



Wyniki dotychczasowych badań dotyczących aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

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:

Iwona Poliwczak

Warszawa 2013

Recenzent

Prof. dr hab. Bogusława Urbaniak

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	
GLÓWNE DETERMINANTY POZIOMU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	8
CZĘŚĆ 2	
CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA SKŁONNOŚĆ DO PODEJMOWANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ PRZEZ OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE – WYNIKI BADAŃ.....	15
2.1. Czynniki po stronie osób niepełnosprawnych	15
2.1.1. Wpływ wieku na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.....	15
2.1.2. Profile społeczno-demograficzne a poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.....	16
2.1.3. Wpływ rodzaju i stopnia dysfunkcji na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych	18
2.1.4. Wpływ poziomu aktywności edukacyjnej i poziomu wykształcenia osób niepełnosprawnych na aktywność zawodową tej zbiorowości	22
2.1.5. Znajomość przysługujących praw i instrumentów wspierających osoby niepełnosprawne w poszukiwaniu zatrudnienia a aktywność zawodowa tej zbiorowości	28
2.1.6. Stosunek osób niepełnosprawnych do przebiegu rozwoju zawodowego	31
2.1.7. Skłonność do rezygnacji z pobieranych świadczeń a poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych ...	33
2.1.8. Znaczenie pracy dla osób niepełnosprawnych	41
2.1.9. Czynniki psychologiczne wpływające na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych	48
2.2. Czynniki zewnętrzne wpływające na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych	50
2.2.1. Czynniki wpływające na skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych	50
2.2.2. Wpływ infrastruktury i miejsca zamieszkania na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych	69
2.2.3. Postawy rodziny osób niepełnosprawnych zachęcające i zniechęcające do aktywności zawodowej jej niepełnosprawnych członków	73
2.2.4. Status materialny gospodarstwa domowego osób niepełnosprawnych a poziom aktywności zawodowej tej zbiorowości	81
2.2.5. System kształcenia a poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych	83
2.2.6. Wpływ instytucji i organizacji lokalnych na poziom aktywności osób niepełnosprawnych	90
2.2.7. Wpływ rozwiązań legislacyjnych na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych	100
CZĘŚĆ 3	
WNIOSKI	109
LITERATURA	121

WPROWADZENIE

Podjęcie i kontynuowanie aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne ma ogromne znaczenie, zarówno dla członków tej zbiorowości, jak również dla zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego kraju. Wykonywanie pracy zawodowej przez osoby niepełnosprawne pozwala gospodarce na wykorzystanie potencjału tkwiącego w tej populacji, której przedstawiciele niejednokrotnie dysponują olbrzymimi zasobami wiedzy i umiejętności. Osobom niepełnosprawnym pozwala z kolei na pozyskanie środków potrzebnych do utrzymania gospodarstwa domowego, prowadzenie systematycznej rehabilitacji medycznej oraz zakup, utrzymanie i serwisowanie sprzętu kompensującego braki spowodowane odniesionym uszczerbkiem na zdrowiu, a także realizację zainteresowań i planów pozazawodowych. Wykonywanie pracy przynoszącej dochód jest także wyznacznikiem efektywności prowadzonej rehabilitacji społecznej i zawodowej¹. Uzyskanie pracy przez osobę niepełnosprawną i jej utrzymanie jest traktowane na równi z potwierdzeniem, iż proces rehabilitacji przebiegł prawidłowo. Podjęcie i kontynuowanie aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne zapobiega również wykluczeniu społecznemu członków tej zbiorowości, gdyż pozwala na utrzymywanie szerszych kontaktów społecznych, wzbogacenie form uczestnictwa w życiu społecznym, daje satysfakcję oraz podnosi samoocenę. Niestety zarówno dostępne dane statystyczne, jak i wyniki prowadzonych badań wskazują na niski poziom aktywności zawodowej osób niepełno-

¹ Badacze zajmujący się problematyką aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych oraz rehabilitacją zawodową i społeczną zwracają uwagę na to, że proces rehabilitacji osób niepełnosprawnych może zostać uznany za zakończony sukcesem dopiero wówczas, gdy osoba rehabilitowana podejmie i utrzyma pracę przynoszącą dochód. Należy tutaj podkreślić, że ich stanowisko na ten temat jest niezmiennie od wielu lat. Na ten temat pisali między innymi: A. Hulek, *Teoria i praktyka rehabilitacji inwalidów. Analiza w aspekcie fizycznym, psychologicznym, społecznym i zawodowym*, PZWL, Warszawa 1969; M. Sokołowska, A. Ostrowska, red., *Socjologia kalectwa i rehabilitacji. Wybrane problemy*, IFiS PAN, Warszawa 1976; H. Larkowa, *Człowiek niepełnosprawny. Problemy psychologiczne*, PWN, Warszawa 1987; A. Ostrowska, J. Sikora, Z. Sufin, *Sytuacja ludzi niepełnosprawnych w Polsce*, IFiS PAN, Warszawa 1994; A. Ostrowska, B. Szczepankowska, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych – stan i potrzeby*, w: B. Szczepankowska, A. Ostrowska, *Problemy niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym*, Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego, CBRRON, Warszawa 1998; A. Ostrowska, J. Sikora, B. Gąciarz, *Osoby niepełnosprawne w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, ISP, Warszawa 2001; S. Kostrubiec, *Potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu*, w: *Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Warszawa 20 października 2003 r., KIG-R 2003; M. Garbat, M.A. Paszkowicz, *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych w systemie zabezpieczenia społecznego*, w: *Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Warszawa 20 października 2003 r., KIG-R 2003; M. Garbat, M.A. Paszkowicz, *Propozycje nowych rozwiązań w rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, w: *Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Warszawa 20 października 2003 r., KIG-R 2003; I. Poliwczyk, *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, KIG-R, IPiSS, Warszawa 2007.

sprawnych w wieku produkcyjnym w Polsce. Z danych statystycznych wynika, że jedynie co czwarta osoba niepełnosprawna należąca do tej kategorii wiekowej może i chce pracować². Na niską skłonność osób niepełnosprawnych do podejmowania i kontynuowania aktywności zawodowej wskazują również prowadzone badania. Brak możliwości lub chęci świadczenia pracy powoduje, że osoby niepełnosprawne tracą możliwość poddania się rehabilitacji zawodowej i utrzymują się głównie z niskich świadczeń społecznych, co z kolei przyczynia się do ich pauperyzacji.

Niski poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest jednym z głównych czynników motywujących do podejmowania działań, głównie legislacyjnych, mających na celu zmianę tej sytuacji. Jednakże prowadzenie efektywnej polityki w tym zakresie wymaga systematycznego diagnozowania sytuacji i monitorowania wpływu wprowadzanych zmian na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Jednym ze źródeł informacji o skutkach polityki pobudzania i wspierania aktywności zawodowej tej zbiorowości osób są badania podejmowane przez ośrodki naukowo-badawcze oraz instytucje i organizacje zajmujące się problematyką osób niepełnosprawnych. Środki na prowadzenie tych badań pochodzą z różnych źródeł. Finansowane były ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS), Funduszu Pracy, Komitetu Badań Naukowych³.

Zakres problematyki poruszanej w badaniach koncentrujących się na problemach aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest zróżnicowany. Najczęściej prowadzone badania są fragmentaryczne i dotyczą wybranych grup lub problemów. Zakres ich ogranicza się do analizowania jednego, konkretnego zagadnienia, np. problematyki pułapki świadczeniowej wybranej kategorii osób niepełnosprawnych czy pracodawców. Niewiele badań obejmuje bardzo szeroki zakres zagadnień związanych z aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych, których realizatorzy starają się w jak najbardziej kompleksowy sposób dokonać analizy istniejącej sytuacji i zdiagnozować bariery utrudniające osobom niepełnosprawnym podejmowanie pracy przynoszącej dochód. W tym celu prowadzone są badania wśród instytucji rynku pracy, organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych oferujących pomoc w znalezieniu zatrudnienia, osób niepełnosprawnych, pracowników jednostek samorządów terytorialnych oraz podmiotów gospodarczych działających w ramach otwartego rynku pracy i zatrudnionych w nich pracowników oraz przedsiębiorstw mających status zakładów pracy chronionej. Dotychczasowe badania różnią się również zasięgiem terytorialnym prowadzonych prac. Znajdują się wśród nich badania prowadzone na próbach ogólnopolskich, jak również na poziomie regionalnym. Niektóre z nich skupiają się jedynie na diagnozie sytuacji osób niepełnosprawnych na wiejskim rynku pracy i identyfikacji barier utrudniających niepełnosprawnym mieszkańcom tych ob-

² W III kwartale 2012 r. współczynnik aktywności zawodowej dla osób niepełnosprawnych w wieku 16–59/64 lata wyniósł 27,6% i był niemal trzy razy niższy niż w przypadku ogółu zbiorowości osób aktywnych zawodowo (współczynnik aktywności dla całej zbiorowości osób należących do tej kategorii wieku wyniósł 73,3%); <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/bael> [dostęp 28.02.2013].

szarów znalezienie pracy. W innych zróżnicowanie terytorialne sytuacji osób niepełnosprawnych jest analizowane w bardzo ograniczonym zakresie.

Prowadzone badania różnią się między sobą również stopniem reprezentatywności badanej zbiorowości oraz rodzajem zastosowanych technik badawczych. Niektóre z nich prowadzone były za pomocą technik ilościowych. W opracowaniach prezentujących wyniki badań realizowanych za pomocą tego rodzaju metod podczas analiz wykorzystywano metody ilościowe. Rezultaty badań były przedstawiane w postaci przekrojów obejmujących tabele wyników wraz z miarami tendencji centralnej i dyspersji, crossstabulacje i testowania. Niektóre opracowania omawiały badania przeprowadzone wyłącznie za pomocą technik o charakterze jakościowym, pozwalających na pogłębienie badanej problematyki, wskazanie kierunków zachodzących zmian, identyfikację zachodzących zjawisk, ale niepozwalających na uogólnienie uzyskanych wyników na całą zbiorowość. Były również badania, których realizatorzy stosowali zarówno jakościowe, jak i ilościowe metody badań społecznych. Niektóre opracowania zawierały również diagnozę przeprowadzoną na podstawie dostępnych danych statystycznych.

Niniejszy raport prezentuje wybrane wyniki badań dotyczące aktywności osób niepełnosprawnych zawarte w opublikowanych do tej pory krajowych opracowaniach. Przygotowany został na potrzeby projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”, współfinansowanego ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, realizowanego przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych wspólnie z Fundacją Centrum Badania Opinii Publicznej. Głównym celem tego przedsięwzięcia jest *identyfikacja czynników determinujących aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w Polsce*. Ze względu na tak sformułowany cel projektu analizie zostały poddane wyłącznie polskie pozycje. Zadaniem analizy literatury przedmiotu zawierającej dotychczasowe wyniki badań sytuacji osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy jest ocena poziomu aktywności zawodowej tej grupy społecznej. Analizowane krajowe pozycje literaturowe pochodziły z dostępnych bibliotek, zasobów Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, prywatnych zbiorów badaczy oraz stron internetowych. Podczas poszukiwań potrzebnych opracowań przeglądano katalogi biblioteczne oraz komunikaty zawierające wykaz nabytków, bibliografie monotematyczne i strony internetowe. Znalezione opracowania zostały poddane selekcji pod kątem wymogów metodologicznych i merytorycznych. Brana była również pod uwagę ich przydatność i zgodność z celami projektu. Po dokonanej weryfikacji dostępnych wydawnictw wybrano te, których wyniki, zdaniem autorów opracowania, są najciekawsze lub też w jak najbardziej pełny sposób analizują determinanty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Analizowane publikacje dotyczyły pracy najemnej osób niepełnosprawnych.

Raport składa się z trzech części. Część pierwsza zawiera prezentację klasyfikacji czynników wpływających na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy.

³ Obecnie KBN już nie istnieje. Od końca 2011 r. przyznawaniem środków na prowadzenie badań naukowych i nadzorowaniem ich przebiegu zajmuje się Narodowe Centrum Nauki (NCN).

Wszystkie prezentowane systematyzacje dzielą determinanty na dwie grupy: czynniki zewnętrzne i wewnętrzne.

W drugiej części omówiono wyniki badań pokazujących wpływ czynników wewnętrznych, leżących po stronie osób niepełnosprawnych takich, jak: postawy wobec wykonywania pracy przynoszącej dochód, rodzaj dysfunkcji i stopień niepełnosprawności, wiek, skłonność do podejmowania zatrudnienia w sytuacji, gdy jest związane to z utratą lub obniżeniem pobieranych świadczeń lub koniecznością stawienia się przed komisją orzekającą, posiadane kompetencje zawodowe i poziom wykształcenia oraz gotowość do podjęcia zatrudnienia i uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Zaprezentowane zostały również czynniki zewnętrzne, do których zostały zaliczone postawy pracodawców, forma organizacyjna i prowadzona polityka personalna przedsiębiorstwa, wpływ rodziny pochodzenia, miejsca zamieszkania, systemu kształcenia, regulacje prawne oraz zakres działań podejmowanych przez PUP oraz władze lokalne i regionalne na rzecz wyrównywania szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

W trzeciej części raportu zaprezentowano główne wnioski z analizowanych badań.

CZEŚĆ 1

GŁÓWNE DETERMINANTY POZIOMU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Analiza pozycji literaturowych prezentujących wyniki badań oceniających poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych oraz diagnozujących główne determinanty w tym zakresie wyraźnie pokazuje, że jest to bardzo złożone zagadnienie. Wpływ na poziom aktywności zawodowej tej grupy społecznej na polskim rynku pracy ma bardzo wiele czynników. Ich ilość jest tak znaczna, a siła oddziaływania tak zróżnicowana, że w zasadzie każdą osobę niepełnosprawną należałoby traktować podczas jej aktywizacji indywidualnie. Czynniki determinujące poziom aktywności zawodowej tej zbiorowości występują między innymi po stronie osób niepełnosprawnych, instytucji odpowiedzialnych za obowiązujące regulacje prawne i prowadzoną politykę w tym zakresie oraz pozostałych aktorów rynku pracy. Najczęściej dzielone są na dwa podstawowe rodzaje czynników:

– zewnętrzne – zaliczyć należy tutaj wszystkie czynniki tkwiące w szeroko rozumianym otoczeniu osoby niepełnosprawnej, dotyczące zarówno świata materialnego, jak również społecznego; na chęci i możliwości wykonywania pracy zarobkowej osób niepełnosprawnych wpływ ma zarówno istniejąca infrastruktura i jej stopień dopasowania do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, postawy najbliższej rodziny i znajomych, pracodawców, urzędników, sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa oraz rodzaj prowadzonej polityki personalnej i organizacja pracy, prowadzona polityka w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, dostępność, intensywność i rodzaj pomocy oferowanej przez różnego rodzaju organizacje działające na rzecz osób niepełnosprawnych oraz instytucje wsparcia, a także zmiany o charakterze społeczno-demograficznym zachodzące w społeczeństwie, sytuacja gospodarcza kraju, efektywność systemu rehabilitacji leczniczej czy systemu kształcenia zawodowego;

– wewnętrzne – do nich najczęściej są zaliczane czynniki dotyczące osób niepełnosprawnych, związane z rodzajem i stopniem uszkodzenia organizmu, wiekiem, w którym pojawiła się dysfunkcja organizmu i jej konsekwencjami dla wykonywanej wcześniej pracy zawodowej, cechami charakteru, kompetencjami zawodowymi i poziomem wykształcenia, znaczeniem, jakie ma wykonywanie pracy przynoszącej dochód dla osoby niepełnosprawnej, gotowością do podjęcia zatrudnienia, kapitałem społecznym oraz przebiegiem biografii zawodowej i edukacyjnej.

Eksperci zajmujący się problematyką aktywności zawodowej podejmują próby klasyfikowania determinant, które mogą mieć istotny wpływ na gotowość osób niepełnosprawnych do poszukiwania i podejmowania pracy przynoszącej dochód. I tak, np. Constantino Safilios-Rothschild⁴ dzieli je na pięć grup czynników: **społeczno-demograficzne** (poziom wykształcenia, wiek, w jakim pojawiła się niepełnosprawność, płeć, sytuacja rodzinna i materialna); **medyczne** (stopień, rodzaj i czas trwania niepełnosprawności, komplikacje zdrowotne będące bezpośrednio wynikiem uszkodzenia organizmu, występowanie objawów psychiatrycznych, zdolność do funkcjonowania, subiektywna ocena stanu fizycznego i możliwości jego poprawy); **psychologiczno-społeczne** (reakcje i postawy środowiska pracy na niepełnosprawność i w odniesieniu do osoby niepełnosprawnej, formy spędzania wolnego czasu, życie seksualne osoby niepełnosprawnej, poziom aspiracji zawodowych, ocena swojego stopnia niezależności od otoczenia) oraz **zmienne zawodowe** (sytuacja na rynku pracy związana ze stałością zatrudnienia, kwalifikacje zawodowe, przypuszczalna pozycja zawodowa, przynależność do związku, hierarchia pracy zawodowej) i **osobowościowe** (poziom inteligencji, motywacja do pracy, umiejętności przystosowania się do zmian oraz zdolność do samokontroli emocjonalnej i samokrytycyzmu).

Z kolei Andrzej Barczyński i Piotr Radecki⁵ zwracają uwagę na to, iż uzyskanie przez osobę niepełnosprawną pracy przynoszącej dochód jest zbiegiem wielu różnego rodzaju sprzyjających czynników, które się przenikają i różnią poziomem wrażliwości na czynniki zewnętrzne. Powody istnienia niskiego poziomu aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych dzielą na następujące cztery główne obszary (schemat 1)⁶:

1) **postawy osób niepełnosprawnych** – obszar ten podzielono na cztery grupy przyczyn, do których zaliczono powody znajdujące się po stronie osób niepełnosprawnych, jak również potrzeby będące wynikiem powstałego uszczerbku na zdrowiu; ten obszar powodów niskiej skłonności osób niepełnosprawnych do podejmowania i kontynuowania pracy przynoszącej dochód został podzielony na sześć następujących grup czynników:

– **dodatkowe potrzeby osób niepełnosprawnych** – w tej grupie przyczyn znalazła się konieczność prowadzenia systematycznej rehabilitacji leczniczej, pozostawania pod stałą opieką specjalistów oraz korzystanie z usług opiekuńczych;

– **cechy psychiczne osób niepełnosprawnych** – do tej grupy powodów przyczyniających się do niższej skłonności do podejmowania aktywności zawodowej została zaliczona mniejsza zdolność do koncentracji, częściej występujące zniecierpliwienie i odczuwany niepokój;

– **ograniczenia wynikające z niepełnosprawności** – są konsekwencjami uszkodzenia organizmu i dotyczą dopasowania warunków, miejsca, rodzaju i czasu pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych;

⁴ C. Safilios-Rothschild, *The Sociology and Social Psychology of Disability and Rehabilitation*, za: M. Sokołowska, A. Ostrowska, red., *Socjologia kalektwa i rehabilitacji...*, op. cit., s. 89.

⁵ A. Barczyński, R. Radecki, *Raport z badań. Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2008, s. 39;

http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/EQUAL/Kluczowa_rola_gminy/Identyfikacja_przyczyn_niskiej_aktywnosci_zawodowej_ON_raport_z_badan.pdf [dostęp 30.01.2013].

⁶ Ibidem, s. 39–41; A. Barczyński, *Praca osób niepełnosprawnych*, w: L. Frąckiewicz, red., *Przeciw wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych*, IPiSS, Warszawa 2008, s. 78–80; A. Barczyński *Realne bariery wstrzymujące aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych*, w: A. Barczyński, red., *Społeczne korzyści zatrudnienia osób niepełnosprawnych* KIG-R, Warszawa 2008, s. 279–281.

– ***przeciwwskazania*** – do tej grupy powodów zaliczono wiek, stan zdrowia oraz rodzaj i stopień niepełnosprawności;

– ***profil psychologiczny*** – w tej grupie znalazły się takie czynniki, jak niski poziom oczekiwań osób niepełnosprawnych i nawiązywania kontaktów, niska samoocena, apatia, brak motywacji do szukania pracy;

– ***niższa produktywność*** – jest to grupa czynników wynikających z niskich kwalifikacji i umiejętności zawodowych większości osób niepełnosprawnych; osoby niepełnosprawne w porównaniu z pozostałą częścią zasobów pracy legitymują się niższym poziomem wykształcenia, mają również mniejsze możliwości nabycia nowych kwalifikacji zawodowych, niższą wydajność oraz jakość pracy i mobilność będącą konsekwencją rodzaju schorzenia, krótszy czas pracy wynikający z wyższej absencji chorobowej i ustawowych uprawnień regulujących czas pracy niepełnosprawnych pracowników;

2) **postawy pracodawców** – do tego obszaru powodów zaliczono następujące trzy grupy determinant:

– ***dodatkowe obowiązki*** – związane z prowadzeniem rozbudowanej sprawozdawczości i rozliczeń przez pracodawców zatrudniających osoby mające orzeczenia o niepełnosprawności;

– ***ponoszenie podwyższonych kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa*** – będące wynikiem obaw pracodawców, że zatrudnienie osoby niepełnosprawnej przyczyni się do powstania dodatkowych kosztów o charakterze ekonomicznym i społecznym;

– ***uprzedzenia i stereotypy*** – funkcjonujące w społeczeństwie na temat niepełnosprawnych pracowników oraz jakości wykonywanej przez nich pracy;

3) **warunki środowiska pracy** – do tej grupy powodów niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych zostały zakwalifikowane następujące grupy czynników:

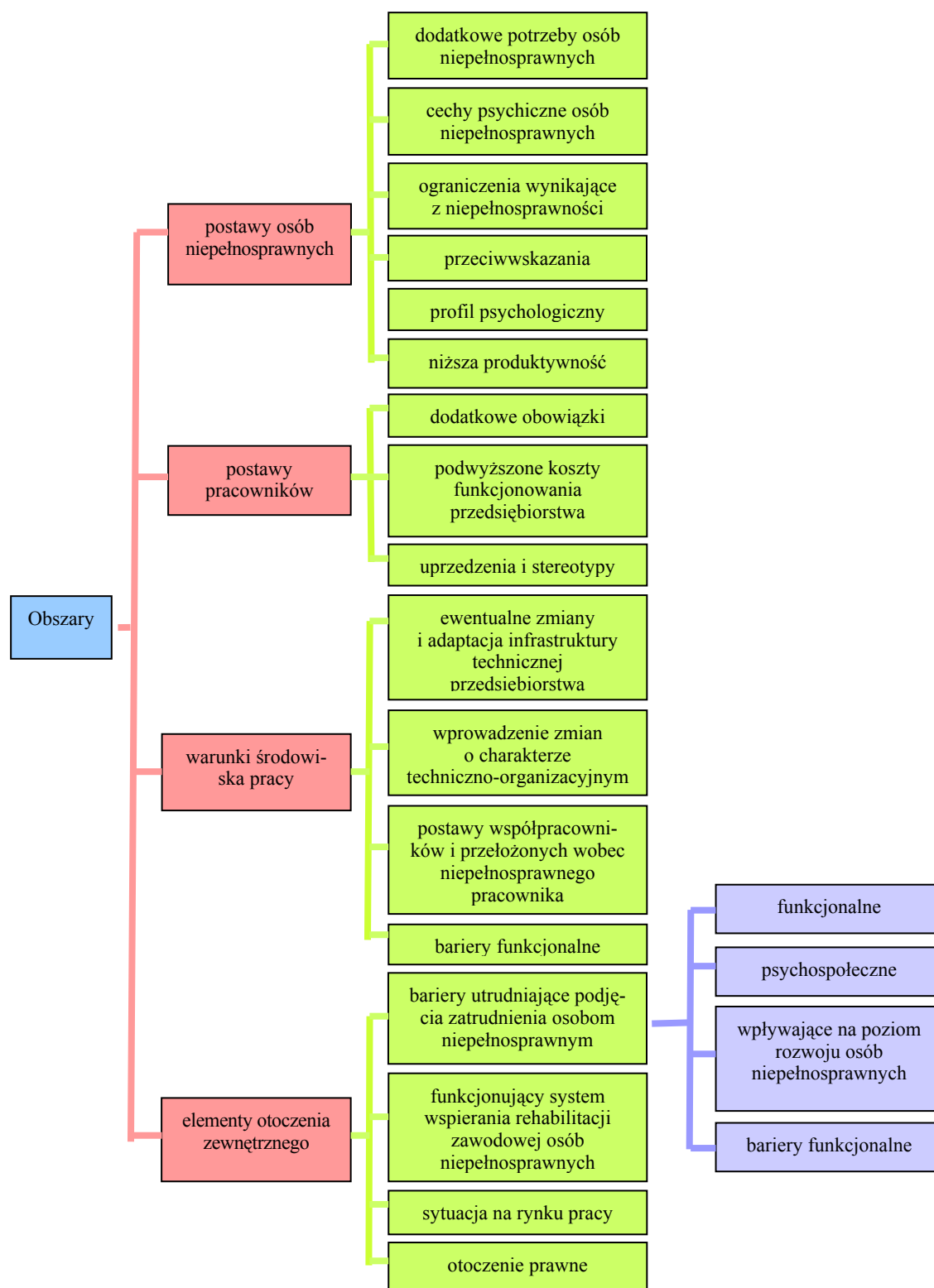
– ***dokonywanie ewentualnych zmian i adaptacji infrastruktury technicznej przedsiębiorstwa*** – zgodnie z potrzebami i możliwościami osoby niepełnosprawnej;

– ***wprowadzanie zmian o charakterze techniczno-organizacyjnym*** – pozwalających na zapewnienie opieki medycznej oraz systematyczne uczestnictwo w zabiegach rehabilitacyjnych, zmiany technologiczne i organizacyjne w przedsiębiorstwie;

– ***postawy współpracowników i przełożonych wobec niepełnosprawnego pracownika*** – do tej grupy powodów zaliczono funkcjonujące w społeczeństwie uprzedzenia i negatywne stereotypy niepełnosprawnych pracowników, jakości wykonywanej przez nich pracy, ustawowo nadane przywileje dla pracujących osób niepełnosprawnych oraz odczuwane przez pozostałe grupy pracowników zagrożenie konkurencyjnością ze strony osób niepełnosprawnych;

– ***bariery funkcjonalne*** – np. bariery w komunikowaniu, techniczne, architektoniczne;

Obszary czynników wpływających na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie A. Barczyński, R. Radecki, *Raport z badań. Identyfikacja przyczyn...*, op. cit., s. 39–41.

4) **elementy otoczenia zewnętrznego** – zostały podzielone na cztery następujące grupy powodów niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych:

– **bariery utrudniające podjęcie zatrudnienia osobom niepełnosprawnym** – ta grupa przyczyn została podzielona na cztery rodzaje przeszkód:

- *funkcjonalne* – zostały zaliczone do nich przeszkody utrudniające osobom niepełnosprawnym przemieszczanie się i komunikowanie (urbanistyczne, transportowe, techniczne, architektoniczne oraz w komunikowaniu);

- *psychospołeczne* – segregacja i izolacja społeczna osób niepełnosprawnych;
- *wpływające na poziom rozwoju osób niepełnosprawnych* – bariery utrudniające dostęp do informacji i edukacji;

- *finansowe*, w tym również możliwości finansowe budżetu państwa;

– **funkcjonujący system wspierania rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych** – niestabilny system rehabilitacji zawodowej, złożone i skomplikowane procedury oraz rozproszone i zróżnicowane możliwości finansowania;

– **sytuacja na rynku pracy** – poziom usług z zakresu poradnictwa i pośrednictwa pracy oraz dodatkowych szkoleń kierowanych do osób niepełnosprawnych, wysoki poziom bezrobocia, brak ofert pracy dla osób niepełnosprawnych i ich konkurencyjność na rynku pracy;

– **otoczenie prawne** – istniejące regulacje prawne.

W nieco inny sposób czynniki mające wpływ na podejmowanie przez osoby mające orzeczenie o niepełnosprawności decyzji o pozostaniu w zasobie osób aktywnych lub przejściu do zasobu biernych zawodowo klasyfikują autorzy raportu „Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim”⁷. W opracowaniu tym zaprezentowany został interaktywny model wyjaśniający powody podejmowania przez osoby niepełnosprawne decyzji w tym zakresie. W modelu tym determinanty mające wpływ na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych zostały podzielone na dwa główne wymiary: wewnętrzny (jednostkowy, obejmujący cechy indywidualne i predyspozycje poszczególnych osób) i zewnętrzny (środowiskowy, zawierający wszystkie czynniki znajdujące się w bliższym i dalszym otoczeniu osób niepełnosprawnych) (schemat 2). Autorzy tego opracowania podkreślają, że każdy ze wskazanych wymiarów jest ważny, ale bardzo często aktywność lub dezaktywizacja osób niepełnosprawnych jest wynikiem interakcji zachodzących między nimi.

W ramach wymiaru wewnętrznego i zewnętrznego zostały wyszczególnione po trzy główne obszary czynników mających istotny wpływ na podejmowanie przez osoby niepełnosprawne decyzji o aktywizacji lub dezaktywizacji zawodowej. Te obszary to:

– **umieć** – obejmujący wszystkie zagadnienia związane z kształceniem ustawicznym i wspieraniem aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych;

– **chcieć** – w którego zakres wchodziły cechy osobowościowe, psychologiczne i społeczne samych osób niepełnosprawnych i innych osób należących do szeroko rozumianego otoczenia członków tej zbiorowości;

⁷A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Raport końcowy*, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy, WUP, Łódź 2011.

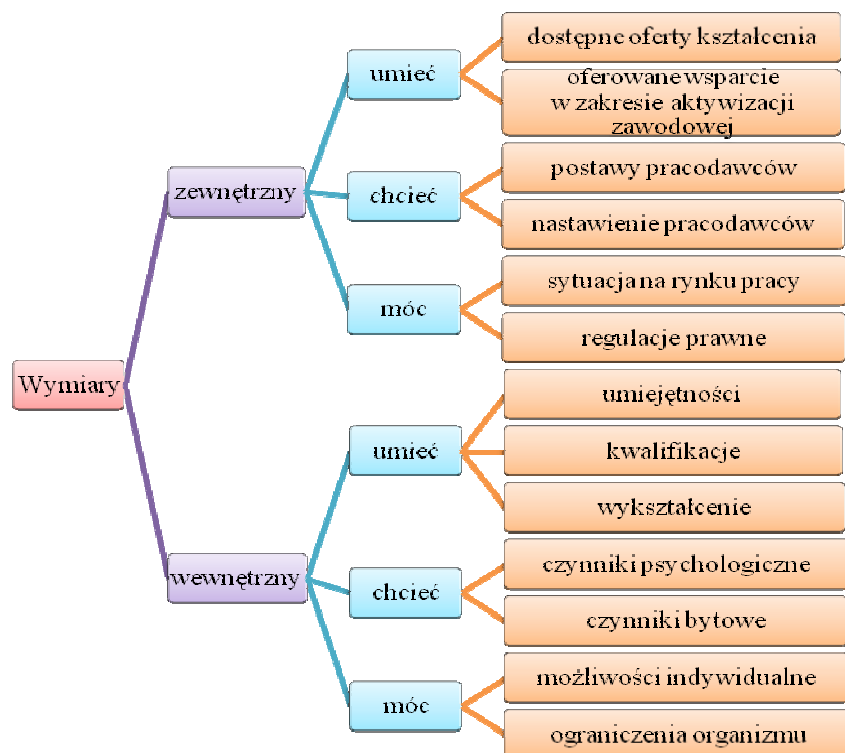
– **móc** – obejmujący wszystkie obiektywne czynniki znajdujące się po stronie osób niepełnosprawnych i ich otoczenia, ograniczające możliwości osób niepełnosprawnych do podejmowania pracy przynoszącej dochód.

Każdemu z tych trzech obszarów przyporządkowane zostały grupy czynników mające istotne znaczenie dla podejmowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

Autorzy raportu „Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim” dokonali również podziału czynników motywujących osoby niepełnosprawne do podejmowania i kontynuowania aktywności zawodowej na trzy grupy determinant leżących po stronie pracodawców, instytucji oraz osób niepełnosprawnych.

Schemat 2

Obszary czynników wpływających na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

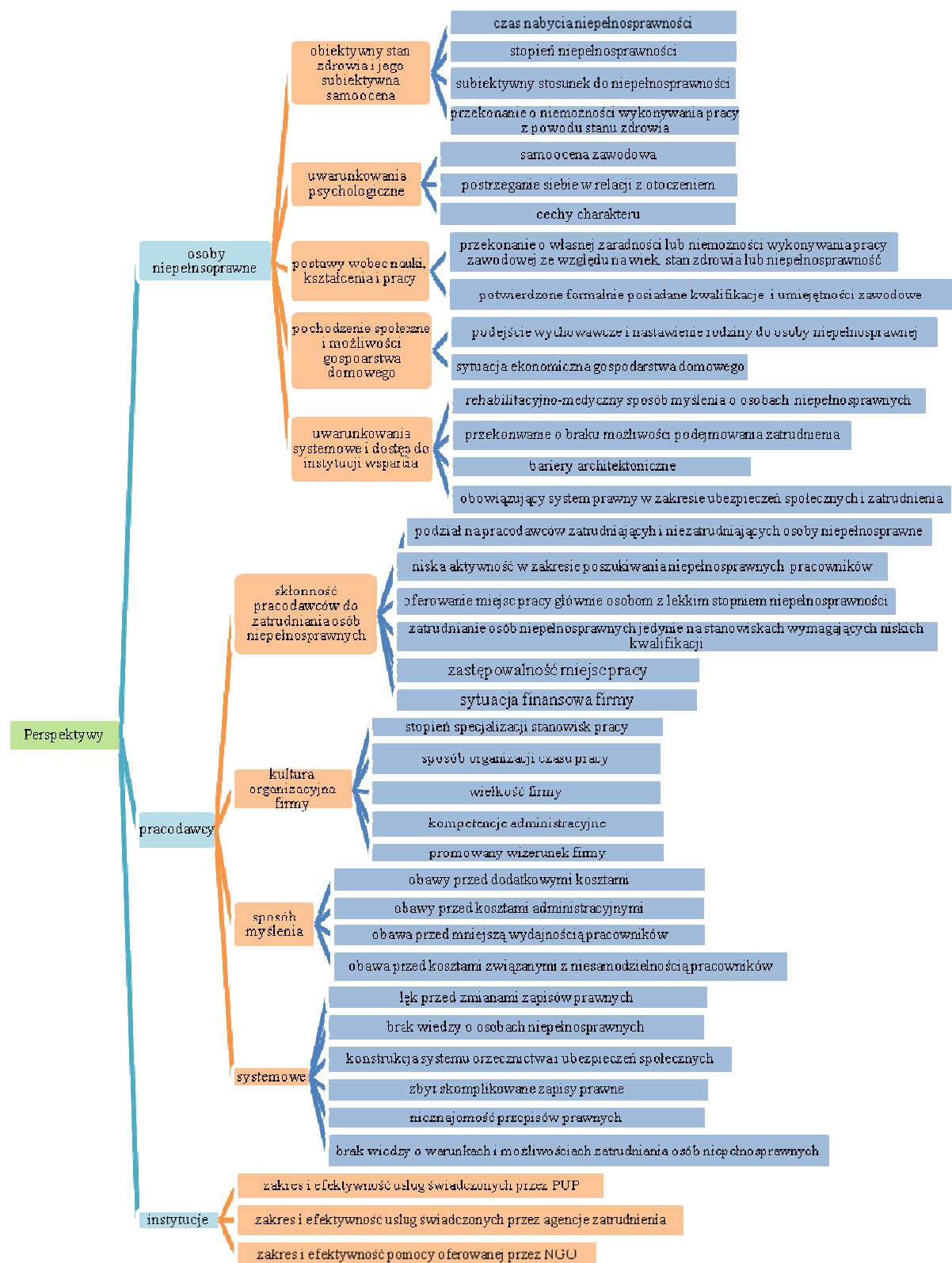


Źródło: opracowanie własne na podstawie A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 20.

W ramach każdej z grup wskazane zostały te czynniki, które zdaniem autorów tego opracowania w największym stopniu wpływają na skłonność osób niepełnosprawnych do poszukiwania, podejmowania i kontynuowania pracy przynoszącej dochód, pracodawców do zatrudniania osób mających orzeczenie o niepełnosprawności oraz ofertę instytucji, których zadaniem jest aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych, i na postawy pracowników świadczących te usługi (schemat 3).

Schemat 3

Czynniki motywujące osoby niepełnosprawne do podejmowania aktywności zawodowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 20–28.

CZĘŚĆ 2

CZYNNIKI WPLYWAJĄCE NA SKŁONNOŚĆ DO PODEJMOWANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ PRZEZ OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE – WYNIKI BADAŃ

Opracowane przez ekspertów klasyfikacje biorą pod uwagę całe spektrum różnego rodzaju determinant mających wpływ na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych. Zostały one opracowane na podstawie wyników prowadzonych przez nich badań i analiz własnych na ten temat lub też analiz i badań innych ekspertów zajmujących się tą problematyką. W tej części opracowania przyjrzemy się wynikom badań dotyczących skali i siły oddziaływania najważniejszych czynników mających wpływ na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych. Analizę zaczniemy od determinant zaliczanych przez ekspertów do obszaru wewnętrznego, czyli po stronie osób niepełnosprawnych.

2.1. Czynniki po stronie osób niepełnosprawnych

2.1.1. Wpływ wieku na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

Wpływ na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych ma również wiek. Wskazują na to między innymi wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród osób niepełnosprawnych w powiecie wrzesińskim. Co piąta osoba mająca orzeczenie o niepełnosprawności poszukująca zatrudnienia (20%) uważała, że główną przeszkodą utrudniającą znalezienie pracy jest jej wiek¹. Również badania przeprowadzone w 2006 r. przez CBOS na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych na próbie liczącej 500 osób niepełnosprawnych w wieku 15–29 lat wykazały, że częściej pracują osoby niepełnosprawne w wieku produkcyjnym niż młodzież². Mniejszą skłonność do podejmowania pracy przynoszącej dochód wśród osób niepełnosprawnych po 55. roku życia potwierdzają również wyniki badań przeprowadzonych przez pracowników naukowych Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej. Przeprowadzone między czerwcem 2010 r. a czerwcem 2011 r. badania ilościowe wśród 5000 osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, mieszkających na terenach wiej-

¹ M. Olejniczak, *Postrzeganie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w środowisku lokalnym*, w: J. Żbikowski, A. Siedlecka, red., *Wybrane aspekty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych z obszarów wiejskich*, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, PFRON, Biała Podlaska 2009, s. 104.

² W badanej zbiorowości pracujących osób niepełnosprawnych częściej pracę przynoszącą dochód wykonywały osoby w wieku 25–29 lat (34,0%) niż młodsze (20,6%); E. Giermanowska, *Znaczenie pracy w życiu młodzieży niepełnosprawnej*, w:

skich wykazały, że najrzadziej gotowe do podjęcia pracy były osoby bezrobotne między 55.–65. rokiem życia (38,5%). Najczęściej pracowały osoby w wieku 45–54 lata (62,4%). Oni też stanowili najwyższy odsetek wśród osób deklarujących gotowość do podjęcia pracy (56,5%)³.

Na mniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne należące do najmłodszych kategorii wieku wskazują również badania przeprowadzone w 2011 r. wśród podmiotów gospodarczych działających na terenie województwa łódzkiego. Ponad połowa (53%) badanych firm zatrudniała osoby niepełnosprawne w wieku 30–45 lat. Nieco rzadziej zatrudniane były osoby w wieku 45–55 lat (48%). Najrzadziej zatrudniane były osoby niemające ukończonych 30 lat. Zatrudniało ich jedynie 15% badanych podmiotów, a udział ich w strukturze wszystkich pracujących w badanych firmach osób wyniósł zaledwie 6%⁴. Barbara Gąciarz, Antonina Ostrowska i Włodzimierz Pańków również wskazują na zróżnicowanie postaw wobec zatrudnienia zbiorowości osób niepełnosprawnych w różnym wieku. Osoby młode mające mniejsze uszkodzenia organizmu charakteryzują się większą skłonnością do poszukiwania zatrudnienia w podmiotach gospodarczych działających na otwartym rynku pracy. Osoby starsze z kolei, z poważniejszymi dysfunkcjami organizmu, preferują zatrudnienie w zakładach pracy chronionej⁵.

2.1.2. Profile społeczno-demograficzne a poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

Wyniki wcześniej przywoływanych badań przeprowadzonych w Państwowej Szkole Wyższej w Białej Podlaskiej pozwoliły na opracowanie profili społeczno-demograficznych badanej zbiorowości pod kątem ich poziomu aktywności zawodowej. Z opracowanych profili wynika, że na poziom aktywności zawodowej wpływ mają rodzaj, charakter i stopień niepełnosprawności, wykształcenie oraz skłonność do podnoszenia posiadanych kompetencji zawodowych, a także źródło dochodu. Do podejmowania zatrudnienia najmniej skłonni są niepełnosprawni mieszkańcy obszarów wiejskich pobierający należne im różnego rodzaju świadczenia, legitymujący się co najwyżej wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym bądź też kończący szkoły specjalne. Niską aktywnością zawodową charakteryzują się osoby niepełnosprawne od urodzenia, mające orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności, cierpiący na choroby psychiczne bądź też z niepełnosprawnością sprzężoną (tabela 1).

Profile społeczno-demograficzne uczestniczących w badaniu niepełnosprawnych osób aktywnych zawodowo opracowali również realizatorzy badań ilościowych przeprowadzonych w 2011 r.

E. Giermanowska, red., *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 83.

³ J. Żbikowski, D. Dąbrowski, M. Kuźmicki, *Determinanty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych zamieszkałych na obszarach wiejskich*, tom I, Raport z badań, PFRON, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Biała Podlaska 2012, s. 97.

⁴ A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 108.

⁵ B. Gąciarz, A. Ostrowska, W. Pańków, *Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych zamieszkałych w małych miastach i na terenach wiejskich. Uwarunkowania sukcesów i niepowodzeń*, IFIS PAN, Warszawa 2008, s. 74.

wśród niepełnosprawnych mieszkańców województwa łódzkiego. Tym razem punktem odniesienia była dotychczasowa aktywność zawodowa⁶.

Tabela 1

Profile społeczno-demograficzne niepełnosprawnych mieszkańców obszarów wiejskich ze względu na poziom aktywności zawodowej

Wyszczególnienie	Aktywni zawodowo	Bezrobotni		Bierni zawodowo
		gotowi do podjęcia pracy	deklarujący brak gotowości do podjęcia pracy	
Płeć	nie ma znaczenia	głównie mężczyźni	nie ma znaczenia	nie ma znaczenia
Wiek	najczęściej 45–54 lata, rzadziej 55–56 lat	najczęściej 45–54 lata	najczęściej 45–54 lata, rzadziej 55–56 lat	najczęściej 45–54 lata i 55–56 lat
Wykształcenie	głównie zasadnicze zawodowe i średnie	–	najczęściej podstawowe i gimnazjalne, absolwenci szkół specjalnych	najczęściej podstawowe i gimnazjalne, absolwenci szkół specjalnych
Skłonność do uczestnictwa w kursach	najwyższa	wysoka	najniższa	niska
Główne źródło dochodu	głównie praca w rolnictwie lub poza nim	głównie renta i emerytura oraz źródła niezarobkowe	głównie źródła niezarobkowe, renta	głównie renta lub emerytura
Stopień niepełnosprawności	lekki	lekki	głównie lekki, rzadziej znaczny	najczęściej znaczny lub umiarkowany
Rodzaj niepełnosprawności	najczęściej fizyczna	najczęściej fizyczna	najczęściej psychiczna	najczęściej złożona i psychiczna
Charakter niepełnosprawności	najczęściej nabyta	najczęściej nabyta	najczęściej wrodzona	najczęściej wrodzona

Źródło: opracowanie własne na podstawie: J. Żbikowski, D. Dąbrowski, M. Kuźmicki, *Determinanty aktywności zawodowej...*, op. cit., s. 146–148.

Analiza opracowanych profili (tabela 2) wskazuje, że największe problemy ze znalezieniem zatrudnienia mają osoby z niepełnosprawnością wrodzoną, przed 35. rokiem życia, mające orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, kształcące się w szkołach specjalnych oraz legitymujące się co najwyżej wykształceniem gimnazjalnym. Pomimo gotowości do podjęcia zatrudnienia osoby te najczęściej nigdy nie wykonywały pracy przynoszącej dochód. Wyraźnie również widać niekorzystne położenie osób z upośledzeniem umysłowym, gdyż to właśnie grupa cierpiąca na tego rodzaju schorzenia dominowała w zbiorowości osób, które nigdy nie pracowały zarobkowo.

⁶ A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit.

Tabela 2

**Profile społeczno-demograficzne aktywnych zawodowo niepełnosprawnych
mieszkańców województwa łódzkiego ze względu na dotychczasowe
doświadczenie zawodowe**

Wyszczególnienie	Pracujący	Pracujący w przeszłości	Nigdy w przeszłości niepracujący
Płeć	nie ma znaczenia	niewiele częściej mężczyźni (52%)	niewiele częściej kobiety (52%)
Wiek	blisko połowa osób po 50. roku życia (48%), co trzecia (29%) między 35. a 49. rokiem życia	niewiele ponad połowa to osoby po 50. roku życia (52%), niewiele rzadziej (34%) między 35. a 49. rokiem życia	najczęściej do 35. roku życia (71%)
Wykształcenie	zasadnicze zawodowe (32%), średnie zawodowe (28%), gimnazjalne i poniżej (15%), wyższe (13%), szkolnictwo specjalne (5%)	zasadnicze zawodowe (41%), średnie zawodowe (22%), gimnazjalne i poniżej (22%), wyższe (5%), szkolnictwo specjalne (5%)	gimnazjalne i poniżej (54%), zasadnicze zawodowe (19%), średnie zawodowe (18%), wyższe (1%), szkolnictwo specjalne (43%)
Uczestnictwo w szkoleniach	uczestniczyło 35%	uczestniczyło 17%	uczestniczyło 25%
Stopień niepełnosprawności	lekki (47%) lub umiarkowany (45%)	lekki (42%) lub umiarkowany (39%)	najczęściej znaczny (47%) lub umiarkowany (36%)
Miejsce zamieszkania	głównie tereny miejskie (74%)	głównie tereny miejskie (61%)	głównie tereny miejskie (61%)
Rodzaj niepełnosprawności	najczęściej deficyty narządów ruchu (45%) i choroby somatyczne (36%)	najczęściej deficyty narządów ruchu (43%) i choroby somatyczne (38%)	najczęściej upośledzenie umysłowe (36%) i deficyty narządów ruchu (30%)
Charakter niepełnosprawności	najczęściej nabyta (84%)	najczęściej nabyta (90%)	najczęściej wrodzona (69%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 73–77.

Opracowane profile wskazują na istnienie zależności statusu osób niepełnosprawnych na rynku pracy od poziomu wykształcenia. Relatywnie wyższym poziomem wykształcenia charakteryzowali się pracujący uczestnicy badań.

2.1.3. Wpływ rodzaju i stopnia dysfunkcji na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych

Postawy osób niepełnosprawnych wobec pracy zależą również od rozmiaru i rodzaju ograniczeń funkcjonalnych będących konsekwencją uszkodzenia ciała oraz momentu pojawienia się dysfunkcji. Stopień i rodzaj niepełnosprawności oraz wiek, w którym uszkodzenie organizmu się pojawiło, ograniczają wybór zawodu i rodzaju wykonywanej pracy, co znacznie różnicuje wewnętrznie zbiorowość

osób niepełnosprawnych. Ponadto wraz ze wzrostem ograniczeń funkcjonalnych, zwiększa się pasywność życiowa i apatia osób niepełnosprawnych oraz ilość czasu spędzanego na zupełnej bezczynności⁷.

Magdalena Sokołowska i Antonina Ostrowska⁸ dzielą zbiorowość osób niepełnosprawnych ze względu na stopień niepełnosprawności i ich dalsze losy zawodowe na cztery grupy:

- 1) osoby, które wracają do zajmowanego wcześniej stanowiska i miejsca pracy, gdyż uszkodzenie organizmu nie doprowadziło do przerwania kariery zawodowej;
- 2) osoby, które zmieniły miejsca pracy, ale nie były zmuszone do zmiany zawodu;
- 3) osoby, które w wyniku odniesionego uszczerbku na zdrowiu musiały zmienić zarówno miejsce pracy, jak i wykonywany zawód;
- 4) osoby, które ze względu na rozmiar i rodzaj ograniczeń funkcjonalnych będących konsekwencją uszkodzenia ciała nie mogą wrócić do pracy.

Wpływ wieku, w którym pojawiła się dysfunkcja organizmu na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, potwierdzają między innymi wyniki badań ilościowych przeprowadzonych w 2008 r. wśród 600 osób niepełnosprawnych mieszkających na terenie województwa podkarpackiego, w ramach projektu „Badanie barier i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych”. Wyniki tych badań dowodzą, że istnieje umiarkowanie silny związek między wiekiem pojawienia się niepełnosprawności a aktywnością zawodową ($r=0,32$). Najmniejszą gotowością do podjęcia pracy przynoszącej dochód charakteryzowały się osoby niepełnosprawne od urodzenia, a największą te, u których dysfunkcja organizmu pojawiła się po 16. roku życia⁹.

Wyniki badań wskazują, że największe problemy ze znalezieniem pracy mają osoby upośledzone umysłowo, chorzy psychicznie (np. na epilepsję, schizofrenię itp.), z widoczną niepełnosprawnością ruchową (np. niedowładem ręki, poruszających się na wózku inwalidzkim itp.), niedosłyszące lub głuche, niedowidzące lub niewidome¹⁰. Pracodawcy uważają, że trudno jest znaleźć stanowisko pracy

⁷ Na istniejącą zależność między poziomem aktywności zawodowej a rodzajem i stopniem niepełnosprawności zwracają uwagę wszyscy eksperci zajmujący się problematyką poziomu aktywności osób niepełnosprawnych. Na ten temat pisali m. in.: H. Larkowa, *Człowiek niepełnosprawny...*, op. cit.; A. Ostrowska, J. Sikora, Z. Sufin, *Sytuacja ludzi niepełnosprawnych...*, op. cit.; A. Ostrowska, J. Sikorska, *Syndrom niepełnosprawności w Polsce. Bariery integracji*, IFIS PAN, Warszawa; A. Ostrowska, B. Szczepankowska, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit.; A. Ostrowska, J. Sikora, B. Gąciarz, *Osoby niepełnosprawne w ...*, op. cit.; *Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Warszawa 20 października 2003 r., KIG-R 2003; I. Poliwczyk, *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych...*, op. cit.; A.I. Brzezińska, R. Kaczan, K. Piotrowski, P. Rycielski, *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności: kapitał osobisty i społeczny*, „Nauka” 2008, nr 2; J. Żbikowski, A. Siedlecka, *Wybrane aspekty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych z obszarów wiejskich*, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, PFRON, Biała Podlaska 2009.

⁸ M. Sokołowska, A. Ostrowska, red., *Socjologia kalectwa i rehabilitacji...*, op. cit., s. 88.

⁹ Ł. Kutyló, P. Stronkowski, I. Wolińska, M. Zub, *Bariery i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie podkarpackim*, WYG International, Warszawa 2009, s. 66.

¹⁰ Por. J. Bartkowski, *Charakterystyka społeczno-ekonomiczna zakładów pracy jako determinanta zatrudniania osób niepełnosprawnych*, w: B. Gąciarz, E. Giermanowska, red., *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców*, ZUS, ISP, Warszawa 2009; E. Giermanowska, *Postrzeganie niepełnosprawnych pracowników i uwarunkowania ich zatrudniania a zarządzanie personelem w organizacjach*, w: B. Gąciarz, E. Giermanowska, red., *Zatrudniając niepełnosprawnych...*, op. cit.; M. Olejniczak, *Postrzeganie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w środowisku lokalnym*, w: J. Żbikowski, A. Siedlecka, red., *Wybrane aspekty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych...*; A. Mory-

dla osoby niewidomej lub niedowidzącej. Nie może ona bowiem pracować w firmie, gdzie znaczenie ma dokładność i precyzja wykonania. Uważają, że osoby te powinny być zatrudniane głównie w służbie zdrowia lub na stanowiskach, na których praca jest wykonywana za pomocą komputera. Zdarza się, że osoby chore psychicznie są mylone przez pracodawców z osobami upośledzonymi umysłowo. Pracodawcy obawiają się zagrożeń ze strony pracowników chorych psychicznie. Uważają, że osoby chore psychicznie i osoby upośledzone umysłowo powinny być zatrudniane głównie w zakładach pracy chronionej, a praca upośledzonego umysłowo pracownika powinna odbywać się pod nadzorem asystenta lub opiekuna¹¹.

Istnienie związku między rodzajem niepełnosprawności a częstością podejmowania pracy potwierdzają także wyniki badań ilościowych przeprowadzonych w 2008 r. wśród 600 osób niepełnosprawnych mieszkających na terenie województwa podkarpackiego, w ramach projektu „Badanie barier i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych”. Wynika z nich, że największe trudności ze znalezieniem zatrudnienia ze względu na rodzaj niepełnosprawności mają osoby upośledzone umysłowo i chorzy psychicznie. W badanej zbiorowości udział pracujących wśród osób z tego rodzaju schorzeniami był najniższy i wyniósł odpowiednio: 5,5% i 9,4%. Relatywnie najczęściej pracowały z kolei osoby z zaburzeniami wzroku, słuchu lub głosu. Około co trzecia osoba (30,0%) z tego rodzaju dysfunkcjami wykonywała pracę przynoszącą dochód. Badania te wykazały również, że niższą aktywnością zawodową charakteryzują się następujące grupy osób niepełnosprawnych¹²:

- z trwałą dysfunkcją narządu ruchu utrudniającą ubieranie się, chodzenie oraz wchodzenie po schodach;
- z przewlekłymi dysfunkcjami neurologicznymi mające trudności z przemieszczaniem się autobusami;
- z zaburzeniami głosu lub słuchu, mających problemy z pisaniami;
- chorzy na epilepsję mający problemy w załatwianiu spraw podczas rozmów telefonicznych;
- upośledzonych umysłowo, którym sprawia trudności załatwianie spraw w urzędach.

Silny wpływ stopnia i rodzaju niepełnosprawności na poziom aktywności zawodowej potwierdzają również wyniki badań przeprowadzonych w powiecie wrzesińskim wśród osób niepełnosprawnych na potrzeby projektu realizowanego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL – Partnerstwo na rzecz rozwoju – Spółdzielnia socjalna „UL”. Dla blisko co piątego uczestnika badań (22%) niepełnosprawność stanowiła barierę całkowicie uniemożliwiającą podjęcie jakiejkolwiek pracy przynoszącej dochód. Negatywnie wpływ niepełnosprawności na możliwość uzyskania pracy oceniło około 37% badanych¹³.

sińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit.

¹¹ E. Giermanowska, *Postrzeganie niepełnosprawnych pracowników...*, op. cit., s. 67–68.

¹² Ł. Kutyló, P. Stronkowski, I. Wolińska, M. Zub, *Barriere i możliwości integracji zawodowej...*, op. cit., s. 80–81.

¹³ M. Olejniczak, *Postrzeganie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 104.

Istotny wpływ stopnia i rodzaju niepełnosprawności na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych potwierdzają również wyniki badań o charakterze ilościowym przeprowadzonych w 2006 r. przez CBOS na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych na próbie liczącej 500 osób niepełnosprawnych w wieku 15–29 lat. Wynika z nich, że najmniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia mają osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oraz osoby z uszkodzeniami narządu ruchu i chorzy psychicznie. Wśród pracujących uczestników badania stanowiły one najmniej liczne grupy. Pracę przynoszącą dochód wykonywało: 14% osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym i 30% osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, osoby z dysfunkcjami narządów ruchu stanowiły 22%, a osoby z chorobami psychicznymi 19%. Mniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia mają również osoby, u których stopień i rodzaj uszkodzenia organizmu wymaga przystosowania stanowiska pracy do ich potrzeb lub też wykonywania pracy pod nadzorem innych osób. Wśród pracujących uczestników badania tylko co piąta osoba niepełnosprawna (21%), której praca wymagała przystosowania do jej potrzeb stanowiska, pracowała. Najmniejszy odsetek wśród pracujących stanowiły osoby, których praca jest możliwa jedynie dzięki wsparciu innych osób (13%)¹⁴. Badania te wykazały również, że najmniej skłonne do podejmowania pracy zawodowej są osoby z dysfunkcją narządu słuchu (58%) oraz chorzy psychicznie (48%). Brakiem gotowości do podjęcia pracy zarobkowej charakteryzowały się również osoby posiadające orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności (47%)¹⁵.

Również wyniki badań przeprowadzonych przez pracowników naukowych Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej wskazują na istnienie podobnych zależności. Z badań ilościowych przeprowadzonych między czerwcem 2010 r. a czerwcem 2011 r. wśród 5000 osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym mieszkających na terenach wiejskich wynika, że bierne zawodowo najczęściej są osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym (38%) oraz osoby chore psychicznie (26%), z niepełnosprawnością złożoną (36%) i wadami wrodzonymi¹⁶. Również badania ilościowe przeprowadzone w 2009 r. przez Pentor Research International wykazały, że najmniej aktywną grupą są osoby niepełnosprawne umysłowo oraz osoby chore psychicznie. Większość osób niepełnosprawnych umysłowo (61%) nigdy nie pracowała, przy czym udział ich rósł wraz ze wzrostem stopnia niepełnosprawności – odsetek osób ze znacznym upośledzeniem umysłowym nigdy niepracujących wyniósł 82%. Badania te wskazują również na wysoki poziom bierności zawodowej w przypadku osób upośledzonych umysłowo – większość pozostających poza rynkiem pracy nie jest zainteresowana zmianą tej sytuacji¹⁷. Nieco lepiej wygląda sytuacja w przypadku osób chorych psychicznie. Udział osób niepełnosprawnych psychicznie nigdy niepracujących był nieco niższy niż w przypadku osób upośledzonych umysłowo i wyniósł 37%. W przypadku tej zbiorowości również dominujący odse-

¹⁴ E. Giermanowska, *Znaczenie pracy w życiu młodzieży niepełnosprawnej...*, op. cit., s. 82–83.

¹⁵ Ibidem, s. 95–96.

¹⁶ J. Zbikowski, D. Dąbrowski, M. Kuźmicki, *Determinanty aktywności zawodowej...*, op. cit., s. 101.

¹⁷ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy część 6 z 6 Perspektywy osób z upośledzeniem umysłowym*, s. 14;
http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/Raport_CZESC_6z6_N_umyslowa_final.pdf [dostęp 15.02.2013].

tek wśród osób cierpiących na tego rodzaju schorzenia, które nigdy nie podejmowały pracy stanowią osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym (48%). Trwała bierność zawodowa dotyczy osób z niepełnosprawnością psychiczną wrodzoną (85%), osób z zaburzeniami zachowań (53%) i innymi zaburzeniami (48%). Większość (62%) badanych osób chorych psychicznie nie jest zainteresowana podjęciem pracy. Najczęściej brak chęci podjęcia pracy przynoszącej dochód deklarowały osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (72%) oraz osoby cierpiące na autyzm i schizofrenię¹⁸. Osoby cierpiące na choroby psychiczne zdecydowanie częściej są bierne zawodowo niż osoby niedowidzące i niewidzące, niedosłyszające i niesłyszające oraz z dysfunkcjami narządów ruchu¹⁹.

2.1.4. Wpływ poziomu aktywności edukacyjnej i poziomu wykształcenia osób niepełnosprawnych na aktywność zawodową tej zbiorowości

Deficyty wynikające ze stopnia i rodzaju uszkodzenia organizmu ograniczają osobom niepełnosprawnym również możliwości kształcenia zawodowego. Osoby niepełnosprawne bardzo często mają problemy z wyborem przyszłego zawodu lub też jego zmianą. Duże trudności sprawia im też przygotowanie się do wykonywania pracy zawodowej oraz jej uzyskanie, a także przystosowanie się do jej wykonywania i utrzymanie się w niej.

Badania ilościowe przeprowadzone w 2009 r. przez Pentor Research International wśród osób z upośledzeniem umysłowym wykazały, że większość z nich (96%) nie jest zainteresowana kontynuowaniem nauki w szkole czy na studiach. Uczestnicy tych badań deklarowali natomiast chęć kontynuowania nauki w szkołach specjalnych przysposabiających do pracy lub szkołach zasadniczych zawodowych²⁰. Z badań tych wynika również, że osoby z niepełnosprawnością umysłową charakteryzują się niskim poziomem skłonności do uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Wśród respondentów jedynie 3% stanowiły osoby, które uczestniczyły w różnego rodzaju szkoleniach lub kursach, przy czym były to głównie osoby w średnim wieku, mieszkające w dużych miastach z lekkim lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności²¹. Najczęściej osoby z lekkim lub umiarkowanym upośledzeniem umysłowym uczestniczą w szkoleniach miękkich, aktywizujących, uczących sposobów radzenia sobie w sytuacjach stresowych, nawiązywania kontaktów, prowadzenia rozmowy z potencjalnym pracodawcą oraz szkoleniach zawodowych. Często też nie są świadomi swoich deficytów w zakresie posiadanych umiejętności miękkich i poruszania się po rynku pracy²². W zbiorowości tej w znacznie

¹⁸ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy część 5 z 6. Perspektywy osób chorych psychicznie*, s. 14–15; http://www.pfron.org.pl/pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/Raport_CZESC_5z6_N_psychiczna_final.pdf [dostęp 15.02.2013].

¹⁹ *Ibidem*, s. 10–11.

²⁰ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 6 z 6...*, op. cit., s. 55.

²¹ *Ibidem*, s. 21.

²² *Ibidem*, s. 57.

mniej stopniu niż w przypadku pozostałych rodzajów niepełnosprawności dostrzegana jest użyteczność i przydatność szkoleń oraz korzyści wynikające z podejmowania tego rodzaju aktywności²³.

Drugą zbiorowością charakteryzującą się bardzo niską skłonnością do podejmowania aktywności edukacyjnej są osoby cierpiące na schorzenia psychiczne. Wskazują na to badania ilościowe przeprowadzone w 2009 r. przez Pentor Research International wśród osób z niepełnosprawnością psychiczną mieszkających na terenach wiejskich. Jedynie co druga badana osoba (19%) była zainteresowana kontynuowaniem kształcenia pomimo tego, że byli świadomi swoich braków kompetencyjnych oraz tego, że obniżają one znacznie ich konkurencyjność na rynku pracy. Rzadko natomiast byli świadomi posiadanych deficytów w zakresie umiejętności miękkich, interpersonalnych oraz funkcjonowania na rynku pracy²⁴. Badania te dowodzą również, że osoby z niepełnosprawnością psychiczną charakteryzują się niskim poziomem skłonności do uczestnictwa w kształceniu ustawicznym – jedynie co dziesiąty badany uczestniczył w różnego rodzaju szkoleniach lub kursach, przy czym najrzadziej aktywność tego rodzaju podejmowały osoby cierpiące na depresję i nerwicę. Najczęściej uczestniczyły w szkoleniach komputerowych oraz kursach uczących radzenia sobie ze stresem i lękiem. Ceniły sobie także szkolenia językowe, przygotowujące do poszukiwania pracy oraz kursy uzupełniające lub podnoszące kompetencje zawodowe²⁵. Większość badanych osób niepełnosprawnych psychicznie, które podejmowały aktywność edukacyjną była świadoma użyteczności i przydatności szkoleń oraz korzyści wynikających z podejmowania tego rodzaju aktywności. Charakteryzowali się również wyższą skłonnością do dostrzegania pozytywnego wpływu uczestnictwa w kształceniu ustawicznym na inicjowanie i utrzymywanie kontaktów z innymi osobami²⁶.

Wyniki badań przeprowadzonych w 2009 r. przez Pentor Research International pozwoliły również na wyróżnienie na podstawie przeprowadzonej analizy czynnikowej pięciu grup postaw osób niepełnosprawnych wobec kształcenia²⁷:

- **nauka jako cel w życiu** – w przypadku tej grupy postaw zostały wyróżnione dwa wymiary:
 - emocjonalny – w tym wymiarze aktywność edukacyjna jest działaniem przynoszącym satysfakcję, przyjemność i mającym osobiste znaczenie;
 - operacyjny – związany jest z przekonaniem osoby niepełnosprawnej o tym, że jest w stanie poradzić sobie z procesem kształcenia, kontaktami z innymi uczestnikami kształcenia, wie, gdzie znaleźć potrzebne informacje dotyczące kształcenia; osoby zaliczone do tej grupy postaw planują swoją ścieżkę edukacyjną;

²³ Ibidem, s. 83.

²⁴ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy część, 5 z 6...*, op. cit., s. 60–63.

²⁵ Ibidem, s. 22–23 i 91.

²⁶ Ibidem, s. 91.

²⁷ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy część, 5 z 6...*, op. cit., s. 107–108; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 4 z 6. Perspektywa osób z ograniczoną sprawnością ruchową*, s. 110–111; http://www.pfron.org.pl/pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analzy/Raport_CZESC_4z6_N

– **nauka jako trudność** – ta grupa postaw dotyczy myślenia o kształceniu w kategoriach barier uniemożliwiających podejmowanie aktywności edukacyjnej, taki sposób postrzegania nauki współlistnieje z brakiem wsparcia ze strony rodziny i wysokim poziomem roszczeniowości; najczęściej przeszkodą w przypadku takiego myślenia jest dysfunkcja organizmu i posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności wykluczające możliwość kształcenia; pozostałe przeszkody należące do tej grupy postaw mają charakter:

- zewnętrzny – brak możliwości dojazdu i inne okoliczności uniemożliwiające naukę;
- wewnętrzny – ocena stanu zdrowia i własnych możliwości, lęk przed kontaktem z osobami pełnosprawnymi, brak akceptacji własnej niepełnosprawności;

– **brak wiary w sens nauki** – postawa ta jest związana z traktowaniem aktywności edukacyjnej jako działania bezużytecznego; związana jest z brakiem chęci do nauki i myśleniem o tym, że kształcenie nie zmieni sytuacji osoby niepełnosprawnej oraz nieadekwatności kształcenia do własnej sytuacji ze względu na wiek, sytuację wykluczającą kształcenie;

– **nauka jako wysiłek** – postawa ta odnosi się do myślenia o kształceniu jedynie w kategoriach wykonawczych oraz łatwości zdobycia wiedzy i umiejętności; na ten sposób myślenia o kształceniu składa się przekonanie o tym, że nauka jest męcząca, trudno przyswajalna; postawę tę tworzy również stwierdzenie: mam trudności z koncentracją i przyswajaniem wiedzy;

– **nauka jako sposób na dobrą pracę i integrację** – postawa taka dotyczy traktowania aktywności edukacyjnej jako drogi do podwyższenia swojej konkurencyjności na rynku pracy; związana jest również z przekonaniem o wyższej wartości kształcenia integracyjnego.

Wyniki poddane analizie skupień pozwoliły na wyróżnienie następujących czterech segmentów postaw osób niepełnosprawnych wobec kształcenia²⁸:

– **ograniczeni możliwościami** – osoby zaliczone do tego segmentu traktują naukę jako trudność i działanie wymagające znacznego wysiłku z ich strony; nie widzą również potencjalnych korzyści, jakie może przynieść aktywność edukacyjna; najczęściej postawy takie występują wśród osób niepełnosprawnych od urodzenia, mających orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, legitymujących się wykształceniem zawodowym, w średnim wieku, które nigdy nie pracowały;

– **chętni do nauki** – osoby niepełnosprawne zaliczone do tego segmentu postaw charakteryzują się pozytywnym stosunkiem emocjonalnym do aktywności edukacyjnej i największą zaradnością w tym zakresie; uważają, że kształcenie się ma sens i nie dostrzegają wielu przeszkód w podejmowaniu aktywności tego rodzaju; najbardziej pozytywny stosunek do kształcenia miały osoby niepełnosprawne legitymujące się wyższym wykształceniem;

psychiczna_final.pdf [dostęp 15.02.2013].

²⁸ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy część 5 z 6...*, op. cit., s. 109; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy część 4 z 6...*, op. cit., s. 112.

– **niezmotywowani** – do tej grupy zaliczone zostały osoby niepełnosprawne, dla których podejmowanie aktywności zawodowej nie ma sensu, nie dostrzegają argumentów, które mogłyby przekonać ich do podjęcia kształcenia lub też nie chcą podejmować działań w tym zakresie; najczęściej postawy takie charakterystyczne są dla osób z niepełnosprawnością nabytą, po 50. roku życia, które w przeszłości pracowały;

– **zrezygnowani** – grupę tę charakteryzuje niechęć do nauki i bezradność w tym zakresie; nie czerpią z nauki satysfakcji i nie jest ona dla nich ważna; osoby te mają niską samoocenę i nie wierzą we własne możliwości; najczęściej postawy takie występowały wśród osób niepełnosprawnych od urodzenia.

Skłonność osób niepełnosprawnych do podejmowania aktywności edukacyjnej była również jednym z problemów podjętych podczas przeprowadzonych w 2007 r. monograficznych badań jakościowych²⁹ pod kierunkiem Barbary Gąciarz. Wyniki tych badań wykazały, że osoby niepełnosprawne po 40. roku życia, legitymujące się co najwyżej podstawowym wykształceniem charakteryzują się bardzo niską gotowością do uczestnictwa w różnych formach kształcenia ustawicznego. Realizatorzy badań wskazują również na istnienie następującej prawidłowości, im wyższe wykształcenie, tym wyższa skłonność do podejmowania aktywności edukacyjnej. Zwrócili również uwagę na wpływ, jaki ma uzyskanie pożądanego efektu kształcenia w postaci pracy przynoszącej dochód. Jeśli osoba niepełnosprawna uzyska kwalifikacje zawodowe, ale nie może znaleźć zatrudnienia, wówczas zniechęca się do podejmowania dalszej aktywności edukacyjnej³⁰.

Posiadanie zawodu wyuczonego zdecydowanie poprawia sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy i pozytywnie wpływa na ich poziom aktywności zawodowej. Wskazują na to między innymi wyniki przeprowadzonych wywiadów kwestionariuszowych wśród 108 osób mających orzeczenie o niepełnosprawności na potrzeby Partnerskiego Projektu „Kluczowa rola gmin w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych” realizowanego w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Wśród pracujących uczestników badania 91,3% miało zawód wyuczony, podczas gdy w zbiorowości osób niepracujących zawód wyuczony miało 60%³¹.

Prowadzone badania wskazują również na istnienie zależności między poziomem wykształcenia a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych. Wynika z nich, że posiadanie wyższego wykształcenia w znacznym stopniu zwiększa szansę na znalezienie zatrudnienia. Wskazują na to między innymi badania ilościowe przeprowadzone w 2007 r. na potrzeby projektu „Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych” przez PENTOR Research International SA na zlecenie Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie. Przygotowane przez realizatorów projektu testy post-hoc wskazywały, że niepełnosprawne osoby bezrobotne i bierne zawodowo, które

²⁹ B. Gąciarz, A. Ostrowska, W. Pańków, *Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa...*, op. cit.

³⁰ Ibidem, s. 78.

³¹ A. Barczyński, R. Radecki, *Raport z badań. Identyfikacja przyczyn...*, op. cit., s. 77.

nigdy nie pracowały, legitymują się znacznie niższym poziomem wykształcenia niż niepełnosprawne osoby pracujące, bezrobotne i bierne zawodowo, które w przeszłości pracowały³².

Istnienie tego rodzaju zależności potwierdzają również badania ilościowe przeprowadzone przez pracowników naukowych Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej w latach 2010–2011 wśród 5000 osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym mieszkających na terenach wiejskich. Badania te wykazały, że wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia osób niepełnosprawnych rośnie poziom aktywności zawodowej w tej zbiorowości. Najwyższy odsetek wśród bezrobotnych uczestników badania stanowiły osoby co najwyżej z podstawowym lub gimnazjalnym poziomem wykształcenia. Ponadto odsetki osób pracujących legitymujących się wykształceniem ogólnokształcącym i policealnym w badanej zbiorowości były dwukrotnie wyższe niż bezrobotnych (odpowiednio: 14% i 5%). W przypadku osób z wykształceniem wyższym udział osób pracujących był pięciokrotnie wyższy niż bezrobotnych (odpowiednio: 11% i 2%). Większość osób pracujących stanowiły osoby kończące szkoły powszechne. W zbiorowości osób kończących szkoły specjalne dominowały osoby bierne zawodowo (83%)³³.

Podobne wyniki uzyskali realizatorzy badań o zasięgu ogólnopolskim przeprowadzonych w 2007 r. w oddziałach Polskiego Związku Głuchych. Przeprowadzone przez nich wywiady kwestionariuszowe wykazały, że wraz ze wzrostem wykształcenia rośnie poziom aktywności osób niesłyszących. Najczęściej bierne postawy odnotowano w przypadku osób legitymujących się co najwyżej wykształceniem podstawowym. Badania te wykazały również, że w przypadku niesłyszących mieszkańców miast z wykształceniem średnim lub zawodowym poziom aktywności zawodowej był znacznie wyższy niż wśród niesłyszących mieszkańców terenów wiejskich legitymujących się tym samym poziomem wykształcenia³⁴.

Na istnienie zależności między poziomem wykształcenia osób niepełnosprawnych a ich statusem na rynku pracy wskazują również badania ilościowe przeprowadzone w 2008 r. wśród 600 niepełnosprawnych mieszkańców województwa podkarpackiego, w ramach projektu „Badanie barier i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych”. Badania te wykazały, że najczęściej pracują osoby niepełnosprawne z wyższym wykształceniem. Blisko co drugi uczestnik badania (47%) legitymujący się tym poziomem wykształcenia wykonywał pracę przynoszącą dochód. Udziały osób pracujących w pozostałych kategoriach wykształcenia były znacznie niższe. W zbiorowości niepełnosprawnych osób z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym pracowała co czwarta osoba (27%). W przypadku uczestników badania z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, zasadniczym zawodowym oraz co najwyżej gimnazjalnym lub podstawowym, udział osób mających pracę

³² A.I. Brzezińska, R. Kaczan, K. Piotrowski, P. Rycielski, *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności...*, op. cit., s. 146.

³³ J. Żbikowski, D. Dąbrowski, M. Kuźmicki, *Determinanty aktywności zawodowej...*, op. cit., s. 98–99.

³⁴ A. Zajadacz, A. Marciniak, *Wybrane cechy społeczno-demograficzne a aktywność zawodową osób niesłyszących w Polsce*, w: J. Żbikowski, A. Siedlecka, *Wybrane aspekty z aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych z obszarów wiejskich*, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, PFRON, Biała Podlaska 2009, s. 78–80.

przynoszącą dochód był znacznie niższy i wyniósł odpowiednio: 13%, 11% i 7%³⁵. Badania te wykazały również istnienie umiarkowanie silnej zależności między poziomem wykształcenia a stopniem gotowości do podjęcia pracy przez osoby niepełnosprawne ($r=0,31$). Gotowość do pracy osób legitymujących się co najmniej średnim wykształceniem przewyższała średnią wartość wskaźnika gotowości do podjęcia pracy przez badane osoby niepełnosprawne³⁶. Badania te wskazują także na istnienie zależności między poziomem wykształcenia osób niepełnosprawnych a ich skłonnością do uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Najczęściej uczestnikami różnych szkoleń lub kursów były osoby legitymujące się wyższym wykształceniem i stanowiły 35% badanych. Ponadczterokrotnie częściej w różnych formach kształcenia ustawicznego uczestniczyli niepełnosprawni pracownicy niż niepełnosprawne osoby niepracujące³⁷. Wyniki tych badań wskazują również, że osoby niepełnosprawne najchętniej uczestniczyłyby w różnych formach kształcenia pozwalających na zdobycie umiejętności ponadzawodowych takich, jak nauka języka obcego czy obsługi komputera. Dopiero na trzecim miejscu znalazły się umiejętności specjalistyczne przydatne w obecnie wykonywanym lub nowym zawodzie. Ponadto poziom zainteresowania uczestnictwem w kształceniu ustawicznym zależy w przypadku osób niepełnosprawnych niepracujących od stopnia ograniczeń wynikających z dysfunkcji organizmu. Osoby z lekkim lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności znacznie częściej niż osoby z niepełnosprawnością w stopniu znacznym uważały, że jest zakres wiedzy, której zdobycie byłoby dla nich korzystne. Jeśli chodzi o zbiorowość osób pracujących, to wpływ poziomu niepełnosprawności na potencjalną skłonność do kształcenia miał kierunek odwrotny – wraz ze wzrostem stopnia niepełnosprawności rosła skłonność do podejmowania aktywności edukacyjnej i zdobywania kompetencji przydatnych podczas wykonywania pracy zawodowej³⁸. Badania te wykazały również istnienie związku między gotowością do podejmowania zatrudnienia i uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Osoby niepełnosprawne niepracujące, które nie dostrzegają potrzeby podejmowania aktywności edukacyjnej, charakteryzowały się niższym stopniem gotowości do podejmowania pracy przynoszącej dochód. W przypadku ponad połowy tej zbiorowości (53%) poziom gotowości nie przekraczał 0,5³⁹.

Badania ilościowe przeprowadzone przez pracowników naukowych Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej między czerwcem 2010 r. a czerwcem 2011 r. wśród 5000 osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym mieszkających na terenach wiejskich wykazały, że osoby niepełnosprawne aktywne zawodowo częściej uczestniczyły w kursach i szkoleniach podnoszących ich kwalifikacje i umiejętności zawodowe lub też zmieniali zawód (33%)⁴⁰. Częściej też uważały, że zdobycie nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz podniesienie poziomu wykształcenia zwiększy ich szanse na rynku pracy. Badania wykazały istnienie następującej zależności: im wyższe

³⁵ Ł. Kutyló, P. Stronkowski, I. Wolińska, M. Zub, *Bariery i możliwości integracji zawodowej...*, op. cit., s. 58.

³⁶ Ibidem, s. 66.

³⁷ Ibidem, s. 96.

³⁸ Ibidem, s. 91–93.

³⁹ Ibidem, s. 94.

⁴⁰ J. Zbikowski, D. Dąbrowski, M. Kuźmicki, *Determinanty aktywności zawodowej...*, op. cit., s. 105.

wykształcenie, tym wyższa skłonność do przypisywania znaczenia zdobywaniu nowych kompetencji zawodowych, jako czynnika podnoszącego ich konkurencyjność na rynku pracy. Większą rangę i znaczenie zdobywaniu nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych dla poprawy szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy nadawały osoby z większymi dysfunkcjami organizmu, ograniczoną sprawnością fizyczną i niepełnosprawnością złożoną. Najmniejsze znaczenie tego rodzaju działaniom przypisywały osoby niepełnosprawne w stopniu lekkim i chorzy psychicznie⁴¹. Osoby niepełnosprawne czynne zawodowo częściej też korzystały z Internetu (84%) i komputera (60,5%). Najczęściej też oceniały pozytywnie posiadane kompetencje z zakresu ICT (12%). Wyniki te wskazują na istnienie następującej prawidłowości: im wyższa wiedza i umiejętności z zakresu obsługi komputera i Internetu, tym wyższa aktywność zawodowa. Badania wykazały również, że pracujące osoby niepełnosprawne charakteryzuje wyższa skłonność do podnoszenia i uzupełniania posiadanych kompetencji ICT. Częściej też w ich gospodarstwie domowym znajduje się komputer z dostępem do Internetu⁴².

2.1.5. Znajomość przysługujących praw i instrumentów wspierających osoby niepełnosprawne w poszukiwaniu zatrudnienia a aktywność zawodowa tej zbiorowości

Kolejnym czynnikiem wpływającym na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest posiadany poziom kompetencji zawodowych, wiedzy o przysługujących prawach i obowiązkach, umiejętność korzystania z oferowanych osobom niepełnosprawnym usług przez instytucje rynku pracy oraz skłonność do podejmowania aktywności edukacyjnej. Analiza prowadzonych badań wśród osób niepełnosprawnych wskazuje, że część osób niepełnosprawnych nie zna swoich praw i obowiązków nie tylko jako pracownika, ale również klienta instytucji rynku pracy. Na niedostateczną wiedzę z tych zakresów wskazują między innymi wyniki zogniskowanych wywiadów grupowych przeprowadzonych wśród osób niepełnosprawnych między jesienią 2009 r. i wiosną 2010 r. na potrzeby projektu „Skuteczność lokalnego systemu wsparcia na rzecz integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych”. Z badań tych wynika, że osoby niepełnosprawne nie znają zadań i kompetencji publicznych instytucji rynku pracy ani też regulacji dotyczących ich zatrudniania czy własnych uprawnień wynikających z orzeczonego stopnia niepełnosprawności. Nie odróżniają zakresu kompetencji pośrednika od doradcy zawodowego czy też zakresu kompetencji poszczególnych instytucji, których jednym z zadań jest wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Ich wiedza z zakresu zasad rządzących rynkiem pracy oraz reguł poruszania się po nim również jest niewielka. Osoby niepełnosprawne, które planują dopiero podjęcie działań zmierzających do znalezienia za-

⁴¹ Ibidem, s. 135–137.

⁴² Ibidem, s. 121–124.

trudnienia nie znają również zapisów dotyczących łączenia otrzymywania renty z wynagrodzeniem za pracę⁴³.

Na brak umiejętności pozyskiwania zatrudnienia oraz niezajomość kultury pracy wskazują również przeprowadzone w 2011 r. badania o charakterze jakościowym wśród PUP i NGO. Analiza przeprowadzonych wywiadów zogniskowanych i wywiadów indywidualnych z przedstawicielami badanych PUP i NGO wykazała, że osoby niepełnosprawne niejednokrotnie nie potrafią prowadzić wstępnych rozmów telefonicznych i kwalifikacyjnych z potencjalnymi pracodawcami. Często też nie umieją w prawidłowy sposób przygotować dokumentów aplikacyjnych i brakuje im podstawowej wiedzy o roli pracownika⁴⁴. Z kolei badania przeprowadzone w 2009 r. przez Pentor Research International wśród osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami mieszkających na terenach wiejskich wykazały, że zbiorowość ta charakteryzuje się niskim poziomem wiedzy na temat możliwości kształcenia się i podnoszenia kompetencji zawodowych⁴⁵.

Na niski poziom wiedzy wśród osób niepełnosprawnych o przeznaczonych dla nich programach pomocy oraz prawach przysługujących członkom tej zbiorowości wskazują również badania ilościowe przeprowadzone na ogólnopolskiej próbie pod koniec 2006 r. przez CBOS na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych wśród 500 osób niepełnosprawnych w wieku 15–29 lat⁴⁶. Badania te wykazały, że osoby niepełnosprawne nie znają ustawy o rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu niepełnosprawnych. Znajomość tego dokumentu prawnego deklarowało jedynie 28,6% badanych, a znajdujące się w niej szczegółowe rozwiązania znał już tylko co dziesiąty z nich. Badania te ujawniły również, że poziom znajomości innych aktów prawnych o charakterze ogólnym i szczegółowym określających prawa osób niepełnosprawnych także jest bardzo niski. Znikomy jest również wśród osób niepełnosprawnych poziom wiedzy: o działających instytucjach oferujących pomoc członkom tej zbiorowości, możliwościach korzystania z niej oraz dostępnych środkach pomocy. Blisko 1/3 badanych nie znała żadnych stowarzyszeń, programów czy instytucji specjalizujących się w udzielaniu pomocy osobom niepełnosprawnym. Aż 92% respondentów nie znało internetowych for dyskusyjnych dla osób niepełnosprawnych, zaś 80,6% portali internetowych. Nigdy nie słyszało o czasopismach kierowanych do osób niepełnosprawnych 81% respondentów, a 82% o telefonie zaufania. Żadnej z działających grup wsparcia osób z podobną dysfunkcją organizmu nie znało 84% badanych, a 63% nie miało informacji o organizacjach i fundacjach wspierających osoby niepełnosprawne. Badania te wykazały również, że osoby niepełnosprawne mają głównie wiedzę na temat możliwości uzyskania pomocy socjalnej. Wysoki

⁴³ M. Rogaczewska, A. Zając, *Potrzeby osób niepełnosprawnych i ich zaspokajanie przez lokalne instytucje*, w: I. Wóycicka, red., *Skuteczność lokalnego systemu wsparcia na rzecz integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 2010, s. 64, 69, 81.

⁴⁴ A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 44.

⁴⁵ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych*.

Raport końcowy część 1 z 6, s. 14; http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/Raport_CZESC_1z6_final.pdf [dostęp 15.02.2013].

⁴⁶ J. Bartkowski, *Młodzi niepełnosprawni a instytucje i struktury wsparcia*, w: E. Giermanowska, red., *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.

poziom niewiedzy dotyczył natomiast możliwości podjęcia działań pozwalających na aktywne porażenie sobie z pojawiającymi się problemami wywołanymi dysfunkcją organizmu i większą samodzielność życiową⁴⁷. Wyniki badań wykazały istnienie zależności poziomu posiadanej wiedzy o instytucjach wsparcia od rodzaju i stopnia niepełnosprawności, wielkości miejsca zamieszkania oraz poziomu wykształcenia. Wiedzę z tego zakresu częściej miały osoby z większym stopniem niepełnosprawności oraz z uszkodzeniami narządów ruchu i wzroku. Ponadto wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia oraz wielkością miejsca zamieszkania poziom wiedzy o instytucjach wsparcia również rósł. Badania wykazały też istnienie związku między poziomem wiedzy osób niepełnosprawnych o instytucjach wsparcia a poziomem aktywności członków tej zbiorowości. Im wyższy był poziom wiedzy z tego zakresu, tym aktywniejsze było nastawienie osoby niepełnosprawnej do rynku pracy i wyższa gotowość do zawieszania renty w przypadku uzyskania pracy przynoszącej satysfakcjonujący dochód⁴⁸.

O tym, jak istotny problem stanowi w zbiorowości osób niepełnosprawnych nieznanostwo przyślugujących tej grupie społecznej uprawnień świadczy to, iż na istnienie tych barier wskazywano we wcześniejszych prowadzonych badaniach. Ich istnienie wykazały między innymi badania przeprowadzone na początku lat dziewięćdziesiątych przez Antoninę Ostrowską i Joannę Sikorską. Przeprowadzone przez te badaczki w 1993 r. badania wykazały, że 3/4 osób niepełnosprawnych biorących w nich udział w ogóle nie słyszało o ustawie o zatrudnieniu i rehabilitacji z 1991 r. (w momencie przeprowadzania badania ta ustawa była podstawowym aktem prawnym skierowanym wyłącznie do osób niepełnosprawnych). Zaś tylko 15% słyszało o powstającej wówczas Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych pomimo tego, iż w czasie przeprowadzania badań projekt tej ustawy był bardzo szeroko dyskutowany. Ponadto osoby niepełnosprawne, które nie znały przysługujących im uprawnień, były rzadziej rehabilitowane, częściej uskarżały się na złe samopoczucie, rzadziej korzystały z sanatoriów i nie miały żadnych planów na przyszłość, zajmowały niższe pozycje społeczne, co bezpośrednio przyczyniało się do deprivacji ich potrzeb⁴⁹.

Na słabą znajomość przez osoby niepełnosprawne lokalnych rynków pracy i ich rzeczywistych potrzeb wskazują także wyniki badań ilościowych przeprowadzonych w 2008 r. wśród 600 osób niepełnosprawnych mieszkających na terenie województwa podkarpackiego, w ramach projektu „Badanie barier i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych”. Wynika z nich, że osoby niepełnosprawne nie wiedzą, które zawody na terenie województwa, w którym mieszkają w ciągu ostatnich 3 miesięcy były deficytowe, a które poszukiwane przez pracodawców. Wiedzę na ten temat miało jedynie 13% badanych. Badania wykazały również niską skłonność wśród respondentów do uczestnictwa w szkoleniach uczących sposobów szukania pracy – chęć uczestnictwa w takich szkoleniach deklarowała co dziesiąta badana osoba (12%)⁵⁰.

⁴⁷ Ibidem, s. 141–144.

⁴⁸ Ibidem, s. 147–148.

⁴⁹ A. Ostrowska, J. Sikorska, *Syndrom niepełnosprawności...*, op. cit.

⁵⁰ Ł. Kutyló, P. Stronkowski, I. Wolińska, M. Zub, *Barьеры i możliwości integracji zawodowej...*, op. cit., s. 90.

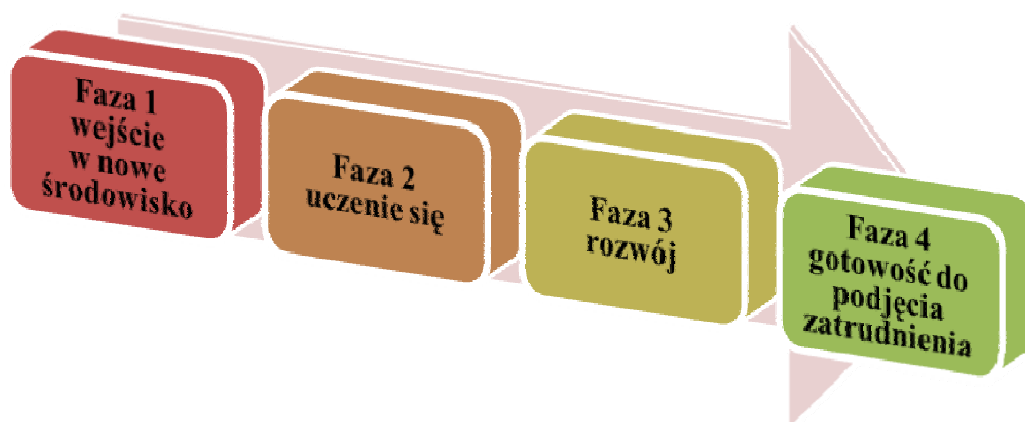
Na niski poziom wiedzy wśród osób niepełnosprawnych dotyczących zasad obniżania wysokości pobieranej renty z powodu przekroczenia limitu wynagrodzenia wskazują wyniki badań ilościowych przeprowadzonych w 2011 r. wśród 1001 osób niepełnosprawnych w wieku 18–60/65 lat przez Fundację Instytutu Rozwoju Regionalnego w ramach projektu „Pułapka świadczeniowa, a aktywność zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych”. Badania te wykazały, że niepracujące osoby niepełnosprawne znacznie częściej obawiają się pomniejszenia wysokości pobieranego świadczenia rentowego z powodu podjęcia pracy przynoszącej dochód niż niepełnosprawne osoby pracujące⁵¹. Ponadto większość uczestniczących w wywiadach kwestionariuszowych respondentów (83%) nie знаła wysokości dochodów, jakie może uzyskać pracująca osoba niepełnosprawna bez konieczności pomniejszania lub zawieszania pobieranego świadczenia rentowego, a większość tych, którzy deklarowali, że je znają, nie potrafiła wskazać właściwych kwot. Nieco częściej wiedzę na temat obowiązujących limitów zarobków, których przekroczenie skutkuje obniżeniem lub zawieszeniem renty mają osoby niepełnosprawne łączące pobieranie renty z wykonywaniem pracy przynoszącej dochód. Posiadanie wiedzy z tego zakresu deklarowało 49% uczestniczących w badaniu pracujących osób niepełnosprawnych pobierających świadczenia rentowe, 12% badanych osób niepełnosprawnych pracujących i niepobierających renty oraz 12% uczestniczących w badaniu osób niepełnosprawnych niepracujących. Badania wykazały również, że fakt pobierania renty przez osoby niepełnosprawne nie wiąże się z wiedzą na temat obowiązujących zasad łączenia jej z wynagrodzeniem za pracę. Aż 74% badanych osób niepełnosprawnych pobierających świadczenia rentowe z tytułu niezdolności do pracy nie знаło obowiązujących limitów wynagrodzeń ograniczających pobieranie tego świadczenia. Wśród badanych osób pobierających rentę socjalną nie miało wiedzy z tego zakresu 67%, wśród osób pobierających rentę z tytułu niezdolności do prowadzenia gospodarstwa rolnego – 93%, a w zbiorowości osób niepełnosprawnych pobierających inne świadczenia społeczne i niespołeczne odsetek ten wyniósł aż 96%⁵².

2.1.6. Stosunek osób niepełnosprawnych do przebiegu rozwoju zawodowego

Wpływ na to, czy osoba niepełnosprawna będzie aktywna zawodowo ma również trafność wyboru zawodu (zgodnie z zainteresowaniami oraz zdolnościami i możliwościami danej osoby) i przebieg rozwoju zawodowego. Sposób przygotowania do wykonywania pracy zawodowej jest procesem złożonym, rozpoczynającym się już we wczesnym dzieciństwie i trwającym aż do starości. W przypadku osób niepełnosprawnych przebieg rozwoju zawodowego zależy od momentu, w którym doszło do uszkodzenia organizmu. W przypadku osób niepełnosprawnych od urodzenia i tych, u których wystąpiła ona w okresie wczesnego dzieciństwa, fazy rozwoju zawodowego przebiegają tak samo, jak u osób pełnosprawnych. W przypadku osób, u których proces rozwoju zawodowego został rozpoczęty w warunkach pełnej sprawności, pojawienie się uszkodzenia organizmu w jednej z faz, zaburza ją.

⁵¹ L. Klyszcz, *Pułapka świadczeniowa a aktywność zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych*, Fundacja Instytutu Rozwoju Regionalnego, Kraków 2011, s. 21.

Etapy rehabilitacji zawodowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie P. N. Hallenbeck, J. L. Campbell, *A conceptual framework for work adjustment training*, „Journal of Counseling Psychology” 1966, nr 13, 14 za: H. Larkowa, *Człowiek niepełnosprawny. Problemy psychologiczne*, PWN, Warszawa 1987, s. 227–231.

P.N. Hallenbeck i J.L. Campbell⁵³ dzielą przebieg rozwoju zawodowego na 4 fazy (schemat 4). W każdej z tych faz mogą pojawić się nieprawidłowości oraz zadania, które wpływać będą na postawy osób niepełnosprawnych wobec pracy zawodowej.

Podczas pierwszej fazy osoby niepełnosprawne przyjmują postawę wyczekującą, często przyglądają się i prowadzą zbędne rozmowy ze współpracownikami. Może występować wysoka absencja w pracy, a nawet pojawiać się tendencje do jej unikania. Praca wykonywana jest w wolnym tempie, a jakość jej jest raczej niska. Podczas tego etapu przystosowania zawodowego osoba niepełnosprawna może odczuwać lęk przed nowymi, nieznanymi sytuacjami. Mogą też pojawić się trudności w relacjach z innymi współpracownikami (przełożeni, pracownicy) oraz problemy z włączaniem się w programy działania w środowisku pracy.

W drugim etapie rehabilitacji zawodowej zaczynają być widoczne postępy. Zachowanie i wygląd osoby niepełnosprawnej w coraz większym stopniu stają się zgodne z przyjętymi standardami w środowisku pracy. Stara się wykonywać zadania zawodowe zgodnie z otrzymanymi instrukcjami, a tempo pracy staje się równomierne. Podczas tej fazy osoby niepełnosprawne muszą poradzić sobie z problemami, które mogą się pojawić, np. z niechęcią do uczenia się w określonej grupie pracowników; negatywnym stosunkiem do realizowanego programu przystosowawczego; niepokojem związanym ze stawianymi oczekiwaniami oraz uczuciem braku przystosowania do pracy.

⁵² Ibidem, s. 24–25.

⁵³ P. N. Hallenbeck, J. L. Campbell, *A conceptual framework for work adjustment training*, „Journal of Counseling Psychology” 1966, nr 13, 14, za: H. Larkowa, *Człowiek niepełnosprawny...*, op. cit., s. 227–231.

Podczas trzeciej fazy – rozwoju – co jakiś czas może pojawiać się niezadowolenie i zniecierpliwienie. Częstość ich okazywania przez osoby niepełnosprawne jest miernikiem osiągniętego poziomu dojrzałości podczas całego procesu przystosowania. Podczas tego etapu również następuje stopniowe uniezależnianie się od pochwał i nagród za dobrze wykonaną pracę. Osoby niepełnosprawne podczas fazy rozwoju muszą osiągnąć motywację na takim poziomie, który pozwoli na opuszczenie ośrodka przystosowania do pracy, opanowanie uczucia uzależnienia od innych osób, a także obniżenie poziomu odczuwania potrzeby stałej kontroli ze strony innych ludzi.

W ostatniej fazie przystosowania do pracy osoby niepełnosprawne powinny osiągnąć gotowość do podjęcia pracy na otwartym rynku. Podczas tej fazy może pojawić się lęk przed nową sytuacją oraz strach przed niepowodzeniem. Jeśli te obawy zostaną utrwalone przez poprzednie niepowodzenia, może dojść do dezorganizacji zachowania, a także mogą pojawić się reakcje agresywne.

Helena Larkowa⁵⁴ zwraca również uwagę na to, iż dobre przystosowanie się niepełnosprawnego pracownika do wykonywania pracy zawodowej ma znaczący wpływ na jego rozwój zawodowy i osobowościowy, który powinien przebiegać zgodnie z wymogami stawianymi przez różne role zawodowe, wyznaczone przez konkretne prace. Podkreśla również, iż dobre przystosowanie pracownika do podjęcia pracy zawodowej wymaga od jednostki przyjęcia wobec pracy właściwej postawy, motywacji, nawyków i zachowania oraz zgodnej ze stanem rzeczywistym oceny własnych możliwości i ograniczeń. Pojawianie się różnych nieprawidłowości w rozwoju zawodowym osoby niepełnosprawnej może być wynikiem nadopiekuńczości rodziców czy relacji ze środowiskiem rodzinnym i szkolnym itp.

2.1.7. Skłonność do rezygnacji z pobieranych świadczeń a poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

Do determinant wpływających na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych należy również skłonność tej zbiorowości do rezygnacji lub zawieszania świadczeń rentowych po uzyskaniu zatrudnienia. Wszystkie analizowane w tym opracowaniu badania poruszające ten problem wskazują, że obawa przed utratą lub ograniczeniem pobieranych świadczeń rentowych oraz utratą statusu osoby niepełnosprawnej mogą demotywować osoby niepełnosprawne do podejmowania aktywności zawodowej. W wielu badaniach determinanty te zostały zaliczone do czynników w znacznym stopniu ograniczających aktywność zawodową. Niektórzy badacze poszli jednak dalej i porównali siłę oddziaływania tego czynnika z innymi, również zaliczanymi do destymulantów aktywności zawodowej tej zbiorowości. Dopiero analiza porównawcza wykazała, że obawy przed utratą pobieranych świadczeń lub statusu osoby niepełnosprawnej w rzeczywistości nie mają pierwszorzędного znaczenia. Dlatego też może się wydawać, że prezentowane w dalszej części wyniki badań są sprzeczne, choć w rzeczywistości różnią się jedynie poziomem analizy tego zagadnienia.

⁵⁴ H. Larkowa, *Człowiek niepełnosprawny...*, op. cit.

Większość analizowanych wyników badań wskazuje, że skłonność osób niepełnosprawnych do rezygnacji z pobieranych świadczeń rentowych lub też ich zawieszanie po uzyskaniu zatrudnienia jest tak niska, iż można zaliczyć ją do barier ograniczających aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Z przeprowadzonych w 2006 r. przez Instytut Spraw Publicznych wywiadów swobodnych i wywiadów kwestionariuszowych z osobami niepełnosprawnymi w wieku 15–29 lat, opracowanych monografii 16 powiatów i ankiet pocztowych przeprowadzonych w PUP, wynika⁵⁵, że bierność zawodowa bądź też podejmowanie nielegalnego zatrudnienia są często efektem nieznamomości obowiązujących zasad łączenia renty z wynagrodzeniem za pracę⁵⁶. Obawa przed utratą tego świadczenia ogranicza również możliwości podnoszenia wynagrodzeń oraz stosowania finansowych rodzajów motywacji przez pracodawców. Jedynie co piąta (20%) osoba niepełnosprawna uczestnicząca w badaniach ilościowych deklarowała zamiar zawieszenia renty w przypadku uzyskania stałego zatrudnienia, natomiast 18,4% uzależniała to od wysokości uzyskanego wynagrodzenia. Badania te wykazały również, że status na rynku pracy, poziom wykształcenia oraz stopień niepełnosprawności mają wpływ na skłonność do zawieszania renty. Po uzyskaniu satysfakcjonującej pracy deklarowały to częściej osoby z wyższym poziomem wykształcenia ($r=0,300$), pracujące ($r=0,264$), z lekkim stopniem niepełnosprawności ($r=0,113$)⁵⁷. Z badań tych wynika, że rodzaj niepełnosprawności również ma znaczenie w przypadku skłonności do rezygnacji z pobierania świadczeń rentowych po uzyskaniu stałej pracy przynoszącej dochód. W najmniejszym stopniu skłonne do podejmowania tego rodzaju działań były osoby upośledzone umysłowo. Uważały bowiem, że ich możliwości wyboru zatrudnienia są bardzo ograniczone. Ponadto stanowili oni w badanej zbiorowości grupę legitymującą się relatywnie najniższym poziomem wykształcenia, a niska wysokość możliwego do uzyskania przez nich dochodu z wykonywanej pracy powodowała, że nie musieli zawieszać pobieranych świadczeń rentowych. W przypadku osób z innymi dysfunkcjami znaczenie miał stan zdrowia i jego konsekwencje dla długości okresu świadczenia pracy oraz poczucie bezpieczeństwa socjalnego i obawa przed utratą regularnych wpływów środków finansowych⁵⁸.

Na silny związek między obawą przed utratą świadczeń rentowych i poziomem aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych wskazują także wyniki badań przeprowadzonych w 2011 r. wśród niepełnosprawnych mieszkańców województwa łódzkiego. Najwięcej uczestników badania (44%) było skłonnych do podjęcia pracy przynoszącej dochód, ale jedynie wówczas, jeśli wysokość wynagrodzenia nie wiązałaby się z koniecznością obniżenia lub zawieszenia pobierania świadczenia rentowego. Gotowość do rezygnacji z renty w zamian za otrzymaną pracę bez względu na wysokość wyn-

⁵⁵ E. Giermanowska, *Znaczenie pracy w życiu młodzieży niepełnosprawnej...*, op. cit.

⁵⁶ Na skłonność osób niepełnosprawnych do wykluczania się z rynku pracy z obawy przed osiągnięciem dochodu przekraczającego ustawowo narzucone progi, czego konsekwencją jest zawieszenie pobieranych świadczeń rentowych oraz próba obejścia przepisów poprzez podejmowanie zatrudnienia nierejestrowanego wskazują również wyniki badań o charakterze jakościowym przeprowadzonych wśród osób niepełnosprawnych w województwie małopolskim w III kwartale 2010 r. *Praca i integracja społeczna osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 27 i 37–38.

⁵⁷ E. Giermanowska, *Znaczenie pracy w życiu młodzieży niepełnosprawnej...*, op. cit., s. 106.

⁵⁸ Ibidem, s. 107.

grodzienia deklarowało jedynie 2% badanych. Blisko co dziesiąty badany (8%) nie podjąłby żadnej pracy przynoszącej dochód ze względu na obawę przed utratą pobieranej renty. Tyle samo wyniósł udział respondentów deklarujących gotowość do podjęcia zatrudnienia, ale tylko wówczas, jeśli ich wynagrodzenie wyniosłoby co najmniej 2300 zł. Aż 31% badanych nie potrafiło określić swojego stanowiska⁵⁹.

Wpływ możliwości utraty renty na gotowość do podjęcia pracy potwierdziły również badania przeprowadzone w 2009 r. przez Pentor Research International. Wynika z nich, że większość osób niepełnosprawnych (bez względu na rodzaj dysfunkcji) nie wyraża gotowości do podjęcia pracy przynoszącej dochód, jeśli działanie to wiązałoby się z utratą świadczeń rentowych lub zasiłków. Większość z nich preferuje nielegalne zatrudnienie, gdyż umożliwia im to pobieranie tych świadczeń i wynagrodzenia za wykonaną pracę. Niejednokrotnie renta i zasiłki są głównym lub jedynym źródłem dochodu gospodarstw domowych osób niepełnosprawnych, co z kolei powoduje, że również ich opiekunowie nie podejmują działań aktywizujących swoich podopiecznych. Dodatkowy problem stanowi niestabilny rynek pracy oraz niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych⁶⁰.

Z badań przeprowadzonych w 2009 r. przez Pentor Research International wśród osób upośledzonych umysłowo i chorych psychicznie wynika, że zbiorowości te charakteryzują się w takiej sytuacji bardzo niską skłonnością do podejmowania aktywności zawodowej (tabela 3). Co trzecia osoba upośledzona umysłowo (31%) i chora psychicznie (30%) odrzucała możliwość podjęcia pracy, jeśli związane to byłoby z koniecznością rezygnacji z pobieranego świadczenia rentowego (tabela 3). Zgodę na podjęcie zatrudnienia w takiej sytuacji deklarowało 23% osób upośledzonych umysłowo i 32% chorych psychicznie⁶¹. Nieco częściej skłonne były do podjęcia pracy osoby upośledzone umysłowo z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz absolwenci szkół specjalnych lub integracyjnych⁶², nawet wówczas gdy związane to byłoby z utratą pobieranej renty.

⁵⁹ A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 93–4.

⁶⁰ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy część 1 z 6...*, op. cit., s. 23.

⁶¹ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy część 6 z 6...*, op. cit., s. 15; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy część 5 z 6...*, op. cit., s. 17.

⁶² *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy część 6 z 6...*, op. cit., s. 15.

Tabela 3

Gotowość do podjęcia pracy w sytuacji obawy utraty renty (w %)

Wyszczególnienie	Osoby niepełnosprawne ruchowo (N=562)				Osoby niepełnosprawne słuchowo (N=502)				Osoby niepełnosprawne wzrokowo (N=473)				Osoby upośledzone umysłowo (N=505)				Osoby chore psychicznie (N=479)			
	ogółem	bierni	nigdy nie-pracujący 30+	kiedyś pracujący 30+	ogółem	bierni	nigdy nie-pracujący 30+	kiedyś pracujący 30+	ogółem	bierni	nigdy nie-pracujący 30+	kiedyś pracujący 30+	ogółem	bierni	nigdy nie-pracujący 30+	kiedyś pracujący 30+	ogółem	bierni	nigdy nie-pracujący 30+	kiedyś pracujący 30+
Nie podejmie pracy, ponieważ boi się utraty renty	34	41	38	38	34	42	46	43	25	30	43	23	31	39	48	21	30	35	44	7
Podjąłby pracę, ale bez umowy, żeby ZUS się nie dowiedział, iż pracuje i żeby nie zabrał renty	3	3	7	7	6	7	2	11	4	3	2	5	4	1	2	2	2	2	0	4
Podjąłby pracę na umowę, ale wynagrodzenie na umowie nie może być większe niż jest to dopuszczone przy pobieraniu renty	20	17	13	13	21	19	24	15	20	17	7	24	7	5	6	1	15	12	9	28
Podjąłby pracę na umowę i byłby skłonny zrezygnować z renty, gdyby wynagrodzenie wynosiło przynajmniej...	7	7	15	15	7	5	3	5	11	10	3	15	2	1	0	2	5	5	0	7
Podjąłby pracę na umowę i byłby skłonny zrezygnować z renty niezależnie od wysokości pensji	8	4	0	5	9	5	8	4	3	0	0	2	10	7	3	14	10	8	7	20
Nie wiem, trudno powiedzieć	27	27	27	25	23	22	18	22	30	38	45	32	46	47	42	60	37	38	40	35

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 6 z 6...*, op. cit., s. 16; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 5 z 6...* op. cit., s. 17; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 4 z 6...*, op. cit., s. 18; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 3 z 6...*, op. cit., s. 17; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 2 z 6...*, op. cit., s. 17.

Badania wykazały również istnienie związku między gotowością do podejmowania pracy przynoszącej dochód a wysokością pobieranych świadczeń i dotychczasowym statusem na rynku pracy. Im wyższe świadczenia, tym niższa aktywność zawodowa osób upośledzonych umysłowo⁷⁰. Wyższą gotowością do podjęcia zatrudnienia nawet, jeśli związane byłoby to z utratą lub obniżeniem pobieranych świadczeń rentowych charakteryzują się osoby, które pracowały zarobkowo, niż osoby, które nigdy nie wykonywały pracy przynoszącej dochód (odsetek osób, które nie podjęłyby zatrudnienia, jeśli groziłoby to utratą świadczeń rentowych wyniósł odpowiednio: 21% i 48%)⁷¹. W przypadku badanej zbiorowości osób chorych psychicznie odsetek osób odrzucających możliwość podjęcia zatrudnienia w przypadku utraty świadczeń rentowych zależy od poziomu wykształcenia i statusu na rynku pracy. Wśród osób z wykształceniem wyższym odsetek ich wyniósł 15%, a w przypadku osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i zawodowym 44%⁷². Najrzadziej możliwość podjęcia pracy w przypadku konieczności rezygnacji z pobierania renty odrzucały osoby chore psychicznie pracujące (7%), najczęściej natomiast ci, którzy nigdy nie pracowali (44%) oraz bierni zawodowo (35%)⁷³.

Podobne wyniki uzyskano również z badań przeprowadzonych w 2009 r. przez Pentor Research International wśród osób z dysfunkcjami narządów ruchu, wzroku oraz słuchu⁷⁴. Co trzecia (34%) osoba niepełnosprawna ruchowo lub z niepełnosprawnością słuchu (34%) i co czwarta (25%) z niepełnosprawnością wzroku nie zdecydowałaby się na podjęcie dogodnej dla niej pracy przynoszącej dochód, jeśli związane to byłoby z koniecznością utraty renty (tabela 3). Taką postawę najczęściej reprezentowały pracujące w przeszłości osoby z ograniczoną sprawnością ruchową (44%) oraz nigdy niepracujące osoby niedosłyszające i niesłyszające (46%) i osoby niewidome i niedowidzące (43%). Gotowość do podjęcia zatrudnienia deklarowało 43% osób z niepełnosprawnością słuchową i po 38% osób niepełnosprawnych ruchowo oraz osób z niepełnosprawnością wzrokową. W tych trzech badanych zbiorowościach interesująco przedstawia się zależność między skłonnością do podejmowania pracy a poziomem wykształcenia. W przypadku zbiorowości osób z dysfunkcjami narządów ruchu najbardziej skłonne do podejmowania aktywności zawodowej są osoby legitymujące się najwyższym poziomem wykształcenia – jedynie 3% osób z wykształceniem wyższym i 9% z wykształceniem średnim ogólnokształcącym zdecydowanie odrzucała możliwość podjęcia pracy z obawy przed utratą świadczeń rentowych. Niestety co piąta osoba niepełnosprawna ruchowo z wykształceniem średnim

⁷⁰ Ibidem, s. 129.

⁷¹ Ibidem, s. 16.

⁷² *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 5 z 6...*, op. cit., s. 149.

⁷³ Ibidem, s. 17.

⁷⁴ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy część 4 z 6...*, op. cit., s. 17–18; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy część 3 z 6. Perspektywa osób niesłyszających i niedosłyszających*, s. 17–18; http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/Raport_CZESC_3z6_N_Sluchowa_final.pdf [dostęp 15.02.2013]; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 2 z 6. Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących*, s. 17; http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/Raport_CZESC_2z6_wzrokowo_final.pdf [dostęp 15.02.2013].

zawodowym i policealnym (21%) odrzucała możliwość podjęcia zatrudnienia w przypadku konieczności utraty świadczeń rentowych. Najwyższą skłonnością do bierności zawodowej z powodu możliwości utraty renty charakteryzowały się osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym (46%)⁷⁵. Nieco inaczej wygląda sytuacja w przypadku osób niesłyszących i niedosłyszących. W tej zbiorowości najmniej skłonne do podjęcia pracy przynoszącej dochód ze względu na możliwość utraty renty były osoby legitymujące się wykształceniem wyższym (43%). Była to również grupa, gdzie odsetek osób gotowych do podjęcia pracy bez względu na wysokość wynagrodzenia nawet wówczas, gdy utracą świadczenia rentowe był najwyższy – 19%. W najmniejszym stopniu obawy związane z utratą renty w przypadku uzyskania zatrudnienia dotyczyły osób z niepełnosprawnością słuchową legitymujących się wykształceniem średnim ogólnokształcącym – tylko w przypadku 18% obawy te stanowiły główny powód dezaktywizacji zawodowej⁷⁶.

Badania wskazują na zależności między poziomem wykształcenia a podejmowaniem decyzji o bierności zawodowej z powodu obaw przed utratą świadczeń rentowych osób niewidomych i niedowidzących. W przypadku osób z tego rodzaju dysfunkcją legitymujących się wykształceniem średnim zawodowym i policealnym oraz wyższym odsetek osób odrzucających możliwość podjęcia zatrudnienia w przypadku konieczności utraty świadczeń rentowych był najniższy i wyniósł odpowiednio: 15% i 20%. W przypadku pozostałych kategorii wykształcenia udział osób biernych zawodowo z tego powodu był wyższy i kształtował się na podobnym poziomie⁷⁷.

W najbardziej kompleksowy sposób został przebadany przez realizatorów projektu „Pułapka świadczeniowa a aktywność zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych” problem wpływu na aktywność zawodową obaw o utratę świadczeń oraz ponownego stawienia się przed komisją orzekającą o stopniu niepełnosprawności. Badania te przeprowadzone zostały pod koniec 2011 r. przez Fundację Instytutu Rozwoju Regionalnego na próbie 1001 osób niepełnosprawnych w wieku 18–60/65 lat. Podczas badań posłużono się jedną z technik stosowanych w badaniach społecznych – wywiadem kwestionariuszowym⁷⁸. Uzyskane wyniki wskazują, że obawy o utratę świadczeń lub statusu osoby niepełnosprawnej w wyniku podjęcia pracy przynoszącej dochód są zjawiskiem powszechnym wśród osób niepełnosprawnych. Obawy tego rodzaju mają zarówno niepełnosprawne osoby pracujące, jak również niepracujące. W zbiorowości osób niepełnosprawnych podjęcie zatrudnienia jest postrzegane przede wszystkim jako zagrożenie utratą posiadanego statusu osoby niepełnosprawnej. W zbiorowości tej dominuje bowiem obawa przed powtórным wezwaniem przez komisję orzekającą o stopniu niepeł-

⁷⁵ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 4 z 6...*, op. cit., s. 152.

⁷⁶ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 3 z 6...*, op. cit., s. 159.

⁷⁷ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 2 z 6...*, op. cit., s. 153.

⁷⁸ L. Kłyszcz, *Pułapka świadczeniowa a aktywność...*, op. cit.

nosprawności i konsekwencjami z tym związanymi w postaci utraty lub obniżenia posiadanego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności⁷⁹.

Dla co czwartego uczestnika badania przeprowadzonego przez Fundację Instytutu Rozwoju Regionalnego (24,9%) poziom obaw przed utratą świadczeń lub statusu osoby niepełnosprawnej w wyniku podjęcia zatrudnienia był bardzo wysoki, natomiast w przypadku 15% natężenie występowania postaw tego rodzaju było wysokie. Jedynie dla co piątego respondenta (19,8%) podjęcie aktywności zawodowej nie było związane z lękiem o utratę pobieranych świadczeń lub obniżeniem stopnia niepełnosprawności bądź utratą statusu osoby niepełnosprawnej. Poziom natężenia obaw tego rodzaju różnicuje miejsce zamieszkania, status na rynku pracy oraz pobieranie lub nie różnego rodzaju świadczeń przyznanych z tytułu niepełnosprawności. Znacznie częściej utraty przyznanych świadczeń lub statusu osoby niepełnosprawnej z powodu podjęcia pracy zarobkowej obawiali się mieszkańcy wsi (w przypadku 49% poziom natężenia obaw było co najmniej wysoki) niż mieszkańcy miast (35% obawiało się w bardzo wysokim i wysokim stopniu tego rodzaju konsekwencji). Częściej też wysoki był poziom obaw tego rodzaju wśród niepełnosprawnych osób niepracujących niż pracujących. Odsetek osób niepracujących, które lękały się, że utracą pobierane świadczenia lub status osoby niepełnosprawnej, co najmniej w wysokim stopniu wyniósł 43,4%, podczas gdy w przypadku osób pracujących był o 8,9 pkt proc. niższy i wyniósł 34,5%. Natężenie obaw tego rodzaju było wyższe w grupie osób pobierających różnego rodzaju świadczenia niż wśród osób, które ich nie pobierały – w bardzo wysokim lub wysokim stopniu odczuwało je 41,7% osób niepełnosprawnych pobierających różnego rodzaju świadczenia i 36,7% osób niepobierających żadnych świadczeń⁸⁰. Z przeprowadzonych badań wynika, że osoby niepełnosprawne najbardziej obawiają się powtórnego wezwania przez komisję orzekającą o stopniu niepełnosprawności. Dla 57,6% ogółu badanych podjęcie pracy przynoszącej dochód związane było z pojawieniem się takiej możliwości. Nieco ponad połowa (53,1%) uważała, że podjęcie zatrudnienia może przynieść w konsekwencji odebranie statusu osoby niepełnosprawnej lub obniżenie przyznanego stopnia niepełnosprawności. Dla co drugiego respondenta (50,5%) podjęcie zatrudnienia jest związane z ryzykiem utraty renty. Obniżenia poziomu świadczeń rentowych z powodu podjęcia pracy przynoszącej dochód lub nieprzedłużenia prawa do jej pobierania obawiał się co trzeci badany (odsetek ich wyniósł odpowiednio: 32,4% i 32,0%)⁸¹.

Jak wykazały badania, obawy związane z utratą pobieranych świadczeń lub statusu osoby niepełnosprawnej w wyniku podjęcia zatrudnienia nie są barierami w największym stopniu ograniczającymi aktywność zawodową tej zbiorowości. Stanowią drugą w kolejności grupę barier ograniczających aktywność zawodową tej zbiorowości po czynnikach obiektywnych. Dla niepełnosprawnych osób pracujących dwie główne przeszkody utrudniające podjęcie zatrudnienia to: trudności ze znalezieniem pracy dostosowanej do możliwości zdrowotnych (52% wskazań) i niechęć pracodawców do

⁷⁹ Ibidem, s. 60.

⁸⁰ Ibidem, s. 13–16.

zatrudniania osób niepełnosprawnych (35% wskazań). Obawa przed utratą różnego rodzaju świadczeń i zasiłków utrudniała znalezienie zatrudnienia dla 34% badanych niepełnosprawnych osób pracujących, co dało temu czynnikowi trzecią pozycję. Na piątym miejscu w hierarchii czynników utrudniających podjęcie pracy znalazły się obawy związane z utratą lub obniżeniem wysokości renty po podjęciu zatrudnienia (około 27% wskazań), a na szóstym obawa przed powtórным wezwaniem przed komisję orzekającą (23% wskazań). Nieco inaczej wygląda struktura czynników ograniczających skłonność osób niepełnosprawnych do podejmowania aktywności zawodowej w przypadku osób niepracujących. Cztery najczęściej wskazywane przez tę grupę badanych czynniki utrudniające podjęcie pracy są związane z ich stanem zdrowia oraz sytuacją na rynku pracy. W grupie osób niepełnosprawnych niepracujących najczęściej wskazywaną barierą był stan zdrowia całkowicie uniemożliwiający podjęcie pracy (55% wskazań). Na drugim najczęściej wskazywanym czynnikiem były trudności ze znalezieniem odpowiedniej pracy (45% wskazań), a trzecim brak wiary w to, że jakiś pracodawca mógłby zatrudnić (około 40% wskazań). Dopiero na siódmej i ósmej pozycji pod względem częstości wskazań, znalazły się przeszkody związane z koniecznością stawienia się przed komisją orzekającą oraz utratą różnych świadczeń i zasiłków (po około 30% wskazań). Obawy związane z utratą lub obniżeniem pobieranej renty znalazły się na jedenastej pozycji (około 26% wskazań)⁸².

Badania wskazały również na istnienie różnic w hierarchii czynników utrudniających znalezienie zatrudnienia osobom niepełnosprawnym poszukującym zatrudnienia i biernym zawodowo. Osoby niepełnosprawne niezamierzające podjąć pracy najczęściej wskazywały jako główny powód swój stan zdrowia (69,8% wskazań). Drugim najczęściej wskazywanym powodem bierności zawodowej był wpis w orzeczeniu mówiący o tym, że nie może pracować (46,2% wskazań), a trzecim trudności z dojazdem do pracy (43,6%). Obawa przed powtórным wezwaniem na komisję orzekającą o stopniu niepełnosprawności oraz przed utratą świadczeń i zasiłków znalazły się *ex aequo* na szóstym miejscu (po 33,6% wskazań), a obawy związane z utratą lub obniżeniem renty na ostatnim, dziesiątym miejscu (30,0% wskazań). W przypadku osób niepełnosprawnych poszukujących pracy najczęściej wskazywane były, jako bariery utrudniające znalezienie pracy, trudności ze znalezieniem odpowiedniej pracy (67,3% wskazań). Na drugim miejscu pod względem częstości wskazań znalazła się niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych (44,9% wskazań), a na trzecim brak wiary w to, że ktoś mógłby zatrudnić osobę niepełnosprawną (39,3% wskazań). Obawa przed utratą świadczeń i zasiłków stanowiła silną przeszkodę w podjęciu pracy dla co piątej (20,6% wskazań) osoby niepełnosprawnej poszukującej pracy, co ulokowało ten czynnik na piątym miejscu. Obawy przed powtórным wezwaniem przed komisję orzekającą oraz utratą lub obniżeniem renty zajęły dalsze pozycje w rankingu barier utrudniających znalezienie zatrudnienia. Na siódmym miejscu znalazła się

⁸¹ Ibidem, s. 52–53.

⁸² Ibidem, s. 57–58.

obawa przed powtórny wezwaniem przez komisję orzekającą (15% wskazań), a na ósmym strach przed utratą renty lub obniżeniem wysokości tego świadczenia (14% wskazań)⁸³.

2.1.8. Znaczenie pracy dla osób niepełnosprawnych

Pozycja i status zajmowany przez osoby niepełnosprawne na rynku pracy są determinowane przez wiele czynników mających istotny wpływ na podejmowane przez członków tej zbiorowości decyzje dotyczące życia zawodowego. Jedną z determinant mających istotny wpływ na podejmowane decyzje w tym zakresie jest pozycja, którą w systemie wartości zajmuje u osób niepełnosprawnych praca⁸⁴. Jest to bardzo istotny czynnik motywujący, gdyż praca może pełnić wiele funkcji. Stanowi źródło dochodu pozwalające na zaspokojenie różnego rodzaju potrzeb np. utrzymanie gospodarstwa domowego, zakup i serwisowanie sprzętu rehabilitacyjnego oraz prowadzenie systematycznej rehabilitacji medycznej i społecznej. Wykonywanie pracy przynoszącej dochód daje poczucie niezależności, pozwala czuć się społecznie użytecznym, a także wyznacza pozycje poszczególnych jednostek, w tym również osób niepełnosprawnych w hierarchii społecznej. Wysokość dochodu ma również wpływ na podejmowanie decyzji dotyczących zawierania związków i prokreacji, a także określa pozycję ekonomiczną. Henryk Januszek zwraca uwagę na aspekty, których głównym wyznacznikiem jest praca. Zdaniem tego badacza praca stanowi nie tylko wyznacznik struktury i kultury grupy, do której należy jednostka, ale również tworzy wzory życia, które mogą realizować poszczególne osoby przez wykonywanie pracy⁸⁵. Praca może również mieć wymiar transcendentálny, być sposobem na zaznaczenie swojej obecności czy wyrażenia się ducha⁸⁶. Wykonywanie pracy jest także rodzajem instytucji społecznej, stanowiąc podstawowy mechanizm zakorzenienia społecznego. Rodzaj i charakter wykonywanej pracy informuje o zajmowanym miejscu w hierarchii społecznej, stylu prowadzonego życia, wysokości dochodów, posiadanym poziomie wykształcenia oraz prestiżu społecznego itp. W przypadku bezrobotnych i biernych zawodowo praca tworzy układ odniesienia, wyznaczający granice opieki państwa. Posiadanie stałej pracy wyznacza więc zakres uczestnictwa jednostek w życiu zbiorowym⁸⁷.

⁸³ Ibidem, s. 44.

⁸⁴ Na ten temat pisali między innymi: H. Larkowa *Człowiek niepełnosprawny...*, op. cit.; A. Hulek, *Teoria i praktyka rehabilitacji inwalidów...*, op. cit.; M. Sokołowska, A. Ostrowska, red., *Socjologia kalektwa i rehabilitacji...*, op. cit.; A. Ostrowska, J. Sikora, Z. Sufin, *Sytuacja ludzi niepełnosprawnych...*, op. cit.; A. Ostrowska, B. Szczepankowska, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit.; A. Ostrowska, J. Sikora, B. Gąciarz, *Osoby niepełnosprawne w...*, op. cit.; S. Kostrubiec, *Potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu*, w: *Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Warszawa 20 października 2003 r., KIG-R, Warszawa 2003; M. Garbat, M.A. Paszkowicz, *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit.; I. Poliwcak, *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych...*, op. cit.; M. A. Paszkowicz, *Wybrane aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2009; K. Pawłowska, *Motywacja osób niepełnosprawnych do podjęcia i utrzymania pracy zawodowej*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2010, nr 07–08 itp.

⁸⁵ Por. H. Januszek, *Socjologia pracy jako nauka*, w: H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 2000.

⁸⁶ Szerzej na ten temat J. Gałkowski, *Praca i człowiek*, Instytut Wydawniczy PAX, 1980; R. Ossowski, *Zagrożenia dla osób niepełnosprawnych w procesie adaptacji psychicznej*, w: J. Auleytner, J. Mikulski, red., *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych – drogi do integracji*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna, Towarzystwo Wiedzy Powszechnej w Warszawie, Warszawa 1996.

⁸⁷ Szerzej na ten temat K. W. Frieske, P. Poławski, *Opieka i kontrola. Instytucje wobec problemów społecznych*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Katowice 1999.

Wykonywanie pracy zawodowej wpływa również na przebieg rehabilitacji społecznej. Pozwala na poszerzenie kręgu znajomych, przyczyniając się w ten sposób do większej integracji społecznej osób niepełnosprawnych oraz powiększania posiadanego kapitału społecznego.

Wyniki badań dowodzą, że wykonywanie pracy zawodowej dla większości osób niepełnosprawnych ma przede wszystkim znaczenie instrumentalne. O tym, jak silnie zakorzeniony jest w tej zbiorowości sposób traktowania pracy zawodowej wyłącznie jako metody umożliwiającej zdobycie środków finansowych świadczą wyniki badań, prowadzonych na przestrzeni wielu lat. Taki sposób postrzegania pracy potwierdziły między innymi badania prowadzone na początku lat siedemdziesiątych ubiegłego stulecia przez Joannę Błaszowską⁸⁸. Wykazały one, że osoby niepełnosprawne mogą traktować wykonywanie pracy zawodowej wyłącznie w sposób instrumentalny i uważać podejmowanie tego rodzaju aktywności jako zło konieczne. Zdaniem Błaszowskiej traktowanie pracy przez osoby niepełnosprawne jedynie jako źródła dochodu jest ubocznym efektem działań rehabilitacyjnych, podczas których niejednokrotnie dochodzi do izolowania członków tej grupy społecznej w różnego rodzaju ośrodkach zapewniających im wszelkiego rodzaju udogodnienia. Łatwy dostęp do ułatwień w zaspokajaniu potrzeb osób niepełnosprawnych, zarówno podczas rehabilitacji, jak i później, może przyczyniać się do przerzucania na zdrową część społeczeństwa odpowiedzialności za własny los, powstania postawy roszczeniowej i egocentryzmu, czego efektem jest między innymi dezaktywizacja zawodowa tych osób.

Na przewagę motywów instrumentalnych podczas podejmowania decyzji dotyczących aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne wskazują również wyniki badań prowadzonych w latach osiemdziesiątych przez Helenę Larkową⁸⁹. Badaczka ta wykazała, że źle przystosowane do wykonywania pracy zawodowej osoby niepełnosprawne częściej kierują się podczas dokonywanych wyborów w tym zakresie motywami czysto ekonomicznymi. Dobrze przystosowani pracownicy niepełnosprawni przez wykonywanie pracy przynoszącej dochód starają się również zaspokoić inne potrzeby takie, jak np. nawiązywania i utrzymywania kontaktów z ludźmi, samorealizacji, potwierdzenia własnych możliwości czy wykorzystania posiadanych kompetencji zawodowych. Badania te wykazały również, że poziom zadowolenia osób niepełnosprawnych z wykonywanej pracy, a tym samym skłonność do podejmowania i kontynuowania aktywności zawodowej zależy od stopnia zaspokojenia następujących potrzeb:

- ekonomicznych;
- psychicznych (samorealizacji, rozwoju, poczucia własnej wartości);
- ochrony organizmu przed nadmiernym obciążeniem;
- psychospołecznych (dobre stosunki międzyludzkie w miejscu pracy).

Również badania prowadzone w ciągu ostatnich lat wskazują na to, że bardzo często głównym motywem aktywności zawodowej podejmowanej przez osoby niepełnosprawne jest chęć pozyskania

⁸⁸ J. Błaszowska, *Zasady i wybrane metody grupowego usprawniania psychospołecznego młodzieży z uszkodzonym narządami ruchu*, w: H. Larkowa, *Problemy psychologiczne w rehabilitacji inwalidów*, t. II, PZWL, Warszawa 1971.

środków finansowych. Potwierdzają to między innymi wyniki badań o charakterze ilościowym przeprowadzonych w 2011 r. wśród niepełnosprawnych mieszkańców województwa łódzkiego⁹⁰. Najczęściej wskazywanym przez respondentów głównym powodem szukania pracy były względy finansowe (83% badanych wskazywało taką odpowiedź). Wyniki tych badań wykazały również, że wraz ze wzrostem niepełnosprawności, a tym samym i ograniczeń w możliwościach wykonywania pracy przynoszącej dochód, skłonność do postrzegania pracy w sposób czysto instrumentalny maleje. Względy finansowe były bowiem głównym motywatorem aktywności zawodowej osób mających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności. Inne powody niż finansowe wskazywane były przez uczestniczące w badaniu osoby niepełnosprawne znacznie rzadziej. Jedynie dla co trzeciego respondenta (32% wskazań) jednym z głównych motywatorów podejmowania aktywności zawodowej była potrzeba kontaktu z innymi osobami oraz chęć „prowadzenia normalnego życia”, zaś 15% wskazywało jako główny bodziec motywujący ich do podjęcia zatrudnienia dążenie do samorealizacji i rozwoju. Pozafinansowe powody podejmowania aktywności zawodowej najczęściej wskazywane były przez osoby mające orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, osoby niepełnosprawne od urodzenia oraz wcześniej niepracujące. Podobne wyniki uzyskali realizatorzy badań o charakterze jakościowym przeprowadzonych wśród osób niepełnosprawnych w województwie małopolskim w III kwartale 2010 r.⁹¹ Wśród uczestników badań znajdowały się osoby, które traktowały wykonywanie pracy jedynie instrumentalnie. Jednakże w badanej zbiorowości znajdowały się również i takie osoby, dla których praca niosła ze sobą inne, pozamaterialne korzyści. Podkreślali oni, że aktywność zawodowa pozwala im na zdobycie szacunku dla samych siebie i godności oraz daje poczucie satysfakcji. Pozwala również czuć się osobą niezależną, wartościową i spełnioną, a także umożliwia nawiązywanie nowych kontaktów społecznych i relacji międzyludzkich.

Na istotne znaczenie wpływu czynników ekonomicznych na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych wskazują również wyniki badań ilościowych przeprowadzonych przez Jarosława Żbikowskiego, Dominika Dąbrowskiego i Marka Kuźmickiego w latach 2010–2011 na ogólnopolskiej próbie osób niepełnosprawnych⁹². Badania te wykazały, że najczęściej głównym efektem podjęcia przez osoby niepełnosprawne pracy przynoszącej dochód jest poprawa poziomu życia i niezależność finansowa. Czynniki pozaekonomiczne takie, jak poprawa samooceny mają mniejsze znaczenie – znalazły się na trzecim miejscu⁹³. Badania te wykazały również istnienie następującej prawidłowości: im

⁸⁹ H. Larkowa, *Człowiek niepełnosprawny...*, op. cit.

⁹⁰ A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 92–93.

⁹¹ Badania przeprowadzono za pomocą jednej z metod o charakterze jakościowym – indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI). Jedną z trzech badanych grup respondentów były osoby niepełnosprawne – przeprowadzono z nimi 60 IDI; *Praca i integracja społeczna osób niepełnosprawnych w województwie małopolskim*, Małopolskie Obserwatorium Polityki Społecznej, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie, Kraków 2011, s. 35–37.

⁹² J. Żbikowski, D. Dąbrowski, M. Kuźmicki, *Determinanty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych...*, op. cit.

⁹³ Realizatorzy badań podjęli próbę między innymi diagnozy oceny wpływu, jaki ma wykonywanie pracy na sytuację życiową osób niepełnosprawnych. Zadaniem respondentów podczas badań było dokonanie oceny zgodnie z opracowaną pięciostopniową skalą znaczenia zatrudnienia w pięciu kategoriach: samooceny, ułatwienia nawiązywania kontaktów z innymi, rozwoju zawodowego, poprawy poziomu życia i uzyskania niezależności finansowej. Uzyskane wyniki następnie analizo-

wyższe wykształcenie osób niepełnosprawnych, tym częściej podkreślano znaczenie uzyskania niezależności finansowej w wyniku znalezienia zatrudnienia oraz możliwości rozwoju zawodowego i łatwiejsze nawiązywanie kontaktów z innymi osobami. Znaczenie wykonywania pracy zawodowej w zbiorowości osób niepełnosprawnych różnicuje rodzaj schorzenia. Osoby cierpiące na choroby psychiczne oraz osoby z niepełnosprawnością złożoną znacznie częściej przypisują możliwości wykonywania pracy funkcje pozaekonomiczne⁹⁴.

Na mniejsze znaczenie funkcji instrumentalnej pracy w zbiorowości osób niepełnosprawnych wskazują badania przeprowadzone w latach 2007–2008 przez Elżbietę Rutkowską i Dorotę Filipiak⁹⁵. Uzyskane wyniki wyraźnie wskazują, że wykonywanie pracy przynoszącej dochód ma bardzo istotne znaczenie, ale nie jest traktowane wyłącznie jako źródło pozyskania środków materialnych pozwalających na realizację różnego rodzaju potrzeb życiowych. Dla 72% badanych osób niepełnosprawnych praca pełniła jedynie funkcję instrumentalną, ale 76,6% badanych wskazywało również na czynnik pozaekonomiczny – podnoszenie samooceny⁹⁶. Badania te wykazały również, że wykonywanie pracy przynoszącej dochód wzmacnia poczucie własnej wartości, ale jedynie w przypadku tych osób niepełnosprawnych, które znajdują zatrudnienie zgodne z wykształceniem i dostosowane do ich możliwości. Co drugi badany (52%) uważał, że wykonywanie pracy zawodowej ma pozytywny wpływ na stan zdrowia. Ich zdaniem podejmowanie i kontynuowanie aktywności zawodowej przyczynia się do poprawy mobilności ruchowej, kondycji fizycznej osób niepełnosprawnych oraz poprawia funkcje samoobsługowe. Ocena wpływu pracy na stan zdrowia osób niepełnosprawnych zależy od charakteru i rodzaju wykonywanej pracy. Osoby wykonujące prace proste uważały, że wykonywanie pracy zawodowej wpływa negatywnie na ich stan zdrowia i samopoczucie⁹⁷.

Na zróżnicowanie zbiorowości osób niepełnosprawnych w sposobie postrzegania i znaczenie, jakie ma praca ze względu na poziom wykształcenia, stopień uszkodzenia i dopasowania wykonywanej pracy do możliwości osoby niepełnosprawnej oraz charakter wykonywanej pracy, wskazują również wyniki monograficznych badań jakościowych, przeprowadzonych w 2007 r. przez zespół badawczy pod kierownictwem Barbary Gąciarz⁹⁸. Autorzy raportu prezentującego analizy uzyskanych informacji podkreślają, że osoby legitymujące się wyższym wykształceniem lub też mające możliwość realizacji swoich zainteresowań dzięki wykonywanej pracy, znacznie częściej przypisują swojej aktywności zawodowej funkcje pozaekonomiczne, autoteliczne. Oni też charakteryzują się wyższą skłonnością do podejmowania zatrudnienia oraz jego aktywnego poszukiwania. Osoby wykonujące prace proste, mo-

wano za pomocą metod ilościowych: obliczono średnie i odchylenia standardowe wskazań respondentów. Respondenci najczęściej wskazywali, że głównym efektem podjęcia zatrudnienia była poprawa poziomu życia ($M=4,24$), uzyskanie niezależności ($M=4,18$) oraz poprawa samooceny ($4,13$), ibidem, s. 111–112.

⁹⁴ Ibidem, s. 114–121.

⁹⁵ E. Rutkowska, D. Filipiak, *Praca zawodowa osób niepełnosprawnych jako element rehabilitacji kompleksowej*, w: M. Pisecki, J. Śliwak, red., *Wybrane zagadnienia z aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, Fundacja Fuga Mundi, Norbertinum, Lublin 2008.

⁹⁶ Ibidem, s. 72–73.

⁹⁷ Ibidem, s. 74–75.

⁹⁸ B. Gąciarz, A. Ostrowska, W. Pańków, *Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa...*, op. cit.

notonne, niewymagające posiadania wysokich kwalifikacji zawodowych, traktują pracę instrumentalnie. Ponieważ wykonywanie pracy nisko kwalifikowanej jest związane z uzyskiwaniem stosunkowo niskich wynagrodzeń, dlatego większa skłonność w tej grupie osób do dezaktywizacji zawodowej, szczególnie wówczas, gdy uzyskiwane wynagrodzenie w dotychczasowym miejscu pracy jest porównywalne z przyznaną rentą z tytułu niepełnosprawności⁹⁹.

Badania o charakterze ilościowym przeprowadzone w 2006 r. przez Instytut Spraw Publicznych wśród osób niepełnosprawnych w wieku 18–29 lat wykazały, że wykonywanie pracy przynoszącej dochód pełni funkcje: ekonomiczne, rehabilitacyjne i socjalizacyjne. Stosunek osób niepełnosprawnych do wykonywania pracy zarobkowej różnicuje ich status na rynku pracy. Osoby pracujące charakteryzują się wyższą samooceną, przypisują większe znaczenie roli, jaką odgrywa w życiu człowieka praca zawodowa oraz częściej uważają, że przez pracę można osiągnąć sukces i zrealizować plany¹⁰⁰. Na podstawie przeprowadzonej na uzyskanych wynikach badań analizy czynnikowej Ewa Giermanowska wyróżniła trzy grupy czynników¹⁰¹:

1) czynniki skupione wokół samorealizacji i rozwoju – do tej grupy zostały zaliczone następujące cechy pracy zawodowej: możliwość wykazania inicjatywy, praca pozwalająca na osiągnięcie czegoś i/lub podniesienie kwalifikacji, odpowiedzialna, odpowiadająca zdolnościom, zgodna z kwalifikacjami zawodowymi, użyteczna społecznie, szanowana przez innych, pozwalająca na awans zawodowy oraz interesująca;

2) cechy pracy składające się na jej kontekst społeczny – w tej grupie znalazły się takie cechy, jak bezpieczeństwo i komfort psychiczny uzyskane dzięki przyjaźni nastawionym współpracownikom i przełożonym oraz bezpiecznym warunkom pracy, dostosowaniu miejsca pracy do możliwości niepełnosprawnego pracownika, dogodny dojazd do pracy oraz możliwość utrzymywania kontaktów międzyludzkich;

3) postawy skupione wokół komfortu osobistego – do tej grupy zaklasyfikowane zostały następujące elementy: wysokie zarobki, długie urlopy oraz dogodne godziny pracy.

Badania te wykazały również, że jednym z bardzo istotnych obszarów czynników determinujących postawy osób niepełnosprawnych wobec pracy jest jej społeczny kontekst oraz możliwości samorozwoju i awansu. Wśród osób niepełnosprawnych są również i takie jednostki, dla których najbardziej istotne znaczenie mają relacje społeczne w miejscu pracy i możliwość wykonywania pracy na stanowisku dostosowanym do ich potrzeb i możliwości. Osoby takie częściej zwracają uwagę na to, że potrzebują pomocy innych osób podczas wykonywania pracy zawodowej, one też częściej decydują się na zatrudnienie w przedsiębiorstwach o statusie zakładu pracy chronionej¹⁰².

⁹⁹ Ibidem, s. 77–78.

¹⁰⁰ E. Giermanowska, *Znaczenie pracy w życiu młodzieży niepełnosprawnej*, w: E. Giermanowska, red., *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 109.

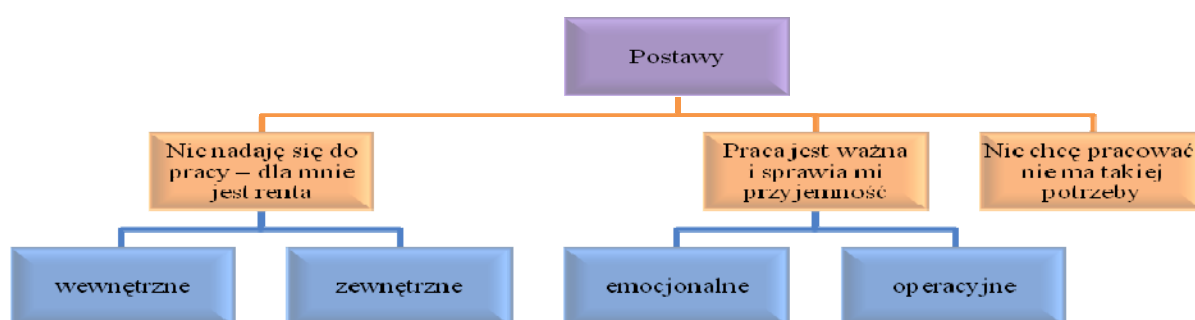
¹⁰¹ Ibidem, s. 101–102.

¹⁰² Ibidem, s. 102.

Badania przeprowadzone w 2009 r. przez Pentor Research International wśród osób chorych psychicznie, niewidomych i niedowidzących, z niepełnosprawnością słuchową oraz ruchową wykazały istnienie trzech rodzajów postaw tych osób wobec pracy i trzech segmentów osób niepełnosprawnych różniących się nastawieniem do wykonywania pracy zarobkowej. Grupy postaw osób niepełnosprawnych wobec pracy wyróżnione na podstawie przeprowadzonej analizy czynnikowej prezentuje schemat 5¹⁰³.

Schemat 5

Postawy osób niepełnosprawnych wobec pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 5 z 6...*, op. cit., s. 134; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 4 z 6...*, s. 136–137; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 3 z 6...*, op. cit., s. 142; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 2 z 6...*, s. 137.

Osoby niepełnosprawne zaliczone do grupy określonej jako „nie nadaję się do pracy – dla mnie jest renta” postrzegają wykonywanie pracy jedynie w kategoriach przeszkód uniemożliwiających podjęcie pracy przynoszącej dochód. Uważali, że ich aktywność zawodowa nie jest możliwa ze względu na dysfunkcję oraz wydane orzeczenie o niepełnosprawności niedające możliwości zatrudnienia. Dla osób zaliczonych do tej grupy najodpowiedniejszym źródłem utrzymania są pobierane świadczenia rentowe. Charakteryzuje je roszczeniowe nastawienie oraz przekonanie o niskich zarobkach. Uważają również, że wykonywanie przez nich pracy zarobkowej uniemożliwiają bariery o charakterze wewnętrznym – takie, jak stan zdrowia, niska ocena własnych możliwości, brak umiejętności poruszania się po rynku pracy, lęk przed kontaktami z osobami pełnosprawnymi, oraz zewnętrznym, np. brak

¹⁰³ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 5 z 6...*, op. cit., s. 134; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 4 z 6...*, op. cit., s. 136–137; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 3 z 6...*, op. cit., s. 142; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 2 z 6...*, op. cit., s. 137.

możliwości dojazdu do pracy. Osoby zaliczone do tej grupy postaw nie mogą również liczyć na wsparcie rodziny.

Grupa postaw osób niepełnosprawnych, dla których praca jest ważna, a jej wykonywanie sprawia przyjemność, została podzielona na dwa wymiary: emocjonalny i operacyjny. W pierwszym z wymienionych wymiarów wykonywanie pracy zawodowej jest działaniem przynoszącym przyjemność i satysfakcję. W wymiarze operacyjnym skłonność do wykonywania pracy wynika z przekonania o tym, że jest w stanie poradzić sobie na rynku pracy, będzie czuła się dobrze wśród współpracowników, wie, gdzie może zwrócić się po informacje związane z poszukiwaniem pracy i jest w stanie dotrzeć do miejsca pracy, które będzie ją interesowało. Osoby niepełnosprawne zaliczone do tej grupy postaw mają również plany dotyczące kierunków rozwoju swojej kariery zawodowej. Osoby niepełnosprawne zaliczone do trzeciej grupy postaw – całkowicie biernych zawodowo – uważały, że wykonywanie pracy zawodowej przez nich jest całkowicie bezużyteczne, nie widzą sensu w podejmowaniu tego rodzaju aktywności, gdyż ich zdaniem działanie takie niczego nie zmieni. Przekonani są również o tym, że nie mogą wykonywać pracy przynoszącej dochód ze względu na swój wiek. Uważają, że wykonywanie pracy zawodowej nie jest dla nich, podejmowana w tym zakresie aktywność szybko ich męczy. Do tej kategorii zaliczone zostały również osoby, które swoją bierność zawodową uzasadniały dobrą sytuacją ekonomiczną gospodarstwa domowego. Cechą charakterystyczną osób zaliczonych do tej grupy postaw jest niechęć do podejmowania pracy i preferowanie pozostawania w domu.

Wyniki badań poddane z kolei analizie skupień pozwoliły na wyróżnienie następujących czterech segmentów postaw osób niepełnosprawnych wobec pracy¹⁰⁴:

– **ograniczeni możliwościami** – cechą charakterystyczną osób niepełnosprawnych zaliczonych do tego segmentu jest dualistyczny sposób traktowania pracy; osoby te uważają, że podejmowanie pracy zarobkowej jest zasadne i ma sens, choć dostrzegają równocześnie przeszkody utrudniające podejmowanie aktywności zawodowej po stronie osób niepełnosprawnych, funkcjonującego systemu orzecznictwa i ubezpieczeń społecznych;

– **niezdecydowani** – grupę tę również charakteryzuje dwoisty sposób myślenia o aktywności zawodowej; mają bowiem jednocześnie pozytywny stosunek do podejmowania pracy zawodowej i potrafią sobie radzić z barierami, ale nie widzą sensu w jej wykonywaniu; często też dostrzegają liczne przeszkody utrudniające lub uniemożliwiające podjęcie pracy przynoszącej dochód;

– **odrzucający pracę** – grupa ta reprezentuje najbardziej negatywny stosunek do podejmowania aktywności zawodowej; wykonywanie pracy zawodowej nie sprawia im przyjemności, nie daje satysfakcji osobistej i nie jest dla nich ważna; nie są w stanie wyobrazić sobie siebie w roli pracownika,

¹⁰⁴ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 5 z 6...*, op. cit., s. 135–136; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 4 z 6...*, op. cit., s. 137–138; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 3 z 6...*, op. cit., s. 143–144; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 2 z 6...*, op. cit., s. 138.

gdyż są przekonani, że się do tego nie nadają i nie poradzą sobie; nie widzą sensu w podejmowaniu aktywności zawodowej i otwarcie przyznają, że po prostu nie chce im się pracować;

– **entuzjaści pracy** – do tej grupy zostały zaliczone osoby z pozytywnym nastawieniem do aktywności zawodowej; praca jest dla nich ważna, a jej wykonywanie sprawia im przyjemność; nie myślały o aktywności zawodowej w kategoriach barier czy bezcelowości.

2.1.9. Czynniki psychologiczne wpływające na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych

Eksperci zajmujący się problematyką aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych do bodźców mających wpływ na podejmowane decyzje w tym zakresie zaliczają również czynniki psychologiczne. Niska samoocena tej grupy osób, brak wiary we własne siły, strach przed nowymi wyzwaniami i negatywna ocena szans na uzyskanie zatrudnienia są czynnikami odpowiadającymi za wyższą skłonność do dezaktywizacji zawodowej¹⁰⁵. Z badań przeprowadzonych przez Instytut Spraw Publicznych w 2006 r. wynika, że samoocena osób niepełnosprawnych zależy od poziomu wykształcenia i rodzaju schorzenia. Im wyższy jest poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych, tym wyższa samoocena i poczucie własnej wartości. Najrzadziej określali siebie jako jednostki wartościowe, nie gorsze od innych, osoby legitymujące się wykształceniem co najwyżej podstawowym (45,7%). One też najczęściej czuły się bezużyteczne (32,7%) i były z siebie niezadowolone (44,3%). Najczęściej bezużyteczne czuły się osoby z uszkodzonym narządem ruchu (31,5%) i chorzy psychicznie (29,4%). Pozytywny obraz siebie miała natomiast większość osób niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem. To oni najczęściej oceniali siebie jako osoby wartościowe, nie gorsze od innych (97,5%), czuły się potrzebne i użyteczne (92,2%) oraz byli z siebie zadowoleni (90,2%)¹⁰⁶.

Na znaczenie czynników psychologicznych i ich istotny wpływ na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych wskazują również badania ankietowe przeprowadzone w 2007 r. wśród 50 osób korzystających z usług Agencji Zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych Fundacji Fuga Mundi i pacjentów ambulatoryjnych ośrodków rehabilitacji medycznej. Wyniki tych badań wykazały, że jedną z istotnych barier, utrudniających osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy przynoszącej dochód jest brak wiary we własne możliwości i zniechęcenie długotrwałym poszukiwaniem pracy (spośród 32 osób odpowiadających na pytanie dotyczące barier 11 wskazało właśnie te przeszkody). Wśród respon-

¹⁰⁵ Na ten temat pisali między innymi: I. Kulesza-Rozesłaniec, *Sytuacja osób niepełnosprawnych na lokalnych rynkach pracy*, „Rynek Pracy” 1997, nr 10 (70); A. Kumaniecka-Wisniewska, E. Zakrzewska-Manterys, *Rola rodziny i przyjaciół w życiu społecznym młodych osób niepełnosprawnych*, w: E. Giermanowska, red., *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007; E. Rutkowska, J. Rakowska, *Bariera w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością*, w: M. Pisecki, J. Śliwak, red., *Wybrane zagadnienia z aktywizacji zawodowej...*, op. cit.; A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta; *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit.; *Praca i integracja społeczna osób niepełnosprawnych...*, op. cit.

¹⁰⁶ A. Kumaniecka-Wisniewska, E. Zakrzewska-Manterys, *Rola rodziny i przyjaciół w życiu społecznym...*, op. cit., s. 50–51.

dentów znalazły się trzy osoby, które uważały, że strach osób niepełnosprawnych przed zmianami i pojawieniem się nowych wyzwań jest również czynnikiem utrudniającym znalezienie pracy¹⁰⁷.

Na negatywny wpływ na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych przekonania o braku ofert pracy dla członków tej zbiorowości wskazują również ogólnopolskie badania ilościowe przeprowadzone w latach 2010 i 2011 wśród niepełnosprawnych mieszkańców obszarów wiejskich. Biernych zawodowo uczestników badania poproszono o wskazanie powodów swojej dezaktywacji. Analiza odpowiedzi wykazała, że trzecim najczęściej wskazywanym powodem pozostawania bez pracy jest przekonanie o braku na rynku ofert pracy dla osób niepełnosprawnych (16% wskazań). Badania te wskazują również, że znacznie częściej negatywna ocena szans na uzyskanie zatrudnienia jest czynnikiem zwiększającym skłonność do przechodzenia do zasobu biernych zawodowo w przypadku osób niepełnosprawnych mieszkających samotnie (24% wskazań) niż mieszkających z rodziną (16% wskazań) czy też z innymi osobami (10% wskazań)¹⁰⁸.

Znaczenie wpływu sytuacji na rynku pracy na możliwość znalezienia przez osoby niepełnosprawne pracy przynoszącej dochód wskazują również wyniki badań przeprowadzonych w 2011 r. wśród niepełnosprawnych mieszkańców województwa łódzkiego. Najczęściej wskazywanym przez uczestników powodem niepowodzeń na rynku pracy był brak miejsc pracy (55% wskazań)¹⁰⁹.

Kolejną barierą mogącą przyczynić się do ograniczenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest sposób postrzegania siebie. W przypadku tej grupy społecznej mamy również do czynienia z tzw. autodyskryminacją¹¹⁰ i automarginalizacją¹¹¹. Autodyskryminacja polega na dyskryminowaniu przez osoby niepełnosprawne samych siebie z powodu istniejącego uszkodzenia organizmu, które jest bezpośrednią przyczyną pojawienia się np. widocznych cech oszpecających czy też nieestetycznych konsekwencji. Postawy takie mogą występować nawet w przypadku osób niepełnosprawnych całkowicie akceptowanych przez ogół społeczeństwa. Tego rodzaju zachowania deprymujące własną osobę są między innymi spowodowane dyskryminowaniem tej zbiorowości przez resztę społeczeństwa.

Automarginalizacja jest postacią dysfunkcji fizycznej organizmu przekształconej w społeczną i polega na akceptacji własnej tożsamości jako osoby należącej do grupy zmarginalizowanej. Na skutek negatywnych postaw pozostałej części społeczeństwa wobec osób niepełnosprawnych oraz krążących w nim negatywnych stereotypów osoby niepełnosprawne mogą akceptować i przyjmować definicje ról i statusu społecznego, które oznaczają ich wykluczenie społeczne. Automarginalizacja powoduje, że osoba niepełnosprawna ma niską samoocenę, uważa siebie za jednostkę niewartościową

¹⁰⁷ E. Rutkowska, J. Rakowska, *Bariera w aktywizacji zawodowej...*, op. cit., s. 32–34.

¹⁰⁸ J. Żbikowski, D. Dąbrowski, M. Kuźmicki, *Determinanty aktywności zawodowej...*, op. cit., s. 168–170.

¹⁰⁹ A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 90–91.

¹¹⁰ K. Osińska, *O społecznej dyskryminacji osób niepełnosprawnych*, w: A. Hulek, red., *Człowiek niepełnosprawny w społeczeństwie*, Materiały II Kongresu TWK, PZWL, Warszawa 1986.

i czuje, że nie kontroluje swojego otoczenia i własnego życia. Odczucia te powodują, że aspiracje życiowe takiej jednostki są niewielkie, zanika motywacja do działania i pojawiają się postawy bierno-rozszczeniowe¹¹². Syndrom automarginalizacji jest kształtowany w procesie socjalizacji, a istotną rolę w jego kształtowaniu odgrywają wpajane osobom niepełnosprawnym specyficzne modele osobowe, wzory karier życiowych i sposoby postępowania zbudowane na podstawie społecznych obrazów osób niepełnosprawnych, kształtujących specyfikę roli członków tej zbiorowości¹¹³.

2.2. Czynniki zewnętrzne wpływające na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

Na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych wpływ mają również czynniki zewnętrzne: postawy pracodawców i ich skłonność do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników oraz poglądy i wiedza na temat aktywności zawodowej tej zbiorowości, instytucje odpowiedzialne za prowadzoną politykę rynku pracy i opracowywane regulacje prawne, powiatowe urzędy pracy (PUP), organizacje pozarządowe (NGO) zajmujące się między innymi problematyką zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz postawy członków rodziny. Przyjrzyjmy się teraz wynikom badań, w których siła i zakres oddziaływania tych determinant były analizowane.

2.2.1. Czynniki wpływające na skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych

Czynnikami mającymi wpływ na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych są również postawy pracodawców i ich skłonność do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników, prowadzona w przedsiębiorstwie polityka personalna oraz zachodzące w miejscu pracy relacje między pracownikami posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności i pozostałymi. Wyniki prowadzonych badań wskazują, że pracodawcy preferują zatrudnianie osób zdrowych, gdyż obawiają się, że zatrudnienie osoby niepełnosprawnej będzie wymagało poniesienia dodatkowych kosztów związanych z przystosowaniem stanowiska pracy do jej potrzeb i możliwości i/lub całego budynku, w którym znajduje się firma. Często też postrzegają osoby niepełnosprawne w sposób stereotypowy i obawiają się, że wydajność takiego pracownika będzie niska, a absencja chorobowa wysoka. O tym, jak bardzo silnie jest zakorzeniona niechęć pracodawców działających na otwartym rynku pracy do zatrudniania osób niepełnosprawnych świadczą zbliżone wyniki prowadzonych przez wiele lat badań na ten temat.

¹¹¹ B. Gąciarz, *Wsparcie lokalne: funkcje i dysfunkcje. Perspektywy działania władz publicznych na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, w: B. Gąciarz, E. Giermanowska, red., *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenie pracodawców*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009.

¹¹² Ibidem, s. 110.

¹¹³ A. Ostrowska, J. Sikorska, *Syndrom niepełnosprawności w Polsce. Bariery integracji*, IFiS PAN, Warszawa 1996.

2.2.1.1. Skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych i główne powody ich niezatrudniania

O niskiej skłonności pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych osób świadczą wyniki badań prowadzonych w latach dziewięćdziesiątych XX w. i w ciągu ostatnich lat. Wskazują one nie tylko na brak zainteresowania pracodawców zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, ale również na siłę argumentów zniechęcających ich do takich działań. Bariery wskazywane przez uczestniczących w analizowanych badaniach pracodawców i ich przedstawicieli są takie same, co świadczyć może o niskiej efektywności instrumentów wspierających aktywność zawodową osób niepełnosprawnych.

Wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracodawców i bezrobotnych osób niepełnosprawnych w 1993 r. przez Bożenę Kołaczek wykazały, że 38,9% spośród przebadanych osób nie mogło znaleźć pracy z powodu negatywnych postaw pracodawców niezainteresowanych zatrudnieniem niepełnosprawnego pracownika. Pracodawcy zapytani podczas badań o problemy, jakie niesie ze sobą zatrudnienie osób niepełnosprawnych, wymieniali: konieczność wyposażenia stanowiska pracy w dodatkowe urządzenia, wysoką absencję zakłócającą procesy produkcji i organizacji pracy oraz niską wydajność pracy niektórych grup niepełnosprawnych pracowników i częściowe zakłócenia w realizacji zadań¹¹⁴. Podobne wyniki uzyskano podczas badań przeprowadzonych na przełomie lat 1996 i 1997 w wojewódzkich urzędach pracy (WUP) w Polsce w ramach „Rządowego Programu Działań na rzecz Osób Niepełnosprawnych i ich Integracji ze Społeczeństwem”. Z badań przeprowadzonych przez WUP w Białymstoku wynika, że pracodawcy nie chcą zatrudniać niepełnosprawnych pracowników, gdyż osoby te przysparzają im wielu problemów. Częściej chorują, są nieobecne w pracy i okazują swoje niezadowolenie, wymagają więcej opieki, a także są bardziej konfliktowe. Jako powód niezatrudniania osób niepełnosprawnych pracodawcy podawali brak odpowiednio przystosowanego stanowiska, brak korzyści wynikających z ich zatrudnienia, brak informacji o systemie ulg i finansowania przez PFRON. Ponadto uważali, że osoby niepełnosprawne są mniej przydatnymi pracownikami¹¹⁵. Z kolei wyniki uzyskane w badaniach przeprowadzonych w 2006 r. przez IPiSS wskazują, że pracodawcy działający w ramach otwartego rynku pracy podczas naborów nowych pracowników odrzucają oferty osób niepełnosprawnych przede wszystkim z powodu charakteru prowadzonej działalności oraz niespełniających ich oczekiwań dotyczących kompetencji zawodowych niepełnosprawnych kandydatów. Wśród powodów niezatrudniania osób niepełnosprawnych wskazywana była także konieczność dostosowania stanowiska pracy do możliwości i potrzeb osób niepełnosprawnych¹¹⁶.

Niski stopień gotowości pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych osób potwierdzają także wyniki badań przeprowadzonych wśród reprezentantów pracodawców, administracji gminnej, NGO, osób niepełnosprawnych i ich rodzin na potrzeby Partnerskiego Projektu „Kluczowa rola gmin

¹¹⁴ B. Kołaczek, *Bezrobocie osób niepełnosprawnych*, w: J. Mikulski, A. Kurzynowski, red., *Systemy rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, PFRON, Warszawa 1994.

¹¹⁵ I. Kulesza-Rozesłaniec, *Sytuacja osób niepełnosprawnych na...*, op. cit.

¹¹⁶ I. Poliwczak, *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych...*, op. cit.

w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych” realizowanego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Większość badanych podmiotów gospodarczych (60,8%) nie zatrudniała w ogóle niepełnosprawnych pracowników, a co trzecia firma (32,5%) zatrudniała poniżej ustawowego progu 6% zatrudnienia¹¹⁷. Wszystkie uczestniczące w badaniu grupy respondentów oceniły nisko skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Przewaga respondentów, którzy ocenili, że jest ona bardzo niska lub niska (46,7%) w stosunku do tych, którzy uznali, że jest co najmniej wysoka (6,1%) wyniósł aż 40,6 pkt proc. Blisko co drugi badany uważał, że gotowość pracodawców do zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników jest przeciętna (47,2%)¹¹⁸. Badania te wykazały również, że głównymi powodami braku zainteresowania pracodawców osobami niepełnosprawnymi są: konieczność poniesienia kosztów związanych z dostosowaniem stanowiska pracy i obiektu, w którym działała firma do potrzeb niepełnosprawnego pracownika, obowiązek zapewnienia opieki medycznej, obawa przed dodatkowymi obowiązkami, konieczność wprowadzenia zmian organizacyjnych w firmie oraz lęk przed dodatkowymi kontrolami i sprawozdawczością¹¹⁹.

Również wyniki badań ilościowych przeprowadzonych w 2009 r. przez SMG/KRC na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych wśród podmiotów gospodarczych działających na otwartym rynku pracy wskazują na niską dotychczasową i potencjalną skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz istotny wpływ powodów czysto ekonomicznych na podejmowanie decyzji w tym zakresie. Liczbę niepełnosprawnych pracowników pozwalających na uzyskanie ustawowego progu 6% zatrudniało 26,8% badanych podmiotów gospodarczych, 37,1% zatrudniała mniej niż 6% osób niepełnosprawnych, a 36,1% nie zatrudniała ich w ogóle¹²⁰. Jedynie co trzeci (27,1%) badany pracodawca rozważał możliwość zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika, natomiast w przypadku pomiotów, które w momencie badania nie zatrudniały osób niepełnosprawnych odsetek ten był trzykrotnie niższy – tylko co dziesiąty (9,9%) deklarował, że rozważał możliwość zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników. Wśród podawanych powodów niezatrudniania osób niepełnosprawnych dominowała wysoka absencja chorobowa, niższa samodzielność, wydajność i dyspozycyjność oraz niższe kwalifikacje zawodowe. Wskazywano również na wyższą roszczeniowość i konfliktowość niepełnosprawnych pracowników oraz brak umiejętności pracy w zespole. Najczęściej powodem zatrudniania osób niepełnosprawnych przez uczestniczące w badaniu podmioty gospodarcze zatrudniające takie osoby była możliwość uzyskania różnego rodzaju dofinansowań (71,4% wskazań) oraz przychylność kadry kierowniczej i właściciela firmy (13,7% wskazań). W co trzeciej firmie były to osoby, u których dysfunkcja organizmu pojawiła się już podczas zatrudnienia w niej. Znaczenie, choć niewielkie, miała

¹¹⁷ A. Barczyński, R. Radecki, *Raport z badań. Identyfikacja przyczyn...*, op. cit., s. 83.

¹¹⁸ Ibidem, s. 112–115.

¹¹⁹ Ibidem, s. 118–120.

¹²⁰ E. Giermanowska, *Postrzeganie niepełnosprawnych pracowników...*, op. cit., s. 81.

również konieczność obsadzenia wakatów (5,9% wskazań) oraz poprawy wizerunku firmy na rynku (7,6% wskazań)¹²¹.

Niską skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych potwierdzają również wyniki badań ilościowych przeprowadzonych w 2011 r. wśród podmiotów gospodarczych działających na terenie województwa łódzkiego¹²². Jedynie 8% zatrudniało osoby niepełnosprawne, a 4% podmiotów deklarowało, że zatrudniało ich w przeszłości. Niepełnosprawni pracownicy częściej zatrudniani byli przez przedsiębiorstwa z sektora publicznego (20%) niż prywatnego (7%)¹²³. Niski był również odsetek pracodawców planujących zatrudnienie osób niepełnosprawnych – jedynie 6% badanych deklarowało zamiar zatrudnienia w najbliższej przyszłości osoby niepełnosprawnej. Najczęściej posiadanie takich planów zgłaszały firmy największe (22%) i pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych pracowników (13%)¹²⁴. Badania wykazały, że głównym powodem niezatrudniania osób niepełnosprawnych jest: brak stanowisk pracy, na których mogliby pracować niepełnosprawni pracownicy (72% wskazań) oraz środków finansowych potrzebnych na pokrycie kosztów związanych z dostosowaniem stanowiska pracy do możliwości i potrzeb osoby niepełnosprawnej (68% wskazań). Na obawy związane z działaniami o charakterze administracyjnym wskazywało 60% badanych pracodawców, a 58% deklarowało brak potrzeby zatrudniania niepełnosprawnych pracowników. Co drugi badany (49% wskazań) obawiał się zwiększonej liczby kontroli, natomiast 42% uważało, że zatrudnienie niepełnosprawnego pracownika może zdezorganizować pracę w firmie. W badanej zbiorowości znaleźli się również pracodawcy, którzy nie zatrudniali osób niepełnosprawnych, ponieważ nic na ich temat nie wiedzieli (41% wskazań). Co trzeci (32% wskazań) badany był przekonany, że zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych się nie opłaca lub nie wiedział, gdzie szukać kandydatów mających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (28% wskazań). Co piąty respondent (22% wskazań) nie mógł znaleźć do pracy chętnych osób niepełnosprawnych, a co dziesiąty (11% wskazań) obawiał się, że osoba niepełnosprawna nie zostanie zaakceptowana przez pozostałych pracowników¹²⁵. Blisko połowa uczestniczących w badaniu pracodawców (48%), do których zgłaszali się niepełnosprawni kandydaci żadnego z nich nie zatrudniła. Głównym powodem odrzucenia ich był zły stan zdrowia (43%), niezgodne z oczekiwaniami pracodawcy kwalifikacje i umiejętności zawodowe (30%) oraz brak wymaganych kwalifikacji formalnych (17%)¹²⁶.

Również wyniki badań przeprowadzonych w 2009 r. przez Pentor Research International wskazują na niską skłonność pracodawców zarówno z otwartego, jak i chronionego rynku pracy do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników. Aż 70% badanych podmiotów działających w ramach chronionego rynku pracy nie planowało w ciągu najbliższego roku zatrudnienia nowych pracowników

¹²¹ J. Bartkowski, *Charakterystyka społeczno-ekonomiczna zakładów pracy...*, op. cit., s. 26–28.

¹²² A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit.

¹²³ Ibidem, s. 97.

¹²⁴ Ibidem, s. 116.

¹²⁵ Ibidem, s. 129.

niepełnosprawnych. Wśród badanych firm z otwartego rynku pracy udział firm nieplanujących zatrudnienia osób niepełnosprawnych w tym okresie był nieco niższy i wyniósł 67%. Te podmioty, które deklarowały zamiar zatrudnienia nowych pracowników niepełnosprawnych w ciągu najbliższych 12 miesięcy zainteresowane były głównie robotnikami niewykwalifikowanymi (23% wskazań ZPCh i 15% wskazań firm z otwartego rynku pracy) i wykwalifikowanymi (po 21% wskazań ZPCh i firm z otwartego rynku pracy)¹²⁷.

Podmioty gospodarcze podzielić można na dwie grupy: zatrudniające niepełnosprawnych pracowników i takie, które ich nie zatrudniają. Podmioty gospodarcze niezatrudniające osób niepełnosprawnych nie są w ogóle zainteresowane pozyskaniem takich pracowników, nie znają również możliwości uzyskania dofinansowań z tytułu zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników¹²⁸.

Wyniki badań pozwalają na wyznaczenie wzorów zatrudniania osób niepełnosprawnych. Jedną z takich prób podjął Jerzy Bartkowski, który na podstawie wyników badań przeprowadzonych w 2009 r. przez SMG/KRC na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych wśród podmiotów gospodarczych działających na otwartym rynku pracy, wyróżnił pięć modeli zatrudniania osób niepełnosprawnych¹²⁹:

1) **czysto ekonomiczny** – zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych stanowi w tym przypadku źródło wymiernych korzyści dla firmy; to podejście jest pochodną istniejącego systemu wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych oferującego wiele dofinansowań i refundacji; ten wzór zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników zależy od systemu pomocy, skali zachęt i luk znajdujących się w dokumentach prawnych;

2) **pracy chronionej i specjalnie wydzielonych instytucji** – zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest wymuszone przez obowiązujące regulacje prawne zawierające ściśle określone zasady użytkowania statusu tego rodzaju podmiotu; podmioty te nie zostały jednak objęte badaniami, które stanowiły podstawę do przygotowania tej klasyfikacji;

3) **nisko kwalifikowanej pracy** – w tym modelu osoby niepełnosprawne są postrzegane przez pracodawców jako pracownicy mający niższe kwalifikacje zawodowe, nadający się do wykonywania prac prostych i porządkowych; głównym bodźcem motywującym do zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przypadku tej grupy firm są dofinansowania i refundacje traktowane jako rekompensata niższej wydajności i poniesionych kosztów z tytułu dostosowania stanowisk pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych;

4) **socjalno-kwalifikacyjny** – do tej grupy zaliczeni zostali pracodawcy, którzy decydują się z powodu kompetencji zawodowych lub względów socjalnych na dalsze zatrudnienie pracownika,

¹²⁶ Ibidem, s. 115.

¹²⁷ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 6 z 6...*, op. cit., s. 41.

¹²⁸ Wskazują na to między innymi: J. Bartkowski, *Charakterystyka społeczno-ekonomiczna zakładów pracy...*, op. cit.; E. Giermanowska, *Postrzeganie niepełnosprawnych pracowników...*, op. cit.; A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit.

¹²⁹ J. Bartkowski, *Charakterystyka społeczno-ekonomiczna zakładów pracy...*, op. cit., s. 45.

którego status uległ zmianie w wyniku pojawienia się dysfunkcji organizmu stanowiącej podstawę do uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności; głównym motywem ich działań jest chęć udzielenia pomocy tym pracownikom; względy czysto finansowe mają w tym przypadku drugorzędne znaczenie; pracodawcy stosujący ten model zatrudnienia osób niepełnosprawnych często podejmują współpracę o nieformalnym charakterze z instytucjami, od których oczekują pomocy;

5) **kwalifikacyjny** – głównym motywem działań podejmowanych przez podmioty gospodarcze zaliczone do tego modelu zatrudnienia osób niepełnosprawnych są potrzeby kadrowe firmy; zainteresowani są zatrudnieniem osób niepełnosprawnych ze względu na ich kwalifikacje i umiejętności zawodowe; korzystają również z możliwości uzyskania refundacji i dofinansowań, ale ten bodziec ma drugorzędne znaczenie.

2.2.1.2. Ocena niepełnosprawnych pracowników

Niepełnosprawni pracownicy są postrzegani przez pracodawców różnie. Najczęściej negatywne stereotypy na ich temat funkcjonują wśród pracodawców, którzy nigdy nie zatrudniali niepełnosprawnych pracowników. Oni też częściej uważają, że zatrudnienie osób niepełnosprawnych przynieść może jedynie problemy i straty dla firmy. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne oceniają pozytywnie wykonywaną przez nich pracę. Czynnikiem zniechęcającymi pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych są również obowiązki o charakterze administracyjnym, skomplikowane procedury, częstsze kontrole czy niejasne, często zmieniające się i niejednoznaczne zapisy prawne regulujące zasady zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz przyznawania dofinansowań i refundacji. Problem stanowi również konieczność pokrycia kosztów związanych z przystosowaniem stanowiska pracy do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika.

Wskazują na to między innymi wyniki badań przeprowadzonych w 2009 r. przez Pentor Research International wśród pracodawców z otwartego i chronionego rynku pracy, PUP, placówek edukacyjnych i NGO. Badanie pokazało niski poziom wiedzy pracodawców na temat możliwości i ograniczeń osób niepełnosprawnych, co powoduje, że niejednokrotnie wykształcenie i kompetencje członków tej zbiorowości oceniają w sposób stereotypowy. Pozytywnie oceniani byli niepełnosprawni pracownicy niewykwalifikowani przez podmioty, które zatrudniają osoby niepełnosprawne. Co trzeci badany (27% wskazań) uważał, że niepełnosprawni robotnicy niewykwalifikowani są dokładniejsi i bardziej staranni niż inne osoby zatrudnione na tych samych lub podobnych stanowiskach pracy. Co piąty respondent (20% wskazań) był zdania, że bardziej szanują pracę, a 23% uważało, że są bardziej pracowici. Respondenci byli również zdania, że niepełnosprawni robotnicy są sumienni, rzetelni, uczciwi, zaangażowani w pracę i odpowiedzialni. Podobnie ocenieni zostali niepełnosprawni robotnicy wykwalifikowani i pracownicy biurowi. Z kolei niepełnosprawni specjaliści zdaniem badanych mieli wyższe kwalifikacje zawodowe, wykształcenie i umiejętności (19% wskazań). Co piąty respondent uważał, że są oni lepszymi pracownikami i specjalistami (19% wskazań). Uznani zostali przez część badanych za osoby szanujące pracę i zaangażowane w jej wykonywanie, odpowiedzialne,

wykonujące swoje obowiązki zawodowe sumiennie, rzetelnie i uczciwie (po 16% wskazań). Co trzeci badany (32% wskazań) uważał, że osoby niepełnosprawne zajmujące kierownicze stanowiska są bardziej odpowiedzialne niż pozostali pracownicy zatrudnieni na tych samych lub podobnych stanowiskach pracy. Uznani zostali również za bardziej dokładnych, starannych, sumiennych, rzetelnych i uczciwych oraz szanujących swoją pracę (po 23% wskazań). Wśród badanych pojawiały się również oceny negatywne. Uważali, że kwalifikacje osób niepełnosprawnych nie pozwalają na zatrudnianie ich na wyższych stanowiskach pracy, są kłótlivi i kłopotliwi. Ich zatrudnienie wymaga poniesienia dodatkowych kosztów i jest nieopłacalne. Problemy sprawia im nawiązywanie kontaktów z pozostałymi pracownikami, wymagają również większego nadzoru i kontroli¹³⁰.

Z badań ilościowych przeprowadzonych w 2009 r. przez SMG/KRC na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych wśród podmiotów gospodarczych działających na otwartym rynku pracy wynika, że pracownicy niepełnosprawni są postrzegani jako osoby lojalne, posłuszne, pracowite i staranne. Jednocześnie wskazywane były również negatywne oceny dotyczące ich mniejszej dyspozycyjności, samodzielności, wydajności, wyższej absencji chorobowej i niższych kwalifikacji zawodowych¹³¹.

Również wyniki badań ilościowych przeprowadzonych w 2011 r. wśród podmiotów gospodarczych działających na terenie województwa łódzkiego wykazały, że pracownicy niepełnosprawni są różnie oceniani¹³². Większość uczestniczących w badaniu pracodawców pozytywnie oceniła niepełnosprawnych pracowników (74%). Co drugi badany wskazywał, że są to osoby, na których można polegać (49% wskazań) – czyli są dokładni, systematyczni, zorganizowani, lojalni, oddani firmie, rzetelni, uczciwi, zdyscyplinowani i obowiązkowi. Niewiele niższy był odsetek pracodawców, którzy uważali, że niepełnosprawni pracownicy są zmotywowani, czyli wytrwali, pracowici, chętnie wykonują swoje obowiązki zawodowe, staranni (47% wskazań). Blisko co dziesiąty badany był zdania, że niepełnosprawni pracownicy są koleżeńscy (8% wskazań). Negatywnie oceniło osoby niepełnosprawne jako pracowników 40% uczestniczących w badaniu pracodawców. Najczęściej byli zdania, że osoby niepełnosprawne są niedyspozycyjne, a ich niepełnosprawność znacznie ogranicza możliwości wykonywania pracy zawodowej (13% wskazań), są niepewni, wycofani i bierni (9% wskazań), niewydajni i wolno pracują (8% wskazań) oraz niewykwalifikowani (7% wskazań), a także konfliktowi (5% wskazań). Badania wykazały, że znacznie częściej w negatywny sposób postrzegani są niepełnosprawni pracownicy przez pracodawców dotychczas ich niezatrudniających. Oni też częściej uważali, że zatrudnienie niepełnosprawnych pracowników przynosi firmie więcej strat niż zysków. Większość badanych uważała, że zatrudnienie osób niepełnosprawnych związane jest z koniecznością poniesienia dodatkowych kosztów związanych z przystosowaniem stanowiska pracy (45% wskazań) i/lub budynku (17% wskazań). Co trzeci badany (33% wskazań) był zdania, że zatrudnienie pracownika mającego

¹³⁰ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 6 z 6...*, op. cit., s. 36–39.

¹³¹ J. Bartkowski, *Charakterystyka społeczno-ekonomiczna zakładów pracy...*, op. cit., s. 30.

orzeczenie o niepełnosprawności niesie ze sobą wiele problemów o charakterze administracyjnym: dużo formalności do spełnienia, biurokracja, skomplikowane procedury, częstsze kontrole, niejasne, często zmieniające się i niejednoznaczne zapisy prawne. Co czwarty badany (26%) wskazywał na wzrost kosztów pracy będących wynikiem niskiej wydajności niepełnosprawnych pracowników, wysokiej absencji, długiego czasu potrzebnego na wdrożenie pracownika do pracy, prawo do krótszego wymiaru czasu pracy oraz dłuższego urlopu wypoczynkowego. Wyższe koszty pracy wynikające z zatrudniania osób niepełnosprawnych i występowanie niedogodności związanych z organizacją pracy w przedsiębiorstwie częściej były wskazywane przez pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych pracowników¹³³.

2.2.1.3. Charakter i stopień niepełnosprawności a skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych

Na skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych wpływ ma rodzaj i stopień dysfunkcji. Badania wykazały, że pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym, upośledzone umysłowo czy chore psychicznie. Wskazują na to między innymi wyniki badań przeprowadzonych w 2011 r. wśród podmiotów gospodarczych działających na terenie województwa łódzkiego. Z badań tych wynika, że najczęściej zatrudniane są osoby z niepełnosprawnością ruchową – osoby z takimi dysfunkcjami zatrudniało 60% badanych firm. W co piątym badanym przedsiębiorstwie zatrudniane były osoby niedowidzące lub niewidome oraz niedosłyszące lub niesłyszące (20%). Jedynie 5% firm zatrudniało osoby chore psychicznie, a 2% osoby z niedorozwojem umysłowym. Najczęściej zatrudniane były osoby mające orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności (w 39% badanych podmiotów) lub umiarkowanym (zatrudniało ich 34% badanych firm). Pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności zatrudniało jedynie 12% badanych firm. Osoby z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności i osoby niepełnosprawne ruchowo stanowiły również największy udział w strukturze zatrudnionych w badanych firmach osób niepełnosprawnych. Odsetek ich wyniósł odpowiednio: 41% i 51%. Najniższy był udział osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym (4%). Na uwagę zasługuje w przypadku tej kategorii osób niepełnosprawnych to, że choć udział ich w strukturze pracujących osób niepełnosprawnych był najniższy, to najczęściej zatrudniani byli przez najmniejsze podmioty, zatrudniające do 9 pracowników (21%)¹³⁴.

Na silny wpływ ograniczeń funkcjonalnych będących konsekwencją uszkodzenia ciała na możliwości znalezienia zatrudnienia wskazują również wyniki czterech zogniskowanych wywiadów fokusowych przeprowadzonych w 2008 r. przez CBOS na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych z przedstawicielami pracodawców. Wynika z nich, że pracodawcy boją się zatrudniać osoby z wyższymi poziomami niepełnosprawności i dysfunkcjonalności. Najbardziej skłonni są do zatrudniania osób po

¹³² A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit.

¹³³ Ibidem, s. 119–121.

zawale serca oraz mających trudności z chodzeniem, ale z jak najniższym poziomem niepełnosprawności, najlepiej bez widocznych oznak uszkodzenia organizmu¹³⁵. Potwierdziły to badania ilościowe przeprowadzone w 2009 r. przez SMG/KRC na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych wśród podmiotów gospodarczych działających na otwartym rynku pracy. Wynika z nich, że gotowość do zatrudniania osób niewidomych, upośledzonych umysłowo, chorych na schizofrenię, głuchych i chorych na epilepsję jest wśród tych podmiotów najniższa. Brak miejsc pracy, na których mogłyby pracować osoby z tego rodzaju schorzeniami deklarowało odpowiednio: 89,8%, 81,4%, 78,7% oraz 77,4% i 65,5% badanych. Większość respondentów (73,3%) skłonna była zatrudnić osoby po zawale serca, a co druga badana firma (55,6%) gotowa była przyjąć do pracy osoby mające problemy z chodzeniem¹³⁶.

Na selekcjonowanie przez pracodawców osób niepełnosprawnych ze względu na rodzaj i stopień dysfunkcji wskazują wyniki badań przeprowadzonych wśród pracodawców, administracji gminnej, NGO, osób niepełnosprawnych i ich rodzin na potrzeby Partnerskiego Projektu „Kluczowa rola gmin w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych” realizowanego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Wynika z nich, że pracodawcy nie są zainteresowani zatrudnianiem głównie osób niewidomych i upośledzonych umysłowo. Chętnie natomiast przyjmują do pracy osoby po zawale serca, niedosłyszające lub z niedowładem ręki. Zdaniem pracodawców zatrudnienie osób z tego rodzaju dysfunkcjami niesie ze sobą najmniej problemów i wymaga najmniejszych dostosowań¹³⁷.

Wpływ stopnia i charakteru niepełnosprawności na możliwości uzyskania zatrudnienia wskazują również wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w 2006 r. wśród reprezentantów PUP w ramach projektu „Elastyczne formy zatrudnienia – szansa na integrację zawodową niepełnosprawnej młodzieży”. Większość badanych wskazywała, że najmniejsze szanse na znalezienie pracy na terenie powiatu, który obejmuje zasięgiem ich PUP mają osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym (94% wskazań). Nieco chętniej pracodawcy zatrudniają osoby posiadające orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – 59% badanych wskazywało, że ta grupa osób niepełnosprawnych ma małe szanse na uzyskanie zatrudnienia. Najlepiej oceniona została sytuacja osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim. Respondenci najczęściej wskazywali, że mają one duże lub raczej duże szanse na znalezienie pracy (59% wskazań). Badania te wykazały również, że istnieją rodzaje dysfunkcji, które praktycznie całkowicie wykluczają możliwość znalezienia pracy. Niskie szanse na zatrudnienie mają osoby upośledzone umysłowo (98% wskazań), chore psychicznie (98% wskazań), epileptycy (93% wskazań), ze schorzeniami narządu wzroku (91% wskazań) oraz zaburzeniami głosu, mowy i chorobami słuchu (88% wskazań). W przypadku osób upośledzonych umysłowo, chorych psychicznie i na epilepsję niska skłonność do zatrudniania jest wynikiem obaw związanych z nieprzewi-

¹³⁴ Ibidem, s. 106–107.

¹³⁵ J. Bartkowski, *Charakterystyka społeczno-ekonomiczna zakładów pracy...*, op. cit., s. 27.

¹³⁶ E. Giermanowska, *Postrzeganie niepełnosprawnych pracowników...*, op. cit., s. 68.

¹³⁷ A. Barczyński, R. Radecki, *Raport z badań. Identyfikacja przyczyn...*, op. cit., s. 128.

dywalnością zachowań osób cierpiących na te schorzenia. Osoby z tego rodzajami dysfunkcjami miały niewielkie szanse na znalezienie zatrudnienia nawet w dużych ośrodkach miejskich¹³⁸.

Również wyniki badań przeprowadzonych w 2009 r. przez Pentor Research International wśród PUP, NGO, placówek edukacyjnych i pracodawców z otwartego i zamkniętego rynku pracy wskazują na istnienie zależności między rodzajem i stopniem niepełnosprawności a skłonnością do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Wyniki tych badań wskazują, że najchętniej zatrudniane są osoby z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową lub słuchową z lekkim, ewentualnie umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Najmniejsze szanse na zatrudnienie mają natomiast osoby z niepełnosprawnością umysłową lub psychiczną¹³⁹.

2.2.1.4. Typ pracodawcy, wielkość podmiotu, prowadzona polityka personalna

Czynników warunkujących aktywność zawodową osób niepełnosprawnych po stronie pracodawców jest bardzo wiele. Skłonność do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników zależy również od wielkości podmiotu, poziomu specjalizacji stanowisk pracy i możliwości wykonania zadań przez innych pracowników podczas nieobecności pracownika niepełnosprawnego, organizacji czasu pracy, sytuacji finansowej, struktury przedsiębiorstwa oraz budowanego wizerunku. Wskazują na to między innymi wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w 2006 r. wśród pracowników PUP w ramach projektu „Elastyczne formy zatrudnienia – szansa na integrację zawodową niepełnosprawnej młodzieży”. Co drugi pracodawca poszukujący młodych niepełnosprawnych pracowników pochodził z otwartego rynku pracy (54%). Pracodawcy z chronionego rynku pracy poszukiwali młodych niepełnosprawnych pracowników nieco rzadziej. W 2005 r. 46% ofert pracy przedstawionych młodym osobom niepełnosprawnym pochodziło od tej grupy pracodawców. Składane oferty najczęściej dotyczyły zatrudnienia na stanowiskach dla pracowników fizycznych, na których wykonywanie obowiązków zawodowych nie wymagało posiadania specjalistycznych kwalifikacji zawodowych. Często było związane z wykonywaniem prac pomocniczych. Najczęściej oferty te pochodziły od firm usługowych (50% wskazań) i produkcyjno-przemysłowych (48% wskazań). Zdecydowana większość stanowisk pracy proponowanych młodym osobom niepełnosprawnym pochodziła z sektora prywatnego (91%). Pozostałe sektory zgłaszały oferty pracy dla osób niepełnosprawnych w marginalnym zakresie. Jedynie 9% ofert pochodziła z sektora publicznego, a 0,3% z sektora społecznego. Najczęściej młode osoby niepełnosprawne były zatrudniane przez prywatne podmioty gospodarcze działające w ramach otwartego rynku pracy (87% wskazań) oraz ZPCh (79% wskazań)¹⁴⁰.

Na istotny wpływ tych determinant wskazują między innymi wyniki badań ilościowych przeprowadzonych w 2009 r. przez SMG/KRC na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych wśród podmiotów

¹³⁸ E. Giermanowska, *Zatrudnienie młodych osób niepełnosprawnych w opiniach pracowników powiatowych urzędów pracy*, w: E. Giermanowska, red., *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 84–85.

¹³⁹ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 6 z 6...*, op. cit., s. 42.

gospodarczych działających na otwartym rynku pracy. Wykazały one, że wielkość podmiotu ma silny wpływ na skłonność do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Najczęściej osoby niepełnosprawne zatrudniane były przez duże podmioty gospodarcze zatrudniające więcej niż 250 osób – zatrudniało ich 77% firm tej wielkości. One też charakteryzują się najwyższą skłonnością do ich zatrudniania w przyszłości – 35% planowało zatrudnienie niepełnosprawnych pracowników w ciągu najbliższego roku. Tak wysoka skłonność dużych podmiotów gospodarczych do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników wynika między innymi stąd, że koszty związane z obsługą administracyjną, inwestycjami w infrastrukturę mającymi na celu przystosowanie stanowisk pracy i budynków do potrzeb niepełnosprawnych pracowników są dla nich opłacalne. Ponadto bardziej dbają o pozytywny wizerunek firmy na rynku i w społeczeństwie. Dysponują również większą ilością lepiej wykształconych zasobów ludzkich, częściej korzystają podczas rekrutacji z pomocy zewnętrznych specjalistów (np. tłumacza języka migowego, psychologa), mają również większą wiedzę dotyczącą zatrudniania osób niepełnosprawnych i lepszy dostęp do informacji na ten temat. Przedstawiciele dużych podmiotów gospodarczych rzadziej też wskazywali na obawy związane z niechęcią pozostałych pracowników do ich niepełnosprawnych kolegów czy przełożonych. W najmniejszym stopniu skłonne do zatrudniania osób niepełnosprawnych były uczestniczące w badaniu firmy budowlane, przemysłowe, usługowe, handlowe oraz edukacyjne. Najczęściej zatrudniały niepełnosprawnych pracowników firmy z sektora ochrony zdrowia i opieki społecznej oraz szkoły wyższe w takiej ilości, aby pozwoliło to na niewpłacanie opłat do PFRON-u. Poniżej wymaganego limitu najczęściej były zatrudniane osoby niepełnosprawne w administracji i transporcie. Osoby niepełnosprawne były zatrudniane na stanowiskach biurowych w przedsiębiorstwach z sektora publicznego, a w charakterze pracowników wykwalifikowanych i pomocniczych w firmach z sektora prywatnego. Badania wykazały również, że częściej osoby niepełnosprawne zatrudniane są przez podmioty gospodarcze znajdujące się w dobrej sytuacji ekonomicznej, mające ustabilizowaną sytuację na rynku pracy oraz przedsiębiorstwa mające problemy z obsadzeniem wolnych stanowisk pracy z powodu braku na rynku kandydatów mających potrzebne kwalifikacje i spełniających ich oczekiwania¹⁴¹. Przeprowadzone badania wykazały również, że podmioty gospodarcze działające w ramach otwartego rynku pracy charakteryzują się niskim poziomem wiedzy z zakresu zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy. Jedynie co trzeci badany (28%) deklarował, że słyszał o tym. Większość uczestniczących w badaniu przedstawicieli pracodawców (70%) nigdy nie słyszała o zarządzaniu niepełnosprawnością w miejscu pracy. Wiedzę z tego zakresu częściej miały osoby reprezentujące firmy zatrudniające niepełnosprawnych pracowników oraz deklarujące zamiar zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ciągu najbliższego roku¹⁴². Badania wykazały również, że skłonność do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest w większym stopniu wynikiem rodzaju prowadzonej polityki personalnej i kultury organizacyjnej podmiotu gospodarczego oraz wie-

¹⁴⁰ E. Giermanowska, *Zatrudnienie młodych osób niepełnosprawnych w opiniach ...*, op. cit., s. 72–74.

¹⁴¹ J. Bartkowski, *Charakterystyka społeczno-ekonomiczna zakładów pracy...*, op. cit., s. 31–37.

dzy kadry zarządzającej na temat systemu wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych niż wolnymi miejscami pracy. Częściej przeszkody w prowadzeniu polityki opartej na równości szans i niedyskryminacji podczas przyznawania awansu, organizowania szkoleń oraz rekrutacji nowych pracowników były wskazywane przez przedstawicieli podmiotów gospodarczych niezatrudniających niepełnosprawnych pracowników lub mających złe doświadczenia związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych w przeszłości¹⁴³. Najczęściej osoby niepełnosprawne zatrudniane były przez podmioty gospodarcze, w których stosowana była kultura organizacyjna klanu – preferowano pracę zespołową i dążono do powszechnej zgody i uczestnictwa (71%). Zatrudnieniu osób niepełnosprawnych sprzyjała również prowadzona polityka personalna w tych podmiotach, częściej były oceniane pozytywnie osoby niepełnosprawne i wykonywana przez nich praca. Osoby zajmujące się naborem i selekcją nowych pracowników częściej miały wiedzę z zakresu zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy. Najrzadziej natomiast osoby mające orzeczenie o niepełnosprawności pracowały w podmiotach gospodarczych, w których obowiązywała kultura organizacyjna rynku, czyli nastawionych na silną rywalizację, stawiających wysokie wymagania oraz wymagających wysokich osiągnięć (72%)¹⁴⁴.

Wpływ wielkości podmiotu gospodarczego, branży, typu własności i bieżącej sytuacji ekonomicznej na skłonność do zatrudniania osób niepełnosprawnych potwierdziły również wyniki badań jakościowych przeprowadzonych w III kwartale 2010 r. wśród firm działających na terenie województwa małopolskiego. Wykazały one, że osoby niepełnosprawne są zatrudniane głównie przez duże podmioty gospodarcze, mające mniej problemów z dostosowaniem stanowiska pracy i budynku do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika oraz przygotowaniem potrzebnej dokumentacji. Najczęściej przeszkodą utrudniającą zatrudnienie osób niepełnosprawnych są wszelkiego rodzaju działania wymagające ponoszenia dodatkowych nakładów finansowych. Uczestnicy badań uważali również, że wysokość dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników, które może uzyskać pracodawca są zbyt niskie i nie rekompensują w pełni kosztów ponoszonych przez przedsiębiorstwo, wynikających z niższej wydajności pracownika czy przyznanych przywilejów związanych z prawem do dodatkowej przerwy, dłuższego urlopu wypoczynkowego czy krótszego czasu pracy¹⁴⁵.

Wpływ polityki personalnej prowadzonej w podmiotach gospodarczych i rodzaj kultury organizacyjnej na skłonność do zatrudnienia osób niepełnosprawnych potwierdzają również wyniki badań ilościowych przeprowadzonych w 2011 r. wśród podmiotów gospodarczych działających na terenie województwa łódzkiego¹⁴⁶. Wynika z nich, że osoby niepełnosprawne są najczęściej zatrudniane przez duże i średnie podmioty gospodarcze. Te podmioty tworzą również najwięcej wolnych miejsc pracy dla osób mających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Kolejną cechą charakterystyczną,

¹⁴² E. Giermanowska. *Postrzeganie niepełnosprawnych pracowników...*, op. cit., s. 89–90.

¹⁴³ Ibidem, s. 92.

¹⁴⁴ Ibidem, s. 95–97.

¹⁴⁵ *Praca i integracja społeczna osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 42–43.

¹⁴⁶ A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit.

dotyczącą przede wszystkim dużych podmiotów gospodarczych, jest wysoki poziom specjalizacji stanowiska pracy. Pracownicy zatrudnieni w takich przedsiębiorstwach mają ściśle określony, stosunkowo wąski zakres obowiązków. Wymaga się natomiast od nich posiadania specjalistycznych kwalifikacji i umiejętności zawodowych. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych nie wymaga wprowadzania wielu zmian w organizacji pracy dużej firmy, dzięki czemu pracodawcy ci w większym stopniu są skłonni do zatrudniania członków tej zbiorowości. Osoby niepełnosprawne bardzo często zatrudniane są na stanowiskach niewymagających wysokiej wydajności pracy czy też dyspozycyjności. Związane jest to między innymi z ograniczeniami spowodowanymi istniejącą dysfunkcją organizmu, jak również określonym przez ustawodawcę wymiarem czasu pracy czy urlopu wypoczynkowego przysługującego niepełnosprawnym pracownikom oraz dodatkowymi przerwami. Najchętniej stosowanym przez pracodawców rozliczeniem czasu pracy niepełnosprawnego pracownika jest zadaniowy system czasu pracy. Dlatego też pracodawcy bardzo często jako stanowiska najbardziej odpowiednie dla pracowników niepełnosprawnych wskazywali stanowiska pomocnicze „na zapleczu” firmy, oddalone od głównych działów zajmujących się bezpośrednio obsługą klienta. Badania wykazały również, że osoby niepełnosprawne częściej zatrudniane są w podmiotach gospodarczych, w których organizacja pracy pozwala na kompensowanie ich ewentualnych nieobecności, a więc przede wszystkim dużych. Zasada ta dotyczy również obsady stanowisk pracy. Niepełnosprawni pracownicy zatrudniani są przede wszystkim na stanowiskach pozwalających na łatwe ich zastąpienie przez innych pracowników podczas nieobecności. Kolejną cechą sprzyjającą zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest rozbudowana administracja przedsiębiorstwa. Z powodu konieczności przestrzegania określonych procedur, spełniania wielu wymogów formalnych oraz obowiązku systematycznego przygotowywania rozliczeń i sprawozdań małe podmioty niechętnie decydują się na zatrudnianie niepełnosprawnych pracowników. Obciążenia te wymagają posiadania odpowiedniego zakresu wiedzy dotyczącej zatrudniania osób niepełnosprawnych, jej systematycznej aktualizacji oraz czasu potrzebnego nie tylko na jej zdobycie i uzupełnianie, ale również na przygotowanie potrzebnej dokumentacji i rozliczeń. Z przeprowadzonych badań wynika, że czynnikiem pozytywnie wpływającym na skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest budowanie wizerunku firmy w taki sposób, aby była ona na rynku postrzegana jako odpowiedzialna społecznie. Niezwykle ważną determinantą jest również sytuacja finansowa podmiotu gospodarczego. Osoby niepełnosprawne częściej są zatrudniane przez firmy rozwijające się oraz mające pewną i stabilną sytuację na rynku. Wpływ na skłonność do zatrudniania osób niepełnosprawnych ma również prowadzona polityka personalna przedsiębiorstwa. Okazuje się, że większość pracodawców nie bierze pod uwagę osób niepełnosprawnych podczas rekrutacji i selekcji kandydatów na nowych pracowników. Częściej zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest wynikiem przypadku niż celowych działań¹⁴⁷. Ponadto większość z nich zatrudniana jest na stanowiskach robotniczych, przy pracach prostych, na produkcji lub też na niesamodzielnych stanowiskach biurowych.

¹⁴⁷ Ibidem, s. 24–25.

Większość (65%) wykonuje zawód inny niż wyuczony. Często osoby z nabytą niepełnosprawnością po uzyskaniu orzeczenia mają wypłacane niższe wynagrodzenie, krótszy jest również wymiar ich czasu pracy¹⁴⁸.

2.2.1.5. Poziom przystosowania firm do zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników

Niezmiernie istotnym czynnikiem mającym wpływ na skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest również stopień przygotowania podmiotów gospodarczych do zatrudnienia członków tej grupy społecznej. Ich infrastruktura wymaga więc poniesienia znacznych nakładów finansów związanych z koniecznością wprowadzenia zmian pozwalających niepełnosprawnym pracownikom na wykonywanie swoich obowiązków zawodowych, gdyż większość firm ich nie ma. Lepiej przygotowane na zatrudnienie osób niepełnosprawnych są podmioty działające w ramach chronionego rynku pracy, ale i one wymagają poniesienia nakładów finansowych na podjęcie działań w tym zakresie. Wskazują na to między innymi wyniki badań przeprowadzonych w 2011 r. na terenie województwa łódzkiego. Uzyskane wyniki wskazują, że większość podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu nie była przygotowana do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Jedynie 14% badanych firm miało podjazdy lub windy ułatwiające dostęp do budynku, a 10% pozwalające na poruszanie się wewnątrz budynku. Co dziesiąta (11%) badana firma posiadała toalety przystosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych. Większość uczestniczących w badaniu firm (88%) nie dysponowała środkami finansowymi pozwalającymi na pokrycie kosztów związanych z przystosowaniem budynku do potrzeb potencjalnych niepełnosprawnych pracowników. Uczestniczącym w badaniu firmom mającym status ZPCh brakowało udogodnień architektonicznych i wykwalifikowanego personelu. Najlepiej przystosowane do zatrudniania pracowników niepełnosprawnych były duże podmioty gospodarcze oraz firmy, które zatrudniają lub zatrudniały niepełnosprawnych pracowników¹⁴⁹.

Wpływ poziomu dostosowań obiektów, w których znajdują się podmioty gospodarcze do potrzeb niepełnosprawnych pracowników na gotowość pracodawców do zatrudniania osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności potwierdzają wyniki badań przeprowadzonych wśród reprezentantów pracodawców na potrzeby Partnerskiego Projektu „Kluczowa rola gmin w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych” realizowanego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Wynika z nich, że podmioty, w których poziom dostosowań do potrzeb niepełnosprawnych pracowników jest bardzo niski, charakteryzują się niską skłonnością do zatrudniania takich osób. Większość (56%) badanych podmiotów nie miało żadnych udogodnień dla niepełnosprawnych pracowników w firmowych budynkach. Co najmniej jedno znajdowało się w 44% z nich. W co trzecim (33%) podmiocie, którego przedstawiciele deklarowali istnienie przynajmniej jednego udogodnienia znajdowały się podjazdy do budynków, a w co czwartym (26%) dostosowane były do potrzeb niepełnosprawnych toalety. Stanowiska pracy dostosowane były do potrzeb niepełnosprawnych pracowników w blisko co

¹⁴⁸ Ibidem, s. 11.

¹⁴⁹ Ibidem, s. 109.

piątej badanej firmie (19%), a w co dziesiątej (11%) konstrukcja wind umożliwiała korzystanie z nich osobom niepełnosprawnym. Najczęściej udogodnienia te występowały w przedsiębiorstwach, które zatrudniały niepełnosprawnych pracowników. Ponad trzy czwarte firm niezatrudniających osób niepełnosprawnych nie ma żadnego udogodnienia¹⁵⁰.

2.2.1.6. Postawy dyskryminacyjne w środowisku pracy

Na sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy wpływ mają postawy pracodawców, bezpośrednich przełożonych i pozostałych pracowników. Pracownicy niepełnosprawni bowiem mogą być przez nich postrzegani w sposób stereotypowy, a w skrajnych przypadkach nawet dyskryminowani¹⁵¹. Przeprowadzone badania wykazują, że spotykanie się z tego rodzaju sytuacjami osłabia zainteresowanie osób niepełnosprawnych podejmowaniem działań zmierzających do znalezienia pracy i jej utrzymania. Czynnikiem negatywnie wpływającym na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych jest ich dyskryminacja podczas naboru i wykonywania pracy. Badania prowadzone w 2011 r. wśród podmiotów gospodarczych działających na terenie województwa łódzkiego wykazały, że blisko co dziesiąta uczestnicząca w badaniach osoba niepełnosprawna była źle traktowana przez swoich przełożonych, a około 12% spotkało się z niezrozumieniem ograniczeń wynikających z dysfunkcji organizmu oraz nierespektowaniem ustawowo zagwarantowanych przywilejów należnych niepełnosprawnemu pracownikowi¹⁵². Ponadto co czwarty badany (26%) zetknął się nielegalnymi praktykami w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a 40% słyszało o takich przypadkach. Najczęściej dotyczyło to propozycji zatrudnienia bez podpisania umowy o pracę. Z taką propozycją spotkał się co piąty respondent (20%), a co trzeci (29%) słyszał o takich sytuacjach. Do wykonywania pracy w warunkach niezgodnych z prawem było zmuszanych przez pracodawcę 8% badanych, a 17% deklarowało, że słyszało o takich praktykach. Propozycje wypłacenia tylko części należnego wynagrodzenia otrzymało od pracodawcy 6% badanych, 4% otrzymało propozycję nieświadczania pracy, a 3% podpisania fikcyjnej umowy o pracę. O takim postępowaniu pracodawcy wobec osoby niepełnosprawnej słyszało odpowiednio: 16%, 9% i 8% badanych¹⁵³.

¹⁵⁰ A. Barczyński, R. Radecki, *Raport z badań. Identyfikacja przyczyn...*, op. cit., s. 84–86.

¹⁵¹ Istnieje wiele definicji pojęcia „dyskryminacja”. Wpływ na taką sytuację mają przede wszystkim względność i niejednoznaczność tego pojęcia oraz to, że istniejące sposoby definiowania zmieniają się wraz z zachodzącymi zmianami w społeczeństwie. Ponadto zjawiskiem dyskryminacji zajmują się reprezentanci różnych działów nauki, nadający temu pojęciu znaczenie ściśle związane z zakresem swoich zainteresowań badawczych. Na potrzeby niniejszego opracowania posługiwać się będziemy definicją pojęcia „dyskryminacja” opracowaną i przyjętą przez ILO. Według niej dyskryminacją na rynku pracy jest „wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu oraz wszelkie inne rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie powodujące zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu, które będzie mogło być wymienione przez zainteresowanego Członka po zasięgnięciu opinii reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, o ile takie istnieją, oraz innych właściwych organizacji”. Dyskryminacją nie jest różnicowanie, wyłączenie lub uprzywilejowanie, oparte na kwalifikacjach wymaganych dla określonego zatrudnienia, szkolenia zawodowego. Definicja ta dotyczy również warunków pracy. Konwencja (Nr 111) dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu. Genewa 1958-06-25 (DzU 1961 r., nr 42, poz. 218) art. 1.

¹⁵² A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 87.

¹⁵³ Ibidem, s. 52.

Badania wskazują, że niechęć do zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz postawy dyskryminacyjne są efektem niewiedzy i braku informacji na temat tej zbiorowości. Kontakt z niepełnosprawnym pracownikiem pozwala na porównanie poglądów z rzeczywistością i zanikanie negatywnych stereotypów dotyczących członków tej zbiorowości. Dlatego też pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne charakteryzują się wyższą skłonnością do ich zatrudniania i dostrzegają mniej problemów z tym związanych¹⁵⁴.

Na stereotypowy sposób postrzegania osób niepełnosprawnych przez pracodawców oraz dyskryminowanie ich podczas naboru i selekcji kandydatów na nowych pracowników wskazują również wyniki badań jakościowych przeprowadzonych w III kwartale 2010 r. wśród niepełnosprawnych mieszkańców województwa małopolskiego. Osoby niepełnosprawne podczas przeprowadzanych wywiadów podkreślały, że podczas poszukiwania pracy spotkali się z odmową zatrudnienia ze względu na niepełnosprawność, mimo że mieli wymagane kompetencje zawodowe. Z kolei z wywiadów przeprowadzonych z pracodawcami wynika, że dominuje wśród nich przekonanie o tym, że osoby niepełnosprawne powinny przede wszystkim wykonywać prace proste. Natomiast dla większości pracodawców niezatrudniających nigdy niepełnosprawnych pracowników, osoby niepełnosprawne to ludzie poruszający się na wózkach inwalidzkich, niewidomi lub pozbawieni kończyn. Obawiają się również, że osoba niepełnosprawna nie będzie dobrym i wydajnym pracownikiem. Tego rodzaju obaw nie zgłaszali natomiast uczestniczący w badaniach pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych pracowników¹⁵⁵.

Dyskryminowanie osób niepełnosprawnych przez pracodawców podczas poszukiwania pracy potwierdzają również badania ilościowe przeprowadzone pod koniec 2006 r. przez CBOS na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych na ogólnopolskiej próbie 500 osób niepełnosprawnych w wieku 15–29 lat. Co dziesiąty uczestnik badania deklarował, że zetknął się z dyskryminacją podczas poszukiwania pracy. Badania te wykazały, że dostrzeganie postaw dyskryminacyjnych zależy od poziomu wykształcenia osób niepełnosprawnych, miejsca zamieszkania i stopnia niepełnosprawności. Częściej dostrzegały tego rodzaju postawy niepełnosprawni uczestnicy badań legitymujący się wyższym wykształceniem, mieszkający w większych miejscowościach, mający orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności¹⁵⁶. Z badań tych wynika również, że w przypadku niektórych młodych osób niepełnosprawnych pierwszy kontakt z pracą był zarazem pierwszą ofertą otrzymaną od nieuczciwego pracodawcy. Oferty takie były związane z wykonywaniem pracy na innych warunkach niż w umowie, opóźnianiem podpisania umowy o pracę lub jej niepodpisaniem w ogóle, wypłacaniem niższych wynagrodzeń, niepłaceniem za nadgodziny, wymaganiem świadczenia pracy w dłuższym

¹⁵⁴ Takie wnioski wyciągnęli na podstawie uzyskanych wyników z badań m. in. I. Poliwcza, *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych...*, op. cit.; E. Giermanowska, *Postrzeganie niepełnosprawnych pracowników...*, op. cit.; *Praca i integracja społeczna osób niepełnosprawnych...*, op. cit.; A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit.

¹⁵⁵ *Praca i integracja społeczna osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 31–32.

¹⁵⁶ J. Bartkowski, *Młodzi niepełnosprawni a instytucje...*, op. cit., s. 145.

wymiarze godzin pracy niż pozwalają zapisy prawne, nieprzestrzeganiem zasad BHP¹⁵⁷. Z kolei z badań przeprowadzonych w 2007 r. wśród klientów Agencji Zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych Fundacji Fuga Mundi w Lublinie i pacjentów ambulatoryjnych ośrodków rehabilitacji medycznej wynika, że stosunkowo często stosowaną przez pracodawców praktyką jest zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych na stanowiskach pracy wymagających niższych niż posiadane przez nich kwalifikacje zawodowe. Blisko połowa pracujących respondentów była zatrudniona właśnie na tego rodzaju stanowiskach¹⁵⁸.

Z badań przeprowadzonych w 2009 r. przez Pentor Research International wynika, że osobom niepełnosprawnym często przydziela się niższe stanowiska pracy niewymagające specjalistycznych kwalifikacji zawodowych. Praktyki te najczęściej stosowane są przez podmioty działające na otwartym rynku pracy. Oni też częściej niż uczestniczący w badaniach pracownicy PUP, NGO i instytucji edukacyjnych uważali, że osoby niepełnosprawne powinny wykonywać pracę łatwą, prostą i lekką (29% wskazań) lub biurową (27% wskazań). Co dziesiąty pracodawca działający w ramach otwartego rynku pracy wskazywał, że osoby niepełnosprawne powinny być zatrudniane do wykonywania prac porządkowych lub na stanowisko sprzątaczkę (10% wskazań)¹⁵⁹.

Istnienia postaw dyskryminacyjnych wśród pracodawców dowodzą również badania przeprowadzone w 2010 r. na próbie 800 osób niepełnosprawnych mieszkających na wiejskich terenach województwa lubelskiego. Prawie co trzeci badany (28%) deklaruje, że zdarzało mu się spotykać w miejscu pracy z sytuacjami niesprawiedliwego traktowania przez innych pracowników, a 5% respondentów spotykało się z tego rodzaju sytuacjami często¹⁶⁰. Większość badanych nigdy nie przesuwiała się na wyższe (76%) lub niższe (95%) stanowisko pracy. Jedynie co piąty badany awansował (24%), przy czym większość (13%) tylko raz, zaś 5% respondentów została przesunięta na niższe stanowisko¹⁶¹.

Osoby niepełnosprawne są również dyskryminowane i wykorzystywane przez podmioty posiadające status ZPCh. Świadczą o tym między innymi wyniki analizy monografii 16 wybranych powiatów 2006 r. w ramach projektu „Elastyczne formy zatrudnienia – szansa na integrację zawodową niepełnosprawnej młodzieży”. Z wywiadów przeprowadzonych z pracownikami PUP, NGO i pracodawcami wynika, że niektóre ZPCh podczas naboru i selekcji niepełnosprawnych kandydatów do pracy starają się wybrać osoby najbardziej sprawne. Ale nie była to jedyna wada wymieniana przez badanych. W niektórych ZPCh pracownicy niepełnosprawni są zmuszani do ubiegania się o przyznanie orzeczenia o wyższym niż posiadane stopniu niepełnosprawności. Z badań tych wynika, że osoby niepełnosprawne

¹⁵⁷ E. Giermanowska, *Rynek pracy i elastyczne zatrudnienie...*, op. cit., s. 133.

¹⁵⁸ E. Rutkowska, J. Rakowska, *Bariery w aktywizacji zawodowej...*, op. cit., s. 31.

¹⁵⁹ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 6 z 6...*, op. cit., s. 40.

¹⁶⁰ D. Tomczyszyn, *Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością w opiniach osób niepełnosprawnych pochodzących z terenów wiejskich województwa lubelskiego*, w: *Determinanty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych zamieszkujących na obszarach wiejskich w województwie lubelskim. Raport z badań*, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Biała Podlaska 2011, s. 49.

¹⁶¹ *Ibidem*, s. 50.

najczęściej wykorzystywane są przez ZPCh zlokalizowane w powiatach, gdzie nie ma zbyt wielu ofert pracy dla tej grupy osób. Respondenci wskazywali również na rywalizowanie ZPCh o niepełnosprawne osoby. Zjawisko to dotyczyło jednak tylko tych powiatów, gdzie nie było osób niepełnosprawnych spełniających oczekiwania ZPCh zainteresowanych zatrudnieniem w takim podmiocie. Firmy te musiały więc walczyć o pracowników, chcąc zachować swój status. Niejednokrotnie czekali kilka miesięcy aż pojawi się odpowiedni kandydat w PUP lub też szukali samodzielnie w innych zakładach pracy informacji o zwolnionych osobach niepełnosprawnych. Badania wskazują, że niektóre ZPCh mające problemy z obsadzeniem stanowisk pracy osobami niepełnosprawnymi obchodzą lub nawet łamią prawo, zatrudniając osoby, o których wiadomo, że nie będą pracować¹⁶². Respondenci byli również zdania, że zatrudnienie na chronionym rynku pracy utrudnia integrację osób niepełnosprawnych z resztą społeczeństwa, a stanowiska pracy im oferowane są nieatrakcyjne i niskopłatne. Uważali również, że nie przygotowują one osób niepełnosprawnych do podjęcia pracy zarobkowej na otwartym rynku pracy. Często osoby niepełnosprawne były zatrudniane na rynku chronionym przez wiele lat. Zdaniem badanych ZPCh nie inwestują w rozwój zawodowy niepełnosprawnych pracowników i skupiają się na uzyskiwaniu korzyści finansowych, co często powoduje odsunięcie na drugi plan realizacji zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej¹⁶³.

Na niespełnianie roli ZPCh w istniejącym systemie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych wskazują również między innymi wyniki wywiadów pogłębionych przeprowadzonych w 2008 r. z 15 osobami niepełnosprawnymi mieszkającymi na terenie trzech powiatów województwa podkarpackiego: bieszczadzkim, rzeszowskim i stalowowolskim, w ramach projektu „Badanie barier i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych”. Wynika z nich, że osoby niepełnosprawne z postawami dyskryminacyjnymi i negatywnymi stereotypami pracownika niepełnosprawnego spotykają się również w ZPCh. Pracodawcy ci podczas naboru i selekcji nowych pracowników zwracają uwagę przede wszystkim na posiadane orzeczenie o stopniu niepełnosprawności oraz okres, na jaki zostało ono wydane. Niektóre ZPCh nie inwestują w rozwój zawodowy pracowników, nie spełniają również wyznaczonej przez ustawodawcę roli – nie są pośrednim etapem w drodze do zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Respondenci uważali również, że zatrudnienie w ZPCh prowadzi do izolacji i wykluczenia osób niepełnosprawnych¹⁶⁴.

Jerzy Bartkowski na podstawie wyników badań ilościowych przeprowadzonych w 2009 r. przez SMG/KRC na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych wśród podmiotów gospodarczych działających na otwartym rynku pracy dzieli negatywne stereotypy dotyczące niepełnosprawnych na następujące trzy główne rodzaje: wizerunku typowego niepełnosprawnego, jego obrazu jako pracownika i konsekwencji jego zatrudnienia. Pierwsza z tych barier dotyczy stereotypów poszczególnych dysfunkcji osób niepełno-

¹⁶² E. Giermanowska, *Nietypowe formy zatrudnienia – proces instytucjonalizacji zatrudnienia młodych osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*, w: E. Giermanowska, red., *Młodzi niepełnosprawni...*, op. cit., s. 230–232.

¹⁶³ Ibidem, s. 237.

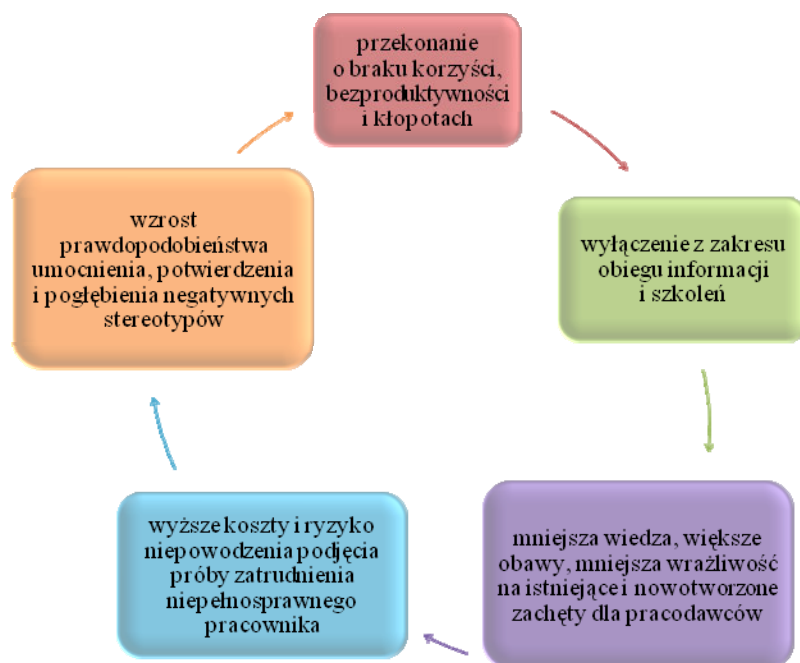
¹⁶⁴ Ł. Kutyló, P. Stronkowski, I. Wolińska, M. Zub, *Barьеры i możliwości integracji zawodowej...*, op. cit., s. 114–115.

sprawnych. Druga jest związana z postrzeganiem pracowników niepełnosprawnych jako osób w mniejszym stopniu przydatnych, dyspozycyjnych, samodzielnych i wydajnych, legitymujących się niskimi kwalifikacjami zawodowymi, bardziej roszczeniowych, często nieobecnych z powodu pogorszenia stanu zdrowia. Trzecia grupa przeszkód ograniczających skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych dotyczy przekonania, że ich zatrudnienie wymaga poniesienia wysokich kosztów na dostosowanie stanowiska pracy i budynku, w którym znajduje się firma, do potrzeb i możliwości niepełnosprawnych pracowników oraz dodatkowymi obowiązkami o charakterze administracyjnym¹⁶⁵.

Zdaniem Bartkowskiego¹⁶⁶ postrzeganie przez pracodawców z otwartego rynku pracy niepełnosprawnych osób w tak negatywnych sposób prowadzi do powstania samonapędzającego się układu (schemat 6), który powoduje pogłębienie i utrwalenie się negatywnych stereotypów.

Schemat 6

Błędne koło działań stereotypowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Bartkowski, *Charakterystyka społeczno-ekonomiczna zakładów pracy...*, op. cit., s. 45.

Przekonanie właścicieli podmiotów gospodarczych oraz zatrudnioną w nich kadrę zarządzającą o tym, że osoby niepełnosprawne są pracownikami mniej produktywnymi, kłopotliwymi, a zatrudnienie ich jest związane z koniecznością poniesienia dodatkowych kosztów powoduje, że nie interesują się pozyskiwaniem informacji na ten temat. Bierność w pozyskiwaniu informacji dotyczących zatrud-

¹⁶⁵ J. Bartkowski, *Charakterystyka społeczno-ekonomiczna zakładów pracy...*, op. cit., s. 27–29.

¹⁶⁶ Ibidem, s. 45.

niania osób niepełnosprawnych prowadzi z kolei do tego, że nie znają oni obowiązujących i nowo tworzonych zachęt kompensujących pracodawcom ponoszone koszty związane z ich zatrudnieniem. Niewiedza natomiast prowadzi do pogłębienia się obaw związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, a ewentualnie podejmowane próby zatrudnienia ich przynoszą wyższe koszty i często kończą się niepowodzeniem. Negatywne doświadczenia wyniesione z takich prób z kolei zwiększają ryzyko potwierdzenia i wzmocnienia posiadanych przez pracodawców i kadre zarządzającą firmą negatywnych stereotypów niepełnosprawnych pracowników i tym samym jeszcze bardziej obniżają skłonność do ich zatrudniania.

2.2.2. Wpływ infrastruktury i miejsca zamieszkania na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

Prowadzone badania dowodzą, że czynnikami mającymi istotny wpływ na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych są również miejsce zamieszkania oraz znajdująca się na tym terenie infrastruktura i poziom jej dostosowania do potrzeb korzystających z niej osób z różnego rodzaju dysfunkcjami organizmu. Miejsce zamieszkania w znaczny sposób może ograniczać możliwości znalezienia zatrudnienia ze względu na brak wolnych miejsc pracy na tym terenie czy też pracodawców w ogóle. Problem ten jest najbardziej widoczny na terenach wiejskich, znacznie oddalonych od dużych miast i aglomeracji miejskich, niedysponujących infrastrukturą umożliwiającą osobom niepełnosprawnym swobodne przemieszczanie. Niedociągnięcia infrastrukturalne ograniczają osobom niepełnosprawnym możliwości dotarcia do pracodawców oferujących wolne miejsca pracy w innych miejscowościach, jak również korzystanie z różnego rodzaju świadczeń rehabilitacyjnych, zaopatrzenia ortopedycznego czy pomocy lekarza specjalisty, co może prowadzić do pogłębienia się niepełnosprawności do stopnia wykluczającego całkowicie jakąkolwiek aktywność zawodową. Niedociągnięcia infrastrukturalne ograniczają również możliwości kształcenia zawodowego, gdyż szkoły zawodowe, uczelnie wyższe, jak również firmy szkoleniowe znajdują się głównie w dużych miastach. Brak możliwości dojazdu do miejscowości, w których te instytucje edukacyjne się znajdują zmniejsza możliwość uczestnictwa w kształceniu osobom niepełnosprawnym spoza nich, zwiększając ich poziom wykluczenia oraz w istotny sposób obniżając ich poziom konkurencyjności na rynku pracy. Osoby mieszkające na terenach wiejskich i w małych miejscowościach oddalonych od dużych miast mają również ograniczone możliwości w korzystaniu z usług świadczonych przez instytucje rynku pracy. Instytucje te zlokalizowane są w miejscowościach większych, mających status powiatu. Dotarcie do nich ze względu na braki infrastrukturalne dla niektórych osób niepełnosprawnych jest utrudnione, co z kolei ogranicza możliwości ich aktywizacji zawodowej oraz korzystania ze świadczonych przez nie usług. Wyniki badań wskazują, że siła i zakres oddziaływania tych determinant pomimo podejmowanych działań i inwestycji władz lokalnych i regionalnych od wielu lat nie słabnie.

Istnienie zależności między miejscem zamieszkania a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych potwierdzają wyniki badania przeprowadzonego przez Helenę Ochonczenko wśród 40 osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w lubelskim PUP jako bezrobotne lub poszukujące pracy. Badania wykazały, że osoby niepełnosprawne mieszkające na terenach wiejskich charakteryzują się niższą aktywnością zawodową niż niepełnosprawni mieszkańcy miast. W zbiorowości uczestniczących w badaniu niepełnosprawnych mieszkańców miast co trzecia osoba (31%) charakteryzowała się niską aktywnością zawodową, podczas gdy w zbiorowości badanych mieszkańców obszarów wiejskich odsetek takich osób wyniósł 45,5% osób. Jednym z głównych powodów wyższej skłonności do bierności wskazywanych przez niepełnosprawnych mieszkańców wsi był brak lub niedostosowanie istniejącego węzła komunikacyjnego do potrzeb i możliwości tych osób¹⁶⁷. Ochonczenko wyodrębnia trzy społeczno-zawodowe grupy niepełnosprawnych mieszkańców wsi, różniące się ze względu na status zawodowy¹⁶⁸:

- osoby pracujące wyłącznie w gospodarstwach rolnych;
- dwuzawodowcy – osoby pracujące jednocześnie w gospodarstwie rolnym i poza nim;
- mieszkańcy wsi zatrudnieni poza rolnictwem.

Zwraca również uwagę na to, że w Polsce na terenach wiejskich często występuje jawne bezrobocie wśród ludności nierolniczej i koncentracja bezrobocia ukrytego wśród ludności wiejskiej. Ponadto cechą charakterystyczną obszarów wiejskich jest posiadanie przez ich mieszkańców niższego poziomu wykształcenia w porównaniu z mieszkańcami miast. Dominującym poziomem wykształcenia na wsiach jest wykształcenie zasadnicze zawodowe, przy czym zawody posiadane przez mieszkańców tych obszarów są w większości zawodami nadwyżkowymi, niedostosowanymi do potrzeb współczesnego rynku pracy¹⁶⁹.

Istnienie na terenach wiejskich ukrytego bezrobocia potwierdziły również badania przeprowadzone w 2010 r. w ramach projektu „Diagnoza rynku pracy województwa lubelskiego w aspekcie funkcjonowania w nim osób z niepełnosprawnych” z 30 reprezentantami instytucji samorządowych i pozarządowych z terenu województwa lubelskiego wspierających osoby niepełnosprawne. Wynika z nich, że zjawisko to nadal występuje na terenach wiejskich i dotyczy również mieszkających tam osób niepełnosprawnych. Jest ono między innymi wynikiem uwarunkowań kulturowych występujących na tego rodzaju obszarach. Słabo rozwinięta infrastruktura, niedostosowana do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych powoduje, że osoby niepełnosprawne są często izolowane nie tylko w środowisku lokalnym, ale również osób niepełnosprawnych¹⁷⁰.

¹⁶⁷ H. Ochonczenko, *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych (raport z badań)*, w: A. Barczyński, red., *Społeczne korzyści zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, KIG-R, Warszawa 2008, s. 233.

¹⁶⁸ Ibidem, s. 232.

¹⁶⁹ Ibidem, s. 232.

¹⁷⁰ R. Maciejewska, *Funkcjonowanie osób niepełnosprawnych na rynku pracy w opinii pracowników instytucji wsparcia*, w: P. Rydzewski, R. Maciejewska, J. Bielecka-Prus, A. Szkoła, *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy Lubelszczyzny*, Wydawnictwo WSPA, Lublin 2011, s. 305.

Wpływ miejsca zamieszkania na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych potwierdzają również wyniki badań przeprowadzonych w 2007 r. w oddziałach Polskiego Związku Głuchych. Badania te zostały przeprowadzone za pomocą specjalnie opracowanego kwestionariusza wywiadu. Uczestniczyło w nich 191 osób niepełnosprawnych¹⁷¹. Wyniki ich wskazują, że aktywność zawodowa mieszkańców wsi jest znacznie mniejsza niż miast. Wśród uczestniczących w badaniu mieszkańców obszarów wiejskich większość (77%) nie pracowała zawodowo. Zaobserwowano również, że większość bezrobotnych niepełnosprawnych mieszkańców wsi (69%) to osoby w wieku produkcyjnym, przy czym dość liczną grupę stanowiły w tym przypadku osoby w wieku 25–44 lata, podczas gdy w przypadku zbiorowości niepełnosprawnych mieszkańców miast należących do tej kategorii wieku, co trzecia osoba pracowała zawodowo (32%). W przypadku zbiorowości niepełnosprawnych mieszkańców miast dominujący odsetek stanowiły osoby wykonujące pracę przynoszącą dochód, przy czym zaobserwowano również następującą zależność: wraz ze wzrostem liczby mieszkańców miast rośnie poziom aktywności zawodowej ich niepełnosprawnych mieszkańców¹⁷².

Również w badaniach przeprowadzonych w 2007 r. przez Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk na zlecenie Biura Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej w ramach projektu „Diagnoza sytuacji osób niepełnosprawnych zamieszkałych w małych miastach i na terenach wiejskich – bariery w integracji społecznej i zawodowej” wskazano na istnienie zależności między miejscem zamieszkania a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych. Badaniami objęto reprezentantów instytucji lokalnych znajdujących się na terenie gmin wiejskich i w małych miastach oraz osób niepełnosprawnych mieszkających na tych terenach. Z badań tych wynika, że na terenie gmin małych, oddalonych od dużych aglomeracji miejskich brakuje miejsc pracy, a liczba podmiotów gospodarczych mogących zatrudniać większą liczbę pracowników jest niewielka lub też nie ma ich tam wcale, co negatywnie wpływa na możliwości znalezienia pracy przez osoby niepełnosprawne. Na obszarach tych często nie tylko brakuje podmiotów działających w ramach otwartego rynku pracy, ale również ZPCh czy ZAZ. Wyniki tych badań dowodzą również, że osoby niepełnosprawne mieszkające na terenach nisko uprzemysłowionych oraz oddalonych od większych miast nie znają potrzeb współczesnego rynku pracy, nie umieją się również po nim poruszać. Nie wiedzą bowiem, gdzie mogliby podjąć pracę i na jakim stanowisku, nie widzą również możliwości znalezienia zatrudnienia w miejscowości, w której mieszkają, zaś dojazd do innych, oddalonych miejscowości przysparza wielu problemów. Oferty pracy dla osób niepełnosprawnych, gdy już się pojawiają są nisko płatne i nie uwzględniają preferencji związanych z organizacją czasu pracy. Znacznych trudności przysparzają również liczne bariery architektoniczne w przestrzeni publicznej i komunikacyjne

¹⁷¹ A. Zajadacz, A. Marciniak, *Wybrane cechy społeczno-demograficzne a aktywność zawodowa osób niesłyszących w Polsce*, w: J. Żbikowski, A. Siedlecka, red., *Wybrane aspekty z aktywności zawodowej...*, op. cit.

¹⁷² Ibidem, s. 76–77.

utrudniające dojazd do większych miejscowości. Skala podejmowanych inwestycji infrastrukturalnych w gminach nie jest bowiem wystarczająca bądź też nie do końca przemyślana¹⁷³.

Badania ilościowe przeprowadzone w 2008 r. wśród 600 osób niepełnosprawnych mieszkających na terenie województwa podkarpackiego, w ramach projektu „Badanie barier i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych” wskazują na istnienie istotnej statystycznie zależności i umiarkowanie silnego związku miejsca zamieszkania z poziomem wykształcenia ($r=-0,3$). Dostęp niepełnosprawnych mieszkańców obszarów wiejskich do instytucji edukacyjnych jest gorszy na poziomie od średniego wzwyż. Dlatego też mieszkanie na terenach wiejskich realizatorzy badania uznali za barierę utrudniającą integrację zawodową osób niepełnosprawnych oraz obniżającą ich pozycję konkurencyjną na rynku pracy¹⁷⁴.

Niską aktywność zawodową niepełnosprawnych mieszkańców obszarów wiejskich potwierdzają wyniki badań przeprowadzonych w 2010 r. na próbie 800 osób niepełnosprawnych mieszkających na wiejskich terenach województwa lubelskiego. Blisko co piąty badany niepełnosprawny mieszkaniec wsi (18%) wykonywał pracę przynoszącą dochód¹⁷⁵. Większość respondentów (82%) w momencie badania nie pracowała zawodowo, przy czym co trzecia z nich (31%) nie była zainteresowana poszukiwaniem pracy. Zainteresowanie podjęciem zatrudnienia deklarował co drugi (50%) niepełnosprawny bezrobotny mieszkaniec wsi¹⁷⁶. Bierni uczestnicy tego badania wśród powodów swojej dezaktywizacji najczęściej wskazywali zły stan zdrowia (50%) oraz brak ofert pracy (23%). Odsetek respondentów, dla których największym utrudnieniem był brak możliwości dojazdu do pracy był niewielki i wyniósł 1,2%¹⁷⁷. Jednakże wśród problemów, które zdaniem wszystkich uczestników badania należałoby rozwiązać w pierwszej kolejności w celu podniesienia poziomu aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych 9% wskazywało na konieczność likwidacji barier architektonicznych, a 2% na umożliwienie przeniesienia się ze wsi do miasta¹⁷⁸. Na istotny wpływ miejsca zamieszkania oraz możliwości dojazdu do pracy na aktywność zawodową niepełnosprawnych mieszkańców wsi wskazuje analiza poziomu statystycznej zależności tych czynników. W opinii 72% badanych zamieszkiwanie na terenach wiejskich jest czynnikiem w dużym stopniu utrudniającym znalezienie pracy, a dla 81% barierą w dużym stopniu utrudniającą wykonywanie pracy zawodowej jest konieczność dojazdów do miejsca pracy¹⁷⁹.

Również wyniki badań jakościowych przeprowadzonych w III kwartale 2010 r. na terenie województwa małopolskiego wśród osób niepełnosprawnych oraz przedstawicieli PUP i pracodawców zatrudniających i niezatrudniających niepełnosprawnych pracowników wskazują, że pomimo podej-

¹⁷³ B. Gąciarz, A. Ostrowska, W. Pańków, *Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa...*, op. cit.

¹⁷⁴ Ł. Kutyło, P. Stronkowski, I. Wolińska, M. Zub, *Barьеры i możliwości integracji zawodowej...*, op. cit., s. 59.

¹⁷⁵ D. Tomczyszyn, *Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami...*, op. cit., s. 46.

¹⁷⁶ Ibidem, s. 51.

¹⁷⁷ Ibidem, s. 53.

¹⁷⁸ Ibidem, s. 56.

¹⁷⁹ Ibidem, s. 87–90.

mowanych działań nadal poziom istniejącej infrastruktury nie jest dostosowany do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Uczestnicy badań uważali, że jedną z najbardziej istotnych barier utrudniających aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych są właśnie niedostosowania infrastruktury do potrzeb tej zbiorowości, a szczególnie osób z dysfunkcjami narządów ruchu¹⁸⁰.

Istotny wpływ barier infrastrukturalnych na poziom aktywności zawodowej wykazały również wyniki wywiadów kwestionariuszowych przeprowadzonych w 2011 r. w ramach badania realizowanego przez IPiSS „Aktywność życiowa osób z niepełnosprawnością” (AŻON) wśród 1529 osób niepełnosprawnych w wieku 16–64 lata. Dla co trzeciego uczestnika badania bariery architektoniczne (32% wskazań) stanowiły największą przeszkodę w podejmowaniu aktywności. Niewiele niższy był udział respondentów, dla których największym utrudnieniem było niedostosowanie komunikacji publicznej do ich potrzeb i możliwości oraz brak dostępu do sprzętu rehabilitacyjnego i leczniczego (po 30% wskazań). Na niedostosowanie budynków publicznych oraz dojść do nich wskazywało 28% badanych jako na silną barierę utrudniającą przemieszczanie¹⁸¹.

2.2.3. Postawy rodziny osób niepełnosprawnych zachęcające i zniechęcające do aktywności zawodowej jej niepełnosprawnych członków

Liczne badania dowodzą, że poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, przyjęte normy postępowania związane z wykonywaniem pracy zawodowej oraz miejsce, jakie w hierarchii wartości będzie zajmowało jej wykonywanie, zależą również od członków najbliższej rodziny i opiekunów prawnych osób niepełnosprawnych, tego, w jaki sposób byli przez nich postrzegani i sytuacji materialnej gospodarstwa domowego. To od członków najbliższej rodziny i opiekunów zależy przede wszystkim przebieg socjalizacji i biografii edukacyjnej osób niepełnosprawnych od urodzenia oraz tych, u których dysfunkcje organizmu pojawiły się we wczesnym dzieciństwie lub młodości. Mają one bowiem wpływ na wybór kierunków kształcenia i rodzaju instytucji edukacyjnej. Badania dowodzą, że poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych również jest uzależniony od postaw najbliższych członków rodziny i opiekunów prawnych osób niepełnosprawnych. Internalizowane w procesie socjalizacji normy, zachowania i postawy mogą przyczyniać się do pojawienia i utrwalenia bierności zawodowej niepełnosprawnych osób. Możliwości kształcenia oraz podjęcia zatrudnienia zależą również od prawidłowego i niezakłóconego przebiegu rehabilitacji medycznej, społecznej i zawodowej, a to z kolei wymaga znacznych środków finansowych pozwalających na pokrywanie związanych z tym kosztów. Zakup leków oraz potrzebnego sprzętu kompensującego ograniczenia wynikające z istniejącej dysfunkcji organizmu, jego utrzymanie, konserwacja i wykonywanie napraw również w znacznym stopniu obciążają budżet gospodarstwa domowego. Jeśli stosunek najbliższej rodziny i opiekunów do podejmowania zatrudnienia i podejmowania aktywności edukacyjnej niepełnosprawnych

¹⁸⁰ *Praca i integracja społeczna osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 42–43.

podopiecznych jest negatywny, wówczas podczas procesu socjalizacji jednostka zinternalizuje negatywne postawy wobec wykonywania pracy zawodowej i kształcenia. Ich postawy i poglądy dotyczące wykonywania pracy zawodowej i kształcenia mają istotne znaczenie również podczas podejmowania decyzji o kontynuowaniu aktywności zawodowej lub dezaktywizacji oraz uczestnictwie w kształceniu przez osoby z niepełnosprawnością nabytą w późniejszym okresie życia.

Istotny wpływ najbliższej rodziny na poziom aktywności zawodowej niepełnosprawnych osób potwierdzają między innymi przeprowadzone w 2010 r. w ramach projektu „Diagnoza rynku pracy województwa lubelskiego w aspekcie funkcjonowania w nim osób niepełnosprawnych” wywiady pogłębione z 40 pracującymi niepełnosprawnymi mieszkańcami województwa lubelskiego. Wynika z nich, że rodzina jest największym pozainstytucjonalnym systemem wsparcia społecznego niepełnosprawnych osób. Stanowi nie tylko źródło wsparcia emocjonalnego przez okazywane współczucie, zainteresowanie i zrozumienie. Osoba niepełnosprawna może znaleźć w niej szacunek i akceptację, co pozwala jej czuć się wartościową jednostką społeczną. Umożliwia także osobom niepełnosprawnym aktywne włączenie się w życie społeczeństwa. Rodzina wspiera niepełnosprawne osoby również materialnie, starając się zapewnić im godną egzystencję. Osoby, których dysfunkcja znacznie utrudnia lub uniemożliwia wykonywanie podstawowych czynności życiowych, mogą liczyć na pomoc ze strony najbliższej rodziny przy ich wykonywaniu zarówno w domu, jak i poza nim. Członkowie rodziny często udzielają porad oraz zdobywają i przekazują potrzebne informacje. Niejednokrotnie są oni jedynymi osobami, na których pomoc osoby niepełnosprawne mogą liczyć. Nie zawsze jednak relacje zachodzące między osobami niepełnosprawnymi i członkami ich najbliższej rodziny są proste. Nie zawsze też rodzina oferuje swoją pomoc niepełnosprawnemu członkowi. Zdarzają się przypadki odrzucania, poniżania, a nawet prześladowania osób niepełnosprawnych przez najbliższą rodzinę. Zauważono ponadto, że często rodzina, w której pojawia się niepełnosprawne dziecko bądź też w wyniku wypadku lub choroby dochodzi do dysfunkcji organizmu u jednego z jej członków, czuje się osamotniona. Rodzice niepełnosprawnych dzieci niejednokrotnie kierują się intuicją podczas podejmowania decyzji związanych z ich kształceniem i aktywnością zawodową¹⁸¹.

Na to, że rodzina może utrudniać podejmowanie aktywności edukacyjnej i zawodowej osób niepełnosprawnych wskazują wypowiedzi uczestniczących w wywiadach pogłębionych 60 niepełnosprawnych mieszkańców województwa małopolskiego. Wynika z nich, że brak wsparcia ze strony rodziny, przyjaciół i znajomych może być powodem niepodjęcia aktywności edukacyjnej osób niepełnosprawnych. Generalnie jednak badania wykazały, że wsparcie rodziny wpływa pozytywnie na skłonność osób niepełnosprawnych do podnoszenia wykształcenia oraz zdobywania nowych kwalifi-

¹⁸¹ S. Golinowska, A. Sowa, *Determinanty niepełnosprawności*, w: S. Golinowska, red., *Instytucjonalne, zdrowotne i społeczne determinanty niepełnosprawności*, „Studia i Materiały”, IPiSS, Warszawa 2012, s. 94, wykres 12.

¹⁸² R. Maciejewska, J. Bielecka-Prus, *Wsparcie społeczne w opinii pracujących osób niepełnosprawnych*, w: P. Rydzewski, R. Maciejewska, J. Bielecka-Prus, A. Szkoła, *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy Lubelszczyzny*, Wydawnictwo WSPA, Lublin 2011, s. 226–227.

kacji i umiejętności zawodowych¹⁸³. Z kolei przeprowadzone w ramach tego projektu wywiady z 50 reprezentantami firm oraz 21 reprezentantami PUP działających na terenie województwa małopolskiego wskazują, że postawy i poglądy rodziny mogą mieć negatywny wpływ na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Dotyczy to głównie rodzin, dla których świadczenia pobierane przez niepełnosprawnych członków gospodarstwa domowego stanowią źródło stałego dochodu. Ich niechęć do podejmowania zatrudnienia przez niepełnosprawnych członków rodziny wiąże się z obawą utraty świadczeń. Wywierają więc nacisk na osoby niepełnosprawne, aby nie podejmowały zatrudnienia, a przynajmniej nie oficjalnie¹⁸⁴.

Na istnienie wśród rodzin osób niepełnosprawnych przekonania o tym, że aktywność zawodowa nie jest dla ich niepełnosprawnych podopiecznych wskazują wyniki badań jakościowych przeprowadzonych w 2011 r. wśród reprezentantów NGO i instytucji działających na terenie województwa łódzkiego. Rodziny i opiekunowie osób niepełnosprawnych często otaczają swoich podopiecznych nadmierną opieką, nieodpowiednią do stopnia uszkodzenia organizmu, są również przekonani, że ich podopieczni nie dadzą sobie rady w pracy i nie utrzymają jej zbyt długo. Starają się zatrzymać osoby niepełnosprawne w domu, podejmują również starania mające na celu uzyskanie dla niepełnosprawnego członka rodziny renty lub innych świadczeń społecznych. Zdarzają się również przypadki ukrywania niepełnosprawnych członków rodziny przed społeczeństwem. Przypadki takie występują najczęściej w małych społecznościach i są wynikiem wstydu odczuwanego przez rodzinę z powodu niepełnosprawności jednego z jej członków oraz postaw dyskryminacyjnych członków lokalnej społeczności i funkcjonujących wśród nich uprzedzeń¹⁸⁵.

Ambiwalentny wpływ rodziny na życie i aktywność zawodową osób niepełnosprawnych wskazują również wyniki badań ilościowych przeprowadzonych na ogólnopolskiej próbie w 2006 r. przez CBOS na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych wśród 500 osób niepełnosprawnych w wieku 15–29 lat. Z badań tych wynika, że najbliższa rodzina może pomagać, doradzać, uczyć samodzielności i wspierać, ale może również całkowicie uzależnić od siebie osobę niepełnosprawną¹⁸⁶ i negatywnie wpływać na poziom samodzielności osób niepełnosprawnych. Osoby niepełnosprawne mieszkające razem z rodzinami częściej były całkowicie uzależnione od nich, niż osoby, które się usamodzielniały i wyprowadziły z domu rodzinnego. Większość badanych (59%) potrzebowało pomocy w wykonywaniu codziennych czynności. Pomoc najczęściej była oferowana ze strony matek (45%). Co piątemu badanemu w wykonywaniu codziennych czynności pomagał ojciec (21%). Z pomocy członków najbliższej rodziny korzystały przede wszystkim osoby niepełnosprawne ruchowo (55%). Wpływ na stopień samodzielności osób niepełnosprawnych ma poziom wykształcenia. Najczęściej pomocy w wykonywaniu

¹⁸³ Badanie przeprowadzono w 2010 r. na terenie województwa małopolskiego, *Praca i integracja społeczna osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 31.

¹⁸⁴ Ibidem, s. 39.

¹⁸⁵ A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 41–42.

¹⁸⁶ A. Kumaniecka-Wiśniewska, E. Zakrzewska-Manterys, *Rola rodziny i przyjaciół w życiu społecznym...*, op. cit., s. 30.

codziennych czynności potrzebowały osoby niepełnosprawne z nie wyższym wykształceniem niż podstawowe (68,1%), najrzadziej osoby legitymujące się wykształceniem pomaturalnym i niepełnym wyższym (28%) oraz wyższym (28%). Badania te wykazały również znaczny wpływ rodziny na podejmowanie decyzji przez osoby niepełnosprawne. Tylko co piąty badany (20%) najważniejsze decyzje życiowe podejmował samodzielnie. Najczęściej zwracali się z prośbą o udzielenie porady do matki (68%), co trzeci badany zwracał się ze swoimi problemami do ojca (33%)¹⁸⁷.

Na znaczenie i wpływ najbliższej rodziny oraz opiekunów prawnych na poziom aktywności edukacyjnej osób niepełnosprawnych wskazują wyniki badania ilościowego przeprowadzonego w 2009 r. przez Pentor Research International. Uzyskane wyniki pozwoliły na podzielenie opiekunów osób niepełnosprawnych na trzy grupy postaw¹⁸⁸:

– ***dobre wsparcie*** – osoby zaliczone do tej grupy akceptują i rozumieją problemy swoich niepełnosprawnych podopiecznych, traktują ich jak partnerów i równoprawnych członków rodziny, pozwalają samodzielnie działać i podejmować decyzje;

– ***nadopiekuńczość*** – osoby niepełnosprawne postrzegane są przez opiekujące się nimi osoby przez pryzmat dysfunkcji organizmu; uważają, że ich niepełnosprawni podopieczni z niczym sobie nie poradzą bez ich pomocy i wsparcia; stawiają osobom niepełnosprawnym niewielkie wymagania i próbują ich chronić przed światem zewnętrznym;

– ***brak wsparcia*** – opiekunowie zaliczeni do tej grupy nie akceptują i nie rozumieją potrzeb osób niepełnosprawnych i ograniczeń wynikających z istniejącej dysfunkcji organizmu; nie mają również wiedzy na ten temat; nie oferują niepełnosprawnemu podopiecznemu potrzebnego wsparcia psychicznego; pozostawiają go samemu sobie i często nie interesują się jego losami; zaniedbania te często powodują, że niepełnosprawne dziecko nie ma szans ani możliwości na dostosowanie swojej biografii edukacyjnej i kierunków kształcenia zawodowego do swoich możliwości i potrzeb rynku pracy.

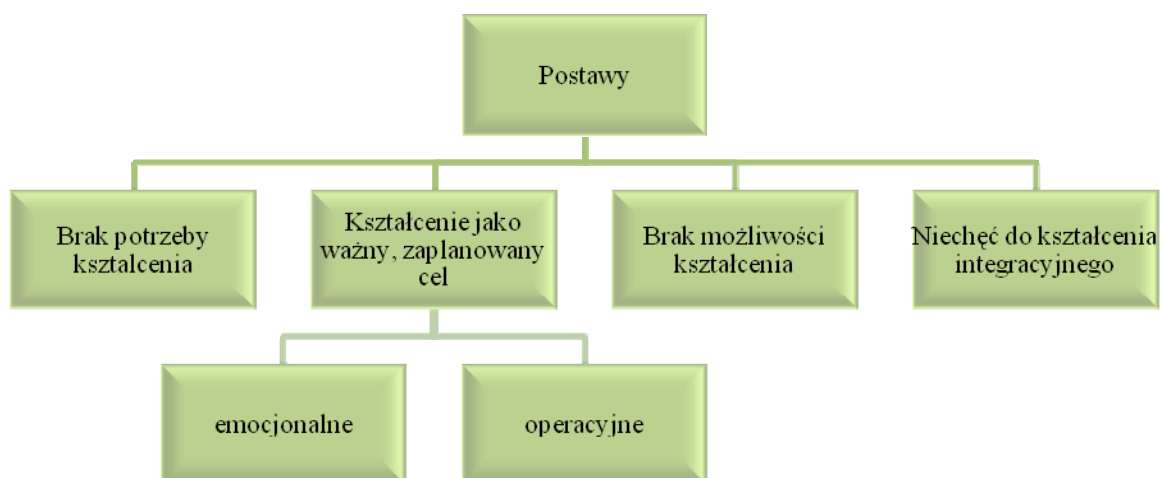
Badania te wskazują również na istotny związek między motywowaniem niepełnosprawnych osób do podnoszenia kwalifikacji zawodowych a poziomem wykształcenia i statusem zawodowym rodziny. Im wyższe jest wykształcenie i status zawodowy opiekunów osób niepełnosprawnych, tym większa skłonność do motywowania ich do podejmowania aktywności edukacyjnej¹⁸⁹. Analiza uzyskanych wyników dotyczących sposobu myślenia opiekunów osób niepełnosprawnych umysłowo o wykształceniu i podejmowanej aktywności w tym zakresie pozwoliła na wyróżnienie na podstawie przeprowadzonej analizy czynnikowej czterech grup postaw (schemat 7).

¹⁸⁷ Ibidem, s. 32–33.

¹⁸⁸ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 1 z 6...*, op. cit., s. 15.

¹⁸⁹ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 6 z 6...*, op. cit., s. 91.

Postawy opiekunów osób niepełnosprawnych wobec kształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy część 6 z 6...*, op. cit., s. 96–97.

Opiekunowie zaklasyfikowani do grupy postaw określonych jako „brak potrzeb kształcenia” uważają naukę i doksztalcenie za działanie bezużyteczne. Postawa taka jest wynikiem przekonania o braku możliwości sprawczych kształcenia lub też nieprzystawania nauki do sytuacji niepełnosprawnego podopiecznego ze względu na jego wiek, wydane orzeczenie bądź też pogląd, że nie nadaje się on do nauki w szkole. Uważają również, że lepszym rozwiązaniem jest przebywanie osoby niepełnosprawnej umysłowo w domu niż nauka w szkole. Grupa opiekunów osób niepełnosprawnych umysłowo, dla których kształcenie stanowi ważny i zaplanowany cel została podzielona na dwa wymiary: emocjonalny i operacyjny. W pierwszym z wymienionych wymiarów edukacja podopiecznego ma dla opiekuna istotne znaczenie, gdyż wyższy poziom wykształcenia jest dla niego związany z możliwością uzyskania lepszej pracy. W drugim wymiarze elementem składowym tego czynnika jest przekonanie o możliwości instrumentalnego wspierania działań edukacyjnych osoby niepełnosprawnej umysłowo (dowożenie na zajęcia, posiadanie wiedzy o źródłach informacji dotyczących kształcenia). Opiekunowie zaliczeni do grupy postaw związanych z traktowaniem kształcenia jako ważnego i zaplanowanego celu charakteryzują się również tym, że mają oni zaplanowaną ścieżkę edukacyjną dla niepełnosprawnego umysłowo członka rodziny. Do trzeciej grupy postaw, określonej jako „brak możliwości kształcenia” zaliczone zostały osoby, dla których edukacja podopiecznych jest ważna, ale ich sytuacja finansowa i brak własnych środków transportu nie pozwala na sfinansowanie kształcenia czy dowiezenie osoby niepełnosprawnej umysłowo na zajęcia. Cechą charakterystyczną osób zaliczonych do tej grupy jest bierne oczekiwanie na pomoc ze strony państwa oraz preferowanie kształcenia integracyjnego, gdyż wstydziłiby się przyznać, że ich dziecko kształci się w szkole specjalnej. Czwarta grupa postaw obejmuje osoby, które nie chcą, aby ich dzieci kształciły się razem z dziećmi

zdrowymi, które mogłyby nie zaakceptować niepełnosprawnego umysłowo kolegi lub koleżanki. Nie wiedzą również gdzie i w jakim kierunku podopieczni mogliby się kształcić¹⁹⁰.

Wyniki badań poddane analizie skupień pozwoliły na wyróżnienie czterech segmentów postaw opiekunów osób niepełnosprawnych umysłowo wobec kształcenia¹⁹¹:

– ***niechętni kształceniu podopiecznego*** – do tej grupy zaliczono osoby, które pomimo posiadanych możliwości finansowych i transportowych nie są zainteresowane kształceniem osoby niepełnosprawnej umysłowo; uważają również, że ich niepełnosprawny podopieczny nie poradzi sobie z nauką, szczególnie w szkole integracyjnej; najczęściej opiekują się osobami z najniższym poziomem wykształcenia, ze znacznym stopniem niepełnosprawności, które nigdy nie pracowały;

– ***wycofani*** – w przypadku tej grupy żaden czynnik nie ma istotnego znaczenia, nauka nie ma dla nich niskiej ani wysokiej wartości, nie odrzucają możliwości kształcenia osoby niepełnosprawnej, ale również nie wspierają go aktywnie w nauce; nieco częściej postawy takie charakterystyczne są dla opiekunów bezrobotnych osób niepełnosprawnych umysłowo z wykształceniem zasadniczym zawodowym i lekkim stopniem niepełnosprawności;

– ***ograniczeni możliwościami*** – osobom zaliczonym do tego segmentu możliwości kształcenia osób niepełnosprawnych umysłowo utrudniają: zła sytuacja finansowa gospodarstwa domowego oraz brak własnych środków transportu; są również w najmniejszym stopniu zainteresowani kształceniem integracyjnym; edukacja podopiecznych jest postrzegana jako źródło barier i wysiłku potrzebnego do ich pokonywania; nie znają dostępnych możliwości kształcenia i biernie czekają na propozycje państwa; postawy te prowadzą do powstania lęków dotyczących systemu kształcenia i bezradności; nieco częściej do tego segmentu należą opiekunowie osób niepełnosprawnych umysłowo pracujących w przeszłości, mających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności;

– ***entuzjaści kształcenia*** – opiekunów zaliczonych do tej grupy charakteryzuje pozytywny stosunek do aktywności edukacyjnej osób niepełnosprawnych umysłowo i największa zaradność; uważają, że kształcenie ich niepełnosprawnych podopiecznych jest ważne i nie dostrzegają wielu przeszkód w podejmowaniu aktywności tego rodzaju; najbardziej pozytywny stosunek do kształcenia mieli opiekunowie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym, należących do najmłodszych kategorii wieku, bezrobotnych.

Z badań przeprowadzonych w 2009 r. przez Pentor Research International wynika, że decyzje o kształceniu ścieżki kształcenia niepełnosprawnych umysłowo, niedowidzących i niewidomych oraz psychicznie chorych podopiecznych podejmują głównie opiekunowie. Decyzję o wyborze szkoły i kierunku kształcenia podjęli rodzice i opiekunowie co drugiej uczestniczącej w badaniu osoby niepełnosprawnej umysłowo (50%)¹⁹², osoby niedowidzącej lub niewidomej (49%)¹⁹³ oraz 46% osób opiekujących się

¹⁹⁰ Ibidem, s. 96–97.

¹⁹¹ Ibidem, s. 97–98.

¹⁹² Ibidem, s. 101.

chorymi psychicznie¹⁹⁴. Badania te wykazały również, że najczęściej decyzje dotyczące wyboru szkoły i kierunku kształcenia podejmowane były przez rodziców lub opiekunów w przypadku osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym oraz osób, które urodziły się z dysfunkcją lub takich, u których pojawiła się ona we wczesnym dzieciństwie. Nieco inaczej wyglądała sytuacja w przypadku osób niepełnosprawnych ruchowo oraz niedosłyszających i niesłyszających. Większość tych dwóch grup respondentów deklarowała, że decyzje o wyborze szkoły podjęli samodzielnie (47% osób z niepełnosprawnością słuchową i 45% z niepełnosprawnością ruchową). Jednakże relatywnie liczna była również grupa osób niepełnosprawnych, za których decyzję podjęli rodzice lub opiekunowie (36% osób z niepełnosprawnością słuchową i 40% osób z niepełnosprawnością ruchową)¹⁹⁵.

Rodzina stanowi również źródło wsparcia osób niepełnosprawnych poszukujących pracy. Jednym z najczęściej stosowanych sposobów poszukiwania zatrudnienia przez członków tej zbiorowości jest rodzina i znajomi. Wskazują na to między innymi wyniki badań przeprowadzonych przez WUP w Poznaniu wśród 671 bezrobotnych osób niepełnosprawnych. Głównymi sposobami poszukiwania przez nich pracy były PUP (27%) oraz rodzina i znajomi (25%). Co piąty respondent deklarował, że głównym źródłem informacji o ofertach pracy, z których korzystał były ogłoszenia zamieszczane w prasie (21%)¹⁹⁶. Z kolei wyniki przeprowadzonych w 2010 r. wywiadów kwestionariuszowych z 800 niepełnosprawnymi osobami mieszkającymi na terenie województwa lubelskiego wskazują, że rodzina jest grupą społeczną wspierającą aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w znacznym stopniu, ale nie dla wszystkich. Większość badanych (60%) uważała, że rodzina nie wspiera w największym stopniu osób niepełnosprawnych podczas poszukiwania zatrudnienia. Przeciwnego zdania było 40% badanych. Respondenci, którzy uważali, że rodzina udziela wsparcia osobie niepełnosprawnej podczas poszukiwania pracy w największym stopniu najczęściej wskazywali, że wsparcie to polega na motywowaniu osób niepełnosprawnych do podjęcia pracy przynoszącej dochód (56%) oraz wspólnym poszukiwaniu pracy (31%)¹⁹⁷. Badania te wskazują również, że jednym ze źródeł ofert pracy, które otrzymują, są członkowie najbliższej rodziny – 15% badanych o ofercie pracy dowiedziało się od rodziny. Nie było to jednak najbardziej efektywne źródło informacji. Co piąty badany znalazł ofertę pracy w prasie (21%), 18% otrzymała ją od pracodawcy, a 17% od organizacji wspierających osoby niepełnosprawne¹⁹⁸.

¹⁹³ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 2 z 6...*, op. cit., s. 116.

¹⁹⁴ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 5 z 6...*, op. cit., s. 114.

¹⁹⁵ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, Raport końcowy, część 4 z 6...*, op. cit., s. 117; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy część 3 z 6...*, op. cit., s. 121.

¹⁹⁶ *Sytuacja osób niepełnosprawnych na wielkopolskim rynku pracy. Raport z badania ankietowego*, Samorząd Województwa Wielkopolskiego WUP w Poznaniu, s. 49–50;

http://www.wup.poznan.pl/att/polityka/opracowania/Sytuacja_osob_niepelnosprawnych_na_wielkopolskim_ryнку_pracy_Raport_z_badania_ankietowego%29.pdf [dostęp 05.02.2013].

¹⁹⁷ D. Tomczyszyn, *Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością...*, op. cit., s. 57.

¹⁹⁸ *Ibidem*, s. 63.

Na istotne znaczenie roli rodziny podczas poszukiwania pracy wskazują również wyniki badań ilościowych i jakościowych przeprowadzonych w 2008 r. przez PBS DGA Sp. z o. o. na zlecenie PUP w Gdańsku wśród 160 osób niepełnosprawnych. Badania przeprowadzono w ramach projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w ocenie pracodawców i innych kluczowych partnerów rynku pracy w mieście Gdańsk i powiecie gdańskim – stan obecny oraz możliwe kierunki zmian”. Pracujące osoby niepełnosprawne najczęściej podczas poszukiwania pracy korzystały z pomocy rodziny i znajomych (61% wskazań) lub kontaktowały się z pracodawcą (29% wskazań). Osoby niepełnosprawne niepracujące najczęściej poszukiwały pracy przez rodzinę i znajomych (61% wskazań) oraz PUP (59% wskazań)¹⁹⁹. Podobne wyniki uzyskali realizatorzy badań ilościowych przeprowadzonych w 2006 r. przez CBOS na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych na ogólnopolskiej próbie 500 osób niepełnosprawnych w wieku 15–29 lat. Najczęściej pracujące osoby niepełnosprawne informacje o ofertach pracy uzyskiwały od rodziny i znajomych (34%). Samodzielnie do pracodawcy zgłosił się co piąty badany, a co dziesiąty znalazł pracę za pośrednictwem PUP. Dla 8,5% badanych efektywna w poszukiwaniu pracy okazała się pomoc organizacji pozarządowej²⁰⁰. Podobnie kształtował się rozkład odpowiedzi w przypadku niepełnosprawnych osób niepracujących. Najczęściej poszukiwały one pracy przez rodzinę i znajomych (64%). Co drugi korzystał z usług pośrednictwa pracy PUP (53%), a 38% wskazywało, że przegląda oferty zamieszczane w prasie²⁰¹.

Wpływ rodziny i opiekunów na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest szczególnie silny w przypadku osób niepełnosprawnych umysłowo. Wskazują na to wyniki przeprowadzonych w 2009 r. badań ilościowych przez Pentor Research International wśród osób z tego rodzaju dysfunkcjami i ich opiekunami. Analiza czynnikowa uzyskanych wyników pozwoliła na podzielenie rodzin i opiekunów osób niepełnosprawnych na trzy grupy postaw wobec pracy:²⁰²

– ***nie ma potrzeby ani sensu, aby podopieczny pracował*** – wśród osób zaliczonych do tej grupy postaw dominuje przekonanie o braku potrzeby wykonywania pracy przynoszącej dochód przez podopiecznego z upośledzeniem umysłowym ze względu na brak odpowiednich kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz niewiedzę na temat tego, gdzie mógłby on znaleźć zatrudnienie; podopieczny uważany jest za osobę niezdolną do podjęcia pracy zarobkowej ze względu na dysfunkcję organizmu; wśród rodzin i opiekunów zaliczonych do tej zbiorowości istnieje przekonanie, że wykonywanie pracy zawodowej przez ich podopiecznego niczego nie zmieni, a wysokość wynagrodzenia, jaką za wykonaną pracę może uzyskać, jest zbyt niska; obawiają się również utraty świadczeń rentowych pobieranych przez podopiecznego w przypadku podjęcia przez niego pracy zawodowej;

– ***renta jest mniej kłopotliwa*** – zostały wyróżnione w tej grupie postaw dwa wymiary:

¹⁹⁹ Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w ocenie pracodawców i innych kluczowych partnerów rynku pracy w mieście Gdańsk i powiecie gdańskim – stan obecny oraz możliwe kierunki zmian. Pełny raport z projektu, Gdańsk 2008, s. 44; http://pbs.pl/repository/files/Wyniki/2009/npsp2008_raport_pup_gdansk.pdf [dostęp 05.02.2013].

²⁰⁰ E. Giermanowska, Znaczenie pracy w życiu młodzieży niepełnosprawnej..., op. cit., s. 85.

²⁰¹ Ibidem, s. 96–97.

- *przywiązanie do renty jako źródła dochodu* – rodzina i opiekunowie przedkładają pobieranie świadczeń rentowych i zasiłków nad wykonywanie pracy przynoszącej dochód i na tej podstawie odrzucają możliwość podjęcia jakiegokolwiek zatrudnienia przez podopiecznego; charakteryzuje ich również wysoki poziom roszczeniowości przejawiający się w biernym oczekiwaniu na pomoc ze strony władz państwowych;

- *przekonanie o tym, że podopieczny nie powinien pracować* – wykonywania pracy zawodowej zabrania mu orzeczenie lekarskie oraz to, że nie ma na rynku pracy stanowisk, na których mógłby pracować;

- *praca jest ważna, jeśli będzie odpowiednia* – do tej grupy zostały zaliczone rodziny i opiekunowie, którzy uważają, że ich podopieczni mogliby wykonywać pracę zawodową, ale tylko wówczas, gdy będzie ona dostosowana do stopnia i rodzaju ich dysfunkcji oraz niezbyt męcząca; uważają również, że wykonywanie pracy przynoszącej dochód dla osoby niepełnosprawnej umysłowo jest ważne.

Badania przeprowadzone w 2009 r. przez Pentor Research International pozwoliły również na podzielenie na podstawie przeprowadzonej analizy skupień zbiorowości rodzin i opiekunów osób z upośledzeniami umysłowymi na cztery grupy/segmenty zróżnicowane pod względem postaw wobec wykonywania pracy przez ich podopiecznego²⁰³:

- *bez motywacji* – do tego segmentu zostały zaliczone osoby całkowicie odrzucające możliwość wykonywania pracy przynoszącej dochód przez swoich podopiecznych; nie odczuwają oni potrzeby wykonywania pracy przez upośledzonego umysłowo podopiecznego oraz negują sens podejmowania aktywności w tym zakresie; do segmentu tego został zaliczony blisko co trzeci (28%) uczestniczący w badaniu opiekun osoby upośledzonej umysłowo;

- *mało ambitni* – w tej zbiorowości znalazły się rodziny i opiekunowie upośledzonych umysłowo osób, dla których pobieranie świadczeń rentowych stanowiło wygodne źródło utrzymania; charakteryzuje ich również wysoki poziom roszczeniowości oraz dostrzeganie w dysfunkcji podopiecznego głównej przeszkody uniemożliwiającej jego aktywizację zawodową; taka postawa charakteryzowała co drugiego (49%) opiekuna osoby upośledzonej umysłowo;

- *warunkowi zwolennicy pracy* – w tym segmencie znalazły się osoby, które dostrzegały znaczenie wykonywania pracy zarobkowej dla swoich podopiecznych, są skłonni do pomocy podopiecznemu, jeśli praca, którą podejmie będzie interesująca; wskazują jednak również na to, że wykonywanie pracy zawodowej przez ich podopiecznych jest dla nich zbyt męczące; segment ten stanowiło 23% uczestniczących w badaniu opiekunów osób z upośledzeniami umysłowymi.

2.2.4. Status materialny gospodarstwa domowego osób niepełnosprawnych a poziom aktywności zawodowej tej zbiorowości

²⁰² Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 6 z 6..., op. cit., s. 116.

²⁰³ Ibidem, s. 117.

Analizowane wyniki badań wskazują na to, że trudna sytuacja materialna gospodarstwa domowego, którego członkiem jest osoba niepełnosprawna wpływa niekorzystnie na skłonność do podejmowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Niewielkie możliwości finansowe ograniczają podejmowanie i kontynuowanie rehabilitacji medycznej w takim stopniu, jakiego wymaga dysfunkcja organizmu. Rodzinom osób niepełnosprawnych brakuje często środków na zakup leków, sprzętu rehabilitacyjnego oraz jego utrzymanie. Częściej też kładą nacisk na zachowanie uprawnień do pobierania świadczeń należnych z tytułu niepełnosprawności, co z kolei wpływa na niechęć pozostałych członków gospodarstwa domowego do podejmowania przez osoby niepełnosprawne aktywności zawodowej, stanowiącej w ich odczuciu zagrożenie dla aktualnego status quo.

Na trudną sytuację materialną większości rodzin osób niepełnosprawnych wskazują między innymi wyniki przeprowadzonych w 2010 r. wywiadów kwestionariuszowych wśród 800 niepełnosprawnych mieszkańców województwa lubelskiego. Większość uczestniczących w badaniu osób niepełnosprawnych (70,6%) dysponowało dochodami w wysokości niepozwalającej na zaspokojenie podstawowych potrzeb. Co trzeci respondent ocenił sytuację materialną swojej rodziny jako złą (31,4%), co drugi natomiast jako przeciętną (55,7%). Tak zła sytuacja materialna badanych była konsekwencją tego, że większość z nich była bezrobotna, a głównym źródłem ich utrzymania były renty²⁰⁴.

Z kolei wyniki badań ilościowych przeprowadzonych w 2006 r. przez CBOS na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych na ogólnopolskiej próbie 500 osób niepełnosprawnych w wieku 15–29 lat wykazały, że sytuacja materialna gospodarstw domowych osób niepełnosprawnych nie jest najgorsza. Większość badanych oceniła ją jako przeciętną lub dobrą (79%). Jedynie co piąty uważał, że jest ona zła lub bardzo zła (21%). Z badań wynika jednak, że pomimo pozytywnej samooceny dokonanej przez respondentów sytuacja materialna większości gospodarstw domowych osób niepełnosprawnych była raczej zła. Środki, którymi dysponowały, pozwalały im bowiem tylko na zaspokajanie podstawowych potrzeb związanych z zakupem żywności oraz uiszczaniem opłat za mieszkanie. W ciągu ostatnich trzech lat nigdzie nie wyjeżdżało 62% badanych, na dłuższym odpoczynku było 38%, a z turnusów rehabilitacyjnych korzystało jedynie 25%. Większość badanych miała ograniczony dostęp do Internetu lub nie miała go wcale. Co drugi badany (53%) nie miał w domu komputera z dostępem do Internetu. Nie wszyscy mieli również telefony komórkowe. Tego rodzaju sprzęt posiadało 72% respondentów²⁰⁵.

Negatywny wpływ na aktywność edukacyjną w złej sytuacji finansowej gospodarstwa domowego, w którym znajduje się osoba niepełnosprawna, potwierdziły wyniki badania ilościowego przeprowadzonego w 2009 r. przez Pentor Research International. Wynika z nich, że niekorzystna sytuacja finansowa i otrzymywanie wysokich zasiłków i renty, negatywnie wpływa na skłonność opiekunów

²⁰⁴ D. Tomczyszyn, *Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością...*, op. cit., s. 37.

²⁰⁵ A. Kumaniecka-Wiśniewska, E. Zakrzewska-Manterys, *Rola rodziny i przyjaciół w życiu społecznym...*, op. cit., s. 53–54.

osób niepełnosprawnych do motywowania ich do podejmowania i kontynuowania nauki (korelacja na poziomie $p < 0,01$)²⁰⁶.

Wpływ statusu osoby niepełnosprawnej na rynku pracy na sytuację materialną gospodarstwa domowego potwierdzają również wyniki przeprowadzonych wywiadów kwestionariuszowych wśród 108 osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności na potrzeby Partnerskiego Projektu „Kluczowa rola gmin w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych” realizowanego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. W zbiorowości uczestniczących w badaniu pracujących osób niepełnosprawnych było o 30% więcej osób zadowolonych ze swojej sytuacji materialnej, podczas gdy w zbiorowości niepracujących uczestników badania o około 11% przeważały osoby niezadowolone ze swojej sytuacji materialnej. Wśród pracujących uczestników badania 9% oceniło swoją sytuację materialną jako złą lub bardzo złą. W ten sposób oceniła swoją sytuację materialną co czwarta osoba niepracująca (25%). Wskaźnik samooceny sytuacji materialnej w przypadku respondentów pracujących wyniósł 30%, natomiast dla niepracujących przyjął wartość ujemną (-10,6%)²⁰⁷.

Istnienie zależności między statusem osób niepełnosprawnych na rynku pracy a samooceną sytuacji materialnej potwierdzają również wyniki badań ilościowych przeprowadzonych przez Jarosława Żbikowskiego, Dominika Dąbrowskiego i Marka Kuźmickiego w latach 2010–2011 na ogólnopolskiej próbie osób niepełnosprawnych. Badania te wykazały, że znacznie lepiej oceniają swoją sytuację materialną niepełnosprawne osoby pracujące niż bezrobotne i biernie zawodowo. Dwa razy częściej pozytywnie oceniały swoją sytuację materialną pracujące osoby niepełnosprawne (36%). Negatywnie oceniło ją 17% badanych pracujących osób niepełnosprawnych. Co czwarty niepełnosprawny bierny zawodowo ocenił swoją sytuację materialną jako bardzo dobrą i dobrą (25%), natomiast co trzeci (33%) jako złą lub bardzo złą. W zbiorowości osób bezrobotnych częściej oceniały lepiej swoją sytuację materialną osoby deklarujące gotowość podjęcia zatrudnienia (14%) niż osoby, które takich deklaracji nie składały (10%)²⁰⁸. Badania te wykazały również, że osoby niepełnosprawne biernie zawodowo mają najgorzej wyposażone mieszkania w potrzebne urządzenia. Specjalnych urządzeń dostosowujących mieszkanie osoby niepełnosprawnej do jej potrzeb i możliwości nie posiadało 24% niepełnosprawnych biernych zawodowo, 17% bezrobotnych i tylko 11% pracujących osób niepełnosprawnych²⁰⁹.

2.2.5. System kształcenia a poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

Wpływ na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych ma system kształcenia osób niepełnosprawnych od urodzenia i osób z niepełnosprawnością nabytą. To od jego efektywności i poziomu przystosowania do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych oraz oczekiwań pracodawców zale-

²⁰⁶ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 6 z 6...*, op. cit., s. 91.

²⁰⁷ A. Barczyński, R. Radecki, *Raport z badań. Identyfikacja przyczyn...*, op. cit., s. 78–79.

²⁰⁸ J. Żbikowski, D. Dąbrowski, M. Kuźmicki, *Determinanty aktywności zawodowej...*, op. cit., s. 103–104.

ży sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Liczne badania wskazują na istnienie wielu barier utrudniających podejmowanie aktywności edukacyjnej osobom niepełnosprawnym na poziomie zawodowym, średnim oraz wyższym. Oferowane kierunki kształcenia są niezgodne z potrzebami współczesnego rynku pracy, a poziom kształcenia w zwykłych instytucjach edukacyjnych jest dość niski. Pracującym w nich nauczycielom brakuje również wiedzy i umiejętności pozwalających na efektywne kształcenie osób z różnymi dysfunkcjami. Osoby niepełnosprawne nadal stosunkowo często kształcą się w szkołach specjalnych i oferujących niską jakość nauczania. Sytuacja ta nie pozwala osobom niepełnosprawnym na kontynuowanie nauki w szkołach wyższych. Pomimo podkreślenia znaczenia kształcenia integracyjnego, nadal część szkół nie jest przygotowana na przyjęcie niepełnosprawnych uczniów. Najczęściej problem stanowią bariery architektoniczne, brak dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych pracowni dydaktycznych oraz zbyt liczne klasy. Niekiedy szkoły odmawiają przyjęcia osób niepełnosprawnych pomimo posiadanego przez nich zaświadczenia lekarskiego pozwalającego na podjęcie kształcenia w tej szkole. Jedną z interesujących form kształcenia, której rozwój obserwujemy w ostatnim czasie, jest tzw. e-learning, czyli kształcenie na odległość, aczkolwiek ta forma kształcenia nie wzbudza większego zainteresowania wśród osób niepełnosprawnych. Ponadto podobnie jak kształcenie w szkołach specjalnych izoluje ono i zwiększa ryzyko wykluczenia społecznego. Niektóre szkoły i uczelnie wyższe oferują możliwości zdobycia wykształcenia właśnie w ten sposób. Nadal jednak istnieją specyficzne kierunki, na których osoba niepełnosprawna nie może się kształcić. Należą do nich np. kierunki medyczne, niektóre kierunki pedagogiczne itp. O tym, jak silne są to bariery, świadczą wyniki badań. Zarówno wyniki badań przeprowadzonych w latach dziewięćdziesiątych XX w., jak i obecnie wyraźnie wskazują na istnienie tych samych barier. Okazuje się bowiem, że pomimo podejmowanych działań, bariery, jakie napotykały osoby niepełnosprawne w systemie edukacji nie zmieniły się od wielu lat. Nawet w tych placówkach edukacyjnych, w których wprowadzono zmiany architektoniczne, nie uzyskano warunków pozwalających na kształcenie się w nich wszystkim zainteresowanym osobom niepełnosprawnym, których dysfunkcja organizmu nie wyklucza kształcenia w kierunkach oferowanych przez daną placówkę.

Na brak odpowiedniego przygotowania szkół na przyjęcie niepełnosprawnych uczniów wskazują wyniki badań przeprowadzonych przez Krzysztofa Szamburskiego wśród absolwentów zawodowych szkół dla osób niepełnosprawnych oraz ich dyrektorów. Badane osoby uważały, że szkoły „normalne” nie mają odpowiednich warunków do tego, aby mogły kształcić się w nich osoby niepełnosprawne. Jako główną przeszkodę wskazywali nieprzystosowanie pod względem architektonicznym budynków do potrzeb tej grupy osób. Respondenci zwracali również uwagę na to, że prawidłowe przygotowanie niepełnosprawnych uczniów do wykonywania określonego zawodu wymaga posiadania przez szkołę odpowiedniego zaplecza (odpowiedniego oprzyrządowania), specjalnego podejścia oraz pracy z uczniami w mniej licznych grupach. Większość respondentów była zdania, że specjalne

²⁰⁹ Ibidem, s. 153.

szkoły zawodowe dla osób niepełnosprawnych są jedyną formą i szansą na zdobycie zawodu. Najwięcej problemów przysparzają bariery architektoniczne i transportowe oraz charakter i rozmiary niepełnosprawności, które odgrywają znaczącą rolę podczas wyboru przyszłego zawodu i dalszej drogi kształcenia. Istnieją bowiem kryteria dotyczące wymaganej kondycji zdrowotnej i sprawnościowej, które muszą spełniać osoby ubiegające się o przyjęcie do określonej szkoły lub na konkretny kierunek studiów²¹⁰.

Badania przeprowadzone na początku lat dziewięćdziesiątych przez Antoninę Ostrowską i Joannę Sikorską wskazują, że bardzo często niepełnosprawni absolwenci nie są w stanie zdać pozytywnie egzaminów na wyższą uczelnię. Najczęściej kształcenie zawodowe osób niepełnosprawnych odbywa się w szkołach specjalnych i kończy się na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej. Ponadto kierunki kształcenia proponowane przez szkoły są niezgodne z potrzebami rynku pracy²¹¹.

Istnienie barier architektonicznych w budynkach szkół potwierdzają również wyniki badań jakościowych przeprowadzonych w 2011 r. wśród przedstawicieli NGO działających na terenie województwa łódzkiego. Uczestnicy badania zwracali uwagę na niską konkurencyjność osób niepełnosprawnych na rynku pracy w porównaniu z pozostałą częścią społeczeństwa, co jest konsekwencją ich relatywnie niskiego poziomu wykształcenia. Do największych deficytów osób niepełnosprawnych zaliczono brak wyższego wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego. Zdaniem respondentów osoby niepełnosprawne legitymujące się wyższym wykształceniem oraz mające kwalifikacje i umiejętności zgodne z oczekiwaniami pracodawców nie mają problemów ze znalezieniem zatrudnienia i najczęściej same znajdują pracę. Podkreślali, że uzyskanie wyższego wykształcenia wymaga ukończenia nauki na niższych poziomach kształcenia, co z kolei często nie jest zadaniem łatwym ze względu na utrudniony dostęp do szkół przystosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Nadal część szkół, szczególnie tych znajdujących się w starych budynkach, jest nieprzystosowana architektonicznie do przyjęcia niepełnosprawnych uczniów. Kolejną barierą utrudniającą uzyskanie wykształcenia dającego szansę na znalezienie pracy jest zła sytuacja materialna rodziny lub opiekunów osoby niepełnosprawnej, które ograniczają możliwości dojazdu do szkoły. Respondenci podkreślali również, że indywidualny tok nauczania w przypadku osób niepełnosprawnych nie jest rozwiązaniem dobrym, gdyż przyczynia się do powiększenia izolacji i wykluczenia społecznego uczestnika takiego kształcenia. W najtrudniejszej sytuacji zdaniem badanych znajdują się osoby z niepełnosprawnościami intelektualnymi. W ich przypadku niejednokrotnie kształcenie musi odbywać się w szkołach specjalnych, które niestety oferują ograniczony zakres kierunków kształcenia, niedostosowany do potrzeb współczesnego rynku pracy²¹².

²¹⁰ K. Szamburski, *System zawodowej edukacji osób niepełnosprawnych w opinii dyrektorów i absolwentów zawodowych szkół specjalnych*, „Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej” 1994, nr 2 (140).

²¹¹ A. Ostrowska, J. Sikorska, *Syndrom niepełnosprawności...*, op. cit.

²¹² A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 43–44.

Na zależność oferty edukacyjnej od rodzaju dysfunkcji wskazują wyniki analizy monografii 16 wybranych powiatów przeprowadzonej w 2006 r. w ramach projektu „Elastyczne formy zatrudnienia – szansa na integrację zawodową niepełnosprawnej młodzieży”. Wynika z nich, że pomimo obserwowanej poprawy poziomu wykształcenia oraz posiadanych kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób niepełnosprawnych ciągle jednak w systemie kształcenia znajdują się przeszkody utrudniające osobom niepełnosprawnym zdobycie średniego i wyższego wykształcenia. Pomimo podejmowanych działań mających na celu umożliwienie kształcenia niepełnosprawnej młodzieży w szkołach średnich i wyższych osoby z niektórymi dysfunkcjami, np. niewidome, niedosłyszające, mają nadal ograniczony dostęp do tych poziomów kształcenia. W celu wyrównania ich szans są podejmowane inicjatywy lokalne polegające, np. na tworzeniu szkół społecznych dających możliwość kształcenia dostosowanego do wymogów wynikających z rodzaju i stopnia dysfunkcji. Powszechnie stosowaną praktyką jest tworzenie klas integracyjnych w szkołach podstawowych i gimnazjalnych. Niestety oferta edukacyjna na poziomie liceum i szkół wyższych kierowana do osób niepełnosprawnych jest już uboższa. Przeprowadzone analizy wykazały, że w większości szkół wyższych funkcjonują pełnomocnicy do spraw osób niepełnosprawnych jednakże nadal szkoły te mają problemy finansowe i materialne, które znacznie ograniczają liczbę przyjmowanych niepełnosprawnych studentów. Często zakres wsparcia, z którego mogą korzystać osoby niepełnosprawne jest ograniczany przez ich bierną postawę. Uczestnicy badania zwracali uwagę na to, że z oferowanych przez uczelnię form wsparcia, np. usług biura karier korzystał jedynie niewielki odsetek kształcących się tam osób niepełnosprawnych. W zbiorowości osób niepełnosprawnych znajduje się również grupa osób, które ze względu na charakter i stopień dysfunkcji organizmu nigdy nie będzie mogła uzyskać wyższego wykształcenia. Do nich adresowane są inne formy kształcenia pozwalające na uzyskanie kwalifikacji zawodowych. Najlepszym rozwiązaniem w przypadku tej zbiorowości jest wybór kierunków kształcenia dokonany na podstawie rzetelnej i aktualnej diagnozy rzeczywistych potrzeb rynku pracy. Korzystnym rozwiązaniem jest w takim przypadku podejmowanie współpracy szkół z pracodawcami zrzeszonymi w cechach rzemiosł²¹³.

Przeprowadzone badania ilościowe wśród reprezentantów PUP i analiza monografii 16 powiatów w ramach omawianego tutaj projektu badawczego wykazały również, że czynnikiem w największym stopniu ograniczającym poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest niski poziom ich kompetencji zawodowych oraz to, że posiadane przez nich kwalifikacje i umiejętności zawodowe są niezgodne z potrzebami lokalnego rynku pracy i dają niewielkie możliwości przekwalifikowania. Na rynku brakuje szkół kształcących w kierunkach, na które występuje duże zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy. Wiele szkół umożliwia uzyskanie zawodów i specjalności nadwyżkowych lub takich, którymi rynek szybko się nasyci. Kolejny problem stanowi niski poziom uczestnictwa niepełnosprawnych uczniów kształcących się w szkołach publicznych w życiu szkoły, stygmatyzacja absolwentów szkół specjalnych oraz brak odpowiedniej orientacji zawodowej umożliwiającej szybką i trafną identyfikację, a także zaplanowanie ścieżki kształcenia osób niepełnosprawnych wymagających ze względu na swoją dysfunkcję długiego procesu kształcenia. Przeprowadzone badania i analizy wskazują również na brak spójności działań, słabą współpracę i mały przepływ in-

²¹³ B. Gąciarz, *Instytucje a przygotowanie zawodowe młodych osób niepełnosprawnych*, w: E. Giermanowska, *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 179–183.

formacji między instytucjami edukacyjnymi, pracodawcami i PUP. Powoduje to, że działania podejmowane przez te instytucje są niedopasowane i rozproszone, czego konsekwencją jest brak płynności przechodzenia od kształcenia do zastosowania zdobytych umiejętności w praktyce²¹⁴.

Badania wykazały również niską efektywność przygotowania niepełnosprawnych uczniów do pełnienia ról zawodowych. Bardzo często uczniowie niepełnosprawni traktowani są w szkołach masowych jako trudne przypadki. Taki sposób postrzegania niepełnosprawnych osób prowadzi do ich marginalizacji. Niejednokrotnie nauczyciele uczący niepełnosprawne osoby zamiast poświęcić więcej czasu na uzupełnienie zakresu posiadanej przez ucznia wiedzy lub wytłumaczenie zagadnień przysparzających mu problemów uciekają się do obniżania kryteriów i wymagań. Inną stosowaną praktyką jest przeniesienie uczniów mających problemy edukacyjne do szkół specjalnych. Powstanie zaległości w nauce w przypadku niepełnosprawnych uczniów prowadzić może do uruchomienia negatywnej, kumulatywnej spirali powodującej, że osoby te uzyskują mniejszą wiedzę oraz czują się mniej wartościowymi członkami społeczeństwa, co z kolei prowadzi do powstania postaw biernych i roszczeniowych. Sytuacja ta jest wynikiem nie tylko braku wiedzy i umiejętności pracy z niepełnosprawną osobą, ale również przeciążenia nauczycieli obowiązkami zawodowymi i problemami finansowymi szkolnictwa²¹⁵.

Kolejną barierą ograniczającą możliwości kształcenia osób niepełnosprawnych, głównie w przypadku szkół ponadpodstawowych, jest miejsce zamieszkania. Szkoły specjalistyczne, przystosowane do potrzeb niepełnosprawnych uczniów oraz szkoły zwykle dające lepsze kwalifikacje, najczęściej są zlokalizowane w dużych aglomeracjach miejskich. Osoby z mniejszych miejscowości nie zawsze mają możliwość dotarcia do tych instytucji edukacyjnych ze względu na zbyt małą liczbę miejsc w akademikach oraz złą sytuację materialną rodziny, której nie stać na pokrycie kosztów związanych z kształceniem osoby niepełnosprawnej poza miejscem zamieszkania²¹⁶.

Na ograniczony dostęp do instytucji edukacyjnych będący wynikiem postaw dyskryminujących niepełnosprawnych kandydatów wskazują badania jakościowe przeprowadzone w 2002 r. przez Elżbietę Kryńską i Iwonę Poliwczak. Wynika z nich, że niektóre szkoły średnie i zawodowe nie przyjmują niepełnosprawnych uczniów nawet wówczas, gdy mają oni zgodę lekarza orzecznika na kształcenie się w określonym kierunku i wykonywanie w przyszłości wyuczonego zawodu. Pozytywnie nastawione na integracyjne kształcenie są zarówno publiczne, jak i prywatne wyższe uczelnie. Niektóre z nich w ostatnim czasie zaczęły prowadzić nauczanie przez Internet. W gorszej sytuacji znajdują się dzieci mieszkające w miastach małych i na terenach wiejskich. Dla nich jedyną możliwością kształcenia są szkoły z internatem (głównie dla dzieci niewidomych i niedowidzących) oraz ośrodki szkolno-

²¹⁴ J. Bartkowski, *Miedzy stygmatyzacją a odrzuceniem. System szkolny a przygotowanie zawodowe młodych osób niepełnosprawnych*, w: E. Giermanowska, *Młodzi niepełnosprawni...*, op. cit., s. 197–201.

²¹⁵ Ibidem, s. 223.

²¹⁶ Ibidem, s. 211–212.

wychowawcze (dla osób upośledzonych umysłowo) jednakże liczba miejsc w takich szkołach jest zbyt mała w porównaniu z rzeczywistym zapotrzebowaniem²¹⁷.

O brakach w systemie edukacji utrudniających kształcenie osób niepełnosprawnych świadczą również wyniki badań przeprowadzonych w 2009 r. przez Pentor Research International. Wskazują one na dominację rehabilitacyjno-medycznego sposobu podejścia do edukacji osób niepełnosprawnych. Nadal decyzje o kierunku kształcenia czy kwalifikacjach zawodowych podejmują lekarze orzecznicy, zdanie osoby niepełnosprawnej ma mniejsze znaczenie. Ten sposób podejścia do kształcenia osób niepełnosprawnych, choć w mniejszym zakresie niż wśród osób z różnego rodzaju dysfunkcjami, istnieje także w placówkach edukacyjnych. Wyniki badań wskazują na występowanie negatywnych postaw instytucji edukacyjnych wobec kształcenia osób niepełnosprawnych, co z kolei ma negatywny wpływ na aktywność zawodową członków tej zbiorowości. Połowa uczestniczących w badaniach reprezentantów instytucji edukacyjnych uważała, że najlepszym rozwiązaniem dla osób niepełnosprawnych jest kształcenie ich w placówkach specjalnych. Co czwarty uczestnik badania był przekonany, że osoby niepełnosprawne nie powinny kształcić się w normalnych szkołach, gdyż nie potrafią lub nie są w stanie w nich prawidłowo funkcjonować. Z kolei co czwarty uczestniczący w badaniu reprezentant instytucji edukacyjnych, PUP, NGO i pracodawców był przekonany, że osoby niepełnosprawne w zwykłych szkołach są narażone na stres i powinny być traktowane ulgowo. Badania wykazały również, że osoby niepełnosprawne spotykają się w instytucjach kształcenia z postawami dyskryminacyjnymi rówieśników polegającymi na ich wyśmiewaniu i poniżaniu. Zdarzają się również przypadki proponowania przez kadrę pedagogiczną szkoły przeniesienia dziecka do innej szkoły oraz przejawy dyskryminowania osób niepełnosprawnych w dostępie do kształcenia powszechnego.

Pomimo poczynionych wielu nakładów środków na wprowadzanie w szkołach zmian architektonicznych dostosowujących budynki do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych nadal bariery architektoniczne i techniczne są czynnikami w największym stopniu utrudniającymi osobom niepełnosprawnym uczestnictwo w kształceniu. Badania wykazały, że bardzo często wprowadzane zmiany architektoniczne uwzględniają potrzeby osób z dysfunkcjami narządów ruchu. Pomijane są natomiast potrzeby osób z innego rodzaju niepełnosprawnościami. Sporadycznie podejmowane są natomiast działania mające na celu usuwanie barier komunikacyjnych, transportowych oraz uwzględniających potrzeby osób z różnego rodzaju dysfunkcjami. Bardzo często jest również wypaczany sens i znaczenie podejmowanych inwestycji mających na celu usuwanie barier technicznych. Powoduje to, że niektóre działania podejmowane w tym zakresie mają charakter pozorny. Badania ujawniły, że na niektórych uczelniach wyższych stanowisko pełnomocnika do spraw osób niepełnosprawnych zajmują osoby bez przygotowania do pracy z osobami niepełnosprawnymi lub też ograniczające swoją aktywność do minimum. Są również uczelnie, gdzie pełnomocnicy do spraw osób niepełnosprawnych nie

²¹⁷ E. Kryńska, I. Poliwczak, *Przejawy dyskryminacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2002 (maszynopis).

podejmują żadnych działań mających na celu wspieranie i pomaganie niepełnosprawnym studentom. Często też osoba zajmująca takie stanowisko nie otrzymuje wynagrodzenia za pełnioną funkcję, nie ma osobnego pokoju, numeru telefonu ani komputera. Osoby niepełnosprawne są przez nich obsługiwane jedynie raz w tygodniu przez godzinę.

Badania wykazały również, że bardzo często wprowadzane zmiany architektoniczne w uczelniach są nieprzemyślane od strony organizacyjnej. Świadczą o tym przykłady stosowanych praktyk podawanych przez uczestniczące w badaniu osoby niepełnosprawne, polegające np. na dostosowaniu toalet do potrzeb osób niepełnosprawnych, a następnie przekształceniu ich w magazyn lub zamykanie na klucz, który można pobrać u portiera znajdującego się na innym piętrze lub w innym budynku. Inny przykład dotyczył zbudowania podjazdu prowadzącego do zamkniętych drzwi, do których klucz przechowuje osoba znajdująca się na drugim piętrze budynku. Badania wykazały również na reaktywne usuwanie barier technicznych, polegające na wprowadzeniu tylko takich zmian, które w danym momencie są potrzebne. Powoduje to stan, w którym budynki nigdy nie będą właściwie przystosowane na przyjęcie osób niepełnosprawnych, gdyż niektóre bariery mogą nigdy nie zostać usunięte. Stosowanie wspomnianych praktyk wymuszają między innymi istniejące zasady przyznawania dotacji. Uczelnie i szkoły mają możliwość ubiegania się o przyznanie dofinansowania na dostosowanie budynku czy zakup sprzętu potrzebnego niepełnosprawnym studentom, ale dopiero wówczas, gdy mają takich studentów.

Badania wykazały również istnienie kolejnej bariery negatywnie wpływającej na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych oraz ograniczających ich możliwości wyboru kierunku kształcenia. Jest nią utrudniony dostęp do środków transportu. Zła sytuacja ekonomiczna gospodarstwa domowego, niski poziom samodzielności osób niepełnosprawnych, niedostosowanie transportu publicznego do potrzeb osób niepełnosprawnych lub brak możliwości korzystania z niego w ogóle powodują, że szanse na kształcenie ograniczają się do oferty instytucji edukacyjnych znajdujących się w najbliższej okolicy, czego konsekwencją może być późniejsze zniechęcenie i bierność zawodowa. Problem ten dotyczy głównie niepełnosprawnych mieszkańców wsi i małych miast²¹⁸.

Badania przeprowadzone w 2009 r. przez Pentor Research International wśród osób niepełnosprawnych wskazują również na to, że osoby niepełnosprawne coraz częściej decydują się na kształcenie w zasadniczych szkołach zawodowych, w zawodach nadwyżkowych, którymi nie są zainteresowane osoby zdrowe. Badania wskazują również na niechęć instytucji edukacyjnych do wprowadzania zmian w programach nauczania. Opór wobec zmian jest również widoczny w szkołach specjalnych. Lista oferowanych kierunków kształcenia osobom niepełnosprawnym przez szkoły specjalne od wielu lat jest taka sama. Powoduje to, że oferta edukacyjna jest niedostosowana do potrzeb współczesnego rynku pracy i nie uwzględnia wymogów gospodarki opartej na wiedzy. W badaniach wykazano, że

²¹⁸ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część I z 6...*, op. cit., s. 13–14.

większość osób niepełnosprawnych legitymujących się wykształceniem zawodowym została wykluczona z rynku pracy lub wykonuje prace proste niewymagające kwalifikacji zawodowych²¹⁹. Wyniki badań wskazują również na stosowanie wtórnych schematów segregacyjnych, polegających na tworzeniu specjalnych struktur w ramach kształcenia integracyjnego oraz niedostateczną liczbę specjalistów przygotowanych do pracy z osobami niepełnosprawnymi w instytucjach edukacyjnych. Pozwoliły również na identyfikację mocnych i słabych stron kształcenia integracyjnego i specjalistycznego. Wynika z nich, że kształcenie integracyjne jest skuteczniejsze. Pozwala niepełnosprawnym uczestnikom na uzyskanie większej samodzielności i zaradności oraz integrację społeczną.

Niestety badania wykazały również, że kształcenie integracyjne ma wady. Wiele placówek edukacyjnych nie jest przygotowanych do pracy z niepełnosprawnymi uczniami, co obniża poziom zdobywanego przez nich wykształcenia. Często w szkołach integracyjnych pojawia się zjawisko wtórnej segregacji. Z kolei kształcenie specjalne oferuje niższy poziom kształcenia. Z badań wynika, że absolwenci tych szkół nie mają wiedzy potrzebnej do tego, aby sprostać wymaganiom kwalifikacyjnym oraz dydaktycznym stawianym na kolejnych poziomach kształcenia. Ponadto nauka w takiej szkole izoluje osoby niepełnosprawne od reszty społeczeństwa i tworzy sztuczne uczucie bezpieczeństwa. Nie umożliwia również kształcącym się w nich niepełnosprawnym uczniom nabycia kompetencji i umiejętności społecznych potrzebnych do dalszego funkcjonowania w społeczeństwie oraz niezbędnych do poruszania się po rynku pracy. Absolwenci tych szkół częściej przyjmują postawy roszczeniowe, są bierni i wiele problemów sprawia im kontakt z nauczycielami, wykładowcami w szkołach wyższych oraz innymi uczestnikami kształcenia. Te placówki natomiast są lepiej wyposażone i przystosowane do kształcenia osób niepełnosprawnych²²⁰.

2.2.6. Wpływ instytucji i organizacji lokalnych na poziom aktywności osób niepełnosprawnych

Na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych wpływ ma również istniejąca lokalna sieć instytucji i organizacji świadczących usługi w zakresie pośrednictwa pracy oraz poradnictwa i doradztwa zawodowego. Zakres i efektywność prowadzonej polityki i oferowanej pomocy przez publiczne i niepubliczne instytucje zajmujące się wyrównywaniem szans tej zbiorowości na rynku

²¹⁹ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 6 z 6...*, op. cit., s. 19; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 5 z 6...*, op. cit., s. 20; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 4 z 6...*, op. cit., s. 21; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 3 z 6...*, op. cit., s. 20–21; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 2 z 6...*, op. cit., s. 20–21.

²²⁰ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 6 z 6...*, op. cit., s. 58–64; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 5 z 6...*, op. cit., s. 64–70; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 4 z 6...*, op. cit., s. 66–73; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 3 z 6...*, op. cit., s. 67–74; *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 2 z 6...*, op. cit., s. 64–72.

pracy mają istotny wpływ na skłonność osób niepełnosprawnych do podejmowania pracy przynoszącej dochód. Badania dowodzą, że działania podejmowane przez te instytucje są różne, co wynika z zakresu przyznanych im kompetencji. Instytucją, której działania skupiają się głównie na aktywizacji zawodowej są instytucje rynku pracy, a przede wszystkim PUP. Zakres kompetencji MOPS, MGOPS, PCPR czy NGO obejmuje głównie działania związane z rehabilitacją społeczną i przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu oraz walce z ubóstwem. Działania podejmowane przez te instytucje i organizacje, związane z rehabilitacją i aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych, są podejmowane w niewielkim zakresie. Nie zawsze też przynoszą oczekiwane efekty. Istotne znaczenie ma również prowadzona przez władze lokalne polityka w zakresie aktywizacji osób niepełnosprawnych. Na niektórych obszarach brakuje wiarygodnych informacji o mieszkającej tam zbiorowości osób niepełnosprawnych, a prowadzona polityka polega na zaspokajaniu pojawiających się na bieżąco potrzeb, z powodu braku opracowanej strategii działań dotyczących integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych lub też uwzględniania tej problematyki jedynie w niewielkim zakresie w opracowanych dokumentach strategicznych bądź też nieuwzględnienia jej w ogóle. Okazuje się, że bardzo często zaplanowane działania są nieskuteczne ze względu na sposób zarządzania ich realizacją. Bardzo często istniejące w powiatach strategie i programy są monitorowane w niewłaściwy sposób lub w ogóle i traktowane instrumentalnie.

Na zróżnicowanie poziomu wsparcia, na jakie mogą liczyć osoby niepełnosprawne ze strony lokalnych instytucji i organizacji wskazują wyniki badań o charakterze jakościowym i ilościowym przeprowadzonych w latach 2009–2010 w sześciu powiatach wybranych przez ekspertów Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową. Wyniki badań przeprowadzonych z reprezentantami instytucji wskazują, że sposób świadczenia usług i dostępność informacji jest w poszczególnych instytucjach zróżnicowana. Nie wszystkie osoby niepełnosprawne mogą w łatwy i przystępny sposób uzyskać potrzebne informacje w PUP. Są bowiem urzędy, w których blisko wejścia znajduje się rejestracja, gdzie niepełnosprawni klienci mogą uzyskać wskazówki dotyczące dalszej obsługi w urzędzie, ale są również i takie, gdzie sami muszą odnajdywać odpowiednie pokoje. W niektórych PUP nie ma punktów informacyjnych, a informacje są umieszczane na drzwiach pokoi. Informacje te najczęściej pisane są zbyt małą czcionką i zawieszane zbyt wysoko, co uniemożliwia ich przeczytanie osobom poruszającym się na wózkach inwalidzkich czy osobom niedowidzącym i niewidomym. Badania ujawniły również, że w wielu PUP nie ma wydrukowanych informatorów dotyczących oferowanych usług. PUP różnią się nie tylko poziomem dostępności do informacji, ale również sposobem obsługi osób niepełnosprawnych. Jedynie w nielicznych PUP zostały wyodrębnione w strukturze urzędu jednostki do obsługi niepełnosprawnych klientów. W większości PUP są obsługiwani przez pośredników pracy i doradców zawodowych wyspecjalizowanych w obsłudze osób niepełnosprawnych. Niestety świadczone przez tych pracowników usługi osobom niepełnosprawnym nie były przez nikogo koordynowane. Niski był również poziom dostępności niepełnosprawnych klientów do doradcy zawodowego w badanych PUP. W wielu z nich

na skorzystanie z usług z zakresu poradnictwa zawodowego osoby niepełnosprawne miały szanse jedynie wówczas, gdy deklarowały zainteresowanie uczestnictwem w konkretnym szkoleniu, a w niektórych dopiero wówczas, gdy nie było dla nich w bazie ofert pracy lub też nie otrzymali oferty pracy w ciągu ostatnich trzech miesięcy²²¹.

Ponadto badania pokazały, że wpływ na obsługę osób niepełnosprawnych mają postawy i przekonania obsługujących ich pracowników PUP. Często pracownicy ci uważają, że osoba niepełnosprawna nie ma szans na znalezienie pracy, między innymi ze względu na trudną sytuację na lokalnym rynku pracy i brak ofert pracy również dla osób nieposiadających orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Niektórzy pracownicy PUP uważają, że osoby niepełnosprawne nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia czy uczestnictwem w organizowanych przez urząd szkoleniach. Często zdarza się, że osoby z niepełnosprawnościami intelektualnymi nie są uwzględniane podczas selekcji kandydatów na pracowników fizycznych, gdyż pracownicy zajmujący się nią są przekonani, że pracodawcy nie są zainteresowani zatrudnieniem osób z tego rodzaju dysfunkcjami. Przeprowadzone badania wykazały również, że pośrednicy pracy i doradcy zawodowi nie mają kwalifikacji ani umiejętności pozwalających na efektywne świadczenie usług z zakresu pośrednictwa pracy oraz doradztwa i poradnictwa zawodowego osobom niepełnosprawnym. Nie zawsze potrafią dopasować ofertę pracy czy ofertę szkoleniową do kwalifikacji i możliwości niepełnosprawnego klienta, zdarza im się pomylić rodzaje niepełnosprawności, a niekiedy nawet rodzaj dysfunkcji. Pracownicy PUP charakteryzują się również wysoką skłonnością do kierowania osób niepełnosprawnych do ZPCh i ZAZ bez uwzględniania ich kwalifikacji zawodowych oraz rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Bardzo często nie mają informacji ani wiedzy o funkcjonujących na terenie, który obejmuje działaniem PUP, specjalistycznych ośrodków doradztwa zawodowego dla osób niepełnosprawnych lub też osób z określonymi rodzajami dysfunkcji²²². Zdarza się również, że organizowane szkolenia przez urzędy pracy nie uwzględniają potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Często zajęcia są prowadzone w salach i budynkach nieposiadających udogodnień i ułatwień dla osób niepełnosprawnych. Sprzęt wykorzystywany podczas zajęć również nie jest przystosowany do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Zdarza się również, że pierwszeństwo podczas doboru uczestników szkolenia mają osoby pełnosprawne²²³.

Pracownicy PUP często ograniczają się do kontynuowania współpracy z tymi samymi pracodawcami i nie prowadzą systematycznych badań potrzeb pracodawców w zakresie zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników²²⁴.

Z badań tych wynika, że nie najlepiej wygląda również sytuacja w przypadku MOPS, MGOPS czy PCPR. W żadnym z badanych MOPS i MGOPS nie było wyodrębnionych w strukturze jednostki

²²¹ M. Zieleńska, M. Tomasik, *Diagnoza obecnego stanu – osoby niepełnosprawne w instytucjach aktywizacji społecznej i zawodowej*, w: I. Wóycicka, red., *Skuteczność lokalnego systemu wsparcia na rzecz integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 2010, s. 30–32.

²²² Ibidem, s. 42–46.

²²³ Ibidem, s. 55.

²²⁴ Ibidem, s. 64.

pracownika zajmującego się osobami niepełnosprawnymi. Informacje dotyczące zakresu świadczonych usług były umieszczane na drzwiach pokoi, co utrudniało uzyskanie pomocy osobom z niepełnosprawnością ruchową oraz osobom niedowidzącym i niewidomym. Jedynie w nielicznych urzędach zostały wprowadzone nieformalne zasady świadczenia pomocy dla osób niepełnosprawnych ruchowo. Podobnie wygląda sytuacja w przypadku PCPR. Brakuje w nich łatwego dostępu do informacji – czytelnych tablic zawierających informacje ułatwiające poruszanie się wewnątrz budynku. W żadnym nie było punktów informacyjnych, a w większości broszur informacyjnych. We wszystkich PCPR znajdowały się natomiast wydzielone działy zajmujące się jedynie rehabilitacją osób niepełnosprawnych lub specjalnie oddelegowani do tego celu pracownicy. Najczęściej osoba niepełnosprawna była obsługiwana wyłącznie przez jednego urzędnika, który dalej zarządzał sprawami tej osoby. Nieco lepiej wyglądała sytuacja w MOPR. We wszystkich znajdowały się czytelne tablice informacyjne i działały punkty informacyjne. Zakres świadczonych usług był podzielony na poszczególne działy²²⁵. Badania wykazały również, że jakość usług świadczonych przez pracowników MGOPS, PCPR i OPS zależy nie tylko od ich postaw i kompetencji, ale również od nieformalnych reguł działania. Bardzo często natomiast zatrudnieni w nich urzędnicy nie znają lokalnych organizacji pozarządowych pomagających osobom niepełnosprawnym²²⁶.

Badania wykazały, że najczęściej pracownicy instytucji zajmujących się aktywizacją społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych znają te NGO, które są najbardziej aktywne. Ich poziom wiedzy z zakresu istniejących NGO zajmujących się osobami niepełnosprawnymi i ich oferty są większe wówczas, gdy osoba zajmująca kierownicze stanowiska w urzędzie lub władzach lokalnych aktywnie działa na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych, jeden z urzędników jest członkiem NGO bądź też organizowane są spotkania umożliwiające nawiązanie bezpośredniego kontaktu z urzędnikami²²⁷.

Z badań wynika także, że osoby niepełnosprawne podczas korzystania z usług instytucji aktywizacji społecznej i zawodowej napotykają na następujące bariery²²⁸:

- brak aktualnych, czytelnych i wyczerpujących informacji na stronach internetowych instytucji;
- wykorzystywanie zbyt małej czcionki na informacje umieszczone na tablicach informacyjnych i drzwiach pokoi;
- bariery architektoniczne (schody, brak oznaczenia początku i końca schodów, wysokie krawężniki, zbyt wysoko umieszczony komputer, a także tablice informacyjne oraz urządzenia elektroniczne wydające numerki, brak udźwiękowienia urządzenia wydającego numerki i zbyt skomplikowana obsługa dla niektórych osób niepełnosprawnych intelektualnie, brak wypukłych numerów pokoi, organizacja przestrzeni wymuszająca rozmowę w pozycji stojącej, brak aparatów wyświetlających

²²⁵ Ibidem, s. 32–34.

²²⁶ Por. ibidem, s. 46–47.

²²⁷ Por. ibidem, s. 48.

²²⁸ Por. ibidem, s. 36–41.

informacje o zmianie numeru na stanowisku obsługi, utrudniony dostęp do toalet przystosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych, usytuowanie najważniejszych obiektów daleko od siebie);

- postawy pracowników urzędów (zwracanie się do osoby towarzyszącej niepełnosprawnemu klientowi, nieodczytywanie na głos dokumentów, które mają zostać podpisane);

- utrudniony dostęp do urzędników znających język migowy (brak znajomości języka migowego wśród urzędników; nieaktualizowanie umiejętności urzędników z zakresu znajomości języka migowego).

Badania wykazały również, że wszystkie badane powiaty miały uchwaloną strategię rozwiązywania problemów społecznych oraz program działań na rzecz osób niepełnosprawnych zaplanowany minimum na 4 lata. Jednakże nie we wszystkich strategiach zostały wskazane osoby niepełnosprawne jako grupa celowa, a w niektórych opracowanych planach działań cele zostały wyznaczone arbitralnie. Nie jest natomiast prowadzony monitoring wdrażania istniejących strategii i programów, gdyż większość z nich została przygotowana na potrzeby uzyskania środków z UE oraz PFRON-u. Jeśli są w tym zakresie podejmowane jakieś działania, to zazwyczaj odbywają się one w sposób chaotyczny. Badania wykazały, że wpływ na skuteczność lokalnego systemu wsparcia integracji społecznej i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych ma współpraca podejmowana między różnymi szczeblami władz oraz wspieranie przez nich działalności NGO, a także współpraca podejmowana między działającymi na lokalnym rynku instytucjami i NGO. Konflikty mogą bowiem ograniczać zakres i jakość usług świadczonych przez lokalne instytucje oraz ich dostępność dla osób niepełnosprawnych. Ważnym czynnikiem poprawiającym w istotny sposób dostępność osób niepełnosprawnych do usług świadczonych przez lokalne instytucje w zakresie integracji społecznej i zawodowej jest stopień i efektywność zaangażowania władz w usuwanie barier utrudniających osobom niepełnosprawnym przemieszczanie oraz dotowanie ich transportu²²⁹.

Zakres podejmowanej współpracy przez pracodawców z instytucjami i władzami lokalnymi w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych był również jednym z zagadnień poruszanych podczas badań przeprowadzonych w 2009 r. przez SMG/KRC na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych wśród podmiotów gospodarczych działających na otwartym rynku pracy w ramach projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Uwarunkowania systemowe”. Wyniki tych badań wskazują, że instytucje, z którymi współpracują pracodawcy, podzielić można na dwie grupy: podstawowe instytucje zatrudnienia (PUP i PFRON) oraz pozostałe podmioty pracujące z osobami niepełnosprawnymi (PCPR, MOPS, POPS, instytucje edukacyjne, władze lokalne, NGO). Z podstawowymi instytucjami zatrudnienia osób niepełnosprawnych częściej współpracują podmioty większe, zatrudniające osoby niepełnosprawne w liczbie pozwalającej na zwolnienie ich z wpłat do PFRON-u, zlokalizowane w dużych miastach, wiążące swój dobry wizerunek z zatrudnianiem niepełnosprawnych pracowników. Z kolei z instytucjami o lokalnym charakterze i w mniejszym stopniu zajmującymi się

aktywizacją zawodową współpracują firmy zlokalizowane w miastach powiatowych i wojewódzkich. Na zakres podejmowanej współpracy między podmiotami gospodarczymi a władzami lokalnymi wpływ ma wielkość firmy i liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Najczęściej największe zaangażowanie władz lokalnych w pomoc jest widoczna w podmiotach zatrudniających około 66 niepełnosprawnych pracowników, udzielanie pomocy nie jest natomiast widoczne w przypadku firm zatrudniających co najwyżej 18 osób mających orzeczenie o niepełnosprawności. Władze lokalne najczęściej oferują wsparcie w zakresie zatrudniania niepełnosprawnych pracowników podmiotom dużym, mającym strategiczne znaczenie dla lokalnego rynku, które deklarują gotowość zatrudnienia nowych osób niepełnosprawnych²³⁰.

Z kolei analiza zogniskowanych wywiadów grupowych przeprowadzonych w ramach tego projektu przez Centrum Badania Opinii Społecznej z reprezentantami pracodawców zatrudniających co najmniej 25 pracowników i instytucji sektora publicznego wykazały, że stosowane metody komunikacji i przekazywania informacji dotyczących realizowanych strategii rozwoju społeczno-gospodarczego i wieloletnich programów polityki społecznej oraz zawartych w nich treściach dotyczących wspierania aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy są nieefektywne i nie docierają do pracodawców. Brakuje im również informacji o możliwościach zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz o niepełnosprawnych kandydatach – jakie osoby niepełnosprawne poszukują pracy, jakie mają kwalifikacje zawodowe i jaką formę zatrudnienia preferują. Najbardziej widocznymi działaniami podejmowanymi przez władze samorządowe w celu poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych jest likwidacja barier architektonicznych w miejscach zamieszkania i budynkach urzędów publicznych. Najczęstsze i najbardziej systematyczne są kontakty przedstawicieli firm z PUP. Jednakże współpraca podejmowana przez pracodawców z tymi instytucjami rynku pracy została oceniona negatywnie. Respondenci zarzucali PUP nadmierny biurokratyzm, formalizm i bierność. Uważali, że nie można uzyskać od PUP pomocy w znalezieniu odpowiednich osób do pracy, prezentowane przez nich oferty pracy osobom poszukującym zatrudnienia są często zniekształcane i przedstawiane w niewłaściwy sposób, a obsługujący w nich urzędnicy są bierni i ograniczają się do przyjmowania wypełnionych formularzy, sprawozdań i zaświadczeń. Badania wskazują również na niski poziom kwalifikacji pracowników PUP w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Kierują się oni stawianymi im przez jednostki nadzorujące wymaganiami biurokratycznymi, a nie rzeczywistymi potrzebami niepełnosprawnych klientów. Nieefektywny jest sposób przekazywania informacji osobom niepełnosprawnym i pracodawcom. Informacje są często trudno dostępne i niezgodne z rzeczywistymi potrzebami rynku pracy. Powoduje to, że większość zawieranych umów o pracę między pracodawcą a niepełnosprawnym pracownikiem odbywa się przez kontakty nieformalne²³¹.

²²⁹ Por. ibidem, s. 49–51.

²³⁰ J. Bartkowski, *Charakterystyka społeczno-ekonomiczna zakładów pracy...*, op. cit., s. 38–42.

²³¹ B. Gąciarz, *Wsparcie lokalne: funkcje i dysfunkcje...*, op. cit., s. 112–116.

Przeprowadzone w ramach tego projektu badania o charakterze ilościowym wskazują również na niską skłonność pracodawców do korzystania z usług agencji zatrudnienia podczas poszukiwania niepełnosprawnych kandydatów do pracy. Instytucje te nie mają uprawnień do dystrybucji dotacji i dofinansowań, z których może skorzystać pracodawca zatrudniający niepełnosprawnego pracownika, dlatego też często są pomijane przez pracodawców poszukujących niepełnosprawnych pracowników. Badania wykazały natomiast, że najbardziej cenionymi działaniami podejmowanymi przez instytucje i pozostałe podmioty pracujące z osobami niepełnosprawnymi w celu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych są: dostarczanie informacji związanej z problematyką zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników oraz aktywność edukacyjna²³². Wynika z nich również, że działania instytucji lokalnych na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych podporządkowane są instytucjom i mechanizmom regulowanym centralnie, gdzie główną rolę odgrywa PFRON i programy ministerialne. Z instytucjami tymi współpracują inni aktorzy społeczni, stanowią również główne źródło środków finansowych. Pracodawcy nawiązują współpracę z tymi instytucjami i korzystają z oferowanych przez nie możliwości wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych, które pozwalają na zachowanie jak największej swobody zarządzania firmą. Głównie kierują się rachunkiem ekonomicznym, ale uwzględniają również bardziej złożony wpływ zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziom konkurencyjności firmy na rynku, elastyczności zatrudnienia oraz poziomu przystosowywania się do zmian zachodzących na rynku. Działania podejmowane przez władze lokalne na rzecz osób niepełnosprawnych dotyczą aktywności stanowiącej uzupełnienie i zaplecze do podejmowania przedsięwzięć z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych²³³.

Ocena aktywności instytucji stanowiła także jeden z problemów, które były poruszane podczas badań ilościowych przeprowadzonych na ogólnopolskiej próbie pod koniec 2006 r. przez CBOS na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych wśród 500 osób niepełnosprawnych w wieku 15–29 lat. Respondenci najwyżej ocenili nastawienie pracowników instytucji (średnia ocena 3,92) i poziom ich kompetencji (średnia ocena 3,84), najniżej natomiast efektywność świadczonych usług (średnia ocena 3,62). Badania wykazały istnienie następującej prawidłowości: im bardziej oficjalny charakter instytucji, tym niższa ocena uczestników badania. Najlepiej ocenione zostały działania i oferowana pomoc ze strony NGO (średnia ocena 4,08), najgorzej natomiast PUP (średnia ocena 3,30) oraz GOPS i MOPS (średnia ocena 3,55). Najniżej została oceniona skuteczność usług świadczonych przez PUP (średnia ocena 2,98). Badania wskazują, że negatywna ocena PUP jest wynikiem zdobytych doświadczeń osób niepełnosprawnych podczas kontaktów z tą instytucją rynku pracy. Jedynie blisko co dziesiąty badany (9,2%) uzyskał zatrudnienie dzięki tej instytucji rynku pracy, a co drugi (47,4%) zamierzał korzystać z usług pośrednictwa pracy świadczonych przez tę instytucję podczas poszukiwania pracy. Badania te wykazały również, że na poziom oceniania przez osoby niepełnosprawne instytucji i organizacji

²³² Ibidem, s. 118–120.

²³³ Ibidem, s. 132.

działających na rzecz wyrównywania ich szans na rynku pracy i przeciwdziałających ich wykluczeniu społecznemu wpływają również: poziom umiejętności społecznych osób niepełnosprawnych, ich nastawienie do życia i dynamika życiowa oraz mechanizm ogólnego negatywnego nastawienia do instytucji i organizacji (nie dotyczył służby zdrowia i polegał na tym, że negatywna opinia o jednej instytucji lub organizacji pociągała za sobą negatywne ocenianie pozostałych)²³⁴.

Potencjał instytucjonalny PUP był również jednym z problemów poruszanych podczas badań ilościowych przeprowadzonych w 2006 r. wśród reprezentantów PUP w ramach projektu „Elastyczne formy zatrudnienia – szansa na integrację zawodową niepełnosprawnej młodzieży”. Analiza uzyskanych wyników pozwoliła na identyfikację następujących czterech modeli pracy osób zatrudnionych w PUP z niepełnosprawnymi klientami²³⁵:

1) PUP niezatrudniające wyspecjalizowanych w obsłudze osób niepełnosprawnych pracowników;

2) PUP, w których są wyznaczeni pracownicy do obsługi osób niepełnosprawnych w wymiarze nieprzekraczającym połowy ich czasu pracy; podstawowe obowiązki tych pracowników mają jednak inny charakter; model ten występuje w większości powiatów (58,5%), najczęściej w powiatach ziemskich o niskiej urbanizacji;

3) PUP, gdzie znajdują się pracownicy, którzy przez większość swego czasu pracy zajmują się osobami niepełnosprawnymi, ale mają jeszcze inne obowiązki; ten model stosowany jest w 13,1% powiatów;

4) PUP zatrudniające pracowników zajmujących się wyłącznie obsługą osób niepełnosprawnych; model taki występuje w co czwartym powiecie (25,7%), najczęściej w powiatach grodzkich, głównie w miastach metropolitalnych.

Badania te wykazały również, że stosowany w PUP model obsługi osób niepełnosprawnych zależy od wielkości powiatu. Wskazały również na niski poziom kompetencji pracowników PUP z zakresu zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Uczestniczący w badaniach urzędnicy nie potrafili wskazać przeszkód prawnych i instytucjonalnych utrudniających aktywizację zawodową tej zbiorowości. Nie znali liczby osób niepełnosprawnych znajdujących się na terenie obejmującym obszar działania urzędu (32% nie miało żadnej wiedzy na ten temat, 11% podało liczbę zarejestrowanej młodzieży niepełnosprawnej, a 39% liczbę zarejestrowanych osób niepełnosprawnych ogółem). Większość nie знаła struktury wiekowej osób niepełnosprawnych i nie dysponowała wiedzą potrzebną do dopasowania oferty pracy do potrzeb, możliwości i kwalifikacji osoby niepełnosprawnej. Niska była również skłonność badanych pracowników PUP do zdobywania i uzupełniania informacji o osobach niepełnosprawnych. Większość PUP (53,7%) nie widzi potrzeby zbierania dodatkowych

²³⁴ J. Bartkowski, *Młodzi niepełnosprawni a instytucje...*, op. cit., s. 152–154.

²³⁵ J. Bartkowski, *Działalność powiatowych urzędów pracy a aktywizacja zawodowa młodych osób niepełnosprawnych*, w: E. Giermanowska, *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 126–127.

informacji o niepełnosprawnych mieszkańcach powiatu. Uczestniczący w badaniu pracownicy PUP, którzy deklarowali zainteresowanie gromadzeniem dodatkowych informacji o osobach niepełnosprawnych, wskazywali na zbiorcze dane statystyczne, dodatkowe informacje o podopiecznych oraz ich potrzebach. Brakowało im wiedzy o chorobach osób niepełnosprawnych i ich wpływie na wskazania i przeciwwskazania związane z wykonywaniem pracy zawodowej oraz podejmowaniu na podstawie tych informacji określonych działań, jak również potrzebach szkoleniowych i oczekiwanej przez osoby niepełnosprawne pomocy w zmianie kwalifikacji zawodowych. Na zakres zbieranych informacji dodatkowych o osobach niepełnosprawnych przez pracowników PUP wpływ ma sytuacja na lokalnym rynku pracy. Im wyższy był poziom bezrobocia w powiecie, tym rzadziej pracownicy PUP zbierali dodatkowe informacje o osobach niepełnosprawnych²³⁶. Badania wskazują również na niską skłonność PUP do podejmowania współpracy z innymi instytucjami. Względnie duży był odsetek badanych PUP, które nie współpracowały z instytucjami edukacyjnymi, organizacjami pozarządowymi i gminami. Najczęściej PUP współdziałały z instytucjami publicznymi działającymi w sferze społecznej i pracodawcami. Zakres podejmowanej współpracy był ograniczony i najczęściej dotyczył pośrednictwa pracy, szkoleń oraz prowadzenia działań informacyjnych. Pracodawcy najczęściej współpracowali z instytucjami samorządowymi, które pośredniczyły w przekazywaniu dofinansowań i refundacji należących się z tytułu zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika. Z NGO najczęściej współpracują PUP zlokalizowane w dużych miastach. Im mniejsza miejscowość, tym mniejsza skłonność do podejmowania współpracy z NGO. Z instytucjami i organizacjami zewnętrznymi najchętniej współpracowały PUP, w których obowiązywał czwarty model pracy PUP z niepełnosprawnymi klientami. Im bardziej wyspecjalizowana i wyodrębniona była grupa pracowników PUP odpowiedzialnych za obsługę osób niepełnosprawnych, tym szerszy był zakres podejmowanej współpracy urzędu z innymi instytucjami zajmującymi się problematyką aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych i wyższa skłonność do podejmowania współpracy z NGO²³⁷. Z badań tych wynika, że problematyka aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych stanowi dla PUP zagadnienie drugoplanowe. Postrzeganie tej problematyki jako mniej znaczącej jest wynikiem zbyt małej liczby osób pracujących w PUP w porównaniu z potrzebami, wysokie koszty podejmowanych działań aktywizujących osoby niepełnosprawne oraz zajmowaną pozycją tej problematyki w całości zadań urzędu. Badania pozwoliły na wyodrębnienie trzech rodzajów działań dotyczących aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych uwarunkowanych sytuacją organizacyjną PUP²³⁸:

1) identyfikowanie zadań urzędu wyłącznie z tymi, które zostały określone w dokumentach prawnych regulujących zakres kompetencji i obowiązków PUP oraz przypisywanie niskiej wartości lub odrzucanie innych zadań, nawet jeśli byłyby efektywne;

²³⁶ Ibidem, s. 127–131.

²³⁷ Ibidem, s. 141–144.

²³⁸ Ibidem, s. 155–157.

2) kierowanie się ekonomią instytucjonalną, czego wynikiem jest marginalizowanie zadań kłopotliwych, dotyczących małego segmentu z zakresu odpowiedzialności PUP, wymagających poniesienia niewspółmiernego nakładu sił i czasu do efektów;

3) umiejscowienie zadań w prowadzonej polityce, co powoduje, że silny wpływ i znaczenie dla podejmowanych działań mają organizacje osób niepełnosprawnych, a także postawy i wsparcie przedstawicieli lokalnej władzy: burmistrzów, rad, starostów.

Działania podejmowane przez władze lokalne na terenach małomiasteczkowych i wiejskich były analizowane w ramach badań przeprowadzonych w 2007 r. przez Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk na zlecenie Biura Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej w ramach projektu „Diagnoza sytuacji osób niepełnosprawnych zamieszkałych w małych miastach i na terenach wiejskich – bariery w integracji społecznej i zawodowej”. Badaniami objęto reprezentantów instytucji lokalnych znajdujących się na terenie gmin wiejskich i w małych miastach oraz osób niepełnosprawnych mieszkających na tych terenach. Przeprowadzone analizy wykazały, że gminom brakuje środków materialnych oraz odpowiedniego zasobu administracyjnego pozwalającego na ubieganie się o fundusze europejskie, które mogłyby zostać wykorzystane na pomoc osobom niepełnosprawnym oraz sprawne zarządzanie wykorzystaniem tych funduszy. W instytucjach publicznych szczebla lokalnego występuje zjawisko tzw. wyuczonej bierności będące wynikiem ich statusu prawnego, odgórnego narzuconych zasad funkcjonowania i oczekiwań podejmowania działań rutynowych, a także zinternalizowanych przez urzędników wzorców własnej roli. Problemy osób niepełnosprawnych w gminach nie są traktowane jako najważniejsze i są spychane na dalszy plan. Najczęściej dominują działania opiekuńcze, związane z zaspokojeniem podstawowych potrzeb i rozdysponowaniem środków przeznaczonych na wypłacenie zasiłków. Problematyka osób niepełnosprawnych jest traktowana jako jeden z elementów prowadzonej aktywności, nie wymagający odrębnego traktowania. Stosowane więc są przez instytucje lokalne te same narzędzia i procedury, jak w przypadku pozostałych grup społecznych wymagających wsparcia. Bardzo często urzędy gminne i działające na tym samym terenie GOPS nie mają informacji o rzeczywistej liczbie niepełnosprawnych mieszkańców, ich sytuacji i potrzebach, oraz liczbie bezrobotnych niepełnosprawnych. Gminy nie podejmują również działań mających na celu aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych. Na terenach gmin brakuje instytucji edukacyjnych oferujących osobom niepełnosprawnym możliwość uzyskania odpowiednich kwalifikacji zawodowych oraz informacji na ten temat²³⁹. Tylko nieliczne zamożne gminy mają dokument strategiczny dotyczący rozwiązywania problemów zbiorowości niepełnosprawnych mieszkańców²⁴⁰. Badania wskazują również na zbyt małą liczbę NGO w gminach wiejskich i małych miastach, niewielkie zróżnicowanie zakresu oferowanej przez nie pomocy oraz przestarzałe metody działania. Większość podejmowanej przez te organizacje aktywno-

²³⁹ B. Gąciarz, A. Ostrowska, W. Pańków, *Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa...*, op. cit., s. 25–30.

²⁴⁰ Ibidem, s. 34–35.

ści jest incydentalna i nie przynosi trwałych efektów. Nie są również postrzegane przez władzę lokalną jako partner mogący przyczynić się do trwałego i stabilnego rozwiązywania problemów społecznych będących efektem realizowanych przez NGO projektów²⁴¹.

Na bardzo niewielkie oddziaływanie NGO w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych wskazują również badania przeprowadzone przez stowarzyszenie Klon/Jawor wśród reprezentantów NGO w ramach projektu „Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce 2008”. Z badań tych wynika, że wśród NGO, których działalność skupia się na niesieniu pomocy osobom niepełnosprawnym przeważają organizacje, których najważniejszym obszarem aktywności są usługi socjalne oraz pomoc społeczna (52% wskazań). W przypadku co piątej organizacji (20% wskazań) najważniejszym polem działań była ochrona zdrowia. Rynek pracy, zatrudnienie i aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych jako główne działania podejmowane przez NGO wskazało jedynie 0,8% badanych. Badania wykazały także, że podmioty trzeciego sektora najczęściej prowadzą wiele działań pozwalających na kompleksowe świadczenie usług. Wszystkie badane organizacje świadczą usługi socjalne i pomoc społeczną (100% wskazań). Ochroną zdrowia zajmowało się 59%, a 44% edukacją i wychowaniem. Promowaniem sportu, turystyki, rekreacji i hobby zajmowało się 40% badanych NGO. W aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych oraz pomoc w znalezieniu pracy angażowało się 27% organizacji. NGO prowadzą również WTZ i ZAZ.

Badania wykazały, że osoby niepełnosprawne mieszkające w małych miastach i na terenach wiejskich mają ograniczony dostęp do usług oferowanych przez NGO. Większość podmiotów trzeciego sektora wspierających osoby niepełnosprawne znajduje się w dużych aglomeracjach miejskich liczących powyżej 100 tys. mieszkańców (54%). Jedynie co dziesiąty znajduje się na terenach wiejskich (11%). Wskazują również, że słabą stroną sektora pozarządowego jest tworzenie w nich miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych – pracownicy niepełnosprawni stanowili w 2008 r. jedynie 2–3% zbiorowości osób zatrudnionych w tym sektorze²⁴².

2.2.7. Wpływ rozwiązań legislacyjnych na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

Wpływ na poziom aktywności zawodowej ma prowadzona w tym zakresie polityka oraz przepisy i dokumenty prawne regulujące zasady udzielania pomocy osobom niepełnosprawnym w zakresie rehabilitacji zawodowej, uzyskania odpowiedniego zatrudnienia oraz wspierające ich aktywność edukacyjną. Niestety wyniki prowadzonych badań wskazują, że rozwiązania legislacyjne mające na celu aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych mogą nieść ze sobą niepożądane skutki i oddziaływać jedynie w bardzo ograniczonym zakresie. Mogą również stanowić źródło nadużyć. Zapisy znajdujące się w dokumentach prawnych regulujących zasady zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz

²⁴¹ Ibidem, s. 51–52.

zakres stosowanych instrumentów aktywizujących członków tej grupy społecznej są niejasne, skomplikowane i niestabilne. Wszelkie działania związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych wymagają od pracodawcy poniesienia znacznych nakładów czasu i kosztów ze względu na bardzo rozbudowaną sprawozdawczość oraz silnie zbiurokratyzowane zasady ubiegania się o różnego rodzaju wsparcie.

Na istnienie w regulacjach prawnych przeszkód w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych wskazują między innymi wyniki badań ilościowych przeprowadzonych w 2006 r. wśród reprezentantów PUP w ramach projektu „Elastyczne formy zatrudnienia – szansa na integrację zawodową niepełnosprawnej młodzieży”. Większość (80%) reprezentantów PUP wskazywało na istnienie barier w dokumentach prawnych regulujących zasady tworzenia i przygotowania miejsc pracy oraz szkoleń. Zdaniem respondentów niekorzystnym posunięciem było²⁴³:

- usunięcie możliwości uzyskania dopłat i refundacji dla pracodawców na tworzenie nowych miejsc pracy;
- zróżnicowanie zbiorowości osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w PUP na osoby bezrobotne i poszukujące pracy;
- wprowadzenie wymogu kierowania przez PUP na szkolenia tylko tych osób, które uprawdopodobnią uzyskanie zatrudnienia lub podjęcie własnej działalności gospodarczej po ukończeniu kształcenia;
- nadanie osobom niepełnosprawnym w stopniu umiarkowanym lub znacznym prawa do krótszego wymiaru czasu pracy; zapis ten niekorzystnie wpływa na skłonność tych grup do podejmowania zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy;
- zbyt niskie, niemotywuujące dofinansowania i refundacje dla pracodawców zatrudniających osoby mające orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności;
- skomplikowane i długotrwałe procedury pozyskiwania środków z PFRON-u;
- brak pomocy ze strony pracowników PFRON w wyjaśnianiu interpretacji niespójnych zapisów znajdujących się w dokumentach regulujących zasady zatrudniania niepełnosprawnych pracowników;
- brak możliwości dofinansowania kształcenia osób niepełnosprawnych w szkołach policealnych i średnich.

Uczestniczący w badaniach reprezentanci PUP uważali, że aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych zwiększyłaby się gdyby²⁴⁴:

²⁴² M. Gumkowska, *Sektor pozarządowy wobec problemu niepełnosprawności. Wyniki badania z 2008 roku*, „Trzeci Sektor” 2009, nr 16, s. 29–31.

²⁴³ E. Giermanowska, *Zatrudnienie młodych osób niepełnosprawnych w opiniach...*, op. cit., s. 91–94.

²⁴⁴ Ibidem, s. 95–96.

- pracodawcy mieli możliwość uzyskania z PFRON-u środków na tworzenie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych oraz częściowej refundacji wypłacanych niepełnosprawnym pracownikom wynagrodzeń;
- uproszczono procedury ubiegania się o przyznanie środków finansowych z PFRON-u;
- umożliwiono niepełnosprawnym osobom poszukującym pracy korzystanie z tych samych instrumentów, z których korzystać mogą niepełnosprawni bezrobotni;
- zaoferowano większe wsparcie osobom mającym orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności;
- uproszczono oraz sformułowano w przejrzysty i czytelny sposób procedury ubiegania się pracodawców o przyznanie refundacji kosztów zatrudnienia pracownika niepełnosprawnego w stopniu lekkim;
- umożliwiono osobom niepełnosprawnym uzyskanie bezzwrotnej dotacji na rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej;
- opracowano i wdrożono do realizacji programy wspierające zatrudnienie osób niepełnosprawnych adresowane dla podmiotów niebędących jednostkami administracji samorządowej, ale dające im te same możliwości, co przygotowany dla jednostek administracji publicznej program „Osoby niepełnosprawne w służbie publicznej”;
- umożliwiono uzyskanie dofinansowania wynagrodzeń osób niepełnosprawnych zatrudnionych w NGO;
- PFRON uruchomił programy specjalne wspierające aktywność zawodową niepełnosprawnych osób poszukujących pracy oraz niepełnosprawnych pracowników zagrożonych zwolnieniem;
- umożliwiono osobom z niepełnosprawnością ruchową dojazd do pracy;
- wspierano rozwój ZPCh;
- umożliwiono niepełnosprawnym osobom kształcącym się w szkołach średnich lub policealnych uzyskanie z PUP lub innych instytucji dofinansowania kosztów nauki.

Na niespójność, nadmierne rozproszenie, niestabilność oraz niezadowalający poziom gwarantowanej przez dokumenty prawne ochrony osób niepełnosprawnych wskazują wyniki badań o charakterze jakościowym przeprowadzonych wśród niepełnosprawnych mieszkańców województwa małopolskiego, reprezentantów instytucji rynku pracy i pracodawców działających na terenie tego województwa w 2010 r. Z badań tych wynika, że istotnym problemem jest częste wprowadzanie zmian w obowiązujących regulacjach prawnych. Działanie to obniża poziom stabilności i spójności zapisów znajdujących się w dokumentach prawnych. Negatywnie wpływa również na skłonność pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników. Czynnikiem obniżającym szanse osób niepełnosprawnych na znalezienie zatrudnienia są również nadane im przez ustawodawcę prawa. Zapisy te są istotnym czynnikiem demotywującym pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, szczególnie tych, którzy wcześniej nie zatrudniali niepełnosprawnych pracowników. Blisko połowa z nich do barier utrudniających

podjęcie decyzji o zatrudnieniu niepełnosprawnych osób do pracy zaliczyła uprawnienia niepełnosprawnych pracowników takie, jak: dłuższy wymiar urlopu wypoczynkowego, krótszy czas pracy oraz prawo do zwolnienia z pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym czy zabiegach leczniczych. Uważali, że zapisy te zmniejszają dyspozycyjność pracowników, dezorganizują pracę w firmie i stawiają w gorszym położeniu osoby niemające orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Z kolei uczestniczące w wywiadach osoby niepełnosprawne zwracały uwagę na niekorzystny wpływ zapisów dotyczących pobierania świadczeń rentowych na podejmowanie przez osoby niepełnosprawne decyzji o podjęciu pracy przynoszącej dochód. Ich zdaniem czynnikiem dezaktywizującym są progi ustawowe, których przekroczenie przez pracującą osobę niepełnosprawną wiąże się z koniecznością zawieszenia części lub całości otrzymywanych świadczeń. Osoby niepełnosprawne, obawiając się utraty pobieranych świadczeń rentowych, decydują się na bierność zawodową lub nielegalne zatrudnienie²⁴⁵. Uczestniczący w badaniu pracodawcy zwracali uwagę również na nadmierną biurokrację oraz zbyt skomplikowane i niejasne zapisy znajdujące się w dokumentach regulujących zasady zatrudniania osób niepełnosprawnych. Zawilość zapisów prawnych powoduje wydłużenie czasu potrzebnego na pozyskanie przez pracodawców poszukiwanych informacji. Te dodatkowe obowiązki powodują, że pracodawcy ze względu na konieczność poświęcenia dodatkowego czasu, uważają za zbyt kosztowne i pracochłonne zatrudnianie niepełnosprawnych pracowników²⁴⁶.

Na te same determinanty obniżające skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych zwracali uwagę również uczestnicy badań ilościowych przeprowadzonych w 2009 r. przez Pentor Research International. Badania wykazały, że barierą ograniczającą skłonność pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników są obawy przed skomplikowanymi regulacjami prawnymi. Zapisy znajdujące się w dokumentach prawnych regulujących zasady zatrudniania osób niepełnosprawnych są ich zdaniem niejasne, niestabilne, nierealne, niedostosowane do potrzeb pracodawców i pracowników, skomplikowane i mają charakter restrykcyjno-represyjny. Czynnikiem ograniczającym aktywność zawodową osób niepełnosprawnych są także zasady przyznawania świadczeń rentowych i łączenia ich pobierania z wykonywaniem pracy zawodowej. Bardzo często osoby niepełnosprawne przechodzą do zasobu biernych zawodowo ze względu na lęk przed utratą pobieranej renty. Badania te wykazały również, że determinantą negatywnie wpływającą na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych są zapisy prawne dotyczące orzekania o stopniu niepełnosprawności, które jednoznacznie uzależniają otrzymywanie renty od zdolności do wykonywania pracy przynoszącej dochód i ograniczającej wysokość uzyskiwanego wynagrodzenia za pracę przez osoby ją pobierające. Poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych ogranicza również sposób wydawania orzeczeń oraz stosowane w orzeczeniu nazewnictwo. Sposób, w jaki zapisywane jest orzeczenie,

²⁴⁵ *Praca i integracja społeczna osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 26–27.

²⁴⁶ *Ibidem*, s. 44–45.

utwierdza osoby niepełnosprawne i ich opiekunów w przekonaniu, że są one niezdolne do podejmowania i wykonywania pracy zawodowej²⁴⁷.

Na negatywny wpływ na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych stosowanego w orzecznictwie o niezdolności do pracy języka oraz zasad działania systemu rentowego wskazują również wyniki badań przeprowadzonych w 2008 r. w województwie podkarpackim w ramach projektu „Badanie barier i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych”. Dowodzą one, że sposób, w jaki orzeczenia są formułowane, wpływa na przekonanie części osób niepełnosprawnych o tym, że nie mogą wykonywać pracy zawodowej lub też, że jedynym miejscem, w którym mogą pracować są podmioty działające na chronionym rynku pracy. Najczęściej bierni zawodowo byli ci niepełnosprawni, którzy uważali, że zapis znajdujący się w ich orzeczeniu o niepełnosprawności wyklucza całkowicie wykonywanie pracy zawodowej (57%). Co piąty niepracujący uczestnik badania był przekonany, że zapis w jego orzeczeniu pozwala mu pracować wszędzie, gdzie pozwoli mu na to jego stan zdrowia, a 23% uważała, że mogą podjąć pracę jedynie w zakładach specjalnie przygotowanych do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Badania wykazały istnienie związku między statusem osób niepełnosprawnych na rynku pracy a sposobem interpretacji orzeczenia o niepełnosprawności ($r=-0,4$). Wyniki badań wskazują również na negatywny wpływ regulacji określających zasady przyznawania świadczeń rentowych i ich zawieszania na skłonność osób niepełnosprawnych do podejmowania pracy. Drugim najczęściej wskazywanym przez uczestniczące w badaniu niepracujące osoby niepełnosprawne czynnikiem utrudniającym podjęcie pracy były zasady zawieszania pobieranej renty w przypadku uzyskiwania wynagrodzenia za pracę przekraczającego ustawowo określone progi – wskazało je 46% niepracujących. Ponadto zniesienie ograniczeń w tym zakresie było wskazywane jako jedno z trzech najważniejszych działań, które należałoby podjąć w celu zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych – wskazało je 40% niepracujących osób niepełnosprawnych i 55% respondentów, którzy nie szukali pracy ze względu na lęk przed zawieszeniem świadczeń rentowych²⁴⁸.

Wywiady kwestionariuszowe przeprowadzone w 2010 r. na próbie 100 pracodawców z województwa lubelskiego wykazały, że działania informacyjne dotyczące zachęt finansowych skierowanych do pracodawców oraz praw pracowników niepełnosprawnych są nieefektywne. Większość uczestniczących w badaniu pracodawców oceniła poziom znajomości obowiązujących przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych jako przeciętną (39%), raczej złą (35%) i złą (10%). Niska była również ich realna wiedza z tego zakresu. Jedynie co czwarty uczestnik badania (25%) wiedział, ile osób niepełnosprawnych powinien przyjąć do pracy pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników, aby nie płacić składek do PFRON, a co trzeci (28%) wiedział, że zatrudnienie pracowników mających orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności obniża wysokość wpłat na PFRON. O tym, że zaleganie z wpłatami na PFRON może uniemożliwić praco-

²⁴⁷ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 1 z 6...*, op. cit., s. 23–25.

dawcy uzyskanie dofinansowania do wynagrodzeń zatrudnianych niepełnosprawnych pracowników wiedziało 35% badanych. O możliwości ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych w firmie osób z lekkim, umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności wiedziało 31% respondentów. Tylko 5% uczestniczących w badaniu pracodawców wiedziało o obowiązku comiesięcznego składania wniosków o dofinansowanie do wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika. Żaden z respondentów nie znał zapisów prawnych dotyczących wysokości dofinansowania do wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika, co czwarty wiedział o możliwości uzyskania pomocy publicznej (25%), a niemal co dziesiąty o możliwości ubiegania się o dofinansowanie asystenta wspomagającego niepełnosprawnego pracownika (9%). Większość badanych wiedziała natomiast o możliwości uzyskania refundacji kosztów przystosowania urządzeń ułatwiających funkcjonowanie niepełnosprawnego pracownika w miejscu pracy (75%) oraz pokrycia kosztów utworzenia dla osoby niepełnosprawnej stanowiska pracy (72%), a także o ograniczeniach czasu pracy osób niepełnosprawnych (87%). Pracodawców uczestniczących w badaniu poproszono również o dokonanie oceny możliwości uzyskania refundacji związanych z zatrudnieniem niepełnosprawnych pracowników. Większość badanych nie знаła tych regulacji (40%), co piąty (20%) ocenił je jako przeciętne, a co czwarty uważał, że są złe (25%)²⁴⁹. Badania wykazały, że na skłonność do zatrudniania osób niepełnosprawnych wpływa dostępność pracodawców do dotacji i refundacji. Większość uczestniczących w badaniu pracodawców była zainteresowana uproszczeniem formalności urzędowych (98%), uzyskaniem zwrotu kosztów związanych z przystosowaniem stanowiska pracy dla nowo zatrudnionego niepełnosprawnego pracownika (96%), zwrotem kosztów wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika (92%) oraz zwrotem kosztów poniesionych w związku z organizacją szkolenia (91%)²⁵⁰. Badania te wykazały również, że czynnikiem obniżającym pozycję konkurencyjną osób niepełnosprawnych na rynku pracy są nadane im przez ustawodawcę prawa i przywileje. Co drugi pracodawca uczestniczący w badaniu uważał, że organizację pracy w firmie w znacznym stopniu utrudnia niższy wymiar czasu pracy niepełnosprawnego pracownika (51%) oraz prawo do dodatkowego urlopu (50%). Dla 45% badanych znaczne utrudnienie stanowiło prawo niepełnosprawnych osób do dni wolnych ze względu na uczestnictwo w turnusie rehabilitacyjnym. Jedynie zakaz pracy osób niepełnosprawnych w godzinach ponadwymiarowych i nocnych oraz prawo do dodatkowej przerwy w pracy na ćwiczenia rehabilitacyjne nie miały znaczenia dla większości pracodawców. Odsetek ich wyniósł odpowiednio: 42% i 55%²⁵¹.

Niski i ogólny poziom wiedzy pracodawców na temat instrumentów wspierających aktywność zawodową osób niepełnosprawnych i uprawnień pracowników niepełnosprawnych oraz negatywny wpływ regulacji prawnych w zakresie ubezpieczeń społecznych i zatrudniania osób niepełnospraw-

²⁴⁸ Ł. Kutyló, P. Stronkowski, I. Wolińska, M. Zub, *Bariery i możliwości integracji zawodowej...*, op. cit., s. 106–109.

²⁴⁹ D. Chmiec, *Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością w ocenie pracodawców województwa lubelskiego*, w: *Determinanty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych zamieszkających na obszarach wiejskich w województwie lubelskim. Raport z badań*, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Biała Podlaska 2011, s. 138–143.

²⁵⁰ Ibidem, s. 145.

nych ograniczający skłonność osób niepełnosprawnych do podejmowania pracy z obawy przed utratą pobieranych świadczeń społecznych i używane przez lekarzy orzeczników nazewnictwo wywołujące wśród pracodawców i osób niepełnosprawnych przekonanie, że pracować mogą jedynie osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności potwierdzają również wyniki badań przeprowadzonych 2011 r. w województwie łódzkim.

Analiza zogniskowanych wywiadów grupowych i wywiadów indywidualnych z przedstawicielami badanych PUP i NGO oraz badań ilościowych przeprowadzonych wśród podmiotów gospodarczych i osób niepełnosprawnych wykazały, że pracodawcy nie wiedzą o możliwości zatrudniania niepełnosprawnych osób na preferencyjnych warunkach (ten powód jako przyczynę niezatrudniania osób niepełnosprawnych wskazywało 40% pracodawców i 35% niepełnosprawnych respondentów). Niewystarczający system zachęt kierowanych do pracodawców, jako powód braku zainteresowania niepełnosprawnymi osobami wskazało 39% badanych pracodawców i 35% osób niepełnosprawnych. Z badań tych wynika również, że ci pracodawcy, którzy wiedzą o istnieniu rozwiązań wspierających zatrudnienie niepełnosprawnych osób, obawiają się konieczności wypełnienia zobowiązań o charakterze administracyjnym. Ubieganie się o przyznanie dofinansowań i refundacji wymaga wypełnienia licznych, skomplikowanych i często zmieniających się dokumentów, co wymaga poniesienia znacznego nakładu sił (wskazywało na to 60% badanych pracodawców). Dodatkowo zrażają pracodawców konsekwencje za popełnione błędy i długi okres oczekiwania na środki finansowe. Skłonność do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników obniżają również obawy przed częstymi kontrolami (do barier zaliczył je co drugi reprezentant badanych firm, 49%) i wprowadzane zmiany ograniczające wysokość przyznawanych dofinansowań do wynagrodzeń osób mających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności. W ich wyniku zatrudnianie tej grupy osób niepełnosprawnych stało się mało opłacalne i spowodowało zmniejszenie liczby ich przyjęć oraz zwolnienia z pracy. Niektórzy pracodawcy próbowali obejść niekorzystne dla siebie zapisy, sugerując pracownikom ubieganie się o uzyskanie orzeczenia w stopniu umiarkowanym. Wiedza pracodawców na temat instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych ogranicza się najczęściej do znajomości dwóch rozwiązań: możliwości uzyskania dofinansowania do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych i zwrotu kosztów poniesionych z tytułu przystosowania lub utworzenia miejsca pracy dla niepełnosprawnego pracownika. Większość uczestniczących w badaniu przedsiębiorców nisko oceniła swoją wiedzę z tego zakresu. Uważali, że jest ona co najwyżej mała (73%). Co trzeci respondent (33%) uważał, że jego wiedza na temat mechanizmów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest przeciętna. Wyższy poziom wiedzy z tego zakresu mieli pracodawcy z chronionego rynku pracy (47% miało raczej dużą, a 33% dużą wiedzę). Poziom wiedzy na

²⁵¹ Ibidem, s. 147–148.

temat instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych rośnie wraz z wielkością firmy oraz faktem zatrudniania niepełnosprawnych pracowników²⁵².

Badania wskazują również, że pracodawcy nie znają uprawnień niepełnosprawnych pracowników. Blisko co trzeci pracodawca (28%) nie potrafił samodzielnie wymienić żadnych tego rodzaju rozwiązań. Najczęściej wiedza pracodawców z tego zakresu ograniczała się do znajomości zapisów dotyczących krótszego czasu pracy niepełnosprawnych pracowników (46% wskazań), prawa do dłuższego wymiaru urlopu wypoczynkowego i dodatkowych dni wolnych (33% wskazań) oraz większej ilości i dłuższych przerw w pracy (20% wskazań). Największą wiedzę o przysługujących niepełnosprawnym pracownikom uprawnieniach mieli pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne²⁵³.

Uczestniczący w zogniskowanych wywiadach grupowych i wywiadach indywidualnych przedstawiciele PUP i NGO zwracali również uwagę na negatywny wpływ zapisów regulujących zasady łączenia wykonywania pracy zawodowej z pobieraniem świadczeń rentowych. Wiele osób niepełnosprawnych, ich rodziny i opiekunowie obawiają się podjęcia pracy przynoszącej dochód ze względu na możliwość utraty renty²⁵⁴. Wyniki przeprowadzonych badań ilościowych wśród pracodawców i osób niepełnosprawnych wskazują również na istnienie w tych dwóch zbiorowościach przeświadczenia, że posiadanie orzeczenia o znacznym stopniu niepełnosprawności wyklucza wykonywanie jakiegokolwiek pracy przynoszącej dochód – co czwarty badany pracodawca i osoba niepełnosprawna byli zdania, że osoba niepełnosprawna w stopniu znacznym nie może podejmować pracy w ogóle. Wynika z nich również, że pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne najczęściej korzystają z możliwości uzyskania dofinansowania do wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika (32% badanych) oraz zwolnienia z wpłaty na PFRON (26% badanych). Najrzadziej z możliwości zwolnienia z wpłat na PFRON korzystają duże podmioty gospodarcze (15% badanych), a najczęściej średnie (45% badanych). Mikropodmioty i firmy średnie najczęściej korzystają z możliwości refundacji kosztów poniesionych z tytułu wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej zarejestrowanej w PUP – korzystał z niej co trzeci mikropodmiot (30%) i średnia firma (30%). Duże podmioty gospodarcze częściej ubiegają się o przyznanie dofinansowań do prowadzonych szkoleń (31%) oraz zatrudniają niepełnosprawnych stażystów kierowanych przez PUP (18%). Badania te wskazują również, że zapisy znajdujące się w dokumentach prawnych regulujących zasady zatrudniania osób niepełnosprawnych są niestabilne, niejasne, skomplikowane i nieprzyjazne dla pracodawców. Realizatorzy badania poprosili uczestniczących w badaniu pracodawców o ocenę siły oddziaływania poszczególnych instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych oraz przywilejów tej grupy pracowników. Wykorzystano do tego celu pytanie skalę, gdzie 1 oznaczało „w ogóle nie zachęca”, a 9 „bardzo zachęca”. Z udzielonych odpowiedzi wynika, że instrumentami w największym stopniu

²⁵² A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 49–51 i 127–130.

²⁵³ Ibidem, s. 134–136.

²⁵⁴ Ibidem, s. 46.

zachęcającymi pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników są: zwrot kosztów związanych z utworzeniem lub przystosowaniem stanowiska pracy (78% ocen od 6 do 9), refundacja kosztów poniesionych na wyposażenie stanowiska pracy (78% ocen od 6 do 9), dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników (75% ocen od 6 do 9), zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego osobom niepełnosprawnym (65% ocen od 6 do 9). W najmniejszym stopniu skłonność do zatrudniania osób niepełnosprawnych stymulują: możliwość skorzystania z „asystenta pracy” (41% ocen od 6 do 9) i zwolnienia z wpłat na PFRON (44% ocen od 6 do 9). Uczestniczących w badaniu pracodawców poproszono także o ocenę siły oddziaływania przywilejów niepełnosprawnych pracowników. Wykorzystano do tego celu pytanie skalę, gdzie 1 oznaczało „w ogóle nie zniechęca”, a 9 „bardzo zniechęca”.

Analiza uzyskanych odpowiedzi wskazuje, że najbardziej negatywny wpływ na skłonność pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników mają uprawnienia tej grupy pracowników do dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego (średnia ocen 5,7), zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (średnia ocen 5,2), skrócony wymiar czasu pracy (średnia ocen 4,7) i zapewnienie odpowiedniego miejsca pracy (średnia ocen 4,6%). Pozytywny wpływ na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych miałyby natomiast podjęcie działalności informacyjnej skierowanej do pracodawców (77% ocen pozytywnych), organizacja kampanii informacyjnej lub medialnej informującej o możliwościach zatrudnienia osób niepełnosprawnych (72%), rozwijanie usług pośrednictwa pracy (66%) oraz poradnictwa i doradztwa zawodowego (64%), a także usług doradztwa technicznego (64% ocen pozytywnych). Oczekiwany wpływ rozwiązań przez pracodawców, które wpłynęłyby pozytywnie na ich skłonność do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników, są: większe możliwości uzyskania dofinansowań, refundacji i rekompensat z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych (30% wskazań), więcej zniżek i ulg (16%), oraz zastosowanie mechanizmów informacyjnych (48%). Zarówno uczestniczący w badaniu pracodawcy, jak osoby niepełnosprawne uważali, że państwo powinno w większym zakresie niż obecnie wspierać aktywność zawodową osób niepełnosprawnych przez tworzenie systemu ulg i dofinansowań pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych pracowników. Deklaracje takie złożyło 82% niepełnosprawnych respondentów i 73% badanych pracodawców. Większość była zdania, że wsparcie to powinno obejmować wszystkie osoby niepełnosprawne (78% osób niepełnosprawnych i 64% pracodawców). Badania wskazały również, że skłonność osób niepełnosprawnych do podejmowania pracy poprawiłoby uniezależnienie pobierania świadczeń rentowych od zatrudnienia – na pozytywny wpływ takiego rozwiązania wskazywało 74% niepełnosprawnych respondentów i 53% pracodawców²⁵⁵.

²⁵⁵ Ibidem, s. 136–146.

CZEŚĆ 3

WNIOSKI

Dotychczasowe badania koncentrujące się na identyfikacji uwarunkowań aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych wskazują, że działania te determinowane są przez wiele czynników przenikających się i oddziałujących na siebie z różną siłą. Powoduje to, że sytuacja tej kategorii zasobów pracy ze względu na złożoność problemu jest trudna w diagnozowaniu i planowaniu działań aktywizujących. Liczba czynników odpowiedzialnych za podejmowane przez osoby niepełnosprawne decyzje dotyczące aktywności zawodowej jest tak znaczna, że należałoby je rozpatrywać na poziomie jednostkowym i traktować każdą osobę jako odrębny przypadek. Wpływa to niekorzystnie na efektywne planowanie działań i konstruowanie instrumentów wspierających aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Trudno jest bowiem opracować zestaw rozwiązań, które przyniosą pozytywne wyniki w przypadku każdej osoby mającej orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Zbiorowość osób niepełnosprawnych różni się bowiem wewnątrznie postawami wobec pracy, cechami psychospołecznymi i społeczno-demograficznymi. Wpływ mają również determinanty zewnętrzne takie, jak sytuacja na rynku pracy, postawy pracodawców, współpracowników, rodziców i opiekunów, jakość, dostępność i efektywność instytucji i organizacji wspierających aktywność zawodową tej zbiorowości oraz instytucji edukacyjnych, a także prowadzona polityka rynku pracy.

Na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych wpływ ma pozycja, jaką zajmuje wykonywanie pracy zawodowej w systemie wartości każdego z członków tej grupy społecznej. Z kolei znaczenie wykonywania pracy zawodowej dla osoby niepełnosprawnej jest determinowane wieloma czynnikami. Jednym z nich są postawy i poglądy rodziców lub opiekunów prawnych osoby niepełnosprawnej. Mają oni szczególnie istotny wpływ na kształtowanie się tego rodzaju postaw w przypadku osób niepełnosprawnych od urodzenia oraz tych, u których dysfunkcja organizmu pojawiła się we wczesnym dzieciństwie. To od nich zależy, w jaki sposób będzie przebiegał proces socjalizacji i jakie normy, wartości i wzory zachowań zostaną przez jednostkę zinternalizowane. Efektem nadopieczności rodziców i opiekunów może być bierność zawodowa, wysoka roszczeniowość, egocentryzm i zrzucanie na pozostałą część społeczeństwa odpowiedzialności za własny los, czego wynikiem może być dezaktywizacja zawodowa i niedostosowanie społeczne. Postawy rodziny zależą od stopnia i charakteru niepełnosprawności. Im wyższy jest poziom niepełnosprawności, tym wyższa skłonność do wspierania postaw biernych i zachęcania do niepodejmowania pracy przynoszącej dochód, gdyż mo-

głoby się to wiązać z ryzykiem ograniczenia wysokości wypłacanych świadczeń społecznych lub ich zawieszeniem. Badania wskazują również, że im większe są ograniczenia funkcjonalne, tym większa pasywność życiowa i apatia osób niepełnosprawnych oraz ilość czasu spędzanego na zupełnej bezczynności. Postawy pasywne częściej występują wśród osób niepełnosprawnych od urodzenia niż u osób z niepełnosprawnością nabytą po 16. roku życia. Zwiększona skłonność do bierności zawodowej osób niepełnosprawnych od urodzenia może być wynikiem nie tylko nadopiekuńczości rodziców, ale również nieprawidłowości pojawiających w relacjach ze środowiskiem szkolnym. Dlatego też ważne jest, aby działania aktywizujące osoby niepełnosprawne były podejmowane jak najwcześniej i adresowane również do rodziców i opiekunów tych osób. To bowiem od ich postaw i poglądów zależy będzie dalsza aktywność edukacyjna i zawodowa ich podopiecznych. Jest to szczególnie istotne w przypadku osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym od urodzenia i tych, u których niepełnosprawność pojawiła się w dzieciństwie.

Najczęściej dla osób niepełnosprawnych wykonywanie pracy zawodowej ma znaczenie czysto instrumentalne i jest traktowane jako źródło zaspokojenia potrzeb. Taka postawa jest charakterystyczna dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności, niepełnosprawnością nabytą oraz osób legitymujących się niskim poziomem wykształcenia, wykonujących prace proste, monotonne, niewymagające wysokich kwalifikacji zawodowych. Osoby wykonujące pracę nisko kwalifikowaną charakteryzują się również wyższą skłonnością do dezaktywizacji zawodowej, gdyż uzyskiwane przez nich wynagrodzenia za pracę są porównywalne z przyznaną rentą z tytułu niepełnosprawności. Ponieważ nie przypisują pracy wartości autotelicznych podejmowanie pracy przynoszącej dochód nie ma w ich przypadku większego znaczenia i bardzo często decydują się na dezaktywizację zawodową niż kontynuowanie aktywności zawodowej i łączenie pobierania świadczeń z wykonywaniem pracy zawodowej. Ze względu na to stanowią oni grupę wyjątkowo trudną do aktywizacji zawodowej. Dodatkowy problem stanowią ich niskie kwalifikacje zawodowe. Dotyczy to tych osób, u których dysfunkcja organizmu wyklucza wykonywanie pracy fizycznej i wymaga przekwalifikowania. Uzyskanie w ich przypadku nowych kwalifikacji zawodowych, zgodnych z ich możliwościami i potrzebami rynku pracy jest bardzo trudne. Osoby zatrudnione przy pracach prostych częściej też oceniają negatywnie wpływ wykonywania pracy zawodowej na swój stan zdrowia i samopoczucie. Dlatego też konieczne jest wprowadzenie instrumentów pozwalających na aktywizację tej kategorii osób niepełnosprawnych. Na pewno korzystne efekty przyniosłoby umożliwienie im łączenia uzyskiwanych dochodów z pobieranymi świadczeniami rentowymi przez wprowadzenie okresu, w którym na początku łączenie tych dwóch źródeł dochodu mogłoby być możliwe bez konieczności obniżania lub zawieszania pobierania świadczeń rentowych. Pozytywne efekty mogłoby również przynieść włączenie do programów kształcenia niekonwencjonalnych metod aktywizujących. Na wzrost aktywności zawodowej w przypadku tej grupy społecznej wpłynąłby również rozwój usług, który poprawiłby dostępność do przedszkoli, szkół czy ośrodków dziennego pobytu dla starszych osób. Liczba istniejących placówek i organizacja ich czasu pracy wciąż nie współgra z po-

trebami społecznymi. Problemy te są szczególnie silnie odczuwane przez mieszkańców terenów wiejskich i małych miejscowości oddalonych od dużych miast.

Wraz ze wzrostem niepełnosprawności rośnie skłonność do postrzegania pracy zawodowej jako wartości i celu samego w sobie. Wykonywanie pracy zawodowej częściej jest traktowane w sposób autoteliczny przez osoby mające orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, osoby niepełnosprawne od urodzenia, z upośledzeniem umysłowym i cierpiące na choroby psychiczne oraz z niepełnosprawnością złożoną. Tych zatem, którzy mają największe problemy ze znalezieniem pracy zawodowej na otwartym rynku pracy. Funkcje pozaekonomiczne, autoteliczne znacznie częściej przypisują podejmowanej aktywności zawodowej osoby legitymujące się wyższym wykształceniem lub też mające możliwość realizacji swoich zainteresowań dzięki wykonywanej pracy. Oni też charakteryzują się wyższą skłonnością do podejmowania zatrudnienia i jego aktywnego poszukiwania. Wyższa jest również ich samoocena, nie boją się podejmowania nowych wyzwań i wierzą we własne możliwości.

W przypadku osób niepełnosprawnych na status na rynku pracy i decyzje dotyczące aktywności zawodowej wpływa również skala dysfunkcji oraz to, czy się z czasem pogłębia, powodując zwiększenie zakresu ograniczeń utrudniających wykonywanie pracy zawodowej, czy też pozostaje bez zmian. Na to z kolei wpływ mają zarówno postawy samych osób niepełnosprawnych, jak również osób z ich najbliższego otoczenia, reprezentantów instytucji realizujących działania rehabilitacyjne oraz lecznicze, jak również regulacje systemowe. Bez łatwo dostępnego i sprawnie działającego systemu rehabilitacji medycznej, społecznej i zawodowej oraz regulacji umożliwiających prowadzenie rehabilitacji w zakresie zapewniającym utrzymanie optymalnej sprawności osobom niepełnosprawnym trudno realizować politykę promującą aktywność zawodową tej kategorii zasobów pracy. Ograniczenia w dostępie do tego rodzaju usług mogą mieć negatywny wpływ na sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy i przyczyniać się do pogłębiania istniejących ograniczeń psychofizycznych. Istotne jest w przypadku tej zbiorowości zagwarantowanie dostępności do potrzebnych leków i sprzętu rehabilitacyjnego oraz możliwości jego serwisowania. W przypadku wielu rodzajów niepełnosprawności bez możliwości korzystania ze sprzętu kompensującego istniejące dysfunkcje organizmu czy też prowadzenia stałego leczenia farmakologicznego nie może być mowy o podejmowaniu zatrudnienia. Niesprawny i niespójny system przyczyniający się do pogłębiania dysfunkcji osób niepełnosprawnych obniża również poziom konkurencyjności tej kategorii zasobów pracy w opinii pracodawców, zwiększając ich niechęć do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników i skłonność do zwalniania pracowników, którzy w wyniku wypadku czy pojawienia się schorzenia uzyskali orzeczenie o niepełnosprawności. Zdolność osób niepełnosprawnych do wykonywania pracy zawodowej jest również uzależniona od nich samych. Od tego, czy systematycznie wykonują zalecane ćwiczenia i przyjmują zapisane przez lekarza leki, czy starają się o możliwość uczestnictwa w zajęciach i turnusach rehabilitacyjnych oraz uzyskanie sprzętu rehabilitacyjnego i tego, w jaki sposób z niego korzystają. Wpływ na sytuację w tym zakresie mają również postawy osób należących do najbliższego otoczenia osób nie-

pełnosprawnych, a więc rodziców, rodzeństwa, współmałżonków, dzieci czy opiekunów prawnych. Od ich podglądów i podejmowanej aktywności oraz oferowanego wsparcia zależy dostęp osób niepełnosprawnych do rehabilitacji medycznej, społecznej i zawodowej, a tym samym również ich pozycja i status na rynku pracy.

Innym powodem dezaktywizacji osób niepełnosprawnych mogą być postawy pracodawców i prowadzona w przedsiębiorstwie polityka personalna nieuwzględniająca zarządzania niepełnosprawnością. Pracodawcy nie potrafią dobrać stanowiska pracy do rodzaju i zakresu dysfunkcji, nie znają możliwości osób niepełnosprawnych i ograniczeń będących efektem niepełnosprawności. Nie znają również instrumentów adresowanych do nich, których zadaniem jest kompensowanie podwyższonych kosztów zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników. Podczas podejmowania decyzji często posługują się wiedzą potoczną, niejednokrotnie błędną, i stereotypami dotyczącymi możliwości i rodzaju wykonywania pracy zawodowej przez osoby cierpiące na określone rodzaje schorzeń. To powoduje, że nie chcą zatrudniać osób z wyższymi poziomami niepełnosprawności i dysfunkcjonalności, gdyż obawiają się, że wydajność takiego pracownika będzie niska, a absencja chorobowa wysoka, co zakłócić może procesy produkcji i organizacji pracy. Wśród pracodawców wciąż funkcjonuje przekonanie, że osoby niepełnosprawne są mniej przydatnymi pracownikami, w mniejszym stopniu samodzielnymi, dyspozycyjnymi i mającymi niższe kwalifikacje zawodowe. Uważają również, że są bardziej roszczeniowi i konfliktowi i nie potrafią pracować w zespole. Dlatego też wciąż nie chcą zatrudniać osób upośledzonych umysłowo, chorych psychicznie, z widoczną niepełnosprawnością ruchową, niedosłyszających lub głuchych, niedowidzących lub niewidomych. Nadal uważają, że osoby z określonym rodzajem dysfunkcji mogą wykonywać tylko określone prace np. osoby niewidome i niedowidzące nie mogą pracować na stanowiskach wymagających precyzji i dokładności. Zdarza się im również mylić osoby chore psychicznie z osobami upośledzonymi umysłowo. Uważają także, że osoby cierpiące na te schorzenia powinny być zatrudniane przede wszystkim w ZPCh, a praca upośledzonego umysłowo pracownika powinna odbywać się pod nadzorem asystenta lub opiekuna. Obawiają się również zagrożeń ze strony pracowników chorych psychicznie. Nie powinno więc nikogo dziwić, że pozycja konkurencyjna osób chorych psychicznie i osób z upośledzeniem umysłowym jest tak niska na polskim rynku pracy. W trudnej sytuacji na rynku pracy znajdują się również osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności oraz osoby, których stopień i rodzaj dysfunkcji wymaga przystosowania stanowiska pracy do ich potrzeb lub też wykonywania pracy pod nadzorem innych osób. Podczas podejmowania decyzji personalnych pracodawcy kierują się przesłankami czysto ekonomicznymi, dlatego też starają się unikać ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem nowego pracownika. Niechętnie decydują się na przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika i/lub całego budynku, w którym znajduje się firma. Obawiają się również dodatkowych obowiązków, zapewnienia opieki medycznej, konieczności wprowadzenia zmian organizacyjnych w firmie oraz dodatkowych kontroli i sprawozdawczości. Dlatego też pracodawcy najchętniej

zatrudniają osoby z jak najniższym poziomem niepełnosprawności, najmniej widocznymi uszkodzeniami organizmu. Najbardziej skłonni są do zatrudniania osób po zawale serca oraz mających trudności z chodzeniem. Sytuacja ta wpływa również na postawy i preferencje osób niepełnosprawnych. Z badań wynika, że większą skłonnością do poszukiwania zatrudnienia w podmiotach gospodarczych działających w ramach otwartego rynku pracy charakteryzują się osoby młode, mające mniejsze uszkodzenia organizmu, podczas gdy osoby starsze i z poważniejszymi dysfunkcjami organizmu preferują zatrudnienie w ZPCh.

Do zatrudniania osób niepełnosprawnych pracodawców zniechęcają również obowiązki o charakterze administracyjnym, skomplikowane procedury, częstsze kontrole i niejasne, coraz to zmieniające się i niejednoznaczne zapisy prawne regulujące zasady zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz przyznawania dofinansowań i refundacji. Najczęściej negatywne stereotypy na temat osób niepełnosprawnych funkcjonują wśród pracodawców, którzy nigdy nie zatrudniali niepełnosprawnych pracowników. Oni też częściej uważają, że zatrudnienie osób niepełnosprawnych może przynieść jedynie problemy i straty dla firmy. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne oceniają pozytywnie wykonywaną przez nich pracę, mają przystosowane stanowiska pracy i udogodnienia w zajmowanych przez firmę lub organizację budynkach umożliwiających efektywne wykonywanie obowiązków zawodowych niepełnosprawnym pracownikom. Podmioty te częściej mają wiedzę z zakresu zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy. Wynika stąd, że czynnikiem pozytywnie wpływającym na skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest kontakt z tymi osobami i pozytywne doświadczenie. Niechęć do zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz postawy dyskryminacyjne są efektem niewiedzy i braku informacji na temat tej zbiorowości. Kontakt z niepełnosprawnym pracownikiem pozwala na konfrontację własnych poglądów z rzeczywistością i zanikanie negatywnych stereotypów dotyczących członków tej zbiorowości. Należałoby dążyć do opracowania i wdrażania instrumentów pozwalających na konfrontację stereotypów z rzeczywistością. Z przeprowadzonych badań wynika, że najczęściej pracodawcy korzystają z instrumentów finansowych wspierających aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, a pracodawcy niezatrudniający niepełnosprawnych pracowników obawiają się konieczności ponoszenia kosztów związanych z przystosowaniem stanowiska pracy i budynku, w którym znajduje się firma, do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Dlatego też korzystnym rozwiązaniem mogłoby być wprowadzenie dodatkowych zachęt finansowych dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne po raz pierwszy.

Skłonność pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników zależy również od wielkości podmiotu, poziomu specjalizacji stanowisk pracy i możliwości wykonania zadań przez innych pracowników podczas nieobecności pracownika niepełnosprawnego, organizacji czasu pracy, sytuacji finansowej, struktury przedsiębiorstwa oraz budowanego wizerunku. Największą dotychczasową i potencjalną skłonnością do zatrudniania osób niepełnosprawnych charakteryzują się duże i średnie podmioty gospodarcze, znajdujące się w dobrej kondycji ekonomicznej i mające ustabilizowaną sytuację na rynku

pracy. Podmioty te w większym stopniu dbają o swój wizerunek na rynku, dysponują większą liczbą lepiej wykształconych pracowników oraz środkami pozwalającymi na korzystanie z usług zewnętrznych specjalistów podczas rekrutacji nowych pracowników (np. tłumacza języka migowego, psychologa). Charakteryzują się również wysokim poziomem specjalizacji stanowiska pracy. Dzięki lepiej wykształconym zasobom ludzkim i lepszemu dostępowi do informacji zakres posiadanej wiedzy na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych jest wyższy. Opłaca się im również ponoszenie kosztów związanych z obsługą administracyjną, inwestycjami w infrastrukturę mającymi na celu przystosowanie stanowisk pracy i budynków do potrzeb niepełnosprawnych pracowników. Ponadto zatrudnienie osób niepełnosprawnych w takich firmach nie wymaga wprowadzania wielu zmian w organizacji pracy, co zwiększa skłonność do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Osoby niepełnosprawne zatrudniane są zazwyczaj przez podmioty gospodarcze mające problemy z obsadzeniem wolnych stanowisk pracy z powodu braku na rynku kandydatów mających potrzebne kwalifikacje, w których preferuje się pracę zespołową i dąży do powszechnej zgody i uczestnictwa. Wyjątek stanowią osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności. W przypadku tej kategorii osób niepełnosprawnych mamy do czynienia z sytuacją odwrotną, najczęściej bowiem zatrudniani są oni przez najmniejsze podmioty, do 9 pracowników.

Wpływ na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych mają również postawy współpracowników, ich nastawienie do współpracy z niepełnosprawnym kolegą lub koleżanką, i jej przebieg. Relacje zachodzące w miejscu pracy mogą zniechęcać lub stymulować aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Ci, którzy spotkali się w miejscu pracy z postawami dyskryminacyjnymi ze strony pozostałych współpracowników, mogą czuć się wyobcowani oraz obawiać się, że sytuacja w nowym miejscu pracy się powtórzy i niechętnie decydować się na kontynuowanie aktywności zawodowej.

Osoby niepełnosprawne bardzo często są zatrudniane na stanowiskach robotniczych, przy pracach prostych, na produkcji lub też na niesamodzielnych stanowiskach biurowych, niewymagających wysokiej wydajności pracy czy też dyspozycyjności, pozwalających na łatwe ich zastąpienie przez innych pracowników podczas nieobecności. Większość wykonuje zawód inny niż wyuczony. Często stosowaną praktyką jest obniżanie wysokości wynagrodzeń wypłacanych pracownikom, którzy po uzyskaniu orzeczenia o niepełnosprawności pracują nadal u tego samego pracodawcy. Związane jest to między innymi z ograniczeniami spowodowanymi istniejącą dysfunkcją organizmu, jak również określonym przez ustawodawcę wymiarem czasu pracy czy urlopu wypoczynkowego przysługującego niepełnosprawnym pracownikom oraz dodatkowymi przerwami. Najczęściej praca wykonywana przez niepełnosprawne osoby rozliczana jest za pomocą zadaniowego systemu czasu pracy. Uzyskanie zatrudnienia przez osobę niepełnosprawną często jest wynikiem przypadku niż celowych działań. Dlatego też korzystnym rozwiązaniem byłoby umożliwienie osobom, których dochody z pracy zawodowej uległy obniżeniu z powodu pojawienia się dysfunkcji organizmu, otrzymywania dodatku rekompensu-

jącego tę różnicę. Prawo do tego świadczenia dotyczyć powinno jednak tylko tych osób, które nie mają prawa do dobierania świadczeń rentowych.

Wpływ na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych ma również ścieżka edukacyjna, którą przeszły, ich skłonność do podejmowania aktywności edukacyjnej. Niedopasowanie kierunku kształcenia do możliwości i zainteresowań osoby niepełnosprawnej oraz potrzeb rynku pracy może negatywnie wpływać na skłonność do podejmowania aktywności zawodowej. Jednoczesne spełnienie tych trzech warunków jest gwarantem pełnego sukcesu. Bez możliwości wykonywania pracy, która będzie przynosiła niepełnosprawnemu pracownikowi nie tylko dochód, ale i satysfakcję oraz wprowadzenia odpowiednich dostosowań, które pozwolą mu na efektywne wykonywanie obowiązków zawodowych, trudno jest osoby niepełnosprawne zmobilizować do pozostania na rynku pracy, tym bardziej że nie są to pracownicy poszukiwani i chętnie zatrudniani przez pracodawców. Warunkiem koniecznym jest również taki dobór zawodu, który zapewni im szybkie znalezienie zatrudnienia, a więc kwalifikacji i umiejętności poszukiwanych na rynku pracy. Osoby niepełnosprawne wciąż mają problemy z podejmowaniem kształcenia w szkołach. Nadal nie wszystkie szkoły i uczelnie mają infrastrukturę i kadre pozwalającą na przyjęcie niepełnosprawnych uczniów. W tych budynkach, gdzie dostosowania w tym zakresie zostały wprowadzone, nie zawsze zostały one przeprowadzone w racjonalny i funkcjonalny sposób. Często uwzględniają potrzeby osób z jednym rodzajem niepełnosprawności, co wyklucza możliwość uczestnictwa osób z innymi rodzajami dysfunkcji. Zastrzeżenia budzą również kwalifikacje i postawy kadry dydaktycznej, zbyt obciążonej obowiązkami, niejednokrotnie nieposiadającej przygotowania specjalistycznego do pracy z osobami niepełnosprawnymi i wiedzy o specyfice pracy z osobą mającą określony rodzaj dysfunkcji organizmu. W niektórych szkołach nadal stosowane są praktyki polegające na usunięciu problemu, a nie zaoferowaniu konkretnej pomocy. Złe doświadczenia i postawy dyskryminujące pozostałych uczestników kształcenia, a niekiedy nawet kadry dydaktycznej mogą zniechęcić do podejmowania dalszej aktywności edukacyjnej. Osoby niepełnosprawne nadal stosunkowo często kształcą się w szkołach specjalnych oferujących niską jakość kształcenia, co znacznie obniża ich szanse na kontynuowanie nauki w szkołach wyższych. Możliwości, kierunek i poziom wykształcenia oraz aktywność edukacyjną ogranicza również rodzaj dysfunkcji organizmu. Z powodu ograniczeń w tym zakresie w największym stopniu mamy do czynienia z biernością edukacyjną w przypadku osób z upośledzeniem umysłowym. Sytuacja ta jest wynikiem ograniczeń organizmu, który uniemożliwia niejednokrotnie kształcenie na poziomie wyższym, średnim, a niekiedy nawet i gimnazjalnym czy podstawowym. W przypadku osób ze znacznym stopniem upośledzenia decyzje podejmowane są przez rodziców lub opiekunów i to od nich tak naprawdę zależy dalsza ścieżka edukacyjna i zawodowa ich podopiecznego. Niską aktywnością edukacyjną charakteryzują się również osoby mające orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności oraz niepełnosprawni mieszkańcy terenów wiejskich. Ta bierność wynika częściowo z niechęci tych osób do kształcenia. Wpływ mają również determinanty związane z ograniczoną dostępnością. Oferta instytu-

cji edukacyjnych nie uwzględnia bowiem potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Najczęściej podczas jej przygotowania zwraca się uwagę na zagadnienia merytoryczne, pomijając kwestie organizacyjne umożliwiające uczestnictwo w kształceniu osobom z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Dodatkowym utrudnieniem jest zamieszkiwanie na terenach wiejskich i w małych miejscowościach oddalonych od dużych aglomeracji miejskich. Instytucje edukacyjne, organizujące różne formy kształcenia zawodowego, nie znajdują się na takich terenach. Organizowane przez nich formy kształcenia również nie są tam prowadzone. Uczestnictwo w nich wymaga więc poniesienia dodatkowych kosztów i nakładów czasu związanych z dojazdem. Niejednokrotnie ze względu na brak lub niedostosowanie istniejącej infrastruktury na terenie takiej miejscowości dotarcie na zajęcia jest niemożliwe, gdyż wymaga zaangażowania rodziny lub też innych zaprzyjaźnionych osób, które ze względu na własne obowiązki mogą nie mieć czasu na dowożenie i przywożenie niepełnosprawnego uczestnika kształcenia. Te przeszkody stanowią jeden z głównych powodów niskiej dotychczasowej i potencjalnej skłonności niepełnosprawnych mieszkańców obszarów wiejskich i małych miejscowości. Z barierami związanymi z organizacją różnych form kształcenia uniemożliwiającymi uczestnictwo w nim osobom niepełnosprawnym spotykają się również mieszkańcy dużych miejscowości. Dlatego też działania takie należy zaliczyć do czynników w znacznym stopniu ograniczających skłonność osób niepełnosprawnych do podejmowania aktywności edukacyjnej i negatywnie wpływających na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Osoby niepełnosprawne charakteryzują się również niskim poziomem wiedzy z zakresu rynku pracy. Nie znają zadań i kompetencji publicznych instytucji rynku pracy, nie odróżniają zakresu kompetencji pośrednika od doradcy zawodowego czy też zakresu kompetencji poszczególnych instytucji, których jednym z zadań jest wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Nie znają także zasad łączenia otrzymywania renty z wynagrodzeniem za pracę. Bardzo często decydują się na bierność zawodową lub nielegalne zatrudnienie z powodu obaw przed utratą pobieranych świadczeń rentowych lub ich obniżeniem oraz też powtórным wezwaniem przed komisję orzekającą o stopniu niepełnosprawności. Niski jest również ich poziom znajomości zapisów regulujących zasady zatrudniania osób niepełnosprawnych i należnych niepełnosprawnemu pracownikowi przywilejów wynikających z orzeczonego stopnia niepełnosprawności. Niewielka jest także ich wiedza z zakresu zasad rządzących rynkiem pracy oraz reguł poruszania się po nim. Mają problemy z prowadzeniem wstępnych rozmów telefonicznych i kwalifikacyjnych z potencjalnymi pracodawcami. Często też nie umieją w prawidłowy sposób przygotować dokumentów aplikacyjnych i brakuje im podstawowej wiedzy o roli pracownika. Niepełnosprawni mieszkańcy obszarów wiejskich charakteryzują się z kolei niskim poziomem wiedzy z zakresu możliwości podejmowania aktywności edukacyjnej.

Poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych zależy również od dotychczasowego doświadczenia zawodowego. Trudna sytuacja na rynku pracy, długie i nieefektywne poszukiwania pracy, postawy dyskryminacyjne pracodawców stosowane podczas naboru nowych pracowników oraz

posiadanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych niezgodnych z potrzebami i oczekiwaniami pracodawców również mogą zniechęcać do dalszego kontynuowania aktywności zawodowej. Jednym z najczęściej wskazywanych przez uczestników analizowanych badań powodem niepowodzeń na rynku pracy był po prostu brak wolnych miejsc pracy.

Istotne znaczenie dla aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych ma wsparcie instytucjonalne. Dostępność, jakość i efektywność usług oferowanych w zakresie pośrednictwa pracy oraz poradnictwa i doradztwa zawodowego przez istniejącą lokalną sieć instytucji i organizacji odgrywa znaczącą rolę w podejmowaniu decyzji zawodowych i edukacyjnych. Zakres działań podejmowanych przez te instytucje jest różny i wynika z przyznanych im kompetencji. Instytucją, której działania skupiają się głównie na aktywizacji zawodowej są instytucje rynku pracy, a przede wszystkim PUP, MOPS, MGOPS, PCPR czy NGO. Zajmują się one głównie rehabilitacją społeczną i przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu oraz walką z ubóstwem. Sposób świadczenia usług i dostępność informacji są w poszczególnych instytucjach zróżnicowane. Nie zawsze niepełnosprawni klienci mają łatwy dostęp do przejrzystych informacji. Nie zawsze też w strukturze instytucji są wyodrębnione osoby skierowane jedynie do obsługi niepełnosprawnych klientów. Zróżnicowany jest również poziom dostępności niepełnosprawnych klientów do poszczególnych specjalistów zatrudnionych w instytucjach. Niektóre instytucje uzależniają go od spełnienia określonych warunków np. zadeklarowania zainteresowania uczestnictwem w konkretnym szkoleniu lub braku ofert pracy. W innych osoby niepełnosprawne obsługiwane są przez osoby niemające kwalifikacji i umiejętności pozwalających na efektywne dopasowanie oferty pracy czy oferty szkoleniowej do kwalifikacji i możliwości niepełnosprawnego klienta, zdarza im się mylić rodzaje niepełnosprawności, a niekiedy nawet rodzaj dysfunkcji. Często też nie mają informacji ani wiedzy o funkcjonujących na terenie powiatu czy gminy specjalistycznych ośrodkach doradztwa zawodowego dla osób niepełnosprawnych lub też osób z określonymi rodzajami dysfunkcji. Niska jest również skłonność do podejmowania współpracy między instytucjami, organizacjami i pracodawcami. W instytucjach oraz na ich stronach internetowych brakuje aktualnych, czytelnych i wyczerpujących informacji. Zdarza się często, że informacje zamieszczone na tablicach informacyjnych i drzwiach pokoi są pisane zbyt małą czcionką. W budynkach brakuje oznaczenia początku i końca schodów, zbyt wysoko są umieszczone komputery, tablice informacyjne oraz urządzenia elektroniczne wydające numerki, brakuje udźwiękowienia urządzeń wydających numerki, a ich obsługa jest zbyt skomplikowana dla niektórych osób niepełnosprawnych intelektualnie, brakuje wypukłych numerów pokoi, organizacja przestrzeni wymusza rozmowę w pozycji stojącej, brakuje aparatów wyświetlających informacje o zmianie numeru na stanowisku obsługi, utrudniony jest również dostęp do toalet przystosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych, a najważniejsze obiekty znajdują się w dużej odległości od siebie. Osoby niepełnosprawne mogą spotkać się również z dyskryminacyjnymi postawami pracowników urzędów i być przez nich postrzegane w sposób stereotypowy. W instytucjach i organizacjach brakuje również pracowników znających język migowy, a ci którzy je znają nie są

wysyłani na kursy aktualizujące tę umiejętność. Najczęstsze i najbardziej systematyczne są kontakty przedstawicieli firm z PUP, jednakże współpraca ta oceniana jest negatywnie. Zarzuty kierowane pod adresem PUP dotyczą najczęściej nadmiernej biurokracji, formalizmu i bierności, zniekształcania ofert pracy kierowanych do PUP przez pracodawców i prezentowania ich w niewłaściwy sposób. Pracownicy obsługujący klientów w PUP nie mają kwalifikacji potrzebnych do prowadzenia kreatywnej i efektywnej aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Kierują się głównie stawianymi im przez jednostki nadzorujące wymaganiami biurokratycznymi. Pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem osób niepełnosprawnych niechętnie korzystają również z usług agencji zatrudnienia. Zniechęca ich brak uprawnień tych instytucji do dystrybucji dotacji i dofinansowań, z których może skorzystać pracodawca zatrudniający niepełnosprawnego pracownika. Dobrym rozwiązaniem byłoby więc udostępnienie możliwości korzystania z istniejących refundacji i dofinansowań wszystkim pracodawcom zatrudniającym niepełnosprawnych pracowników bez względu na sposób ich zatrudnienia i rodzaj instytucji lub organizacji, która w poszukiwaniach niepełnosprawnego pracownika pośredniczyła.

Istotne znaczenie ma również prowadzona przez władze lokalne polityka w zakresie integracji społecznej i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Niestety najczęściej jest ona nieefektywna, traktowana instrumentalnie i polega na zaspokajaniu bieżących potrzeb, a jej realizacja jest niewłaściwie zarządzana i monitorowana. Podejmowane działania ograniczają się często do opracowania dokumentów strategicznych uwzględniających problematykę aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w ograniczonym zakresie lub też ją całkowicie pomijają. Zdarza się również, że realizacja zaplanowanych w dokumentach strategicznych działań nie jest w ogóle nadzorowana, a cele wyznaczane są arbitralnie. Jeśli są podejmowane jakieś działania w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, to zazwyczaj odbywają się one w sposób chaotyczny. Większość z dokumentów strategicznych została przygotowana na potrzeby uzyskania środków z UE lub PFRON-u. Najbardziej widocznymi działaniami podejmowanymi przez władze samorządowe w celu poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych jest likwidacja barier architektonicznych w miejscach zamieszkania i budynkach urzędów publicznych. Gminy i powiaty nie dysponują wiarygodnymi informacjami o mieszkających na ich terenach osobach niepełnosprawnych i możliwościach ich zatrudnienia. Brakuje im środków materialnych oraz odpowiedniego zasobu administracyjnego pozwalającego na ubieganie się o fundusze europejskie, które mogłyby zostać przeznaczone na działania aktywizujące osoby niepełnosprawne i wyrównujące ich szanse na rynku pracy oraz sprawne zarządzanie wykorzystaniem tych funduszy. Występuje w nich również zjawisko tzw. wyuczonej bierności będące efektem odgórnie wyznaczonych zasad ich funkcjonowania, oczekiwania podejmowania działań rutynowych oraz zinternalizowanych przez urzędników wzorców własnej roli. Problemy osób niepełnosprawnych w gminach są spychane na dalszy plan, a do ich rozwiązywania są stosowane te same narzędzia i procedury, jak w przypadku pozostałych grup społecznych wymagających wsparcia. Najczęściej dominują działania opiekuńcze, związane z zaspokojeniem podstawowych potrzeb i rozdysponowaniem środków przeznaczo-

nych na wypłacenie zasiłków. Gminy nie podejmują działań mających na celu aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, a na ich obszarach brakuje instytucji edukacyjnych oferujących osobom niepełnosprawnym możliwość uzyskania odpowiednich kwalifikacji zawodowych oraz informacji na ten temat. W gminach wiejskich i małych miastach znajduje się niewiele NGO, których oferta pomocy jest bardzo często jednorodna, oferujących przestarzałe metody działania. Większość podejmowanej przez te organizacje aktywności jest incydentalna i nie przynosi trwałych efektów. Władze lokalne najczęściej oferują wsparcie w zakresie zatrudniania niepełnosprawnych pracowników podmiotom dużym, mającym strategiczne znaczenie dla lokalnego rynku, które deklarują gotowość zatrudnienia nowych osób niepełnosprawnych. Korzystnym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie do zadań obowiązkowych instytucji lokalnych przeprowadzenia systematycznej diagnozy sytuacji osób niepełnosprawnych. Zbieranie informacji na temat tej kategorii zasobów i ich sytuacji ułatwiłoby nawiązanie i prowadzenie systematycznej współpracy z instytucjami i organizacjami zajmującymi się problematyką osób niepełnosprawnych.

Paradoksalnie niepożądane skutki mogą również generować rozwiązania legislacyjne, których zadaniem jest inicjowanie i wspieranie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych oraz wyrównywanie szans tej zbiorowości na rynku pracy. Okazuje się, że podejmowane działania nie zawsze przynoszą oczekiwane efekty, mogą oddziaływać jedynie w ograniczonym zakresie, a nawet prowadzić do nadużyć i patologii. Zapisy znajdujące się w dokumentach prawnych regulujących zasady zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz zakres stosowanych instrumentów aktywizujących członków tej grupy społecznej są niejasne, niespójne, nadmiernie rozproszone, niestabilne i nie gwarantują ochrony osobom niepełnosprawnym na zadowalającym poziomie. Istniejące regulacje powodują, że działania związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych wymagają od pracodawcy poniesienia znacznych nakładów czasu i kosztów ze względu na bardzo rozbudowaną sprawozdawczość oraz silnie zbiurokratyzowane zasady ubiegania się o różnego rodzaju wsparcie. Z kolei zapisy nadające niepełnosprawnym pracownikom prawa i przywileje obniżają ich konkurencyjność na rynku pracy. Najbardziej zniechęcają pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych ich uprawnienia do dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego, zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, skrócony wymiar czasu pracy i zapewnienie odpowiedniego miejsca pracy, gdyż zmniejsza dyspozycyjność pracowników, dezorganizuje pracę w firmie i stawia w gorszym położeniu pozostałych pracowników. Instrumentami w największym stopniu zachęcającymi pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników są: zwrot kosztów związanych z utworzeniem lub przystosowaniem stanowiska pracy, refundacja kosztów poniesionych na wyposażenie stanowiska pracy, dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników, zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego osobom niepełnosprawnym. W najmniejszym stopniu skłonność do zatrudniania osób niepełnosprawnych stymulują: możliwość skorzystania z „asystenta pracy” i zwolnienia z wpłat na PFRON. Demotywuujący wpływ na osoby niepełnosprawne mają również zapisy dotyczące pobierania świadczeń rentowych i wy-

znaczone progi ustawowe, których przekroczenie przez pracującą osobę niepełnosprawną wiąże się z koniecznością zawieszenia części lub całości otrzymywanych świadczeń. Osoby niepełnosprawne obawiające się utraty pobieranych świadczeń rentowych decydują się na bierność zawodową lub nielegalne zatrudnienie. Negatywny wpływ na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych ma również sposób wydawania orzeczeń oraz stosowane w orzeczeniu nazewnictwo. Sposób, w jaki jest zapisywane orzeczenie utwierdza osoby niepełnosprawne, pracodawców i ich opiekunów w przekonaniu, że są one niezdolne do podejmowania i wykonywania pracy zawodowej. Nieefektywne są również podejmowane działania informacyjne dotyczące zachęt finansowych skierowanych do pracodawców oraz praw pracowników niepełnosprawnych. Większość pracodawców nie zna obowiązujących przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych lub ich wiedza z tego zakresu jest niska.

Pozytywne efekty przyniosłyby działania informacyjne skierowane do pracodawców, organizacja kampanii informacyjnej lub medialnej informującej o możliwościach zatrudnienia osób niepełnosprawnych, rozwijanie usług pośrednictwa pracy oraz poradnictwa i doradztwa zawodowego, a także usług doradztwa technicznego. Oczekiwanymi rozwiązaniami przez pracodawców, które wpłynęłyby pozytywnie na ich skłonność do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników są: większe możliwości uzyskania dofinansowań, refundacji i rekompensat z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych, zwiększenie możliwości i rodzajów zniżek i ulg. Wsparcie aktywności zawodowej przez państwo powinno być adresowane i obejmować wszystkie osoby niepełnosprawne i zatrudniających ich pracodawców. Korzystne efekty przyniosłoby również uniezależnienie pobierania świadczeń rentowych od zatrudnienia.

LITERATURA

Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 1 z 6;

http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/-Raport_CZESC_1z6_final.pdf [dostęp 15.02.2013].

Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 2 z 6. Perspektywa osób niewidomych i niedowidzących; http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/Raport_CZESC_2z6_N_wzrokowo_final.pdf [dostęp 15.02.2013].

Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 3 z 6. Perspektywa osób niesłyszących i niedosłyszących;

http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/Raport_CZESC_3z6_N_Sluchowa_final.pdf [dostęp 15.02.2013].

Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 4 z 6. Perspektywa osób z ograniczoną sprawnością ruchową; http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/Raport_CZESC_4z6_N_ruchowa_final.pdf [dostęp 15.02.2013].

Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 5 z 6. Perspektywy osób chorych psychicznie; http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/Raport_CZESC_5z6_N_psychiczna_final.pdf [dostęp 15.02.2013].

Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 6 z 6. Perspektywy osób z upośledzeniem umysłowym;

http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/Raport_CZESC_6z6_N_umyslowa_final.pdf [dostęp 15.02.2013].

Barczyński A., *Praca osób niepełnosprawnych*, w: L. Frąckiewicz, red., *Przeciw wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych*, IPiSS, Warszawa 2008.

Barczyński A., *Realne bariery wstrzymujące aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych*, w: A. Barczyński, red., *Společné korzyści zatrudnienia osób nepełnosprawných*, KIG-R, Warszawa 2008.

Barczyński A., Radecki R., *Raport z badań. Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2008; http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/EQAL/Kluczowa_rola_gminy/Identyfikacja_przyczyn_niskiej_aktywnosci_zawodowej_ON_raport_z_badan.pdf [dostęp 30.01.2013].

Bartkowski J., *Charakterystyka społeczno-ekonomiczna zakładów pracy jako determinanta zatrudniania osób niepełnosprawnych*, w: B. Gąciarz, E. Giermanowska, red., *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców*, ZUS, ISP, Warszawa 2009.

Bartkowski J., *Działalność powiatowych urzędów pracy a aktywizacja zawodowa młodych osób niepełnosprawnych*, w: E. Giermanowska, *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.

Bartkowski J., *Mędzy stygmatyzacją a odrzuceniem. System szkolny a przygotowanie zawodowe młodych osób niepełnosprawnych*, w: E. Giermanowska, red., *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.

Bartkowski J., *Młodzi niepełnosprawni a instytucje i struktury wsparcia*, w: E. Giermanowska, red., *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.

Błaszowska J., *Zasady i wybrane metody grupowego usprawniania psychospołecznego młodzieży z uszkodzonym narządem ruchu*, w: H. Larkowa, *Problemy psychologiczne w rehabilitacji inwalidów t. II*, PZWL, Warszawa 1971.

Brzezińska A.I., Kaczan R., Piotrowski K., Rycielski P., *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności: kapitał osobisty i społeczny*, „Nauka” 2008, nr 2.

Chimicz D., *Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością w ocenie pracodawców województwa lubelskiego*, w: *Determinanty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych zamieszkałych na obszarach wiejskich w województwie lubelskim. Raport z badań*, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Biała Podlaska 2011.

Frieske W. K., Poławski P., *Opieka i kontrola. Instytucje wobec problemów społecznych*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Katowice 1999.

Gąkowski J., *Praca i człowiek*, Instytut Wydawniczy PAX, 1980.

Garbat M., Paszkowicz M. A., *Propozycje nowych rozwiązań w rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, w: *Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Warszawa 20 października 2003 r., KIG-R, 2003.

Garbat M., Paszkowicz M. A., *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych w systemie zabezpieczenia społecznego*, w: *Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Warszawa 20 października 2003 r., KIG-R, 2003.

Gąciarz B., *Instytucje a przygotowanie zawodowe młodych osób niepełnosprawnych*, w: E. Giermanowska, *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.

Gąciarz B., *Wsparcie lokalne: funkcje i dysfunkcje. Perspektywy działania władz publicznych na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, w: B. Gąciarz, E. Giermanowska, *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009.

Gąciarz B., Ostrowska A., Pańków W., *Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych zamieszkałych w małych miastach i na terenach wiejskich. Uwarunkowania sukcesów i niepowodzeń*, IFiS PAN, Warszawa 2008.

Giermanowska E., *Nietypowe formy zatrudnienia – proces instytucjonalizacji zatrudnienia młodych osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*, w: E. Giermanowska, red., *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.

Giermanowska E., *Postrzeganie niepełnosprawnych pracowników i uwarunkowania ich zatrudniania a zarządzanie personelem w organizacjach*, w: B. Gąciarz, E. Giermanowska, red., *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców*, ZUS, ISP, Warszawa 2009.

Giermanowska E., *Rynek pracy i elastyczne zatrudnienie*, w: E. Giermanowska, red., *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.

Giermanowska E., *Zatrudnienie młodych osób niepełnosprawnych w opiniach pracowników powiatowych urzędów pracy*, w: E. Giermanowska, red., *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.

Giermanowska E., *Znaczenie pracy w życiu młodzieży niepełnosprawnej*, w: E. Giermanowska, red., *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.

Golinowska S., Sowa A., *Determinanty niepełnosprawności*, w: S. Golinowska, red., *Instytucjonalne, zdrowotne i społeczne determinanty niepełnosprawności*, „Studia i Materiały”, IPiSS, Warszawa 2012.

Gumkowska M., *Sektor pozarządowy wobec problemu niepełnosprawności. Wyniki badania z 2008 roku*, „Trzeci Sektor” 2009, nr 16.

Hulek A., *Teoria i praktyka rehabilitacji inwalidów. Analiza w aspekcie fizycznym, psychologicznym, społecznym i zawodowym*, PZWL, Warszawa 1969.

Januszek H., *Socjologia pracy jako nauka*, w: H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 2000.

Kłyszcz L., *Pułapka świadczeniowa a aktywność zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych*, Fundacja Instytutu Rozwoju Regionalnego, Kraków 2011.

Kołaczek B., *Bezrobocie osób niepełnosprawnych*, w: J. Mikulski, A. Kurzynowski, red., *Systemy rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, PFRON, Warszawa 1994.

Konwencja (Nr 111) dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu. Genewa 1958-06-25 (DzU 1961 r., nr 42, poz. 218) art. 1.

Kostrubiec S., *Potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu*, w: *Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Warszawa 20 października 2003 r., KIG-R, 2003.

Kryńska E., Poliwczak I., *Przejawy dyskryminacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2002 (maszynopis).

Kulesza-Rozesłaniec I., *Sytuacja osób niepełnosprawnych na lokalnych rynkach pracy*, „Rynek Pracy” 1997, nr 10 (70).

Kumanińska-Wiśniewska A., Zakrzewska-Manterys E., *Rola rodziny i przyjaciół w życiu społecznym młodych osób niepełnosprawnych*, w: E. Giermanowska, red., *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.

Kutyło Ł., Stronkowski P., Wolińska I., Zub M., *Bariery i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie podkarpackim*, WYG International, Warszawa 2009.

- Larkowa H., *Człowiek niepełnosprawny. Problemy psychologiczne*, PWN, Warszawa 1987.
- Maciejewska R., *Funkcjonowanie osób niepełnosprawnych na rynku pracy w opinii pracowników instytucji wsparcia*, w: P. Rydzewski, R. Maciejewska, J. Bielecka-Prus, A. Szkoła, *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy Lubelszczyzny*, Wydawnictwo WSPA, Lublin 2011.
- Maciejewska R., Bielecka-Prus J., *Wsparcie społeczne w opinii pracujących osób niepełnosprawnych*, w: P. Rydzewski, R. Maciejewska, J. Bielecka-Prus, A. Szkoła, *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy Lubelszczyzny* Wydawnictwo WSPA, Lublin 2011.
- Morysińska A., Sochańska-Kawiecka M., Kołakowska-Seroczyńska Z., Makowska-Belta E., *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Raport końcowy*, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy, WUP, Łódź 2011.
- Ochonczenko H., *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych (raport z badań)*, w: A. Barczyński, red., *Spoleczne korzyści zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, KIG-R, Warszawa 2008.
- Olejniczak M., *Postrzeganie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w środowisku lokalnym*, w: J. Żbikowski, A. Siedlecka, red., *Wybrane aspekty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych z obszarów wiejskich*, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, PFRON, Biała Podlaska 2009.
- Osińska K., *O społecznej dyskryminacji osób niepełnosprawnych*, w: A. Hulek, red., *Człowiek niepełnosprawny w społeczeństwie*, Materiały II Kongresu TWK, PZWL, Warszawa 1986.
- Ossowski R., *Zagrożenia dla osób niepełnosprawnych w procesie adaptacji psychicznej*, w: J. Auleytner, J. Mikulski, red., *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych – drogi do integracji*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna, Towarzystwo Wiedzy Powszechnej w Warszawie, Warszawa 1996.
- Ostrowska A., Sikora J., Gąciarz B., *Osoby niepełnosprawne w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, ISP, Warszawa 2001.
- Ostrowska A., Sikora J., Sufin Z., *Sytuacja ludzi niepełnosprawnych w Polsce*, IFiS PAN, Warszawa 1994.
- Ostrowska A., Sikorska J., *Syndrom niepełnosprawności w Polsce. Bariery integracji*, IFiS PAN, Warszawa 1996.
- Ostrowska A., Szczepankowska B., *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych – stan i potrzeby*, w: B. Szczepankowska, A. Ostrowska, red., *Problemy niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym*, Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego, CBRRON, Warszawa 1998.
- Paszkowicz M. A., *Wybrane aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2009.
- Pawłowska K., *Motywacja osób niepełnosprawnych do podjęcia i utrzymania pracy zawodowej*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2010, nr 7–8.
- Poliwczak I., *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, KIG-R, IPiSS, Warszawa 2007.
- Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Warszawa 20 października 2003 r., KIG-R 2003.
- Praca i integracja społeczna osób niepełnosprawnych w województwie małopolskim*, Małopolskie Obserwatorium Polityki Społecznej, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie, Kraków 2011.
- Rogaczewska M., Zajac A., *Potrzeby osób niepełnosprawnych i ich zaspokajanie przez lokalne instytucje*, w: I. Wóycicka, red., *Skuteczność lokalnego systemu wsparcia na rzecz integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 2010.
- Rutkowska E., Filipiak D., *Praca zawodowa osób niepełnosprawnych jako element rehabilitacji kompleksowej*, w: M. Piasecki, J. Śliwak, red., *Wybrane zagadnienia z aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, Fundacja Fuga Mundi, Norbertinum, Lublin 2008.
- Rutkowska E., Rakowska J., *Bariery w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością*, w: M. Piasecki, J. Śliwak, red., *Wybrane zagadnienia z aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, Fuga Mundi, Norbertinum, Lublin 2008.
- Sokołowska M., Ostrowska A., red., *Socjologia kalectwa i rehabilitacji. Wybrane problemy*, IFiS PAN, Warszawa 1976.
- Sytuacja osób niepełnosprawnych na wielkopolskim rynku pracy. Raport z badania ankietowego* Samorząd Województwa Wielkopolskiego WUP w Poznaniu;
http://www.wup.poznan.pl/-att/polityka/opracowania/Sytuacja_osob_niepelnosprawnych_na_wielkopolskim_ryнку_pracy_Raport_z_badania_ankietowego%29.pdf [dostęp 05.02.2013].
- Szamburski K., *System zawodowej edukacji osób niepełnosprawnych w opinii dyrektorów i absolwentów zawodowych szkół specjalnych*, „Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej” 1994, nr 2 (140).

Tomczyszyn D., *Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością w opiniach osób niepełnosprawnych pochodzących z terenów wiejskich województwa lubelskiego*, w: *Determinanty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych zamieszkających na obszarach wiejskich w województwie lubelskim. Raport z badań*, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Biała Podlaska 2011.

Zajadacz A., Marciniak A., *Wybrane cechy społeczno-demograficzne a aktywność zawodowa osób niesłyszących w Polsce*, w: J. Żbikowski, A. Siedlecka, *Wybrane aspekty z aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych z obszarów wiejskich*, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, PFRON, Biała Podlaska 2009.

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w ocenie pracodawców i innych kluczowych partnerów rynku pracy w mieście Gdańsk i powiecie gdańskim – stan obecny oraz możliwe kierunki zmian. Pełny raport z projektu, Gdańsk 2008; http://pbs.pl/repository/files/Wyniki/2009/npsp2008_raport_pup_-gdansk.pdf [dostęp 05.02.2013].

Zieleńska M., Tomasik M., *Diagnoza obecnego stanu – osoby niepełnosprawne w instytucjach aktywizacji społecznej i zawodowej*, w: I. Wóycicka, *Skuteczność lokalnego systemu wsparcia na rzecz integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 2010.

Żbikowski J., Dąbrowski D., Kuźmicki M., *Determinanty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych zamieszkających na obszarach wiejskich*, tom I, Raport z badań, PFRON, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, Biała Podlaska 2012.

Żbikowski J., Siedlecka A., *Wybrane aspekty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych z obszarów wiejskich*, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, PFRON, Biała Podlaska 2009.