



# Osoby niepełnosprawne na rynku pracy Lubelszczyzny

Paweł Rydzewski • Renata Maciejewska • Joanna Bielecka-Prus • Anna Szkoła

Paweł Rydzewski  
Renata Maciejewska  
Joanna Bielecka-Prus  
Anna Szkoła

# **Osoby niepełnosprawne na rynku pracy Lubelszczyzny**

Wydawnictwo WSPA  
Lublin 2011

## **Recenzent naukowy**

Prof. dr hab. Zofia Kawczyńska-Butrym

## **Wydawca**

Wydawnictwo WSPA

ul. Bursaki 12, 20-150 Lublin

tel.: 81 740 84 81, fax: 81 740 84 13

wydawnictwo@wspace.pl

www.wspace.pl/biblioteka/wydawnictwo

## **Druk**

Comernet Sp. z o.o.

ul. Głuska 6, 20-439 Lublin

tel. 81 745 51 04, fax 81 745 38 94

e-mail: info@comernet.pl

www.comernet.pl

© Autorzy 2011

© Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie 2011

ISBN: 978-83-60617-24-3

Projekt „Diagnoza rynku pracy województwa lubelskiego w aspekcie funkcjonowania na nim osób niepełnosprawnych”. Projekt współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 – Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1.- Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.

**Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego**



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**PUBLIKACJA JEST DYSTRYBUOWANA BEZPŁATNIE**

# Spis treści

---

<b>WSTĘP .....</b>	<b>7</b>
--------------------	----------

**PAWEŁ RYDZEWSKI**

<b>NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ I PRACA ZAWODOWA .....</b>	<b>9</b>
-------------------------------------------------	----------

Pojęcie niepełnosprawności .....	9
Kryteria niepełnosprawności .....	10
Zakres i pomiar niepełnej sprawności .....	11
Rola pracy zawodowej w życiu osób niepełnosprawnych .....	11
Najważniejsze przyczyny i skutki braku aktywności zawodowej niepełnosprawnych .....	12
Modele poszukiwania pracy .....	14
Postawy pracodawców wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych .....	15
Dyskryminacja osób niepełnosprawnych .....	16

**PAWEŁ RYDZEWSKI**

**NIEPRACUJĄCY NIEPEŁNOSPRAWNI:**

<b>SYTUACJA ZAWODOWA, EKONOMICZNA I PSYCHOSPOŁECZNA .....</b>	<b>19</b>
---------------------------------------------------------------	-----------

Przedmiot i metoda badań .....	19
Stopień zdolności do wykonywania pracy zawodowej .....	27
Źródła dochodów i sytuacja finansowa .....	34
Funkcjonowanie psychospołeczne .....	41
Motywy skłaniające do poszukiwania pracy .....	51
Preferencje dotyczące zakładu pracy i warunków zatrudnienia .....	59
Sposoby poszukiwania pracy .....	71
Przyczyny braku aktywności zawodowej i niechęci do zatrudnienia .....	75
Podsumowanie .....	82

**ANNA SZKOŁA**

**DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ INSTYTUCJE**

**MAJĄCE NA CELU WSPOMAGANIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ**

<b>OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH .....</b>	<b>87</b>
-------------------------------------	-----------

Cel badań .....	87
Metoda badań i dobór próby badawczej .....	88
Instytucje świadczące pomoc osobom niepełnosprawnym w powiecie lubelskim, puławskim i włodawskim .....	89
Instytucjonalny aspekt niepełnosprawności w powiatach: lubelskim, puławskim, włodawskim .....	89
Funkcjonowanie instytucji świadczących pomoc dla osób niepełnosprawnych w Lublinie .....	93
Funkcjonowanie instytucji świadczących pomoc dla osób niepełnosprawnych w Puławach .....	122
Funkcjonowanie instytucji świadczących pomoc dla osób niepełnosprawnych we Włodawie .....	129

Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w opinii respondentów .....	136
Podsumowanie .....	140

## **JOANNA BIELECKA-PRUS**

### **TOŻSAMOŚĆ SPOŁECZNA PRACUJĄCYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH .....147**

Funkcjonalne i interakcjonistyczne ujęcie niepełnosprawności .....	147
Metoda badań i dobór próby badawczej.....	150
Autoidentyfikacja osób niepełnosprawnych .....	152
Stereotypy osoby niepełnosprawnej w opinii badanych .....	161
Choroba jako punkt zwrotny w życiu osoby niepełnosprawnej.....	168
Ocena obecnej sytuacji życiowej .....	173
Poczucie podmiotowości .....	175
Wyobrażenia dotyczące przyszłości zawodowej .....	177
Podsumowanie .....	182

## **RENATA MACIEJEWSKA**

### **SYTUACJA ZAWODOWA PRACUJĄCYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH .....185**

Wartościowanie pracy przez osoby niepełnosprawne .....	185
Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych .....	192
Droga zawodowa osób niepełnosprawnych .....	194
Specyfika sytuacji kobiet niepełnosprawnych na rynku pracy .....	199
Ocena rynku pracy.....	201
Szczególne uprawnienia niepełnosprawnych i obowiązki pracodawców .....	203
Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie.....	206
Funkcjonowanie społeczne pracownika z niepełnosprawnością .....	210
Praktyki dyskryminacyjne w miejscu pracy.....	219
Podsumowanie .....	222

## **RENATA MACIEJEWSKA, JOANNA BIELECKA-PRUS**

### **WSPARCIE SPOŁECZNE**

### **W OPINII PRACUJĄCYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH.....225**

Pojęcie wsparcia społecznego.....	225
Sieć wsparcia rodzinnego .....	226
Sieć wsparcia pozarodzinnego .....	227
Instytucjonalny system wsparcia społecznego .....	232
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych .....	233
Ośrodki pomocy społecznej.....	235
Organizacje pozarządowe .....	236
Urzędy pracy.....	240
Służba zdrowia i ZUS .....	240
Aktywność w stowarzyszeniach.....	243
Ogólna ocena instytucji wsparcia .....	245
Podsumowanie .....	248

**PAWEŁ RYDZEWSKI**

## **ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH**

### **W OPINIACH PRZEDSTAWICIELI ZAKŁADÓW PRACY .....249**

Przedmiot i metoda badań.....	249
Cechy zakładów pracy zatrudniających lub niezatrudniających osoby niepełnosprawne .....	254
Sytuacja niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach pracy .....	258
Czynniki wpływające na niezatrudnianie niepełnosprawnych.....	262
Plany zatrudnienia osób niepełnosprawnych.....	272
Podsumowanie .....	276

**RENATA MACIEJEWSKA**

## **FUNKCJONOWANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA RYNKU PRACY**

### **W OPINII PRACOWNIKÓW INSTYTUCJI WSPARCIA .....281**

Metoda badań i dobór próby badawczej.....	281
Opinie pracowników instytucji wsparcia o podejściu do zatrudniania osób niepełnosprawnych .....	283
Sytuacja zawodowa kobiet .....	287
Sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych z różnym stopniem niepełnosprawności.....	289
Sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych po 50. roku życia .....	292
Sytuacja zawodowa absolwentów .....	293
Sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych w zależności od wykształcenia.....	294
Sytuacja zawodowa osób z niepełnosprawnością ruchową .....	299
Sytuacja zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną.....	300
Sytuacja zawodowa osób z niepełnosprawnością sprzężoną .....	302
Sytuacja zawodowa osób z niepełnosprawnością słuchu .....	302
Sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych zamieszkujących obszary wiejskie .....	304
Podsumowanie .....	305

**JOANNA BIELECKA-PRUS**

## **EKONOMICZNE I SPOŁECZNE PROBLEMY**

### **W FUNKCJONOWANIU INSTYTUCJI DZIAŁAJĄCYCH NA RZECZ**

#### **POMOCY OSOBOM NIEPEŁNOSPRAWNYM.....307**

Problemy finansowe .....	307
Współpraca z pracodawcami.....	309
Współpraca między instytucjami wspierającymi osoby niepełnosprawne .....	316
Problemy wewnątrzorganizacyjne .....	326
Podsumowanie .....	333

**ANNA SZKOŁA**

## **SYTUACJA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA RYNKU PRACY**

### **W OPINII PRACOWNIKÓW INSTYTUCJI WSPARCIA .....335**

Sytuacja poszczególnych kategorii osób niepełnosprawnych na rynku pracy.....	335
------------------------------------------------------------------------------	-----

Zakres informacji posiadanych przez osoby niepełnosprawne dotyczący pomocy ze strony instytucji i organizacji.....	337
Nie respektowanie praw pracowników w zakładach pracy .....	337
Działania z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych .....	339
Bariery utrudniające aktywizację osób niepełnosprawnych .....	342
Współpraca władz państwowych, samorządowych oraz partnerów społecznych na rzecz osób niepełnosprawnych.....	349
Podsumowanie .....	350

## **ZAKOŃCZENIE .....353**

## **BIBLIOGRAFIA .....359**

### **ANEKS A**

**WIESŁAW OLECHOWSKI**

**PRZEPISY PRAWNE REGULUJĄCE**

**SYTUACJĘ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA RYNKU PRACY .....363**

Ustawy dotyczące praw osób niepełnosprawnych w związku z zatrudnieniem.....

Prawa osób niepełnosprawnych przy zatrudnieniu.....

Uprawnienia pracodawcy zatrudniającego osobę niepełnosprawną .....

Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego .....

Zakłady pracy chronionej.....

Zakłady aktywności zawodowej.....

### **ANEKS B**

**TABELE WYNIKOWE DO ROZDZIAŁU ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH**

**W OPINIACH PRZEDSTAWICIELI ZAKŁADÓW PRACY.....381**

### **ANEKS C**

**INSTYTUCJE ZAJMUJĄCE SIĘ POMOCAŃ NIEPEŁNOSPRAWNYM.**

**ZESTAWIENIE DO ROZDZIAŁU DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ INSTYTUCJE**

**MAJĄCE NA CELU WSPOMAGANIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ**

**OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH .....385**

### **ANEKS D**

**WZORY NARZĘDZI BADAWCZYCH .....387**

Kwestionariusz do analizy dokumentów wytworzonych. Narzędzie badawcze .....

Kwestionariusz wywiadu. Narzędzie badawcze do przeprowadzania

indywidualnych wywiadów standaryzowanych z osobami niepełnosprawnymi .....

Scenariusz dla indywidualnych wywiadów pogłębionych .....

Kwestionariusz wywiadu. Narzędzie badawcze do przeprowadzenia

indywidualnych wywiadów standaryzowanych z przedstawicielami zakładów pracy .....

Kwestionariusz do wywiadów częściowo standaryzowanych .....

# Wstęp

---

Podjęcie pracy zawodowej przez osoby niepełnosprawne należy traktować jako element procesu usamodzielnienia się tych osób zarówno w aspekcie ekonomicznym, jak też psychospołecznym. Uzależnienie od innych jest bowiem jednym z najboleśniejszych doświadczeń wielu osób niepełnosprawnych, a stopniowe uwalnianie się od tego uzależnienia należy traktować jako ważny aspekt kompleksowej rehabilitacji. Wykonywanie pracy zawodowej, poza możliwością samodzielnego utrzymania się, daje możliwość kontaktów społecznych i wyjście z jakże częstej izolacji, którą doświadczają osoby niepełnosprawne. Dodatkowo, rytm pracy zawodowej w pewnym sensie „porządkuje” tryb życia, a także upodabnia go do trybu życia znacznej części pełnosprawnego społeczeństwa. Pozostawanie poza rynkiem pracy to nie tylko zależność finansowa, ale także pozostawanie poza ramami „normalnego” życia. Stąd niezwykle istotne jest aktywizowanie zawodowe osób niepełnosprawnych, przełamywanie barier zatrudnienia, zarówno po stronie pracodawców, jak też potencjalnych pracobiorców.

Celem projektu badawczego „Diagnoza rynku pracy województwa lubelskiego w aspekcie funkcjonowania na nim osób niepełnosprawnych” (POKL 06.01.01.-06-096/09), którego wyniki przedstawiamy w niniejszej publikacji jest:

- uzyskanie diagnozy sytuacji na chronionym i otwartym rynku pracy województwa lubelskiego pod kątem ofert pracy dla osób niepełnosprawnych
- uzyskanie diagnozy współpracy podmiotów szczebla powiatowego kształtujących sytuację na chronionym i otwartym rynku pracy województwa lubelskiego
- rozpoznanie barier zatrudnienia i funkcjonowania na rynku pracy województwa lubelskiego osób niepełnosprawnych, z punktu widzenia ich samych, instytucji ich wspierających i pracodawców
- wypracowanie nowych rozwiązań służących poprawie sytuacji na rynku pracy województwa lubelskiego w aspekcie funkcjonowania na nim osób niepełnosprawnych
- zwiększenie świadomości pracowników podmiotów kształtujących sytuację na rynku pracy województwa lubelskiego w zakresie wyników diagnozy i wynikających z niej nowych praktycznych rozwiązań

W ramach projektu przeprowadzono następujące badania:

- analizę dokumentów zastanych i wytworzonych
- indywidualne wywiady standaryzowane z niepracującymi osobami niepełnosprawnymi
- indywidualne wywiady pogłębione z pracującymi osobami niepełnosprawnymi
- indywidualne wywiady standaryzowane z przedstawicielami zakładów pracy
- wywiady częściowo standaryzowane z przedstawicielami instytucji wspierających osoby niepełnosprawne na rynku pracy

Proces badawczy, którego wyniki są przedstawione w niniejszym opracowaniu, przebiegał



w okresie od stycznia do grudnia 2010. Wyniki badań można przedstawić w różny sposób, różne też istnieją w tym zakresie praktyki. W niniejszym opracowaniu zdecydowaliśmy się na układ treści odzwierciedlający strukturę procesu badawczego, respektując specyfikę wykorzystanych metod i technik badawczych. Ponieważ w badaniach zastosowano zarówno metody badawcze jakościowe, jak też ilościowe – autonomia poszczególnych części tekstu wydaje się czymś naturalnym – nie tylko z powodu różnic metodologicznych, ale także związanych ze sposobem interpretowania danych. Stąd też każdy rozdział, w którym omówione zostały wyniki badań posiada swoją własną część metodologiczną i podsumowanie.

Rozdział pełniący funkcję teoretycznego wprowadzenia do dalszych części opracowania, został celowo potraktowany w sposób skrótowy. Literatura przedmiotu związana z problematyką niepełnosprawności jest bardzo obszerna, w związku z tym bardziej rozbudowana i pogłębiona synteza dorobku w tym zakresie wydaje się wykraczać poza cele niniejszego opracowania. Tym bardziej, iż literatura ta jest dobrze znana zarówno badaczom, jak też praktykom. Tak więc – w rozdziale „teoretycznym” skupiono się tylko na najważniejszych zagadnieniach, ściśle związanych z niepełnosprawnością w powiązaniu z rynkiem pracy.

## Pojęcie niepełnosprawności

Pojęcie niepełnej sprawności wiąże się z naruszeniem lub uszkodzeniem sprawności psychofizycznej, prowadzącej do ograniczenia funkcjonalnego lub ograniczenia aktywności życiowej człowieka. Podkreśla się przy tym, iż komponent fizyczny nie jest niezbędną składową pojęcia niepełnej sprawności: o osobie niepełnosprawnej można mówić także wówczas, gdy przy nienaruszonej sprawności fizycznej pojawiają się komponenty niepełnosprawności psychicznej (Kawczyńska-Butrym, 1996). Ostatnio coraz częściej dyskutuje się również o niepełnosprawności społecznej (np. w kontekście zespołu Aspergera), która objawia się przede wszystkim w upośledzeniu umiejętności społecznych (nawiazywaniu i utrzymywaniu kontaktów, prowadzeniu rozmowy, itp.).

Tak więc pojęcie niepełnej sprawności nie jest terminem w pełni jednoznacznym i bywa zastępowane pojęciem „naruszona sprawność”. Osoba z naruszoną sprawnością określana jest jako: „jednostka, która wprawdzie nie posiada statusu inwalidztwa, jednak jej sprawność fizyczna lub psychiczna jest zachwiana w tym stopniu, że ma ona znaczne trudności w wywiązywaniu się z wymagań stawianych przez pracę zawodową, zwłaszcza przez warunki, w jakich jest ona wykonywana” (Hulek, 1976: 30).

Na ogół jednak niepełną sprawność interpretuje się szerzej, odnosząc ją nie tylko do ról zawodowych, lecz także do pozostałych ról społecznych, ponieważ w wielu przypadkach odniesienie oceny sprawności wyłącznie do kryterium roli zawodowej jest nieuzasadnione. Przykładem pominięcia kryterium pracy zawodowej jako jedyne przy określeniu niepełnej sprawności jest kryterium subiektywnej oceny sprawności w codziennym życiu. Oparte ono zostało na autoocenie, w trakcie której wymieniane są ewentualne ograniczenia w wykonywaniu podstawowych czynności codziennego życia, a także ograniczenia będące skutkiem choroby lub kalectwa (Kawczyńska-Butrym 1996).

Nie wszystkie stany niepełnej sprawności należy rozumieć w podany wyżej sposób. Np. M. Weiss zaproponował wyróżnienie dwóch kategorii: dysfunkcji (rozumianej jako „kalectwo, fizjologiczne lub psychologiczne uszkodzenie lub stan nienormalny, nabyty bądź wrodzony”) oraz ograniczonej sprawności („ograniczenie jednej sprawności albo większej ich liczby, które przy uwzględnieniu wieku, płci i roli społecznej zainteresowanej jednostki uniemożliwia jej wykonywanie podstawowych czynności życia codziennego”). W związku z tym M. Weiss (1976) wyróżnił następujące kategorie osób: (1) osoby bez dysfunkcji i z pełną sprawnością; (2) osoby z dysfunkcją, ale bez ograniczonej sprawności (sprawność została w pełni zachowana, jednak występują u nich uszkodzenia wywołujące ograniczenia w ich funkcjonowaniu; (3) osoby bez dysfunkcji, ale z ograniczoną sprawnością (4) osoby z dysfunkcją i o ograniczonej sprawności.

W literaturze przedmiotu często pojęcia „niepełnosprawny” i „inwalida” stosuje się zamiennie, niekiedy zaś rozróżnia się zakresy tych pojęć, przyjmując, iż niepełnosprawność jest pojęciem szerszym niż inwalidztwo. Np. A. Sękowski (1997) podaje, że inwalida to osoba, która „(...) utraciła w znacznym stopniu sprawność na skutek trwałego uszkodzenia organizmu, zwłaszcza narządu ruchu; w znaczeniu prawnym uznana przez kompetentną instancję za całkowicie lub częściowo niezdolną do pracy z powodu choroby lub kalectw”.

Światowa Organizacja Zdrowia, która przyjęła w 1980 roku *Międzynarodową Klasyfikację Uszkodzeń, Niepełnosprawności i Upośledzeń*, w następujący sposób definiuje pokrewne terminy: *uszkodzenie* (impairment) pojmowane jest w kategoriach biomedycznych i oznacza „wszelką utratę lub wadę struktury anatomicznej narządów i (lub) czynności fizycznych czy psychicznych”; *niepełnosprawność* (disability) rozumiana jest jako "wszelkie, wynikające z uszkodzenia ograniczenia lub brak zdolności wykonywania czynności na poziomie uważanym za normalny dla człowieka"; *upośledzenie* (handicap) oznacza „niekorzystną (gorszą) sytuację osoby, będącą wynikiem uszkodzenia lub niepełnosprawności, polegającą na ograniczeniu lub uniemożliwieniu wypełniania ról, które uważane są za normalne pod względem płci, wieku, czynników kulturowych i społecznych” (Janocha, 2008: 17).

Więcej informacji o problemach definicyjnych związanych z niepełnosprawnością można znaleźć w obszernej literaturze poświęconej temu zagadnieniu (np. Woźniak, 2008).

### **Kryteria niepełnosprawności**

Instytucjami orzekającymi o niepełnosprawności i jej poziomie są komisje lekarskie ds. inwalidztwa i zatrudnienia. Głównym kryterium uznania kogoś za osobę niepełnosprawną a także określenia stopnia niepełnosprawności jest kryterium zatrudnienia. Podstawą orzekania o niepełnosprawności jest niemożność pełnego zatrudnienia, zatrudnienia w pewnym okresie lub zatrudnienia w ogóle. Tak więc za osobę niepełnosprawną uważa się taką osobę, w stosunku do której komisja lekarska ds. inwalidztwa i zatrudnienia orzekła niemożność wykonywania pracy zawodowej na określonym poziomie i poziom ten został zakwalifikowany według przyjętych kryteriów do jednej z trzech grup, z których pierwsza obejmuje największy, a trzecia najmniejszy poziom ograniczenia sprawności (Kawczyńska-Butrym, 1996).

Ograniczenie kryterium niepełnosprawności jedynie do zagadnień zawodowych budzi często zastrzeżenia. Proponuje się więc podejście alternatywne, zgodnie z którym za osobę niepełnosprawną uznamy taką osobę, u której uszkodzona została w sposób trwały lub okresowy (odwracalny) sprawność fizyczna (lub psychiczna) w stopniu uniemożliwiającym lub znacznie utrudniającym pełnienie właściwych dla niej ról społecznych. W tym przypadku za kryterium niepełnosprawności przyjmuje się pełnienie właściwych ról społecznych. Lecz wówczas pojawia się kolejna trudność: co oznacza termin „właściwa rola społeczna” (Kawczyńska-Butrym 1996). Dlatego też w praktyce – pomimo swojej ułomności – przy orzekaniu stopnia niepełnosprawności najpowszechniej stosowane jest kryterium zatrudnienia.

## **Zakres i pomiar niepełnej sprawności**

Zakres niepełnej sprawności odnosi się do czynności, które uległy ograniczeniu. Pozwala to wyznaczyć zakres niepełnej sprawności i następnie określić, jakiego rodzaju działania najkorzystniej wspomogą funkcjonowanie człowieka. Interesująca propozycja H. Balickiej-Kozłowskiej zakłada podział czynności na trzy kategorie: poruszanie się poza domem, prowadzenie gospodarstwa domowego, samoobsługa (Balicka-Kozłowska, 1979).

Kategoria „poruszanie się poza domem” w znacznym stopniu determinuje możliwość nawiązywania i utrzymywania kontaktów społecznych, w tym uczestnictwa w życiu kulturalnym i religijnym. Ograniczenia w tym zakresie są podstawowym czynnikiem rzutującym na funkcjonowanie społeczne. Dla ludzi dorosłych łączy się też z prowadzeniem gospodarstwa domowego. Utrata sprawności związana z prowadzeniem gospodarstwa domowego jest uznawana za kolejną fazę utraty sprawności. Występuje ona na ogół razem z niesprawnością w poruszaniu się poza domem (Kawczyńska-Butrym, Górajek-Józwiak i Kahlan, 1990).

Największe ograniczenie w codziennym funkcjonowaniu człowieka, wiąże się z brakiem samodzielności w wykonywaniu codziennych czynności związanych z samoobsługą. Ograniczenia te wymagają korzystania przez osobę niepełnosprawną ze stałej, codziennej, a nawet całodobowej opieki. Ograniczenie czynności związanych z samoobsługą na ogół wiąże się z trudnościami w poruszaniu się poza domem i w prowadzeniu gospodarstwa domowego. Jest to więc najwyższy stopień ograniczenia sprawności (Kawczyńska-Butrym, Górajek-Józwiak i Kahlan, 1990).

Pomimo braku jednoznacznego kryterium niepełnosprawności, podejmowane są próby szacunkowej oceny i klasyfikacji niepełnej sprawności. Jedną z nich jest propozycja K. Szawłowskiego, na podstawie której można zaklasyfikować osobę do konkretnej kategorii ze względu na ocenę poszczególnych jej cech.

Propozycja ta obejmuje cztery stopnie naruszonej sprawności: (1) naruszenie sprawności funkcjonalnej bez ograniczenia możliwości wykonywania dotychczasowego zajęcia lub zawodu; (2) niewielki stopień naruszenia sprawności, z ograniczeniem możliwości wykonywania niektórych czynności, co niekiedy zmusza do zmiany zawodu i wymaga zastosowania pewnych udogodnień i ułatwień w środowisku życia i pracy; (3) znaczny stopień naruszenia sprawności, który wiąże się ze zmianą pracy zawodowej i koniecznością stworzenia specjalnych warunków w pracy; (4) bardzo poważny stopień naruszenia sprawności, ograniczający wykonywanie wielu czynności nawet z zakresu samoobsługi (Szawłowski, 1986).

## **Rola pracy zawodowej w życiu osób niepełnosprawnych**

Włączanie osób niepełnosprawnych w życie zawodowe ma znaczenie nie tylko humanitarne, ale często jest bardzo ważnym elementem rehabilitacji. W przypadku osób niepełnosprawnych praca pełni trzy główne funkcje: dochodową, rehabilitacyjną i socjalizacyjną. Trzeba pamiętać też o tym, iż dysponowanie własnymi, choćby niewielkimi dochodami przez osoby niepełnosprawne przyczynia się do zapobiegania wykluczeniu społecznemu. Praca daje również poczucie niezależności, satysfakcji i autonomii. Jest też ważnym elementem obrazu własnej osoby i pełni

kluczową rolę w konstruowaniu poczucia sensu własnego życia. Dla wielu ludzi poczucie niezależności materialnej i osobistej jest bardzo ważne - aktywność zawodowa w jakimś sensie kompensuje osobie niepełnosprawnej posiadane przez nią ograniczenia. Niepełnosprawny pracujący zawodowo jest zwykle uwikłany w sieć kontaktów społecznych i ma w miarę uregulowany tryb życia co jest bardzo istotne w dla prawidłowego funkcjonowania psychospołecznego. Posiadanie pracy zabezpiecza przed marginalizacją społeczną (Brzezińska, Woźniak i Maj, 2007).

Niektórzy autorzy zauważają jednak, że osoby niepełnosprawne mogą (podobnie jak wielu pracowników w pełni sprawnych) traktować pracę wyłącznie jako źródło zarobkowania, a niekiedy nawet jako zło konieczne. Takie podejście w przypadku części osób niepełnosprawnych stanowi prawdopodobnie uboczny efekt działań rehabilitacyjnych, gdyż podczas procesu rehabilitacji niejednokrotnie dochodzi do izolowania osób niepełnosprawnych w różnego rodzaju ośrodkach, w których mają zapewnione odpowiednie warunki, co może prowadzić do przerzucania na zdrową część społeczeństwa odpowiedzialności za własny los. W ten sposób dochodzi do powstania postawy roszczeniowej i egocentryzmu, który między innymi przejawia się w późniejszej bierności zawodowej (Błaszowska, 1971).

### **Najważniejsze przyczyny i skutki braku aktywności zawodowej niepełnosprawnych**

Bezczynność zawodowa sprzyja powstawaniu deficytów: w sferze poznawczej niepełnosprawny bierny zawodowo nie snuje planów na przyszłość, nie ma poczucia kontroli nad swoim życiem, nie zauważa szans i możliwości, jakie daje mu otoczenie społeczne. W sferze motywacyjnej osoba beczynna zawodowo wykazuje daleko posuniętą bierność, rezygnuje z działań przy pierwszych niepowodzeniach. W zakresie wykorzystania czasu wolnego, główną aktywność stanowi oglądanie telewizji. Z kolei w sferze emocjonalnej charakterystyczne staje się wrogie nastawienie do innych, systemu społeczno-gospodarczego i generalnie grupy pracodawców (Brzezińska, Woźniak i Maj, 2007).

Część osób niepełnosprawnych często nagle traci swoją pełną sprawność (np. wskutek wypadku) i nie wraca do wykonywania poprzedniej pracy i staje się bierna zawodowo. Może to wynikać zarówno z obiektywnych trudności w kontynuowaniu dotychczasowej pracy, jak również z trudności w adaptacji do nowej sytuacji. Konieczna jest – aczkolwiek trudna - akceptacja własnej niepełnosprawności przystosowanie się do nowej sytuacji (Brzezińska, Woźniak i Maj 2007).

Augustyn Bańka (2003) wyróżnił dwa główne skutki utraty pełnej sprawności w okresie dorosłości: (1) zmniejszenie aspiracji zawodowych i edukacyjnych, (2) niezdecydowanie w zakresie wyboru ewentualnej przyszłej drogi zawodowej, często wynikająca z braku jasności co do rokowania dalszego stanu zdrowia. Ponadto niepełnosprawni często wykazują tendencję do ograniczania relacji interpersonalnych przede wszystkim do grona innych osób niepełnosprawnych

Natomiast gdy niepełnosprawność została nabyta we wczesnym dzieciństwie daje to szansę na przystosowanie się do zaistniałej sytuacji od najmłodszych lat. Jednak z drugiej strony istnieje

duże ryzyko postawy nadopiekuńczości ze strony rodziców lub opiekunów, która nie sprzyja budowaniu autonomii i własnej, samodzielnie inicjowanej aktywności sytuacji (Brzezińska, Woźniak i Maj, 2007).

Niezależnie od genezy niepełnosprawności, to czy osoba niepełnosprawna będzie w stanie zaspokoić swoje potrzeby i dążyć do realizacji wyznaczonych sobie celów, uzależnione jest zarówno od tego, czy uda się jej otrzymać odpowiednie zatrudnienie, jak i tego, w jakim stopniu przystosuje się do wykonywania pracy. Istotne znaczenie mają w tym przypadku również relacje zachodzące między niepełnosprawnym pracownikiem a pozostałymi pracownikami w danym zakładzie pracy (Poliwczak, 2008, Larkowa, 1987).

Przystosowanie osób niepełnosprawnych do wykonywania pracy zawodowej można podzielić na kilka faz. P.N. Hallenbeck i J.L. Campbell (1966) charakteryzują je w następujący sposób:

(1) faza pierwsza (**wejście w nowe środowisko**): osoby niepełnosprawne przyjmują postawę wyczekującą, ich działania często ograniczają się do przyglądania się i prowadzenia rozmów ze współpracownikami; w tej fazie mogą występować nieobecności w pracy, a nawet tendencje do jej unikania; praca wykonywana jest w powolnym tempie; może być odczuwany lęk związany z nieznanymi sytuacjami; mogą też pojawić się trudności we współpracy z innymi współpracownikami;

(2) faza druga (**uczenie się**): widoczne stają się postępy dokonane przez jednostkę; zachowanie i wygląd niepełnosprawnego pracownika stają się w coraz większym stopniu zgodne z przyjętymi standardami w środowisku pracy; tempo jego pracy zwiększa się; w tej fazie osoba niepełnosprawna może napotkać przeszkody takie jak: niechęć do funkcjonowania w określonej grupie pracowników; niepokój związany ze stawianymi jej oczekiwaniami; uczucie nieprzystosowania do pracy;

(3) faza trzecia (**rozwój**): na tym etapie niepełnosprawni pracownicy mogą jeszcze czasami okazywać niezadowolenie i zniecierpliwienie; jednocześnie w coraz większym stopniu uniezależniają się od pochwał i nagród za dobrze wykonaną pracę; na tym etapie przystosowania osoby niepełnosprawne powinny osiągnąć taki poziom motywacji, który pozwoli pozbyć się uczucia uzależnienia od innych osób, a także obniżyć poziom odczuwania potrzeby stałej kontroli ze strony innych ludzi;

(4) faza czwarta (**gotowość do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku**): na tym etapie może pojawić się lęk przed nową sytuacją oraz związany z tym niepokój przed niepowodzeniem; jeśli dojdzie do utrwalenia się tych obaw to wówczas zachowanie osób niepełnosprawnych może ulec dezorganizacji, czego wynikiem może być pojawienie się reakcji agresywnych (Poliwczak, 2008, Larkowa, 1987).

Przedłużający się okres bezczynności zawodowej osób niepełnosprawnych może prowadzić do pojawienia się wielu negatywnych skutków: odczuwania cierpienia moralnego mogącego prowadzić do powstania depresji, poczucia bycia kimś zbędnym, bezużytecznym i odrzuconym, nadużywania alkoholu – nie wspominając już o złej sytuacji finansowej. Wielu badaczy wskazuje na istnienie związku między trudnościami lub też całkowitym brakiem możliwości znalezienia pracy przez osoby niepełnosprawne i niskim poziomem posiadanych przez nich kwalifikacji lub

też posiadaniem kwalifikacji niedostosowanych do potrzeb rynku pracy. Innym problemem stanowiącym istotny czynnik utrudniający osobom niepełnosprawnym znalezienie odpowiedniego zatrudnienia jest występujące na polskim rynku pracy bezrobocie strukturalne powiązane z niedopasowaniem struktury podaży pracy i popytu na pracę – zarówno pod względem geograficznym, jak też poziomu wykształcenia i rodzaju kwalifikacji (Poliwczak, 2008).

Do bardzo istotnych barier utrudniających osobom niepełnosprawnym znalezienie odpowiedniego zatrudnienia zaliczyć należy wysoki poziom bezrobocia, a także negatywne postawy pracodawców i współpracowników. Bardzo często pracownicy niepełnosprawni spostrzegani są jako pracownicy gorszej kategorii, mniej efektywni, o dużej absencji chorobowej. Najczęściej taki obraz sytuacji wynika z funkcjonujących stereotypów i obiegowych informacjach, a nie z bezpośrednich, osobistych kontaktów. Najbardziej zagrożone bezrobociem długookresowym są osoby niepełnosprawne o niskim poziomie wykształcenia – one są też zwykle bierne w zakresie poszukiwania pracy. Większą aktywnością zawodową charakteryzują się osoby z niepełnosprawnością nabytą, które przed pojawieniem się dysfunkcji wykonywały pracę zawodową, niż te osoby, u których wystąpiła ona przed wejściem na rynek pracy. W najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy znajdują się osoby upośledzone umysłowo, chore psychicznie oraz te, u których doszło do trwałego uszkodzenia ośrodkowego układu nerwowego. Osób niepełnosprawnych z tego rodzaju dysfunkcjami nie chcą zatrudniać nie tylko przedsiębiorstwa działające w ramach otwartego rynku pracy, ale również zakłady pracy chronionej. Ponadto, zarówno wyniki wielu badań, jak też potoczna obserwacja wskazuje na istnienie niepokojącego zjawiska, polegającego na tym, że osoby niepełnosprawne stanowią kategorię pracowników w największym stopniu zagrożonych zwolnieniem z pracy w sytuacji recesji ekonomicznej i wzrostu poziomu bezrobocia (Poliwczak, 2008).

### **Modele poszukiwania pracy**

Analiza wywiadów z osobami niepełnosprawnymi przeprowadzona przez I. Bąbiak i K. Dziurzyńskiego (2008) doprowadziła do określenia czterech typów szukania pracy, według zachowań osób szukających pracy. Są to: „wytrwale poszukujący”, „wiecznie poszukujący”, „bierni zarejestrowani” oraz „wolontariusze”:

- **Wytrwale poszukujący.** W tym modelu dominuje strategia aktywna. Charakterystyczne jest dążenie do podwyższania swoich kwalifikacji, początkowe odrzucenie pośrednictwa instytucji formalnych i poszukiwanie zatrudnienia na własną rękę – korzystanie z pomocy znajomych, przy wykorzystaniu własnej wiedzy i umiejętności. W przypadku niepowodzeń - ponowne rozpoczęcie poszukiwań z udziałem instytucji pośredniczących.
- **Wiecznie poszukujący.** Podobnie jak w modelu poprzednim – dominuje strategia aktywna. Charakterystyczne jest korzystanie ze wszystkich dostępnych źródeł poszukiwania pracy, zaś znalezienie pracy nie jest jednoznaczne z zaprzestaniem dalszych poszukiwań. Typowy jest brak sprecyzowanego planu działania, co powoduje, iż osoby działające według tego schematu od początku poszukują zatrudnienia we wszystkich źródłach równocześnie. „Wiecznie poszukujący” stosunkowo łatwo podejmują

różnego rodzaju prace, a gdy zrezygnują z jednej, szukają innej, ponieważ znalezienie pracy nie oznacza dla nich zaprzestania szukania innej, lepszej.

- **Bierni zarejestrowani.** W tym przypadku typowa jest strategia bierna: brak rzeczywistego zaangażowania w szukanie pracy, krytyczna postawa wobec instytucji pośredniczących wraz z przeniesieniem na te instytucje odpowiedzialności za brak sukcesów w poszukiwaniu pracy. Aktywność „biernych zarejestrowanych” sprowadza się do zarejestrowania się w jak największej liczbie instytucji zajmujących się pośrednictwem pracy i oczekiwania na wiadomość. Osoby te nie szukają pracy na własną rękę, natomiast często skarżą się na nieskuteczność instytucji pośredniczących. Specyficznym podtypem są ci niepełnosprawni, którzy nie szukają pracy samodzielnie i nie korzystają z pośrednictwa pracy. Faktycznie więc wcale nie starają się o pracę, ale skarżą się na swój status osób bezrobotnych.
- **Wolontariusze.** Niektórzy niepełnosprawni wybierają odmienną strategię: rozpoczynają od wolontariatu, aby dać się poznać i przekonać potencjalnych pracodawców o swojej wartości w roli pracowników. Przy okazji zaspokajają potrzebę kontaktów z ludźmi, potrzebę autoprezentacji i potrzebę bycia przydatnym.

Nie może dziwić bierność zawodowa wielu niepełnosprawnych, zważywszy na: (1) oferowane najczęściej mało atrakcyjne i nisko płatne miejsca pracy, (2) dominujący nietrwący związek z pracodawcą (umowy o pracę na czas określony, umowy cywilno-prawne), (3) wymagania takie same lub niewiele odbiegające od wymagań stawianych pracownikom w pełni sprawnym (Otrębski i Rożnowski, 2008).

### **Postawy pracodawców wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych**

Pracodawcy stanowiąc część społeczeństwa także wyrastali w kręgu stereotypów i uprzedzeń wobec osób niepełnosprawnych. Dla pracodawców liczy się jednak głównie wynik ekonomiczny przedsiębiorstwa, dlatego w postawach pracodawców wobec osób niepełnosprawnych często brak spójności oraz zauważa się rozbieżność między werbalnymi deklaracjami i zachowaniami. Pracodawcy zazwyczaj deklarują znacznie bardziej pozytywne nastawienie do pracy osób niepełnosprawnych niż chęć ich zatrudniania w swoim zakładzie. Poziom aprobaty dla niepełnosprawnych pracowników wzrasta wraz z wcześniejszymi doświadczeniami związanymi z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Ponadto, większe szanse na znalezienie pracy mają niepełnosprawni poszukujący jej w dużych zakładach, w których jest więcej pracowników o zróżnicowanych kwalifikacjach, więcej różnych rodzajów pracy i zasobów ekonomicznych. Dlatego też muszą oni mieć dodatkowe motywacje, które skłaniałyby ich do zatrudniania niepełnosprawnych. Potrzebne są więc systemy stabilizujące przede wszystkim ich interesy ekonomiczne i racjonalne systemy wsparcia, przewidujące zwłaszcza dostarczanie świadczeń i usług obejmujących promocję zdrowia oraz wspomagających zarządzanie ryzykiem a także rozwój programów wspierających rozwój niepełnosprawnych pracowników bez uszczerbku dla głównego nurtu działalności firmy. Odwoływanie się przede wszystkim do moralnych kategorii



motywowania pracodawców nie rokuje sukcesu przekładającego się na zatrudnienie osób niepełnosprawnych (Woźniak, 2007).

Pracodawcy stają w obliczu syndromu czterech typów obaw do których należą: (1) obawa przed kosztami związanymi z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, w tym kosztami związanymi z przystosowaniem miejsca pracy; (2) obawa przed zewnętrznym, pozaekonomicznym nadzorem i kontrolami przebiegu pracy; (3) niepokój wywoływany swoistą pułapką emocjonalną: wielu pracodawców przewiduje trudności z rozwiązaniem umowy z niepełnosprawnymi pracownikami nawet wtedy, gdy nie wywiązują się one należycie ze swoich obowiązków; (4) przedsiębiorcy na ogół nie chcą być postrzegani przez pryzmat pozabiznesowych aspektów swojej działalności, nie chcą ryzykować marki i tego wszystkiego co wiąże się z profitami (Woźniak, 2007).

Obawom tym towarzyszą również inne zjawiska utrudniające akceptację niepełnosprawnych w roli pracowników: niedostateczne rozeznanie ich umiejętności i kwalifikacjami, przekonanie o konieczności poświęcania im szczególnej uwagi, a także przekonanie o częstszej zapadalności na choroby oraz większej wypadkowości niepełnosprawnych pracowników (Woźniak, 2007).

Ostatecznie więc najczęściej mamy do czynienia ze wzorem (w sensie socjologicznym tego pojęcia) pracodawca, który znajduje się w między przysłowiowym młotem i kowadłem: między oczekiwaniami społecznymi z katalogu *political correctness* i wymaganiami stawianymi wobec niego przez rynek i/lub zwierzchników. W pełni zrozumiałe są społeczne oczekiwania wobec pracodawców, aby kierowali się przesłankami nie tylko biznesowymi, lecz dostrzegli też inny, moralny i ludzki aspekt swojej działalności – w tym przypadku w zakresie relacji z osobami niepełnosprawnymi jako podmiotami rynku pracy. Z drugiej zaś strony trudno oprzeć się nieco gorzkiej refleksji, iż wspomniane oczekiwania wielu członków społeczeństwa artykułuje z dużą łatwością, gdy w grę wchodzi interesy innych (w tym przypadku pracodawców), zapominając o jakże często manifestowanych przez siebie przejawach niechęci wobec osób niepełnosprawnych – i to zwykle w sytuacjach, gdy zwykle ludzkie odruchy nie kosztują nic albo prawie nic w sensie ekonomicznym.

### **Dyskryminacja osób niepełnosprawnych**

Dyskryminacją można nazwać takie postępowanie jednych ludzi w stosunku do drugich, które charakteryzuje się: (a) odmawianiem im równego traktowania lub praw, które przysługują całej zbiorowości; (b) odmowa ta jest nieuzasadniona merytorycznie i (c) opiera się na arbitralnym zaliczeniu tych osób do określonej kategorii społecznej, wobec której formułowane są uprzedzenia społeczne (Kowalik, 1999). Jednak posługując się powyższą definicją, nie można jednoznacznie rozstrzygać, kiedy mamy do czynienia z dyskryminacją. Wynika to z niejasnego sformułowania „odmowa nieuzasadniona merytorycznie”.

Z dyskryminacją niepełnosprawnych spotykamy się na różnych płaszczyznach życia społecznego, zarówno w sferze relacji nieformalnych, jak też sformalizowanych. Dotyczy to także zakładów pracy - w których istnieją zarówno kontakty o charakterze formalnym (np. kierownik – podwładny), jak też w specyficznych grupach pracowniczych, częstokroć łączących cechy grup formalnych i nieformalnych.

Kowalik (1999: 162-164) wyróżnił pięć rodzajów praktyk dyskryminacyjnych, z którymi mamy do czynienia w życiu społecznym. Jest to: dystansowanie się, dewaluowanie, delegitymizacja, segregacja i eksterminacja.

**Dystansowanie się** polega na unikaniu wchodzenia w bliskie i nieformalne kontakty z osobami niepełnosprawnymi. Swoją niechęć do nich wyrażamy, w tym przypadku, nie angażując się emocjonalnie w ich problemy. Z osobą niepełnosprawną możemy współpracować, ale tylko w ramach określonych obowiązkami służbowymi. Efektem psychologicznego dystansowania się może być uchylanie się od udzielania dodatkowej pomocy osobom niepełnosprawnym w przeciwieństwie do osób, wobec których nie nastąpił proces dystansowania się. Przykładowo, nie udzielimy pomocy osobie niewidomej, mającej trudności z wejściem do autobusu (raczej podejmiemy do drugiego wejścia, żeby „wymazać” ze świadomości tę sytuację), ale pomożemy kobiecie z wózkiem dziecięcym, która ma podobną trudność. **Dewaluowanie** polega na upowszechnianiu własnych przekonań o negatywnych właściwościach określonej grupy ludzi niepełnosprawnych lub jej przedstawicieli. Uwypuklanie negatywnych cech (zwykle nie istniejących), charakterystycznych dla danej osoby, będzie utrudniało jej życie, ograniczało szanse na zapewnienie sobie powodzenia, wywoływało niechęć społeczną itd. Przykładowo, twierdzenie, że osoby z epilepsją są kłótlive, ograniczone intelektualnie i nieodpowiedzialne, będzie sprzyjało ograniczeniu ich kręgu znajomych, tworzyło bariery przy zatrudnianiu, rozwijało u nich poczucie mniejszej wartości itd. Na tym polega dyskryminacyjna funkcja dewaluowania. **Delegitymizacja** jest jeszcze groźniejszą formą praktyk dyskryminacyjnych. W tym wypadku negatywny, psychologiczny stosunek jednych ludzi wobec drugich zostaje utwalony społecznie w postaci odpowiednich przepisów prawnych. Przepisy te sankcjonują to, co wcześniej istniało tylko w wymiarze psychologicznym, czyli zaliczenie danej jednostki do negatywnej kategorii społecznej, pozbawionej pewnych praw. Przykładem mogą być przepisy prawne, utrudniające uczęszczanie do normalnych szkół publicznych osobom upośledzonym umysłowo. **Segregacja** jest praktyką dyskryminacyjną polegającą na fizycznym izolowaniu jednostki lub grupy osób od całego środowiska społecznego. Zwykle izolacji tej towarzyszą gorsze warunki życia przewidziane dla tych osób. Utrudnienia w dostępie do całego środowiska mogą przybierać różne nasilenie. Niekiedy dotyczą tylko określonego odcinka czasu (np. ośmiogodzinna segregacja w szkole specjalnej), ale mogą przyjmować bardziej totalny charakter (np. pobyt w domu pomocy społecznej dla dzieci głębiej upośledzonych umysłowo). Najdotkliwszą formą dyskryminacji jest praktyka **eksterminacji**. Polega ona na biologicznym wyniszczaniu ludzi przynależących do określonej kategorii społecznej. Na szczęście nie zdarzają się już tak wyraziste formy eksterminacji, jakie stosowali hitlerowcy w stosunku do osób chorych psychicznie i upośledzonych umysłowo. Jednak eksterminacja nie musi być wykonywana w tak radykalny sposób. Może będzie to pewną przesadą, ale brak jakiegokolwiek troski okazywanej narkomanom lub nosicielom wirusa HIV jest w jakimś stopniu działaniem eksterminacyjnym”. Zdaniem Kowalika (1999), w ostatnich latach wyraźnie obserwowana jest tendencja do ograniczania praktyk dyskryminacyjnych - jednak dotyczy to przede wszystkim zmniejszania się delegitymizacji, segregacji i eksterminacji w wymiarze instytucjonalnym życia społecznego. Natomiast wciąż

mamy do czynienia z segregacją polegającą np. na niechęci do zawierania związków małżeńskich z niektórymi kategoriami osób niepełnosprawnych, utrudnieniach przy poszukiwaniu pracy, dostaniu się na niektóre kierunki studiów itd. W zakładach pracy spotykamy się najczęściej z dystansowaniem się i dewaluacją.

**Paweł Rydzewski**

# **Niepracujący niepełnosprawni: sytuacja zawodowa, ekonomiczna i psychospołeczna**

---

## **Przedmiot i metoda badań**

### ***Pytania badawcze***

Celem badań, których wyniki zostały przedstawione w niniejszym raporcie, jest udzielenie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Jaki jest stopień zdolności niepracujących niepełnosprawnych do podjęcia pracy zawodowej?
2. Jakie są podstawowe źródła dochodów i sytuacja finansowa niepracujących niepełnosprawnych?
3. Jak jest psychospołeczne funkcjonowanie niepracujących niepełnosprawnych – przede wszystkim w aspekcie podjęcia pracy zawodowej?
4. Jakie czynniki psychospołeczne powodują niechęć do podjęcia pracy?
5. Czy istnieją różnice między niepracującymi niepełnosprawnymi kobietami i mężczyznami ze względu na psychospołeczne bariery zatrudnienia?
6. Jakie są główne motywy gotowości do podjęcia pracy zawodowej wśród niepracujących niepełnosprawnych?
7. Jakie są preferencje niepracujących niepełnosprawnych dotyczące zakładu pracy i warunków zatrudnienia?
8. W jaki sposób niepracujący niepełnosprawni najczęściej poszukują pracy?
9. Jakie są przyczyny braku aktywności zawodowej i niechęci do podjęcia pracy przez niepracujących niepełnosprawnych?

### ***Metoda badania i narzędzie badawcze***

Badania przeprowadzono metodą kwestionariuszową, techniką badawczą był indywidualny wywiad bezpośredni, przebiegający z wykorzystaniem standaryzowanego kwestionariusza wywiadu jako narzędzia badawczego (wzór kwestionariusza – w aneksie D).

Kwestionariusz wywiadu składał się z 41 pytań (73 zmienne). Do kwestionariusza dołączona została (jako materiał pomocniczy) ankieta dla ankietera, składająca się z 6 pytań (wzór narzędzia badawczego znajduje się w aneksie). Innym materiałem pomocniczym do wywiadu były karty odpowiedzi. Budując kwestionariusz autor skorzystał z kilku pytań zawartych w kwestionariuszu Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego, za zgodą tejże instytucji. Są to pytania nr: 25, 26, 27, 34, 35 i 36 oraz pytania z ankiety dla ankietera - w kwestionariuszu własnym.

Pytanie nr 1 w kwestionariuszu było zaprojektowane jako pytanie z możliwością odpowiedzi wielokrotnych, ponieważ jednak na 300 wywiadów tylko w kilku zaznaczono więcej niż jedną

odpowieź, podjęto decyzję o zmianie tego pytania na pytanie z możliwością tylko jednej odpowiedzi (z kafeterią dysjunktywną), a nieliczne wielokrotne odpowiedzi zaliczono do kategorii „inna odpowiedź”.

Rozumienie pytań kwestionariuszowych była najczęściej dobre (77,6%), rzadziej – dostateczne (19,1%). Jedynie w 10 respondentów (3,3%) słabo rozumiało pytania kwestionariuszowe (tab. 1).

Tab. 1: Rozumienie pytań kwestionariusza		
	Częstość	Procent
Dobre	232	77,6
Dostateczne	57	19,1
Słabe	10	3,3
Ogółem	299	100,0

Źródło: opracowanie własne

W opinii ankierów dla 92% badanych w kwestionariuszu nie było pytań trudnych. Niektóre pytania sprawiały problem dla 8% (24 osoby) (tab. 2).

Tab. 2: Pytania trudne w kwestionariuszu		
	Częstość	Procent
Nie było pytań trudnych	275	92,0
Były pytania trudne	24	8,0
Ogółem	299	100,0

Źródło: opracowanie własne

Poniższa tabela (tab. 3) zawiera informację o najczęściej wymienianych pytaniach trudnych w kwestionariuszu.

Tab. 3: Numery pytań trudnych		
	Częstość	Procent
Gotowość do zmiany zawodu (pyt. 17)	2	8,0
Zainteresowania (pyt.25)	6	24,0
Skala chęci życia (pyt. 26)	7	28,0
Stan emocjonalny (pyt. 27)	2	8,0
Częstość kontaktów towarzyskich (pyt. 28)	2	8,0

Źródło: opracowanie własne

### **Metoda doboru próby i charakterystyka zbiorowości próbnej**

W badaniach zastosowano celowy dobór próby, ze względu na wysokie koszty realizacji próby losowej. Próba badawcza składa się z 300 osób niepełnosprawnych, z którymi przeprowadzono wywiady na terenie Lublina (200 osób), Puław (50 osób) i Włodawy (50 osób). Wybór Lublina wynika z faktu pełnienia funkcji stolicy województwa. Pozostałe dwa ośrodki zostały dobrane ze względu na skrajne wskaźniki bezrobocia na ich terenie: jeden z najniższych w województwie w przypadku Puław i jeden z najwyższych – w przypadku Włodawy. Dodatkowym kryterium była

fizyczna i komunikacyjna odległość od stolicy regionu: Puławy znajdują się w kręgu oddziaływania Lublina, zaś Włodawa – zajmuje położenie peryferyjne wobec stolicy regionu. Ponadto, znaczenie miał poziom uprzemysłowienia i liczba zakładów pracy na terenach objętych badaniami.

Ankieterzy przeprowadzali wywiady najczęściej korzystając z pomocy instytucji wspierających osoby niepełnosprawne. Listę takich instytucji w każdym z miast objętych badaniami, ankieterzy otrzymali od koordynatora badań ilościowych. Pewna część wywiadów została zrealizowana niezależnie od tych instytucji (np. w poczekalni ZUS, ZOZ, itp.).

Łącznie zbadano 146 mężczyzn i 154 kobiety. Proporcje kobiet i mężczyzn w poszczególnych miastach były bardzo zbliżone (tab. 4).

		Miasto			Ogółem
		Lublin	Puławy	Włodawa	
Mężczyzna	N	96	28	22	146
	%	48,0%	56,0%	44,0%	48,7%
Kobieta	N	104	22	28	154
	%	52,0%	44,0%	56,0%	51,3%
Ogółem	N	200	50	50	300
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Średnia wieku z badanej próbie to 36,6 lat. Najmłodszy respondent miał 18 lat, najstarszy – 77 lata.

W próbie (tab. 5) znalazło się najwięcej osób z wykształceniem średnim (38,5%) oraz zawodowym (32,1%). Znacznie mniej z wykształceniem podstawowym (17,4%) lub wyższym (12%).

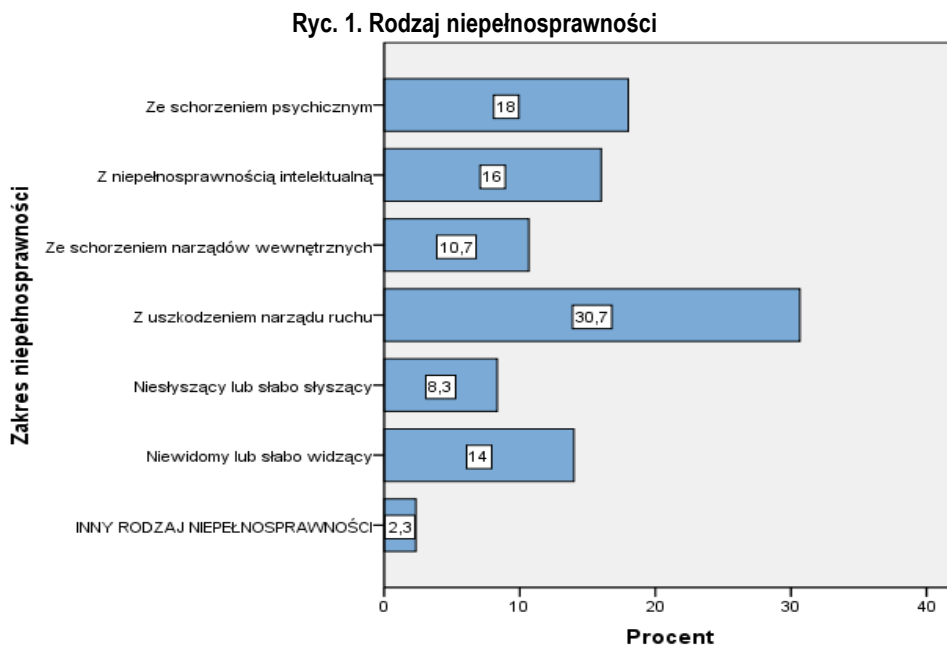
		Miasto			Ogółem
		Lublin	Puławy	Włodawa	
Podstawowe	N	25	7	20	52
	%	12,5%	14,3%	40,0%	17,4%
Zawodowe	N	58	19	19	96
	%	29,0%	38,8%	38,0%	32,1%
Średnie	N	85	19	11	115
	%	42,5%	38,8%	22,0%	38,5%
Wyższe	N	32	4	0	36
	%	16,0%	8,2%	,0%	12,0%
Ogółem	N	200	49	50	299
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

62,2% zbadanych niepełnosprawnych to kawalerowie lub panny, 25,3% - małżonkowie, 5% - osoby rozwiedzione, 1% - pozostające w separacji, 4,3% - wdowy lub wdowcy, 2% - osoby kohabituujące.

Biorąc pod uwagę zakres niepełnosprawności, to najwięcej - 30,7% - respondentów miało uszkodzony narząd ruchu, 18% - to osoby z niepełnosprawnością psychiczną, 16% - z niepełnosprawnością intelektualną, 14% - to niewidomi lub niedowidzący, 10,7% - osoby ze schorzeniem narządów wewnętrznych, 8,3% - niesłyszący lub słabo słyszący i 2,3% - z innym rodzajem niepełnosprawności (ryc. 1).

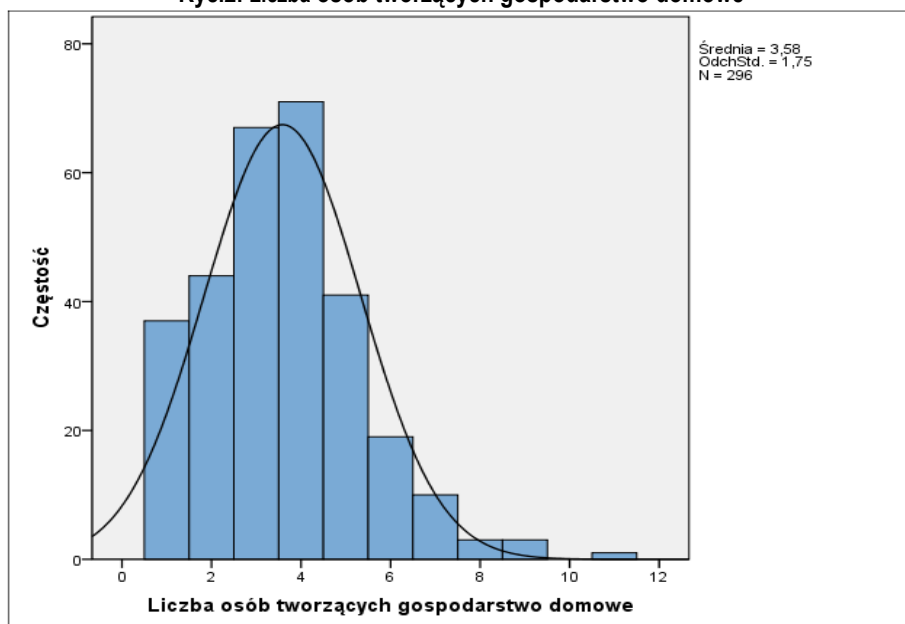
W przypadku 34,6% respondentów, niepełnosprawność rozpoznano przy urodzeniu, zaś u 65,4% - w okresie późniejszym (średnia wieku: 25,8 lat).



Źródło: opracowanie własne

Przeciętna wielkość gospodarstwa domowego niepełnosprawnych wynosiła 3,6 osoby. Rozkład wielkości gospodarstw domowych ukazuje poniższy wykres (ryc. 2).

Ryc.2. Liczba osób tworzących gospodarstwo domowe



Źródło: opracowanie własne

Jaki stopień reprezentatywności charakteryzuje omawianą próbę? Biorąc pod uwagę: (1) stosunkowo dużą próbe<sup>1</sup>, (2) zróżnicowanie terytorialne, (3) zróżnicowanie rodzajów niepełnosprawności – można szacować, że stopień reprezentatywności może być duży.

### Metody analizy danych

Bardziej zaawansowane metody analizy danych, oparte na wnioskowaniu statystycznym są możliwe tylko w przypadku prób losowych. Przy wykorzystaniu prób celowych pozostają analizy oparte na opisie, co nie wyklucza analiz wielozmiennych, o ile nie wymagają wnioskowania statystycznego. Poza statystykami opisowymi, w analizie podstawowej wykorzystano przede wszystkim tabele dwuzmiennowe oraz analizy średnich.

Z analiz wielozmiennych zastosowano skalowanie wielowymiarowe i indeksy. Skalowanie wielowymiarowe należy do metod niepełnej analizy skupień (*cluster analysis*). Ideą analizy skupień jest dzielenie zbioru obiektów w klasy bez istniejącego wcześniej kryterium zewnętrznego. Kryterium klasyfikacyjne, czyli reguła pozwalająca przypisać obiekty do poszczególnych grup, jest tworzone w trakcie analizy na podstawie uwzględnionych cech. Analiza skupień wyodrębnia grupy obiektów według zasady podobieństwa. Grupy obiektów (skupienia) są tworzone przez obiekty, które są bardziej podobne do obiektów współtworzących dane skupienie niż do obiektów innych skupień. Kryterium klasyfikacyjnym jest matematycznie zdefiniowane

<sup>1</sup> Wielkość próby jest istotna dla reprezentatywności prób losowych, w przypadku prób celowych nie odgrywa aż tak dużej roli, niemniej w wielu przypadkach większa próba oznacza większe zróżnicowanie elementów ją tworzących co nie pozostaje bez związku z reprezentatywnością.



podobieństwo. Innymi słowy – im bliżej siebie (na wykresie) położone są obiekty lub cechy – tym bardziej są do siebie podobne lub tym częściej współwystępują.<sup>2</sup> Warunkiem stosowania skalowania wielowymiarowego jest przynajmniej interwałowy poziom pomiaru zmiennych. Dlatego też wprowadzenie do analizy oryginalnych zmiennych nie było możliwe. Aby ominąć to ograniczenie wykorzystano zmienne, które zostały wcześniej poddane transformacji w wyniku przeprowadzenia regresji dla danych jakościowych.

Analiza wielozmiennowa jest też możliwa dzięki zespoleniu kilku zmiennych i utworzeniu nowej zmiennej – indeksu.<sup>3</sup> Indeksy budowane są najczęściej wówczas, gdy badane zjawisko jest wieloaspektowe, w związku z czym należy posłużyć się większą liczbą zmiennych, badających rozmaite aspekty tego zjawiska. Ostatecznie jednak zależy nam na uzyskaniu jakiejś miary zbiorczej, jednej zmiennej w syntetyczny sposób ujmującej różne aspekty badanego zjawiska. W omawianych badaniach utworzono trzy indeksy: indeks zainteresowań, indeks stanu emocjonalnego i indeks ubóstwa.

Procedura budowy indeksu zainteresowań była następująca: (1) selekcja zmiennych (pytania od 25a do 25j), (2) kodowanie zmiennych: wartości 1 i 2 kodowano na 1, wartości 3 i 4 – na 2, wartość 5 – na systemowy brak danych (3) analiza rzetelności projektowanego indeksu (omówiona niżej), (4) sumowanie wyników dla wszystkich 10 pytań i uśrednienie przez liczbę pytań. Im wyższy wynik indeksu, tym mniejsze zainteresowanie różnymi aspektami otaczającego świata. W tym przypadku ograniczono się do zagadnień, które pojawiają się w mediach, aby nie wprowadzać innych, bardziej selekcyjnych kryteriów (zakładamy więc, że do mediów takich jak telewizja, radio i prasa dostęp ma praktycznie każdy). Indeks zainteresowań jest więc wskaźnikiem tego, jak bardzo jednostka interesuje się tym, co ją otacza, a więc – jak dalece wychodzi poza świat jedynie własnych przeżyć i doświadczeń. Może więc indeks zainteresowań być również interpretowany jako miara otwartości na otaczający świat zewnętrzny.

Projektowany indeks wymagał zbadania rzetelności. Typowym sposobem postępowania w takich przypadkach jest obliczenie współczynnika alfa Cronbacha (przyjmuje wartości od 0 do 1; alfa równa 1 oznacza maksymalną rzetelność indeksu). Dla projektowanego indeksu alfa Cronbacha wyniosła 0,597, co nie jest wartością wysoką, ale zadowalającą.

Statystyki pozycji indeksu pozwalają oszacować wartość współczynnika alfa Cronbacha przy usuwaniu każdej z nich. Umożliwia to modyfikację składu indeksu, gdyby po usunięciu jakiejś zmiennej alfa wyraźnie wzrosła. W tym przypadku taka sytuacja nie nastąpiła, wobec czego indeks jako całość można zaakceptować (tab. 6).

---

<sup>2</sup> Por. T. Marek, Cz. Noworol, Zarys analizy skupień (niehierarchiczne i hierarchiczne techniki skupiania), w: J. Brzeziński (red.), Wielozmiennowe modele statystyczne w badaniach psychologicznych, Warszawa - Poznań 1987, s.185-187 oraz M. Zakrzewska, O miarach podobieństwa obiektów i cech przydatnych w psychologicznych zastosowaniach analizy skupień, w: tamże, s.206-210.

<sup>3</sup> „Łączenie dwóch lub więcej zmiennych czy wskaźników w jedną złożoną miarę nazywa się budowaniem indeksu”, za: Ch. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, Metody badawcze w naukach społecznych, Poznań 2001, Zysk, s. 471.

Tab. 6: Statystyki pozycji indeksu zainteresowań				
Zmienna	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Korelacja pozycji Ogółem	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji
25a	13,1433	4,233	,360	,551
25b	12,9625	4,454	,209	,587
25c	12,8805	4,380	,254	,576
25d	13,0273	4,116	,389	,542
25e	13,0785	4,381	,258	,575
25f	12,9898	4,284	,296	,565
25g	13,2253	4,401	,312	,563
25h	12,9078	4,454	,212	,586
25i	13,0102	4,496	,190	,592
25j	12,9829	4,359	,257	,575

Źródło: opracowanie własne

Procedura budowy indeksu stanu emocjonalnego przebiegała podobnie: (1) selekcja zmiennych (pytania od 27a do 27h), (2) kodowanie zmiennych: wartości 1 i 2 kodowano na 1, wartości 3 i 4 – na 2, wartość 5 – na systemowy brak danych; część zmiennych (b, f, g, h) wymagała odwrotnego kodowania, (3) analiza rzetelności projektowanego indeksu (omówiona niżej), (4) sumowanie wyników dla wszystkich 8 pytań i uśrednienie przez liczbę pytań; w efekcie nowa zmienna przybiera wartości od 1 do 2, gdzie 1 oznacza minimalne problemy emocjonalne, 2 – duże problemy emocjonalne

Alfa Cronbacha dla indeksu problemów zdrowotnych wynosi 0,849 i jest to poziom bardzo wysoki. Usunięcie którejkolwiek zmiennej z indeksu nie podniosłoby wartości alfa (tab.7).

Tab.7: Statystyki pozycji indeksu stanu emocjonalnego				
Zmienna	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Korelacja pozycji Ogółem	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji
27a	9,6436	5,639	,614	,828
27b	9,5745	5,530	,620	,827
27c	9,5055	5,747	,489	,843
27d	9,5964	5,716	,540	,836
27e	9,5018	5,463	,623	,826
27f	9,5309	5,454	,637	,824
27g	9,4873	5,557	,574	,832
27h	9,6000	5,613	,594	,830

Źródło: opracowanie własne

Ostatnim z budowanych indeksów był indeks ubóstwa. Procedura tworzenia tego indeksu była następująca: (1) selekcja zmiennych (pytania 34, 35, 36), (2) kodowanie zmiennych: wartości 1 jako 1, 2 jako 2, 3 - jako systemowe braki danych (3) analiza rzetelności projektowanego indeksu (omówiona niżej), (4) sumowanie wyników dla wszystkich pytań i uśrednienie przez liczbę pytań; w efekcie wartość 1 oznaczała maksymalny dla tego indeksu poziom ubóstwa, 2 – poziom minimalny. Alfa Cronbacha wyniosła 0,811, co można uznać za wartość bardzo wysoką. Usunięcie którejkolwiek zmiennej z indeksu nie podniosłoby wartości alfa (tab. 8)

Tab. 8: Statystyki pozycji indeksu ubóstwa				
Zmienna	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Korelacja pozycji Ogółem	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji
34	3,3969	,669	,662	,740
35	3,3817	,674	,674	,728
36	3,4275	,659	,647	,756

Źródło: opracowanie własne

Próba o wielkości 300 osób pozwalała na przeprowadzenie zdecydowanej większości analiz bez żadnych ograniczeń. Jednak wówczas gdy analizowano wyselekcjonowane fragmenty próby, zdarzały się przypadki (sygnalizowane w tekście), gdy liczebności (zwłaszcza w analizach dwuzmiennowych) były zbyt małe, aby bez poważnego ryzyka błędu, decydować się na wyciąganie wiążących wniosków. Wówczas z zasady rezygnowano z takich analiz, pozostając jedynie na poziomie analiz jednozmiennowych.

Wszystkie analizy przeprowadzono z wykorzystaniem programu SPSS 18.

### **Organizacja i przebieg badań**

Proces badawczy, którego rezultaty przedstawione zostały w tym raporcie rozpoczął się od przygotowania narzędzia badawczego (wcześniejsze fazy procesu badawczego zostały zrealizowane już dużo wcześniej, na etapie przygotowywania wniosku o sfinansowanie projektu badawczego). Właściwe badania terenowe zostały przeprowadzone w marcu i kwietniu 2010 roku, przez grupę 19 ankierów, studentów socjologii WSPA w Lublinie. Badania terenowe zostały poprzedzone szkoleniem ankierów, z których każdy otrzymał dodatkowo instrukcję dla ankierów w formie pisemnej. Ankierzy otrzymali też listę instytucji wspierających niepełnosprawnych na terenie Lublina, Puław i Włodawy. Ankierów zobowiązano do przeprowadzania wywiadów nie tylko na terenie lub w pobliżu organizacji ich wspierających, ale także – w miarę możliwości – poza tymi instytucjami. Ankierzy byli wyposażeni w imienne identyfikatory oraz posiadali stosowne imienne upoważnienia do prowadzenia badań.

Z ankierami regularnie spotykał się koordynator badań terenowych (którym był autor niniejszej części raportu), utrzymywany był też stały kontakt mailowy (w tym celu, na czas trwania badań, na serwerze uczelni założono dla każdego ankiera konto pocztowe). Po zakończeniu badań w celach kontrolnych, koordynator badań terenowych skontaktował się telefonicznie z kilkoma przypadkowo wybranymi instytucjami pytając czy korzystając z ich pomocy były prowadzone badania.

Przeciętny czas realizacji wywiadu wynosił ok. 20 minut (najkrótszy wywiad trwał 10 minut, najdłuższy 50 minut). Zdecydowana większość badanych była nastawiona przyjaźnie i zainteresowana wywiadem (64,1%). Część (28,9%) badanych współpracowało, lecz nie było zainteresowanych badaniem, 7% było zniecierpliwionych lub niechętnych, żaden respondent nie był nastawiony wrogo (tab. 9)

Tab. 9: Postawa wobec wywiadu		
	Częstość	Procent
Przyjazny i zainteresowany wywiadem	191	64,1
Współpracujący, lecz niezbyt zainteresowany	86	28,9
Zniecierpliwiony lub niechętny	21	7,0
Ogółem	298	100,0

Źródło: opracowanie własne

W 59% wywiadów w czasie wywiadu nie było osób trzecich, w 36,7% przypadków w czasie badań były osoby trzecie, lecz nie wtrącały się do rozmowy. Tylko w 9 przypadkach (3%) osoby trzecie wtrącały się do rozmowy. Tak więc przy realizacji ok. 40% wywiadów były obecne osoby trzecie (tab. 10). Niewątpliwie wynika to ze specyfiki badanej populacji, jednak faktu tego nie można zbagatelizować przy ocenie wiarygodności odpowiedzi, chociaż zdecydowana większość to przypadki biernego uczestnictwa.

Tab.10.: Obecność i zachowanie osób trzecich w trakcie wywiadu		
	Częstość	Procent
Nie było osób trzecich	177	59,8
Były, lecz nie wtrącały się do rozmowy	110	37,2
Były i wtrącały się do rozmowy	9	3,0
Ogółem	296	100,0

Źródło: opracowanie własne

W ocenie ankieterów, kwestionariusz funkcjonował w badaniach dobrze. Współpraca z instytucjami wspierającymi niepełnosprawnych w większości przypadków przebiegała pomyślnie.

Ankieterzy w zdecydowanej większości bardzo dobrze wywiązali się ze swoich zadań, o czym można było się przekonać zapoznając się z wypełnionymi kwestionariuszami podczas kodowania.

Klucz kodowy, kodowanie danych oraz bazę danych stworzyła jedna osoba. Na podstawie zakresu wykorzystania części otwartych pytań półzamkniętych, specjalista ds. badań podjął decyzję o ich zamknięciu większości z nich. Respondenci rzadko uzupełniali listę alternatyw w pytaniach tego typu o własne odpowiedzi – i co istotne – uzupełnienia te nie układały się we wzory, które mogłyby posłużyć przy kodowaniu do dopisania nowych punktów do listy już istniejących alternatyw, ze względu na duże zróżnicowanie odpowiedzi.

Biorąc pod uwagę wszystkie aspekty przeprowadzonych badań można z dużym prawdopodobieństwem przyjąć, iż uzyskano materiał empiryczny wysokiej jakości.

### **Stopień zdolności do wykonywania pracy zawodowej**

Przez zdolność do wykonywania pracy zawodowej będziemy rozumieli różnorodne czynniki, które od strony analitycznej można podzielić na obiektywne (poziom wykształcenia, rodzaj i stopień niepełnosprawności) i subiektywne (samoocena sprawności fizycznej i psychicznej w kontekście

wykonywania pracy zawodowej, ocena stopnia samodzielności w zakresie mobilności przestrzennej).

Tab.11: Poziom wykształcenia według płci

		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
Podstawowe	N	31	21	52
	%	21,2%	13,7%	17,4%
Zawodowe	N	61	35	96
	%	41,8%	22,9%	32,1%
Średnie	N	36	79	115
	%	24,7%	51,6%	38,5%
Wyższe	N	18	18	36
	%	12,3%	11,8%	12,0%
Ogółem	N	146	153	299
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Niepracujący niepełnosprawni najczęściej posiadają wykształcenie średnie (38,5%) oraz zawodowe (32,1%), rzadziej – podstawowe (17,4%) lub wyższe (12%). Mężczyźni częściej niż kobiety posiadają wykształcenie podstawowe (odpowiednio: 21,2% i 13,7%) oraz zawodowe (odpowiednio: 41,8% i 22,9%), natomiast kobiety częściej niż mężczyźni mają wykształcenie średnie (odpowiednio: 52,6% i 24,7%). Płeć nie różnicuje posiadania wykształcenia wyższego (różnice między kobietami i mężczyznami są minimalne) (tab. 11).

Można uznać, że niepracujący niepełnosprawni posiadają stosunkowo dobre przygotowanie do wykonywania pracy zawodowej: 50,5% posiada wykształcenie co najmniej średnie, natomiast najniższe – podstawowe – ma tylko 17,4%. W porównaniu z danymi dla populacji ogólnopolskiej (na podstawie NSPLiM 2002), niepracujący niepełnosprawni częściej mają wykształcenie wyższe i średnie (50,5% w porównaniu z 41,5% w populacji) i rzadziej tylko podstawowe (17,4% w porównaniu z 33,4% w populacji). Trzeba jednak pamiętać, iż badaniami objęto tylko osoby niepełnosprawne mieszkające w miastach.

Tab.12: Poziom wykształcenia według średniej wieku

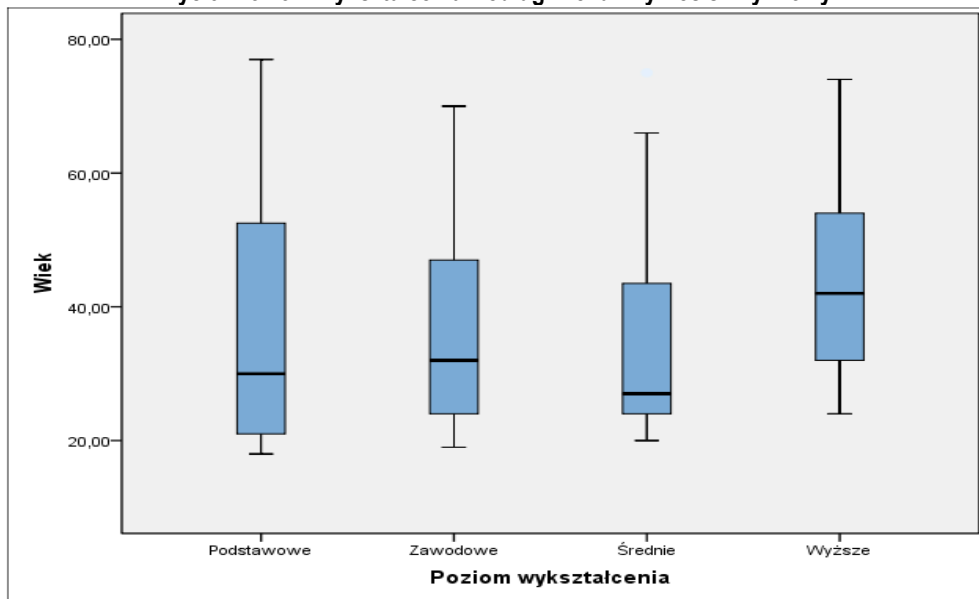
Poziom wykształcenia	Średnia wieku	N	Odchylenie standardowe
Podstawowe	36,6275	51	17,34354
Zawodowe	36,9468	94	14,13937
Średnie	33,8609	115	12,97629
Wyższe	44,2571	35	14,90034
Ogółem	36,5559	295	14,67364

Źródło: opracowanie własne

Niepełnosprawni posiadający wykształcenie wyższe to osoby o najwyższej średniej wieku (44,3 lat) (tab. 12) Niższą średnią wieku charakteryzują się niepełnosprawni z wykształceniem średnim (34 lata) a także podstawowym i zawodowym (37 lat). Wysoka średnia wieku osób niepełnosprawnych posiadających wyższe wykształcenie w jakimś stopniu może wyjaśniać fakt

pozostawiania tych osób bez pracy. Poniższy wykres skrzynkowy (ryc. 3) dobrze ilustruje związek między wiekiem i poziomem wykształcenia. Średnia wieku niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem wyraźnie jest wyższa od pozostałych.

Ryc.3: Poziom wykształcenia według wieku. Wykres skrzynkowy



Źródło: opracowanie własne

Tab.13: Rodzaj niepełnosprawności według płci

		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
Niewidomy lub słabo widzący	N	15	27	42
	%	10,3%	17,5%	14,0%
Niesłyszący lub słabo słyszący	N	13	12	25
	%	8,9%	7,8%	8,3%
Z uszkodzeniem narządu ruchu	N	45	47	92
	%	30,8%	30,5%	30,7%
Ze schorzeniem narządów wewnętrznych	N	15	17	32
	%	10,3%	11,0%	10,7%
Z niepełnosprawnością intelektualną	N	22	26	48
	%	15,1%	16,9%	16,0%
Ze schorzeniem psychicznym	N	31	23	54
	%	21,2%	14,9%	18,0%
INNY RODZAJ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	N	5	2	7
	%	3,4%	1,3%	2,3%
<b>Ogółem</b>	N	146	154	300
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Wśród niepracujących niepełnosprawnych przeważają osoby z uszkodzeniem narządu ruchu (30,7%), w dalszej kolejności – osoby ze schorzeniem psychicznym (18%), niepełnosprawnością intelektualną (16%) oraz niewidome lub słabo widzące (14%). Rzadziej – ze schorzeniem narządów wewnętrznych (10,7%) lub niesłyszące bądź słabo słyszące (8,3%) (tab. 13). Niepełnosprawne niepracujące kobiety częściej niż niepełnosprawni niepracujący mężczyźni są niewidome lub słabo widzące (odpowiednio: 17,5% i 10,3%), natomiast mężczyźni – częściej cierpią na schorzenia psychiczne (odpowiednio: 21,2% i 14,9%).

Tab.14: Rodzaj niepełnosprawności według średniej wieku

Rodzaj niepełnosprawności	Średnia wieku	N	Odchylenie standardowe
Niewidomy lub słabo widzący	37,8095	42	15,26871
Niesłyszący lub słabo słyszący	37,3600	25	13,36001
Z uszkodzeniem narządu ruchu	41,6889	90	16,07052
Ze schorzeniem narządów wewnętrznych	37,1563	32	13,15199
Z niepełnosprawnością intelektualną	24,2340	47	5,67302
Ze schorzeniem psychicznym	37,0556	54	13,03901
Inny rodzaj niepełnosprawności	37,3333	6	14,45914
Ogółem	36,5777	296	14,65354

Źródło: opracowanie własne

Wśród niepracujących niepełnosprawnych, najwyższą średnią wieku cechują się osoby z uszkodzeniem narządu ruchu (42 lata), zaś najniższą – osoby z niepełnosprawnością intelektualną (24 lata) (tab. 14). W tym ostatnim przypadku warto zwrócić uwagę na relatywnie niskie odchylenie standardowe, sugerujące, iż mamy do czynienia ze stosunkowo homogeniczną kategorią niepełnosprawnych.

Tab.15: Stopień niepełnosprawności według płci

	Płeć	Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
Stopień znaczny	N	40	36	76
	%	27,4%	23,4%	25,3%
Stopień umiarkowany	N	64	77	141
	%	43,8%	50,0%	47,0%
Stopień lekki	N	37	37	74
	%	25,3%	24,0%	24,7%
NIE WIE	N	5	4	9
	%	3,4%	2,6%	3,0%
Ogółem	N	146	154	300
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Niepracujący niepełnosprawni najczęściej posiadają umiarkowany stopień niepełnosprawności (47%), rzadziej – stopień znaczny (25,3%) lub lekki (24,7%). Mężczyźni nieco częściej niż kobiety posiadają stopień znaczny (odpowiednio: 27,4% i 23,4%), kobiety natomiast – nieco częściej posiadają stopień umiarkowany (odpowiednio: 50% i 43,8%) (tab. 15). Zastanawia,

iz wśród niepracujących niepełnosprawnych aż tak często znajdują się osoby, które ze względu na niewielki lub umiarkowany stopień niepełnosprawności (łącznie 74%) mogłyby bez większych przeszkód wykonywać pracę zawodową.

Jakimś wyjaśnieniem może być fakt, iż stopień niepełnosprawności rośnie wraz z wiekiem: od 34 lat przy stopniu lekkim i 37 lat przy stopniu umiarkowanym, do 39 lat przy stopniu znacznym (tab. 16). Największe problemy zdrowotne mają więc starsze kategorie wiekowe, a przecięż są to osoby o relatywnie najwyższym wykształceniu. Być może jest więc tak, iż niepełnosprawni o potencjalnie najsilniejszej pozycji na rynku pracy (ze względu na wykształcenie) są jednocześnie osobami mającymi najpoważniejsze problemy zdrowotne i najstarszymi.

Tab.16: Stopień niepełnosprawności według średniej wieku			
Stopień niepełnosprawności	Średnia wieku	N	Odchylenie standardowe
Stopień znaczny	38,6667	75	15,43455
Stopień umiarkowany	37,0071	140	14,79233
Stopień lekki	34,4444	72	13,62153
NIE WIE	29,5556	9	11,19276
Ogółem	36,5777	296	14,65354

Źródło: opracowanie własne

Aż 32,6% niepracujących niepełnosprawnych uważa, że ich sprawność fizyczna jest dobra i nie stanowiłaby przeszkody w wykonywaniu pracy zawodowej, a 33,8% sądzi, że sprawność ta jest wprawdzie ograniczona, ale w stopniu niewpływającym na wykonywanie pracy zawodowej. Własną sprawność fizyczną jako ograniczoną w stopniu utrudniającym wykonywanie pracy zawodowej ocenia 25,5% niepełnosprawnych, a jedynie 6,7% niepełnosprawnych uważa, że ich sprawność fizyczna jest bardzo ograniczona i uniemożliwia wykonywanie pracy zawodowej. W sumie – aż 66,4% niepracujących niepełnosprawnych we własnej ocenie może bez większych przeszkód pracować zawodowo.

Różnice między kobietami i mężczyznami w omawianym zakresie są niewielkie: jedynie kobiety nieznacznie częściej niż mężczyźni stwierdzają, że ich sprawność fizyczna jest ograniczona w stopniu utrudniającym wykonywanie pracy zawodowej (odpowiednio: 27,9% i 22,2%), zaś mężczyźni nieznacznie częściej niż kobiety uważają, że ich sprawność fizyczna jest ograniczona ale w stopniu niewpływającym na wykonywanie pracy zawodowej (odpowiednio: 36,1% i 33,8%).



Tab.17: Samoocena sprawności fizycznej w kontekście wykonywania pracy zawodowej według płci				
		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
Dobra – nie stanowiłaby przeszkody w wykonywaniu pracy zawodowej	N	48	49	97
	%	33,3%	31,8%	32,6%
Ograniczona – ale w stopniu niewpływającym na wykonywanie pracy zawodowej	N	52	52	104
	%	36,1%	33,8%	34,9%
Ograniczona – w stopniu utrudniającym wykonywanie pracy zawodowej	N	32	43	75
	%	22,2%	27,9%	25,2%
Bardzo ograniczona – uniemożliwiająca wykonywanie pracy zawodowej	N	11	9	20
	%	7,6%	5,8%	6,7%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	1	1	2
	%	,7%	,6%	,7%
Ogółem	N	144	154	298
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Gdy chodzi o ocenę własnej sprawności psychicznej w kontekście wykonywania pracy zawodowej (tab. 17), to 70,2% niepracujących niepełnosprawnych uznaje ją za dobrą i niestanowiącą przeszkody w pracy zawodowej, 17,1% uważa ją za ograniczoną ale w stopniu niewpływającym na wykonywanie pracy zawodowej, a tylko 10% traktuje ją jako ograniczenie występujące w stopniu utrudniającym wykonywanie pracy zawodowej. Jedynie 2,7% niepracujących niepełnosprawnych sądzi, że ich sprawność psychiczna jest bardzo ograniczona i uniemożliwia wykonywanie pracy zawodowej. Łącznie 89,3% niepracujących niepełnosprawnych uważa, że ich sprawność psychiczna umożliwi pracę zawodową.

Tab.18: Samoocena sprawności psychicznej w kontekście wykonywania pracy zawodowej według płci				
		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
Dobra – nie stanowiłaby przeszkody w wykonywaniu pracy zawodowej	N	91	119	210
	%	62,8%	77,3%	70,2%
Ograniczona – ale w stopniu niewpływającym na wykonywanie pracy zawodowej	N	31	20	51
	%	21,4%	13,0%	17,1%
Ograniczona – w stopniu utrudniającym wykonywanie pracy zawodowej	N	17	13	30
	%	11,7%	8,4%	10,0%
Bardzo ograniczona – uniemożliwiająca wykonywanie pracy zawodowej	N	6	2	8
	%	4,1%	1,3%	2,7%
Ogółem	N	145	154	299
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Kobiety częściej niż mężczyźni są zdania, że ich sprawność psychiczna jest dobra i nie stanowiłaby przeszkody w wykonywaniu pracy zawodowej (odpowiednio: 77,3% i 62,8%), natomiast mężczyźni częściej niż kobiety sądzą, że ich sprawność psychiczna jest ograniczona ale w stopniu niewpływającym na wykonywanie pracy zawodowej (odpowiednio: 21,4% i 13%), że

jest ograniczona – w stopniu utrudniającym wykonywanie pracy zawodowej (odpowiednio: 11,7% i 8,4%) oraz - że jest bardzo ograniczona – uniemożliwiająca wykonywanie pracy zawodowej (odpowiednio: 4,1% i 1,3%) – ale w tym ostatnim przypadku należy wziąć pod uwagę niewielkie liczebności (tab. 18). Ogólnie biorąc, kobiety częściej mają bardziej optymistyczny pogląd na temat swojej sprawności psychicznej w kontekście wykonywania pracy zawodowej.

Warte podkreślenia jest, iż znaczna część osób – pomimo niepełnosprawności psychicznej i intelektualnej - deklaruje gotowość podjęcia pracy.

Tab.19: Opinia o konieczności specjalnego wyposażenia stanowiska pracy		
	Częstość	Procent
Tak	72	24,1
Nie	184	61,5
NIE WIE	43	14,4
Ogółem	299	100,0

Źródło: opracowanie własne

Znaczna część (61,5%) niepełnosprawnych uważa, że specjalne wyposażenie ich stanowiska pracy nie byłoby konieczne (tab. 19). Jest to zgodne z opiniami tych osób na temat swojej sprawności fizycznej i psychicznej. Kwestią otwartą pozostaje, czy te optymistyczne opinie są związane z ich rzeczywistym poziomem sprawności i potrzebami w zakresie wyposażenia miejsca pracy, czy też – przynajmniej częściowo – jest wynikiem idealizacji.

Tab.20: Stopień samodzielności w korzystaniu ze środków komunikacji miejskiej		
	Częstość	Procent
Tak – zupełnie samodzielnie	203	67,9
Tak – z niewielką pomocą innych osób	58	19,4
Nie – samodzielnie nie jestem w stanie korzystać z komunikacji miejskiej	36	12,0
INNA ODPOWIEDŹ	2	,7
Ogółem	299	100,0

Źródło: opracowanie własne

Ważnym elementem zdolności do wykonywania pracy zawodowej jest zdolność swobodnego poruszania się, przynajmniej w takim stopniu, który jest niezbędny, aby dotrzeć do miejsca pracy i powrócić zeń do domu. Większość (67,9%) niepełnosprawnych uważa, że zupełnie samodzielnie porusza się środkami komunikacji miejskiej, zaś 19,4% porusza się środkami komunikacji miejskiej tylko z niewielką pomocą innych osób (tab. 20). Jedynie 12% niepracujących niepełnosprawnych nie jest w stanie samodzielnie korzystać ze środków komunikacji miejskiej. Nie oznacza to jednak, iż jest to bariera nie do pokonania.

Tab.21: Stopień samodzielności w korzystaniu z samochodu osobowego		
	Częstość	Procent
Posiada samochód i samodzielnie go prowadzi	27	9,0
Posiada samochód, ale nie prowadzi go samodzielnie	14	4,7
Nie posiada samochodu, ale potrafił(a)by go prowadzić samodzielnie	59	19,7
Nie posiada samochodu i nie potrafił(a)by go prowadzić samodzielnie	198	66,0
INNA ODPOWIEDŹ	2	,7
Ogółem	300	100,0

Źródło: opracowanie własne

Wygodną alternatywą komunikacyjną jest dojazd do pracy samochodem (tab. 21). Jednak tylko 9% niepracujących niepełnosprawnych posiada samochód i samodzielnie go prowadzi. Niewielka grupa (4,7%) posiada samochód, ale nie prowadzi go samodzielnie, natomiast dużo większa grupa (19,7%) potrafiłaby prowadzić samochód samodzielnie, ale go nie posiada.

Podsumowując można stwierdzić, iż niepracujący niepełnosprawni posiadają całkiem niezłe kwalifikacje, jeżeli za ich wskaźnik przyjąć poziom wykształcenia. W przypadku najlepiej wykształconych, przeszkodą jest stosunkowo zaawansowany wiek (jak na preferencje rynku pracy) oraz poważne problemy zdrowotne w tej grupie. Młodszy oraz sprawniejszy cechują się nieco gorszymi kwalifikacjami. Opierając się na subiektywnych ocenach samych zainteresowanych, można dojść do wniosku, iż poziom sprawności fizycznej i psychicznej dla zdecydowanej większości niepracujących niepełnosprawnych nie byłby barierą w wykonywaniu pracy zawodowej. Znajduje to potwierdzenie w odniesieniu do orzeczonego stopnia niepełnosprawności: tylko ok. 1/4 niepracujących niepełnosprawnych posiada znaczny stopień niepełnosprawności. Większość tych osób prawdopodobnie nie potrzebowałaby specjalnie wyposażonego stanowiska pracy, jak również nie najgorzej poradziłaby sobie z dojazdami do pracy.

Można więc powiedzieć, że większość niepracujących niepełnosprawnych mogłaby wykonywać bez przeszkód pracę zawodową. Dlaczego więc pozostają bez pracy? Nie chcą pracować, czy nie mogą znaleźć pracy? Odpowiedzi na te pytania padną w dalszych rozdziałach książki.

### **Źródła dochodów i sytuacja finansowa**

Najważniejszym źródłem utrzymania osób niepełnosprawnych najczęściej jest emerytura lub renta (61,4%), rzadziej – dochody innych członków rodziny (28,2%), sporadycznie – środki z pomocy społecznej (4,7%) i dochody z gospodarstwa rolnego (3%) (tab. 22). Mężczyźni częściej utrzymują się z emerytury lub renty niż kobiety (odpowiednio: 66,2% i 56,9%), natomiast kobiet częściej korzystają z dochodów innych członków rodziny (odpowiednio: 34,6% i 21,4%).

Tab.22: Najważniejsze źródło utrzymania według płci

		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
Emerytura lub renta	N	96	87	183
	%	66,2%	56,9%	61,4%
Stypendium	N	1	1	2
	%	,7%	,7%	,7%
Dochody innych członków rodziny	N	31	53	84
	%	21,4%	34,6%	28,2%
Pomoc społeczna	N	8	6	14
	%	5,5%	3,9%	4,7%
Dochody z gospodarstwa rolnego	N	6	3	9
	%	4,1%	2,0%	3,0%
INNA ODPOWIEDŹ	N	3	3	6
	%	2,1%	2,0%	2,0%
Ogółem	N	145	153	298
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Z emerytury lub renty częściej utrzymują się niepełnosprawni z wykształceniem podstawowym lub średnim (ok. 64%) niż z wykształceniem zawodowym lub wyższym (ok. 54-58%) (tab. 22). Częstość korzystania z dochodów innych członków rodziny rośnie wraz z wykształceniem – od 11,8% w przypadku niepełnosprawnych z wykształceniem podstawowym do ok.30 - 31% w przypadku osób z wykształceniem zawodowym lub średnim, aż do 37,1% w przypadku osób z wykształceniem wyższym.

Tab.23: Najważniejsze źródło utrzymania według poziomu wykształcenia

		Poziom wykształcenia				Ogółem
		Podstawowe	Zawodowe	Średnie	Wyższe	
Emerytura lub renta	N	33	56	74	19	182
	%	64,7%	58,3%	64,3%	54,3%	61,3%
Stypendium	N	1	1	0	0	2
	%	2,0%	1,0%	,0%	,0%	,7%
Dochody innych członków rodziny	N	6	29	36	13	84
	%	11,8%	30,2%	31,3%	37,1%	28,3%
Pomoc społeczna	N	6	4	3	1	14
	%	11,8%	4,2%	2,6%	2,9%	4,7%
Dochody z gospodarstwa rolnego	N	5	4	0	0	9
	%	9,8%	4,2%	,0%	,0%	3,0%
INNA ODPOWIEDŹ	N	0	2	2	2	6
	%	,0%	2,1%	1,7%	5,7%	2,0%
Ogółem	N	51	96	115	35	297
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Zgodnie z przewidywaniami wraz z wiekiem rośnie częstość emerytury lub renty jako najważniejszego źródła utrzymania: od 51,5% w wieku do 25 lat, aż do 86,8% w wieku 56 lat lub starszym (tab. 24). Wraz z wiekiem maleje natomiast częstość korzystania z dochodów innych członków rodziny: od 37,9% w wieku do 25 lat, do 5,3% w wieku 56 lat lub starszym. Prawdopodobnie wiąże się to z postępującą częstością uzyskiwania własnej emerytury lub renty.

Tab.24: Najważniejsze źródło utrzymania według kategorii wieku							
		Kategorie wieku					Ogółem
		-25	26-35	36-45	46-55	56-	
Emerytura lub renta	N	53	34	24	36	33	180
	%	51,5%	55,7%	57,1%	72,0%	86,8%	61,2%
Stypendium	N	2	0	0	0	0	2
	%	1,9%	,0%	,0%	,0%	,0%	,7%
Dochody innych członków rodziny	N	39	20	12	10	2	83
	%	37,9%	32,8%	28,6%	20,0%	5,3%	28,2%
Pomoc społeczna	N	3	5	2	1	3	14
	%	2,9%	8,2%	4,8%	2,0%	7,9%	4,8%
Dochody z gospodarstwa rolnego	N	6	0	2	1	0	9
	%	5,8%	,0%	4,8%	2,0%	,0%	3,1%
INNA ODPOWIEDŹ	N	0	2	2	2	0	6
	%	,0%	3,3%	4,8%	4,0%	,0%	2,0%
Ogółem	N	103	61	42	50	38	294
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Niepracujący niepełnosprawni najczęściej własną sytuację finansową oceniają jako przeciętną (43%) lub dobrą (30%), rzadziej – jako złą (15,3%). Bardzo rzadko – jako bardzo złą (6,7%) lub bardzo dobrą (3,3%). W badaniach przeprowadzonych na terenie województwa lubelskiego w 1998 roku 65,4% badanych niepełnosprawnych stwierdziło, iż wystarcza im pieniędzy na codzienne potrzeby (Skrzetuska, Osik-Chudowolska i Wojnarska, 2002). Badaniami objęto wprawdzie zarówno niepracujących, jak też pracujących niepełnosprawnych, to jednak ogólny obraz oceny własnej sytuacji finansowej jest zbliżony. Dla porównania, w badaniach PGSS z 2008 roku na próbie ogólnopolskiej osób dorosłych, w kategorii ludności miejskiej (próba wielkości 839 osób), zadowolonych z własnej sytuacji finansowej było 17,8% Polaków, mniej więcej zadowolonych – 39,5%, niezadowolonych – 41,6%, nie miało zdania – 1,2%. Na tym tle oceny niepełnosprawnych z Lubelszczyzny wypadają optymistycznie. Trzeba jednak pamiętać, iż tego typu oceny kształtują się nie tylko w oparciu o kryteria obiektywne, ale także (a może głównie) w zależności od grupy, z którą jednostka się porównuje. Na gruncie teorii grup odniesienia (w tym przypadku chodzi o grupy odniesienia porównawczego) można mówić o poczuciu względnego uprzywilejowania lub poczuciu względnego upośledzenia, w zależności od tego, czy jednostka porównuje się z grupą „usytuowaną” wyżej, czy niżej pod jakimś względem. Interesujące byłoby zbadanie, jakie grupy są dla niepracujących niepełnosprawnych grupami odniesienia porównawczego – czy częściej są to grupy (np. rodziny) osób niepełnosprawnych, czy też grupy osób w pełni sprawnych.

Ogólnie biorąc niepracujące niepełnosprawne kobiety oceniają lepiej swoją sytuację finansową niż niepracujący niepełnosprawni mężczyźni (tab. 25). Jako bardzo dobrą lub dobrą swoją sytuację finansową ocenia 27,4% mężczyzn i 39,6% kobieta, zaś jako złą lub bardzo złą – 27,4% mężczyzn i 16,9% kobiet.

**Tab.25: Ocena własnej sytuacji finansowej według płci**

		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
Bardzo dobra	N	3	7	10
	%	2,1%	4,5%	3,3%
Dobra	N	37	54	91
	%	25,3%	35,1%	30,3%
Przeciętna	N	62	67	129
	%	42,5%	43,5%	43,0%
Zła	N	26	20	46
	%	17,8%	13,0%	15,3%
Bardzo zła	N	14	6	20
	%	9,6%	3,9%	6,7%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	4	0	4
	%	2,7%	,0%	1,3%
Ogółem	N	146	154	300
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Ogólnie biorąc, ocena sytuacji finansowej pogarsza się wraz z wiekiem (tab. 26). Pomijając kategorie skrajne (sytuacja bardzo dobra lub bardzo zła) ze względu na małe liczebności, obserwujemy bardzo wyraźny, liniowy spadek częstości ocen dobrych – od 46,6% w wieku do 25 lat do 5,3% w wieku 56 lat lub starszym – i także wyraźny wzrost ocen złych: od 4,9% w wieku do 25 lat, do 21-26% w wieku 46 lat lub starszym. Osoby młodsze częściej korzystają także z dochodów innych członków rodziny, natomiast starsze – najczęściej są zdane tylko na siebie.

**Tab.26: Ocena własnej sytuacji finansowej według kategorii wieku**

		Kategorie wieku					Ogółem
		-25	26-35	36-45	46-55	56-	
Bardzo dobra	N	6	0	1	1	2	10
	%	5,8%	,0%	2,4%	2,0%	5,3%	3,4%
Dobra	N	48	21	12	8	2	91
	%	46,6%	33,9%	28,6%	15,7%	5,3%	30,7%
Przeciętna	N	41	30	18	20	18	127
	%	39,8%	48,4%	42,9%	39,2%	47,4%	42,9%
Zła	N	5	10	8	13	8	44
	%	4,9%	16,1%	19,0%	25,5%	21,1%	14,9%
Bardzo zła	N	1	0	3	9	7	20
	%	1,0%	,0%	7,1%	17,6%	18,4%	6,8%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	2	1	0	0	1	4
	%	1,9%	1,6%	,0%	,0%	2,6%	1,4%
Ogółem	N	103	62	42	51	38	296
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Ocena sytuacji finansowej pogarsza się też wraz ze stopniem niepełnosprawności: swoją sytuację jako dobrą ocenia: przy stopniu znacznym 21,1% niepełnosprawnych, przy stopniu umiarkowanym – 30,5%, przy stopniu lekkim – 39,2%. Swoją sytuację finansową jako złą ocenia: przy stopniu znacznym 18,4% niepełnosprawnych, przy stopniu umiarkowanym – 12,1%, przy stopniu lekkim – 16,2%. Być może wynika to z jednej strony z powiązania stopnia niepełnosprawności z wiekiem, z drugiej strony – z powiązania wieku z oceną sytuacji finansowej (tab. 27). Innymi słowy – stopień niepełnosprawności rośnie wraz z wiekiem, a im starszy wiek, tym gorsza ocena sytuacji finansowej.

	Stopień niepełnosprawności					Ogółem
	Stopień znaczny	Stopień umiarkowany	Stopień lekki	NIE WIE		
Bardzo dobra	N	3	5	2	0	10
	%	3,9%	3,5%	2,7%	,0%	3,3%
Dobra	N	16	43	29	3	91
	%	21,1%	30,5%	39,2%	33,3%	30,3%
Przeciętna	N	36	66	24	3	129
	%	47,4%	46,8%	32,4%	33,3%	43,0%
Zła	N	14	17	12	3	46
	%	18,4%	12,1%	16,2%	33,3%	15,3%
Bardzo zła	N	5	9	6	0	20
	%	6,6%	6,4%	8,1%	,0%	6,7%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	2	1	1	0	4
	%	2,6%	,7%	1,4%	,0%	1,3%
Ogółem	N	76	141	74	9	300
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

W opinii niepełnosprawnych, ich sytuacja finansowa w ostatnich latach najczęściej nie zmieniła się (51,4%), rzadziej – poprawiła się (20,3%) lub pogorszyła się (17,6%).

Ocena zmiany sytuacji finansowej w ostatnich latach wyraźnie wiąże się z wielkością gospodarstwa domowego: z im większej liczby osób składa się gospodarstwo domowe, tym rzadziej pojawia się opinia, że w ciągu ostatnich lat własna sytuacja finansowa niepełnosprawnych pogorszyła się (od 27% w przypadku jednoosobowych gospodarstw domowych do 13% w gospodarstwach pięcioosobowych lub większych). Sytuacja finansowa poprawiła się w ostatnich latach najczęściej w gospodarstwach domowych liczących dwie osoby (25%), najrzadziej – w gospodarstwach jednoosobowych (16,2%) (tab. 28).

**Tab.28: Ocena zmian własnej sytuacji finansowej w ostatnich kilku latach według liczby osób tworzących gospodarstwo domowe**

	Liczba osób tworzących gospodarstwo domowe					Ogółem	
	1	2	3	4	5+		
Poprawiła się	N	6	11	14	14	15	60
	%	16,2%	25,0%	20,9%	19,7%	19,5%	20,3%
Pogorszyła się	N	10	9	15	8	10	52
	%	27,0%	20,5%	22,4%	11,3%	13,0%	17,6%
Pozostała taka sama	N	20	18	34	37	43	152
	%	54,1%	40,9%	50,7%	52,1%	55,8%	51,4%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	1	6	4	12	9	32
	%	2,7%	13,6%	6,0%	16,9%	11,7%	10,8%
Ogółem	N	37	44	67	71	77	296
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

W ostatnich latach poprawiła się częściej sytuacja finansowa kobiet (21,4%) niż mężczyzn (18,5%) (tab. 29). I odwrotnie - pogorszyła się częściej sytuacja finansowa mężczyzn (22,6%) niż kobiet (13,6%). Wyjaśnień tego zjawiska może być kilka: być może jest to w jakimś zakresie związane z umiejętnością gospodarowania dostępnymi zasobami, możliwe też, że wynika z innej percepcji własnej sytuacji finansowej.

**Tab.29: Ocena zmian własnej sytuacji finansowej w ostatnich kilku latach według płci**

		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
Poprawiła się	N	27	33	60
	%	18,5%	21,4%	20,0%
Pogorszyła się	N	33	21	54
	%	22,6%	13,6%	18,0%
Pozostała taka sama	N	69	85	154
	%	47,3%	55,2%	51,3%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	17	15	32
	%	11,6%	9,7%	10,7%
Ogółem	N	146	154	300
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

W ciągu ostatniego roku w gospodarstwach domowych niepracujących niepełnosprawnych często brakowało pieniędzy na żywność (28,1%), opiekę lekarską (25,3%) oraz utrzymanie mieszkania (28,8%) (tab. 30, 31, 32). Jeżeli występowanie tego typu sytuacji potraktować jako wskaźnik wysokiego poziomu ubóstwa, to w przypadku niepracujących niepełnosprawnych z terenu Lubelszczyzny, występuje ono nieco częściej niż w populacji ogólnopolskiej (zarówno niepełnosprawnych, jak też w pełni sprawnych), w 2005 roku wynoszącego 23% (Rydzewski 2009).



Tab.30: Brak pieniędzy na żywność lub odzież w ciągu ostatnich 12 miesięcy		
	Częstość	Procent
Zdarzały się takie sytuacje	84	28,1
Nie było takich sytuacji	192	64,2
NIE WIE	23	7,7
Ogółem	299	100,0

Źródło: opracowanie własne

Tab.31: Brak pieniędzy na leczenie lub opiekę lekarską w ciągu ostatnich 12 miesięcy		
	Częstość	Procent
Zdarzały się takie sytuacje	75	25,3
Nie było takich sytuacji	198	66,9
NIE WIE	23	7,8
Ogółem	296	100,0

Źródło: opracowanie własne

Tab.32: Brak pieniędzy na utrzymanie mieszkania w ciągu ostatnich 12 miesięcy		
	Częstość	Procent
Zdarzały się takie sytuacje	86	28,8
Nie było takich sytuacji	183	61,2
NIE WIE	30	10,0
Ogółem	299	100,0

Źródło: opracowanie własne

W dalszych analizach zostanie wykorzystany indeks ubóstwa, którego procedura budowy została przedstawiona w części metodologicznej raportu. Indeks przyjmuje wartości od 1 do 2. Im niższa wartość indeksu, tym większe ubóstwo.

Ubóstwo wśród niepracujących niepełnosprawnych rośnie wraz z wiekiem, natomiast maleje wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia. Jest większe wśród mężczyzn niż wśród kobiet oraz wśród rozwiedzionych, żyjących w separacji oraz w kohabitacji niż wśród żyjących w związkach małżeńskich lub wśród kawalerów lub panien (tab. 33). Najbardziej ubodzy to samotni, starsi mężczyźni po rozwodzie lub w separacji (także wdowcy), z wykształceniem podstawowym lub zawodowym. Natomiast relatywnie najmniej dotknięte ubóstwem są młode kobiety, z wykształceniem wyższym lub średnim, panny lub mężatki.

Tab.33: Indeks ubóstwa według płci, kategorii wieku, wykształcenia i stanu cywilnego							
Płeć	Wiek	Wykształcenie	Stan cywilny				
Mężczyzna	1,69	-25	1,81	Podstawowe	1,64	Kawaler/ panna	1,78
Kobieta	26-35	1,75	Zawodowe	1,64	Żonaty/zamężna		1,66
					Rozwiedziony(a)		1,35
	36-45	1,73	Średnie	1,76	W separacji		1,33
					Wdowiec/ wdowa		1,51
46-55	1,55	Wyższe	1,74	Kohabitacja		1,41	
	56-	1,54					

Źródło: opracowanie własne

Podsumowując, najważniejszym źródłem utrzymania dla prawie 2/3 osób niepełnosprawnych jest emerytura lub renta, rzadziej – dla ponad 1/4 osób dochody innych członków rodziny. Ok. 1/5 niepracujących niepełnosprawnych swoją sytuację finansową określa jako złą lub bardzo złą, natomiast 1/3 uważa, że ich sytuacja finansowa jest dobra lub bardzo dobra. Mnie więcej tyle samo osób uważa, że ich sytuacja uległa polepszeniu, co pogorszeniu – w ciągu ostatnich lat; połowa uważa, że ich sytuacja finansowa nie zmieniła się w tym czasie.

### **Funkcjonowanie psychospołeczne**

Funkcjonowanie osób niepełnosprawnych zależy nie tylko od stopnia ich problemów zdrowotnych, ale także od ich stanu psychicznego oraz relacji społecznych. Wszystkie aspekty życia jednostki (fizyczne, psychiczne i społeczne) są bowiem ściśle powiązane i wzajemnie się warunkują. Wszak definicja zdrowia Światowej Organizacji Zdrowia głosi, iż zdrowie to nie tylko brak choroby, lecz pełny dobrostan jednostki w sensie biologicznym, psychicznym i społecznym.

Poznanie psychospołecznego funkcjonowania niepracujących niepełnosprawnych jest niezwykle istotne z perspektywy ich ewentualnej przyszłej aktywności zawodowej. W dalszej części tego rozdziału zostanie wykazany związek gotowości do podjęcia pracy i wybranych wskaźników psychospołecznego funkcjonowania tych osób.

Jednym z najważniejszych aspektów funkcjonowania społecznego osób niepełnosprawnych jest sposób traktowania ich przez otoczenie, a w szczególności – obecność lub brak praktyk dyskryminacyjnych. Spośród pięciu rodzajów praktyk dyskryminacyjnych wymienionych przez S. Kowalika obecnie w Polsce niepracujący niepełnosprawni mogą spotkać się przede wszystkim z dystansowaniem się (unikanie wchodzenia w bliskie i nieformalne kontakty) i dewaluowaniem (upowszechnianie przekonań o negatywnych właściwościach niepełnosprawnych, uwypuklanie negatywnych cech, zwykle nie istniejących, charakterystycznych dla tej kategorii osób) (Kowalik 1999).

Jednak w tym przypadku mniejsze znaczenie ma zdefiniowanie na czym w istocie dyskryminacja polega, większe – jak osoby niepełnosprawne postrzegają swoje relacje ze społeczeństwem, innymi słowy – czy czują się dyskryminowane?<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Ponieważ termin „dyskryminacja” ma wyraźny i mocny wydźwięk negatywny, w badaniach zastąpiono go „przejawami niechęci”.

Tab.34: Przejawy niechęci ze strony osób w pełni sprawnych według stopnia niepełnosprawności						
		Stopień niepełnosprawności				Ogółem
		Stopień znaczny	Stopień umiarkowany	Stopień lekki	NIE WIE	
Tak	N	30	32	15	1	78
	%	39,5%	22,7%	20,3%	11,1%	26,0%
Nie	N	38	101	55	8	202
	%	50,0%	71,6%	74,3%	88,9%	67,3%
NIE WIE	N	8	8	4	0	20
	%	10,5%	5,7%	5,4%	,0%	6,7%
Ogółem	N	76	141	74	9	300
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Część (26%) niepełnosprawnych spotkała się z przejawami niechęci ze strony osób w pełni sprawnych i sądzi, że przyczyną tej niechęci była właśnie ich niepełnosprawność (tab. 38). Odczucie to zależy od stopnia niepełnosprawności: najczęściej jest udziałem osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (39,5%), rzadziej – z umiarkowanym (22,7%) i lekkim stopniem niepełnosprawności (20,3%). Płeć nie różnicuje tych opinii: niechęci doświadczają tak samo często kobiety jak mężczyźni. Natomiast z przejawami niechęci częściej spotykają się osoby w średnim wieku lub starsze (po 46 roku życia) niż młodsze (odpowiednio: 29-33% i 21-26%). Dyskryminacja jest tym częściej odczuwana im niższy jest poziom wykształcenia (od 16,7% wśród osób z wykształceniem wyższym, do 36,5% wśród osób z wykształceniem podstawowym). Najczęściej dyskryminację odczuwają więc osoby w średnim lub starszym wieku, gorzej wykształcone i ze znacznym stopniem niepełnosprawności (tab. 35, 36).

Tab.35: Przejawy niechęci doświadczane przez niepracujących niepełnosprawnych ze strony osób w pełni sprawnych według kategorii wieku							
		Kategorie wieku					Ogółem
		-25	26-35	36-45	46-55	56-	
Tak	N	23	16	9	17	11	76
	%	22,3%	25,8%	21,4%	33,3%	28,9%	25,7%
Nie	N	72	39	30	34	25	200
	%	69,9%	62,9%	71,4%	66,7%	65,8%	67,6%
NIE WIE	N	8	7	3	0	2	20
	%	7,8%	11,3%	7,1%	,0%	5,3%	6,8%
Ogółem	N	103	62	42	51	38	296
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Tab.36: Przejawy niechęci ze strony osób w pełni sprawnych według poziomu wykształcenia							
		Poziom wykształcenia				Ogółem	
		Podstawowe	Zawodowe	Średnie	Wyższe		
Tak	N	19	24	29	6	78	
	%	36,5%	25,0%	25,2%	16,7%	26,1%	
Nie	N	30	64	79	28	201	
	%	57,7%	66,7%	68,7%	77,8%	67,2%	
NIE WIE	N	3	8	7	2	20	
	%	5,8%	8,3%	6,1%	5,6%	6,7%	
Ogółem	N	52	96	115	36	299	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Źródło: opracowanie własne

Z przejawami niechęci ze strony osób w pełni sprawnych najczęściej spotykały się osoby z niepełnosprawnością intelektualną lub psychiczną (34,3%), nieco rzadziej – z niepełnosprawnością narządów ruchu lub narządów wewnętrznych (23,4%), stosunkowo najrzadziej – z niepełnosprawnością narządów zmysłów (17,9%)(tab. 37).<sup>5</sup>

Z przejawami niechęci częściej spotykali się niepełnosprawni od urodzenia, niż ci, którzy nabyli niepełnosprawności w późniejszym czasie (odpowiednio: 31,1% i 23,6%) (tab. 38).

Jest tak prawdopodobnie dlatego, iż odmienność związana ze sferą psychiki jest trudniejsza do zaakceptowania niż odmienność somatyczna: ludzie „inni psychicznie” wydają się być „bardziej inni” niż „inni fizycznie”.

Tab. 37: Przejawy niechęci ze strony osób w pełni sprawnych według rodzaju niepełnosprawności					
		Niepełnosprawność			Ogółem
		Narządów zmysłów	Narządów ruchu lub wewnętrznych	Intelektualna lub psychiczna	
Tak	N	12	29	35	76
	%	17,9%	23,4%	34,3%	25,9%
Nie	N	49	87	61	197
	%	73,1%	70,2%	59,8%	67,2%
NIE WIE	N	6	8	6	20
	%	9,0%	6,5%	5,9%	6,8%
Ogółem	N	67	124	102	293
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

<sup>5</sup> Zmienna „niepełnosprawność” powstała w wyniku pogrupowania wartości zmiennej „zakres niepełnosprawności” (pytanie nr 1 w kwestionariuszu) według schematu: 1 i 2 („niepełnosprawność narządów zmysłów”), 3 i 4 („niepełnosprawność narządów ruchu lub narządów wewnętrznych”), 5 i 6 („niepełnosprawność intelektualna lub psychiczna”).

Tab. 38: Przejawy niechęci ze strony osób w pełni sprawnych według czasu rozpoznania niepełnosprawności

	Rozpoznanie niepełnosprawności			Ogółem
		Przy urodzeniu	W późniejszym wieku	
Tak	N	31	46	77
	%	30,1%	23,6%	25,8%
Nie	N	65	136	201
	%	63,1%	69,7%	67,4%
NIE WIE	N	7	13	20
	%	6,8%	6,7%	6,7%
Ogółem	N	103	195	298
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Kolejne zagadnienie dotyczy tego z czyjej strony najczęściej spotyka niepełnosprawnych niechęć (tab. 39). Rozpatrywane były: szkoła lub uczelnia, zakład pracy, środowisko sąsiedzkie, rodzina, miejsca publiczne oraz służba zdrowia. W przypadku szkoły lub uczelni oraz zakładu pracy pytania dotyczyły tylko osób aktualnie uczących się lub studiujących albo tych, które miały za sobą jakieś doświadczenia zawodowe. W pozostałych przypadkach odpowiedzi na pytania mogła udzielić zdecydowana większość respondentów. Jest dużym zaskoczeniem tak niewielka liczba odpowiedzi pozytywnych („bardzo często” lub „często”). Biorąc pod uwagę liczebności, na 300 zbadanych osób, tylko od 7 do 26 osób stwierdziło, że doświadczyło niechęci bardzo często lub często (najwięcej – 26, w miejscach publicznych). Pozostałe osoby albo stwierdziły, że doświadczały niechęci rzadko lub bardzo rzadko (ale to zdecydowana mniejszość) albo też unikały odpowiedzi i były zaliczane do kategorii „nie dotyczy”.<sup>6</sup> Tak więc niepełnosprawni najczęściej konsekwentnie unikali odpowiedzi na tę serię szczegółowych pytań. Prawdopodobnie były one dla nich tzw. pytaniami drażliwymi. Interesujące jest, iż pytanie bardziej ogólne – o doświadczenie niechęci nie spotkało się z taką reakcją.

Z przedstawionych wyżej wyników badań bardzo ryzykowne byłoby wyciąganie wniosku o stosunkowo rzadko występujących w społeczeństwie, a odczuwanych przez niepełnosprawnych – uprzedzeń i praktyk dyskryminacyjnych. Z wielu przeprowadzonych na ten temat badań już dawno wyłonił się dość jednoznaczny, niestety mało optymistyczny obraz tego typu postaw (Kowalik 1999: 164-165). Najbardziej prawdopodobne wyjaśnienie zaobserwowanej rozbieżności (wypowiedzi respondentów i doniesień płynących z innych badań) powinno, jak się wydaje, brać przede wszystkim pod uwagę aspekt psychologiczny: być może dla wielu niepełnosprawnych przyznanie się do doświadczenia niechęci ze strony w pełni sprawnej części społeczeństwa jest zbyt upokarzające, aby mogło być wyjawione w rozmowie z przygodną, obcą osobą.

<sup>6</sup> Przewidując, że duża część respondentów może chcieć uniknąć odpowiedzi na to pytanie, nie przewidziano odpowiedzi typu „nie wiem”.

Tab. 39: Częstość doświadczania przejawów niechęci						
	W szkole / na uczelni	W pracy	W sąsiedztwie	W rodzinie	W miejscach publicznych	W placówkach służby zdrowia
Bardzo często	,7%	,3%	1,3%	1,0%	2,0%	1,0%
Często	3,7%	2,0%	6,0%	3,3%	6,7%	2,7%
Rzadko	3,7%	3,0%	6,7%	5,0%	9,3%	7,0%
Bardzo rzadko	1,7%	2,3%	8,0%	9,0%	4,0%	9,7%
Nie dotyczy	90,3%	92,3%	78,0%	81,7%	78,0%	79,7%
Ogółem	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne

Doświadczenie niechęci ze strony osób w pełni sprawnych, nie wpływa na chęć podjęcia pracy zawodowej (tab. 40).

Tab.40: Chęć podjęcia pracy zawodowej według spotykanie się z przejawami niechęci					
		Przejawy niechęci ze strony osób w pełni sprawnych			Ogółem
		Tak	Nie	NIE WIE	
Tak	N	34	72	3	109
	%	69,4%	67,3%	75,0%	68,1%
Nie	N	15	35	1	51
	%	30,6%	32,7%	25,0%	31,9%
Ogółem	N	49	107	4	160
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Przedmiotem kolejnych analiz jest stopień zainteresowania niepełnosprawnych różnymi tematami, podejmowanymi w prasie, radio i telewizji. Szczegółowa charakterystyka omawianego zagadnienia ukazana jest w tabeli 41. Jednak zasadniczym celem serii pytań o zainteresowania było utworzenie na ich podstawie indeksu – traktowanego jako wskaźnik zainteresowania niepełnosprawnych otaczającym ich światem, wskaźnik postawy otwartej na świat zewnętrzny, przeciwieństwa zamknięcia się w sobie, w kręgu wyłącznie własnych spraw. Procedura budowy tego indeksu została przedstawiona w części metodologicznej.

Tab. 41: Stopień zainteresowania otaczającym światem <sup>7</sup>			
	Odpowiedzi		Procent obserwacji
	N	Procent	
Stopień zainteresowania aktualnymi problemami społecznymi kraju	203	13,5%	68,8%
Stopień zainteresowania nauką i techniką	148	9,9%	50,2%
Stopień zainteresowania informacjami z życia sławnych ludzi	121	8,1%	41,0%
Stopień zainteresowania międzynarodowymi wydarzeniami politycznymi	168	11,2%	56,9%
Stopień zainteresowania informacjami gospodarczymi z kraju	185	12,3%	62,7%
Stopień zainteresowania praktycznymi poradami domowymi	155	10,3%	52,5%
Stopień zainteresowania zdrowiem i poradami lekarzy	227	15,1%	76,9%
Stopień zainteresowania modą i/lub urodą	130	8,7%	44,1%
Stopień zainteresowania turystyką i podróżami	163	10,9%	55,3%

Źródło: opracowanie własne

Najbardziej zainteresowani światem zewnętrznym są niepełnosprawni ze schorzeniem narządów wewnętrznych i z uszkodzeniem narządu ruchu, jak również niewidomi i słabo widzący (tab. 42). Mniejsze zainteresowanie wykazują przede wszystkim osoby z niepełnosprawnością intelektualną, a także niesłyszący lub słabo słyszący. Starsi niepełnosprawni (w wieku 56 lat lub więcej) w większym stopniu interesują się światem zewnętrznym niż niepełnosprawni młodszy. Natomiast stopień niepełnosprawności ani płeć w znaczący sposób nie różnicują zainteresowania światem zewnętrznym.

Tab.42: Indeks zainteresowań według rodzaju niepełnosprawności i kategorii wieku			
Rodzaj niepełnosprawności		Wiek	
Niewidomy lub słabo widzący	1,42	-25	1,44
Niesłyszący lub słabo słyszący	1,50	26-35	1,47
Z uszkodzeniem narządu ruchu	1,41	36-45	1,46
Ze schorzeniem narządów wewnętrznych	1,41	46-55	1,42
Z niepełnosprawnością intelektualną	1,51	56-	1,38
Ze schorzeniem psychicznym	1,43		

Źródło: opracowanie własne

W badaniach wykorzystano skalę chęci życia, wzorując się na narzędziu zastosowanym w Polskich Generalnych Sondażach Społecznych. Zakres skali obejmuje 10 punktów – od 1 (odpowiedź „wcale nie chce mi się żyć”) do 10 (odpowiedź „bardzo mocno chce mi się żyć”). W omawianych tu badaniach, respondenci wykorzystali zakres od 2 do 10 (nikt nie wskazał punktu 1). Średnia wyniosła 7,76.

<sup>7</sup> Odpowiedzi na poszczególne pytania rekodowano dychotomizując: „bardzo interesują” i „dość interesują” kodowano jako 1, zaś „mało interesują”, „zupełnie nie interesują” oraz „nie wiem” - jako 2. Następnie zliczono odpowiedzi świadczące o zainteresowaniu (kodowane jako 1), wykorzystując procedurę „wielokrotne odpowiedzi” w programie SPSS. Stąd też w tabeli - liczebności oraz procenty obserwacji nie sumują się – odpowiednio – do wielkości próby i do 100%.

Największą chęć życia przejawiają niewidomi lub słabo widzący, jak również osoby z uszkodzeniem narządu ruchu – natomiast mniejszą chęć życia wykazują osoby z niepełnosprawnością intelektualną i ze schorzeniem narządów wewnętrznych. Nieznacznie większą chęć życia przejawiają osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, w porównaniu z osobami ze znacznym oraz lekkim stopniem niepełnosprawności. Również kobiety oraz osoby młode lub w średnim wieku przejawiają większą chęć życia niż osoby starsze oraz mężczyźni (tab. 43, 44).

**Tab.43: Skala chęci życia według rodzaju i stopnia niepełnosprawności**

Rodzaj niepełnosprawności	Stopień niepełnosprawności	
Niewidomy lub słabo widzący	8,20	Stopień znaczny 7,68
Niesłyszący lub słabo słyszący	7,76	Stopień umiarkowany 7,83
Z uszkodzeniem narządu ruchu	7,84	Stopień lekki 7,65
Ze schorzeniem narządów wewnętrznych	7,56	
Z niepełnosprawnością intelektualną	7,26	
Ze schorzeniem psychicznym	7,73	

Źródło: opracowanie własne

**Tab.44: Skala chęci życia według płci i kategorii wieku**

Płeć	Wiek	
Mężczyzna	7,62	-25 7,8713
Kobieta	7,88	26-35 7,7069
		36-45 7,8095
		46-55 7,7755
		56- 7,5405

Źródło: opracowanie własne

Innym narzędziem służącym do badania funkcjonowania psychospołecznego niepracujących niepełnosprawnych był zestaw pytań dotyczących doświadczania różnego rodzaju emocji, które następnie, na etapie analizy podzielono na dwie kategorie: doświadczanie emocji negatywnych i pozytywnych (tab. 45 i 46). Wśród emocji negatywnych najczęściej wymieniane były (według częstości wskazań): zdenerwowanie lub rozdrażnienie (30,3%), zniechęcenie lub znudzenie (25,1%), bezradność lub samotność (23,6) oraz nieszczęście lub depresja (21%). Spośród emocji pozytywnych wymieniano: optymistyczne myślenie o przyszłości (27,5%), poczucie, że wszystko dobrze się układa, że coś się udało, powiodło (ok. 24-25%) oraz dumę ze swoich osiągnięć (22,9%) (tab. 45, 46).

Natomiast porównując częstość doświadczania emocji negatywnych i pozytywnych wyraźnie widać, iż częściej doświadczane są te negatywne niż pozytywne (odpowiednio: ok. 70-80% w porównaniu z ok. 50-70%).



Tab. 45: Częstość doświadczania emocji negatywnych <sup>8</sup>			
	Odpowiedzi		Procent obserwacji
	N	Procent	
Częstość odczuwania w ciągu minionego miesiąca nieszczęścia, depresji	89	21,0%	48,1%
Częstość odczuwania w ciągu minionego miesiąca zniechęcenia, znudzenia	106	25,1%	57,3%
Częstość odczuwania w ciągu minionego miesiąca zdenerwowania, rozdrażnienia	128	30,3%	69,2%
Częstość odczuwania w ciągu minionego miesiąca bezradności, samotności	100	23,6%	54,1%

Źródło: opracowanie własne

Tab. 46: Częstość doświadczania emocji pozytywnych <sup>9</sup>			
	Odpowiedzi		Procent obserwacji
	N	Procent	
Częstość odczuwania w ciągu minionego miesiąca pewności, że wszystko dobrze się układa	169	24,2%	70,7%
Częstość odczuwania w ciągu minionego miesiąca, że coś się udało, powiodło	178	25,5%	74,5%
Częstość odczuwania w ciągu minionego miesiąca dumy ze swoich osiągnięć	160	22,9%	66,9%
Częstość optymistycznego myślenia o przyszłości w ciągu minionego miesiąca	192	27,5%	80,3%

Źródło: opracowanie własne

Indeks stanu emocjonalnego (opisany w części metodologicznej), wykorzystujący odpowiedzi na wszystkie pytania dotyczące doświadczanych emocji, posłużył jako syntetyczny wskaźnik sytuacji emocjonalnej niepracujących niepełnosprawnych.

Relatywnie najgorszy stan emocjonalny charakteryzuje osoby ze schorzeniem narządów wewnętrznych, najlepszy – osoby niewidome lub słabo widzące. W przypadku pozostałych schorzeń różnice były minimalne. Nieznaczne różnice pojawiły się w grupach wydzielonych ze względu na stopień niepełnosprawności (im wyższy stopień niepełnosprawności, tym nieco gorszy stan emocjonalny). Nieco gorszy stan emocjonalny cechuje mężczyzn w porównaniu z kobietami. Problemy emocjonalne rosną też wraz z wiekiem (tab. 47). Nie stwierdzono natomiast większych różnic pod tym względem między kobietami i mężczyznami.

<sup>8</sup> Odpowiedzi na poszczególne pytania rekodowano dychotomizując: doświadcza „nigdy” i „rzadko” kodowano jako 1, zaś „często”, „bardzo często” jako 2. Następnie zliczono odpowiedzi świadczące znacznej częstości doświadczania poszczególnych emocji (kodowane jako 2), wykorzystując procedurę „wielokrotne odpowiedzi” w programie SPSS. Stąd też w tabeli - liczebności oraz procenty obserwacji nie sumują się – odpowiednio – do wielkości próby i do 100%.

<sup>9</sup> J.w.

Tab.47: Indeks stanu emocjonalnego według rodzaju i stopnia niepełnosprawności oraz wieku					
Rodzaj niepełnosprawności	Stopień niepełnosprawności			Wiek	
Niewidomy lub słabo widzący	1,31	Stopień znaczny	1,38	-25	1,30
Niesłyszący lub słabo słyszący	1,38	Stopień umiarkowany	1,36	26-35	1,36
Z uszkodzeniem narządu ruchu	1,33	Stopień lekki	1,34	36-45	1,34
Ze schorzeniem narządów wewnętrznych	1,50		1,35	46-55	1,42
Z niepełnosprawnością intelektualną	1,35		1,36	56-	1,43
Ze schorzeniem psychicznym	1,39				1,36

Źródło: opracowanie własne

Jeszcze innym wskaźnikiem funkcjonowania psychospołecznego niepracujących niepełnosprawnych jest częstość spotkań ze znajomymi (tab. 48-50)<sup>10</sup>. Częste kontakty ze znajomymi utrzymują częściej osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności niż osoby ze stopniem umiarkowanym lub znacznym (odpowiednio: 47,3% i 35-37%), a także osoby młode, do 25 roku życia (52,4%) oraz starsze, po 56 roku życia (44,7%), niż osoby w wieku 46- 55 lat (37,3%) – a zwłaszcza, niż osoby w wieku 26-45 lat (ok. 24-26%). Interesujące, iż często ze znajomymi spotykają się częściej niepełnosprawni z wykształceniem podstawowym (50%), niż osoby z wykształceniem zawodowym lub średnim (ok. 35-39%), a zwłaszcza – niż osoby posiadające wykształcenie wyższe (30,6%). Warto jednak zwrócić uwagę na rozwarstwienie niektórych kategorii: w grupie osób mających 56 lat lub więcej, najczęściej mają miejsce zarówno częste kontakty ze znajomymi (44,7%), jak też kontakty rzadkie (23,7%), zaś w grupie osób z wykształceniem wyższym mamy zarówno najrzadsze kontakty częste (30,6%), ale też najrzadsze kontakty rzadkie (8,3%). Natomiast płeć nie różnicuje częstości kontaktów towarzyskich osób niepełnosprawnych.

Tab.48: Częstość spotkań ze znajomymi według stopnia niepełnosprawności						
		Stopień niepełnosprawności				Ogółem
		Stopień znaczny	Stopień umiarkowany	Stopień lekki	NIE WIE	
Często	N	28	49	35	5	117
	%	36,8%	34,8%	47,3%	55,6%	39,0%
Przeciętnie	N	32	61	24	1	118
	%	42,1%	43,3%	32,4%	11,1%	39,3%
Rzadko	N	11	24	11	3	49
	%	14,5%	17,0%	14,9%	33,3%	16,3%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	5	7	4	0	16
	%	6,6%	5,0%	5,4%	,0%	5,3%
Ogółem	N	76	141	74	9	300
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

<sup>10</sup> Oryginalne wartości zmiennej pogrupowano dla większej czytelności wyników według schematu: prawie codziennie i raz lub dwa razy w tygodniu – na „często”; kilka razy w miesiącu i mniej więcej raz w miesiącu – na „przeciętnie”; kilka razy w roku, mniej więcej raz w roku oraz nigdy – na „rzadko”.

Tab.49: Częstość spotkań ze znajomymi według kategorii wieku							
		Kategorie wieku					Ogółem
		-25	26-35	36-45	46-55	56-	
Często	N	54	15	11	19	17	116
	%	52,4%	24,2%	26,2%	37,3%	44,7%	39,2%
Przeciętnie	N	32	26	25	22	11	116
	%	31,1%	41,9%	59,5%	43,1%	28,9%	39,2%
Rzadko	N	10	15	4	10	9	48
	%	9,7%	24,2%	9,5%	19,6%	23,7%	16,2%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	7	6	2	0	1	16
	%	6,8%	9,7%	4,8%	0,0%	2,6%	5,4%
Ogółem	N	103	62	42	51	38	296
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Tab.50: Częstość spotkań ze znajomymi według poziomu wykształcenia						
		Poziom wykształcenia				Ogółem
		Podstawowe	Zawodowe	Średnie	Wyższe	
Często	N	26	34	45	11	116
	%	50,0%	35,4%	39,1%	30,6%	38,8%
Przeciętnie	N	17	32	48	21	118
	%	32,7%	33,3%	41,7%	58,3%	39,5%
Rzadko	N	7	21	18	3	49
	%	13,5%	21,9%	15,7%	8,3%	16,4%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	2	9	4	1	16
	%	3,8%	9,4%	3,5%	2,8%	5,4%
Ogółem	N	52	96	115	36	299
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Przyjrzyjmy się teraz jakie znacznie mają scharakteryzowane wcześniej wskaźniki funkcjonowania psychospołecznego z punktu widzenia pracy zawodowej. Pracę chcą podjąć częściej niepełnosprawni o większej chęci życia, mniejszych problemach emocjonalnych i większym zakresie zainteresowań (tab. 51). Chęć podjęcia pracy zawodowej wiąże się też z częstością kontaktów towarzyskich: im częstsze są te kontakty, tym częściej pojawia się chęć podjęcia pracy zawodowej (tab. 52). Ale możliwe jest też inne rozumowanie: osoby chcące podjąć pracę, częściej dążą do kontaktów towarzyskich. Tak czy inaczej, związek między tymi zmiennymi istnieje.

Tab.51: Chęć podjęcia pracy zawodowej według skali chęci życia, indeksu stanu emocjonalnego i indeksu zainteresowania				
Chęć podjęcia pracy zawodowej		Skala chęci życia	Indeks stanu emocjonalnego	Indeks zainteresowania
Tak	Średnia	8,1238	1,3428	1,4092
	N	105	97	109
	Odchylenie standardowe	1,82238	,31627	,22050
Nie	Średnia	7,3878	1,4333	1,5469
	N	49	45	49
	Odchylenie standardowe	1,80065	,29867	,21321
Ogółem	Średnia	7,8896	1,3715	1,4209
	N	154	142	158
	Odchylenie standardowe	1,84200	,31261	,21829

Źródło: opracowanie własne

Tab.52: Chęć podjęcia pracy zawodowej według częstości spotkań ze znajomymi						
		Częstość spotkań ze znajomymi				Ogółem
		Często	Przeciętnie	Rzadko	TRUDNO POWIEDZIEĆ	
Tak	N	50	39	16	4	109
	%	78,1%	63,9%	57,1%	57,1%	68,1%
Nie	N	14	22	12	3	51
	%	21,9%	36,1%	42,9%	42,9%	31,9%
Ogółem	N	64	61	28	7	160
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

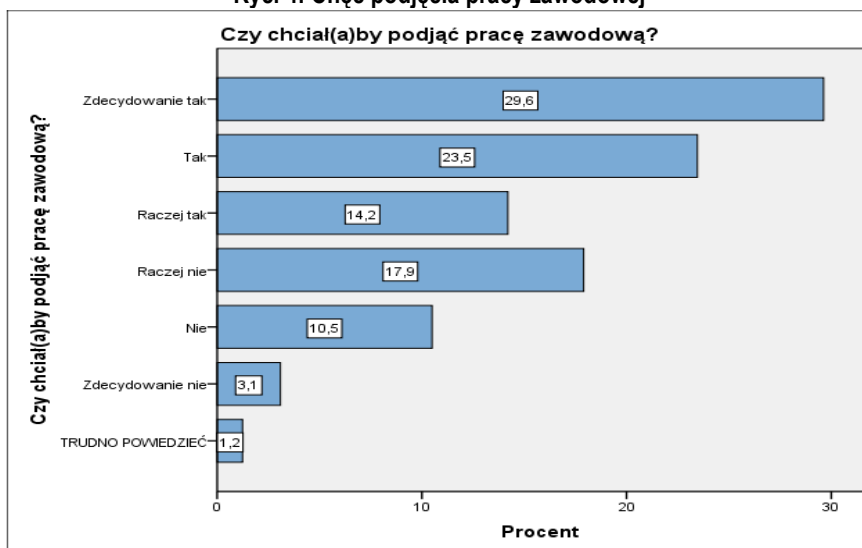
Źródło: opracowanie własne

Podsumowując, ok. 1/4 niepracujących niepełnosprawnych doświadczyła niechęci ze strony osób w pełni sprawnych, nie wpływa to jednak na chęć podjęcia pracy zawodowej. Wpływają natomiast: stan emocjonalny, stopień zainteresowania światem zewnętrznym, chęć życia, a więc czynniki charakteryzujące samych niepełnosprawnych. Istotne znaczenie w tym kontekście ma też częstość pozytywnych kontaktów z otoczeniem (spotkania towarzyskie).

### Motywy skłaniające do poszukiwania pracy

Celem analiz zawartych w tym rozdziale będzie uzyskanie odpowiedzi na dwa główne pytania: jaka część niepracujących niepełnosprawnych chce podjąć pracę zawodową i – co ich do tego skłania? Zaczniemy od kwestii pierwszej. Łącznie, pracę chciałoby podjąć 67,3% niepracujących niepełnosprawnych, w tym: 29,6% - zdecydowanie. Nie chce pracować 31,5%, w tym tylko 3,1% - zdecydowanie (ryc. 4).

Ryc. 4: Chęć podjęcia pracy zawodowej



Źródło: opracowanie własne

Częściej chcą pracować zawodowo osoby niepełnosprawne intelektualnie lub psychicznie (73,9%), nieco rzadziej – niepełnosprawni ze schorzeniami narządów ruchu lub narządów wewnętrznych (68,4%) oraz osoby z niepełnosprawnością narządów zmysłów (62,2%) (tab. 53).

Tab.53: Chęć podjęcia pracy zawodowej według rodzaju niepełnosprawności

	Niepełnosprawność			Ogółem	
	Narządów zmysłów	Narządów ruchu lub wewnętrznych	Intelektualna lub psychiczna		
Zdecydowanie tak	N	10	24	11	45
	%	26,3%	32,4%	23,9%	28,5%
Tak	N	9	13	16	38
	%	23,7%	17,6%	34,8%	24,1%
Raczej tak	N	7	9	7	23
	%	18,4%	12,2%	15,2%	14,6%
Raczej nie	N	5	15	9	29
	%	13,2%	20,3%	19,6%	18,4%
Nie	N	5	10	1	16
	%	13,2%	13,5%	2,2%	10,1%
Zdecydowanie nie	N	2	2	1	5
	%	5,3%	2,7%	2,2%	3,2%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	0	1	1	2
	%	,0%	1,4%	2,2%	1,3%
Ogółem	N	38	74	46	158
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Pracować zawodowo częściej chcą osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (86%), niż ze stopniem umiarkowanym (63,5%) lub znacznym (60%) oraz mężczyźni (70,7%) niż kobiety

(62,8%) (tab. 54, 55). Istnieje też wyraźna, liniowa zależność między chęcią podjęcia pracy i wiekiem: gotowość podjęcia pracy jest tym większa im młodszy wiek (od 45,7% w grupie najstarszej, w wieku 56 lat lub więcej, 61-64% w grupie osób w wieku od 36 do 55 lat, 74,2% w grupie wiekowej 26 – 35 lat, aż do 92,3 w wieku do 25 lat) (tab. 56).

Pracę częściej pragną podjąć niepracujący niepełnosprawni z wykształceniem zawodowym (73%) lub wyższym (68%), nieco rzadziej – z wykształceniem podstawowym (65,2%) lub średnim (63,9%) (tab. 57).

Tab.54: Chęć podjęcia pracy zawodowej według stopnia niepełnosprawności						
		Stopień niepełnosprawności				Ogółem
		Stopień znaczny	Stopień umiarkowany	Stopień lekki	NIE WIE	
Zdecydowanie tak	N	12	24	12	0	48
	%	30,0%	28,2%	33,3%	,0%	29,6%
Tak	N	5	21	12	0	38
	%	12,5%	24,7%	33,3%	,0%	23,5%
Raczej tak	N	7	9	7	0	23
	%	17,5%	10,6%	19,4%	,0%	14,2%
Raczej nie	N	9	18	2	0	29
	%	22,5%	21,2%	5,6%	,0%	17,9%
Nie	N	5	9	2	1	17
	%	12,5%	10,6%	5,6%	100,0%	10,5%
Zdecydowanie nie	N	2	2	1	0	5
	%	5,0%	2,4%	2,8%	,0%	3,1%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	0	2	0	0	2
	%	,0%	2,4%	,0%	,0%	1,2%
Ogółem	N	40	85	36	1	162
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Tab.55: Chęć podjęcia pracy zawodowej według płci				
		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
Zdecydowanie tak	N	26	22	48
	%	28,3%	31,4%	29,6%
Tak	N	23	15	38
	%	25,0%	21,4%	23,5%
Raczej tak	N	16	7	23
	%	17,4%	10,0%	14,2%
Raczej nie	N	12	17	29
	%	13,0%	24,3%	17,9%
Nie	N	12	5	17
	%	13,0%	7,1%	10,5%
Zdecydowanie nie	N	2	3	5
	%	2,2%	4,3%	3,1%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	1	1	2
	%	1,1%	1,4%	1,2%
Ogółem	N	92	70	162
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Tab.56: Chęć podjęcia pracy zawodowej według kategorii wieku							
		Kategorie wieku					Ogółem
		-25	26-35	36-45	46-55	56-	
Zdecydowanie tak	N	11	10	7	13	7	48
	%	42,3%	32,3%	28,0%	29,5%	20,0%	29,8%
Tak	N	10	13	4	6	5	38
	%	38,5%	41,9%	16,0%	13,6%	14,3%	23,6%
Raczej tak	N	3	3	5	8	4	23
	%	11,5%	9,7%	20,0%	18,2%	11,4%	14,3%
Raczej nie	N	2	5	8	6	8	29
	%	7,7%	16,1%	32,0%	13,6%	22,9%	18,0%
Nie	N	0	0	1	7	8	16
	%	,0%	,0%	4,0%	15,9%	22,9%	9,9%
Zdecydowanie nie	N	0	0	0	2	3	5
	%	,0%	,0%	,0%	4,5%	8,6%	3,1%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	0	0	0	2	0	2
	%	,0%	,0%	,0%	4,5%	,0%	1,2%
Ogółem	N	26	31	25	44	35	161
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Tab.57: Chęć podjęcia pracy zawodowej według poziomu wykształcenia							
		Poziom wykształcenia				Ogółem	
		Podstawowe	Zawodowe	Średnie	Wyższe		
Zdecydowanie tak	N	4	19	16	9	48	
	%	17,4%	36,5%	26,2%	36,0%	29,8%	
Tak	N	7	10	17	4	38	
	%	30,4%	19,2%	27,9%	16,0%	23,6%	
Raczej tak	N	4	9	6	4	23	
	%	17,4%	17,3%	9,8%	16,0%	14,3%	
Raczej nie	N	4	7	13	4	28	
	%	17,4%	13,5%	21,3%	16,0%	17,4%	
Nie	N	2	6	6	3	17	
	%	8,7%	11,5%	9,8%	12,0%	10,6%	
Zdecydowanie nie	N	2	1	2	0	5	
	%	8,7%	1,9%	3,3%	,0%	3,1%	
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	0	0	1	1	2	
	%	,0%	,0%	1,6%	4,0%	1,2%	
Ogółem	N	23	52	61	25	161	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Źródło: opracowanie własne

Poszukując motywów gotowości do podjęcia pracy zawodowej trzeba zwrócić uwagę na sytuację finansową: osoby chcące podjąć pracę zawodową cechuje gorsza sytuacja finansowa (wyższy indeks ubóstwa), niż te, które nie wyrażają zainteresowania wykonywania pracy zawodowej. Potwierdza to także analiza subiektywnej oceny swojej sytuacji finansowej: pracę zawodową chce podjąć 82,4% osób będących w bardzo złej sytuacji finansowej, 71,9% - będących w złej sytuacji finansowej, 60,8% - będących w przeciętnej sytuacji finansowej i tylko 50% osób będących w bardzo dobrej sytuacji finansowej. Ten liniowy trend zakłóca jedynie stosunkowo wysoki odsetek (74,2%) osób w dobrej sytuacji finansowej, także pragnących podjąć pracę (tab.58,59).

Tab.58: Indeks ubóstwa według chęci podjęcia pracy zawodowej			
Chęć podjęcia pracy zawodowej	Średnia indeksu	N	Odchylenie standardowe
Tak	1,6013	102	,43001
Nie	1,6957	46	,38378
Ogółem	1,6306	148	,41719

Źródło: opracowanie własne



Tab.59: Chęć podjęcia pracy zawodowej według oceny własnej sytuacji finansowej								
		Ocena własnej sytuacji finansowej						Ogółem
		Bardzo dobra	Dobra	Przeciętna	Zła	Bardzo zła	TRUDNO POWIE-DZIEĆ	
Tak	N	2	23	45	23	14	2	109
	%	50,0%	74,2%	60,8%	71,9%	82,4%	100,0%	68,1%
Nie	N	2	8	29	9	3	0	51
	%	50,0%	25,8%	39,2%	28,1%	17,6%	,0%	31,9%
Ogółem	N	4	31	74	32	17	2	160
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Motywy skłaniające osoby niepełnosprawne do przyjęcia postawy gotowości podjęcia pracy zawodowej sprowadzają się do trzech głównych grup: głównym, najczęstszym motywem jest chęć samodzielnego zarabiania na życie (63,2%), zaś kolejne, ale znacznie rzadsze to – chęć bycia wśród ludzi (17,5%) oraz przymus spowodowany złą sytuacją finansową (12,3%).

Samodzielne zarabianie na życie, to potrzeba szeroko rozumianej samodzielności – tak bardzo pożądana przez wielu niepełnosprawnych. Nic więc dziwnego, iż jest to najczęstszy motyw skłaniający osoby niepełnosprawne do podjęcia pracy zawodowej.

Tab.60: Przyczyny gotowości do podjęcia pracy zawodowej - według płci				
		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
Chciałby samodzielnie zarabiać na życie	N	53	55	108
	%	61,6%	64,7%	63,2%
Chciałby być wśród ludzi	N	17	13	30
	%	19,8%	15,3%	17,5%
Namawia do tego rodzina lub inne osoby	N	4	1	5
	%	4,7%	1,2%	2,9%
Zmusza do tego trudna sytuacja finansowa	N	8	13	21
	%	9,3%	15,3%	12,3%
INNA ODPOWIEDŹ	N	3	2	5
	%	3,5%	2,4%	2,9%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	1	1	2
	%	1,2%	1,2%	1,2%
Ogółem	N	86	85	171
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Motyw ten tylko minimalnie częściej jest podawany przez kobiety niż przez mężczyzn (odpowiednio: 64,7% i 61,6%) (tab. 60). Mężczyźni częściej chcą podjąć pracę zawodową, ponieważ chcieliby być wśród ludzi (odpowiednio: 19,8% i 15,3%), natomiast kobiety częściej są zmuszane do tego przez trudną sytuację finansową (odpowiednio: 15,3% i 9,3%).

Tab.61: Przyczyny gotowości do podjęcia pracy zawodowej - według kategorii wieku								
		Kategorie wieku					Ogółem	
		-25	26-35	36-45	46-55	56-		
Chciałby samodzielnie zarabiać na życie	N	59	19	9	12	9	108	
	%	73,8%	61,3%	52,9%	44,4%	56,3%	63,2%	
Chciałby być wśród ludzi	N	14	8	3	4	1	30	
	%	17,5%	25,8%	17,6%	14,8%	6,3%	17,5%	
Namawia do tego rodzina lub inne osoby	N	2	0	1	2	0	5	
	%	2,5%	,0%	5,9%	7,4%	,0%	2,9%	
Zmusza do tego trudna sytuacja finansowa	N	3	4	2	8	4	21	
	%	3,8%	12,9%	11,8%	29,6%	25,0%	12,3%	
INNA ODPOWIEDŹ	N	1	0	1	1	2	5	
	%	1,3%	,0%	5,9%	3,7%	12,5%	2,9%	
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	1	0	1	0	0	2	
	%	1,3%	,0%	5,9%	,0%	,0%	1,2%	
Ogółem	N	80	31	17	27	16	171	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Źródło: opracowanie własne

Motyw samodzielności najczęściej pojawia się u najmłodszych niepełnosprawnych (w wieku do 25 lat stanowi 73,8%), rzadziej w wieku od 26 do 35 lat (61,3%) oraz w wieku od 36 do 45 lat (52,9%) i najrzadziej – w wieku 46 do 55 lat (44,4%) (tab. 76). W tym ostatnim przypadku dużego znaczenia nabiera trudna sytuacja finansowa (29,4%), której rola stopniowo rośnie wraz z wiekiem. Motyw, którym jest chęć bycia z ludźmi stopniowo traci na znaczeniu wraz z wiekiem (od 25,8% w wieku 26-35 lat, do 14,8% w wieku 46-55 lat). Wśród najmłodszych motyw ten pojawia się nieco rzadziej (17,5%), prawdopodobnie dlatego, iż wiele osób z tej kategorii wiekowej wciąż mieszka wspólnie z rodziną pochodzenia. Gdy chodzi o osoby najstarsze (powyżej 56 roku życia), to motyw samodzielności pojawia się relatywnie rzadziej niż w innych kategoriach wiekowych (za wyjątkiem grupy 46-55 lat), zaś motyw finansowy - stosunkowo często (25%).

Tab.62: Przyczyny gotowości do podjęcia pracy zawodowej - według poziomu wykształcenia						
		Poziom wykształcenia				Ogółem
		Podstawowe	Zawodowe	Średnie	Wyższe	
Chciałby samodzielnie zarabiać na życie	N	22	27	49	10	108
	%	73,3%	52,9%	72,1%	45,5%	63,2%
Chciałby być wśród ludzi	N	4	9	10	7	30
	%	13,3%	17,6%	14,7%	31,8%	17,5%
Namawia do tego rodzina lub inne osoby	N	1	2	2	0	5
	%	3,3%	3,9%	2,9%	,0%	2,9%
Zmusza do tego trudna sytuacja finansowa	N	3	9	6	3	21
	%	10,0%	17,6%	8,8%	13,6%	12,3%
INNA ODPOWIEDŹ	N	0	4	0	1	5
	%	,0%	7,8%	,0%	4,5%	2,9%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	0	0	1	1	2
	%	,0%	,0%	1,5%	4,5%	1,2%
Ogółem	N	30	51	68	22	171
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Motyw samodzielności pojawia się rzadziej wśród niepełnosprawnych posiadających wykształcenie wyższe (45,5%), niż wśród osób nie posiadających wyższego wykształcenia, szczególnie zaś wśród osób z wykształceniem podstawowym lub średnim (ok.72-73%). W grupie osób z wykształceniem wyższym relatywnie najczęściej pojawia się motyw bycia z ludźmi (31,8% w porównaniu z 13-18% w pozostałych kategoriach wykształcenia) (tab. 62).

Tab.63: Przyczyny gotowości do podjęcia pracy zawodowej - według rodzaju niepełnosprawności					
		Niepełnosprawność			Ogółem
		Narządów zmysłów	Narządów ruchu lub wewnętrznych	Intelektualna lub psychiczna	
Chciałby samodzielnie zarabiać na życie	N	29	38	37	104
	%	67,4%	60,3%	61,7%	62,7%
Chciałby być wśród ludzi	N	7	11	12	30
	%	16,3%	17,4%	20,0%	18,1%
Namawia do tego rodzina lub inne osoby	N	0	3	2	5
	%	,0%	4,8%	3,3%	3,0%
Zmusza do tego trudna sytuacja finansowa	N	5	8	8	21
	%	11,6%	12,7%	13,3%	12,7%
INNA ODPOWIEDŹ	N	1	3	1	5
	%	2,3%	4,8%	1,7%	3,0%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	1	0	0	1
	%	2,3%	,0%	,0%	,6%
Ogółem	N	43	63	60	166
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Motyw samodzielności nieco częściej pojawia się wśród osób z niepełnosprawnością narządów zmysłów (67,4%) niż w przypadku pozostałych niepełnosprawnych (ok.60-62%), natomiast motyw „społeczny” (chęć bycia wśród ludzi) nieco częściej pojawia się u niepełnosprawnych intelektualnie lub psychicznie (20%) niż wśród pozostałych (ok. 16-17%) (tab. 63).

Tab.64: Przyczyny gotowości do podjęcia pracy zawodowej - według pracy zawodowej w przeszłości

	N	Praca zawodowa w przeszłości		Ogółem
		Pracował	Nie pracował	
Chciałby samodzielnie zarabiać na życie	N	23	75	98
	%	52,3%	69,4%	64,5%
Chciałby być wśród ludzi	N	6	20	26
	%	13,6%	18,5%	17,1%
Namawia do tego rodzina lub inne osoby	N	1	4	5
	%	2,3%	3,7%	3,3%
Zmusza do tego trudna sytuacja finansowa	N	10	7	17
	%	22,7%	6,5%	11,2%
INNA ODPOWIEDŹ	N	3	1	4
	%	6,8%	,9%	2,6%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	1	1	2
	%	2,3%	,9%	1,3%
Ogółem	N	44	108	152
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Wśród byłych pracowników rzadziej niż wśród osób nie posiadających doświadczenia zawodowego pojawia się motyw samodzielności (odpowiednio: 52,3% i 69,4%) oraz bycia wśród ludzi (odpowiednio: 13,6% i 18,5%), natomiast częściej – motyw trudnej sytuacji finansowej (odpowiednio: 22,7% i 6,5%) (tab. 64). Być może dlatego, iż osoby, które mają już za sobą doświadczenia zawodowe należą zwykle do nieco starszych kategorii wieku – z wszelkimi tego skutkami, omówionymi już wcześniej.

Podsumowując, najczęstszym motywem skłaniającym osoby niepełnosprawne do pragnienia podjęcia pracy zawodowej jest motyw samodzielnego zarabiania na życie. Dominuje on we wszystkich analizach, niezależnie od płci, poziomu wykształcenia, wieku, doświadczeń zawodowych i rodzaju niepełnosprawności.

### Preferencje dotyczące zakładu pracy i warunków zatrudnienia

Tych niepełnosprawnych, którzy chcieliby podjąć pracę zawodową, zapytano o ich preferencje dotyczące warunków zatrudnienia. Przede wszystkim – w jakiej formie chcieliby wykonywać pracę? A następnie – szereg szczegółowych zagadnień dotyczących takich kwestii jak np. długość czasu pracy, wysokość wynagrodzenia, wielkość i skład zespołu współpracowników, itp.

Niepełnosprawni najczęściej chcieliby pracować w „zwykłym” zakładzie pracy (47,5%), rzadziej – w zakładzie pracy chronionej (22,3%). 14% chciałoby rozpocząć własną działalność gospodarczą, zaś 7,3% - pracować w domu (praca chałupnicza).

Tab.65: Preferowany sposób wykonywania pracy zawodowej według Stopień niepełnosprawności						
		Stopień niepełnosprawności				Ogółem
		Stopień znaczny	Stopień umiarkowany	Stopień lekki	NIE WIE	
W „zwykłym” zakładzie pracy	N	16	39	26	4	85
	%	41,0%	48,8%	46,4%	100,0%	47,5%
W zakładzie pracy chronionej	N	11	17	12	0	40
	%	28,2%	21,3%	21,4%	,0%	22,3%
W domu (praca chałupnicza)	N	3	5	5	0	13
	%	7,7%	6,3%	8,9%	,0%	7,3%
Własna działalność gospodarczą	N	5	12	8	0	25
	%	12,8%	15,0%	14,3%	,0%	14,0%
INNA ODPOWIEDŹ	N	1	1	0	0	2
	%	2,6%	1,3%	,0%	,0%	1,1%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	3	6	5	0	14
	%	7,7%	7,5%	8,9%	,0%	7,8%
Ogółem	N	39	80	56	4	179
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

W zakładzie pracy chronionej nieco częściej chciałyby pracować osoby ze znacznym stopniu niepełnosprawności (28,2%), niż osoby z umiarkowanym lub lekkim stopniem niepełnosprawności (ok.21%) (tab. 65).

Tab.66: Preferowany sposób wykonywania pracy zawodowej według płci				
		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
W „zwykłym” zakładzie pracy	N	37	48	85
	%	42,5%	52,2%	47,5%
W zakładzie pracy chronionej	N	24	16	40
	%	27,6%	17,4%	22,3%
W domu (praca chałupnicza)	N	6	7	13
	%	6,9%	7,6%	7,3%
Własna działalność gospodarczą	N	12	13	25
	%	13,8%	14,1%	14,0%
INNA ODPOWIEDŹ	N	2	0	2
	%	2,3%	,0%	1,1%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	6	8	14
	%	6,9%	8,7%	7,8%
Ogółem	N	87	92	179
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

W „zwykłym” zakładzie pracy częściej chciałyby pracować kobiety niż mężczyźni (odpowiednio: 52,2% i 42,5%), zaś w zakładzie pracy chronionej – odwrotnie, częściej mężczyźni niż kobiety (odpowiednio: 27,6% i 17,4%) (tab. 66).

Osoby młodsze chętniej rozpoczęłyby własną działalność gospodarczą lub podjęłyby pracę

w „zwykłym” zakładzie pracy, natomiast osoby starsze – chętniej pracowałyby w domu lub w zakładzie pracy chronionej (tab. 67).

**Tab.67: Preferowany sposób wykonywania pracy zawodowej według średniej wieku**

Preferowany sposób wykonywania pracy zawodowej	Średnia wieku	N	Odchylenie standardowe
W „zwykłym” zakładzie pracy	31,6118	85	13,38095
W zakładzie pracy chronionej	38,4000	40	14,60558
W domu (praca chałupnicza)	39,5385	13	14,72308
Rozpocząć własną działalność gospodarczą	27,6800	25	10,19281
INNA ODPOWIEDŹ	42,0000	2	14,14214
TRUDNO POWIEDZIEĆ	29,7857	14	13,19778
Ogółem	33,1285	179	13,78324

Źródło: opracowanie własne

Im wyższy poziom wykształcenia, tym częściej osoby niepełnosprawne chciałyby znaleźć zatrudnienie w „zwykłym” zakładzie pracy (od 43,3% wśród osób z wykształceniem podstawowym, do 52,2% wśród osób z wykształceniem wyższym) (tab. 68). Jednak niepełnosprawni z wykształceniem wyższym stosunkowo często chcieliby też być zatrudnieni w zakładzie pracy chronionej (26,1%). Z wcześniejszych analiz pamiętamy jednak, że niepełnosprawni z wyższym wykształceniem to często osoby starsze oraz mające poważne problemy ze zdrowiem. Być może właśnie ta część – mimo wysokich kwalifikacji, preferuje jednak zatrudnienie w zakładzie pracy chronionej. Własną działalność gospodarczą częściej niż pozostałe rozpoczęłyby osoby z wykształceniem średnim (odpowiednio: 20,8% i ok. 7-13%).

**Tab.68: Preferowany sposób wykonywania pracy zawodowej według poziomu wykształcenia**

		Poziom wykształcenia				Ogółem
		Podstawowe	Zawodowe	Średnie	Wyższe	
W „zwykłym” zakładzie pracy	N	13	24	36	12	85
	%	43,3%	44,4%	50,0%	52,2%	47,5%
W zakładzie pracy chronionej	N	7	17	10	6	40
	%	23,3%	31,5%	13,9%	26,1%	22,3%
W domu (praca chałupnicza)	N	3	2	6	2	13
	%	10,0%	3,7%	8,3%	8,7%	7,3%
Własna działalność gospodarczą	N	4	4	15	2	25
	%	13,3%	7,4%	20,8%	8,7%	14,0%
INNA ODPOWIEDŹ	N	0	0	2	0	2
	%	,0%	,0%	2,8%	,0%	1,1%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	3	7	3	1	14
	%	10,0%	13,0%	4,2%	4,3%	7,8%
Ogółem	N	30	54	72	23	179
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

W „zwykłym” zakładzie pracy częściej chcą być zatrudnione osoby z niepełnosprawnością narządów ruchu lub narządów wewnętrznych (55,1%) niż niepełnosprawni intelektualnie lub

psychicznie (45,9%) i osoby z niepełnosprawnością narządów zmysłów (38,6%) (tab. 69). Natomiast w zakładzie pracy chronionej częściej chciałyby pracować osoby z niepełnosprawnością narządów ruchu lub narządów wewnętrznych (24,6%) oraz z niepełnosprawnością intelektualną lub psychiczną (23%) niż osoby z niepełnosprawnością narządów zmysłów (15,9%). Własną działalność gospodarczą częściej chciałyby rozpocząć osoby z osoby z niepełnosprawnością narządów zmysłów (25% w porównaniu z ok. 10% w przypadku pozostałych niepełnosprawnych).

Tab.69: Preferowany sposób wykonywania pracy zawodowej według rodzaju niepełnosprawności

		Niepełnosprawność			Ogółem
		Narządów zmysłów	Narządów ruchu lub wewnętrznych	Intelektualna lub psychiczna	
W „zwykłym” zakładzie pracy	N	17	38	28	83
	%	38,6%	55,1%	45,9%	47,7%
W zakładzie pracy chronionej	N	7	17	14	38
	%	15,9%	24,6%	23,0%	21,8%
W domu (praca chałupnicza)	N	4	4	5	13
	%	9,1%	5,8%	8,2%	7,5%
Rozpocząć własną działalność gospodarczą	N	11	7	6	24
	%	25,0%	10,1%	9,8%	13,8%
INNA ODPOWIEDŹ	N	0	1	1	2
	%	,0%	1,4%	1,6%	1,1%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	5	2	7	14
	%	11,4%	2,9%	11,5%	8,0%
Ogółem	N	44	69	61	174
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Niepełnosprawni częściej chcieliby pracować w zakładzie państwowym (53,9%) niż prywatnym (28,1%). Być może dlatego, iż w opinii części pracowników, praca w zakładzie państwowym jest pewniejsza, bardziej stabilna, a przywileje, którymi się cieszą niepełnosprawni – częściej respektowane.

W państwowym zakładzie pracy częściej chciałyby się zatrudnić osoby z wykształceniem wyższym (76,9%) niż podstawowym lub zawodowym (ok. 54-58%) oraz średnim (43,2%) (tab. 70).

Tab.70: Preferowane zatrudnienie w państwowym czy w prywatnym zakładzie według poziomu wykształcenia						
		Poziom wykształcenia				Ogółem
		Podstawowe	Zawodowe	Średnie	Wyższe	
W państwowym zakładzie pracy	N	7	15	16	10	48
	%	53,8%	57,7%	43,2%	76,9%	53,9%
W prywatnym zakładzie pracy	N	5	5	13	2	25
	%	38,5%	19,2%	35,1%	15,4%	28,1%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	1	6	8	1	16
	%	7,7%	23,1%	21,6%	7,7%	18,0%
Ogółem	N	13	26	37	13	89
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Przejdźmy teraz do analizy preferencji w zakresie warunków zatrudnienia (tab. 71). Niepełnosprawni najczęściej preferują pracę we współpracy z innymi ludźmi, ale w niewielkim zespole (56%), rzadziej – we współpracy z ludźmi a dużym zespole (29,5%), sporadycznie – preferują pracę indywidualną (10,8%). Tę ostatnią opcję częściej preferują mężczyźni niż kobiety (odpowiednio: 16% i 5,9%), które z kolei częściej niż mężczyźni wolą pracować w dużych zespołach (odpowiednio: 35,3% i 23,5%).

Tab.71: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - wielkość zespołu współpracowników według płci				
		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
We współpracy z innymi ludźmi - w dużym zespole	N	19	30	49
	%	23,5%	35,3%	29,5%
We współpracy z innymi ludźmi - w niewielkim zespole	N	45	48	93
	%	55,6%	56,5%	56,0%
Indywidualnie	N	13	5	18
	%	16,0%	5,9%	10,8%
INNA ODPOWIEDŹ	N	2	1	3
	%	2,5%	1,2%	1,8%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	2	1	3
	%	2,5%	1,2%	1,8%
Ogółem	N	81	85	166
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Im większy stopień niepełnosprawności, tym częściej preferowana jest praca w małych zespołach (od 47,1% w przypadku stopnia lekkiego, przez 58,7% przy stopniu umiarkowanym, do 66,7% przy stopniu znacznym), zaś tym rzadziej – w dużych zespołach (od 39,2% w przypadku stopnia lekkiego, przez 28% przy stopniu umiarkowanym, do 19,4% przy stopniu znacznym) (tab. 72).



Tab.72: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - wielkość zespołu współpracowników według stopnia niepełnosprawności						
		Stopień niepełnosprawności				Ogółem
		Stopień znaczny	Stopień umiarkowany	Stopień lekki	NIE WIE	
We współpracy z innymi ludźmi - w dużym zespole	N	7	21	20	1	49
	%	19,4%	28,0%	39,2%	25,0%	29,5%
We współpracy z innymi ludźmi - w niewielkim zespole	N	24	44	24	1	93
	%	66,7%	58,7%	47,1%	25,0%	56,0%
Indywidualnie	N	3	6	7	2	18
	%	8,3%	8,0%	13,7%	50,0%	10,8%
INNA ODPOWIEDŹ	N	1	2	0	0	3
	%	2,8%	2,7%	,0%	,0%	1,8%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	1	2	0	0	3
	%	2,8%	2,7%	,0%	,0%	1,8%
Ogółem	N	36	75	51	4	166
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Niepełnosprawni pragnący podjąć pracę zawodową, najczęściej chcieliby ją wykonywać w grupach mieszanych, złożonych z kobiet i mężczyzn (75,2%) niż w zespołach złożonych z osób tej samej płci (13,5%) (tab. 73). Kobiety nieco częściej niż mężczyźni chcą pracować w zespołach mieszanych (odpowiednio: 77,8% i 71,3%), ale także częściej pragną pracować w grupach pracowniczych złożonych z osób tej samej płci (odpowiednio: 16,5% i 10%). Ten pozorny paradoks wynika z tego, iż znaczna część mężczyzn wybrała inną odpowiedź (najczęściej było to stwierdzenie typu: „to nie ma znaczenia”) lub też nie mieli oni zdania na ten temat (łącznie daje to niemal 19%).

Tab.73: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - płeć współpracowników według płci				
		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
W zespole złożonym z osób tej samej płci	N	8	14	22
	%	10,0%	16,5%	13,3%
W zespole złożonym z kobiet i mężczyzn	N	57	67	124
	%	71,3%	78,8%	75,2%
INNA ODPOWIEDŹ	N	9	2	11
	%	11,3%	2,4%	6,7%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	6	2	8
	%	7,5%	2,4%	4,8%
Ogółem	N	80	85	165
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Niepełnosprawni najczęściej chcieliby pracować w grupie złożonej zarówno z osób niepełnosprawnych jak też w pełni sprawnych (72,6%), dużo rzadziej – w grupie osób w pełni sprawnych (11,6%) oraz w grupie osób niepełnosprawnych (9,1%) (tab. 74). Kobiety częściej niż mężczyźni preferują pracę w grupach mieszanych (odpowiednio: 78,6% i 66,3%), zaś mężczyźni częściej niż kobiety chcieliby pracować w grupie w pełni sprawnych (odpowiednio: 15% i 8,3%) lub w grupie niepełnosprawnych (odpowiednio: 11,3% i 7,1%).

**Tab.74: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - poziom sprawności współpracowników według płci**

	Płeć		Ogółem	
	Mężczyzna	Kobieta		
W grupie osób niepełnosprawnych	N	9	6	15
	%	11,3%	7,1%	9,1%
W grupie osób w pełni sprawnych	N	12	7	19
	%	15,0%	8,3%	11,6%
W grupie złożonej zarówno z osób niepełnosprawnych jak też w pełni sprawnych	N	53	66	119
	%	66,3%	78,6%	72,6%
INNA ODPOWIEDŹ	N	3	0	3
	%	3,8%	,0%	1,8%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	3	5	8
	%	3,8%	6,0%	4,9%
Ogółem	N	80	84	164
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Pracę w grupie mieszanej najczęściej preferują osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (83,3%, w porównaniu z 74,3% w przypadku osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności i 62% - z lekkim stopniem niepełnosprawności) (tab. 75). Jednocześnie jest to kategoria osób niepełnosprawnych najczęściej odrzucających inne rozwiązania. Wydaje się, że jest to bardzo mocny argument potwierdzający, iż niepełnosprawni – nawet, a może lepiej użyć słowa – zwłaszcza najbardziej poszkodowani na zdrowiu, a więc najbardziej „oddaleni” (pod wieloma względami) od reszty (w pełni sprawnej) społeczeństwa, chcą znaleźć sobie miejsce w tym społeczeństwie, a nie obok niego. Nie chcą ani zamykać się w „gettocie” niepełnosprawnych, ani „uciekać” od innych osób niepełnosprawnych.

**Tab.75: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - poziom sprawności współpracowników według stopnia niepełnosprawności**

		Stopień niepełnosprawności				Ogółem
		Stopień znaczny	Stopień umiarkowany	Stopień lekki	NIE WIE	
W grupie osób niepełnosprawnych	N	3	7	5	0	15
	%	8,3%	9,5%	10,0%	,0%	9,1%
W grupie osób w pełni sprawnych	N	2	10	6	1	19
	%	5,6%	13,5%	12,0%	25,0%	11,6%
W grupie złożonej zarówno z osób niepełnosprawnych jak też w pełni sprawnych	N	30	55	31	3	119
	%	83,3%	74,3%	62,0%	75,0%	72,6%
INNA ODPOWIEDŹ	N	1	0	2	0	3
	%	2,8%	,0%	4,0%	,0%	1,8%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	0	2	6	0	8
	%	,0%	2,7%	12,0%	,0%	4,9%
Ogółem	N	36	74	50	4	164
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Gdy chodzi o preferowany czas pracy, to najczęściej niepełnosprawni chcieliby pracować 6 godzin dziennie (40,8%) lub 8 godzin dziennie (38,5%), znacznie rzadziej – 4 godziny (14,5%).

Płeć nie różnicuje z znaczącym stopniu preferencji w zakresie czasu pracy (tab. 76). Jedynie nieco częściej 6 godzin chciałyby pracować kobiety niż mężczyźni (odpowiednio: 42,4% i 39,1%), a mężczyźni nieco częściej chcieliby pracować 8 godzin (odpowiednio: 40,2% i 37%).

**Tab.76: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - liczba godzin pracy dziennie według płci**

		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
2 godziny	N	1	1	2
	%	1,1%	1,1%	1,1%
4 godziny	N	12	14	26
	%	13,8%	15,2%	14,5%
6 godzin	N	34	39	73
	%	39,1%	42,4%	40,8%
8 godzin	N	35	34	69
	%	40,2%	37,0%	38,5%
INNA ODPOWIEDŹ	N	3	2	5
	%	3,4%	2,2%	2,8%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	2	2	4
	%	2,3%	2,2%	2,2%
Ogółem	N	87	92	179
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Natomiast stopień niepełnosprawności różnicuje preferowaną liczbą godzin pracy (tab. 77). 8 godzin chciałyby pracować częściej osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (42,9% w porównaniu z ok. 35-36% w przypadku pozostałych). 6 godzin częściej chciałyby pracować osoby z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności (ok. 41-46% w porównaniu z 33,9%, w przypadku osób ze stopniem lekkim).

Tab.77: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - liczba godzin pracy dziennie według stopnia niepełnosprawności							
		Stopień niepełnosprawności				Ogółem	
		Stopień znaczny	Stopień umiarkowany	Stopień lekki	NIE WIE		
2 godziny	N	1	0	1	0	2	
	%	2,6%	,0%	1,8%	,0%	1,1%	
4 godziny	N	6	12	8	0	26	
	%	15,4%	15,0%	14,3%	,0%	14,5%	
6 godzin	N	16	37	19	1	73	
	%	41,0%	46,3%	33,9%	25,0%	40,8%	
8 godzin	N	14	28	24	3	69	
	%	35,9%	35,0%	42,9%	75,0%	38,5%	
INNA ODPOWIEDŹ	N	1	2	2	0	5	
	%	2,6%	2,5%	3,6%	,0%	2,8%	
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	1	1	2	0	4	
	%	2,6%	1,3%	3,6%	,0%	2,2%	
Ogółem	N	39	80	56	4	179	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Źródło: opracowanie własne

Kolejnym zagadnieniem były preferencje niepełnosprawnych w zakresie długości tygodnia pracy (tab. 78). Najczęściej (74,3%) niepełnosprawni chcieliby pracować w pełnym wymiarze, czyli 5 dni w tygodniu, jedynie 11,2% chciałoby pracować 4 dni, a 8,4% - tylko 3 dni w tygodniu. Pełny wymiar pracy tygodniowo nieco częściej preferują kobiety niż mężczyźni (odpowiednio: 78,3% i 70,1%). Mężczyźni częściej chcieliby pracować 4 dni w tygodniu (odpowiednio: 14,9% i 7,6%), zaś kobiety częściej chciałyby pracować 3 dni w tygodniu (odpowiednio: 10,9% i 5,7%). W stosunku do tych ostatnich wyników (dotyczących 3 lub 4 dniowego tygodnia pracy) trzeba podchodzić z dużą ostrożnością, ze względu na niewielkie liczebności w omawianych kategoriach.

Tab.78: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - liczba godzin pracy w tygodniu według płci				
		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
3 dni	N	5	10	15
	%	5,7%	10,9%	8,4%
4 dni	N	13	7	20
	%	14,9%	7,6%	11,2%
5 dni	N	61	72	133
	%	70,1%	78,3%	74,3%
INNA ODPOWIEDŹ	N	6	1	7
	%	6,9%	1,1%	3,9%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	2	2	4
	%	2,3%	2,2%	2,2%
Ogółem	N	87	92	179
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Wyraźna zależność istnieje między preferencjami w zakresie długości tygodnia pracy i stopniem niepełnosprawności: im lżejszy stopień niepełnosprawności, tym częściej preferowany jest pełnowymiarowy tydzień pracy (od 66,7% w przypadku stopnia znacznego, do 73,8% w przypadku stopnia umiarkowanego i 80,4% - w przypadku stopnia lekkiego)(tab. 79).

**Tab.79: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - liczba godzin pracy w tygodniu według stopnia niepełnosprawności**

		Stopień niepełnosprawności				Ogółem
		Stopień znaczny	Stopień umiarkowany	Stopień lekki	NIE WIE	
3 dni	N	5	5	5	0	15
	%	12,8%	6,3%	8,9%	,0%	8,4%
4 dni	N	4	12	4	0	20
	%	10,3%	15,0%	7,1%	,0%	11,2%
5 dni	N	26	59	45	3	133
	%	66,7%	73,8%	80,4%	75,0%	74,3%
INNA ODPOWIEDŹ	N	3	2	1	1	7
	%	7,7%	2,5%	1,8%	25,0%	3,9%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	1	2	1	0	4
	%	2,6%	2,5%	1,8%	,0%	2,2%
Ogółem	N	39	80	56	4	179
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Gdy chodzi o oczekiwania finansowe, to obserwujemy dużo większe zróżnicowanie, niż w przypadku długości dnia i tygodnia pracy (tab. 80). 24,6% niepełnosprawnych chciałoby zarabiać ponad 2000 zł miesięcznie, 19% - 1501-2000 zł, 24,6% - 1001-1500 zł, 21,2% - 500-1000 zł i 6,1% - do 500 zł. Różnice między mężczyznami i kobietami w tym zakresie są niewielkie: nieco częściej dochody rzędu 1501-2000 zł chcą uzyskiwać mężczyźni niż kobiety (odpowiednio: 21,8% i 16,3%), zaś dochody niższe, rzędu 1001-1500 zł częściej satysfakcjonują kobiety (odpowiednio: 27,2% i 21,8%).

Tab.80: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - miesięczne wynagrodzenie netto według płci				
		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
Do 500 zł	N	5	6	11
	%	5,7%	6,5%	6,1%
500 – 1000 zł	N	17	21	38
	%	19,5%	22,8%	21,2%
1001 – 1500 zł	N	19	25	44
	%	21,8%	27,2%	24,6%
1501 – 2000 zł	N	19	15	34
	%	21,8%	16,3%	19,0%
Więcej niż 2000 zł	N	21	23	44
	%	24,1%	25,0%	24,6%
INNA ODPOWIEDŹ	N	5	1	6
	%	5,7%	1,1%	3,4%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	1	1	2
	%	1,1%	1,1%	1,1%
Ogółem	N	87	92	179
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Łącznie, 86,6% niepełnosprawnych gotowych byłoby przekwalifikować się w celu znalezienia pracy (tab. 81, 82). Nieznacznie częściej podjęłyby się tego kobiety (odpowiednio: 88,1% i 85,1%). Najczęściej przekwalifikowaliby się niepełnosprawni z wykształceniem średnim (90,2%) i zawodowym (88,9%) – tylko nieco rzadziej, niepełnosprawni z wykształceniem podstawowym (86,6%). Natomiast dużo rzadziej – osoby z wykształceniem wyższym (69,6%).

Tab.81: Gotowość przekwalifikowania z celu znalezienia pracy według płci				
		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
Zdecydowanie tak	N	36	41	77
	%	41,4%	44,6%	43,0%
Raczej tak	N	38	40	78
	%	43,7%	43,5%	43,6%
Raczej nie	N	9	10	19
	%	10,3%	10,9%	10,6%
Zdecydowanie nie	N	2	1	3
	%	2,3%	1,1%	1,7%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	2	0	2
	%	2,3%	,0%	1,1%
Ogółem	N	87	92	179
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Tab.82: Gotowość przekwalifikowania z celu znalezienia pracy według poziomu wykształcenia						
		Poziom wykształcenia				Ogółem
		Podstawowe	Zawodowe	Średnie	Wyższe	
Zdecydowanie tak	N	13	28	26	10	77
	%	43,3%	51,9%	36,1%	43,5%	43,0%
Raczej tak	N	13	20	39	6	78
	%	43,3%	37,0%	54,2%	26,1%	43,6%
Raczej nie	N	4	4	6	5	19
	%	13,3%	7,4%	8,3%	21,7%	10,6%
Zdecydowanie nie	N	0	1	0	2	3
	%	,0%	1,9%	,0%	8,7%	1,7%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	0	1	1	0	2
	%	,0%	1,9%	1,4%	,0%	1,1%
Ogółem	N	30	54	72	23	179
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Niepracujących niepełnosprawnych zapytano również o to, jakiego uczucia prawdopodobnie doświadczyliby, gdyby udało im się znaleźć pracę (tab. 98). W przypadku 34,6% byłoby to zadowolenie, dla 26,1% - szczęście, zaś dla 20,1% - niepewność. Poczucie szczęścia lub zadowolenia rośnie wraz z poziomem wykształcenia i stanowi łącznie: 40% wśród osób z wykształceniem podstawowym i zawodowym, 62,5% wśród osób z wykształceniem średnim i 69,6% - wśród osób z wykształceniem wyższym (tab. 83).

Tab.83: Uczucia związane z ewentualnym zdobyciem pracy według poziomu wykształcenia						
		Poziom wykształcenia				Ogółem
		Podstawowe	Zawodowe	Średnie	Wyższe	
Poczucie szczęścia	N	4	9	19	6	38
	%	13,3%	16,7%	26,4%	26,1%	21,2%
Zadowolenia	N	8	18	26	10	62
	%	26,7%	33,3%	36,1%	43,5%	34,6%
Uspokojenia	N	1	6	1	4	12
	%	3,3%	11,1%	1,4%	17,4%	6,7%
Niepewności	N	8	10	17	1	36
	%	26,7%	18,5%	23,6%	4,3%	20,1%
Lęku	N	1	2	4	1	8
	%	3,3%	3,7%	5,6%	4,3%	4,5%
Przerażenia	N	1	2	0	0	3
	%	3,3%	3,7%	,0%	,0%	1,7%
INNA ODPOWIEDŹ	N	0	3	0	0	3
	%	,0%	5,6%	,0%	,0%	1,7%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	N	7	4	5	1	17
	%	23,3%	7,4%	6,9%	4,3%	9,5%
Ogółem	N	30	54	72	23	179
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Dla celów analitycznych wymienione wyżej uczucia można pogrupować i wyodrębnić: „pozytywne z dominacją zadowolenia” oraz „negatywne z dominacją niepewności”. W związku z możliwością zdobycia pracy, znacznie częściej ujawniają się uczucia z grupy pierwszej (62,5%), niż z grupy drugiej (26,3%). Jest to związane z wykształceniem: im wyższy poziom wykształcenia tym częściej deklarowane są uczucia „pozytywne z dominacją zadowolenia”.

Podsumowując, prawie połowa niepełnosprawnych chciałaby pracować w „zwykłym” zakładzie pracy, tylko niespełna 1/4 – w zakładzie pracy chronionej. Własną działalność gospodarczą chciałby założyć co szósty niepełnosprawny. Ponad połowa niepełnosprawnych chciałaby pracować w niewielkim zespole współpracowników, ok. 1/3 – w dużym zespole, indywidualnie – zaledwie co dziesiąty. Ok. 2/3 niepełnosprawnych pragnących podjąć pracę zawodową, chciałaby ją wykonywać w grupach mieszanych, złożonych z kobiet i mężczyzn, jak również w zespołach składających się zarówno z osób niepełnosprawnych, jak też w pełni sprawnych.

Gdy chodzi o preferowany czas pracy, to najczęściej niepełnosprawni chcieliby pracować nieco krócej - 6 godzin dziennie lub też pełne 8 godzin (po ok. 40% wskazań każdej z tych opcji). Ok. 2/3 niepełnosprawnych chciałoby też pracować w pełnym wymiarze tygodniowym (5 dni w tygodniu).

Gdy chodzi o oczekiwania dotyczące wynagrodzenia, są one zróżnicowane, ale ogólnie biorąc – niewygórowane.<sup>11</sup> Tym bardziej, iż – jak to wspomniano w jednym z wcześniejszych rozdziałów – poziom kwalifikacji niepełnosprawnych jest relatywnie wysoki.

Niepełnosprawnym zależy na znalezieniu pracy, niemal 90% gotowych byłoby przekwalifikować się w celu znalezienia zatrudnienia. Dla ponad 1/4 podjęciu pracy towarzyszyłoby poczucie szczęścia, a dla ponad 1/3 – zadowolenia.

### **Sposoby poszukiwania pracy**

Zanim przejdziemy do omówienia sposobów poszukiwania pracy przez niepełnosprawnych, sprawdźmy jaka część niepełnosprawnych (którzy zadeklarowali chęć podjęcia pracy zawodowej), podjęła jakiegokolwiek starania zmierzające do znalezienia pracy (tab. 84-87).

Okazuje się, że tylko 30,7% niepełnosprawnych, którzy chcą podjąć pracę, poszukiwało jej w ostatnim roku, przy czym nieznacznie częściej czynili to mężczyźni niż kobiety (odpowiednio: 33,3% i 28,3%). Częściej pracy szukali niepełnosprawni w wieku od 36 do 45 lat (52,9%) oraz w wieku od 46 do 55 lat (44,4%) niż starsi – w wieku 56 lub starszym (37,5%) oraz młodszy (39,4%). Najrzadziej pracy szukali najmłodszy – w wieku do 25 lat (17,4%).

Niepełnosprawni posiadający wykształcenie wyższe znacznie częściej (47,8%) szukali pracy niż osoby z wykształceniem średnim (27,8%), zawodowym (35,2%) – a przede wszystkim – niż osoby z wykształceniem podstawowym (16,7%).

---

<sup>11</sup> Jeżeli porównać je z analogicznymi danymi PGSS z 2008 roku, to uzyskujemy następujące zastawienie (pierwsza liczba dotyczy niepełnosprawnych, druga – dane PGSS dotyczące populacji ogólnopolskiej) - do 500 zł (6,1% / 0,7%), 500 – 1000 zł (21,2% / 9%), 1001-1500 zł (24,6% / 16,2%), 1501 – 2000 zł (19% / 22,3%) i powyżej 2000 zł (24,6% / 51,9%).



Biorąc pod uwagę stopień niepełnosprawności – częściej pracy poszukiwały osoby z lekkim (37,5%) oraz znacznym (35,9%) stopniem niepełnosprawności – niż osoby ze stopniem umiarkowanym (25%).

Tab.84: Poszukiwanie pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy według płci				
		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
Tak	N	29	26	55
	%	33,3%	28,3%	30,7%
Nie	N	58	66	124
	%	66,7%	71,7%	69,3%
Ogółem	N	87	92	179
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Tab.85: Poszukiwanie pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy według kategorii wieku							
		Kategorie wieku					Ogółem
		-25	26-35	36-45	46-55	56-	
Tak	N	15	13	9	12	6	55
	%	17,4%	39,4%	52,9%	44,4%	37,5%	30,7%
Nie	N	71	20	8	15	10	124
	%	82,6%	60,6%	47,1%	55,6%	62,5%	69,3%
Ogółem	N	86	33	17	27	16	179
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Tab.86: Poszukiwanie pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy według poziomu wykształcenia						
		Poziom wykształcenia				Ogółem
		Podstawowe	Zawodowe	Średnie	Wyższe	
Tak	N	5	19	20	11	55
	%	16,7%	35,2%	27,8%	47,8%	30,7%
Nie	N	25	35	52	12	124
	%	83,3%	64,8%	72,2%	52,2%	69,3%
Ogółem	N	30	54	72	23	179
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Tab.87: Poszukiwanie pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy według stopnia niepełnosprawności						
		Stopień niepełnosprawności				Ogółem
		Stopień znaczny	Stopień umiarkowany	Stopień lekki	NIE WIE	
Tak	N	14	20	21	0	55
	%	35,9%	25,0%	37,5%	,0%	30,7%
Nie	N	25	60	35	4	124
	%	64,1%	75,0%	62,5%	100,0%	69,3%
Ogółem	N	39	80	56	4	179
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Niepelnosprawni, którzy w przeszłości pracowali zawodowo, znacznie częściej poszukiwali pracy niż ci, którzy wcześniej nie pracowali (odpowiednio: 54,5% i 22,4%). Częściej poszukiwali też pracy niepełnosprawni borykający się z poważnymi problemami finansowymi (tab. 88,89).

Tab.88: Poszukiwanie pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy według pracy zawodowej w przeszłości				
		Praca zawodowa w przeszłości		Ogółem
		Pracował	Nie pracował	
Tak	N	24	26	50
	%	54,5%	22,4%	31,3%
Nie	N	20	90	110
	%	45,5%	77,6%	68,8%
Ogółem	N	44	116	160
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Tab.89: Indeks ubóstwa według poszukiwanie pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy			
Poszukiwanie pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy	Średnia indeksu	N	Odchylenie standardowe
Tak	1,5733	50	,42613
Nie	1,7152	110	,39836
Ogółem	1,6708	160	,41121

Źródło: opracowanie własne

Znając już niektóre czynniki wpływające na podjęcie prób znalezienia pracy przez osoby niepełnosprawne, przyjrzyjmy się sposobom poszukiwania przez nich pracy.

Najczęściej niepełnosprawni szukają pracy zapoznając się z ofertami Urzędu Pracy (69,1%). Stosunkowo często korzystają z pomocy rodziny lub znajomych (54,5%) oraz szukają ofert w Internecie (50,9%). Rzadziej – czytają oferty zamieszczone w prasie (36,4%) lub korzystają z pomocy organizacji wspierających osoby niepełnosprawne (23,6%). Sporadycznie – pytają o pracę w zakładach pracy (14,5%)<sup>12</sup> (tab. 90).

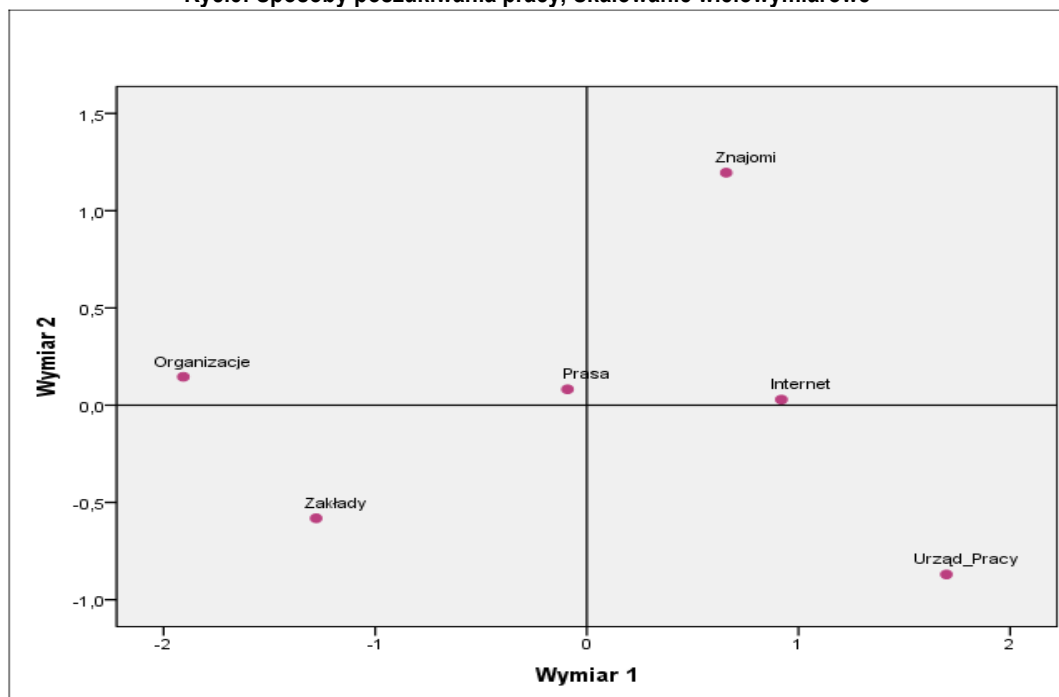
	Odpowiedzi		Procent obserwacji
	N	Procent	
Zapoznanie się z ofertami UP	38	27,7%	69,1%
Szukanie ofert w Internecie	28	20,4%	50,9%
Szukanie ofert w prasie	20	14,6%	36,4%
Pytanie o pracę w zakładach pracy	8	5,8%	14,5%
Prośzenie o pomoc kogoś z rodziny lub znajomych	30	21,9%	54,5%
Korzystanie z pomocy organizacji wspierających niepełnosprawnych	13	9,5%	23,6%

Źródło: opracowanie własne

<sup>12</sup> Ze względu na niewielką liczebność podgrupy niepełnosprawnych chcących podjąć pracę i szukających jej (55 osób), w tym rozdziale analizy zostaną ograniczone do rozkładów częstości (z wyjątkiem skalowania wielowymiarowego).

<sup>13</sup> Tabela z możliwością odpowiedzi wielokrotnych - liczebności oraz procenty obserwacji nie sumują się – odpowiednio – do wielkości próby i do 100%.

Ryc.5: Sposoby poszukiwania pracy, Skalowanie wielowymiarowe



Źródło: opracowanie własne

Skalowanie wielowymiarowe ukazuje, istnienie dwóch grup wyodrębnionych ze względu na sposób szukania pracy: pierwsza („medialna”) – to osoby, które szukają ofert pracy w prasie i Internecie, druga („instytucjonalna”) – to osoby szukające pracy bezpośrednio w zakładach pracy oraz korzystające z pomocy organizacji. Oddzielnie należy traktować osoby szukające pracy przez zapoznanie się z ofertami Urzędu Pracy („urzędowa”) i korzystające z pomocy rodziny lub znajomych („prywatna”) (ryc. 5).

Niepełnosprawni, którzy korzystają z pomocy wyżej wymienionych instytucji skuteczność tej pomocy oceniają w sposób zróżnicowany. Zdaniem niepełnosprawnych Urząd Miasta najczęściej wcale nie jest pomocny przy poszukiwaniu pracy (61,8%), rzadziej – pomocny w niewielkim stopniu (20,6%). Tylko 5,9% niepełnosprawnych korzystających z pomocy Urzędu Miasta uważa, że pomoc ta była duża. Ocena Urzędu Pracy jest nieco bardziej pozytywna: 27,1% niepełnosprawnych ocenia ją jako dużą, tyle samo jako niewielką, 45,8% ocenia ją jako nieistotną. Pomoc PFRON – 17,9% uważa za dużą, 28,6% - za niewielką, 50% - za nieistotną. Natomiast pomoc organizacji pozarządowych – 19% uważa za dużą, 4,8% - za niewielką, 76,2% - za nieistotną. Należy jednak mieć na uwadze niewielkie liczebności osób korzystających z pomocy wymienionych instytucji, stąd wyprowadzone wnioski trzeba traktować jako w znacznym stopniu przybliżone (tab. 91).

Tab.91: Instytucje pomocne w poszukiwaniu pracy				
	Urząd Miasta	Urząd Pracy	PFRON	Organizacje pozarządowe
W dużym stopniu	5,9%	27,1%	17,9%	19,0%
W niewielkim stopniu	20,6%	27,1%	28,6%	4,8%
Wcale	61,8%	45,8%	50,0%	76,2%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	11,8%	0,0%	3,6%	0,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Podsumowując, tylko niespełna 1/3 niepełnosprawnych, którzy chcą podjąć pracę, poszukiwało jej w ostatnim roku. Niepełnosprawni najczęściej nie korzystają z pomocy instytucji przy poszukiwaniu pracy. Z tej nielicznej grupy, która szuka pracy i korzysta przy tym z pomocy instytucji, większość (ponad  $\frac{2}{3}$ ) szuka pracy zapoznając się z ofertami Urzędu Pracy. Często (ponad połowa) korzystają oni z pomocy rodziny lub znajomych oraz szukają ofert w Internecie. Ok. 1/3 czyta oferty zamieszczone w prasie, zaś ok. 1/4 korzysta z pomocy organizacji wspierających osoby niepełnosprawne. Relatywnie najlepszą ocenę pod względem skuteczności udzielonej pomocy, uzyskał Urząd Pracy – ponad 1/4 bardzo pozytywnych opinii.

### Przyczyny braku aktywności zawodowej i niechęci do zatrudnienia

Przedstawiane w tej części opracowania wyniki odnoszą się wyłącznie do niepełnosprawnych, którzy w momencie realizacji badań byli osobami niepracującymi. Z wcześniejszych analiz wiemy, że ok.  $\frac{2}{3}$  niepracujących niepełnosprawnych chciałoby podjąć pracę oraz, że ok. 1/3 (czyli ok. połowa chcących podjąć pracę) w ciągu ostatniego roku szukała pracy. Obecnie przyjrzymy się przyczynom aktualnego braku aktywności zawodowej niepełnosprawnych, czyli: dlaczego obecnie nie pracują?

Czwartą część (24,6% ) niepracujących niepełnosprawnych stanowią osoby, które uczą się lub studiują i w przyszłości będą poszukiwać pracy, 22,6% - to osoby, które do tej pory nie pracowały i nie chcą pracować, 16,2% - to osoby, które do tej pory nie pracowały i nie mogą znaleźć pracy, 12,2% - to byli pracownicy, którzy sami zwolnili się z pracy, natomiast 11,4% - to byli pracownicy, którzy zostali zwolnieni z pracy. 13,1% - to inne sytuacje, ale tak zróżnicowane, iż nieuzasadnione było tworzenie dla nich oddzielnych kategorii (np. uczy się lub studiuje, ale nie będzie szukał pracy; jest na rencie inwalidzkiej i nie może pracować; do tej pory nie pracował, chciałby pracować, ale stan zdrowia na to nie pozwala w związku z czym nie szuka pracy, itp.). Nie są to jednak osoby, które kiedykolwiek pracowały (tab. 92).

Niepełnosprawni posiadający doświadczenie zawodowe (kiedyś pracujący) stanowią łącznie 23,5%, reszta, czyli 76,5% - takich doświadczeń za sobą nie ma. Średni staż pracy niepełnosprawnych posiadających doświadczenie zawodowe to 12,7 lat, przy czym średni staż pracy kobiet jest krótszy i wynosi 11,4 lat, mężczyźni – 13,6 lat

Mężczyźni częściej niż kobiety są byłymi pracownikami, którzy sami się zwolnili z pracy (odpowiednio: 14,6% i 8,5%) lub zostali zwolnieni (odpowiednio: 13,9% i 10,5%), a także do tej pory nie pracowali i nie mogą znaleźć pracy (odpowiednio: 18,8% i 13,7%). Natomiast kobiety

częściej niż mężczyźni uczą się lub studiują i będą w przyszłości szukać pracy (odpowiednio: 33,3% i 15,3%) oraz – tylko nieznacznie częściej – nie pracowali i nie chcą pracować (odpowiednio: 23,5% i 21,5%).

Tab.92: Przyczyna braku aktywności zawodowej według płci				
		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
Został zwolniony z pracy	N	21	13	34
	%	14,6%	8,5%	11,4%
Zwolnił się sam z pracy	N	20	16	36
	%	13,9%	10,5%	12,1%
Do tej pory nie pracował i nie chce pracować	N	31	36	67
	%	21,5%	23,5%	22,6%
Do tej pory nie pracował i nie może znaleźć pracy	N	27	21	48
	%	18,8%	13,7%	16,2%
Uczy się lub studiuje i będzie poszukiwał pracy w przyszłości	N	22	51	73
	%	15,3%	33,3%	24,6%
INNA ODPOWIEDŹ	N	23	16	39
	%	16,0%	10,5%	13,1%
Ogółem	N	144	153	297
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Niepełnosprawni uczący lub studiujący należą do najmłodszej kategorii wiekowej (średnia wieku 22,6 lat) (tab. 93). Najstarszą kategorię wiekową (średnia wieku 46 lat) stanowią osoby, które zostały zwolnione z pracy lub zwolniły się same (średnia 43,3 lat). Średnia wieku niepełnosprawnych, którzy do tej pory nie pracowali i nie chcą pracować wynosi 34 lata. Nieznacznie młodsi (średnia wieku 33 lata) są ci niepełnosprawni, którzy do tej pory nie pracowali i nie mogą znaleźć pracy.

Tab.93: Przyczyna braku aktywności zawodowej według średniej wieku			
Przyczyna braku aktywności zawodowej	Średnia wieku	N	Odchylenie standardowe
Został zwolniony z pracy	46,0294	34	9,60582
Zwolnił się sam z pracy	43,4000	35	10,95230
Do tej pory nie pracował i nie chce pracować	34,1719	64	10,39010
Do tej pory nie pracował i nie może znaleźć pracy	32,9583	48	11,42963
Uczy się lub studiuje i będzie poszukiwał pracy w przyszłości	22,6575	73	2,91652
INNA ODPOWIEDŹ	55,2564	39	14,53257
Ogółem	36,3891	293	14,58438

Źródło: opracowanie własne

Niepełnosprawni zwolnieni z pracy to najczęściej osoby z wykształceniem średnim (18,9%), zaś niepełnosprawni, którzy sami zwolnili się z pracy to najczęściej osoby z wykształceniem wyższym (22,2%) (tab. 94). W tych dwóch przypadkach niewielkie liczebności każą zachować ostrożność przy wnioskowaniu.

Niepełnosprawni, którzy dotychczas nie pracowali i nie chcą pracować – to najczęściej osoby z wykształceniem zawodowym (29,5%) lub podstawowym (28%) – a więc o niskich kwalifikacjach i niskiej pozycji na rynku pracy. Do kategorii tej rzadziej należą osoby z wykształceniem średnim (18,3%), najrzadziej – z wykształceniem wyższym (11,1%). Niepełnosprawni, którzy chcą pracować, ale nie mogą znaleźć pracy to częściej osoby z wykształceniem podstawowym (20%) lub zawodowym (17,9%), rzadziej – średnim (14,8%) lub wyższym (11,1%). Wśród uczących się częściej znajdują się osoby z wykształceniem podstawowym (30%), zaś wśród uczących się lub studiujących – osoby z wykształceniem średnim (32,2%)

Tab.94: Przyczyna braku aktywności zawodowej według poziomu wykształcenia

		Poziom wykształcenia				Ogółem
		Podstawowe	Zawodowe	Średnie	Wyższe	
Został zwolniony z pracy	N	2	18	9	4	33
	%	4,0%	18,9%	7,8%	11,1%	11,1%
Zwolnił się sam z pracy	N	3	8	17	8	36
	%	6,0%	8,4%	14,8%	22,2%	12,2%
Do tej pory nie pracował i nie chce pracować	N	14	28	21	4	67
	%	28,0%	29,5%	18,3%	11,1%	22,6%
Do tej pory nie pracował i nie może znaleźć pracy	N	10	17	17	4	48
	%	20,0%	17,9%	14,8%	11,1%	16,2%
Uczy się lub studiuje i będzie poszukiwał pracy w przyszłości	N	15	16	37	5	73
	%	30,0%	16,8%	32,2%	13,9%	24,7%
INNA ODPOWIEDŹ	N	6	8	14	11	39
	%	12,0%	8,4%	12,2%	30,6%	13,2%
Ogółem	N	50	95	115	36	296
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Wśród zwolnionych z pracy nieco częściej znajdują się osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności niż ze stopniem umiarkowanym lub lekkim (odpowiednio: 14,9% i ok. 11%), natomiast wśród tych, którzy sami zwolnili się z pracy częściej znajdują się osoby z umiarkowanym lub lekkim stopniem niepełnosprawności, niż ze stopniem znacznym (odpowiednio: ok. 12%-15% w porównaniu z 8,1%) (tab. 95). Im poważniejszy stopień niepełnosprawności, tym częściej dochodzi do sytuacji, w której niepełnosprawni nie mieli w przeszłości żadnych doświadczeń zawodowych i nie chcą podjąć pracy (od 17,6% w przypadku stopnia lekkiego i 20,7% w przypadku stopnia umiarkowanego, do 28,4% w przypadku stopnia znacznego). Natomiast wśród uczących się lub studiujących i chcących w przyszłości pracować, częściej znajdują się osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (36,5%), niż ze stopniem umiarkowanym lub znacznym (19-20%).

Tab.95: Przyczyna braku aktywności zawodowej według stopnia niepełnosprawności

		Stopień niepełnosprawności				Ogółem
		Stopień znaczny	Stopień umiarkowany	Stopień lekki	NIE WIE	
Został zwolniony z pracy	N	11	15	8	0	34
	%	14,9%	10,7%	10,8%	,0%	11,4%
Zwolnił się sam z pracy	N	6	21	9	0	36
	%	8,1%	15,0%	12,2%	,0%	12,1%
Do tej pory nie pracował i nie chce pracować	N	21	29	13	4	67
	%	28,4%	20,7%	17,6%	44,4%	22,6%
Do tej pory nie pracował i nie może znaleźć pracy	N	11	23	14	0	48
	%	14,9%	16,4%	18,9%	,0%	16,2%
Uczy się lub studiuje i będzie poszukiwał pracy w przyszłości	N	15	27	27	4	73
	%	20,3%	19,3%	36,5%	44,4%	24,6%
INNA ODPOWIEDŹ	N	10	25	3	1	39
	%	13,5%	17,9%	4,1%	11,1%	13,1%
Ogółem	N	74	140	74	9	297
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Wśród osób, które do tej pory nie pracowały i nie chcą pracować, częściej znajdujemy osoby z niepełnosprawnością intelektualną lub psychiczną (28,7%), nieco rzadziej – z niepełnosprawnością narządów ruchu lub narządów wewnętrznych (21,1%) – jeszcze rzadziej – osoby z niepełnosprawnością narządów zmysłów (16,7%). Podobny układ znajdujemy w przypadku osób, które do tej pory nie pracowały i nie mogą znaleźć pracy: w tej grupie częściej pojawiają się osoby z niepełnosprawnością intelektualną lub psychiczną (22,8%), rzadziej – z niepełnosprawnością narządów ruchu lub narządów wewnętrznych (15,4%) – jeszcze rzadziej – osoby z niepełnosprawnością narządów zmysłów (6,1%).

Wśród uczących się lub studiujących (i w przyszłości pragnących podjąć pracę), najczęściej spotykamy niepełnosprawnych ze schorzeniami narządów zmysłów (31,8%), rzadziej – z niepełnosprawnością intelektualną lub psychiczną (25,7%) oraz z niepełnosprawnością narządów ruchu lub narządów wewnętrznych (19,5%) (tab. 96).

Tab.96: Przyczyna braku aktywności zawodowej według rodzaju niepełnosprawności					
		Niepełnosprawność			Ogółem
		Narządów zmysłów	Narządów ruchu lub wewnętrznych	Intelektualna lub psychiczna	
Został zwolniony z pracy	N	9	16	8	33
	%	13,6%	13,0%	7,9%	11,4%
Zwolnił się sam z pracy	N	10	16	9	35
	%	15,2%	13,0%	8,9%	12,1%
Do tej pory nie pracował i nie chce pracować	N	11	26	29	66
	%	16,7%	21,1%	28,7%	22,8%
Do tej pory nie pracował i nie może znaleźć pracy	N	4	19	23	46
	%	6,1%	15,4%	22,8%	15,9%
Uczy się lub studiuje i będzie poszukiwał pracy w przyszłości	N	21	24	26	71
	%	31,8%	19,5%	25,7%	24,5%
INNA ODPOWIEDŹ	N	11	22	6	39
	%	16,7%	17,9%	5,9%	13,4%
Ogółem	N	66	123	101	290
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Najczęstszymi przyczynami zwolnienia z pracy są: nabycie niepełnosprawności uniemożliwiającej dalszą pracę (30,6%), likwidacja stanowiska pracy oraz częste choroby i nieobecności w pracy (po 25%) (tab. 97, 98). Natomiast najczęstszą przyczyną odejścia z pracy jest jej zbytnia uciążliwość (55,6%).

Tab.97: Przyczyna zwolnienia z pracy		
	Częstość	Procent
Nabycie niepełnosprawności uniemożliwiającej dalszą pracę	11	30,6
Likwidacja stanowiska pracy	9	25,0
Likwidacja zakładu	4	11,1
Częste choroby i nieobecności	9	25,0
INNA ODPOWIEDŹ	2	5,6
NIE WIE	1	2,8
Ogółem	36	100,0

Źródło: opracowanie własne

Tab.98: Przyczyna odejścia z pracy		
	Częstość	Procent
Zbytnia uciążliwość pracy	20	55,6
Konflikty z przełożonym lub współpracownikami	1	2,8
Niskie zarobki	5	13,9
INNA ODPOWIEDŹ	10	27,8
Ogółem	36	100,0

Źródło: opracowanie własne



Najczęstszą przyczyną braku chęci podjęcia pracy zawodowej przez osoby niepełnosprawne jest stan zdrowia, który na to nie pozwala (32,4%). W dalszej kolejności podawany jest brak wiary w możliwość znalezienia pracy (18,9%) i obawa, że się nie sprostą wymaganiom stawianym w pracy (17,1%), a także obawa, że w związku z podjęciem pracy straci się część przysługujących świadczeń (12,2%). Rzadziej podawane są inne przyczyny: obawa, że będzie się źle traktowanym w pracy jako osoba niepełnosprawna i obawa, że oferowane warunki pracy nie spełniają oczekiwań (po 5,9%) – a także, iż obecne obowiązki domowe nie pozwalają na podjęcie pracy zawodowej (5,4%). Najrzadziej przyczyną braku chęci podjęcia pracy jest uraz, który powoduje pragnienie trzymania się z dala od ludzi (2,3%).

Tab.99: Przyczyny braku chęci podjęcia pracy zawodowej<sup>14</sup>

	Odpowiedzi		Procent obserwacji
	N	Procent	
Nie pozwala na to stan zdrowia	72	32,4%	72,0%
Oferowane warunki pracy nie spełniają oczekiwań	13	5,9%	13,0%
Obawia się, że nie sprostą stawianym w pracy wymaganiom	38	17,1%	38,0%
Obawia się, że będzie źle traktowany(a) w pracy jako osoba niepełnosprawna	13	5,9%	13,0%
Obawia się, że straci część przysługujących świadczeń	27	12,2%	27,0%
Zraziłem(a) się do ludzi i woli pozostać z dala od nich	5	2,3%	5,0%
Obecne obowiązki domowe nie pozwalają na podjęcie pracy zawodowej	12	5,4%	12,0%
Nie wierzy w możliwość znalezienia odpowiedniej pracy	42	18,9%	42,0%

Źródło: opracowanie własne

Niepełnosprawni, którzy nie chcą pracować ze względu na stan zdrowia cechują się też wyższą niż przeciętna średnią wieku (42,7 lat w porównaniu z 40,8) (tab. 100).

Mężczyźni częściej niż kobiety nie chcą podjąć pracy ze względu na stan zdrowia (odpowiednio: 57,1% i 49,1%) (tab. 101). Inne różnice procentowe nie powinny podlegać analizie względu na niewielkie liczebności.

<sup>14</sup> W tabeli zawarte są odpowiedzi na pytania z możliwością wskazania wielokrotnych. Stąd liczebności oraz procenty obserwacji nie sumują się – odpowiednio – do wielkości próby i do 100%.

Tab.100: Najważniejsza przyczyna braku chęci podjęcia pracy zawodowej według średniej wieku			
	Średnia wieku	N	Odchylenie standardowe
Nie pozwala na to stan zdrowia	42,7241	58	15,37575
Oferowane warunki pracy nie spełniają oczekiwań	34,5000	4	7,93725
Obawia się, że nie sprostą stawianym w pracy wymaganiom	34,5000	8	9,48683
Obawia się, że będzie źle traktowany(a) w pracy jako osoba niepełnosprawna	33,3333	3	10,69268
Obawia się, że straci część przysługujących świadczeń	37,8000	5	5,93296
Zraziłem(a) się do ludzi i woli pozostać z dala od nich	25,0000	2	1,41421
Obecne obowiązki domowe nie pozwalają na podjęcie pracy zawodowej	42,2500	8	7,08620
Nie wierzy w możliwość znalezienia odpowiedniej pracy	33,5714	7	9,28901
INNA ODPOWIEDŹ	56,6250	8	15,85594
NIE WIE	31,6667	6	10,81974
Ogółem	40,7982	109	14,32738

Źródło: opracowanie własne

Tab.101: Najważniejsza przyczyna braku chęci podjęcia pracy zawodowej według płci				
		Płeć		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
Nie pozwala na to stan zdrowia	N	32	28	60
	%	57,1%	49,1%	53,1%
Oferowane warunki pracy nie spełniają oczekiwań	N	2	2	4
	%	3,6%	3,5%	3,5%
Obawia się, że nie sprostą stawianym w pracy wymaganiom	N	5	4	9
	%	8,9%	7,0%	8,0%
Obawia się, że będzie źle traktowany w pracy jako osoba niepełnosprawna	N	3	0	3
	%	5,4%	,0%	2,7%
Obawia się, że straci część przysługujących świadczeń	N	1	4	5
	%	1,8%	7,0%	4,4%
Zraziłem się do ludzi i woli pozostać z dala od nich	N	2	0	2
	%	3,6%	,0%	1,8%
Obecne obowiązki domowe nie pozwalają na podjęcie pracy zawodowej	N	1	7	8
	%	1,8%	12,3%	7,1%
Nie wierzy w możliwość znalezienia odpowiedniej pracy	N	4	4	8
	%	7,1%	7,0%	7,1%
INNA ODPOWIEDŹ	N	2	6	8
	%	3,6%	10,5%	7,1%
NIE WIE	N	4	2	6
	%	7,1%	3,5%	5,3%
<b>Ogółem</b>	N	56	57	113
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Podsumowując, najczęstszymi przyczynami barku aktywności zawodowej są: studia lub nauka oraz brak chęci podjęcia pracy przez osoby, które nigdy wcześniej nie pracowały (łącznie ok. połowy wszystkich przypadków).

Blisko 1/3 niepełnosprawnych, którzy pracowali zawodowo w przeszłości lecz zostali z pracy zwolnieni stanowią osoby, które nabyły niepełnosprawność uniemożliwiającej dalszą pracę. Mniej więcej 1/4 zwolnionych stanowią osoby, których stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Ok. 1/4 stanowią niepełnosprawni, którzy zostali zwolnieni z powodu częstych chorób i nieobecności w pracy. Natomiast najczęstszą przyczyną odejścia z pracy była zbyt duża jej uciążliwość pracy (ponad połowa przypadków).

Najczęstszymi przyczynami braku chęci podjęcia pracy zawodowej przez osoby niepełnosprawne są: stan zdrowia, który na to nie pozwala, brak wiary w możliwość znalezienia pracy i obawa, że się nie sprostą wymaganiom stawianym w pracy.

### **Podsumowanie**

Ogólnie biorąc, niepracujący niepełnosprawni posiadają stosunkowo wysokie kwalifikacje zawodowe. Jednak trzeba uwzględnić fakt, iż wysokie kwalifikacje mają osoby starsze, pozostające już poza rynkiem pracy, zaś kwalifikacje zawodowe młodszych niepracujących niepełnosprawnych są znacząco niższe oraz bardzo często niedostosowane do wymogów rynku pracy.

Poziom sprawności fizycznej i psychicznej nie jest barierą w wykonywaniu pracy zawodowej (jeżeli przyjąć subiektywne opinie za wiarygodne wskaźniki obiektywnej rzeczywistości). Większość niepełnosprawnych nie potrzebowałaby specjalnie wyposażonego stanowiska pracy, jak również nie najgorzej poradziłaby sobie z dojazdami do pracy. Można więc zaryzykować twierdzenie, że stopień zdolności większości niepracujących niepełnosprawnych do podjęcia pracy zawodowej jest wysoki.

Niepracujący niepełnosprawni najczęściej utrzymują się z emerytury lub renty. Znaczącym środkiem utrzymania są również dochody innych członków rodziny. Gdy chodzi o subiektywną ocenę własnej sytuacji materialnej, to jest ona zróżnicowana: duża grupa (ok. 1/3) uważa, że ich sytuacja finansowa jest dobra lub bardzo dobra, ale inna, niemała grupa (ok. 1/5) swoją sytuację finansową określa jako złą lub bardzo złą. Porównywalna liczba niepełnosprawnych uważa, że ich sytuacja uległa polepszeniu i pogorszeniu w ciągu ostatnich lat. Połowa jest zdania, że ich sytuacja finansowa nie zmieniła się w tym czasie. Kwestią do zbadania jest sprawdzenie, jakie grupy odniesienia porównawczego funkcjonują w tym zakresie. Tak, czy inaczej – jeżeli „tylko” co piąty niepracujący niepełnosprawny uważa swoją sytuację finansową za złą lub bardzo złą – trudno motyw finansowy traktować jako kluczowy do podjęcia pracy zawodowej.

Co czwarty niepracujący niepełnosprawny doświadczył niechęci ze strony osób w pełni sprawnych i wiąże to faktem swojej niepełnosprawności. Interesujące, że nie wpływa to jednak na chęć podjęcia pracy zawodowej. Nie jest więc barierą zatrudnienia. Jest nią natomiast: zły stan emocjonalny, niski stopień zainteresowania światem zewnętrznym, mała chęć życia, rzadkie kontakty towarzyskie. Tak więc przyjęte w analizie psychospołeczne bariery zatrudnienia to

przede wszystkim problemy samych niepełnosprawnych. Właśnie te czynniki psychospołeczne powodują niechęć do podjęcia pracy. W zasadzie nie istnieją różnice między kobietami i mężczyznami ze względu na psychospołeczne bariery zatrudnienia.

Motywy, który wchodzi w grę jako czynnik skłaniający do podjęcia pracy zawodowej jest chęć samodzielnego zarabiania na życie. Dominuje on we wszystkich analizach, niezależnie od płci, poziomu wykształcenia, wieku, doświadczeń zawodowych i rodzaju niepełnosprawności. Niepełnosprawni pragną być samodzielni, chcą uniezależnić się od innych. Praca zawodowa może być jedną z najważniejszych dróg do tego celu. Patrząc na to z innej strony: jeżeli chcemy motywować niepełnosprawnych do podejmowania wysiłku szukania, a w przypadku sukcesu na tym polu – wykonywania pracy zawodowej, to trzeba odwoływać się, wzmacniać tę właśnie potrzebę: samodzielności i niezależności.

Szczegółowe informacje o preferencjach niepracujących niepełnosprawnych dotyczących zakładu pracy i warunków zatrudnienia podane są w jednym z rozdziałów, nie ma potrzeby ich tu powtarzać. Należy zwrócić uwagę na kwestie bardziej ogólne: preferencje niepracujących niepełnosprawnych nie wydają się odbiegać od preferencji większości w pełni sprawnych pracowników. Jedynie, zapewne częściej, chcieliby oni 6-godzinnego dnia pracy, co wydaje się zrozumiałe. Ich wymagania płacowe są niższe niż wymagania pracowników w pełni sprawnych. Ogromna większość gotowa byłaby się przekwalifikować w celu znalezienia pracy. Nie mają więc wygórowanych wymagań i są otwarci na potrzeby rynku pracy.

Tym bardziej zastanawia, iż tylko niespełna 1/3 niepełnosprawnych, którzy chcą podjąć pracę, poszukiwało jej w ostatnim roku. Może motywy okazały się za słabe, a może realia rynku pracy - zbyt brutalne? Niepełnosprawni najczęściej nie korzystają z pomocy instytucji (np. UP, PFRON, itp.) w poszukiwaniu pracy. Natomiast korzystają oni z pomocy rodziny lub znajomych, szukają ofert w Internecie lub w prasie. Czyli poszukują pracy raczej kanałami nieformalnymi i na własną rękę. Tylko co czwarty korzysta z pomocy organizacji wspierających osoby niepełnosprawne.

Jakie są przyczyny braku aktywności zawodowej? To najczęściej studia lub nauka, natomiast dla pozostałych brak chęci podjęcia pracy przez osoby, które nigdy wcześniej nie pracowały. Najczęstszymi przyczynami niechęci podjęcia pracy zawodowej przez osoby niepełnosprawne są: zły stan zdrowia, brak wiary w możliwość znalezienia pracy i obawa, że nie sprostają wymaganiom stawianym w pracy.

## Spis tabel

Tab. 1: Rozumienie pytań kwestionariusza .....	20
Tab. 2: Pytania trudne w kwestionariuszu .....	20
Tab. 3: Numery pytań trudnych .....	20
Tab. 4: Struktura próby według miasta i płci .....	21
Tab. 5: Struktura próby według miasta i wykształcenia .....	21
Tab. 6: Statystyki pozycji indeksu zainteresowań .....	25
Tab. 7: Statystyki pozycji indeksu stanu emocjonalnego .....	25
Tab. 8: Statystyki pozycji indeksu ubóstwa .....	26
Tab. 9: Postawa wobec wywiadu .....	27
Tab. 10.: Obecność i zachowanie osób trzecich w trakcie wywiadu .....	27
Tab. 11: Poziom wykształcenia według płci .....	28
Tab. 12: Poziom wykształcenia według średniej wieku .....	28
Tab. 13: Rodzaj niepełnosprawności według płci .....	29
Tab. 14: Rodzaj niepełnosprawności według średniej wieku .....	30
Tab. 15: Stopień niepełnosprawności według płci .....	30
Tab. 16: Stopień niepełnosprawności według średniej wieku .....	31
Tab. 17: Samoocena sprawności fizycznej w kontekście wykonywania pracy zawodowej według płci .....	32
Tab. 18: Samoocena sprawności psychicznej w kontekście wykonywania pracy zawodowej według płci .....	32
Tab. 19: Opinia o konieczności specjalnego wyposażenia stanowiska pracy .....	33
Tab. 20: Stopień samodzielności w korzystaniu ze środków komunikacji miejskiej .....	33
Tab. 21: Stopień samodzielności w korzystaniu z samochodu osobowego .....	34
Tab. 22: Najważniejsze źródło utrzymania według płci .....	35
Tab. 23: Najważniejsze źródło utrzymania według poziomu wykształcenia .....	35
Tab. 24: Najważniejsze źródło utrzymania według kategorii wieku .....	36
Tab. 25: Ocena własnej sytuacji finansowej według płci .....	37
Tab. 26: Ocena własnej sytuacji finansowej według kategorii wieku .....	37
Tab. 27: Ocena własnej sytuacji finansowej według stopnia niepełnosprawności .....	38
Tab. 28: Ocena zmian własnej sytuacji finansowej w ostatnich kilku latach według liczby osób tworzących gospodarstwo domowe .....	39
Tab. 29: Ocena zmian własnej sytuacji finansowej w ostatnich kilku latach według płci .....	39
Tab. 30: Brak pieniędzy na żywność lub odzież w ciągu ostatnich 12 miesięcy .....	40
Tab. 31: Brak pieniędzy na leczenie lub opiekę lekarską w ciągu ostatnich 12 miesięcy .....	40
Tab. 32: Brak pieniędzy na utrzymanie mieszkania w ciągu ostatnich 12 miesięcy .....	40
Tab. 33: Indeks ubóstwa według płci, kategorii wieku, wykształcenia i stanu cywilnego .....	40
Tab. 34: Przejawy niechęci ze strony osób w pełni sprawnych według stopnia niepełnosprawności .....	42
Tab. 35: Przejawy niechęci doświadczane przez niepracujących niepełnosprawnych ze strony osób w pełni sprawnych według kategorii wieku .....	42
Tab. 36: Przejawy niechęci ze strony osób w pełni sprawnych według poziomu wykształcenia .....	43
Tab. 37: Przejawy niechęci ze strony osób w pełni sprawnych według rodzaju niepełnosprawności .....	43
Tab. 38: Przejawy niechęci ze strony osób w pełni sprawnych według czasu rozpoznania niepełnosprawności .....	44
Tab. 39: Częstość doświadczania przejawów niechęci .....	45
Tab. 40: Chęć podjęcia pracy zawodowej według spotykanie się z przejawami niechęci .....	45

Tab.41: Stopień zainteresowania otaczającym światem .....	46
Tab.42: Indeks zainteresowań według rodzaju niepełnosprawności i kategorii wieku .....	46
Tab.43: Skala chęci życia według rodzaju i stopnia niepełnosprawności .....	47
Tab.44: Skala chęci życia według płci i kategorii wieku .....	47
Tab.45: Częstość doświadczania emocji negatywnych .....	48
Tab.46: Częstość doświadczania emocji pozytywnych .....	48
Tab.47: Indeks stanu emocjonalnego według rodzaju i stopnia niepełnosprawności oraz wieku .....	49
Tab.48: Częstość spotkań ze znajomymi według stopnia niepełnosprawności .....	49
Tab.49: Częstość spotkań ze znajomymi według kategorii wieku .....	50
Tab.50: Częstość spotkań ze znajomymi według poziomu wykształcenia .....	50
Tab.51: Chęć podjęcia pracy zawodowej według skali chęci życia, indeksu stanu emocjonalnego i indeksu zainteresowania .....	51
Tab.52: Chęć podjęcia pracy zawodowej według częstości spotkań ze znajomymi .....	51
Tab.53: Chęć podjęcia pracy zawodowej według rodzaju niepełnosprawności .....	52
Tab.54: Chęć podjęcia pracy zawodowej według stopnia niepełnosprawności .....	53
Tab.55: Chęć podjęcia pracy zawodowej według płci .....	54
Tab.56: Chęć podjęcia pracy zawodowej według kategorii wieku .....	54
Tab.57: Chęć podjęcia pracy zawodowej według poziomu wykształcenia .....	55
Tab.58: Indeks ubóstwa według chęci podjęcia pracy zawodowej .....	55
Tab.59: Chęć podjęcia pracy zawodowej według oceny własnej sytuacji finansowej .....	56
Tab.60: Przyczyny gotowości do podjęcia pracy zawodowej - według płci .....	56
Tab.61: Przyczyny gotowości do podjęcia pracy zawodowej - według kategorii wieku .....	57
Tab.62: Przyczyny gotowości do podjęcia pracy zawodowej - według poziomu wykształcenia .....	57
Tab.63: Przyczyny gotowości do podjęcia pracy zawodowej - według rodzaju niepełnosprawności .....	58
Tab.64: Przyczyny gotowości do podjęcia pracy zawodowej - według pracy zawodowej w przeszłości .....	59
Tab.65: Preferowany sposób wykonywania pracy zawodowej według Stopień niepełnosprawności .....	60
Tab.66: Preferowany sposób wykonywania pracy zawodowej według płci .....	60
Tab.67: Preferowany sposób wykonywania pracy zawodowej według średniej wieku .....	61
Tab.68: Preferowany sposób wykonywania pracy zawodowej według poziomu wykształcenia .....	61
Tab.69: Preferowany sposób wykonywania pracy zawodowej według rodzaju niepełnosprawności .....	62
Tab.70: Preferowane zatrudnienie w państwowym czy w prywatnym zakładzie według poziomu wykształcenia .....	63
Tab.71: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - wielkość zespołu współpracowników według płci .....	63
Tab.72: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - wielkość zespołu współpracowników według stopnia niepełnosprawności .....	64
Tab.73: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - płeć współpracowników według płci .....	64
Tab.74: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - poziom sprawności współpracowników według płci .....	65
Tab.75: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - poziom sprawności współpracowników według stopnia niepełnosprawności .....	66
Tab.76: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - liczba godzin pracy dziennie według płci .....	66
Tab.77: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - liczba godzin pracy dziennie według stopnia niepełnosprawności .....	67
Tab.78: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - liczba godzin pracy w tygodniu według płci .....	67

Tab.79: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - liczba godzin pracy w tygodniu według stopnia niepełnosprawności.....	68
Tab.80: Preferencje wykonywania pracy zawodowej - miesięczne wynagrodzenie netto według płci .....	69
Tab.81: Gotowość przekwalifikowania z celu znalezienia pracy według płci.....	69
Tab.82: Gotowość przekwalifikowania z celu znalezienia pracy według poziomu wykształcenia .....	70
Tab.83: Uczucia związane z ewentualnym zdobyciem pracy według poziomu wykształcenia .....	70
Tab.84: Poszukiwanie pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy według płci .....	72
Tab.85: Poszukiwanie pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy według kategorii wieku .....	72
Tab.86: Poszukiwanie pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy według poziomu wykształcenia .....	72
Tab.87: Poszukiwanie pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy według stopnia niepełnosprawności.....	72
Tab.88: Poszukiwanie pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy według pracy zawodowej w przeszłości.....	73
Tab.89: Indeks ubóstwa według poszukiwanie pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy .....	73
Tab.90: Sposoby poszukiwania pracy przez niepracujących niepełnosprawnych .....	73
Tab.91: Instytucje pomocne w poszukiwaniu pracy.....	75
Tab.92: Przyczyna braku aktywności zawodowej według płci .....	76
Tab.93: Przyczyna braku aktywności zawodowej według średniej wieku .....	76
Tab.94: Przyczyna braku aktywności zawodowej według poziomu wykształcenia .....	77
Tab.95: Przyczyna braku aktywności zawodowej według stopnia niepełnosprawności .....	78
Tab.96: Przyczyna braku aktywności zawodowej według rodzaju niepełnosprawności .....	79
Tab.97: Przyczyna zwolnienia z pracy.....	79
Tab.98: Przyczyna odejścia z pracy .....	79
Tab.99: Przyczyny braku chęci podjęcia pracy zawodowej .....	80
Tab.100: Najważniejsza przyczyna braku chęci podjęcia pracy zawodowej według średniej wieku .....	81
Tab.101: Najważniejsza przyczyna braku chęci podjęcia pracy zawodowej według płci .....	81

## Spis rycin

Ryc. 1. Rodzaj niepełnosprawności .....	22
Ryc. 2. Liczba osób tworzących gospodarstwo domowe .....	23
Ryc. 3: Poziom wykształcenia według wieku. Wykres skrzynkowy .....	29
Ryc. 4: Chęć podjęcia pracy zawodowej .....	52
Ryc. 5: Sposoby poszukiwania pracy, Skalowanie wielowymiarowe.....	74

Anna Szkoła

## **Działania podejmowane przez instytucje mające na celu wspomaganie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych**

---

### **Cel badań**

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych stanowi bardzo ważny problem, ponieważ wolny rynek pracy we współczesnej gospodarce charakteryzuje się wysokimi wymaganiami dla pracobiorców niepełnosprawnych i wysokim ryzykiem utraty pracy, co powoduje wzrost wobec wymagań kwalifikacyjnych. Osoby niepełnosprawne są grupą szczególnego ryzyka wśród osób poszukujących zatrudnienia, ponieważ zanim pojawią się na rynku pracy muszą pokonać wiele barier. Konieczne są zatem działania eliminujące różnego rodzaju utrudnienia organizacyjne, prawne i psychologiczne, na jakie napotykają osoby zagrożone wykluczeniem społecznym i dyskryminacją na rynku pracy.

„Województwo lubelskie cechuje niekorzystna struktura ludności pod względem jej aktywności ekonomicznej. W I kwartale 2010 r. było 14.108 osób biernych zawodowo czyli 44,8% ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej. Liczba osób biernych zawodowo zmniejszyła się w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku o 167 tys., tj. o 1,2%, jak i w stosunku do poprzedniego kwartału o 41 tys., tj. o 0,3%. Wśród osób biernych zawodowo przeważały kobiety – 8.652 osób, tj. 61,3% ogółu biernych zawodowo. Prawie połowa z nich (44,8%) była w wieku produkcyjnym (18–59 lat). Większość kobiet biernych zawodowo posiadała niski poziom wykształcenia (43,4% gimnazjalne i niższe, 18,1% policealne i średnie zawodowe oraz 16,8% zasadnicze zawodowe). Bierni zawodowo mężczyźni (5.456 osób) stanowili 38,7% ogółu osób biernych zawodowo. Natomiast w wieku produkcyjnym (18-64 lata) było 54,3% omawianej populacji. Mężczyźni bierni zawodowo w większości legitymowali się wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz zasadniczym zawodowym (odpowiednio: 43,5% i 25,1%)” (Główny Urząd Statystyczny).

Z powyższych danych wynika, że wiele niepełnosprawnych osób nadal jest pozbawionych możliwości aktywnego życia w społeczeństwie, co spowodowane jest brakiem pracy, edukacji, właściwej rehabilitacji oraz samorealizacji. Pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne, ponieważ postrzegają tych ludzi jako nieproduktywnych, co z kolei prowadzi do wykluczenia społecznego. Istnieje więc zasadnicza potrzeba wspierania działań prowadzonych przez instytucje i organizacje z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.



## **Metoda badań i dobór próby badawczej**

### ***Analiza dokumentów***

W badaniach zastosowano kilka metod i technik badawczych, a najistotniejszą z nich była analiza dokumentów polegająca na uporządkowaniu i interpretacji zawartych w nich treści pod kątem problemu (celu) badawczego lub także hipotezy roboczej. Charakterystyczną jej cechą jest to, że dotyczy w dużej mierze nie tylko materiału otrzymanego w procesie zainicjowanych specjalnie badań, lecz także w wyniku działań nie związanych bezpośrednio z podejmowanym procesem badawczym. Zależy to od dokumentu poddanego analizie. Chodzi tu o dokumenty szeroko rozumiane, obejmujące nie tylko materiały archiwalne w ścisłym znaczeniu tego słowa, lecz także wytworzone. Badanie materiałów i dokumentów tą techniką służy do gromadzenia wstępnych, opisowych, a także ilościowych informacji o badanej instytucji czy zjawisku społecznym.

Analizy dokumentów urzędowych dokonano w oparciu o następujące pytania badawcze: jak postrzegani są niepełnosprawni na rynku pracy?; jaka jest sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy?; czy istnieją różnice w sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy ze względu na płeć?; jaki jest system wsparcia osób niepełnosprawnych w podejmowaniu zatrudnienia?; jakimi środkami dysponują instytucje i jak je wykorzystują?. W celu scharakteryzowania populacji osób niepełnosprawnych zostały wytworzone dane pochodzące z dokumentów uzyskanych z placówek zapewniających wsparcie takim osobom niepełnosprawnym na terenie województwa lubelskiego, oraz dokumentów wytworzonych wypełnianych przez zatrudnionych pracowników owych instytucji. Celem przybliżenia problemu funkcjonowania tej kategorii osób na rynku pracy.

Rozdział został zatem podzielony na dwie części. Pierwsza obejmuje analizę danych zastanych, druga część analizę danych uzyskanych za pomocą specjalnie skonstruowanego narzędzia badawczego czyli ankiety wypełnianej przez pracowników badanych instytucji i organizacji.

### ***Dobór próby badawczej***

Jedną z kluczowych kwestii przy projektowaniu i realizacji badań jest dobór próby, czyli zbioru jednostek będących reprezentacją interesującej badacza populacji. Istnieją dwa podstawowe sposoby doboru próby: losowy (w oparciu o rachunek prawdopodobieństwa) i nielosowy (dobór według przekonań badacza, celowy lub kwotowy). Dobór nielosowy stosowany jest wówczas, gdy celem badania nie jest wnioskowanie na podstawie próby o całej populacji, a także w specyficznych sytuacjach badawczych, zwłaszcza takich jak utrudniony dostęp do badanych, brak wiarygodnego operatu (listy jednostek składających się na populację). Istnieją dwa główne sposoby doboru takiej próby, które uwzględniają w swoich założeniach kwestie reprezentatywności: dobór celowy (arbitralny) oraz dobór kwotowy. Dobór celowy bazuje na wiedzy badacza o badanej populacji, przy uwzględnieniu celów badań. Po określeniu typowych cech społeczno - demograficznych jednostek współtworzących zbiorowości istotne dla badania i zbudowaniu z nich modelu dobiera się próbę w taki sposób, aby odzwierciedlała ona ten model. Z kolei dobór kwotowy wychodzi od opisu istotnych cech populacji oraz struktury populacji ze względu na te

cechy. Po wyznaczeniu kwot, czyli udziału wyróżnionych kategorii w próbie, dokonuje się losowania.

W pierwszym działaniu: *Analizę dokumentów zastanych* zastosowano metodę celowego doboru próby. Podstawowe cechy uwzględnione w doborze próby to:

- typ instytucji służących pomocą osobom niepełnosprawnym (rządowe i pozarządowe),
- formy pomocy udzielane osobom niepełnosprawnym (finansowa, rzeczowa, psychologiczna).

Operatem losowania był „Wykaz placówek aktywizujących zawodowo osoby niepełnosprawne z województwa lubelskiego” (<http://bazy.ngo.pl/>). Aby dobrać próbę, określono liczbę i typ instytucji z badanych miast województwa lubelskiego. Próbę dobrano w taki sposób, aby odzwierciedlała ona zarówno zróżnicowanie typów instytucji w województwie lubelskim, jak i proporcje niepełnosprawnych korzystających z pomocy. Dane zostały uzyskane bezpośrednio z 30 instytucji zajmujących się pomocą niepełnosprawnym z terenu badanego województwa, a wykaz instytucji został umieszczony w aneksie.

### **Instytucje świadczące pomoc osobom niepełnosprawnym w powiecie lubelskim, puławskim i włodawskim**

W trzech interesujących nas powiatach istnieje szereg instytucji pomagających osobom niepełnosprawnym w zaistnieniu lub powrocie na rynek pracy. W ramach aktywizacji zawodowej tej marginalizowanej grupy zostają podejmowane różnorodne działania mające na celu przełamanie barier również często psychologicznych wynikających z poczucia bezradności, oraz różnorodne szkolenia mające zapewnić dostosowanie się zawodowe lub przekwalifikowanie odpowiadające wymogom narzucanym przez rynek pracy. Poniżej omówione zostaną działania podejmowane przez instytucje związane z aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych.

### **Instytucjonalny aspekt niepełnosprawności w powiatach: lubelskim, puławskim, włodawskim**

Zostaną tu przedstawione i omówione dane dotyczące zjawiska niepełnosprawności w trzech powiatach: lubelskim, puławskim i włodawskim.

W pierwszej części zostaną zaprezentowane dane dotyczące poszczególnych powiatów. Następnie kolejno omówione zostaną wyniki analizy danych pochodzących z poszczególnych instytucji zajmujących się wspieraniem osób niepełnosprawnych na terenie poszczególnych powiatów.

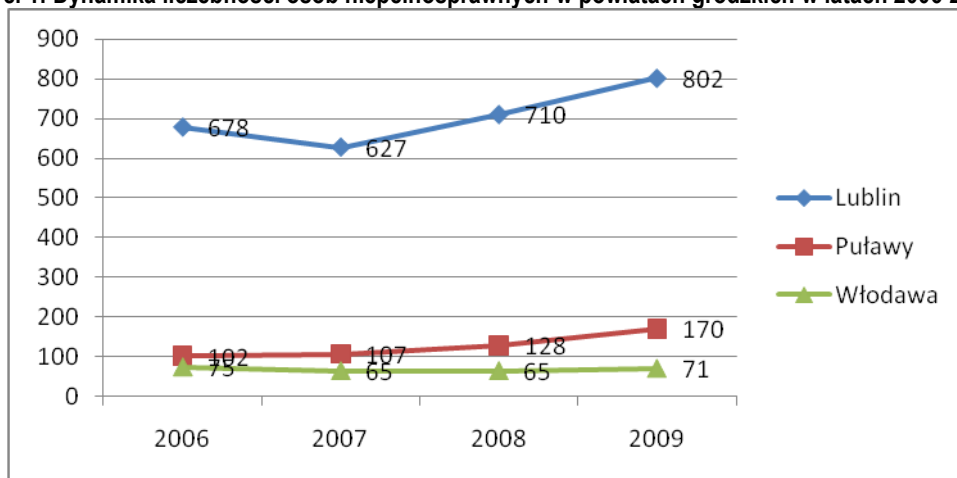
Stan liczebny osób niepełnosprawnych (zannotowany przez WUP w Lublinie) przedstawia tab.

1. Wynika z niej, że w analizowanych powiatach liczebność osób niepełnosprawnych jest zróżnicowana i posiada odmienną dynamikę (ryc.1).

Tab. 1: Liczba osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w urzędach pracy w latach 2006-2009				
ROK	MIASTO/POWIAT	LUBLIN	PULAWY	WŁODAWA
	2006	678	102	75
	2007	627	107	65
	2008	710	128	65
	2009	802	170	71
	Razem	2817	507	276

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z WUP w Lublinie

**Ryc. 1: Dynamika liczebności osób niepełnosprawnych w powiatach grodzkich w latach 2006-2009**

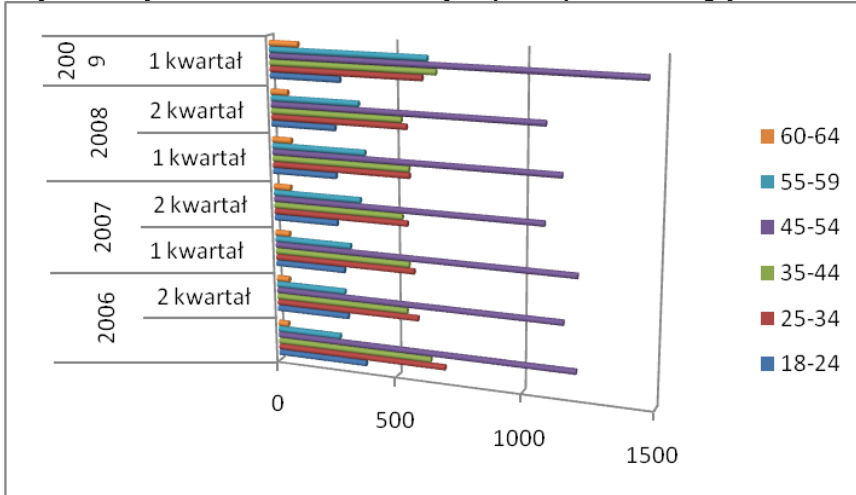


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z WUP w Lublinie

Można zauważyć, że największy przyrost liczebności osób niepełnosprawnych zarejestrowano w Puławach, tendencja wzrostowa występuje również w Lublinie, najmniejsza we Włodawie. Można zatem stwierdzić, że w Puławach występuje największe skupisko osób niepełnosprawnych i dynamika zjawiska wskazuje, że ma ono wyraźną tendencję wzrostową.

Z analizy struktury wieku bezrobotnych niepełnosprawnych (ryc. 2) wynika, iż duży odsetek zarejestrowanych bezrobotnych nie przekroczyła 54 roku życia, a jedna piąta bezrobotnych jest w tak zwanym wieku mobilnym, tj. do 44 lat. Oznacza to, że większość zarejestrowanych bezrobotnych w regionie jest w wieku najwyższej aktywności zawodowej, wśród której dominują osoby między 45 a 54 rokiem życia.

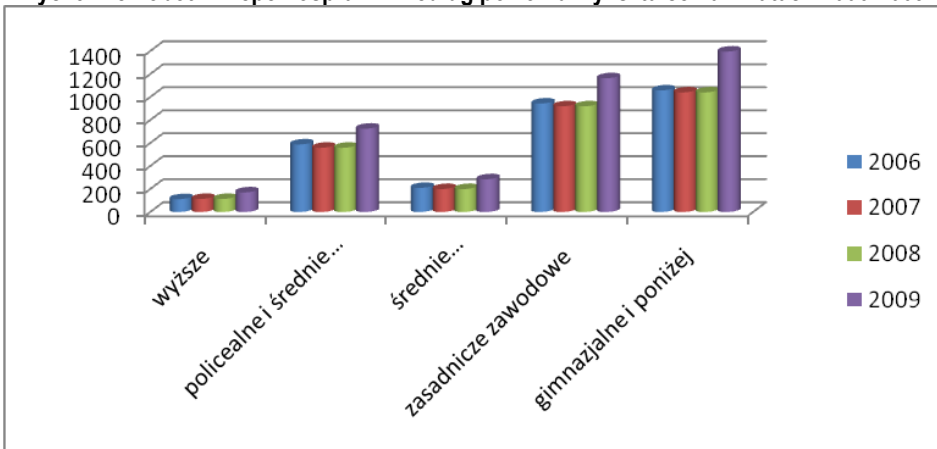
**Ryc. 2: Zarejestrowane bezrobotne osoby niepełnosprawne ze względu na wiek**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z WUP w Lublinie

Bardzo ważnym wyznacznikiem pozycji na rynku pracy oraz szans na jej znalezienie jest poziom wykształcenia (ryc.3). Niezmiennie najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych i to zarówno w kraju, jak i w województwie stanowią bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz zasadniczym zawodowym. Oznacza to, iż prawie połowa populacji bezrobotnych niepełnosprawnych to osoby, które nie mają średniego wykształcenia. Spośród zarejestrowanych bezrobotnych najmniejszą grupę stanowili bezrobotni legitymujący się wykształceniem wyższym.

**Ryc. 3: Bezrobotni niepełnosprawni według poziomu wykształcenia w latach 2006-2009**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z WUP w Lublinie

Analizując strukturę bezrobotnych według stażu pracy widać utrzymującą się od lat tendencję, iż najliczniejszą subpopulacją stanowią osoby ze stażem pracy od 10-20 lat, oraz osoby bez stażu (tab.2).

Tab. 2: Bezrobotni niepełnosprawni według stażu pracy w latach 2006-2009							
Wyszczególnienie	Rok						
	2006		2007		2008		2009
Staż pracy ogółem	1 Kwartał	4 Kwartał	1 Kwartał	4 Kwartał	1 Kwartał	4 Kwartał	1 Kwartał
do 1 roku	470	427	432	404	431	404	585
1-5	491	411	436	431	478	431	555
5-10	398	360	373	360	369	360	487
10-20	679	640	668	637	647	637	814
20-30	422	378	407	366	401	366	534
30 lat i więcej	53	56	61	60	66	60	89
bez stażu	3204	640	604	576	573	576	677

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z WUP w Lublinie

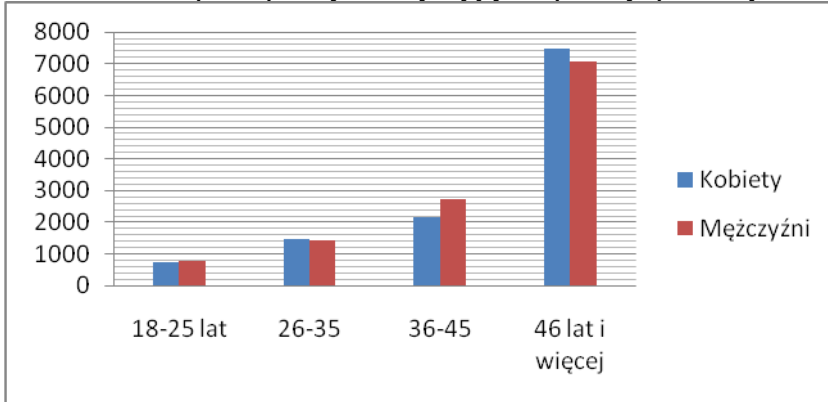
Ze statystyk prowadzonych przez WUP wynika, że liczba ofert pracy skierowanych do osób niepełnosprawnych jest niewystarczająca w stosunku do ilości rejestracji (tab.3).

Tab. 3: Liczba ofert pracy skierowanych do osób niepełnosprawnych w latach 2006-2009				
Wyszczególnienie	Rok 2006			
	1 Kwartał	2 Kwartał	3 Kwartał	4 Kwartał
Zgłoszone oferty pracy	200	191	214	189
Razem	794			
Wyszczególnienie	Rok 2007			
	1 Kwartał	2 Kwartał	3 Kwartał	4 Kwartał
Zgłoszone oferty pracy	201	199	159	208
Razem	767			
Wyszczególnienie	Rok 2008			
	1 Kwartał	2 Kwartał	3 Kwartał	4 Kwartał
Zgłoszone oferty pracy	182	242	197	178
Razem	799			
Wyszczególnienie	Rok 2009			
	1 Kwartał	2 Kwartał	3 Kwartał	4 Kwartał
Zgłoszone oferty pracy	120	237	202	191
Razem	750			

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z WUP w Lublinie

Brak zatrudnienia nie pozwala wielu rodzinom i osobom zaspokoić potrzeb niezbędnych do ich samodzielnej egzystencji. Jest również przyczyną powstania dysfunkcji w rodzinach, a nawet patologii. Szczególnie trudna sytuacja występuje w przypadku długotrwałego bezrobocia. Osoby niepełnosprawne długo pozostające bez pracy narażone są częściej niż inne na dezintegrację zawodową i społeczną.

**Ryc. 4: Liczba osób niepełnosprawnych korzystających z pomocy społecznej w roku 2008**



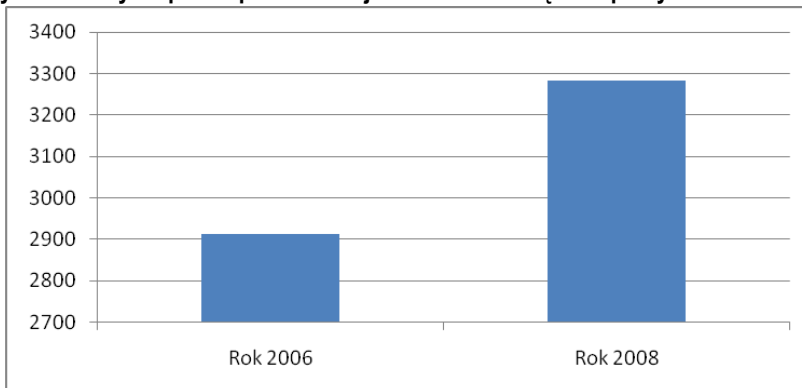
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ROPS w Lublinie

Wyraźnie widać (ryc. 4), że najliczniej z pomocy społecznej korzystają osoby po 46 roku życia co może być spowodowane najczęściej zjawiskiem trudnej sytuacji życiowej jaką stwarza niepełnosprawność. Poszukiwanie skutecznych form rozwiązania tego problemu jest więc szczególnie ważnym zadaniem stojącym przed władzami Lublina.

#### **Funkcjonowanie instytucji świadczących pomoc dla osób niepełnosprawnych w Lublinie**

W Lublinie, podobnie jak i w innych większych miastach Polski można zaobserwować największe skupienie osób niepełnosprawnych. Analizując dynamikę tego zjawiska (ryc. 5) widzimy, że liczba ta wciąż rośnie i od roku 2006 posiada stale tendencje wzrostową.

**Ryc. 5: Osoby niepełnosprawne zarejestrowane w urzędach pracy w latach 2006-2008**



Źródło: Opracowanie własne.

Instytucje i organizacje wspierają osoby niepełnosprawne podejmując różnorodne działania i tak między innymi **Centrum Integracji Społecznej „INTEGRO”- gospodarstwo pomocnicze przy Urzędzie Miasta Lublin** udzielało wsparcia osobom niepełnosprawnym w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

zamieszkałych w Lublinie, które były zmotywowane do zmiany swojej sytuacji życiowej i spełniały warunki uczestnictwa zgodnie z ustawą o *zatrudnieniu socjalnym*. Centrum Integracji Społecznej współpracowało z Urzędem Miasta Lublin, Miejskim Ośrodkiem Pomocy Rodzinie, Ośrodkiem Leczenia Uzależnień w Lublinie, COTUA w Lublinie, Zespołem Kuratorów Zawodowych w Lublinie, organizacjami pozarządowymi, lokalnymi pracodawcami, oraz Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej, który między innymi wspierał prowadzenie warsztatów terapii zajęciowej i zakładów aktywności zawodowej na terenie województwa lubelskiego. Zarządzeniem nr 453/2010 Prezydenta Miasta Lublin z dnia 30 czerwca 2010 r., z **dniem 15 października 2010 r.** CIS zostało **zlikwidowane**.

Osoby niepełnosprawne pomoc mogą uzyskać także w **Charytatywnym Stowarzyszeniu Niesienia Pomocy Chorym "Misericordia"** założonym w 1991 roku w Lublinie, które realizuje swoją misję i wszelkie przedsięwzięcia, działając w pięciu obszarach:

- Środowiskowy Dom Samopomocy;
- Ośrodek Adaptacyjny;
- Zakład Aktywizacji Zawodowej;
- Warsztaty Terapii Zajęciowej;
- Świetlica Opiekuńczo-Wychowawcza.

W ramach Zakładu Aktywizacji Zawodowej zatrudnionych jest 45 osób, w tym 34 osoby niepełnosprawne, z czego 22 osoby posiadają orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności i 12 osób z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. ZAZ prowadzi kawiarenkę "Santiago Cafe", w której można degustować potrawy kuchni polskiej oraz europejskiej w zabytkowych salach konsumpcyjnych przy ulicy Głuskiej 145. W Warsztatach Terapii Zajęciowej prowadzona jest rehabilitacja społeczna i zawodowa osób po przebytych kryzysie psychicznym, zmiierzająca do wszechstronnego rozwoju każdego uczestnika, podniesienia zaradności osobistej, sprawności psychofizycznych, przystosowania i funkcjonowania społecznego na miarę posiadanych możliwości, a także rozwoju lub przywrócenia umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Realizacja tego celu odbywa się między innymi poprzez ogólne usprawnianie, rozwój umiejętności wykonywania czynności życia codziennego, naukę zaradności osobistej, przygotowanie do życia w środowisku społecznym kształtując umiejętności interpersonalne, radzenie sobie ze stresem, kształtowanie odpowiednich ról społecznych, rozwój lub przywracanie umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia, rozwijanie podstawowych i specjalistycznych umiejętności zawodowych przy zastosowaniu technik terapii zajęciowej w siedmiu odpowiednio wyposażonych pracowniach oraz za pomocą metod behawioralno - poznawczych, rehabilitacji ruchowej oraz integracji społecznej. W każdej z pracowni uczestnicy poprzez interakcje społeczne rozwijają umiejętność współpracy, współdziałania, komunikowania się. Terapia zajęciowa prowadzona jest w siedmiu pracowniach (pracowni gospodarstwa domowego I, pracowni gospodarstwa domowego II, pracowni krawieckiej i prac ręcznych, pracowni multimedialno - artystycznej, pracowni poligraficzno - komputerowej, pracowni techniczno - stolarskiej, pracowni wikliniarskiej i rękodzieła artystycznego).

Aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych zajmuje się również Europejska Fundacja Rozwoju Osób Niepełnosprawnych w siedzibie której przede wszystkim osoby z niepełnosprawnością ruchową mogą uzyskać porady prawne i konsultacje, pomoc w sporządzaniu pism oraz odwołań, a także zainteresowane podmioty fizyczne i prawne fachową pomoc w pozyskiwaniu dotacji z funduszy krajowych oraz Unii Europejskiej. Na stronie internetowej Fundacji zamieszczane są na bieżąco informacje o projektach prowadzonych przez inne instytucje i organizacje mające na celu aktywizację osób niepełnosprawnych. Publikowane są także na bieżąco wszystkie zmiany w ustawach prawnych dotyczących wyżej wymienionej grupy osób. Fundacja prowadzi także dla wszystkich zainteresowanych praktyki z zakresu rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych w szczególności poruszających się na wózkach inwalidzkich.

W ramach rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych Fundacja Aktywnej Rehabilitacji - Pełnomocnik FAR - Województwo Lubelskie realizowała od września 2006 do marca 2008 projekt pt. *Regionalne Punkty Aktywizacji Zawodowej dla osób niepełnosprawnych ruchowo*. W jego ramach utworzono Punkty Aktywizacji Zawodowej w ośmiu miastach na terenie całego kraju - Białymstoku, Krakowie, Lublinie, Poznaniu, Szczecinie, Warszawie, Wejherowie i Zielonej Górze. Punkty były odpowiedzialne za kompleksowe wspieranie osób niepełnosprawnych ruchowo poprzez pomoc w rozwiązywaniu problemów utrudniających im aktywne życie, zdobycie wykształcenia i wejście na otwarty rynek pracy. W tym celu zatrudniono w Punktach osoby niepełnosprawne poruszające się na wózkach inwalidzkich, znające te problemy z własnego doświadczenia.

Punkt Aktywizacji Zawodowej FAR udzielał również informacje i porady w zakresie:

- mobilizacji psychofizycznej osób po URK,
- przezwycięzania kryzysu pourazowego,
- uprawnień i ulg dostępnych dla osób niepełnosprawnych na wózkach,
- programów pomocowych przewidzianych dla osób niepełnosprawnych,
- rehabilitacji zawodowej i społecznej,
- praw i możliwości co do zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- istniejących w regionie możliwości kształcenia zawodowego,
- preorientacji zawodowej i decyzji o podjęciu zatrudnienia.

Punkty współpracowały m.in. z regionalnymi biurami PFRON, PCPR, MOPR, szkołami i uczelniami, ośrodkami szkoleniowymi, innymi organizacjami pozarządowymi, samorządami, urzędami pracy, organizacjami pracodawców i pracodawcami. Projekt był współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego - Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 -2006 oraz ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

W roku 2007 zostały zorganizowane warsztaty w ramach projektu *Gotowi do pracy*, którego głównym celem była budowa własnej, motywacji beneficjentów i wskazanie indywidualnych walorów każdego z nich, przydatnych w poszukiwaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy.



Oprócz warsztatów uczestnicy byli zachęceni do udziału w dwóch projektach wdrażanych przez PFRON:

- *Uczeń na wsi* – program pomocy w zdobyciu wykształcenia przez osoby niepełnosprawne zamieszkujące tereny wiejskie,
- *Trener* – program zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych, mający na celu trwałe wprowadzenie osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy przy wykorzystaniu pomocy tzw. osobistego asystenta zawodowego w miejscu zatrudnienia.

Fundacja Aktywnej Rehabilitacji w porozumieniu z Wojewódzkim Urzędem Pracy, zorganizowała także Dzień Otwarty dla osób niepełnosprawnych we wszystkich oddziałach wojewódzkich ZUS i PFRON, w ramach którego został podpisany list intencyjny w sprawie współpracy na rzecz osób niepełnosprawnych. Instytucje partycypujące we współpracy zobowiązały się do współdziałania w celu podejmowania wspólnych inicjatyw i działań zmierzających do likwidowania barier i ograniczeń stojących przed osobami niepełnosprawnymi na regionalnym rynku pracy oraz ułatwiania startu zawodowego. Celem współdziałania, było ułatwienie osobom niepełnosprawnym dostępu do lokalnego rynku pracy i upowszechnianie zatrudniania tych osób wśród lokalnych pracodawców. W latach 2008-2010 były organizowane bezpłatne szkolenie adresowane do osób pozostających bez zatrudnienia, niezarejestrowanych w Urzędzie Pracy, zameldowanych na terenie województwa lubelskiego należących do jednej z grup: osób niepełnosprawnych, kobiet, osób po 45 roku życia (także pobierających świadczenia emerytalne lub rentowe). W ramach projektu zorganizowano szkolenia komputerowe, warsztaty z zakresu: komunikacji społecznej, indywidualnego doradztwa zawodowego, asystenta ds. rozliczeń finansowych, pracownika administracyjno – biurowego, jak również warsztaty aktywizacyjne w ramach których uczestnicy analizowali swoje potrzeby, uczyli się asertywności, technik radzenia sobie ze stresem, kreatywnego myślenia i poszukiwania pracy, pisania CV i listu motywacyjnego, oraz wielu innych rzeczy związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy.

**Fundacja Alpha** zajmuje się natomiast osobami z autyzmem prowadząc między innymi:

- Doradztwo i poradnictwo dla rodzin, organizacji i instytucji zajmującymi się dziećmi i osobami dorosłymi z upośledzeniem umysłowym, autyzmem bądź też pokrewnymi zaburzeniami rozwojowymi;
- działania promocyjne i edukacyjne dotyczące upośledzenia umysłowego, autyzmu i potrzeb dotkniętych nim osób adresowane do decydentów, administracji i opinii publicznej;
- placówki rehabilitacyjne dla osób dorosłych z upośledzeniem umysłowym, autyzmem bądź też pokrewnymi zaburzeniami rozwojowymi.

W ciągu trzech lat działalności prowadzone były między innymi rozmowy z *Fundacją Fuga Mundi* celem nagrania programu telewizyjnego przybliżającego potrzeby osób z autyzmem w środowisku lokalnym w ramach realizowanego projektu *Potrąfisz*. Podejmowane były również działania zmierzające do utworzenia poradni dla osób z autyzmem dziecięcym. W oczekiwaniu na działalność poradni systematycznie były konsultowano wszystkie zgłaszające się osoby

z autyzmem lub ich rodzice w ramach Punktu Konsultacyjnego przy SOSW nr 2 na ulicy Głuskiej 5, prowadzonego przez Zarząd Fundacji. Zorganizowano Dni Autyzmu na terenie województwa lubelskiego, w ramach których odbył się koncert dorosłych osób z autyzmem oraz dzień otwarty w NZOZ Centrum Terapii Autyzmu Alpha. Udzielono pomocy 270 rodzinom posiadającym dzieci z problemami, a ponad 140 dzieci ze spektrum autyzmu systematycznie uczęszczało na terapię w ramach prowadzonej placówki. Godnym podkreślenia jest również fakt, że Fundacja organizowała Dni Autyzmu na terenie województwa lubelskiego, w ramach których odbyła się konferencja naukowa na temat osób z autyzmem *Człowiek i autyzm. Autyzm i Lubelszczyzna*.

Szeroko rozwiniętą działalność z zakresu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych prowadzi wcześniej już wspomniana Fundacja Fuga Mundi, która powstała z inicjatywy osób niepełnosprawnych. Jej celem nadrzędnym jest wyrównywanie szans takich osób oraz należących do grup dyskryminowanych i wykluczonych społecznie poprzez pomoc im samym, jak i ich rodzinom. W ramach swojej działalności Fundacja prowadziła i prowadzi projekty mające na celu tworzenie warunków do tego, aby osoby z niepełnosprawnością w pełni uczestniczyły w życiu społecznym i gospodarczym kraju. Projekty te to:

- *Mapa drogowa do pracy* (01.12.2005 r.-31.07.2006 r.) oraz (01.12.2005 r.-31.03.2008 r.) którego celem było zwiększanie stopnia przygotowania zawodowego i poprawa zdolności do uzyskania zatrudnienia przez osoby o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, poprzez rozwój i promocję usług doradczych służących integracji tych osób na otwartym rynku pracy. W ramach projektu dostępne było ponadto poradnictwo i usługi doradcze, oraz szkolenia. Był on finansowany z EFS, Programu Phare 2003, Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości, Program PFRON pt. *PARTNER 2006*;
- prowadzenie kursów komputerowych z zakresu Europejskiego Certyfikatu Umiejętności Komputerowych. Do szkoleń przystąpiło 80 osób niepełnosprawnych z województwa lubelskiego z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności. Zajęcia odbywały się w 8 grupach po 10 osób w każdej. Szkolenie miało na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych, oraz przygotowanie do podjęcia pracy w zawodach wykorzystujących techniki informatyczne;
- Agencja Zatrudnienia Fundacji Fuga Mundi (07.07.2008 r. - 31.03.2009 r.) – celem projektu było podniesienie poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności z terenu województwa lubelskiego, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku. Projekt finansowano ze źródeł Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, a instytucją wdrażającą był Wojewódzki Urząd Pracy.

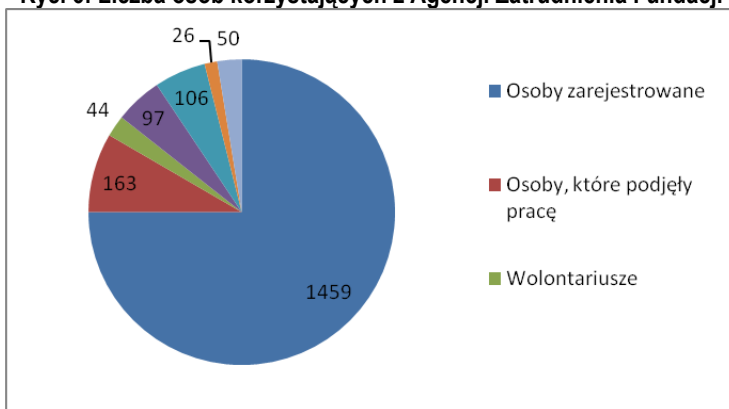
Fundacja prowadzi również Agencję Zatrudnienia w której można uzyskać porady psychologa, prawnika, doradcy zawodowego, pośrednika pracy, specjalisty ds. rehabilitacji zawodowej, specjalisty z zakresu rozwoju zawodowego. Praca polega na udzielaniu fachowej i kompleksowej pomocy osobom niepełnosprawnym w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia oraz wsparcie rozwoju i awansu zawodowego tych osób. Udzielane jest również wsparcie informacyjne

i doradztwo pracodawcom, którzy są zainteresowani zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Agencja Zatrudnienia działa w Fundacji od 2004 r., oprócz podstawowych usług rynku pracy, świadczy:

- pomoc psychologiczną i prawną,
- poradnictwo w zakresie rehabilitacji zawodowej i rozwoju zawodowego, wsparcie klientów Agencji Zatrudnienia w podejmowaniu wolontariatu.

Od stycznia 2006 roku dzięki Agencji Zatrudnienia spośród 1.459 osób 8% podjęło pracę, 2% włączyło się w grono wolontariuszy, 5% wzięło udział w warsztatach aktywizacyjnych, 5% podjęło szkolenie, 1% naukę w szkole, 3% wzięło udział w kursach w ośrodku szkoleniowym Fundacji (ryc.6).

**Ryc. 6: Liczba osób korzystających z Agencji Zatrudnienia Fundacji**

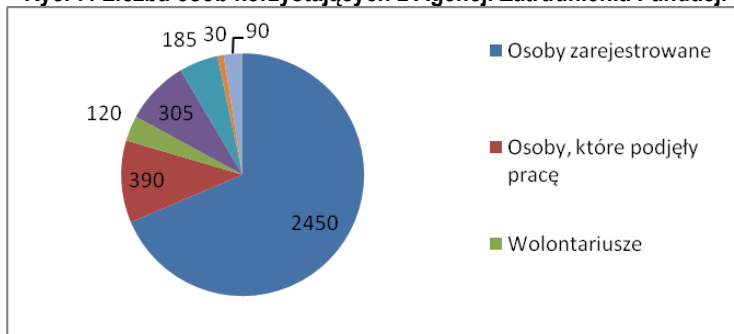


Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania merytorycznego z roku 2006.

W 2007 Fundacja prowadziła następujące działania:

- Prowadzenie kursów komputerowych z zakresu Europejskiego Certyfikatu Umiejętności Komputerowych. Do szkoleń przystąpiły 72 osoby, przeprowadzono 1200 godzin w 8 grupach po 9 osób.
- Realizacja projektu pod nazwą „Dator Laboris – Dawca Pracy”, skierowanego do pracodawców w celu promocji zatrudniania osób niepełnosprawnych, nagradzania dobrych praktyk, oraz dostarczania wiedzy i informacji na tematy związane z aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych.
- Kontynuacja projektu pn. Mapa drogowa do pracy.
- Prowadzenie Agencji Zatrudnienia (ryc. 7), dzięki której spośród 2.450 osób 11% podjęło pracę, 3% włączyło się w grono wolontariuszy, 9% wzięło udział w warsztatach aktywizacyjnych, 5% podjęło szkolenie, 1% naukę w szkole, 3% wzięło udział w kursach zorganizowanych w ośrodku szkoleniowym Fundacji.

**Ryc. 7: Liczba osób korzystających z Agencji Zatrudnienia Fundacji**



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania merytorycznego z roku 2007.

W roku 2008 Fundacja przeprowadziła następujące działania:

- Prowadzenie kursów komputerowych z zakresu Europejskiego Certyfikatu Umiejętności Komputerowych. Do szkoleń przystąpiły 72 osoby, przeprowadzono 1200 godzin w 8 grupach po 9 osób.
- Realizacja zadania z zakresu działań na rzecz integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, w ramach którego zorganizowano pięciodniowe turnusy rehabilitacyjno - szkoleniowe w ośrodku „Astur” w Okunince, dla 10 osób przeprowadzono 12 dobowy 88 godzinny kurs komputerowy. Realizacja wyżej wymienionego zadania miała na celu przywrócenie osób niepełnosprawnych na rynek pracy, integrację ze społeczeństwem poprzez umożliwienie zatrudnienia i wyeliminowanie przeszkód w dostępie do praw i usług społecznych.
- Kontynuacja projektu pt. Mapa drogowa do pracy w ramach którego udział wzięło 1.449 osób (659- kobiet, 790 mężczyzn), 265 osób z obszarów wiejskich (131- kobiet, 134- mężczyzn), 5.883 osoby skorzystały z usług doradców, przeprowadzono 24 edycje szkoleń z których skorzystało 360 osób, zorganizowano 4 giełdy pracy dla 116 beneficjentów, 9 edycji warsztatów z zakresu aktywizacji zawodowej, 132 osoby uczestniczyły w szkoleniach zewnętrznych, 109 wstąpiło w poczet wolontariuszy, 326 osób niepełnosprawnych podjęło pracę.
- Kontynuacja projektu pt. Agencja Zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych, w ramach którego uczestniczyło 517 beneficjentów korzystających z doradztwa (261 - kobiet, 256 - mężczyzn), 168 osób skierowano do pracy z czego 55 podjęło zatrudnienie, 69 skierowano na szkolenia zewnętrzne, 57 odbyło szkolenia wewnętrzne z zakresu Opiekunka Domowa (9 osób), Prawo Jazdy kategorii B (10 osób), ECDL (9 osób), Księgowość Komputerowa (8 osób), Pracownik Magazynowy (11 osób), Spółdzielnie Socjalne (10 osób). Dziesięciu beneficjentów podjęło pracę w ramach trzymiesięcznych staży, zorganizowano 6 edycji zajęć z zakresu aktywizacji zawodowej dla 53 beneficjentów, oraz dwie giełdy pracy.

- Przeprowadzenie zadania pt. Mapa drogowa do pracy dla aktywnych kobiet (01.07 2008-31.10.2008), w ramach którego udział wzięło 40 kobiet po pięćdziesiątym roku życia. Przeprowadzono 114 godzin szkolenia zawodowego dla 10 osób (opiekunka domowa), zorganizowano giełdę pracy dla 11 osób, trzymiesięczny staż dla 3 kobiet, 3 dniowe zajęcia z aktywizacji zawodowej dla 40 uczestniczek, przeprowadzono 240 godzin usług doradczych w formie indywidualnej (pomoc psychologiczna, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy), 3 kobiety podjęły zatrudnienie, 3 wolontariat, 4 ukończyły szkolenia zewnętrzne. Po ukończeniu zadania 1 beneficjentka ukończyła szkolenie zewnętrzne, 1 szkolenie wewnętrzne, 4 podjęły pracę.
- Przeprowadzenie projektu realizowanego w ramach funduszy EFS pt. Agencja Zatrudnienia Fundacji Fuga Mundi, w którym chęć udziału zgłosiło 400 osób, 200 zakwalifikowano. 337 skorzystało z usług doradczych, przeprowadzono sześć edycji zajęć z zakresu aktywizacji zawodowej dla 73 beneficjentów, sześć giełd pracy, 33 osoby skierowano na szkolenia zewnętrzne, 23 osoby podjęły wolontariat, 114 skierowano do pracy, 49 podjęło pracę, 30 osób wzięło udział w szkoleniach wewnętrznych (Prawo Jazdy kategorii B – 10 osób, ECDL – 10 osób, Grafika Komputerowa – 10 osób).

*Kolejną instytucją skupiającą inne organizacje z terenu województwa lubelskiego jest **Lubelskie Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych - Sejmik Wojewódzki**. Przeprowadzane działania miały na celu przede wszystkim integrację środowisk i organizacji osób niepełnosprawnych, wspieranie i promowanie ich dążeń, reprezentowanie ich interesów wobec władz państwowych i samorządowych.*

W roku 2006 z zakresu aktywizacji zawodowej przeprowadzono następujące działania:

- zorganizowano szkolenia z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, w tym osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności 28, umiarkowanym 33, lekkim 11;
- kurs z podstaw obsługi komputera (8 osób);
- utworzono 6 Biur Karier dla osób niepełnosprawnych;
- w Biurze Doradztwa Zawodowego i Pośrednictwa Pracy dla osób niepełnosprawnych i ich rodzin w 2006 r. zarejestrowało się 353 osób, w tym 166 kobiet. Dzięki działalności Biura 48 osób uzyskało zatrudnienie.

Organizacji zlecono również następujące zadania (tab. 4):

Tab. 4: Zadania zlecone w roku 2006	
Nazwa instytucji	Zlecone zadania
Urząd Miasta Lublin	-Poradnictwo dla osób niepełnosprawnych przez Internet; - Niepełnosprawna Rzeczywistość -2006
Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej	-Wojewódzka Sieć Informacyjno –Doradczą dla Osób Niepełnosprawnych; - Ograniczanie Barier architektonicznych; - Niepełnosprawna Rzeczywistość 2006
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	- Program „Partner”
Powiatowy Urząd Pracy	- Parczew-prace interwencyjne
Wojewódzki Urząd Pracy –Lublin	- Służba zastępcza; - ZPORR działanie 2.1 program „Od zrozumienia do porozumienia”
EFS/PFRON	- Działanie 1.4 „Przez aktywność do pracy, przez pracę do samodzielności” - Działanie 1.4 „Biura Karier – Lubelska Sieć” - Działanie 1.6 „Dla zdrowia i urody życia”

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych - Sejmik Wojewódzki

W roku 2007 w ramach zadań statutowych z zakresu aktywizacji zawodowej przeprowadzono następujące działania:

- dwa kursy komputerowe – tworzenie stron www i księgowość komputerowa (18 osób),
- nawiązano kontakty partnerskie z organizacjami osób niepełnosprawnych z Anglii, Ukrainy, Norwegii, Francji;
- kontynuowano prowadzenie specjalistycznego poradnictwa i doradztwa - 3007 porad i informacji (bezpośrednio, telefonicznie, Internet) dotyczących możliwości w zakresie rehabilitacji, zatrudnienia, edukacji, samopomocy, udzielono 72 porad prawnych,
- kontynuowano pracę sześciu Biur Karier dla osób niepełnosprawnych,
- w Biurze Doradztwa Zawodowego i Pośrednictwa Pracy dla osób niepełnosprawnych i ich rodzin w 2007 r. zarejestrowało się 138 osób. Dzięki działalności Biura 51 osób uzyskało zatrudnienie.

Prowadzono również działania zlecone przez inne instytucje (tab.5)

Tab. 5: Zadania zlecone w roku 2007	
Nazwa instytucji	Zlecone działania
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	Programy - <i>Partner</i> - <i>Gotowi do pracy</i>
Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej	-Wojewódzka Sieć Informacyjno – Doradczą dla Osób Niepełnosprawnych -Pomoc rodzinie dziecka niepełnosprawnego
Wojewódzki Urząd Pracy –Lublin	- Służba zastępcza; - ZPORR działanie 2.1 program Od zrozumienia do porozumienia
EFS/PFRON	- Działanie 1.4 <i>Przez aktywność do pracy, przez pracę do samodzielności</i> - Działanie 1.4 <i>Biura Karier – Lubelska Sieć</i> - Działanie 1.6 <i>Dla zdrowia i urody życia</i>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych - Sejmik Wojewódzki

W roku 2008 w ramach zadań statutowych z zakresu aktywizacji zawodowej przeprowadzono następujące działania:

- Zorganizowano 3 szkolenia komputerowe dla osób niepełnosprawnych. Zajęcia prowadzono dwa lub trzy razy w tygodniu. Pomieszczenia szkoleniowe, laboratorium komputerowe zaplecze techniczno – sanitarne było w pełni przystosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych.
- Kurs – podstawy obsługi komputera i Internetu dla dorosłych osób niepełnosprawnych – 2 edycje, w których uczestniczyło 21 osób, w trakcie kursu otrzymały one wsparcie doradcy zawodowego, psychologa i mogły korzystać z bezpłatnych porad prawnika,
- Kurs językowy dla osób niepełnosprawnych – dla 10 osób, ale ukończyło go 7. Uczestnicy szkolenia językowego korzystali z materiałów dydaktycznych FILE 1 i New FILE1.
- W ramach realizacji projektu *Wojewódzka Sieć Informacyjno – Doradcza* stworzono możliwości do funkcjonowania 10 Punktów Informacji: Lublin, Świdnik, Hrubieszów, Krasnystaw, Kraśnik, Poniatowa, Parczew (do lipca 2008r.), Dęblin, Janowica, Muratyn, Biała Podlaska (od lipca). Oprócz Parczewa Punkty zlokalizowane są w pomieszczeniach współpracujących stowarzyszeń. W ramach *Partnera 3* zatrudnione były w nich osoby koordynujące pracę Punktu i współpracujące z wolontariuszami Punktów. W Punkcie w Lublinie w czwartki dyżurował prawnik. Od czerwca zafunkcjonował Biuletyn Sieci na bieżąco aktualizowany i uzupełniany. Realizowane były również działania dotyczące zatrudnienia i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz doradztwo psychologiczne i doradztwo zawodowe. Zrealizowano zaplanowane szkolenia dla kadry projektu: Komunikatory internetowe; poczta elektroniczna; telekonferencje; Komunikacja; przepływ informacji; Nowe technologie w komunikacji; Ekonomia społeczna i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych; Praktyczne aspekty zatrudniania osób niepełnosprawnych – z punktu widzenia pracodawców; Edukacja i szkolenia dla osób niepełnosprawnych; Nowe metody leczenia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych; Prawo i jego nowelizacje. Rozszerzono ich zakres w obszarze zatrudnianie osób niepełnosprawnych i edukacji.
- W zakresie działań dotyczących zatrudnienia i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych udzielono 1924 porad, zarejestrowało się 158 osób, nawiązano kontakt z 38 pracodawcami, 15 osób podjęło pracę a 28 osobom wydano skierowania na rozmowy kwalifikacyjne.

Przeprowadzono również następujące zlecone działania (tab. 6):

Tab. 6: Zadania zlecone w roku 2008

Nazwa instytucji	Zlecone działania
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	- " Partner 3"
Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej	- Wojewódzka Sieć Informacyjno – Doradcza dla Osób Niepełnosprawnych; - Program Terapeutyczny; - Poradnik Teleadresowy, Nowoczesna technika, reklama i promocja – istotny element systemu informacji dla osób niepełnosprawnych województwa lubelskiego
Wojewódzki Urząd Pracy - Lublin	- Działanie 6.1 program „ Dla zdrowia i urody życia II”
Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie -Lublin	- W kierunku ECDL, Konkurs Plastyczny „Mój Lublin”

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych - Sejmik Wojewódzki

Oprócz wyżej wymienionych działań Forum prowadzi również Agencję Pośrednictwa Pracy i Doradztwa Personalnego dla Osób Niepełnosprawnych oferującą :

- usługi w zakresie pośrednictwa pracy,
- pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych,
- pomoc w wyborze zawodu lub kierunku kształcenia,
- przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej,
- specjalistyczne doradztwo (prawnik, psycholog, doradztwo zawodowe, specjalista ds. likwidacji barier architektonicznych).

Pracodawcom:

- konsultacje w zakresie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- informacje i pomoc w doborze kandydatów do pracy,
- przybliżanie problematyki niepełnosprawności.

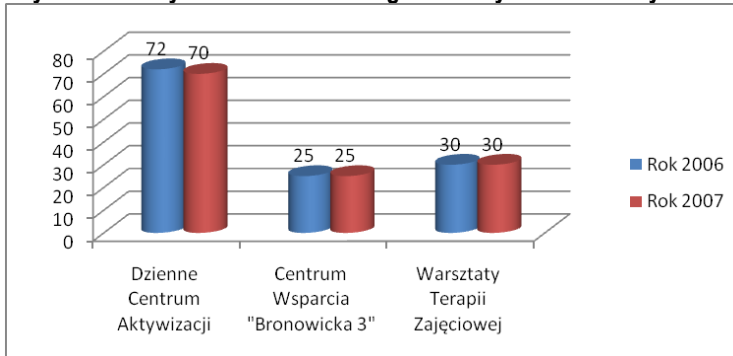
**Lubelskie Stowarzyszenie Ochrony Zdrowia Psychicznego** swoje cele z zakresu aktywizacji zawodowej dla osób niepełnosprawnych realizuje poprzez Prowadzenie Specjalistycznego Ośrodka Wsparcia, w którym osoby niepełnosprawne mogą skorzystać z różnych form aktywizacji zawodowej prowadzącej do zatrudnienia. Ośrodek w latach 2006-2008 zapewniał codzienne zajęcia terapeutyczne i rehabilitacyjne, indywidualne i grupowe, mające na celu nabywanie i utrwalanie umiejętności niezbędnych do samodzielnego funkcjonowania społecznego i zawodowego. Pomoc w reintegracji psychospołecznej osób z zaburzeniami psychicznymi oraz spotkania grupy wsparcia dla rodzin uczestników zajęć, pomoc pracownika socjalnego, oraz psychiatryczną opiekę medyczną. W ramach Ośrodka został przeprowadzony *trening umiejętności aktywnego poszukiwania pracy* – założeniami było uświadomienie jakie dokumenty konieczne są do rejestracji jako osoby bezrobotnej w urzędzie pracy i korzyści płynących z rejestracji w UP, nauczenie wyszukiwania ofert pracy poprzez prasę, Internet i biura pracy oraz przeprowadzenie rozmowy telefonicznej nt. aktualności oferty i ewentualnego spotkania. Pisanie poprawnie skonstruowanego listu motywacyjnego i cv. W latach następnych rozszerzono ofertę o *trening umiejętności aktywnego poszukiwania pracy* – głównym celem było przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej, zapoznanie z zasadami zachowania i prezentowania swoich atutów podczas rekrutacji, znajomość kolejnych kroków poszukiwania



pracy i postępowania na poszczególnych etapach. W interesujących nas latach Ośrodek uczestniczył również w programie *Partner* finansowanym ze środków PFRON, mającego na celu kompleksowe działania skierowane do osób niepełnosprawnych, biernych zawodowo. W roku 2008 dodatkowo utworzono i prowadzono Ex CORDIS Ośrodka Psychiatrii Środowiskowej i Psychoterapii, w ramach którego został przeprowadzony trening przygotowujący do poszukiwania i podjęcia pracy.

W **Lubelskim Towarzystwie Dobroczynności** osoby niepełnosprawne mogą liczyć na udział w warsztatach szkoleniowych. Towarzystwo również od roku 2006 prowadzi Środowiskowy Dom Samopomocy "Roztocze" w Lublinie, jako zadanie zleconego na okres 3 kolejnych lat (*umowa nr 4/2006 r. zawartą pomiędzy Miastem Lublin a LTD*). Zgodnie z umową placówka świadczy nowatorskie i specjalistyczne usługi na rzecz osób z zaburzeniami psychicznymi - niepełnosprawnych intelektualnie. Działania LTD oparte są głównie na trzech formach pomocy skierowanych do osób niepełnosprawnych (ryc.8).

**Ryc. 8: Obszary działania Lubelskiego Towarzystwa Dobroczynności**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych LTD

Jak widzimy liczba uczestników utrzymuje się na podobnym poziomie. W ramach wymienionych wyżej trzech jednostek na przełomie lat 2006/2007 z pomocy skorzystało:

- Dzielne Centrum Aktywizacji - 142 osoby;
- Centrum Wsparcia "Bronowicka 3" - 50 osób;
- Warsztaty Terapii Zajęciowej - 60 osób.

W zakresie statutowej działalności szkoleniowej dla kadr pomocy społecznej w 2006 r. w ramach posiadanej zgody Wojewody Lubelskiego na realizację szkoleń dla członków zespołu orzekania o niepełnosprawności zrealizowano dwa szkolenia (w maju i listopadzie), dla 59 osób z terenu województw: lubelskiego, podkarpackiego i świętokrzyskiego.

**Lubelski Związek Inwalidów Narządu Ruchu** prowadzi Punkt informacji dla osób niepełnosprawnych i ich rodzin, w ramach którego dziennie udziela około 5-6 porad i informacji osobiście, telefonicznie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej. Posiada własną bazę ofert pracy i szkoleń, dzięki której aktywizuje zawodowo bezrobotnych niepełnosprawnych, co przekłada się na zmniejszenie stopy bezrobocia wśród tej grupy. Organizuje zebrania

środowiskowe, na których przekazywane są informacje o programach prowadzonych przez inne jednostki mające na celu aktywizację zawodową. W roku 2006 Związek, we współpracy z Ogólnopolską Federacją Organizacji Osób Niepełnych Ruchowo, przeprowadził projekt pt. *Dostęp do zatrudnienia osób niepełnych ruchowo* współfinansowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w ramach Rządowego Programu „Fundusz Inicjatyw Obywatelskich”. W jego ramach przeprowadzono ankietę pt. *Jakie widzisz zagrożenia dla osób niepełnych ruchowo w zakresie ich prawa do zatrudnienia i jak przeciwdziałać tym zjawiskom*. W roku 2007 Związek, we współpracy z Ogólnopolską Federacją Organizacji Osób Niepełnych Ruchowo, realizował projekt pt. *Najczęściej występujące przyczyny powstawania niepełnosprawności i sposoby ich unikania*. W ramach tego projektu przeprowadzono debatę, w trakcie której dokonano analizy najczęstszych przyczyn powstawania niepełnosprawności, jak też sposobów ich zapobiegania. W debacie, oprócz członków Związku, wzięli udział przedstawiciele służb medycznych zajmujących się rehabilitacją oraz Urzędu Miasta, a także liderzy organizacji skupiających osoby niepełne ruchowo z terenu Polski i z Lubelskiego Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych. Od stycznia 2004 r. związek uzyskuje dofinansowania kosztów zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników, realizowanego przez PFRON w ramach Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji.

**Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Lublinie. Dział ds. Osób Niepełnosprawnych** jest jednostką organizacyjną miasta Lublin i jest odpowiedzialny za koordynację systemu pomocy społecznej w mieście poprzez realizację zadań gminy i powiatu. W zakresie rehabilitacji zawodowej mającej na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskanie i utrzymanie odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy są podejmowane poniższe działania:

- udzielanie informacji o realizowanych zadaniach i stosowanych procedurach,
- przyjmowanie wniosków na poszczególne zadania od osób je składających,
- konsultowanie zawartych we wnioskach danych z osobami składającymi,
- rozpatrywanie wniosków przy pomocy powoływanych do tego celu komisji i przygotowywanie opinii o sposobie rozpatrzenia,
- przygotowywanie umów, aneksów, bieżącej korespondencji, dokumentów do wypłaty,
- współpracę z Miejskim Urzędem Pracy dotyczącą realizacji zadania z zakresu szkoleń i przekwalifikowania osób niepełnosprawnych,
- odbiór stanowisk pracy przed przelaniem środków,
- ocena wykorzystania pożyczki,
- kontrola realizacji zawartych umów, w tym wzywanie do zapłaty pożyczkobiorców,
- wypowiedanie umów i windykacja należności,
- rozpatrywanie wniosków o umorzenie pożyczki przez powołaną do tego komisję.

W roku 2006 z zakresu aktywizacji zawodowej zostały przeprowadzone następujące działania (tab. 7 ):

Tab. 7: Sprawozdanie za rok 2006		
Lp.	Zadanie	Liczba
1.	Zwrot kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy	1 umowa, 1 asystent dla 4 osób niepełnosprawnych
2.	Zwrot kosztów wynagrodzeń osób niepełnosprawnych i składek na ubezpieczenie społeczne	13 osób
3.	Pożyczki dla osób niepełnosprawnych na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub rolniczej	8 osób
4.	Dofinansowanie do wysokości 50% oprocentowania kredytów bankowych zaciągniętych przez osoby niepełnosprawne na kontynuowanie działalności gospodarczej	2 osoby
5.	Dofinansowanie szkoleń i przekwalifikowania osób niepełnosprawnych	33 osoby

Źródło: sprawozdanie MOPR za rok 2006

Jak widzimy z pomocy tej skorzystały 62 osoby.

W roku 2007 na realizowano zadania z zakresu rehabilitacji społecznej i zawodowej ujętych w *Programie działań na rzecz niepełnosprawnych mieszkańców Lublina na lata 2006 – 2007* (tab.8)

Tab. 8: Sprawozdanie za rok 2007		
Lp.	Zadanie	Liczba
1.	Zwrot kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy	1 umowa, 2 asystentów dla 5 osób niepełnosprawnych
2.	Dotacje dla osób niepełnosprawnych na podjęcie działalności gospodarczej	4 osoby
3.	Pożyczki dla osób niepełnosprawnych na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub rolniczej	4 osoby
4.	Dofinansowanie do wysokości 50% oprocentowania kredytów bankowych zaciągniętych przez osoby niepełnosprawne na kontynuowanie działalności gospodarczej	3 osoby
5.	Dofinansowanie szkoleń i przekwalifikowania osób niepełnosprawnych	73 osoby
6.	Zwrot wydatków na instrumenty rynku pracy dla osób niepełnosprawnych poszukujących pracy i nie pozostających w zatrudnieniu	88 osób

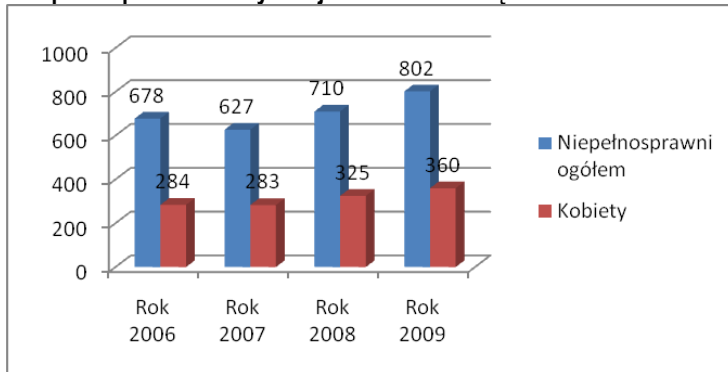
Źródło: sprawozdanie MOPR za rok 2007

W 2008 kontynuowano zadania z zakresu rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych ujętych w *Programie działań na rzecz niepełnosprawnych mieszkańców Lublina na lata 2006 – 2007*. Dalszą kontynuację tych zadań prowadzi Miejski Urząd Pracy, natomiast Dział ds. Osób Niepełnosprawnych realizuje tylko te zadania z rehabilitacji zawodowej, w przypadku których umowy były zawarte wcześniej.

Od roku 2008 realizowany jest projekt pt. *Człowiek inwestycją w społeczeństwo*, celem którego jest wsparcie w kierunku reintegracji ze społeczeństwem i rynkiem pracy poprzez równoczesny rozwój form aktywnej integracji i upowszechnianie pracy socjalnej. W jego ramach 225 osób niepełnosprawnych otrzymało wsparcie. Osoby niepełnosprawne stanowią najliczniejszą, bo aż 49%-ową grupę odbiorców wśród klientów MOPR.

W **Miejskim Urzędzie Pracy** (ryc.9), jak widzimy z roku na rok przybywały osoby niepełnosprawne poza rokiem 2007 gdzie wystąpiła niewielka tendencja spadkowa.

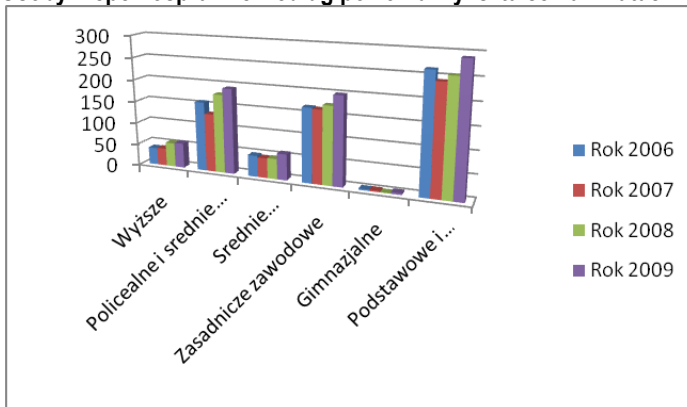
**Ryc. 9: Niepełnosprawne osoby zarejestrowane w urzędzie w latach 2006-2009**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MUP w Lublinie

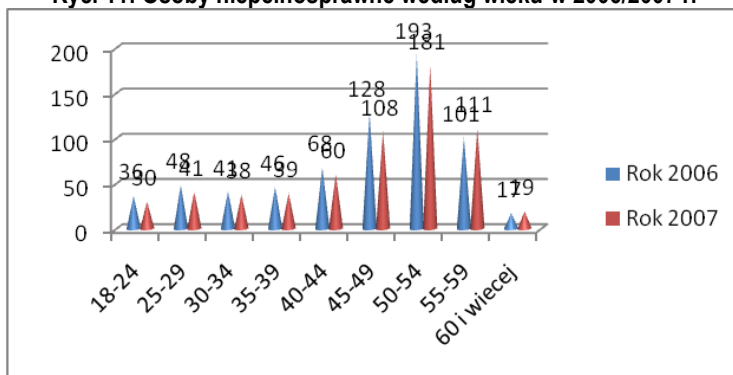
Jeżeli bierzemy pod uwagę wykształcenie tych osób (ryc.10), to wyraźnie widać, że najwięcej posiada wykształcenie podstawowe i podstawowe nieukończone. Najmniejszy ich odsetek stanowiły osoby bezrobotne niepełnosprawne z wykształceniem gimnazjalnym.

**Ryc.10: Osoby niepełnosprawne według poziomu wykształcenia w latach 2006-2009**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MUP w Lublinie

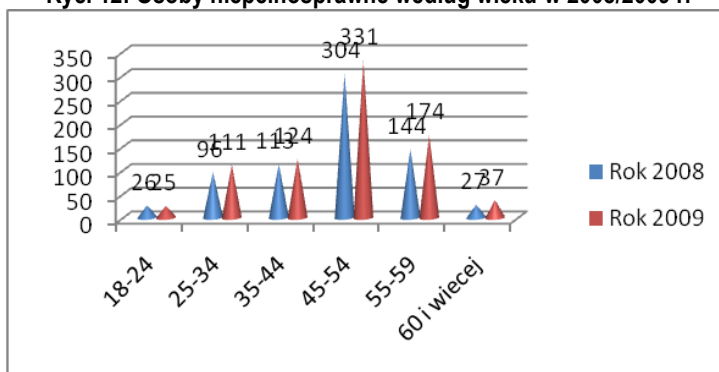
**Ryc. 11: Osoby niepełnosprawne według wieku w 2006/2007 r.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MUP w Lublinie

Na przełomie lat 2006/2007 (ryc. 11) przeważały osoby w wieku od 45 do 59 lat. Najmniej było osób po 60 roku życia.

**Ryc. 12: Osoby niepełnosprawne według wieku w 2008/2009 r.**

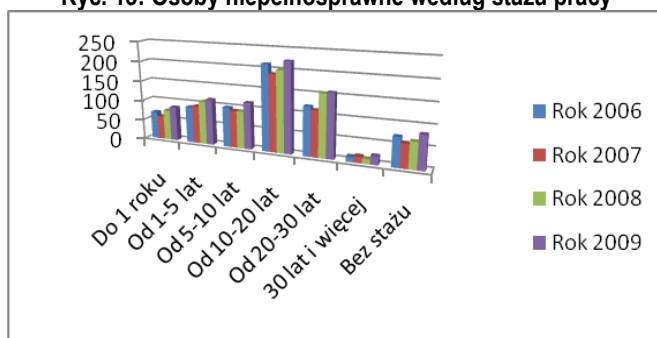


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MUP w Lublinie

W następnych latach (ryc.12) obserwujemy coraz większy wzrost osób niepełnosprawnych we wszystkich kategoriach wiekowych.

Kolejną poddaną badaniom kwestią był staż pracy zarejestrowanych osób niepełnosprawnych (ryc.13).

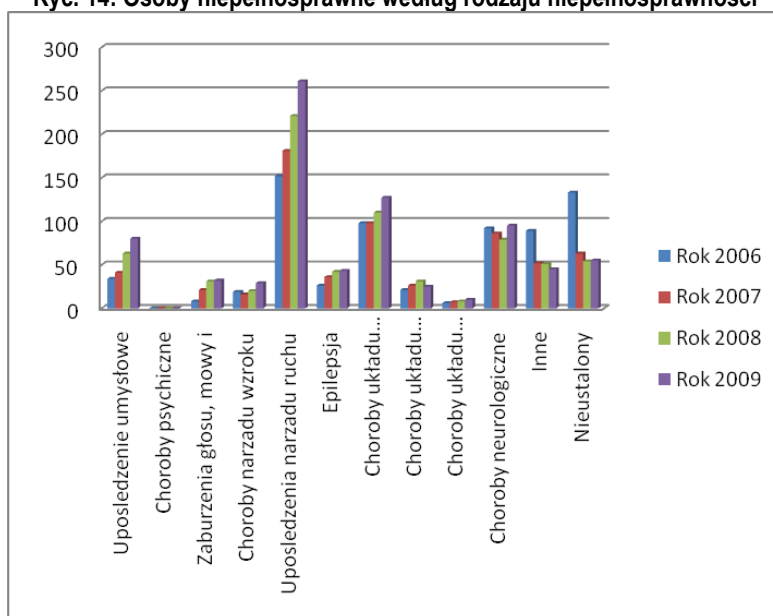
**Ryc. 13: Osoby niepełnosprawne według stażu pracy**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MUP w Lublinie

Analizując staż pracy osób niepełnosprawnych zauważa się, że w statystykach MUP najczęściej znajduje się osób bezrobotnych posiadających staż pracy od 10-20 lat. Najmniej liczna grupę stanowiły osoby niepełnosprawne bezrobotne ze stażem pracy 30 lat i więcej.

**Ryc. 14: Osoby niepełnosprawne według rodzaju niepełnosprawności**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MUP w Lublinie

Jak widać z powyższego wykresu (ryc.14) najczęściej osób zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie posiada uposzczenie narządu ruchu, oraz choroby układu oddechowego. Ciekawym jest fakt, że w roku 2006 dla 133 osób nie ustalono rodzaju niepełnosprawności.

Oferty pracy w interesujących nas latach 2006-2009 również były niewystarczające w stosunku do liczby zarejestrowanych osób (tab.9).

Tab. 9: Ilość zarejestrowanych osób niepełnosprawnych i skierowane do nich oferty pracy				
Wyszczególnienie	XII 2006	XII 2007	XII 2008	XII 2009
Zarejestrowane osoby niepełnosprawne ogółem	678	627	710	802
Kobiety	284	283	325	360
Oferty pracy	12	12	8	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MUP w Lublinie

Osoby niepełnosprawne zarejestrowane w MUP na przełomie lat 2006-2009 mogły korzystać z porad zawodowych udzielanych przez doradcę zawodowego i z owej pomocy rocznie skorzystało od 77 do 115 osób niepełnosprawnych. Beneficjenci korzystali również ze stażów oraz prac interwencyjnych (6 osób w 2008 roku) i społecznie użytecznych, nieodpłatnych szkoleń, finansowania kosztów badań lekarskich, środków na podjęcie działalności gospodarczej (42 osoby w 2008 r.) , rolniczej lub wniesienia wkładu do spółdzielni socjalnej przez osoby niepełnosprawne, zwrotów kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej, zwrotów pracodawcy 60% kosztów wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenie społeczne osoby niepełnosprawnej, dofinansowania do wysokości 50% oprocentowania kredytów zaciągniętych przez osobę niepełnosprawną na prowadzenie działalności gospodarczej (3 osoby w 2008 r.).

MUP wspierał pracodawców w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych poprzez:

- przyznanie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej,
- przyznanie zwrotu 60% wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenie społeczne zatrudnionej osoby niepełnosprawnej.

Od lutego 2009 r. MUP w Lublinie rozpoczął realizację projektu Samodzielnia, którego celem była aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych niepełnosprawnych zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie. Projekt skierowany był do 15 bezrobotnych osób niepełnosprawnych. W ramach projektu realizowano następujące działania:

- opracowanie Indywidualnych Planów Działań (IPD) dla każdego z uczestników;
- zajęcia aktywizacyjne;
- udział uczestników projektu na Targach Pracy organizowanych w dniu 19 marca 2009r., podczas których uzyskali indywidualne wsparcie doradcy zawodowego w nawiązaniu kontaktu z pracodawcami;
- szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych – forma szkoleń grupowych bądź indywidualnych na kierunkach wypracowanych podczas sporządzania Indywidualnych Planów Działań;
- organizacja staży dla wszystkich uczestników projektu;
- organizacja spotkania uczestników projektu z pracodawcami zainteresowanymi;
- zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

W okresie sprawozdawczym do projektu przystąpiło 15 osób, dla 13 uczestników został

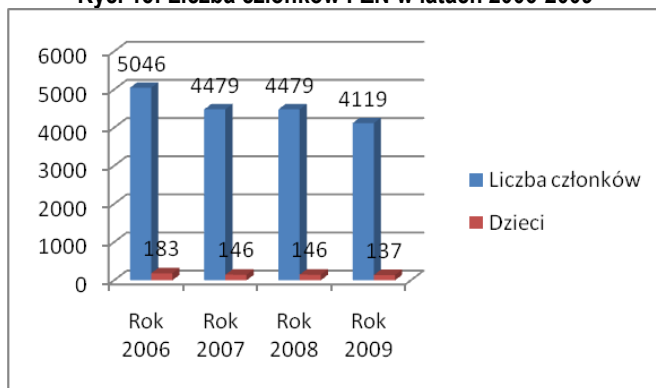
opracowany Indywidualny Plan Działania (IPD) oraz zorganizowane zostały zajęcia aktywizacyjne, 12 osób zakończyło szkolenia zawodowe zgodnie z kierunkami szkoleń określonymi w ramach IPD, 1 osoba odbyła staż, 1 osoba podjęła pracę.

Kolejną organizacją w Lublinie prowadzącą aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych jest **Polski Związek Głuchych**, który poprzez uczestnictwo w projekcie eFESTO ma na celu wspieranie zatrudnienia osób głuchych na wolnym rynku w Polsce. Projekt eFESTO jest projektem międzynarodowym, w ramach którego zostanie stworzona platforma e-learningowa - środowisko kształcenia na odległość, którego celem będzie dostarczanie usług edukacyjnych osobom niesłyszącym (uczniów i osób pracujących) umożliwiając im nabycie kompetencji adekwatnych do potrzeb współczesnego rynku pracy. Do kompetencji tych zalicza się między innymi umiejętność obsługi nowoczesnych urządzeń elektrycznych i elektronicznych.

**Polski Związek Niewidomych** natomiast zrzesza osoby niewidome i słabo widzące w celu ich społecznej integracji, rehabilitacji, ochrony interesów zawodowych, ekonomicznych i społecznych. Przeciwdziała ich dyskryminacji, przygotowując nowo ociemniałych i tracących wzrok do życia w nowych zmienionych warunkach, życia bez wzroku, organizując różne formy działalności kulturalnej i artystycznej a także sportu, turystyki i rekreacji. Reprezentuje swych członków wobec organów naczelnych państwa, administracji rządowej i samorządu terytorialnego oraz innych instytucji. Swoim zasięgiem działania obejmuje teren woj. lubelskiego, w tym 23 koła terenowe Polskiego Związku Niewidomych mające swoje siedziby w miastach powiatowych. Okręg ściśle współpracuje z kołami, które spełniają ważną rolę w całokształcie pracy Związku.

W latach 2006-2007 zrzeszał 18.735 osób dorosłych i dzieci z niepełnosprawnością wzroku stopnia znacznego i umiarkowanego (ryc.15).

Ryc. 15: Liczba członków PZN w latach 2006-2009

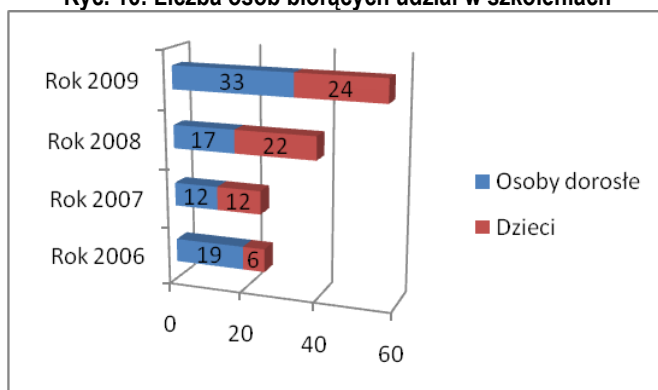


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PZN

W interesujących nas latach przeprowadził szkolenia dla 145 osób mające na celu uzyskanie maksymalnej samodzielności przez osoby niewidome i tracące wzrok (ryc.16).



**Ryc. 16: Liczba osób biorących udział w szkoleniach**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PZN

Były to szkolenia indywidualne mające na celu doprowadzenie do możliwie maksymalnej samodzielności niewidomych i słabo widzących w miejscu zamieszkania. Osoby najbardziej potrzebujące i jednocześnie wyrażające zgodę na podjęcie dalszej rehabilitacji kierowano na szkolenia do Ośrodka Rehabilitacji i Szkolenia Polskiego Związku Niewidomych w Bydgoszczy. Przeprowadzono również w ramach programu Partner 2006 (obszar 3), zleconego przez PEFRON oddział lubelski szkolenia, kursy, warsztaty i inne formy wparcia dla osób niepełnosprawnych – aktywizujące zawodowo i społecznie osoby niepełnosprawne. Głównym celem strategicznym programu był wzrost aktywności zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych poprzez działania podejmowane przez organizacje pozarządowe. Swoim zakresem obejmowały:

- orientację przestrzenną i samodzielne poruszanie się przy pomocy białej laski,
- samoobsługę i czynności dnia codziennego,
- naukę pisma brajla,
- rehabilitację podstawową dziecka,
- szkolenia komputerowe dot. obsługi programów komputerowych,
- wczesną rewalidację dzieci,
- zajęcia edukacyjne.

W grudniu 2008 r. 5 osób dorosłych wzięło udział w szkoleniu indywidualnym z zakresu podstawowej obsługi komputera przy zastosowaniu programów powiększających i udźwiękwiających. Polski Związek Niewidomych kontynuował również prowadzenie bezpłatnych porad prawnych dla osób niewidomych i słabo widzących, zamieszkałych na terenie całego województwa lubelskiego oraz ich rodzin. Pod koniec roku w celu przeciwdziałaniu marginalizacji i wykluczeniu społecznemu Okręg przeprowadził akcję informacyjną wśród mieszkańców całego województwa lubelskiego. W tym celu zamieszczono w gazecie regionalnej materiał instruktażowy oraz podstawowe informacje nt. pisma punkтового, które udostępniały osobom pełnosprawnym podstawowe informacje dotyczących funkcjonowania osób niewidomych

i słabo widzących w społeczeństwie. W ramach programu Partner III przeprowadzono kursy, szkolenia i warsztaty, jak również w porozumieniu z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej zorganizowano indywidualne szkolenia komputerowe dla osób niewidomych i słabo widzących, aktywizujące zawodowo i społecznie.

W roku 2009 etatowi pracownicy udzielali indywidualnych porad, wśród których znalazły się indywidualne porady prawne, z których skorzystało 18 osób, indywidualne konsultacje z informatykiem – 17 osób oraz porady psychologiczne, w których udział wzięło 10 osób. W ramach zadań zleczanych art. 36 Konkurs nr 2 została przeprowadzona rehabilitacja osób niepełnosprawnych poprzez projekt pt. Droga do samodzielności. W ramach projektu założono osiągnięcie następujących celów:

- Wytyczenie indywidualnej ścieżki kariery dla 300 osób poprzez diagnozę predyspozycji osobowościowo-zawodowych.
- Warsztaty aktywizacji zawodowej dla 100 osób.
- Szkolenia i kursy mające na celu rehabilitację zawodową dla 120 osób, w tym 110 w formie zjazdowej, a 10 w swoim miejscu zamieszkania. Ponadto szkolenia dla 50 rodziców/opiekunów beneficjentów. W ramach szkoleń uczestnicy mogli uzyskać certyfikat ECDL, wziąć udział w szkoleniach z obsługi klienta telefonicznego, obsługi biura i recepcji, rehabilitacji uzupełniającej mającej na celu pomoc w lepszym usamodzielnieniu się, co jest warunkiem niezbędnym do adaptacji na rynku pracy, poruszania się z GPS. Dla rodziców/opiekunów przewidziano szkolenia z zakresu rehabilitacji zawodowej, które miały na celu uzmysłowienie jego odbiorcom jak ważną rolę pełnią w procesie rehabilitacji ich dziecka, jakie działania temu sprzyjają a jakie hamują ów proces.

**Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem** w tym i jego Oddział w Lublinie, jest organizacją społeczną, pozarządową, niedotowaną z budżetu Państwa ani z Urzędu Marszałkowskiego utrzymującą się ze składek członkowskich, nawiązek sądowych, darowizn i sponsoringu jednostek gospodarczych.

Misją stowarzyszenia w ramach rehabilitacji i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest:

- promocja zatrudnienia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych osób niepełnosprawnych i zagrożonych utratą pracy,
- krzewienie nauki, edukacji, oświaty i wychowania w środowisku osób niepełnosprawnych,
- rozwój kultury i sztuki, upowszechnianie kultury fizycznej i sportu wśród osób niepełnosprawnych,
- przeciwdziałanie alkoholizmowi i patologiom społecznym jako źródłom niepełnosprawności.

W ramach powyżej wymienionych działań od stycznia do grudnia 2008 r. przeprowadzony był projekt pt. *Partner III* finansowany ze środków PFRON, realizowany w siedmiu oddziałach TWK -

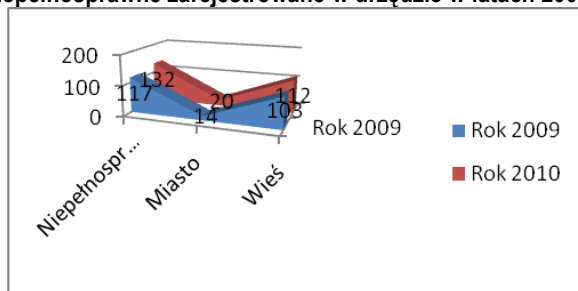
Gdańsku, Rzeszowie, Lublinie, Tarnowie, Olsztynie, Gorzowie Wielkopolskim i Katowicach. Program obejmował kompleksowe działania skierowane do osób niepełnosprawnych, biernych zawodowo. Osoby te rozpoczęły swój udział w projekcie od opracowania Indywidualnej Ścieżki Rozwoju Osobistego i Zawodowego. Psycholog i doradca zawodowy pomagali beneficjentom zaplanować dalszy rozwój zawodowy, wskazywali również na te obszary aktywności życiowej, w których należało dokonać zmian. W ramach projektu osoby niepełnosprawne i ich rodziny mogły skorzystać z poradnictwa psychologicznego, zawodowego i prawnego. W ofercie ośrodków znalazły się zajęcia warsztatowe, imprezy oświatowe, kulturalne oraz różnorodne spotkania. Beneficjenci programu podwyższali swoje kwalifikacje zawodowe poprzez uczestniczenie w kursach językowych i komputerowych oraz korzystali z pośrednictwa pracy. W dokonywaniu życiowych zmian osobom niepełnosprawnym pomagali psychologowie, doradcy zawodowi, kierownicy ośrodków, specjaliści z różnych dziedzin oraz wolontariusze. W programie wzięło udział 185 beneficjentów, a co szósty znalazł zatrudnienie. Od stycznia 2009 r. zadania w zakresie poradnictwa psychologicznego, prawno-obywatelskiego oraz działań zwiększających zaradność osób niepełnosprawnych, mających na celu zatrudnienie i utrzymanie zatrudnienia kontynuują Kluby Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych (KAZON). Kluby te działają w siedmiu miastach: Gdańsku, Olsztynie, Rzeszowie, Lublinie, Tarnowie, Katowicach i Gorzowie Wielkopolskim. Oddział lubelski od roku 2006 z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych udziela informacji z obszaru rehabilitacji społeczno – zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem zaopatrzenia ortopedyczno – rehabilitacyjnego.

Od 2007 r. w strukturach Oddziału działalność prowadzi Klub Aktywnych Zawodowo Osób Niepełnosprawnych. W roku 2008 z pomocy Klubu skorzystało 17 osób, z których 4 znalazły zatrudnienie dzięki programowi KAZON. W ramach działań prowadzonych przez Klub w Oddziale TWK w Lublinie pracowali w roku 2008 na  $\frac{3}{4}$  etatu psycholog i doradca zawodowy oraz na  $\frac{1}{2}$  etatu pośrednik pracy. Klub udzielał bezpłatnych porad w zakresie psychologii, doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy. Członkowie Klubu korzystali z różnego rodzaju form doradztwa prawnego. Zorganizowano także bezpłatne kursy nauki języka migowego, języka angielskiego oraz kurs obsługi komputera.

W roku 2008 udzielono szeregu porad rehabilitacyjnych z zakresu zaopatrzenia ortopedyczno-rehabilitacyjnego, prawnych i psychologicznych oraz porad z zakresu doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Oddział podejmował szereg interwencji na rzecz osób niepełnosprawnych.

**Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie**, oraz jego filie w Bychawie i Bełżycach swoją działalnością obejmują w sumie szesnaście gmin. Ze sprawozdań statystycznych zamieszczanych przez PUP wynika (ryc.17), że większość z nich stanowili mieszkańcy wsi.

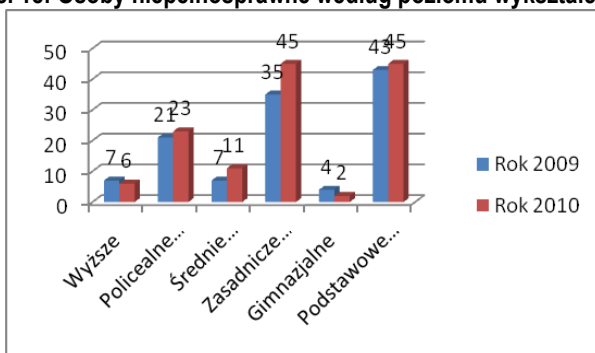
**Ryc. 17: Osoby niepełnosprawne zarejestrowane w urzędzie w latach 2009-I półrocza 2010**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z PUP w Lublinie

Jeżeli bierzemy pod uwagę wykształcenie tych osób (ryc. 18), to wyraźnie widać, że najwięcej posiada wykształcenie podstawowe i podstawowe nieukończone oraz zasadnicze zawodowe. Najmniej liczne są osoby niepełnosprawne bezrobotne z wykształceniem gimnazjalnym.

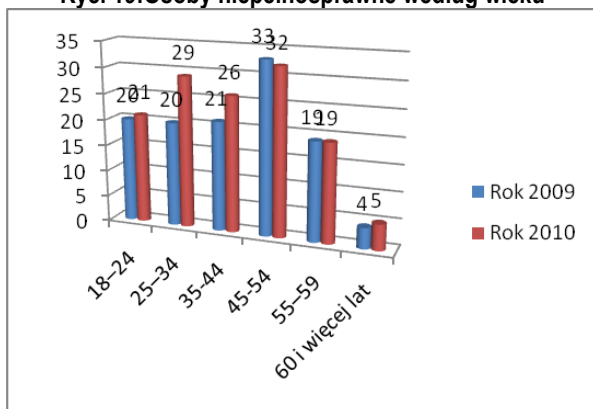
**Ryc. 18: Osoby niepełnosprawne według poziomu wykształcenia**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z PUP w Lublinie

Wśród nich na przełomie lat 2009/2010 przeważały osoby w wieku od 45 do 54 lat. Najmniejszy odsetek stanowiły osoby po 60 roku życia(ryc.19).

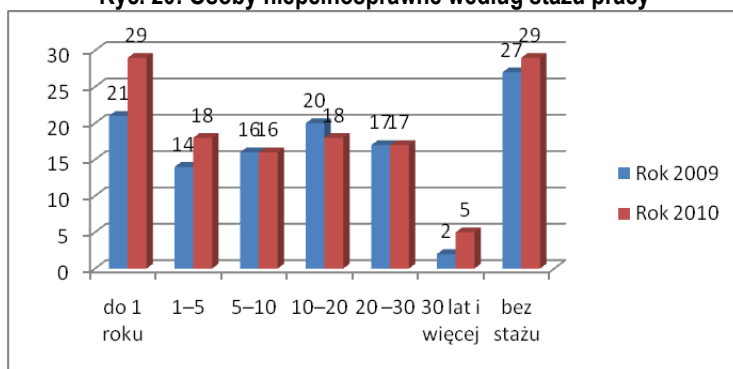
**Ryc. 19: Osoby niepełnosprawne według wieku**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z PUP w Lublinie

Kolejną analizowaną kwestią był staż pracy zarejestrowanych osób niepełnosprawnych (ryc.20).

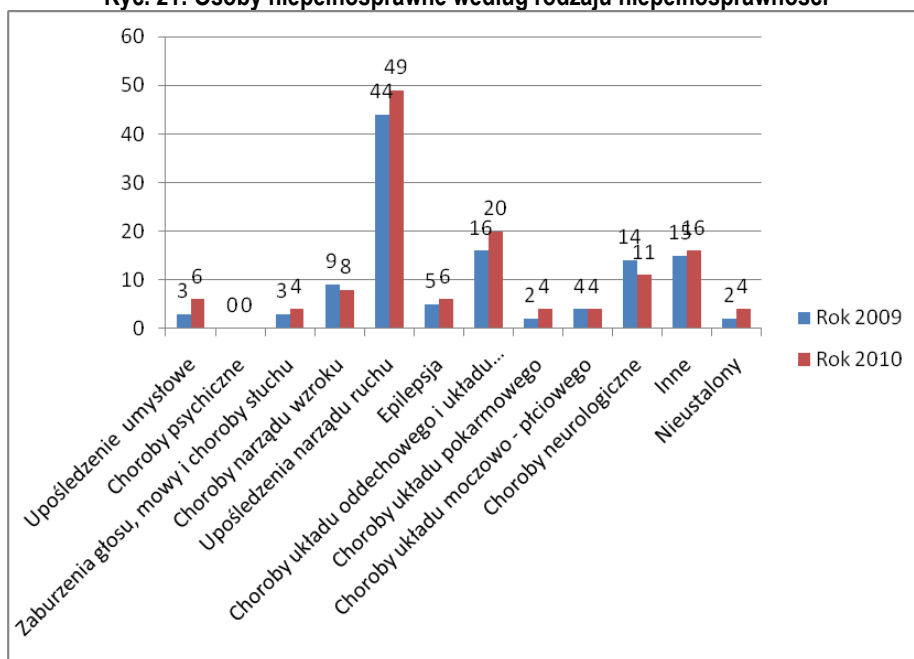
**Ryc. 20: Osoby niepełnosprawne według stażu pracy**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z PUP w Lublinie

Najliczniej w roku 2009 jak i pierwszym półroczu 2010 reprezentowane były osoby bez stażu pracy, oraz w półroczu 2010 ze stażem nie przekraczającym roku.

**Ryc. 21: Osoby niepełnosprawne według rodzaju niepełnosprawności**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z PUP w Lublinie

Jak widać z powyższego wykresu (ryc. 21) najwięcej osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lublinie jest z upośledzeniem narządu ruchu, niewielki procent to niepełnosprawni z chorobami układu pokarmowego i nieustalonym stopniem niepełnosprawności. Wartość zerową stanowią osoby z chorobami psychicznymi.

W roku 2009 zarejestrowane osoby niepełnosprawne brały też udział w szkoleniach (22 osoby), stażach (5 osób), robotach publicznych (1 osoba), oraz w przygotowaniu zawodowym w miejscu pracy (1 osoba). Oprócz wymienionych wyżej statystyk Powiatowy Urząd Pracy w latach 2008 i 2009 prowadził projekt w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego pt. *Moje perspektywy*, którego celem było podniesienie poziomu aktywności i mobilności zawodowej osób bezrobotnych oraz stworzenie warunków dla rozwoju aktywności zawodowej w regionie. Głównymi celami, które osiągnięto podczas realizacji było:

- zorganizowanie szkoleń prowadzących do podniesienia, uzupełnienia bądź zmiany kwalifikacji zawodowych dla 868 osób,
- zorganizowanie staży dla 371 osób,
- zorganizowanie przygotowania zawodowego w miejscu pracy przez okres od 3 do 6 miesięcy dla 33 osób,
- zatrudnienie subsydiowane dla skierowanych do prac interwencyjnych (55 osób),
- zorganizowanie prac interwencyjnych u przedsiębiorców wraz z refundacją kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla 2 osób bezrobotnych powyżej 50

roku życia,

- refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla 47 osób,
- przyznanie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej dla 194 osób.

Do zaistnienia na rynku pracy niepełnosprawną młodzież przygotowuje również **Specjalny Ośrodek Szkolno - Wychowawczy nr 1 w Lublinie im. Marii Grzegorzewskiej**, w skład którego wchodzi Szkoła Specjalna Przystosowująca do pracy dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym. Nauka w szkole trwa 3 lata i opiera się na opracowanych indywidualnie dla każdego ucznia programach dydaktyczno - terapeutycznych. Plan nauczania obejmuje obowiązkowe zajęcia edukacyjne i zajęcia dodatkowe - pozalekcyjne. Najwięcej czasu w tygodniowym rozkładzie zajęć zajmuje *Przysposobienie do pracy*. Przedmiot ten umożliwia uczniom nabywanie umiejętności praktycznych związanych z wybranym kierunkiem kształcenia i obejmuje:

- gospodarstwo domowe - uczniowie uczą się podstaw gotowania, pieczenia, smażenia, ale też sprzątania, mycia naczyń, prania i prasowania;
- krawiectwo - uczniowie uczą się prostych ściągów i szycia ręcznego. Najsprawniejsi, pod nadzorem nauczycieli, uczą się szycia maszynowego;
- ogrodnictwo - w ramach tych zajęć uczniowie pod opieką nauczycieli dbają o tereny wokół Ośrodka. W zimie przygotowują sadzonki i dbają o rośliny w pomieszczeniach Ośrodka. Uczą się też sztuki układania dekoracji z roślin. Wykonują palmy wielkanocne i stroiki na święta Bożego Narodzenia;
- kaletnictwo - materiał, którym posługują się najczęściej uczniowie to skóra i materiały skóropodobne. Z kolorowych kawałków skóry robią obrazki i dekoracje do sal lekcyjnych, wykonują także elementy i wyroby drobnej galanterii: breloki na klucze, etui na okulary, etui na klucze, piórniki;
- dziewiarstwo w trakcie tych zajęć podopieczni posługują się drutami i szydełkiem. Najsprawniejsi podejmują próby pracy na maszynach dziewiarskich;
- rękodzielnictwo - jest najnowszym kierunkiem kształcenia łączącym w sobie elementy krawiectwa i kaletnictwa. Rękodzielnicy uczą się pracy z różnymi materiałami: nićmi, włóczką, papierem, sznurkiem, skórą. Uczniowie poznają także technikę Decoupage.

Po zakończeniu nauki w szkole Specjalny Ośrodek Szkolno - Wychowawczy Nr 1 w Lublinie oferuje absolwentom z Lublina i najbliższych okolic zajęcia w:

- Warsztatach Terapii Zajęciowej, utworzonych w październiku 1994 roku, dla absolwentów Zasadniczej Szkoły Zawodowej Specjalnej, przy Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym Nr 1 w Lublinie. W zajęciach terapeutycznych uczestniczyło 30 osób. Uczestnicy korzystając z zajęć choreoterapii, komputerowych, reedukacji, rehabilitacji ruchowej oraz treningów umiejętności społecznych poprawiają swoją sprawność fizyczną, manualną, psychiczną, a także zaradność społeczną i przygotowanie zawodowe. Dodatkowym atutem bycia uczestnikiem warsztatów była

możliwość uczestniczenia w różnych zawodach sportowych, spotkaniach integracyjnych, festynach, a także wyjazdach na wycieczki i turnusy rehabilitacyjne.

- Środowiskowym Domu Samopomocy "ABSOLWENT" .

Obie te instytucje znajdują się na terenie Specjalnego Ośrodka Szkolno - Wychowawczego Nr 1 w Lublinie. W ramach Ośrodka działa też *Stowarzyszenie Pomocna Dłoń* obejmujące około 100 osób (w większości członków Rady Pedagogicznej placówki), które powołano w celu wspierania pracy całego Ośrodka, a także wspomaganie wychowanków placówki.

Projektami prowadzonymi poprzez współpracę z innymi organizacjami i instytucjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych przez **Stowarzyszenie Homo Faber** były programy edukacyjne pod nazwą „Razem w naszej szkole” przeznaczone dla szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. W ich ramach stworzono bazę szkół, przedszkoli oraz placówek specjalnych oraz integracyjnych we wszystkich województwach w kraju, propozycje kursów i szkoleń przygotowanych z myślą o osobach niepełnosprawnych, dzięki którym mogły podnieść swoje kwalifikacje i doskonalić umiejętności np. pracy z komputerem. Przygotowane zostały specjalne ankiety dotyczące przystosowania szkół średnich i wyższych do potrzeb osób niepełnosprawnych, których wyniki zostały udostępnione pełnomocnikom uczelni ds. osób niepełnosprawnych.

Stowarzyszenie również informowało zainteresowanych o możliwości pobrania ze strony o nazwie *Galeria tolerancji* materiałów zarówno dla rodziców jak i nauczycieli (gotowe konspekty lekcji), którzy chcieliby rozmawiać z młodzieżą o różnych problemach społecznych, w tym również o niepełnosprawności.

Przedostatnią omawianą instytucją działającą na terenie miasta Lublin jest **Stowarzyszenie na Rzecz Dzieci i Młodzieży Niepełnosprawnej Ruchowo**, prowadzące Ośrodek Kompleksowej Rehabilitacji, Warsztaty Terapii Zajęciowej, Świetlicę Integracyjną w Lublinie zrzeszające 210 członków z Lublina i województwa. Podopiecznymi są dzieci i młodzież z mózgowym porażeniem dziecięcym, przepukliną oponowo-rdzeniową, dystrofią mięśniową, niepełnosprawnością pourazową. **W** ramach Warsztatów Terapii Zajęciowej działających od roku 2003, mających na celu między innymi aktywizację zawodową zostało utworzonych sześć pracowni:

- komputerowo-biurowa, której celem jest kształtowanie umiejętności posługiwania się komputerem oraz przygotowanie osób niepełnosprawnych do podjęcia pracy z zastosowaniem komputerów;
- małej poligrafii, wyposażoną w komputery i urządzenia poligraficzne. Uczestnicy wykonują różne prace poligraficzne np. kalendarze, notatniki, pracują także w programach komputerowych takich jak Microsoft Word i Point. Piszą artykuły do gazetki "Doświadczałnik", prowadzą Kronikę WTZ, oraz wykonują kartki okolicznościowe. Pracownia krawiecka, w której młodzież uczy się podstawowych technik krawieckich jak i doskonali umiejętności haftu np. krzyżykowego;
- pracownia ogrodnicza, której założeniem terapeutycznym jest zapoznanie młodzieży ze światem roślin, wprowadzenie jej w tajniki hodowli i pielęgnacji roślin doniczkowych i ogrodowych, oraz przygotowanie i kształtowanie umiejętności potrzebnych do



ewentualnej pracy w tym kierunku. Metody terapii pozwalają osiągnąć cele rehabilitacji zawodowej, psychoruchowej, zaradność osobistą i samodzielność młodzieży;

- uzdolnień twórczych w której głównie realizowana jest twórczość plastyczna, którą wykonuje się w różnych technikach. Pracownia ta przygotowuje do odbioru kultury i sztuki jak również do udziału w konkursach, wystawach, kiermaszach, oraz do dekoracji pomieszczeń WTZ;
- gospodarstwa domowego w której wspólnie przygotowywane są posiłki dla wszystkich uczestników WTZ. W tej pracowni podopieczni uczą się gotowania, przyrządzania potraw, poznają techniki pracy w kuchni, kształtują umiejętności kulinarne.

Osoby niepełnosprawne mogą również uzyskać wsparcie w **Ośrodku Informacji Osób Niepełnosprawnych - Urzędu Miasta Lublin. Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych w Departamencie Spraw Obywatelskich Miasta Lublin** utworzonego w maju 2008 roku z zadaniem m.in. wyraźnego artykułowania potrzeb środowiska osób niepełnosprawnych, inicjowania i opracowywania projektów i programów zmierzających do pełnej integracji zawodowej i społecznej, działań w celu likwidacji wszelkich barier ograniczających funkcjonowanie, pozyskiwania środków pozabudżetowych na te zadania oraz zmiany wizerunku osób niepełnosprawnych i zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w UM i jego jednostkach organizacyjnych. W Biurze pracuje 5 osób z różnym stopniem i rodzajem niesprawności a koszty wyposażenia wszystkich stanowisk pracy i wynagrodzenia 4 osób w całości finansowane są ze źródeł zewnętrznych.

Aktualnie realizowane są 2 programy PFRON wspierające zatrudnienie w UM 5 osób niepełnosprawnych „Osoby niepełnosprawne w służbie publicznej” oraz Ośrodki Informacji dla Osób Niepełnosprawnych 2008”. Biuro promując zatrudnianie osób niepełnosprawnych współpracuje z Miejskim Urzędem Pracy, Agencjami zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych, organizacjami pozarządowymi, uczelniami.

W latach 2009/2010 Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych było organizatorem warsztatów aktywizacyjnych dla bezrobotnych poszukujących pracy osób niepełnosprawnych z doradcą zawodowym. W ich ramach uczestnicy mogli między innymi przyswoić wiedzę z zakresu analizy potrzeb, asertywności, radzenia sobie ze stresem poprzez naukę pozytywnego myślenia, poznać metody poszukiwania pracy i kreatywnego myślenia, sporządzać profesjonalne CV oraz listy motywacyjne, nauczyć się wyznaczania i realizowania celów, oraz opracowywać Indywidualny Plan Działania.

W roku 2009 Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych wydało Miejski Informator dla Niepełnosprawnych Mieszkańców Lublina będący przewodnikiem zawierającym miejsca, w których osoba niepełnosprawna może znaleźć pomoc i wsparcie, oraz uzyskać informacje. Zawarte w nim informacje dotyczą orzecznictwa, edukacji, warsztatów terapii zajęciowej, instytucji kulturalnych i sportowych dostępnych dla osób niepełnosprawnych, zatrudniania i działalności gospodarczej, pomocy społecznej, domów pomocy społecznej, środowiskowych domów samopomocy, ośrodków wsparcia, ulg i uprawnień, dofinansowań dla osób indywidualnych jak i organizacji i instytucji działających na rzecz osób niepełnosprawnych, Państwowego Funduszu

Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, lubelskich organizacji pozarządowych osób niepełnosprawnych, klubów sportowych osób niepełnosprawnych, treści Karty Praw Osób Niepełnosprawnych, oraz ważnych adresów ([docs.google.com](https://docs.google.com)).

Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych wydało również broszurę zawierającą informację o ADHD, w której podane są miejsca gdzie można zdiagnozować tę chorobę oraz możliwości uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności, bądź stopniu niepełnosprawności w przypadku młodzieży powyżej 16 roku życia przysługującym z tego tytułu ([bip.lublin.eu](http://bip.lublin.eu)). Wydana została także broszura dotycząca problemów psychicznych, w której zawarte dane informują o instytucjach i organizacjach działających na rzecz osób z zaburzeniami psychicznymi wraz z dokładnymi danymi teleadresowymi ([bip.lublin.eu](http://bip.lublin.eu)). Treść powyższych publikacji opracowali pracownicy Biura, druk został współfinansowany ze środków PFRON.

Od lutego 2010 r. Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych Urzędu Miasta Lublin realizuje projekt „Sprawni w pracy w Urzędzie Miasta Lublin” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i budżetu państwa, w ramach którego założono zatrudnienie bezrobotnych i poszukujących pracy osób niepełnosprawnych, zarejestrowanych w Urzędzie Pracy, zamieszkałych na terenie Województwa Lubelskiego, w tym także osób niepełnosprawnych po 45 roku życia ([lublin.com.pl](http://lublin.com.pl)). Dzięki temu projektowi zatrudnienie w Urzędzie Miasta Lublin uzyskało 10 osób niepełnosprawnych i z danych otrzymanych od UML wynika, że pracuje w nim 45 osób niepełnosprawnych.

Ośrodek Informacji Osób Niepełnosprawnych jest częścią Biura do spraw Osób Niepełnosprawnych. W ramach swojej działalności nieodpłatnie oferuje osobom niepełnosprawnym skorzystanie z porad prawnika, doradcy zawodowego, tłumacza języka migowego, oraz psychologa. Zakres oferowanych informacji i porad obejmuje:

- obowiązujące systemy orzecznictwa dla celów rentowych i pozarentowych;
- prawa osób niepełnosprawnych;
- możliwość pomocy finansowej i rzeczowej również w zakresie problematyki pomocy społecznej;
- zaopatrzenie w sprzęt ortopedyczny, rehabilitacyjny, środki pomocnicze;
- spraw dotyczących sanatoriów, turnusów rehabilitacyjnych, oraz ich organizatorów;
- likwidację barier funkcjonalnych - architektonicznych, technicznych i w komunikowaniu się;
- działalność gospodarczą prowadzoną lub podejmowaną przez osoby niepełnosprawne;
- rehabilitację społeczną i zawodową prowadzącą do zatrudniania osób niepełnosprawnych, oraz leczniczą;
- ulgi i uprawnienia wynikające z obowiązującego ustawodawstwa;
- wsparcie pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne;
- sprawy dotyczące instytucji wspierających;
- sprawy dotyczące instytucji pozarządowych wspierających osoby niepełnosprawne;

- programów finansowanych ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych;
- funkcjonowania Urzędu Miasta Lublin, pomocy w sposobie poruszaniu się po UM w celu skutecznego i szybkiego załatwiania spraw.”(bip.lublin.eu)

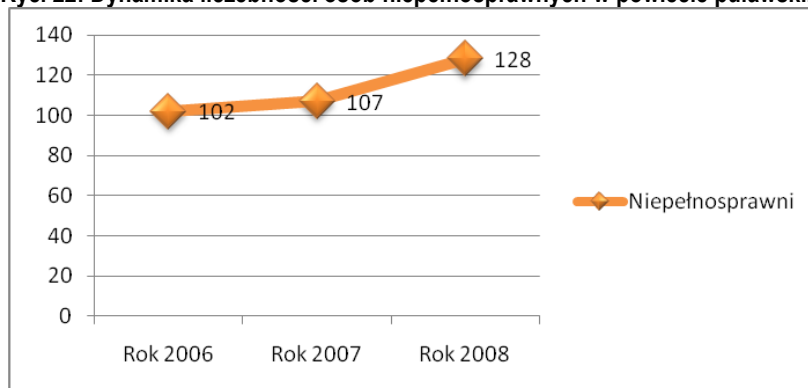
Ośrodek Informacji Osób Niepełnosprawnych jest współfinansowany ze środków PFRON w ramach programu „Ośrodki Informacji dla Osób Niepełnosprawnych 2008”, program ten był realizowany od 1 stycznia 2008 do 31 grudnia 2010 roku. Adresatem tego programu są osoby niepełnosprawne i ich rodziny, opiekunowie tych osób, pracodawcy, instytucje oraz organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych. Głównym celem programu jest stworzenie sprawnie działających ośrodków informacji, które poprzez wsparcie merytoryczne służą w zakresie wiedzy dotyczącej ulg i uprawnień przysługujących osobom niepełnosprawnym. Założeniem programu było zatrudnienie osób niepełnosprawnych w wyżej wspomnianych Ośrodkach(pfron.org.pl). W ramach jego działalności od stycznia do września 2010 roku zostało udzielonych 4807 informacji i porad.

### **Funkcjonowanie instytucji świadczących pomoc dla osób niepełnosprawnych w Puławach**

Powiat puławski jest jednym z większych powiatów województwa lubelskiego, zajmuje 7 miejsce pod względem liczby gmin i 2 pod względem liczby ludności.

W latach 2006-2008 w omawianym regionie dynamika liczebności osób niepełnosprawnych wciąż wzrasta (ryc.22).

**Ryc. 22: Dynamika liczebności osób niepełnosprawnych w powiecie puławskim**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS w Lublinie

Na jego terenie działają gminne jednostki organizacyjne powołane do realizacji zadań z zakresu pomocy społecznej i aktywizacji zawodowej. Należą do nich między innymi: Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Środowiskowy Dom Samopomocy oraz Zespół Dziennych Domów Pomocy Społecznej, w skład którego wchodzi: Dzienny Ośrodek Adaptacyjny, Warsztat Terapii Zajęciowej oraz Centrum Integracyjno – Rehabilitacyjne. Na terenie miasta w obszarze pomocy społecznej działają liczne organizacje pozarządowe. Są to między innymi: Koło Towarzystwa

Pomocy im. Św. Brata Alberta, które prowadzi Schronisko dla Bezdomnych Mężczyzn; Forum Stowarzyszeń i Organizacji „Razem”, prowadzące Biuro Porad Obywatelskich; Polskie Stowarzyszenie Ochrony Zdrowia Psychicznego, które prowadzi Warsztat Terapii Zajęciowej i mieszkania chronione. Równoległe do działań z zakresu pomocy społecznej realizowane są zadania w zakresie przeciwdziałania zjawiskom patologii społecznej do których należy również bezrobocie.

Jednym z działających na terenie miasta Puławy podmiotem na rzecz osób niepełnosprawnych jest Centrum **Integracyjno-Rehabilitacyjne** będące jednym z elementów składowych Zespołu Dziennych Domów Pomocy Społecznej powołanego decyzją Rady Miasta Puławy we wrześniu 1996 roku. Zespół jest jednostką organizacyjną Miasta Puławy w rozumieniu przepisów o samorządzie terytorialnym. Celem Zespołu jest rehabilitacja społeczna zmierzająca do rozwoju i poprawy sprawności pensjonariuszy niezbędnej do możliwie niezależnego i samodzielnego funkcjonowania w środowisku. Do zadań Zespołu należy zaspokajanie potrzeb bytowych i zdrowotnych osób w nim przebywających, a w szczególności:

- organizowanie terapii zajęciowej w różnych formach,
- organizowanie imprez integracyjnych, kulturalno-rozrywkowych, sportowo-rekreacyjnych,
- organizowanie opieki sanitarno-higienicznej,
- organizowanie rehabilitacji zawodowej, zdrowotnej i społecznej,
- organizowanie opieki lekarsko – pielęgniarskiej.

CIR prowadzi rehabilitację ruchową, porady prawne, spotkania integracyjne, konsultacje psychologiczne, zajęcia logopedyczno-wyrównawcze, terapię zajęciową. W Centrum funkcjonują stowarzyszenia osób niepełnosprawnych oraz działające na rzecz osób niepełnosprawnych. Każde stowarzyszenie jest w swoim funkcjonowaniu niezależne i ma swoje dni i godziny, w których prowadzi działalność statutową w CIR. Jednak nie wszystkie stowarzyszenia mają systematyczne spotkania. Kilka stowarzyszeń korzysta z pomieszczeń CIR na potrzeby walnych zebrań lub podczas realizacji programów. Nad wszystkimi działaniami prowadzonymi w obrębie Centrum czuwa dyrektor, oraz Urząd Miasta Puławy.

Kolejną jednostką organizacyjną jest **Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie** powołane do wykonywania zadań własnych powiatu z zakresu pomocy społecznej, a także realizowania przy pomocy środków PFRON zadań na rzecz osób niepełnosprawnych. W ciągu 2006 r. osoby niepełnosprawne wykazywały pewne zainteresowanie pożyczkami na podjęcie działalności gospodarczej, ale nie złożyły żadnego wniosku. Organizacją i finansowaniem kosztów wszystkich szkoleń, w tym i ze środków PFRON dla osób niepełnosprawnych, zajmował się Powiatowy Urząd Pracy.

W roku 2007 prowadzono szkolenia, w ramach których 1 osoba niepełnosprawna odbyła staż u pracodawcy sfinansowany ze środków PFRON. W ramach działań na rzecz osób niepełnosprawnych na lata 2006-2010, przewidziano dwa programy. Pierwszy z nich przewiduje utworzenie i prowadzenie punktu konsultacyjno-informacyjnego mającego na celu udzielanie i upowszechnianie informacji służących wyrównywaniu szans osób niepełnosprawnych

w społeczeństwie w ramach którego zostaną utworzone dwa stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w urzędzie jako osoby bezrobotne. Drugi ma na celu przeszkolenie pracowników urzędów, instytucji, placówek służby zdrowia itp. w zakresie podstaw języka migowego w stopniu umożliwiającym rozumienie oraz formułowanie nieskomplikowanych wypowiedzi w tym języku, układania prostych i złożonych zdań, tłumaczenia i rozumienia prostych tekstów.

Należy podkreślić, że na podstawie art.35 a ust. 2 znowelizowanej ustawy o rehabilitacji zawodowej, z dnia 1.08.2007r. kompetencje z zakresu zadań z rehabilitacji zawodowej na rzecz osób niepełnosprawnych zostały przekazane do Powiatowego Urzędu Pracy, w którym osoba niepełnosprawna zarejestrowana jako bezrobotna lub poszukująca pracy, nie pozostająca w zatrudnieniu, ma prawo korzystać z usług oraz instrumentów rynku pracy, takich jak:

- szkolenia (starosta inicjuje, organizuje i finansuje z Funduszu Pracy szkolenia bezrobotnych, w celu podniesienia ich kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji, zwiększających szanse na uzyskanie lub utrzymanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej),
- staże, przygotowanie zawodowe dorosłych (umożliwiło osobom bezrobotnym zdobycie nowych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych poprzez praktyczne wykonywanie zadań zawodowych na stanowisku pracy według ustalonego programu uzgodnionego pomiędzy starostą, pracodawcą i bezrobotnym),
- prace interwencyjne (zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę, które nastąpiło w wyniku umowy zawartej ze starostą i ma na celu wsparcie osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy).

W przypadku korzystania z wyżej wymienionych usług i instrumentów, osobie niepełnosprawnej przysługuje ponadto prawo do:

- stosownych badań lekarskich lub psychologicznych,
- zwrotu kosztów przejazdu z/do miejsca zamieszkania,
- finansowania kosztów zakwaterowania i wyżywienia.

Może również otrzymać ze środków PFRON jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej.

Pracodawca, który zatrudnia osobę niepełnosprawną może otrzymać ze środków PFRON:

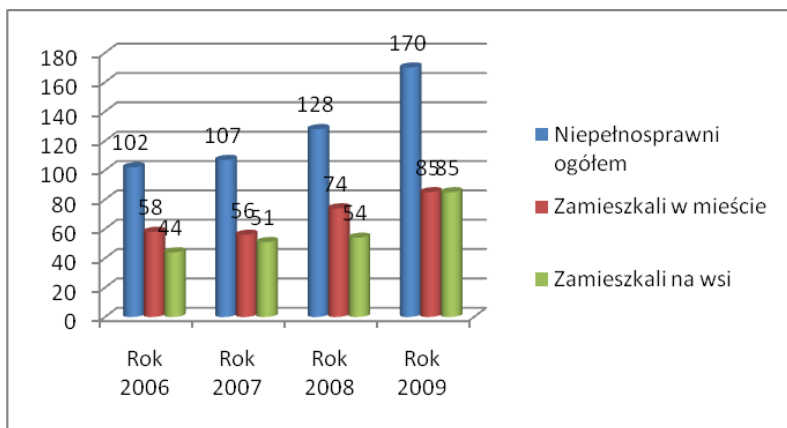
- zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej,
- zwrot kosztów przystosowania stanowisk pracy, adaptacji pomieszczeń i urządzeń do potrzeb osób niepełnosprawnych,
- zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu.

W roku 2010 urząd otrzymał dotację ze środków PFRON na realizację zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Środki te przeznaczono na:

- finansowanie wydatków związanych z instrumentami lub usługami rynku pracy,
- finansowanie kosztów szkoleń i przekwalifikowania zawodowego osób niepełnosprawnych.

Obecnie warto zwrócić uwagę na strukturę zjawiska zarejestrowań osób niepełnosprawnych w powiecie. W latach 2006-2009 nastąpił znaczny wzrost (ryc. 23), osób zamieszkujących na wsi i mieście nie różni się w znacznym stopniu a w roku 2009 wynosił tyle samo.

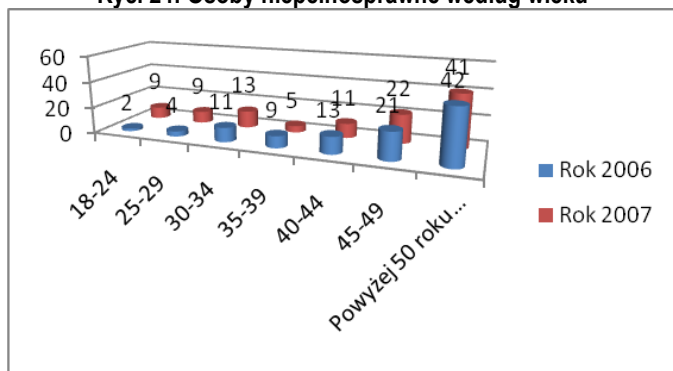
**Ryc. 23: Liczba osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w PUP w Puławach**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Puławach

I tak gdy chodzi o ich wiek największy procent w latach 2006-2007 stanowiły osoby powyżej 50 roku życia, a najmniejszy w przedziale wiekowym 18-24 w roku 2006, oraz 35-39 w roku 2007 (ryc. 24).

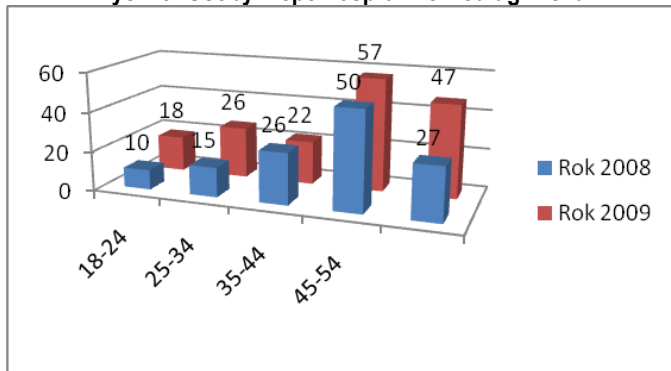
**Ryc. 24: Osoby niepełnosprawne według wieku**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Puławach

W latach następnych obserwujemy spadek zarejestrowanych osób niepełnosprawnych po 50 roku życia, natomiast znaczny wzrost w przedziale wiekowym od 45 do 49 roku życia (ryc. 25).

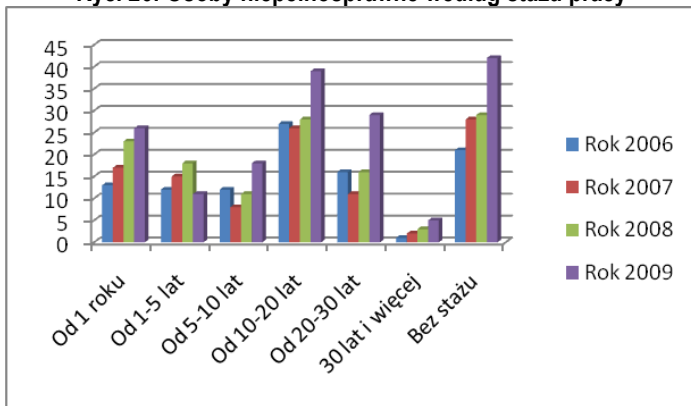
**Ryc. 25: Osoby niepełnosprawne według wieku**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Puławach

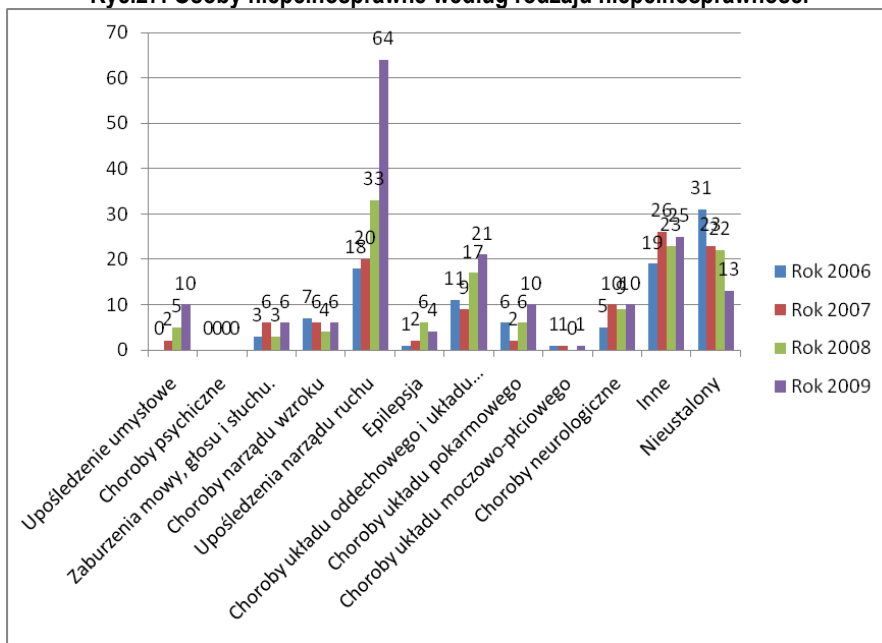
Analizując staż pracy osób niepełnosprawnych zauważa się, że w statystykach PUP najczęściej znajduje się osób bezrobotnych, którzy przepracowali od 10-20 lat, oraz bez stażu. Najmniej liczna grupę stanowiły osoby niepełnosprawne bezrobotne ze stażem pracy 30 lat i więcej (ryc. 26).

**Ryc. 26: Osoby niepełnosprawne według stażu pracy**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Puławach

**Ryc.27: Osoby niepełnosprawne według rodzaju niepełnosprawności**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Puławach

Jak widzimy z wykresu (ryc. 27) wynika, że największą grupę stanowią osoby z upośledzeniem narządu ruchu, nieustalonym stopniem niepełnosprawności i innymi schorzeniami. W wyżej analizowanych latach nie było zarejestrowanych osób z chorobami psychicznymi.

Powiatowy Urząd Pracy realizował także dwa projekty:

- *Młodzi ambitni* – z Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich – Działanie 1.2 Współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt skierowany był do bezrobotnej młodzieży z powiatu puławskiego zarejestrowanej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Puławach.
- *Lepsze jutro* – z Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich – Działanie 1.3 współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Na terenie Puław funkcjonuje również Zakład Aktywności Zawodowej prowadzony przez **Puławskie Stowarzyszenie Ochrony Zdrowia Psychicznego**. Głównym celem stowarzyszenia jest rehabilitacja społeczna i zawodowa osób z zaburzeniami psychicznymi. Aby utrzymać osoby chore psychicznie w środowisku, zatrudniani przez stowarzyszenie psycholodzy, pedagodzy, instruktorzy terapii zajęciowej, pielęgniarki, świadczą usługi opiekuńcze w domach osób potrzebujących. Stowarzyszenie prowadzi Warsztaty Terapii Zajęciowej gdzie osobom zaburzonym psychicznie oferowana jest rehabilitacja zawodowa i społeczna oraz pomoc w podjęciu pracy w warunkach chronionych. Zajęcia odbywają się w pięciu pracowniach:

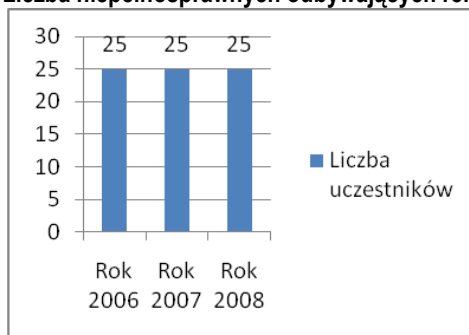


- gospodarstwa domowego,
- krawieckiej,
- rękodzielniczej,
- plastycznej,
- politechnicznej (od 01.12.2009).

Warsztat realizuje zadania w zakresie rehabilitacji społecznej i zawodowej zmierzającej do ogólnego rozwoju i poprawy sprawności każdego uczestnika, niezbędnych do możliwie niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia w środowisku. Realizacja tego celu odbywa się poprzez: ogólne usprawnianie, rozwijanie umiejętności wykonywania czynności życia codziennego oraz zaradności osobistej, przygotowanie do życia w środowisku społecznym, rozwijanie umiejętności przy zastosowaniu różnych technik terapii zajęciowej, rozwijanie psychofizycznych sprawności niezbędnych w pracy. W procesie rehabilitacji uczestników kształtowane są umiejętności pracy w zespole, rozwijanie pomysłowości, kształtowanie poczucia estetyki, ćwiczenie pamięci, koordynacji wzrokowo - ruchowej, rozwój poczucia wartości dzięki wytworom własnej pracy, kształtowanie postawy odpowiedzialności. Formy rehabilitacji polegają na takim doborze zajęć, aby umożliwić uczestnikom zachowanie sprawności fizycznej, pozwalającej na samodzielne wykonywanie czynności życia codziennego. Dodatkowymi zajęciami w warsztacie są hipoterapia, katecheza, muzykoterapia. Cele i zadania WTZ osiągane są poprzez instruktaż słowny, demonstracje czynności poprzez instruktora, wspólne wykonywanie czynności w grupie jak i samodzielnie pod nadzorem instruktora.

W latach 2006-2007 z oferty programowej WTZ skorzystało 75 osób. (ryc. 28).

**Ryc. 28: Liczba niepełnosprawnych odbywających rehabilitację**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WTZ

Aktywizację zawodową prowadzi również **Zespół Dziennych Domów Pomocy Społecznej w Puławach** będący jednostką organizacyjną Miasta Puławy w rozumieniu przepisów o samorządzie terytorialnym. Celem Zespołu jest rehabilitacja społeczna zmierzająca do rozwoju i poprawy sprawności pensjonariuszy niezbędnej do możliwie niezależnego i samodzielnego

funkcjonowania w środowisku. Do zadań Zespołu należy zaspokajanie potrzeb bytowych i zdrowotnych osób w nim przebywających, a w szczególności:

- organizowanie terapii zajęciowej w różnych formach,
- organizowanie imprez integracyjnych, kulturalno-rozrywkowych, sportowo-rekreacyjnych,
- organizowanie opieki sanitarno-higienicznej,
- organizowanie rehabilitacji zawodowej, zdrowotnej i społecznej,
- organizowanie opieki lekarsko – pielęgniarskiej.

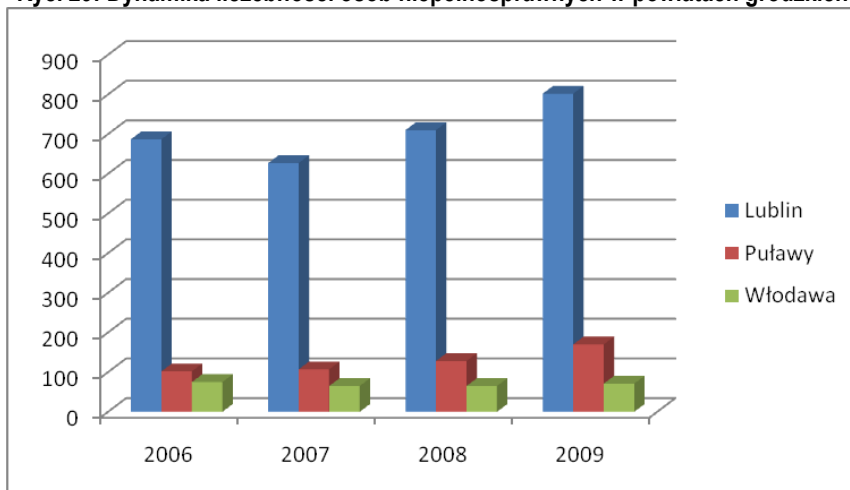
W jego skład wchodzi:

- Centrum Integracyjno-Rehabilitacyjne, prowadzące rehabilitację ruchową, porady prawne, spotkania integracyjne, konsultacje psychologiczne, zajęcia logopedyczno-wyrównawcze, terapię zajęciową.
- Dzienny Ośrodek Adaptacyjny, przeznaczony jest dla osób upośledzonych umysłowo w stopniu umiarkowanym, znacznym i głębokim. Ogólnym założeniem funkcjonowania placówki jest realizacja procesów rewalidacji społecznej i rehabilitacji ruchowej. Oddziaływania mają na celu przystosowanie podopiecznych do życia w środowisku społecznym zgodnie z ich indywidualnymi predyspozycjami. Cele realizowane są w oparciu o następujące podstawowe elementy: Indywidualne programy rewalidacyjne dla wszystkich wychowanków tworzone przez zespół rewalidacyjny; pracę grupową w pracowniach specjalistycznych: pracownie terapeutyczne, pracownia terapeutyczno-rewalidacyjna, pracownia ceramiczna, pracownia techniczna, pracownia gospodarstwa domowego; terapię indywidualną, funkcjonująca równolegle z zajęciami grupowymi, jaką prowadzą: logopeda, psycholog, rehabilitant i pielęgniarka; zajęcia fakultatywne, funkcjonujące równolegle z zajęciami zespołowymi i terapią indywidualną: zajęcia teatralne, taneczne, sportowe, ekspresji twórczej: ceramiczne, plastyczne, dziennikarskie i krawieckie.
- Warsztaty Terapii Zajęciowej, w których rehabilitacja odbywa się w pracowniach gospodarstwa domowego, krawieckiej stolarskiej, uzdolnień twórczych, ceramicznej, tkacko-zabawkarskiej.

### **Funkcjonowanie instytucji świadczących pomoc dla osób niepełnosprawnych we Włodawie**

Organem realizującym powiatową politykę rynku pracy jest samorząd powiatowy. Zadania wykonuje Powiatowy **Urząd Pracy**, wchodzący w skład powiatowej administracji zespolonej. PUP we Włodawie obsługuje wszystkie gminy wchodzące w skład powiatu włodawskiego. W ramach rehabilitacji zawodowej podejmowanych jest szereg działań, które mają pomóc osobom niepełnosprawnym powrócić na rynek pracy. W tym celu są wprowadzane liczne udogodnienia i ulgi w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, a także tworzone są zakłady pracy dla tych osób. Wynikiem tych działań jest najniższy wskaźnik bezrobotnych osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy (ryc. 29).

**Ryc. 29: Dynamika liczebności osób niepełnosprawnych w powiatach grodzkich**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS w Lublinie

Jedną z placówek prowadzących aktywizację zawodową jest **Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej**, w ramach którego działają Warsztaty Terapii Zajęciowej. Placówka ta działa od 18 sierpnia 1997 r. Osoby uczęszczające na zajęcia posiadają stopień niepełnosprawności nadany przez komisję orzekającą. Placówka prowadzi terapię zajęciową dla 35 osób niepełnosprawnych oraz zajęcia rehabilitacyjne. Ponadto podopieczni mają możliwość uczestnictwa w szeregu imprez sportowo – rekreacyjnych. Organizowane są także turnusy rehabilitacyjne oraz wycieczki, podczas których uczestnicy odwiedzają ciekawe miejsca korzystając z oferowanych tam atrakcji. Zajęcia odbywają się w siedmiu pracowniach:

- pracownia gospodarstwa domowego i form glinianych: uczy podstawowych czynności niezbędnych w życiu codziennym. Gotowania, przygotowywania różnych potraw, deserów, przetworów na zimę itp. oraz wszelkich prac porządkowych (pranie, prasowanie, zmywanie);
- pracownia animacji kultury i muzykoterapii: prowadzi zajęcia z muzykoterapii i teatrotterapii. Celem organizowanych zajęć jest kształtowanie umiejętności komunikowania się werbalnego jak i pozawerbalnego;
- pracownia poligraficzno - komputerowa: rozwija umiejętności intelektualne, wspomaga rozwój osobowościowy oraz dostarcza satysfakcji i uczy wiary we własne siły;
- pracownia plastyczno - fotograficzna: celem tej pracowni jest rozwijanie umiejętności, zdolności i zainteresowań uczestników oraz wyobraźni twórczej i odtwórczej. Powstają tu różnego rodzaju obrazy, witraże, kartki okolicznościowe, prace na szkle;
- pracownia stolarsko - wikliniarska: w pracowni stolarskiej uczestnicy wykonują różnego rodzaju prace z drewna wykorzystując maszyny i urządzenia stosowane do jego obróbki.

Pracownia krawiecko - hafciarska: uczestnicy zdobywają tu podstawowe umiejętności z zakresu szycia i haftu. Powstają tu piękne serwetki, obrazy haftem malowane, makramy oraz inne wytwory użyteczne;

- pracownia rękodzielnictwa artystycznego: doskonalili umiejętności manualne oraz koordynację wzrokowo - ruchową. Wytworami tej pracowni są prace w skórze: obrazy, wazony, kompozycje przestrzenne oraz prace ze sznurka: koszyczki, butelki.

Od 1999 r. Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie we Włodawie udzielało pomocy osobom niepełnosprawnym, na różne cele określone przepisami prawa, ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W roku 2008 realizowało projekt na rzecz nieaktywnych zawodowo, uczących się i korzystających ze świadczeń pomocy społecznej usamodzielnianych wychowanków rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych. Program miał głównie na celu:

- podniesienie kluczowych kompetencji i umiejętności o charakterze zawodowym,
- zdobycie kwalifikacji zawodowych potwierdzonych stosownymi certyfikatami lub świadectwami,
- wyposażenie w pomoce naukowe i sprzęty niezbędne w procesie edukacji,
- wyposażenie wychowanków w umiejętności radzenia sobie z trudnościami i niepowodzeniami,
- podniesienie wiary we własne siły i możliwości.

Podczas realizacji projektu systemowego wykorzystane zostały narzędzia aktywnej integracji (edukacyjnej, zawodowej, społecznej i zdrowotnej), które dobierane były w zależności od potrzeb i możliwości beneficjentów. Działania realizowane były w oparciu o wcześniej opracowane indywidualne programy usamodzielnienia. Projekt systemowy w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki realizowany będzie również w kolejnych latach, z tym, że zostanie on rozszerzony o nową grupę beneficjentów - osoby z niepełnosprawnością.

Innymi zadaniami, które są realizowane przez PCPM i inne instytucje wspierające osoby niepełnosprawne jest:

- podnoszenie świadomości osób niepełnosprawnych i ich rodzin w kwestii przysługujących im praw i uprawnień poprzez utworzenie powiatowego punktu informacyjno- doradczego;
- podnoszenie świadomości osób niepełnosprawnych i ich rodzin w kwestii przysługujących im praw i uprawnień poprzez utworzenie stanowiska powiatowego konsultanta osób niepełnosprawnych, gromadzenie i udostępnianie fachowej literatury oraz przepisów prawnych, utworzenie bazy danych o firmach, organizacjach i instytucjach działających w obszarze pomocy społecznej oraz na rzecz osób niepełnosprawnych,
- aktywne przeciwdziałanie bezrobociu poprzez: prowadzenie poradnictwa z zakresu przysługujących praw i uprawnień, analiza kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych, będących w rejestrze PUP, oraz ich możliwości i oczekiwań co do

- przyszłej pracy, zbieranie informacji o możliwościach zatrudnieni osób niepełnosprawnych przez pracodawców (ankiety, wizyty pośrednika pracy),
- aktywizacja rynku pracy: wspieranie pracodawców tworzących nowe miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych (pożyczki, prace interwencyjne, zwrot kosztów wyposażenia stanowisk pracy i refundacja wynagrodzeń), ochrona istniejących miejsc pracy, aktywne poszukiwanie nowych partnerów, chcących zatrudnić osoby niepełnosprawne, udzielanie osobom niepełnosprawnym pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub rolniczej, prowadzenie szkoleń celem zwiększenia szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy,
  - włączanie osób niepełnosprawnych w aktywne poszukiwanie pracy: prowadzenie doradztwa w zakresie możliwości uzyskania kredytów i pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub rolniczej, propagowanie form efektywnego korzystania ze środków PFRON.

Fundusze na realizowanie działań są pozyskiwane z różnych instytucji, a w tym z takich jak: Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, budżet państwa, Powiatowy Urząd Pracy, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, Fundusz Pracy, samorządy, pracodawcy, oraz sponsorzy.

Instytucją powołaną z myślą o osobach niepełnosprawnych jest również **Powiatowy Ośrodek Wsparcia „Przystań”**. Udziela on kompleksowego wsparcia w przewyżczeniu trudnych sytuacji życiowych, przystosowuje do samodzielnego życia i całkowitej integracji społecznej. Uczestnikom umożliwiany jest rozwój kulturalny i osobowościowy, stymulowane i rozwijane są ich uzdolnienia jak i zainteresowania. POW „Przystań” oferuje i świadczy pomoc w zakresie:

1. Wsparcia psychologicznego (terapia indywidualna i grupowa, grupy wsparcia).
2. Zajęć edukacyjnych z pedagogiem: doskonalenie podstawowych technik szkolnych.
3. Opieki medycznej i pielęgniarskiej: prelekcje w zakresie profilaktyki chorób, higieny osobistej, oświaty zdrowotnej, konsultacje lekarskie.
4. Pomocy socjalnej.
5. Rehabilitacji ruchowej i zajęć sportowo-rekreacyjnych (tenis stołowy, jazda na rowerze, siłownia, bieżnia, atlas, gimnastyka korekcyjna).
6. Terapii zajęciowej w pracowniach:
  - Plastycznej i tkacko-krawieckiej, kładącej nacisk na umiejętności praktyczne.
  - Muzyczno-teatralnej, poprawiającej ogólną kondycję psychiczną i fizyczną, pomagającej nawiązać i utrzymać kontakty niewerbalne i werbalne z terapeutą i z grupą rówieśniczą. Proponowane formy zajęć przez instruktora ds. muzykoterapii stwarzają warunki do pobudzenia uczestników, angażują słuch, wzrok, dotyk, ruch.
  - Kulinarnej, kształtującej prawidłowe nawyki w zakresie higieny żywienia, wykonywania czynności porządkowych w kuchni i jadalni oraz przygotowywania posiłków.
  - Życia codziennego, uczącej samodzielnego dbania o swoje otoczenie.

- Komputerowej, dającej możliwość poznania zasad obsługi komputera i nauki korzystania z programów multimedialnych, edukacyjnych oraz koordynacji wzrokowo-ruchowej.
- Edukacyjnej, w ramach której uczestnicy doskonalą podstawowe techniki szkolne (pisanie, liczenie, czytanie). Organizowane są konkursy recytatorskie i wieczorki poetyckie.
- Zdobywania umiejętności technicznych. W ramach zajęć terapeutycznych w tej pracowni odbywa się doskonalenie umiejętności o charakterze stolarskim. Zdolności praktyczne zdobyte przez uczestników na tych zajęciach pozwalają im na dokonywanie różnych drobnych napraw na terenie ośrodka.

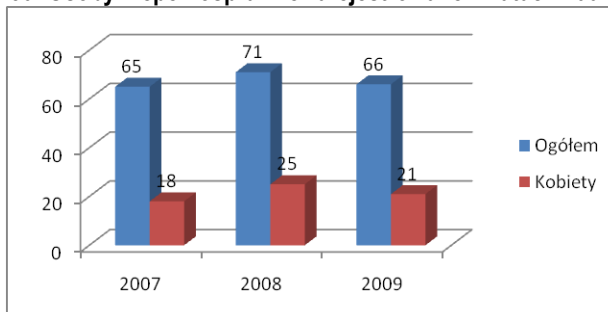
Od roku 2009 Ośrodek bierze udział w projekcie szkoleniowym prowadzonym przez Fundację Inicjatyw Menadżerskich i Lubelskie Stowarzyszenie Ochrony Zdrowia Psychicznego W drodze do lepszego jutra, który odbywa się regularnie co dwa tygodnie. W jego ramach uczestnicy odbyli wycieczki do :

- Krakowa gdzie zapoznali się tam z pracą WTZ, ŚDS, Klubu Seniora, oraz Zakładu Aktywności Zawodowej. Mieszkali w pensjonacie „ U Pana Cogito” zatrudniającym osoby niepełnosprawne.
- Krężnicy Jarej oraz Zemborzyc, mającej na celu poznanie funkcjonowania wspólnoty „Emaus”, Ośrodka Wsparcia oraz Warsztatu Terapii Zajęciowej.
- Lublina, gdzie zapoznali się z funkcjonowaniem Zakładu Aktywizacji Zawodowej, ŚDS prowadzonych przez Stowarzyszenie „MISERICORDIA”.

Podopieczni brali również udział w szkoleniu pt. *Obsługa klienta w turystyce z jęz. angielskim* dla osób niepełnosprawnych, prowadzonym przez firmę Lech Consulting. Uczestniczyło w nim 15 osób. W programie były zajęcia indywidualne i grupowe. Firma zapewniła: materiały szkoleniowe, ciepłe posiłki, poczęstunek, zwrot kosztów przejazdu, stypendium szkoleniowe oraz zaświadczenia ukończenia kursu.

Zadania z zakresu aktywizacji zawodowej prowadzi również **Powiatowy Urząd Pracy**, któremu podlega włącznie z gminą Włodawa siedem gmin. Według statystyk prowadzonych przez Urząd sytuacja osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy przedstawia się następująco(ryc. 30).

**Ryc. 30: Osoby niepełnosprawne zarejestrowane w latach 2007-2008**

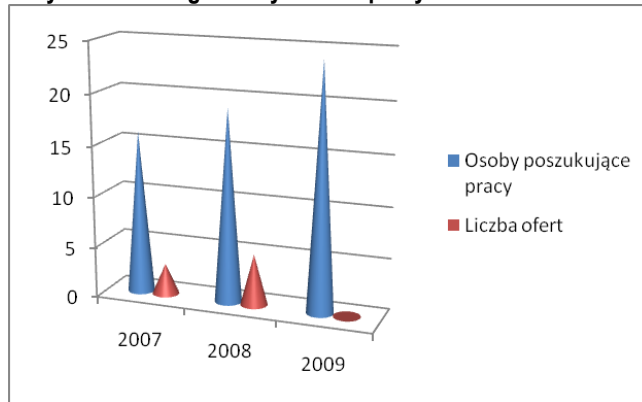


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP we Włodawie

Jak widać liczba osób niepełnosprawnych utrzymuje się mniej więcej na tym samym poziomie.

Analizując jednak oferty pracy można zauważyć, że ich ilość w stosunku do potrzeb jest nader niska (ryc.31).

Ryc. 31: Ilość zgłoszonych ofert pracy w latach 2007-2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP we Włodawie

Aby przeciwdziałać takiemu stanowi rzeczy w ramach PUP prowadzone jest poradnictwo zawodowe, działające w formach porad indywidualnych i grupowych (warsztaty), informacji indywidualnej, informacyjnych spotkań grupowych. Jest ono kierowane do wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych i nie posiada oddzielnej oferty dla osób niepełnosprawnych.

Od roku 2009 realizowany jest projekt finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego pt. *Aktywizacja zawodowa drogą do zatrudnienia* skierowany między innymi do osób niepełnosprawnych. W jego ramach prowadzone są szkolenia mające na celu podniesienie, uzupełnienie bądź zmianę kwalifikacji zawodowych, staże, prace interwencyjne, oraz przyznawane jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Beneficjentom ostatecznym objętym wsparciem w ramach projektu systemowego udzielane są usługi rynku pracy (pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa oraz pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy).

Ostatnią i równie ważną jednostką organizacyjną w której osoby niepełnosprawne powinny szukać wsparcia jest **Urząd Miasta**, posiadający strategię rozwoju miasta na lata 2009-2015. Jednym z zakładanych jej zadań jest zabezpieczenie edukacji na poziomie zaspokajającym potrzeby mieszkańców w tym i osób niepełnosprawnych. Nawiązana została współpraca z takimi instytucjami jak:

- Specjalny Ośrodek Szkolno - Wychowawczy będący placówką w pełni dostosowaną do potrzeb osób upośledzonych umysłowo, a także niepełnosprawnych ruchowo. Dzięki funduszom pozyskanym z Pefron-u i Starostwa Powiatowego we Włodawie przeprowadzono kompleksową adaptację budynku. Wybudowano podjazdy, zainstalowano windę oraz przystosowano pomieszczenia do potrzeb osób

- poruszających się na wózkach.
- Ośrodek Szkolno - Wychowawczy umożliwiający realizację obowiązku szkolnego dzieciom i młodzieży upośledzonej w stopniu lekkim, umiarkowanym, znacznym i głębokim na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum, zawodowej i liceum. Uczniowie SOSW objęci są opieką psychologiczną, pedagogiczną, logopedyczną. Uczestniczą w zajęciach z zakresu rehabilitacji ruchowej, które odbywają się w doskonale wyposażonej sali rehabilitacyjno-siłowej lub gimnastycznej. Każdy uczeń ma możliwość uczestnictwa w zajęciach rewalidacyjnych, kołach zainteresowań, może skorzystać z bogatej oferty wycieczek i turnusów rehabilitacyjnych. Wszystkie działania ukierunkowane są na przygotowanie wychowanków do samodzielnego, niezależnego funkcjonowania w życiu społecznym i zawodowym. W skład Ośrodka wchodzi takie szkoły jak:
    - 1) Szkoła Podstawowa Specjalna nr 4 prowadząca zajęcia dydaktyczne w 6 pomieszczeniach szkolnych. Posiada 1 pracownię komputerową oraz 9 komputerów w szkole. W zajęciach uczestniczyło 27 uczniów. Oferta edukacyjna jest kierowana do osób niepełnosprawnych upośledzonych umysłowo w stopniu lekkim, umiarkowanym i znacznym.
    - 2) Publiczne Gimnazjum Specjalne nr 3 - klasy I-III dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu lekkim, umiarkowanym i znacznym.
    - 3) Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna Nr 2 posiadającą w swojej ofercie klasy I-II o kierunku kucharz małej gastronomii z praktyką zawodową odbywaną w pracowni gospodarstwa domowego znajdującej się na terenie Ośrodka lub praktyki zawodowe odbywające się na terenie zakładów pracy. Także klasy I-III z możliwością zdobycia zawodów: rzeźnik wędliniarz lub piekarz. Praktyki zawodowe odbywają się na terenie zakładów pracy.
    - 4) Szkoła Specjalna Przystosowująca do Pracy - klasy I-III dla uczniów upośledzonych w stopniu umiarkowanym i znacznym.
    - 5) II Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące Specjalne dla uczniów upośledzonych w stopniu lekkim, którzy ukończyli Zasadniczą Szkołę Zawodową. Szkoła wraz z Poradnią Psychologiczno - Pedagogiczną w roku 2008/2009 realizowała finansowany z funduszy EFS projekt pt. *Więcej wiedzy i umiejętności- mniej niepełnosprawności*, którego głównym celem było wyrównywanie braków edukacyjnych, usprawnianie, korygowanie i kompensowanie zaburzonych funkcji uczniów Specjalnego Ośrodka Szkolno Wychowawczego.
  - Warsztat Terapii Zajęciowej,
  - Włodawski Dom Kultury, adresujący swoją ofertę również do osób niepełnosprawnych, kombatantów, weteranów pracy, który współorganizuje Festynu Niepełnosprawnych. W swej działalności WDK współpracuje m.in. ze szkołami, Biblioteką, Urzędem Miejskim, Warsztatami terapii zajęciowej, Związkiem Emerytów Rencistów i Inwalidów oraz innymi instytucjami.



W strategii rozwoju na lata 2009-2015 Urząd Miasta planuje również dostosowanie budynków do potrzeb osób niepełnosprawnych. Głównymi źródłami finansowania strategii będą: środki własne – budżet miasta, zewnętrzne środki publiczne – dostępne przede wszystkim w ramach programów finansowanych z Unii Europejskiej, środki z sektora prywatnego, np. w ramach projektów partnerstwa publiczno prywatnego. UM współpracuje również z Fundacją Eemsmont Helpt de Polen z Holandii świadczącą pomoc, której adresatami są głównie ludzie zagrożeni wykluczeniem społecznym oraz niepełnosprawni.

### **Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w opinii respondentów**

Część druga rozdziału opiera się jak już wspomniano wcześniej na analizie danych uzyskanych za pomocą specjalnie skonstruowanego narzędzia badawczego czyli kwestionariusza ankiety wypełnianej przez pracowników badanych instytucji i organizacji. Ankieta składa się z dwudziestu siedmiu pytań mających na celu uzyskanie informacji od respondentów na temat :

- Jak postrzegane są osoby niepełnosprawne na rynku pracy?
- Jaka jest ich sytuacja na rynku pracy?
- Czy istnieją różnice w sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy ze względu na ich płeć?
- Jaki jest system wsparcia osób niepełnosprawnych w podejmowaniu zatrudnienia?

Wzór narzędzia badawczego został umieszczony w aneksie D do publikacji.

Z uzyskanych danych wynika, że 47% ankietowanych zgodziło się ze stwierdzeniem, że osoby niepełnosprawne są postrzegane przez pracodawców jako mniej wydajni pracownicy. Zakłady pracy zdaniem 82% respondentów nie są przygotowane do zatrudniania tych osób i nie posiadają przystosowanych stanowisk pracy. Także oferty pracy proponowane w urzędach i innych organizacjach, oraz instytucjach skierowane w większości do mężczyzn, nie są wystarczające i nie zaspokajają potrzeb tej stale rosnącej grupy. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne zdaniem badanych (43%) przestrzegają przepisów dotyczących zatrudniania tej kategorii, natomiast zdaniem 36%, nie, wydłużając czas pracy i nie respektując urlopów rehabilitacyjnych. Płeć osoby niepełnosprawnej nie ma wpływu na wykonywanie obowiązków w pracy ponieważ jak napisał jeden z respondentów *„problem równości płci pojawia się w problematyce rynku pracy bez względu na fakt posiadania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności”*. Jednak zaskakującym wydaje się fakt, że żaden z respondentów nie wskazał na lepsze wykonywanie obowiązków w pracy przez mężczyzn. Zdaniem ankietowanych osoby niepełnosprawne najczęściej zatrudniane są w oparciu umowę na czas określony (37%), oraz na okres próbny (20%). Pocięającym faktem jest to, że zdaniem 77% badanych osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności są akceptowane w zakładach pracy przez współpracowników, jednak nadal potrzebna jest ciężka i systematyczna praca nad obalaniem stereotypów panujących wśród pracodawców w naszym społeczeństwie. Największe obawy pracodawców budzi strach przed niepodolaniem przez osoby niepełnosprawne stawianym

wymaganiom w pracy, różnego typu bariery architektoniczne i komunikacyjne, psychologiczne występujące po stronie przełożonych i współpracowników oraz strach przed kontrolami urzędów wynikający z nieznaności specyfiki niepełnosprawności.

Zakłady pracy według ankietowanych pomagają osobom niepełnosprawnym poprzez dotacje finansowe, dofinansowania stanowisk pracy, kierowanie na różne kursy i staże mające podnieść kwalifikacje zawodowe, poprzez subsydiowane zatrudnienie w ramach środków finansowych z Unii Europejskiej, jak i świadczenia socjalne. Ponadto w miarę możliwości organizują wsparcie prawne, psychologiczne w celu przystosowania do pracy na określonym stanowisku oraz pomoc wolontariuszy. 36% ankietowanych widzi dużą potrzebę organizowania spotkań z pracodawcami, aby polepszyć sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz uproszczenie przepisów związanych z zatrudnianiem. Zakłady pracy prowadzą cykliczne i indywidualne szkolenia, porady prawne, konsultacje oraz oferują pomoc w sporządzaniu pism oraz odwołań. 19% badanych odpowiedziało, że w ramach pomocy ich zakład prowadzi pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych i pracodawców.

Do urzędów i organizacji pomagających osobom niepełnosprawnym najczęściej zgłaszają się osoby z upośledzeniem ruchowym (26%), następnie z zaburzeniami psychicznymi (18%), z niepełnosprawnością intelektualną (18%), upośledzeniem wzroku i słuchu (30%) oraz siedmiu respondentów (9%) wskazało inne upośledzenia w tym takie jak: choroby krążenia, neurologiczne, epilepsja, układu oddechowego i krążenia, układu pokarmowego, moczowopłciowego, nowotworowe, metaboliczne, endokrynologiczne, zakaźne i dermatologiczne.

Z uzyskanych danych wynika również, że największą grupę stanowią osoby niepełnosprawne z wykształceniem średnim ogólnym (21%), później zasadniczym zawodowym (18%), po szkole specjalnej (12%), z wykształceniem podstawowym i podstawowym nieukończonym (12%), średnim zawodowym i przysposobieniu do zawodu (11%) z wykształceniem wyższym (7%), gimnazjalnym (5%), oraz policealnym (4%).

Dalszą część ankiety stanowiła metryczka, która miała za zadanie określenie typu ankietowanych instytucji, obszaru oraz terenu ich działań. Najczęściej zaznaczane odpowiedzi, które wybrali respondenci, a trzeba podkreślić, że dopasowywali oni do swoich instytucji wszystkie odpowiadające ich zdaniem typy sugerują, że 24% to domy pobytu dziennego, federacje i związki stowarzyszeń, organizacje i instytucje działające na polu pomocy społecznej, organizacje działające na rzecz osób bezrobotnych, rynku pracy, powiatowe centra pomocy rodzinie, urzędy miasta/gminy, oraz warsztaty terapii zajęciowej. 23% stanowiły organizacje pozarządowe, 19% organizacje pożytku publicznego, 15% to organizacje działające na rzecz osób niepełnosprawnych i chorych, 8% urzędy pracy, 6% organizacje wspierające inne organizacje pozarządowe (ryc.32).



W obszarze integracji i aktywizacji społecznej ankietowani wskazali na działalność swoich miejsc pracy w następujących obszarach. 45% stanowi promocja zatrudnienia i aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy, 12% działalność wspomagająca rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości, oraz rozwój wspólnot i społeczności lokalnych. 3% działania na rzecz integracji europejskiej i współpraca między społeczeństwami. 23% promocja i organizacja wolontariatu, 16% działalność wspomagająca organizacje pozarządowe oraz organizacje i jednostki kościoła katolickiego, innych kościołów oraz jednostki samorządu terytorialnego.

W obszarze prawa i wolności człowieka i obywatela 14% organizacji prowadzi działalność na rzecz mniejszości narodowych, oraz wspomagającą upowszechnianie i ochronę wolności i praw człowieka oraz swobód obywatelskich, a także działań wspomagających rozwój demokracji, 10% upowszechnia i chroni prawa kobiet oraz prowadzi działalność na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn, a także upowszechnia i chroni prawa konsumentów.

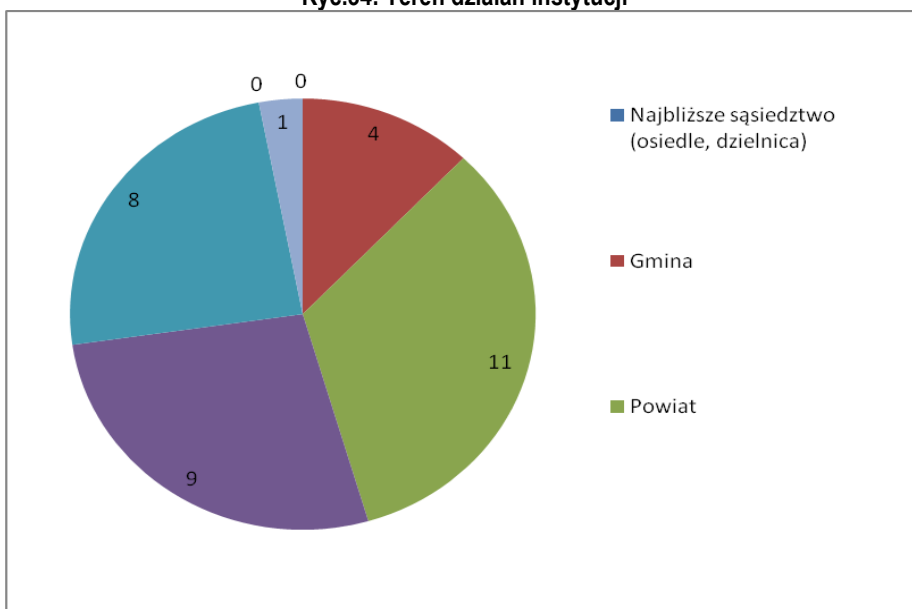
28% działa w obszarze nauki, kultury, edukacji i wychowania zajmując się podtrzymywaniem tradycji narodowej, rozwojem świadomości narodowej, obywatelskiej i kulturowej, krajoznawstwem i wypoczynkiem, kulturą, sztuką, ochroną dóbr kultury i tradycji, oraz

upowszechnianiem kultury fizycznej i sportu. 20% nauką, edukacją, oświatą i wychowaniem, 3% ekologią i ochroną przyrody.

W ostatnim obszarze dotyczącym bezpieczeństwa publicznego i obrony narodowej 7% respondentów wskazało na działalność w zakresie porządku i bezpieczeństwa publicznego, oraz przeciwdziałaniu patologiom społecznym. Dwóch respondentów zaznaczyło działalność swoich miejsc pracy w kategorii inne, z czego jeden podkreślił, że jego organizacja działa we wszystkich wyżej wymienionych obszarach, a drugi dodał terapię i rehabilitację osób z zaburzeniami psychicznymi.

Ostatnie pytanie dotyczyło terenu działania instytucji. Z uzyskanych danych wynika, że 12% organizacji i instytucji działa na obszarze gminy, 33% powiatu, 27% województwa, 24% całego kraju, 3% prowadzi działania na obszarze innych krajów lub na ich rzecz (ryc.34).

Ryc.34: Teren działań instytucji



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy danych wytworzonych

## Podsumowanie

Analiza dokumentów urzędowych (zastanych) jak i wytworzonych pozwoliła na poznanie problemów i barier napotykanymi przez osoby niepełnosprawne funkcjonujące na rynku pracy w trzech powiatach. Pozwoliła również na sformułowanie wstępnych odpowiedzi na postawione wcześniej pytania badawcze.

### 1. Jak postrzegani są niepełnosprawni na rynku pracy?

Osoby niepełnosprawne zdaniem prawie 50 % respondentów są w dalszym ciągu postrzegane jako mniej wydajni pracownicy. Wiąże się to prawdopodobnie ze stereotypami wciąż panującymi w naszym społeczeństwie. Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej jest dla pracodawców problemem. Często wynika to z nieprzystosowania stanowiska, czy budynku, w którym znajduje się zakład pracy. Problemem wydaje się również kierowanie osób niepełnosprawnych na rozmowy o pracę nie odpowiadającym ich kompetencjom. W ten sposób powstaje również mit osoby niepełnosprawnej jako gorszego pracownika. Pocięszającym faktem jest to, że gdy uda im się podjąć jakąkolwiek pracę zdaniem 77% badanych to osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności są akceptowane w zakładach pracy przez innych współpracowników. Jednak nadal potrzebne są działania i systematyczna praca nad obalaniem stereotypów panujących wśród pracodawców w naszym społeczeństwie.

### 2. Jaka jest sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy?

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy nie jest również za dobra. Jak wynika ze statystyk Lublin pod względem liczby zarejestrowanych bezrobotnych osób niepełnosprawnych

zajmuje pierwsze miejsce. Z miesiąca na miesiąc przybywa bezrobotnych, dla których jest stanowczo jest za mało ofert pracy. Najczęściej oferowane są prace sezonowe, które nie są przecież w stanie zaspokoić podstawowych potrzeb ludzi zdrowych, nie wspominając już o niepełnosprawnych. Według respondentów wynika to z obawy pracodawców przed niepodołaniem przez osoby niepełnosprawne stawianym wymaganiom w zakładzie pracy, różnego typu bariery architektoniczne, komunikacyjne i psychologiczne występujące po stronie przełożonych i współpracowników. Może to dlatego duża liczba osób niepełnosprawnych zatrudniona jest w oparciu umowę na czas określony (zdaniem 37% respondentów), oraz na okres próbny (zdaniem 20% ankietowanych). Do tego wszystkiego dochodzi strach pracodawców przed kontrolami urzędów, wynikający z nieznamomości specyfiki niepełnosprawności. Zakłady pracy, według ankietowanych, pomagają osobom niepełnosprawnym poprzez dotacje finansowe, dofinansowania stanowisk pracy, kierowanie na różne kursy i staże mające podnieść kwalifikacje zawodowe, poprzez subsydiowane zatrudnienie w ramach środków finansowych z Unii Europejskiej, jak i świadczenia socjalne. Ponadto w miarę możliwości organizują wsparcie prawne i psychologiczne w celu przystosowania do pracy na określonym stanowisku, oraz pomoc wolontariuszy. 36% widzi dużą potrzebę organizowania spotkań z pracodawcami, aby polepszyć sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy i uproszczenia przepisów związanych z ich zatrudnianiem. Zakłady pracy prowadzą cykliczne i indywidualne szkolenia, porady prawne, konsultacje, oferują pomoc w sporządzaniu pism w tym zwłaszcza odwołań. Z kolei 19% badanych odpowiedziało, że w ramach pomocy ich zakład prowadzi pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych i pracodawców.

### **3. Czy istnieją różnice w sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy ze względu na płeć?**

Odpowiadając na to pytanie można jedynie oprzeć się na danych uzyskanych od respondentów. Z ich wypowiedzi wynika, że płeć osoby niepełnosprawnej nie ma wpływu na wykonywanie obowiązków pracowniczych, ponieważ jak napisał jeden z respondentów *„problem równości płci pojawia się na rynku pracy bez względu na fakt posiadania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności”* Jednak zaskakującym wydaje się fakt, że żaden z respondentów nie wskazał na lepsze wykonywanie obowiązków w pracy przez mężczyzn. Wydaje się jednak, że nadal w naszym społeczeństwie panuje stereotyp podkreślający w wielu wypadkach przewagę mężczyzn nad kobietą w środowisku lokalnym i na rynku pracy.

### **4. Jaki jest system wsparcia osób niepełnosprawnych w podejmowaniu zatrudnienia?**

Do urzędów i organizacji pomagających osobom niepełnosprawnym najczęściej zgłaszają się osoby z upośledzeniem ruchowym (19 respondentów – 26%), następnie z zaburzeniami psychicznymi (13 respondentów – 18%), z niepełnosprawnością intelektualną (13 respondentów – 18%), upośledzeniem wzroku i słuchu (po 11 respondentów – 30%), oraz siedmiu respondentów (9%) wskazało na inne zaburzenia. Takie same dane możemy zastać w sprawozdaniach rocznych czy półrocznych publikowanych na stronach internetowych urzędów zajmujących się statystyką i aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych.

Największy odsetek stanowią osoby niepełnosprawne z wykształceniem średnim ogólnym (12 respondentów – 21%), później zasadniczym zawodowym (10 respondentów – 18%), po szkole specjalnej (7 respondentów – 12%), z wykształceniem podstawowym i podstawowym nieukończonym (7 respondentów – 12%), średnim zawodowym i przysposobieniu do zawodu (po 6 respondentów – 22%) z wykształceniem wyższym (4 respondentów – 7%), oraz gimnazjalnym (3 respondentów – 5%), policealnym (2 respondentów – 4%).

Wiele instytucji i organizacji współpracując ze sobą na szczeblach powiatowych i gminnych stara się pomagać osobom marginalizowanym poprzez uświadamianie pracodawców z korzyści wynikających z zatrudniania osób niepełnosprawnych. Jednym z pomysłów na polepszenie ich warunków życiowych jest zorganizowanie grup wsparcia, które społecznie działają na rzecz chorych. Pracownicy socjalni i inne osoby stanowiące zespoły rehabilitacyjne pomagają przystosować się ludziom niepełnosprawnym do życia. Starają się, aby móc nastawić takie osoby na problemy, z którymi spotykają się będą w relacjach społecznych w obrębie własnej rodziny i społeczności. Innym rodzajem wsparcia są różne informacje polegające, zwłaszcza na udzieleniu osobie niepełnosprawnej i jej rodzinie wiadomości dotyczących możliwości jej ograniczenia, kompensowania i przeciwdziałania, oraz o możliwościach i sposobach leczenia czy rehabilitacji. Zawiadamia o przyszłych uprawnieniach, o instytucjach, w których może uzyskać różne formy pomocy dotyczące przezwyciężania problemów osoby niepełnosprawnej i jej rodziny. Bardzo ważna jest również pomoc materialna oparta na tradycyjnych formach jak dostarczanie środków materialnych i finansowych ułatwiających codzienną aktywność osoby z ograniczoną sprawnością. Przekazywane są także dary na przykład w formie sprzętu ortopedycznego, czy wózków inwalidzkich. Najistotniejszą jednak formą pomocy jest na pewno terapia zajęciowa, będąca jedną z najstarszych i najistotniejszych form rehabilitacji.

## **5. Jakimi środkami dysponują instytucje i jak je wykorzystują?**

Większość badanych instytucji i organizacji realizuje zadania zlecone przez Polski Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych organizując projekty mające na celu przystosowanie osób niepełnosprawnych do życia w społeczeństwie, w tym również do podjęcia pracy. Publiczne instytucje rynku pracy mają możliwość zlecania części swoich zadań innym podmiotom (między innymi organizacjom pozarządowym działającym jako agencje zatrudnienia, instytucjom szkoleniowym, instytucjom dialogu społecznego czy instytucjom partnerstwa lokalnego). Zadania te są wymienione enumeratywnie i należą do nich: pośrednictwo pracy, usługi EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia), poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, organizacja szkoleń. Warunkiem prowadzenia skutecznej rehabilitacji jest także fachowość kadr instytucji rynku pracy. Dlatego część finansów jest przeznaczana na szkolenie pracowników socjalnych mających na celu podnoszenie ich kwalifikacji. Część pieniędzy jest przeznaczana także na badania rynku pracy i preferencji pracodawców. Są one bardzo ważne ponieważ to na nich opierają się w swojej działalności wszelkie organizacje. Opłacana jest również promocja osób niepełnosprawnych jako wartościowych pracowników w mediach ogólnopolskich lub lokalnych. Spora część instytucji

i organizacji prowadzi projekty z przyznanych funduszków w ramach dotacji Działania 1.4. Europejskiego Funduszu Społecznego. Jednakże niejasne i skomplikowane przepisy prawne rozproszone w różnych aktach zniechęcają pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych.



## Spis tabel

Tab. 1: Liczba osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w urzędach pracy w latach 2006-2009 .....	90
Tab. 2: Bezrobotni niepełnosprawni według stażu pracy w latach 2006-2009 .....	92
Tab. 3: Liczba ofert pracy skierowanych do osób niepełnosprawnych w latach 2006-2009 .....	92
Tab. 4: Zadania zlecone w roku 2006 .....	101
Tab. 5: Zadania zlecone w roku 2007 .....	101
Tab. 6: Zadania zlecone w roku 2008 .....	103
Tab. 7: Sprawozdanie za rok 2006 .....	106
Tab. 8: Sprawozdanie za rok 2007 .....	106
Tab. 9: Ilość zarejestrowanych osób niepełnosprawnych i skierowane do nich oferty pracy .....	110

## Spis rycin

Ryc. 1: Dynamika liczebności osób niepełnosprawnych w powiatach grodzkich w latach 2006-2009 .....	90
Ryc. 2: Zarejestrowane bezrobotne osoby niepełnosprawne ze względu na wiek .....	91
Ryc. 3: Bezrobotni niepełnosprawni według poziomu wykształcenia w latach 2006-2009 .....	91
Ryc. 4: Liczba osób niepełnosprawnych korzystających z pomocy społecznej w roku 2008 .....	93
Ryc. 5: Osoby niepełnosprawne zarejestrowane w urzędach pracy w latach 2006-2008 .....	93
Ryc. 6: Liczba osób korzystających z Agencji Zatrudnienia Fundacji .....	98
Ryc. 7: Liczba osób korzystających z Agencji Zatrudnienia Fundacji .....	99
Ryc. 8: Obszary działania Lubelskiego Towarzystwa Dobroczynności .....	104
Ryc. 9: Niepełnosprawne osoby zarejestrowane w urzędzie w latach 2006-2009 .....	107
Ryc. 10: Osoby niepełnosprawne według poziomu wykształcenia w latach 2006-2009 .....	107
Ryc. 11: Osoby niepełnosprawne według wieku w 2006/2007 r. ....	108
Ryc. 12: Osoby niepełnosprawne według wieku w 2008/2009 r. ....	108
Ryc. 13: Osoby niepełnosprawne według stażu pracy .....	109
Ryc. 14: Osoby niepełnosprawne według rodzaju niepełnosprawności .....	109
Ryc. 15: Liczba członków PZN w latach 2006-2009 .....	111
Ryc. 16: Liczba osób biorących udział w szkoleniach .....	112
Ryc. 17: Osoby niepełnosprawne zarejestrowane w urzędzie w latach 2009-I półrocza 2010 .....	115
Ryc. 18: Osoby niepełnosprawne według poziomu wykształcenia .....	115
Ryc. 19: Osoby niepełnosprawne według wieku .....	116
Ryc. 20: Osoby niepełnosprawne według stażu pracy .....	116
Ryc. 21: Osoby niepełnosprawne według rodzaju niepełnosprawności .....	117
Ryc. 22: Dynamika liczebności osób niepełnosprawnych w powiecie puławskim .....	122
Ryc. 23: Liczba osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w PUP w Puławach .....	125
Ryc. 24: Osoby niepełnosprawne według wieku .....	125
Ryc. 25: Osoby niepełnosprawne według wieku .....	126
Ryc. 26: Osoby niepełnosprawne według stażu pracy .....	126
Ryc. 27: Osoby niepełnosprawne według rodzaju niepełnosprawności .....	127
Ryc. 28: Liczba niepełnosprawnych odbywających rehabilitację .....	128
Ryc. 29: Dynamika liczebności osób niepełnosprawnych w powiatach grodzkich .....	130
Ryc. 30: Osoby niepełnosprawne zarejestrowane w latach 2007-2008 .....	133
Ryc. 31: Ilość zgłoszonych ofert pracy w latach 2007-2009 .....	134
Ryc. 32: Typ i obszar działania instytucji .....	138

Ryc. 33: Działalność instytucji i organizacji w obszarze zabezpieczeń społecznych .....	138
Ryc.34: Teren działań instytucji .....	140



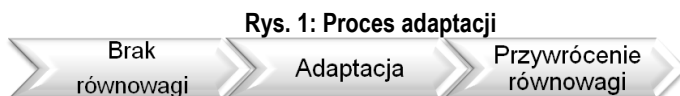
# Tożsamość społeczna pracujących osób niepełnosprawnych

---

## Funkcjonalne i interakcjonistyczne ujęcie niepełnosprawności

Niepełnosprawność jest przedmiotem badań wielu dyscyplin naukowych. W obrębie nauk społecznych najogólniej można wyróżnić dwa podejścia: funkcjonalne i interakcjonistyczne. Pierwsze analizuje przede wszystkim proces adaptacji osoby niepełnosprawnej w środowisku społecznym, drugie natomiast zwraca szczególną uwagę na sposoby definiowania własnego miejsca w świecie – tożsamości, ról i pozycji społecznej – przez osoby niepełnosprawne, a także bada procesy wykluczenia i etykietyzacji tych osób przez środowisko społeczne.

Pojęcie adaptacji, sformułowane pierwotnie na gruncie nauk przyrodniczych, początkowo w naukach społecznych oznaczało, najogólniej rzecz ujmując, przystosowanie się jednostki do środowiska społecznego. Sam termin etymologicznie wywodzi się z języka łacińskiego [ad + aptare, od aptō] w którym słowo to znaczy „przystosować, przyłączyć” (Słownik łacińsko-polski, 1986). W psychologii i pedagogice adaptacja społeczna rozumiana jest jako proces lub wynik procesu uzyskiwania równowagi między potrzebami jednostki a warunkami otoczenia społecznego, proces lub wynik przystosowania się grupy bądź jednostki do określonych warunków zewnętrznych wobec jednostki. Łączy się z umiejętnością zaspokajania potrzeb i realizacją celów indywidualnych (Okoń, 1981). W socjologii perspektywa funkcjonalistyczna podważa jednokierunkowość tego procesu, wskazując na jego podwójny charakter: z jednej strony jednostki przystosowują się do wymagań stawianych im przez otoczenie społeczne, z drugiej zaś strony cały system społeczny zdolny jest do przekształcania się i samoregulacji. W sytuacji dynamicznych zmian, zarówno w życiu jednostkowym, jak i w funkcjonowaniu systemu społecznego, stan względnej równowagi zostaje naruszony. Przywrócenie jej wymaga uruchomienia procesów adaptacyjnych, które przywrócą stan harmonii, przejawiający się, według Roberta K. Mertona, w subiektywnym poczuciu zadowolenia z życia, wewnętrznej satysfakcji oraz optymalnego funkcjonowania jednostki w różnych sferach życia społecznego (Kowalik, 1998). Proces ten można zilustrować następująco (rys. 1):



Źródło: opracowanie własne

Adaptacja jest zatem procesem, w wyniku którego przywrócony zostaje stan harmonii między jednostką i systemem społecznym (ewentualnie między systemami czy podsystemami społecznymi lub kulturowymi). Polega on na ciągłej interakcji, która zachodzi między jednostką a jej środowiskiem społecznym, w wyniku której zmienia się zarówno tożsamość podmiotu, jak

i jego społeczne otoczenie. Wpływ środowiska sprawia, że jednostka asymiluje nowe wzory zachowań, uczy się nowych ról społecznych, zmienia się także jej tożsamość i sposób definiowania własnej sytuacji życiowej. Z drugiej strony, działania podejmowane przez jednostkę powodują zmiany w jej kręgu społecznym.

Adaptacja jest procesem rozłożonym w czasie, a jej przebieg zależy od wielu czynników. Czynniki endogenne są związane z jednostką, np. jej płcią, stanem zdrowia, wiekiem, sposobami w jaki jednostka definiuje siebie, własną biografię, a także swoje relacje społeczne. Czynniki egzogenne związane są ze środowiskiem, w jakim przebywa jednostka, np. rodziną, społecznością lokalną, zakładem pracy. Czynniki te nie działają w sposób wyizolowany na przebieg adaptacji, ale wzajemnie się warunkują. Podsumowując, można powiedzieć, że dla dobrej adaptacji w nowym środowisku potrzebne jest współistnienie wielu korelujących ze sobą czynników, które zaspokajają potrzeby i oczekiwania jednostki. Adaptacja jest zatem procesem wieloczynnikowym, a jej przebieg w wysokim stopniu zindywidualizowany, trudno poddający się unifikacji za pomocą wzoru.

Proces adaptacji społecznej można analizować z różnych aspektów: jego przebiegu, uwarunkowań, barier adaptacyjnych itd. Można także analitycznie wyróżnić sfery życia społecznego, w których przebiegają procesy adaptacyjne, np. sferę życia rodzinnego, szkolnego, środowiska lokalnego, towarzyskiego i zawodowego.

Adaptacja osób niepełnosprawnych to proces zmian funkcjonalnych, psychicznych i społecznych, które pojawiają się po chorobie i pojawieniu się niepełnosprawności. Proces ten jest ukierunkowany na pewien określony cel, jakim jest przystosowanie osoby niepełnosprawnej do nowych warunków życia. Pojawienie się choroby, która jest czynnikiem zakłócającym dotychczasowy stan, zaburza dotychczasowe funkcjonowanie osoby. Jest to sytuacja dużego stresu psychicznego, szczególnie w okresie wstępnym, diagnostycznym, który jest dla chorego czasem niepewności co do dalszych rokowań choroby i jej wpływu na bieg życia jednostki. Często dotychczasowe cele i aspiracje muszą ulec przedefiniowaniu. Obniżone zostaje poczucie własnej wartości. Może ulec pogorszeniu sytuacja materialna chorego, zaburzeniu ulega funkcjonowanie chorego w różnych rolach społecznych.

Procesy adaptacyjne osób niepełnosprawnych muszą uwzględniać dwa elementy tj. poradzenie sobie z sytuacją choroby: zaakceptować swoją niepełnosprawność, zlikwidować ból, zapewnić sobie sprzęt rehabilitacyjny i odpowiedni proces rehabilitacji (element medyczny) oraz redefinicję dotychczasowej sytuacji życiowej w różnych sferach życia, szczególnie w życiu rodzinnym, zawodowym (element społeczny).

Procesy te są warunkowane wieloma czynnikami. Wśród istotnych czynników można wyróżnić:

- czynniki biologiczne: rodzaj niepełnosprawności, przyczyna jej pojawienia się, stopień;
- czynniki psychologiczne: postawa wobec własnej choroby, sposób, w jaki jednostka definiuje samą siebie i własną sytuację życiową; swoje możliwości i ograniczenia;
- czynniki demograficzne: np. wiek, płeć, status społeczny jednostki, wykształcenie;
- czynniki społeczne: np. instytucje i sieci wsparcia wspomagające proces adaptacji,

postawa środowiska wobec niepełnosprawności, aktywność samej osoby niepełnosprawnej w realizacji celów.

Adaptacja zawodowa jest w przypadku osób niepełnosprawnych procesem niezwykle istotnym. Nie tylko dlatego, że praca zawodowa jest źródłem zasobów, które są wykorzystywane do realizacji innych celów osobistych jednostki. Praca zawodowa wpływa także na samorealizację i samoidentyfikację, które to są istotnymi czynnikami wpływającymi na proces adaptacji społecznej *par excellence*.

Celem adaptacji zawodowej jest przygotowanie pracownika do pełnienia nowej roli zawodowej i ułatwienie mu wejścia na rynek pracy. Proces ten może obejmować:

- przegrupowanie zawodowe: ponowne zatrudnienie pracownika na podobnym stanowisku pracy;
- rekonwersję zawodową: zatrudnienie na innym zakresowo stanowisku pracy;
- przekwalifikowanie zawodowe: zmiana kompetencji i umiejętności osoby zatrudnianej.

Wynikiem procesów adaptacyjnych jest przystosowanie pracownika do nowych warunków pracy. Przystosowanie to jest pełne, gdy pracownik jest przydatny na rynku pracy, a także osobiście czerpie z pracy satysfakcję. Tylko wtedy stworzone są optymalne warunki do osobowego rozwoju jednostki.

Proces adaptacji wiąże się często z tzw. procesem „normalizacji” (Thomas, 1983), który polega na wywoływaniu zmian zachowania i sposobów myślenia osób niepełnosprawnych, tak, aby dopasowały się one do dominującej większości osób zdrowych, których poglądy i działania nie są kwestionowane czy problematyzowane.

W podejściu interakcjonistycznym niepełnosprawność jest konstruowana społecznie w określonych społecznie i historycznie kontekstach, podobnie jak kategoria „normalności”. To, czym jest niepełnosprawność, kim jest osoba niepełnosprawna i jaka jest jej pozycja w społeczeństwie wyłania się w społecznie konstruowanym dyskursie, jest zmiennie historycznie i kulturowo. Badania pokazują, że definicja niepełnosprawności jest historycznie zmienna (Swain i French, 2008; Sherry, 2006). W modelu społecznym niepełnosprawność nie jest esencjalistyczną cechą przysługująca osobie czy medycznie ustaloną jednostką chorobową, ale jest społecznie stwarzana przez tworzenie i znoszenie barier utrudniających funkcjonowanie pewnym grupom osób, a także przez same osoby niepełnosprawne określające własną tożsamość. Bariery te mogą mieć charakter fizyczny (np. sposób urządzenia budynków, schody) lub społeczny (praktyki dyskryminujące i czy wykluczające). Niepełnosprawność nie jest więc problemem indywidualnych osób, ale społecznie tworzonym i przetwarzanym wytworem społecznych działań członków społeczności. Niepełnosprawność, podobnie, jak w przypadku mniejszości etnicznych, jest szansą dla osób w pełni sprawnych, które mogą poddać refleksji, a także zmieniać własne działania społeczne tak, aby spełniały one kryterium społeczeństwa obywatelskiego zaproponowanej przez Jürgena Habermasa.

Niepełnosprawność związana jest z takimi procesami jak przyjęcie nowej roli społecznej, redefinicja własnej tożsamości, a także całej trajektorii życiowej, w której choroba może stać się

punktem zwrotnym. W tej perspektywie analitycznej niepełnosprawność ujmuje się jako pewnie proces, karierę moralną, w której można wyróżnić fazy (por. Goffman, 2005), w których jednostka dokonuje oceny własnej przeszłości i umiejscawia się w teraźniejszości. Jeszcze lepiej opisuje ten proces pojęcie trajektorii, zaproponowane przez Anselma L. Straussa, który analizował trajektorie choroby pacjentów szpitali (Konecki, 1988). Ważnym elementem trajektorii jest „praca nad tożsamością”. Tożsamość jest definiowana jako sposób, w jaki osoby postrzegają siebie, a także jak inni definiują role tych osób i ich relacje w społeczeństwie. Niepełnosprawność może stać się kategorią centralną, która zdominowała inne kategorie służące do identyfikacji. Budowanie własnej tożsamości osoby niepełnosprawnej jest silnie powiązane z rozpowszechnionymi w społeczeństwie stereotypami, oczekiwaniami społecznymi dotyczącymi tego, kim jest osoba niepełnosprawna i jak powinna się zachowywać (Sherry, 2006). Społeczna etykietyzacja czy marginalizacja osób niepełnosprawnych wpływa na tożsamość tych osób. Mogą one postrzegać się jako osoby zdevaluowane i przyjąć narzuconą społecznie rolę prowadzącą do samo dewaluacji. Mogą także budować swoją tożsamość w opozycji oni/my i budować własną tożsamość opartą na poczuciu więzi z innymi osobami niepełnosprawnymi, tworząc wyobraźniową wspólnotę „my”, nawet jeśli nie jest ona członkiem organizacji osób niepełnosprawnych. Jednakże wspólnota ta nie jest jednorodna, składa się z wielu grup osób o różnych rodzajach niepełnosprawności, a także innych cechach społecznych takich jak wykształcenie, wiek, płeć, przynależność klasowa. Inni niepełnosprawni, podobnie jak osoby w pełni sprawne, są zatem grupą odniesienia, na bazie której dokonuje się oceny własnej sytuacji życiowej. Ważną funkcję pełnią także różnego rodzaju instytucje wspierające osoby niepełnosprawne (zob. kolejny rozdział), w których osoba uczy się „być niepełnosprawną”: zachowywać się zgodnie z pewnymi oczekiwaniami społecznymi.

### **Metoda badań i dobór próby badawczej**

W badaniach wykorzystano metodę wypracowaną na gruncie badań jakościowych. Podstawową techniką wykorzystaną w badaniach był indywidualny wywiad pogłębiony. Umożliwia on uchwycenie sposobów rozumienia świata badanych osób. Zgodnie z definicją sytuacji Williama Thomasa, „jeśli ludzie definiują sytuacje jako rzeczywiste, są one rzeczywiste w swych konsekwencjach” (Thomas, 1928: 584 cyt. za Hałas, 1991: 78). Tak więc sposoby postrzegania świata nie pozostają jedynie na poziomie psychicznym, ale są podstawą do podejmowania zgodnych w wyobrażeniach działań. Nie oznacza to zatem, że badamy wyłącznie pewne mentalne reprezentacje, ale możemy przypuszczać, że przekładają się one na rzeczywiste doświadczenia badanych osób. Analiza sposobów definiowania siebie, niepełnosprawności, swojej sytuacji zawodowej, a także ocena funkcjonowania instytucji wsparcia pozwalają ujawnić główne problemy, z jakimi zmagają się osoby niepełnosprawne. Badania jakościowe pozwalają nam dotrzeć do świata znaczeń badanych, który zazwyczaj nie jest ujawniany w badaniach ilościowych, zrozumienia perspektywy badanych jednostek, dotarcie do ich punktu widzenia (Denzin i Lincoln, 2009).

Metodologiczne założenia badawcze oparte są na klasycznych założeniach badań jakościowych, które przez niektórych badaczy sytuowane są w tzw. modernistycznej perspektywie badawczej przyjmującej postpozytywistyczny paradygmat uprawiania badań jakościowych (Denzin i Lincoln, 2009). Ze względu na ograniczony czas badań i z góry narzuconą liczbę respondentów uzyskano pewien stopień nasycenia jedynie w jednej ogólnej kategorii osób niepełnosprawnych, choć starano się, aby próba badawcza była maksymalnie różnorodna. Wywiady poddane zostały transkrypcji, następnie zakodowane przy użyciu programu Atlas.ti. Sformułowane zostały następujące pytania badawcze:

- Jaka jest sytuacja zawodowa pracujących osób niepełnosprawnych?
- Jak badani oceniają rynek pracy?
- Jak badani oceniają funkcjonowanie instytucji wsparcia?
- Jak przebiega proces adaptacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych?

Zgodnie z założeniami metodologicznymi badaniami objęto pracujące osoby niepełnosprawne z terenu województwa lubelskiego. Ze względu na specyfikę badanej populacji próba badawcza została dobrana w sposób celowy ze względu na płeć, wykształcenie, rodzaj niepełnosprawności oraz miejsce pracy.

Próba badawcza składa się z 40 pracujących osób niepełnosprawnych, z którymi przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione (IDI) na terenie Lublina (29 osób), Puław (6 osób) i Włodawy (5 osób) (tab. 1). Proporcje respondentów w poszczególnych miastach zostały ustalone w oparciu o liczbę mieszkańców oraz liczbę osób niepełnosprawnych zamieszkujących wybrane miasta. Dodatkowym kryterium była liczba zakładów pracy chronionej na terenach objętych badaniami. Specjaliści do spraw badań przeprowadzali indywidualne wywiady pogłębione korzystając z pomocy instytucji wspierających osoby niepełnosprawne. Łącznie zbadano 20 mężczyzn i 20 kobiet.

		Miasto			Ogółem
		Lublin	Puławy	Włodawa	
Mężczyzna	N	13	3	4	20
	%	44,8%	50%	44,0%	50%
Kobieta	N	16	3	1	20
	%	55,2%	50%	56,0%	50%
Ogółem	N	29	6	5	40
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

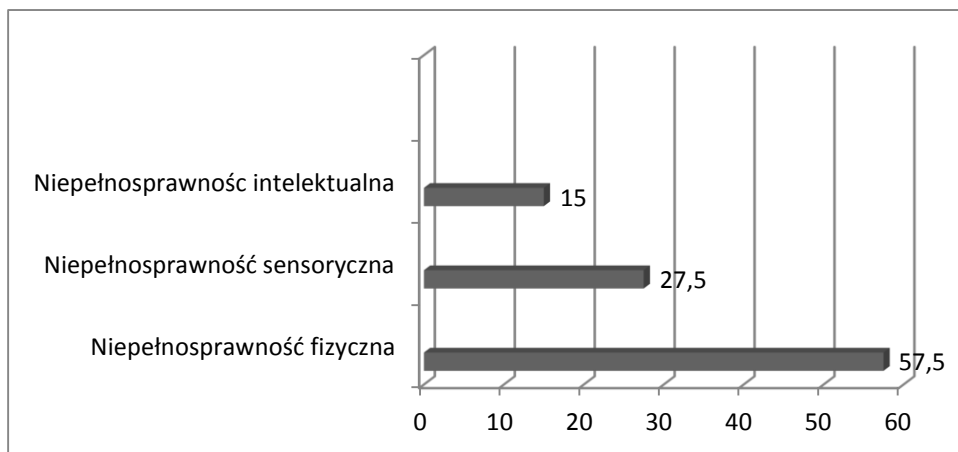
Średnia wieku w badanej próbie to 43,7 lat. Najmłodszy respondent miał 22 lata, najstarszy – 63 lata.

W próbie znalazło się najwięcej respondentów z wykształceniem średnim (19 osób 47,5%). Wykształcenie wyższe oraz zawodowe posiadała zbliżona liczba badanych odpowiednio (11 osób, 27,5% oraz 10 osób, 25%).



Biorąc pod uwagę rodzaj niepełnosprawności, to największą grupę – 57,5% stanowili respondenci z niepełnosprawnością fizyczną spowodowaną schorzeniami somatycznymi, 27,5% to osoby z niepełnosprawnością sensoryczną (w tym 17,5% z niepełnosprawnością wzroku i 10% z niepełnosprawnością słuchu) oraz niepełnosprawnością intelektualną 15% (ryc. 2).

Ryc.2: Rodzaj niepełnosprawności



Źródło: opracowanie własne

Analizując badaną zbiorowość pod względem zatrudnienia, to nieco większą grupę 57,5% stanowili respondenci zatrudnieni w zakładach pracy chronionej a 42,5% na otwartym rynku pracy.

### Autoidentyfikacja osób niepełnosprawnych

W badaniach koncepcji siebie osób niepełnosprawnych zainspirowano się techniką TST Manfreda Kuhna i Thomasa McPartlanda (Boksański, 1989) w którym proszono respondentów, aby napisali kim są dla samych siebie. W ten sposób badanie pozwala na poznanie autoidentyfikacji badanych.

W przeprowadzonych badaniach żaden z badanych wstępnie nie skategoryzował siebie jako osoby niepełnosprawnej. Wymienione przez respondentów wstępne kategorie przyporządkowania można podzielić następująco:

- kategorie ogólne (np. „zwykły człowiek”, „kobieta”, „mężczyzna”, „Polak”);
- kategorie związane z pełnieniem ról zawodowych (np. „pracownik szkoły”, „pracownik Zakładu Aktywności Zawodowej”, „pracownik zakładu pracy chronionej”, „urzędnik samorządowy”, „pracująca studentka”);
- kategorie związane z pełnieniem ról rodzinnych („matka”, „żona”).

Co ciekawe, kategorie związane z pełnieniem ról rodzinnych pojawiły się jedynie z wywiadami z kobietami, co może wskazywać na to, że relacje rodzinne są istotnym czynnikiem wpływającym na autoidentyfikację kobiet. Należy także podkreślić, że bardzo ważnym składnikiem koncepcji

siebie były pełnione przez badanych funkcje zawodowe. Może to wskazywać, że role zawodowe są w przypadku niepełnosprawnych rolami dominującymi.

Gdy wprost zapytano badanych o to, czy uważają się za osobę niepełnosprawną, niektórzy z badanych wprost odrzucali możliwość przyporządkowania się do tej kategorii:

*Po prostu ja się nie czuję jako niepełnosprawny. (M58, ruch.)*

*Zapominam o tym, nie myślę o tym, w ogóle nie stanowi to dla mnie problemu jako takiego. (M44, ruch.)*

*Tak funkcjonalnie nie czuję się niepełnosprawny. (M30, wew.)*

*Ataków nie mam, aż tak dużo żeby czuć się niepełnosprawnym. (M29, wew.)*

Podkreślali oni, że funkcjonują w środowisku społecznym bez szczególnych trudności, co oznacza, że przynależą do kategorii osób w pełni sprawnych.

Inni respondenci uważali się za osoby jedynie częściowo niepełnosprawne. Ich niedomknięta autoidentyfikacja związana była z następującymi czynnikami:

- przekonaniem o własnej samodzielności życiowej:

*No bo to nie jest taka niepełnosprawność, po prostu że nie mogę tam chodzić, czy potrzebuję takiej opieki czyjejs, czyli po prostu takie schorzenia mam. One były dawniej gorsze w tej chwili troszeczkę jest lepiej. (K62, ruch.)*

- niestabilnym samopoczuciem, okresową poprawą stanu zdrowia:

*Jest różnie, ale czasami w ogóle się nie czuje chorą osobą np. Czasami jak się nasilą jakieś dolegliwości, to już w ogóle mnie rozkłada. (K50, psych.)*

- wykonywaniem pewnych czynności:

*Na pewno przeszkadza mi to w momencie kiedy chciałabym się ubrać na przykład w jakąś sukienkę na ramiączkach czy coś, to w tym momencie mi to przeszkadza, ale w innych czynnościach nie przeszkadza mi to. (K44, ruch.)*

- podjęciem pracy zawodowej, dzięki której niepełnosprawność przestała być odczuwana jako ciężar:

*Dopóki człowiek nie pracował, to taki bardziej był odsunięty na uboczu. (K50, psych.)*

*No teraz odkąd pracuję tutaj na warsztatach to raczej mniej czuję się osobą niepełnosprawną. (M34, int.)*

- odniesieniem do grupy porównawczej:

*Jak jestem sama to nie czuję, że jestem niepełnosprawna, ale jak jestem z osobami sprawnymi to czuję. (K43, sl.)*

Niektórzy z badanych przyznawali, że są osobami niepełnosprawnymi, ponieważ zostali tak skategoryzowani przez innych, np. ekspertów-lekarzy, natomiast sami nie czują się niepełnosprawni. Wynika to z tego, że niepełnosprawność jako pewien defekt:

*Jestem niepełnosprawny ale się nie uważam. Ja po zawale czuje się inaczej, to nie jest coś takiego złego, że ja jakiś jestem chory, niedołączny. (M54, wew.)*

Istotne jest także to, na ile niepełnosprawność jest widoczna dla otoczenia społecznego respondenta (Goffman, 2005):

*Nie uważam się, znaczy no jestem, ale jakoś nie odczuwam, że jestem jakoś gorsza. Ta moja niepełnosprawność, też za bardzo jej nie widać więc także ja się nie czuje się osobą niepełnosprawną. (K22, ruch.)*

*W zależności od sytuacji, jako że moja niepełnosprawność polegająca na zoperowanej wadzie serca, znaczy jest ona jakby ukryta zewnętrznie. (M41, wew.)*

Tylko 14 badanych (35%) zdecydowanie stwierdziło, że czują się osobami niepełnosprawnymi. Niektórzy wyjaśniali, że jest to spowodowane tym, że niepełnosprawność jest widoczna dla otoczenia, trudno ją ukryć. Jedna z badanych zauważyła także, że jej poczucie bycia niepełnosprawnym ukształtowało się dopiero w wyniku działań usprawniających, gdy mogła porównać swój stan zdrowia bez usprawnienia ze swoim wyobrażeniem „ja sprawnego w przeszłości”. Niepełnosprawność jest więc dla badanych stanem relacyjnym, który definiowany jest przez porównanie się z „normalsami” (Goffman, 2005) lub z pewną medycznie określoną normą.

*No z racji, z racji wzroku słabego, jest to, jest to taka właśnie wada, która, z którą się na co dzień spotykam. Nie da się tego jakoś ukryć. (M34, wz.)*

*Na początku to tak nie czułam, a jak zaczęłam nosić aparaty, to wtedy czułam, że już jestem niepełnosprawna. (K28, sl.)*

Gdy poproszono rozmówców o wyjaśnienie, co to znaczy być osobą niepełnosprawną, zdefiniowanie tego pojęcia nie było proste. Tylko jedna osoba odwołała się do definicji prawnej, według której osoby niepełnosprawne, to takie, które posiadają stosowne orzeczenie. Pozostali próbowali wyjaśnić pojęcie w kategoriach cech posiadanych lub nieposiadanych przez osoby niepełnosprawne lub ich środowisko. Sformułowane definicje nie tworzą pewnego spójnego

obrazu, dlatego też ta sama osoba może być dla niektórych badanych osobą niepełnosprawną, a inna już nie. Ta różnorodność przyjmowanych przez badanych definicji wyjaśnia, dlaczego tak wielu z nich samych siebie nie zakwalifikowało do osób niepełnosprawnych. Na przykład jeden z respondentów uważa, że osoby niepełnosprawne są bierne, nie podejmują żadnych działań i w ten sposób utrwalają swój stan. Problem więc leży tu po stronie cech psychicznych jednostek:

*Być niepełnosprawnym dla mnie oznacza to coś takiego, że jak ktoś siedzi w domu i nic mu się nie chce zrobić i nie szuka nigdzie ani pomocy, ani nie ma przez to chęci do niczego. (M44, ruch.)*

Inni wiążą niepełnosprawność z jakimś brakiem, deficytem tkwiącym w jednostce. Brak ten jest definiowany jako cecha negatywna, która sprawia, że niepełnosprawny nie ma wszystkich istotnych walorów. Niepełnosprawność jest w tym ujęciu wadą, z którą trzeba żyć, piętnem totalnym, które dominuje i przesłania pozytywne strony jednostki (Goffman, 2005). Takie ujęcie niepełnosprawności sprawia, że osoby te uważają niepełnosprawność za gorszy stan egzystencji, dokonując w ten sposób samodegradacji. Dlatego być może niektóre z tych osób wyłączały siebie z kategorii osób niepełnosprawnych:

*Myszę, że jeżeli chodzi o samo bycie osoba niepełnosprawną to po prostu mieć jakiś problem, który wynika z braku sprawności, (...) czyli no mieć jakiś brak. (M29, wew.)*

*Być niepełnosprawnym to znaczy nie posiadać wszystkich walorów i zdolności, jakie posiadają osoby pełnosprawne. (M34, wz.)*

*No dla mnie niepełnosprawność to jest taka, że wadę, jaką ma ta osoba. (M34, int.)*

*Moim zdaniem przede wszystkim osoba niepełnosprawna musi zwracać uwagę, na co może a co nie może, to też ją ogranicza (...) to też się wiąże się z tym, że osoba niepełnosprawna jest gorsza może. (K22, ruch.)*

Co ciekawe wypowiedzi te formułowali ludzie młodzi, nie przekraczający 35 roku życia. Być może wskazuje to na małą skuteczność kampanii ukazujących osoby niepełnosprawne jako osoby pełnowartościowe. Kult młodości, zdrowia i sprawności wszechobecny we współczesnych mediach może także wpływać na negatywne postrzeganie własnej osoby jedynie poprzez pryzmat fizycznych niedomagań. Takie ujęcie niepełnosprawności przez rozmówców różni się w istotny sposób od niepełnosprawności ujmowanej w kategoriach choroby czy ubytku na zdrowiu. Choć oba podejścia wskazują na wewnętrzne źródła niepełnosprawności, to jednak zdefiniowanie niepełnosprawności jako choroby nie niesie z sobą tak negatywnych, uogólnionych na całą jednostkę konotacji. Takie ujęcie jest neutralne, zwłaszcza, że choroba jest stanem, który pojawić się może u osób zdrowych.

*Ogólnie osoby niepełnosprawne mają ubytek na zdrowiu związany, z jakimś narządem, czy to jest narząd wzroku, słuchu, ruchu, czy upośledzenia umysłowe. (K32, wz.)*

*No generalnie to osoba jakaś z widoczną jakąś dysfunkcją narządów czy psychicznych. (M44, ruch.)*

Jak wynika w ostatniej z przytoczonych wypowiedzi, istotne jest to, na ile dysfunkcja ta jest widoczna dla otoczenia. A więc opinia otoczenia, sposób postrzegania i kategoryzacji dysfunkcji jest podstawą klasyfikacji. Do problemu tego powrócimy jeszcze, gdy omawiać będziemy procesy etykietyzacji osób niepełnosprawnych.

Drugi typ definicji zaproponowany przez badanych nie odnosi się do cech osoby niepełnosprawnej, jej deficytów, ale do zewnętrznych wobec niej barier, które ograniczają funkcjonowanie osoby niepełnosprawnej w środowisku społecznym. Często bariery te są określane jako trudne, hamujące działanie, a niekiedy są one metaforycznie lub dosłownie ujmowane jako bariery architektoniczne, szczególnie gdy respondentem była osoba niepełnosprawna ruchowo. Jeden z respondentów wyraźnie opowiadał o ograniczeniach, nie tyle przestrzeni, co jej układu.

*Inną niż wszyscy normalni, po prostu są bariery, których się nie przeskoczy, których się nie przejdzie. (M58, ruch.)*

*Niepełnosprawny ma trudności w poruszaniu się w dzisiejszym świecie, wykonywaniu prostych czynności. (K28, ruch.)*

Ograniczenia te uniemożliwiają lub utrudniają normalne funkcjonowanie jednostki niepełnosprawnej. Niepełnosprawność jest tu zdefiniowana poprzez kategorie zewnętrzne wobec samej jednostki, których samodzielne pokonanie jest trudne lub wręcz niemożliwe.

*Dla mnie niepełnosprawną osobą to jest być w sytuacji, kiedy naprawdę nic już nie można zrobić na przykład wiele rzeczy nie można wykonać. (K44, ruch.)*

*Niepełnosprawność to dla mnie jest niemożność korzystania ze wszystkich aspektów życia. (M41, wew.)*

Niektórzy z badanych bariery te umiejscowili jedynie w sferze życia zawodowego. W ich opinii o ograniczenia w pełnieniu ról zawodowych sprawiają, że definiują siebie jako osoby niepełnosprawne:

*Moim zdaniem przede wszystkim osoba niepełnosprawna musi dbać o siebie, musi zwracać uwagę na to, co może a co nie może, to ją ogranicza bo nie każdy rodzaj pracy mogą wykonywać. (K22, ruch.)*

Bariery te sprawiają, że badani muszą mobilizować się w pokonywaniu trudności, czy wręcz walczyć z przeszkodami, jakie powstają w sytuacji konfrontacji dysfunkcji wewnętrznych (choroby) z barierami zewnętrznymi. W niekorzystnym układzie osoby nie są w stanie sami poradzić sobie z przeszkodami, dlatego zależni są od pomocy innych osób. Brak samodzielności w funkcjonowaniu jest jednym z czynników warunkujących bycie niepełnosprawnym. Osoby samodzielnie pokonujące bariery nie są więc uznane za osoby niepełnosprawne, dopiero niemożność pokonania tych barier sprawia, że osoba staje się niepełnosprawna:

*Być niepełnosprawnym to nie być jakby do końca w pełni samodzielnym, jeżeli chodzi o przemieszczanie się, poruszanie, jak również samodzielne funkcjonowanie. (M29, wew.)*

*No człowiek sobie radzi sobie, trzeba kogoś poprosić, trzeba pójść w łaskę i niełaskę, czternaście razy przeprosić, przepraszam, dziękuję. (K50, wz.)*

Koncepcja siebie i poczucie względnej deprivacji mogą być analizowane w kategoriach hierarchicznego uszeregowania różnych rodzajów niepełnosprawności. W ten sposób można badać nie tylko sposób, w jaki niepełnosprawny postrzega siebie na tle innych osób niepełnosprawnych, swoją sytuację życiową w porównaniu do innych chorych osób. Sposób hierarchizacji odsłania także istotne z punktu widzenia respondentów kryteria, które są podstawą tej hierarchizacji, a więc także i przeszkód, które utrudniają normalne funkcjonowanie osobom niepełnosprawnym. Można założyć, że im dana niepełnosprawność wyżej w hierarchii, tym większe jest natężenie danej cechy czy stanu, które stanowią przeszkodę w swobodnym pełnieniu ról społecznych., w tym także zawodowych. Można także na tej podstawie stwierdzić, jakie grupy niepełnosprawnych mają, według badanych, najtrudniejszą sytuację, a więc jakie grupy powinny być otoczone szczególną opieką instytucji wspierających.

Większość badanych nie miała problemu z hierarchicznym uporządkowaniem niepełnosprawności i podaniem kryterium tego uporządkowania. Jeśli chodzi o rodzaje niepełnosprawności, które są uznane za poważnie utrudniające funkcjonowanie społeczne wymieniane były:

- choroby psychiczne (7 osób):

*Ja wolałabym na przykład mieć jedną rękę albo jedną nogę, bo jak ktoś ma uciętą rękę czy nogę no to już się nauczy z tym inwalidztwem żyć, bo zawsze może polegać na swoim umyśle. (K51, psych.)*

*Ja uważam, że taką najgorszą niepełnosprawnością to są choroby psychiczne, dlatego, że można nie mieć: ręki, nogi, czy jakieś inne schorzenie mieć, ale człowiek myśli i daje sobie radę. A takie osoby potrzebują pomocy osób drugich. (K58, wew., wz.)*

Opinię taką wyrażały przede wszystkim osoby niepełnosprawne fizyczne, natomiast tylko jedna

z osób niepełnosprawnych intelektualnie uważała swoje schorzenie za szczególnie uciążliwe. Można zatem stwierdzić, że badane osoby niepełnosprawne intelektualnie nie oceniały tej niepełnosprawności jako bardzo utrudniającej funkcjonowanie. Natomiast opinie taką wyrażały osoby z innymi rodzajami niepełnosprawności. Niepełnosprawni intelektualnie byli w ich przypadku negatywną grupą odniesienia, postrzeganą przez pryzmat funkcjonujących powszechnie stereotypów.

- niepełnosprawność ruchowa (6 osób):

*Osoby takie już uzależnione są od innych osób, to już bardziej poszkodowane, na wózkach inwalidzkich, albo no takie, którym jest trudniej, że tak powiem, bo na przykład nie mają na przykład obu rąk czy coś..., chociaż oni też sobie jakoś radzą. I to bardzo dobrze, ale wydaje mi się, że to jest bardzo ciężko. (K44, ruch.)*

- niewidomi (2 osoby)

Wielu respondentów nie wymieniała konkretnych rodzajów niepełnosprawności, ale hierarchizowała niepełnosprawność pod względem jakiegoś kryterium. Dlatego ten sam rodzaj niepełnosprawności może być oceniony w różny sposób, w zależności od przyjętego kryterium. Duża grupa badanych uważała, że podstawą hierarchizacji jest **stopień samodzielności egzystencji**, co odpowiada kryteriom przyjmowanym przez instytucje orzecznictwa. Niesamodzielność jest postrzegana przez rozmówców jako cecha szczególnie uciążliwa:

*To może wszystko zależy od stopnia niepełnosprawności. Osoba, która ma ten niski stopień niepełnosprawności może samodzielnie egzystować w tym środowisku, osoba, która ma najwyższy, czyli pierwszą grupę czy ten, no ten, to myślę, że wtedy to ta osoba niestety musi liczyć na pomoc innych osób, bo sama nie może żyć w tym społeczeństwie. (M35, ruch.)*

*No na pewno, ludzie są bardzo niekórzy skrzywdzeni przez los, (...) choroba, która w ogóle unieruchamia człowieka, że potrzebuje drugiej osoby. (K58, ruch.)*

*Takie, koło których trzeba chodzić i tak dalej. To już są takie osoby, które praktycznie, no, no mogą wykonywać jakieś czynności, na przykład przed komputerem, ale praktycznie są wykluczone. (M33, sł.)*

Kolejne z wymienianych kryteriów to bariery w funkcjonowaniu społecznym. Bariery te są zewnętrzne wobec jednostki, co oznacza, że im większe bariery w funkcjonowaniu, tym większa niepełnosprawność. Jest to odwrócenie sposobu myślenia przyjętego przez podejście funkcjonalne, które bariery adaptacje sytuuje wewnątrz organizmu jednostki. Zniesienie barier, także tych architektonicznych spowoduje, że pewne rodzaje niepełnosprawności nie będą uznawane za tak bardzo uciążliwe:

*Niepełnosprawność uwarunkowana jest społecznie, dotyczy miejscowości, w której osoby te mieszkają, zły dostęp do, do pewnych osiągnięć technicznych, nawet brak drogi, brak nawet domu, brak dojścia do autobusu. (M44, ruch.)*

Jeszcze inni hierarchizowali niepełnosprawność pod względem uciążliwości, cierpienia fizycznego, bólu, jaki wiąże się z daną chorobą. Jest to szczególnie ważne, bowiem często zapomina się, że wielu rodzajom niepełnosprawności towarzyszy ból:

*Najgorszy jest taki, który jest związany z cierpieniem fizycznym i psychicznym. Są takie rodzaje niepełnosprawności, no u nas się utarło, że wózkowicz, niewidomy to są najgorsze rodzaje niepełnosprawności. Wcałe tak nie jest. Ja nawet prowadziłam badania i wózkowicz mi powiedział coś bardzo fajnego: „Jaki ja jestem niepełnosprawny?! Ja tylko zamiast nóg mam wózek. Mnie nic nie boli, ja nie choruję. Jaki jestem niepełnosprawny?” A uważa się, że, że ci ludzie są najbardziej poszkodowani przez los. Ja tak nie uważam. Uważam, że najgorszy typ niepełnosprawności jest związany właśnie z jakimś cierpieniem fizycznym lub psychicznym. (K41, ruch., wew.)*

*Lepsze to moim zdaniem jest takie, gdy człowiek wchodząc do pracy dobrze się czuje i może przykładowo, jeżeli pracuje te 8 godzin, może te 8 godzin bez problemu pracować. (K30, wz.)*

Kolejnym ważnym kryterium jest trwałość niepełnosprawności. Osoba dotknięta tym typem niepełnosprawności pozbawiona jest nadziei na wyleczenie choroby i powrót do dawnego życia:

*A ci gorsi to ci tacy nieszczęśliwi, którzy mieli wypadek. No wiadomo to jest, już zostaje kaleką wieczną do końca już swojego życia, bo to tak jak u mnie to nie odrośnie. (M52, ruch.)*

Ważnym czynnikiem wpływającym na hierarchizację rodzajów niepełnosprawności jest jej odbiór społeczny. Etykietyzacja niepełnosprawnego jest tu ściśle związana z etykietyzacją całego typu niepełnosprawności. Ze względu na fakt, że niepełnosprawność psychiczna jest przez całkowicie sprawnych oceniana jako „gorsza”, podobne kryterium hierarchizacji pojawia się także u niepełnosprawnych. Tak więc sami niepełnosprawni często powielają krzywdzące stereotypy (zob. wyżej).

*Myślę, że społeczeństwo jednak ciągle gdzieś tam jeszcze te niepełnosprawności hierarchizuje. Stwarza pewną hierarchię, jeśli chodzi o funkcjonowanie osoby niepełnosprawnej. Ciągle jeszcze słowo chory psychicznie brzmi bardzo, bardzo mocno. Mocno w sensie takim, że jednak, jeśli się powie, że jest się osobą psychiczną to już się troszeczkę ludzie dystansują i myślę, że przez to też na pewno pracodawcy, tak myślę. Może to jest zbyt mocne moje twierdzenie, ale myślę, że tak jest. Także chyba, chyba ten rodzaj niepełnosprawności budzi w społeczeństwie większy niepokój. (M56, ruch.)*



Z odbiorem społecznym związana jest widoczność niepełnosprawności, dlatego też te dolegliwości, które trudniej jest ukryć uznane są za „gorsze”, bardziej uciążliwe (por. Goffman, 2005). Co ciekawe, nie dotyczy to chorób psychicznych. Niepełnosprawność jest więc traktowana jak wstydlive piętno, które trzeba ukryć przed wzrokiem innych. Im łatwiej je zamaskować, tym lepiej i tym bardziej pozytywnie oceniana jest niepełnosprawność. Trzeba jednak zaznaczyć, że chęć ukrycia choroby nie wynika jedynie z poczucia, że wygląd chorego nie spełnia pewnych umownych kanonów estetycznych, np. osoby z ubytkiem słuchu nie wyróżniają się wyglądem. Chodzi tu raczej o odmienność, która jest społecznie oceniana negatywnie. A więc lęk przed ujawnieniem choroby ma przyczyny społeczne, jest problemem środowiska społecznego, wpływającym na psychiczny stan jednostki:

*Najlepiej ma ta osoba tylko sobie na jakieś badania od czasu do czasu i wygląda zewnątrz jak sprawna. (K22, ruch.)*

*Jeżeli niepełnosprawność jest ukryta to te relacje są bardziej takie zdrowe, natomiast, natomiast jeżeli ta niepełnosprawność jest uzewnętrzniona, no to tutaj wiadomo, że..., no podejrzewam, że osoby pełnosprawne bardziej podchodzą z dystansem do takich osób, aniżeli do osób, które tą niepełnosprawność mają ukrytą. (M41, wew.)*

*Gorsze rodzaje niepełnosprawności to będą te ułomności, które widać i które że tak powiem, przy pierwszym kontakcie od razu powodują, że osoba ta albo jest izolowana, albo patrzy się na nią z politowaniem, że inna, prawda? Te słynne słowo „inna” u nas jest. (M41, wew.)*

Niektórzy badani uważali, że budowanie hierarchii niepełnosprawności jest dyskusyjne, ponieważ negatywna ocena danego rodzaju niepełnosprawności jest względna. Zależy ona np. od charakteru wykonywanej pracy, a także od grupy odniesienia, na podstawie której dokonywana jest ocena. Osoba w pełni sprawna czy niepełnosprawna w stopniu lekkim może bardzo negatywnie oceniać cięższe schorzenia, tymczasem osoby z takimi schorzeniami nie oceniają swojej sytuacji jako fatalnej, bowiem są w stanie wskazać osoby bardziej niepełnosprawne:

*To znaczy tak, ja uważam, że z wadą wzroku da się żyć. Ja mam bardzo poważną wadę wzroku, ale sobie dobrze radzę. Zależy, co dla kogo jest lepsze lub gorsze. W przypadku, nie wiem, osoby zdrowej, jak się powie, że ma się wadę wzroku, to jest totalne przerażenie: „Jak ty możesz się poruszać po, nie wiem, po mieście, robić cokolwiek?” Dla mnie o sama wada wzroku nie jest taką dużą niepełnosprawnością. Na przykład dla mnie gorsze byłoby, jakbym nie miała rąk czy nóg... (K32, wz.)*

Niektórzy z badanych (7 osób) odrzucali możliwość hierarchizacji niepełnosprawności. Uważali oni, że każda niepełnosprawność jest stanem uciążliwym. Trudno jest porównywać poszczególne rodzaje niepełnosprawności, trudności jakie stwarza w funkcjonowaniu:

*Niepełnosprawność, to niepełnosprawność, to nie ma znaczenia chyba, czy ktoś jest na wózku, czy nie widzi, czy nie słyszy. Zawsze jest taka sama, zawsze jest tak samo trudna. (K50, psych.)*

*Zarówno niepełnosprawność fizyczna i psychiczna jest właściwie porównywalnie bardzo męcząca, bo np. jak, jak kogoś boli nerka bardzo i ma kolkę czy jest w natręctwach, to można porównać. To jest może innego rodzaju cierpienie. Ja jestem takiego zdania, że to jest podobne zło i nie zgodzę się właśnie tym jak ktoś mówi, że powiedzmy, że choroby psychiczne to najgorsze, co może być. Natomiast jeśli chodzi o różne stopnie no to też uważam, że no są choroby lżejsze i cięższe (...). Chociaż człowiek np. też jakoś, nieraz z ciężkim zaburzeniem i jak sobie znajdzie odpowiedni sposób to też może sobie poradzić, ale jest na pewno tak, że są choroby mniej męczące i bardziej. Chociaż ja powiem Pani, że mimo wszystko po latach, jak trochę w tą medycynę tak no chcąc nie chcąc wszedłem, no to nie chciałbym się zamienić z nimi, oddawać powiedzmy swoją chorobę, a brać inną. No bo do swojej jestem tak przyzwyczajony, znaczy nie lubię jej, ale ja już ją znam, wiem jak mniej więcej działać, dziwnie to zabrzmiało, ale nie zamieniłbym się tak z nimi. (M29, psych.)*

### **Stereotypy osoby niepełnosprawnej w opinii badanych**

Istotnym czynnikiem wpływającym na sposoby definiowania siebie oraz hierarchizacji niepełnosprawności jest opinia społeczna. Może być ona bardzo ważną barierą uniemożliwiającą adaptację społeczną lub poważnie ją utrudniającą. Krzywdzące stereotypy, które są uproszczonymi sposobami postrzegania pewnych grup społecznych, mogą tworzyć bariery dla procesów integracji, pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu społecznych. Działają one dwukierunkowo. Po pierwsze wpływają na samoocenę osób niepełnosprawnych, ich koncepcję siebie, definiowanie własnych szans i możliwości:

*Gdy taki człowiek siedzi w domu, on zaczyna wierzyć w to, że się do niczego nie nadaje, bo mamusia, bo tatuś nie wezmą go ze sobą, bo się wstydzą, bo jest to jakieś krępujące, że syn nie ma ręki czy nogi czy gdzieś tak jakiś skrzywienia (K54, ruch.)*

Po drugie, stanowią faktyczną przeszkodę w nawiązywaniu otwartych relacji społecznych opartych na wzajemnej akceptacji i poszanowaniu godności osoby ludzkiej. Relacje takie są podstawą, na których można budować różnego rodzaju działania społeczne, formy współpracy, w tym także działania komunikacyjne, bez których procesy adaptacyjne nie mogą zaistnieć.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują na bardzo niekorzystną sytuację osób niepełnosprawnych. Tylko trzy osoby (7,5%) nie zauważyło funkcjonujących w opinii społecznych stereotypów osób niepełnosprawnych. Pozostałe osoby dostrzegały istniejące stereotypy, potrafiły także opisać główne cechy, jakie powszechnie przypisuje się osobom niepełnosprawnym. Większość respondentów przyznała, że jest to stereotyp negatywny, osoba taka postrzegana jest jako gorsza, niepełnowartościowa, wymagająca opieki innych. Co więcej, wizerunek taki jest nadal utrwalany w mediach:

*Jest to osoba, ogólnie rzecz biorąc, do niczego, to tak ludzie myślą. (K22, ruch.)*

*W tej chwili on jakby zanika, ale przez długi czas był jednak taki stereotyp. Była to osoba, która, była raczej obiektem, któremu trzeba dawać, a który jakby sam z siebie nie dawał, że osoba niepełnosprawna jest wręcz kimś w rodzaju pasożyta społecznego. Myślę, że w tej chwili to gdzieś tam od połowy lat 80. zaczyna się zacierać, no i może już do końca tak nie jest, ale ciągle jest jeszcze grupa ludzi, którzy uważają, że osoba niepełnosprawna jest to ktoś, komu trzeba dawać. (M56, ruch.)*

*To osoba, powiedzmy wymagająca opieki i gorsza. No jest to w taki sposób przedstawiane chociażby w mediach właśnie, w telewizji. (M34, wz.)*

Stereotypowo, osoba niepełnosprawna to osoba niepracująca, samotna, pozbawiona kontaktu z ludźmi, niewykształcona, mało zdolna, o niskich dochodach, wręcz biedna. Jeśli osoba taka pracuje, to wykonuje pracę o niskim prestiżu społecznym. Popularny jest także w świadomości społecznej obraz osoby niepełnosprawnej to osoba, bardzo chora, zniechęcona, o niemiłej aparycji, niedbałym wyglądzie. Osoby takie powinny „wyglądać na chore”:

*To ludzie mało, mało zdolni, ludzie, którzy mają mało pieniędzy, którzy cierpią biedę, nie potrafią się zorganizować (K54, ruch.)*

*To osoba zamknięta w domu, we własnym środowisku, niewychodząca na zewnątrz, bojąca się otoczenia, nawet niemająca ochoty wyjść poza swój świat. (K32, wz.)*

*Osoby te często wykonują nisko płatne prace, nie są szanowane przez resztę obywateli, a państwo w gruncie rzeczy co roku mniej dba o osoby niepełnosprawne. (K50, ruch.)*

*Niepełnosprawny to jest ktoś brudny, brzydki i dureń bez szkoły. I śmierdzący, niedomyty. (K41, ruch., wew.)*

W sytuacjach, gdy niepełnosprawny odbiega od takiego wizerunku, może on być uznany za osobę nieuczciwą, która udaje chorobę, aby wyłudzić jakieś świadczenia. W szczególności dotyczy to kobiet. Stereotypowo uważa się, że kobieta niepełnosprawna nie powinna dbać o wygląd zewnętrzny i zachowywać się jak osoba ciężko chora. Niepełnosprawność ma być widoczna i rozpoznawalna dla otoczenia, jak piętno, którego nie powinno się ukrywać. Dotyczy to także osób z niepełnosprawnością psychiczną:

*Jest trudno, jest trudno, dlatego że, jeżeli niepełnosprawny wygląda w miarę, w miarę dobrze, to z kolei przestaje być uważany za osobę niepełnosprawną. Bo nie widać tego. I wpadamy w taką*

pułapkę. Szczególnie, jeżeli chodzi o orzecznictwo. Ja powiem szczerze, przez wiele lat chodziłam na komisję wymalowana, wyfryzowana, ubrana w garnitury, no i rentę mi zabierano. Więc się sądziłam, wygrywałam. (...) Ostatnio pani psycholog, która pracuje u nas w ośrodku i taka moja przyjaciółka, nie nadużywam wcale tego słowa, mówi: „Wiesz, co? Daruj sobie, bo szkoda twoich nerwów”. No kanałami, w cudzysłowie, kanałami, szłam do tego ZUS-u, prawda, bez makijażu, włosy upięte, w ogóle sierota Boża, no i dostałam rentę bez problemu. I jak ktoś, właśnie, nawet jeżeli jest chory, niepełnosprawny, a za dobrze wygląda, to się go traktuje jak hipochondryka. (K41, ruch., wew.)

Bo ja sam doskonale zdaje sobie sprawę, że, patrząc na siebie to jestem zdrowy, jestem sprawniejszy od wielu ludzi pełnosprawnych. Bo i tak jest, i to mi przeszkadza, właśnie ludzie mi zarzucają, ty jesteś chory, absolutnie... i w rodzinie czasem. (M54, wew.)

Jeżeli chodzi o taką niepełnosprawność, która jest widoczna jak tam ktoś jeździ na wózku, albo coś tam brakuje na pierwszy rzut oka, to wtedy, to bardziej taka litość, może zrozumienie, czy tam wyrozumiałość. Jeżeli ja jestem niepełnosprawny psychicznie, to często widzę to, że wokół właśnie jest taka postawa, takiej zdziwienia, zazdrości, no bo idzie człowiek wie Pani rentę dostaje, nic mu nie dolega. Nic po nim nie widać, więc po prostu wtedy jest jakieś takie niedowierzanie, że ta niepełnosprawność jest jakaś oszukana, załatwiona renta za łapówki. (M44, psych.)

Stereotyp ten bardziej rozpowszechniony jest w mniejszych miejscowościach, częściej dotyka osób z widocznym lub znacznym stopniem niepełnosprawności, a także osoby niepełnosprawne intelektualnie. Niektórzy z badanych zauważają powolne, pozytywne zmiany w opinii społecznej. Są one spowodowane działaniami samych osób niepełnosprawnych, którzy wymusili pewne zmiany w społecznych postawach, organizowali się w grupy i aktywnie działali na rzecz zmiany stosunku ludzi do niepełnosprawności:

Głównym powodem było to, że osoby niepełnosprawne zmęczyły się sytuacją. Zmęczyły się sytuacją, ponieważ coraz większa grupa osób jednak zdobywała, mimo różnych trudności, wykształcenie i te osoby jakby same zaczęły w sobie dostrzegać jakby wartość i (...) te osoby zaczęły wychodzić na ulice. W tych latach właśnie, tak jak mówię połowa lat 80, końcówka lat 80. to ta, nazwijmy to, inwazja osób niepełnosprawnych w otwarte społeczeństwo nastąpiła, ale myślę, że głównie to jest zasługa osób niepełnosprawnych. Znudziło im się, w pewien sposób, czy zmęczyły się siedzeniem w domu, czy w jakiś tam placówkach zamkniętych i poprzez zdobywanie wykształcenia, ale myślę, że też poprzez większy dostęp do mediów, ogólnych mediów, nie tylko mediów polskich, ale też chociażby dostęp do Internetu i te inne rzeczy ukazały obraz osoby w świecie, osoby niepełnosprawnej i one jakby zaczęły ubiegać się swoje. (M56, ruch.)

Z drugiej strony niepełnosprawni swoimi działaniem wpływają na utrwalanie negatywnych stereotypów, kreowanie negatywnego wizerunku osoby niepełnosprawnej: osoby bezradnej, wzbudzającej litość, wymagającej pomocy:

*„O, jacy to my biedni jesteśmy!” „Pomóżcie nam!” (K41, ruch., wew.)*

Respondenci zaobserwowali różnorodne postawy wobec osób niepełnosprawnych: od wyśmiewania się, obojętności do chęci pomocy. Ich zdaniem wiele negatywnych reakcji wynika z lęku i nieumiejętności osób w pełni sprawnych, niepewności, jak wobec osoby niepełnosprawnej należy się zachować, o czym rozmawiać itd. Lęk ten wynika z małej wiedzy na temat osób niepełnosprawnych oraz zbyt małych kontaktów osobistych. Mamy tu do czynienia z kołowym wzmacnianiem się czynników: stereotypy utrwalane są przez zbyt rzadkie kontakty z osobami niepełnosprawnymi, kontakty te z kolei są utrudnione z powodu zbyt wysokiego poziomu lęku i napięcia, jakie powoduje spotkanie z osobą niepełnosprawną:

*To jest obawa, zespół obaw, strachów, lęków, rany boskie, co ja zrobię, jak się zachowam? A jak mu się coś tanie? Czy to z tej strony podejść czy z tej? Jak powiedzieć do człowieka na wózku: „pojeżdż”, „chodź ze mną”? Rany boskie, tragedia...no, co zrobić, co powiedzieć i godzina zastanowienia, jak tutaj zaprosić człowieka na wspólny spacer, który porusza się na wózku. To niepełnosprawność nie osoby niepełnosprawnej, ale właśnie osób pełnosprawnych. Niepełnosprawność funkcjonowania wspólnie z osobą niepełnosprawną zdrowotnie. (M30, wew.)*

W ogólnym stereotypie osoby niepełnosprawnej funkcjonujący w społeczeństwie można wyróżnić stereotypy dotyczące sposobu pełnienia przez osoby niepełnosprawne ról zawodowych. Analiza rynku pracy dla osób niepełnosprawnych musi uwzględnić badanie stereotypu pracownika niepełnosprawnego w opinii rozmówców. Jest to istotne, ponieważ świadomość istnienia takich negatywnych stereotypów może być istotnym czynnikiem utrudniającym funkcjonowanie społeczne osób niepełnosprawnych, hamujących ich aktywność zawodową.

Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że 14 osób (35%) uważa, że pracodawcy posługują się negatywnym stereotypem osoby niepełnosprawnej jako pracownika. Pracownik taki postrzegany jest jako gorszy, niekompetentny i mniej wydajny, aktywny, pracujący powoli. Badani zauważyli także, że w opinii społecznej osoba niepełnosprawna nie powinna w ogóle pracować, nie tylko dlatego, że jest niepełnowartościowym pracownikiem, ale także dlatego, że zabierają miejsca pracy osobom pełnosprawnym:

*Ludzie patrzą na niepełnosprawnych poprzez pryzmat ich pracy, denerwuje ich to, że niepełnosprawni pracują, że tak częściowo kosztem no tych pracujących. (K22, ruch.)*

*Stereotyp pracownika z niepełnosprawnością zapewne taki, że do niczego się nie nadaje. To znaczy, nie potrafi wykonywać prostych czynności ze względu na swoją ułomność bądź fizyczną, bądź umysłową. (M41, wew.)*

Jest to zdaniem respondentów ocena bardzo krzywdząca, bowiem pracownik niepełnosprawny może pracować tak samo, a nawet lepiej niż pracownicy pełnosprawni:

*To się musi ktoś przekonać, jak się pracuje, bo jak przyjdzie ktoś nowy niepełnosprawny no to ludzie muszą długo czekać, żeby się przekonać, że jednak ta osoba może coś i dużo więcej może. Bo jest bardziej obowiązkowa, bo by chciała z siebie dać wszystko, żeby dobrze było. (K50, wz.)*

W opinii badanych, pracodawcy negatywnie postrzegają osobę niepełnosprawną, gdyż są przekonani, iż takie osoby są częściej narażone na wypadki przy pracy (czego nie odzwierciedlają statystyki PIP). Stereotypowo zakładają także, że zatrudniając taką osobę będą musieli przystosować stanowisko pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, wyposażyć łazienkę itp., co wiąże się kosztami i przejściowym chaosem. Pracodawcy obawiają się także, że osoba niepełnosprawna będzie miała roszczeniowe postawy, oczekując różnego rodzaju dofinansowań czy ulg, co może prowadzić do konfliktu z pełnosprawnymi osobami pracującymi w tym zakładzie pracy:

*Jest przeświadczenie, że pracownik niepełnosprawny to pracownik roszczeniowy i to jest takie konfliktowe, że pracownicy niepełnosprawni nie potrafią się dogadać na przykład z pełnosprawnymi czy są jakieś konflikty. (K22, ruch.)*

Funkcjonujące w społeczeństwie stereotypy mogą deprecjonować określone grupy społeczne, negatywnie ich stygmatyzować. Jak już wykazano powyżej, stereotypowy obraz osoby niepełnosprawnej jest nacechowany negatywnie. Możliwe jest więc, że osoby te są etykietyzowane. Proces etykietyzacji jest procesem wieloetapowym, w którym grupa negatywnie kategoryzuje jednostki i oczekuje od ich określonego zbioru zachowań. Postawy wobec tych jednostek są negatywne, nacechowane często dużym ładunkiem emocjonalnym. Osoby ulegające etykietyzacji, pod wpływem presji społecznej, przyjmują narzuconą im z zewnątrz rolę i działają według oczekiwań społecznych.

W przeprowadzonych badaniach interesowało nas, czy osoby niepełnosprawne stykają się z negatywnymi postawami wobec siebie, jaka ich jest reakcja na te postawy oraz czy przyjmują narzucaną im etykietę osoby innej czy wręcz gorszej. Okazało się, że większość respondentów nie przyjęła etykietyzacji. Nie kategoryzują siebie jako osoby inne czy gorsze. Jedynie 9 osób (22%) miało poczucie odmienności. Byli to głównie mężczyźni (6 osób) z wykształceniem zawodowym lub średnim, osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, z różnymi dolegliwościami: niepełnosprawność psychiczna (3 osoby), ruchowa (3 osoby), słuchowa (2 osoby), wzrokowa (1 osoba):

*P: Czuje się pan inny od ludzi, których pan spotyka? tak na co dzień?*

*O: Na co dzień, tak. No troszeczkę się czuję inny. Z powodu tej dolegliwości. (M29, wew.)*

Trzeba jednak zauważyć, że żadna z osób nie uważała się za gorszą od otoczenia, a jej poczucie odmienności nie było bardzo silne i uzależnione było od okoliczności i reakcji otoczenia.

Badani zauważali negatywne reakcje otoczenia wobec osób niepełnosprawnych. W ich ocenie przykre było zbyt intensywne wpatrywanie się, wręcz „gapienie się” na osobę niepełnosprawną. Dotyczy to szczególnie osób z widoczną niepełnosprawnością:

*Nawet jak na ulicy obserwuje, widzi się tą osobę... taką... z widoczną niepełnosprawnością, to bardzo jest takie szczególne zwracanie uwagi, że to ktoś inny, wpatrywanie się w tą osobę. (K50, sł.)*

*W tłumie po prostu. Ja czuję spojrzenia na sobie. Ja na ulicy czuję wzrok. (M58, ruch.)*

*Ponieważ wyjeżdżam odpocząć do Egiptu, będę miał ten problem, co zawsze co roku. Mam, tutaj na myśli opalenie się na plaży. Po wypadku, który miałem pozostały mi na nodze bardzo duże blizny, jest bardzo duża deformacja tej nogi i mam problem z rozebraniem się po prostu na plaży, zwłaszcza jak jest dużo osób. Rok temu jak wypoczywałem, to też musiałem szukać jakiś ustronnych miejsc na plaży itd. Boję się, że ludzie będą się na mnie gapić i to jest mało przyjemne. (M35, ruch.)*

Niepełnosprawni byli także narażeni na przykre uwagi, wręcz wyśmiewanie się z ich choroby. Wspominały o tym osoby z niepełnosprawnością psychiczną i wadami wzroku:

*Bałem się z jednej strony właśnie takiego trochę naigrywania właśnie z osoby psychicznie chorej, no a z drugiej strony takiej zazdrości wśród prostych ludzi, że jakieś mam tam dodatkowe jeszcze pieniądze, z tego powodu. (M44, psych.)*

*Moja wada moja wzroku jest takim wyznacznikiem zewnętrznym, no ale czasem mówili na mnie, że jestem ślepa, że mam szkła jak butelki. (K58, wew., wz.)*

Jednakże większość badanych mówiąc o negatywnych reakcjach przyznawała, że zmieniły się reakcje otoczenia. Rzadziej pojawiają się otwarte formy odrzucenia, a częściej izolacja takiej osoby w środowisku społecznym, unikanie nawiązywania z nim kontaktów społecznych, zarówno przelotnych, jak i bardziej trwałych:

*Ludzie udają, że mnie nie znają, Nie widzą, nie widzą na ulicy w sklepie. - Te osoby, które wcześniej Panią znały?- Tak, tak. (K51, psych.)*

*Jako epileptyk, no trochę ludzie jak już się dowiadują, co mi dolega no... niektórzy jakby trochę zwiększają dystans. (M29, wew.)*

*Później są te problemy, dochodzą różne etapy, kiedy szukasz partnera niekóra, ktoś może na przykład zwrócić na ciebie uwagę, np. że fajny, jesteś fajny, inteligentny, ale osoby które, które są osoby, które po prostu patrzą na twoją niepełnosprawność i może to im się nie podobać, bo wolą tego mężczyznę np. zdrowego. Kończąc na tym, że masz problemy tak samo w pracy. W pracy tak samo ludzie potrafią, też potrafią jakoś tam zwracać uwagę na tą niepełnosprawność. (M35, ruch.)*

Zachodzące zmiany niepełnosprawni oceniają jako bardzo powolne, powierzchowne lub dotyczące jedynie pewnych aspektów życia. Bardzo często kończą się one na deklaracjach czy wzniosłych hasłach:

*Poza pewnymi udoskonaleniami, jeżeli chodzi o, to właściwe chodzi o nakazy unijne, jeżeli chodzi o budowanie jakiś podjazdów dla wózków w windach i tak dalej, to nic się nie zmieniło, jeżeli chodzi o mentalność ludzi. (M35, ruch.)*

*Każdy stara się tam zrozumieć jakoś osobę niepełnosprawną, czy tam nie wyśmiewa, bardzo rzadko to się zdarza. Natomiast już konkretne działanie, jeśli chodzi o pracę, czy w ogóle jakieś tam udogodnienia, to już się zaczynają po prostu schody. (M44, psych.)*

Niepełnosprawni wypracowują różnorodne strategie obrony przed negatywnymi reakcjami otoczenia. Niektórzy próbują godzić się z sytuacją, nie przejmować się przykrymi sytuacjami. Inni próbują, jeśli to możliwe, ukrywać swoją niepełnosprawność. Dotyczy to zwłaszcza osób z niepełnosprawnością psychiczną:

*Już po prostu się poddałem, wziętem to do serca, po prostu przestałem się tym wszystkim przejmować i po prostu powiedziałem, że będę sobą i nic więcej. No i tak jak jest w porządku i tak zostało. (M48, psych.)*

*Jeżeli nie musiałem to nie przyznawałem się do swojej niepełnosprawności. Będąc w pracy poinformowałem szefostwo, owszem. Mówiłem wtedy lojalnie już, że jestem niepełnosprawny, ale też prosiłem o dyskrecję, żeby po prostu nie informowali otoczenia, jeśli nie ma takiej potrzeby, konieczności. (M44, psych.)*

Jeden z badanych czując potrzebę solidarności sam ujawniał swoją widoczną niepełnosprawność, informując o tym otoczenie:

*Ja przyznam, że w czasie studiów zdałem sobie sprawę, że w pewien sposób ja mam pewien bonus, może fuksa. A właśnie studiowałem z osobą na wózku, której niepełnosprawność była bezwzględnie widoczna, no i tak poczułem się troszeczkę zawstydzony. W tej sytuacji no zacząłem jakoś tak bardziej otwarcie o tym mówić, może nawet w okolicznościach, które by tego*



*nie wymagały, jako pewien dowcip, jako pewna cecha charakterystyczna, jako no też powód do pewnego sukcesu, no bo tyle lat żyć z jedną nerką. Nie czuję się lepszy, nie czuje się jakiś taki sprytniejszy w stosunku do osoby, która nie może ukryć niepełnosprawności. (M30, wew.)*

Niekiedy reakcją obronną bywa dobrowolna izolacja lub ograniczanie kontaktów społecznych, na przykład jedynie do wąskiego kręgu rodzinnego, towarzyskiego, a także podejmowanie pracy w zakładach pracy chronionej, zakładach aktywności zawodowej, w których osoby te mogą się czuć bezpiecznie:

*Łatwiej funkcjonować teraz obecnie w społeczeństwie, ale mimo wszystko żyje się w takiej enklawie, można było by powiedzieć, trudno to nazwać subkulturą, to jest należymy do ludzi myślących inaczej. (K51, psych.)*

*No czuję się to ograniczenie kontaktów takich, niechęć przed zawieraniem nowych znajomości. Wynika to ze strachu przed tym, że się czegoś nie usłyszy, że się będzie prosiło o to, żeby powtórzyć, że się zrozumie nie tak, jak trzeba. (M33, sł.)*

Zauważono także, że reakcją na negatywną działania otoczenia może być także agresja, nieprzychylnie postawy do innych niepełnosprawnych. Niepełnosprawny więc internalizuje od etykietyzującego środowiska postawy negatywne w stosunku do niepełnosprawności. Tworzony jest pewien łańcuch etykietyzacji, którego pierwszym ogniwem jest nieprzychylna postawa osób pełnosprawnych:

*Stwierdzam po pracy tutaj, że nie ma niestety dla osoby niepełnosprawnej większego wroga jak drugi niepełnosprawny. Wydaje mi się, że każdy człowiek niepełnosprawny ma pewnego rodzaju ograniczenia i poczucie gorszości w stosunku do reszty, „ja jestem gorszy od wszystkich i to powoduje pewne frustracje, które wywołują agresję, a na kogo? Na kim słaby człowiek może najlepiej się żywić – na słabszym od siebie. Człowiek pełnosprawny najprawdopodobniej tego nie potrzebuje, bo nie ma kategorii, która subiektywnie czyni go gorszym, tutaj ta kategoria jest. (M30, wew.)*

### **Choroba jako punkt zwrotny w życiu osoby niepełnosprawnej**

Dla osób niepełnosprawnych choroba jest czynnikiem, który zakłócił dotychczasowy tryb życia, czynnikiem, który wywołuje procesy, w wyniku których jednostki przystosowują się do nowej roli społecznej. Kluczowe jest więc, w jakim momencie życia pojawiła się choroba, jakie były jej przyczyny i przebieg. Jeśli choroba pojawiła się w wieku dojrzałym, osoba niepełnosprawna często musi dokonać przewartościowania dotychczasowych planów, celów życiowych i zawodowych, zmienić swoje kwalifikacje, poszukać nowej pracy. Jeśli natomiast pojawia się w dzieciństwie, na początku ścieżki życiowej, osoby takie łatwiej przystosowują się do fizycznych niedogodności, ale mają często dużo większe problemy ze znalezieniem własnej drogi życiowej, zdefiniowaniem celów.

W przebadanej próbie badawczej u 16 osób (40%) niepełnosprawność pojawiła się w wyniku długotrwałej choroby, głównie była to niepełnosprawność psychiczna, ruchowa lub narządów wewnętrznych. Pojawiła się ona na pewnym etapie pracy zawodowej. Badani wspominali ten okres jako czas bardzo trudny. Musieli się oni zmagać z bólem fizycznym, a także pojawiającym się przy okazji zaburzeniami nastroju, lękiem i niepewnością. Byli też tacy, którzy zwlekali z uzyskaniem orzeczenia, podjęciem rehabilitacji, ze względu na wykonywaną pracę:

*Taka niepewność, co dalej. Główna księgową wówczas mnie nie faworyzowała i chciała zwolnić, jak ja już tak byłam chora jeszcze. Dlatego, że ja nie mogłam pracować. Ja już nawet na stojąco nawet księgowałam, po to żeby dokończyć rok, więc też tam na tle nerwowym miałam też troszeczkę problemów. Strasznie to było bolesne i nie ma spania, nie ma siedzenia, nie ma leżenia. Nie można było się nawet ubrać samemu. (K62, ruch.)*

*Samo orzeczenie mam niedługo, bo to jest 4 rok, ale niepełnosprawna czuję się dużo wcześniej, tylko nie było czasu na sformalizowanie tego, nie miałam czasu na to, żeby zająć się zdrowiem. W tamtej pracy, gdybym miała takie orzeczenie, nie mogłabym pracować, a byłam urzędniczką, była to praca umysłowa i niestety tamten zakład nie honorował osób niepełnosprawnych, wręcz nie mogłabym tego okazać, bo mogłabym stracić stanowisko pracy. (K50, ruch.)*

Osoby z chorobą wrodzoną lub niepełnosprawnością nabytą we wczesnym dzieciństwie stanowiły 37% badanych (15 osób). Były to głównie osoby z niepełnosprawnością słuchową lub wzrokową. O swojej chorobie opowiadały głównie w kontekście możliwości wykorzystywania sprzętu usprawniającego, protez, natomiast nie opowiadali o stresie czy lękach. Można z tego wnioskować, że ich poziom stresu był znacznie mniejszy niż u osób, w życiu których pojawiła się później. Dłuższy był ich czas przystosowania się do istniejącej sytuacji, choć nie zawsze pogodzenie się z losem przebiegało w sposób bezproblemowy:

*Może na początku było tak, że broniłam się przed tą niepełnosprawnością, a później nastąpiła taka akceptacja tej niepełnosprawności. Pogodzenie się, że tak już ma być, i jakieś tam bardzo przywiązywanie wagi do tego, że jestem niepełnosprawna osobą odeszło na bok. Chciałam normalnie funkcjonować w społeczeństwie. Ale nie był to ból, że no... po prostu dałam szaty powiedzmy, że jestem osobą niepełnosprawną (K50, sł.)*

Osoby, które nabyły niepełnosprawność w wyniku wypadku (9 osób, 23%) najczęściej opowiadały o traumie, jaka towarzyszyła zdarzeniu. Nagła sytuacja wymagała szybkiego przewartościowania planów życiowych, zostały one nagle „wrzucone w rolę”. Badani opisują ten moment jako kataklizm, totalną zmianę, która „spadła” nagle, z którą trudno było sobie poradzić. W momencie pojawienia się choroby, a zwłaszcza niepełnosprawności, która pojawiła się w wyniku wypadku osoby badane wspominały, że przeżywały obawy i lęk, nie potrafiły wyobrazić sobie przyszłości lub widziały ją w sposób bardzo pesymistyczny:

*Całe moje życie przewróciło to po prostu. Czyli plany też legły w gruzach. Po miesiącu czy po dwóch miesiącach pobytu w szpitalu lekarz, który mnie prowadził, mówił, że on nie dawał mi szans przeżycia tygodnia, no a teraz – mówi - to będziesz żył do samej śmierci. Ja widziałem śmierć, ja czułem ją. Następnego dnia, choć przynajmniej jeden, dwa dni, jeszcze pożyć, zobaczyć tę osobę, tamtą osobę, gdzie po prostu tego to mnie przeraziło, a później już z kolei trzymało przy tym, że nie dopuszczałem sobie żadnych tam myśli czy złego myślenia, było pozytywne. (M58, ruch.)*

*Pierwszy rok po wypadku, pierwszy rok, to była taka walka ze sobą, jakieś tam dołki, przez rok czasu praktycznie przesiedziałem gdzieś tam w knajpie z kolegami - gdzie sobie piłem piwko i nie wiedziałem, co ze sobą zrobić, nie widziałem sensu jakiejś takiej normalnej egzystencji. Koledzy też jakoś nie mieli ze mną kontaktu, ja się też jak gdyby nie pasowałem już do pewnego modelu, który przedtem był, no i powiedzmy po roku jakichś takich przepychanek postanowiłem sobie, że muszę styl przyjąć inny model - i no i było to może z tym związany rok z tym, że spędziłem dużo czasu w szpitalach gdzie, gdzie próbowałem to zdrowie odzyskać, no niestety to się nie udało tak, jak to sobie myślałem. (M44, ruch.)*

*W momencie, kiedy uzyskałam niepełnosprawność jeszcze było dosyć mało zakładów pracy chronionej i wszystkie te zakłady pracy kojarzyły mi się z pracą fizyczną i byłam przerażona, że po mimo swojego przygotowania zawodowego nie będę mogła znaleźć odpowiedniej dla siebie pracy zgodnej z doświadczeniem i wykształceniem. (K50, ruch.)*

Osoby badane wspominały, że choroba zmieniła ich życie, wymusiła na nich definiowanie na nowo życiowych planów, także tych dotyczących przyszłości zawodowej. Choroba stała się punktem zwrotnym w trajektorii życiowej tych osób. Nie oznacza to jednakże, że życie badanych zmieniło się negatywnie. Niektórzy z rozmówców zauważali, że niepełnosprawność wniosła w ich życie nowe wartości, wartości pozytywne, duchowe i moralne, przyczyniając się do rozwoju osobowości tych osób, wzbogacając ją. Otworzyły się przed nimi nowe, szersze sposoby oglądu rzeczywistości:

*Myślę, że całe życie zmieniło i podejście nawet pod kątem moralnym i pod kątem zawodowym też moje życie w zupełnie innym kierunku szło. (M44, ruch.)*

*W pewnym sensie no duży cios jak się dowiedziałem, że jestem chory (...). Ja przede wszystkim chciałem zostać w wojsku, jako jeszcze byłem dosyć byłem w tym wojsku, tak sobie planowałem, że zostanę tym tak zwanym żołnierzem nadterminowym, chciałem zostać w wojsku. Później tak się potoczyło, że okazało się, że no jestem chory, że nie mogę być tym żołnierzem i później taka jedna wielka pustka po wyjściu z tego wojska, no to mówię setki pomysłów, setki myśli na minutę się przewijało, jak to będzie, ale wtedy jeszcze nie planowałem żadnej tam swojej przyszłości, później dopiero te studia rozpocząłem. To znaczy no ja się odnalazłem w tym wszystkim. (M31,wew.)*

*Przedtem głównie chyba była praca, pieniądze i chyba nic mi więcej nie obchodziło, ani rodzina, ani sąsiedzi ani ludzie generalnie ogólnie, tylko moje potrzeby, natomiast później zobaczyłem więcej. (M44, ruch.)*

*Nigdy pełnosprawna nie byłam i trudno mi się do tego odnieść, o czym Pani mówi, ale właśnie to, czego nie chciałam tutaj głośno mówić, wiąże się z tym, że byłabym gorszym człowiekiem, tak myślę (K54, ruch.)*

Analizując proces adaptacji zawodowej nie można pominąć subiektywnych czynników, takich jak np. satysfakcja z wykonywanej pracy, zaspokojenie własnych marzeń i planów zawodowych, poczucie spełnienia, projekty dotyczące dalszego rozwoju zawodowego. Marzenia dotyczące pracy zawodowej z okresu dzieciństwa rzadko są w późniejszych latach realizowane, jednakże może się zdarzyć, że ich niespełnienie może przyczyniać się do oceny obecnie wykonywanego zawodu jako mniej satysfakcjonującego. Może tak być np. w sytuacji, gdy obiektywne względy, np. choroba uniemożliwiała wykonywanie danego zawodu. Dodatkowo interesowało nas, na ile osoby z niepełnosprawnością wrodzoną snuły plany zawodowe dostosowane do ich możliwości fizycznych. Okazało się, że wśród badanych osób jedynie 10 osób (25%) nie pamiętało, jaka była ich wymarzona praca z okresu dzieciństwa. Pozostali wymieniali zawody, które odbiegały od prac wykonywanych aktualnie. Najczęściej wymieniano następujące zawody: wojskowy, policjant, pilot, lekarz, pielęgniarka. Jedynie jedna osoba przyznała, że teraz wykonuje wymarzony w dzieciństwie zawód (krawcowa). Osoby z wrodzoną niepełnosprawnością często marzyły o zawodach, które były poza zasięgiem ich możliwości, np. piłkarz, kierowca u osób z niepełnosprawnością wzroku, muzyk u osoby z niepełnosprawnością słuchu. Możliwe, że marzenia takie były formą marzeń o pełnej sprawności fizycznej.

*Kiedy miałam sześć lat, jako mała dziewczynka, więcej to szyłam takie zamiętowanie było. Tak mamusia mnie zaprowadzała do koleżanki krawcowej i tak zamiętowanie miałam po prostu do szycia. (M33, sł.)*

Pytając o to, jakie były marzenia zawodowe respondentów, gdy wkraczali w dorosłe życie, porównywaliśmy ich odpowiedzi ze stanem obecnym, aktualnie wykonywaną pracą i wykształceniem. Okazało się, że 7 osób (17,5%) zrealizowało swoje młodzieńcze plany. Większość osób pracuje nadal w wybranym przez siebie zawodzie, jedna osoba musiała zupełnie zrezygnować z wymarzonej pracy z powodu choroby. Inni wspominali, że ich choroba zupełnie pokrzyżowała im zawodowe plany (12 osób, 30%). Połowa z tych osób, to osoby, które były niepełnosprawne od urodzenia. U pozostałych osób niepełnosprawność pojawiła się przed 18 rokiem życia. Osoby te twierdzą, że niepełnosprawność albo w ogóle uniemożliwiła im realizację zawodowych planów, albo podjęli oni próby ich realizacji, zakończone jednak niepowodzeniem:

*Kiedy miałem osiemnaście lat, marzyłem, aby zostać mechanikiem samochodowym. Wszystko z motoryzacją związane. Z racji właśnie mojej niesprawności niejakej, to nie było żadnych szans pogodzenia tego. (M31, wz.)*

*Jak miałem 18 lat to już byłem po operacji na serce, a moim takim marzeniem młodzieńczym, jak to chyba wszyscy chłopcy mają, to było bycie sportowcem. Niestety już wtedy wiedziałem, że nie będę mógł być. (M41, wew.)*

*Kiedy miałam osiemnaście lat, to byłam, kończyłam liceum i chciałam iść na studia informatyczne. Tylko z racji tego, że zdawałam sobie sprawę ze swojej wady wzroku, oprócz tego, że informatyką interesuje się większość mężczyzn, to pohamowało mnie to i na studia pewnie nie poszłam, na żadne praktycznie rzecz biorąc. Zresztą tu mnie zahamowała wada wzroku. W tym czasie, co ja kończyłam liceum, uczelnie nie miały praktycznie żadnych możliwości dostosowania systemu nauczania do osób niepełnosprawnych. Teraz to wygląda zupełnie inaczej. Także podejrzewam, że w tej chwili kończąc szkołę, na pewno poszłabym na, na studia. Natomiast w tamtym okresie, to...Dla mnie osobiście było bardzo dużym problemem, bo miałam duże problemy ze znalezieniem wspólnego języka i pomocy. (K32, wz.)*

*Po tym moje marzenie spoczęło na tym, że będę pielęgniarką. Dostałam się nawet do studium pielęgniarskiego po maturze, ale okazało się, że jestem bardzo zakompleksiona i jak stały dziewczynki w białych fartuszkach a ja w spodniach, więc to już było nie do przejścia. Teraz sobie myślę, Boże, jaka ja byłam głupia, cóż to spodnie, ile pielęgniarek w spodniach chodzi, ale wtedy to był kompleks, że byłam inna od wszystkich (K54, ruch.)*

Pojawiały się także wypowiedzi, w których badani mówili o trudnościach, jakie napotykali w wyborze dalszej kariery zawodowej. Niekiedy przeżywali duże poczucie niepewności i towarzyszący jemu lęk, dezorientację i osamotnienie w podejmowaniu decyzji. Inni opowiadali, że ich decyzje były nieprzemyślane, podejmowane pod wpływem impulsu. Dlatego też duża grupa badanych (15 badanych, 37,5%) inaczej ułożyłaby sobie swoje życie zawodowe w przeszłości. Dotyczyły one zmiany kierunku kształcenia, podjęcia studiów wyższych, wybór innego zawodu, kontynuowanie pracy:

*Kiedy analizowałam swoje umiejętności, swoją wiedzę i nie wiedziałam, kim chcę być, już nie wiedziałam, ponieważ byłam świadoma swoich, swoich no tego, kim jestem, co umiem i byłam przerażona tym, kim będę. (K50, ruch.)*

*Tak wtedy się szukało dalszej szkoły i zostałam po prostu no mechanikiem, w sumie po szkole też dosyć dobrze, dawałem radę tylko, że niestety już w szkole no miałem dosyć spore okulary, ale no jeszcze dawałem radę i po prostu, no szedłem tam gdzie było w sumie miejsce. (M39, wz.)*

*W przeszłości... Szczerze mówiąc, w tej chwili to ja myślę, żebym poszła na studia. Bym zrobiła wszystko, żeby się przełamać. Bym skończyła studia, chyba w kierunku właśnie, albo ta informatyka, albo księgowość. (K32, wz.)*

*Jak się uczyłam w liceum plastycznym gdybym miała możliwość i gdyby był ten kierunek, co w tej chwili jest to studiowałabym prawdopodobnie architekturę przestrzeni, tym bym się zajmowała. (K58, ruch.)*

### **Ocena obecnej sytuacji życiowej**

Satysfakcja życiowa jest zarówno pozytywnym czynnikiem, jak i skutkiem zmian w życiu jednostki. Wzmacnia ona bowiem potencjał osoby niepełnosprawnej, przyczynia się do większej mobilizacji zasobów i wpływają na pozytywną ocenę samego siebie. Sposób, w jaki badani oceniają terażniejszość, własną sytuację życiową jest ważnym wskaźnikiem ogólnej satysfakcji z życia, a także poziomu procesu adaptacyjnego. Duża grupa badanych (15 osób, 37,5%) pozytywnie oceniała swoją obecną sytuację i nie wprowadzałaby jakiś zmian. Jednakże z wypowiedzi niektórych osób wynika, że ta pozytywna ocena wynika z porównania aktualnej sytuacji ze zdarzeniami z przeszłości („jest dobrze, bo było gorzej” lub wyobrażoną terażniejszością potencjalnie negatywną („jest dobrze, bo może być gorzej”). Dla innych pozytywna ocena wiązała się z akceptacją stanu istniejącego („jest, więc jest dobre”), spokojnym zadowoleniem, które jest wynikiem pogodzenia się z ograniczeniami.

*To też raczej zadowolony jestem z tego, co mam. Nie chciałbym akurat stracić tego, co mam, dlatego. (M41, wew.)*

*Chciałam nauczyć się żyć ze swoją niepełnosprawnością i myślę, że mi udało się to. (K50, sł.)*

*Myślę, że jestem szczęśliwa. Radość sprawia mi syn, który jest tak grzeczny, jest tak dobrym dzieckiem, mam męża też w sumie dobrego, mam swój dom, psa ... także jestem ogólnie zadowolona z życia, dojeżdżam sobie do pracy swoim własnym samochodem, także też jest wygodniej no i chyba bym nic nie zmieniła, o zdrowie nie narzekam także chyba jestem szczęśliwą osobą, cieszę się właściwie, że jest tak, a nie gorzej. (K44, ruch.)*

Jedna z osób szczególnie podkreślała pozytywną zmianę w życiu, jaką wniosła praca podjęta przez nią w Zakładzie Aktywności Zawodowej:

*Chciałbym w ogóle tutaj pracować, jak najlepiej w ogóle tak, żeby tak zostać, jak jest po prostu. Ja się tu czuję lepiej, czuję się potrzebny, czuję się dowartościowany, że mam tą pracę, że ktoś mnie docenia. (M48, psych.)*

Jedynie 6 osób (15%) deklarowało chęć zmiany swojej sytuacji życiowej. Wyrażali oni pragnienie zmiany pracy na taką, która zapewni większe dochody (1 osoba) lub przyniesie większą satysfakcję (2 osoby). Jedna osoba zmieniłaby swoją niekorzystną sytuację domową (1 osoba) czy poprawić swój stan zdrowia (1 osoba). Jedna z osób wyraziła chęć zmiany otaczającego ją świata, aby podnieść jakość życia osobom niepełnosprawnym:

*Może nie w życiu a w otaczającym świecie dużo bym zmienił. Politykę, polityków, to wszystko, przepisy, układy i układziki. Przede wszystkim, myślę, że u nas prawo jest kulawe. Ja mam znajomych, dalszą rodzinę zagranicą, jest to... Tam i ludzie pełnosprawni i niepełnosprawni, jeżeli tam pracują swoje, to później żyją na normalnym, wysokim poziomie. Natomiast u nas w Polsce to ... (M33, sł.).*

Duża grupa badanych (10 osób, 25%), porównując swoją sytuację do pełnosprawnych osób, nie oceniała swojego położenia w sposób negatywny. Uważali oni, że nie ma powodów, dla których mogliby odczuwać zazdrość w stosunku do osób zdrowych:

*Nie mam, czego zazdrościć, dlatego że mówię, każdy ma swoją niedolę i już (K50, wz.)*

*Jestem osobą, która się cieszy z tego, co ma. (M41, wew.)*

Grupa podobnej wielkości (10 osób, 25%) uważała się z równych względów poszkodowana, gdy porównywała się do osób niepełnosprawnych. Były to zarówno kobiety, jak i mężczyźni, jednakże przeważała grupa osób z niepełnosprawnością ruchową (50% grupy). Być może te właśnie osoby oceniają swoje położenie, w porównaniu do osób pełnosprawnych, jako mniej korzystne. Niektóre osoby wskazywały wiele sfer życia, w których odczuwają swoją niekorzystną sytuację spowodowaną przez chorobę:

*No, chociaż chciałbym, żeby ta niesprawność, którą mam żeby nie utrudniała w życiu, a utrudnia. Czuję się może pod tym względem może taki właśnie no ograniczony, nie mogę się w pełni zrealizować, to jest problem (...). Chciałbym po prostu, tak jak inni ludzie, nie brać leków, w pełni pracować, na jakimś tam stanowisku, takim jak zwykły człowiek. No założyć rodzinę, dzieci no to jest utrudnienie. Ludziom bez takich problemów psychicznych zazdroścę zdrowia. (M29, psych.)*

*Może tylko tego, że więcej szczęścia mają. Po prostu jak się pech czepi człowieka, to później tam wisi, ciągnie się za nim. (M58, ruch.)*

Inni wskazywali konkretne sfery swojego życia, w których odczuwają względną deprivację. Były to: kontakty społeczne, pracę, określone sprawności, wygląd zewnętrzny, cechy charakteru:

*Zazdrość przyjaciół i takiego otoczenia, w którym się dobrze czują i mogą liczyć na te drugie osoby. (K58, ruch.)*

*Może nie o tyle zazdrość, co, że tak powiem, jak gdyby żal czy pretensja, że na przykład mi się wydaje, że ja lepiej pracuję, a nigdy nie mogę się przez to przebić, że ktoś jest jednak lepszy w pewnym momencie. Znaczący lepszy w tym sensie, że nie lepiej wykonuję obowiązki tylko, że szybciej awansuje po prostu o to chodzi (płacz). (K44, ruch.)*

*Z perspektywy tego, że ten wzrok mi na tyle dokucza, że nie spełniłem swoich marzeń życiowych, bo chodzi mi o to, że chciałem być sportowcem (...). Ten wzrok mi na tyle przeszkadza, że, ciągle pamiętam o tym, czego nie zrobiłem w życiu, a mógłbym. (M34, wz.)*

*Tak, jest jedna rzecz, której zazdrość wszystkim: jeżdżenia po świecie. Podróżowania...Tak. Zwiedzania...Uwielbiam po prostu... (K41, ruch., wew.)*

*Ta niepełnosprawność przeszkadza w wielu rzeczach. Załóżmy jestem dorosłym mężczyzną, był okres, kiedy byłem sam, poznaję jakąś osobę nową, znam ją, znam ją i w końcu przychodzi taki okres, taki dzień, że w końcu jak to dwójka ludzi, chce się pokochać ze sobą i wtedy też jest problem z rozebraniem się, pokazaniem tej nogi, która wygląda tak jak wygląda i to jest straszne. Oczywiście te osoby, które powiedzmy dobieram sobie mówią, że nie wygląda to dobrze, ale zupełnie mnie w ich oczach nie przekreśla akurat. To ja, to bardziej we mnie siedzi niż ... to jest takie straszne. (M35, ruch.)*

### **Poczucie podmiotowości**

Pojawienie się choroby i związana z nią zmiana trajektorii życiowej osoby niepełnosprawnej. Otoczenie jednostki, a także sama jednostka dokonuje pracy nad trajektorią, w trakcie której definiowana jest zarówno jej przeszłość, jak i przyszłość. Istotne są więc nie tylko działania podejmowane ze strony środowiska osoby niepełnosprawnej, ale także działania samej osoby. Działania takie mogą być celowe, zamierzone, mogą także być nieświadomymi praktykami przebiegającymi według społecznie akceptowanych wzorów. Istotne jest na ile praca nad trajektorią jest pracą samej jednostki, która nie poddaje się pasywnie oddziaływaniom innych, na ile osoba taka ma poczucie podmiotowości. Poczucie to jest związane z przekonaniem osoby o jej wpływie na środowisko i trajektorię własnego życia, możliwości wywierania wpływu na siebie i innych.

Okazało się, że duża grupa badanych (11 osób, 27,5%) miało poczucie sprawstwa i całkowitego wpływu własnych działań na ich sytuację życiową. Zdecydowaną większość tych osób stanowiły osoby niepełnosprawne ruchowo (prawie połowa wszystkich badanych niepełnosprawnych ruchowo wyrażała taką opinię). Co ciekawe, aż 8 osób (72% tej grupy badanych) stanowiły kobiety. Można zatem wysnuć wniosek, że kobiety przejawiają zdecydowanie mniej fatalistyczne postawy wobec własnego losu niż badani mężczyźni. Warto



także zauważyć, że badani sami lokowali źródło aktywności w swojej woli, świadomych aktach psychicznych i działaniach, samodzielności w definiowaniu celów. Poczucie podmiotowości, jak zauważył jeden z badanych można rozwijać, istotny wpływ ma wykształcenie. Jednakże, z badań nie wynika, że zachodzi tu jakaś zależność, bo w grupie tej tylko dwie osoby miały wykształcenie wyższe, pozostałe zaś wykształcenie średnie (6 osób) i zawodowe (3 osoby).

*Ja uważam, że wszystko jest tu. Czyli w głowie. I tyle. Ja generalnie, co sobie zaplanowałam w życiu, tak powoli do tego szłam. Wiedziałam, że tak będzie, jak coś chciałam widzieć, czy jak coś chciałam załatwić, czy coś osiągnąć. Nie po trupach. Ale ... czasami musiałam pokonać wiele przeszkód, ale ... do tej pory udało mi się wszystko osiągnąć. No, nie pojedę w Himalaje, chociaż bardzo bym chciała. Wejść na Mount Everest albo na K2, ale to wszystko ... (K41, ruch., wew.)*

*Wychodzę z założenia, że jeśli człowiek coś naprawdę chce, naprawdę to może, wszystko cokolwiek to jest. Jakie to jest wspaniałe uczucie, jeżeli ja wiem, co mogę i mam możliwość decydowania, że czegoś nie chcę, bo nie chcę. Wiem, że mogę, ale nie chcę - na tym polega wolność. Ja jestem świadom możliwości leżących w człowieku. Nie wiem, dlaczego, ja nie czuję przeszkód, ja czuję swoje możliwości. Ja wiem gdzie mam się zgłosić, jeżeli czegoś nie wiem, ja wiem, co mogę zrobić i jak mogę to zrobić, gdzie szukać wiedzy, gdzie szukać pomocy, to wiem. Ja potrafię sobie poradzić po prostu. (M30, wew.)*

Niektórzy z badanych (4 osoby, 10%) uważają, że ma warunkowy wpływ na swoje życie. Oznacza to, że mają oni całkowity wpływ jedynie wtedy, gdy spełnione są określone warunki, które mogą, ale nie muszą zależeć od działań tych osób. Stabilność pracy, zabezpieczenie finansowe, rezygnacja z życia osobistego czy gotowość do podjęcia ryzyka pogorszenia zdrowia, wiek to główne okoliczności sprzyjające swobodnej, nieskrępowanej aktywności:

*Dopóki pracuję, to jakiś tam wpływ jest i cel, prawda. A nie wiem, co się może jutro, pojutrze wydarzyć, następny jakiś krach czy tam, że tutaj ludzi zwalniamą, to mnie też nie będą trzymać. (M58, ruch.)*

*Jeśli ma się zabezpieczenie finansowe, no w pewnym sensie można. To jest najważniejsze. (K58, ruch.)*

*Jeżeli czegoś bardzo w życiu się chce, to można to osiągnąć, tylko z czegoś trzeba zrezygnować, jakimś kosztem trzeba to ponieść, nie tylko kosztem rodziny, ale kosztem zdrowia (...). No w prawdzie są i osoby, są i studenci, prawda, też niepełnosprawni, ale oni mają inne oczekiwania zawodowe, natomiast my, osoby w średnim wieku mamy troszkę inne oczekiwania, na wiele rzeczy się zgadzamy, będę brała to, co uznam, że jest dla mnie zdrowe, możliwe do realizacji. (K50, ruch.)*

Zdaniem niektórych osób (5 osób, 12,5%) ich wpływ na własne życie jest ograniczony niezależnymi czynnikami zewnętrznymi. Do tych czynników należą: środowisko społeczne, rynek pracy, stan zdrowia, przepisy prawa, bariery instytucjonalne, a także sama niepełnosprawność. Jedynie dwie z badanych osób stwierdziły, że nie mają wpływu na własną sytuację życiową:

*Tak w 70% myślę, że los mnie pokierował, kieruje i długo jeszcze będzie kierował. (M34, wz.)*

*Mam wpływ na tyle na, ile mogę sam decydować, to tak. Natomiast no te czynniki zewnętrzne takie jak tutaj mówimy rynek pracy, zdrowie. To też nie wiadomo, w którym kierunku może pójść. To są te czynniki takie obiektywne, na które nie mam wpływu. (M41, wew.)*

*W pewnym sensie mam wpływ, ale ta niepełnosprawność przeszkadza w wielu rzeczach. (M35, ruch.)*

*Niewielki mam wpływ na swoje życie. Po prostu się, że tak powiem do wiatru ustawiam. (M44, psych.)*

### **Wyobrażenia dotyczące przyszłości zawodowej**

Tożsamość społeczna to nie tylko określenie siebie w teraźniejszości, ale także wyobrażenie siebie w przyszłości, umiejętność sformułowania planów zawodowych, wytyczenia celów, do których jednostka dąży, zdefiniowania swojej dalszej kariery. Nie jest to zadanie łatwe dla osób niepełnosprawnych, których sytuacja na rynku pracy jest szczególnie trudna. Dlatego też ważne było zbadanie, jak wyobrażają sobie pracujące osoby niepełnosprawne swój dalszy rozwój zawodowy.

Wyniki analiz pokazują, że można mówić o czterech typach postaw wobec własnej przyszłości zawodowej. Tylko cztery osoby (10%) nie wyrażały żadnych obaw dotyczących przyszłości. Największą grupę (15 osób, 37%) stanowiły osoby, których jedynym pragnieniem jest utrzymanie zawodowego status quo. Osoby te nie planują zmian, nie są także zainteresowane zmianą lub rozwijaniem swoich kwalifikacji zawodowych. Często jest to strategia przeczekania, utrzymania swojej pozycji aż do emerytury. Nie budzi to zdziwienia, biorąc pod uwagę fakt, że zdecydowana większość, to osoby powyżej 50. roku życia (10 osób). Jednakże w grupie tej znajdują się także osoby młode i w wieku średnim, do 45 roku życia. Rodzaj niepełnosprawności nie był tu czynnikiem wpływającym na postawę. Biorąc pod uwagę niestabilny rynek pracy i duże bezrobocie wśród osób powyżej 50 roku życia, postawa bierności jest ryzykowna. Warto podkreślić, że wśród tej grupy badanych znajdują się zarówno mężczyźni, jak i kobiety. Osoby te tłumaczyły swoją bierność wiekiem, zadowoleniem z obecnej pracy zawodowej lub niską jakością kursów doskonalenia zawodowego:

*Tutaj, bez żadnych zmian. Tak, bo ja już jestem w takim wieku, że już nie mogę nic zmieniać. Już za stara jestem. (K62, ruch.)*

*No powoli się kończy ta przyszłość, to raczej schyłek jest, no ja myślę, że spokojnie dopracuję do emerytury tak, o ile zdrowie pozwoli, a jak już zdrowie będzie szwankowało no to przejdzie się na rentę i tak się będzie żyło ... To znaczy wie Pani pomysłów może być dużo, ale już chyba na mnie za późno żeby je realizować. (M54, wew.)*

*Wyobrażam sobie w ten sposób, że co, że no będę zdrowa jak najdłużej. I że będę miała tą pracę powiem do emerytury, mam taką nadzieję, że doczekam, co jeszcze, nie widzę większych zmian, że tak powiem, wszystko się może zdarzyć, ale no nie przewiduję jakichś większych rewolucji w swoim życiu. (K44, ruch.)*

Drugą grupę osób (9 osób, 22,5%) stanowią niepełnosprawni, którzy mają jakieś plany zawodowe, dotyczące dalszego kształcenia czy podjęcia innej pracy, ale plany te są bardzo mało sprecyzowane. W tej grupie większość to osoby, które nie przekroczyły 40. roku życia, pracujące zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy. Wydaje się więc, że bardzo ważna byłaby dla nich pomoc doradcy zawodowego. Żadna z tych osób nie poszukiwała kontaktu z takim specjalistą. Niektóre osoby uważały, że główną przeszkodą są środki finansowe. Trzeba jednak zauważyć, że ich plany były bardzo mgliste, a niepełnosprawni nie podejmowali prób zdobycia środków na rozwój zawodowy:

*Pracę niby mam i ona jest dobra, ale ja potrzebuje, potrzebowałbym teraz czegoś więcej. Więc nie wiem. Nie zastanawiałem się nad tym tak dokładnie. Rozważałem tylko jedynie wyjazd, ewentualnie, z Polski. (M31, wz.)*

*Oczywiście, że pojawiają się takie pomysły, założenie własnej działalności, ale na to trzeba funduszy. Jakiś zasobów prywatnych niestety nie posiadam. Jestem takim, prawda, średnim obywatelem, jeśli chodzi o dochody, więc nie posiadam zasobników. Natomiast pomoc państwa przy założeniu działalności gospodarczej jest w moim odczuciu bardzo trudna i jest niewielka i ja w moim wieku już bym się nie odważyła. (K50, ruch.)*

Trzecia grupa to osoby, które nie mają żadnych planów zawodowych. Jest to grupa zróżnicowana płciowo, pracująca zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy. Warto podkreślić, że są to osoby w wieku od 28-56 lat, z przewagą osób przed 45 rokiem życia. Osoby te nie projektują przyszłości zawodowej z równych względów. Niektórzy uważają, że nie ma sensu wybiegać w przyszłość, która jest niepewna. Inni, że plany będą robić dopiero wtedy, gdy stracą obecną pracę. Inni tłumaczą się trudnościami na rynku pracy, które uniemożliwiają racjonalne planowanie, a także polityką społeczną państwa:

*Póki, co pracuje. Kończy mi się umowa w grudniu. Myślę, że przedłużę, chyba że znajdę jakąś inną pracę. Nie układam sobie życia, tak na dłuższą metę. Wiadomo nie wiadomo, co będzie (M29, wew.)*

*Nie mam żadnego pomysłu. Myślałem, co będzie, jeśli zakład ten pracy zamkną. Natomiast nie myślałem, co będzie, w sensie, co się ze mną stanie, bo tego nie wiem. Natomiast wiem, że bym się bardzo, bardzo załamał, zmartwił, bo tak jak mówię, nie mam, żadnych skończonych kursów, nie mam zawodu, itd.. Do głupiego sklepu spożywczego nie pójde, dlatego, że no właśnie problemy z widzeniem przeszkadzałyby mi w poruszaniu się nawet po sklepie, więc nie ma Pan żadnego pomysłu, np. na to żeby jakiś kurs skończyć tak żeby by móc, np. w razie czego znaleźć sobie pracę w innym zawodzie. Ja pomyślałem sobie tak - jeżeli by ta praca się skończyła, straciłbym ją, że zakład by został zamknięty, wówczas, jak to się mówi sytuacja do czegoś tam zmusza i wówczas robię, to co bym musiał czyli jakiś kurs komputerowy, nie wiem, jakikolwiek inny. Dzisiaj o tym nie myślę. Gdzieś podświadomie cały czas wierzę, że nie zostanę stąd, że tak powiem brzydka, usunięty. (M34, wz.)*

*Wielka niepewność, niepewność, bo trudno jest dzisiaj utrzymać się na rynku pracy dla zakładów pracy chronionej. Dlatego, że pomoc państwa zanika, zanika w zastraszającym tempie, natomiast te zakłady, które pozostają na rynku oferują niekorzystne warunki pracy, typu umowa o dzieło, umowa zlecenia, praca w nadgodzinach, która jest niepłatna, wiem to, ponieważ pracownicy, którzy od nas odeszli z różnych przyczyn, ponieważ pokończyły nam się kontrakty, więc i umowy się pokończyły, przeszły do konkurencji, wracają do nas w rozstrojeniu nerwowym. (K50, ruch.)*

Czwarta grupa osób, najmniej liczna (8 osób, 20%) to osoby, które mają konkretne plany zawodowe. Są to przede wszystkim osoby młode, około 30 roku życia, z wykształceniem średnim lub wyższym, zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Badani nie tylko mają wyznaczone cele, ale także są świadomi tego, jak pozyskać środki do realizacji tych celów, gdzie i jakie kwalifikacje zdobyć, choć zebranie informacji na ten temat wymaga wysiłku. Najczęściej są to osoby, które miały poczucie, że mają wpływ na kształtowanie swojego życia. Wydaje się, że poczucie sprawstwa jest związane z umiejętnością planowania kariery zawodowej, choć sprawdzenie tej hipotezy wymagałoby dalszych szczegółowych badań:

*Myślę tu o jakiejś prywatnej inicjatywie, biznesie takim własnym, którym bym mógł sam prowadzić - no jest taka możliwość, są takie możliwości gdzieś tam ze środków unijnych - gdzie można by to wykorzystać aczkolwiek no na razie jestem tutaj. (M44, ruch.)*

*Na pewno chciałbym tutaj jeszcze troszkę popracować niedługo, no na pewnych różnych stanowiskach można powiedzieć, że jakiś tam stopnie tej kariery przeszedłem no jestem teraz kierownikiem do spraw sprzedaży i marketingu, także tutaj chciałbym jeszcze troszkę popracować, chciałbym zdobyć troszkę więcej doświadczenia. I później spróbować w innej firmie. (M31,wew.)*

*Mam nadzieję, że ukończę proces zdobywania stopnia naukowego doktora, mam nadzieję, że w przyszłym roku się zakończy. Myślę, że będę mógł zdać wtedy egzamin albo adwokacki albo doktorski, może kancelaria i wtedy w pełni pomagać osobom niepełnosprawnym. W pełni to znaczy nie tylko radzić, ale i pewne czynności wykonać tak, aby było dobrze. (M30, wew.)*

Planowanie przyszłości, także tej zawodowej jest możliwe wtedy, gdy bez obaw parzymy w przyszłość. Lęki związane z przyszłością, nie tylko utrudniają budowanie racjonalnej strategii rozwoju osobowego, ale także uruchamiają mechanizmy obronne, wzmacniają postawy bierności lub utralają strategię przetrwania. Obawy związane z przyszłością są wynikiem niekorzystnego obrazu przyszłości, jakie wyobrażają sobie jednostki. Przyszłość jawi się im jako złowroga, niepewna, najeżona trudnościami. Człowiek odważnie patrzący w przyszłość łatwiej odnajduje się w terażniejszości, ma poczucie większej swobody działania i nie boi się nowych wyzwań czy zmian, które niekiedy są konieczne, aby usprawnić funkcjonowanie niepełnosprawnego w społeczeństwie.

Badania pokazały, że respondenci obawiają się przyszłości. Jest to związane z ich niepełnosprawnością, bowiem ich zdaniem osoby chore mają większe trudności z rozwiązywaniem problemów, jakie przynosi dzień codzienny. Ich poczucie bezpieczeństwa jest znacznie niższe niż osób w pełni sprawnych:

*Myślę, że tak jest chyba poprzez swoją niepełnosprawność nigdy nie będę się czuł bezpieczny, jeśli chodzi o moją rodzinę nie ma, nie ma czegoś takiego stałego ... (M44, ruch.)*

Czynniki wywołujące obawy badanych można podzielić na dwie grupy. Warto podkreślić, że oba są silnie związane ze stanem niepełnosprawności. Pierwsza grupa to czynniki wewnętrzne. Niepełnosprawni obawiają się pogorszenia swojego zdrowia, pogłębienia niepełnosprawności i jego negatywnych konsekwencji. Wśród badanych 8 osób (20%) wyrażało takie obawy. Grupa ta była niejednorodna zarówno pod względem płci, jak i wykształcenia, jednak co ważne, aż 50% osób stanowiły osoby z wyższym wykształceniem:

*O: Obawiam się, że, mogę mieć te problemy ze zdrowiem jeszcze większe na przykład, tym że będę musiał chodzić o lasce, że nie będę miał za co się utrzymać, no tego typu rzeczy.*

*P: Sądzisz, że te obawy, te lęki są większe niż na osoby pełnosprawnej?*

*O: No na pewno, bo ja wiem, że prędzej czy później będę miał poważne problemy ze zdrowiem za ileś tam lat. (M35, ruch.)*

*Obawiam się tylko, ale to tylko, jak każdy niepełnosprawny o przyszłość, o zdrowie, że jedna i druga nerka coś się z nią stanie, to co wtedy ze mną, to wtedy transformacja, no bo wiadomo, dializy i wtedy poczułbym się pewnie w pełni niepełnosprawny (M30, wew.)*

P: Czy jest coś, czego się Pan obawia w swoim życiu?

O: *Więzenia. No, żeby nie narobił jakiejś głupoty, żeby mnie nie zamknęli.* (M44, psych.)

Druga grupa czynników to czynniki zewnętrzne, z których, jak pokazują badania, głównym obszarem stresogennym jest praca. Pamiętać trzeba, że bardzo wiele osób wśród niepełnosprawnych to osoby niepracujące, które chętnie podjęłyby pracę. Jednakże rynek pracy dla osób niepełnosprawnych jest w Polsce bardzo wąski, dlatego też obawa przed utratą pracy jest tak silna.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, grupa badanych, która wyraźnie lokalizowała źródło swoich obaw w utracie pracy jest najbardziej liczna (14 osób, 35%). To osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Warto jednak podkreślić, że w grupie tej przeważają kobiety (9 osób), a wiek większości badanych mieści się w przedziale 22-40 lat. Są to więc osoby młode i w wieku średnim. Zdecydowana większość z tych osób, co wydaje się bardzo, ważne pracują na chronionym rynku pracy (10 osób). Tak więc osoby zatrudnione w zakładach pracy chronionej przeżywają wyższy poziom leku. Być może wynika to z tego, że rynek pracy chronionej jest niewielki i stale się kurczy:

*Obawiam się każdego następnego miesiąca. Czy, zakład pracy da radę dalej funkcjonować, czy ja będę miała prawo do życia, czyli czy będę miała pracę. To, dla mnie, dla osoby 50-letniej jest bardzo ważne. Boję się tego, po prostu się tego boje, bo wiem, że w normalnym zakładzie pracy nie mogłabym okazać swojej niepełnosprawności.* (K50, ruch.)

*Przede wszystkim boję się, że może któregoś dnia akurat powie do mnie Pan kierownik, no Panie Tomku musi Pan już odejść, bo ja już mam nowego pracownika. Tak boję się tutaj utraty tej pracy.* (M34, int.)

Były także osoby (2 osoby, 5%) obawiające się społecznej izolacji, samotności, a 2 osoby (5%) obawiały się o los swoich najbliższych. Były także osoby, które wyrażały ogólne obawy o los świata, los ludzkości:

*Samotności się boję tylko, tylko i wyłącznie. Kiedyś wzrok stracę, może nawet nie dożyję, bo, bo u mnie w rodzinie to jest dość, dość często-gęsto tak w takim wieku, gdzie już właściwie mogą stracić ten wzrok.* (M31, wz.)

*Zdrowia psychicznego mojej córki, to mi leży. Nie wiem czy zdecydowałabym się na dziecko, wiedząc, że mam problemy psychiczne.* (K51, psych.)

*Obawiam, wiadomo, jakiś gorszych czasów, no wiadomo różnie może być, może być i wojna i wszystko.* (M55, wz.)

*Obawiam się jednej rzeczy, że coraz bardziej się odczuwamy jako społeczeństwo.*

*Szczególnie chodzi mi o te zawody takie może brzydkie słowo służebne, służalcze to nie. Służebne, które mają służyć ludziom to, to zauważam, że coraz bardziej się tutaj odczłowieczamy. (M56, ruch.)*

## **Podsumowanie**

Większość badanych odrzuca skategoryzowanie siebie jako osobę niepełnosprawną. Być może wynika to z tego, że niepełnosprawność ich zdaniem to gorszy stan egzystencji. Niepełnosprawność kojarzona jest z widocznymi deficytami degradującymi te osoby, choć także zwracano uwagę na to, że bycie niepełnosprawnym wynika z zewnętrznych barier tworzonych przez środowisko społeczne. Choroby psychiczne i niepełnosprawność ruchowa były wymieniane jako najbardziej trudne typy niepełnosprawności. Kryteriami hierarchizującymi niepełnosprawność były także: niski stopień samodzielności, cierpienie fizyczne i trwałość niepełnosprawności oraz odbiór społeczny.

Zdecydowana większość badanych dostrzega funkcjonujące w opinii społecznej negatywne stereotypy osoby niepełnosprawnej. Ich zdaniem, w opinii społecznej osoba niepełnosprawna jest kojarzona z biedą, zaniedbanym wyglądem zewnętrznym i niskim wykształceniem. Z drugiej strony środowisko społeczne oczekuje, aby niepełnosprawny zachowywał się zgodnie z panującym stereotypem. Niektórzy dostrzegają pozytywne zmiany w opinii społecznej, które są wymuszone aktywnym działaniem samych osób niepełnosprawnych próbujących przełamać negatywne stereotypy. Większość badanych odrzuciła etykietyzację społeczną i wypracowała strategie radzenia sobie z niekorzystnym wizerunkiem nie zwracając uwagi na negatywne postawy społeczne. Jednakże zauważono także, że niektórzy, szczególnie niepełnosprawni intelektualnie, próbują ukryć swoją niepełnosprawność, a także ograniczyć kontakty społeczne. Badani zauważyli także, że negatywne reakcje społeczne rzadko są otwarte, częściej mają formę unikania kontaktów z osobami niepełnosprawnymi.

Analizując wypowiedzi badanych można stwierdzić, że pojawienie się choroby było dla osób niepełnosprawnych, szczególnie tych, którzy ulegli wypadkowi, bardzo traumatycznym przeżyciem. Ich dotychczasowe plany życiowe musiały ulec przewartościowaniu, badani mówili o trudnościach, jakie napotykali w wyborze dalszej kariery zawodowej. Jednakże niepełnosprawność wniosła także pozytywne wartości do ich życia przyczyniając się do rozwoju ich osobowości. Badani przyznawali także, że bardzo trudno było im ułożyć swoją ścieżkę zawodową, a istotnym czynnikiem komplikującym była niepełnosprawność. Wypowiedzi te pokazują, że istnieje potrzeba rozwoju sieci doradców zawodowych dla osób niepełnosprawnych, którym znacznie trudniej znaleźć się na rynku pracy. Dlatego też właściwy dobór zawodu, biorący pod uwagę zarówno ograniczenia fizyczne, jak i zamiłowania, jest szczególnie ważny.

Mimo napotykaných trudności, badani pozytywnie oceniają swoją sytuację życiową, choć dostrzegają wiele ograniczeń, jakie wynikają z choroby. Szczególnie dotyczy to osób niepełnosprawnych ruchowo. Osoby te znacznie gorzej oceniają swoją przeszłość, głównie w sferze władnej kariery zawodowej, która ich zdaniem nie przebiegała we właściwym kierunku. Najczęściej żałują, że nie podjęli dalszego kształcenia, które mogłoby im zapewnić lepszą pracę i stabilne dochody.

Respondenci czują się odpowiedzialni za własne życie i nie przyjmują postawy pasywnej. Postawy fatalistyczne były bardzo rzadkie, a część rozmówców miała poczucie warunkowego sprawstwa, uzależnionego od zewnętrznych czynników. Badania pokazały, że kobiety częściej niż mężczyźni uważają, że ich własne działania kształtują trajektorię biograficzną.

Zauważono także, że osoby niepełnosprawne przeżywają duże obawy związane ze swoją przyszłością. Przede wszystkim dotyczy to ich pracy zawodowej, utraty miejsca pracy. Jednakże większa część badanych wybiera strategię przeczekania licząc na to, że ich sytuacja życiowa rozwiąże się sama, nie są one zainteresowane zmianą lub rozwijaniem swoich kwalifikacji zawodowych. Ich plany dotyczące przyszłości zawodowej są bardzo mgliste i mało sprecyzowane. Jednie nieliczna grupa osób młodych z wykształceniem średnim lub wyższym wie, co chcą zrobić w przyszłości, aby ich sytuacja życiowa nie uległa pogorszeniu.

Trajektoria zawodowa osób niepełnosprawnych jest wypadkową działań jednostki, a także jej otoczenia społecznego. Dlatego też, aby ją opisać należy także dokonać analizy nie tylko autodefinicji jednostek i ich przekonań na temat ich przeszłego, obecnego i przyszłego położenia, ale także zbadać, jak oceniają oni rynek pracy, relacje między osobą niepełnosprawną a pracodawcą, a także sieci wsparcia społecznego. Tym zagadnieniom poświęcone będą kolejne rozdziały tej części książki.

## **Spis tabel**

Tab.1: Struktura próby według miasta i płci .....	151
---------------------------------------------------	-----

## **Spis rycin**

Rys. 1: Proces adaptacji .....	147
Ryc.2: Rodzaj niepełnosprawności .....	152





Renata Maciejewska

## Sytuacja zawodowa pracujących osób niepełnosprawnych\*

---

W obrazie sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce kwestia zatrudnienia jawi się jako uwarunkowanie pierwszoplanowe. Niepełnosprawni są bez wątpienia kategorią ludności najsilniej odczuwającą perturbacje związane z zaistnieniem i utrzymaniem się na rynku pracy.

Narodowy Spis Powszechny przeprowadzony w 2002 roku szacuje liczbę osób niepełnosprawnych w Polsce na 5.456,7, tys. co stanowi 14,3 % mieszkańców. Według badań GUS 2,5 mln. niepełnosprawnych jest w wieku produkcyjnym i powinno pracować. Ponad 80% osób niepełnosprawnych w Polsce funkcjonuje poza rynkiem pracy, podczas gdy w krajach UE wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wynosi średnio 40% - 50 %. Nadal mamy jeden z najniższych wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Europie, mimo że na zatrudnienie tej grupy Polska przeznacza dość wysokie kwoty.

Omawiając sytuację zawodową osób niepełnosprawnych skoncentrowano się na wybranych kwestiach. Szczegółowej analizie poddano następujące zagadnienia:

- znaczenie pracy w życiu osoby niepełnosprawnej
- rodzaje aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych
- drogę i mobilność zawodową
- ocenę sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy
- formy rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych
- znajomość szczególnych uprawnień niepełnosprawnych i obowiązków pracodawców
- dyskryminacja osób niepełnosprawnych w pracy
- funkcjonowanie społeczne pracownika z niepełnosprawnością

### Wartościowanie pracy przez osoby niepełnosprawne

Praca zawodowa dla osób niepełnosprawnych jest szczególnym wyznacznikiem integracji społecznej i może być rozpatrywana w kilku aspektach:

- a) społecznym – w którym jest jedną z podstawowych form działalności życiowej człowieka, zapewnia jednostce możliwość pełnego uczestnictwa w życiu społecznym, aktywizuje postawy obywatelskie, sprzyja samorealizacji, przywraca poczucie własnej godności i niezależności;
- b) antydyskryminacyjnym i integracyjnym – stanowi proces włączenia się osób niepełnosprawnych w codzienne życie społeczne, poprzez zwiększenie aktywności tej grupy osób i ich społecznego wyrównywania szans;

---

\* Metodologia badań została opisana w rozdziale *Tożsamość społeczna pracujących osób niepełnosprawnych* (Joanna Bielecka-Prus).

- c) ekonomicznym – uzyskiwanie dochodów zwiększa niezależność niepełnosprawnych i pozwala na względnie godne życie;
- d) rehabilitacyjnym – pozwalającym osobie niepełnosprawnej na doskonalenie funkcjonalne w działaniach z zakresu rehabilitacji społecznej i zawodowej.

Z wypowiedzi respondentów można wnioskować, iż praca zawodowa dla osób niepełnosprawnych często stanowi wartość autoteliczną, podstawowy cel i sens istnienia. W wypowiedziach niepełnosprawni akcentują jej szczególne miejsce w swoim życiu:

*Człowiek niepełnosprawny chce po prostu tak jak i pełnosprawny pracować i wykonywać swoją pracę (...) dla niego praca to nie tylko bank pieniędzy co miesiąc tylko coś więcej...(M30, wew.)  
Bardzo ważną rzeczą, wie Pani jest to coś co szanuję i cenię i traktuję bardzo poważnie (M29, psch.)  
To jest sens mojego życia (K58, wz.)*

Niektórzy spośród badanych mieli kłopoty z doбором słów najlepiej oddającym ich odczucia i myśli:

*Ta praca jest dla mnie proszę Panią dziś wszystkim ...wszystkim w szeroko jak to się mówi, tutaj w znaczeniu tego słowa.(M34, wz.)*

W większości opracowań dotyczących osób niepełnosprawnych autorzy jako główny motyw skłaniający niepełnosprawnych do podejmowania pracy zarobkowej podają dochód. W toku analizy wywiadów okazało się, iż spośród 40 respondentów zaledwie 4 (10%) podało ten powód swojej aktywności zawodowej. Z analiz wywiadów wynika, że dla większości osób niepełnosprawnych praca jest głównym rodzajem aktywności. Oczywiście zapewnia potrzebny dochód, ale jest także ważnym składnikiem oceny własnej osoby. Zdecydowana większość podkreślała, iż praca poszerza zakres ich społecznych relacji, umożliwia im działania grupowe i interakcje z innymi ludźmi, a także integruje z innymi członkami społeczeństwa:

*P: Czy sądzi Pani, że dobrze jest jeżeli osoba niepełnosprawna pracuje?*

*O: Oczywiście. Przede wszystkim psychika nie ulega pogorszeniu, człowiek czuje się normalny, no potrzebny czuje się, a jeżeli jest w domu mimo swojej niepełnosprawności obojętne jakiej, to czuje się taki odrzucony od społeczeństwa.*

*P: Czy dzięki pracy czuje się Pani potrzebna w społeczeństwie?*

*O: Oczywiście.*

*P: Czyli nie tylko względy finansowe tutaj decydują ale przede wszystkim (...)?*

*O: Prawdę mówiąc i jedno i drugie. Jedno i drugie ale w dużym stopniu właśnie, ale w dużym stopniu to, że jest się, w pracy pracuje się między ludźmi. Także to bardzo dużo daje, bo uważam że gdybym nie pracowała, no to chyba moja psychika dużo gorsza by była i nie byłabym w takim stanie jak w tej chwili. (K62, ruch.)*

Wśród wypowiedzi pojawiały się także opinie, w których osoby niepełnosprawne traktowały pracę jako „okno na świat”. Podkreślano także trudności z wyrwaniem się z grona bezrobotnych osób niepełnosprawnych.

*Myślę, że to aktywizuje te osoby rozszerza im horyzonty, więcej wiedzą, więcej widzą (...) jednak osoba która gdzieś tam przez chwilę nie pracowała to była zamknięta, w jakimś takim określonym kręgu, poza który trudno jest wyjść. (M44, ruch.)*

Inni traktują pracę bardzo poważnie nadając jej głębszy sens twierdząc, iż prawo do pracy daje prawo do życia. Poniższe wypowiedzi potwierdzają wcześniejsze ustalenia o poczuciu niższości niepełnosprawnych w stosunku do pełnosprawnych. Człowiek ma prawo do życia o ile jest zdolny do pracy. Człowiek niepełnosprawny z racji swoich ułomności znacznie częściej nie może wykonywać żadnej pracy toteż jak twierdzi jeden z respondentów:

*Praca dziś, w obecnej chwili praca dla każdego z nas jest furtką do życia, kto nie ma pracy ten nie ma prawa do życia. (K50, ruch.)*

Podobny ton towarzyszy innemu rozmówcy:

*No bo to jest tak, jak w takim powiedzeniu, że można nie żyć, ale pracować trzeba, nie? (K50, psych.)*

W powyższych wypowiedziach wyraźnie wyczuwa się poczucie niższości, upośledzenia i niedowartościowania. Człowiek niepełnosprawny tylko poprzez swoją użyteczność może udowodnić innym sens istnienia.

Badani zwracali uwagę na fakt, iż praca wymaga od nich podejmowania regularnej aktywności, przez co staje się dla nich istotnym elementem struktury czasu dnia codziennego. W niektórych przypadkach praca stanowi pretekst do kontaktu ze światem zewnętrznym:

*P: Czyli co spowodowała ta praca?*

*O: yyy no przede wszystkim wyjście z domu(...). (K30, wz.)*

*No przynajmniej tym, tym że nie siedzę w domu, bo ja bym nie mogła siedzieć w domu. Ja muszę być pomiędzy ludźmi. To się nie da tak. (K54, ruch.)*

Niektóre z wypowiedzi świadczą o tym, że praca zapewnia osobom niepełnosprawnym poczucie wartości i użyteczności społecznej, bycia normalnym członkiem społeczeństwa.

*Dla mnie praca jest przede wszystkim dowartościowaniem, dowartościowaniem siebie samej*

*P: A czy praca Panią zmieniła?*

O: *Bardzo, to jest myślę jeśli chodzi jeśli by mi Pani zadała pytanie czy osoba niepełnosprawna poprzez pracę nabierze pewności siebie, na pewno tak, każda praca, już pierwsza moja praca pomogła mi nabrać pewności siebie. (K54, ruch.)*

*Jednak każda praca yyy zmienia człowieka na pewno (...) nawiązujemy przyjaźnie, koleżeństwa, no człowiek jest inny, taki bardziej chyba powiedziałabym dowartościowany. (K30, wz.)*

To właśnie środowisko pracy wytwarza wśród niepełnosprawnych poczucie wspólnoty.

*No na pewno to, że nie pracowałam to właśnie psychika taka, że niepotrzebny człowiek nikomu, a tak to czuję się między ludźmi jak wszyscy inni. (K62, ruch.)*

Praca przypisuje status społeczny jednostce. Jeden z respondentów zauważył, iż podjęcie i utrzymanie pracy zapewniło mu poważanie w środowisku lokalnym:

*Powiem Pani, że ja natomiast spotkałem się często z postawą pozytywną ludzi, np. moi sąsiedzi widzą że pracuje, wiedzą że jestem chory (...) pracuję i się udzielam społecznie. (M29, psych.)*

Z wypowiedzi badanych wynika, iż praca zdejmuje z nich stygmat osoby zbędnej, niepotrzebnej i mniej wartościowej. Respondenci podkreślali, iż praca wyzwała w nich poczucie bycia potrzebnym:

P: *Czy praca Pana zmieniła, w jakimś stopniu?*

O: *Po części tak no bo człowiek (...) czuje się potrzebny. (M63, wew.)*

*Wie Pani dla mnie praca to jest wszystkim, czuję się po prostu potrzebny drugiemu, po prostu wiem, że mogę drugiemu pomóc po prostu. (M48, psych.)*

P: *A praca Panią zmieniła?*

O: *No praca mi dużo dała po tylu latach pracy zupełnie inne spojrzenie na życie czuje się potrzebna i to jest ważne. (K58, ruch.)*

Podobnie jak dla osób pełnosprawnych praca stanowi dla niepełnosprawnych także źródło dochodu, co daje im poczucie niezależności ekonomicznej. Jednak jak wcześniej wspomniano tylko nieliczni wprost wypowiadali się o materialnym aspekcie pracy:

*W tej chwili praca ... ja w tej chwili pracuje dla pieniędzy głównie. (M31 wz.)*

P: *A czym dla Pana jest praca?*

O: *Praca? Nie będę mówił nic o satysfakcji, podejrzewam że 100 % Pani odpowiedziało źródłem dochodu. Środkiem utrzymania na życie, prawda? (M41, wew.)*

Ciekawe, iż tylko jeden respondent spośród całej badanej zbiorowości raczej zanegował pozamaterialną wartość pracy w swoim życiu:

*P: Czym jest dla Ciebie praca?*

*O: W chwili obecnej praca jest moim źródłem dochodu, jedynie.*

*P: Gdybyś miał rentę pracowałbyś?*

*O: Gdyby to była bardzo wysoka renta, myślę że nie pracowałbym. Wolałbym sobie robić rzeczy, które mnie interesują, czytać coś itd. Myślę, że nie. (M35, ruch.)*

Dla wielu niepełnosprawnych praca zawodowa posiada również charakter terapeutyczny czy psychoterapeutyczny.

*P: Dlaczego Pani pracuje, czy to jest tylko dla pieniędzy?*

*O: Nie tylko na pewno, nie tylko. Człowiek lepiej się czuje psychicznie jak idzie do ludzi. (K 47, ruch.)*

*P: Czyli odkąd pani zaczęła tutaj pracować Pani się lepiej czuje psychicznie?*

*O: Zdecydowanie. Mam wrażenie, że po prostu zdrowieję, zdecydowanie. (K50, psych.)*

*(...) właśnie dziękuję, że mam taką możliwość wyjścia, pracy z ludźmi, pomiędzy ludzi, bycia między ludźmi także, także (...) a podejrzewam, że gdyby w domu człowiek został z tą myślą, że jest osobą niepełnosprawną to, to nie wiem jakbym psychicznie na to zareagował, prawda? (M41, wew.)*

Jedna z rozmówczyń wypowiadając się bardzo pochlebnie o swoim miejscu pracy porównała je do domu, azylu, w którym czuje się bezpieczna i wolna od problemów dnia codziennego.

*To znaczy wie Pani zależy jeszcze jaka praca, ta praca akurat mi odpowiada tutaj jest dobry nastrój w zakładzie znaczy w załodze u nas. Tutaj się przychodzi jak z domu do drugiego domu tylko są już koledzy, koleżanki i się dobrze tutaj czuję, to jest yy to nie jest jakieś coś takiego co ja muszę (...) ja tutaj naprawdę mówię szczerzę ja tutaj przychodzę odpocząć od kłopotów i problemów takich domowych, rodzinnych bo i wydają mi się że one tam są bardziej większe niż tutaj w pracy i dlatego to jest taka trochę ucieczka też. Taka ucieczka od problemów chociaż do nich się wraca po godzinie piętnastej. (M54, wew.)*

Inny z respondentów z niepełnosprawnością intelektualną przyznał, iż praca umożliwia mu poczucie bycia normalnym, zdrowym a wręcz pełnosprawnym:

*No dla mnie ta praca jest ważna*

*P: A co Panu dała, co dała ta praca oprócz zarobków?*

*O: To przede wszystkim dała mi przede wszystkim tak jak zamiatanie i mycie posadzki przede wszystkim*

*P: A Pan się czuje lepszy przez to, że Pan pracuje?*

*O: To znaczy czuję się taki lepszym*

*P: Powiedział Pan, że ta praca spowodowała, że Pan przestał czuć się osobą niepełnosprawną tak?*

*O: No. (M34, intel.)*

Warto zauważyć, że niektórzy spośród badanych wprost twierdzili, iż praca stanowi dla nich formę rehabilitacji:

*P: Czym jest dla Pani praca?*

*O: Rehabilitacją, po prostu kontakt z ludźmi, ja to widzę jako rehabilitację. - To jest rehabilitacja, nie ma, że tam, pieniążki owszem też, ale kontakt, zajęcie(...). (M58, ruch.)*

*Tak, tak, na pewno, na pewno a na pewno rehabilitacją psychiczną. Yyy fizyczną to różnie to jest prawda, człowiek jak bardziej zmęczony w zależności od warunków ale psychiczną na pewno. (M54, wew.)*

Zdarzają się jednak głosy odmienne. Jeden z respondentów kwestionował bezwzględną zasadność aktywności zawodowej niepełnosprawnych twierdząc, iż:

*Nie róbmy ludziom wody z mózgu i nie mówmy, że każdy może pracować. I (...) bo też się w tej chwili zmierza do tego, że takie są oczekiwania społeczeństwa, że osoba niepełnosprawna powinna pracować. A niejednokrotnie powinna się rehabilitować, powinna walczyć o jakość codziennego życia i wcale nie musi się realizować poprzez pracę zawodową. Pewnie, że dobrze, że ona to robi, ale jeżeli nie jest w stanie, no to znowu dochodzimy do jakichś absurdów(...). I to jest ważne! Że, że żeby człowiek był aktywny w ogóle, nie tylko zawodowo. (K41, wew.)*

Wśród badanych zdarzały się także wypowiedzi, w których wyczuwało się apatię, marazm towarzyszące pracy zawodowej a także życiu codziennemu. Może to świadczyć o zjawisku automarginalizacji polegającym na samoograniczaniu się w widzeniu swych szans, perspektyw, wyznaczaniu celów życiowych i dążeniu do nich.

*P: Czym jest dla Pana praca?*

*O: To zależy pod jakim kątem patrzeć na pracę. Życiem. Monotonia. Codzienne ranne ... Rano trzeba wstawać. Te osiem godzin czy tam cztery swoje trzeba zrobić. Czy chce się po godzinach pracować, prawda. No. (M33, sł.)*

*Eehm no trudno powiedzieć, że praca biurowa zmieniła mnie, bo to, to po prostu to jest rutyna, codziennie te same czynności (...). (K58, ruch.)*

Wśród respondentów zdarzały się również przypadki zwątpienia w sens życia, w sens pracy. Jedna z rozmówczyń przyparta do muru prosiła o pomoc:

*P: Jak Panią zmusić do aktywności? Czy Pani już ostatecznie powiedziała sobie nie?*

*O: Trzeba, żeby ktoś mi pomógł i namówił mnie do tego. (K28, sł.)*

Jak wcześniej wspomniano osoby niepełnosprawne przypisują pracy zawodowej bardzo duże znaczenie. W analizowanych wywiadach tylko nieliczni respondenci kwestionowali jej wyjątkową rolę w swoim życiu. Zdecydowana większość uznała pracę za wartość bardzo ważną i ważną. Badani wiązali aktywność zawodową z poczuciem własnej wartości. Osoby aktywne zawodowo charakteryzowała lepsza samoocena i podkreślana w wypowiedziach satysfakcja z wykonywanej pracy:

*P: Jest Pani zadowolona z pracy?*

*O: Jestem bardzo, bardzo. Oczywiście, tu się zaczęło życie.*

*P: Tu się zaczęło życie? Dlaczego Pani uważa, że tu się zaczęło życie? Co Pani daje ta praca?*

*O: No wszystko. (K50, psch.)*

*P: Daje Panu satysfakcję ta praca?*

*O: Tak bo uspokajam się po prostu nic mi nad uszami nie brzęka wykonuję co mi karzą, co mam wykonać*

*P: Przyjemnością jest?*

*O: No bardzo. (K43, sł.)*

Jeden z respondentów, pracownik urzędu miasta, traktował swoją pracę jako misję, pomoc potrzebującym. Świadomość użyteczności społecznej dawała mu poczucie spełnienia.

*To są osoby, które potrzebują pomocy, a ja jestem szczęśliwy, że wiem jak tym osobom pomóc w informacji i to jest mój sukces, z tego się cieszę. I przyznam, że bardzo, bardzo wiele przyjemności mi sprawia jeżeli mam świadomość, że kolejna osoba jest bogatsza o wiedzę i swoje możliwości, że bardziej może poczuć tą satysfakcję, którą ja czuję, że mogę to, mogę to, mogę to (...) zobacz ile możliwości, wystarczy tylko chcieć i we właściwym kierunku się udać. (M30, wew.)*

Potwierdzeniem powyższych dywagacji są odpowiedzi badanych na pytanie: *Co sprawia i radość w życiu?* W toku analizy okazało się, że 21 osób (52,5%) wskazało na pracę. Dane te zdają się potwierdzać wcześniejsze spostrzeżenia, iż praca zajmuje jedno z czołowych miejsc



w ich systemie wartości, jest źródłem satysfakcji i miernikiem człowieczeństwa. W wypowiedziach badanych można zauważyć, że czerpią oni autentyczną radość z dobrze wykonywanej pracy.

*Cieszę się przede wszystkim że jest praca, jaka jest taka jest ale ważne że jest (...) przede wszystkim z tej pracy się cieszę. (M34, intel.)*

*Dobrze spełniona praca i uznanie za to. (K58, ruch.)*

*Jeżeli praca dobrze idzie (...) jest wykonywane zadanie i nie ma no problemów wszystko terminowo jest zrobione no to wtedy jest no zadowolony i ja też więcej można zrobić wtedy i przyjemniej pracuje bo po prostu wszystkie czynności no wychodzą bardzo szybko bardzo przyjemnie. (M39, wz.)*

*Jeżeli dobrze wykonuję tą pracę i jestem ja zadowolony z tej pracy no to tutaj chyba mam to zadowolenie. (M41, wew.)*

*Tak, sprawia mi radość to, że rano mogę wstać trwa to taką chwilę, prawda, bo ta niepełnosprawność jednak daje poczucie bezradności, ale że mogę przyjść do pracy, że spotkam się z ludźmi, że wykonam swoje prace, swoją pracę, że czekają na mnie pewne obowiązki, które pozwalają mi odciągnąć moja uwagę od mojego zdrowia (...). (K50, ruch.)*

### **Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych**

Przeprowadzone analizy wskazują, iż osoby niepełnosprawne to grupa cechująca się lękowym nastawieniem do świata i niskiej skłonności do ryzyka. Znajduje to proste przełożenie w lęku do jakichkolwiek zmian w swojej sytuacji zawodowej. W ich zachowaniach na rynku pracy ważną rolę odgrywa stabilizacja ekonomiczna. Dlatego w opinii badanych lepiej zachować niskopłatne ale pewne miejsce pracy niż szukać nowych form aktywności zawodowej. Wydaje się, iż stwierdzona wśród badanych blisko 100% satysfakcja z wykonywanej pracy to nie tyle satysfakcja z interesującej, ambitnej, dobrze płatnej pracy ile satysfakcja ze zdobycia jakiegokolwiek miejsca pracy i zaistnienia na rynku.

*No nie wiem, na ten temat to ja nie wiem, jest dobrze na razie dla mnie (...) bo mam pracę, także się cieszę z tego, pracodawca też jest zadowolony. (M52, ruch.)*

*P: Jaką chciałaby Pani pracę podjąć gdyby była taka możliwość?*

*O: Wie Pani tą pracę którą teraz w tej chwili wykonuję mogłabym powiedzieć że jestem z niej zadowolona. (K54, ruch.)*

*P: A który zawód dawał Pani największą satysfakcję?*

*O: Ja wiem może (...) znowu to praktycznie żaden. (...) No tu posadzą to się tu pracuje. To co*

*można zrobić, bo są osoby które lepiej widzą to zrobią lepiej, które mniej, to tam. Ale nie mam. Po prostu idę do pracy, wykonuję. (K50, wz.)*

Przeprowadzone analizy wykazały, iż chęć do zmiany swojej sytuacji zawodowej, dalsza nauka, przekwalifikowanie się są zazwyczaj obce osobom niepełnosprawnym. Zdecydowana większość rozmówców nie widziała potrzeby uczestnictwa w szkoleniach, kursach, chciała utrzymać zastany stan rzeczy.

*P: Jak sobie Pani dalej wyobraża swoją karierę zawodową? Porozmawiajmy o przyszłości.*

*O: No chciałabym, żeby, żeby było tak, jak jest. (...) Żadnych zmian. (K41, wew.)*

*P: A ma Pani pomysł na dalszą Pani karierę zawodową? Chciałby Pani może jakieś kursy jeszcze skończyć? Dodatkowo doszkałać się?*

*O: Wie Pani co, z fundacji chyba kiedyś do mnie przysłali informację żeby przyjechać, znaczy zaproszenie, żeby przyjechać na szkolenie ale to było w godzinach pracy. I po prostu ja z tego zrezygnowałam.*

*P: A przekwalifikowywać się Pani nie chce?*

*O: Nie.*

*P: Nie widzi Pani takiej potrzeby?*

*O: Nie. (K54, ruch.)*

*P: A chciałaby Pani szkolić się jeszcze dalej, w jakimś może innym zawodzie? Chciałaby Pani się przekwalifikować? Być kimś innym?*

*O: Też o tym myślałam, ale ... nie daję rady po prostu.*

*P: A dlaczego?*

*O: Ciężko wiedzieć wszystkiego. (K28, sł.)*

Jak wcześniej wspomniano w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych znaczącą rolę odgrywają czynniki ekonomiczne. Różnica pomiędzy wysokością dostępnych świadczeń rentowych a dochodami z pracy powinna być bardziej znacząca, co wykluczałoby częsty dylemat przed którym stają niepełnosprawni: czy opłaca mi się pracować? Obawy związane z utratą renty są poważną przeszkodą w procesie aktywizacji zawodowej:

*P: Czy sądzi Pan, że może tak być, że osoby niepełnosprawne boją się podejmować pracę właśnie dlatego, że tracą rentę?*

*O: Jest tak, jest tutaj często ja widzę zatrudniamy różne osoby głównie do sprzątania to te panie często się pytają czy im w związku z tym że je zatrudnimy czy im ZUS powiedzmy nie zabierze jakiegos tam świadczenia czyli renta jakieś tam(...). (M31, wew.)*

*System świadczeń nie sprzyja temu, żeby pójść do pracy, ponieważ tak jak powiedziałem znam też osoby niepełnosprawne, którym nie opłaca się pójść do pracy, ponieważ wolą żyć z jakiegos*

*rodzaju świadczeń, dotacji, zasiłków i tak dalej i tak dalej, a niżeli pójść do pracy i normalnie zarobić. Jakby poszli do pracy to by utracili te przywileje które mają. Także tutaj to różnego rodzaju ciepłe zupki plus zasiłki są dla nich bardziej korzystne a niżeli pójść do pracy. (M41, wew.)*

Wśród rozmówców znalazła się jednak osoba, której przykład przeczył wyżej przedstawionym opiniom.

*Uznałam, że jednak wynagrodzenie będzie większe niż renta i spróbuję i spróbowałam i jestem zadowolona. Uważam, że renty należą się osobom, które mają problemy z poruszaniem się oraz problemy psychiczne takie naprawdę bardzo głęboko psychiczne, te renty w moim odczuciu powinny być wyższe dla tych osób.(...) (K50, ruch.)*

### **Droga zawodowa osób niepełnosprawnych**

Osoby niepełnosprawne należą do tzw. grupy ryzyka charakteryzującej się niekorzystnym położeniem i dyskryminacją na rynku pracy. Wynika to głównie z mniejszej liczby oferowanych miejsc pracy, trudniejszego dostępu do zatrudnienia, który często spowodowany jest niższymi kwalifikacjami oraz brakiem aktywności w poszukiwaniu pracy i podnoszeniu kwalifikacji. Ogromne znaczenie ma także negatywny wpływ barier mentalnych, które występują zarówno po stronie pracodawców jak i samych osób niepełnosprawnych. Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy nie jest jednorodna zależy od typu niepełnosprawności i jej stopnia. Ponadto zmiennymi, które determinują pozycję niepełnosprawnych na rynku pracy są wiek oraz wykształcenie. To czy osoba niepełnosprawna uczestniczy w życiu społecznym i zawodowym zależy od jej aktywności, poziomu wykształcenia i przygotowania zawodowego. Respondenci często mówiąc o swojej drodze zawodowej podkreślali, iż nie było w ich życiu osoby czy też instytucji, która w profesjonalny sposób określiłaby ich preferencje zawodowe, ukształtowała i pokierowała karierą zawodową. Z wypowiedzi badanych, których edukacja przypadła na lata 80. i 90. można wywnioskować, iż rodzina z dzieckiem niepełnosprawnym pozostawiana była sama sobie. Doradcami dzieci i młodzieży niepełnosprawnej byli najczęściej rodzice, którzy często wybierali szkoły zawodowe, bądź technika chcąc zapewnić dziecku zawód, umożliwiając szybkie podjęcie pracy zawodowej. Brak odpowiedniego wsparcia instytucjonalnego skutkowało tym, że osoby niepełnosprawne często kończyły edukację na poziomie szkoły zawodowej lub średniej w zawodzie, który często ich nie satysfakcjonował.

*P: A kto kierował Pani drogą zawodową?*

*O: No, rodzice dawniej. Dawniej rodzice. Decydowali. Dla nich główna księgową to jak tato mówił: „Oj będziesz główną księgową” no to było coś prawda? (K62, ruch.)*

*P: Czy ktoś kierował Pani drogą zawodową?*

*O: To znaczy szkołę handlową, to w zasadzie matkami mi wybrała.*

*P: Aha i była Pani zadowolona z tego wyboru?*

*O: Nie. (K50, psch.)*

*P: A kto kierował Pana drogą zawodową, taką naukową, życiową? Czyli kto Pana ukierunkowywał, kto panu pomagał wybierać szkoły?*

*O: Do liceum pomagali mi rodzice, znaczy rodzice (...). Nie wiem czy to był właśnie..., teraz z perspektywy wybór rodziców, czy mój. Rodzice woleli, żebym poszedł do technikum, prawda, żeby mieć maturę ale żeby mieć przy okazji zawód. Ja wybrałem drogę liceum. Później, później chyba już sam kształtowałem swoje takie wybory związane z edukacją. (K28, st.)*

Z wypowiedzi badanych wyraźnie można odczytać bezradność i samotność rodziców dzieci niepełnosprawnych. Podkreślają oni brak wsparcia instytucjonalnego z jakim borykali się oni sami i ich rodzice. Jednocześnie wśród rozmówców daje się wyraźnie odczuć dumę z faktu samodzielnego kierowania swoją drogą zawodową. Są oni przekonani o własnej skuteczności, szczególnie w wytyczaniu swoich działań zawodowych, a także w wymiarze ogólnym.

*P: Czyli sam Pan kierował?*

*O: Sam.*

*P: A myśli Pan, że mógłby Panu wtedy ktoś pomóc? Przydałaby się wtedy Panu pomoc taka doradcy?*

*O: Nie wiem czy wtedy bym słuchał. (M58, ruch.)*

*P: Czy ktoś kierował Pani drogą zawodową w momencie kiedy Pani już była niepełnosprawna?*

*O: Znacząco trudno powiedzieć, że kierował po prostu w pewnym momencie zostałam doceniona, awansowałam. (K58, wz.)*

*P: Kto doradzał Pani wybór drogi życiowej?*

*O: Sama sobie wymyśliłam swoją drogę życiową.*

*P: Sama sobie pani wymyśliła. Czy były osoby, które właśnie pani tą drogę życiową próbowały zmienić, odradzić?*

*O; Tak.*

*P: Co to były za osoby?*

*O: Rodzina, rodzina hahhaa odradzała. (K41, wew.)*

*Cały czas sama. Nie było nikogo, kto by mi mówił: „Masz iść, robić to, to, czy tamto”. Po prostu ja wiedziałam, że ja na pewno chcę pracować w biurze (...) Ja sama, sama, że tak powiem, z siebie umiałam sobą ukierunkować. (K32, wz.)*

Niepełnosprawni nadal mają gorszy dostęp do edukacji, szczególnie edukacji wyższej, w porównaniu do ludzi sprawnych i w efekcie słabszy dostęp do rynku pracy. Prawie 50% osób niepełnosprawnych posiada najwyżej wykształcenie podstawowe a liczba niepełnosprawnych kończących studia wyższe nie przekracza kilku procent. Istnieje system wsparcia

niepełnosprawnych na polskich uczelniach wyższych, ale nie jest ujednolicony i przejrzysty. Na poziomie szkół podstawowych, gimnazjów oraz szkół średnich placówki oświatowe w niedostatecznym stopniu odpowiadają na specyficzne potrzeby edukacyjne młodzieży niepełnosprawnej.

Jedna z respondentek opisując swoją edukację zwróciła uwagę na bardzo częste zjawisko występujące w polskich szkołach – dyskryminację dzieci i młodzieży niepełnosprawnej, z którą spotkała się zarówno ze strony nauczycieli jak i uczniów.

*P: Jaką Pani szkołę kończyła?*

*O: To znaczy jak poszłam do krawieckiej to mi dokuczaly trzy dni byłam, musiałam zmienić szkołę*

*P: A nauczyciele nie reagowali nie wzięli Panią pod opiekę?*

*O: Nie chciały pracować z osobą niesłyszącą. Poszłam do szkoły ogrodniczej, ogrodniczej, zawodowej*

*P: A kto Pani doradził tę szkołę ogrodniczą?*

*O: To znaczy mama pracowała w przedszkolu, na górze była szkoła i mama знаła dyrektora i się zapytała, bo jej szkoda dziewczyny oddać do specjalnej szkoły (...)*

*P: A nie myśli Pani że przydałaby się taka osoba, jakaś instytucja, która pomagałaby osobom niepełnosprawnym ukierunkować się zawodowo ?*

*P: Kiedyś tego nie było a teraz to nie wiem. (K43, sł.)*

Małe znaczenie przypisywane wykształceniu w dużej mierze wynika z niskich oczekiwań rodziców dzieci niepełnosprawnych. W wypowiedziach respondentów charakterystyczne jest, iż nie mają oni jasno sprecyzowanych, czytelnych planów na przyszłość. Podejmują decyzje nieprzemyślane, przypadkowe wybierając zawody, które nie dają im satysfakcji.

W edukacji osób niepełnosprawnych brakuje powszechnego systemu doskonalącego w ramach indywidualnej ścieżki rozwoju, podnoszącego wiedzę oraz umiejętności osób niepełnosprawnych. Edukacja zawodowa powinna dotyczyć nie tylko ogólnej wiedzy, ale także umiejętności komunikacji społecznej, umiejętności informatycznych i znajomości języków obcych.

Z analizy wywiadów wynika, że tylko w 4 przypadkach oczekiwania edukacyjne wykraczały ponad zdobycie wykształcenia średniego. Spośród badanych legitymujących się wykształceniem wyższym przeważają kierunki humanistyczne (prawo, ekonomia, administracja).

Z wypowiedzi jednej z respondentek wynika, iż decyzję o podjęciu dalszego kształcenia oraz kierunku studiów podjęła za namową koleżanki również nie zasięgając opinii doradców zawodowych bądź psychologów.

*Była modna wtedy elektronika, więc rodzice kazali złożyć mi papiery w tym w Zespole Szkół Elektronicznych na Wojciechowskiej w Lublinie. No i tam się dostałam (...) no i skończyłam to technikum całkiem niezłe tam tak no, no i właściwie uznałam że ja tego zawodu nie czuję i pomyślałam o studiach z przyjaciółką. Ona ze mną chodziła do tej samej klasy wymyśliłyśmy, miałyśmy ograniczony po technikum, ograniczoną możliwość wyboru kierunku studiów. No*

*i wybrałyśmy tą inżynierię środowiska na Politechnice Lubelskiej tam żeśmy zadawały (...) dostałyśmy się (...). (K51, psch.)*

Powyższy przypadek jest jednak odosobniony. Bardzo pozytywnym aspektem, który wyłonił się z analizy wywiadów jest fakt, iż spośród osób niepełnosprawnych, które ukończyły studia wyższe większość świadomie podjęła decyzje o dalszym kształceniu. Respondenci wprost mówili, że studia były dla nich jedynym, rozsądnym wyjściem z zaistniałej sytuacji, inni wspominali o spełnieniu marzeń o studiowaniu.

*Kiedy miałem 18 lat nie myślałem o zawodzie, myślałem wtedy o studiach (...) o geografii właśnie, chciałem zostać geografem. (...) Oczywiście musiałem studiować nawet gdybym nie chciał być tym geografem, to tak czy inaczej musiałem się uczyć ze względu na to, że po prostu wiedziałem, że nie będę mógł pracować fizycznie, także tak czy inaczej, wiedziałem, że muszę pracować nad tym, żeby się kształcić i stąd te studia. (M35, ruch.)*

*Bo zaczęłam pracować wcześniej i tak później marzyłam żeby skończyć studia. (K44, ruch.)*

*P: Skończył pan liceum i co dalej? Kiedy się Pan zdecydował studiować?*

*O: Natychmiast od razu jeszcze w liceum. W pierwszej klasie liceum wytyczyłem sobie trzy, oczywiście w porozumieniu z rodzicami, trzy kierunki. Jedne z nich to był od urodzenia już prawie, doszły nowe dwa, z których z jednego musiałem zrezygnować, bo no tutaj był czynnik zewnętrzny w postaci Pani profesor z biologii, która no nie była w stanie przygotować mnie do studiów medycznych.*

*P: Czyli Pan chciał studiować medycynę, tak? I co jeszcze? Jaki jeszcze kierunek?*

*O: Prawo i ekonomię. (M30, wew.)*

Trafny wybór drogi kształcenia, kierunku studiów, zawodu dla osoby niepełnosprawnej powinien uwzględniać rodzaj i stopień jej niepełnosprawności ale także jej oczekiwania i preferencje. Osoby niepełnosprawne a także ich rodziny niejednokrotnie mają trudności z adekwatną oceną siebie i swoich najbliższych, co przekłada się na trudności w wyborze właściwego zawodu czy stanowiska pracy. Wynika z tego potrzeba profesjonalnego wspierania przez doradców zawodowych niepełnosprawnych w ich wyborach. Taki postulat pojawił się w wypowiedziach zdecydowanej większości badanych:

*P: A czy widzi Pan potrzebę wsparcia osób niepełnosprawnych przez doradców zawodowych, wyspecjalizowanych w pomocy dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnej?*

*O: No raczej tak. Tutaj to bym tak z perspektywy czasu rzeczywiście, bo nawet na swoim przykładzie, to mogę powiedzieć, że podejrzewam, że łatwiej by mi dzisiaj było gdyby na przykład w szkole średniej, czy nawet podstawowej już ktoś ukierunkował mnie. (M41, wew.)*

*Natomiast jeżeli chodzi o doradcę zawodowego to tak, jeżeli osoba niepełnosprawna czuje, że nie wie za bardzo, co ze sobą zrobić po skończeniu szkoły, to tak, to się przydaje. (K32, wz.)*

Niski poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych, niesatysfakcjonująca aktywność zawodowa tej grupy wskazują na nieskuteczność działań aktywizujących, na występowanie barier uczestnictwa w rynku pracy, na nieefektywne doradztwo zawodowe. Wśród wypowiedzi badanych pojawiał się także głosy krytykujące funkcjonowanie instytucji doradczych:

*P: Kto kierował Pani drogą zawodową czy była jakaś taka osoba która mówiła żeby Pani wybrała taki zawód a nie inny?*

*O: No powiedzmy sobie to było tak że ja skończyłam ósmą klasę testy wykazały, że do jakiej szkoły pójde to sobie poradzę tyle mi pomogli nie (...) to bez sensu było, tyle też wiedziałam. (K51, psch.)*

Oczywiście, w związku z tym, że moje dzieciństwo wyglądało tak jak wyglądało mianowicie wiele operacji przechodziłem wtedy, nauczania indywidualne, sanatoria itd. od młodych lat pomimo, że miałem jak chodziłem gdzieś w podstawówce miałem świadectwo z paskiem, gdzie miałem dwie czwórki na świadectwie, reszta piątki, to mimo wszystko (...)zgodnie z procedurą pani z poradni musiała przyjechać i robić mi testy na inteligencję czy nadaje się do nauczania indywidualnego. Oczywiście później po zakończeniu szkoły podstawowej, bo to wtedy była oczywiście szkoła podstawowa też kierowali mnie do techników czy też do zawodówek, takich szkół, ja nie chciałem, może myśleli, że to jest dla mnie jakieś większe perspektywy są itd., natomiast ja powiedziałem, że nie, idę do liceum. I poszedłem niezależnie od tego co chcieli(...).

*P: To pedagog kierował cię do szkoły zawodowej, tak?*

*O: Tak. Po mino, że bardzo dobrze się uczyłem i miałem co rok świadectwo z paskiem.*

*P: I to ze względu na twoją niepełnosprawność, tak?*

*O: Dokładnie.*

*P: Czyli właściwie tą drogą zawodową, którą wybrałeś to było wbrew doradcom?*

*O: Dokładnie, sam cały czas kierowałem swoim samorozwojem. (M35, ruch.)*

W toku analiz wywiadów można zaobserwować zależność pomiędzy poziomem wykształcenia a aktywnością zawodową. Osoby niepełnosprawne studiujące i legitymujące się wykształceniem wyższym częściej deklarują chęć dalszego kształcenia, doskonalenia swoich umiejętności. Zgłaszają chęć uczestnictwa w kursach szkoleniach widząc w nich szanse na zależenie lepszej, ciekawszej pracy.

*No mam nadzieję, że ukończę proces zdobywania stopnia naukowego doktora (...), który mam nadzieję, że w przyszłym roku się zakończy akademickim. Myślę, że będę mógł zdać wtedy egzamin albo adwokacki albo doktorski, może kancelaria i wtedy w pełni pomagać osobom niepełnosprawnym. W pełni to znaczy nie tylko radzić, ale i pewne czynności wykonać za nie tak aby było dobrze. (M30, wew.)*

*P: A co by chciała Pani zmienić w obecnym swoim życiu gdyby Pani mogła?*

*O: W obecnym chciałabym rozwijać się bardziej. Pójść jeszcze na jakiś kurs (...).*

*P: A co stoi na przeszkodzie?*

*O: Finanse. (K22, ruch.)*

*P: Jak sobie Pani wyobraża dalszą swoją drogę zawodową, karierę zawodową?*

*O: Skończę studia i zobaczymy jak będzie dalej. Chciałabym w administracji pracować ale chciałabym też podwyższyć swoje kwalifikacje*

*P: Ile Pani sobie lat daje na takie osiągnięcie swojego celu?*

*O: Ojejku chyba całe życie człowiek dąży do takiego czegoś. (K22, ruch.)*

*Zastanawiam się jeszcze nad dodatkowymi szkoleniami, albo kursami (...) yyy rozszerzające moje umiejętności czy w ogóle w innym kierunku. (K28, ruch.)*

Natomiast osoby niepełnosprawne z niższym wykształceniem miały dużo mniejsze aspiracje zawodowe. Wyraźnie to widać w marzeniach o idealnej pracy.

*P: Jaką pracę by Pan chciał podjąć, gdyby taka była możliwość?*

*O: Myślę, że jakąś prostą fizyczną, techniczną. Nie wiem. Jakąś taką mało stresującą. Za jakieś rozsądne pieniądze, bo wie Pani jak patrzę na te oferty, to wszędzie najniższe pensje są to, po prostu dla mnie to jest nie do przyjęcia.*

*P: Pan ma rentę, tak?*

*O: Tak, tak. Także ja nie mam takiej, takiej wie Pani potrzeby za wszelką cenę łapania pracy za jakieś tam 5 zł. za godzinę. Jakieś normalne pieniądze, wie Pani, normalną pracę, to chętnie bym podjął. (M44, psch.)*

*P: A jakby Pani miała taką możliwość, to jaką by Pani chciała pracę wykonywać?*

*O: Nie wiem jaką haha. Nie wiem, nie wiem po prostu idę do pracy to pracuję każą mi to robić, to robię. (K50, wz.)*

*P: Jakby Pani miała możliwość, to jaką inną pracę chciałaby Pani wykonywać?*

*O: Inną (...). Nie wiem. Fryzjerką tak ja bym chciała. (K28, sł.)*

### **Specyfika sytuacji kobiet niepełnosprawnych na rynku pracy**

Ważnym aspektem analizy zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest płeć. Niska aktywność zawodowa kobiet wskazuje na szczególne trudności tej grupy w wejściu na rynek pracy. W opinii badanych, kobietom niepełnosprawnym znacznie trudniej zdobyć i utrzymać miejsce pracy. Interesujące, że taki pogląd częściej wyrażali mężczyźni.

*Na rynku pracy jest gorzej właśnie kobietom (...) tak nie dość, że na przykład niepełnosprawność a po drugie a to może zająć w ciężę. (K22, ruch.)*

*No kobiety mają, podejrzewam że mają ciężej. Chyba kobieta jednak na ryku pracy tych osób niepełnosprawnych ma, ma dużo gorzej, a niżeli mężczyzna. (M41, wew.)*



*P: A uważa Pan, że kobietom niepełnosprawnym jest ciężiej znaleźć pracę?- Ja myślę, że tak.- A dlaczego?- Myślę, że kobieta bardziej, tak oglądając telewizję czy coś to w ciąży jest, to tym bardziej no. A nie pełnosprawna to jeszcze (...). - A zna Pan jakieś kobiety niepełnosprawne pracujące? - No wie Pani, tak osobiście to nie. (M55, wz.)*

Natomiast kobiety znacznie lepiej oceniały swoje szanse na rynku pracy.

*Mi się zdaje, że kobiecie niepełnosprawnej łatwiej niż mężczyźnie*

*P: A dlaczego?*

*O: Bo są sprytnie tak jak ja bym określiła, tak jak ja na przykład, ja się pracy nie boję. (K43, sł.)*

W wypowiedziach badanych dominowały jednak opinie, iż nie należy analizować rynku pracy oddzielnie dla mężczyzn i kobiet. Badani zgodni byli, iż zła sytuacja na rynku pracy osób niepełnosprawnych dotyczy zarówno kobiet jak i mężczyzn.

*P: A kobietom niepełnosprawnym szczególnie znaleźć pracę trudno?*

*O: Myślę, że nie, nie ma tutaj kobieta - mężczyzna. Ogólnie niepełnosprawni mają, na pewno mają problem. (K30, wz.)*

Wśród badanych zauważalne jest zjawisko automarginalizacji. Osoby niepełnosprawne charakteryzują się znacznie obniżoną aktywnością zawodową, nadmiernym uzależnieniem od własnych rodziców, zewnętrznym poczuciem kontroli oraz wyuczoną bezradnością. Ponadto cechuje je brak kontroli nad rzeczywistością i nad własnym życiem. Obce jest im planowanie własnej kariery zawodowej, myślenie o przyszłości. Ważne jest tylko tu i teraz.

*P: Ma Pani jakiś pomysł na dalszą karierę swoją zawodową?*

*O: Nie mam nie wybiegam myślami tak daleko w przyszłość powiem szczerze cieszy mnie to co jest. (K51, psych.)*

*P: Jak Pani myśli, jak będzie wyglądała Pani przyszłość zawodowa?*

*O: Nie wiem.*

*P: Nie wie Pani, a chciałaby Pani tutaj zostać, pracować dalej w tym miejscu, w którym Pani pracuje?*

*O: No na chwilę obecną na pewno.*

*P: A później, nie ma Pani pomysłu na dalszą karierę?*

*O: No nie mam. (K50, psych.)*

*P: A gdyby np. tak się stało strasznie, że by zamknęli ten zakład, to co by się dalej stało z Panem?*

*O: Nie wiem, nie wiem po prostu nie odpowiem Pani na to pytanie, bo nie wiem.*

*P: Nie myślał Pan jeszcze o tym (...)*

*O: Nie myślałem, (...) co ewentualnie może być. Nie myślałem. (M48, psych.)*

Wśród badanych zdarzają się wyjątki. Jedna z rozmówczyń, osoba bardzo aktywna i komunikatywna, tak opisywała swoją drogę zawodową:

*Muszę powiedzieć, że mnie akurat nie dotknął problem bezrobocia jako takiego, bo, no, tam gdzie, tam, gdzie składałam dokumenty, tam mnie przyjmowano. Nie miałam problemu z poszukiwaniem pracy. Jakoś umiałam się chyba sprzedać po prostu. Nawet swoją niepełnosprawność umiałam sprzedać. Że to jest interes dla pracodawcy, traktowałam swoją niepełnosprawność jak dobry towar dla pracodawcy. (...) A zawsze się wysoko ceniłam. (...) Znacząca generalnie nie musiałam jakoś specjalnie przekonywać. Miałam parę lat temu taką sytuację, że pracodawca poszukiwał osoby niepełnosprawnej. Yyyy ja powiedziałam mu, jakie mam doświadczenie zawodowe, jakie kwalifikacje, umiejętności. No pan, oczywiście, on mnie zatrudnia natychmiast. No ale ja się go pytam: „Co pan mi oferuje?” No powiedziałam: „Co pan mi oferuje?” „Jak to? No przecież wszyscy wiemy, ma pani rentę ...” „No najniższą”. Ja mówię: „Pan chyba upadł na głowę” i rzuciłam słuchawkę. Wychodzę z założenia, że człowiek jest tyle wart, na ile się ceni. Chociaż nie każdy mu tyle zapłaci, ale trzeba się cenić. Trzeba znać swoją wartość i...Rzucam słuchawkę ... (K41, wew.)*

### **Ocena rynku pracy**

W opinii badanych rynek pracy osób niepełnosprawnych jest niewielki i mało zróżnicowany. Wachlarz ofert pracy ograniczony jest do stanowisk niskopłatnych, niewymagających długoletniego przygotowania czy szczególnych umiejętności.

*(...), bo to jest mówię straszna sprawa, że tak mało osób niepełnosprawnych pracuje, a jeżeli pracuje to często są to prace yyy poniżej ich kwalifikacji zawodowych. Oni się godzą na tę pracę z racji tego, że nie mają żadnych innych ofert pracy(...). (K28, ruch.)*

*P: A jak Pani ocenia rynek pracy osób niepełnosprawnych jaki to jest rynek?*

*O: Bardzo źle (...) jest mało ofert po prostu nie ma takich też rozwojowych. Te oferty które są, są po niżej kwalifikacji tych niepełnosprawnych. K22, ruch.)*

*P: Rynek pracy osób niepełnosprawnych, jaki to jest rynek jeśli chodzi o oferty pracy?*

*O: O prawie wcale nie ma.(...) Tylko się ładnie mówi w telewizji. (K50, wz.)*

Przy pytaniu o ocenę rynku pracy osób niepełnosprawnych, niektórzy spośród respondentów porównywali szanse na zatrudnienie osób z niepełnosprawnością i sprawnych wykazując, iż przemiany gospodarcze spowodowały trudności wśród obydwu grup.

*W tej chwili na rynku pracy, to jest już osoby pełnosprawne też mają trudności (...) i też na pewno z większymi kwalifikacjami, także myślę, że w tej chwili to chyba no może jeszcze troszkę trudniej, ale myślę, że to się w tej chwili bardzo wyrównało. (K28, ruch.)*

Wśród rozmówców pojawiają się także głosy bardziej optymistyczne. Jedna z rozmówczyń dokonała analizy szans na zatrudnienie zwracając uwagę na stopień niepełnosprawności jako główne kryterium różnicowania zatrudnialności tej grupy:

*To znaczy tak mi się wydaje, że troszeczkę się rozszerza, powoli coraz więcej ofert się pokazuje. Z tym, że najwięcej jest ogłoszeń na osoby z rentą, na przykład, na osoby ze znacznym bądź umiarkowanym, ze schorzeniami już poważniejszymi. Z trzecim jest najmniej. One się ... nie kalkulują się pracodawcy. (...) Myślę, że osoba z trzecią grupą inwalidzką ma najgorzej według mnie. Niby jest niepełnosprawna, a większych korzyści z zatrudnienia jej nie ma pracodawca.*

*Tak, to, znaczy wydaje mi się, to już jest moja bardzo subiektywna ocena, że najchętniej są poszukiwane osoby z różną grupą inwalidzką, bo jest duże dofinansowanie, a nie jest to schorzenie jeszcze takie bardzo utrudniające życie. A jedyńka, fakt faktem, jest więcej pieniędzy, ale mimo wszystko jest to znaczny stopień niepełnosprawności i bardzo ogranicza wtedy. (K32, wz.)*

Podobnych głosów było więcej. Rozmówcy zwracali uwagę na fakt, iż obecny system dofinansowań dla pracodawców jest niewystarczający i preferuje osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

*P: A jak pani ocenia tak ogólnie rynek pracy osób niepełnosprawnych?*

*O: Myślę, że jest ciągle za mało. Za mało ofert dla niepełnosprawnych. Myślę, że jeszcze wśród niepełnosprawnych jest selekcja.*

*P: A co to znaczy selekcja?*

*O: Myślę, że to zależy od tego, że określając niepełnosprawność tego człowieka już się zakłada z góry, że on się nie nadaje do pracy.*

*P: A kto tak robi?*

*O: Myślę, że ci co przyjmują. Tak. Dokładnie tak. Czasami bierze na ogół, która grupa jest ważna. Bo z grupą łączą się korzyści jakieś, korzyści finansowe, a nie powinno tego być, bo osoba niepełnosprawna ma czy trzecią czy drugą grupę i tak samo jest osobą niepełnosprawną i myślę, że tutaj większe pieniądze powinny być w ogóle gdzieś dofinansowania dla wszystkich osób niepełnosprawnych, prawda, jeżeli już.*

*P: Czyli kogo najkorzystniej jest zatrudnić?*

*O: Nie wiem no tutaj słyszałam ludzi z 2 grupą, bo są dodatkowe dofinansowania (...). Trzecia grupa najgorsza. (K50, sł.)*

Wśród badanych ok. 10% stanowili ci respondenci, którzy nie potrafili ustosunkować się do omawianej kwestii. Wydaje się, iż posiadanie zatrudnienia zwalniało ich z obowiązku interesowania się tym zagadnieniem. Prawdopodobnie zainteresowanie pojawiłoby się w momencie utraty pracy. Jednak jak wcześniej wykazano myślenie perspektywiczne jest rzadkością wśród osób z niepełnosprawnością.

*No trudno mi jest wypowiedzieć się na ten temat, ponieważ ja mam pracę, ja nie muszę szukać i nie interesuję się nawet tym.*

*P: Nigdy się Pani tym nie interesowała?*

*O: Tak. (K58, ruch.)*

*P: Jak Pani ocenia rynek osób niepełnosprawnych?*

*O: Wie Pani co, powiem tak szczerze, że nie wiem, co powiedzieć. (K54, ruch.)*

*Nie wypowiem się, wie Pani, bo nie mam, nie mam tutaj jakiegoś zdania, nie wiem. (M34, wz.)*

*P: A jak Pan oceni ogólnie rynek pracy osób niepełnosprawnych? Jaki to jest rynek?*

*O: Ciężko mi się wypowiadać (...). (M41, wew.)*

### **Szczególne uprawnienia niepełnosprawnych i obowiązki pracodawców**

Ciekawym zagadaniem są prawa i przywileje należne niepełnosprawnym, ich znajomość i ocena przydatności. Pełne uczestnictwo i jednostkowe szanse dla ludzi niepełnosprawnych najlepiej rozwijają się w ustawach i przepisach, a nie w rzeczywistości. Oczywiście zauważalne są kampanie medialne mające na celu podniesienie świadomości społecznej i przełamanie stereotypu osoby niepełnosprawnej. Ciągle jednak istnieją postawy negatywne, dyskryminacyjne i nietolerancyjne. Rozmówcy pytani o znajomość swoich praw często wykazywali się podstawową wiedzą. Najczęściej wymieniano dodatkowy urlop, przerwę w pracy. Również wiedza badanych na temat przywilejów, którymi dysponują pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne była niewielka. Nieliczni tylko wykazywali się wiedzą w omawianej kwestii. Dziwić może brak zainteresowania ze strony niepełnosprawnych swoimi prawami i przywilejami. Wydaje się, iż pełna znajomość pomogłaby im stać się równorzędnym partnerem z pracodawcą chociażby podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Jest to kolejny dowód na to, iż niepełnosprawni nie są aktywnymi uczestnikami rynku pracy a raczej biernymi skazanymi na łaskę pracodawcy.

*P: Sądzi Pan, że osoby niepełnosprawne znają dokładnie swoje prawa? Czy są poinformowani na ten temat?*

*O: Ja sam nie znam dokładnie swoich praw.*

*P: Nie zna Pan dokładnie swoich praw?*

*O: Nie. Do końca nie znam. (M34, wz.)*

*P: Niech mi Pani powie, a wie Pani jakie na przykład pracodawca ma ulgi z tytułu zatrudnienia Pani?*

*O: Chyba coś ma, ja nie wiem*

*P: Ale nie interesowała się Pani tym ?*

*O: Coś dostaje takiego*

*P: Ale co dostaje, ile dostaje, wie Pani o tym?*

*O: Tego to ja nie wiem*

*P: Nigdy nie interesował to Panią, nie ciekawiło?*

*O: no to właśnie przy poborach, czy jakieś dodatki czy coś. (K43, st.)*

*P: A wiem Pani, jakie ma pani prawa jako osoba niepełnosprawna, co pani przysługuje w pracy?*

*O: Nie wiem.*

*P: Na przykład, dodatkowy urlop, przerwy w pracy. Co jeszcze? Jeszcze słyszała Pani o jakichś prawach?*

*O: Tylko o nich.*

*P: A ile pracodawca dostaje dofinansowania za to, że Panią zatrudnia, wie Pani?*

*O: Dokładnie nie pamiętam.*

*P: Ale myśli pani, że to są duże pieniądze czy małe?*

*O: Małe, na pewno. (K28, st.)*

Być może jak stwierdza jeden z rozmówców nie warto dochodzić swoich praw. Trzeba być zadowolonym z tytułu zatrudnienia i nie zagłębiać się zbyt głęboko w problematykę.

*P: Wie Pan ile pracodawca dostaje zwrotu kosztów za Pana miejsce pracy, ile dostaje dofinansowania?*

*O: Yy takie rzeczy raczej mnie nie interesują. Ponieważ no bardziej, że tak powiem jestem skoncentrowany na tym i dziękuję za możliwość, że mogłem podjąć te zatrudnienie, że znalazł się pracodawca, który nie miał obaw, żeby mnie zatrudnić, także to jakie profity z tego tytułu, że mnie zatrudnił ma pracodawca, mnie że tak powiem jakoś tak szczególnie nie, nie interesuje. (M41, wew.)*

W podobnym tonie utrzymana jest kolejna wypowiedź respondentki:

*No ja nie mam przywilejów, ja nie mogę powiedzieć, że ma przywilej, ja mam przywilej ten, że bez przerwy idę dopracować do tej renty.*

*P: Co ma Pan jeszcze, jakie Pan ma jeszcze inne?*

*O: No jakie, no pracuje się (...). Dodatkowy urlop. Co jest najważniejsze, proszę Panią, pracuje się, czuję się potrzebny, to jest najważniejsze. (M55, wz.)*

*P: Niektóre osoby pełnosprawne tak postrzegają osoby niepełnosprawne, że mają bardzo dużo różnego rodzaju tego typu przywilejów .*

*O: No właśnie, wie Panie co jakoż tak po prostu sobie to odpuściłam, nie wiem dlaczego może za mało byłam operatywna w tym momencie. (...) Tak właśnie i że im się wszystko należy a ja nie korzystam z takich rzeczy. (K44, ruch.)*

Zupełnym przeciwieństwem opinii poprzednich respondentów na ten temat jest opinia wyrażona przez kolejną rozmówczynię. Jej wypowiedź stanowi przykład świadomej postawy, osoby zaangażowanej dochodzącej swych praw.

*Pracowałam w organizacji pozarządowej, gdzie, pomimo tego, że miałam stopień, który zabraniał mi pracować więcej niż siedem godzin dziennie, musiałam pracować osiem. Wszyscy tak musieli. No ja trochę nie dawałam rady. I wystąpiłam o to do pracodawcy drogą mailową z prośbą o przestrzeganie przepisów prawa (...) jednak o umożliwienie mi pracy w ilości siedem godzin dziennie. No zrobił się straszny hałas.*

*Yyy i ponieważ ja to grzecznie załatwiłam, to byłam jedyną osobą w całej Polsce, która dostała zgodę na pracę siedem godzin. Kolega, który nie wytrzymał psychicznie, i zrobił awanturę, dostał na drugi dzień wypowiedzenie. A reszta pracowała tak, jak dotąd, te osiem.*

*P: Czyli bardzo trudno jest egzekwować ten przepis?*

*O: Tak.*

*P: Dlaczego? Pracodawcy łamią prawo?*

*O: Czują się bezkarni? Osoby niepełnosprawne są w pracy wykorzystywane perfidnie.*

*I to polega właśnie na tym, że...nie przestrzega się przepisów. (K41, wew.)*

Przytoczona wypowiedź jest wyjątkowa. Opisane przez respondentkę zachowanie stanowi przykład wiary w siebie w swoje możliwości i dowodzi, iż warto dochodzić swoich praw. W dalszej części wywiadu rozmówczyni zarzuca osobom niepełnosprawnym bierność i obwinia je o złą sytuację

*P: Czy sądzi pani, że właśnie osoby niepełnosprawne, które boją się egzekwować swoje prawo ...*

*O: Też są winne tej sytuacji. Tak, tak uważam. Bo utwierdzają pracodawców w przekonaniu, że tak robić można. Tak samo jak to, że się ludzie godzą pracować za jakieś tam niskie pieniądze. To też jest ich wina, bo się godzą i na to. (K41, wew.)*

Inną kwestią wartą poruszenia przy okazji omawiania praw osób niepełnosprawnych jest dostęp do informacji na ich temat. Badani skarżyli się na brak instytucji, która świadczyłaby porady prawne. Postulowano również utworzenie specjalnej, jednej strony internetowej, na której każdy zainteresowany mógłby znaleźć informację na temat przysługujących mu praw. Badani sygnalizowali, iż aktualne, internetowe źródła dotyczące praw osób niepełnosprawnych są rozproszone. Respondenci, którzy wykazywali się szeroką wiedzą najczęściej czerpali ją z tzw. poczty pantoflowej, Internetu, szkoleń bądź z lektury fachowych książek i czasopism:

*P: Czy sądzi Pan że informacja dotycząca różnego rodzaju dotacji jest wystarczająca wśród osób niepełnosprawnych?*

*O: To znaczy jeżeli ktoś chce się dowiedzieć to tak czy pocztą pantoflową czy bezpośrednio do Internetu (...) jeżeli ktoś szuka informacji na pewno ją znajdzie.*

*P: No tak tylko nie każdy jest taki sprawny żeby tą informację znaleźć prawda?*

*O: No to właśnie trzeba się popytać wśród znajomych (...) jeżeli człowiek czegoś nie wie to szuka informacji i się pyta. (M39, wz.)*

*P: Skąd pani czerpała wiedzę dotyczącą swoich uprawnień?*

*O: Czerpałam wiedzę na szkoleniach. Szkolił nas PFRON. Ale za nim miałam tą wiedzę z życia przede wszystkim. Jak czegoś potrzebowałam, to szukałam gdzieś tam informacji, pytałam. Ja nie jestem osobą bierną, więc szukałam. (...) Też jedni drugim przekazują. Poczta pantoflowa jest najbardziej skuteczna. (...) To znaczy ja jestem dociekliwa, więc jak byłam niedoinformowana, to drążyłam dotąd, aż się doinformowałam. Jak nie, no to sobie gdzieś tam doczytałam. (K41, wew.)*

Zagwarantowanie osobom niepełnosprawnym możliwości pełnego korzystania z praw, warunków do równoprawnego uczestnictwa oraz aktywnego i niezależnego życia w pełnej integracji powinno być głównym celem polityki społecznej państwa. Dotychczasowe uregulowania, które weszły w życie w latach 90. odnoszące się do kwestii zatrudnienia osób niepełnosprawnych, ich statusu w miejscach pracy oraz obowiązków pracodawców są w opinii badanych korzystne. Codzienna praktyka życiowa osób niepełnosprawnych przynosi jednak przykłady łamania i nieprzestrzegania praw tych osób. Sami niepełnosprawni niechętnie mówią o przypadkach łamania lub nie respektowania ich praw. Tylko nieliczni odważyli się na szczerą wypowiedź.

*Ludzie myślą że osoba niepełnosprawna jest ogólnie rzecz biorąc do niczego (...) sama się z tym spotkałam pracując na poczcie (...) kiedy z lekkiego stopnia dostałam umiarkowane (...) i wtedy był problem bo to wiadomo jest już wtedy nie osiem godzin pracy tylko siedem (...) i wtedy zaczęło się tak że były problemy wręcz takie jakieś wymuszanie na przykład wymuszeń na w moim przypadku było to wymuszanie że ewentualnie jeżeli chce tam dalej pracować mam na własną odpowiedzialność podpisać (...)dokument że po prostu człowiek się zgadza na warunki takie i takie (...) była rozmowa z kierowniczką czyli takie warunki jakie ona to widzi że ona takiego pracownika nie potrzebuje, wyjaśniła że po prostu takiej osoby no nie chce no bo po prostu jej się nie kalkuluje a potem miałam właśnie rozmowę z prawnikiem i prawnik mi powiedział żeby coś takiego podpisać jeżeli chcę, ale mówi wtedy na własną odpowiedzialność wszystko biorę (...) i tak siedziałam i zastanawiałam i w końcu nie podpisałam i powiedziałam że się zwalniam. (K22, ruch.)*

## **Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie**

W Polsce proces rehabilitacji zawodowej i zatrudnienie reguluje *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. Niepełnosprawny ma do wyboru zatrudnienie na chronionym rynku pracy (WTZ, ZAZ, ZPCH) lub na otwartym. Jak dowodzą badania oraz dane statystyczne niepełnosprawni preferują system chronionych zakładów pracy. Oferuje on pracę niskokwalifikowaną, niegwarantującą awansu zawodowego i wysokich wynagrodzeń. Istnieje korelacja pomiędzy wykształceniem a preferowanym segmentem rynku pracy. Im niższe wykształcenie tym bardziej pochlebne opinie na temat rynku chronionego. Otwarty rynek pracy częściej jest wybierany przez osoby z wykształceniem średnim i wyższym. Ponadto można zauważyć, iż wyższe wykształcenie, doświadczenie zawodowe i lżejsze rodzaje niepełnosprawności skłaniają osoby niepełnosprawne do szukania zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Analiza wypowiedzi uzyskanych w wywiadach potwierdziła ambiwalentne postawy wobec zatrudnienia na chronionym lub otwartym rynku pracy. Z jednej strony rynek pracy chronionej był postrzegany przez respondentów jako miejsce sprzyjające pracy osób niepełnosprawnych, dostosowane do ich możliwości i potrzeb, emanujące specyficzną, przyjazną atmosferą:

Znaczy ja miałam przyjemność pracować w zakładzie pracy chronionej. No, u nas była luźna atmosfera. Tylko tam: "Michciu, podaj mi ten segregator" czy tam, żeby mi coś tam przynieśli, bo bo tak po prostu chodziłam. Raczej to było powodem takich sympatycznych dogryzań, zresztą my sobie tak lubiliśmy coś tam szpilę wsadzić. Ale to, to było sympatyczne, to nie było złośliwe, absolutnie. Mówię, zespół był bardzo zgrany i i raczej śmialiśmy się nawet z tych naszych jakichś tam niedomagań, niż...Nie, nie było jakiegoś dokuczania czy, nie, było raczej zrozumienie. Każdy wiedział, że ja nie dźwignę, że, że, że tam mi trzeba podać. I to się po prostu, to się gdzieś tam stało normalne. Nie, żadnych problemów. (K41, wew.)

Jestem zadowolona z tej pracy, a największym argumentem jest to, że pracuję w środowisku, które mnie rozumie. To jest tą największą wartością. Szkoda tylko, że wynagrodzenia są tak niskie, to jest naprawdę ciężko, ciężko przyjąć, ale no my osoby niepełnosprawne pogodziliśmy się z tym, że państwo nie chce nam pomóc. (K50, ruch.)

P: Jeżeli Pani się źle czuje albo nie może Pani wykonać pewnej czynności, jak Pani sobie z tym radzi, tutaj pracując?

O: Mogę liczyć na pomoc osób niepełnosprawnych, ponieważ one rozumieją, nie robią z tego problemu, nie wytykają, nie pokazują swojego niezadowolenia yyy przełożeni też to rozumieją, mało tego jeżeli stan psychiczny też w danym momencie jest yyy niezadowolający, to nie ma problemu z wolnym dniem, żeby pozostać w domu i spokojnie przeczekać ten trudny czas.

P: Czyli uważa Pani, że korzystnie jest pracować niepełnosprawnym w zakładzie pracy chronionej niż na wolnym rynku pracy?

O: Zdecydowanie, zdecydowanie. Ze względu na tą atmosferę pracy, tak. Która daje bezpieczeństwo. (K50, ruch.)

Z drugiej strony zakłady pracy chronionej opisywano jako miejsce wyzysku osób niepełnosprawnych, nastawione na ich eksploatację, w których zatrudnia się osoby poniżej swoich kwalifikacji. Ofertę zamkniętego rynku pracy charakteryzowano jako ubogą z przewagą prac prostych.

P: Jak Pani tak obserwuje środowisko osób niepełnosprawnych, czy uważa Pani, że osoby niepełnosprawne są zatrudniane poniżej swoich kwalifikacji ?

O: Tak wśród naszych osób u nas tutaj zatrudnionych, ponieważ zajmujemy się usługami, zatrudniamy sporą grupę stanowią u nas pracownicy ze średnim wykształceniem i zdarzają się osoby z wyższym wykształceniem, nie tylko zawodowym ale i magisterskim, zdarzają się takie osoby, z tym że są to osoby już po wyżej 50 roku życia.(...). (K50, ruch.)

Zdarzały się też głosy ostrzejsze. Jeden z rozmówców tak opisywał funkcjonowanie zakładów pracy chronionej:



*P: Co Pan myśli na temat Zakładu Pracy Chronionej? Ich funkcjonowania, liczby?*

*O: Jest 26 w naszym województwie. Teoretycznie jest to bardzo dobra instytucja jest to instytucja, która w bardzo dobry sposób potrafi wdrożyć do pracy osoby, które wymagają wdrożenia bądź zatrzymać na etapie takim aby łączyć pracę z rehabilitacją. To jest bardzo dobre założenie w sytuacji, jeżeli mamy skupienie osób niepełnosprawnych takich, które lepiej się czują w środowisku tylko osób niepełnosprawnych. Ale praktyka jest bardzo negatywna. Zakłady Pracy Chronionej najczęściej to takie, w których te negatywne postawy są najbardziej jaskrawe, w których przepisy nie tylko chronionego prawa pracy, ale tego ogólnego, są traktowane jako, że zacytuję „zbiór dobrych rad, które ewentualnie przy dobrym humorze przy słońcu można by zastosować w stosunku do połowy załogi” i tyle. To woła o pomstę do nieba, w ten sposób zbliżamy się do nie do kapitalizmu cywilizowanego tylko do tego, którego spotykali w latach dwudziestych.*

*Stwierdzam po pracy tutaj, że nie ma niestety dla osoby niepełnosprawnej większego wroga jak drugi niepełnosprawny. (M30, wew.)*

Inna rozmówczyni opisując specyfikę ZPCH kwestionowała sens powoływania takich instytucji dowodząc, iż robią one więcej złego niż dobrego. Użyła też ciekawego porównania:

*Getto. To jest po prostu zamknięcie ludzi z jednym schorzeniem w miejscu, żeby ani nikt do nich nie miał dostępu, ani oni też za bardzo do, do świata zewnętrznego. Tacy ludzie po prostu, jak wychodzą na otwarty rynek pracy, jest im bardzo ciężko.*

*Oni są po prostu w pewien sposób skrzywdzeni. Są zakłady pracy chronionej, takie stricte ukierunkowane na osoby niepełnosprawne, dla mnie to nie ma sensu. (K32, wz.)*

Podobnie skrajne głosy ujawniły się na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Postrzegany był on często jako nieprzychylny, nieprzystosowany dla nich, ponieważ zgranie funkcjonowania obok siebie osób sprawnych i niepełnosprawnych wydaje się dość trudne:

*P: No właśnie, jak Pan myśli, jeśli chodzi o otwarty rynek pracy, w którym nastąpiłaby integracja z pełnosprawnymi.*

*O: Myślę, że są osoby, które po prostu albo było by im bardzo ciężko i dużo wody by upłynęło zanim się z tymi osobami powiedzmy zdrowymi zintegrowały. Ale wierzę, że są takie osoby które po prostu za nic nie przystosowałyby się do współżycia właśnie w pracy właśnie z osobami zdrowymi, pełnosprawnymi (...). Myślę, że to jest pomysł nie do końca fajny i zdrowy. (M34, wz.)*

Z drugiej strony określano go jako miejsce dające osobom niepełnosprawnym szanse na normalne funkcjonowanie i uczestnictwo w kontaktach społecznych nieobarczonych stygmatyzacją:

P: Czy chciałaby Pani pracować w zakładzie na rynku otwartym?

O: Chciałabym pewnie że bym chciała.

P: Dlaczego?

O: Dlatego że pełniejsze byłoby moje życie, pełniejsze. Dlatego że w porównaniu z tym co dzieje się w tej chwili no to gro czasu spędzam z ludźmi niepełnosprawnymi.

P: Czuje się Pani tak zamknięta trochę?

O: Tak, tak, tak, bo po pracy nie ma siły, każdy nie ma siły po pracy żeby powiedzmy yy towarzyskie kontakty rozwijać. (K51, psch.)

P: Jak Pani sobie wyobraża swoją dalszą drogę zawodową? Co dalej będzie?

O: yyy wielka niepewność, niepewność, niepewność bo trudno jest dzisiaj utrzymać się na rynku pracy dla zakładów pracy chronionej.

P: Dlaczego?

O: Dlaczego? Dlatego, że pomoc państwa zanika, zanika w zastraszającym tempie, natomiast te zakłady, które pozostają na rynku oferują niekorzystne warunki pracy, typu umowa o dzieło, umowa zlecenia, praca w nadgodzinach, która jest niepłatna, wiem to ponieważ pracownicy, którzy od nas odeszli z różnych przyczyn, ponieważ pokończyły nam się kontrakty, więc i umowy się pokończyły, przeszły do konkurencji, wracają do nas w rozstrojeniu nerwowym

P: Czego się Pani obawia w swoim życiu?

O: No jeśli chodzi o pracę, bo to o to chodzi (...) obawiam się każdego następnego miesiąca. Czy, czy zakład pracy da radę dalej funkcjonować, czy ja będę miała prawo do życia, czyli czy będę miała pracę. To, dla mnie, dla osoby 50-letniej jest bardzo ważne. (K50, ruch.)

Jednym z instrumentów rehabilitacji zawodowej adresowanym bezpośrednio do osób niepełnosprawnych jest możliwość uzyskania środków na podjęcie działalności gospodarczej. Osoba niepełnosprawna może także liczyć na pomoc PFRON w spłacie oprocentowania komercyjnego kredytu podjętego na rozwinięcie już prowadzonej działalności gospodarczej.

Jak wykazały wyniki badań osoby z niepełnosprawnością nie wykazują zainteresowania tą dziedziną, nie wierzą w możliwość sukcesu, preferują raczej pracę na etacie na podstawie umowy o pracę, która daje im poczucie większego bezpieczeństwa i jest gwarantem stałych dochodów. Żaden z rozmówców nie zadeklarował chęci założenia własnej firmy. Argumenty przeciw podawane najczęściej przez rozmówców to brak środków finansowych na rozpoczęcie takiej działalności oraz lęk przed nieutrzymaniem się na wolnym rynku i dużą konkurencją:

P: Czy myśli Pani czasem o tym, że gdyby zamknęli ten zakład pracy, to co wtedy?

O: hmm staram się tą myśl odsuwać (...) boję się tego, po prostu się tego boję, bo wiem że w normalnym zakładzie pracy nie mogłabym okazać swojej niepełnosprawności.

P: Czyli nie ma Pani żadnych dalszych pomysłów yyy w momencie, gdyby, np. tak się nieszczęśliwie stało?

O: Oczywiście, że pojawiają się takie pomysły, założenie własnej działalności (...) ale na to trzeba

*funduszy (...) jeżeli chodzi o fundusze jakiś zasobów prywatnych niestety nie posiadam. Jestem takim, prawda, średnim obywatelem jeśli chodzi o dochody, więc nie posiadam zasobników. Natomiast pomoc państwa przy założeniu działalności gospodarczej jest w moim odczuciu bardzo trudna i niewielka, jeśli chodzi o pomoc finansową i ja w moim wieku już bym się nie odważyła. (K50, ruch.)*

*Syn z synową namawiają, żeby jakąś działalność otwierać gospodarczą, ale po prostu wydaje mi się już nie, nie mam nie ma do tego takiego, takiej chęci. To znaczy, tak to musiałbym z kimś, ja nie nadaje się na pracodawcę, bo to jednak trzeba powiedzieć, że jest pewna grupa ludzi którzy mogą być pracodawcami, czy założymy tam, no biznesmenami, jak to się w tej chwili mówi, a ja nie, a ja raczej wole pracować. (M54, wew.)*

*P: A nie myślała Pani o tworzeniu działalności gospodarczej?*

*O: To znaczy wolę taką ustabilizowaną pracę myślę bo z tą działalnością gospodarczą to różnie to bywa i często to tak nie wychodzi splajtuję się już na samym początku. (K44, ruch.)*

### **Funkcjonowanie społeczne pracownika z niepełnosprawnością**

Obraz siebie jako pracownika u wszystkich badanych osób jest bardzo pozytywny. Wśród cech najlepiej charakteryzujących ich samych jako pracownika najczęściej wymieniano: sumiennosc, dokładność, obowiązkowość.

*Myślę, że dobrym, sumiennym, dokładnym, staram się, staram się no wywiązuje się ze swoich obowiązków (...) do tej pory nie miałam, nie było żadnych zastrzeżeń w stosunku do mojej pracy, więc myślę, że dobrym. (K28, ruch.)*

*P: A jakim jest Pani pracownikiem*

*O: No należało by dyrektora zapytać raczej ale tutaj akurat dyrektor cały czas podkreśla i głośno o tym mówi że nie powinnam może tego mówić to się może wydawać próżne, że takiego koordynatora jak ja nie było w całej firmie więc nie wiem czy to takie tylko schlebianie. (K54, ruch.)*

*Bo ja pomimo choroby jestem dosyć osobą ambitną i wymagającą w stosunku do siebie (...) po prostu, ja pracy w tym co robię nie zadawałam się średnim takim wynikiem musi być co najmniej dobrze. (K51, psch.)*

Interesujące w wypowiedziach badanych jest to, że wielu z nich podkreślało, iż jest „normalnym pracownikiem”. Może to świadczyć o poczuciu niższości w stosunku do zdrowych osób pracujących. Osoby niepełnosprawne zdają sobie sprawę ze swych ułomności i ograniczeń związanych ze stanem zdrowia, jednak w pracy chcą być postrzegane w kategoriach normalnego pracownika. Dowodzi to kolejny raz tezie, iż praca dla niepełnosprawnych pełni przede wszystkim funkcje pozamaterialne, przypisuje status społeczny jednostce, określa jej tożsamość

jednostkową i społeczną jest ważnym elementem jej rehabilitacji zawodowej i społecznej i stanowi istotny element jej integracji ze społeczeństwem.

*Nie wiem (...) no chyba takim normalnym. (K22, ruch.)*

*Myszę że takim normalnym nie wyróżniam się i nie odstawę tak przynajmniej ja się oceniam. (M54, wew.)*

*Jaki jestem, no, mi się zdaje, że jestem dobry pracownik, bo i przychodzę do pracy, pracuję normalnie, nie to, że opuszczam czy coś (...) (M52, ruch.)*

Wypowiedzi badanych potwierdzają gorszą, upośledzoną sytuację pracujących osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Jak wcześniej wspomniano przyczyniają się do tego funkcjonujące w społeczeństwie stereotypy. Respondenci podkreślali, iż skutkuje to tym, że wciąż niewielka liczba pracodawców w Polsce oferuje zatrudnienie osobom niepełnosprawnym widząc w nich najczęściej pracowników mniej wydajnych, przysparzających więcej kłopotów niż korzyści, niekonkurencyjnych w stosunku do osób sprawnych czy wręcz zupełnie bezużytecznych. Używając zmodyfikowanej na potrzeby niniejszych badań typologii zaproponowanej przez A. Ostrowską, J. Sikorską, B. Gonciarz (Ostrowska, Sikorska i Gonciarz, 2001) można wyodrębnić cztery zbiorowości osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo odmienne ze względu na specyficzne cechy różnicujące poziom i skalę ich upośledzenia na rynku pracy:

- pracownik z niepełnosprawnością upośledzony statusowo – przedstawiciel tej zbiorowości charakteryzuje się niższym poziomem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych. Charakterystyczne ich reprezentanci tej zbiorowości to osoby starsze, których edukacja i początki drogi zawodowej przypadają na lata 80. i 90 – te.
- pracownik z niepełnosprawnością aktywny życiowo – to najczęściej osoba młoda, lepiej wykształcona (często z wykształceniem wyższym) charakteryzująca się wyższym poziomem aktywności zawodowej
- pracownik z niepełnosprawnością wyizolowany społecznie – to osoba posiadająca najczęściej znaczny stopień niepełnosprawności a także ten „gorszy” rodzaj ułomności, który stwarza istotne ograniczenia funkcjonalne skutkujące izolacją społeczną
- osoby pasywne – przedstawiciele tej kategorii to najczęściej osoby nie poszukujące pracy, utrzymujące się z rent i zasiłków, uzależnieni od pomocy rodziców, aczkolwiek nie wynika to ani ze stopnia, ani rodzaju ich niepełnosprawności a raczej jest to skutek niewłaściwej edukacji oraz braku indywidualnej ścieżki rozwoju, podnoszącej ogólny poziom wiedzy, ale także umiejętności komunikacji społecznej

Kolejną analizowaną kwestią są relacje jakie łączą pracownika z niepełnosprawnością z pracodawcą, z innym pracownikiem niepełnosprawnym oraz pracownikiem sprawnym.

Nawiązywanie relacji międzyludzkich to nieodzowna potrzeba tkwiąca w każdym człowieku ponadto jest to najważniejsza praktyczna umiejętność społeczna, która pozwala prawidłowo funkcjonować w społeczeństwie.

Teoria postrzegania społecznego zakłada, iż istotną rolę w kształtowaniu relacji społecznych w pracy odgrywa obraz siebie, swojej grupy oraz obraz współpracownika. Im pracownik ma wyższą samoocenę, czuje satysfakcję z wykonywanej pracy, czuje się akceptowany przez grupę tym jego relacje z innymi są lepsze. Należy pamiętać, iż pracodawcy i pracownicy sprawni posiadają negatywny stereotyp pracownika z niepełnosprawnością.

W toku analizy materiału empirycznego okazało się, iż relacja pracownik z niepełnosprawnością – pracodawca zależy przede wszystkim od:

- rodzaju niepełnosprawności pracownika
- strachu pracodawcy przed kłopotami związanymi z zatrudnieniem niepełnosprawnego
- charakteru zakładu pracy
- oraz od indywidualnych cech osobowościowych pracodawcy

Relacje te można podzielić na:

- pozytywne, niedyskryminujące - nie uwzględniające czynnika niepełnosprawności relacje, w których pracodawca nie patrzy na pracownika poprzez pryzmat jego ułomności a traktuje go jak pracownika pełnosprawnego z jego prawami i obowiązkami
- asekuracyjne – z wyczuwalną obawą, strachem przed kłopotami związanymi z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej
- negatywne, dyskryminujące – prowadzące do marginalizacji społecznej i pogłębiające izolację społeczną analizowanej grupy.

Częściej pozytywne relacje z pracodawcą deklarowali pracownicy zakładów pracy chronionej, legitymujący się wykształceniem średnim i zawodowym, z niepełnosprawnością wzroku i słuchu. Otwarcie stwierdzali, iż:

*Ja w swoim życiu i w swojej karierze zawodowej ja pracuję bardzo długo (...) to pracuję ponad trzydzieści parę lat, ja nie widziałam jakichś takich właśnie złych złego podejścia (...)*

*W tych zakładach pracy gdzie ja do tej pory pracowałam (...) to raczej byłam traktowana dobrze (...) dobrze i w sumie z szacunkiem (...). (K58, ruch.)*

*P: I nie miała Pani problemów w trudnościach z kontaktem z pracodawcą?*

*O: Nie. Dziesięć lat tam pracowałam (...) także długi okres i myślę, że bardzo dobrze nam się pracowało. (K50, sł.)*

*P: Pracodawca ma do Pani jakieś zastrzeżenia?*

*O: Właśnie, że nie. To są miłe dla mnie. Bez problemu. (K28, sł.)*

Wśród relacji pozytywnych można wyodrębnić zdecydowanie pozytywne. W relacjach tych widać wyraźnie indywidualne zainteresowanie pracodawcy losem swojego pracownika. Jeden z respondentów twierdził nawet, iż jego relacja z pracodawcą wychodzi poza ramy zawodowe:

*To znaczy Pan kierownik, to tak jak w niektóre dni to podchodzi do mnie i pyta się mnie czy nie mam chęci zagrać na przykład zagrać z Panem kierownikiem w te piłkarzyki. (M34, intel.)*

Warto przytoczyć również wypowiedź innego z badanych:

*P: A kontakty z pracodawcą? Czy ta niepełnosprawność wpływa na kontakty z pracodawcą? Czy pracodawca patrzy na Pana właśnie przez pryzmat tego, że jest Pan niepełnosprawny?*

*O: Nie. Nie odniosłem takiego wrażenia, wręcz przeciwnie. Próbuje nawiązać lepszy kontakt. (M33, st.)*

Charakteryzując relacje asekuracyjne warto posłużyć się cytatem z wypowiedzi jednego z respondentów:

*Niekiedy właśnie pracodawcy obchodzą się z tymi pracownikami niepełnosprawnymi jak z jajkiem. Czasami jest to bardzo nieuzasadnione (...). To nie jest dbanie o pracownika, tylko to jest właśnie przedstawienie, że to jest osoba niepełnosprawna uważajcie, bo jemu się nie może stać jakakolwiek tutaj krzywda. I to jest krzywdzące właśnie dla tych osób ale ja powiedziałem, że pracodawcy się obchodzą jak z jakimś ale w tym kontekście, że wyczulają pozostałych współpracowników, że akurat ta osoba jest niepełnosprawna i na tą osobę trzeba by uważać. (M41, wew.)*

Niekiedy obawa pracodawcy o zdrowie swojego pracownika wynikająca z przepisów Kodeksu pracy w zakresie BHP wzbudza w nim mieszane uczucia:

*Była pewna taka sytuacja, że coś tam na samochód targali glebogryzarkę (...) No tutaj jest parę takich maszyn no i chciałem pomóc, ale szefo powiedział: nie, lepiej nie.*

*P: A jak pan to wtedy odebrał?*

*O: Znaczący ja tak odebrałem trochę no negatywnie, ale (...) Yhm, nie jestem do końca jestem pewien jak to tam szef ... jak szef, co szef miał na myśli*

*-Yhm Chyba troszkę. (M29, wew.)*

A oto przykład zupełnie innej reakcji pracownika na zachowanie pracodawcy:

*Broń Boże jak szef zobaczy że dźwigam to zaraz - belki dźwigać nie wolno, także mają Panowie pomóc (...)*

*P: Czyli szef pilnuje żeby się Paniom nic nie stało tak?*

*O: To znaczy nie przychodzi, tylko zabrania dźwigać, od tego są chłopaki że mamy powiedzieć i koniec. Tak to jest dobrze. (K43, st.)*

Wydaje się, iż odbiór wyżej opisywanego zachowania determinuje płeć respondentów. W naszej kulturze to zwykle mężczyzna przejmuje na siebie ciężkie prace fizyczne. W przypadku mężczyzny, który jest osobą niepełnosprawną następuje dysonans pomiędzy kulturowym wizerunkiem a fizycznymi możliwościami ograniczonymi niepełnosprawnością.

Analiza wypowiedzi respondentów wyróżnionych ze względu na rodzaj niepełnosprawności wykazała, iż relacje negatywne najczęściej deklarowane były przez osoby z niepełnosprawnością umysłową (choroby psychiczne) oraz ruchową. Warto jednak zwrócić uwagę, iż wszyscy respondenci posiadający orzeczenie o niepełnosprawności wynikające z chorób psychicznych wypowiadali się o szczególnie negatywnym stosunku pracodawców do tej grupy niepełnosprawnych.

*Ale w momencie, gdy pracodawca dowiadywał się, lub ktoś mu podpowiedział, że jestem osobą chorą psychicznie, to automatycznie, żebym nie wiem jak dobre papiery miała i wykazała się jak największą wiedzą, to byłam odrzucana. (K51, psch.)*

Ta sama respondentka w dalszej części wywiadu podaje przyczynę takiego stanu rzeczy:

*Nie jesteśmy godni zaufania, częściej zdarzają nam się lapsusy, pomyłki niż innym ludziom, no i w momencie, gdy pracodawca nie może polegać na człowieku takim, ma ten dzwonek, gdzieś tam to woli zatrudnić osobę która, która jest zdrowa umysłowo. (K51, psch.)*

W opinii respondentów pracodawcy dowiadując się o niepełnosprawności wynikającej z choroby psychicznej boją się dalszych kontaktów z taką osobą nie traktując jej z poszanowaniem należnych jej praw. Taka sytuacja pogłębia wyizolowanie społeczne tej kategorii niepełnosprawnych oraz utwierdza ich w przekonaniu o bezużyteczności społecznej.

*No była taka sytuacja w Instytucie Weterynarii prawda, że zażyczył sobie pracodawca żebym poszła do lekarza, który da mi zaświadczenie, że ja mogę pracować, jak otrzymał to zaświadczenie podbite przez psychiatrę to powiedział, że zadzwoni do mnie i do dzisiejszego dnia nie zadzwonił, a to już minęło kilkanaście lat.*

*P: I pamięta to Pani do tej pory?*

*O: Tak, tak. Bardzo nieładnie postąpił. Yy miał takie prawo. (K51, psch.)*

Niepełnosprawni posiadający orzeczenie o niepełnosprawności wynikające z choroby psychicznej czy upośledzenia umysłowego są w szczególności narażeni na marginalizację i ograniczenie zaspokajania potrzeb. Główną barierą aktywności społecznej osób zaburzonych psychicznie i upośledzonych umysłowo są postawy społeczne. Prowadzone badania postaw wobec różnych grup osób niepełnosprawnych wskazują największy deklarowany dystans społeczny wobec tej właśnie grupy.

Należy jednak zaznaczyć, że o ile niepełnosprawni z upośledzeniem umysłowych nie mają dużych możliwości aktywności zawodowej to niepełnosprawni z zaburzeniami psychicznymi takie posiadają. Często są to osoby o wysokich kwalifikacjach i wysokim poziomie intelektualnym. Wydaje się logicznym, iż w ich przypadku praca jest jak najbardziej wskazana.

Jedną z barier aktywności zawodowej omawianej grupy jest niestabilny stan pacjenta. Jeden z respondentów tak opisywał swoje przejścia związane z zaostrzeniem choroby:

*Moje objawy choroby były nie do zaakceptowania w firmie. To znaczy nie realizowałem no swoich tam celów. Miałem dużo rachunków za telefony, bo to wtedy słowotok jest taki wie Pani (...) duży. Wie Pani, no koszty generowałem takie właśnie zbędne, jakieś wyjazdy, takie różne reklamy po prostu, no i wtedy no pożegnał się ze mną. No i wyniki mi spadły, bo właśnie mało się udzielałem w pracy, więcej jakieś swoje miałem tam jakieś wizje dziwne.*

*P: No ale pracodawca nie wiedział o tym zatrudniając Pana, że może się Pan czasem gorzej czuć?*

*O: Każdy się może gorzej czuć, tylko ja jeszcze raz powtarzam, że moje złe samopoczucie po prostu się nie mieści w granicach zachowania pracownika w firmie gazowej. (M44, psch.)*

Inna respondentka tak tłumaczyła strach pracodawców przed pracownikami z zaburzeniami psychicznymi:

*P: A dlaczego pracodawcy boją się osób niepełnosprawnych jak pani myśli?*

*O: No bo nie można im zaufać. Tak na sto procent, prawda. Każdy się boi tego, bo nie zna tego, chory nawet nie zna siebie do końca. (K51, psch.)*

Wydaje się, iż doskonałym rozwiązaniem dla tej grupy osób niepełnosprawnych są agencje pracy tymczasowej. Chory w okresie remisji miałby zagwarantowane zatrudnienie a w przypadku zaostrzenia objawów agencja kierowałaby do pracodawcy innego kompetentnego pracownika.

W przebiegu analiz wywiadów dało się zauważyć kolejne niepokojące zjawisko dotyczące negatywnych, dyskryminujących relacji pracodawca – pracownik z niepełnosprawnością. Respondenci realnie oceniając swoją sytuację na otwartym rynku pracy stwierdzali, iż ich pozycja na starcie, podczas rozmowy kwalifikacyjnej, kiedy informują pracodawcę o swojej niepełnosprawności, jest z góry skazana na porażkę. Niektórzy spośród nich mieli pomysły, w jaki sposób przekonać do siebie przyszłego chlebodawcę:

*Z resztą gdybym nawet zmienił pracę (...) to myślę, że nie mówiłbym pracodawcy o orzeczeniu, które mam(...)*

*P: Dlaczego?*

*O: Bo nie każdy pracodawca mógłby to zaakceptować (... Najpierw bym rozmawiał z pracodawcą jako człowiek, który jest w pełni sprawny, a później, już kiedy wiedziałbym, że zostanę zatrudniony, zapytałbym w sposób bardzo delikatny czy byłaby taka możliwość złożenia*



*takiego orzeczenia. Jeżeli Pan pracodawca ma jakieś zastrzeżenia, to nie złożę, tak bym powiedział. Nie w ten sposób, że idę i obnoszę się z tym, że jestem osobą niepełnosprawną, na pewno. Bo myślę, że to by mogło mnie przekreślić na samym początku. (M35, ruch.)*

Oczywiście przytoczone wyżej zachowanie jest możliwe w sytuacji, gdy niepełnosprawność nie jest widoczna. Podobne spostrzeżenia związane z poszukiwaniem miejsca pracy na rynku otwartym miała inna respondentka:

*Kiedys w trakcie poszukiwania pracy na rozmowie kwalifikacyjnej, także później po takiej rozmowie uznałam, że chyba nie wiem, zastanawiałam się czy jest to dobry pomysł, żeby informować pracodawcę, że posiada się jakieś orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. (K28, ruch.)*

Ciekawą kwestią są również kontakty osób niepełnosprawnych z pracodawcą w zakładach pracy chronionej. Wypowiedzi respondentów były zróżnicowane. Niektórzy podkreślali, że specyfika zakładu powoduje, iż te relacje są prawidłowe inni mieli zgola odmienne zadanie.

Tendencja, którą udało się wychwycić skłania do następującego wniosku. Negatywnie o relacjach pracownik – pracodawca w zakładach pracy chronionej wypowiadali się częściej pracownicy starsi, z wykształceniem zawodowym, którzy z zakładem związani byli przez cały okres swojego zawodowego życia. Odmienne zdanie posiadali natomiast pracownicy zatrudnieni w stosunkowo nowych, małych firmach zarządzanych często przez osoby młode, które w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych widziały szansę dla rozwoju swojej działalności a nie traktowały ich jako zło konieczne. Natomiast obecna sytuacja ekonomiczna „starych” zakładów pracy chronionej jest zła. Składają się na to różne czynniki wśród, których warto wymienić: przestarzałe linie produkcyjne, małe zapotrzebowanie na wytwarzane produkty, zbyt rozbudowaną administrację, brak planów restrukturyzacji. Wydaje się, iż nowi dyrektorzy, prezesi nie mają pomysłu na dalszą działalność swoich zakładów. Respondenci często mówili o redukcjach w zatrudnieniu, o niskich płacach. Załogę takich zakładów często stanowią ludzie, którzy przepracowali w nich całe swoje życie, zamieszkują oni jedno osiedle i stanowią enklawę. Jedna z respondentek tak charakteryzowała swój zakład pracy:

*Ja cały czas pracowałam tutaj u inwalidów ale no też byli różni prezesi, byli różni brygadziści, byli różni kierownicy. (...) W tej chwili mamy młodych prezesów i oni też się dopiero uczą haha. Do nich to troszkę dochodzi, chociaż już pracowali u nas a teraz są na stanowisku także chyba pomalutku dochodzą do tego. A na pewno się boją, na pewno się boją, bo no jednak są ludzie tu żyć. Jeden za drugim albo źle, albo dobrze i no i taki ten pracodawca też musi się liczyć z tym wszystkim. (K50, wz.)*

Wśród rozmówców zdarzali się też tacy, którzy motyw pracy do zatrudniania osób niepełnosprawnych widzieli w znacznie niższych kosztach pracy. Charakterystyczne jest to, iż byli to pracownicy z otwartego rynku pracy.

*(...) ja mam taką świadomość, że ja jednak jestem dobrym pracownikiem, mimo tego dofinansowania. To jest oczywiście plus, bardzo duży plus, bo za takie pieniądze, to nie będzie miał takiego pracownika. (M31, wz.)*

Kolejnym omawianym aspektem relacji w zakładzie pracy są stosunki panujące pomiędzy pracownikiem z niepełnosprawnością a pracownikiem sprawnym. Współzycie z innymi ludźmi zakłada: umiejętność komunikowania się, umiejętność rozwiązywania konfliktów, umiejętność pomagania, efektywnej współpracy, dostrzegania i spełniania potrzeb drugiego człowieka, zachowania tolerancji wobec odmienności drugiego człowieka.

Zdecydowana większość rozmówców podkreślała, iż ich relacje z innymi pracownikami są normalne, niedyskryminujące, wręcz przyjacielskie.

*P: Gdy był Pan na tym stażu, to czy mówił Pan innym pracownikom, czy inni pracownicy wiedzieli o tym, że ma Pan orzeczenie?*

*O: Pewnie tak, nie pamiętam czy mówiłem, ale chyba tak.*

*P: Nie pamięta Pan reakcji?*

*O: Znacząca reakcja była normalna. Choć w sumie jak na Urząd Skarbowy to może nienormalna, bo nawet przyjacielska. (M30, wew.)*

Respondenci w swoich wypowiedziach często podkreślali, iż w ocenie relacji pracownik z niepełnosprawnością – pracownik sprawny główną rolę odgrywa czynnik ludzki.

*Nie, to nie ma żadnego znaczenia. Jeśli ktoś ma do kogoś podchodzić normalnie, to będzie normalnie z nim rozmawiał, czy jest taki, czy inny, czy na wózku, czy w okularach, czy nie słyszy. Może mu będzie trudniej, ale to kwestia podejścia ludzkiego jest już (...). (M31, wz.)*

*To zależy od tego jaki człowiek ma stosunek do drugiego człowieka. Niekoniecznie do niepełnosprawnego. (K58, ruch.)*

Inni respondenci wypowiadający się w podobnym tonie podkreślali, iż charakteryzując relacje pracownicze nie należy rozgraniczać i stwarzać sztucznych podziałów na pracowników sprawnych i niepełnosprawnych. Rozmówcy twierdzili, iż w zakładzie pracy każdy z nich jest przede wszystkim człowiekiem a dopiero później pracownikiem i kwestia niepełnej sprawności przy wykonywaniu obowiązków nie istnieje.

*Mi się wydaje, że to tak samo jest jak z pracownikami pełnosprawnymi. Że jeśli jest zgodność charakterów, zgodność zaopatrywania, to, to nawet (...) niepełnosprawność nie ma tutaj nic do rzeczy. (K58, ruch.)*

*P: Jak Pan jest postrzegany przez pracowników pełnosprawnych?*

*O: Jeśli ktoś ma mnie nie lubić, to mnie nie lubi za mój charakter, dość ciężki czasami, a za to, jaki jestem. (M31, wz.)*

*Tutaj to już jest taka sytuacja, że już jest zakład starzejący, stary i po prostu wszyscy razem pracują i po prostu nie ma tak, że ten widzi, ten nie widzi, ten jest zdrowy, ten jest chory, nie ma podziału. Wszyscy jesteśmy jakby równi. (K50, wz.)*

Wśród rozmówców wystąpiło zaledwie sześć przypadków osób (15%), które informowały o przypadkach złych stosunków z pracownikami pełnosprawnymi. Nieporozumienia dotyczyły najczęściej przywilejów jakimi dysponują pracownicy z orzeczeniem o niepełnosprawności oraz możliwości uzyskiwania przez osoby niepełnosprawne dochodów z dwóch źródeł: renta oraz wynagrodzenie za pracę

*To znaczy yy to znaczy zazdroścą mi może to że prawda posiadam jakąś tam rentę i ... jeszcze mogę czasem dorobić (...) sobie dorabiam trochę, to tu na pewno bo zarobki są jakie są jak na te warunki nasze włodawskie. No ja mam troszkę więcej bo jeszcze dochodzi mi renta i człowiek nie zrozumie mnie zdrowy bo nie jest chory nie wie co to znaczy. Im się wydaje, że tylko ja biorę pieniądze, a że już jestem nie tak zerowy, nie tak sprawny, jak oni, to do nich nie dociera. (M54, wew.)*

Inny respondent podkreślał, brak zrozumienia sytuacji pracujących osób niepełnosprawnych:

*Kobieta w większym gronie np. powiedziała o mnie, że powinienem, ja powinienem pracować tak samo jak wszyscy do 15.00, a nie do 14.00. a pracuje do 14.00 w związku z tym z orzeczeniem i z ustawą, która wyraźnie jest napisane, że osoby niepełnosprawne pracują 7 godzin, nie mogą przekraczać tego limitu. Oni zazdroścą, nie potrafią współczuć, nie wiedzą co tam człowiek przeżył, jak tak dalej, jakie ma problemy ze zdrowiem. To chodzi, dla nich po prostu to jest praca, praca to jest praca. Myślę Ci nawet, którzy nie mówią o tym, to tak samo myślą, że powinna ta osoba pracować tak samo jak oni, jak inni wszyscy. (M35, ruch.)*

Umiejętność skutecznego komunikowania się wpływa na wzmocnienie poczucia własnej wartości. Człowiek o wysokim poczuciu własnej wartości podejmuje dobrze przemyślane decyzje, potrafi zachować się w sytuacjach konfliktowych i skutecznie je rozwiązywać. Jak wcześniej wspomniano, większość respondentów deklarowała pozytywne, niedyskryminujące relacje z innymi pracownikami. Żaden z respondentów nie wspomniał o jawnym, ostrym konflikcie w miejscu pracy. Nieliczni tylko nadmieniali, iż zdarzały się drobne sprzeczki, wymiany zdań czy uszczypliwości:

*Były takie tam docinki, no ale to (...). To znaczy, ja mam i tak duży dystans do siebie, że mnie to nie dotyka. (M31, wz.)*

*Bywały tylko nie nazwałbym tego konfliktami, bardziej sprzeczka, wymiana poglądów na ten temat. Wie Pani wynika to z tego, że osoby które nie doświadczyły tego, ja tu nie chcę się nad sobą uzalać itd., które tego nie doświadczyły, nie odczuły tego na własnej skórze nigdy tego nie rozumieją. Tego, co, o czym nawet do niego mówimy, bo on tak naprawdę, ta osoba słyszy to, odbiera, jednym uchem wpuszcza, drugim wypuszcza, ale nie stara się zrozumieć, a to troszkę boli, bo mówię, my tutaj, nikt tutaj z nas nie udaje tym kim nie jest i jest to takie po prostu naturalne z naszej strony a mówię, a już na pewno osoby pełnosprawne nie są w stanie tego jakkolwiek pojąć. Także były tam takie małe sprzeczki. (M34, wz.)*

*A to różnie bywało. Były nawet osoby i takie dość złośliwe, że (...). Tak, tak, nawet nie wiem skąd to się wzięło, przecież po prostu nikomu nie zaszkodziłam i ale to co z tego. Samo z siebie wychodziło, że uśmiezki jakieś tak tam, jakieś docinki(...). (K58, ruch.)*

### **Praktyki dyskryminacyjne w miejscu pracy**

Jak wcześniej wspomniano praca dla osób niepełnosprawnych stanowi jedną z form rehabilitacji. Mówiąc natomiast o kontekście społecznym rehabilitacji mamy na uwadze oddziaływanie ludzi sprawnych, którzy poprzez swój stosunek do niepełnosprawności mogą wywoływać dodatkowe sytuacje problemowe albo niwelować warunki do powstawania tego typu sytuacji. Sposób, w jaki ludzie sprawni odnoszą się do osób niepełnosprawnych jest uwarunkowany wieloma zmiennymi i bywa bardzo zróżnicowany. Respondentów zapytano o najgorszy z nich, o dyskryminację.

S. Kowalik wyróżnił pięć rodzajów praktyk dyskryminacyjnych: dystansowanie się, dewaluowanie, delegitymizację, segregację i eksterminację (Kowalik, 1999: 162). W wypowiedziach badanych nie znaleziono przykładów delegitymizacji, segregacji i eksterminacji natomiast odnotowano przypadki dystansowania się i dewaluowania osób niepełnosprawnych w miejscu pracy.

Jedna z respondentek z niepełnosprawnością słuchu tak relacjonowała praktyki dyskryminacyjne występujące w zakładzie pracy chronionej:

*P: Czy Pani się czuje się dyskryminowana?*

*O: To znaczy, jak jestem sama, to nie czuję, ale jak jestem z osobami sprawnymi, to czuję. Na przykład jak niewyraźnie powiem, bo nieraz są takie słowa trudniejsze, nie potrafię wytłumaczyć, wypowiedzieć i oni wtedy już wysmiewają się (...). (K43, sł.)*

Inna rozmówczyni również z niepełnosprawnością słuchu podała inny przykład dystansowania się pracowników pełnosprawnych wobec osób niepełnosprawnych:

*A tak jak tutaj, tak naprawdę są dwie osoby, na przykład, które chcą się ze mną spotykać. Chcą ze mną [...] na dyskotekę jakąś, do kina. Ale niektóre wolą omijać.*

*P: A dlaczego wolą omijać?*

*O: Na przykład, jeżeli ktoś mnie pyta, wtedy ja nie zrozumieję. (K28, st.)*

Powyższe praktyki dyskryminacyjne polegające na dystansowaniu się wobec osób z wadą słuchu wynikają prawdopodobnie z braku możliwości rozumienia i komunikowania się z tą grupą niepełnosprawnych. Skutkuje to unikaniem nawiązywania bliższych i nieformalnych kontaktów.

Rozmówcy podawali również przykłady praktyk dewaluowania osób niepełnosprawnych w miejscu pracy:

*Mam pewien żal, ponieważ tak mam wykształcenie wyższe, koleżanki nie mają. Jeszcze nie tak dawno osoby, na przykład czterdziesto paro - letnie zdawały dopiero egzamin dojrzałości. Ja mam wykształcenie wyższe od tam dwunastu lat i nikt z tego powodu nie brał pod uwagę moich, że tak powiem, tych referencji (...)*

*P: Czy próbowała Pani rozmawiać z pracodawcą dlaczego Pani sytuacja finansowa jest gorsza w momencie, kiedy Pani ma wyższe kwalifikacje?*

*O: Tak próbowałam, to znaczy pisałam podanie o jakąś podwyżkę, no to dostałam podwyżkę, że tak powiem sto złotych, gdzie dalej, dalej jestem najniżej mimo wszystko, bo ta różnica pomiędzy innymi pracownikami, mimo że staż pracy mają identyczny jak ja, nie mają wykształcenia wyższego i ta różnica jest założmy pięćset złotych, więc ja nie mogę dorównać nigdy. (K44, ruch.)*

*P: Czyli co w wojsku niepełnosprawny nie znajdzie pracy?*

*O: Jako żołnierz zawodowy nie. (...) Było ubliżanie, bo jak komisje przyjeżdżały, to miałem zwolnienie, bo ja po wypadku miałem zwolnienie z w-f.*

*P: Wojsko nie toleruje niepełnosprawnych?*

*O: Nie, nie, nie. Raczej, raczej karze powiedzmy. (M63, wew.)*

Należy jednak wyraźnie podkreślić, iż większość badanych zaprzeczyła praktykom dyskryminacyjnym w miejscu pracy. Inni deklarowali, iż były to drobne incydenty, które zostały przez nich wymazane z pamięci.

*P: A doświadczyła Pani dyskryminacji w miejscu pracy ze względu na swoją niepełnosprawność?*

*O: Hmm, no myślę, że może i tak, ale to chyba było tak w małym stopniu, że po prostu już w tej chwili może nie pamiętam o tym (...). (K30, wz.)*

*P: Był Pan kiedyś w takiej sytuacji, że był Pan dyskryminowany ze względu na swoją ...?*

*O: Ja osobiście, nie. Aczkolwiek był może taki przypadek, natomiast nie był, nie było to coś, co mi na tyle utkwilo w pamięci, że dzisiaj mam jakąś traumę z tego powodu czy coś. Natomiast spotkałem się z czymś takim, że ktoś zauważył we mnie moją wadę i po prostu ją skomentował. (M34, wz.)*

*Nie. Oj tak wie Pani czasem ktoś powie na mój temat. Ja trochę jednak kuleje na tą nogę (...)*

*(...) ale tak raczej nikt mi nigdy nie dokuczał z tego powodu. (K54, ruch.)*

W tym miejscu warto postawić pytanie, czy nieinformowanie o przejawach dyskryminacji wynika faktycznie z braku takich praktyk w miejscu pracy, czy też jest to raczej wstyd, obawa osób niepełnosprawnych przed ujawnieniem prawdy wynikająca z zakłopotania, zmieszania czy skrupowania rozmówców, a być może z bolesnych wspomnień związanych z analizowanym wątkiem? Wydaje się, iż druga ewentualność jest prawdziwa. Na dowód słuszności powyższych dywagacji warto przytoczyć dwie wypowiedzi respondentów. W pierwszej z nich rozmówczyni informując o tego rodzaju praktykach występujących w miejscu pracy jednocześnie stara się usprawiedliwić swoich prześmiewców:

*O: Czasami jakaś nuta zazdrości ale to są ludzkie.*

*P: A jak sobie wtedy Pani radziła w takich sytuacjach?*

*O: A staram się nie zauważać albo łagodzić (...) na siłę nie tłumaczę się bo to nie ma sensu po prostu najlepiej nie reagować. (K58, ruch.)*

Druga cytowana wypowiedź świadczy o wciąż bolesnych wspomnieniach związanych z praktykami dyskryminacyjnymi, jakie musiały wystąpić w życiu respondenta:

*P: Jakie to były najczęściej sytuacje? Jakiego typu to była dyskryminacja?*

*O: Nie, to już dawno było (...) - Za ciężki temat, za trudny(...)- Za ciężki. Zmieńmy płytkę. - Zgadza się, że nie jest to sielanka, ani że ten ... no sielanką to, to nie jest. (M58, ruch.)*

Dla osób z niepełnosprawnością jest bardzo ważne, by otoczenie sprzyjało ich aktywności, by eliminowało bariery uczestnictwa, zarówno te fizyczne jak i te tkwiące w zachowaniach i postawach społecznych. Odrębnym zagadnieniem są bariery, jakie napotykają osoby niepełnosprawne w miejscu pracy. Wydaje się, iż o ile bariery architektoniczne i komunikacyjne zgodnie regulacjami prawnymi nie występują, gdyż każdy pracodawca decydując się na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej zobowiązany jest do odpowiedniego przystosowania miejsca pracy to bariery mentalne są trudniejsze do wyeliminowania. W toku analiz wywiadów okazało się, iż tylko osoby z niepełnosprawnością wynikającą z chorób psychicznych i dysfunkcją słuchu informowały o barierach, które towarzyszyły im podczas wykonywania obowiązków zawodowych.

Osoby, u których niepełnosprawność wynika z choroby psychicznej sygnalizowały, iż najczęstsze problemy związane z pracą zawodową dotyczą pewnych ograniczeń w codziennym funkcjonowaniu oraz osamotnienia w miejscu pracy:

*Znaczy wie Pani, yyyy znaczy yyyy zawodowo nie mam yyyy może o tyle, że jak się gorzej czuje to troszeczkę, no trudniej mi się pracuje, ale tak, tak ogólnie, wszystko jest w porządku.*

*P: A jak Pan się gorzej czuje, to co Pan wtedy robi?*

*O: Pracuje cały czas, tylko jest trudniej.*

*P: Nie mówi Pan nikomu o tym, czy Pan rozmawia z kimś tutaj, że np. ma Pan zły dzień?*

O: yyy czasami z Panią psycholog yyy no tak to sam próbuję sam, wie Pani, sam dać sobie radę, jak każdy z nas, (...) ale chce się z innymi podzielić swoimi problemami. (M29, psch.)

P: A czy jest tak, że czasem Pana stan, san zdrowia nie pozwala na wykonywanie pewnych obowiązków?

O: No są takie okresy, ale to wtedy nie ma, bo sobie biorę zwolnienie. No ewentualnie tutaj, może tam z Panią psycholog jakieś rozmowy. Ogółem jadę wprost na wizytę do swojej pani doktor. (M44, psch.)

W przypadku osób, u których występuje niepełnosprawność słuchu, najczęściej nie jest upośledzona sprawność fizyczna czy umysłowa. Ograniczenia, które mogą wystąpić dotyczą barier komunikacyjnych, co skutkuje ograniczonym nawiązywaniem kontaktów społecznych z osobami słyszącymi.

O mojej niepełnosprawności dużo osób z początku nie wiedziało, bo funkcjonowałam w taki sposób jaki i teraz funkcjonuje taki sposób jak funkcjonowałam do tej pory. Nawet chodząc bez aparatu, patrzę na Panią i możemy rozmawiać, gdybym się odwróciła tyłem już byłby problem, więc (...) Z początku bardzo dużo osób nawet nie wiedziało, że mam taką głęboką wadę słuchu. Jakoś tak nauczyłam się (...) najgorzej jak były rozmowy telefoniczne (...) niedosłyszenie jakiegoś dźwięku, tam powodowało nieraz takie śmieszne, zabawne sytuacje, albo kłopotliwe nieraz, ale ogólnie (...) mało osób wiedziało że (...). (K50, st.)

Za jeden z najważniejszych czynników osłabiających rehabilitację społeczną osób niepełnosprawnych należy uznać dyskryminację społeczną. Jej negatywne oddziaływanie może przebiegać dwukierunkowo. Po pierwsze ogranicza ona szanse osób niepełnosprawnych na osłabienie lub zlikwidowanie skutków ich ułomności, po drugie może wzmacniać negatywne konsekwencje posiadania dysfunkcji organizmu. W toku analiz okazało się, iż osoby niepełnosprawne niechętnie dzielą się swoimi przykrymi doświadczeniami. Z czego wynika ta niechęć? Odpowiedź na to pytanie jest trudna i złożona. Natomiast nie ulega wątpliwości fakt, że warto w tym miejscu postawić pytanie o wagę świadomości społecznej chroniącej przed marginalizacją i krzywdzącymi stereotypami. Trudno przecenić wagę tego mechanizmu w działaniach integracyjnych i należy kwestie tworzenia i rozwijania świadomości o niepełnosprawności uczynić kwestiami priorytetowymi.

## **Podsumowanie**

Sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce nie jest jednorodna i zależy przede wszystkim od typu niepełnosprawności i jej stopnia. Rozmówcy większe szanse na znalezienie zatrudnienia widzą wśród osób z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, posiadających niepełnosprawność sensoryczną, zwłaszcza niepełnosprawność wzroku lub słuchu a także niepełnosprawnych ruchowo, u których dysfunkcja narządu ruchu nie jest widoczna. W najgorszej sytuacji na rynku pracy znajdują się osoby z niepełnosprawnością sprzężoną

i intelektualną oraz mieszkańcy terenów wiejskich. Za szczególny problem można uznać niską aktywność zawodową osób niepełnosprawnych oraz wczesną dezaktywizację zawodową, przy jednoczesnej negatywnej ocenie własnych możliwości oddziaływania na moment wycofania się z rynku pracy. Świadczyć to może o obawach przed zmianą dotychczasowej sytuacji zawodowej i w konsekwencji powoduje strategię przeczekania, brak własnych inicjatyw, pomysłów na poprawę swojego losu. Badani szans na zwiększenie atrakcyjności zatrudnienia osób niepełnosprawnych upatrują w zmniejszeniu barier szczególnie tych mentalnych, większych dofinansowaniach pracodawców oraz możliwości łączenia pracy zarobkowej z przyznanym już świadczeniem rentowym. Społeczne bariery (zarówno te wewnętrzne, jak i zewnętrzne) uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu społecznym determinują stereotypowy sposób postrzegania tej grupy społecznej. Skutkuje to osłabieniem pozycji osoby niepełnosprawnej w społeczeństwie i postrzeganie jej przez pryzmat jednej tylko cechy - niepełnosprawności. Wyniki badań wskazują na konieczność zintensyfikowania działań informacyjnych na temat wsparcia udzielanego osobom niepełnosprawnym i doradztwa w zakresie zmiany bądź podnoszenia kwalifikacji zawodowych a także wzmocnienia reprezentacji osób niepełnosprawnych w organizacjach pozarządowych.





## Wsparcie społeczne w opinii pracujących osób niepełnosprawnych\*

---

### Pojęcie wsparcia społecznego

Wsparcie udzielane osobie niepełnosprawnej ma głównie na celu zmobilizowanie jej do aktywnego rozwiązywania własnych problemów. Najczęściej jego źródłem są członkowie najbliższej rodziny, przyjaciele i inne osoby, które są związane emocjonalnie z osobą niepełnosprawną. Zofia Kawczyńska-Butrym źródła wsparcia osobom o ograniczonej sprawności i ich rodzinom dzieli na:

- pierwotne — rodzina, sąsiedzi, przyjaciele;
- wtórne:
  - instytucje rządowe i pozarządowe;
  - specjalne programy pomocy chorym i ich rodzinom, hospicja itp.;
  - grupy samopomocy, stowarzyszenia osób chorych, ich rodzin oraz wolontariusze (Kawczyńska-Butrym, 2000: 12).

Każde z tych źródeł może być skierowane na udzielanie różnego rodzaju wsparcia. Jednak najbardziej pożądane jest udzielanie równolegle kilku rodzajów pomocy przez różne podmioty. Współpraca różnego rodzaju jednostek, grup i instytucji stwarza gwarancję kompleksowego i efektywnego wsparcia społecznego.

Analizując formy i funkcje, jakie spełnia wsparcie społeczne, można wyróżnić:

- **wsparcie informacyjne** – polegające na udzielaniu porad, informacji osobie niepełnosprawnej i jej rodzinie mogących się przyczynić do poprawy lub rozwiązania trudnych sytuacji życiowych;
- **wsparcie emocjonalne** – opierające się na współodczuwaniu, okazywaniu zainteresowania, zrozumienia osobie niepełnosprawnej;
- **wsparcie materialne** – dotyczące pomocy finansowej, rzeczowej niejednokrotnie gwarantującej osobie niepełnosprawnej godną egzystencję;
- **wsparcie instrumentalne** – odnoszące się do świadczenia usług osobie niepełnosprawnej w zakresie pomocy w wykonywaniu podstawowych czynności życiowych w domu, jak i poza nim;
- **wsparcie wartościujące** – skupiające się na okazywaniu szacunku, akceptacji, potwierdzające wartość jednostki w życiu społecznym (Kirenko, 2004: 16).

---

\* Metodologia badań została opisana w rozdziale *Tożsamość społeczna pracujących osób niepełnosprawnych* (Joanna Bielecka-Prus).

## Sieć wsparcia rodzinnego

Do pozainstytucjonalnych systemów wsparcia społecznego zalicza się rodzinę będącą tzw. wtórnym systemem wsparcia społecznego (Kirenko, 2007: 74).

Respondenci podkreślali, iż największym środowiskiem wspierającym jest najbliższa rodzina (rodzice, rodzeństwo, dzieci). W wywiadach zapewniali o ogromnym wsparciu emocjonalnym, ale także informacyjnym, materialnym, instrumentalnym i wartościującym, jakie otrzymywali od najbliższych. Często najbliżsi są to jedyne osoby, na których respondenci mogą polegać.

*Nie moi rodzice nie są raczej tacy, że żeby moja mama lub mój tata powiedzieli synu idź i szukaj sobie sam pracy, tylko dzięki Bogu pomagają mi przede wszystkim w tych najtrudniejszych chwilach. (M34, intel.)*

Jedna z respondentek zapytana o osoby ważne w jej życiu wskazała na własne dzieci.

*No to córkę, syna jedynie, bo ponieważ ja nie mam tu takich przyjaciół, ja stąd nie pochodzę. Ja tu przyjechałam z toruńskiego, także praktycznie moi przyjaciele i resztę rodziny mojej zostało w toruńskim. (K62, ruch.)*

Relacje w rodzinach osób niepełnosprawnych bywają skomplikowane, szczególnie w przypadkach, kiedy to dzieci muszą stanowić wsparcie dla swoich niepełnosprawnych rodziców.

*No, sobie radziłam, no on się nigdy nie pytał, bo wiedział, że sobie radzę i dla niego też nie jestem żadną osobą niepełnosprawną czy tam inwalidką, ale pamiętam moment jak on się czuł za mnie taki no odpowiedzialny, można powiedzieć, albo to, że tak bardziej mi pomaga. Był w trzeciej klasie szkoły podstawowej i trzeba było napisać wypracowanie w szkole, to on napisał, że moja mama nie napisał, że jest najlepszą mamą czy dobrą czy jakąś, tylko napisał, że jest najpiękniejszą mamą ze wszystkich mam i on mamie pomaga i cieszy się, że coś tam, bo pomagam mamie na przykład zrobić herbatę czy coś takiego, czy zrobić jej kanapkę, bo mamie jest tak niewygodnie, to on smaruje te kanapki czy tam kroi chleb i że tak właśnie mamie pomaga. Byłam zaskoczona tym, co napisał w tym opowiadaniu i dumna byłam bardzo z niego. (K44, ruch.)*

Bywa jednak czasami tak, że najbliżsi stają się prześladowcami. Jedna z respondentek wspominając własne relacje z teściową obawiała się, iż w przyszłości jej niepełnosprawność może nie być akceptowana przez wybranki synów:

*Tak, także nie mogę w tej chwili powiedzieć, bo nie wiem, jakie one będą także chłopcy rozumieją, ale ona, w przyszłości synowa także (...).*

*P: Boi się Pani tego, że synowa może nie zrozumieć?*

*O: Boję się, dlatego przesłałam, bo mi teściowa dokuczała także się boję. A mąż był za mną, nie za matką tylko za mną, bo mąż też był niepełnosprawny. (...) Ona do śmierci nie rozumiała, wytykała, że ja mam w głowie, jak to się mówi, że niesłysząca to mam już w głowie, z mojego męża też szydziła. (K43, sł.)*

Podsumowując można stwierdzić, iż osoby niepełnosprawne oczekują wsparcia ze strony najbliższej rodziny. Najczęściej otrzymują je w sposób naturalny. Wypowiedzi respondentów dowodzą, iż pomoc, jaką otrzymali od najbliższych zapewniła im możliwość włączenia się w nurt życia społecznego, czego dowodem jest ich aktywność zawodowa. Należy jednak bardzo wyraźnie podkreślić, że rodzina, w której pojawia się dziecko niepełnosprawne jest osamotniona. Często rodzice intuicyjnie kierują drogą życiową swojego dziecka. Współcześnie sytuacja takich rodzin jest zdecydowanie lepsza niż kilkanaście lub kilkadziesiąt lat temu. Istniejący system wsparcia instytucjonalnego jest znacznie bardziej rozbudowany i wyspecjalizowany, choć nadal niewystarczający. Jedna z rozmówczyń posiadająca niepełnosprawność słuchu, której edukacja przypadała na lata 80. tak opisywała działania swojej matki:

*Ja to tylko dziękuję mojej mamie, że mnie nie oddała do szkoły specjalnej. Bo jakbym była z osobami niepełnosprawnymi, to bym naśladowała i wykonywała tak jak osoba niepełnosprawna, ale jak wykonuję i naśladowuję tak jak w tej chwili z Panią rozmawiam i ja naśladowuję wzrokowo, nie słuchowo tylko wzrokowo i ustami, bo ja nie wiem, jakby mnie oddała, to nie wiem, jak bym była do tej pory, tak że jestem zadowolona. (K43, sł.)*

Systematyczny wzrost liczby rodzin z osobami niepełnosprawnymi sprawia, że problemy tych rodzin będą miały coraz większe znaczenie społeczne. Dlatego też tworzy się coraz więcej form pomocy tym osobom oraz ich rodzinom. Jednak aby opieka sprawowana była na odpowiednio wysokim poziomie, tak aby zaspokojone były podstawowe potrzeby osób niepełnosprawnych, aby mogli oni powrócić do życia w społeczeństwie, pomoc musi płynąć z kilku kierunków jednocześnie. Niewątpliwie najważniejszą rolę odgrywają pomoc i wsparcie ze strony najbliższych jednak bez pomocy z zewnątrz członkowie rodzin osób niepełnosprawnych często są bezradni lub bardzo ograniczeni. Źródła, z których powinna płynąć pomoc i wsparcie dla osób niepełnosprawnych i ich rodzin, muszą współpracować ze sobą w sposób zwiększający ich efektywność. Harmonijna organizacja wsparcia dla chorego i jego rodziny może stanowić gwarancję wysokiej jakości opieki oraz zwiększenia szansy na powrót do życia w społeczeństwie.

### **Sieć wsparcia pozarodzinnego**

Kolejnym omawianym aspektem w problematyce wsparcia społecznego jest pomoc, ze strony osób nienależących do najbliższego otoczenia osób niepełnosprawnych. Mamy tu na myśli osoby tworzące tzw. trzeci krąg społecznego zabezpieczenia (sąsiedzi, współpracownicy, znajomi, dalecy krewni i specjaliści zatrudnieni w różnych instytucjach pomocowych). Specyfika tego wsparcia polega na tym, iż jest ono stosunkowo niewielkie aczkolwiek bardzo potrzebne świadczy bowiem o istnieniu świadomości społecznej chroniącej osoby z niepełnosprawnością przed

marginalizacją i krzywdzącymi stereotypami.

Analiza wywiadów wykazała, iż spośród wszystkich respondentów (9 osób, 22,5% ) deklaruje posiadanie dużej liczby znajomych wywodzących się spośród osób pełnosprawnych. Interesujące, że ci sami respondenci podkreślali, że nie utrzymują kontaktów z innymi osobami niepełnosprawnymi. Częściej byli to mężczyźni z wykształceniem wyższym lub średnim o różnym rodzaju niepełnosprawności, pracujący na otwartym rynku pracy.

*Mam przyjaciół, tak jak każdy z nas, wśród niepełnosprawnych nie mam przyjaciół.*

*P: A dlaczego, jak Pan myśli?*

*O: Nie znam takich osób. (M44, ruch.)*

*Nie znam zbyt dużo osób niepełnosprawnych. Także ciężko mi powiedzieć.*

*P: A ile pan zna osób niepełnosprawnych?*

*O: No Pawła.*

*P: Kogoś jeszcze.*

*O: Był też chłopak u nas w szkole, w tym, (...) ale straciłem z nim już kontakt. (M29, wew.)*

W przytoczonych wyżej fragmentach wypowiedzi charakterystyczne jest to, że badani jasno sprecyzowali przyczyny ograniczonych kontaktów z innymi osobami niepełnosprawnymi, nie dostrzegają ich w swoim środowisku. W sytuacji pracowników z niepełnosprawnością pracujących w otwartych zakładach pracy fakt ów nie jest niczym zaskakującym. Jednakże podobne opinie wyrażali również pracownicy zakładów pracy chronionej.

*P: Ma Pani przyjaciół?*

*O: Yyyym no można powiedzieć, że przyjaciel to za duże słowo, ale jakieś tam koleżanki*

*P: I utrzymuje Pani kontakt z osobami pełnosprawnymi czy niepełnosprawnymi?*

*O: Z samymi pełnosprawnymi, z niepełnosprawnymi nie mam. Nie, jakoś nigdy nie wiem może, nie miałam kontaktu poza pracą w tej spółdzielni dla inwalidów, a tam właściwie nie było się z kim kolegować. (K44, ruch.)*

Wśród rozmówców zdarzali się też i tacy, którzy świadomie unikają kontaktów z innymi osobami niepełnosprawnymi. Nieliczni respondenci (2 osoby, 5%) podkreślali, iż przynależność do grupy bądź organizacji zrzeszającej osoby niepełnosprawne byłaby potwierdzeniem ich „nienormalnego” funkcjonowania w społeczeństwie.

*No, ja mało znam osób niepełnosprawnych (...) Z reguły to pełnosprawne. Ja lubię myśleć o tym, że jestem zwykłym człowiekiem, prawda? Żeby nie powiedzieć tam „normalnym”. (M31, wz.)*

*P: A ma Pan dużo znajomych niepełnosprawnych?*

*O: Nie.*

*P: A dlaczego?*

*O: Dlatego ponieważ matka chciała mnie kiedyś zaprowadzić do Związku Głuchych. Ja nie uważałem się za osobę niepełnosprawną. Ja nie chciałem się tam zapisywać. Proponowała mi, ponieważ twierdziła, że ludzi z podobnym schorzeniem jak ja, i tak dalej, i tak dalej, poznałbym, gdzieś na wycieczki bym jeździł i tak dalej. I tutaj się rygorystycznie nie zapisałem.*

*P: A dlaczego?*

*O: Bo właśnie nie chciałem do siebie dopuścić faktu, że ja mam jakiś defekt. (M33, sł.)*

Internet jako powszechnie dostępna sieć o zasięgu ogólnoswiatowym stanowi współcześnie główne źródło informacji, wiedzy oraz istotne narzędzie komunikacji społecznej. Popularność tego medium wśród społeczeństwa stale wzrasta. Dlatego wyniki analizy materiału empirycznego okazały się zaskakujące. Wśród badanej populacji zaledwie jeden respondent (2,5%) zadeklarował korzystanie z komunikacji internetowej.

*P: A co Panu sprawia radość?*

*O: Wiele rzeczy. No nie wiem, jakieś spotkania z przyjaciółmi. Jakieś.. yyy... spędzanie z innymi ludźmi czasu, na których mi zależy. Ja akurat codziennie jestem (...) znaczy znam osobę, parę osób z terenów Polski, z którymi mam kontakt tylko przez komunikatory internetowe. No i muszę przyznać, że codziennie siedzimy, gadamy.*

*P: A to są osoby pełnosprawne?*

*N: Tak. To są osoby pełnosprawne. Ale jest wesoło, miło (...). (M29, wew.)*

Kolejną wyłonioną kategorią respondentów byli rozmówcy deklarujący częstsze kontakty z osobami niepełnosprawnymi. Stanowili oni drugą pod względem liczebności grupę respondentów (8 osób 20%). Były to częściej osoby starsze, z wykształceniem zawodowym, posiadające orzeczenie o niepełnosprawności z tytułu dysfunkcji narządu słuchu i ruchu. Ich wypowiedzi świadczyły o wyobcowaniu, wyizolowaniu z życia społecznego. Niejednokrotnie były to osoby, które całe swoje życie rodzinne i zawodowe spędziły w towarzystwie niepełnosprawnych. W najważniejszych sferach życia (zamieszkiwanie, spędzanie wolnego czasu, nauka i praca) dominowali ludzie niepełnosprawni.

*P: Czy wśród Pani kontaktów osobistych, przyjaciół, znajomych jest więcej osób niepełnosprawnych, czy pełnosprawnych?*

*O: No jakoś mnie tak życie włożyło tych pełnosprawnych w ogóle. Mmm że funkcjonuję zawodowo i życiowo wśród niepełnosprawnych. Na jakoś się to tak po prostu ułożyło, może niekoniecznie z mojego wyboru. Tak się ułożyło. I też się składa, że sąsiadów mam dużo niepełnosprawnych yyy w rodzinie mam dużo niepełnosprawnych, moi rodzice są oboje niepełnosprawni. Moja mama dość wcześnie, bo też od dzieciństwa ma niepełnosprawność wzroku. Więc ja się gdzieś tam całe życie obracałam od małego od tych, wśród tych niepełnosprawnych. (K41, wew.)*

Funkcjonujący w poprzednim stuleciu model separacyjny, który zakładał traktowanie osób z niepełnosprawnością jako grupy wydzielonej przestrzennie, zaspokajającej potrzeby członków w obrębie własnej grupy, która jest jednocześnie dla nich grupą odniesienia skutkowało tworzeniem enklaw.

*P: Dobrze a ma Pani dużo oprócz tutaj w miejscu pracy, ma Pani dużo znajomych niepełnosprawnych w ogóle ma Pani znajomych niepełnosprawnych*

*O: Mam dużo*

*P: I utrzymuje Pani z nimi kontakt?*

*O: Ja w ogóle mieszkałam bloku dla niepełnosprawnych przez dziesięć lat. Więc tam byli sami ludzie niepełnosprawni. Ja pracowałam kiedyś na Magnoliowej w zakładzie pracy chronionej i tam też spółdzielnia wybudowała jeden budynek dla w naszej spółdzielni*

*P: A myśli Pani że to jest dobry rozwiązanie, takie właśnie bloki dla osób niepełnosprawnych?*

*O: Wie Pani, z doświadczenia swojego powiedziałabym że nie, a myślałam kiedyś, że tak. Myślałam, że ludzie, którzy mieszkają razem, nie czują się yy właśnie gorsi, bo wiedzą, że za ścianą jest człowiek na wózku, na górze osoba która, która nie słyszy, tu nie mówi, że wzajemnie sobie będą pomagali, nie będą odczuwali zażenowania w związku z tym ze swoją niepełnosprawnością. Natomiast z doświadczenia okazało się, że to nie jest dobre rozwiązanie, dlatego, że ci ludzie nie mają możliwości, yy nie mają możliwości wdrożenia się w życie ludzi zdrowych. I takie modne słowo yy, które mi gdzieś umknęło w tej chwili yy,*

*P: Integracja?*

*O: O właśnie, nie integrują się ze społeczeństwem ludzi zdrowych i kiedy pojawią się gdzieś tam w mieście, czy gdzieś tam w lokalu, okazuje się, że czują się zagubieni, yy tak to właśnie oceniam. (K54, ruch.)*

Oczywiście nie ulega wątpliwości, iż opisywane przez respondenta rozwiązania separacyjne przyniosły bardzo negatywne skutki w postaci izolacji i marginalizacji osób niepełnosprawnych. Konsekwencje funkcjonowania modelu separacyjnego widoczne są do dziś zarówno w dyskryminujących postawach osób pełnosprawnych wobec niepełnosprawnych jak i roszczeniowych postawach samych niepełnosprawnych. Popularyzacja wiedzy o sytuacji społecznej niepełnosprawnych, wprowadzanie i rozwijanie idei integracyjnych przynosi efekty, jednakże w wypowiedziach badanych ciągle wyczuwa się strach i obawy związane z kontaktem z osobami pełnosprawnymi:

*Bo też było takie myślenie, żeby troszeczkę związać się z bardziej z grupą pełnosprawnych, ale strach trochę przed tym. (M58, ruch)*

*P: Ale Państwo nie utrzymujecie kontaktów z ludźmi pełnosprawnymi?*

*O: To znaczy utrzymujemy ale, swobodnie czujemy się ze sobą.*

*P: Czego się Pani obawia?*

*O: Może się wydam komuś śmieszna bo nie skojarzyłam czegoś yy mogę kogoś potwierdzić,*

*komuś potwierdzić przekonania że jestem faktycznie chora prawda (...) utwierdzić kogoś w przekonaniu (...) no dochodzi stres bo człowiek chce wypaść jak najlepiej prawda no a stres automatycznie blokuje mózg. No i już wtedy nie można na tej swojej głowie polegać i są wpadki po prostu. (K51, psch.)*

Fakt, iż w świadomości badanych ciągle obecna jest bariera ograniczająca kontakty ze „światem zewnętrznym” świadczy o intensywnej potrzebie działań edukacyjnych w tym zakresie.

Kolejną wyodrębnioną kategorię (6 osób, 15%) stanowili respondenci wyalienowani, wyobcowani deklarujący małą liczbę posiadanych znajomych i przyjaciół. Częściej były to osoby starsze z niepełnosprawnością ruchową, słuchową a także umysłową, legitymujące się wykształceniem średnim i zawodowym.

*P: Czy ma Pani przyjaciół na których może Pani polegać?*

*O: Nie, chyba nie. (K50, ruch.)*

*P: A ma Pani dużo znajomych?*

*O: yyy no jeszcze dwie osoby.*

*P: No wydaje mi się, że to jest bardzo mało.*

*O: yhm, bo taka samotność osób niepełnosprawnych jest. (K28, ruch.)*

Można przypuszczać, iż powodem takiego stanu rzeczy może być rodzaj niepełnosprawności będący źródłem wstydu, zażenowania, utrudniający kontakty z innymi ludźmi.

*P: A niech mi pani powie, ma pani dużo tych znajomych?*

*O: Dużo raczej nie, bo ja mam taki ból, taki ból. A tak jak tutaj, tak naprawdę są dwie osoby, na przykład, które chcą się ze mną spotykać. Chcą ze mną na dyskotekę jakąś, do kina. Ale niektóre wolą omijać.*

*P: Z czego to wynika niechęć do znajomości z osobami niepełnosprawnymi?*

*O: Na przykład, jeżeli ktoś mnie pyta, wtedy ja nie zrozumieję. Nie wiem. Ciężko. (K28, sł.)*

Wśród badanej populacji wyodrębniono jeszcze tych respondentów (4 osoby, 10%), którzy utrzymywali kontakty towarzyskie zarówno z osobami niepełnosprawnymi, jak i pełnosprawnymi.

*P: Czy utrzymuje Pan kontakty częściej z osobami pełnosprawnymi czy niepełnosprawnymi?*

*O: yyy pół na pół. (M34, wz.)*

*P: Czy ma Pani przyjaciół, na których Pani polega? Jeżeli są takie osoby, to są osoby sprawne czy niepełnosprawne?*

*O: I jedna grupa i druga, i zdrowe i niepełnosprawne.*

*P: Utrzymuje Pani kontakt z jednymi i z drugimi?*

*O: Tak, jak najbardziej. (K50, ruch.)*



Wydaje się, iż popularyzowany w Polsce model integracyjny przynosi już rezultaty w postaci zmiany postaw osób sprawnych wobec niepełnosprawnych a także zmiany w świadomości samych zainteresowanych. Jedna z respondentek tak odpowiedziała na pytanie o chęć pracy razem z osobami pełnosprawnymi:

*O: Chciałabym pewnie że bym chciała (...), dlatego że pełniejsze byłoby moje życie, pełniejsze. (K51, psch.)*

### **Instytucjonalny system wsparcia społecznego**

Osoby niepełnosprawne mają do dyspozycji sieć instytucji, które powołane zostały do tego, aby takim osobom świadczyć pomoc w różnych dziedzinach życia. Także w sferze życia zawodowego, funkcjonowanie osoby niepełnosprawnej na rynku pracy zależy od wielu instytucji pomocowych. Jakość tej pomocy zależy od wielu czynników m.in. od kompetencji zatrudnionych w nich osób, sposobu organizacji ich pracy, jakości świadczonych usług, umiejętności komunikacji tych organizacji z otoczeniem zewnętrznym, form współpracy między instytucjami. Sprawne funkcjonowanie tych instytucji jest niezbędnym warunkiem sprawnego funkcjonowania osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Jednym z celów przeprowadzonych badań było dokonanie analizy opinii osób niepełnosprawnych na temat funkcjonowania instytucji wspierających pomoc osobom niepełnosprawnym, diagnoza, z jakich instytucji respondenci korzystają i jak oceniają jakość oferowanych przez nich usług. Badania pokazały, że tylko 6 osób (15 %) nie korzystało z żadnej formy pomocy instytucjonalnej. Były to zarówno kobiety, jak i mężczyźni w wieku powyżej 40 roku życia, pracujący na otwartym rynku pracy. Ich niepełnosprawność była związana z chorobami wewnętrznymi (zawał), chorobą kończyn górnych, kręgosłupa. Osoby te nie były zainteresowane poszukiwaniem pomocy, uznały bowiem, że nie jest ona im potrzebna, doskonale są sobie w stanie poradzić sami. Osoby te często nawet nie poszukiwały informacji, ponieważ uważały, że funkcjonują na tyle sprawnie, że nie ma potrzeby szukać pomocy. Niekiedy pomoc taka kojarzona jest negatywnie, jako próba wyludzenia pieniędzy od państwa w sytuacji, gdy osoba taka radzi sobie sama:

*Nawet nie wiem, gdzie miałabym się udać po to, zupełnie jestem nieorientowana, Ja tak właśnie jeśli chodzi o tą moją niepełnosprawność, to po prostu uważam się za pełnosprawną osobę i jakoś tak nigdy nie korzystam z tego. (K44, ruch.)*

*Ja o niczym nie wiem. Wiadomo, że w takich prywatnych rozmowach, gdzieś tam rozmawiamy, rozmawiamy ze sobą, tylko ja nie chcę koncentrować swojej uwagi na tym, żeby pobierać jakieś świadczenia z państwa i myśleć skąd mogę dostać jakieś dofinansowanie no. Chciałem podjąć aktywność zawodową i kontynuować gdzieś tam swoją pracę. Mam taką możliwość, dlatego bardziej się koncentruję na tym, żeby móc pracować, a nie wykorzystywać dodatkowo swoją energię i swój czas na latanie po różnego rodzaju instytucjach i że tak powiem, wyrwanie*

*pieniędzy z budżetu. Próbuję sobie dawać radę na razie sam, starałem się sam na własny wikt i opierunek zarobić. (M41, wew.)*

Pozostałe osoby (34 osoby, 85%) korzystały z różnych instytucji wspierających osoby niepełnosprawne, niektóre osoby korzystały z usług kilku instytucji tego typu. Zdecydowana większość badanych korzystała z pomocy Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Z usług tej instytucji deklarowało, że korzysta 14 osób (35%). Były to osoby w różnym wieku, rodzaju niepełnosprawności i poziomie wykształcenia. Co ciekawe, w grupie tej zdecydowanie przeważały kobiety (9 kobiet). Kolejną ważną instytucją pomocy, z której usług korzystano (9 osób, 22,5%) były ośrodki pomocy społecznej. Grupa ta była zróżnicowana wiekowo, płciowo, a także pod względem wykształcenia, jednakże były to osoby pracujące przede wszystkim na chronionym rynku pracy (7 osób). Spora część osób (7 osób, 17,5%) korzystała z pomocy *Fuga Mundi*, szczególnie z usług prowadzonej przez tę organizację agencję pośrednictwa pracy. Była to grupa osób zróżnicowana pod względem płci, wieku, wykształcenia i rodzaju niepełnosprawności. Mała grupa osób (4 osoby, 10%) korzystała z usług innych organizacji pozarządowych, głównie zajmujących się pomocą dla osób niepełnosprawnie psychicznie. Jedna osoba skorzystała z centrum interwencji kryzysowej, a tylko 3 osoby (7,5) z pomocy urzędów pracy.

### **Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych**

Ogólnie opinie na temat PFRON-u były pozytywne, niepełnosprawni ogólnie oceniali tę instytucję jako pomocną:

*Sam nasz oddział nasz lubelski PFRON-u z mojego doświadczenia i tutaj z opinii współpracowników nie daje mi podstaw, żeby powiedzieć, że PFRON działa źle bądź niekompetentnie. W jakichkolwiek sprawach przypominam sobie, faktycznie dzwoniłam kiedyś w różnych sprawach, telefonicznie dzwoniłam, sprawach prywatnych też pracowników, to zawsze uzyskiwałam odpowiedź bądź byłam kierowana do odpowiedniej osoby. (K50, ruch.)*

*Jestem fanką PFRON-u, bardzo wielką. Pracuje tam kupa wspianałych ludzi, cudownych ludzi, którzy naprawdę chcą coś zrobić. (K41, ruch., wew.)*

*Jeśli chodzi o PFRON, to tutaj muszę powiedzieć szczerze i otwarcie, że jestem zadowolony z funkcjonowania tejże instytucji, dlatego że może będę tutaj bardziej subiektywny, bo dużo mi pomogli, prawda, w takim codziennym funkcjonowaniu. Mówię tu właśnie o takich pomocach, jak właśnie urządzenie mi wszystkich programów wspomagających skorzystania z komputera (...). Jeszcze nie spotkałem się z odmową. Nie złożyłem ich dużo, ale na wszystkie dostałem odpowiedź pozytywną. (M34, wz.)*

Jednakże było kilka głosów krytycznych na temat kilku aspektów jej funkcjonowania. Jeden z ważnych zarzutów, częściej poruszany, dotyczył bardzo słabo rozwiniętej sieci informacyjnej.

Osoby bardzo często nie wiedziały, o jakie dotacje mogą się starać i komu one przysługują. Respondenci wyrażali zaniepokojenie ograniczeniami środków, jakie dostaje PFRON na pomoc, co przekłada się na coraz większe problemy osób niepełnosprawnych w uzyskaniu dofinansowania:

*PFRON coś tam robi, ale to też jest na zasadzie takiej, że jeśli się nie pójdzie i się nie dowie, to się nie dostanie. (M31, wz.)*

*Nie wiem czego oni tego jakoś nie nagłaśniają sami, czy prasa, czy nie wiem jakoś inaczej. Ja mówię z tego tutaj bardziej, że ja tam nie idę, nie pytam, bo nawet nie wiem gdzie, nawet nie wiem o co zapytać. Jakaś tam forma nie wiem krępowania się. Wołę już u kolegi z pracy, że tak powiem, wszystko nagrane, przygotowane i jadę, i jadę już po prostu z papierami powiedzmy już przygotowany do złożenia już chociażby. (M34, wz.)*

*Niestety PFRON nam zaczyna ograniczać dofinansowania, ale już nie mówię o dofinansowaniach dla pracodawców na tworzenie miejsc pracy no, ale także jakkolwiek pomoc. (K58, ruch.)*

Inni mieli zastrzeżenia dotyczące sposobów rozpatrywania wniosków. Uważają się za poszkodowanych, bowiem ich wnioski wielokrotnie odrzucono, albo nie wzięto pod uwagę wszystkich istotnych okoliczności:

*Jeżeli chodzi o PFRON ... takie mam dosyć mieszane uczucia, ponieważ fakt faktem, oni pomagają. Ale według mnie, to już zależy od ludzi, prawda? Za sztywno się trzymają przepisów. Miałam ... Miałam taki przypadek, że złożyłam na komputer jeszcze jak nie pracowałam. Dostałam tego laptopa, znalazłam pracę. W następnym roku chciałam, złożyłam o lupę, chciałam pracować, zaczęłam mieć do czynienia z papierami, czego w zeszłym roku, znaczy w poprzednim roku znaczy się, nie brałam w ogóle pod uwagę, że mi ta lupa będzie potrzebna. I złożenie tych dokumentów na komputer, zahamowało mi już lupę. I nie mogłam tej lupy sobie wziąć, która była dla mnie potrzebna do pracy. Więc dzwoniłam, rozmawiając z człowiekiem w PFRON-ie, tylko nie pamiętam nazwiska. Powiedział, że nie powinno być problemów, że powinni czytać uzasadnienia i brać to pod uwagę. A z tego, co ja widzę, to jest po prostu: „Aha, brali w zeszłym roku.” Tych uzasadnień nie czytają, szczerze mówiąc. (K32, wz.)*

Respondenci byli przeciwni tak dużemu zróżnicowaniu dotacji, które stawiają osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności w paradoksalnie bardzo niekorzystnej sytuacji:

*Jestem strasznie zła na PFRON, że w swoich programach nie uwzględnia osób z lekkim stopniem, że te dofinansowania są takie małe dla osób z lekkim stopniem. Przecież jeśli przeczytamy definicję, co to jest lekki stopień niepełnosprawności, to się okaże, że on wcale nie jest taki lekki. (K41, ruch., wew.)*

Były także krytyczne wypowiedzi dotyczące sposobu zarządzania PFRON-em, który reprezentując interesy niepełnosprawnych, powinien zatrudniać osoby niepełnosprawne w znacznie większym stopniu:

*Przede wszystkim w zarządzie PFRON powinny zasiadać tylko osoby niepełnosprawne. Mnie to denerwuje, jak się pełni sprawni wypowiadają na temat tych niepełnosprawnych. Bo tak naprawdę oni mówią o czymś, o czym nie mają zielonego pojęcia. Chyba, że jest to ktoś, kto bardzo intensywnie i tak naprawdę z serca, z powołania pracuje z osobami niepełnosprawnymi, jest pełnosprawny, to OK. Bo jeżeli ktoś ma powołanie do czegoś, to jest inaczej. Natomiast te wszystkie obsady polityczne to jest błąd. Bo wtedy ta instytucja naprawdę robiłaby bardzo dużo dobrego. (K41, ruch., wew.)*

### **Ośrodki pomocy społecznej**

Jak już wspomniano, kolejna duża grupa badanych korzystała z pomocy ośrodków pomocy społecznej. Ogólnie badani nie byli nastawieni entuzjastycznie do tej instytucji. Wizyty tam były w ich odczuciu nieprzyjemne, a wręcz poniżające, ze względu na sposób przeprowadzania wywiadu z osobami niepełnosprawnymi:

*Był taki czas, że MOPS mi pomagał. Pomagał tylko, że oni już strasznie męczący byli i te ich wywiady. Nie ja w ogóle starałam się jakoś nie korzystać z ich pomocy, bo to było dla mnie takie, poniżona się czułam. (K50, psych.)*

Dlatego być może chorzy traktowali pracowników jak urzędników i starali się do minimum ograniczyć kontakt z jej przedstawicielami. Wspomniano także, brakuje informacji o tym, jaka pomoc mogą uzyskać niepełnosprawni od pracowników socjalnych:

*Znaczy ja powiem, ja unikam po prostu ... Jak urzędy, no wchodzi się na 5 min i tak jak wchodzimy, sprawy załatwiamy w miarę sprawnie. Chodzę do urzędu, załatwiam sprawę i tyle. Mi ta obsługa w miarę odpowiada. (M29, psych.)*

*Niczym mnie tam nie zachęcono, żeby pójść i z czegoś skorzystać, czy jakaś znana mi osoba niepełnosprawna (M44, ruch.)*

Poważne głosy krytyczne dotyczyły postaw samych pracowników socjalnych, ich stosunku do klientów i brak zaangażowania w służbę społeczną:

*Instytucjonalno-prawnie pomoc społeczna jest zorganizowana w sposób w miarę zadowolający. Najgorszym powodem są ludzie. Byliśmy w wielu miejscach, z podstawami zdenerwowania ze strony pomocy społecznej, że przyjechało źródło roboty, przyjechało źródło kłopotów, no ale oknem się wyrzucić nie da, więc coś z tym zrobić trzeba. Pogadajmy, ale w połowie naszego wykładu: „ale po co o tym Pani mówi?” „Czy Pani wie, że Pani nam robotę robi?” „Czy Pani wie,*

że oni potem przyjdą i wnioski napiszą?” I te wnioski trzeba załatwić, a my nie mamy z czego. Czy Pani wie, że to potem będą pretensje? Roszczenia będą ... Oni dysponują szczupłymi środkami, to fakt, ale i szczupłą wrażliwością też. Myślę, że bardziej szczupłą niż szczupłe środki finansowe. Generalizuję, niedobrze, bo są i osoby naprawdę, które w ogóle przejmują to do serca, ale w większości są to osoby, które same niewiele wiedzą po prostu. (M30, wew.)

Negatywnie oceniono także sposób przygotowywania pracowników socjalnych do zawodu, brak kompetencji, a także predyspozycji, które konieczne są, aby wykonywać zawód pracownika socjalnego:

*To jest problem. Boże, tam trzeba pracy u podstaw organizowaliśmy spotkania w terenie, w małych miejscowościach, gdzie informowaliśmy osoby niepełnosprawne o ich uprawnieniach, no bo tak trzeba, mówię, drapać pazurami ścianę. Otwierać drzwi otwarte. Niejednokrotnie, udowadniać urzędnikowi to, co jest udowodnione. No jest sytuacja tutaj tragiczna. Gdzie jest problem? Problem jest już w edukacji ... Ja sama, powiem szczerze, zrobiłam kierunek praca socjalna. Gdybym nie miała tej wiedzy, którą mam, innych źródeł, absolutnie nie nadawałabym się do pracy jako pracownik socjalny. Szkoły nie przygotowują do pracy. I mamy później takich półdidiotów w MOPS-ach, pracowników socjalnych. W ogóle nie ma selekcji tych ludzi! Powinny być jakieś badania psychologiczne prowadzone. Ci, którzy idą na tego typu kierunki studiów do pracy z drugim człowiekiem. Nie każdy może być kierowcą, nie każdy może być lekarzem i nie każdy może pracować z drugim człowiekiem. Jeżeli ktoś nie ma zdolności do empatii, no to się nie oszukujmy, niech zostanie księgowym. Niech idzie do papierów, nie do ludzi. To jest dramat! (K41, ruch., wew.)*

Zauważono także, że opieka społeczna świadczy bardzo wycinkową pomoc, przede wszystkim ograniczając się do wsparcia finansowego. Natomiast nie ma celów dalekodystansowych, kompleksowej pomocy osobom niepełnosprawnym:

*Jeśli chodzi o opiekę społeczną, prawda czyli to jakby pierwsze uderzenia które gdzieś tam spotyka się z tymi osobami, no mają po prostu marne narzędzia do oddziaływania czy pomocy jakiegóż. Bardziej jest to pomoc doradcza niż inna. No bo taka osoba może dostać zasiłek, ale ja już idę tak dalej, myślę że co później, no później to już praktycznie taka osoba jak gdyby pozostaje trochę sobie, trochę rodzinie, bo już opieka społeczna nie ma aż takiej siły przebicia, żeby gdzieś tam zwrócić się do PFRON-u. Może tam jeszcze pomagają, jeśli mają więcej czasu. (...) Gdyby to była jakaś grupa osób czy jakaś organizacja która by pozwalała jeszcze dalej wtedy rozszerzyć ten horyzont tym osobom, to spełniłoby to swoją rolę. (M44, ruch.)*

### **Organizacje pozarządowe**

Sieć instytucji wsparcia to także instytucje pozarządowe, których rozwój jest warunkiem społeczeństwa obywatelskiego. W przypadku niepełnosprawności często organizacje te są

zakładane przez same osoby niepełnosprawne. Celem tych organizacji, fundacji czy stowarzyszeń, jest uzupełnienie lub zaproponowanie lepszej jakości oferty wsparcia niż tej oferowanej przez organizacje państwowe. Organizacje te często działają sprawniej, mają lepszy kontakt z beneficjentami, a także są bardziej innowacyjne.

Badani przez nas niepełnosprawni często korzystali z pomocy tych instytucji. Ogólnie działania ich oceniane były pozytywnie. Organizacje te były oceniana jako szansa, dal zaspokojenia różnorodnych potrzeb osób niepełnosprawnych:

*W stosunku dla mnie, dla ludzi to jest naprawdę bardzo dobra rzecz. Tutaj ludzie się po prostu znajdują. Tu się po prostu ludzie, wie Pani, po prostu zbliżają między sobą, kolega koledze pomagają sobie nawzajem. (M48, psych.)*

*Organizacja pozarządowa przy sprawnie działającej, która mogłaby w tym się spełnić ale i żyć prawda ma szansę, jest masę możliwości poprzez środki do wykorzystania, w tej chwili jednak ten kapitał ludzki, z których można korzystać, różne szkolenia, różne rzeczy sprzyjają temu i myślę, że do końca tego okresu, który teraz jest na pozyskiwanie tych środków unijnych jest to szansa, która z resztą mogłaby chyba oddziaływać na następne lata. (M44, ruch.)*

Jednakże były też opinie, które dostrzegały pewne negatywne, choć niezamierzone, konsekwencje działań organizacji pozarządowych. Było to związane z utrwalaniem negatywnego wizerunku osoby niepełnosprawnej jako osoby roszczeniowej, która próbuje uzyskać jakieś korzyści za pośrednictwem organizacji pozarządowych. Tymczasem zdaniem badanych, wizerunek taki jest całkowicie fałszywy, bowiem faktyczną funkcją tych organizacji jest czuwanie nad przestrzeganiem praw człowieka, praw konstytucyjnych, które w przypadku osób niepełnosprawnych mogą być łamane (np. zasada równości):

*Z jednej strony robią kawał dobrej roboty, z drugiej strony szkodzą, bo kreują negatywny wizerunek osoby niepełnosprawnej. „O, jacy to my biedni jesteśmy!” „Pomóżcie nam!”*

*„O, jacy my nieporadni!”. Nie uznaję słowa postawa roszczeniowa, jak niektórzy się burzą, jak ktoś się pyta, co mi się należy. Ja uważam, że tak, należy się, jak psu micha. Chociaż niektórzy się oburzają na takie pytania, ale ja uważam, że państwo tutaj nie spełnia swojego obowiązku. I jeżeli są jakieś możliwości uzyskania pomocy pozarentowej ze strony państwa, to powinno się im należeć, a nie walczyć. I to jest też wina państwa, że jest taki stereotyp, że osoby niepełnosprawne muszą niestety drapać pazurami ścianę niejednokrotnie. Dlatego jest ten negatywny wizerunek organizacji pozarządowych. One też muszą drapać ściany, muszą walczyć, prawda, z urzędami, ze społeczeństwem w jakimś sensie. (K41, ruch., wew.)*

Organizacje te są zaangażowane w pomoc osobom niepełnosprawnym z konkretnymi schorzeniami. Dlatego też może to prowadzić do sytuacji, w których organizacje te będą dbać wyłącznie o interesy swoich członków, rywalizować z innymi organizacjami o środki i wpływy.

W rezultacie organizacje te nie będą ze sobą współpracować, co może prowadzić do wyizolowania członków:

*Poza tym jest coś takiego, że są organizacje, które zrzeszają osoby z konkretnymi schorzeniami i są dyskusje typu, kto jest gorzej upośledzony, komu jest gorzej. „Najbiedniejsi to my jesteśmy”, „Nie, bo my”, że to oni, niewidomi – że to oni, głuchoniemi, niedosłyszący. Jest to bardzo potrzebne, ale ma też taki negatywny wydźwięk. Dla mnie taką bardzo zamkniętą grupą i niedostępną i mało otwartą, niechęcią przyjmować pomocy, jakiegoś poradnictwa, czy coś, to są głuchoniemi. Oni sami się zamykają, sami się izolują. Tak jak inni właśnie wychodzą, tak oni się izolują. No i to jest to, ten, ten taki negatywny wydźwięk. A poza tym, no to same superlatywy. (K41, ruch., wew.)*

Duża grupa niepełnosprawnych korzystała z pomocy *Fuga Mundi*, gdy osoby te poszukiwały pracy. Była to najczęściej wymieniana organizacja wspierająca osoby poszukujące pracy:

*To była duża pomoc, bardzo duża pomoc. Bo dzięki Fuga Mundi, właśnie, tutaj przyszedłem na staż. Po stażu można była szansa, pracować dalej, bo się okazało, że właśnie pracodawca się przekonał na zasadzie, że ten człowiek może pracować, że ten człowiek może się przydać i zobaczył też, że, jakies tam, nie kosztuje ten pracownik tyle, więc miałem większe szanse. (M31, wz.)*

Jednakże nie wszystkie osoby miały pozytywne doświadczenia, niektóre miały żal, że nie uzyskały oczekiwanej pomocy:

*O: Ja byłam w Fuga Mundi zarejestrowałam się, bo tam w międzyczasie szukałam pracy*

*P: Ale nic Pani w Fuga Mundi nie zaproponowano?*

*O: Nie. Żadnych szkoleń i żadnej pracy, no i po prostu sama sobie jakoś tu poradziłam. (K58, wew., wz.)*

*Z Fuga Mundi to mam akurat takie złe doświadczenia. No to jak mówię, córkę mam z porażeniem i też tam, także oni są, bo są, mają pieniądze, wywyższą tam tego, te tylko szkolenia. Ale żeby pójść cokolwiek załatwić to się ładnie tylko w telewizor mówi. (K50, wz.)*

Krytyczne uwagi pod adresem *Fuga Mundi* skierował też pracodawca, który poszukiwał, za pośrednictwem tej organizacji, ludzi do pracy:

*Mam nieciekawę powiedziałabym doświadczenie z Fuga Mundi. Byłam kiedyś właśnie w oddziale, zostawiłam swoją wizytówkę, było to półtora roku temu i nikt do mnie nie oddzwonił. Siedziały trzy osoby, wzięły ode mnie wizytówkę, powiedziały no dobrze, dziękujemy bardzo, myślałam, że ktoś mnie poprosi do pokoju, porozmawiamy w jakiej sprawie przysłałam, ewentualnie czym, co oferujemy, czego oczekujemy, co oni mogą prawda zaoferować, do tej pory takiej informacji nie*

uzyskałam i myślę, że już się więcej przez jakiś czas nie zwrócę, będę szukała gdzie indziej. Byłam niemile zaskoczona. Nie będę się narzucać, sama sobie poszukuje współpracowników. (K50, ruch.)

Osoby badane krytycznie wypowiadały się także na temat działalności *Polskiego Związku Niewidomych i Polskiego Związku Głuchych*. W przypadku PZN-u chodziło o to, że przynależność do organizacji nie przynosi korzyści:

*Jeszcze tak zacząłem, to oni, to tak szło się tam, robiło, wykupywało się legitymację, płaciło się za coś tam i właściwie tyle. Później to, później to tylko na zasadzie tej, że trzeba było pójść tylko tam, dlatego, że było można jeździć autobusem sobie za darmo. Taka korzyść. Jedyna, która jakaś tam była. Później to też już zlikwidowali. Były, zresztą były z tym już problemy same, to ja sobie już odpuściłem w pewnym momencie. Bo jak była jakaś kontrola, czy co, to się człowiek bardziej czuł, nie wiem...Gorsze niż, niż to faktycznie było warte. A jak się pracuje, to już parę złotych można wydać. Tam nie było, w PZN-ie nigdy nie było czegoś takiego, takiego zaangażowania, że ktoś przychodzi, że faktycznie chciał pomóc, że interesował się, co on może zrobić. Bo jeśli szedł to Fuga Mundi, to był szereg, przede wszystkim jakichś tam badań, rozmów, co ty możesz, co ty chcesz, co może być mógł robić, na tej zasadzie, a nie na tak, że przyjdiesz. No dobra, pieczątką i do widzenia. (M31, wz.)*

*Polski Związek Niewidomych no właśnie tutaj z tegoż właśnie wycofałem się, znaczy po prostu wypisałem się, dlatego że przez ładnych lat płaciłem składki, to są grosze, to jest, to jest można powiedzieć nic, ale po prostu płacą te składki, tak naprawdę nie miałem żadnych ulg z tego tytułu. Płaciłem składki i tak naprawdę to nic nie miałem stamtąd żadnych korzyści i mówię tutaj o w zasadzie o wszystkim, bo nie było ani wyjazdów, nie miałem żadnych ulg na przejazdy miejskim no na MPK, tym bardziej pociągami, PKS-sami, więc trwało to ładnych nie wiem 4-5 lat może, gdzie płaciłem z nic i w końcu się wypisałem, ponieważ zapisałem się do tego obecnego mojego klubu sportowego. (M34, wz.)*

Polski Związek Głuchych skrytykowała osoba niedosłysząca, które nie mogła, choć chciała, zostać członkiem stowarzyszenia:

*O: Poszłam do Polskiego Związku Głuchych, to mnie nie zarejestrowali, dlatego, że nie mam 2-grupy, mam za mały ubytek słuchu, także no wyszłam z uśmiechem na twarzy, bo dla mnie to jest absurd i tyle. Nie mogę z niczego skorzystać, bo jestem osobą niedosłyszącą.*

*P: A związku dla niedosłyszących nie ma, jakiejś organizacji?*

*O: No wie pani, nie interesowałam się. Dałam sobie z tym spokój. Trudno powiedzieć, że się zraziłam, ale ja nie lubię na siłę, może mam taki charakter, że mogłabym z czegoś skorzystać.*

*To jest jeżeli taka instytucja ma służyć pomocy ludziom, którzy znajdują się w kryzysie, a wymaga się ode mnie Bóg wie czego, to po prostu przerastało moje ambicje i więcej nie szukałam czy mogę z czegoś skorzystać czy nie. (K50, sł.)*



## **Urzędy pracy**

Najwięcej głosów krytycznych dotyczyło urzędów pracy. Podstawowym zarzutem była mała skuteczność działań urzędu pracy. Dlatego też respondenci najczęściej szukali pracy samodzielnie, lub korzystali z innych agencji pośrednictwa pracy. Były także opinie, że niektóre oferty pracy nie były dostosowane do stanu zdrowia niepełnosprawnego.

*Byłem ponad rok czasu bez pracy. Upokarzające było chodzenie do urzędu pracy i podpisywać listę, że nadal jestem, szukam tej pracy. To jest upokarzające. (M58, ruch.)*

*O: Jak byłem osobą bezrobotną byłem zarejestrowany.*

*P: To jakie tam były oferty pracy dla niepełnosprawnych?*

*O: Żadna, praktycznie żadna. (M41, wew.)*

*Zaoferowali różne oferty, ale co to były takie za oferty. No, były jakieś w ogóle niedobre. Pod kątem niepełnosprawności podali mi jakąś na ochroniarza do jakiejś hurtowni, a wzięli człowieka, który ma wadę wzroku, na ochroniarza. Nie wiem, o co tam chodziło. (M33, sł.)*

Urząd był krytykowany za małą skuteczność, ograniczanie działań jedynie do zbierania ofert, co także nie zawsze robiono w sposób należyty:

*Urząd pracy nie szuka. Kiedyś był taki pomysł i nawet on działał na dość krótko, że byli tacy aktywni doradcy zawodowi. Nie, jak oni się nazywali? Nie, nie pamiętam w tej chwili. W każdym razie polegało to na tym, że mieli wychodzić w teren i przygotowywać pracodawców na temat zatrudnienia i tak dalej. No i ja sobie wyobrażam, że tak powinni działać urzędy pracy, a tak naprawdę ogranicza się tylko do czego? Do zbierania ofert. (K41, ruch., wew.)*

*Na urząd pracy nie można liczyć. Z racji wykonywanych tutaj obowiązków służbowych zwracałam się na piśmie wielokrotnie o skierowanie do nas do zakładu pracy chronionej na musiałam interweniować telefonicznie prosząc o przesłanie nam ofert bądź pracowników i niewiele uzyskałam. Są argumenty są takie, że albo osoby niepełnosprawne nie mają prawa jazdy, albo że no w tym momencie nie mają zgłoszeń, więc dla mnie to było rzeczą zaskakującą, trudno mi było w to uwierzyć. (K50, ruch.)*

## **Służba zdrowia i ZUS**

Każda z niepełnosprawnych osób miewa zazwyczaj częstsze kontakty ze służbą zdrowia niż zdrowi ludzie. Jakość leczenia i rehabilitacji ma ogromny wpływ na samopoczucie i rehabilitację chorego, co z kolei ma ogromny wpływ na sytuację niepełnosprawnego na rynku pracy. Z wypowiedzi wynika, że obraz służby zdrowia nie jest korzystny:

*Bywa różnie w zależności od lekarzy itd. Wiadomo no na pewno do lekarzy, do których chodziłem prywatnie jasne, że bardziej pielęgnują tego swojego pacjenta, są bardziej mili i wtedy, kiedy*

*pójdę do prywatnego gabinetu łatwiej jest później dostać się do przychodni np. przyszpitalnej trzeba czekać na termin przyjęcia rok, pół roku czasu, wtedy osoby z takiej, np. kolejki od pana doktora prywatnego są trzymane poza kolejnością, przed tymi numerkami, które są przed osobami które czekają z numerkiem 1,2, 3, wchodzi najpierw osoby z prywatnych gabinetów. Jeśli coś jest związane z tą niepełnosprawnością idę wtedy do lekarza prywatnego. (M35, ruch.)*

Niepełnosprawni nie są także zadowoleni z przepisów, które ograniczają ich możliwości wykonywania niektórych prac. Uważają, że powinni mieć więcej swobody w decydowaniu o rodzaju pracy, która podejmują. Powinna to być ich własna samodzielna decyzja, za którą ponosiliby odpowiedzialność.

*Uważam, że lekarz nie miał kompletnie racji. Znaczy z punktu widzenia prawa to miał rację, w jakimś tam sensie. Ale prawo jest źle skonstruowane, więc nie uważam, żeby to było słuszne społecznie. Powinna być przynajmniej możliwość, jeśli ktoś chce, ma taką potrzebę i wie o tym, że, zdaje sobie sprawę z tego, co może być, a większość ludzi inteligentnych umie to przewidzieć. Powinien mieć możliwość, po prostu, wzięcia tego na siebie. Mieliśmy taką dyskusję tutaj w pracy, właśnie akademicką. Mnie się pytano, czy bym podpisał takie oświadczenie, że ja wiem, że może się coś tam ze wzrokiem stać, zdarzyć. Stwierdziłem, żebym to podpisał, bo pracowałem przez dziesięć lat i na przykład zakładając, że dobrze zarabiam, jest chyba lepiej niż wegetować przez kolejne trzydzieści. (M31, wz.)*

Badani krytykowali także prace lekarzy orzeczników ZUS. Uważają, że niepotrzebnie tak często wzywani są, by stawić się przed komisją lekarską, szczególnie, gdy przyjazd do instytucji sprawia im wiele trudności:

*Kiedy byłem na zwolnieniu właśnie na tą nogę, to byłem na zwolnieniu pół roku i bywało tak, że dostawałem raz na tydzień wezwanie do ZUS-u pomimo tego problemu, że chodziłem na laskach, to jeszcze musiałem tam do ZUS-u stawiać się na komisję, która chciała sprawdzić konkretnie, zwłaszcza, że mieli dokumentację o mojej chorobie itd., itd., to za tydzień i tak, bo pewnie mają taką procedurę, że muszą te osoby znów wezwać i to samo im powiedziałem itd., itd. i tak w kółko to trwało. (M35, ruch.)*

Wiele uwag krytycznych dotyczyło niekompetencji lekarzy, którzy zasiadają w komisji, choć nie są specjalistami z danej dziedziny:

*Na swoim przykładzie mogę tylko tyle powiedzieć, że lekarze, którzy prowadzą komisje lekarskie to są ludzie przypadkowi, naprawdę przypadkowi lekarze, którzy nie mają za dużo pojęcia o niektórych chorobach. Kiedyś musiałem pokazywać facetowi gdzie jest wątroba. Całkiem podejście mają lekarze z ośrodków pomocy rodzinie, którzy też wydają te orzeczenia, tam jest całkiem inna rozmowa. (M31,wew.)*

Niepełnosprawni skarżyli się, że traktowano ich jak osoby, które są nieuczciwe i udają jedynie chorych, aby uzyskać dochody:

*Mam mieszane uczucia, ponieważ sama jeździłam na komisję. Byłam traktowana, jakbym chciała wyłudzić coś od nich mimo, że komisja tutaj we Włodawie jedna była, na drugą to do Chełma kilka razy. Także jakby podważali nam wyniki badań profesorów z Lublina, także tak to różnie, wydaje im się jakby każdy chciał tylko iść na rentę i aby tam jakieś pieniądze z ZUS-u dostać. I to jest takie nieprzyjemne, w momencie kiedy człowiek jest chory (K62, ruch.)*

Bardzo niekorzystna jest także sytuacja, gdy chorego zostawia się bez środków do życia, gdy czeka on na uprawomocnienie się orzeczenia, co niekiedy trwa aż trzy-cztery miesiące:

*Kiedy ostatnio składałem na komisję, datę komisji wyznaczyli w sierpniu, później było we wrześniu, zanim to się uprawomocniło to już październik, praktycznie miałem 4 miesiące bez renty. To się nie ma z czego żyć. (M44, psych.)*

Badani niepełnosprawni uważali, że orzecznictwo powinno być wyraźnie oddzielone od ZUS, a orzeczenia nie powinny być wydawane przez lekarzy tam zatrudnionych, aby zapobiec niesprawiedliwym orzeczeniom:

*System orzecznicy powinien być pozarentowy, tylko i wyłącznie i renta powinna wyglądać tak, jak pójście po zasitek pielęgnacyjny. Mam papier, idę po rentę. No oczywiście ZUS nalicza czy tam mamy wypracowane i tak dalej. Ale nie orzekanie, orzekanie nie powinno być w ZUS-ie. Bo orzecznicy są zależni, mają prikaz. (K41, ruch., wew.)*

Nieprawidłowy jest także system klasyfikowania niepełnosprawności według stopni, ponieważ bierze pod uwagę zbyt wąsko określone kryteria, nie analizując ogólnie stanu zdrowia osoby niepełnosprawnej jako pewnej całości niepodzielnej:

*Powinno być orzecznictwo, które zawiera to wszystko, co w tej chwili orzecznictwo do celów pozarentowych, ale powinno się kwalifikować w przypadkach schorzeń iluś tam jako z ogólnego stanu zdrowia. Nie w podziale na schorzenia. Bo nawet jeżeli ktoś ma piętnaście chorób, czy nawet pięć chorób w stopniu lekkim, to nie znaczy, że on jest, że on ma niepełnosprawność w stopniu lekkim ogólnie. Bo przez to, że on ma tych pięć chorób w stopniu lekkim, to ja uważam, że on ma już niepełnosprawność umiarkowaną. Nie można oceniać niepełnosprawności tylko ręki, czy oka, czy nogi. Tylko człowiek jest całością. To wszystko ma wpływ na jego funkcjonowanie. Nie tylko na funkcjonowanie ręki. (K41, ruch., wew.)*

Mylące są także i źle sformułowane orzeczenia. Niepełnosprawni często myślą, że jeśli w orzeczeniu mają „niezdolność do pracy”, to oznacza to, że nie mogą oni podejmować żadnej pracy zarobkowej, nie mogą się zatrudnić. Być może taka właśnie semantyczna niejasność przyczynia się w pewnym stopniu do tak niskiej aktywności zawodowej niepełnosprawnych:

*To wynika z takiego niefortunnego sformułowania „niezdolności do pracy”, sama ta „niezdolność do pracy” na przykład. Wpis „całkowita niezdolność do pracy”, ale to nie znaczy, że ta osoba nie może pracować. Lekarze, jako grupa zawodowa, pomimo że orzekają niezdolności do pracy nie znają prawa i bardzo często nie mają świadomości takiej, że orzekanie o niezdolności do pracy powinno się odbywać na zasadzie porównania. Że mam przed sobą Kowalskiego, tego, który stoi niepełnosprawny i drugi Kowalski identyczny klon, tylko zupełnie zdrowy. I na podstawie tego porównania orzeka niezdolność do pracy tego niesprawnego Kowalskiego, a nie dlatego, że on to tu, że się Kowalski wymalował, że przyszedł w mini, tak, dobrze wygląda albo że, nie daj Boże, że ma wyższe wykształcenie. (K41, ruch., wew.)*

Te osoby, które decydują się na podjęcie pracy mają obawy, często uzasadnione, że zostaną oni pozbawieni renty. Podejmując pracę osoby te mogą być uznane za „wyleczone”:

*W myśl sformułowań, jakie są, tak, i linii orzeczniczej, powinno pracującym zabrać rentę, bo są zdolni do pracy. I do tego to zmierza. Znam przypadki, że osobie niewidomej, zabrano rentę, bo pracowała jako masażysta, czyli była zdolna do pracy. Renta nie powinna być związana z niezdolnością do zatrudnienia. Powinna mieć bardziej wymiar społeczny, szerszy, niż obejmować tylko niezdolność do zatrudnienia. Bo właśnie dochodzimy do absurdu. (K41, ruch., wew.)*

### **Aktywność w stowarzyszeniach**

Aktywność społeczna to nic innego jak udzielanie się społecznie poprzez członkostwo w organizacjach pozarządowych, stowarzyszeniach, fundacjach, grupach nieformalnych, czy wolontariacie. Wynika nierzadko z poczucia, czy chęci bycia w wspólnocie i świadomości jej potrzeb. Aktywność społeczna jako przeciwstawienie bierności jest reakcją na potrzeby społeczeństwa lub określonych grup społecznych, której skutkiem jest podejmowanie czynności oddziałujących na otoczenie. Aktywność społeczna jest jedną z form manifestowania osobowości człowieka. Za jej pośrednictwem jednostki lub grupy ujawniają swoje dążenia do realizacji określonych wartości.

Aktywne zbiorowe uczestnictwo w poszczególnych dziedzinach życia społecznego jest w Polsce zjawiskiem niemal marginalnym. Niski poziom deklaracji udziału w pracy konkretnych organizacji (od 0,1 do 4,5%) zdaje się potwierdzać sformułowaną w analizach naukowych oraz w publicystyce tezę o bierności współczesnego społeczeństwa polskiego (Gliński i Palska, 1997: 45).

Również w odniesieniu do badanej populacji okazało się, iż aktywny udział w pracy poszczególnych organizacji deklaruje niewielu spośród respondentów (5 osób, 12,5%). Organizacje, do których należą badani to:

- Polski Związek Głuchych (1 osoba, 2,5%)
- Polski Związek Niewidomych (1 osoba, 2,5%)
- Klub Sportowy Ikar Lublin (1 osoba, 2,5%)

- Stowarzyszenie Prometeusz ( 1 osoba, 2,5%)
- Integracyjny Klub dla Osób Słabo widzących i Niedowidzących Kros (1 osoba, 2,5%).

Na szczególną uwagę zasługuje nikłe zaangażowanie w działania organizacji reprezentujących interesy osób niepełnosprawnych (PZN, PZG) zaledwie po jednej osobie oraz zupełny brak zainteresowania aktywnym uczestnictwem w partiach i stowarzyszeniach politycznych.

Respondenci aktywni społecznie to: częściej kobiety (3 osoby), badani legitymujący się wykształceniem średnim (3 osoby), osoby z niepełnosprawnością wzroku (4 osoby).

35 osób, 87,5% respondentów stwierdziło, iż nie jest członkiem żadnej organizacji, stowarzyszenia czy fundacji. Spośród nich 1 respondent (2,5%) deklarował w przeszłości członkostwo w jednej z organizacji zrzeszającej osoby z niepełnosprawnością ruchową jednakże, jak sam stwierdził, jego przynależność nie przynosiła mu oczekiwanych korzyści.

*Nie, swojego czasu należałem ale to tylko składki, składki wołają i nic więcej, z tego, żadnych jakiś tam dla mnie profitów czy coś. (M58, ruch.)*

Ponadto dwie osoby badane (5%) przyznały, iż myślały o członkostwie w jakiejś organizacji, jednakże realizacja planów nie doszła do skutku.

*Chociaż myślałam, żeby zostać członkiem Puławskiego Stowarzyszenia Ochrony Zdrowia Psychicznego, no ale to tak w zamyśle było, i na tym się skończyło, nie, po prostu nie podjęłam kroku, żeby, żeby być tym członkiem. (K51, psch.)*

*No nie wiem, zawsze chciałam, to znaczy chciałam się zainteresować w ogóle, no żeby dotrzeć do jakiejś fundacji czy coś i może spróbować po prostu żeby, żeby co, żeby zorganizować sobie jakąś protezę właśnie dla siebie, nie. I nie wiem, i jakoś nic nie robię w tym kierunku, bo no nie próbuję dotrzeć do tego, ale mam takie marzenie nie, żeby dostać może taką protezę ciekawą, jaką teraz pokazują, nowoczesną, może spróbować ją po prostu, założyć, wykorzystać, może ona by mi leżała, może na pierwszy rzut oka ta estetyczna, może by wziąć pod uwagę wygląd estetyczny nie. (K44, ruch.)*

Powyższa wypowiedź respondentki jest charakterystyczna dla środowiska osób niepełnosprawnych, które dość często członkostwo w organizacjach czy stowarzyszeniach traktują instrumentalnie, w kategoriach zysków materialnych nie dostrzegając drugiej strony medalu. Bycie członkiem to nie tylko korzyści materialne ale także, a może przede wszystkim poczucie misji społecznej. Nie bez znaczenia jest możliwość pomocy innym. Osoba niepełnosprawna nie ma zbyt wiele szans udowodnienia samej sobie i innym przydatności społecznej. Częściej odbierana jest jako konsument pomocy. A przecież możliwość udzielania rad, dawania wskazówek, mobilizowania do pracy innych jest bardzo ważnym motywem aktywnego uczestnictwa w stowarzyszeniach. Zaledwie jedna respondentka otwarcie mówiła, właśnie o tym niematerialnym aspekcie zaangażowania się w działalność społeczną:

*Co ja chciałam zmienić? Głównie to, że u nas jest taka sytuacja, że jest, było bardzo mało informacji na ten temat (...) i po prostu no tacy ludzie osamotnieni nie wiedzieli co z tym zrobić. Mnie to spotkało (...) bo ja nie wiedziałam, co mam ze sobą zrobić, ktoś mi pomógł (...) yyy powiedział idź w tą stronę, nie w tą, tak ci będzie lepiej, my ci pomożemy i dostaniesz tą pomoc i też chciałam tą pomoc, to swoje doświadczenie przekazać innym osobom, żeby innym było łatwiej (...) żeby nie przechodzili tego yyy tego pierwszego etapu tego tak jak ja(...) że by tam płacz. (K30, wz.)*

Źródła społecznej bierności poszukuje się w czynnikach kulturowych, odziedziczonych po realnym socjalizmie, obejmujących m. in. wykorzenienie tradycji obywatelskich i demokratycznych, skompromitowanie pojęcia pracy społecznej, pozbawienie umiejętności organizacyjnych i menedżerskich, niezbędnych w działalności społecznej. Wskazuje się również na niski poziom świadomości obywatelskiej, brak poczucia wpływu na sprawy kraju i swojego środowiska, brak wiary w skuteczność działań obywatelskich. Wydaje się, iż wśród wymienionych wyżej źródeł bierności społecznej brakuje jeszcze jednego - roszczeniowości. W ostatnich dziesięcioleciach pomoc skierowana do osób niepełnosprawnych miała charakter jednostronnej, biernej pomocy materialnej. Taka sytuacja często prowadziła do uzależnienia i wykształcenia się postaw roszczeniowych. Obecnie akcentuje się inne funkcje jakie realizuje wsparcie społeczne a mianowicie: emocjonalne, informacyjne i więziotwórcze. Funkcja materialna nie pełni już roli pierwszoplanowej a jedynie stanowi uzupełnienie. Rodzi to konflikt interesów działalności statutowych stowarzyszeń z oczekiwaniami beneficjentów ukierunkowanych głównie na pomoc materialną.

### **Ogólna ocena instytucji wsparcia**

Respondenci wyrażali także ogólne uwagi dotyczące instytucji wsparcia:

*Te wszystkie instytucje no potrzebne są bardzo, bo ja nie wiem, jak bym funkcjonowała, gdyby tych instytucji nie było w momencie, gdy odszedł ode mnie mąż, córka też się wypięła na mnie, to ja tak zostałam bez mieszkania, z małą najniższą rentą, prawda i nie miałam zawsze proszę dokąd się udać, jak żyć dalej nie wiedziałam ... (K51, psych.)*

Mimo iż pozytywnie oceniano działania tych instytucji, doceniano ich pomoc na rzecz osób niepełnosprawnych, wręcz ich nieodzowność i przydatność, pojawiały się także opinie krytyczne. Badani uważali, że instytucje wsparcia za mało wychodzą w stronę osób niepełnosprawnych. Często w organizacji tej pracują osoby pełnosprawne, które dzięki tym organizacjom mają miejsca pracy, a interesy osób niepełnosprawnych nie są reprezentowane w sposób bezpośredni:

*To powiem szczerze, że nigdy, nigdzie nie zostało mi to przedstawione, no nie wiem broszury, w formie jakiegoś nawet, jak czasami gdzieś tam korespondencje się dostaje, jakieś ulotki informacyjne. To tego akurat nie mam, czyli tutaj miałbym duży zarzut do tych instytucji, przede wszystkim o brak jakiejś informacji, komunikacji, że o tym nie można było się dowiedzieć. Jakaś*

*taka powinna być szersza kampania informacyjna, promocyjna, żeby po pierwsze dotrzeć do tych ludzi, a o drugie, żeby dotrzeć do pracodawców (...). Każdy pracodawca powinien wiedzieć, że zatrudniając niepełnosprawnego, jakąś korzyść może z tego tytułu mieć. (M41, wew.)*

*Nie chciałbym nikogo urazić, ale odnoszę wrażenie, że te instytucje które w jakiś sposób chcą pomagać osobom niepełnosprawnym, że to jest na zasadzie takiej, że tam pracują osoby sprawne, niepełnosprawne, które powiedzmy muszą się czymś wykazać. (M56, ruch.)*

*Problem jest tutaj związany z tym, że każda organizacja ma też swoją kadrę, znajomych i fajnie im, żeby mieli zatrudnienie. Natomiast ja mam czasem wrażenie, że, że, tak naprawdę, ci beneficjenci, to tam są gdzieś, tam na szarym końcu tego interesu. (K41, ruch., wew.)*

Niepełnosprawni uważali także, że wsparcie potrzebne jest nie tylko do momentu znalezienia pracy, ale także w trakcie pierwszych tygodni, gdy osoba niepełnosprawna wdraża się do pracy. Jest tu miejsce na działania asystenta społecznego:

*Musi być wyszkolona kadra, która widzi, jeżeli są mieszańcy pracownicy, to też musi jakoś psychologicznie do tego podejść, nie da się tak rzucić taką osobę, gdzie jest w nowym środowisku. Nie to, że jest niepełnosprawny, to jeszcze się musi przyzwyczaić i odnaleźć się w tym wszystkim, co też nie jest łatwe. (K22, ruch.)*

Liczne głosy krytycznie wypowiadały się na temat szkoleń prowadzonych przez instytucje wsparcia dla osób niepełnosprawnych. Nie są one odpowiednio dobrane tematycznie, nie zaspakajają ani potrzeb pracodawców, ani osób niepełnosprawnych, które po szkoleniach nadal nie mogą znaleźć pracy. Pieniądże ze środków unijnych są źle wydatkowane i faktycznie korzystają na tym pracownicy instytucji szkolącej:

*Odnoszę wrażenie, że mnóstwo szkoleń jest robionych po to, żeby były. One niczym się nie kończą, bardzo często może tylko rozczarowaniem ze względu na osobę, bo ktoś wkłada duży wysiłek w to chociażby, żeby na te szkolenia dotrzeć, żeby się zmobilizować do tego. Wiąże z tym jakieś nadzieje kończy się to tylko szkoleniem. Podejmuje następne, kończy się to następnym. Wydaje tak duże pieniądze, nasze pieniądze, unijne pieniądze po to tylko, żeby przeprowadzić kurs, który nigdy nie będzie miał pokrycia, bo nikt nie zakłada, że ta osoba która go skończy, nie zakłada, że będzie mogła być zatrudniona. Także mówię, nie chciałbym urazić osób, które się tym zajmują, bo być może rzeczywiście jest tak, że niektórzy ludzie znajdują potem pracę. (M56, ruch.)*

*Znaczący może zawodowe kursy to nie, bo są potrzebne kwalifikacje. Teraz bardzo dobrze, że się pojawiły szkolenia unijne, ze środków unijnych, bo wypłacane są stypendia szkoleniowe. Motywuje ludzi ten czynnik finansowy do podjęcia szkolenia, bardzo często. Że może, nie sama*

chęć zmiany kwalifikacji, ale jak się powie, że wpadnie panu troszkę pieniążków, będzie pan miał na utrzymanie, a przy okazji jeszcze czegoś się pan nauczy, no to idę na to szkolenie. I dzięki temu też, no może to jest takie podstępne, ale skuteczne. I później te osoby dziękują, bo się rozkręcają, prawda i zmienia się ta ich ścieżka życia na coś lepszego. Więc to jest bardzo dobre, doszkalanie jakieś zawodowe. To są w kółko ci sami ludzie, którzy już powinni wszystko wiedzieć i na pewno wiedzą. Robi się im tylko nadzieje. (K41, ruch., wew.)

Szkolenia w ogóle mają sens, to jest oczywiste edukacyjny, na pewno tylko nie tego samego. Oferta jest zbyt mało różnicowania. Jest szkoleń ogrom, ale nie ma naprawdę z czego wybrać. Te szkolenia, co jest truizmem już, istnieją po to żeby jako organizacja się mogła utrzymać z nich. Tego, taki kierunek myślenia nigdy nie sprowadzi dobrej oferty szkoleniowej dla faktycznych adresatów, osób niepełnosprawnych. Jeżeli my piszemy projekt szkoleń, żeby przetrwać, no bo najprościej szkolenia komputerowe niech będą (...). Kursy językowe, kursy prawa jazdy. Nie ma takich kursów. Ja chcę się nauczyć angielskiego, mam takiego klienta, a ja nie mam gdzie tego człowieka posłać, nie mam. Nie ma szkoły z zakresu radzenia sobie z zakresem prawa, albo żeby zrobić sobie doradztwo z zakresu prawa. (M30, wew.)

W opinii respondentów instytucje wsparcie niechętnie współpracują ze sobą, panuje wśród nich niezdrowa konkurencja, która działa na niekorzyść osób niepełnosprawnych:

Myślę, że gdyby zechcieć więcej działać wspólnie i eliminować postawy personalno - osobiste, to pewne działania by mogły być jeszcze skuteczniejsze. Z drugiej jednak strony z pustego, z braku ofert nawet Salomon nie należe skutecznego zatrudnienia ... Napisać projekt i zatrudnić po to, żeby siedziały, fizycznie siedziały 8 godzin i tyle, no to też nie jest dobrym rozwiązaniem. Potrzebne by były pewne zadania do wykonania. Gdyby zechcieć działać poważnie pewnie i te pomysły by się znalazły. Gdyby ograniczyć do minimum argumenty personalne ad personam, argumenty osobiste, a skupić się na pracy. Nie ja przeciwko tobie, bo ty mi zagroisz, tylko my razem, nie ja ci powiem, że nie, bo to ty wymyśliłeś, bo to jest świetny pomysł, tylko zrobmy to razem. Z drugiej strony jest taka skrajna niechęć do wspólnego działania, być może kojarzonego z okresem socjalizmu. Razem ojej, to komunistyczne. (M30, wew.)

Zdaniem badanych, instytucje samorządowe i rządowe, które powinny być przykładem dla innych instytucji i organizacji, same nie zatrudniają osób niepełnosprawnych:

Bo jeżeli nie byłoby problem, żeby zatrudnić w instytucji osobę niepełnosprawną i to w instytucjach naprawdę, które powinny dawać przykład typu urzędy miasta, jeżeli się nie wiem nie daje przykładu z góry, instytucje które naprawdę powinny być odpowiedzialne za losy drugiego człowieka, to jak możemy oczekiwać od innych. Jeżeli z Sejmie mamy dwie osoby na wózkach. (M56, ruch.)



## Podsumowanie

Sytuacja społeczna osób niepełnosprawnych zdecydowanie częściej wymaga wsparcia i pomocy ze strony innych osób i instytucji. Więzy i relacje utrzymywane zarówno z osobami w podobnej sytuacji życiowej, jak i diametralnie innej (nie zawsze oznacza to lepszej) są źródłem poczucia bliskości, pewności siebie, tworzą poczucie bezpieczeństwa, zapewniają społeczną integrację czyli świadomość społecznej użyteczności. Ponadto pozwalają wykształcić w osobie niepełnosprawnej poczucie własnej wartości i podnieść samoocenę. Dają możliwość konfrontacji sposobów radzenia sobie w sytuacji stresowej a to z kolei wpływa na zwiększenie zdolności radzenia sobie w trudnych sytuacjach życiowych. Dlatego nie da się przecenić roli wsparcia dla osób niepełnosprawnych. Jednakże aby przynosiło ono wymierne korzyści wymaga współdziałania szeregu podmiotów począwszy od publicznych, przez społeczne a skończywszy na prywatnych. Analiza wyników badań wykazała, iż zaledwie 15% respondentów czuło się wyalienowanych z życia społecznego. Należy jednak pamiętać, iż badania zostały przeprowadzone wśród niepełnosprawnych aktywnych zawodowo a więc osób, które wykazały już pewną aktywność życiową podejmując pracę zarobkową. Niepełna 28% badanych preferuje kontakty z osobami pełnosprawnymi ale też niewiele mniej, bo 20% ogranicza się w swoich relacjach wyłącznie do osób niepełnosprawnych. Badania pokazały, że opinia osób niepełnosprawnych na temat funkcjonowania instytucji wsparcia nie jest pozytywna. Pomimo negatywnej oceny instytucjonalnego systemu wsparcia zaledwie 15 % respondentów nie korzystało z żadnej formy pomocy instytucjonalnej. W opinii rozmówców najbardziej pomocną instytucją jest PFRON. Zastrzeżenia dotyczyły wyłącznie słabo rozwiniętej i nieczytelnej sieci informacyjnej. Pozytywnie oceniono również instytucje pozarządowe. Rozmówcy narzekali jedynie, że ich pomoc jest niekiedy selektywna i niewystarczająca. Krytykowano natomiast funkcjonowanie opieki społecznej, służby zdrowia oraz systemu orzekania i przyznawania świadczeń rentowych. Ponadto rozmówcy bardzo negatywnie ocenili działania urzędów pracy, które w ich opinii nie pomagają niepełnosprawnych w poszukiwaniu pracy. Akcentowano brak porozumienia i współpracy pomiędzy organizacjami zajmującymi się aktywizacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych a także bardzo krytycznie wypowiedziano się o zasadności i jakości prowadzonych przez liczne instytucje szkoleniach. W opinii respondentów znacząca część szkoleń nie przyniosła zakładanych rezultatów, a jedynie przyczyniła się do pozyskania środków unijnych przez firmy przeprowadzające szkolenia. Nie miało to jednak przełożenia na wzrost efektywności i mobilności zawodowej osób niepełnosprawnych.

Paweł Rydzewski

# Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w opiniach przedstawicieli zakładów pracy

---

## Przedmiot i metoda badań

### **Pytania badawcze**

Celem badań, których wyniki zostały przedstawione w niniejszym raporcie, jest udzielenie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Jakie cechy charakteryzują zakłady pracy zatrudniające a jakie – niezatrudniające niepełnosprawnych?
2. Jaka jest sytuacja niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach pracy (rodzaje umów o pracę, zajmowane stanowiska, awanse, szkolenia, przejawy dyskryminacji, udział w imprezach integracyjnych); w jaki sposób najczęściej przebiegają kariery zawodowe niepełnosprawnych?
3. Jakie czynniki powodują niezatrudnianie osób niepełnosprawnych w zakładach pracy?
4. Jakie są plany zatrudnienia niepełnosprawnych w zakładach pracy?

### **Metoda badania i narzędzie badawcze**

Badania przeprowadzono metodą kwestionariuszową, techniką badawczą był indywidualny wywiad bezpośredni, przebiegający z wykorzystaniem standaryzowanego kwestionariusza wywiadu jako narzędzia badawczego (wzór kwestionariusza – w aneksie D).

Kwestionariusz wywiadu składał się z 43 pytań (59 zmiennych). Do kwestionariusza dołączona została (jako materiał pomocniczy) ankieta dla ankietera, składająca się z 5 pytań (wzór narzędzia badawczego znajduje się w aneksie). Innym materiałem pomocniczym do wywiadu były karty odpowiedzi.

Pytanie nr 7 w kwestionariuszu było zaprojektowane jako pytanie z możliwością odpowiedzi wielokrotnych, ponieważ jednak na 200 wywiadów tylko w kilku zaznaczono więcej niż jedną odpowiedź, podjęto decyzję o zmianie tego pytania na pytanie z możliwością tylko jednej odpowiedzi (z kafeterią dysjunktywną), a nieliczne wielokrotne odpowiedzi zaliczono do kategorii „inna odpowiedź”.

Rozumienie pytań kwestionariuszowych była najczęściej dobre (70,7%), rzadziej dostateczne (27,8%). Jedynie 3 respondentów (1,5%) słabo rozumiało pytania kwestionariuszowe (tab. 1).

Tab.1: Rozumienie pytań kwestionariusza		
	Częstość	Procent
Dobre	140	70,7
Dostateczne	55	27,8
Słabe	3	1,5
Ogółem	198	100,0

Źródło: opracowanie własne

W opinii ankierów dla 82% badanych w kwestionariuszu nie było pytań trudnych. Niektóre pytania sprawiły problem dla 18% (35 osób) (tab.2)

Tab.2: Pytania trudne		
	Częstość	Procent
Nie było pytań trudnych	160	82,1
Były pytania trudne	35	17,9
Ogółem	195	100,0

Źródło: opracowanie własne

Poniższa tabela zawiera informację o najczęściej wymienianych pytaniach trudnych.

Tab.3: Najczęściej wymieniane pytania trudne		
	Częstość	Procent
Plany zatrudnienia niepełnosprawnych (pyt. 12)	4	11,8
Przyczyna (dodatkowa) niezatrudniania niepełnosprawnych (pyt. 31)	9	26,5
Przyczyny niechęci do zatrudniania niepełnosprawnych (pyt. 39)	7	20,6
Ogółem	34	100,0

Źródło: opracowanie własne

### **Metoda doboru próby i charakterystyka zbiorowości próbnej**

W badaniach zastosowano celowy dobór próby. Próba badawcza składa się z 200 przedstawicieli zakładów pracy, z którymi przeprowadzono wywiady na terenie Lublina (100 osób), Puław (50 osób) i Włodawy (50 osób). Wybór Lublina wynika z faktu pełnienia funkcji stolicy województwa. Pozostałe dwa ośrodki zostały dobrane ze względu na skrajne wskaźniki bezrobocia na ich terenie: jeden z najniższych w województwie w przypadku Puław i jeden z najwyższych – w przypadku Włodawy. Dodatkowym kryterium była fizyczna i komunikacyjna odległość od stolicy regionu: Puławy znajdują się w kręgu oddziaływania Lublina, zaś Włodawa – zajmuje położenie peryferyjne wobec stolicy regionu. Ponadto, znaczenie miał poziom uprzemysłowienia i liczba zakładów pracy na terenach objętych badaniami.

Ankieterzy zostali zobowiązani do przeprowadzenia wywiadów w różnych typach zakładów. Ich działania w tym zakresie były poddane stałemu monitoringowi. W efekcie uzyskano znaczne zróżnicowanie badanych podmiotów, co ukazuje tabela 4.

Tab.4: Typ zakładu pracy		
	Częstość	Procent
Produkcyjny	12	6,0
Handlowy	39	19,5
Usługowy	41	20,5
Edukacyjny / oświatowy	51	25,5
Administracyjny / biurowy	29	14,5
Instytucja związana z kulturą	4	2,0
Placówka służby zdrowia	14	7,0
INNY	10	5,0
Ogółem	200	100,0

Źródło: opracowanie własne

Średni czas funkcjonowania objętych badaniem zakładów pracy na rynku wynosi 24 lata, średnia wielkość zatrudnienia – 97 osób (tab. 5).

Tab.5: Długość funkcjonowania zakładu i liczba zatrudnionych pracowników				
	N	Minimum	Maksimum	Średnia
Długość funkcjonowania zakładu pracy	200	1,00	144,00	24,4422
Liczba zatrudnionych pracowników	200	15	2200	96,66

Źródło: opracowanie własne

Respondentami – przedstawicielami zakładów byli najczęściej pracownicy działu kadr (łącznie 38%) oraz dyrektorzy, wicedyrektorzy lub prezesi (25,5%), rzadziej – kierownicy zakładu lub działu (17%). Stosunkowo rzadko respondentami byli też: właściciele lub współwłaściciele zakładów (5,5%), pracownicy księgowości (4,5%) oraz inni pracownicy biurowi (9,5%) (tab. 6).

Tab.6: Stanowisko zajmowane w zakładzie przez respondenta		
	Częstość	Procent
Dyrektor, wicedyrektor, prezes	51	25,5
Kadrowa, specjalista ds. zatrudnienia	54	27,0
Pracownik działu kadr	22	11,0
Kierownik zakładu, kierownik działu	34	17,0
Księgowa, główna księgowa	9	4,5
Właściciel, współwłaściciel	11	5,5
Inne stanowisko biurowe	19	9,5
Ogółem	200	100,0

Źródło: opracowanie własne

Przedstawiciele zakładów pracy najczęściej posiadali wykształcenie wyższe (66,5%), rzadziej średnie (32,5%), tylko dwie osoby miały wykształcenie zawodowe. Średni staż pracy respondentów w zakładzie wynosi 12 lat, zaś średni staż pracy na obecnym stanowisku – 8 lat (tab. 7, 8).

Tab.7: Poziom wykształcenia respondenta		
	Częstość	Procent
Zawodowe	2	1,0
Średnie	65	32,5
Wyższe	133	66,5
Ogółem	200	100,0

Źródło: opracowanie własne

Tab.8: Średni staż pracy respondentów oraz średni staż pracy na obecnym stanowisku				
	N	Minimum	Maksimum	Średnia
Respondenta staż pracy w zakładzie	200	1	40	12,13
Respondenta staż pracy na obecnym stanowisku	200	1	35	8,06

Źródło: opracowanie własne

Tab.9: Postawy respondentów wobec wywiadu		
	Częstość	Procent
Przyjazny i zainteresowany wywiadem	122	61,6
Współpracujący, lecz niezbyt zainteresowany	54	27,3
Zniecierpliwiony lub niechętny	21	10,6
Nastawiony wrogo	1	,5
Ogółem	198	100,0

Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę wymienione cechy respondentów (zajmowane stanowisko, wykształcenie, staż pracy) można uznać, iż są to osoby kompetentne w zakresie przedmiotu badania i założyć, iż udzielały one informacji o dużym stopniu wiarygodności. Tym bardziej, iż zdecydowana większość respondentów zostało ocenionych przez ankieterów jako osoby nastawione przyjaźnie i zainteresowane wywiadem (61,6%) (tab. 9). Do mniejszości należały osoby współpracujące, lecz niezbyt zainteresowane (27,3%). Negatywną postawę wobec wywiadu (zniecierpliwienie, niechęć lub wrogość) przejawiało 11,1% respondentów.

### Metody analizy danych

Bardziej zaawansowane metody analizy danych, oparte na wnioskowaniu statystycznym są możliwe tylko w przypadku prób losowych. Przy wykorzystaniu prób celowych pozostają analizy oparte na opisie, co nie wyklucza analiz wielozmiennowych. Poza statystykami opisowymi, w analizie podstawowej wykorzystano przede wszystkim tabele dwuzmiennowe oraz analizy średnich. Z analiz wielozmiennowych zastosowano analizę korespondencji (ANACOR), która pozwala ukazać relację między dwiema zmiennymi nominalnymi (lub znominalizowanymi) w postaci graficznej, w przestrzeni wielowymiarowej (Norusis, 1990). Odległość obiektów w przestrzeni jest funkcją współwystępowania wartości zmiennych, których liczba w każdej analizie jest ograniczona do dwóch.

Zastosowano także hierarchiczną analizę skupień. Ideą analizy skupień (*cluster analysis*) jest dzielenie zbioru obiektów w klasy bez istniejącego wcześniej kryterium zewnętrznego.

Kryterium klasyfikacyjne, czyli reguła pozwalająca przypisać obiekty do poszczególnych grup jest tworzone w trakcie analizy na podstawie uwzględnionych cech. Analiza skupień wyodrębnia grupy obiektów według zasady podobieństwa. Grupy obiektów (skupienia) są tworzone przez obiekty, które są bardziej podobne do obiektów współtworzących dane skupienie, niż do obiektów innych skupień. Kryterium klasyfikacyjnym jest matematycznie zdefiniowane podobieństwo (Marek i Noworol, 1987). Jedną z form prezentacji wyników hierarchicznej analizy skupień jest dendrogram. Na wykresie, obiekty bardziej podobne do innych niż do pozostałych obiektów, łączone są na niższych poziomach standaryzowanej skali; do struktury tej dołączane są kolejne obiekty, tworząc drzewo skupień.

Próba o wielkości 200 osób pozwalała na przeprowadzenie wielu analiz bez żadnych ograniczeń. Jednak wówczas gdy analizowano wyselekcjonowane fragmenty próby, zdarzały się przypadki, gdy liczebności były zbyt małe (zwłaszcza dla tabel dwuzmiennowych), aby bez poważnego ryzyka błędu, decydować się na wyciąganie wiążących wniosków. Wówczas z zasady rezygnowano z takich analiz, pozostając jedynie na poziomie analiz jednozmiennowych.

Wszystkie analizy przeprowadzono z wykorzystaniem programu SPSS 18.

### ***Organizacja i przebieg badań***

Badania terenowe zostały przeprowadzone w marcu i kwietniu 2010 roku, przez grupę ankieterów, studentów socjologii Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie. Badania terenowe zostały poprzedzone szkoleniem ankieterów, z których każdy otrzymał dodatkowo instrukcję dla ankieterów w formie pisemnej. Ankieterzy byli wyposażeni w imienne identyfikatory oraz posiadali stosowne imienne upoważnienia do prowadzenia badań.

Z ankieterami regularnie spotykał się koordynator badań terenowych (którym był autor niniejszego rozdziału), utrzymywany był też stały kontakt mailowy (w tym celu, na czas trwania badań, na serwerze uczelni założono dla każdego ankietera konto pocztowe). Po zakończeniu badań w celach kontrolnych, koordynator skontaktował się telefonicznie z kilkoma przypadkowo wybranymi zakładami pracy pytając, czy na ich terenie były prowadzone badania.

Przeciętny czas realizacji wywiadu wynosił ok. 17 minut. Ankieterzy w zdecydowanej większości bardzo dobrze wywiązali się ze swoich zadań, o czym można było się przekonać zapoznając się z wypełnionymi kwestionariuszami podczas kodowania.

Klucz kodowy, kodowanie danych oraz bazę danych stworzyła jedna osoba. Na podstawie zakresu wykorzystania części otwartych pytań półzamkniętych, koordynator badań ilościowych podjął decyzję o ich zamknięciu większości z nich. Respondenci rzadko uzupełniali listę alternatyw w pytaniach tego typu o własne odpowiedzi – i co istotne – uzupełnienia te nie układały się we wzory, które mogłyby posłużyć przy kodowaniu do dopisania nowych punktów do listy już istniejących alternatyw, ze względu na duże zróżnicowanie odpowiedzi.

Biorąc pod uwagę wszystkie aspekty przeprowadzonych badań można z dużym prawdopodobieństwem przyjąć, iż uzyskano materiał empiryczny wysokiej jakości.

## Cechy zakładów pracy zatrudniających lub niezatrudniających osoby niepełnosprawne

Osoby niepełnosprawne zatrudniane są w 29,5% zakładów pracy (tab. 10). Najczęściej w placówkach służby zdrowia (64%). Stosunkowo często – w administracji (41,4%) oraz edukacji (31,4%). Rzadziej – w zakładach produkcyjnych (25%) i usługowych (24,4%), najrzadziej – w zakładach handlowych (17,9%). Biorąc jednak pod uwagę niewielką liczebność zakładów zatrudniających niepełnosprawnych (59 instytucji), do wyników powyższych analiz trzeba podejść z należyтым dystansem. Niemniej rysujący się obraz zależności zatrudnienia i branży wydaje się dość niesprzeczny z potocznymi intuicjami: placówki służby zdrowia, z zasady nastawione na kontakt z ludźmi (w większości czasowo) o obniżonej sprawności są bardziej otwarte na zatrudnianie niepełnosprawnych. Po drugiej stronie znajdują się zakłady handlowe i usługowe, których wyniki zależą w dużym stopniu od kontaktów bezpośrednich z klientami – w tym przypadku możliwości pracy dla niepełnosprawnych są już poważnie ograniczone.

Tab.10: Czy zakład zatrudnia pracowników niepełnosprawnych według typu zakładu pracy

		Typ zakładu pracy							
		Produkcyjny	Handlowy	Usługowy	Edukacyjny	Administracyjny	Służba zdrowia	INNY	Ogółem
Tak	N	3	7	10	16	12	9	2	59
	%	25,0%	17,9%	24,4%	31,4%	41,4%	64,3%	14,3%	29,5%
Nie	N	9	32	31	35	17	5	12	141
	%	75,0%	82,1%	75,6%	68,6%	58,6%	35,7%	85,7%	70,5%
Ogółem	N	12	39	41	51	29	14	14	200
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Zatrudnianie niepełnosprawnych wiąże się z dynamiką zatrudnienia w zakładzie (mierzonej w ciągu ostatnich 12 miesięcy): zakłady pracy, w których w ostatnim czasie ogólne zatrudnienie wzrosło częściej zatrudniają niepełnosprawnych niż zakłady, w których zatrudnienie zmniejszyło się lub nie uległo zmianie (35,7% w porównaniu z 25-28%). Prawdopodobnie polityka kadrowa wiąże się tu z sytuacją ekonomiczną zakładu.

Tab.11: Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych według długości funkcjonowania zakładu i liczby pracowników			
Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych		Długość funkcjonowania zakładu pracy	Liczba zatrudnionych pracowników
Tak	Średnia	32,5690	210,59
	N	58	59
	Odchylenie standardowe	30,11563	429,027
Nie	Średnia	21,0993	48,99
	N	141	141
	Odchylenie standardowe	20,65855	47,707
Ogółem	Średnia	24,4422	96,66
	N	199	200
	Odchylenie standardowe	24,29315	246,388

Źródło: opracowanie własne

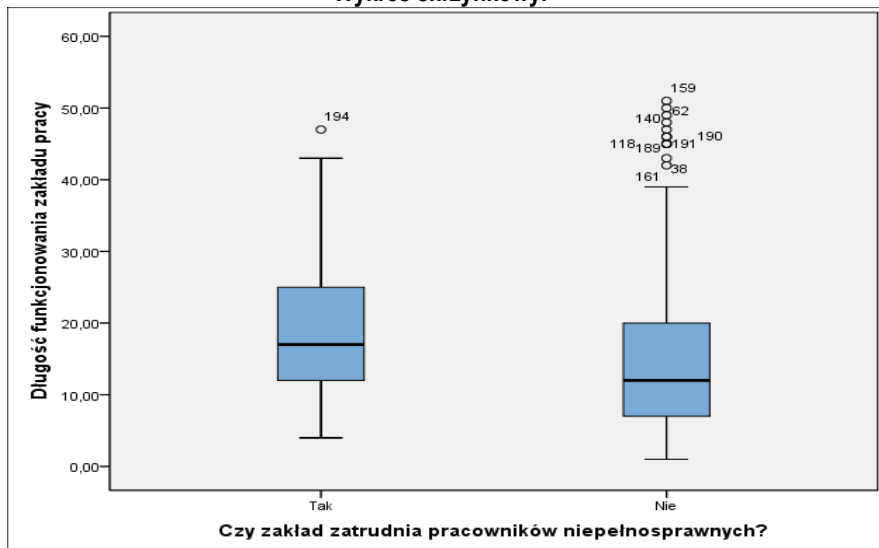
Niepełnosprawnych zatrudniają częściej zakłady dłużej funkcjonujące na rynku, niż zakłady o krótszym stażu (średnia 32,6 lat w porównaniu z 21 lat) oraz zakłady większe (w znaczeniu – zatrudniające więcej pracowników) niż mniejsze (średnia 211 osób w porównaniu z 141 osobami) (tab. 12). Ponieważ na wartość średniej w znacznym stopniu wpływają obserwacje skrajne (odstające), w kolejnej analizie (na podstawie wskazań procedury *eksploracja* programu SPSS) czasowo usunięto te obserwacje. Dotyczyło to 23 obserwacji zmiennej długości funkcjonowania zakładu oraz 27 obserwacji zmiennej liczby zatrudnionych pracowników. Wyniki przedstawione zostały w poniższej tabeli (tab. 13) oraz wykresach skrzynkowych (ryc. 1,2). Zaobserwowany wcześniej trend utrzymał się: niepełnosprawnych zatrudniają częściej zakłady o dłuższym stażu (średnia 19,5 lat w porównaniu z 16,5 lat) oraz zakłady zatrudniające więcej pracowników (średnia 60 osób w porównaniu z 39 osobami).

Tab.12: Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych według długości funkcjonowania zakładu i liczby pracowników			
Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych		Długość funkcjonowania zakładu pracy	Liczba zatrudnionych pracowników
Tak	Średnia	19,5435	60,12
	N	46	42
	Odchylenie standardowe	11,71458	34,289
Nie	Średnia	16,5000	38,63
	N	130	131
	Odchylenie standardowe	13,24091	27,270
Ogółem	Średnia	17,2955	43,84
	N	176	173
	Odchylenie standardowe	12,89665	30,459

Źródło: opracowanie własne

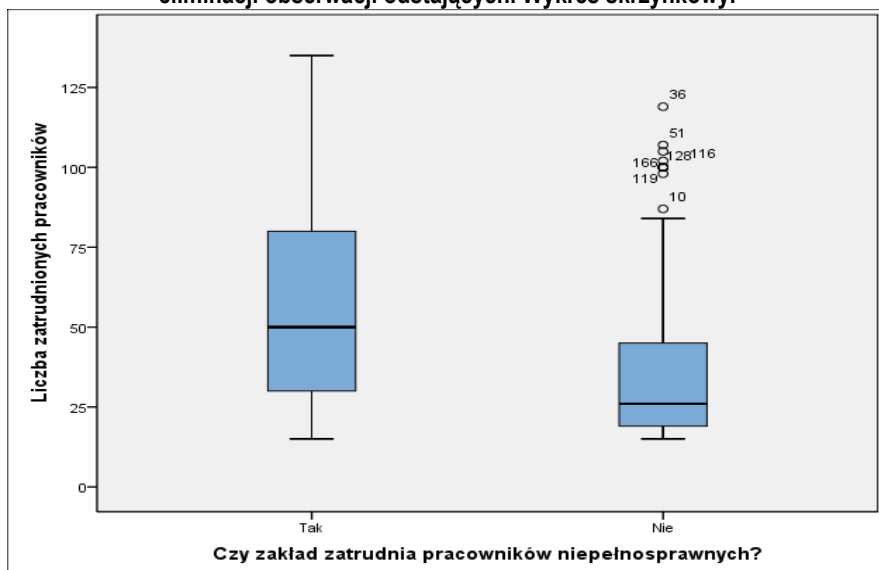


**Ryc.1: Długość funkcjonowania zakładu pracy a zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych. Wykres skrzynkowy. <sup>1</sup>**



Źródło: opracowanie własne

**Ryc.2: Długość funkcjonowania zakładu pracy a zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych po eliminacji obserwacji odstających. Wykres skrzynkowy.**



Źródło: opracowanie własne

<sup>1</sup> Wykres skrzynkowy jest użyteczny przy przedstawianiu rozkładu zmiennej ilościowej i wskazywaniu wartości odstających. Na wykresie uwidocznione są cztery ćwiartki rozkładu oraz średnia.

Największą liczbę niepełnosprawnych pracowników zatrudniają zakłady produkcyjne (średnia 15 osób; trzeba jednak pamiętać, iż średnia ta została wyliczona tylko z 3 zakładów) oraz placówki służby zdrowia (średnia 12 osób), najmniej – w zakładach handlowych (średnia 2 osoby) (tab. 14)

**Tab.13: Liczba zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych według typu zakładu**

	Średnia liczba zatrudnionych	N	Odchylenie standardowe
Produkcyjny	15,00	3	9,000
Handlowy	2,33	6	1,751
Usługowy	7,50	10	14,010
Edukacyjny	4,69	16	10,524
Administracyjny	6,17	12	8,397
Służba zdrowia	11,56	9	17,565
INNY	6,00	2	5,657
Ogółem	6,88	58	11,462

Źródło: opracowanie własne

W ponad połowie zakładów zatrudnieni są pracownicy ze schorzeniem narządów wewnętrznych oraz z uszkodzeniem narządu ruchu, w ok. 1/4 zakładów – pracownicy niewidomi lub słabo widzący, rzadziej - niesłyszący lub słabo słyszący, bardzo rzadko - pracownicy z niepełnosprawnością intelektualną lub ze schorzeniem psychicznym (tab. 15).<sup>2</sup>

**Tab. 14: Rodzaj niepełnosprawności pracowników**

	Odpowiedzi		Procent obserwacji
	N	Procent	
Niewidomi lub słabo widzący	12	14,8%	23,1%
Niesłyszący lub słabo słyszący	7	8,6%	13,5%
Z uszkodzeniem narządu ruchu	29	35,8%	55,8%
Ze schorzeniem narządów wewnętrznych	30	37,0%	57,7%
Z niepełnosprawnością intelektualną	1	1,2%	1,9%
Ze schorzeniem psychicznym	2	2,5%	3,8%
Ogółem	81	100,0%	155,8%

Źródło: opracowanie własne

Najczęstszymi (i najważniejszymi) powodami zatrudniania niepełnosprawnych jest chęć udzielenia pomocy osobom doświadczonym przez los (37,5%) oraz chęć uniknięcia płacenia składek na PFRON (30,4%), znacznie rzadziej – dofinansowanie składek (8,5%) i dofinansowanie wynagrodzeń (5,1%), sporadycznie (tylko jeden przypadek) – dofinansowanie kosztów przystosowania stanowiska (1,7%).

<sup>2</sup> Dane w tabeli 15 – na podstawie odpowiedzi na pytanie z możliwością wielokrotnych odpowiedzi, stąd wartości procentowe nie sumują się do 100%.

Tab.15: Najważniejszy powód zatrudniania osób niepełnosprawnych z zakładzie		
	Częstość	Procent
Dofinansowanie wynagrodzeń	3	5,4
Dofinansowanie składek	5	8,9
Dofinansowanie kosztów przystosowania stanowiska	1	1,8
Uniknięcie składek na PFRON	17	30,4
Chęci udzielenia pomocy osobom doświadczonym przez los	21	37,5
INNA ODPOWIEDŹ	9	16,1
Ogółem	56	100,0

Źródło: opracowanie własne

Najczęściej pojawiająca się opinia przedstawicieli zakładów pracy, iż najistotniejszą przyczyną zatrudniania niepełnosprawnych jest chęć udzielenia pomocy osobom doświadczonym przez los może nasuwać pewne wątpliwości. Decyzje podejmowane w zakładach pracy funkcjonujących w ramach gospodarki wolnorynkowej uwzględniają głównie rachunek ekonomiczny, a nie postulaty etyczne. W tym przypadku prawdopodobnie mamy do czynienia jedynie z dodawaniem motywacji humanistycznych do działań ekonomicznych. Do tak wysokiego odsetka deklarowanego motywu humanitarnego trzeba podchodzić z dystansem. Nie można wykluczyć bowiem, iż deklaracje tego typu mają charakter pozorny (Bartkowiak 1988).

### **Sytuacja niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach pracy**

Wprawdzie niewielka liczba zakładów pracy zatrudniających osoby niepełnosprawne utrudnia wyprowadzanie dalej idących wniosków, to jednak na podstawie zgromadzonego materiału badawczego można dojść do wniosku, iż najczęściej najkorzystniejsze warunki zatrudnienia (umowa o pracę na czas nieokreślony) oferują placówki służby zdrowia oraz zakłady usługowe, rzadziej – zakłady edukacyjne i administracyjne, najrzadziej – zakłady handlowe i produkcyjne (tab. 17). Te ostatnie preferują zatrudnianie w oparciu o umowę o pracę – ale na czas określony. Wyjątkowo osoby niepełnosprawne zatrudniane są w oparciu o umowę zlecenie lub umowę o dzieło. Sytuacja ta wiąże się to zapewne z rodzajami dostępnych stanowisk, nie można jednak także wykluczyć znaczenia charakteru własności tych zakładów (prywatne lub publiczne).

Tab.16: Forma zatrudnienia według typu zakładu pracy

		Zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony	Zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę na czas określony	Zatrudnieni w oparciu o umowę zlecenie lub umowę o dzieło	Zatrudnieni na innych zasadach
Produkcyjny	Średnia	2,00	7,00		
	N	1	2		
	Odchylenie standardowe	.	4,243		
Handlowy	Średnia	2,25	1,00		
	N	4	3		
	Odchylenie standardowe	1,258	,000		
Usługowy	Średnia	9,00	4,20		
	N	6	5		
	Odchylenie standardowe	12,426	4,970		
Edukacyjny	Średnia	4,86	1,25	1,00	1,00
	N	14	4	1	1
	Odchylenie standardowe	11,313	,500		
Administracyjny	Średnia	5,25	1,50	1,00	2,00
	N	12	4	1	1
	Odchylenie standardowe	8,001	,577		
Służba zdrowia	Średnia	9,44	2,71		
	N	9	7		
	Odchylenie standardowe	16,890	2,059		
INNY	Średnia	6,00			
	N	2			
	Odchylenie standardowe	5,657			
Ogółem	Średnia	6,10	2,72	1,00	1,50
	N	48	25	2	2
	Odchylenie standardowe	11,028	2,993	,000	,707

Źródło: opracowanie własne

Niepełnosprawni najczęściej zatrudniani są jako pracownicy biurowi (53,4%), rzadziej – jako specjaliści (22,4%) lub robotnicy (25,9%), jeszcze rzadziej – jako portierzy lub dozorczy (17,2%), nauczyciele (13,8%), sprzedawcy lub kasjerzy (13,8%), pielęgniarki (10,3%); sporadycznie – jako kierownicy (3,4%) lub listonosze (1,7%) (tab. 18). Inaczej ujmując – na stanowiskach związanych z wykonywaniem pracy umysłowej niepełnosprawni zatrudniani są niemal dwa razy częściej niż na stanowiskach związanych z wykonywaniem pracy fizycznej.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Dane w tabeli 18 – na podstawie odpowiedzi na pytanie z możliwością wielokrotnych odpowiedzi, stąd wartości procentowe nie sumują się do 100%.

Tab.17: Stanowiska, na których zatrudnieni są niepełnosprawni				
	Odpowiedzi		Procent obserwacji	
	N	Procent		
Pracownik biurowy	31	31,0%		53,4%
Specjalista (lekarz, prawnik)	13	13,0%		22,4%
Nauczyciel	8	8,0%		13,8%
Pielęgniarka	6	6,0%		10,3%
Sprzedawca, kasjer	8	8,0%		13,8%
Portier, dozorca	10	10,0%		17,2%
Listonosz	1	1,0%		1,7%
Kierowca	2	2,0%		3,4%
Robotnik	15	15,0%		25,9%
Inne	6	6,0%		10,3%
Ogółem	100	100,0%		172,4%

Źródło: opracowanie własne

Spśród zatrudnionych niepełnosprawnych pracowników w ostatnich latach najczęściej nikt nie awansował (59%). Niektórzy niepełnosprawni pracownicy awansowali w 23,7% zakładów, zaś w 6,8% zakładów – awansowała większość niepełnosprawnych pracowników. W tym samym czasie większość pełnosprawnych pracowników awansowała w 5,2% zakładów, niektórzy awansowali w 56,9% zakładów, nikt nie awansował w 32,8% zakładów. Nasuwa się więc wniosek, iż niepełnosprawni pracownicy rzadziej awansują niż ich w pełni sprawni koledzy z pracy (tab. 18).

Tab.18: Liczba awansowanych pracowników w ostatnich latach				
	W pełni sprawnych		Niepełnosprawnych	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent
Awansowała większość pracowników	4	6,8	3	5,2
Awansowali niektórzy pracownicy	14	23,7	33	56,9
Nie awansował żaden pracownik	35	59,3	19	32,8
NIE WIE	6	10,2	3	5,2
Ogółem	59	100,0	58	100,0

Źródło: opracowanie własne

Analiza korespondencji ujawnia, iż w zakładach pracy, w których nie awansował żaden pracownik niepełnosprawny, najczęściej nie awansował też żaden pracownik w pełni sprawny. Podobieństwo tych przypadków jest zauważalne. Ale już w przypadku, gdyż awansowali niektórzy pracownicy, podobieństwo jest mniejsze. Bardzo duża rozbieżność ma miejsce w zakładach, w których awansowała większość pracowników: w tej sytuacji awanse dużej liczby pracowników w pełni sprawnych nie łączą się z awansami dużej liczby pracowników niepełnosprawnych.



czwarty zakład pracy (26,3%), dwóch pracowników – przez co ósmy (17,5%), trzech lub więcej – przez co dziesiąty (10,5%) zakład pracy.

Tab.20: Liczba niepełnosprawnych pracowników skierowanych na szkolenia w czasie ostatnich kilku lat		
	Częstość	Procent
0	26	45,6
1	15	26,3
2	10	17,5
3	2	3,5
4	2	3,5
5	2	3,5
Ogółem	57	100,0

Źródło: opracowanie własne

W większości (61%) zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne została zorganizowana impreza integracyjna, w której wzięli udział niepełnosprawni pracownicy, w 35,6% zakładów – taka impreza nie została zorganizowana (tab. 21).

Tab.21: Zorganizowanie pracowniczej imprezy integracyjnej z udziałem osób niepełnosprawnych		
	Częstość	Procent
Impreza integracyjna była zorganizowana i wzięły w niej udział osoby niepełnosprawne	36	61,0
Impreza integracyjna nie została zorganizowana	21	35,6
INNA ODPOWIEDŹ	2	3,4
Ogółem	59	100,0

Źródło: opracowanie własne

W trakcie badań poruszono także kwestię ewentualnej dyskryminacji niepełnosprawnych pracowników przez ich w pełni sprawnych kolegów. W opinii przedstawicieli zakładów pracy do sytuacji takich dochodziło jedynie sporadycznie: tylko w jednym zakładzie stwierdzono, że sytuacje takie miały miejsce rzadko, a w dwóch zakładach – że bardzo rzadko. W 98,5% zakładów stwierdzono, że sytuacje takie nie miały miejsca.

Nie można zupełnie wykluczyć, iż w przebadanych zakładach pracy rzeczywiście nie dochodziło do dyskryminacji niepełnosprawnych pracowników. Niemniej rodzą się pewne wątpliwości, czy sytuacja jest aż tak dobra, jak to przedstawiają przedstawiciele zakładów pracy. Być może w jakiejś części przypadków mamy do czynienia z próbą utrzymania pozytywnego wizerunku firmy. Możliwe też, iż do respondentów nie docierały informacje o dyskryminacji. Nie można także wykluczyć, iż część respondentów posługuje się swoją definicją pojęcia „dyskryminacja”, w której mieszczą się tylko drastyczne przypadki.

### **Czynniki wpływające na niezatrudnianie niepełnosprawnych**

Wśród barier w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych wyróżnia się czynniki obiektywne i subiektywne. Do tej pierwszej grupy można zaliczyć system prawny w niewystarczający sposób promujący zatrudnienie niepełnosprawnych, niedostosowanie warunków zatrudnienia

niepełnosprawnych do ich potrzeb, a przede wszystkim sam rynek pracy, którego twarde reguły zdecydowanie preferują zatrudnienie w pełni sprawnych pracowników. Na czynniki subiektywne składają się: brak zainteresowania podjęciem pracy przez osoby niepełnosprawne, negatywne postawy pracodawców, niezadowalające stymulowanie osób niepełnosprawnych do podjęcia aktywności zawodowej (Chmielewska 2007: 163-164).

W tej części opracowania zostaną omówione przyczyny niezatrudnienia osób niepełnosprawnych na podstawie deklaracji przedstawicieli zakładów pracy. Respondentów pytano o to, jak ważne są ich zdaniem poszczególne czynniki, które mogą być potencjalnymi przyczynami niezatrudnienia osób niepełnosprawnych: skrócony czas pracy, częste absencje spowodowane chorobami, niskie kwalifikacje zawodowe, konieczność zapewnienia opieki drugiej osoby, konieczność przystosowania budynku lub miejsca pracy, konieczność zatrudnienia lekarza lub pielęgniarki, dłuższy czas potrzebny do wdrożenia osoby niepełnosprawnej do pracy, niestabilność przepisów prawa w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych (tab. 22). Respondenci znacznie każdego z tych czynników w ich zakładzie pracy oceniali na czteropunktowej skali (bardzo ważne, raczej ważne, mało ważne, zupełnie nieważne). Ze względu na stosunkowo niewielką liczebność omawianej tu części próby badawczej, odpowiedzi respondentów wyrażone na podanej wyżej czterostopniowej skali, pogrupowano w dwie kategorie: „ważne” (bardzo ważne i raczej ważne łącznie) oraz „nieważne” (mało ważne oraz zupełnie nieważne łącznie). Typ zakładu pracy, długość funkcjonowania zakładu pracy oraz liczbę zatrudnionych pracowników przyjęto jako zmienne niezależne, mogące modyfikować wyrażane opinie.

Tab.22: Prawo do skróconego czasu pracy jako ważna przyczyna niezatrudnienia osób niepełnosprawnych według typu zakładu pracy

	Typ zakładu pracy							Ogółem
	Produkcyjny	Handlowy	Usługowy	Edukacyjny	Administra- cyjny	Służba zdrowia		
Ważne	N	4	19	17	12	3	0	55
	%	44,4%	59,4%	54,8%	34,3%	17,6%	,0%	42,6%
Nieważne	N	5	11	14	21	13	4	68
	%	55,6%	34,4%	45,2%	60,0%	76,5%	80,0%	52,7%
TRUDNO POWIE- DZIEĆ	N	0	2	0	2	1	1	6
	%	,0%	6,3%	,0%	5,7%	5,9%	20,0%	4,7%
Ogółem	N	9	32	31	35	17	5	129
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Skrócony czas pracy za ważną przyczynę niezatrudnienia osób niepełnosprawnych uznają najczęściej przedstawiciele zakładów handlowych (59,4%) oraz usługowych (54,8%), rzadziej – produkcyjnych (44,4%) i edukacyjnych (34,3%), najrzadziej – administracyjnych (17,6%). W ogóle tego elementu za ważny nie uznają przedstawiciele służby zdrowia. Warto zwrócić uwagę, iż skrócony czas pracy jest ważną przyczyną ograniczającą zatrudnienie niepełnosprawnych głównie dla przedstawicieli zakładów pracy, w których pojawia się relacja „klient-obsługa”.



Skrócony czas pracy jest czynnikiem ważniejszym w zakładach o krótszym „stażu” na rynku niż w zakładach o „stażu” dłuższym (odpowiednio – średnie: 19,6 i 22,3 lat) oraz w zakładach zatrudniających większą liczbę pracowników, niż w zakładach mniejszych (odpowiednio – średnie: ok. 53 i ok. 47 osób) (tab. 23).<sup>4</sup>

Tab.23: Prawo do skróconego czasu pracy jako ważna przyczyna niezatrudnienia osób niepełnosprawnych według długości funkcjonowania zakładu pracy i liczby zatrudnionych pracowników			
		Długość funkcjonowania zakładu pracy	Liczba zatrudnionych pracowników
Ważne	Średnia	19,6207	52,59
	N	58	58
	Odchylenie standardowe	20,94506	43,390
Nieważne	Średnia	22,8630	47,29
	N	73	73
	Odchylenie standardowe	21,29966	52,769
TRUDNO POWIEDZIEĆ	Średnia	16,8000	40,50
	N	10	10
	Odchylenie standardowe	13,07925	31,886
Ogółem	Średnia	21,0993	48,99
	N	141	141
	Odchylenie standardowe	20,65855	47,707

Źródło: opracowanie własne

Absencje w pracy spowodowane chorobami za ważną przyczynę niezatrudnienia osób niepełnosprawnych uznają najczęściej przedstawiciele zakładów usługowych (80,6%) i handlowych (71,9%), rzadziej – zakładów administracyjnych (58,8%) i edukacyjnych (51,4%), relatywnie najrzadziej – zakładów produkcyjnych (44,4%) i placówek służby zdrowia (40%) (tab. 24). Absencje chorobowe są czynnikiem ważniejszym w zakładach krócej funkcjonujących na rynku niż w zakładach o „stażu” dłuższym (odpowiednio – średnie: 18,4 i 24,2 lat) oraz w zakładach zatrudniających większą liczbę pracowników, niż w zakładach nieco mniejszych (odpowiednio – średnie: ok. 50 i ok. 45 osób) (Aneks B tab. 1).

<sup>4</sup> Pozostałe tabele wynikowe ukazujące zależność między znaczeniem poszczególnych czynników i długością funkcjonowania zakładu na rynku oraz liczbą zatrudnionych pracowników znajdują się w aneksie.

Tab.24: Przewidywane częste absencje w pracy z powodu chorób jako ważna przyczyna niezatrudniania osób niepełnosprawnych według typu zakładu pracy

		Typ zakładu pracy						Ogółem
		Produkcyjny	Handlowy	Usługowy	Edukacyjny	Administra- cyjny	Służba zdrowia	
Ważne	N	4	23	25	18	10	2	82
	%	44,4%	71,9%	80,6%	51,4%	58,8%	40,0%	63,6%
Nieważne	N	4	7	6	15	7	3	42
	%	44,4%	21,9%	19,4%	42,9%	41,2%	60,0%	32,6%
TRUDNO POWIE- DZIEĆ	N	1	2	0	2	0	0	5
	%	11,1%	6,3%	,0%	5,7%	,0%	,0%	3,9%
Ogółem	N	9	32	31	35	17	5	129
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Na niskie kwalifikacje jako przyczynę niezatrudniania niepełnosprawnych częściej wskazują przedstawiciele zakładów administracyjnych (70,6%) i edukacyjnych (65,7%) niż zakładów handlowych (58,1%), usługowych (51,6%) i produkcyjnych (44,4%) (tab. 25). Jest to, jak się wydaje, związane ze specyfiką poszczególnych zakładów: ich zapotrzebowaniem na odpowiednio wykwalifikowanych pracowników – zwłaszcza w sferze administracji i edukacji. Jest to szczególnie ważne w zakładach większych (zatrudniających większą liczbę pracowników) niż zakładach mniejszych (odpowiednie średnie: ok. 54 i ok. 43 osoby). Natomiast długość funkcjonowania zakładu na rynku w tym przypadku nie odgrywa większej roli (Aneks B tab.2 ).

Tab.25: Niskie kwalifikacje zawodowe jako ważna przyczyna niezatrudniania osób niepełnosprawnych według typu zakładu pracy

		Typ zakładu pracy						Ogółem
		Produkcyjny	Handlowy	Usługowy	Edukacyjny	Administra- cyjny	Służba zdrowia	
Ważne	N	4	18	16	23	12	3	76
	%	44,4%	58,1%	51,6%	65,7%	70,6%	60,0%	59,4%
Nieważne	N	5	11	13	8	4	2	43
	%	55,6%	35,5%	41,9%	22,9%	23,5%	40,0%	33,6%
TRUDNO POWIE- DZIEĆ	N	0	2	2	4	1	0	9
	%	,0%	6,5%	6,5%	11,4%	5,9%	,0%	7,0%
Ogółem	N	9	31	31	35	17	5	128
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej niekiedy wiąże się z koniecznością zapewnienia jej opieki drugiej osoby w trakcie wykonywania obowiązków zawodowych (tab. 26). Okazało się to ważną przyczyną niezatrudniania niepełnosprawnych najczęściej w zakładach produkcyjnych (88,9%) a także – w zakładach handlowych (71,9%) i usługowych (66,7%), rzadziej – w zakładach administracyjnych (58,8%) i edukacyjnych (51,4%), najrzadziej – w placówkach służby zdrowia (20%). Podobnie jak we wcześniejszych analizach – znaczenie omawianego czynnika jest

ważniejsze w zakładach krócej działających (ok. 18 lat w porównaniu z ok. 23 latami) i o nieco mniejszej liczbie pracowników (ok. 48 osób w porównaniu z 52 osobami) (Aneks B tab. 3).

**Tab.26: Konieczność zapewnienia niepełnosprawnemu pracownikowi opieki drugiej osoby jako ważna przyczyna niezatrudnienia osób niepełnosprawnych według typu zakładu pracy**

	Typ zakładu pracy						Ogółem	
	Produkcyjny	Handlowy	Usługowy	Edukacyjny	Administra- cyjny	Służba zdrowia		
Ważne	N	8	23	21	18	10	1	81
	%	88,9%	71,9%	67,7%	51,4%	58,8%	20,0%	62,8%
Nieważne	N	1	8	7	12	7	4	39
	%	11,1%	25,0%	22,6%	34,3%	41,2%	80,0%	30,2%
TRUDNO POWIE- DZIEĆ	N	0	1	3	5	0	0	9
	%	,0%	3,1%	9,7%	14,3%	,0%	,0%	7,0%
Ogółem	N	9	32	31	35	17	5	129
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Konieczność przystosowania budynku lub miejsca pracy w związku z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej jest ważnym czynnikiem decydującym o niezatrudnieniu takiej osoby najczęściej w zakładach produkcyjnych (77,8%), handlowych (71,9%) i edukacyjnych (71,4%), często – w zakładach usługowych (67,7%), rzadziej – w zakładach administracyjnych (52,9%) i placówkach służby zdrowia (20%) (tab. 27). Jest to czynnik ważniejszy w zakładach o dłuższym „stażu” na rynku (ok. 22 lata w porównaniu z ok. 17 latami) i zatrudniających większą liczbę pracowników (ok. 54 osoby w porównaniu z ok. 40 osobami) (Aneks B tab.4 ).

**Tab.27: Konieczność przystosowanie budynku i/lub miejsca pracy jako ważna przyczyna niezatrudnienia osób niepełnosprawnych według typu zakładu pracy**

	Typ zakładu pracy						Ogółem	
	Produkcyjny	Handlowy	Usługowy	Edukacyjny	Administra- cyjny	Służba zdrowia		
Ważne	N	7	23	21	25	9	1	86
	%	77,8%	71,9%	67,7%	71,4%	52,9%	20,0%	66,7%
Nieważne	N	2	8	9	9	7	4	39
	%	22,2%	25,0%	29,0%	25,7%	41,2%	80,0%	30,2%
TRUDNO POWIE- DZIEĆ	N	0	1	1	1	1	0	4
	%	,0%	3,1%	3,2%	2,9%	5,9%	,0%	3,1%
Ogółem	N	9	32	31	35	17	5	129
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

W niektórych przypadkach zatrudnienie niepełnosprawnych pracowników wiąże się z koniecznością zatrudnienia lekarza lub pielęgniarki (tab. 28). To dodatkowe obciążenie dla zakładu pracy – najczęściej ważne jest w zakładach handlowych (87,5%), usługowych (80,6%) oraz administracyjnych (76,5%), nieco rzadziej ważne jest w zakładach produkcyjnych (55,6%)

i edukacyjnych (51,4%), bez znaczenia w placówkach służby zdrowia (dysponujących odpowiednią kadrą medyczną). Część zakładów produkcyjnych i edukacyjnych zatrudnia personel medyczny – i być może dlatego znaczenie omawianego czynnika jest w tych przypadkach mniej istotne. Potwierdzałby to związek wielkości zakładu pracy z ważnością analizowanego czynnika w zakładach większych (różnica średnich: ok. 61 osób w porównaniu z ok. 45 osobami) znaczenie konieczności zatrudniania personelu medycznego jest rzadziej istotne, gdyż zakłady większe częściej już taki personel posiadają. Również w zakładach dłużej działających na rynku rzadziej analizowany czynnik jest ważną barierą zatrudniania niepełnosprawnych, niż w zakładach działających krócej (ok. 26 lat w porównaniu z ok. 18 latami) (Aneks B tab.5).

**Tab.28: Konieczność zatrudnienie lekarza lub pielęgniarki jako ważna przyczyna niezatrudnienia osób niepełnosprawnych według typu zakładu pracy**

	Typ zakładu pracy						Ogółem	
	Produkcyjny	Handlowy	Usługowy	Edukacyjny	Administra- cyjny	Służba zdrowia		
Ważne	N	5	28	25	18	13	0	89
	%	55,6%	87,5%	80,6%	51,4%	76,5%	,0%	69,0%
Nieważne	N	4	4	4	15	4	5	36
	%	44,4%	12,5%	12,9%	42,9%	23,5%	100,0%	27,9%
TRUDNO POWIE- DZIEĆ	N	0	0	2	2	0	0	4
	%	,0%	,0%	6,5%	5,7%	,0%	,0%	3,1%
Ogółem	N	9	32	31	35	17	5	129
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Zatrudnienie nowych pracowników najczęściej wiąże się z koniecznością wdrożenia ich do wykonywania obowiązków zawodowych, co w zależności od specyfiki pracy oraz kwalifikacji i dotychczasowych doświadczeń zawodowych może zająć mniej lub więcej czasu (tab. 29). W przypadku pracowników niepełnosprawnych proces ten może być dłuższy. Fakt ten jest ważną przyczyną rezygnacji z zatrudniania osób niepełnosprawnych częściej w zakładach handlowych (54,8%), a także usługowych (45,2%) oraz administracyjnych (41,2%) niż w zakładach produkcyjnych (33,3%) i edukacyjnych (31,4%). Wcale nie jest brany pod uwagę w placówkach służby zdrowia. Mniej istotny jest też w zakładach dłużej funkcjonujących na rynku (średnia 74 lata w porównaniu z 55 latami) i zakładach większych (średnia 74 pracowników w porównaniu z 55 pracownikami) (Aneks B tab.6).

Tab.29: Konieczność poświęcenia większej ilości czasu na wdrożenie osoby niepełnosprawnej do pracy jako ważna przyczyna niezatrudniania osób niepełnosprawnych według typu zakładu pracy								
		Typ zakładu pracy						Ogółem
		Produkcyjny	Handlowy	Usługowy	Edukacyjny	Administra- cyjny	Służba zdrowia	
Ważne	N	3	17	14	11	7	0	52
	%	33,3%	54,8%	45,2%	31,4%	41,2%	,0%	40,6%
Nieważne	N	6	12	16	20	7	5	66
	%	66,7%	38,7%	51,6%	57,1%	41,2%	100,0%	51,6%
TRUDNO POWIE- DZIEĆ	N	0	2	1	4	3	0	10
	%	,0%	6,5%	3,2%	11,4%	17,6%	,0%	7,8%
Ogółem	N	9	31	31	35	17	5	128
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Niestabilność regulacji prawnych związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych jest ważnym czynnikiem powodującym rezygnację z przyjmowania do pracy tych osób jest częściej ważna w zakładach handlowych (58,1%), usługowych (58,1%), nieco rzadziej - edukacyjnych (51,4%) i administracyjnych (47,1%) niż w zakładach produkcyjnych (11,1%) i placówkach służby zdrowia (20%) (tab. 30). Niestabilność przepisów prawa jest częściej ważna w przypadku zakładów o dłuższym czasie działalności (średnia 77 lat w porównaniu z 47 latami) i zatrudniających większą liczbę pracowników (średnia 77 pracowników w porównaniu z 47 pracownikami) (Aneks B tab.7).

Tab.30: Niestabilność przepisów prawa związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych pracowników jako ważna przyczyna niezatrudniania osób niepełnosprawnych według typu zakładu pracy								
		Typ zakładu pracy						Ogółem
		Produkcyjny	Handlowy	Usługowy	Edukacyjny	Administra- cyjny	Służba zdrowia	
Ważne	N	1	18	18	18	8	1	64
	%	11,1%	58,1%	58,1%	51,4%	47,1%	20,0%	50,0%
Nieważne	N	7	9	8	11	5	3	43
	%	77,8%	29,0%	25,8%	31,4%	29,4%	60,0%	33,6%
TRUDNO POWIE- DZIEĆ	N	1	4	5	6	4	1	21
	%	11,1%	12,9%	16,1%	17,1%	23,5%	20,0%	16,4%
Ogółem	N	9	31	31	35	17	5	128
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne

Przedstawiciele zakładów pracy poproszono o wskazanie, który z czynników (listę uzupełniono o roszczeniowość niepełnosprawnych pracowników) jest ich zdaniem najważniejszą przyczyną niezatrudniania ich przez zakład (tab. 31). Najczęściej wskazywana była konieczność przystosowania budynku lub miejsca pracy (24,5%) oraz absencje z powodu chorób (18%), najrzadziej – dłuższy czas potrzeby do wdrożenia pracownika do pracy (1,4%) oraz roszczeniowość niepełnosprawnych (0,7%).

Tab.31: Najważniejsza przyczyna niezatrudnienia z zakładzie osób niepełnosprawnych

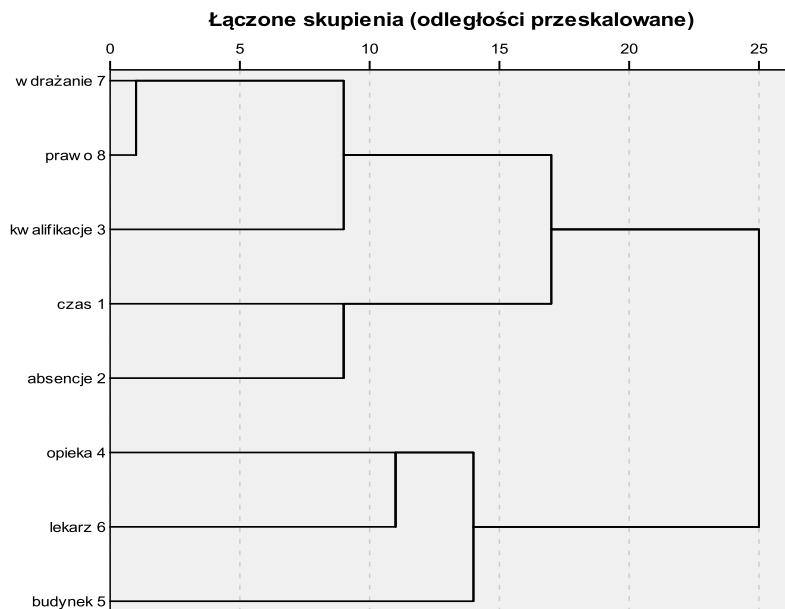
	Częstość	Procent
Skrócony czas pracy niepełnosprawnych	9	6,5
Absencje z powodu chorób	25	18,0
Niskie kwalifikacje osób niepełnosprawnych	13	9,4
Roszczeniowość niepełnosprawnych pracowników	1	,7
Konieczność zapewnienia opieki drugiej osoby	16	11,5
Konieczność przystosowanie budynku i/lub miejsca pracy	34	24,5
Zatrudnienie lekarza lub pielęgniarki	12	8,6
Poświęcenie większej ilości czasu na wdrożenie osoby niepełnosprawnej do pracy	2	1,4
Niestabilność przepisów prawa	9	6,5
<b>INNA ODPOWIEDŹ</b>	13	9,4
<b>TRUDNO POWIEDZIEĆ</b>	5	3,6
Ogółem	139	100,0

Źródło: opracowanie własne

Przedstawioną hierarchię czynników porównano z wcześniej przedstawionymi danymi dotyczącymi oceny ważności każdego czynnika oddzielnie i uzyskano następujący porządek (według % wskazań czynnika jako ważnego, dla przypomnienia podanego w nawiasie): (1) konieczność zatrudnienia lekarza lub pielęgniarki (69%), (2) konieczność przystosowania budynku lub miejsca pracy (66,7%), (3) absencje spowodowane chorobami (63,6%), (4) konieczność zapewnienia opieki drugiej osoby (62,8%), (5) niskie kwalifikacje (59,4%), (6) niestabilność przepisów prawa (50%), (7) skrócony czas pracy (42,6%), (8) dłuższy czas potrzebny do wdrożenia do pracy (40,6%).

W celu znalezienia powiązań między poszczególnymi czynnikami, zastosowano hierarchiczną analizę skupień. Na poniższym dendrogramie wyraźnie wyodrębniają się dwa duże skupienia czynników (na wykresie oznaczone skrótami). Większe – zawiera: dłuższy czas potrzebny do wdrożenia do pracy, niestabilność przepisów prawa, niskie kwalifikacje, skrócony czas pracy i absencje spowodowane chorobami. Drugie, mniejsze – zawiera: konieczność zatrudnienia lekarza lub pielęgniarki, konieczność przystosowania budynku lub miejsca pracy i konieczność zapewnienia opieki drugiej osoby. Czynniki należące do każdego z dużych skupień częściej ze sobą współwystępują niż czynniki należące do drugiego skupienia. Warto zwrócić uwagę, iż mniejsze z dwóch skupień zawiera wyłącznie te czynniki, które wymagają pewnej aktywności ze strony zakładu pracy (zapewnienie opieki, zatrudnienie lekarza lub pielęgniarki, przystosowanie budynku i/lub miejsca pracy), podczas gdy w skład skupienia większego należą czynniki charakteryzujące środowisko zewnętrzne wobec zakładu (cechy osób niepełnosprawnych, cechy systemu prawa). W ramach dużych skupień warto zwrócić uwagę na skupienia mniejsze, np. konieczność zatrudnienia lekarza lub pielęgniarki i konieczność zapewnienia opieki drugiej osoby. Oznacza to, iż czynniki te zawierają dużo wspólnej treści, iż najczęściej są podobnie oceniane (jako ważne lub nieważne). Podobnie: krótszy czas pracy niepełnosprawnych oraz absencje spowodowane chorobami.

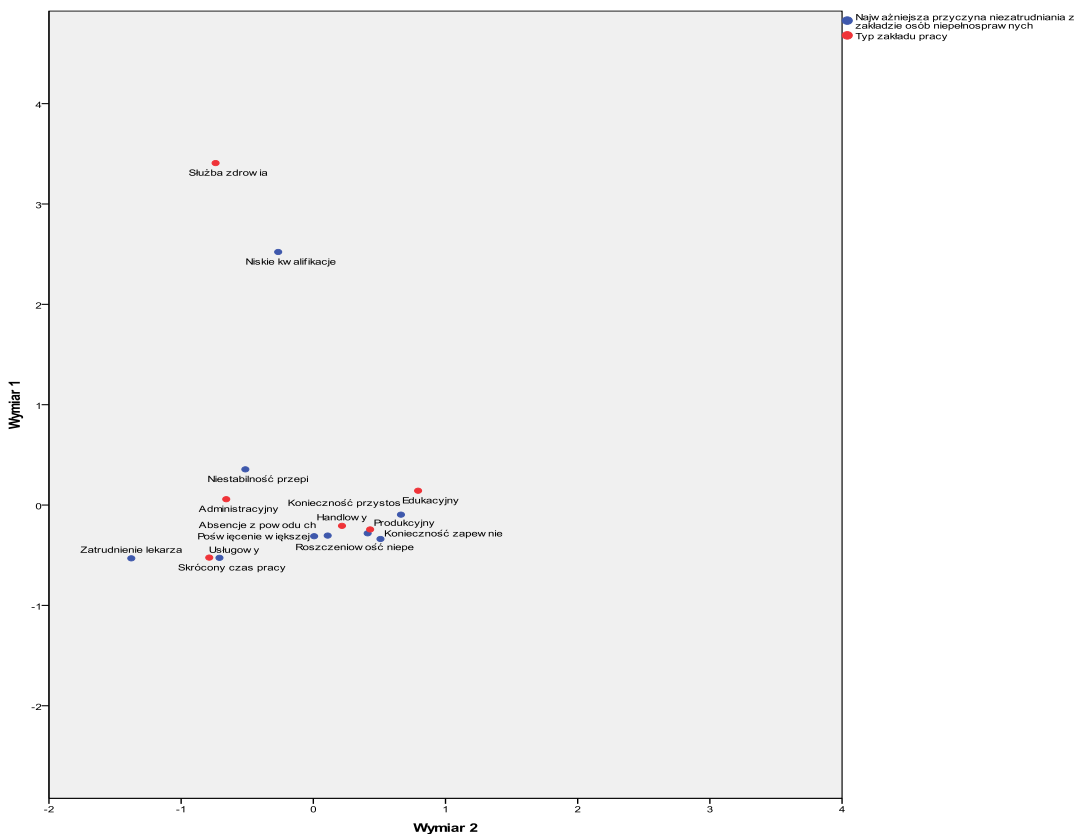
**Ryc.4: Hierarchiczna analiza skupień: dendrogram ukazujący powiązania między czynnikami powodującymi, iż w zakładach pracy nie są zatrudniane osoby niepełnosprawne**



Źródło: opracowanie własne

Analiza korespondencji ukazuje związek między typem zakładu pracy i dominującą w tym zakładzie barierą zatrudniania osób niepełnosprawnych. I tak, w zakładach usługowych jest to skrócony czas pracy, w zakładach administracyjnych – niestabilność przepisów prawa, w zakładach edukacyjnych – konieczność przystosowania budynków lub miejsc pracy, w zakładach handlowych – absencje spowodowane chorobami, w zakładach produkcyjnych – konieczność zapewnienia opieki drugiej osoby, w placówkach służby zdrowia – niskie kwalifikacje niepełnosprawnych.

**Ryc.5: Analiza korespondencji: najważniejsza przyczyna niezatrudnienia niepełnosprawnych w zakładach pracy według typu zakładu**



Źródło: opracowanie własne

Podsumowując znaczenie długości funkcjonowania zakładu i jego wielkości w ocenianiu ważności poszczególnych czynników wpływających na niezatrudnienie osób niepełnosprawnych przez zakład, można zauważyć następujące prawidłowości:

- W zakładach o dłuższym stażu na rynku – w porównaniu z zakładami o stażu krótszym, częściej wskazywane są: konieczność przystosowania budynku i/lub miejsca pracy, konieczność zatrudnienia lekarza lub pielęgniarki oraz niestabilność przepisów prawa.
- W zakładach o krótszym stażu na rynku – w porównaniu z zakładami o stażu dłuższym, częściej wskazywane są: skrócony czas pracy niepełnosprawnych, absencje spowodowane chorobami i konieczność zapewnienia opieki drugiej osoby.
- W zakładach większych (zatrudniających większą liczbę pracowników) – w porównaniu z zakładami mniejszymi, częściej wskazywane są: skrócony czas pracy, absencje spowodowane chorobami, konieczność przystosowania budynku i/lub miejsca pracy oraz niestabilność przepisów prawa.



- W zakładach mniejszych – w porównaniu z zakładami większymi, częściej wskazywane są: konieczność zapewnienia opieki drugiej osoby oraz konieczność zatrudnienia lekarza lub pielęgniarki.

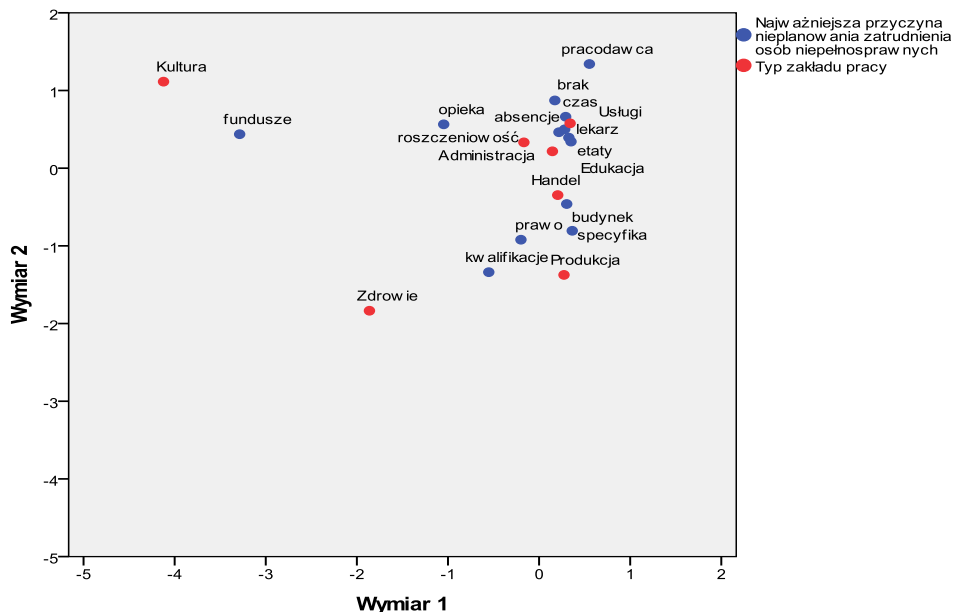
### Plany zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Spośród wszystkich zbadanych zakładów pracy jedynie w 2,5% (pięć zakładów) zadeklarowano chęć zatrudnienia w ciągu 1-2 lat osoby niepełnosprawne (tab. 32). Liczba planowanych miejsc pracy jest przy tym niewielka i mieści się w granicach 1-4 osoby (najczęściej 2 osoby). Osoby te miałyby pracować jako obsługa klienta (3 miejsca pracy), w charakterze pracownika biurowego (1 miejsce pracy) oraz na innym stanowisku (1 miejsce pracy). Tak niewielkie liczebności powodują, iż w wielu przypadkach nie można przeprowadzić sensownej analizy dwu- lub wielozmiennej i należy poprzestać na analizie jednozmiennej.

Tab.32: Czy w zakładzie w ciągu 1-2 lat planuje się zatrudnienie osób niepełnosprawnych?		
	Częstość	Procent
Tak	5	3,5
Nie	65	46,1
NIE WIE	71	50,4
Ogółem	141	100,0

Źródło: opracowanie własne

**Ryc. 6: Analiza korespondencji: najważniejsza przyczyna nieplanowania zatrudnienia niepełnosprawnych w zakładach pracy według typu zakładu**



Źródło: opracowanie własne

Wyniki badań są zgodne z tym, co od wielu lat utrzymuje się w Polsce: chęć zatrudnienia osób z ograniczeniem sprawności jest deklarowana przez 5,0% pracodawców (tab. 33). Oferowane stanowiska to pracownik biurowy oraz pracownik zajmujący się obsługą klienta (tab. 34). Jeszcze niższymi wskaźnikami zatrudnienia charakteryzują się instytucje publiczne, w których teoretycznie najłatwiej i najtaniej o nowe miejsca pracy. Również w sektorze pozarządowym deklaracje dotyczące konieczności zatrudnienia osób niepełnosprawnych różnią się często z rzeczywistością (Woźniak 2007).

Analiza korespondencji ujawnia związek typu zakładu pracy i najważniejszych przyczyn, dla których nie planuje się zatrudnienia niepełnosprawnych (ryc. 6). Dla instytucji związanych z kulturą najważniejszy jest brak funduszy, dla pałcówek służby zdrowia – niskie kwalifikacje niepełnosprawnych, dla zakładów produkcyjnych – niskie kwalifikacje, specyfika pracy oraz niestabilność przepisów prawa, dla zakładów handlowych – konieczność przystosowania budynku i/lub miejsca pracy, dla zakładów edukacyjnych i administracyjnych – brak wolnych etatów lub stanowisk, konieczność zatrudnienia lekarza lub pielęgniarki, roszczeniowość niepełnosprawnych oraz absencje spowodowane chorobami, dla zakładów usługowych – podobnie jak w przypadku zakładów edukacyjnych i administracyjnych i dodatkowo skrócony czas pracy niepełnosprawnych pracowników.

Tab.33: Planowana liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych w ciągu 1-2 lat

	Częstość	Procent
1	1	20,0
2	3	60,0
4	1	20,0
Ogółem	5	100,0

Źródło: opracowanie własne

Tab. 34: Stanowiska na których byłyby zatrudnione osoby niepełnosprawne

	Częstość	Procent
Obsługa klienta	3	60,0
Pracownik biurowy	1	20,0
Inne	1	20,0
Ogółem	5	100,0

Źródło: opracowanie własne

Odrębnie analizowano, dlaczego zakłady pracy nie planują zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Zbiór wskazanych przyczyn nieplanowania zatrudnienia niepełnosprawnych jest bardzo podobny do zbioru przyczyn niezatrudniania niepełnosprawnych, analizowanych we wcześniejszym rozdziale.

Najważniejszymi przyczynami, dla których w zakładach pracy nie planuje się zatrudnienia osób niepełnosprawnych są: konieczność przystosowania budynku i/lub miejsca pracy (17,6%), brak etatów lub stanowisk (16,2%), absencje z powodu chorób (8,8%), zatrudnienie lekarza lub pielęgniarki (7,4%), niskie kwalifikacje osób niepełnosprawnych (6,6%), niestabilność przepisów prawa (5,9%), specyfika zakładu pracy (5,9%), konieczność zapewnienia opieki drugiej osoby

(4,4%), brak chętnych do pracy (4,4%), roszczeniowość niepełnosprawnych pracowników (3,7%), brak funduszy (3,7%), skrócony czas pracy niepełnosprawnych (2,9%) (tab. 35).<sup>5</sup>

W trakcie wywiadów (jakościowych) przeprowadzonych z pracodawcami w ramach innego projektu badawczego, motywacja finansowa okazała się najważniejszą przyczyną niechęci pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników. Charakterystyczna jest wypowiedź jednego z pracodawców: „...gdyby ich stanowisko nie było refundowane, to tak naprawdę każdy by ich po paru dniach wyrzucił.” (Smoczyńska, Sijko 2007: 388). Do podobnych wniosków można dojść analizując wypowiedzi pracodawców uzyskanych w obecnych badaniach: najistotniejsze są koszty.

Tab.35: Najważniejsza przyczyna nieplanowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych		
	Częstość	Procent
Skrócony czas pracy niepełnosprawnych	4	2,9
Absencje z powodu chorób	12	8,8
Niskie kwalifikacje osób niepełnosprawnych	9	6,6
Roszczeniowość niepełnosprawnych pracowników	5	3,7
Konieczność zapewnienia opieki drugiej osoby	6	4,4
Konieczność przystosowanie budynku i/lub miejsca pracy	24	17,6
Zatrudnienie lekarza lub pielęgniarki	10	7,4
Niestabilność przepisów prawa	8	5,9
Brak funduszy	5	3,7
Brak etatów/ stanowisk	22	16,2
Niechęć właściciela/pracodawcy	1	,7
Specyfika zakładu pracy	8	5,9
Brak chętnych do pracy	6	4,4
Inne	9	6,6
Trudno powiedzieć	7	5,1
Ogółem	136	100,0

Źródło: opracowanie własne

<sup>5</sup> Należy jednak zwrócić uwagę, iż w tym przypadku odnośne pytanie kwestionariuszowe było pytaniem prekategoryzowanym – lista odpowiedzi była podana w kwestionariuszu, lecz odpowiedzi te nie były odczytywane respondentom. Zadaniem ankietowanych było zaliczenie swobodnej wypowiedzi respondentów (dla nich było to pytanie otwarte) do którejś z przygotowanych kategorii (dla ankietowanych było to pytanie półzamknięte).

**Tab.36: Najważniejsza przyczyna nieplanowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych według długości funkcjonowania zakładu pracy i liczby pracowników**

		Długość funkcjonowania zakładu pracy	Liczba zatrudnionych pracowników
Absencje z powodu chorób	Średnia	16,4167	33,33
	N	12	12
	Odchylenie standardowe	17,77362	14,914
Niskie kwalifikacje osób niepełnosprawnych	Średnia	14,5556	60,22
	N	9	9
	Odchylenie standardowe	8,23273	51,925
Konieczność przystosowanie budynku i/lub miejsca pracy	Średnia	21,9583	140,79
	N	24	24
	Odchylenie standardowe	24,31582	440,043
Zatrudnienie lekarza lub pielęgniarki	Średnia	11,6000	70,70
	N	10	10
	Odchylenie standardowe	10,26537	85,415
Brak etatów/ stanowisk	Średnia	22,2273	39,77
	N	22	22
	Odchylenie standardowe	18,51108	38,651
Ogółem	Średnia	18,9610	76,66
	N	77	77
	Odchylenie standardowe	18,85013	249,438

Źródło: opracowanie własne

Przedstawiciele zakładów dłużej funkcjonujących na rynku (średnia ok. 22 lata) częściej wskazują na konieczność przystosowania budynków lub miejsc pracy oraz brak etatów, natomiast przedstawiciele zakładów o krótszym stażu (średnia ok. 15-17 lat) częściej wskazują niskie kwalifikacje osób niepełnosprawnych oraz absencje spowodowane chorobami. Przedstawiciele zakładów o najkrótszym stażu (średnia ok. 11 lat) najczęściej wskazują na konieczność zatrudnienia lekarza lub pielęgniarki jako główną przyczynę tego, iż w zakładzie nie planuje się zatrudnienia osób niepełnosprawnych.<sup>6</sup>

W zakładach największych (o największej liczbie pracowników; średnia 140 osób) jako główną przyczynę tego, iż w zakładzie nie planuje się zatrudnienia osób niepełnosprawnych podaje się konieczność przystosowania budynków lub miejsc pracy, w zakładach mniejszych (średnia 60-70 zatrudnionych) najczęściej wskazuje się niskie kwalifikacje osób niepełnosprawnych oraz konieczność zatrudnienia lekarza lub pielęgniarki, natomiast w zakładach liczących przeciętnie 30-40 zatrudnionych, najczęściej wskazuje się brak etatów oraz absencje spowodowane chorobami jako główną przyczynę tego, iż w zakładzie nie planuje się zatrudnienia osób niepełnosprawnych (tab. 36).

<sup>6</sup> Analizę ograniczono do pięciu najczęściej wskazywanych przyczyn.

## Podsumowanie

Osoby niepełnosprawne zatrudniane są w ok. 1/3 badanych zakładów pracy. Częstość zatrudniania niepełnosprawnych zależy od typu zakładu pracy. Najczęściej są to placówki służby zdrowia, a następnie (według częstości): zakłady administracyjne, edukacyjne, produkcyjne i usługowe. Najrzadziej niepełnosprawni zatrudniani są w zakładach handlowych. Niepełnosprawnych zatrudniają częściej zakłady o dłuższym stażu oraz zakłady zatrudniające więcej pracowników. Zakłady, w których w ostatnim czasie ogólne zatrudnienie wzrosło, częściej zatrudniają niepełnosprawnych niż zakłady, w których zatrudnienie zmniejszyło się lub nie uległo zmianie. Jeżeli wzrost zatrudnienia wiąże się z poprawiającą się sytuacją ekonomiczną zakładu, to można stwierdzić, że zakłady, które lepiej sobie radzą finansowo, częściej zatrudniają niepełnosprawnych niż te, które radzą sobie gorzej.

Najkorzystniejsze warunki zatrudnienia (umowa o pracę na czas nieokreślony) niepełnosprawni najczęściej znajdują w placówkach służby zdrowia oraz zakładach usługowych, najrzadziej w zakładach handlowych i produkcyjnych. Ponad połowa niepełnosprawnych jest zatrudniona w charakterze pracowników biurowych. W dalszej kolejności – jako specjaliści (lekarze, prawnicy, itp.) i robotnicy. Rzadziej – jako portierzy lub dozorczy, nauczyciele, sprzedawcy lub kasjerzy, pielęgniarki.

W ponad połowie zakładów pracy, nikt spośród zatrudnionych niepełnosprawnych pracowników w ostatnich latach nie awansował. W ok. 1/4 zakładów awansowali tylko niektórzy niepełnosprawni pracownicy. W porównaniu z częstością awansów pracowników w pełni sprawnych, ich niepełnosprawni koledzy awansowali rzadziej.

W blisko połowie zakładów pracy, niepełnosprawni pracownicy nie są kierowani na szkolenia. Tylko w ok. 1/4 zakładów w ciągu ostatnich lat skierowano na szkolenia – ale tylko jednego niepełnosprawnego pracownika. Więcej niż dwóch niepełnosprawnych pracowników skierowano na szkolenia zaledwie w co dziesiątym zakładzie. Impreza integracyjna, w której wzięli udział niepełnosprawni pracownicy została zorganizowana w ponad połowie zakładów, jednak w ponad 1/3 zakładów – taka impreza nie została zorganizowana.

W opinii przedstawicieli zakładów pracy do dyskryminacji niepełnosprawnych pracowników przez ich w pełni sprawnych kolegów właściwie nie dochodziło, jeżeli nie liczyć sporadycznych, odosobnionych przypadków. Jak już zaznaczono wcześniej, do opinii tych należy jednak podejść z dystansem.

Podsumowując tę część wyników badań, można stwierdzić, iż typowa kariera zawodowa osoby niepełnosprawnej posiada następujące cechy: umowa zawierana jest na czas nieokreślony lub określony, praca podejmowana jest w charakterze pracownika biurowego, który ma niewielkie szanse awansu, nawet gdy jego w pełni sprawni koledzy awansują. Niewielkie są też szanse rozwoju zawodowego poprzez udział w szkoleniach.

Najważniejszymi przyczynami, dla których w zakładach pracy nie zatrudnia się osób niepełnosprawnych są (w zbliżonych proporcjach): konieczność przystosowania budynku lub miejsca pracy, konieczność zatrudnienia lekarza lub pielęgniarki, absencje niepełnosprawnych pracowników spowodowane chorobami oraz konieczność zapewnienia opieki drugiej osoby.

Nieco rzadziej podawane są: niskie kwalifikacje niepełnosprawnych pracowników, niestabilność przepisów prawa oraz skrócony czas pracy tych pracowników. Przyczyną podawaną stosunkowo najrzadziej jest dłuższy czas potrzebny do wdrożenia do pracy niepełnosprawnego pracownika.

Plany zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników w zakładach nastrajają bardzo pesymistycznie: niezależnie od tego, czy dany zakład zatrudnia obecnie osoby niepełnosprawne, czy też nie – zatrudnienie ich w najbliższych latach planowane jest jedynie w 2,5% zakładów. Przyczyny braku planów zatrudnienia osób niepełnosprawnych podawane najczęściej przez przedstawicieli zakładów pracy są w dużym stopniu podobne do wymienianych przyczyn ich niezatrudnienia: konieczność przystosowania budynku i/lub miejsca pracy, brak wolnych etatów lub stanowisk, absencje niepełnosprawnych pracowników z powodu chorób.

## Spis tabel

Tab.1: Rozumienie pytań kwestionariusza .....	250
Tab.2: Pytania trudne .....	250
Tab.3: Najczęściej wymieniane pytania trudne .....	250
Tab.4: Typ zakładu pracy .....	251
Tab.5: Długość funkcjonowania zakładu i liczba zatrudnionych pracowników .....	251
Tab.6: Stanowisko zajmowane w zakładzie przez respondenta .....	251
Tab.7: Poziom wykształcenia respondenta .....	252
Tab.8: Średni staż pracy respondentów oraz średni staż pracy na obecnym stanowisku .....	252
Tab.9: Postawy respondentów wobec wywiadu .....	252
Tab.10: Czy zakład zatrudnia pracowników niepełnosprawnych według typu zakładu pracy .....	254
Tab.11: Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych według długości funkcjonowania zakładu i liczby pracowników .....	255
Tab.12: Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych według długości funkcjonowania zakładu i liczby pracowników .....	255
Tab.13: Liczba zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych według typu zakładu .....	257
Tab.14: Rodzaj niepełnosprawności pracowników .....	257
Tab.15: Najważniejszy powód zatrudniania osób niepełnosprawnych z zakładzie .....	258
Tab.16: Forma zatrudnienia według typu zakładu pracy .....	259
Tab.17: Stanowiska, na których zatrudnieni są niepełnosprawni .....	260
Tab.18: Liczba awansowanych pracowników w ostatnich latach .....	260
Tab.19: Przyczyna nieawansowania niepełnosprawnych pracowników w ostatnich latach .....	261
Tab.20: Liczba niepełnosprawnych pracowników skierowanych na szkolenia w czasie ostatnich kilku lat .....	262
Tab.21: Zorganizowanie pracowniczej imprezy integracyjnej z udziałem osób niepełnosprawnych .....	262
Tab.22: Prawo do skróconego czasu pracy jako ważna przyczyna niezatrudniania osób niepełnosprawnych według typu zakładu pracy .....	263
Tab.23: Prawo do skróconego czasu pracy jako ważna przyczyna niezatrudniania osób niepełnosprawnych według długości funkcjonowania zakładu pracy i liczby zatrudnionych pracowników .....	264
Tab.24: Przewidywane częste absencje w pracy z powodu chorób jako ważna przyczyna niezatrudniania osób niepełnosprawnych według typu zakładu pracy .....	265
Tab.25: Niskie kwalifikacje zawodowe jako ważna przyczyna niezatrudniania osób niepełnosprawnych według typu zakładu pracy .....	265
Tab.26: Konieczność zapewnienia niepełnosprawnemu pracownikowi opieki drugiej osoby jako ważna przyczyna niezatrudniania osób niepełnosprawnych według typu zakładu pracy .....	266
Tab.27: Konieczność przystosowanie budynku i/lub miejsca pracy jako ważna przyczyna niezatrudniania osób niepełnosprawnych według typu zakładu pracy .....	266
Tab.28: Konieczność zatrudnienie lekarza lub pielęgniarki jako ważna przyczyna niezatrudniania osób niepełnosprawnych według typu zakładu pracy .....	267
Tab.29: Konieczność poświęcenia większej ilości czasu na wdrożenie osoby niepełnosprawnej do pracy jako ważna przyczyna niezatrudniania osób niepełnosprawnych według typu zakładu pracy .....	268
Tab.30: Niestabilność przepisów prawa związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych pracowników jako ważna przyczyna niezatrudniania osób niepełnosprawnych według typu zakładu pracy .....	268
Tab.31: Najważniejsza przyczyna niezatrudniania z zakładzie osób niepełnosprawnych .....	269
Tab.32: Czy w zakładzie w ciągu 1-2 lat planuje się zatrudnienie osób niepełnosprawnych? .....	272

Tab. 34: Stanowiska na których byłyby zatrudnione osoby niepełnosprawne .....	273
Tab.35: Najważniejsza przyczyna nieplanowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych .....	274
Tab.36: Najważniejsza przyczyna nieplanowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych według długości funkcjonowania zakładu pracy i liczby pracowników .....	275

## Spis rycin

Ryc.1: Długość funkcjonowania zakładu pracy a zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych. Wykres skrzynkowy. ....	256
Ryc.2: Długość funkcjonowania zakładu pracy a zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych po eliminacji obserwacji odstających. Wykres skrzynkowy. ....	256
Ryc.3: Analiza korespondencji: awans pracowników niepełnosprawnych i w pełni sprawnych .....	261
Ryc.4: Hierarchiczna analiza skupień: dendrogram ukazujący powiązania między czynnikami powodującymi, iż w zakładach pracy nie są zatrudniane osoby niepełnosprawne .....	270
Ryc.5: Analiza korespondencji: najważniejsza przyczyna niezatrudniania niepełnosprawnych w zakładach pracy według typu zakładu .....	271
Ryc. 6: Analiza korespondencji: najważniejsza przyczyna nieplanowania zatrudnienia niepełnosprawnych w zakładach pracy według typu zakładu .....	272





Renata Maciejewska

## Funkcjonowanie osób niepełnosprawnych na rynku pracy w opinii pracowników instytucji wsparcia

---

### Metoda badań i dobór próby badawczej

#### *Metoda badań*

W badaniach wykorzystano metodę wywiadu częściowo ustrukturyzowanego. Metoda ta pozwala na łączenie analizy ilościowej z analizą jakościową. Z jednej strony umożliwia zestandaryzowany pomiar istotnych z punktu widzenia problemu badawczego wskaźników, z drugiej strony, pozostawiając w kwestionariuszu wywiadu wiele pytań w formie otwartej pozwala eksplorować te obszary wiedzy respondentów, które nie poddają się łatwo ujednoliceniu w formie zamkniętej kafeterii. W ten sposób możliwe było pogłębienie analizowanych zagadnień przez dodanie wymiaru interpretacyjnego. Respondenci otrzymywali pewien zestaw z góry określonych odpowiedzi w formie pytań zamkniętych, ale także zadawano im pytania otwarte, tak jak ma to miejsce w wywiadzie pogłębionym. Dlatego też wypowiedzi respondentów można analizować z perspektywy konstruktywistycznej, badając, w jaki sposób przedstawiciele instytucji wsparcia organizują otaczający ich świat społeczny, definiują najważniejsze procesy i problemy w obszarze działalności na rzecz osób niepełnosprawnych. Analiza sposobów konstruowania świata przez przedstawicieli organizacji umożliwia określenie obszarów problemowych w funkcjonowaniu tych organizacji w systemie społecznym, źródeł napotykanych problemów oraz ustalonych sposobów ich rozwiązywania.

Badania koncentrowały się na trzech zasadniczych zagadnieniach: ocenie sytuacji osób niepełnosprawnych oraz definiowaniu zadań i problemów w ich realizacji w opinii przedstawicieli równego typu organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych. Ocena sytuacji wyodrębnionych kategorii osób niepełnosprawnych z punktu widzenia przedstawicieli organizacji wsparcia jest bardzo ważna, bowiem sposoby definiowania tej sytuacji w dużej mierze wyznacza następnie linię działań danej organizacji. Natomiast sposób definiowania problemów utrudniających pełnienie przez te organizacje funkcji pomocowych. Analizowano także sieci współpracy między dwoma sektorami – samorządowym i pozarządowym – w których organizacje te funkcjonują. Odwołując do teorii Pierre'a Bourdieu (2001), w pierwszej części tego raportu (analiza jakościowa) będzie mowa nie o sektorach, ale polach. Ma to uzasadnienie, ponieważ pojęcie pola zakłada, że podmioty w nich występujące są powiązane różnego rodzaju typami zależności, w tym także relacjami dominacji, współpracy i rywalizacji o równe formy kapitału.

Sformułowane zostały następujące pytania badawcze:

- Jaka jest opinia pracowników instytucji na temat sytuacji na rynku pracy ze względu na szanse i bariery aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych? Czy i jakie różnice występują w tym zakresie ze względu na płeć niepełnosprawnych?

- Jakie problemy napotykać pracownicy instytucji wspierających aktywność osób niepełnosprawnych na rynku pracy?
- Jakie są formy wzajemnej współpracy instytucji zajmujących się wspieraniem zatrudnienia niepełnosprawnych?

### **Metoda doboru próby i charakterystyka zbiorowości próbnej**

Zgodnie z założeniami metodologicznymi badaniami objęto 30 przedstawicieli instytucji samorządowych i pozarządowych z terenu województwa lubelskiego – Lublina (20 osób), Puław (5 osób) oraz Włodawy (5 osób) (tab.1). Ze względu na specyfikę badanej populacji, próba badawcza została dobrana w sposób celowy ze względu na lokalizację organizacji oraz ich typ. Wybierając próbę korzystano z następujących źródeł: wykaz organizacji otrzymujących dofinansowanie (informacje uzyskane z ROPS w Lublinie), baza danych organizacji pozarządowych oraz wykaz instytucji z Miejskiego Informatora dla Niepełnosprawnych Mieszkańców Lublina (2009). W próbie przeważają instytucje zlokalizowane w Lublinie, ponieważ właśnie tam znajduje się największa liczba organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych. Nie oznacza to jednakże, że badane instytucje działają jedynie w obrębie miasta Lublin. Puławy i Włodawa zostały wybrane ze względu na wskaźniki bezrobocia, które w znacznej mierze określają sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy: im wskaźnik bezrobocia wyższy, tym trudniej jest aktywizować zawodowo osoby niepełnosprawne. W Puławach jest on najniższy w województwie, natomiast we Włodawie najwyższy. Kolejnym kryterium była odległość od stolicy regionu. Puławy znajdują się w kręgu oddziaływania Lublina, zaś Włodawa – zajmuje położenie peryferyjne.

Organizacje pozarządowe dobrane zostały w taki sposób, aby w próbie znalazły się te instytucje, które prowadzą agencje zatrudnienia, a także zajmują się działaniami na rzecz określonych kategorii niepełnosprawności (np. osób niewidomych, niesłyszących). Analiza poszczególnych organizacji i instytucji została przeprowadzona w oparciu o kryterium przynależności do poszczególnych sektorów aktywności (tab. 1)

Tab. 1: Struktura próby według sektora i miejsca działania instytucji				
		Typ instytucji		Ogółem
		Pozarządowe	Samorządowe	
Lublin	N	15	5	20
	%	49,95%	16,65%	66,6%
Puławy	N	1	4	5
	%	3,33%	13,32%	16,65%
Włodawa	N	2	3	5
	%	6,66%	9,99%	16,65%
Ogółem	N	18	12	30
	%	59,94%	39,96%	100%

Źródło: opracowanie własne

Jak wynika z tabeli 1, zdecydowana większość respondentów (18) to przedstawiciele organizacji pozarządowych. Wynika to z faktu, że organizacje te pełnią kluczową rolę w aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych. Są to przede wszystkim stowarzyszenia, które zrzeszają osoby niepełnosprawne, działając w ich imieniu i interesie. Stanowią one fundament społeczeństwa obywatelskiego, którego naczelną zasadą jest aktywizacja i samoorganizowanie się obywateli realizujących określone cele bez inicjatywy państwa (Gliński, 2005). Większość tych organizacji działa na terenie dużych miast, dlatego niemal 50% z badanych instytucji wsparcia to organizacje pozarządowe działające na terenie Lublina. Przebadano także 12 przedstawicieli instytucji samorządowych (prawie 40 % ogółu badanych), z czego 5 osób z instytucji lubelskich, 4 z terenu Puław i 3 z terenu Włodawy. Jak widać w przypadku instytucji samorządowych próba była rozłożona bardziej równomiernie pod względem lokalizacji instytucji.

### **Opinie pracowników instytucji wsparcia o podejściu do zatrudniania osób niepełnosprawnych**

Pozycja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy ulega stopniowej poprawie choć nadal jest wyraźnie słabsza od sytuacji osób sprawnych. Znalezienie odpowiedniego zatrudnienia dla osoby z niepełnosprawnością stanowi ciągle poważny problem. Znajduje to odzwierciedlenie w niskich wskaźnikach zatrudnienia w tej grupie osób. W ocenie rynku pracy osób niepełnosprawnych przedstawiciele instytucji wsparcia wyrażali opinie negatywne. Czynniki, które implikują taką sytuację są w opinii respondentów zróżnicowane. Respondenci najczęściej wskazywali na strach i niechęć pracodawców przed zatrudnianiem osób niepełnosprawnych (10 osób; 33,3%), nieco mniej wskazań otrzymały bariery architektoniczne i kłopoty związane z przystosowaniem miejsca pracy (8 osób; 26,8%), niewystarczająca liczba oferowanych miejsc pracy zwłaszcza na otwartym rynku (7 osób; 23,3%) oraz bariery prawne (4 osoby; 13,3%). Tylko jeden respondent (3,3%) uznał, iż sytuacja uległa znacznej poprawie i jest obecnie zadawalająca. W wypowiedziach badanych wyraźnie dało się odczuć zwątpienie i beznadziejność sytuacji. Podkreślano brak zainteresowania sprawami osób niepełnosprawnych zarówno na szczeblu samorządowym, jak i krajowym. Niepokojącym problemem, na który zwrócili uwagę rozmówcy jest wykorzystywanie i instrumentalne traktowanie osób niepełnosprawnych zarówno przez pracodawców ale także przez instytucje pomocowe. W opinii badanych osoba niepełnosprawna to obecnie poszukiwany „towar”, wykorzystywany do pozyskiwania środków finansowych zarówno z funduszy krajowych (np.: PFRON), jak również i unijnych.

*Tak naprawdę to nie ma, nikt nie tworzy miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. Jeżeli ktoś zatrudnia osoby niepełnosprawne, to tylko dlatego, że wie, że ma z tego jakąś korzyść, prawda? I na częściej są te osoby zatrudniane na umowy na czas określony. Bardzo rzadko dostaje ktoś umowę na czas nieokreślony, prawda? (NGO 5)*

*W ogóle nie widzę, żeby się to rozwijało. Wręcz odwrotnie, ilość miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych się kurczy. Jeżeli ktoś przyjmuje taką osobę do pracy, to najczęściej po to,*

*żeby skorzystać z programów PFRON-owskich. Jeśli ten program się kończy, to zwalnia natychmiast (...) Generalnie rzecz biorąc się wykorzystuje osoby niepełnosprawne, po to, żeby zarobić na tym pieniądze. (S 6)*

Respondenci źle oceniali funkcjonujący model zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Zwracali uwagę na brak miejsc na otwartym rynku pracy jednocześnie krytykując zatrudnienie w warunkach pracy chronionej.

*Przede wszystkim osoby niepełnosprawne nie mają dostępu do wolnego rynku pracy. To jest podstawa tej jakby dyskryminacji osoby niepełnosprawnej na rynku pracy, a znowu pracodawcy, którzy po prostu z mocy ustawy zatrudniają osoby niepełnosprawne w Zakładach Pracy Chronionej czy tego typu instytucjach, no dbają może o osobę niepełnosprawną pod względem rehabilitacji zawodowej, ale wynagrodzenia ..., praca w tym środowisku nie jest taką rozwojową dla osoby niepełnosprawnej, brzydko to nazywam – „getta” (...) jest to środowisko osoby niepełnosprawnej i dużo osób jest niepełnosprawnych, jest mono temat często, te same problemy, nie ma kontaktu z osobami pełnosprawnymi, nie ma kontaktu ze społeczeństwem. Jeżeli by to było na wolnym rynku pracy, jest praca z pełnosprawnymi osobami i jeszcze często w miejscach publicznych, gdzie się przyjmuje patentów w biurach itd. (NGO 8)*

Obawy pracodawców często wynikają z stereotypowego traktowania osób niepełnosprawnych. Brak wiedzy o specyfice różnych rodzajów schorzeń powoduje, iż osoby niepełnosprawne traktowane są jako jedna zbiorcza kategoria. W rezultacie pracownicy z niepełnosprawnością postrzegani są przez pracodawców jako gorsi, niewygodni, mniej wydajni, których zatrudnienie wymaga ponoszenia kosztów, a nie przynosi wymiernych korzyści.

*No są mniej konkurencyjni na rynku pracy. Mają problem ze znalezieniem pracodawcy, później pracodawcy się boją, że skoro to jest osoba niepełnosprawna, czyli ma jakieś deficyty zdrowotne, zwolnienia lekarskie od tego by dochodziły. (...) Zdaję sobie sprawę, że to są różnego rodzaju stereotypy, ale tak to funkcjonuje niestety do dnia dzisiejszego. (S 19)*

*Po prostu z racji tych przemian wolnorynkowych, gdzie najistotniejszą sprawą jest zysk w każdej działalności gospodarczej, a pracodawcy dochodzą do wniosku, że pełnosprawny pracownik jest bardziej wydajny niż niepełnosprawny, mimo to, że istnieją tam pewne udogodnienia dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych, mimo to, że pracodawcy nie zatrudniają 6% osób niepełnosprawnych, a płacą, nazwijmy to haracz na PFRON. (NGO 4)*

Respondenci podkreślali w swoich wypowiedziach, iż istnieje bezwzględna konieczność rozpropagowania wśród pracodawców wiedzy o zachowaniach, ograniczeniach, sposobach współdziałania a przede wszystkim korzyściach jakie płyną z zatrudniania osób niepełnosprawnych.

*Ja uczestniczyłem w kilku konferencjach (...) organizowanych dla takich ośrodków różnych, które mają do czynienia i pracują z osobami niepełnosprawnymi, natomiast uważam, że bardzo mało jest organizowanych konferencji typowo dla pracodawców, żeby pracodawcy wiedzieli z czym się wiązać, jaki są tego konsekwencje, jakie są zalety, wady, żeby pracodawca przyjmując osobę niepełnosprawną nie bał się jej, bo tak często jest, że się po prostu boi. (...). Żeby zapraszać pracodawców, duże firmy.*

*P: A kto miał by organizować takie konferencje?*

*O: Myślę, że Urząd Pracy, Urząd Miasta np. (...). W interesie miasta myślę, że dużo by dało to gdyby np. Urząd Miasta wyszedł do osób niepełnosprawnych, wyszedł do pracodawców, żeby zatrudniali osoby niepełnosprawne, bo wiadomo, że na rynku pracy u nas Lubelszczyzna jest bardzo ciężka. Bardzo ciężko o pracę. (...). Myślę, że rzecznik jak najbardziej na takich konferencjach byłby potrzebny, dlatego że sama nazwa mówi, że jest to rzecznik osób niepełnosprawnych i myślę, że tutaj naświetliłby pracodawcom wiele ciekawych rzeczy, wiele materiałów by dostarczył odnośnie osób niepełnosprawnych. (NGO 12)*

Wśród wszystkich wypowiedzi respondentów tylko jedna miała wydźwięk pozytywny. Respondentka charakteryzując rynek pracy osób niepełnosprawnych podkreślała zmiany, jakie na przestrzeni kilku lat zaszły w postawach pracodawców, ponadto zwracała uwagę na efekty jakie przynoszą działania z zakresu rehabilitacji społecznej i zawodowej.

*Jest gorsza chociaż trzeba powiedzieć, że się polepszyła. Poprawił się na pewno stosunek pracodawców. My to tak obserwujemy od 5 lat. Obserwujemy, że jest ta poprawa i jest inne podejście pracodawców, ale też widać, przynajmniej po naszym środowisku, widać, że też edukacja się poprawiła, osoby niepełnosprawne jakby są bardziej przygotowywane do wyjścia na ten rynek pracy. (...) Osoby niepełnosprawne otworzyły się na rynek ale też ten taki czas co tak Polacy zaczęli wyjeżdżać za granicę okazało się, że nie ma kto pracować w Polsce i to też była otwartość pracodawców wtedy na osoby niepełnosprawne i myśmy zobaczyli, że odnajdują się wszyscy i pracodawcy się odnajdują w tym kontakcie z osobą niepełnosprawną i osoby niepełnosprawne też odnajdują się na rynku pracy, jakby dowartościowują się w tym. (NGO 14)*

Pełna sprawność człowieka, będąca odzwierciedleniem jego dobrego stanu zdrowia, jest uznawana za jedną z najważniejszych wartości. Niepełnosprawność, czy to wrodzona czy nabyta, jest okolicznością, która zdecydowanie zmienia sytuację życiową człowieka. Na postrzeganie osoby niepełnosprawnej przez otoczenie największy wpływ mają rodzaj niepełnosprawności oraz zakres ograniczeń w pełnieniu ról społecznych. Stereotyp osoby niepełnosprawnej funkcjonujący w polskim społeczeństwie jest zbiorem cech o charakterze negatywnym. Jedną z najbardziej dotkliwych dla osób niepełnosprawnych konsekwencji stereotypowego patrzenia na nie jest ich izolacja i marginalizacja a także dyskryminacja dokonująca się w wielu obszarach życia społecznego. W świetle powyższych spostrzeżeń przewrotnie zapytano respondentów czy

niepełnosprawność może być atutem osoby poszukującej pracę. W toku analizy materiału empirycznego okazało się, iż większość respondentów udzieliła pozytywnej odpowiedzi na to pytanie. Argumenty, jakie podawali badani, dotyczyły głównie aspektu dofinansowań i ulg jakie mogą zyskać pracodawcy decydujący się na zatrudnienie pracowników z niepełnosprawnością oraz wysokości kar, jakie muszą płacić zakłady pracy nie zatrudniające wymaganej liczby osób niepełnosprawnych:

*Tak. Przede wszystkim dofinansowanie, stworzenie miejsca pracy, dofinansowania związane z obciążeniami związanymi z wynagrodzeniem, to przede wszystkim jest atut. No atutem w pewnym sensie jest to jakby też może nie u nas jeszcze, nie w południowo-wschodniej Polsce, ale z tego co mnie dochodzą słuchy od kolegów z Poznania, zachodniej Polski, to jakby taką dumą pracodawcy jest zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, chwalą się osoba niepełnosprawna, że ją zatrudniają. Jest to dla nich taka „maskotka”*

*- Dobra wizytówka.*

*- Taka dobra wizytówka, oo to będzie może lepiej, bo maskotka to... dobra wizytówka firmy, że ta firma jest otwarta na wszystkich, dla wszystkich. I po prostu ostatnio miałem telefon z Philip Morris, duży koncert tytoniowy z zapytaniem jak i co oni mają zrobić, żeby zatrudnić osoby niepełnosprawne, bo oni chcą parę osób niepełnosprawnych zatrudnić. (...)*

*P: A jest jakaś firma z Lublinie, która by właśnie taki pozytywny wizerunek budowała zatrudniając osoby niepełnosprawne? Duża firma?*

*O: No na pewno stara się tak zrobić (...). Są to bardzo nieudolne kroki, no ale to też jak radni krzyczeli, że płacą tak duże składki na PFRON i trzeba to zmniejszyć, no to dlatego tutaj jest to dla nich też interesem zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, bo oni zyskają po prostu, bo nie będą płacili tyle kar. Prawdopodobnie to dosyć duże kary miesięczne były. (...) (NGO 8)*

W podobnym tonie wypowiadał się inny respondent, który ponadto zwrócił uwagę na jeszcze inny aspekt analizowanego zagadnienia. Osoby niepełnosprawne z uwagi na swoje ograniczenia potrafią bardziej, niż pełnosprawni pracownicy, docenić szansę, jaką daje im pracodawca zatrudniając w swoim zakładzie:

*Jak najbardziej tak po pierwsze ze względów finansowych dla pracodawcy, czyli cały system dofinansowań, ale też ze względu na to, że osoby niepełnosprawne bardzo często mają większą motywację do podjęcia pracy i rzeczywiście solidniej wykonują swoje obowiązki chociażby z tego względu, że zdają sobie sprawę ze swoich ograniczeń i bardziej mi zależy na utrzymaniu tej pracy, wiedzą że będzie trudniej znaleźć kolejną albo ewentualnie więc chociażby z tego względu. (NGO 9)*

Wśród badanych byli również tacy, którzy dostrzegali w aktywnych zawodowo osobach niepełnosprawnych ogromny potencjał:

*Osoby niepełnosprawne są bardzo często lepszymi pracownikami, niż jakaś osoba, która nie posiada takiego stopnia prawda? Na przykład nie chce jej się pracować, czy coś takiego. Osoby niepełnosprawne czasami lepiej przykładają się do swoich obowiązków, lepiej wykonują swoją pracę, więc na pewno może być atutem, prawda? (S 16)*

Inni respondenci zwracali uwagę na bardzo ważny czynnik warunkujący zatrudnienie osób niepełnosprawnych a mianowicie wiedzę pracodawców na temat specyfiki sytuacji osób niepełnosprawnych:

*Może być ja tutaj ze swojej wiedzy i z pracy, że tak powiem z osobami niepełnosprawnymi wiem, że w niektórych zawodach (...). Wykonywanie niektórych czynności są naprawdę osoby bardziej sprawne, niż my sprawni. Jeżeli chodzi o długotrwałe wykonywanie pewnej określonej czynności. (...) powtarzalnych. Jeżeli się osobę niepełnosprawną wyuczy pewnych czynności powtarzających się to ona to na pewno zrobi lepiej niż osoba sprawna. Także myślę, że tutaj na pewno, w pewnych oczywiście zawodach i w pewnych sferach zawodowych, ale myślę, że może być tylko tu musi pracodawca no znać specyfikę swojej pracy i jednocześnie osób upośledzonych. (S 17)*

*Pod warunkiem, że pracodawca ma wiedzę na temat osób niepełnosprawnych. Bo bardzo często, są to osoby bardzo pracowite, uczciwe i rzetelne. (S 6)*

Generalnie można stwierdzić, iż argumenty wymieniane przez badanych przemawiające za zatrudnianiem osób niepełnosprawnych związane były najczęściej z aspektem korzyści finansowych płynących dla pracodawcy. Respondenci podkreślali, iż słaba kondycja finansowa wielu przedsiębiorstw zmusza pracodawców do szukania oszczędności i zmniejszania kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników:

*Tak bo pracodawcy mają te dofinansowania. Małe ale mają, czyli jest ta niepełnosprawność atutem, tylko zależy jaka niepełnosprawność prawda. Najlepsza byłaby osoba niepełnosprawna, zdrowa fizycznie. (...). (NGO 20)*

### **Sytuacja zawodowa kobiet**

W przypadku zbiorowości osób w wieku produkcyjnym bardzo widoczna jest różnica w aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet. Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny pokazują, iż w IV kwartale 2008 r. współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia mężczyzn wynosił odpowiednio 26,5% i 23,7%, zaś dla kobiet odpowiednio 21,1% i 18,3%. Stopa bezrobocia wśród kobiet była wyższa niż wśród mężczyzn (wynosiła odpowiednio 13,2 i 10,4%). Niska aktywność zawodowa kobiet wskazuje na szczególne trudności tej grupy na rynku pracy. Respondenci podzieleni byli w swoich opiniach. Większość jednak opisywała sytuację kobiet niepełnosprawnych na rynku pracy w kategoriach



pesymistycznych. Obraz jaki ujawnił się po analizie wypowiedzi respondentów skłania do konkluzji, iż pozycja kobiet na rynku pracy nadal jest niekorzystna. Podkreślano, iż problem niskiej aktywności zawodowej nie dotyczy wyłącznie kobiet niepełnosprawnych ale odnosi się do ogółu pań:

*W sumie w ogóle pozycja kobiet w dniu dzisiejszym na rynku pracy jest nie najlepsza, także jeżeli byśmy do tego dołożyli jeszcze niepełnosprawność także podejrzewam, że naprawdę jest zła. (S 19)*

*Myślę, że to jest związane z ogólnym problemem równości płci i kobiety generalnie mają większy problem ze znalezieniem pracy niż mężczyźni. Są gorzej wynagradzane, kwestia też opieki nad rodziną, prawda, tutaj wchodzi w grę jakby obawy pracodawcy przed ciążą, przed wszelkimi przepisami z tym związanymi i myślę, że tutaj akurat sama niepełnosprawność nie ma wpływu w porównaniu z mężczyznami takiego wpływu co sam aspekt tej nierówności płci. (NGO 9)*

Badani zwracali uwagę na wielość ról pełnionych przez kobiety, co znacznie obniża ich atrakcyjność zawodową:

*Bo może jeszcze będzie takie stereotypowe postrzeganie, tak jak i u nas jest w społeczeństwie, że kobieta to w pierwszej kolejności będzie realizowała takie role społeczne: matki, żony i one w znaczący sposób będą odciągały ją od 100 % realizowania zadań zawodowych. (S 1)*

Zwracano uwagę na mniejsze możliwości znalezienia miejsca pracy przez kobiety niepełnosprawne. W opinii respondentów rynek pracy osób niepełnosprawnych preferuje mężczyzn:

*Nie dość, że kobieta niepełnosprawna, a potencjał te kobiety mają duży. Natomiast sam stopień jeżeli chodzi o niepełnosprawność to (...). Chociaż w tej chwili powiem szczerze wiem, że ode mnie dziewczyny chodziły na rozmowy kwalifikacyjne, natomiast no rzeczywiście został przyjęty mężczyzna, a nie kobieta. Także podejrzewam, że te zawody wiążą się też z jakimś, że tak powiem pracą ciężką, przenoszenie jakiś ładunków i tak dalej. (S 16)*

*Mężczyźni zawsze łatwiej jest znaleźć pracę. Chociażby zatrudnia się mężczyzn jako stróżów nocnych, nawet niepełnosprawnych, co się dzieje mocno i znam takie przypadki. (S 6)*

Wśród ogółu głosów zaledwie 3 wyrażały inne stanowisko. Respondenci zauważali poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy a zwłaszcza kobiet. Jeden z respondentów zwrócił uwagę na wyższe kwalifikacje zawodowe kobiet oraz na większą odporność psychiczną i determinację w działaniu:

*Nie najgorsza, a nawet dobrą. Przynajmniej z tymi kobietami, z którymi się spotkałam (...) moim zdaniem są to kobiety bardzo ambitne (...) one potrafiłyby poradzić sobie w sytuacji, w które się znalazły. Mężczyźni, którzy ulegli wypadkowi, którzy są w naszej bazie danych, byli na przykład pracownikami fizycznymi bądź nie mają dostatecznie dobrego wykształcenia, żeby podjąć prace biurowe. Natomiast kobiety ciągle się doksztalają albo przynajmniej wyrażają chęć doksztalania się bądź też wcześniej pracowały, zajmowały stanowiska biurowe (...) No i już może wrócić do podobnego miejsca pracy (...) natomiast mężczyzna, który pracował fizycznie, nie wróci do tej pracy, którą wykonywał wcześniej. ( NGO 2)*

Inni mówili o zmianach, jakie zachodziły na rynku pracy osób niepełnosprawnych związanych z przemianami gospodarczo-ekonomicznymi dokonującymi się w ostatnich latach w kraju. Podkreślano niestabilność sytuacji zawodowej osób niepełnosprawnych spowodowanej brakiem kompleksowego wsparcia tej grupy przez odpowiedzialne podmioty.

*(...) był taki czas, że akurat kobiet tylko poszukiwali, chcieli tylko kobiety, a myśmy nie mieli. (NGO 14)*

Trudno określić bo to falami idzie. Raz jest bardzo dobrze, raz poszukują pracodawcy (...), to był taki moment kiedy dużo studentów wyjechało do Anglii, to wtedy osoba niepełnosprawna była na pierwszym stopniu. Wszyscy szukali osób niepełnosprawnych, po prostu dopłaty prawda? Także trudno też odpowiedzieć, czy zła, czy dobra. Powiedzmy w kategoriach tych średniej. Powiedzmy dobra. (NGO 20)

### **Sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych z różnym stopniem niepełnosprawności**

Większość respondentów charakteryzując rynek pracy osób niepełnosprawnych zwracało uwagę, iż w najlepszej sytuacji znajdują się niepełnosprawni posiadający lekki stopień. Wśród czynników warunkujących taką sytuację wymieniano: stosunkowo dobry stan zdrowia, niezależność i samodzielność, bogatszą ofertę miejsc pracy dla tej grupy niepełnosprawnych:

*Już są większe szanse, bo może sprzątać, jakieś lekkie prace może wykonywać, także tu jest większa szansa. (S 6)*

*Bo tutaj ten stan zdrowia, jeżeli porównujemy do innych, bo jeżeli je porównujemy do ogółu to prawda osób które szukają pracy. Stan zdrowia jest na tyle ustabilizowany, że można tutaj dopasować preferencje zawodowe, oferty pracy pod kątem konkretnych czy predyspozycji klienta również. (NGO 9)*

Jednocześnie podkreślano, że ze względu na wielkość dofinansowania pracodawcy zdecydowanie częściej preferują pracowników z umiarkowanym bądź nawet znacznym stopniem niepełnosprawności:

*Z umiarkowanym ponieważ mają pełne dofinansowanie, a nie ma tej niepełnosprawności, aż tak powiedzmy zaawansowanej, że nie mogą sami pracować, czyli to jest taki najlepszy potencjalny pracownik. Z lekkim gorzej ponieważ pracodawcy mają mniejsze dopłaty. (NGO 20)*

W ocenie jednego z rozmówców narzędzia rehabilitacji, w tym subsydiowanie zatrudnienia poprzez system obsługi dofinansowań, czy zlecenie organizacjom pozarządowym działań z zakresu wspierania i promocji zatrudnienia osób niepełnosprawnych sprawdziły się. Wynikiem ich działania jest rosnące zainteresowanie zatrudnianiem osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym i znacznym oraz wzrost świadomości na temat ich możliwości zawodowych:

*Pracodawcy dostają do tego stopnia znacznego, z PFRON-u dużo większą dotację, niż do lekkiego i np. kilkakrotnie nam się powtarzała taka sytuacja, że były osoby z lekkim upośledzeniem, z lekkim stopniem niepełnosprawności bez żadnego dochodu i bardzo fajna praca się znajdowała, ale pracodawca nie chciał, bo on do tego znacznego, czy umiarkowanego ma większe dofinansowanie, więc jeżeli by porównywać z niepełnosprawnościami, znaczy ze stopniami niepełnosprawności, to ze znacznym i umiarkowanym można powiedzieć jest dobra ze względu właśnie na tą dotację. (NGO 14)*

Jedna z respondentek poruszyła interesujący problem dotyczący rzeczywistych możliwości wykonywania pewnych prac i zawodów przez osoby niepełnosprawne w stopniu umiarkowanym. Niejednokrotnie osoba z orzeczonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności posiada taką dysfunkcję, która w praktyce uniemożliwia jej wykonywanie prac odpowiednich dla tego stopnia.

*Rzeczywiście tak łatwo nie można dopasować tych kategorii, bo mamy klientów z umiarkowanym stopniem, którzy rzeczywiście mają teoretycznie większą szansę na znalezienie zatrudnienia, bo też spotykamy się ze strony pracodawcy właśnie z takimi deklaracjami, chcemy tylko osoby z umiarkowanym stopniem i wiadomo, że to jest ten czynnik finansowy tutaj decydujący, ale z kolei są oferty pracy, pod które my nie możemy dopasować klienta z umiarkowanym stopniem, bo większość schorzeń nam tak naprawdę wyklucza. To jest jednak poważne, ten stan zdrowia jest jednak przy stopniu umiarkowanym no na tyle zaburzony, że jest tutaj ciężko znaleźć dla takiego klienta pracę, więc wtedy staramy się nakłonić pracodawcę jednak do zatrudnienia osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, bo tutaj jest większe pole do manewru. (NGO 9)*

Wśród respondentów opisujących szanse i bariery aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych związane ze stopniem niepełnosprawności udało się wyodrębnić dwie grupy różniące się prezentowanymi stanowiskami. Do jednej z nich zaliczyć można tych pracowników instytucji wsparcia, którzy sytuację osób niepełnosprawnych niezależnie od stopnia i rodzaju niepełnosprawności oceniali negatywnie. Rozmówcy ci proszeni o scharakteryzowanie poszczególnych grup osób niepełnosprawnych charakteryzujących się różnym stopniem niepełnosprawności najczęściej wygłaszali ogólnie przyjęte opinie i niezależnie od poruszanej

kwestii byli w swoich opiniach pesymistyczni:

*No wiadomo, że im ten stopień niepełnosprawności jest wyższy, tym ta pozycja będzie no niestety, ale ulegała tutaj pogorszeniu. (S 19)*

*P: Znacznym*

*O: Tutaj jest już najgorsza sytuacja. Tak, ponieważ ta niepełnosprawność jest największa. W związku z tym jest pewnego rodzaju, no powiedziałbym, z racji tej niepełnosprawności mniejsza wydajność.*

*P: Tak, ale też i refundacje są największe.*

*O: Ale mimo wszystko mniejsza wydajność jest i tutaj pracodawcy nie chcą, że tak powiem, zatrudniać. Ponieważ z tą refundacją wynagrodzeń jest ten cały szereg kłopotów biurokratycznych. To nie jest takie proste. Także tutaj sytuacja jest najgorsza z tych.*

*P: Umiarkowanym*

*O: Trochę lepiej, chociaż też źle.*

*P: Lekkim*

*O: (...) Z tego co wiem, to stopień lekki ma najlepiej, ponieważ z jednej strony on posiada (...) stopień lekki niepełnosprawności, a z drugiej strony posiada prawo jazdy, bo jeszcze mu wolno. (NGO 4)*

*P: Znacznym*

*O: Bardzo zła, bez szans*

*P: Umiarkowanym*

*O: Też bardzo zła, bez szans*

*P: Lekkim*

*O: Już są większe szanse (...), także tu jest większa szansa (S 6)*

Drugą grupę respondentów stanowili ci, którzy dokonywali pogłębionej oceny szans i barier omawianych grup. Jeden z respondentów zwrócił uwagę na specyficzne preferencje pracodawców w odniesieniu do osób niepełnosprawnych starających się o zatrudnienie. Z jego doświadczeń wynika, iż jest znaczna grupa pracodawców, którzy chętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne, spełniające pewne, specyficzne kryteria:

*Po prostu to jakby często pracodawcy chcą osoby niepełnosprawne, które by właściwie nie były niepełnosprawne, a miały tylko orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (...) (NGO 8)*

Ten sam rozmówca podawał przykłady dyskryminowania przez pracodawców osób z niepełnosprawnością ruchową:

*Refundacja jest różna w zależności od stopnia, ale ta refundacja nie jest aż na tyle duża, żeby ona była aż tak mocno przekonująca i atrakcyjna. Jeżeli pracodawca ma zrobić windę po to żeby osoba na wózku się do niego dostała, przykład prosty z ostatnich dni: zatrudnienie przez (...) 9 osób niepełnosprawnych, gdzie 8 stanowisk było dla osób niepełnosprawnych tylko takie żeby nie były niepełnosprawne, ponieważ one nie mogą być z narządem ruchu, a przede wszystkim osoby nie mogą być poruszające się na wózkach, ponieważ nie byłoby w stanie ...*

*P: W ogłoszeniu nie było to zaznaczone?*

*O: Nie było nic zaznaczone. Tylko jeżeli mówię, że jestem na wózku, zgłaszam akces, pytanie z tą pracą – no nie, bo nie mamy windy i nie może się Pan dostać do lokalu, tam gdzie będzie wykonywana praca.*

*P: Czyli to jednocześnie uniemożliwiało konkurs na równych zasadach?*

*O: Tak, niesprawiedliwość, dyskryminacja wręcz osoby bardziej poszkodowanej od mniej poszkodowanej. (NGO 8)*

Inny z respondentów odnosząc się do omawianej kwestii zauważył, w szczególnie trudnej sytuacji znajdują się osoby z niepełnosprawnością intelektualną, u których stopień niepełnosprawności nie różnicuje ich pozycji na rynku pracy, która w każdym przypadku jest znacznie gorsza od pozostałych grup osób niepełnosprawnych:

*Ze względu na ciężkość zaburzenia, tutaj kaliber tego problemu, no być może osoby z lekkim będą miały troszkę łatwiejszą sytuację ze względu na to, że może łatwiej jest im zadbać o siebie i samemu znaleźć pracę. Natomiast mnie się wydaje, że tutaj jakby stopień niepełnosprawności nie różnicuje osób psychicznie, bo ich sytuacja jest w ogóle zła i jak ktoś się dowiaduje, że ma do czynienia z osobą niepełnosprawną psychicznie, to już niezależnie od tego, czy to jest lekki czy znaczny stopień działa to tak samo negatywnie. (NGO 10)*

### **Sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych po 50. roku życia**

W odniesieniu do osób niepełnosprawnych po 50. roku życia oceny respondentów nie były tak jednoznaczne jak w poprzednich kategoriach. Wśród badanych można wyodrębnić:

- tych, którzy identyfikują problem niskiej aktywności zawodowej wśród wszystkich przedstawicieli grupy 50+, niezależnie od współwystępowania niepełnosprawności:

*Dlatego, że zdrowi po 50-tce mają problem nie mówiąc już (...). (NGO 11)*

*To nie wynika z niepełnosprawności, to jest problem tzw. 50-tek plus i kobiet i mężczyzn też. (NGO 9)*

*W ogóle pracodawcy nie chcą zatrudniać takich osób. (NGO 7)*

- tych którzy dostrzegają wśród pracodawców opór i niechęć w zatrudnieniu starszych osób niepełnosprawnych:

*Mają bardzo złą sytuację w związku z tym, że pracodawcy boją się zatrudniając osoby starsze kierując się może tym, że często będą niedyspozycyjne i często będą chodzić na zwolnienia lekarskie i nie będą świadczyć pracy. (S 1)*

- tych, którzy problem niskiej aktywności tej grupy niepełnosprawnych widzą w nich samych:

*Tu chodzi o pewną mentalność. Oni bardziej nie chcą chodzić do pracy, (...) bo jestem na rencie, nie potrzebuję tego (...). (NGO 2)*

Jeden z respondentów w swojej wypowiedzi podkreślał, iż wiek 50+ może stanowić atut osoby niepełnosprawnej starającej się o pracę:

*Ja bym tu wypośrodkował, nie jest tak, że są zupełnie bez szans, mają doświadczenie zawodowe. (S 6)*

Generalnie pozycję osób niepełnosprawnych 50+ oceniano w kategoriach negatywnych, jednak respondenci w swoich wypowiedziach nie byli tak radykalni jak w pozostałych przypadkach. Pozostawanie poza rynkiem pracy osób, które ukończyły 50 rok życia można tłumaczyć również tym, że dla większości z nich dochody uzyskiwane z renty stały się „sposobem na życie”. Dlatego działania aktywizacyjne tych osób powinny zmierzać w kierunku rozbudzenia w nich potrzeby spełniania się poprzez pracę zawodową.

### **Sytuacja zawodowa absolwentów**

Podobnie jak w przypadku osób sprawnych sytuacja zawodowa absolwentów nie jest zadowalająca. Według badanych brak stażu pracy a co za tym idzie brak nabytych praktycznych umiejętności powoduje konieczność dalszego kształcenia i podnoszenia kwalifikacji. Kursy i szkolenia organizowane przez agencje doradztwa zawodowego oraz inne podmioty są jednym z rozwiązań zmierzających do zmiany statusu osoby niepełnosprawnej będącej absolwentem. Jeden z respondentów wskazywał na wolontariat jako narzędzie znacznie ułatwiające wejście na rynek pracy:

*Mają bardzo złą sytuację na rynku pracy, dlatego że rynek rządzi się w tej chwili takimi prawami, że pracodawcy chcą zatrudniać osoby z doświadczeniem. Ci którzy, jeśli wolontarystycznie nie realizowali się w czasie pobierania nauki, to ich szanse na znalezienie pracy są znikome. (S 1)*

Respondenci szanse znalezienia zatrudnienia tej kategorii niepełnosprawnych uzależniali od rodzaju niepełnosprawności i kwalifikacji zawodowych:

*Absolwenci, powiedziałbym, wszystko od tego, co ukończyli. Generalnie najmniej kłopotów z zatrudnieniem, co idzie o osoby niewidome, słabo widzące, jest w tych przypadkach, kiedy te osoby mają ukończone studium pomaturalne w zakresie masażu klasycznego czy tam innego. Tutaj w tych przypadkach, w tych zawodach ten problem zatrudnienia jest najmniejszy i to dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn. (NGO 4)*

Pracownicy zwracali uwagę, iż istniejące instrumenty rynku pracy pomagają absolwentom wdrożyć się w rolę pracownika a pracodawcy dają możliwość sprawdzenia kandydata:

*Jest też bardzo dobry ten program stażowy, więc my zawsze na początek pracodawcy proponujemy staż. (NGO 14)*

*Najczęściej u nas jest sytuacja tego typu, że bardzo rzadko dostajemy nowe etaty. Najczęściej gdy się zwalnia miejsce, jak dziewczyny odchodzą na macierzyński, to zatrudniamy kogoś na stażu, a na stażu są osoby z Powiatowego Urzędu Pracy. To Powiatowy Urząd Pracy opłaca ich. To jest dobra rzecz dla nas. (S 6)*

Inny rozmówca podkreślał, iż generalnie sytuacja absolwentów na rynku pracy jest gorsza od pozostałych kategorii osób bezrobotnych:

*Jednak ten brak doświadczenia zawodowego ma wpływ. Też niepełnosprawność myślę, że aż tak bardzo nie decyduje po prostu ogólna sytuacja osób bez doświadczenia zawodowego na rynku pracy. (NGO 9)*

Podkreślano również, iż osoby niepełnosprawne legitymujące się wyższym wykształceniem muszą wykonywać prace poniżej swoich kwalifikacji zawodowych:

*Zazwyczaj nie są zatrudniani w swojej specjalizacji. Jakies takie zwykłe prace, biurowe, proste, ale z reguły nie w tym kierunku, który skończyli. (NGO 5)*

### **Sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych w zależności od wykształcenia**

Kolejnym elementem, który został poddany analizie, jest poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych i jego związek z szansami na zatrudnienie. Interpretując dane statystyczne przedstawione we wcześniejszym podrozdziale można zaobserwować zależność pomiędzy poziomem wykształcenia a aktywnością zawodową. Osoby niepełnosprawne legitymujące się wyższym wykształceniem, częściej pracują. Trend ten jest zbieżny z sytuacją jaką można obserwować wśród ogółu aktywnych zawodowo, im wyższe wykształcenie tym mniejsza szansa aby stać się bezrobotnym. Według większości respondentów największe problemy ze znalezieniem zatrudnienia mają osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym. Argumenty przedstawiane przez badanych przemawiające za takim stanowiskiem dotyczyły głównie ograniczonych ofert pracy dla tych grup niepełnosprawnych a także braku zainteresowania ze strony pracodawców.

*Ze względu na wiedzę. Wykształcenie podstawowe wiąże się z pracą fizyczną. Osoby niepełnosprawne mają ograniczoną możliwość podjęcia pracy fizycznej. Albo wręcz niemożliwe. (NGO 2)*

*(...) u nas jeśli chodzi o osoby niepełnosprawne z zawodowym jest dosyć kiepsko tak jak*

*z podstawowym, chociażby z tego względu jeśli chodzi o większość schorzeń tutaj osoby wymagają przekwalifikowania tak naprawdę, bo to są zawody techniczne, mechaniczne przy których trzeba pracować nie raz ciężko fizycznie, a większość osób niepełnosprawnych ciężko pracować fizycznie nie może w związku z tym takie osoby trzeba przekwalifikować. Jeżeli ktoś skończył zawodówkę, np. o profilu, nie wiem jakim, jaki by tu przykład podać, stolarskim powiedzmy, i taka osoba ma epilepsję, nie może pracować ciężko fizycznie, nie może pracować przy maszynach w ruchu, tutaj wszelkie urządzenia takie stolarskie w ruchu odpadają, prawda, więc np. podejmuje pracę przy wykładaniu towarów w sklepie albo, np. prace no pomocnicze wszelkiego rodzaju, w których tej pracy przy maszynach w ruchu nie trzeba wykonywać. (NGO 9)*

*Pracodawcy absolutnie nie chcą takich zatrudniać. (NGO 8)*

Inny rozmówca stwierdził, iż niskie wykształcenie osób niepełnosprawnych wiąże się często z brakiem jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych i predysponuje ich do wykonywania tylko prostych czynności:

*Chociaż niektóre takie prace są. do tych prostych: sprzątanie, (...) dozory. Tylko takie (...) (NGO 5)*

Jeden z badanych zwrócił uwagę na bardzo interesujące zagadnienie dotyczące roli, jaką może spełnić „świadomy i zaangażowany” pracodawca w aktywizacji zawodowej osoby niepełnosprawnej legitymującej się podstawowym wykształceniem. W jego ocenie motywowanie, aktywizowanie i przyuczanie osób niepełnosprawnych nie posiadających kwalifikacji może przynieść w przyszłości wymierne rezultaty:

*Dlatego, że jeżeli mamy do czynienia z osobą z wykształceniem podstawowym to logiczne, że będzie tylko wykonywała pewne czynności, czyli będzie to w obszarze usługowym, albo gdzie nie potrzebne wykształcenie. Jeśli ma się dobrego szefa to umiejętności pod jego kierunkiem może zdobyć i tu nie widzę zagrożenia, myślę że może być dobre. ( S 1)*

Kolejnym aspektem poruszonym przez badanych przy okazji omawiania szans i barier osób niepełnosprawnych z wykształceniem podstawowym bądź zawodowym były zakłady pracy chronionej, które dawniej stanowiły rezerwar dla tego rodzaju pracowników. Zwolnienia, brak nowych etatów oraz ograniczona liczba tego rodzaju zakładów znacznie wpłynęła na spadek zapotrzebowania na niewykwalifikowanych pracowników.

*Kiedyś na przykład w spółdzielni niewidomych pracowało w sumie tysiąc osób. W tej chwili pracuje niecałe dwieście.*

*P: Dlaczego tak się stało?*

*O: Po prostu z racji tej rynkowej konkurencji. Bo jeżeli, dla przykładu, spółdzielnia niewidomych,*



*produkowała jakieś tam wyłączniki, nie wiem, do pralek, to nabywca, czy producent kupował te wyłączniki od nas, czyli ze spółdzielni niewidomych i montował je do pralek i sprzedawał te pralki. W momencie kiedy u niego również jest krach, że tak powiem, i bezrobocie, to po co on będzie kupował wyłączniki ze spółdzielni? Sam je robi. ( NGO 4)*

Ponadto warto odnotować, iż respondenci charakteryzując oferty pracy dla osób niepełnosprawnych legitymujących się najniższym wykształceniem zwracali również uwagę na stopień niepełnosprawności oraz ich wiek. W opinii rozmówców im wyższy stopień i wiek tym szanse na znalezienie zatrudnienia znacznie maleją:

*Zależy to od niepełnosprawności, ale szanse bardzo słabe.(S 6)*

*No to w zależności od tego jaki jeszcze posiadają stopień niepełnosprawności, prawda? (...). Jeżeli jest, jeżeli jest to osoba młoda z jakim lekkim stopniem niepełnosprawności, to jest nie jest zła sytuacja nawet powiedziałbym, że jest dobra, ale jeżeli chodzi o osoby starsze z jakimś umiarkowanym, bądź znacznym to już jest gorzej. (S 13)*

Na koniec warto przytoczyć opinię jednego z badanych, który jako jedyny poruszył problem zatrudniania osób niepełnosprawnych „na czarno”. Wydaje się, iż jest to poważny problem z roku na rok przybierający coraz większą skalę. Respondenci pytani wprost o tę kwestię odmawiali ustosunkowania się do niej podczas wywiadu. Sytuacja ulegała zmianie w momencie wyłączenia dyktafonu. Według niektórych pracowników problem zatrudniania osób niepełnosprawnych „na czarno” to skutek omijania prawa przez pracodawców. Należy jednak podkreślić, iż problem ten nie dotyczy jedynie osób niepełnosprawnych ale ogółu aktywnych zawodowo. Wielu pracodawców szczególnie z branży budowlanej i ogrodniczej na podstawie umowy o pracę zatrudnia tylko kilka osób. Pozostali natomiast pracują na tzw. akord czyli płacone mają stawki godzinowe lub za wykonanie usługi formalnie nie mając żadnej ochrony prawnej związanej ze statusem pracownika. Z drugiej strony wiele osób, które mają nabyte prawo do renty, świadomie stara się znaleźć taką pracę, która przyniesie im dochód a nie będzie związana z formalnym zatrudnieniem, gdyż może to skutkować zmniejszeniem lub nawet utratą pobieranego świadczenia.

*No tam myślę, że do tych prac budowlanych, to tam oni mają największe szanse jeszcze pewnie tutaj, jeżeli chcą pracować jako ci niewykwalifikowani tacy pracownicy to tutaj, to może jeszcze są przyjmowani, ale to raczej jest no bez tego ZUS-u, bez ubezpieczenia, prawda, w większości do takich prywatnych, ja myślę. ( NGO 14)*

Respondenci zgodnie zauważali, iż szanse na zatrudnienie osób niepełnosprawnych rosną wraz ze wzrostem ich wykształcenia. Jednakże obraz, jaki wyłonił się podczas analizy tej części materiału, jest dość pesymistyczny. Respondenci podkreślali, że w przypadku osób

niepełnosprawnych legitymujących się wykształceniem wyższym częstym zjawiskiem jest zatrudnienie poniżej kwalifikacji:

*Są zatrudniani bardzo często poniżej kompetencji, ja jako mgr prawa byłem zatrudniony jako analityk ankiet. (...) Znam czasem takie osoby, które zajmują się monitoringiem, podstawowe prace, nie wykorzystanie potencjału wiedzy osób niepełnosprawnych i to nie ma cienia wątpliwości. (NGO 8)*

Inny respondent złą sytuację wykształconych osób niepełnosprawnych na rynku pracy tłumaczył obawami jakie posiadają pracodawcy. W jego opinii wraz ze wzrostem wykształcenia wzrasta także poczucie wartości tychże osób, ponadto pracodawcy boją się problemów prawnych związanych ze zbyt drobiazgowym egzekwowaniem przez te osoby swoich przywilejów i praw:

*Osoba niepełnosprawna z wykształceniem wyższym: po pierwsze od potencjalnego pracodawcy będzie egzekwowała wszystko z katalogu uprawnień dla osób niepełnosprawnych, nie koniecznie będzie to szło w parze z wykonywaniem wszystkich czynności zgodnie z zakresem czynności, czyli umowę o pracę i taka roszczeniowa postawa, a mają prawo do roszczeniowości, bo umieją sięgać po różnego rodzaju pomagacze, mówiące o uprawnieniach dla osób niepełnosprawnych. Niekoniecznie odpowiadają pracodawcom. (S 1)*

Respondenci w swoich wypowiedziach podkreślali, iż sytuacja wykształconych osób niepełnosprawnych na rynku pracy uległa znacznej poprawie. Wskaźnik zatrudnienia dla osób z wykształceniem wyższym kształtuje się przeciętnie na poziomie ok. 20%. Jednakże zauważano również występowanie pewnych nieprawidłowości. Osoby z wykształceniem wyższym częściej znajdują zatrudnienie w sektorze prywatnym natomiast znacznie rzadziej w sektorze publicznym:

*Z wykształceniem wyższym w lubelskim województwie jest sporo osób zatrudnionych, nawet pracowników naukowych Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, KUL, Urzędu Skarbowego, Izby Skarbowej ale są to takie incydentalne przypadki. (NGO 4)*

Nie wszyscy respondenci byli tak pesymistyczni w swoich opiniach. Znalazły się też takie osoby, które optymistycznie patrzyły na przyszłość tej grupy niepełnosprawnych. Wypowiedzi respondentów różnicował rodzaj niepełnosprawności oraz kierunek skończonych studiów. Według badanych najłatwiej znaleźć pracę osobom niewidzącym, najtrudniej natomiast z niepełnosprawnością słuchu i niepełnosprawnością intelektualną:

*Natomiast jeżeli to wykształcenie wyższe osób niepełnosprawnych niewidzących jest o kierunku informatycznym, filologii angielskiej na przykład, tutaj jest łatwo. Bo takich zawodów rynek potrzebuje czy też szkoły, nawet przedszkola. (NGO 4)*

*To już głównie zależy od kierunku wiadomo, że jeżeli są to jakieś kierunki techniczne, to tutaj raczej nie powinien powiedzmy mieć, natomiast jeżeli to jest taki typowy: administracja, ekonomia, marketing, zarządzanie, prawo, to się niestety ale im zaczną schody. (S 19)*

*Chyba biorąc pod uwagę różne rodzaje niepełnosprawności to wśród osób chorujących psychicznie jest sporo osób ze średnim i wyższym, stosunkowo dużo w porównaniu z innymi rodzajami niepełnosprawności. Wydaje się, że to znowu ma związek z tym czy oni zdołali się wykształcić czy nie, czy mieli na to czas, czy nie zachorowali wystarczająco wcześniej żeby nie móc się uczyć. (NGO 10)*

Ciekawe spostrzeżenia miał jeden z respondentów reprezentujący środowisko osób niesłyszących. Według tego rozmówcy grupa niepełnosprawnych niesłyszących bez względu na stopień wykształcenia skazana jest na porażkę. Barię uniemożliwiającą im wykonywanie zawodów zgodnych z wykształceniem jest niemożność sprawnego porozumiewania się z innymi, dlatego też zmuszeni są oni szukać takich zajęć, w których komunikacja z innymi osobami jest ograniczona do minimum:

*Z wykształceniem wyższym (...) im dostać się do pracy to jest tragedia ponieważ no to wtedy już są inne wymagania. Już jest kontakt albo z człowiekiem, albo bezpośrednio z szefem, który jakby umiał migać to byłoby ok., także tu myślę, że mamy to samo, jeden garnuszek: podstawowe, zawodowe, średnie ale to wtedy i tak osoby te w większości pracują jako osoby, pracownicy fizyczni, albo na taśmie, albo na montażu. (NGO 20)*

Innego zdania był jeden z respondentów, który szanse na znalezienie pracy przez osoby z wykształceniem wyższym oceniał bardzo wysoko. Podkreślał, że osoby niepełnosprawne, które ukończyły studia wyższe charakteryzują się wysoką samooceną i samodzielnością w poszukiwaniu zatrudnienia:

*Osoby z wykształceniem wyższym nie mają większych problemów ze znalezieniem pracy. To znaczy tych osób też aż tak dużo u nas nie pojawia dlatego, że to są osoby, które najczęściej są na tyle samodzielne, że one sobie bez naszej pomocy też znajdują pracę. Tutaj nie ukrywamy zdają sobie sprawę z własnych ograniczeń jeśli chodzi o niepełnosprawność, ale też mają świadomość swojej wartości na rynku pracy, więc one często się do nas nie zgłaszają. A te osoby, które się do nas zgłaszają przy odrobinie pomocy rzeczywiście tą pracę znajdują. (NGO 9)*

W odniesieniu do niepełnosprawnych z wykształceniem średnim respondenci byli zgodni, iż jest to wykształcenie, które daje najmniej szans na zatrudnienie. Respondenci podkreślali, iż niezbędne jest specjalistyczne doradztwo zawodowe, którego celem powinno być ograniczenie kształcenia na poziomie ogólnym a raczej działania zmierzające do zachęcenia młodzieży do specjalistycznego kształcenia w zawodach poszukiwanych:

*Z ogólnokształcącym to w ogóle jest największy problem (...). Trzeba coś dodatkowo skończyć, masaż, czy jakieś tam studium, jakieś tam pomocy społecznej. To wówczas można tam w ośrodkach sobie zatrudnienie znaleźć. Jeśli skończy się jakieś zawodowe: gastronomiczne, to można tam znaleźć jakieś zatrudnienie w jakiejś tam stołówce. Kucharka czy też pomoc, przygotowanie posiłku dzieciom. Takie kierunki, że tak powiem, trzeba dorobić, żeby móc się zatrudnić. (NGO 4)*

### **Sytuacja zawodowa osób z niepełnosprawnością ruchową**

Podobnie jak w poprzednich przypadkach respondenci oceniając szanse i bariery osób z niepełnosprawnością ruchową koncentrowali się raczej na barierach. W odniesieniu do tej grupy niepełnosprawnych podkreślano głównie bariery architektoniczne. Mniejszy nacisk kładziono na niechęć czy obawy pracodawców. Koszty, kłopoty organizacyjne, to czynniki, które często zniechęcają pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych ruchowo szczególnie, tych którzy poruszają się na wózkach inwalidzkich:

*Sytuacja jest bardzo zła (...) ponieważ w tej naszej transformacji w tej chwili jako społeczeństwo uważamy, że kapitałem jest człowiek ale nie posiadamy środków finansowych i długo jeszcze, długo nie będzie doinwestowana gospodarka, żeby przystosować wszelkiego rodzaju obiekty i stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych. Wbrew pozorom to są bardzo duże środki finansowe. W budynku w którym organizuję reintegrację społeczną i zawodową piąty rok czekam, żeby miasto zainstalowało mi windę dla osób niepełnosprawnych. Piąty rok zdejmowane jest to z budżetu inwestycyjnego i tej windy nie mam. Nowe obiekty, które powstają a wcale ich tak dużo nie powstaje mają już te wymogi Unii Europejskiej ale znaczna część, tam gdzie mogli by zawodowo pracować to są stare, stare budynki, które nie oszukujemy się długo, długo nie będą przystosowane do tego, żeby w nich mogły pracować (...) poruszać się osoby niepełnosprawne ruchowo. (S 1)*

Interesujące w wypowiedziach respondentów jest to, iż przedstawiciele instytucji, które nie zajmują się bezpośrednio pomocą osobom niepełnosprawnym ruchowo znacznie wyżej oceniali szanse tej grupy na znalezienie zatrudnienia w porównaniu z innymi niepełnosprawnymi:

*Lepiej niż z niepełnosprawnością psychiczną. (NGO 7)*

*Rozmawiamy o subtelnym różnicach, bo stacja osób niepełnosprawnych jest ogólnie zła, ale tych osób jest lepsza niż z chorobami psychicznymi. (NGO 10)*

*Bywa tak, że łatwiej jest pracodawcę przekonać do kogoś na wózku, on go szybciej zrozumie, niż do kogoś niepełnosprawnego intelektualnie. Jeżeli by porównywać między niepełnosprawnościami to ruchowych jest lepsza, niż intelektualnych ale to tylko w takim porównaniu. (NGO 14)*

*Osoby takie powinny mieć najmniejszy problem z zatrudnieniem, lepiej niż niewidomych.*

*Ponieważ owa niepełnosprawność to dotyczy, że tak powiem, to trzeba ją rozpatrywać w kontekście pracy, jaką ona wykonuje. Bo niepełnosprawny, powiedzmy, stopnia znacznego na wózku, to on jest pełnosprawnym zegarmistrzem powiedzmy. (NGO 4)*

Należy jednak wyraźnie zaznaczyć, iż ogólny wydźwięk wypowiedzi badanych był pesymistyczny. Szczególnie pracownicy instytucji bezpośrednio zajmujących się omawianym typem niepełnosprawności podkreślali beznadziejność sytuacji, w której znajdują się niepełnosprawni ruchowo:

*Tu jest największy problem. Nie ma dostosowanych miejsc pracy dla nich. Są bariery architektoniczne chociażby. Nie mówię o innych nawet.*

*Mamy na przykład osoby młode z wykształceniem, nawet tym powiedzmy zawodowym, które są chętne do pracy, ale pracodawca spoglądając na formę niepełnosprawności ruchowej, już go z góry przekreśla. (NGO 5)*

Inny aspekt omawianego zagadnienia poruszył jeden z respondentów. Zwrócił on uwagę na niepokojące zjawisko nieprawidłowego, niezgodnego z dyrektywami unijnymi projektowania nowych budynków użyteczności publicznej, które muszą być dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych a w rzeczywistości nie są:

*Chodzi tu przede wszystkim o stereotyp tych barier architektonicznych. W naszym kraju jednak dużo ludzi jeszcze do tej pory, gdzie jest tak to nagłaśniane w prasie, w telewizji nie rozumie i nic nie robi w tym kierunku, żeby jednak dbać, likwidować te bariery, a zaczawszy to od inspektorów budowlanych, inspekcji, która jakby robi odbiory, a skończywszy na podstawowych pracownikach wykonujących po prostu roboty takie, gdzie te bariery powinny być likwidowane, chodników chociażby, projekty budynków to już jest na papierze, architekt robi podstawowe błędy, które nie powinny być zatwierdzane. Ten architekt z uprawnieniami nie powinien takich rzeczy robić, a jeżeli zrobił to taki projekt w ogóle nie powinien być zatwierdzony i nie powinno się go realizować. A jak grzyby po deszczu rosną projekty i rosną budynki, wszystko idzie już od projektu jest złe i niezgodne z jakimiś normami pod względem barier architektonicznych. (NGO 8)*

### **Sytuacja zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną**

Sytuację zawodową osób z niepełnosprawnością intelektualną określono jako szczególnie trudną. Szczególnie podkreśli to pracownicy instytucji wspierających osoby z takim rodzajem niepełnosprawności. W ich opinii występuje interesujące zjawisko polegające na podwójnej marginalizacji osób z niepełnosprawnością spowodowaną chorobą psychiczną i upośledzeniem umysłowym. Po pierwsze mają oni gorszą (upośledzoną) sytuację w odniesieniu do osób sprawnych, a po drugie, dodatkowo w kręgu osób niepełnosprawnych są kategorią, którą szczególnie odczuwa skutki wykluczenia społecznego.

Jedna z rozmówczyń opisując bariery aktywności społecznej osób upośledzonych umysłowo

podkreślała wagę postaw społecznych wobec tej właśnie grupy. Dystans społeczny, jaki istnieje w stosunku do tych osób skutkuje tym, iż w zatrudnieniu są oni pomijani już na etapie rekrutacyjnym:

*No to wtedy dzwoniłam po właśnie tych zakładach pracy dla osób niepełnosprawnych, ale właśnie większość tam gdzie słyszeli, że psychiczne to, że tylko w ogóle mają już dotację taką stałą i przyjmują takich no wiadomo, z innymi schorzeniami. Natomiast jak usłyszeli, że upośledzony umysłowo to jakoś to nie wyglądało to dobrze. (S 6)*

W przypadku tej grupy niepełnosprawnych wskazane jest zatrudnienie chronione. Jednak również w zakładach pracy chronionej, osoby z niepełnosprawnością intelektualną są marginalizowane:

*I np. teraz jak otwierał się ten ZAZ (...), to my chyba ok. 7 osób wytypowaliśmy, że uda się, nie uda, żeby prawda złożyć, bo jest to jakaś szansa, bo tak to jest jakiś marazm, tu się coś otwiera i trzeba spróbować. Więc no jedna osoba tą pracę dostała od nas, do grupy porządkowej. To był chłopiec, który lubi wszelkie mechanizmy, jest tego ciekawy i w domu działka, więc po prostu ma do czynienia z kosiarką, (...) i dlatego go przyjęli, ale chyba przez 3 miesiące właśnie jeździł z nim tata dzień w dzień, żeby on jakoś w to w ogóle wszedł, ale z tego co wiem są problemy jednak z nim, bo on mówi, że się nudzi, to nie jest tak, że praca, to jest praca, dla niego to jest nudne zwyczajnie w świecie jak już się to samo ciągle robi prawda i są takie problemy. A pozostałe osoby dostały po prostu odpowiedzi odmowne. On dostał głównie z tego powodu, że miał znaczny stopień niepełnosprawność, a stosunkowo ten znaczny no jest na tyle sprawny, że i sam się nauczy tam dojeżdżać, i sam po prostu potrafi się zająć no i jak tam ktoś umie z nim postępować, to po prostu wykonuje co potrzeba. (...). (S 13)*

Oczywiście nie ulega wątpliwości, iż jest to grupa osób niepełnosprawnych wymagająca kompleksowego podejścia do problemu aktywizacji zawodowej. Znalezienie miejsca pracy dopasowanego do oczekiwań, możliwości i ofert rynku pracy dla osoby niepełnosprawnej intelektualnie jest zadaniem wielowymiarowym, uwzględniającym nie tylko posiadany przez nią potencjał i zainteresowania, ale także szereg czynników psychologicznych, motywacyjnych oraz ograniczeń wynikających z jej niepełnosprawności. Coraz większą rolę w procesie aktywizacji społecznej i zawodowej odgrywa zatrudnienie wspomagane, asystent osoby niepełnosprawnej, specjalistyczne doradztwo. Wyraźną tendencją jest indywidualizacja programów przygotowania do zatrudnienia, w szczególności wdrażanych przez organizacje pozarządowe działające na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Respondentka rozumie obawy pracodawców, jednocześnie wskazuje właśnie na pewne istniejące acz нефункционujące „narzędzia”, które w znaczącym stopniu ułatwiłyby funkcjonowanie osoby niepełnosprawnej intelektualnie w zakładzie pracy:

*Na pewno jest to ta sprawa, że nad tymi naszymi musi być taka stała kontrola i w tych zakładach*

*nie ma tyle osób do tej opieki, żeby sobie na to mogli pozwolić, dlatego myślę, że to jest ten problem. Niby weszły te prawda, ci trenerzy, ustawa jest, ale jakoś u nas nic na ten temat jakoś tak nie słycać, że to wchodzi. (S 13)*

W podobnym tonie wypowiadał się inny rozmówca reprezentujący środowisko osób z zaburzeniami psychicznymi:

*Mało jest specyficznych narzędzi, za mało jest narzędzi, które by tutaj by wyrównywały te szanse. W odniesieniu do osób niepełnosprawnych psychicznie po prostu za mało jest stworzonych odpowiednio warunków do ich zatrudnienia, uwzględniających ich niepełnosprawność. (NGO 10)*

### **Sytuacja zawodowa osób z niepełnosprawnością sprzężoną**

W ocenie szans osób z niepełnosprawnością sprzężoną dominowały głosy pesymistyczne. Respondenci wskazywali na tę grupę jako na najbardziej marginalizowaną na rynku pracy.

*Nie spotkałem się, nie spotkałem osobiście, z tego co słyszałem są to podobno jakieś takie niewielkie zakłady pracy, które poszukują. [...]. (S 19)*

*Nie mają żadnej szansy. Mamy takie tutaj w naszym ośrodku. Nie dość, że to jest upośledzenie w jakimś stopniu, to jeszcze jest dysfunkcja ruchowa i inne. (S 6)*

*To ja nie wiem czy tacy są w ogóle zatrudniani. (NGO 4)*

Podkreślano, iż występowanie niepełnosprawności sprzężonej z góry skazuje osobę na niebyt na rynku pracy. Jednocześnie zaznaczano, iż nie w każdym przypadku osoba posiadająca ten rodzaj niepełnosprawności nie może wykonywać pracy zarobkowej. Jednakże opór i niewiedza pracodawców jest tak wielka, iż skutkuje tym, że w urzędach pracy brak ofert dla takich osób.

*No bo tutaj w takim przypadku, w naszym środowisku, są to zawsze sprzężenia umysłowe, także tutaj, to już warsztaty terapii zostają. (NGO 20)*

### **Sytuacja zawodowa osób z niepełnosprawnością słuchu**

W odniesieniu do osób z niepełnosprawnością słuchu wśród barier najbardziej podkreślano brak możliwości komunikacji z takimi osobami. Niewielka liczba tłumaczy języka migowego jest ogromną barierą w kontakcie z pracodawcą i zatrudnieniu takich osób:

*(...)jeszcze myślę, że jeśli są osoby takie, że czytają z ust prawda, to mają szansę na tym takim ogólnym rynku pracy, natomiast gorzej właśnie tutaj bo myślę, że nie ma tutaj przygotowanych ludzi, którzy by mogli wytłumaczyć tej osobie, co ona ma robić, prawda.(...) myślę, że łatwiej mają na pewno, ale nie potrafię tutaj tak ocenić jak to wygląda. Mówię że kiedyś to było jakoś więcej takich zakładów, a w momencie kiedy to wszystko się posypało prawda u nas, no to i to poleciało. (S 13)*

Inna respondentka reprezentująca urząd pracy również zwracała szczególną uwagę na trudności w komunikacji z osobami niesłyszącymi. Podnosiła także problem z pozyskiwaniem tłumacza języka migowego, którego pomoc jest niezbędna przy wszelkiego rodzaju czynnościach związanych z obsługą klienta:

*Problem polega na tym, że my w tej chwili nie mamy tłumacza języka migowego i to zniechęca te osoby do korzystania z naszych usług. Czasami prosimy o pomoc wolontariuszy, którzy znają język migowy i tutaj pośredniczą czy w rejestracji klienta czy w pośrednictwie pracy. Taki wolontariusz nie zawsze jest dostępny, musimy też wcześniej odpowiednio wiedzieć, że taka osoba się do nas zgłosi, więc musimy tego wolontariusza poprosić o pomoc. Mieliśmy w kilku poprzednich projektach tłumacza języka migowego i wtedy wyglądało to fantastycznie. To jest klucz, ponieważ środowisko osób niesłyszących jest tak ze sobą wspaniale zintegrowane, że wystarczy że kilka osób wie, że my tego tłumacza nie mamy, ta wieść się roznosi i oni przestają do nas przychodzić. Więc teraz mamy naprawdę mało klientów niesłyszących, w momencie kiedy był tłumacz funkcjonowało to naprawdę fantastycznie, mieliśmy też dobrą współpracę z kilkoma pracodawcami, którzy bardzo chętnie zatrudniali osoby niesłyszące. To był m.in. jeden z hipermarketów w Lublinie, który zatrudnił 14 osób niesłyszących i do magazynu i jako kasjerów, sprzedawców. Osoby niesłyszące są niesamowicie wysoko zmotywowane do podjęcia pracy. Takie przynajmniej z nimi mamy doświadczenia i tak jak mówię, jeśli był ten tłumacz, to funkcjonowało to naprawdę dobrze i sytuacja była całkiem dobra osób niesłyszących. W tej chwili my nie mamy takich możliwości, więc to jest trochę bariera z naszej strony. (NGO 9)*

Respondenci proszeni o wskazanie najbardziej odpowiednich zawodów dla tej grupy niepełnosprawnych często nie potrafili określić najbardziej odpowiedniego zajęcia:

*(...) bo niewiele jest takich stanowisk pracy, żeby osoby które mają dysfunkcję narządu słuchu mogły wykonywać zawód, czy też swoje czynności, tak jaki jest stopień tej dysfunkcji. (S 1)*

Inni jako najbardziej odpowiednie zajęcia podawali prace fizyczne, w których nie jest wymagana bezpośrednia komunikacja:

*Osoby z niepełnosprawnością słuchu ... Ja pracowałem z takimi mnóstwo lat i tam pracowało również szereg osób niesłyszących. Co do, że tak powiem, prac przez nich wykonywanych, wszystkie prace fizyczne są super dla tych osób. Natomiast już w kwestii, w pracach, powiedzmy, które wymagają komunikacji z otoczeniem, zero. (NGO 4)*

Jedna z respondentek podkreślała, iż ze względu na specyfikę dysfunkcji jest to jedna z najbardziej zamkniętych grup niepełnosprawnych:



*My mamy małą styczność z nimi, są wydzieleni, mają towarzystwo, które nie chce się kontaktować, ale sytuacja jest zła. (NGO 5)*

### **Sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych zamieszkujących obszary wiejskie**

Sytuacja osób niepełnosprawnych zamieszkujących obszary wiejskie z racji chociażby uwarunkowań kulturowych była i jest nadal bardzo zła. Respondenci zgodnie oceniali, iż zjawisko ukrytego bezrobocia, tak powszechne na terenach wiejskich, dotyczy również osób niepełnosprawnych.

*Proszę pani, ja powiem tak, że nieoficjalnie, bez składek płaconych na ZUS czy KRUS, to te osoby pracują w gospodarstwie ojca, matki, siostry. Nie wszystko są w stanie wykonać, ale pracują, bez, że tak powiem, zarejestrowania jako osoba w ZUS czy w KRUS.*

*P: Czyli sytuacja jest lepsza niż osoby w mieście?*

*O: Lepsza, z punktu widzenia zatrudnienia lepsza. No ale z kolei też tak jest, że on owszem pracuje, narobi się, narobi, ale z tego nie ma nic. Ani stażu pracy do ewentualnej prawda późniejszej renty i tak dalej. A tam, powiedzmy, rodzina, sąsiad, który mu da, ile będzie chciał, za tą pracę. (NGO 4)*

Brak instytucjonalnych rozwiązań oraz izolacja przestrzenna skazują takie osoby na zupełną alienację zarówno ze środowiska lokalnego jak i środowiska osób niepełnosprawnych.

*Nawet jeszcze do tej pory mamy takie przypadki na naszych wsiach, gdzie nikt się nie zajmuje (...) osoba taka pilnuje domu albo wykonuje prace fizyczne jakieś lekkie, które może wykonywać. (NGO 5)*

*Bo mieliśmy tutaj takie telefony, ale to gmina, to dotacja, to tamto, owamto. One są pozostawione tak naprawdę same sobie. Na obszarach wiejskich nie ma WTZ-ów (...). A nawet jeżeli są WTZ, my mamy przykład takiego chłopaka, który przyszedł do nas mieszkać ale jest na stałe zameldowany, bo my jakby nie możemy z jakiegoś tam powodu meldować na stałe tutaj, jest na stałe zameldowany w jakiejś tam gminie i ta gmina powiedziała, że nie będzie niego dotować, bo iluś tam już mają i nie stać ich, żeby kolejnego dotować. (NGO 14)*

Przy okazji omawiania tej grupy niepełnosprawnych jedna z respondentek zwróciła uwagę na bardzo poważny problem dotyczący funkcjonowania w środowisku wiejskim osób z niepełnosprawnością intelektualną. Stereotypowe myślenie o tych osobach powoduje, iż są oni traktowani jako obywatele drugiej kategorii, pozostawieni bez jakiegokolwiek pomocy:

*No tutaj jest fatalnie szczególnie jeśli chodzi o niepełnosprawnych psychicznie.(...) Dlatego, że tam mało, że nie możemy mówić o dobrym leczeniu, dostępności do leczenia, jeszcze możemy mówić o takim dodatkowym napiętnowaniu tych osób. Czyli wchodzi w grę jakby trzeci czynnik,*

*bo po pierwsze brak dostępu często do psychiatrii w ogóle, do właściwych form leczenia, po drugie brak jakby systemów wsparcia dla tych osób, które miało by służyć aktywizacji zawodowej, a po trzecie jeszcze brak edukacji społecznej.*

*P: To napiętnowanie jest dużo większe niż w rejonach miejskich, wielkomiejskich?*

*O: Myślę, że generalnie tak można powiedzieć. Wspólnoty małomiasteczkowe czy wiejskie działają w ten sposób, że albo one są bardzo skonsolidowane i włączają każdego swojego obywatela w swoje funkcjonowanie albo wręcz przeciwnie i to jest niestety częstsze zjawisko, skutecznie go wykluczają i nie pozwalają mu na cokolwiek, tylko dlatego, że jest trochę inny niż przewiduje norma. (NGO 10)*

## **Podsumowanie**

W Polsce podobnie, jak i w wielu innych krajach wzrasta liczba osób z niepełnosprawnością. Fakt ten stawia nowe problemy przed społeczeństwem, ponieważ musi ono realizować moralny i prawny obowiązek prowadzenia socjalnej polityki państwa oraz rozwijać specjalne działania w tym celu, aby ludzie niepełnosprawni nie byli ciężarem dla społeczeństwa oraz by mogli godnie żyć i pracować. Dokonujące się w latach 80. i 90. zmiany społeczne i gospodarcze zmieniły sytuację osób niepełnosprawnych oraz podejście do niepełnosprawności, do osób niepełnosprawnych i ich problemów. Analizując jednak statystyki dotyczące aktywności zawodowej tej populacji należy stwierdzić, iż działania te są mało skuteczne i niewystarczające. W opinii respondentów przyczyn takiej sytuacji należy upatrywać. m.in. w nieprecyzyjnie określonych zadaniach różnych podmiotów działających na rzecz osób niepełnosprawnych oraz niespójnych ich działaniach, które często bywają ze sobą sprzeczne. Z jednej strony podmioty rynku pracy dążą do zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych z drugiej strony prawo do renty socjalnej czy renty z tytułu niezdolności do pracy stanowi czynnik zniechęcający do aktywności. Rozmówcy podkreślali ponadto, iż konieczne jest wspieranie współpracy różnych podmiotów, szczególnie na poziomie lokalnym oraz ciągła walka z barierami mentalnymi i emocjonalnymi istniejącymi zarówno po stronie pracodawców, jak i samych niepełnosprawnych.

## **Spis tabel**

Tab. 1: Struktura próby według sektora i miejsca działania instytucji .....282



## **Ekonomiczne i społeczne problemy w funkcjonowaniu instytucji działających na rzecz pomocy osobom niepełnosprawnym\***

---

Organizacje społeczne nie działają w próżni instytucjonalnej. Jakość ich funkcjonowania zależy nie tylko od ich zasobów materialnych i społecznych oraz potencjału danej instytucji, lecz także od funkcjonalnych relacji z szerszym systemem społecznym. Organizacje te mogą napotykać liczne bariery zewnętrzne i wewnętrzne utrudniające prawidłowe ich funkcjonowanie i realizację celów statutowych. W przeprowadzonych badaniach poproszono respondentów o wskazanie najważniejszych problemów utrudniających funkcjonowanie badanej organizacji. Większość rozmówców potrafiła wskazać trudności, jakie musi pokonać instytucja wspierająca osoby niepełnosprawne. Mimo iż istnienie problemów nie jest zjawiskiem korzystnym z punktu widzenia członków organizacji, pozytywne jest umiejętność dostrzegania i definiowania przeszkód w działalności. Dlatego też niepokojący jest fakt, że niemal co trzeci przedstawiciel organizacji (30% badanych) nie potrafił wskazać jakichś konkretnych trudności, z którymi instytucja musi sobie radzić. Zwłaszcza, gdy wiadomo jest, że sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy wciąż nie jest dobra. Można zatem przypuszczać, że organizacje te postrzegają bariery aktywizacji zawodowej jako element zewnętrzny i niezależny od działań instytucji, albo, co gorsza, nie są zorientowane w sytuacji osób niepełnosprawnych lub mało aktywnie realizują cele statutowe.

### **Problemy finansowe**

Problem ze zdobyciem środków finansowych na działalność statutową był najczęściej wymieniany przez badanych (30% respondentów). Wynika on ze zbyt małych zasobów finansowych, jakimi dysponują instytucje wsparcia. Szczególnie dotyczy to organizacji pozarządowych, które starają się o środki w ramach konkursów, ale także instytucji samorządowych. Ograniczona pula środków z jednej strony i duża liczba starających się o te środki sprawia, że trudno jest zapewnić funkcjonowanie organizacji na zadowalającym poziomie. Dlatego też niektóre organizacje mają poczucie, że środki te nie są właściwie rozdzielane:

*To przede wszystkim to, co nas ogranicza to są środki przekazywane przez PEFRON. One są małe. Na pewno nie możemy realizować tego wszystkiego, co byśmy chcieli. Jeżeli byśmy mieli większe środki na pewno więcej moglibyśmy w stosunku do tych osób zrobić. (S 25)*

*Ograniczony zasób środków na różnego rodzaju działania, duża konkurencja wśród organizacji*

---

\* Metodologia badań została opisana w rozdziale *Funkcjonowanie osób niepełnosprawnych na rynku pracy w opinii pracowników instytucji wsparcia* (Renata Maciejewska).

*pozarządowych czy innych. Ta pula środków na pewno jest nie do końca tak rozdysponowana, jakbyśmy my chcieli. (NGO 9)*

Respondenci wskazywali, że problemem są nie tylko ograniczone zasoby w ramach konkursów, które trudno rozdysponować w taki sposób, aby wystarczyły na działalność wszystkich działających organizacji, ale także brak stałego dofinansowania. W rezultacie działania tych instytucji opierają się przede wszystkim na realizacji projektów, które nie mogą być podstawą długofalowych i stałych działań. Dlatego też organizacje te działają w określonych odcinkach czasu, na określonym ściśle przez projekt polu. Wiele czasu i energii pochłania członkom staranie się o środki: przygotowywanie projektów i ich obsługa (prawna, księgową itp.). Dodatkowo organizację zobowiązane są do składania często zbyt skomplikowanych raportów, które zajmują czas, który mógłby być spożytkowany w inny, bardziej przydatny sposób:

*Po pierwsze to jest brak pomocy ze strony państwa, takiej konkretnej. Bo chodzi, nie tylko o pomoc finansową i organizacyjną, musimy sami sobie dawać radę. Jest tu nas kilka osób i musimy to wszystko robić sami. (...) Skończyła się pomoc państwa, taka jak była kiedyś. (NGO 5)*

*Jesteśmy organizacją pozarządową, niemającą stałej dotacji na swoje funkcjonowanie (...) i to cały czas realizujemy mimo braku zabezpieczenia finansowego. (...) Na poszczególne projekty pozyskujemy środki, ale to wymaga zaangażowania naszych własnych sił. To nie jest tak, że mamy zapewnione środki na funkcjonowanie, bo to są konkursy, dotacje i jak to z tym bywa wszystko zależy od konkurencji itd. (NGO 3)*

*W ogóle te procedury są bardzo dziwne, jeśli ja prowadzę działania na rzecz niepełnosprawnych i moja jednostka z mocy ustawy jest zwolniona ze składki PFRON, to dlaczego ja muszę co miesiąc wysyłać raporty? To samo od 12 lat w nich piszę, a ktoś to musi przeanalizować, po co to robić? Raczej obowiązek zgłoszenia, gdy zmiana charakteru pracy, a nie co miesiąc pchać papiery. (S 6)*

W rezultacie działania organizacji muszą być ograniczone, mimo wielu chętnych czekających na wsparcie. Szczególnie dotyczy to Warsztatów Terapii Zawodowej oraz Zakładów Aktywności Zawodowej:

*Brakuje terapeutów, brakuje psychologów, brakuje doradcy zawodowego, instruktorów terapii. Nie ma funduszy, czyli brak pieniędzy, baza lokalowa jest za mała u nas, czyli nie możemy zwiększyć miejsc w ośrodku statutowym. Ja mam teraz 44 osoby niepełnosprawne, a zapotrzebowanie jest na drugie tyle albo jeszcze i oprócz tego mam w grupie wsparcia z 20 osób i oczekujących w kolejce a umieszczenie do ośrodka mam ze 20, czyli to już by było drugie tyle i nie da się tego przeskoczyć.(...) To szkoda tych ludzi, szkoda tych rodzin, bo to i rodziców i opiekunów (NGO18)*

Dodatkowym problemem, z którymi zmagają się Warsztaty Terapii Zajęciowej jest niskie wynagrodzenie pracowników, którzy ze swoimi kompetencjami mogą znaleźć pracę w sektorze edukacji. Są oni wtedy zatrudnieni wg przepisów regulowanych Kartą Nauczyciela i mają 18 godzinny czas pracy. Wykonując te same, a nawet bardziej obciążające czynności w ramach WTZ są zobowiązani do przepracowania 40 godzin, co nieuchronnie prowadzi do odpływu dobrych pracowników:

*Niewspółmiernie zróżnicowane są zarobki i czas pracy nauczyciela w szkolnictwie specjalnym i terapeuty w takich ośrodkach. To jest wielkie nieporozumienie. Ludzie, którzy do nas przychodzą, to są osoby po studiach i większość po podyplomowych, pracują z przypadkami dzieci autystycznych, dzieci upośledzonych w stopniu głębokim ze sprzężeniami (...). I te młode dziewczyny pracują 40 godzin tygodniowo. (...) 40 godzin wytrzymać w tygodniu za pensję, które są mniejsze niż nauczycielskie, to jest to jedno wielkie nieporozumienie (...). To jest w ogóle niesprawiedliwe, bo w Konstytucji jest napisane, że za taką samą pracę należy się taka sama płaca. (S 6)*

Pracę utrudniają także opóźnienia w transferze środków. Utrudnia to organizowanie jakichkolwiek działań, ponieważ rodzi niepewność i brak zaufania do instytucji finansujących. Często także zbyt długi czas rozpatrywania wniosków prowadzi do przerw w działalności lub problemów organizacyjnych, z którymi dana organizacja musi sobie poradzić, zwłaszcza, gdy jest w trakcie realizacji projektu:

*Do dnia dzisiejszego jeszcze wynagrodzeń nie mieliśmy w tym roku, czekamy i też nigdy nie można wiedzieć, jak zaplanować następny rok, bo nie wiadomo, jak dostaniemy, bo to jest w ramach ofert. Mieliśmy taki rok, że we wrześniu dostaliśmy pierwszą transzę. (NGO 20)*

*Składamy wniosek w październiku, impreza odbywa się pod koniec maja. Tydzień temu się odbyła, a wniosek jeszcze się w Warszawie nie znalazł. To nie jest luka prawna, to są procedury, których nie ma. Bo dla mnie to jest niebywałe, że robi się imprezę międzynarodową, w październiku organizacja pozarządowa, bo ich wspieramy, składa wniosek do PFRON-u i do dzisiaj nie ma odpowiedzi. Impreza się już odbyła. Przecież to jest chore. (S 6)*

### **Współpraca z pracodawcami**

Większość z badanych respondentów nawiązywała kontakty z pracodawcami. Często jednakże miały one formę kontaktów pośrednich, przez agencje zatrudnienia (25% badanych organizacji). Przedstawiciele organizacji preferujących pośredni sposób nawiązywania kontaktów z pracodawcami uważają, że wyspecjalizowane agencje pracy mają własne kontakty, bazy danych, wypracowane procedury postępowania i doświadczenie. Wyraźnie zaznaczony jest zatem proces profesjonalizacji kontaktów z pracodawcami. W opinii respondentów agencje zatrudnienia, jako instytucje pośredniczące, mają wypracowaną markę, mogą cieszyć się wśród pracodawców większym zaufaniem niż inne organizacje nieprowadzące agencji zatrudnienia:

*Mamy cały czas kontakt z Powiatowym Urzędem Pracy, a przez to z innymi pracodawcami. (S 6)*

*W tej chwili to nie mamy kontaktów z pracodawcą, z pracodawcami, dlaczego? Dlatego, że rejestr osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy był i jest w Urzędzie Pracy. W tej chwili kontakty są rzadkie, a rozmowa dotyczy przysługujących ulg, gdzie pracodawcę informuję. Mamy różnego rodzaju informatory, daję, wyposażam w informatory i tylko tego dotyczą kontakty. Nie mamy w tej chwili obowiązku docierać do pracodawcy tym bardziej, że została nam obecnie tylko rehabilitacja społeczna. (S 15)*

Z drugiej strony ogromnie ważna jest dobra współpraca między agencjami zatrudnienia a innymi organizacjami wspierającymi zatrudnianie osób o określonych rodzajach niepełnosprawności. W przeciwnym razie może prowadzić to do uprzywilejowywania pewnych rodzajów lub stopni niepełnosprawności przez same agencje pracy, które zainteresowane są jak najszybszym znalezieniem zatrudnienia dla swoich klientów. Osoby, które mają najtrudniejszą sytuację na rynku pracy, np. niepełnosprawni intelektualnie, mogą, mimo rejestracji w bazie danych agencji zatrudnienia, bardzo długo oczekiwać na ofertę, ze względu na preferencje pracodawców. Dlatego też współpraca agencji zatrudnienia z organizacjami zajmującymi się określonym typem niepełnosprawności może zaowocować np. w tworzeniu akcji promujących zatrudnienie osób z określonym rodzajem niepełnosprawności:

*Moje doświadczenie opiera się głównie na tej agencji zatrudnienia, gdzie to pracodawca zgłaszał się z chęcią zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. I tutaj był nastawiony na zatrudnienie określonej osoby, tzn. z określonym rodzajem niepełnosprawności, bo chorych psychicznie nie chciał. To pokazuje, że ich sytuacja na rynku pracy jest szczególnie trudna. (NGO 10)*

Spora grupa badanych (20%) deklarowała, że ich organizacja nawiązuje bezpośredni kontakt z pracodawcami. Nie wyklucza to korzystania z agencji zatrudnienia. Respondenci twierdzili, że ich organizacje dysponują własnymi bazami danych firm, nawiązuje kontakt telefoniczny z wybranym pracodawcą, a także umawia na rozmowy. Często punktem wyjścia są ogłoszenia zamieszczane przez pracodawców:

*My ze swojej strony głównie przez ogłoszenia w prasie, Internecie, czyli analizujemy oferty pracy od różnego rodzaju pracodawców, nawiązujemy kontakt z tymi pracodawcami poprzez zapytanie czy byliby również zainteresowani zatrudnieniem na to stanowisko osoby niepełnosprawnej. To jest jeden ze skutecznych sposobów. (NGO 9)*

*Stworzyliśmy sobie taką bazę większych firm, bo przyjęliśmy, że w takich firmach łatwiej będzie znaleźć pracę i wysłaliśmy swoją ofertę o możliwości zatrudnienia. Później wykonaliśmy telefon czy zapoznaliśmy się z naszą ofertą, czy są zainteresowani. I jeśli są zainteresowani, to po prostu jedziemy do nich. (NGO 2)*

W wywiadach podkreślano, że kontakt bezpośredni przedstawiciela instytucji z pracodawcą jest często bardziej skuteczny niż rozmowy telefoniczne czy maile. Badani często wykorzystywali własne kontakty prywatne. Także skuteczne z kontaktach z pracodawcami mogą się okazać różnego rodzaju organizacje przedsiębiorców lub firmy wspomagające rozwój przedsiębiorczości. Zauważano także, że trudniej nawiązać tego typu współpracę z jednostkami samorządowymi. Łatwiej jest nawiązywać takie kontakty organizacjom znanym na rynku, rozpoznawanym przez pracodawców:

*Tutaj wykorzystamy kontakty naszego partnera, który się w tych kręgach biznesowych porusza. Najprościej, gdyby byłoby, gdybyśmy mieli jako partnera administrację samorządową, niestety oni są tak samo oporni, jak pracodawcy komercyjnego rynku pracy na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. (NGO10)*

*O: Docieramy, rozmawiamy, staramy się. Jeżeli słyszymy, że zapotrzebowanie mają, w swoim zakładzie szukają pracowników.*

*P: A skąd słyszycie o tym? Od pracowników?*

*O: Oj to są różnie. Poczta pantoflową, też, nasza kadra w Internecie cały czas patrzy, czy pracodawca poszukuje.*

*P: A pracodawca do Was nie zwraca się bezpośrednio?*

*O: Też, też zdarzają się takie przypadki. Jeżeli pracodawca miałby większe dofinansowanie, to on by był zainteresowany tym, żeby szukać niepełnosprawnej osoby. W tej chwili rynek wygląda tak, że my prosimy, a jakby były większe dopłaty, pracodawca by prosił. (NGO 20)*

Bezpośrednie kontakty z pracodawcami nie muszą ograniczać się jedynie do rozmów, ale także mogą mieć formę wycieczek podopiecznych danej instytucji do wybranych zakładów pracy, w trakcie których niepełnosprawni mogą także zaprezentować swoje umiejętności:

*Organizujemy wycieczki fakultatywne, bo ja mam 7 pracowni i każda pracownia wchodzi do zakładu pracy, który jest profilem zbliżony do działalności teźże pracowni i po prostu poznajemy pracodawców z jednej strony z umiejętnościami, możliwościami tych osób niepełnosprawnych, a z drugiej strony nasi podopieczni zapoznają się ze specyfiką pracy w danym zakładzie no i jednocześnie pytają, czy będzie potrzebował takich osób, na jakich stanowiskach, jakie umiejętności powinny te osoby posiadać. My występujemy do takiego pracodawcy, że chcemy coś takiego zorganizować i po prostu on nam potwierdza kiedy to by mogło być i tak dalej. Już jest widoczna zmiana stosunku, dlatego, że my też wychodzimy z produktami, które wytwarzamy. Ja też gdziekolwiek jestem to pokazuje na przykład witraże, które robią moi podopieczni, więc jest oczywiście takie pierwsze: „tak? Oni to potrafią zrobić?”, bo jednocześnie, jeżeli wychodzimy zawsze zanosimy jakiś upominek, prezent i tak dalej. Jest zmiana, jest to widoczne. (S 17)*



Inną formą kontaktu z pracodawcą jest organizowanie praktyk i staży, a trakcie których niepełnosprawne osoby mogą wykazać się kompetencjami i w ten sposób zmienić negatywny wizerunek, jaki mają o niepełnosprawnych pracownikach pracodawcy. W wielu wypowiedziach respondentów przewija się pomysł stworzenia stanowiska trenera pracy, który pomógłby niepełnosprawnemu w adaptacji do nowej sytuacji zawodowej.

Pewna grupa organizacji (17% respondentów) nawiązuje kontakt z pracodawcami podczas targów i giełd pracy. Jednakże nie wszyscy niepełnosprawni mogą odnieść jednakowe korzyści z tych giełd. Szczególnie dotyczy to tych osób niepełnosprawnych, które mają szczególnie trudną sytuację na rynku pracy, a więc osób niepełnosprawnych intelektualnie. Korzyści, jakie mogą te osoby odnieść z giełd targów pracy są znacznie mniejsze niż osób o innych rodzajach niepełnosprawności. Takie osoby znacznie częściej mogą skorzystać z bezpośrednich kontaktów organizacji z pracodawcą, także kontaktów nieformalnych:

*Ja kiedyś byłam na targach pracy, ale to była tragedia, jak się powiedziało niepełnosprawny intelektualnie, to oczywiście pierwsze pytanie zawsze było, że tam jest maszyna, tam jest to, tam jest tamto i kto weźmie za to odpowiedzialność. Także to targi pracy to nie. Nasze doświadczenie jest takie, że to naprawdę te osobiste, chociaż ja na targach pracy spotkałam znajomego w jakiś sposób człowieka powiedzmy, który w jakiś sposób miał zobowiązania do mnie, mało tego, potrzebował pracowników. (NGO 14)*

Niektóre organizacje dopiero z racji realizowanych przez siebie projektów bezpośrednio kontaktują się z pracodawcami. Do tej pory bazowały one głównie na działalności informacyjnej, ulotkach, artykułach sponsorowanych i niesponsorowanych w prasie, kampaniach reklamowych i innych materiałach promujących zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Podkreślano jednak, że działania takie mogą być jedynie wsparciem dla prób bezpośredniego kontaktu z pracodawcą, nie zaś głównym kierunkiem działania. Wskazywano także ważną rolę, jaką spełniają organizowane konferencje. Pomagają one w nawiązywaniu bezpośrednich kontaktów z pracodawcami, a także integrują środowisko osób zajmujących się promowaniem zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Podobną funkcję pełnią projekty, jednakże ich zasięg jest ograniczony, ze względu na wyraźnie określone ramy czasowe. Nie mogą one być podstawą działań długofalowych, ale jedynie doraźną aktywnością organizacji. Trzeba więc wypracować strategię, których powodzenie nie będzie opierać się na konkursach projektowych, ale na solidnych podstawach współpracy i stabilnym systemie finansowania działań. Różnego typu seminaria i konferencje mogą zaowocować wypracowaniem takiej długofalowej strategii, ile nie są one jedynie jednym z działań projektowych:

*Myszę, że tutaj powinno być w kierunku takim, że owszem zapraszać na konferencje kierowników, czy nawet instruktorów terapii, na takie konferencje, ale też zapraszać jak najwięcej pracodawców i wtedy naświetlać, że np. rzecznik praw dla osób niepełnosprawnych czy powiedzmy fajny psycholog. Tam psychologów było naprawdę dwoje, czy troje osób wypowiadało się, to naprawdę*

*byli fajni ludzie, którzy dobrze się wypowiadali i myślę, że tutaj naświetlić pracodawcom i zachęcić ich jeszcze w jakiś sposób do tego, organizując te konferencje, to myślę, że byłoby większe zainteresowanie. Dzięki tym konferencjom sam zatrudniam osobę niepełnosprawną. (NGO 12)*

Spora grupa badanych organizacji (23%) nie podejmuje żadnych działań, które mają prowadzić do nawiązania kontaktu z pracodawcami. Tłumaczono to innymi celami statutowymi organizacji, innym profilem działań, a także istnieniem innych, wyspecjalizowanych w tym zakresie organizacji i agencji zatrudnienia. Jeden z respondentów uważał, że przede wszystkim należy działać w kierunku usamodzielniania niepełnosprawnych, a nie kierowania ich losem przez załatwianie pracy, pośredniczenie w rozmowach z pracodawcą:

*Organizacja powstała po to, żeby nie dawać, a uczyć, uczyć poruszania w społeczeństwie, żeby te osoby nie dostawały, same w jak największym stopniu dawały radę, wtedy są najbardziej zadowolone i wtedy wiem, że jeżeli osoba z pracy zostanie zwolniona, będzie wiedziała jak sobie szukać drugiej pracy. A załatwienie komuś wszystkiego na gotowe i tak kierowanie nim jak marionetką, i jest to mało efektywne. My nie chcemy dać ryby, tylko wędkę, żeby łapać sobie ryby. (NGO 8)*

Zdecydowana większość respondentów przyznała, że głównym argumentem, który może skłaniać pracodawców do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej są czynniki finansowe. Dlatego też należy utrzymać system dofinansowań świadczonych przez PFRON, a także zmienić system tak, aby był on korzystny dla wszystkich grup osób niepełnosprawnych, bez względu na stopień niepełnosprawności. Zawracano także uwagę na to, że potencjalnych pracodawców odstrasza skomplikowany system procedur biurowych. Wskazywano na potrzebę uproszczenia przepisów, a także zorganizowania sprawnej sieci pomocy ze strony organizacji pozarządowych i instytucji samorządowych, które powinny pomagać pracodawcom w załatwieniu formalności. System dofinansowań powinien być realizowany równoległe z prowadzeniem intensywnej kampanii informującej pracodawców o korzyściach, jakie mogą mieć z tytułu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. W organizację tych kampanii mogłyby się także organizacje wspierające, jednakże z wypowiedzi rozmówców wynika, że nie nawiązywanie współpracy z pracodawcami nie może być głównym celem działań. W odmiennej sytuacji są agencje zatrudnienia, które muszą, z racji wykonywanych zadań, tworzyć sieć współpracy z pracodawcami:

*Główną zachętą to jest to, że pracodawca dostaje, może pisać wnioski o dofinansowanie do comiesięcznego wynagrodzenia przez PFRON. Może pisać, wnioskować przez Urząd Pracy do PFRON-u o zwrot kosztów utworzenia stanowiska pracy. Może wnioskować też o szkolenia i podnoszenie kwalifikacji osób niepełnosprawnych, no jest masa rzeczy, z których tak naprawdę pracodawca ma korzyść, ale to jest i w dwie strony. Dlatego, że pracodawca ma z tego korzyść, że ma dofinansowanie, że nie wyklada tych swoich pieniędzy. Tak naprawdę mimo tych dofinansowań pracodawcy i tak mają opory przez zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Myślę*

*tutaj, że to powinno być jakoś tak bardziej naświetlone dla pracodawców, dla firm, żeby w jakiś sposób jeszcze zachęcić osoby niepełnosprawne do zatrudniania. (NGO 12)*

*Ja myślę, że przede wszystkim uświadamianie pracodawców. Uświadamianie jakie mogą korzyści odnieść z tego tytułu no i uproszczenie wszystkich procedur związanych z uzyskaniem tych korzyści, bo ponoć jest to strasznie skomplikowane. (S 25)*

W niektórych wypowiedziach badanych pojawiła się jednakże wątpliwość, czy zachęty finansowe są najbardziej skutecznym sposobem zachęcania pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Zbyt ni nacisk na motywowanie finansowe niesie ze sobą niebezpieczeństwo polegające na instrumentalnym traktowaniu osób niepełnosprawnych, traktowaniu ich jedynie jako źródło zysku, co niesie ze sobą niebezpieczeństwo dehumanizacji stosunków pracy.

*A to pracodawcy zazwyczaj z tego względu chcą zatrudnić tą osobę, żeby uniknąć jakiś tam płacenia składek, prawda i tylko i wyłącznie z tego tytułu. (NGO 14)*

Dlatego też konieczne są działania, które będą przełamwały częste wśród pracodawców stereotypowe i niekorzystne sposoby postrzegania osoby niepełnosprawnej, szczególnie w tych sytuacjach, w których argumenty finansowe nie ograżają tak istotnej roli. Dotyczy to szczególnie niepełnosprawnych intelektualnie. Jednakże badani przyznawali, że jest to bardzo trudne zadanie, bo nawet autorytet przedstawiciela organizacji zrzeszającej osoby niepełnosprawne nie zawsze jest skuteczny. Dlatego też ważne są wszelkiego rodzaju programy i działania, które mają na celu uświadomienie pracodawcom nie tylko kwestie finansowych korzyści, ale także budowanie pozytywnego wizerunku osoby niepełnosprawnej w społeczeństwie. Badani wskazywali, że wciąż jeszcze pracodawcy nie traktują zatrudniania osób niepełnosprawnych jako priorytet i dobrą wizytówkę dla firmy zatrudniającej. Respondenci wskazują, że trzeba tworzyć pozytywny wizerunek podkreślając atuty osoby niepełnosprawnej jako pracownika. Nie argumenty finansowe zatem, ale podkreślanie walorów osobowych i zawodowych powinno być głównym argumentem przekonującym potencjalnych pracodawców:

*Ja myślę, że przed wszystkim przełamanie takiego stereotypu, że ten człowiek niepełnosprawny, ta osoba też jest wydajna i że przysługuje jej szacunek. U mnie są takie osoby, które mają naprawdę predyspozycje na otwarty rynek pracy, ale po prostu ich nie chcą i nie wiem, z czego to wynika. (NGO 7)*

*Kompetencje, umiejętności, osobowość, jak normalnego pracownika. (NGO 3)*

Zdaniem badanych powinny być podejmowane następujące działania, które w rezultacie mogą prowadzić do zmiany negatywnego obrazu pracownika niepełnosprawnego:

- popularyzacja dobrych praktyk przez organizowanie konferencji, seminariów z udziałem

- aktualnych i potencjalnych pracodawców dla osób niepełnosprawnych;
- stworzenie stanowisk dla asystenta osoby niepełnosprawnej, która podejmuje pracę;
- organizowanie wolontariatu dla osób niepełnosprawnych, w trakcie którego pracodawca mógłby przekonać się o zaletach niepełnosprawnego pracownika;
- tworzenie staży dla osób niepełnosprawnych, w trakcie których niepełnosprawny mógłby wykazać się swoimi kompetencjami;
- stworzenie sieci organizacji pośredniczących w kontaktach między niepełnosprawnymi a pracodawcami, które byłyby wiarygodne w oczach pracodawców, cieszyły się zaufaniem i miały doświadczenie jako agencje zatrudnienia;
- zachęcanie pracodawców do przedłużania umów z pracownikami, którzy uzyskali status osoby niepełnosprawnej;
- uniemożliwienie identyfikacji przez pracodawcę rodzaju niepełnosprawności (dotyczy to przede wszystkim osób z niepełnosprawnością intelektualną) w przypadku niepełnosprawnych poszukujących pracy.

Badani uważają, że działania promujące zatrudnienia osób niepełnosprawnych powinny być skierowane do wielu osób zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie. Przyznawano, że głos decyzyjny ma w sprawach zatrudnienia dyrektor czy prezes, jednakże bardzo ważne jest nastawienie pracowników w dziale personalnego, kadrowej, a także księgowej, która może wskazać pozytywne, finansowe strony zatrudniania osoby niepełnosprawnej. Ważną rolę mogą także odegrać działy i firmy rekrutujące pracowników, a także bezpośredni kierownicy działów i jednostek organizacyjnych, które będą zatrudniać osoby niepełnosprawne:

*No pewne rzeczy nie załatwia się z dyrektorem nawet prawda. Przecież nie każdy, kto jest zatrudniany idzie i bezpośrednio z dyrektorem rozmawia, także myślę, że na pewno przed wszystkim kadry te w zakładach pracy powinny ten temat znać. Bo też wie Pani pracodawca pracodawcą jak ma świadomość, to też, ale też zachęcić w jakiś sposób trzeba by było kogoś, kadry, księgowość, kto pomyśli, przekalkuluje, zachęci, powie, naświetli. (NGO 13)*

*W dzisiejszych czasach dobra księgowa to podstawa i tak naprawdę, jeżeli księgowa zna i śledzi przepisy związane z osobami niepełnosprawnymi i z korzyściami dla pracodawców, z ulgami i tak dalej. (NGO 12)*

Strategia promowania zatrudnienia powinna być zróżnicowana w zależności od wielkości zakładów pracy. Respondenci wskazywali, że łatwiej jest dotrzeć do dużych firm, ze względu na większą rotację pracowników. Z drugiej strony środowisko małych firm jest często bardziej sprzyjające dla niepełnosprawnych ze względu na bardziej osobowe stosunki pracy:

*Mnie się wydaje, że chyba najłatwiej byłoby znaleźć życzliwego i rozumnego właściciela firmy, dlatego że wszędzie tam, gdzie tego personelu jest dużo i zaczynają decydować inne osoby to tutaj tworzy się szczególnie łatwo taka furka do tego, żeby te osoby wykluczać. Bo w zasadzie*

*nikt nie ma ochoty wziąć pełnej odpowiedzialności. Właściciel się tym nie zajmuje, bo delegował do tego jakąś tam kadrową, a kadrowa znowu z obawy przed pracodawcą, przed dyrektorem, przed właścicielem firmy też ma pretekst do tego, żeby nie zatrudniać takiej osoby. W dużych firmach zwyczajnie musi być jakaś taka polityka kadrowa, która by nie wykluczała tych osób. No to są już sprawy jakby od nas już tak chyba bardzo niezależne, więc mi się wydaje, że jednak chyba tutaj przyszłość stanowią małe firmy, w których w tym momencie przynajmniej decyduje właściciel, którego można przekonać o tym, że powinien dać szansę tej osobie niepełnosprawnej psychicznie. No oczywiście widać, że jeśli polityka dużych sieci handlowych czy usługowych jest nastawiona na osoby niepełnosprawne psychicznie, uda się tam kogoś na górze do tego przekonać, no to wtedy rzeczywiście na zasadzie pewnego automatu czy pewnego schematu jest dużo łatwiej później. (NGO 10)*

Dlatego też wszelkie działania promujące zatrudnienie osób niepełnosprawnych powinny być skierowane nie tylko do dyrektorów czy prezesów firm, ale także do kierowników niższego szczebla, księgowych i kadrowych. Mogą one polegać na kampanii informacyjnej, szkoleniach, a także konferencjach, w których braliby udział pracodawcy, organizacje samorządowe i pozarządowe oraz grupy ekspertów. Szczególnie ważne jest docieranie do małych i średnich przedsiębiorstw, w których środowisko pracy jest najbardziej sprzyjające, szczególnie dla pewnych typów niepełnosprawności, takich jak niepełnosprawność intelektualna.

### **Współpraca między instytucjami wspierającymi osoby niepełnosprawne**

Skuteczność wsparcia osób niepełnosprawnych zależy nie tylko od stworzenia sieci współpracy między instytucjami wspierającymi te osoby a pracodawcami, lecz także na zbudowaniu płaszczyzny współpracy między instytucjami, tak aby można było bardziej skutecznie chronić interesy osób niepełnosprawnych. Dlatego właśnie w przeprowadzonych badaniach próbowano określić, w jakim zakresie taka współpraca istnieje, a także czy jest ona utrudniona, i jeśli tak, to jakie są tego przyczyny. Duża grupa badanych (40%) uważała, że napotyka równego rodzaju trudności w nawiązywaniu współpracy z innymi instytucjami wspierającymi osoby niepełnosprawne. Dotyczy to zarówno wymiany informacji, jak i problemów ze znalezieniem partnerów do wspólnych projektów. Problemy ze współpracą można analizować w następujących układach relacji:

- współpraca między organizacjami samorządowymi;
- współpraca między organizacjami samorządowymi i pozarządowymi;
- współpraca między organizacjami pozarządowymi.

*My też bardzo często do różnych konkursów startujemy i PFRON ogłaszał ostatnio takie konkursy i te konkursy, które dotyczyły aktywizacji zawodowej wymagały partnerstwa i jeszcze warunek tam był, że to na szerszym obszarze niż Lublin i myślę, że gdyby do takiego forum należeć to by i partnera się znalazło i że tak powiem większa motywacja byłaby do pisania takich projektów. Natomiast my żeśmy się zamknęli tylko wśród swojej organizacji. Kiedyś były próby takiej współpracy, ale jakoś nam to nie wychodziło. (NGO 14)*

Badani przyznawali, że spotykają innych działaczy społecznych i pracowników instytucji na spotkaniach czy konferencjach, jednakże nie pociąga to za sobą zintensyfikowania współpracy między organizacjami. Tłumaczyli to tym, że zbyt wysiłku dana organizacja musi poświęcić na zdobywanie środków, że na budowę partnerstwa nie wystarcza już czasu:

*Stalej współpracy w ogóle nie mamy z żadną organizacją. Są pieniądze przeznaczone na projekty, organizacje składają swoje projekty i to jest bardziej walka o uzyskanie tych pieniędzy niż współpraca. Jak każda organizacja składa projekty sama, ma tyle problemów, że jeszcze trudno szukać gdzieś współpracy, bo nie ma kiedy nawet. Każdy się stara o środki, o pieniądze, aby prowadzić swoją działalność. Na konferencjach bywamy i na spotkaniach (...). Ale to jest bardziej taka rozmowa o problematyce osób niepełnosprawnych niż jakieś wspólne działanie konkretne. (NGO 5).*

Instytucje wspierające zatrudnienie osoby niepełnosprawnej nie działają w izolacji. Tworzą one sieć wzajemnie powiązanych instytucji i działań w badanym polu. Trzeba zauważyć, że nie wszystkie organizacje zajmują w niej taką samą pozycję – są takie organizacje, które cieszą się dużym prestiżem, są znane nie tylko w skali danego miasta czy powiatu. W badaniach próbowano ustalić, jakie organizacje prężnie działające na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych są znane respondentom. Najczęściej respondentom znane były instytucje działające lokalnie. Jediną instytucją, która jest znana we wszystkich badanych miastach to Fuga Mundi. Ogólnie można zauważyć, że organizacje pozarządowe częściej wymieniały inne organizacje pozarządowe, rzadziej natomiast wspomniano o działalności instytucji państwowych. I odwrotnie: przedstawiciele instytucji państwowych częściej zauważali działania innych instytucji państwowych, rzadziej natomiast organizacje pozarządowe. Może to wynikać ze słabej współpracy tych dwóch typów instytucji wspierających osoby niepełnosprawne. Najbardziej znaną organizacją działającą na rzecz osób niepełnosprawnych jest Fuga Mundi, wymieniło ją 24 przedstawiciele instytucji (80% badanych). Kolejną jest Lubelskie Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych (7 badanych, 23%) i PZN (4 badanych, 13%). Pozostałe organizacje wymieniane były znacznie rzadziej. Oznacza to, że współpraca między instytucjami wsparcia jest bardzo zfragmentaryzowana i słaba. Zdarzało się, że badani mieli trudności z wymienieniem nazw innych działających w tym polu organizacji:

*Dokładnie nie znam nazw tych stowarzyszeń. (NGO 17)*

Co ciekawe, organizacje państwowe i samorządowe były wymieniane rzadko. Najczęściej były to: PFRON, ROPS, PCPR i ośrodki pomocy społecznej. Jedyne nieliczni wymieniali urzędy pracy, co może świadczyć o słabo dostrzegalnej aktywności i/lub skuteczności działań urzędów pracy na rzecz rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Respondenci skarżyli się na zły przepływ informacji między ośrodkami nadzorującymi funkcjonowanie instytucji czy realizację projektów. Rozproszone przepisy prawne oraz trudności

z ich interpretacją sprawia, że organizacje potrzebują szybkiego i kompetentnego ośrodka doradczego. Jest to bardzo ważne, bowiem bez takiego wsparcia badane organizacje często nie potrafią sprostać wymogom drobiazgowych kontroli, co może prowadzić do rezygnacji ze starania się o środki i podejmowania działań:

*Po prostu tych obowiązków rzeczywiście związanych z prawidłowym prowadzeniem dokumentacji, z tą całą biurokracją jest tak dużo, że rzeczywiście można by było jakoś to usprawnić, właśnie ten przepływ informacji. Pewne informacje dopływają gdzieś tam zbyt późno, później trzeba pewne rzeczy naprawiać, prawda, na tej zasadzie. (NGO 9)*

*Po prostu to rozproszenie przepisów prawnych, trudności z dotarciem do jakiś konkretnych informacji. (S 22)*

Brak wyraźniej współpracy jest problemem dotyczącym nie tylko relacji między organizacjami samorządowymi i pozarządowymi. Ważne jest także budowanie wspólnej sieci działań między równymi sektorami usług: edukacją, pomocą społeczną i opieką zdrowotną:

*Ale też sobie myślę, o tym, że akurat my pracujemy tak pomiędzy pomocą społeczną, zdrowiem, a edukacją i też nie ma spójności tutaj jakiejś takiej. (NGO 28)*

Aby bardziej szczegółowo przeanalizować formy i bariery współpracy między instytucjami należy przyjrzeć się relacjom, jakie istnieją między jednostkami samorządowymi a organizacjami pozarządowymi, a także relacje wewnątrz pól: samorządowego i pozarządowego. Ogólnie można zauważyć, że współpraca między jednostkami samorządowymi, a także między jednostkami pozarządowymi i samorządowymi jest znacznie bardziej intensywna. Respondenci, zarówno przedstawiciele organizacji samorządowych, jak i pozarządowych, znacznie częściej wymieniali jako swoich partnerów instytucje samorządowe (i państwowe) niż organizacje pozarządowe. Częste kontakty między instytucjami pola pozarządowego oraz budżetowego można wyjaśnić tym, że jednostki pozarządowe starając się o środki finansowe, realizując projekty muszą nawiązywać kontakty z instytucjami z pola samorządowego i rządowego, a zatem są one powiązane ze sobą funkcjonalnie. Dlatego też najczęściej wymienianym partnerem jest PFRON. Duża część respondentów pozytywnie oceniła współpracę z urzędami pracy (organizacja staży dla osób niepełnosprawnych), chociaż nie zawsze jest ona taka, jakby sobie tego życzyły organizacje:

*Sam PUP w X, tutaj ta współpraca przebiega w miarę sprawnie, z pozostałymi w innych powiatach nie do końca. Tutaj jest bardzo różnie. Wielu, np. dyrektorów PUP nie widzi potrzeby takiej współpracy. Generalnie, jako współpracę niepotrzebną, tak to określają. Twierdzą, że mogą dokładnie to, co my im proponujemy, oni mogą sobie sami zrobić we własnym zakresie, więc nie widzą potrzeby. (NGO 9)*

Warto zauważyć, że działania urzędów pracy nie są pozytywnie oceniane przez osoby niepełnosprawne, jak dowiodły tego badania prowadzone w ramach projektu. Okazuje się więc, że ważną rolę odgrywają tu instytucje pozarządowe, które pośredniczą w kontaktach niepełnosprawnych z urzędem pracy, szczególnie agencje zatrudnienia. Jak zauważa jeden z respondentów może to wynikać z braku odpowiedniego przygotowania pracowników urzędu do pracy z osobami niepełnosprawnymi:

*Brak też kompetencji pracowników urzędów pracy i wiedzy na temat zatrudnia osób niepełnosprawnych. To jest chyba taki główny problem. Bo jeżeli nawet te usługi są czasami dobrze świadczone dla bezrobotnych osób w ogóle, to tutaj same osoby niepełnosprawne nie są zadowolone. (NGO 9)*

Pozytywnie oceniono współpracę z Regionalnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej oraz z urzędami miasta. Często jako partnerów wymieniano także ośrodki pomocy społecznej (miejskie i powiatowe). Jest to szczególnie ważna oś współpracy, ponieważ osobom niepełnosprawnym potrzebna jest nie tylko pomoc doraźna, ale środowiskowa praca socjalna, którą pracownicy socjalni mogą podejmować przy współpracy z członkami organizacji pozarządowej. Często takie wsparcie ze strony ekspertów NGO, znających specyfiką problemów osób z określonym rodzajem niepełnosprawności jest bardziej skuteczne. Trzeba jednak podkreślić, że tylko jeden z respondentów, przedstawiciel organizacji pozarządowej nawiązał taką współpracę bezpośrednio z pracownikami socjalnymi. Inny badany zauważył, że bardzo pomocne byłoby nawiązanie kontaktów ze służbą zdrowia:

*To był taki punkt poradnictwa psychologiczno – psychiatryczno - socjalnego na terenie filii tam. Natomiast większość godzin wypracowywanych obejmowała pracę w środowisku właśnie. To były wizyty pracownika socjalnego z psychiatrą albo z psychologiem i to właśnie tak bardzo dobrze obrazowało tą potrzebę współpracy obu sektorów, bo z jednej strony bez pracownika socjalnego my byśmy często do tej osoby potrzebującej nie dotarli, a z drugiej strony pracownik socjalny bez nas nie wiele z nim robił. Więc też nie jest możliwa praca socjalna, jeśli ktoś jest w taki a nie innym stanie zdrowia. (NGO 10)*

*Niektórzy lekarze do nas kierują, bo mają informacje o naszym stowarzyszeniu. My jak chodziliśmy ze swoimi dziećmi, więc mówimy, gdzie chodzimy i jeśli się spotykają rodzice w danej przychodni to rodzic rodzicowi przekazuje albo lekarz, który wie, to mówi rodzicowi, jeśli chce, daje namiary jest podana nazwa, jest adres, telefon kontaktowy i krótka charakterystyka, czym się dana organizacja zajmuje i wtedy lekarz wie, dziecko autystyczne, no jest Stowarzyszenie Autystyków. Gdyby była informacja, w każdej przychodni była czy w rejestracji, bo może w każdym gabinecie, może za dużo. To żaden problem skserować. (NGO 11)*



Najczęściej współpraca ta opiera się na przepływie środków i wymianie informacji, wspólną pracą nad tworzeniem powiatowych strategii rozwiązywania problemów społecznych, ale także zdarza się, że podejmowane są wspólne inicjatywy, np. rady eksperckie, seminaria, konferencje:

*Nasi podopieczni są rejestrowani jako osoby poszukujące pracy. Korzystają ze szkoleń, które są organizowane przez Powiatowy Urząd Pracy. Bierzymy udział w konferencjach organizowanych przez Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, jak również we wszystkich konferencjach, które organizuje powiat, no może mniej miasto. No ze swojej strony my robimy również właśnie seminaria, spotkania z pracodawcami organizowaliśmy. Organizujemy wystawy naszych prac, kiermasze prac podopiecznych naszych, także myślę, że jest sporo, sporo takich form. (S 17)*

Zdaniem niektórych respondentów instytucje samorządowe uprzywilejowują pewne organizacje pozarządowe, opierając się na nie zawsze jasnych kryteriach przyznawania środków. Ich zdaniem działania te podejmowane są zgodnie z zasadą Mateusza, w której najwięcej środków płynie do instytucji, które mają już utrwaloną markę i silną pozycję. W ten sposób maleją szanse małych organizacji, organizacji, które dopiero rozpoczynają działalność lub swoimi działaniami obejmują wąską grupę niepełnosprawnych. Badani zauważają także, że wciąż brakuje wypracowanej racjonalnej strategii polityki społecznej. Ubieganie się o środki oparte jest na zasadzie konkurencyjności, w której reguły gry nie zawsze są czyste:

*Nie mamy jeszcze takiej utrwalonej marki, ponieważ istniejemy od niedawna, natomiast każde zaistnienie to nie jest jak urzędy pracy miały i były zobligowane, i miały na to fundusze, i były praktycznie jedynym dla pracodawców adresem w momencie, kiedy poszukiwali pracowników. My musimy dopiero tą wiarygodność zdobywać, budować, natomiast to zależy od stałości i bezpieczeństwa trwania. W momencie, kiedy nie mamy zapewnionego takiego bezpieczeństwa trwania, w związku z czym nie możemy stosować strategii rozwoju opartej na stałym zabezpieczeniu z odpowiednim przeznaczeniem środków na promocję i informację o tym, co robimy. (NGO 3)*

*O: Ja widzę taki problem przed wszystkim, że jakby de facto nie ma polityki społecznej, która by była zwrócona w stronę osób niepełnosprawnych. Więc jak gdyby, kto szybszy, kto silniejszy, kto ma lepsze układy, ten zdobywa środki, ten rozpoczyna działania. I na pewno też nie jest tak, żeby decyzje, które są podejmowane z kolei w instytucjach finansujących były racjonalne. Śmiem twierdzić, że poszczególne jednostki decydujące o finansowaniu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych podejmują decyzje w sposób zupełnie przypadkowy, tzn. nie jest to tak, że zawiązuje się jakaś taka koalicja i tworzony jest pewien system organizacji oddziaływań, które mają swoją strategię finansowania również tylko właśnie jakby na zasadzie takiej, kto ma większą siłę przebicia w danym momencie, ten otrzymuje środki finansowe.*

*P: A na czym polega ta siła przebicia?*

*O: Na tym, co zawsze, czyli na odpowiednich kontaktach, na jakimś tam stopniu zależności czy wreszcie prywatnych interesach. (NGO 10)*

Nie wszyscy respondenci pozytywnie oceniali współpracę z urzędami miasta. Podkreślano, że mimo podejmowanych działań, urzędy miasta nadal niechętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne, a także nie chcą korzystać z wiedzy i doświadczenia członków organizacji pozarządowych przy wydawaniu decyzji, ekspertyz czy opiniowaniu:

*Inspekcja nadzoru budowlanego, inspektorzy odbierają różne dziwne budynki bez żadnych konsekwencji. Walczyliśmy jeszcze, ja walczyłem jako stowarzyszenie, usiłowaliśmy żeby doprowadzić do tego, żeby przy odbiorze budynków użyteczności publicznej była osoba niepełnosprawna, która by również robiła odbiór pod względem barier. Uważają, że jest to nie potrzebne, ponieważ jest inspektor budowlany zna prawo budowlane, w prawie są zawarte przepisy na temat barier i on to robi. (NGO 8)*

Respondenci – przedstawiciele instytucji samorządowych często wymieniali jako swych partnerów inne jednostki samorządowe. Jednakże nawiązywano także współpracę z organizacjami pozarządowymi, choć trzeba przyznać, że formy tej współpracy najczęściej sprowadzały się do transferu środków i organizowania spotkań, konferencji i dyskusji. Jest to więc taka forma współpracy, która ze strony jednostek samorządowych nie jest zbyt absorbująca. Niektórzy pracownicy jednostek samorządowych uważali, że organizacje nie są zbyt chętne do podejmowania wspólnych inicjatyw i ich kontakty zbyt często ograniczają się do składania wniosków o dotacje. Wzajemne relacje są zatem zbyt często ograniczone do fasadowych działań, np. wspólnego uczestnictwa w uroczystościach, czy kontaktów wymuszonych procedurami prawnymi

*My jesteśmy jednostką akurat władzy samorządowej, więc ta współpraca jest pełna, chociaż my zaczęliśmy finansowanie, przesuwanie, dystrybuowanie środków. Jeżeli chodzi o partnerów społecznych no to raczej jest to taka jednostronna współpraca w takim sensie, że my dostarczamy im informacji o prawach, uprawnieniach. (S 27)*

*Na 820 zarejestrowanych [organizacji] zwracających się o dotacje, na 820 odpowiedziało chyba kilkanaście, ale w sytuacji jak trzeba było wziąć półki, zacząć orać, nikt nie przystąpił do takiej deklaracji intencji, że weźmy się za działanie. (S 1)*

Zupełnie inną formę mają relacje zachodzące między organizacjami pozarządowymi. Jedynie 8 przedstawiciele tych organizacji potrafiło wskazać inne organizacje pozarządowe jako partnerów, najczęściej wskazywano 2- 3 takie organizacje. Najczęściej współpraca ta miała formę wspólnie podejmowanych działań w ramach realizacji projektów czy tworzenie sieci informacyjnej. Wyraźnie więc widać, że współpraca między organizacjami pozarządowymi jest słaba, często ogranicza się do sporadycznych kontaktów. Dostrzegali to także badani, którzy próbowali w wywiadach wyjaśnić, dlaczego tak się dzieje. Na podstawie ich wypowiedzi można wyróżnić następujące grupy przeszkód utrudniających nawiązanie współpracy:

- podobny profil działalności, aktywizacja osób niepełnosprawnych o podobnym lub takim samym rodzaju niepełnosprawności. Inne organizacje pozarządowe traktowane są jak niepożądani rywale:

*X. to jest ogólnie konkurencja dla nas, oni też zatrudniają osoby niepełnosprawne, dlatego my raczej nie współpracujemy z nimi. Współpracujemy z Y. (NGO 2)*

Dlatego też ewentualne formy współpracy nawiązywane są z organizacjami, które nie stanowią wyraźnej konkurencji. Organizacje, które nie dostrzegają lub faktycznie nie mają konkurentów (np. dlatego, że jest to jedyna w regionie organizacja zajmująca się danym rodzajem niepełnosprawności) może łatwiej nawiązywać kontakt z innymi organizacjami pozarządowymi. Może także okazać się, że skala potrzeb jest tak duża, jak np. osoby z niepełnosprawnością intelektualną, że organizacje mogą tworzyć relacje partnerstwa:

- ubieganie się o środki przyznawane z tej samej puli (dotacje, projekty itp.):

*Ja myślę, że to jest ta źle pojęta konkurencja, która jest pochodną trochę tej walki o wpływy i o finanse. A ta walka o wpływy jest z kolei pochodną braku spójnej polityki społecznej, wydaje mi się w regionie, dlatego że gdyby rzeczywiście te zespoły obradujące, te wszystkie rady były kreatywne dla całości środowiska, to pewnie jakiś takich, brzydko mówiąc, przekrętów by nie było, że wpływa 3 dobre projekty, a nie wiedzieć czemu X dostaje całość, to budzi jakiś niesmak, że są utarte, schematyczne sposoby rozwiązywania problemów. (NGO 10):*

- zbyt duże oczekiwania, wymagania w stosunku do partnera:

Ten problem dotyczy przede wszystkim organizacji o silnej pozycji, wobec których małe, czy dopiero wchodzące w to pole działań organizacje, mogą mieć pewną postawę roszczeniową.

- skupienie się na własnej działalności

Z różnych względów (zasobów finansowych, ludzkich) organizacja może niechętnie otwierać się na budowaniu zewnętrznej sieci współpracy, całą energię poświęcając na zdobywanie środków utrzymania:

*Ja obserwuję taką prawidłowość, że każdy jest skupiony po pierwsze na swoich sprawach, swoich klientach i wreszcie na możliwościach sfinansowania swojej działalności. I ponieważ sposób skomplikowania tej działalności, różnych starań o środki finansowej jest tak ogromny, więc ludziom już zwyczajnie nie wystarcza chyba siły i energii do tego, żeby i czasu żeby zrobić coś ponad zabezpieczenie takiej bieżącej działalności. Jakby nie ma w ogóle tej przestrzeni, gdzie można by było coś wspólnie zrobić. (NGO 10)*

- odmienny profil działania, aktywizowanie osób o określonych typach niepełnosprawności

Z drugiej strony organizacje, które zajmują się ściśle określoną grupą osób niepełnosprawnych nie widzą potrzeby nawiązywania kontaktów z innymi organizacjami pozarządowymi o odmiennym profilu działania. Skupiają się one na działaniach na rzecz danej grupy niepełnosprawnych, nie widząc korzyści w tworzeniu sieci współpracy:

*W ogóle oni z nikim nie mają kontaktu. Oni się odłączyli. Nawet nie bardzo chcą rozmawiać. Oni zawsze twierdzą, że mają swoje środki, swoje zadania. Zajmują się tylko pewną specyficzną grupą osób niepełnosprawnych i koniec. (NGO 5)*

Jednakże podejmowanie działań wyspecjalizowanych nie wyklucza możliwości budowania wspólnej płaszczyzny współpracy, o ile organizacje te potrafią wyartykułować wspólne problemy i stworzyć płaszczyznę porozumienia. Może ona mieć formę grupy nacisku, która podejmuje działania na rzecz obrony interesów osób niepełnosprawnych, a ich przeciwnikiem są w tym układzie instytucje samorządowe. Z drugiej strony możliwe jest zbudowanie szerszej platformy porozumienia, gdy zostaną określone pewne wspólne cele do realizacji. Takim wspólnym celem mogłaby być wypracowana na drodze konsultacji społecznych strategia. Jednakże badania zauważali, że do tej pory nie udało się wypracować tak szerokiej płaszczyzny porozumienia:

*Ja widzę taki problem przed wszystkim, że jakby de facto nie ma polityki społecznej, która by była zwrócona w stronę osób niepełnosprawnych, w tym osób niepełnosprawnych psychicznie. Więc jak gdyby, kto szybszy, kto silniejszy, kto ma lepsze układy, ten zdobywa środki, ten rozpoczyna działania. I z jednej strony można powiedzieć, że ze sobą w pewnym sensie współpracujemy szczególnie, jeśli chodzi o różnego typu instytucje typu organizacje właśnie pozarządowe, pomoc społeczna, instytucje leczenia, ale tak naprawdę nie gdzie się to według określonych zasad, określonej strategii. (NGO 10)*

Niestety, większość przedstawicieli organizacji podkreśla fakt, że wyżej wymienione czynniki utrudniające nawiązywanie współpracy w rezultacie tworzą sytuację, w której organizacje muszą funkcjonować w izolacji, samodzielnie zdobywając środki na działalność. Dlatego też liczba podmiotów ubiegających się o środki jest duża, a zasoby małe. Brak opracowanej strategii na poziomie lokalnym i regionalnym sprawia, że pojawiają się dwie drogi wyjścia: albo środki przyznane zostaną największym organizacjom, albo będą one rozdzielone w miarę równo, jednakże będą one bardzo małe i nie pokryją wydatków przeznaczonych na funkcjonowanie danej organizacji. Podejmowanie wspólnych działań jest korzystne dla obu stron, jednakże nie jest to, z wymienionych powyżej względów, łatwe:

*Współpraca wybiórcza w miarę potrzeb jest, ale tylko w miarę potrzeb. Jest to bardzo paskudne środowisko, zawistne, zazdrosne. Nasza organizacja do tego nie należy, nam trzeba osiągnąć*

*cel, a jak my to osiągniemy to jeżeli ci, ta organizacja nie chce z nami osiągnąć tego celu, ta czy ta, no to szukamy następnej po prostu. Ale nie wypowiadamy się, dlaczego ona nie chce, bo to jest szkoda energii, siły do oceniania tego. Acha nie chcecie, nie, cześć po prostu. No po co kogoś namawiać, jak ktoś nie chce. (NGO 8)*

Z przeprowadzonych na podstawie badań analiz wynika, że nie wszystkie organizacje pozarządowe mają taką samą pozycję w badanym polu. Są takie, które osiągnęły status centrum, z którymi współpracuje wiele organizacji. Są to organizacje o bardzo szerokim profilu działalności, co również ułatwia im budowanie sieci współpracy. Warto podkreślić, że organizacje te są jednocześnie najbardziej znanymi liderami. Można więc stwierdzić, że budowanie sieci współpracy jest jednocześnie przyczyną i skutkiem osiągniętej przez nich pozycji. Przyczyną, bo dzięki sieci powiązań organizacja zdołała zgromadzić większy kapitał finansowy, materiałowy i ludzki. Z drugiej strony pozycja lidera ułatwia im wzmacnianie istniejących sieci współpracy i tworzenie nowych. Jednakże są takie organizacje, które pozostają wyraźnie poza siecią współpracy. Co ciekawe, są to organizacje, które zajmują się osobami niepełnosprawnymi najbardziej wykluczonymi, a więc niepełnosprawnymi intelektualnie (głównie umysłowo). Przede wszystkim są to Warsztaty Terapii Zajęciowej. Analiza tego zjawiska wymagałaby dodatkowych badań, jednakże można zakładać, że izolacja ta wynika przede wszystkim z bardzo słabo rozwiniętej sieci pomocy takim osobom, co z kolei uniemożliwia organizacjom zajmującym się tym problemem wchodzić w różne partnerskie i funkcjonalne układy społeczne:

*Jesteśmy tak właśnie na boku, że jakby odizolowani, bo stowarzyszenia mają właśnie swoje spotkania jakby z władzami. No tam jakieś cykliczne, prawda, gdzie tam różne rzeczy mogą poruszyć. Natomiast my nie jesteśmy w ogóle włączeni, a jesteśmy takimi jednymi warsztatami, które w tej formie istnieją. (NGO 13)*

Potrzeba budowania wspólnej platformy działań jest, zdaniem respondentów, bardzo ważna, także w formie np. organizacji parasolowej, która będzie pośrednikiem między instytucjami samorządowymi a pozarządowymi. Jednakże jest to bardzo trudne zdanie. Próbę zjednoczenia organizacji zajmujących się niepełnosprawnością podjęto tworząc w 1994 roku Lubelskie Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych (od 1998 roku Lubelskie Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych – Sejmik Wojewódzki). Jednakże nieliczni respondenci wymieniali Forum jako partnera, nawet gdy do niego należą. Niektórzy krytycznie oceniali działalność Forum, uważając, że to nie jest udana próba jednoczenia organizacji:

*Nie takim założeniem było, organizacja parasolowa, zrzeszająca i pomagająca tym organizacjom. Inicjatywą działania miało być działanie organizacji zrzeszonej. A tutaj LFOON jako parasol miał pomagać, popierać te inicjatywy i realizację tych inicjatyw no oczywiście realizując celowość, w pewnym sensie doradzając celowość, rozszerzając gdzieś, nadzorując. A dzisiaj LFOON powiela działania i działa tak jak zwykle kolejne stowarzyszenie, które realizuje przez siebie*

*założone działania, sam aplikuje składając wnioski itd. Ja nie mówię, że nie powinien aplikować na tą działalność osłonową, parasolową, żeby miał na to środki na prowadzenie biura itd., ale nie samemu realizować szkolenia, kursy itd. Nie takie było założenie. (NGO 8)*

*P: Należycie Państwo do Forum?*

*O: Ale, to jest takie bardziej pro forma. (NGO 5)*

Zupełnie inny pomysł powstał w Puławach. Urząd Miasta wyremontował z własnych środków i środków PFRON-u budynek i nieodpłatnie udostępnił go organizacjom pozarządowym, aby mogły one tam prowadzić swoją działalność statutową. Zatrudniono także z budżetu miasta rehabilitantów, prawnika i psychologa oraz udostępniono niepełnosprawnym świetlicę i sale rehabilitacyjną. W budynku powstało Centrum Integracyjno-Rehabilitacyjne (CIR), w którym działają stowarzyszenia osób niepełnosprawnych oraz stowarzyszenia działające na rzecz osób niepełnosprawnych, prowadząc swoją działalność statutową:

*W momencie kiedy przyszli do nas i po pierwsze dostali tą darmową siedzibę, po drugie nauczyliśmy ich pisanie programów, a nawet odpowiadania na propozycję ze strony miasta na organizowane, to oni zobaczyli, że wiele rzeczy można zrobić jeśli samemu włoży się energię w to, żeby ze swojej strony coś dać, a nie tylko oczekiwać, że nam się należy, bo takie też były. (S 26)*

Było to korzystne także dla władz samorządowych, którym łatwiej było nawiązać kontakt z tymi organizacjami i podejmować wspólne działania na rzecz osób niepełnosprawnych. Co najważniejsze, skorzystały na tym osoby niepełnosprawne. W rezultacie pomysł ten z znacznym stopniem przyczynił się do nawiązania efektywnej współpracy między organizacjami, podejmowania wspólnych działań i inicjatyw:

*Także miasto mogło pewne swoje działania skupić w jednym miejscu, to nie musiało gdzieś tam po całym mieście biegać za organizacjami pozarządowymi, bo w większości, to nie są wszystkie to jest jakaś część, ale generalnie, jeśli chodzi o osoby niepełnosprawne, to jest to powiedzmy 90% organizacji. No i w jednym miejscu dużo łatwiej zorganizować różnego rodzaju działania. (S 26)*

*Organizacje pozarządowe nie chciały się dzielić swoimi pomysłami, ani aktywnością. Natomiast w momencie, kiedy zafunkcjonowały tutaj, to po pewnym momencie czasu dotarły się wszystkie. Najgorszy był problem z X, którzy się wszystkich wstydzili, nie chcieli być z innymi, a w tym momencie są tak dobrze postrzegani, że chcą brać udział we wszystkim. (S 26)*

Kwestią dyskusyjną jest czy podobna inicjatywa może być implementowana w innych ośrodkach. Jeden z reprezentantów lubelskiej organizacji pozarządowej działającej dość sceptycznie wypowiadał się na temat szans stworzenia podobnego ośrodka na terenie Lublina. Jednakże sprawa ta wydaje się być otwarta i wymaga konsultacji społecznych:

*Puławy są małym środowiskiem pod względem nawet ludności o obszarze i ilości tych organizacji. Takie coś w Lublinie byłoby troszkę trudne do zorganizowania. Ja myślę, że to nie do końca jest skuteczne w działaniu przy dużym mieście albo na dużym obszarze. Aktywność organizacji mogłaby osłabnąć, jeżeli by to było wszystko pod jednym dachem, pod jednym nadzorem, pod jedną jakby opieką, pod jednym płaszczykiem, gdzie właściwie jakby dało się środki, nie motywuje się do samodzielnego pozyskiwania środków, do pisania programów itd. także tutaj jestem jakby przeciwny, ale w małych środowiskach typu Puławy do takich środowiska miejskich do 50tys. mieszkańców ja myślę, że to jest wskazane, bo to jednak może scementować to środowisko, nie będzie tarc między nimi i działania będą jakby ukierunkowane, skupione i będzie współpraca w realizacji tych celów, działań. (NGO8)*

Wydaje się jednak, że inicjatywa puławska może być warta naśladowania szczególnie w mniejszych ośrodkach miejskich. Powstanie CIR nie tylko zjednoczyło rozproszone organizacje pozarządowe, ale także wzmocniło współpracę między instytucjami samorządowymi a polem organizacji pozarządowych.

### **Problemy wewnątrzorganizacyjne**

Organizacja realizując własne cele może napotykać bariery w swym otoczeniu społecznym, a także pewne problemy mogą być generowane wewnątrzorganizacyjnie. Ta kwestia nie została w badaniach szczegółowo przeanalizowana, ponieważ wymagałoby to użycia innych narzędzi badawczych i wydłużyłoby czas badań. Kwestionariusz wywiadu nie jest dobrym narzędziem, ze względu na „zarządzanie wrażeniem”, jakie stosują badani w sytuacji wywiadu i chęć budowania pozytywnego wizerunku organizacji przez jej przedstawicieli. Jednakże z przeprowadzonych rozmów można wywnioskować, że problemy wewnątrzorganizacyjne dotyczą przede wszystkim ustalenia kierunków działań instytucji oraz ewaluacji podejmowanych form aktywności. Ze względu na podjęty temat badawczy, w przeprowadzonych analizach skupiono się głównie na działaniach aktywizujących zawodowo. Dlatego też interesowało nas, jakie inne formy działań podejmują lub chciałyby podejmować organizacje wspierające osoby niepełnosprawne w tym zakresie. Omówione już zostały formy współpracy organizacji z przedsiębiorcami, a także problemy, jakie wiążą się z tą współpracą. Jednakże organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych mają same możliwość tworzenia miejsc pracy otwierając zakłady aktywności zawodowej i spółdzielnie socjalne. Jednakże działania takie są podejmowane bardzo rzadko. W opinii badanych, główną przyczyną nie powstawania Zakładów Aktywności Zawodowej są problemy finansowe. Utworzenie i utrzymanie takich Zakładów jest kosztowne i pochłania zbyt dużo środków. Wymaga także od inicjujących ogromnego wysiłku. Problemem jest także znalezienie odpowiedniego lokalu:

*Nawet gdybyśmy się przymierzali to wiem, że i tak nam się nie uda, bo ROPS otwarcie o tym mówi, że nie utworzy już żadnego ZAZ-u po pierwsze dlatego, że zgodnie z tą nowelizacją Ustawy o rehabilitacji tam 10% ma być pokrywane z budżetu Urzędu Marszałkowskiego. Po*

*drugie maksymalnie 50% wszystkich środków PFRON-u przekazywanych do ROPS-u może być przeznaczane na ZAZ-y. Po trzecie bezsensownym jest zapis o tym Funduszu Rehabilitacji, zamiast o możliwości wypracowania zysku, który byłby przeznaczony na inwestycje i na rozwój tego ZAZ-u, który by właśnie wypełnił tę lukę, która musi teraz pokrywać samorząd, który nie ma pieniędzy. To są takie ściśle biurokratyczne przeszkody. (NGO 10)*

*Zakłady aktywności zawodowej są finansowane obligatoryjnie przez marszałka ze środków PFRON, jakie otrzymuje województwo algorytmem w skali kraju. Przy tym jest też tak, że w tych zapisach, że na ten cel marszałek przeznacza pięćdziesiąt procent środków. Jeżeli przeznacza więcej, to na inną działalność na rzecz niepełnosprawnych, już mu nie wystarcza. Może przeznaczyć więcej, ma obowiązek i w tej chwili w województwie lubelskim na tych tam pięć czy sześć, które funkcjonują marszałek przekracza te pięćdziesiąt procent. A ma jeszcze do tego, że tak powiem, obowiązek ustawy dofinansowania budowy i rozbudowy obiektów służących rehabilitacji. Ma jeszcze obowiązek zajmować się pomocą różnego rodzaju organizacjom niepełnosprawnych w sprawach rehabilitacji zawodowej, społecznej i tak dalej. (NGO 4)*

*Brak lokalu, jak nie ma lokalu, jak trzeba wszystko przygotować, żeby tak po prostu nie wystarczy dobry biznesplan i w takim razie my dofinansujemy, tylko trzeba wszystko zrobić i dopiero wtedy oni np. będą finansować Warsztaty Terapii Zajęciowej, a nie ma lokalu tutaj w Lublinie. (NGO 28)*

*Kolejna bariera jest niski poziom przedsiębiorczości i aktywności społecznej zarówno organizacji, jak i samych bezpośrednich beneficjentów – osób niepełnosprawnych. Respondenci podkreślali także zbyt małe zainteresowanie władz samorządowych tworzeniem ZAZ-ów i wspieraniem organizacji pozarządowych, które występują z taką inicjatywą:*

*Natomiast jeżeli chodzi o Zakłady Aktywności Zawodowej, jestem jak najbardziej zwolenniczką, są one potrzebne, jest ich zdecydowanie za mało, a nie powstają moim zdaniem ze względu na brak osób zainteresowanych ekonomią społeczną tak mi się wydaje w ogóle. I też jest to problem braku przedsiębiorczości jako takiej w ogóle w naszym województwie, nie tylko pod kątem zatrudnia osób niepełnosprawnych. (NGO 9)*

*Myślę, że po prostu w tych organizacjach nie pracują osoby mające pojęcie o organizacji jakiegoś zakładu pracy, że one nie chcą się tego podejmować, uważają, że to nie jest jakby ich zadaniem. Nie wiem, tutaj przede wszystkim najczęściej, to jeżeli się znajdzie jakiegoś takiego rzeczywiście bardzo aktywnego rodzica, który ma w tym jakby swój interes, wtedy coś z tego wychodzi. (...) Także no chyba za mało takich ludzi społeczników, którzy by się chcieli, bo to naprawdę wymaga bardzo dużego zaangażowania. (NGO14)*

*Każdy się boi również tego nikłego zainteresowania od osób niepełnosprawnych, czyli beneficjentów tych środków. (S 19)*



*Ja myślę, że samo podjęcie utworzenia takiego zakładu aktywności zawodowej już stwarza pewne problemy, dlatego że no przepisy są tak skonstruowane, że musi powstać jakaś grupa osób, która by się zajęła tym. Czyli najłatwiej jest po prostu w stowarzyszeniu. Natomiast, no powiem też i szczerze, że samorządy nie bardzo jak gdyby wychodzą z taką propozycją, nie są zainteresowane. (S 17)*

Zakłady Aktywności Zawodowej, podobnie jak Warsztaty Terapii Zajęciowej ocenianie były przez rozmówców bardzo pozytywnie:

*To bardzo ciekawa, fajna inicjatywa, choć trudno jest pozyskać środki. (NGO 5)*

*Warsztaty Terapii Zajęciowej są jednym z lepszych pomysłów PFRON-u. Bo to jest naprawdę dobrodziejstwo, jeżeli rodzina, gdzie ma osobę niepełnosprawną, może całe 8 godzin takiego człowieka zostawić pod opieką, tu jest terapia. I ta rodzina może pójść do pracy. No i ja obserwuję te osoby, które przychodzą do warsztatu, są tak żyte, tu jest ich drugie życie, może pierwsze. I jeżeli jest przerwa miesięczna, to oni po tygodniu spacerują po ulicy i patrzą, co się w budynku dzieje. (S 6)*

Tymczasem wiele osób niepełnosprawnych czeka na wolne miejsca w ZAZ-ach, właśnie z powodu tak małej ich liczby, a system aktywizacji nie funkcjonuje tak, jak było to pierwotnie zamierzone. Osoby uczęszczające na Warsztaty Terapii Zajęciowej po pewnym czasie powinny przechodzić do Zakładów Aktywności, a następnie na otwarty czy chroniony rynek pracy. Jednakże przepływ osób niepełnosprawnych z jednej instytucji do kolejnej jest zablokowany z powodu zbyt małej liczby ZAZ-ów, a także trudności w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy:

*Idea i ZAZ-ów i WZ-ów było to, że do warsztatów terapii zajęciowej przychodził człowiek, był dwa lata, przechodził do ZAZ i jeżeli w ZAZ-ie się tam uczył, uczył dwa lata i przechodził do zakładów, do spółdzielni czy innego ZPCH. Tymczasem proszę popatrzeć, jakie są, że tak powiem, efekty tych działań. Ktoś przyszedł do warsztatu terapii to i siedzi, siedzi, koniec. Aż go wyrzucą. Bo tam są przeważnie ludzie w warsztatach terapii zajęciowej o tych złożonych niepełnosprawnościach. W ZAZ-ie, tam jest też przecież warunek siedemdziesięciu procent zatrudnienia osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Z racji tych tam powiedzmy, czy ogólnych jakby kłopotów, nawet w środowisku zdrowych osób w zatrudnieniu, to jak on trafi tu, to będzie siedział do końca, a jak trafi tam, to będzie siedział dopóki go nie wyrzucą. Bo nigdy, prawie nigdy nie ma zatrudnienia. (NGO 4)*

*Na pewno w tym momencie nie działa. Bo jeżeli warsztatów terapii zajęciowej mamy chyba ponad 300, a ZAZ-ów mamy może z 5, to jak to ma działać?(...) U nas nie ma żadnej takiej przepustowości. I ten system się już zatkał. (NGO 5)*

Badani podkreślali, że nierentowność ZAZ-ów nie powinna być podstawą do ich likwidowania czy ograniczania ich liczby. ZAZ-y, podobnie jak WTZ-y pełnią ogromnie ważną funkcję w działaniach na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych:

*One nie mogą być rentowne, bo to nie na tym rzecz polega. Jak pomoc społeczną niepełnosprawnym można rozpatrywać w kategoriach rentowności? (NGO 5)*

Jednakże niektórzy z badanych zwracali uwagę na to, że działalność ZAZ-ów często ogranicza się do prostych prac gastronomicznych, a zatrudnione tam osoby pracują poniżej swych kompetencji. Praca taka nie pobudza ich do rozwoju zawodowego, a wręcz przeciwnie, może ograniczać zatrudnione tam osoby:

*ZAZ z góry jakby ma zapewnione finansowanie przez środki PFRON-owskie. Nie musi być dochodowy, a zawsze te pieniądze ta osoba musi mieć. A jeżeli idzie się na pensję do pracy, jak to mówią miesiąc minie, pensja spłynie. No to aktywność taka osoby pod względem szukania, zwiększania możliwości itd. gdzieś tam ogranicza się. A osoba pracująca w ZAZ-ie posiada na swoim i jej rozwój, jeżeli nie ma takiej wewnętrznej potrzeby no to może spocząć tylko na tym obieraniu kartofli lub mieleniu czy lepieniu tych pyz, to mówiąc w tej branży lubelskiej. I to może wykonywać, jeżeli jej się to podoba, ma pieniądze na później na spełnianie swoich zachcianek i może tak pracować 10, 20, 30 lat i ok. na pewno nie jest to takie rozwojowe, jak spółdzielnia socjalna, dla osoby już tej korzystającej. (NGO 8)*

Inne formy zatrudnienia osób niepełnosprawnych: zakłady pracy chronionej oraz spółdzielnie socjalne były oceniane przez badanych w bardzo zróżnicowany sposób. Zakłady pracy chronionej, jednakże niektórzy z badanych podkreślali, że prowadzą one do gettoizacji osób niepełnosprawnych i sprzyjają równym nadużyciom. Inni badani przyznawali, że zakłady pracy chronionej pełniły i nadal pełnią bardzo ważne funkcje:

*Jeżeli chodzi o zakłady pracy chronionej ja nie jestem tutaj zwolenniczką zakładania kolejnych chociażby dlatego, że doświadczenia naszych klientów są na ogół niedobre, jeżeli chodzi o zakłady pracy chronionej, w większości przypadków. Jest to bardziej instytucja, która spełnia wymogi formalne, prawda, zatrudnia osobę niepełnosprawną natomiast często nie respektuje ich praw i to jest ten problem. (NGO 9)*

*Kiedyś było więcej zakładów pracy chronionej. One miały pewnie przywileje i podatkowe, ekonomiczne, prawne i się mówiło, że to jest izolowanie osób niepełnosprawnych, ale przynajmniej te osoby były w swoim środowisku, miały pracę, zajęcie, nie siedziały w domu. Teraz większość z nich siedzi w domu z tego powodu, że mają równouprawnienie, to ładnie brzmi, ale te osoby teraz siedzą w domach. (NGO 5)*

Natomiast działalność spółdzielni trudno było respondentom ocenić. Uważali oni, że z jednej strony spółdzielnie takie nie wymagają takiego dofinansowania, jak jest to w przypadku ZAZ-ów, co może sprzyjać ich powstawaniu. Z drugiej strony, zdaniem badanych, jednak szanse stworzenia dużej liczby takich spółdzielni i ich utrzymania są niewielkie. Poza tym podmioty tworzące takie spółdzielnie mogą utracić status organizacji non-profit, co może lokować ich w niekorzystne sytuacji. Niektórzy respondenci pesymistycznie oceniali przyszłość zarówno spółdzielni inwalidów, jak i spółdzielni socjalnych. Zbyt duża konkurencja ze strony innych podmiotów gospodarczych i kurcząca się pomoc państwa spowoduje, że te podmioty gospodarcze nie utrzymają się na rynku:

*Z czego się ma taka spółdzielnia utrzymać? Nasi niepełnosprawni w spółdzielni inwalidów szyli fartuchy, rękawiczki, szczotki jakieś obsadzali. Jeżeli ja tworzę taka spółdzielnię i ich zatrudnię, ja coś wyprodukuję i muszę tym ludziom zapłacić, ubezpieczyć ich to za ile ja muszę sprzedać ten produkt, żeby był konkurencyjny z produktem sprowadzanym z Chin? Ja mogę produkować tak, jak są w ZAZ-ach, prowadzić stołówkę. No bo z Chin, to mi ciepłej zupy nie przywiozą (...). No, ale nie każdy z niepełnosprawnych nadaje się do stania przy kotle i gotowania zupy. Nie z każdego niepełnosprawnego można kucharza zrobić. (...) Trzeba coś takiego zrobić, żeby się dało sprzedać. (S 6)*

*Spółdzielnie będą, że tak powiem, umierać jak drzewa, nieszybko. Bo przecież jeżeli to była jakaś tam spółdzielnia, która funkcjonowała dawno, to ona miała jakiś majątek dawno nabyty. To oni będą próbować wynajmować te wszystkie pomieszczenia, aby w jakiś sposób mieć przychody z wynajmu. Od tych wynajętych pomieszczeń muszą już płacić podatek miastu od nieruchomości. Później albo równolegle będą ograniczać zatrudnienie, później, jak już to nie radzi, później zaczynają po kolei sprzedawać własny ogon, sprzedawać część, drugą część. (NGO 4)*

Zauważono także, że nie wszystkie osoby niepełnosprawne będą w stanie takie spółdzielnie zakładać. Pewne rodzaje niepełnosprawności, szczególnie osoby z niepełnosprawnością umysłową, wymagają innych warunków pracy. Dlatego też rezygnacja z ZAZ-ów i wprowadzanie spółdzielni socjalnych może prowadzić do marginalizacji tych osób na rynku pracy. Jednakże podkreślano także, że ta forma zatrudniania może przynieść dużo więcej satysfakcji osobom niepełnosprawnym, a także stymulować ich rozwój zawodowy.

*No teraz jest problem, żeby te osoby zachęcać do tworzenia różnego rodzaju spółdzielni socjalnych. Zależy, jaka to jest niepełnosprawność. Niektórzy mogą być w tych spółdzielniach, mogą funkcjonować, a przy innych rodzajach niepełnosprawności, w ogóle nie rozmawiamy na ten temat. One sobie po prostu nie poradzą. (NGO 5)*

*W spółdzielni socjalnej trzeba sobie zarobić na tę pensję. To jest dobre, bo to zmusza do aktywności, to w osobie niepełnosprawnej wyucza zdolności przecież radzenia sobie, starania się, myślenia odpowiedniego, kombinowania, ale w dobrym słowa tego znaczeniu. (NGO 5)*

Innym problemem, o którym wspominali rozmówcy związany jest z ewaluacją skuteczności działań organizacji. Co prawda, objęte badaniami organizacje w większości wprowadzają pewne formy pomiaru skuteczności swych działań, a jedynie 25% badanych otwarcie przyznaje, że nie prowadzi działań tego typu. Tłumaczą się brakiem doświadczenia w działaniach aktywizacyjnych, uciążliwością prowadzenia dodatkowych prac. Ograniczają się oni do koniecznej, wymuszonej ustawowo sprawozdawczości:

*Mamy zawsze przecież dotacje. Dotuje nas PEFRON i rozlicza z działań, również jeśli chodzi o rynek pracy. (...) Samej tej sprawozdawczości i papierów to jest koszmarna zabawa. (NGO20)*

Jednakże formy ewaluacji działań nie zawsze można uznać za miarodajne. Bardzo popularną formą sprawdzania efektywności działań są ankiety ewaluacyjne wypełnianie przez niepełnosprawnych. Najczęściej ewaluacja ta związana jest z realizacją jakiegoś projektu szkoleniowego. Trzeba zauważyć, że ten miernik oceny efektywności działań jest bardzo niepewny, bowiem nie mówi on nam o skuteczności szkolenia, nie pokazuje, ilu z przeszkolonych znalazło pracę, natomiast narzędzie to mierzy poziom zadowolenia beneficjentów projektu:

*Każdy klient wypełnia ankietę, w której ocenia i kompetencje i fachowość. (S 21)*

*Jesteśmy organizacją, która prowadzi projekty, więc mamy ewaluację, rozliczenia, raportowania, spotkania ewaluacyjne, spotkania zespołu realizującego projekty, spotkania zespołu osób pracującego w organizacji, czy wolontariuszy. Na różnych poziomach w różnym czasie kontrole. (NGO 30)*

Jednakże część organizacji (30%) nie poprzestaje jedynie na ankietach ewaluacyjnych, ale utrzymuje kontakt z osobami niepełnosprawnymi, które podjęły pracę za pośrednictwem tych organizacji, monitorując ścieżkę ich zatrudnienia. Informacje zwrotne udzielane są przez samych niepełnosprawnych, z których część utrzymuje kontakt z organizacją w ramach organizowanych spotkań towarzyskich. Warto podkreślić, że łatwiej jest podtrzymywać ten kontakt w ramach stowarzyszeń, a nie agencji zatrudnienia.

*Jest to osoba prędzej czy później do nas przychodzi, dzwoni, podpytuje, co by tam jeszcze albo po prostu przychodzi tutaj na jakieś spotkania, szkolenia czy spotkania integracyjne. Czyli jakby ten kontakt się nie urywa. My nie jesteśmy agencją zatrudnienia. To jest pomoc taka całościowa. (NGO 5)*

Również realizacja określonych projektów może wymuszać wydłużony monitoring zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, co znacznie podwyższa jakość przeprowadzonych szkoleń. Wymiernym efektem jest znalezienie przez niepełnosprawnego zatrudnienia:

*Jest to uzależnione od projektu, aktualne projekty mają taką dobrą rzecz, że po zakończeniu projektu trzeba monitorować czy np. taka osoba pracuje przez co najmniej 1/2 roku. Jest to trudne, bo jest wiele osób, które np. nie spodobały się pracodawcy, samym osobom niepełnosprawnym nie spodobała się praca czy pogorszył się stan ich zdrowia, choć w samym 2009 wypadło to całkiem nieźle, bo część osób dostała nawet umowy przez czas określony. (NGO 9).*

Pojawiały się krytyczne głosy na temat działań instytucji prowadzących szkolenia z zakresu aktywizacji zawodowej. Przede wszystkim zauważano małą efektywność szkoleń, a także nieprawidłowe dobieranie grupy szkoleniowej przez organizatorów, w których szkoli się te same grupy osób z tego samego zakresu umiejętności:

*To mi się to nie podoba taka organizacja tych szkoleń. Ponieważ beneficjentami powinni być ci niepełnosprawni. A de facto beneficjentami są ludzie pełnosprawni, zatrudnieni przy organizacji i prowadzeniu tych szkoleń. Taka jest prawda. Bo można sobie napisać projekt: „Zbieranie grzybów w styczniu dla niewidomych”. Wziąć pieniądze z EFS-u, zatrudni się koordynator, zastępca koordynatora, do spraw ewaluacji, ktoś tam jeszcze. Tego człowieka nauczą, jak się te grzyby zbiera, tylko, że w styczniu nie ma grzybów.(...) Stąd owa ewaluacja, jaką przeprowadzają zgodnie z zasadami tego projektu, winna być rozliczona według efektów twardych, rezultatów twardych, czyli zatrudnienia tych ludzi, a nie wyszkolenia tych ludzi. A nie wyszkolenie go, do widzenia, wzięli pieniądze, rozliczyli, a on dalej nie ma pracy i nie będzie miał pracy. I żeby takich szkoleń było sto, to dalej będzie to samo. (NGO 4)*

*Tak i też tam nasi uczestniczyli. No i wzięli więc udział już w 2 takich szkoleniach, teraz dzwonił Pan z X i mówi, że robią takie szkolenie no i zapraszają żeby uczestniczyć. Pytam, czy no jak to właśnie wygląda, nie mogą ci sami również ponownie w tym uczestniczyć, więc to troszeczkę dla mnie no jest marnotrawstwo tych pieniędzy prawda, a z tego niewiele wynika. (NGO 13)*

Niektóre stowarzyszenia zgłaszały problemy z mobilizowaniem swoich członków do działań aktywizujących zawodowo. Wiązać się może z barierami, jakie napotyka osoba niepełnosprawna poszukująca pracy, które sprawiają, że osoby te zbyt szybko zniechęcają się. Były także organizacje, które notują stałe obniżanie liczby członków. Problem ten, zadaniem badanych przedstawicieli organizacji, związany jest ze zbyt małymi korzyściami, jakie mogą uzyskać członkowie danego stowarzyszenia:

*O: Są składki miesięczne, jest wydawana legitymacja, która parę złotych kosztuje. Poza tym kiedyś to był niemal obowiązek należeć do takiego stowarzyszenia. Teraz nie ma takiego obowiązku. Dalej, kiedyś wartość naszej legitymacji była istotna, ponieważ ten dokument dawał uprawnienia do różnego rodzaju ulg, natomiast w momencie, kiedy powstały Powiatowe Zespoły i wydają własny dokument, legitymację, która pokrywa się, ba ona daje większe uprawnienia nasza legitymacja.*

*P: A nie pomyśleliście państwo, żeby jakoś rozszerzyć tę ofertę ulg, która byłaby wyłącznie związana z państwa stowarzyszeniem?*

*O: W dużych miastach, szczególnie okręg lubelski, gdzie praktycznie rzecz biorąc wpływy do budżetu są małe, no bo co to jest, jakie tu zakłady funkcjonują, prawie nie ma nic, to firmy niezbyt chętnie, że tak powiem, przychylają się do tego rodzaju ulg, bo one muszą za to zapłacić. (NGO 4).*

Jak wynika z innych badań podjętych w ramach tego projektu (wywiady z osobami niepełnosprawnymi) osoby niepełnosprawne rzadko korzystają z pomocy organizacji wsparcia, właśnie dlatego, że uznają te organizacje za mało skuteczne. Ich słaby poziom aktywności w stowarzyszeniach jest rezultatem małych korzyści, jakie niesie ze sobą przynależność. Tak więc podstawowym problemem organizacji jest nieumiejętność wypracowania instrumentów zachęcających osoby niepełnosprawne do korzystania z oferty pomocowej, nieumiejętność budowania relacji z otoczeniem zewnętrznym, a także brak strategii rozwoju organizacji.

## **Podsumowanie**

Przedstawiciele badanych instytucji zidentyfikowali liczne problemy, utrudniające realizację celów ustawowych i statutowych. Największe problemy dotyczyły zbyt małej puli zasobów finansowych dostępnych instytucjom. Zwłaszcza dotyczy to organizacji pozarządowych, które muszą stale zabiegać o uzyskanie środków na działalność statutową. Nie jest to problem dotyczący jedynie organizacji zajmujących się osobami niepełnosprawnymi, ale mówi się o ogólnej zapaści finansowej sektora organizacji pozarządowych. Około 1/4 organizacji zaprzestaje z tego właśnie powodu działalności po pierwszych trzech latach aktywności (Gliński, 2005).

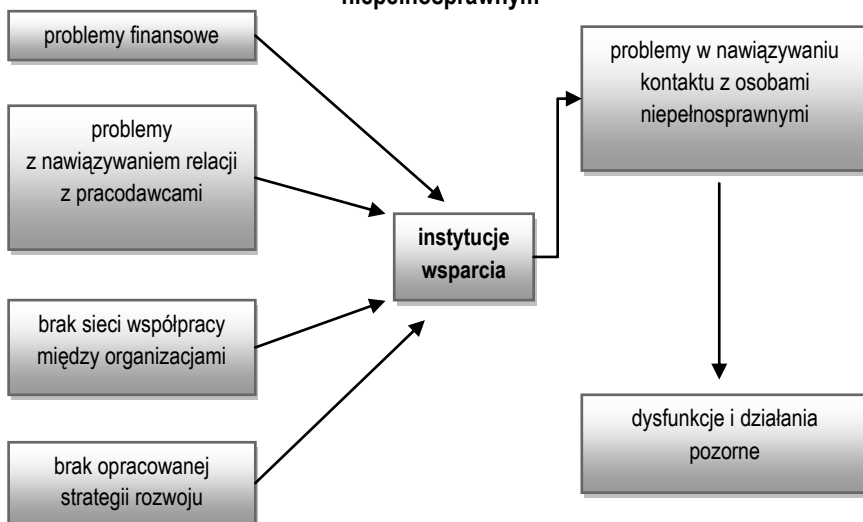
Wymieniano także problemy związane z nadmierną biurokracją procedur finansowania, a także opóźnieniach w transferze uzyskanych środków. Badani wskazywali też na ogromne trudności w nawiązywaniu bezpośrednich lub pośrednich kontaktów z pracodawcami. Ze względu na postępującą profesjonalizację i rosnący podział pracy w obszarze wsparcia udzielanego osobom niepełnosprawnym wiele organizacji w ogóle zrezygnowało z nawiązywania kontaktów bezpośrednich z pracodawcami, korzystając z pośredników, czyli agencji zatrudnienia. Dlatego też ogromnie ważna jest współpraca między agencjami a pozostałymi organizacjami pozarządowymi i samorządowymi. Jednakże badania pokazały, że wciąż jeszcze wiele jest w tej kwestii do zrobienia. Współpraca między instytucjami wsparcia nie jest zadowalająca. Szczególnie dotyczy to relacji między organizacjami pozarządowymi, które rywalizują między sobą, często ze szkodą dla osób niepełnosprawnych.

Same organizacje niechętnie zabiegają o tworzenie miejsc pracy otwierając spółdzielnie socjalne czy zakłady aktywności zawodowej. Mimo ogólnej pozytywnej oceny Zakładów Aktywności Zawodowej i spółdzielni socjalnych respondenci wskazywali na trudności, jakie te instytucje muszą pokonywać: niepewność finansową i dużą konkurencję ze strony innych firm konkurujących. Większość badanych instytucji nie opracowała strategii ewaluacji efektywności własnych działań. Wiele z tych organizacji jest dopiero na etapie uczenia się nawiązywania relacji

z zewnętrznym otoczeniem, budowania własnego publicznego wizerunku, a także radzenia sobie w sytuacji dużej konkurencji i małych nakładów.

Wszystkie z wymienionych problemów wpływają na bezpośrednie relacje organizacji z ich bezpośrednimi beneficjentami – osobami niepełnosprawnymi (ryc. 1). Dlatego też te instytucje, które nie będą potrafiły rozwiązać w zindywidualizowany sposób (w zależności od rodzaju niepełnosprawności osób, które wspierają) mogą w rezultacie być wyparte przez inne organizacje, które będą potrafiły znaleźć środki na funkcjonowanie, a także przyciągnąć zainteresowanych niepełnosprawnych. W przeciwnym razie staną się instytucjami dysfunkcyjnymi, podejmującymi jedynie działania pozorne.

**Ryc. 1. Problemy w funkcjonowaniu instytucji działających na rzecz pomocy osobom niepełnosprawnym**



Źródło: opracowanie własne

Budowanie prawdziwej współpracy i poszukiwanie wspólnej platformy porozumienia instytucji zarówno samorządowych, jak i pozarządowych jest koniecznym krokiem, bez którego skuteczność działań na rzecz osób niepełnosprawnych wciąż będzie pozostawać na niezadowalającym poziomie.

## Spis rycin

Ryc. 1. Problemy w funkcjonowaniu instytucji działających na rzecz pomocy osobom niepełnosprawnym .....	334
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

## Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w opinii pracowników instytucji wsparcia

Rozdział ten zawiera analizę ilościową danych uzyskanych podczas wywiadów częściowo standaryzowanych przeprowadzonych, na terenie Lublina (20 osób), Puław (5 osób), oraz Włodawy (5 osób)<sup>1</sup>. Wywiady zostały poddane transkrypcji a następnie zakodowane. Sformułowane zostało następujące pytanie badawcze:

- Jaka jest opinia pracowników instytucji na temat sytuacji na rynku pracy ze względu na szanse i bariery aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych?

Odpowiedź na nie znajduje się w refleksjach końcowych w zakończeniu.

### Sytuacja poszczególnych kategorii osób niepełnosprawnych na rynku pracy

Sytuacja ogólna omawianej grupy według respondentów jest gorsza na rynku pracy niż osób sprawnych na nim funkcjonujących (96,57%) Jedynie 3,33% uważa, że jest lepsza niż osób sprawnych, być może ze względu na możliwość podejmowania prac kierowanych w ofertach tylko dla osób niepełnosprawnych jak i ofertach kierowanych dla osób bez orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

**Tab.1: Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy**

	N	Typ instytucji		Ogółem
		NGO	Samorządowe	
Gorsza niż osób sprawnych	N	18	11	29
Taka sama jak osób sprawnych	N	0	0	0
Lepsza niż osób sprawnych	N	0	1	1
Ogółem	N	18	12	30

Źródło: opracowanie własne

Według pracowników instytucji NGO najgorszą sytuację na rynku pracy posiadają osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (13 respondentów). Zaraz za nimi znajdują się osoby starsze po 50 roku życia (12 respondentów), osoby z niepełnosprawnością intelektualną, oraz zamieszkujące obszary wiejskie. W nieco lepszej sytuacji znajdują się osoby z wykształceniem podstawowym (9 respondentów), osoby z niepełnosprawnością sprzężoną, kobiety niepełnosprawne (8 respondentów). W najlepsze sytuacji znajdują się niepełnosprawni ze stopniem umiarkowanym (3 respondentów), absolwenci bez stażu pracy, osoby

<sup>1</sup> Metodologia badań została szczegółowo opisana w rozdziale *Funkcjonowanie osób niepełnosprawnych na rynku pracy w opinii pracowników instytucji wsparcia* (Renata Maciejewska).



z niepełnosprawnością słuchu, oraz z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (1 respondent) i wyższym (1 respondent).

**Tab.2: Sytuacja poszczególnych kategorii osób niepełnosprawnych na rynku pracy**

Typ instytucji		NGO		Samorządowe		Ogółem
		Bardzo zła/zła	Bardzo dobra/dobra	Bardzo zła/zła	Bardzo dobra/dobra	
Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy						
Kobiet niepełnosprawnych	N	12	3	10	2	27
Osób ze znacznym stopniem upośledzenia	N	15	2	11	1	29
Osób z umiarkowanym stopniem upośledzenia	N	14	3	5	5	27
Osób z lekkim stopniem upośledzenia	N	10	7	3	7	27
Osób starszych po 50 roku życia	N	15	1	10	2	28
Absolwentów bez stażu pracy	N	12	3	7	4	26
Osób z wykształceniem podstawowym	N	14	1	9	3	27
Osób z wykształceniem zawodowym	N	12	4	6	6	28
Osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym	N	11	4	5	4	24
Osób z wykształceniem wyższym	N	6	8	4	5	23
Osób z niepełnosprawnością ruchową	N	12	5	5	5	27
Osób z niepełnosprawnością intelektualną	N	15	1	9	2	27
Osób z niepełnosprawnością sprzężoną	N	15	0	9	1	25
Osób z niepełnosprawnością słuchu	N	10	6	9	1	26
Osób niepełnosprawnych zamieszkujących obszary wiejskie	N	15	1	10	0	26

Według opinii czternastu pracowników instytucji samorządowych czołowe miejsce zajmują osoby z wykształceniem podstawowym jak i z niepełnosprawnością sprzężoną. Na drugim miejscu znajdują się osoby niepełnosprawne zamieszkujące obszary wiejskie (6 respondentów). Trzecie miejsce zdaniem dziesięciu respondentów przypada osobom ze znacznym stopniem upośledzenia oraz osobom z niepełnosprawnością intelektualną. W lepszej sytuacji znajdują się osoby z niepełnosprawnością ruchową (3 respondentów), niepełnosprawnością słuchu (2 respondentów), absolwenci bez stażu pracy (2 respondentów) i osoby starsze po 50 roku życia (2 respondentów). Kobiety, osoby z umiarkowanym i lekkim stopniem upośledzenia, jak i osoby z wykształceniem zawodowym (3 respondentów) znajdują się w najlepszej sytuacji na rynku pracy. Warto podkreślić fakt, że zdania pracowników instytucji NGO i samorządowych na temat sytuacji poszczególnych kategorii osób niepełnosprawnych na rynku pracy są diametralnie różne.

## Zakres informacji posiadanych przez osoby niepełnosprawne dotyczący pomocy ze strony instytucji i organizacji

Według dziewiętnastu respondentów osoby niepełnosprawne są doskonale poinformowane o instytucjach działających na ich rzecz, wiedzą gdzie mogą otrzymać pomoc materialną (18 respondentów), znają swoje uprawnienia i przysługujące im ulgi wynikające z orzeczenia stopnia niepełnosprawności (16 respondentów), potrafią dotrzeć do ofert pracy do nich skierowanych (16 respondentów), oraz są na bieżąco informowane o możliwości kształcenia i kursach (14 respondentów) jak i swoich uprawnieniach, jako pracownicy (14 respondentów).

Tab.3: Informacje posiadane przez osoby niepełnosprawne dotyczące udzielanej pomocy								
Czy osoby niepełnosprawne są w wystarczający sposób poinformowane o:		Typ instytucji						Ogółem
		NGO			Samorządowe			
		Tak	Nie	Nie wiem	Tak	Nie	Nie wiem	
Przysługujących im ulgach i uprawnieniach	N	9	7	2	7	5	0	30
Możliwości uzyskania pomocy materialnej	N	11	6	1	7	4	1	30
Ścieżkach kształcenia szkołach i kursach	N	8	9	1	6	5	1	30
Uprawnieniach pracowniczych	N	7	10	1	7	3	2	30
Ofertach pracy	N	7	9	2	9	3	0	30
Instytucjach działających na rzecz osób niepełnosprawnych	N	10	7	1	9	3	0	30

Źródło: opracowanie własne

## Nie respektowanie praw pracowników w zakładach pracy

Przez prawa pracownicze rozumiemy wszystkie prawa i obowiązki pracowników i pracodawców określone w kodeksie pracy. W przypadku osób niepełnosprawnych są one regulowane zgodnie z art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o *rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz. U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.). Co drugi respondent wyraża opinię, że prawa pracownicze osób niepełnosprawnych są łamane. Jednak co trzeci badany nie odpowiedział na to pytanie.

Tab.4: Łamanie praw pracowniczych					
		Typ instytucji			Ogółem
		NGO		Samorządowe	
Nie	N	1		5	6
Tak	N	9		6	15
Brak danych	N	8		1	9
Ogółem	N	18		12	30

Źródło: opracowanie własne

Zdaniem pięciu pracowników NGO najczęściej w zakładach pracy dochodzi do wydłużania czasu pracy jak i zatrudniania osób niepełnosprawnych poniżej ich kompetencji (4 respondentów). Kolejnym problemem są według sześciu respondentów bariery w awansowaniu i niższe wynagrodzenia. Co trzeci respondent uważa, że osoby niepełnosprawne są zmuszane do wykonywania zadań naruszających ich stan zdrowia poprzez podpisywanie oświadczeń, w których wyrażają zdanie na ich wykonywanie, oraz są szykanowane słownie i napotykają utrudnienia w zdobywaniu wiedzy, ukończeniu kursów czy szkoleń. Z uzyskanych danych wynika również, że większą wiedzą z zakresu łamania praw pracowniczych przez pracodawców dysponują pracownicy instytucji samorządowych.

Tab. 5. Łamanie praw pracowniczych osób niepełnosprawnych w zakładach pracy.

		Instytucje NGO					
		Bardzo często	Często	Rzadko	Bardzo rzadko	Brak danych	Ogółem
Wydłużanie czasu pracy	N	5	2	1	0	10	18
Zmuszanie do wykonywania zadań, które mogą naruszyć stan zdrowia pracownika	N	2	2	1	2	11	18
Zmuszanie do podpisywania oświadczeń, w których niepełnosprawny wyraża zgodę na wykonywanie takich czynności	N	2	0	2	4	10	18
Nie respektowanie przerw w pracy	N	1	4	1	2	10	18
Słowne szykanowanie	N	2	3	1	2	10	18
Bariery w awansowaniu	N	3	5	0	0	10	18
Niższe wynagrodzenia	N	3	3	1	1	10	18
Utrudnianie w zdobywaniu wiedzy, ukończeniu kursów, szkoleń	N	2	1	4	1	10	18

Źródło: opracowanie własne

Zdaniem co szóstego pracownika instytucji samorządowych często osoby niepełnosprawne mają problem z uzyskaniem awansu, oraz mają wydłużany czas pracy (5 respondentów). Poważnym problemem jest również nie respektowanie przerw w pracy przysługujących tej grupie (4 respondentów). Na kolejnych miejscach są niższe wynagrodzenia (3 respondentów), słowne szykanowanie (3 respondentów), utrudnianie w zdobywaniu wiedzy, ukończeniu kursów, szkoleń (dwóch respondentów). Zdaniem co siódmego respondenta rzadko lub bardzo rzadko dochodzi do zmuszania przez pracodawców osób niepełnosprawnych do wykonywania zadań naruszających zdrowie pracownika i do zatrudniania poniżej kompetencji (4 respondentów).

Tab. 6. Łamanie praw pracowniczych osób niepełnosprawnych w zakładach pracy.

	N	Instytucje Samorządowe					Ogółem
		Bardzo często	Często	Rzadko	Bardzo rzadko	Brak danych	
Wydłużanie czasu pracy	N	1	4	1	0	6	12
Zmuszanie do wykonywania zadań, które mogą naruszyć stan zdrowia pracownika	N	1	1	4	0	6	12
Zmuszanie do podpisywania oświadczeń, w których niepełnosprawny wyraża zgodę na wykonywanie takich czynności	N	1	1	3	1	6	12
Nie respektowanie przerw w pracy	N	2	3	0	0	7	12
Słowne szykanowanie	N	1	2	3	0	6	12
Bariery w awansowaniu	N	0	5	1	0	6	12
Niższe wynagrodzenia	N	1	2	1	0	8	12
Utrudnianie w zdobywaniu wiedzy, ukończeniu kursów, szkoleń	N	0	2	1	1	8	12

Źródło: opracowanie własne

Pracownicy instytucji samorządowych uważają, że łamanie praw występuje tylko w prywatnych zakładach pracy, a NGO, że w prywatnych ale też, że problem ten występuje we wszystkich typach zakładów pracy.

Tab.7: Opinie pracowników instytucji pozarządowych i samorządowych o łamaniu praw pracowniczych w zakładach pracy ze względu na rodzaj zakładu

	N	Typ instytucji		Ogółem
		NGO	Samorządowe	
Państwowych	N	0	0	0
Prywatnych	N	6	7	13
Chronionych	N	0	0	0
We wszystkich jest taka sama sytuacja	N	4	0	4
Ogółem	N	18	12	30

Źródło: opracowanie własne

### Działania z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Przeprowadzone analizy wskazują, że respondenci reprezentujący NGO postulują w jeszcze szerszym zakresie wspieranie organizacji zajmujących się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych (18 respondentów), równie ważną kwestią jest praca nad likwidacją barier architektonicznych (17 respondentów), widzą bardzo dużą potrzebę organizowania szkoleń asystentów osób niepełnosprawnych (17 respondentów) oraz zwiększenie liczby trenerów i asystentów (17 respondentów) co się wiąże z utworzeniem większej ilości agencji doradztwa i pośrednictwa pracy specjalizujących się w ofertach dla osób niepełnosprawnych (14 respondentów). Według piętnastu respondentów należałoby zwiększyć również liczbę kursów doszkalających osoby niepełnosprawne, zwiększyć także elastyczność zatrudniania (14 respondentów), zachęcić osoby niepełnosprawne do założenia własnej działalności gospodarczej

(12 respondentów). Jedenastu jest za zwiększeniem kwot refundacji, składki PFRON dla pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych, dofinansowania przeznaczonego na przystosowanie stanowiska pracy dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, zwiększenie dofinansowania na zakup sprzętu przez osobę niepełnosprawną oraz widzi potrzebę tworzenia zakładów pracy chronionej. Co drugi badany zdecydowanie nie akceptuje zlikwidowania niektórych uprawnień osób niepełnosprawnych.

Tab.8: Działania mające na celu poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych.

	N	Instytucje NGO					Ogółem
		1	2	3	4	5	
Organizowanie kursów doszkalających osoby niepełnosprawne	N	0	0	3	4	11	18
Likwidowanie barier architektonicznych	N	0	0	0	4	13	18
Zwiększanie kwot refundacji dla pracodawcy zatrudniającego osobę niepełnosprawną	N	1	3	2	5	6	18
Zwiększanie składki PFRON dla pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych	N	2	2	3	4	7	18
Tworzenie zakładów pracy chronionej	N	1	2	3	0	11	18
Zlikwidowanie niektórych uprawnień osób niepełnosprawnych	N	4	4	8	1	1	18
Zwiększenie dofinansowania przeznaczonego na zakup sprzętu przez osobę niepełnosprawną	N	1	1	4	6	5	18
Szkolenie asystentów osób niepełnosprawnych	N	1	0	0	3	14	18
Zachęcanie osób niepełnosprawnych do podejmowania działalności gospodarczej	N	2	2	2	6	6	18
Wspieranie organizacji zajmujących się aktywizacją osób niepełnosprawnych	N	0	0	0	5	13	18
Większa liczba trenerów i doradców zawodowych dla osób niepełnosprawnych	N	1	0	0	7	10	18
Większa liczba agencji doradztwa i pośrednictwa pracy specjalizujących się w ofertach dla osób niepełnosprawnych	N	1	0	3	3	11	18

Źródło: opracowanie własne

Respondenci prezentujący instytucje samorządowe na pierwszym miejscu widzą potrzebę zwiększenia dofinansowania na zakup sprzętu przez osobę niepełnosprawną (10 respondentów)

i likwidowanie barier architektonicznych (10 respondentów). Następnie według nich przydałoby się zwiększyć liczbę trenerów i doradców zawodowych (9 respondentów), zachęcać osoby niepełnosprawne do prowadzenia własnej działalności gospodarczej (9 respondentów), zwiększyć elastyczność zatrudniania (9 respondentów), oraz organizować kursy doszkalające tą grupę (9 respondentów). Według respondentów przydałoby się zwiększyć również dofinansowanie dla pracodawcy przeznaczone na przystosowanie stanowiska pracy (8 respondentów).

Tab.9: Działania mające na celu poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych.							
	Instytucje Samorządowe						Ogółem
		1	2	3	4	5	
Organizowanie kursów doszkalających osoby niepełnosprawne	N	1	1	1	4	5	12
Likwidowanie barier architektonicznych	N	1	1	0	3	7	12
Zwiększanie kwot refundacji dla pracodawcy zatrudniającego osobę niepełnosprawną	N	1	1	4	3	3	12
Zwiększanie składki PFRON dla pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych	N	0	2	6	1	3	12
Tworzenie zakładów pracy chronionej	N	2	2	1	1	6	12
Zlikwidowanie niektórych uprawnień osób niepełnosprawnych	N	6	2	3	1	0	12
Zwiększenie dofinansowania przeznaczonego na zakup sprzętu przez osobę niepełnosprawną	N	1	0	1	4	6	12
Zwiększenie dofinansowania dla pracodawcy przeznaczonego na przystosowanie stanowiska pracy	N	3	1	0	4	4	12
Zwiększenie elastyczności zatrudnienia	N	1	0	2	3	6	12
Szkolenie asystentów osób niepełnosprawnych	N	2	1	2	3	4	12
Zachęcanie osób niepełnosprawnych do podejmowania działalności gospodarczej	N	1	0	2	4	5	12
Wspieranie organizacji zajmujących się aktywizacją osób niepełnosprawnych	N	1	2	2	3	4	12
Większa liczba trenerów i doradców zawodowych dla osób niepełnosprawnych	N	1	0	2	8	1	12
Większa liczba agencji doradztwa i pośrednictwa pracy specjalizujących się w ofertach dla osób niepełnosprawnych	N	2	1	2	4	3	12

Źródło: opracowanie własne

Co czwarty badany jest za działaniami takimi jak tworzenie zakładów pracy chronionej, szkolenie asystentów osób niepełnosprawnych, wspieraniem organizacji zajmujących się aktywizacją, zwiększeniem liczby agencji doradztwa i pośrednictwa pracy specjalizujących się w ofertach dla osób niepełnosprawnych. Na ostatnim miejscu respondenci widzą potrzebę zwiększania kwot refundacji dla pracodawcy zatrudniającego osobę niepełnosprawną (6 respondentów) i zwiększanie składki PFRON dla pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych (4 respondentów). Podobnie jak pracownicy organizacji pozarządowych ośmiu respondentów nie akceptuje zlikwidowania niektórych uprawnień osób niepełnosprawnych.

## Bariery utrudniające aktywizację osób niepełnosprawnych

Aby zdobyć jak najwięcej informacji na temat barier utrudniających aktywizację zawodową osobom niepełnosprawnym uwzględniono kilka kryteriów. Pierwszym z nich to bariery leżące po stronie osób niepełnosprawnych. Zdaniem badanych pracowników instytucji pozarządowych największym problemem jest przełamanie strachu związanego z nowymi obowiązkami w momencie podjęcia pracy, następnie obawa przed utratą świadczenia rentowego, dużą przeszkodę według respondentów stanowi również brak wiary w siebie oraz inicjatywy i aktywności. Na tym samym poziomie znajduje się również problem zbyt niskiego wynagrodzenia i obawa przed pogorszeniem stanu zdrowia. Najmniejsze obawy zdaniem respondentów stanowi lęk przed kontaktami z ludźmi pełnosprawnymi jak i roszczeniowość. Wystąpił również brak odpowiedzi jednego respondenta w kategorii „roszczeniowość”.

Tab.10: Bariery leżące po stronie osób niepełnosprawnych.

		Instytucje NGO					
		1	2	3	4	5	Ogółem
Lęk przed podjęciem nowych obowiązków	N	0	0	1	9	7	18
Obawa przed pogorszeniem stanu zdrowia	N	0	4	4	3	6	18
Obawa przed utratą świadczenia rentowego	N	0	1	1	3	12	18
Brak wiary w siebie	N	0	0	3	5	9	18
Brak inicjatywy i aktywności	N	0	4	2	5	6	18
Roszczeniowość	N	1	3	5	6	2	18
Zbyt niskie zarobki	N	0	2	5	4	6	18
Lęk przed kontaktami z ludźmi pełnosprawnymi	N	3	3	2	5	3	18

Źródło: opracowanie własne

Zdaniem pracowników instytucji samorządowych na pierwszym miejscu osoby niepełnosprawne obawiają się utraty świadczeń rentowych (11 respondentów), zbyt niskiego wynagrodzenia za pracę (9 respondentów) oraz nie przejawiają inicjatywy oraz aktywności (9 respondentów). Ośmiu badanych stwierdziło, że problemem stanowi również obawa przed pogorszeniem stanu zdrowia, lęk przed podjęciem nowych obowiązków, roszczeniowość. Żadnego problemu nie stanowi natomiast lęk przed kontaktami z ludźmi pełnosprawnymi (10 respondentów). Jeden z respondentów nie udzielił żadnej odpowiedzi w każdym z pytań szczegółowych.

Tab. 11: Bariery leżące po stronie osób niepełnosprawnych.							
		Instytucje Samorządowe					
		1	2	3	4	5	Ogółem
Lęk przed podjęciem nowych obowiązków	N	0	2	2	6	2	12
Obawa przed pogorszeniem stanu zdrowia	N	1	1	2	4	4	12
Obawa przed utratą świadczenia rentowego	N	0	0	1	4	7	12
Brak wiary w siebie	N	1	3	3	5	0	12
Brak inicjatywy i aktywności	N	0	0	3	8	1	12
Roszczeniowość	N	1	0	2	5	3	12
Zbyt niskie zarobki	N	0	2	1	5	4	12
Lęk przed kontaktami z ludźmi pełnosprawnymi	N	4	2	4	2	0	12

Źródło: opracowanie własne

Kolejną kategorią analizowanych w badaniach barier to, bariery leżące po stronie pracodawcy chcącego zatrudnić osobę niepełnosprawną. Do najczęstszych problemów zostały zaliczone: niska ocena wydajności (16 respondentów) i kompetencji osób niepełnosprawnych (15 respondentów) wynikająca moim zdaniem z funkcjonujących w naszym społeczeństwie stereotypów i jak podkreślają respondenci brakiem konkretnej wiedzy na temat niepełnosprawności (14 respondentów) jak i korzyści wynikających z zatrudniania tej grupy (14 respondentów). Kolejną barierą okazało się przekonanie, że osoby niepełnosprawne są „trudne w pozyciu”(13 respondentów). Dwunastu uważa, że pracodawcy obawiają się także zniechęcania klientów przez niepełnosprawnego pracownika, konfliktów z nim samym, niezrozumiałych przepisów prawnych. Ostatni problem stanowią zdaniem respondentów zbyt niskie refundacje (10 respondentów).



Tab.12: Bariery leżące po stronie pracodawców.							
		Instytucje NGO					
		1	2	3	4	5	Ogółem
Zbyt niskie refundacje	N	1	1	5	7	3	18
Obawa związana z brakiem wiedzy na temat niepełnosprawności	N	0	0	4	6	8	18
Niska ocena kompetencji osób niepełnosprawnych	N	0	1	2	3	12	18
Niska ocena wydajności osób niepełnosprawnych	N	0	1	1	2	14	18
Obawa przed konfliktami z osobami niepełnosprawnymi	N	1	3	2	9	3	18
Zbyt zawile przepisy prawne	N	1	1	4	3	9	18
Brak wiedzy na temat korzyści, jakie może przynieść zatrudnienie osoby niepełnosprawnej	N	2	1	1	8	6	18
Przekonanie, że osoba niepełnosprawna jest „trudna w pożyciu”	N	1	1	3	5	8	18
Przekonanie, że osoba niepełnosprawna może zniechęcić klientów	N	0	1	5	2	10	18

Źródło: opracowanie własne

Zdaniem drugiej grupy respondentów, tak jak i poprzednich największy problem stanowi przekonanie pracodawców o niskich kompetencjach osób niepełnosprawnych (10 respondentów), niska ocena wydajności (11 respondentów) i brak wiedzy na temat problemu, jakim jest niepełnosprawność (11 respondentów). Uważają również, że problem stanowią przepisy prawne (9 respondentów) i brak wiedzy dotyczącej profitów wynikających z zatrudnienia pracowników z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności (7 respondentów). Na kolejnych miejscach znalazło się przekonanie, że osoby niepełnosprawne są „trudne w pożyciu” (6 respondentów) i zbyt niskie refundacje (6 respondentów). Niewielką obawę wśród pracodawców stanowi przekonanie o tym, że niepełnosprawny pracownik może zniechęcić klientów (5 respondentów), i nie zgadzają się z przekonaniem dotyczącym obaw o konflikty pomiędzy pracodawcą i pracownikiem (10 respondentów).

Tab.13: Bariery leżące po stronie pracodawców.							
Instytucje Samorządowe							
		1	2	3	4	5	Ogółem
Zbyt niskie refundacje	N	2	1	3	5	1	12
Obawa związana z brakiem wiedzy na temat niepełnosprawności	N	0	1	0	6	5	12
Niska ocena kompetencji osób niepełnosprawnych	N	1	0	1	6	4	12
Niska ocena wydajności osób niepełnosprawnych	N	1	0	0	6	5	12
Obawa przed konfliktami z osobami niepełnosprawnymi	N	1	3	6	2	0	12
Zbyt zawile przepisy prawne	N	0	1	2	4	5	12
Brak wiedzy na temat korzyści, jakie może przynieść zatrudnienie osoby niepełnosprawnej	N	0	1	4	5	2	12
Przekonanie, że osoba niepełnosprawna jest „trudna w pożyciu”	N	0	1	5	4	2	12
Przekonanie, że osoba niepełnosprawna może zniechęcić klientów	N	1	4	1	5	0	12

Źródło: opracowanie własne

Dużym problemem okazały się również przepisy prawa pracy, które zdaniem co drugiego respondenta są niezrozumiałe, a zdaniem co trzeciego rozproszone po różnych aktach prawnych. Co trzeci badany za poważną barierę uważa luki w prawie, oraz skomplikowaną księgowość. Z przeprowadzonej analizy wynika również, że w opinii co piątego respondenta osoby niepełnosprawne nie posiadają ani zbyt małych, ani zdaniem co trzeciego zbyt dużych przywilejów.

Tab.14: Bariery leżące po stronie przepisów prawa pracy								
Instytucje NGO								
		1	2	3	4	5	Brak danych	Ogółem
Zbyt duże przywileje dla osób niepełnosprawnych	N	6	2	7	2	1	0	18
Zbyt małe przywileje dla osób niepełnosprawnych	N	1	5	6	4	1	1	18
Zawile przepisy prawne	N	1	0	3	7	5	2	18
Zbyt skomplikowana księgowość	N	1	0	5	4	4	4	18
Luki w prawie	N	2	1	3	4	6	2	18
Zbyt duże rozproszenie przepisów w różnych aktach prawnych	N	2	0	2	4	9	1	18

Źródło: opracowanie własne

Podobnego zdania są przedstawiciele instytucji samorządowych, którzy również uważają przepisy prawa pracy za zawile (9 respondentów) i rozproszone po różnych aktach prawnych (9 respondentów). Zdania były podzielone w kwestii księgowości i luk w prawie, gdzie możemy

zaobserwować równomierne rozłożenie odpowiedzi. Pięciu uważa, że stanowi to problem, podczas gdy dla taka sama liczba respondentów nie uważa tych kwestii za bariery leżące po stronie prawa pracy. Takie same są opinie w kwestii przywilejów dla osób niepełnosprawnych, nie posiadają ani zbyt małych (7 respondentów) ani zbyt dużych (5 respondentów).

Tab.15: Bariery leżące po stronie przepisów prawa pracy								
		Instytucje Samorządowe					Brak danych	Ogółem
		1	2	3	4	5		
Zbyt duże przywileje dla osób niepełnosprawnych	N	2	3	4	2	0	1	12
Zbyt małe przywileje dla osób niepełnosprawnych	N	4	3	1	1	2	1	12
Zawiłe przepisy prawne	N	1	0	1	4	5	1	12
Zbyt skomplikowana księgowość	N	2	2	1	1	4	2	12
Luki w prawie	N	1	1	3	4	1	2	12
Zbyt duże rozproszenie przepisów w różnych aktach prawnych	N	1	0	0	6	3	2	12

Źródło: opracowanie własne

Mówiąc o barierach należałoby się zastanowić również nad tym, dlaczego osoby niepełnosprawne niepracujące nie poszukują pracy. Według respondentów pracujących w organizacjach pozarządowych występuje za mało zróżnicowanie oferowanych miejsc pracy (14 respondentów), nieatrakcyjne wynagrodzenie za wykonywaną pracę (13 respondentów) jak i częste zawieranie umów o pracę czy na okres zleconego zadania świadczących o nietrwałości związku z pracodawcą (13 respondentów). Dwunastu badanych uważa również, że jest zbyt mała różnica pomiędzy dochodami z pracy a dostępnymi świadczeniami rentowymi oraz wymagania stawiane osobom niepełnosprawnym są zdecydowanie za wysokie (10 respondentów).

Tab.16: Przyczyny zwiększające odsetek osób niepełnosprawnych nieposzukujących zatrudnienia								
Instytucje NGO								
		1	2	3	4	5	Brak danych	Ogółem
Małe zróżnicowanie oferowanych miejsc pracy	N	1	0	3	5	9	0	18
Nietrwałość związku z pracodawcą	N	0	2	2	6	7	1	18
Mało atrakcyjne wynagrodzenie	N	0	1	3	4	9	1	18
Wysokie wymagania względem osób niepełnosprawnych	N	2	3	2	8	2	1	18
Niewielka różnica między wysokością dostępnych świadczeń rentowych a dochodami z pracy	N	1	0	4	4	8	1	18

Źródło: opracowanie własne

Według opinii pracowników instytucji samorządowych na pierwszym miejscu osoby niepełnosprawne zniechęca mało atrakcyjne wynagrodzenie (11 respondentów), co trzeci podaje nietrwałość związku z pracodawcą i minimalne zróżnicowanie w ofertach pracy. Ośmiu uważa, że występuje za mała różnica pomiędzy zarobkami a oferowanymi świadczeniami rentowymi. Odnośnie kwestii wysokich wymagań pracodawców względem niepełnosprawnych pracowników co czwarty respondent w nie przychylił się do tej opinii.

Tab.17: Przyczyny zwiększające odsetek osób niepełnosprawnych nieposzukujących zatrudnienia								
Instytucje Samorządowe								
		1	2	3	4	5	Brak danych	Ogółem
Małe zróżnicowanie oferowanych miejsc pracy	N	1	1	1	7	2	0	12
Nietrwałość związku z pracodawcą	N	0	1	1	6	3	1	12
Mało atrakcyjne wynagrodzenie	N	1	0	0	5	6	0	12
Wysokie wymagania względem osób niepełnosprawnych	N	3	3	1	5	0	0	12
Niewielka różnica między wysokością dostępnych świadczeń rentowych a dochodami z pracy	N	1	0	1	5	3	2	12

Źródło: opracowanie własne

Aby osoby niepełnosprawne zachęcić do poszukiwania pracy a przez to podnieść wskaźniki aktywizacji zawodowej zdaniem osiemnastu pracowników NGO należałoby organizować więcej staży, w większym stopniu zająć się likwidacją barier architektonicznych i komunikacyjnych (17 respondentów), położyć większy nacisk na wsparcie trenerskie i doradztwo zawodowe (16 respondentów), oraz organizować więcej szkoleń (14 respondentów), przystosować miejsca

pracy (14 respondentów) jak i przyznawać dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej osobom niepełnosprawnym (14 respondentów).

Tab.18: Działania wpływające na podniesienie wskaźników aktywizacji zawodowej							
Instytucje NGO							
		1	2	3	4	5	Ogółem
Szkolenia	N	0	1	3	5	9	18
Staże	N	0	0	0	4	14	18
Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej	N	0	1	3	8	6	18
Przystosowanie miejsca pracy	N	1	1	2	4	10	18
Likwidacja barier architektonicznych i komunikacyjnych	N	1	0	0	4	13	18
Wsparcie trenerskie oraz doradztwo zawodowe	N	0	0	2	1	15	18

Źródło: opracowanie własne

Pracownicy instytucji samorządowych również na pierwszym miejscu wymieniają potrzebę organizowania staży (11 respondentów), następnie przyznawania dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej (10 respondentów), na trzecim miejscu postulują położenie nacisku na wsparcie trenerskie i doradztwo zawodowe oraz likwidację barier komunikacyjnych i architektonicznych (9 respondentów). Według co czwartego badanego należałoby organizować też więcej szkoleń.

Tab.19: Działania wpływające na podniesienie wskaźników aktywizacji zawodowej							
Instytucje samorządowe							
		1	2	3	4	5	Ogółem
Szkolenia	N	1	1	3	2	5	12
Staże	N	0	0	1	4	7	12
Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej	N	0	1	1	4	6	12
Przystosowanie miejsca pracy	N	1	0	2	3	5	12
Likwidacja barier architektonicznych i komunikacyjnych	N	1	1	0	4	5	12
Wsparcie trenerskie oraz doradztwo zawodowe	N	0	0	3	6	3	12

Źródło: opracowanie własne

Od jednego respondenta nie uzyskaliśmy odpowiedzi na pytanie związane z przystosowaniem miejsc pracy, oraz również od jednego w kwestii związanej z likwidacją barier architektonicznych i komunikacyjnych.

## Współpraca władz państwowych, samorządowych oraz partnerów społecznych na rzecz osób niepełnosprawnych

Zdaniem siedemnastu respondentów współpraca władz państwowych, samorządowych i partnerów społecznych w zakresie rozwiązywania problemów zawodowych osób niepełnosprawnych nie jest wystarczająca. Dziesięciu jest zadowolonych ze współpracy, a tylko jeden uważa, że współpraca nie istnieje.

Tab.20: Współpraca władz państwowych, samorządowych oraz partnerów społecznych				
		Typ instytucji		Ogółem
		NGO	Samorządowe	
Wystarczająca	N	5	5	10
Niewystarczająca	N	12	5	17
W ogóle nie istnieje	N	1	2	3
Brak danych	N	0	0	0
Ogółem	N	18	12	30

Źródło: opracowanie własne

Może wynikać to z faktu, że zachodzi kilku procentowa różnica pomiędzy pracownikami instytucji pozarządowych i samorządowych (2 respondentów) na temat dostępu do informacji o środkach finansowych przeznaczonych w danym roku na rehabilitację zawodową i zatrudnianie na poziomie centralnym i lokalnym w ramach Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Tab.21: Dostęp do informacji o środkach finansowych w ramach PFRON				
		Typ instytucji		Ogółem
		NGO	Samorządowe	
Wystarczający	N	8	7	15
Niewystarczający	N	9	4	13
Brak danych	N	1	1	2
Ogółem	N	18	12	30

Źródło: opracowanie własne

Zdaniem co drugiego respondenta jego instytucja przeznaczają środki ze strukturalnych funduszy Unii Europejskiej a w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego na rozwój zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Tab.22: Korzystanie z funduszy strukturalnych UE				
		Typ instytucji		Ogółem
		NGO	Samorządowe	
Tak	N	11	9	20
Nie	N	6	3	9
Brak danych	N	1	0	1
Ogółem	N	18	12	30

Źródło: opracowanie własne

Zdaniem czterech respondentów środki z funduszy strukturalnych są trudno dostępne dla ich instytucji, chociaż pojawiły się również opinie, że są one ani łatwo ani trudno dostępne jak również zbyt łatwe do uzyskania.

Tab.23: Opinia respondentów na temat dostępu do środków ze strukturalnych funduszy, UE				
		Typ instytucji		Ogółem
		NGO	Samorządowe	
Łatwo dostępne	N	4	5	9
Trudno dostępne	N	12	2	14
Zbyt łatwo dostępne	N	0	1	1
Jedno i drugie	N	1	0	1
Brak danych	N	1	3	4
Ogółem	N	18	12	30

Źródło: opracowanie własne

### Podsumowanie

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy zdaniem respondentów nie jest dobra. Szczególną opieką należałoby objąć osoby niepełnosprawne zamieszkujące obszary wiejskie i posiadające orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności. Płeć osób niepełnosprawnych nie jest wyznacznikiem możliwości dostępu do oferowanych działań związanych z aktywizacją zawodową czy społeczną. Zależy to w większej mierze od stopnia niepełnosprawności i miejsca zamieszkania implikującego możliwość dotarcia w określone miejsce i aktywnego uczestnictwa w przeprowadzanych działaniach. Z przeprowadzonej analizy wynika, że prawa pracownicze częściej nie są przestrzegane w zakładach prywatnych, a jednym z nagminnie występujących jest wydłużanie czasu pracy. Najczęstszą obawą powodującą zmniejszenie aktywności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych jest strach przed utratą świadczeń rentowych. Pracodawcy nadal kierują się stereotypami postrzegając pracowników z orzeczoną stopniem niepełnosprawności za gorszych kandydatów z niższymi kompetencjami i niższą wydajnością w pracy. Te wszystkie przekonania i wątpliwości wynikają z braku wystarczającej wiedzy na temat niepełnosprawności oraz informacji o korzyściach wypływających z zatrudnienia tej grupy. Skomplikowane zdaniem respondentów są również przepisy prawa pracy stanowiąc barierę przed chęcią zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Są one zawile, przez co nie do końca zrozumiałe, rozproszone w różnych aktach prawnych oraz posiadają luki. Podczas analizy okazało się również, że do podejmowania pracy osoby niepełnosprawne zniechęca mało atrakcyjne wynagrodzenie, zróżnicowanie oferowanych miejsc pracy i umowy zawierane na czas określony. Aby podnieść wskaźniki aktywizacji zawodowej należałoby organizować więcej staży, rozwinąć wsparcie trenerskie i doradztwo zawodowe oraz zająć się likwidacją barier komunikacyjnych i architektonicznych. Należałoby również położyć większy nacisk na współpracę pomiędzy instytucjami i organizacjami w zakresie rozwiązywania problemów zawodowych osób niepełnosprawnych, oraz zastanowić się nad faktem tak częstej rozbieżności zdań w opiniach pracowników instytucji pozarządowych i samorządowych wynikającej być może z faktu, że osoby niepełnosprawne częściej odwiedzają instytucje samorządowe.

## Spis tabel

Tab.1: Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy.....	335
Tab.2: Sytuacja poszczególnych kategorii osób niepełnosprawnych na rynku pracy .....	336
Tab.3: Informacje posiadane przez osoby niepełnosprawne dotyczące udzielanej pomocy.....	337
Tab.4: Łamanie praw pracowniczych .....	337
Tab. 5. Łamanie praw pracowniczych osób niepełnosprawnych w zakładach pracy. ....	338
Tab. 6. Łamanie praw pracowniczych osób niepełnosprawnych w zakładach pracy. ....	339
Tab.7: Opinie pracowników instytucji pozarządowych i samorządowych o łamaniu praw pracowniczych w zakładach pracy ze względu na rodzaj zakładu .....	339
Tab.8: Działania mające na celu poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych. ....	340
Tab.9: Działania mające na celu poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych. ....	341
Tab.10: Bariery leżące po stronie osób niepełnosprawnych. ....	342
Tab.11: Bariery leżące po stronie osób niepełnosprawnych. ....	343
Tab.12: Bariery leżące po stronie pracodawców. ....	344
Tab.13: Bariery leżące po stronie pracodawców. ....	345
Tab.14: Bariery leżące po stronie przepisów prawa pracy .....	345
Tab.15: Bariery leżące po stronie przepisów prawa pracy .....	346
Tab.16: Przyczyny zwiększające odsetek osób niepełnosprawnych nieposzukujących zatrudnienia .....	347
Tab.17: Przyczyny zwiększające odsetek osób niepełnosprawnych nieposzukujących zatrudnienia .....	347
Tab.18: Działania wpływające na podniesienie wskaźników aktywizacji zawodowej .....	348
Tab.19: Działania wpływające na podniesienie wskaźników aktywizacji zawodowej .....	348
Tab.20: Współpraca władz państwowych, samorządowych oraz partnerów społecznych .....	349
Tab.21: Dostęp do informacji o środkach finansowych w ramach PFRON .....	349
Tab.22: Korzystanie z funduszy strukturalnych UE .....	349
Tab.23: Opinia respondentów na temat dostępu do środków ze strukturalnych funduszy, UE .....	350





# Zakończenie

---

Przełomowym momentem dla przemian w zakresie struktury zatrudnienia osób niepełnosprawnych był początek realizowania w Polsce zasad gospodarki rynkowej. W latach 1991-1993 liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych systematycznie wzrastała z 15 tys. w 1991 r. do ponad 54 tys. w 1993 r., a wzrost ten był szybszy niż bezrobotnych ogółem. Na taki stan rzeczy złożyło się wiele przyczyn m.in. upadek spółdzielni inwalidów i stopniowe ograniczenia przyjęć w zakładach pracy chronionej. Zaniedbania lat ubiegłych i ciągle marginalizowanie potrzeb podejmowania działań na rzecz aktywności zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych sprawiły, że wskaźniki aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce są znacznie niższe niż w innych krajach UE. Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny pokazują, że w 2008 roku, po raz pierwszy od 2002 roku, wskaźnik zatrudnienia nieznacznie przekroczył 20% i wyniósł 20,8%, a w roku 2009 osiągnął wartość 21,4% ([http://www.stat.gov.pl/bdr\\_n/app/strona.indeks.](http://www.stat.gov.pl/bdr_n/app/strona.indeks.)).

W toku analiz materiału empirycznego okazało się, iż rynek pracy osób niepełnosprawnych jest naznaczony różnorodnymi barierami zarówno instytucjonalnymi, prawnymi, jak i społecznymi. Wśród tych ostatnich nadal poważnym problemem pozostaje stereotypowy obraz niepełnosprawnego pracownika. Niepełnosprawni są często traktowani jako jednolita grupa osób niezdolna do wykonywania wysokokwalifikowanych zawodów, kojarzona najczęściej z prostymi pracami fizycznymi. A przecież sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy nie jest jednorodna. Zależy przede wszystkim od typu niepełnosprawności i jej stopnia. W opinii respondentów większe szanse na znalezienie zatrudnienia mają osoby z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, posiadające niepełnosprawność sensoryczną, zwłaszcza niepełnosprawność wzroku lub słuchu a także niepełnosprawni ruchowo (z wyjątkiem osób poruszających się na wózkach inwalidzkich). W najgorszej sytuacji na rynku pracy znajdują się osoby z niepełnosprawnością intelektualną, sprzężoną oraz zamieszkujące obszary wiejskie. Zróznicowanie szans i barier związanych z zatrudnieniem jest też powiązane z wykształceniem i wiekiem. W opinii badanych wśród ogółu niepełnosprawnych największe szanse na znalezienie zatrudnienia posiadają osoby z wykształceniem wyższym najmniejsze z podstawowym, zawodowym oraz średnim ogólnym. W ramach wieku zauważa się zależność liniową – im starsze osoby tym mniejsze szanse. Niektórzy respondenci dostrzegali jednak symptomy zmiany nastawienia pracodawców i zwiększenia atrakcyjności osób w wieku 50+.

Według rozmówców oferta rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością jest uboga z przewagą prac prostych, nie mogących zaspokoić potrzeb wielu z nich. Najczęstsze bariery zatrudnienia funkcjonujące wśród pracodawców to stereotypy i uprzedzenia dotyczące pracowników z niepełnosprawnością. Rynek pracy szczególnie dyskryminuje osoby z niepełnosprawnością intelektualną oraz sprzężoną. Respondenci szans na zwiększenie atrakcyjności zatrudnienia osób niepełnosprawnych upatrują w większych dofinansowaniach

pracodawców, zmniejszeniu barier szczególnie tych mentalnych, ale także architektonicznych i komunikacyjnych oraz możliwości łączenia pracy zarobkowej z przyznanym już świadczeniem rentowym.

Respondenci reprezentujący instytucje wspierające osoby niepełnosprawne na rynku pracy zidentyfikowali liczne kwestie, utrudniające realizację celów ustawowych i statutowych. Największe problemy dotyczyły zbyt małej puli zasobów finansowych dostępnych instytucjom. Wymieniano także problemy związane z nadmierną biurokracją procedur finansowania, słabą aktywnością osób niepełnosprawnych, która blokuje wykorzystywanie możliwości, jakie stwarzają im instytucje wsparcia. Badani wskazywali też na ogromne trudności w nawiązywaniu bezpośrednich lub pośrednich kontaktów z pracodawcami. Mimo ogólnej pozytywnej oceny Zakładów Aktywności Zawodowej i spółdzielni socjalnych respondenci wskazywali na trudności, jakie te instytucje muszą pokonywać. Badania ujawniły także, że współpraca między instytucjami wsparcia nie jest zadowalająca. Szczególnie dotyczy to relacji między organizacjami pozarządowymi, które rywalizują między sobą często ze szkodą dla osób niepełnosprawnych. Budowanie prawdziwej współpracy, poszukiwanie wspólnej platformy działania jest koniecznym działaniem, bez którego skuteczność działań na rzecz osób niepełnosprawnych wciąż będzie pozostawać na niezadowalającym poziomie.

Ponadto badania pokazały, że pracujące osoby niepełnosprawne potrafiły zaadoptować się do nowych ról zawodowych, choć przebiegało to z dużymi trudnościami. Największym problemem jest wciąż jeszcze tkwiący w świadomości społecznej negatywny stereotyp osoby niepełnosprawnej. Niepokojący jest jednak fakt, że często osoby niepełnosprawne uznały proces adaptacji za zakończony i nie są przygotowane na ewentualne zmiany w ich życiu, szczególnie w sferze zawodowej. Mimo iż przyszłość napawa ich często lękiem nie podejmują oni działań zabezpieczających, wybierając strategię przeczekania. Wydaje się więc, że działania aktywizujące powinny być kierowane nie tylko do osób poszukujących pracy, ale także do osób już funkcjonujących na rynku, zwłaszcza, że osoby te mają duże poczucie odpowiedzialności za własne życie i zdają sobie sprawę z ich niekorzystnej, a nawet niepewnej sytuacji zawodowej.

Analizując sytuację zawodową oraz rynek pracy osób niepełnosprawnych należy podkreślić, iż zdecydowana większość respondentów lokuje pracę bardzo wysoko w swoim systemie wartości. Badania dowiodły, że wbrew powszechnym opiniom niepełnosprawni wartościują pracę nie w charakterze dochodu a raczej postrzegają ją jako ważny składnik oceny własnej osoby. Zdecydowana większość podkreślała, iż praca zdejmuje z nich stygmat osoby zbędnej, bezwartościowej oraz stanowi główny rodzaj aktywności społecznej a dopiero później daje im dochód pozwalający na względnie godne życie. Najczęstszym motywem wyboru zawodu jest wpływ innych (najczęściej rodziców), ograniczenia zdrowotne oraz przypadek. Obecna sytuacja na rynku pracy, uboga oferta edukacyjna dla osób niepełnosprawnych oraz brak fachowego doradztwa zawodowego skutkuje tym, iż niepełnosprawni często kończą swoją edukację na poziomie szkoły zawodowej, rzadziej liceum lub technikum, a tylko nieliczni kontynuują ją na poziomie wyższym. Bierność osób niepełnosprawnych skutkuje tym, że niewielu spośród respondentów planuje swoją dalszą karierę zawodową, jedynie kilka osób deklaruje podnoszenie

swoich kwalifikacji, większość nie zastanawia się nad swoją przyszłością zawodową zadowolając się stanem obecnym.

Przyczyn braku aktywności zawodowej jest wiele: brak wiary w możliwość osiągnięcia sukcesu, widmo utraty świadczeń rentowych, automarginalizacja oraz uboga oferta miejsc pracy (głównie proste prace fizyczne) z chronionego rynku pracy. Respondenci oceniając otwarty i chroniony rynek pracy są podzieleni w swoich opiniach. Z jednej strony rynek pracy chronionej był postrzegany przez respondentów jako miejsce sprzyjające pracy osób niepełnosprawnych, dostosowany do ich możliwości i potrzeb, emanujący specyficzną, przyjazną atmosferą. Z drugiej strony badani opisywali zakłady pracy chronionej jako miejsce wyzysku osób niepełnosprawnych, nastawione na ich eksploatację, w których zatrudnia się osoby poniżej swoich kwalifikacji. Rynek otwarty jest częściej postrzegany jako nieprzychylny, nieprzystosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych, choć pojawiły się też głosy, iż jest to miejsce dające osobom niepełnosprawnym szanse na normalne funkcjonowanie i uczestnictwo w kontaktach społecznych nieobarczonych stygmatyzacją.

Poddając analizie funkcjonowanie instytucji wsparcia generalnie można stwierdzić, iż opinia osób niepełnosprawnych na ich temat nie jest pozytywna. Najbardziej pomocną i cieszącą się dobrą opinią instytucją jest PFRON, najczęściej uwagi krytyczne dotyczyły bardzo słabo rozwiniętej i nieczytelnej sieci informacyjnej. Wiele pozytywnych opinii wypowiedziano na temat instytucji pozarządowych, choć niepełnosprawni narzekali, że ich pomoc jest niekiedy zbyt mała i wybiórcza. Niekorzystnie natomiast oceniono funkcjonowanie opieki społecznej, postawy pracowników socjalnych i ich niechęci do udzielania pomocy i wsparcia. Niepoehlebne opinie kierowane też były w stronę służby zdrowia, a szczególnie lekarzy orzeczników, którzy wykazywali się niekompetencją, złym podejściem do pracujących niepełnosprawnych. Krytykowany był także cały system orzecznictwa. Bardzo krytyczne uwagi kierowano w stronę urzędów pracy, które nie wspierają niepełnosprawnych w poszukiwaniu pracy i są dysfunkcyjne. Negatywnie oceniono także brak widocznej współpracy między różnymi organizacjami zajmującymi się aktywizacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych. Bardzo krytycznie wypowiedziano się o prowadzonych przez liczne instytucje szkoleniach, które nie zaspokajają potrzeb osób niepełnosprawnych i są jedynie przejawem marnotrawstwa środków. W opinii respondentów szkolenia te są organizowane jedynie po to, aby zaspokoić interesy samych organizacji szkolących, natomiast nie przyczyniają się one w żadnej mierze do wzrostu mobilności zawodowej osób niepełnosprawnych.

Według respondentów niskie kwalifikacje osób niepełnosprawnych, ich izolacja społeczna, słaba kondycja psychiczna i fizyczna sprawiają, że oferta możliwości zawodowych niepełnosprawnych jest niedopasowana do potrzeb rynku pracy, powoduje jego nieelastyczność i niestabilność. Ponadto system rentowy sprawia, że osoby niepełnosprawne podejmując pracę, która jest szansą na wyjście z trudnej sytuacji, muszą liczyć się z utratą świadczeń socjalnych. Wobec niestabilności gospodarki i rynku pracy jest to więc duże ryzyko, które naraża na utratę jakiegokolwiek źródła utrzymania.

W ramach omawianych tu wyników badań, przeprowadzono również indywidualne wywiady kwestionariuszowe z przedstawicielami zakładów pracy. Na tej podstawie można stwierdzić, iż osoby niepełnosprawne zatrudniane są częściej w zakładach będących w relatywnie dobrej sytuacji ekonomicznej, niemniej dotyczy to jedynie w ok. 1/3 zbadanych zakładów. Najczęściej niepełnosprawni znajdują zatrudnienie w placówkach służby zdrowia, ale również w administracji, edukacji, produkcji i usługach, natomiast najrzadziej w handlu. Plany zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników w zakładach są pesymistyczne: zatrudnienie ich w najbliższych latach planowane jest jedynie w 2,5% zakładów. Przyczyny niezatrudniania osób niepełnosprawnych jak też przyczyny braku planów zatrudnienia tych osób mają przede wszystkim podłoże ekonomiczne.

Badania potwierdziły, iż oferta zatrudnienia dla niepełnosprawnych jest uboga i dotyczy głównie pracowników biurowych, rzadziej – pracowników sfery usługowej, aczkolwiek wśród zatrudnionych niepełnosprawnych znajdują się też wykwalifikowani specjaliści. Ten niezbyt optymistyczny obraz pogłębia fakt, iż w ponad połowie zbadanych zakładów pracy, nikt spośród zatrudnionych niepełnosprawnych pracowników w ostatnich latach nie awansował. Częściowo można wyjaśnić to specyfiką stanowisk pracy, w których nie ma miejsca na awans, częściowo też – pasywnością zakładów w zakresie podnoszenia kwalifikacji niepełnosprawnych pracowników: w blisko połowie zakładów pracy, niepełnosprawni pracownicy nie byli kierowani na szkolenia.

O ile organizowanie lub delegowanie pracowników na szkolenia często wiąże się z koniecznością ponoszenia dodatkowych kosztów, to organizacja imprez integracyjnych obciąża budżet zakładu w znacznie mniejszym stopniu. Tym bardziej zastanawia, iż w ponad 1/3 zbadanych zakładów taka impreza wcale nie została zorganizowana, w nawet wówczas gdy była zorganizowana – nie zawsze niepełnosprawni pracownicy brali w niej udział. Kwestia ta jest istotna z perspektywy nie tylko integracji pracowników, ale także swoistej profilaktyki możliwych praktyk dyskryminacyjnych wobec osób niepełnosprawnych zatrudnionych w danym zakładzie. Wprawdzie w opinii przedstawicieli zakładów pracy do praktyk dyskryminacyjnych w ich zakładach niemal wcale nie dochodzi, to jednak – opierając się choćby na potocznych obserwacjach – trudno uwierzyć w wersję aż tak optymistyczną.

Niski poziom kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych jest często argumentem uzasadniającym niechęć pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników. Ponadto, wielu pracodawców obawia się, iż zatrudnienie niepełnosprawnych pracowników wiąże się z dodatkowymi kosztami. Tymczasem opierając się na opiniach samych niepełnosprawnych można dojść do wniosku, iż większość z nich nie potrzebowałaby specjalnie wyposażonego stanowiska pracy, nieźle poradziłyby sobie z dojazdami do pracy, jak również posiada wystarczający poziom sprawności fizycznej i psychicznej do wykonywania pracy zawodowej. Poza tym, preferencje niepracujących niepełnosprawnych co do warunków pracy nie odbiegają znacząco od preferencji większości w pełni sprawnych pracowników. W szczególności: ich wymagania płacowe są niższe niż wymagania pracowników w pełni sprawnych, zaś ogromna większość niepracujących niepełnosprawnych gotowa byłaby się przekwalifikować w celu zdobycia pracy.

Analizując wysokość dochodów niepracujących niepełnosprawnych można dojść do wniosku, że na tle stosunkowo ubogiego społeczeństwa polskiego, sytuacja materialna badanych osób nie jest z pewnością bardzo dobra, ale też najczęściej nie jest bardzo zła. Jest to wniosek oparty na opiniach samych zainteresowanych, a nie na bazie konkretnych danych dotyczących wysokości dochodów, lecz w tym przypadku chodzi właśnie o zbadanie opinii – a nie faktów. W związku z tym, w większości przypadków, trudno uznać sytuację materialną za istotny bodziec do podjęcia pracy zawodowej.

Motywnym takim jest natomiast pragnienie uzyskania samodzielności finansowej. Niepełnosprawni pragną uniezależnić się od innych, zyskać większą kontrolę nad własnym życiem. Jeżeli więc szukamy sposobów motywowania niepełnosprawnych do podejmowania wysiłku szukania, a w przypadku sukcesu – wykonywania pracy zawodowej, to niezbędne jest wzięcie pod uwagę przede wszystkim tego właśnie motywatora. Wielu niepełnosprawnych prawdopodobnie już ma rozbudzoną tę potrzebę. Pojawia się pytanie: co sprawia, iż jednak pozostają bierni zawodowo? Wyniki badań sugerują, iż ważną przyczyną tego stanu rzeczy są czynniki psychospołeczne: ogólny zły stan emocjonalny, niski stopień zainteresowania światem zewnętrznym, niewielka chęć życia, rzadkie kontakty towarzyskie.

Sami niepracujący niepełnosprawni, swoją bierność zawodową tłumaczą bardzo często złym stanem zdrowia. Zauważyć można rozbieżność: gdy pytamy niepracujących niepełnosprawnych o ich zdolność do podjęcia pracy, to wówczas pojawiają się wypowiedzi świadczące o tym, iż ich stan zdrowia jest wystarczająco dobry, by móc wykonywać pracę zawodową, natomiast gdy pytamy o przyczynę tego, iż nie pracują – często stwierdzają, iż stan ich zdrowia jest zły. Być może w percepcji osób niepełnosprawnych odpowiedź na pierwsze z omawianych pytań jest wskaźnikiem ich społecznej wartości: osoba, która jest w stanie pracować jest pełnoprawnym członkiem społeczeństwa. Natomiast odpowiedź na drugie pytanie – jest być może rodzajem usprawiedliwienia własnej bierności – według podobnego schematu: wartościowy członek społeczeństwa pracuje, jeżeli zaś tego nie czyni, powinien podać wystarczająco mocny argument uzasadniający taki stan rzeczy. Zły stan zdrowia znakomicie się do tego nadaje. Oczywiście tego typu sposób myślenia dotyczy tylko części niepracujących niepełnosprawnych.

Inne częste uzasadnienia bierności zawodowej to brak wiary w możliwość znalezienia pracy i obawa przed nie sprośaniem wymaganiom stawianym w pracy.

Uzyskane wyniki stanowią podstawę do postulatów zarówno praktycznych, jak i badawczych:

- Niezbędne jest zintensyfikowanie, przez wszystkie zaangażowane podmioty (państwowe, samorządowe, społeczne i prywatne), działań służących aktywnej polityce rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych;
- Przygotowanie zawodowe, w szerszym niż dotychczas zakresie, służb socjalnych do pracy z osobami niepełnosprawnymi (m.in. opiekun osoby niepełnosprawnej jako doradca i organizator ścieżki zawodowej);
- Stworzenie wydolnego systemu identyfikacji i rejestracji osób niepełnosprawnych;
- Ujednolicenie regulacji prawnych w zakresie ich interpretacji oraz uproszczenie systemu, co skutkowałoby łatwiejszym pozyskiwaniem miejsc pracy dla niepełnosprawnych

- w ramach otwartego rynku pracy;
- Rozwinięcie działań z zakresu rehabilitacji społecznej i zawodowej adresowanych do osób niepełnosprawnych zamieszkujących wsie i małe miasteczka;
  - Łatwiejszy dostęp osób niepełnosprawnych do rehabilitacji psychologicznej;
  - Walka ze stereotypowym wizerunkiem osoby niepełnosprawnej (zwłaszcza z niepełnosprawnością intelektualną) poprzez realizowanie specjalnych programów wspomagających rozwój osoby niepełnosprawnej, czyli kształtowanie postawy akceptacji i tolerancji;
  - Wprowadzenie racjonalności w działaniach zarówno osłonowych, jak i motywujących osoby niepełnosprawne do jak największej aktywności zawodowej i społecznej. Racjonalność tych działań ma przejawiać się w możliwości podjęcia przez osobę niepełnosprawną pracy zarobkowej przy jednoczesnym pobieraniu nabytego świadczenia rentowego;
  - Stopniowe ograniczanie nadmiernej roli pomocy społecznej przejawiającej się głównie we wsparciu finansowym z pominięciem rozwiniętej pracy środowiskowej;
  - Promowanie partnerstwa pomiędzy państwowymi, samorządowymi, społecznymi i prywatnymi podmiotami reprezentującymi interesy osób niepełnosprawnych oraz przedsiębiorcami;
  - Wprowadzenie skutecznego systemu motywowania, który skłaniałby zakłady pracy do zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zwłaszcza na stanowiskach umożliwiających rozwój zawodowy i zapewniających kontakty z ludźmi;
  - Wprowadzenie systemu motywowania, który skłaniałby zakłady pracy do podnoszenia kwalifikacji niepełnosprawnych pracowników;
  - Promowanie organizowania w zakładach pracy imprez integracyjnych z udziałem osób niepełnosprawnych;
  - Poszukiwanie sposobu przełamania postawy bierności niepracujących niepełnosprawnych, wykorzystanie motywatora niezależności i samodzielności w celu zachęcenia do szukania pracy i utrzymania się na rynku pracy;
  - Otoczenie niepracujących niepełnosprawnych odpowiednio ukierunkowaną opieką psychologiczną – niwelującą lub redukującą (wymieniowe już wcześniej) psychospołeczne bariery zatrudnienia, skoncentrowaną przede wszystkim na osobach długotrwale pozostających bez pracy.

## Bibliografia

---

- Balicka-Kozłowska H. 1979. O pojęciu niepełnosprawności. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 6: 3-16.
- Bańka A. 2003. Rola poradnictwa zawodowego w integracji osób niepełnosprawnych z rynkiem pracy. W: *Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych – materiały konferencyjne*. Warszawa: Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr.
- Bartkowiak G. 1988. *Niepełnosprawni w przemysłowych zakładach pracy*. Warszawa: IWZZ.
- Bąbik I., Dziurzyński K.. 2008. Modele szukania pracy. W: *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy – portret środowiska*, red. W. Łukowski. Warszawa: Wydawnictwo SWPS.
- Błaszowska J. 1971. Zasady i wybrane metody grupowego usprawniania psychospołecznego młodzieży z uszkodzonym narządem ruchu. W: *Problemy psychologiczne w rehabilitacji inwalidów*, T.2, red. H. Larkowa, Warszawa: PZWL.
- Bokszański Z. 1989. *Tożsamość, interakcja, grupa*. Łódź: Wyd. UŁ.
- Brzezińska A., Woźniak Z., Maj K. 2007. *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, Warszawa: Wydawnictwo SWPS.
- Chmielewska A. 2007. Stymulacja rozwoju zawodowego osób niepełnosprawnych. W: *Pracownik z niepełnosprawnością*, red. E. Rutkowska. Lublin: Norbertinum.
- Denzin N. K. i Y. S. Lincoln. 2009. Wprowadzenie. Dziedzina i praktyka badań jakościowych. W: *Metody badań jakościowych*, red. N. K. Denzin i Y. S. Lincoln. T. 1. Warszawa: PWN.
- Frankfort-Nachmias Ch. i D. Nachmias. 2001. *Metody badawcze w naukach społecznych*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Gliński P. i H. Palska, Cztery wymiary społecznej aktywności obywatelskiej. W: *Elementy nowego ładu*, red. H. Domański i A. Rychard. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Goffman E. 2005. *Piętno. Rozważania o zranionej tożsamości*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Hallenbeck H.N., J.L. Campbell. 1966. A Conceptual Framework for Work Adjustment Training, *Journal of Counseling Psychology*, 1966, vol.13, no 4: 409-415.
- Hałas E. 1991. "Definicja sytuacji" a interpretacyjny paradygmat socjologii. W: E. Hałas. *Znaczenia i wartości społeczne*, Lublin: Wyd. KUL.
- Hulek A. 1976. Rehabilitacja inwalidów i innych osób z naruszoną sprawnością zamieszkałych w okęgach wiejskich. W: *Problemy inwalidów i innych osób niepełnosprawnych na wsi*, red. A. Hulek. Warszawa: PWN.
- International Classification of Impairments, Activities and Participation. A Manual of Disablement and Functioning. 1997. BETA-1 DRAFT FOR FIELD TRIALS. Geneva: World Health Organisation.
- Janocha W. 2008. Poczucie sensu życia osób z niepełnosprawnością. Kielce: Wydawnictwo Jedność.



- Kawczyńska-Butrym Z., Górajek-Jóźwik J., Kahlan J. 1990. *Diagnoza pielęgniarska*. Warszawa: CMDNŚSM.
- Kawczyńska-Butrym Z. 1996. *Niepełnosprawność – specyfika pomocy społecznej*. Warszawa: Interart.
- Kawczyńska-Butrym Z. 2000. *Elementy socjologii dla pielęgniarek*. Lublin: Wydawnictwo Czelej.
- Kirenko J. 2004. Dylematy wsparcia społecznego osób z niepełnosprawnością. W: *Wsparcie społeczne w rehabilitacji i resocjalizacji*, red. Z. Palak, Z. Bartkiewicz. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Kirenko J. 2007. Wsparcie społeczne osób niepełnosprawnych w aktywizacji zawodowej. W: *Pracownik z niepełnosprawnością*, red. E. Rutkowska. Lublin: Wydawnictwo Norbertinum.
- Karpińska J., Pałeczka-Błaszczak A., Zbrzeźna M. 2003. *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Tekst ujednolicony i komentarze do zmian wynikających z ustawy z dnia 20 grudnia 2002r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2003r. Nr 7, póź. 79)*. Warszawa: Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna.
- Konecki K. 1988. Praca w koncepcji socjologii interakcjonistycznej. *Studia Socjologiczne* 1: 225-245.
- Kowalik S. 1998. Adaptacja. W: *Encyklopedia socjologii*, T.I, red. Z. Bokszański. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Kowalik S. 1999. Psychospołeczne podstawy rehabilitacji osób niepełnosprawnych, Katowice: Śląsk.
- Larkowa H. 1987. *Człowiek niepełnosprawny. Problemy psychologiczne*. Warszawa: PWN.
- Majewski T. 1999. Rehabilitacja zawodowa i zatrudnianie osób niepełnosprawnych dla pracowników terenowych. Warszawa: Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna. Warszawa 1999.
- Marek T., Noworol Cz. 1987. Zarys analizy skupień (niehierarchiczne i hierarchiczne techniki skupiania). W: *Wielozmiennowe modele statystyczne w badaniach psychologicznych*, red. J. Brzeziński, Warszawa – Poznań.
- Norusis M. 1990. *SPSS/PC+ Categories*. Chicago 1990.
- Okoń W. 1981. *Słownik pedagogiczny*. Warszawa: PWN.
- Otrębski W., Rożnowski B. 2008. *Sytuacja psychologiczna osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. Badania percepcji pracodawców, pracowników i poszukujących pracy*. Lublin: IRP.
- Poliwczak I. 2008. Praca w życiu osób niepełnosprawnych. Znaczenie oraz powody i negatywne aspekty pozostawania bez pracy. W: *Przeciw wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych*, red. L. Frąckiewicz. Warszawa: IPSS.
- Rydzewski P. 2009. Ubóstwo w Polsce w latach 1992-2005. W: *Społeczeństwo – przestrzeń – rodzina. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesorowi Piotrowi Kryczce*, red. M. Szyszka. Lublin: Wydawnictwo KUL.

- Sherry M. 2006. Identity. W: *Encyclopedia of disability*, red. G. L. Albrecht. London: Sage.
- Sękowski A. 1997. Inwalida. W: *Encyklopedia katolicka*, T. 7, red. S. Wielgus. Lublin: RW KUL.
- Skrzetuska E., D. Osik-Chudowolska i A. Wojnarowska. 2002. *Poziom życia osób niepełnosprawnych w okresie transformacji ustrojowej w ich własnej ocenie*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Słownik łacińsko-polski*. 1986. Warszawa: PWN.
- Smoczyńska K., Sijko K. 2007. Wyniki badań jakościowych nad aktywnością zawodową osób z ograniczoną sprawnością. W: *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, red. A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj. Warszawa: Wydawnictwo SWPS.
- Swain J. i S. French. 2008. Disability. W: *International Encyclopedia of the Social Science*, red. W. A. Darity Jr. T. 2. New York: MacMillan.
- Szawłowski K. 1986. Medyczno-społeczne aspekty rehabilitacji. W: *Człowiek niepełnosprawny w społeczeństwie*, red. A. Hulek. Warszawa: PZWL.
- Thomas W. I. 1928. *The Child in America*. Alfred Knopf: New York.
- Weiss M. 1976. Rehabilitacja jako system zapobiegania zależności społecznej. W: *Polityka społeczna a zdrowie*, red. M. Sokołowska, J. Hołówka. Warszawa: KiW.
- Woźniak Z. 2007. Główne bariery aktywności zawodowej osób z ograniczoną sprawnością. W: *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, red. A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj. Warszawa: Wydawnictwo SWPS.

### **Źródła internetowe**

- <http://bazy.ngo.pl/> (08.02.2010)
- <http://bip.lublin.eu/niepelnosprawni/index.php?t=200&id=60650> (27.10.2010)
- <http://bip.lublin.eu/niepelnosprawni/index.php?t=200&fid=9256> (27.10.2010)
- [http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:uiUEY9ya-pcJ:bip.lublin.eu/niepelnosprawni/index.php%3Ft%3D210%26id%3D130024+anna+kocot+lublin&hl=pl&gl=pl&pid=bl&srcid=ADGEEsGdbpWa6tUjdpmsMIFoQANg4h08GeoH-Y1mUT2Ep7IL1cdZOlv2y\\_Ny3Dx4dqHgNkXRZB3I6xrhufvbvunaSURNBsMF22MvBXZfP5SpmP8pL5rZl1f6TtryAR963zIE8E3w9yFN&sig=AHIEtbR6v30okc\\_Zg0xGSzvBpUpRdjOIMQ](http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:uiUEY9ya-pcJ:bip.lublin.eu/niepelnosprawni/index.php%3Ft%3D210%26id%3D130024+anna+kocot+lublin&hl=pl&gl=pl&pid=bl&srcid=ADGEEsGdbpWa6tUjdpmsMIFoQANg4h08GeoH-Y1mUT2Ep7IL1cdZOlv2y_Ny3Dx4dqHgNkXRZB3I6xrhufvbvunaSURNBsMF22MvBXZfP5SpmP8pL5rZl1f6TtryAR963zIE8E3w9yFN&sig=AHIEtbR6v30okc_Zg0xGSzvBpUpRdjOIMQ) (27.10.2010)
- <http://www.far.org.pl/statut.php> (02.02.2010)
- <http://www.ffm.pl/index.php?mod=13&p=1> (12.02.2010)
- <http://www.hf.org.pl/ao/index.php?id=500> (13.07.2010)
- <http://www.forestap.republika.pl/niepelnosprawnosci.htm> (25.06.2010)
- <http://lublin.com.pl/artykuly/pokaz/5354/lublin,praca,dla,osob,niepelnosprawnych,w,urzedzie,miast> (27.10.2010)
- [http://www.pfron.org.pl/portal/pl/88/87/Spis\\_tresci\\_programu\\_\\_Osrodki\\_Informacji\\_dla\\_Osob\\_Niepelnosprawnych.html](http://www.pfron.org.pl/portal/pl/88/87/Spis_tresci_programu__Osrodki_Informacji_dla_Osob_Niepelnosprawnych.html) (27.10.2010)
- [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_pw\\_kwart\\_inf\\_aktlywn\\_ekonom\\_ludnosci\\_1kw\\_2010.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_kwart_inf_aktlywn_ekonom_ludnosci_1kw_2010.pdf) (29.07.2010)



# Aneks A

Wiesław Olechowski

## Przepisy prawne regulujące sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy

---

### Ustawy dotyczące praw osób niepełnosprawnych w związku z zatrudnieniem

Prawa osób niepełnosprawnych w związku z zatrudnieniem zabezpieczają:

1) Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r.

Zapewnia ona prawo do niedyskryminacji stanowiąc, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32 pkt. 2). Ustawa zasadnicza nakłada też na władze publiczne obowiązek zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej osobom niepełnosprawnym (art. 68), a także obowiązek pomocy tym osobom w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej (art. 69).

2) Karta Praw Osób Niepełnosprawnych – Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. (M.P. z 13.08.1997 r. Nr 50 poz. 475)

Dokument podkreśla, że osoby niepełnosprawne mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji. Zawarto w nim również katalog dziesięciu praw, wskazując tym samym najważniejsze obszary, w których niezbędne są intensywne działania.

3) *Szczegółowemu uregulowaniu pomocy dla osób niepełnosprawnych w Polsce służy Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92).

Ustawa definiuje osoby niepełnosprawne, jako osoby, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności zdolności do wykonywania pracy zawodowej, jeżeli uzyskały odpowiednie orzeczenie: o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności; o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy – na podstawie odrębnych przepisów lub o niepełnosprawności przed ukończeniem 16 roku życia.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wprowadziła trzy stopnie niepełnosprawności: lekki, umiarkowany, znaczny. Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu zdolną do wykonywania zatrudnienia, nie wymagającą pomocy innej osoby w celu pełnienia ról społecznych. Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, zdolną do wykonywania zatrudnienia na stanowisku pracy przystosowanym odpowiednio do potrzeb i możliwości wynikających z niepełnosprawności, wymagającą w celu pełnienia ról społecznych częściowej lub okresowej pomocy innej osoby w związku z ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji. Do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się

osobę mającą naruszoną sprawność organizmu niezdolną do podjęcia zatrudnienia lub zdolną do wykonywania zatrudnienia w zakładzie pracy chronionej albo w zakładzie aktywizacji zawodowej, wymagającą niezbędnej, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji.

Ustawa definiuje niezdolność do samodzielnej egzystencji jako naruszenie sprawności organizmu w stopniu uniemożliwiającym zaspokajanie, bez pomocy innych osób, podstawowych potrzeb życiowych, za które uważa się przede wszystkim samoobsługę, poruszanie się, komunikację i komunikowanie się.

Niezależnie od posiadanego orzeczenia i wskazań w nich zawartych dotyczących zatrudnienia, każda osoba niepełnosprawna może podjąć pracę zarobkową. O możliwości pracy na określonym stanowisku przez osobę niepełnosprawną, decyduje lekarz medycyny pracy podczas badań wstępnych na które kieruje pracodawca (art. 32 ust. 1 w związku z art. 65 ust. 1 Konstytucji RP; art. 10 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks Pracy oraz art. 4 ust. 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnienia osób niepełnosprawnych).

W art. 7 ustawa stanowi, że rehabilitacja osób niepełnosprawnych oznacza zespół działań (organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych, społecznych) zmierzających do osiągnięcia, przy współudziale tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej. Rehabilitacja zawodowa ma na celu ułatwienie osobom niepełnosprawnym uzyskania i utrzymania zatrudnienia (służą temu: szkolnictwo zawodowe, poradnictwo i pośrednictwo pracy). Natomiast rehabilitacja społeczna służy temu, by osobom niepełnosprawnym umożliwić pełne uczestnictwo w życiu społecznym, jest to zapisane w art. 8 i 9 w/w ustawy.

## **Prawa osób niepełnosprawnych przy zatrudnieniu**

### Prawo do krótszego czasu pracy

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych rozstrzyga sprawy związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Art. 15 porusza temat czasu pracy osoby niepełnosprawnej, który nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, z tym że czas pracy osoby zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Skrócone normy czasu pracy nie mogą mieć wpływu na wysokość wynagrodzenia za pracę. Odnosi się to zarówno do wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości, jak i wynagrodzenia wypłacanego według stawek godzinowych. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Krótszy wymiar czasu pracy, pracodawca jest zobowiązany stosować od dnia następującego po przedstawieniu mu przez pracownika orzeczenia o niepełnosprawności. Wskazane powyżej normy czasy pracy oznaczająienne i tygodniowe maksimum. Do czasu pracy osób niepełnosprawnych nie mają więc zastosowania przepisy Kodeksu pracy dotyczące przeciętnie dobowego i przeciętnie tygodniowego czasu pracy (poza wyjątkiem przewidzianym

w art. 16 ustawy o rehabilitacji). Skróconych norm czasu pracy nie stosuje się jednakże:

- do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz
- gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

#### Dodatkowa przerwa w pracy

Zgodnie z art. 134 Kodeksu pracy jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, to pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy. Niezależnie od tego uprawnienia, osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy, którą wykorzystać może na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas takiej dodatkowej przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.

#### Dodatkowy urlop wypoczynkowy

Zgodnie z art. 19 Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Dodatkowy urlop wypoczynkowy udzielany jest na takich samych zasadach, jak zwykły urlop wypoczynkowy. Zgodnie z art. 154 § 1 Kodeksu pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego jest uzależniony od stażu pracy i wynosi:

- 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;
- 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat

Tak więc w przypadku osoby zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wymiar urlopu wypoczynkowego będzie wynosił odpowiednio:

- 30 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 36 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Urlop w wymiarze proporcjonalnym może być stosowany jedynie w przypadkach ściśle określonych w art. 155<sup>1</sup> (ustanie stosunku pracy) oraz w art. 155<sup>2</sup> Kodeksu pracy (np. po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie urlopu bezpłatnego lub wychowawczego). Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba niepełnosprawna nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego ze stopni niepełnosprawności. Za dzień zaliczenia do danego stopnia niepełnosprawności należy uznać dzień posiedzenia zespołu orzekającego (data wydania orzeczenia).

Przykład: Pracownik zatrudniony od 1 stycznia 2000 r. przedstawił pracodawcy w dniu 15 maja 2008 r. orzeczenie o zaliczeniu go do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności z dniem 9 maja 2008 r. Prawo do dodatkowego urlopu nabył z dniem 10 maja 2009 r.

Urlop dodatkowy w wymiarze 10 dni roboczych nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych (np. nauczycielom) lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów (np. sędziom).

Udzielając urlopu wypoczynkowego pracownikom zaliczonym do znacznego bądź umiarkowanego stopnia niepełnosprawności należy pamiętać, że jeden dzień urlopu odpowiada 7 godzinom pracy.

W sprawach nieuregulowanych przepisami Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, np. związanych z nabywaniem prawa do kolejnych urlopów dodatkowych bądź związanych z wykorzystaniem urlopu, stosuje się przepisy Kodeksu pracy.

Pracownik nabywa prawo do urlopu nawet jeżeli nie wykonywał pracy z powodu choroby i pobierał w tym czasie zasiłek chorobowy (dot. także świadczenia rehabilitacyjnego). Znaczenie bowiem ma pozostawanie w stosunku pracy, a nie jej świadczenie. Wyjątki: urlop bezpłatny, zdrowotny, wychowawczy, nieświadczenie pracy w związku z odbywaniem kary pozbawienia wolności, odbywaniem służby wojskowej.

Pierwszy dodatkowy urlop osoba niepełnosprawna nabywa w całości, nawet jeżeli uzyska do niego prawo dopiero w grudniu danego roku. Wynika to z brzmienia art. 19 ust. 1 ustawy o rehabilitacji (...): „Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.” Prawo do kolejnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nabywa z dniem 1 stycznia każdego roku kalendarzowego, o ile pozostaje w zatrudnieniu.

Jeżeli osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności utraci status osoby niepełnosprawnej lub też zostanie zaliczona do lekkiego stopnia niepełnosprawności, nie traci prawa do urlopów, do których nabyła prawo przed utratą tego statusu lub zmianą stopnia niepełnosprawności na lekki (zarówno zaległych jak i bieżących). W takim przypadku brak jest podstaw do zastosowania zasady urlopu w wymiarze proporcjonalnym. Utrata bądź zmiana stopnia niepełnosprawności powoduje utratę prawa do kolejnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

Prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, chociażby nie wystąpił do pracodawcy o przyznanie takiego urlopu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r. sygn. II PK 339/04). Ani przepisy ustawy o rehabilitacji, ani przepisy *Kodeksu pracy* nie uzależniają prawa do urlopu wypoczynkowego od wniosku osoby do urlopu uprawnionej. Nieuzyskanie przez pracodawcę wiadomości o przysługującym pracownikowi z mocy prawa prawie do dodatkowego urlopu wypoczynkowego może – w konkretnych okolicznościach - oznaczać tylko tyle, że pracodawcy nie można zarzucić zawinionego niewykonywania zobowiązania do udzielenia urlopu zgodnie z przepisami prawa pracy.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy przechodzi na rok następny. Urlopu dodatkowego niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z planem urlopów na dany rok należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Roszczenia ze stosunku pracy, w tym dotyczące udzielenia dodatkowego urlopu wypoczynkowego ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się

wymagalne. Trzyletni termin przedawnienia prawa do urlopu rozpoczyna się najwcześniej w ostatnim dniu roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył to prawo.

#### Prawo do korzystania ze zwolnienia z pracy

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku,
- w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

a) Zwolnienie od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym - pracodawca udziela zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, na podstawie wniosku lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną, o skierowanie na turnus rehabilitacyjny. Pracownik niepełnosprawny powinien przedstawić pracodawcy skierowanie na turnus rehabilitacyjny w takim terminie, który umożliwi zapewnienie normalnego toku pracy w zakładzie. Natomiast podstawą wypłaty wynagrodzenia - obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy – za czas zwolnienia, jest przedłożony pracodawcy dokument, który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu. Łączny wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekraczać 21 dni roboczych w roku kalendarzowym. Oznacza to, że w przypadku korzystania w danym roku przez osobę niepełnosprawną z dodatkowego urlopu wypoczynkowego, pracodawca ustalając wymiar zwolnienia na turnus, udzielonego w tym samym roku kalendarzowym, bierze pod uwagę wymiar wykorzystanego wcześniej dodatkowego urlopu. Przepis ten stosuje się odpowiednio przy ustalaniu wymiaru dodatkowego urlopu wypoczynkowego, w przypadku gdy najpierw osoba niepełnosprawna korzysta ze zwolnienia na turnus (np. jeśli pracownik wykorzysta na turnus rehabilitacyjny 14 dni roboczych, wówczas w ramach dodatkowego urlopu wypoczynkowego, może wykorzystać jedynie 7 dni). Prawo do zwolnienia od pracy jest całkowicie niezależne od prawa do urlopu wypoczynkowego, w tym dodatkowego. Pracodawca nie może żądać, aby pracownik niepełnosprawny wyjeżdżał na turnus w okresie urlopu wypoczynkowego.

Należy jednocześnie podkreślić, że art. 20 ust. 1 pkt 1 ustawy o rehabilitacji (...) daje prawo do korzystania ze zwolnienia w wymiarze 21 dni roboczych, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, jednak tylko w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym. Osoby skierowane do sanatorium przez lekarza NFZ nie mogą więc z takiego zwolnienia korzystać.

b.) Zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy –



zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy jest zwolnieniem skutkującym usprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy, w sytuacji, gdy czynności te nie mogły być wykonane poza godzinami pracy. Nieobecność w takim przypadku może trwać cały dzień bądź kilka godzin, a pracodawca nie może wymagać, aby pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego. Przepisy nie określają szczegółowych zasad udzielania przez pracodawcę zwolnienia od pracy w celu wykonania zabiegów leczniczych lub usprawniających. Do pracodawcy należy więc określenie tych zasad. Zwolnienie to może być udzielone np. na podstawie skierowania lekarza na zabiegi. Należy zauważyć, że w przypadku zwolnienia od pracy w celu wykonania zabiegów leczniczych lub usprawniających, nie ma żadnych ograniczeń dotyczących maksymalnego, łącznego wymiaru liczby dni roboczych tego zwolnienia (w przypadku zwolnienia na turnus jest to 21 dni roboczych). Określony jest tylko jeden warunek, tj. że czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy. W przypadku zwolnienia w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy czas zwolnienia zależy od czasu trwania badania, zabiegu, itp. (oraz ewentualnego czasu niezbędnego na dojazd). Warunkiem udzielenia zwolnienia jest niemożność wykonania tych czynności poza godzinami pracy. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania. Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

## **Uprawnienia pracodawcy zatrudniającego osobę niepełnosprawną**

### Dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych

Pracodawcy zatrudniającemu osoby niepełnosprawne przysługuje ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o ile pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonej przez PFRON.

Pracodawca może uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych zatrudnionych na umowę o pracę, a w przypadku pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, także osób niepełnosprawnych wykonujących pracę nakładczą, będących osobami niepełnosprawnymi, w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych (po wcześniejszym przedstawieniu przez te osoby orzeczenia o stopniu niepełnosprawności).

Podmioty uprawnione do otrzymania pomocy:

- Pracodawcy zatrudniający mniej niż 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy,
- Pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem w wysokości co najmniej 6 %,
- Pracodawcy prowadzący zakład pracy chronionej.

Do liczby zatrudnionych pracowników nie wlicza się, jeżeli nie są to osoby niepełnosprawne, osób zatrudnionych:

- na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
- przebywających na urloпах wychowawczych,
- nieświadczących pracy w związku z odbywaniem służby wojskowej albo służby zastępczej,
- będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy,
- nieświadczących pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego,
- przebywających na urloпах bezpłatnych, których obowiązek udzielenia określają odrębne ustawy.

Wysokość dofinansowania do wynagrodzenia niepełnosprawnych pracowników uzależniona jest od:

- typu pracodawcy;
- stopnia niepełnosprawności zatrudnionych pracowników;
- rodzaju niepełnosprawności.

Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego przysługuje maksymalnie w kwocie:

- 160 % najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności (od 1 stycznia 2011 roku ma wynosić 180%);
- 140 % najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 60 % najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Kwoty te zwiększa się o 40 % najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję, oraz niewidomych. Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć kwoty 90 % faktycznie poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o *postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej*, zwanego dalej "pracodawcą wykonującym działalność gospodarczą", 75% tych kosztów. Przez koszty płacy rozumie się wynagrodzenie brutto oraz finansowane przez pracodawcę obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe naliczone od tego wynagrodzenia i obowiązkowe składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Najniższe wynagrodzenie - oznacza minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w grudniu roku poprzedniego.

W 2010 r. miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego pracodawcy zatrudniającemu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy mniej niż 25

pracowników oraz pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągnięciem wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6 % przysługuje w wysokości:

- 70 % kwot maksymalnych, których mowa wyżej,
- 90 % kwot, które przysługują pracodawcy w przypadku zatrudniania osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych.

Wysokość dofinansowania jest proporcjonalna do wymiaru czasu pracy pracownika. W przypadku gdy osoba niepełnosprawna jest zatrudniona u więcej niż jednego pracodawcy w wymiarze czasu pracy:

- nieprzekraczającym ogółem pełnego wymiaru czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznaje się na tę osobę pracodawcom, u których jest ona zatrudniona, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby;
- przekraczającym ogółem pełny wymiar czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznaje się na tę osobę w wysokości nieprzekraczającej kwoty miesięcznego dofinansowania przyznawanego na osobę zatrudnioną w pełnym wymiarze czasu pracy.

Miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby w pierwszej kolejności przyznaje się pracodawcy, który wcześniej zatrudnił tę osobę. Miesięczne dofinansowanie **nie przysługuje** pracodawcy finansującemu wynagrodzenie pracownika ze środków publicznych (czyli miesięczne dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzenia pracownika w części finansowanej ze środków publicznych):

- posiadającemu zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON przekraczających ogółem kwoty 100 zł,
- zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6 %.

Jeżeli pracodawca posiada zaległości w zobowiązaniach wobec Funduszu przekraczające ogółem kwotę 100 złotych, Prezes Zarządu Funduszu wydaje decyzję o wstrzymaniu miesięcznego dofinansowania do czasu uregulowania zaległości przez pracodawcę. Decyzja podlega wykonaniu z dniem wydania. W przypadku nieuregulowania przez pracodawcę zaległości wobec Funduszu do dnia 31 stycznia roku następującego po roku, za który pracodawcy przysługuje miesięczne dofinansowanie, Prezes Zarządu Funduszu wydaje decyzję o odmowie wypłaty miesięcznego dofinansowania za okres wskazany w decyzji.

#### Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej

Pracodawca z tzw. otwartego rynku pracy, nie zapewniający chronionych warunków pracy może zatrudniać osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności pod warunkiem otrzymania pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności pracownika.

W/w pracodawca, a także pracodawca z chronionego rynku pracy może otrzymać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) zwrot dodatkowych kosztów poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności, w tym:

- kosztów rozpoznania przez służby medycyny pracy tych potrzeb;
- kosztów adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, adaptacji lub
- nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej funkcjonowanie w zakładzie pracy.

Warunkiem otrzymania zwrotu jest zobowiązanie się pracodawcy do zatrudnienia przez okres co najmniej 36 miesięcy:

- osoby niepełnosprawnej, która była zarejestrowana jako bezrobotna lub poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu i została skierowana do pracy przez powiatowy urząd pracy;
- osoby, której niepełnosprawność powstała w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy (z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności było zawinione przez pracodawcę lub przez pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy).

Wniosek o zwrot kosztów pracodawca składa w jednostce organizacyjnej wyznaczonej przez starostę lub prezydenta miasta na prawach powiatu, właściwej ze względu na miejsce zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Umowy z pracodawcą, którym jest starosta zawiera Prezes Zarządu PFRON. Zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą. Zwrot nie może przekraczać 20 – krotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.

#### Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej

Pracodawca, który zdecyduje się zatrudnić osobę niepełnosprawną może otrzymać pomoc na wyposażenie stanowiska pracy takiej osoby.

Pomoc udzielana jest ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w formie zwrotu kosztów, jakie pracodawca poniósł wyposażając stanowisko nowego pracownika.. Jej wysokość nie może przekroczyć 15-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Pomoc na wyposażenie stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej obejmuje zarówno koszty zakupu wyposażenia stanowiska pracy jak i koszty wytworzenia tego wyposażenia - wraz z niepodlegającym odliczeniu podatkiem VAT i podatkiem akcyzowym.

Aby ją uzyskać pracodawca musi jednak spełnić określone warunki tj.

- złożyć wniosek o przyznanie refundacji;

- zobowiązać się do zatrudnienia niepracującej osoby niepełnosprawnej (zarejestrowanej w powiatowym urzędzie pracy) przez okres co najmniej 3 lat;
- uzyskać pozytywną opinię Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby, która będzie pracować na wyposażonym stanowisku.

Zawarcie umowy o zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy poprzedzają negocjacje pomiędzy starostą (prezydentem miasta), który jest stroną umowy, a pracodawcą. W wyniku tych negocjacji ustalana jest kwota zwrotu, która zostanie wypłacona pracodawcy po zawarciu umowy i spełnieniu innych, określonych w niej warunków.

Warunki te dotyczą:

- poniesienia wydatków na wyposażenie stanowiska pracy w terminie 3 miesięcy od dnia zawarcia umowy;
- przedstawiania dokumentów świadczących o wykonaniu umowy;
- zobowiązania do umożliwienia staroście kontroli wykonania umowy oraz informowania o wszelkich zmianach dotyczących jej realizacji, rozliczenia otrzymanej pomocy (refundacji) i jej zwrotu w przypadku naruszenia warunków umowy.

Refundacja nie może dotyczyć kosztów poniesionych przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy. Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy stanowi pomoc de minimis.

Otrzymana pomoc podlega zwrotowi jeśli okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej na wyposażonym stanowisku będzie krótszy niż 36 miesięcy. Wysokość zwrotu ustala się w wysokości 1/36 ogólnej kwoty uzyskanej refundacji za każdy miesiąc brakujący do upływu okresu 36 miesięcy – nie mniej jednak niż 1/6 tej kwoty

Pracodawca nie będzie musiał zwracać tych środków, jeżeli w ciągu 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną zatrudni inną osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w PUP.

#### Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego

Pracodawca, który zatrudnia osoby niepełnosprawne może zorganizować dla nich szkolenie, a poniesione przez niego koszty tego szkolenia mogą zostać zrefundowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Kwota refundacji może wynieść do 80% poniesionych kosztów, jednak nie więcej niż do wysokości 2- krotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na jedną osobę

W dniach od 1 stycznia do 31 marca 2009 r. kwota ta wynosiła maksymalnie 6 371,22 zł (wg danych o przeciętnym wynagrodzeniu w I kwartale 2009 r.).

Refundacja obejmuje następujące koszty poniesione przez pracodawcę:

- a) wynagrodzenie osób prowadzących szkolenie;
- b) wynagrodzenia tłumacza języka migowego albo lektora dla niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej ruchowo, zaliczonej do znacznego stopnia

- niepełnosprawności;
- c) koszty podróży osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia;
  - d) koszty podróży przewodnika lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
  - e) koszty zakwaterowania i żywienia osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia oraz tłumacza języka migowego albo lektora dla osób niewidomych;
  - f) koszty usług doradczych, związanych z danym szkoleniem;
  - g) koszty obsługi administracyjno-biurowej stanowiące wydatki bieżące związane z realizacją szkolenia;
  - h) koszty wynajmu pomieszczeń związanych bezpośrednio z realizacją szkolenia;
  - i) koszty amortyzacji narzędzi i wyposażenia w zakresie, w jakim są one wykorzystywane na potrzeby szkolenia, z wyłączeniem narzędzi i wyposażenia zakupionych w ramach wsparcia ze środków publicznych w okresie siedmiu lat przed realizacją szkolenia;
  - j) koszty materiałów szkoleniowych.

W ramach refundacji pracodawca może otrzymać także środki na pokrycie wydatków obejmujących koszty zatrudnienia pracownika, jakie ponosi pracodawca w okresie, w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu.

Łączna wysokość kosztów obsługi administracyjno-biurowej i wynajmu pomieszczeń (pkt g i h) oraz wydatków obejmujących koszty zatrudnienia pracownika, jakie ponosi pracodawca w okresie, w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu, nie może przekroczyć łącznej wysokości pozostałych kosztów wymienionych w pkt a-f, i oraz j.

Aby uzyskać refundację pracodawca składa wniosek o przyznanie refundacji do starosty właściwego ze względu na miejsce siedziby pracodawcy.

Wniosek musi zawierać:

- nazwę i adres siedziby pracodawcy;
- status prawny i podstawę działania pracodawcy;
- numery NIP i REGON pracodawcy;
- numer rachunku bankowego pracodawcy;
- wnioskowaną kwotę refundacji;
- informację o planowanych do poniesienia kosztach szkolenia;
- informację o szkoleniu wraz z uzasadnieniem jego wyboru;
- informację o liczbie osób niepełnosprawnych, które wezmą udział w szkoleniu;
- informację o stanie zatrudnienia ogółem, w tym osób niepełnosprawnych;
- oświadczenie o zaleganiu lub niezaleganiu z wymagalnymi zobowiązaniami wobec Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Duży przedsiębiorca do wniosku załącza dodatkowo opis projektu szkoleniowego, zawierający informację o celu projektu oraz spodziewanych skutkach jego realizacji.

Zawarcie umowy o zwrot kosztów szkolenia poprzedzają negocjacje pomiędzy starostą (prezydentem miasta), który jest stroną umowy, a pracodawcą. W wyniku tych negocjacji ustalana jest kwota zwrotu, która zostanie wypłacona pracodawcy po zawarciu umowy i spełnieniu innych, określonych w niej warunków. Refundacja nie może dotyczyć kosztów poniesionych przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

#### Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy

Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego może otrzymać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

Wysokość zwrotu ustala się dzieląc liczbę godzin przeznaczonych na pomoc osobom niepełnosprawnym przez liczbę godzin pracy osób niepełnosprawnych w danym miesiącu i mnożąc uzyskany wynik przez kwotę najniższego wynagrodzenia. Liczba godzin przeznaczonych na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekroczyć 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu.

Aby uzyskać zwrot pracodawca musi złożyć wniosek o zwrot kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy. Zwrotu dokonuje starosta lub prezydent miasta na prawach powiatu po zawarciu umowy. Jeżeli pracodawcą jest starosta lub prezydent miasta na prawach powiatu wówczas wniosek należy złożyć do Prezesa Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych za pośrednictwem oddziału Funduszu, właściwego ze względu na siedzibę tego pracodawcy.

Przepisy nie zabraniają, aby pracownikiem pomagającym pracownikowi niepełnosprawnemu była inna osoba niepełnosprawna. Należy jednak wziąć pod uwagę, że niepełnosprawny pracownik pomagający osobie niepełnosprawnej nie powinien mieć problemów związanych z wykonywaniem czynności, w zakresie których służy pomocą innemu pracownikowi niepełnosprawnemu.

Refundacja kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy może dotyczyć również sytuacji, w której zarówno osoba niepełnosprawna, jak i pracownik pomagający, pracują w danym podmiocie od dawna, a zajmowane przez pracownika niepełnosprawnego stanowisko pracy i zakres obowiązków nie uległy zmianie. Taka sytuacja może zaistnieć jeśli dojdzie do pogorszenia stanu zdrowia pracownika niepełnosprawnego i wyniknie z niego potrzeba udzielenia mu pomocy w wykonywaniu czynności na dotychczasowym stanowisku pracy. Refundacja nie może dotyczyć kosztów poniesionych przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

Zwrot kosztów stanowi pomocą publiczną udzielaną w ramach tzw. „wyłączeń blokowych” (patrz Rozporządzenie Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznające niektóre

rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych) (Dz. U. UE. L.08.214.3), art. 42 ust. 3 lit. b).

Pracodawca zobowiązany jest do przechowywania przez okres 10 lat dokumentacji pozwalającej na sprawdzenie zgodności przyznanej pomocy z przepisami rozporządzenia.

### Zwolnienie z wpłat na PFRON

Pracodawca, który zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy musi dokonywać miesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Wysokość wpłat stanowi iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

Np.: Firma zatrudniająca 100 pracowników, w tym żadnej osoby niepełnosprawnej zapłaci miesięcznie:  $40,65\% \times 2899,83 \text{ zł}$  (przeciętne wynagrodzenie w IV kw. 2007 r.)  $\times 6 = 7072,68 \text{ zł}$ .

Ustalając liczbę zatrudnionych pracowników należy brać pod uwagę tylko osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Do liczby pracowników nie wlicza się osób pełnosprawnych zatrudnionych:

- na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego;
- przebywających na urloпах wychowawczych;
- nieświadczących pracy w związku z odbywaniem służby wojskowej albo służby zastępczej;
- będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy;
- nie świadczących pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego;
- przebywających na urloпах bezpłatnych, których obowiązek udzielenia określają odrębne ustawy.

Wpłaty na Fundusz nie dotyczą:

- placówek dyplomatycznych i urzędów konsularnych;
- przedstawicielstw i misji zagranicznych.

Z wpłat na PFRON zwolnieni są:

- pracodawcy u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6%;
- państwowe i samorządowe jednostki organizacyjne będące jednostkami budżetowymi, zakładami budżetowymi albo gospodarstwami pomocniczymi, instytucje kultury oraz jednostki organizacyjne zajmujące się statutowo ochroną dóbr kultury uznanych za pomnik historii osiągające 6% wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych;
- publiczne i niepubliczne jednostki organizacyjne nie działające w celu osiągnięcia zysku,



których wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi;

- państwowe i niepaństwowe szkoły wyższe, wyższe szkoły zawodowe, publiczne i niepubliczne szkoły, zakłady kształcenia nauczycieli oraz placówki opiekuńczo-wychowawcze i resocjalizacyjne w których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi 2% (w tym przypadku wskaźnik stanowi sumę wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych i podwojonego wskaźnika wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy będących osobami niepełnosprawnymi i uczących się lub studiujących w ramach ogólnie obowiązujących w danej jednostce regulaminów nauczania lub studiowania);
- pracodawcy prowadzący zakłady pracy będące w likwidacji albo co do których ogłoszono upadłość.

Pracodawca zobowiązany do wpłat może obniżyć wymagany wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jeżeli zatrudni osoby niepełnosprawne ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy.

Do schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych zalicza się:

- chorobę Parkinsona,
- stwardnienie rozsiane,
- paraplegię, tetraplegię, hemiplegię,
- znaczne upośledzenie widzenia (ślepotę) oraz niedowidzenie,
- głuchotę i głuchoniemotę,
- nosicielstwo wirusa HIV oraz chorobę AIDS,
- epilepsję,
- przewlekłe choroby psychiczne,
- upośledzenie umysłowe,
- miastenię,
- późne powikłania cukrzycy

Wpłaty na Fundusz można obniżyć także z tytułu zakupu usługi, z wyłączeniem handlu, lub produkcji od pracodawców zatrudniających co najmniej 25 pracowników i osiągają co najmniej 10% wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych (ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności). Warunkiem obniżenia wpłat jest:

- terminowe uregulowanie należności za zrealizowaną produkcję lub usługę;
- otrzymanie informacji o kwocie obniżenia.

## Zakłady pracy chronionej

O status prowadzącego zakład pracy chronionej może ubiegać się każdy pracodawca, który prowadzi działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy oraz zatrudnia nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Ponadto musi osiągać przez okres minimum 6 miesięcy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 40%, w tym co najmniej 10% ogółu zatrudnionych stanowić muszą osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Wskaźnik zatrudnienia może być niższy i wynosić co najmniej 30% w przypadku gdy pracodawca zatrudnia osoby niewidome lub psychicznie chore, albo upośledzone umysłowo zaliczone do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. W celu uzyskania statusu zakładu pracy chronionej pracodawca musi spełnić też szereg innych warunków, w tym:

- obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy chronionej muszą odpowiadać przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz muszą uwzględniać potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniać wymagania dostępności do nich;
- musi zostać zapewniona doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.

Formalne potwierdzenie spełniania wszystkich niezbędnych warunków następuje poprzez nadanie przez wojewodę, w formie decyzji administracyjnej, statusu zakładu pracy chronionej. Wojewoda sprawuje również nadzór nad przestrzeganiem w/w warunków.

Posiadanie statusu ZPCH wiąże się z możliwością korzystania ze ściśle określonych przywilejów, które rekompensują pracodawcy podwyższone koszty funkcjonowania w formie zakładu pracy chronionej. Zakład pracy chronionej m.in.:

- uzyskuje refundację części kosztów zatrudnienia osoby niepełnosprawnej,
- zwolniony jest z podatku od nieruchomości, podatku rolnego i leśnego,
- zwolniony jest z podatku od czynności cywilnoprawnych,
- a także opłat z wyjątkiem opłaty skarbowej i opłat o charakterze sanacyjnym.

Środki uzyskane z tytułu tych zwolnień w 90% zasilają zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych (10% przekazywane jest na PFRON), który obowiązkowo tworzy każdy przedsiębiorca prowadzący zakład pracy chronionej. Część środków zgromadzonych na tym funduszu (nie mniej niż 10%) jest przeznaczona wyłącznie na zaspakajanie potrzeb indywidualnych zatrudnionych w danym zakładzie pracy chronionej osób niepełnosprawnych (m.in. pomoc na zakup leków, zakup i naprawę sprzętu rehabilitacyjnego, odpłatność za kształcenie i dokształcanie i inne).

W Polsce na koniec roku 2009 funkcjonowało 2.048 tys. zakładów pracy chronionej zatrudniając łącznie 193.318 osób niepełnosprawnych ze znacznym, umiarkowanym i lekkim stopniem niepełnosprawności.

## **Zakłady aktywności zawodowej**

Zakład aktywności zawodowej jest tworzony w celu zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności i osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną. Podmiotami uprawnionymi do utworzenia zakładu aktywności zawodowej są:

- powiat,
- gmina,
- fundacja,
- stowarzyszenie,
- inna organizacja społeczna, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych.

Utworzenie zakładu i uzyskanie statusu zakładu aktywności zawodowej związane jest ze spełnieniem wielu warunków, takich jak:

- zatrudnianie co najmniej 70 % (z ogólnej liczby osób zatrudnionych w zakładzie) osób niepełnosprawnych, w szczególności skierowanych do pracy przez powiatowe urzędy pracy: zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności, zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobą psychiczną, w tym osób, w stosunku do których rada programowa warsztatów terapii zajęciowej zajęła stanowisko uzasadniające podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej. Jednakże wskaźnik zatrudnienia osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności nie może być wyższy niż 35%;
- przystosowanie obiektów i pomieszczeń użytkowanych przez zakład aktywności zawodowej do przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Ważnym elementem jest także uwzględnienie potrzeb zatrudnionych w zakładzie osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania ich stanowisk pracy oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych (toalet, stołówek) i ciągów komunikacyjnych;
- uzyskanie pozytywnej opinii starosty o potrzebie utworzenia zakładu aktywności zawodowej na danym terenie.

Ponadto organizator zakładu aktywności zawodowej zobowiązuje się do przeznaczania uzyskanych dochodów z prowadzonej działalności na zakładowy fundusz aktywności zawodowej, który jest przeznaczany na zaspokajanie potrzeb osób niepełnosprawnych np. na zakup sprzętu i wyposażenia pomagającego osobie niepełnosprawnej w samodzielnym życiu i uczestnictwie w życiu społecznym w lokalnym środowisku, pomoc w przygotowaniu, budowie, remoncie i wyposażeniu indywidualnych i zbiorowych form mieszkalnictwa chronionego dla osób niepełnosprawnych, a także na dokształcanie, przekwalifikowanie i szkolenia itp.

Decyzję w sprawie przyznania statusu zakładu aktywności zawodowej, potwierdzającą

spełnianie wszystkich warunków, wydaje wojewoda.

Wniosek o utworzenie zakładu aktywności organizator składa marszałkowi województwa z którym również zawiera umowę o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych kosztów utworzenia i działania zakładu. Szczegółowe rozwiązania dotyczące tworzenia i funkcjonowania zakładów aktywności zawodowej zawarte zostały w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2007r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz.U. Nr 242, poz.1776).



## Aneks B

### Tabele wynikowe do rozdziału *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w opiniach przedstawicieli zakładów pracy*

**Tab.1: Jak ważną przyczyną niezatrudniania osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy są częste absencje w pracy według długości funkcjonowania zakładu pracy i liczby zatrudnionych pracowników**

		Długość funkcjonowania zakładu pracy	Liczba zatrudnionych pracowników
Ważne	Średnia	18,4494	49,93
	N	89	89
	Odchylenie standardowe	20,13139	48,299
Nieważne	Średnia	24,2444	45,04
	N	45	45
	Odchylenie standardowe	19,92161	47,273
TRUDNO POWIEDZIEĆ	Średnia	34,5714	62,29
	N	7	7
	Odchylenie standardowe	26,71365	46,546
Ogółem	Średnia	21,0993	48,99
	N	141	141
	Odchylenie standardowe	20,65855	47,707

**Tab.2: Jak ważną przyczyną niezatrudniania osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy są niskie kwalifikacje według długości funkcjonowania zakładu pracy i liczby zatrudnionych pracowników**

		Długość funkcjonowania zakładu pracy	Liczba zatrudnionych pracowników
Ważne	Średnia	20,3171	53,89
	N	82	82
	Odchylenie standardowe	19,54095	51,959
Nieważne	Średnia	19,0833	43,44
	N	48	48
	Odchylenie standardowe	20,02959	44,457
TRUDNO POWIEDZIEĆ	Średnia	37,8000	37,00
	N	10	10
	Odchylenie standardowe	27,67189	14,598
Ogółem	Średnia	21,1429	49,10
	N	140	140
	Odchylenie standardowe	20,72623	47,859

**Tab.3: Jak ważną przyczyną niezatrudniania osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy jest konieczność zapewnienia niepełnosprawnemu pracownikowi opieki drugiej osoby według długości funkcjonowania zakładu pracy i liczby zatrudnionych pracowników**

		Długość funkcjonowania zakładu pracy	Liczba zatrudnionych pracowników
Ważne	Średnia	18,3556	47,60
	N	90	90
	Odchylenie standardowe	18,56256	46,757
Nieważne	Średnia	23,3902	52,15
	N	41	41
	Odchylenie standardowe	22,04414	54,147
TRUDNO POWIEDZIEĆ	Średnia	36,4000	48,50
	N	10	10
	Odchylenie standardowe	26,68832	26,248
Ogółem	Średnia	21,0993	48,99
	N	141	141
	Odchylenie standardowe	20,65855	47,707

**Tab.4: Jak ważną przyczyną niezatrudniania osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy jest konieczność przystosowania budynku i/lub miejsca pracy według długości funkcjonowania zakładu pracy i liczby zatrudnionych pracowników**

		Długość funkcjonowania zakładu pracy	Liczba zatrudnionych pracowników
Ważne	Średnia	22,3368	53,71
	N	95	95
	Odchylenie standardowe	21,75913	46,484
Nieważne	Średnia	17,1667	40,33
	N	42	42
	Odchylenie standardowe	16,50708	51,328
TRUDNO POWIEDZIEĆ	Średnia	33,0000	27,75
	N	4	4
	Odchylenie standardowe	30,05550	12,176
Ogółem	Średnia	21,0993	48,99
	N	141	141
	Odchylenie standardowe	20,65855	47,707

**Tab.5: Jak ważną przyczyną niezatrudniania osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy jest konieczność zatrudnienia lekarza i/lub pielęgniarki według długości funkcjonowania zakładu pracy i liczby zatrudnionych pracowników**

		Długość funkcjonowania zakładu pracy	Liczba zatrudnionych pracowników
Ważne	Średnia	18,0918	44,70
	N	98	98
	Odchylenie standardowe	19,13925	47,255
Nieważne	Średnia	26,3846	60,74
	N	39	39
	Odchylenie standardowe	20,82713	49,646
TRUDNO POWIEDZIEĆ	Średnia	43,2500	39,25
	N	4	4
	Odchylenie standardowe	35,56567	16,317
Ogółem	Średnia	21,0993	48,99
	N	141	141
	Odchylenie standardowe	20,65855	47,707

**Tab.6: Jak ważną przyczyną niezatrudniania osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy jest konieczność poświęcenia większej ilości czasu na wdrożenie osoby niepełnosprawnej do pracy według długości funkcjonowania zakładu pracy i liczby zatrudnionych pracowników**

		Długość funkcjonowania zakładu pracy	Liczba zatrudnionych pracowników
Ważne	Średnia	17,1636	38,76
	N	55	55
	Odchylenie standardowe	17,81569	29,740
Nieważne	Średnia	22,6622	58,18
	N	74	74
	Odchylenie standardowe	21,53702	59,160
TRUDNO POWIEDZIEĆ	Średnia	30,9091	40,00
	N	11	11
	Odchylenie standardowe	25,70391	14,615
Ogółem	Średnia	21,1500	49,12
	N	140	140
	Odchylenie standardowe	20,72392	47,851



Tab.7: Jak ważną przyczyną niezatrudniania osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy jest niestabilność przepisów prawa według długości funkcjonowania zakładu pracy i liczby zatrudnionych pracowników

		Długość funkcjonowania zakładu pracy	Liczba zatrudnionych pracowników
Ważne	Średnia	20,3099	48,25
	N	71	71
	Odchylenie standardowe	23,12302	51,254
Nieważne	Średnia	24,0000	51,57
	N	47	47
	Odchylenie standardowe	18,93811	48,379
TRUDNO POWIEDZIEĆ	Średnia	17,7727	46,68
	N	22	22
	Odchylenie standardowe	15,56838	35,357
Ogółem	Średnia	21,1500	49,12
	N	140	140
	Odchylenie standardowe	20,72392	47,851

## Aneks C

### **Instytucje zajmujące się pomocą niepełnosprawnym. Zestawienie do rozdziału *Działania podejmowane przez instytucje mające na celu wspomaganie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych***

---

1. Centrum Integracyjno-Rehabilitacyjne w Puławach, ul. Zygmunta Wróblewskiego 21, 24-100 Puławy.
2. Centrum Integracji Społecznej „INTEGRO”- gospodarstwo pomocnicze przy Urzędzie Miasta Lublin, ul. Radości 8, 20-530 Lublin.
3. Charytatywne Stowarzyszenia Niesienia Pomocy Chorym „Misericordia” - Warsztaty Terapii Zajęciowej, ul. Głuska 138, 20-385 Lublin.
4. Europejska Fundacja Rozwoju Osób Niepełnosprawnych, ul. Przyjaźni 32/2, 20-314 Lublin.
5. Fundacja Aktywnej Rehabilitacji - Pełnomocnik FAR - Województwo Lubelskie, Al. Kraśnickie 127/129, 20-718 Lublin.
6. Fundacja Alpha, ul. Cicha 10, 20-078 Lublin.
7. Fundacja Fuga Mundi , ul. Krochmalna 13/1, 20-401 Lublin.
8. Lubelskie Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych - Sejmik Wojewódzki, ul. Nałęczowska 30, 20-043 Lublin.
9. Lubelskie Stowarzyszenia Ochrony Zdrowia Psychicznego, ul. Gospodarcza 32, 20-213 Lublin.
10. Lubelskie Towarzystwo Dobroczynności - Warsztaty Terapii Zajęciowej, ul. Wallenroda 2A/Bronowicka 3, 20-607 Lublin.
11. Lubelski Związek Inwalidów Narządu Ruchu, ul. Lubomelska 1-3 lok. 101, 20-072 Lublin.
12. Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie. Dział ds. osób niepełnosprawnych, ul. Zemborzycza 88-92, 20-445 Lublin.
13. Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej - Warsztaty Terapii Zajęciowej, ul. Sztabowa 3, 22-200 Włodawa.
14. Miejski Urząd Pracy, ul. Niecała 14, 20-080 Lublin.
15. Polski Związek Głuchych, ul. Leszczyńskiego 50, 20-068 Lublin.
16. Polski Związek Niewidomych- Oddział w Lublinie, ul. Wieniawska 13, 20-071 Lublin.
17. Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem Oddział w Lublinie, ul. Piłsudskiego 11, 20-011 Lublin.
18. Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, Al. Królewska 3, 24-100 Puławy.
19. Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, Al. Piłsudskiego 41, 22-200 Włodawa.
20. Powiatowy Ośrodek Wsparcia „Przystań”, Al. J. Piłsudskiego 66, 22-200 Włodawa.
21. Powiatowy Urząd Pracy, ul. Mełgiewska 11, 20-954 Lublin.
22. Powiatowy Urząd Pracy, ul. Lubelska 2G, 24-100 Puławy.

23. Powiatowy Urząd Pracy, ul. Niecała 2, 22-200 Włodawa.
24. Specjalny Ośrodek Szkolno – Wychowawczy Nr 1- Warsztaty Terapii Zajęciowej, Al. Spółdzielczości Pracy 65, 20-147 Lublin.
25. Stowarzyszenie Homo Faber, ul. Krakowskie Przedmieście 39, 20-016 Lublin.
26. Stowarzyszenia na Rzecz Dzieci i Młodzieży Niepełnosprawnej Ruchowo - Warsztaty Terapii Zajęciowej, ul. Doświadczalna 46, 20-236 Lublin.
27. Urząd Miasta, Al. J. Piłsudskiego 41, 22-200 Włodawa.
28. Urząd Miasta Lublin - Ośrodek Informacji Osób Niepełnosprawnych, ul. Kunickiego 59, 20-422 Lublin.
29. Zakład Aktywności Zawodowej Puławskiego Stowarzyszenia Ochrony Zdrowia Psychicznego, ul. Adama Mickiewicza 2a, 24-100 Puławy.
30. Zespół Dziennych Domów Pomocy Społecznej, ul. 6 Sierpnia 20, 24-100 Puławy.

# Aneks D

## Wzory narzędzi badawczych

---

Institucja: Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie

Tytuł projektu: Diagnoza rynku pracy województwa lubelskiego w aspekcie funkcjonowania na nim osób niepełnosprawnych

Numer projektu: POKL 06.01.01.-06-096/09

Imię i nazwisko: Anna Szkoła

### KWESTIONARIUSZ DO ANALIZY DOKUMENTÓW WYTWORZONYCH. NARZĘDZIE BADAWCZE

1. Czy zgadza się Pana/i, ze stwierdzeniem, że osoby niepełnosprawne przez pracodawców są postrzegane jako mniej wydajni pracownicy na rynku pracy?

- Tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Nie
- Trudno powiedzieć

2. Czy Pana/i zdaniem, zakłady pracy posiadają specjalnie przystosowane stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych?

- Tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Nie
- Trudno powiedzieć

3. Czy oferty pracy oferowane przez zakłady dla osób niepełnosprawnych Pana/i zdaniem są wystarczające?

- Tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Nie
- Trudno powiedzieć

4. Czy osoby niepełnosprawne Pana/i zdaniem są akceptowane w miejscu pracy?

- Tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Nie
- Trudno powiedzieć

5. Czy Pana/i zdaniem pracodawcy przestrzegają przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych (np. 7-godzinny czas pracy, urlop rehabilitacyjny)?

- Tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Nie
- Trudno powiedzieć

6. Czy Pana/i zdaniem zakłady pracy zatrudniają więcej niepełnosprawnych:

- kobiet,
- mężczyzn,
- najczęściej tyle samo.

7. Kto według Pana/i, z osób niepełnosprawnych wykonuje lepiej swoją pracę?

- kobiety,
- mężczyźni,
- uważam, że zarówno jedni i drudzy.

8. Czy uważa Pan/i, że płeć ma wpływ na sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy?

- tak,
- nie.

9. Jeśli tak to dlaczego?

.....

10. Czy Pana/i zakład pracy udzielał kiedykolwiek którejs z poniższych form pomocy zatrudnionym osobom niepełnosprawnym?

- ogólnie finansowej,
- dofinansowania stanowiska osoby niepełnosprawnej,
- dokształcania zawodowego dla osoby niepełnosprawnej,
- douczania zawodu dla osoby niepełnosprawnej,
- środka transportu dla osoby niepełnosprawnej,
- pokrywania części wynagrodzenia dla osoby niepełnosprawnej,
- nie otrzymały pomocy

inne:.....

11. Jakie są najczęstsze Pana/i zdaniem wątpliwości pracodawców przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych?

- obawa przed nie zaakceptowaniem osoby niepełnosprawnej przez zespół,
- obawa przed nie podolaniem wymaganiom stawianym pracownikom,
- brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych,
- nieprzystosowane stanowisko pracy,
- warunki pracy i wynagrodzenia,
- bariery architektoniczne,
- bariery komunikacyjne,
- 

inne:.....

12. Podopieczni Pana/i instytucji są najczęściej zatrudniani przez firmy na umowę:

- o pracę na czas nieokreślony,
- o pracę na czas określony,
- na okres próbny,
- na czas wykonywania określonej pracy,
- o dzieło,
- o telepracę,
- inne : .....

13. Jak Pan/i sądzi, co ułatwiłoby osobom niepełnosprawnym poruszanie się na rynku pracy?

- łatwiejszy dostęp do ofert pracy,
- zapewnienie dojazdu do pracy,
- prowadzenie wstępnych szkoleń,
- organizowanie spotkań z pracodawcami,
- inne:.....

14. Jaki rodzaj niepełnosprawności posiadają osoby trafiające do Pana/i instytucji?

- wzrokową,
- słuchową,
- ruchową,
- intelektualną,
- psychiczną,
- 

inną:.....

15. Jakie wykształcenie najczęściej posiadają niepełnosprawni zgłaszający się do Państwa?

- szkoła specjalna,
- przysposobienie do zawodu,
- podstawowe i podstawowe nieukończone,
- gimnazjalne,
- zasadnicze zawodowe,
- średnie ogólne,
- średnie zawodowe,
- policealne,
- wyższe.

16. Czy Pana/i instytucja prowadziła którekolwiek z poniższych działań na rzecz wspierania zatrudnienia oraz pomocy pracodawcom?

- porady prawne i konsultacje, pomoc w sporządzaniu pism oraz odwołań,
- fachowa pomoc w pozyskiwaniu dotacji z funduszy krajowych oraz Unii Europejskiej,
- szkolenia cykliczne i indywidualne,
- współtworzenie prawa w obszarze wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych i pracodawców,
- Inne .....

17. Czy Pana/i instytucja organizuje kampanie na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych?

- nie
- tak. Jakież?

18. Czy Pana/i zdaniem kampanie dla pracodawców mogą się przyczynić do wzrostu liczby niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach pracy?

- tak,
- nie. || Dlaczego ?

19. Czy Pana/i zdaniem bezpłatne szkolenia dla pracodawców mogą się przyczynić do wzrostu liczby niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach pracy?

- tak,
- nie. Dlaczego ?

20) Pełna nazwa instytucji

21) Ulica

22) Numer ulicy

23) Kod pocztowy

24) Miejscowość

25) Typ instytucji

- 1) Centrum integracji społecznej;
- 2) Dzienny dom pobytu
- 3) Federacja, związek stowarzyszeń;
- 4) Organizacja/instytucja działająca na polu pomocy społecznej;
- 5) Organizacja działająca na rzecz osób bezrobotnych / rynku pracy;
- 6) Organizacja działająca na rzecz osób niepełnosprawnych i chorych;

- 7) Organizacja pozarządowa;
- 8) Organizacja pożytku publicznego;
- 9) Organizacja wspierająca inne organizacje pozarządowe;
- 10) Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych;
- 11) Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie;
- 12) Spółdzielnia;
- 13) Spółdzielnia socjalna;
- 14) Urząd marszałkowski;
- 15) Urząd miasta/gminy;
- 16) Urząd pracy;
- 17) Urząd wojewódzki;
- 18) Warsztat terapii zajęciowej;
- 19) Zakład aktywności zawodowej;

## 26) Obszary działań

- Zabezpieczenie społeczne
  - 1) pomoc społeczna, w tym pomoc rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej oraz wyrównywanie szans tych rodzin i osób,
  - 2) zapewnienie zorganizowanej opieki byłym żołnierzom zawodowym, inwalidom wojennym i wojskowym oraz kombatantom,
  - 3) działalność charytatywna,
  - 4) ochrona i promocja zdrowia,
  - 5) działania na rzecz osób niepełnosprawnych Integracja i aktywizacja zawodowa.
- Integracja i aktywizacja społeczna
  - 1) promocja zatrudnienia i aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy,
  - 2) działalność wspomagająca rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości,
  - 3) działalność wspomagająca rozwój wspólnot i społeczności lokalnych,
  - 4) działania na rzecz integracji europejskiej oraz rozwijania kontaktów i współpracy między społeczeństwami,
  - 5) promocja i organizacja wolontariatu,
  - 6) działalność wspomagająca organizacje pozarządowe oraz organizacje i jednostki kościoła katolickiego, innych kościołów oraz jednostki samorządu terytorialnego.
- Prawa i wolności człowieka i obywatela
  - 1) działalność na rzecz mniejszości narodowych,
  - 2) upowszechnianie i ochrona praw kobiet oraz działalność na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn,
  - 3) upowszechnianie i ochrona wolności i praw człowieka oraz swobód obywatelskich, a także działań wspomagających rozwój demokracji,
  - 4) upowszechnianie i ochrona praw konsumentów.
- Nauka, kultura, edukacja i wychowanie
  - 1) podtrzymywanie tradycji narodowej, rozwój świadomości narodowej, obywatelskiej i kulturowej
  - 2) nauka, edukacja, oświata i wychowanie,
  - 3) krajoznawstwo oraz wypoczynek dzieci i młodzieży,
  - 4) kultura, sztuka, ochrona dóbr kultury i tradycji,
  - 5) upowszechnianie kultury fizycznej i sportu,
  - 6) ekologia i ochrona zwierząt oraz ochrona dziedzictwa przyrodniczego.
- Bezpieczeństwo publiczne i obrona narodowa
  - 1) porządek i bezpieczeństwo publiczne oraz przeciwdziałanie patologiom społecznym
  - 2) upowszechnianie wiedzy i umiejętności na rzecz obronności państwa
  - 3) ratownictwo i ochrona ludności
  - 4) pomoc ofiarom katastrof, klęsk żywiołowych, konfliktów zbrojnych i wojen w kraju i za granicą

Inne

.....

27) Teren działania instytucji

- 1) Najbliższe sąsiedztwo (osiedle, dzielnica);
- 2) Gmina;
- 3) Powiat;
- 4) Województwo;
- 5) Cały kraj;
- 6) Inaczej wyodrębnione terytorium (np. ogólnie tereny wiejskie, małe miasteczka, miasta, tereny przygraniczne);
- 7) Działania na obszarze lub na rzecz innych krajów.



Instytucja: Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie

Tytuł projektu: Diagnoza rynku pracy województwa lubelskiego w aspekcie funkcjonowania na nim osób niepełnosprawnych

Numer projektu: POKL 06.01.01.-06-096/09

Imię i nazwisko: Paweł Rydzewski

## KWESTIONARIUSZ WYWIADU NARZĘDZIE BADAWCZE DO PRZEPROWADZANIA INDYWIDUALNYCH WYWIADÓW STANDARYZOWANYCH Z OSOBAMI NIEPEŁNOSPRAWNYMI

1. W jakim zakresie jest Pan(i) niepełnosprawny(a)? Czy jest Pan(i) osobą (ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE WŁAŚCIWE ODPOWIEDZI)?
  1. Niewidomą lub słabo widzącą
  2. Niesłyszącą lub słabo słyszącą
  3. Z uszkodzeniem narządu ruchu
  4. Ze schorzeniem narządów wewnętrznych
  5. Z niepełnosprawnością intelektualną
  6. Ze schorzeniem psychicznym
  7. INNY RODZAJ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI (ZAPISAĆ) .....
  
2. Kiedy rozpoznano u Pana(i) niepełnosprawność?
  1. Przy urodzeniu
  2. W wieku ..... lat
  
3. Jaka grupę inwalidzką lub orzeczenie o stopniu niepełnosprawności Pan(i) posiada?
  1. I grupę – stopień znaczny
  2. II grupę – stopień umiarkowany
  3. III grupę – stopień lekki
  4. NIE WIEM

### WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ A

4. Niektórzy niepełnosprawni pracują zawodowo, inni – z różnych przyczyn – nie pracują. Chcielibyśmy się dowiedzieć dlaczego obecnie Pan(i) **nie pracuje** zawodowo:
  1. Zostałem(am) zwolniony(a) z pracy
  2. Zwolniłem(am) się sam(a) z pracy.....PRZEJŚĆ DO PYT. 6
  3. Do tej pory nie pracowałem(am) i nie chcę pracować.....PRZEJŚĆ DO PYT. 19
  4. Do tej pory nie pracowałem(am) i nie mogę znaleźć pracy.....PRZEJŚĆ DO PYT. 8
  5. Uczę się lub studiuje i będę poszukiwał(a) pracy w przyszłości.....PRZEJŚĆ DO PYT. 9
  6. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....PRZEJŚĆ DO PYT. 8

### WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ B

5. Jeżeli został(a) Pana(i) zwolniony(a) przez zakład pracy, to co było tego najważniejszym powodem? (ZAZNACZYĆ TYLKO JEDNĄ ODPOWIEDŹ):
  1. Nabycie niepełnosprawności uniemożliwiającej dalszą pracę
  2. Likwidacja stanowiska pracy
  3. Likwidacja zakładu
  4. Konflikty z przełożonym
  5. Konflikty ze współpracownikami
  6. Częste choroby i nieobecności
  7. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....
  8. NIE WIEM

⇒UWAGA: PYTANIE NR 6 ZADAJEMY TYLKO OSOBOM, KTÓRE **SAME ZWOLNIŁY SIĘ Z PRACY** (PYT. 4, ODPOWIEDŹ NR 2)

6. Jeżeli zwolni(a) się Pan(i) sam(a) z pracy, to jaka była tego najważniejsza przyczyna? ZAZNACZYĆ TYLKO JEDNĄ ODPOWIEDŹ.

1. Zbyttna uciążliwość pracy
2. Konflikty z przełożonym lub współpracownikami
3. Złe traktowanie z powodu niepełnosprawności
4. Trudne dojazdy do pracy
5. Niskie zarobki
6. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....

7. Ile lat przepracował(a) Pan(i) zawodowo do czasu utraty lub rezygnacji z pracy? \_\_\_\_\_

8. Czy chciałby Pan(i) podjąć pracę zawodową?

1. Zdecydowanie tak
2. Tak
3. Raczej tak
4. Raczej nie ..... PRZEJŚĆ DO PYT. 19
5. Nie ..... PRZEJŚĆ DO PYT. 19
6. Zdecydowanie nie ..... PRZEJŚĆ DO PYT. 19
7. TRUDNO POWIEDZIEĆ ..... PRZEJŚĆ DO PYT. 19

9. Dlaczego chciałby(aby) Pan(i) podjąć pracę zawodową? Co jest tego najważniejsza przyczyną? ZAZNACZYĆ TYLKO JEDNĄ ODPOWIEDŹ

1. Chciałbym(abym) samodzielnie zarabiać na życie
2. Chciałbym(abym) być wśród ludzi
3. Namawia mnie do tego rodzina lub inne osoby
4. Zmusza mnie do tego trudna sytuacja finansowa
5. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....
6. TRUDNO POWIEDZIEĆ

10. Czy wolał(a)by Pan(i) podjąć pracę (ZAZNACZYĆ TYLKO JEDNĄ ODPOWIEDŹ):

1. W „zwykłym” zakładzie pracy
2. W zakładzie pracy chronionej ..... PRZEJŚĆ DO PYT. 12
3. W domu (praca chałupnicza) ..... PRZEJŚĆ DO PYT. 13
4. Rozpocząć własną działalność gospodarczą ..... PRZEJŚĆ DO PYT. 12
5. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) ..... PRZEJŚĆ DO PYT. 12
6. TRUDNO POWIEDZIEĆ ..... PRZEJŚĆ DO PYT. 12

11. Jeżeli wolał(a)by Pan(i) podjąć pracę w „zwykłym” zakładzie pracy, to czy chciałby Pan(i) pracować raczej w zakładzie państwowym, czy też prywatnym?

1. W państwowym zakładzie pracy
2. W prywatnym zakładzie pracy
3. TRUDNO POWIEDZIEĆ

12. Z kim najchętniej wykonywał(a)by Pan(i) pracę zawodową?

A. WIELKOŚĆ ZESPOŁU WSPÓŁPRACOWNIKÓW

1. We współpracy z innymi ludźmi - w dużym zespole
2. We współpracy z innymi ludźmi - w niewielkim zespole
3. Indywidualnie
4. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....
5. TRUDNO POWIEDZIEĆ

B. PŁEĆ

1. W zespole złożonym z osób tej samej płci
2. W zespole złożonym z kobiet i mężczyzn
3. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....
4. TRUDNO POWIEDZIEĆ

C. POZIOM SPRAWNOŚCI

1. W grupie osób niepełnosprawnych
2. W grupie osób w pełni sprawnych
3. W grupie złożonej zarówno z osób niepełnosprawnych jak też w pełni sprawnych
4. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....
5. TRUDNO POWIEDZIEĆ

13. Jakie warunki w pracy najbardziej by Panu(i) odpowiadały?

A. LICZBA GODZIN PRACY DZIENNE

1. 2 godziny
2. 4 godziny
3. 6 godzin
4. 8 godzin
5. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....
6. TRUDNO POWIEDZIEĆ

B. LICZBA DNI PRACY W TYGODNIU

1. 2 dni
2. 3 dni
3. 4 dni
4. 5 dni
5. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....
6. TRUDNO POWIEDZIEĆ

C. WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE NETTO

1. Do 500 zł
2. 500 – 1000 zł
3. 1001 – 1500 zł
4. 1501 – 2000 zł
5. Więcej niż 2000 zł
6. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....
7. TRUDNO POWIEDZIEĆ

14. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy poszukiwał(a) Pan(i) pracy?

1. Tak
2. Nie ..... PRZEJŚĆ DO PYT. 17

WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ C

15. W jaki sposób poszukiwał(a) Pan(i) pracy (ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE WŁAŚCIWE ODPOWIEDZI)?

1. Zapoznając się z ofertami Urzędu Pracy
2. Szukając ofert pracy w Internecie
3. Czytając oferty pracy w prasie
4. Pytając o pracę w zakładach pracy
5. Prosząc członków rodziny lub znajomych o pomoc w znalezieniu pracy
6. Korzystając z pomocy organizacji wspierających osoby niepełnosprawne
7. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....

16. W jakim stopniu Pana(i) zdaniem niżej wymienione instytucje były pomocne w poszukiwaniu przez Pana(ia) pracy ( ODCZYTAĆ KAŻDY PUNKT PO KOLEI; KODOWAĆ JEDNĄ ODPOWIEDŹ NA KAŻDY PUNKT)?

INSTYTUCJA	W dużym stopniu	W niewielkim stopniu	Wcale	TRUDNO POWIEDZIEĆ	Nie dotyczy, nie korzystałem(am) z pomocy tej/tych instytucji
(a) Urząd Miasta	1	2	3	4	5
(b) Urząd Pracy	1	2	3	4	5
(c) PFRON	1	2	3	4	5
(d) Organizacje pozarządowe	1	2	3	4	5
(e) INNE (ZAPISAĆ).....	1	2	3	4	5

17. Czy aby znaleźć pracę gotów był(a)by Pan(i) zmienić zawód lub nauczyć się zawodu jeżeli Pan(i) do tej pory nie posiadał(a) żadnego zawodu?

1. Zdecydowanie tak
2. Raczej tak
3. Raczej nie
4. Zdecydowanie nie
5. TRUDNO POWIEDZIEĆ

18. Proszę sobie wyobrazić, iż otrzymał(a) Pan(i) ofertę pracy w zakładzie zatrudniającym przede wszystkim osoby w pełni sprawne i zdecydował się podjąć pracę w tym zakładzie zgodnie ze swoimi kwalifikacjami. Jakiemu uczuciu prawdopodobnie doznał(a)by Pan(i) na myśl o tej sytuacji? ZAZNACZYĆ TYLKO JEDNĄ ODPOWIEDŹ

1. Poczucie szczęścia
2. Zadolenia
3. Uspokoienia
4. Niepewności
5. Lęku
6. Przerżenia
7. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....
8. TRUDNO POWIEDZIEĆ

⇒UWAGA: PYTANIE 19 ZADAJEMY TYLKO OSOBOM, KTÓRE NIE CHCĄ PODJĄĆ PRACY ZAWODOWEJ (ODPOWIEDŹ 3 NA PYT. NR 4 LUB ODPOWIEDZI 4, 5, 6 i 7 NA PYT. NR 8)

WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ D

19. Dlaczego nie chciałby(aby) Pan(i) pracować zawodowo? Proszę wskazać nie więcej niż 3 odpowiedzi i uszeregować je według przypisywanej im przez Pana(Panią) ważności: cyfrą 1 oznaczając odpowiedź najważniejszą, cyfrą 2 – drugą w kolejności, cyfrą 3 – trzecią według ważności.

- ... Nie pozwala mi na to mój stan zdrowia
- ... Oferowane warunki pracy nie spełniają moich oczekiwań
- ... Obawiam się, że nie sprostam stawianym w pracy wymaganiom
- ... Obawiam się, że będę źle traktowany(a) w pracy jako osoba niepełnosprawna
- ... Obawiam się, że stracę część przysługujących mi świadczeń
- ... Zraziłem(am) się do ludzi i wolę pozostać z dala od nich
- ... Moje obecne obowiązki domowe nie pozwalają na podjęcie pracy zawodowej
- ... Nie wierzę w możliwość znalezienia odpowiedniej dla mnie pracy
- ... INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....
- ... NIE WIEM

## ⇒PYTANIA DLA WSZYSTKICH RESPONDENTÓW

WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ E

20. Jak Pan(i) ocenia swoją sprawność fizyczną w kontekście wykonywania pracy zawodowej? Czy Pan(i) zdaniem sprawność ta jest (WYJAŚNIĆ, IŻ CHODZI ZARÓWNO O OGRANICZENIA RUCHOWE, JAK TEŻ ZMYŚLOWE: WZROK, SŁUCH):

1. Dobra – nie stanowiłaby przeszkody w wykonywaniu pracy zawodowej
2. Ograniczona – ale w stopniu niewpływającym na wykonywanie pracy zawodowej
3. Ograniczona – w stopniu utrudniającym wykonywanie pracy zawodowej
4. Bardzo ograniczona – uniemożliwiająca wykonywanie pracy zawodowej
5. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAC) .....
6. TRUDNO POWIEDZIEĆ

WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ E

21. A jak Pan(i) ocenia swoją sprawność psychiczną w kontekście wykonywania pracy zawodowej? Czy Pan(i) zdaniem sprawność ta jest (WYJAŚNIĆ, IŻ CHODZI ZARÓWNO O OGRANICZENIA ZDOLNOŚCI INTELEKTUALNYCH, JAK RÓWNIEŻ ZABURZENIA PSYCHICZNE I PATOLOGIE OSOBOWOŚCI)

1. Dobra – nie stanowiłaby przeszkody w wykonywaniu pracy zawodowej
2. Ograniczona – ale w stopniu niewpływającym na wykonywanie pracy zawodowej
3. Ograniczona – w stopniu utrudniającym wykonywanie pracy zawodowej
4. Bardzo ograniczona – uniemożliwiająca wykonywanie pracy zawodowej
5. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAC) .....
6. TRUDNO POWIEDZIEĆ

22. Czy aby mógł(mogła) Pan(i) wykonywać pracę zawodową, Pana(i) stanowisko pracy musiałoby mieć specjalne wyposażenie?

1. Tak
2. Nie
3. NIE WIEM

23. Czy samodzielnie korzysta Pan(i) ze środków komunikacji miejskiej?

1. Tak – zupełnie samodzielnie
2. Tak – z niewielką pomocą innych osób
3. Nie – samodzielnie nie jestem w stanie korzystać z komunikacji miejskiej
4. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAC) .....

24. Czy posiada Pan(i) samochód i samodzielnie go prowadzi?

1. Posiadam samochód i samodzielnie go prowadzę
2. Posiadam samochód, ale nie prowadzę go samodzielnie
3. Nie posiadam samochodu, ale potrafiłbym go prowadzić samodzielnie
4. Nie posiadam samochodu i nie potrafiłbym go prowadzić samodzielnie
5. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAC) .....

WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ F

25. Chciał(a)bym teraz zapytać o Pana(i) zainteresowanie różnymi tematami podejmowanymi w prasie, radiu i telewizji. Posługując się ocenami na tej karcie proszę powiedzieć, jak bardzo Pana(ia) interesują lub nie interesują następujące tematy podejmowane w prasie, radiu i telewizji: (ODCZYTAĆ KAŻDY PUNKT PO KOLEI; KODOWAĆ JEDNĄ ODPOWIEDŹ NA KAŻDY PUNKT)

	Bardzo mniej interesują	Dosyć mniej interesują	Mało mniej interesują	Zupełnie mniej nie interesują	NIE WIEM
(a) Aktualne problemy społeczne kraju	1	2	3	4	5
(b) Nauka i technika	1	2	3	4	5
(c) Informacje z życia sławnych ludzi	1	2	3	4	5
(d) Międzynarodowe wydarzenia polityczne	1	2	3	4	5
(e) Informacje gospodarcze z kraju	1	2	3	4	5
(f) Praktyczne porady domowe	1	2	3	4	5
(g) Zdrowie, porady lekarzy i innych specjalistów	1	2	3	4	5
(h) Moda i/lub uroda	1	2	3	4	5
(i) Turystyka i podróże	1	2	3	4	5
(j) Religia, wydarzenia z życia Kościoła	1	2	3	4	5

26. Proszę popatrzeć na tę kartę, na której narysowano skalę od 1 do 10. Niektórzy ludzie mówią, że w ogóle nie chce im się żyć i to przeświadczenie oznaczono jedyneką na tej skali. Inni ludzie mówią, że bardzo mocno chce im się żyć i to przeświadczenie oznaczono liczbą 10. A jak silne w tych dniach jest Pana(i) pragnienie życia? Proszę wybrać jeden z punktów na tej skali. ZAKREŚLIĆ JEDEN NUMER NA PONIŻSZEJ SKALI



WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ G

27. Posługując się tą kartą proszę powiedzieć, jak często w ciągu minionego miesiąca ... ODCZYTAĆ KAŻDY PUNKT PO KOLEI. KODOWAĆ JEDNĄ ODPOWIEDŹ NA KAŻDY PUNKT

	Nigdy	Rzadko	Często	Bardzo często	NIE WIEM
(a) Czuli(a) się Pan(i) nieszczęśliwy, był(a) w depresji	1	2	3	4	5
(b) Czuli(a) Pan(i) pewność, że wszystko układa się dobrze	1	2	3	4	5
(c) Czuli(a) się Pan(i) zniechęcony(a), znudzony(a)	1	2	3	4	5
(d) Był(a) Pan(i) zdenerwowany(a), rozdrażniony(a)	1	2	3	4	5
(e) Czuli(a) się Pan(i) bezradny(a), samotny(a)	1	2	3	4	5
(f) Był(a) Pan(i) zadowolony(a), że coś się udało, powiodło	1	2	3	4	5
(g) Był(a) Pan(i) dumny(a) ze swoich osiągnięć	1	2	3	4	5
(h) Optymistycznie myślał(a) Pan(i) o przyszłości	1	2	3	4	5

28. Jak często spotyka się Pan(i) w celach towarzyskich ze znajomymi?

1. Prawie codziennie
2. Raz lub dwa razy w tygodniu
3. Kilka razy w miesiącu
4. Mniej więcej raz w miesiącu
5. Kilka razy w roku
6. Mniej więcej raz w roku
7. Nigdy
8. TRUDNO POWIEDZIEĆ

29. Czy kiedykolwiek spotkał się Pan(i) z przejawami niechęci ze strony osób w pełni sprawnych i sądzi Pan(i), że powodem tej niechęci była Pan(i) niepełnosprawność?

1. Tak
2. Nie ..... PRZEJŚĆ DO PYT. 31
3. NIE WIEM ..... PRZEJŚĆ DO PYT. 31

WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ H

30. Gdzie i jak często spotykał się Pan(i) z przejawami niechęci ze strony osób w pełni sprawnych i sądzi Pan(i), że powodem tej niechęci była Pan(i) niepełnosprawność? PUNKT (a) ODCZYTUJEMY TYLKO, GDY RESPONDENT UCZY SIĘ LUB STUDIUJE (ODPOWIEDŹ 5 NA PYT. NR 4); PUNKT (b) ODCZYTUJEMY TYLKO GDY RESPONDENT W PRZESZŁOŚCI PRACOWAŁ ZAWODOWO (ODPOWIEDŹ 1 LUB 2 NA PYT. NR 4).

	Bardzo często	Często	Rzadko	Bardzo rzadko	NIE DOTYCZY
(a) W szkole lub na uczelni	1	2	3	4	5
(b) W zakładzie pracy	1	2	3	4	5
(c) W miejscu zamieszkania (sąsiedzi)	1	2	3	4	5
(d) W rodzinie	1	2	3	4	5
(e) W miejscu publicznym (np. w środku komunikacji, na ulicy, w sklepie itp.)	1	2	3	4	5
(f) W placówce służby zdrowia	1	2	3	4	5
(g) INNA SYTUACJA – ZAPISACЬ .....	1	2	3	4	5

Teraz chcielibyśmy zadać kilka pytań o Pana(i) źródła utrzymania oraz sytuację finansową Pana(i) gospodarstwa domowego

31. Jakie jest Pana(i) główne, najważniejsze źródło utrzymania? ZAZNACZYĆ TYLKO JEDNĄ ODPOWIEDŹ

1. Emerytura lub renta
2. Stypendium
3. Dochody innych członków rodziny
4. Pomoc społeczna
5. Dochody z gospodarstwa rolnego
6. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISACЬ) .....

32. Jak Pan(i) ocenia swoją sytuację finansową? Czy jest ona Pan(i) zdaniem:

1. Bardzo dobra
2. Dobra
3. Przeciętna
4. Zła
5. Bardzo zła
6. TRUDNO POWIEDZIEĆ

33. Czy w ciągu ostatnich kilku lat Pana(i) sytuacja finansowa poprawiała się, pogarszała, czy też pozostawała taka sama?

1. Poprawiała się
2. Pogarszała się
3. Pozostawała taka sama
4. TRUDNO POWIEDZIEĆ

34. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zdarzało się Panu(i) lub w Pana(i) gospodarstwie domowym, że nie starczało pieniędzy na zakup żywności lub ubrania?

1. Zdarzały się takie sytuacje
2. Nie było takich sytuacji
3. NIE WIEM

35. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zdarzało się Panu(i) lub w Pana(i) gospodarstwie domowym, nie starczało pieniędzy na wydatki związane z leczeniem i opieką lekarską?

1. Zdarzały się takie sytuacje
2. Nie było takich sytuacji
3. NIE WIEM

36. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zdarzało się Panu(i) lub w Pana(i) gospodarstwie domowym, nie starczało pieniędzy na pokrycie wydatków związanych z utrzymaniem mieszkania (np. opłata rachunków za gaz, prąd, czynsz, itp.)

1. Zdarzały się takie sytuacje
2. Nie było takich sytuacji
3. NIE WIEM

Na koniec kilka pytań o Pana(i) najważniejsze cechy społeczne i demograficzne

37. PŁEĆ RESPONDENTA (WPISAĆ BEZ ZADAWANIA PYTANIA):

1. MĘŻCZYZNA
2. KOBIETA

38. W którym roku Pan(i) się urodził(a)? \_\_\_\_\_

39. Jak wykształcenie Pan(i) uzyskał?

1. Podstawowe
2. Zawodowe
3. Średnie
4. Wyższe

40. Jaki jest Pana(i) obecny stan cywilny?

1. Kawaler/ panna
2. Żonaty/zamężna
3. Rozwiedziony(a)
4. W separacji
5. Wdowiec/ wdowa
6. ŻYJE W KONKUBINACIE

41. Z ilu osób – łącznie z Panem(ia) – składa się Pana(i) gospodarstwo domowe? \_\_\_\_\_

#### ANKIETA DLA ANKIETERA

*Wypełnić w jak najkrótszym czasie po zakończeniu wywiadu*

1. Czas realizacji wywiadu .....

2. Ogólnie biorąc, jaką postawę przejawiał respondent wobec wywiadu? Czy był:

1. Przyjazny i zainteresowany wywiadem
2. Współpracujący, lecz niezbyt zainteresowany
3. Zniecierpliwiony lub niechętny
4. Nastawiony wrogo

3. Jak respondent rozumiał pytania kwestionariusza?

1. Dobrze
2. Dostatecznie
3. Słabo

4. Czy były w kwestionariuszu pytania, które sprawiły respondentowi szczególną trudność?

1. Nie było takich pytań
2. Były takie pytania (WPISAĆ NUMERY) .....



5. Czy podczas wywiadu obecne były osoby trzecie?

1. Nie było osób trzecich
2. Były, lecz nie wtrącały się do rozmowy
3. Były i wtrącały się do rozmowy

6. W którym mieście przeprowadzono wywiad?

1. W Lublinie
2. W Puławach
3. We Włodawie

DATA REALIZACJI WYWIADU: .....

IMIĘ I NAZWISKO ANKIETERA: .....

Institucja: Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie

Tytuł projektu: Diagnostyka rynku pracy województwa lubelskiego w aspekcie funkcjonowania na nim osób niepełnosprawnych

Numer projektu: POKL 06.01.01.-06-096/09

Imię i nazwisko: Joanna Bielecka-Prus, Renata Maciejewska

## SCENARIUSZ DLA INDYWIDUALNYCH WYWIADÓW POGŁĘBIONYCH

### 1. Autoidentyfikacja

- Kim Pan/i jest, jak się Pan/i określa?
- Czy uważa się Pan/i za osobę niepełnosprawną?
- Co to znaczy być niepełnosprawnym?
- Jak Pan/i sądzi jaki jest stereotyp osoby niepełnosprawnej?
- Jak Pan/i sądzi jaki jest stereotyp pracownika z niepełnosprawnością?
- Czy czuje się Pan/i inny/a od reszty ludzi, których Pan/i spotyka?
- Czy Pana/i zdaniem są „lepsze” i „gorsze” rodzaje niepełnosprawności?

### 2. Relacje społeczne

- Czy Pana/i zdaniem rodzaj niepełnosprawności wpływa na relacje pomiędzy pracownikiem z niepełnosprawnością a pracownikiem sprawnym?
- Czy ma/miał Pan/i trudności w kontaktach z pracownikami pełnosprawnymi?
- Czy Pana/i zdaniem rodzaj niepełnosprawności wpływa na relacje pomiędzy pracownikiem z niepełnosprawnością a pracodawcą?
- Czy ma/miał Pan/i trudności w kontaktach z pracodawcą?
- Czy codzienny kontakt zawodowy zmienia relacje pomiędzy pracownikiem z niepełnosprawnością a pracownikiem sprawnym?
- Czy ma Pan/i przyjaciół, osoby na których może Pan/i polegać? Kim są ci ludzie? Czy są to niepełnosprawni?
- Kto jest dla Pana/i osobą ważną, z której zdaniem się Pan/i liczy?
- Czy jest coś, czego Pan/i zazdrości innym ludziom, także innym niepełnosprawnym?
- Czy są niepełnosprawni, których Pan/i podziwia, darzy szacunkiem?

### 3. Praca

- Proszę dokończyć zdanie: Kiedy miałem/łam 6 lat marzyłem/łam by zostać...
- Kiedy miałem/miałam 18 lat marzyłem, aby zostać...
- Czym jest dla Pana/i praca?
- Jakie zawody Pan/i wykonywał/a w swoim życiu? Który z nich sprawiał Panu/i największą satysfakcję?
- Jaka pracę chciałby Pan/i podjąć, gdyby była taka możliwość?
- Jak Pan/i sądzi jak jest postrzegany/postrzegana przez pracowników pełnosprawnych? Czy Pana/i niepełnosprawność wpływa na to postrzeżenie?
- Jak Pan/i sądzi jak jest postrzegany/postrzegana przez pracodawcę? Czy Pana/i niepełnosprawność wpływa na to postrzeżenie?
- Czy praca Pana/Panią zmieniła?
- Jakim jest Pan/i pracownikiem?
- Jakie trudności napotkał/a Pan/i w swojej pracy zawodowej?
- Czy zauważa Pan/i różnice w traktowaniu przez pracodawcę pracowników pełnosprawnych i niepełnosprawnych?
- Czy doświadczył/a Pan/i kiedykolwiek w miejscu pracy dyskryminacji ze względu na Pana/i niepełnosprawność? Jakie to były sytuacje?
- Jak Pan/i sobie radzi w sytuacjach trudnych, konfliktowych?
- Czy Pana/Pani stan zdrowia sprawia, że ma Pan problemy z wykonaniem pewnych czynności zawodowych. Jak Sobie Pan/Pani radzi w takich sytuacjach?
- Czy należy Pan/i do organizacji, stowarzyszeń, fundacji? Czy pełni Pan/i w nich jakieś funkcje?
- Jak Pan/i ocenia rynek pracy niepełnosprawnych?
- Czy uważa Pan/Pani, że osobom niepełnosprawnym jest szczególnie trudno znaleźć pracę. Dlaczego?
- Jak Pan sądzi, dlaczego wciąż tak mało niepełnosprawnych podejmuje zatrudnienie?

#### 4. Instytucje

- Czy Pana/i zdaniem instytucje powołane do tego by pomagać niepełnosprawnym robią to dobrze?
- Jakie instytucje uważa Pan/i za najbardziej pomocne, a jakie za najmniej? Dlaczego?

#### 5. Przeszłość

- Kto kierował Pana/i drogą zawodową?
- Co by Pan/i zmienił/a w swojej przeszłości? Co zostawiłby/łaby Pan/i bez zmian?

#### 6. Terażniejszość

- Co chciałby Pan/i zmienić w obecnym Pana życiu? Co stoi na przeszkodzie by to zrobić?
- Czego Pan/i się najbardziej obawia?
- Co Panu sprawia największą radość?
- Czy jest Pan/i zadowolony/a ze swojego życia?
- Co można zrobić, aby Życie osób niepełnosprawnych w Polsce było łatwiejsze?

#### 7. Przyszłość

- Jak Pan/i wyobraża sobie swoją przyszłość, także przyszłość zawodową?
- Jaki jest Pana/Pani pomysł na dalszą karierę zawodową?
- Jakie jest Pana największe marzenie? Czy jest szansa, by się spełniło?
- Czy ma Pan wpływ na swoje przyszłe życie? Co może Pan rozbić?

#### 8. Sens życia

- Co nadaje sens Pana/i życiu?
- Czy ma Pan/i jakieś zasady, którymi się Pan/i kieruje?

#### 9. Pytania metryczkowe:

- płeć
- wiek
- wykształcenie
- rodzaj niepełnosprawności
- korzystanie z instytucji pomocy (jakich?)
- źródła dochodu

Institucja: Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie

Tytuł projektu: Diagnoza rynku pracy województwa lubelskiego w aspekcie funkcjonowania na nim osób niepełnosprawnych

Numer projektu: POKL 06.01.01.-06-096/09

Imię i nazwisko: Paweł Rydzewski

## **KWESTIONARIUSZ WYWIADU NARZĘDZIE BADAWCZE DO PRZEPROWADZENIA INDYWIDUALNYCH WYWIADÓW STANDARYZOWANYCH Z PRZEDSTAWICIELAMI ZAKŁADÓW PRACY**

1. Jak jest typ zakładu pracy, w którym przeprowadzane są badania? Czy jest to zakład:
  1. Produkcyjny
  2. Handlowy
  3. Usługowy
  4. Edukacyjny / oświatowy
  5. Administracyjny / biurowy
  6. Instytucja związana z kulturą
  7. Placówka służby zdrowia
  8. INNY (ZAPISAĆ) .....
2. Od jak dawna funkcjonuje zakład pracy? Proszę podać rok rozpoczęcia jego działalności. WYJAŚNIĆ, IŻ CHODZI O OBECNY PROFIL ZAKŁADU, A NIE O JEGO NAZWĘ ZWIĄZANĄ BYĆ MOŻE W PRZESZŁOŚCI Z INNYM TYPEM DZIAŁALNOŚCI  
\_\_\_\_\_
3. Ilu pracowników zatrudnia obecnie zakład pracy? \_\_\_\_\_
4. Czy w porównaniu z rokiem ubiegłym liczba zatrudnionych w zakładzie zwiększyła się, zmniejszyła się, czy też nie uległa zmianie?
  1. Liczba pracowników zwiększyła się
  2. Liczba pracowników zmniejszyła się
  3. Liczba pracowników nie uległa zmianie
  4. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....
5. Czy w zakładzie zatrudnione są obecnie osoby niepełnosprawne?
  1. Tak
  2. Nie .....PRZEJŚĆ DO WSTĘPU POPRZEDZAJĄCEGO PYT. 23
6. Ilu pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych jest obecnie z zakładzie pracy? \_\_\_\_\_

WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ A

7. W jakim zakresie zatrudnieni pracownicy są niepełnosprawni? Czy są to osoby (ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE WŁAŚCIWE ODPOWIEDZI)?
  1. Niewidome lub słabo widzące
  2. Niestyszące lub słabo słyszące
  3. Z uszkodzeniem narządu ruchu
  4. Ze schorzeniem narządów wewnętrznych
  5. Z niepełnosprawnością intelektualną
  6. Ze schorzeniem psychicznym
  7. INNY RODZAJ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI (ZAPISAĆ) .....
  8. NIE WIEM
8. Na jakich stanowiskach zatrudnione są osoby niepełnosprawne? ZAPISAĆ WSZYSTKIE STANOWISKA, NA KTÓRYCH ZATRUDNIENI SĄ NIEPEŁNOSPRAWNI  
.....  
.....  
.....

9. Na podstawie jakich umów zatrudnione są w zakładzie osoby niepełnosprawne?

TYP UMOWY	LICZBA OSÓB
Umowa o pracę – na czas nieokreślony	
Umowa o pracę – na czas określony	
Umowa zlecenie / umowa o dzieło	
INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ).....	

10. Czy w ciągu ostatniego roku liczba zatrudnionych niepełnosprawnych pracowników zwiększyła się, zmniejszyła się, czy też nie uległa zmianie?

1. Liczba pracowników zwiększyła się
2. Liczba pracowników zmniejszyła się
3. Liczba pracowników nie uległa zmianie
4. ZAKŁAD ZATRUDNIA NIEPEŁNOSPRAWNYCH KRÓCEJ NIŻ 1 ROK
5. TRUDNO POWIEDZIEĆ

11. Czy w zakładzie w najbliższej przyszłości, w ciągu 1-2 lat, planuje się zwiększenie, zmniejszenie, czy też utrzymanie na dotychczasowym poziomie zatrudnienia osób niepełnosprawnych?

1. Planuje się zwiększenie zatrudnienia niepełnosprawnych
2. Planuje się zmniejszenie zatrudnienia niepełnosprawnych.....PRZEJŚĆ DO PYT. 14
3. Planuje się utrzymanie zatrudnienia niepełnosprawnych na dotychczasowym poziomie...PRZEJŚĆ DO PYT. 14
5. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....
6. NIE WIEM

12. Ile osób niepełnosprawnych planuje się zatrudnić dodatkowo w zakładzie w ciągu 1-2 lat?

\_\_\_\_\_

13. Na jakich stanowiskach miałyby te osoby pracować w zakładzie (proszę wymienić wszystkie te stanowiska)

.....  
 .....

WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ B

14. Dlaczego zakład pracy zatrudnia osobę /osoby niepełnosprawne – pomimo, iż często wiąże się to z dodatkowymi kosztami? Czy wynika to z (proszę wskazać nie więcej niż 3 odpowiedzi i uszeregować je według przypisywanej im przez Pana(Panią) ważności: cyfrą 1 oznaczając odpowiedź najważniejszą, cyfrą 2 – drugą w kolejności, cyfrą 3 – trzecią według ważności):

- .... Dofinansowania wynagrodzeń
- .... Dofinansowania składek
- .... Dofinansowania kosztów przystosowania stanowiska
- .... Uniknięcia składek na PFRON
- .... Chęci udzielenia pomocy osobom doświadczonym przez los
- .... INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ).....
- .... TRUDNO POWIEDZIEĆ

15. Proszę teraz pomyśleć o ostatnich kilku latach. Jaka część zatrudnionych w tym czasie w osób niepełnosprawnych awansowała?

1. Większość zatrudnionych niepełnosprawnych awansowała.....PRZEJŚĆ DO PYT. 17
2. Niektóre zatrudnione osoby niepełnosprawne awansowały.....PRZEJŚĆ DO PYT. 17
3. Żadna z zatrudnionych niepełnosprawnych nie awansowała
4. NIE WIEM.....PRZEJŚĆ DO PYT. 17

16. Jak Pan(i) sądzi, co jest główną przyczyną tego, iż żadna z zatrudnionych w zakładzie pracy osób niepełnosprawnych nie awansowała w ciągu ostatnich kilku lat? .....

.....

17. A jaka część zatrudnionych w tym samym czasie osób w pełni sprawnych awansowała?

1. Większość zatrudnionych pracowników w pełni sprawnych awansowała
2. Niektóre zatrudnione osoby w pełni sprawne awansowały
3. Żadna z zatrudnionych w pełni sprawnych osób nie awansowała
4. NIE WIEM

18. Ilu pracujących w zakładzie pracy niepełnosprawnych zostało skierowanych na szkolenia podnoszące ich kwalifikacje zawodowe w czasie ostatnich kilku lat (dotyczy to szkoleń w całości lub w części finansowanych przez zakład)? \_\_\_\_\_

19. Czy dochodziło do przejawów dyskryminacji zatrudnionych w zakładzie osób niepełnosprawnych ze strony w pełni sprawnych współpracowników?

1. Tak
2. Nie .....PRZEJŚĆ DO PYT. 21
3. NIE WIEM .....PRZEJŚĆ DO PYT. 21

20. Jak często – według Pana(i) oceny, dochodziło do przejawów dyskryminacji zatrudnionych w zakładzie osób niepełnosprawnych ze strony w pełni sprawnych współpracowników?

1. Bardzo często
2. Często
3. Rzadko
4. Bardzo rzadko
5. NIE WIEM

21. Czy w ciągu ostatnich kilku lat w pełni sprawny pracownik / pracownicy zakładu (niezależnie od zajmowanego stanowiska) brał / brali udział w szkoleniu / szkoleniach dotyczących postępowania z osobami niepełnosprawnymi umysłowo?

1. Tak
2. Nie
3. NIE WIEM

22. Czy w ciągu ostatnich kilku lat była zorganizowana pracownicza impreza integracyjna, w której uczestniczyły zatrudnione w zakładzie osoby niepełnosprawne?

1. Impreza integracyjna była zorganizowana i wzięły w niej udział osoby niepełnosprawne
2. Impreza integracyjna była zorganizowana ale osoby niepełnosprawne nie wzięły w niej udziału
3. Impreza integracyjna nie została zorganizowana
4. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAC).....

JEŻELI ZAKŁAD ZATRUDNIA OBECNIE OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE, PYTANIA 23-36 NALEŻY POMINAĆ I PRZEJŚĆ DO PYT. 37

Teraz chcielibyśmy porozmawiać o najważniejszych przyczynach niezatrudnienia przez Pana(i) zakład osoby/osób niepełnosprawnych?

WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ C (DOTYCZY PYTAŃ 23 – 30)

23. Jak ważną przyczyną niezatrudnienia osób niepełnosprawnych w Pana(i) zakładzie pracy jest skrócony czas pracy tych osób? Czy jest to przyczyna:

1. Bardzo ważna
2. Raczej ważna
3. Mało ważna
4. Zupełnie nieważna
5. TRUDNO POWIEDZIEĆ

24. Jak ważną przyczyną niezatrudniania osób niepełnosprawnych w Pana(i) zakładzie są częste absencje tych osób w pracy z powodu chorób? Czy jest to przyczyna:
1. Bardzo ważna
  2. Raczej ważna
  3. Mało ważna
  4. Zupełnie nieważna
  5. TRUDNO POWIEDZIEĆ
25. Jak ważną przyczyną niezatrudniania osób niepełnosprawnych w Pana(i) zakładzie pracy są niskie kwalifikacje zawodowe tych osób? Czy jest to przyczyna:
1. Bardzo ważna
  2. Raczej ważna
  3. Mało ważna
  4. Zupełnie nieważna
  5. TRUDNO POWIEDZIEĆ
26. Jak ważną przyczyną niezatrudniania osób niepełnosprawnych w Pana(i) zakładzie pracy jest konieczność zapewnienia niepełnosprawnemu pracownikowi opieki drugiej osoby? Czy jest to przyczyna:
1. Bardzo ważna
  2. Raczej ważna
  3. Mało ważna
  4. Zupełnie nieważna
  5. TRUDNO POWIEDZIEĆ
27. Jak ważną przyczyną niezatrudniania osób niepełnosprawnych w Pana(i) zakładzie pracy jest konieczność przystosowanie budynku i/lub miejsca pracy? Czy jest to przyczyna:
1. Bardzo ważna
  2. Raczej ważna
  3. Mało ważna
  4. Zupełnie nieważna
  5. TRUDNO POWIEDZIEĆ
28. Jak ważną przyczyną niezatrudniania osób niepełnosprawnych w Pana(i) zakładzie pracy jest konieczność zatrudnienie lekarza lub pielęgniarki? Czy jest to przyczyna:
1. Bardzo ważna
  2. Raczej ważna
  3. Mało ważna
  4. Zupełnie nieważna
  5. TRUDNO POWIEDZIEĆ
29. Jak ważną przyczyną niezatrudniania osób niepełnosprawnych w Pana(i) zakładzie pracy jest konieczność poświęcenia większej ilości czasu na wdrożenie osoby niepełnosprawnej do pracy, niż to ma miejsce w przypadku osób w pełni sprawnych? Czy jest to przyczyna:
1. Bardzo ważna
  2. Raczej ważna
  3. Mało ważna
  4. Zupełnie nieważna
  5. TRUDNO POWIEDZIEĆ
30. Jak ważną przyczyną niezatrudniania osób niepełnosprawnych w Pana(i) zakładzie pracy jest niestabilność przepisów prawa związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych pracowników? Czy jest to przyczyna:
1. Bardzo ważna
  2. Raczej ważna
  3. Mało ważna
  4. Zupełnie nieważna
  5. TRUDNO POWIEDZIEĆ

31 Jaka inna przyczyna – poza przyczynami wymienionymi we wcześniejszych pytaniach – jest Pana(i) zdaniem ważnym powodem niezatrudniania przez Pana(i) zakład osób niepełnosprawnych?

.....  
.....

#### WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ D

32. Które z wymienionych we wcześniejszych pytaniach przyczyn niezatrudniania obecnie przez zakład pracy osoby/osób niepełnosprawnych są Pana(i) zdaniem najważniejsze? Proszę wskazać nie więcej niż 3 odpowiedzi i uszeregować je według przypisywanej im przez Pana(Panią) ważności: cyfrą 1 oznaczając odpowiedź najważniejszą, cyfrą 2 – drugą w kolejności, cyfrą 3 – trzecią według ważności:

1. Skrócony czas pracy niepełnosprawnych
2. Absencje z powodu chorób
3. Niskie kwalifikacje osób niepełnosprawnych
4. Roszczeniowość niepełnosprawnych pracowników
5. Konieczność zapewnienia opieki drugiej osoby
6. Konieczność przystosowanie budynku i/lub miejsca pracy
7. Zatrudnienie lekarza lub pielęgniarki
8. Poświęcenie większej ilości czasu na wdrożenie osoby niepełnosprawnej do pracy
9. Niestabilność przepisów prawa
10. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ)
11. TRUDNO POWIEDZIEĆ

33. Czy w zakładzie w najbliższej przyszłości, w ciągu 1-2 lat, planuje się zatrudnienie osób niepełnosprawnych?

1. Tak
2. Nie .....PRZEJŚĆ DO PYT. 36
3. NIE WIEM.....PRZEJŚĆ DO PYT. 36

34. Ile osób niepełnosprawnych planuje się zatrudnić w zakładzie, w ciągu 1-2 lat? \_\_\_\_\_

35. Na jakich stanowiskach miałyby te osoby pracować w zakładzie (proszę wymienić wszystkie te stanowiska)

.....  
.....

36. Jak Pan(i) sądzi, co jest najważniejszą przyczyną tego, iż w zakładzie pracy nie planuje się w najbliższej przyszłości zatrudnienia osób niepełnosprawnych? ZAZNACZYĆ TYLKO JEDNĄ ODPOWIEDŹ BEZ ODCZYTYWANIA LISTY.

- ... SKRÓCONY CZAS PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH  
... ABSENCJE Z POWODU CHOROÓB  
... NISKIE KWALIFIKACJE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH  
... ROSZCZENIOWOŚĆ NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW  
... KONIECZNOŚĆ ZAPEWNIENIA OPIEKI DRUGIEJ OSOBY  
... KONIECZNOŚĆ PRZYSTOSOWANIE BUDYNKU I/LUB MIEJSCA PRACY  
... ZATRUDNIENIE LEKARZA LUB PIELĘGNIARKI  
... KONIECZNOŚĆ POŚWIĘCENIA WIĘKSZEJ ILOŚCI CZASU NA WDROŻENIE OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ DO PRACY  
... NIESTABILNOŚĆ PRZEPISÓW PRAWA  
... INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAĆ) .....  
... TRUDNO POWIEDZIEĆ

37. Czy sądzi Pan(i), iż w zakładzie pracy zatrudniającym osobę / osoby niepełnosprawne umysłowo istnieje potrzeba przeszkolenia co najmniej jednego pracownika w zakresie postępowania z takimi osobami – czy też Pan(i) zdaniem nie ma takiej potrzeby?

1. Jest taka potrzeba
2. Nie ma takiej potrzeby
3. TRUDNO POWIEDZIEĆ



38. Jak Pan(i) sądzi, czy większość przywilejów, które posiadają osoby niepełnosprawne w pracy, takich jak np. dłuższe przerwy w pracy, urlop zdrowotny itd., powinno zostać rozszerzonych, ograniczonych, czy też powinny pozostać takimi jakimi są?

1. Przywileje te powinny zostać rozszerzone
2. Przywileje te powinny zostać ograniczone
3. Przywileje te powinny pozostać takie jakimi są
4. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAC).....
5. NIE WIEM

#### WRĘCZYĆ RESPONDENTOWI KARTĘ E

39. Jakie cechy osób niepełnosprawnych jako pracowników mogą Pan(i) zdaniem powodować u niektórych pracodawców niechęć do ich zatrudniania? Proszę wskazać nie więcej niż 3 odpowiedzi i uszeregować je według przypisywanej im przez Pana(Panią) ważności: cyfrą 1 oznaczając odpowiedź najważniejszą, cyfrą 2 – drugą w kolejności, cyfrą 3 – trzecią według ważności:

1. Użalanie się nad sobą
2. Brak wiary w siebie
3. Strach przed otoczeniem
4. Brak akceptacji swego stanu
5. Brak inicjatywy i aktywności
6. Złe radzenie sobie z porażkami i trudnościami
7. Roszczeniowość
8. Niskie kwalifikacje
9. INNA ODPOWIEDŹ (ZAPISAC).....
10. NIE WIEM

Na koniec chcielibyśmy zadać kilka pytań na temat Pana(i) stanowiska, stażu pracy i wykształcenia

40. Jakie stanowisko zajmuje Pan(i) w zakładzie pracy? .....

41. Jak długo pracuje Pan(i) w tym zakładzie pracy? .....

42. Jak długo pracuje Pan(i) na obecnym stanowisku w tym zakładzie pracy? .....

43. Jak wykształcenie Pan(i) posiada?

1. Podstawowe
2. Zawodowe
3. Średnie
4. Wyższe

#### ANKIETA DLA ANKIETERA

Wypełnić w jak najkrótszym czasie po zakończeniu wywiadu

1. Czas realizacji wywiadu .....

2. Ogólnie biorąc, jaką postawę przejawiał respondent wobec wywiadu? Czy był:

1. Przyjazny i zainteresowany wywiadem
2. Współpracujący, lecz niezbyt zainteresowany
3. Zniecierpliwiony lub niechętny
4. Nastawiony wrogo

3. Jak respondent rozumiał pytania kwestionariusza?

1. Dobrze
2. Dostatecznie
3. Słabo

4. Czy były w kwestionariuszu pytania, które sprawiły respondentowi szczególną trudność?

1. Nie było takich pytań

2. Były takie pytania (WPISAĆ NUMERY) .....

5. W którym mieście przeprowadzono wywiad?

1. W Lublinie

2. W Puławach

3. We Włodawie

DATA REALIZACJI WYWIADU: .....

IMIĘ I NAZWISKO ANKIETERA: .....

Institucja: Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie

Tytuł projektu: Diagnoza rynku pracy województwa lubelskiego w aspekcie funkcjonowania na nim osób niepełnosprawnych

Numer projektu: POKL 06.01.01.-06-096/09

Imię i nazwisko: Joanna Bielecka-Prus, Renata Maciejewska

## KWESTIONARIUSZ DO WYWIADÓW CZĘŚCIOWO STANDARYZOWANYCH

1. Jak ogólnie ocenia Pani/Pan sytuację niepełnosprawnych na rynku pracy?

- a) gorszą niż osób sprawnych (dlaczego?).....
- b) taka sama jak osób sprawnych
- c) lepszą niż osób sprawnych (dlaczego?).....

2. Proszę ocenić jaka jest sytuacja poniższych kategorii osób na rynku pracy? Proszę uzasadnić dlaczego?

	bardzo zła	zła	dobra	bardzo dobra
a) kobiety niepełnosprawne				
b) osoby ze stopniem niepełnosprawności znacznym				
• umiarkowanym				
• lekkim				
c) osoby starsze (po 50 roku życia)				
d) absolwenci (bez stażu pracy)				
e) osoby z wykształceniem:				
• podstawowym				
• zawodowym				
• średnim ogólnokształcącym				
• wyższym				
f) osoby z niepełnosprawnością ruchową				
g) osoby z niepełnosprawnością intelektualną				
h) osoby z niepełnosprawnością sprzężoną				
i) osoby z niepełnosprawnością słuchu				
j) osoby niepełnosprawne zamieszkujące obszary wiejskie				

3. Jakie zna Pan organizacje działające na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych?

4. Czy Pani/Pana zdaniem osoby niepełnosprawne są w wystarczający sposób poinformowane o:

- przysługujących im ulgach i uprawnieniach TAK NIE NIE WIEM
- możliwości uzyskania pomocy materialnej TAK NIE NIE WIEM
- ścieżkach kształcenia, szkołach i kursach TAK NIE NIE WIEM
- uprawnieniach pracowniczych TAK NIE NIE WIEM
- ofertach pracy TAK NIE NIE WIEM
- instytucjach działających na rzecz osób niepełnosprawnych TAK NIE NIE WIEM

5. Czy Pani/Pana zdaniem są łamane prawa pracownicze osób niepełnosprawnych w zakładach pracy?

a) nie

b) tak (proszę ocenić):

	bardzo często	często	rzadko	bardzo rzadko
wydłużanie czasu pracy				
zmuszanie do wykonywania zadań, które mogą naruszyć stan zdrowia pracownika				
zmuszanie do podpisywania oświadczeń, w których niepełnosprawny wyraża zgodę na wykonywanie takich czynności				
nie respektowanie przerw w pracy				
słowne szykanowanie				
zatrudnianie poniżej kompetencji				
bariery w awansowaniu				
niższe wynagrodzenia				
utrudnianie w zdobywaniu wiedzy, ukończeniu kursów, szkoleń				
inne (jakie?)				

6. W jakim typie zakładów pracy prawa pracownicze łamane są najczęściej?

a) państwowych

b) prywatnych

c) chronionych

d) we wszystkich jest taka sama sytuacja

7. Czy niepełnosprawność może być atutem osoby poszukującej pracy?

8. Co może skłonić pracodawców do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej?

9. Jak Pani/Pan myśli, od kogo zależy zatrudnienie osoby niepełnosprawnej w zakładzie pracy?

10. W jaki sposób Pani/Pana organizacja dociera do pracodawców?

11. W jaki sposób sprawdzana jest efektywność działań Pani/Pana organizacji?

12. Jakie działania powinny być podejmowane, aby polepszyć sytuację niepełnosprawnych na rynku pracy? Proszę ocenić w skali od 1 do 5. 1: zdecydowanie nie, 5: zdecydowanie tak.

a) organizowanie kursów doszkalających osoby niepełnosprawne

b) likwidowanie barier architektonicznych

c) zwiększenie kwot refundacji dla pracodawcy zatrudniającego osobę niepełnosprawną

d) zwiększenie składki PFRON dla pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych

e) tworzenie zakładów pracy chronionej

f) zlikwidowanie niektórych uprawnień osób niepełnosprawnych (jakich?)

g) zwiększenie dofinansowania przeznaczonego na zakup sprzętu przez osobę niepełnosprawną

h) zwiększenie dofinansowania dla pracodawcy przeznaczonego na przystosowanie stanowiska pracy

i) zwiększenie elastyczności zatrudniania

j) szkolenie asystentów osób niepełnosprawnych

k) zachęcanie osób niepełnosprawnych do podejmowania działalności gospodarczej

l) wspieranie organizacji zajmujących się aktywizacją osób niepełnosprawnych (np. ngo)

m) większa liczba trenerów i doradców zawodowych dla osób niepełnosprawnych

n) większa liczba agencji doradztwa i pośrednictwa pracy specjalizujących się w ofertach dla osób niepełnosprawnych

13. Jakie są główne bariery utrudniające aktywizację osób niepełnosprawnych leżące po stronie osoby niepełnosprawnej? Proszę ocenić w skali od 1 do 5, 1: zdecydowanie nie, 5: zdecydowanie tak.

- a) lęk przed podjęciem nowych obowiązków
- b) obawa przed pogorszeniem się stanu zdrowia
- c) obawa przez utratą świadczenia rentowego
- d) brak wiary w siebie
- e) brak inicjatywy i aktywności
- f) roszczeniowość
- g) zbyt niskie zarobki
- h) lęk przed kontaktami z ludźmi pełnosprawnymi
- i) inne, jakie?.....

14. Jakie są główne bariery utrudniające aktywizację osób niepełnosprawnych leżące po stronie pracodawcy? Proszę ocenić w skali od 1 do 5, 1: zdecydowanie nie, 5: zdecydowanie tak.

- a) zbyt niskie refundacje
- b) obawa związana z brakiem wiedzy na temat niepełnosprawnych
- c) niska ocena kompetencji osób niepełnosprawnych
- d) niska ocena wydajności osób niepełnosprawnych
- e) obawa przed konfliktami z osobami pełnosprawnymi
- f) zbyt zawile przepisy prawne
- g) brak wiedzy na temat korzyści, jakie może przynieść zatrudnienie osoby niepełnosprawnej
- h) przekonanie, że osoba niepełnosprawna jest „trudna w pożyciu”
- i) przekonanie, że osoba niepełnosprawna może zniechęcać klientów
- j) inne, jakie?

15. Jakie są główne bariery utrudniające aktywizację osób niepełnosprawnych leżące po stronie przepisów prawa pracy? Proszę ocenić w skali od 1 do 5, 1: zdecydowanie nie, 5: zdecydowanie tak.

- a) zbyt duże przywileje dla osób niepełnosprawnych (jakie?)
- b) zbyt małe przywileje dla osób niepełnosprawnych (jakie?)
- c) zawile przepisy prawne
- d) zbyt skomplikowana księgowość
- e) luki w prawie (jakie?)
- f) zbyt duże rozproszenie przepisów w różnych aktach prawnych

16. A jakie Państwa instytucja napotyka główne problemy prawne i instytucjonalne w realizacji swoich zadań statutowych?

.....  
.....

17. Czy współpraca między władzami państwowymi i samorządowymi a partnerami społecznymi w zakresie rozwiązywania problemów zawodowych osób niepełnosprawnych jest:

- a) wystarczająca
- b) niewystarczająca
- c) w ogóle nie istnieje (dlaczego?)

18. Jakie są formy współpracy między władzami i innymi partnerami społecznymi a Państwa instytucją?

19. Czy środki na rozwój zatrudnienia osób niepełnosprawnych ze strukturalnych funduszy UE (szczególnie Europejskiego Funduszu Społecznego) są:

- a) łatwo dostępne
- b) trudno dostępne

20. Czy Państwa instytucja korzysta z takich środków?

- a) tak
- b) nie

21. Jakie są główne przyczyny zwiększające odsetek osób z niepełnosprawnością nie poszukujących zatrudnienia? Proszę ocenić w skali od 1 do 5, 1: zdecydowanie nie, 5: zdecydowanie tak.

- a) małe zróżnicowanie oferowanych miejsc pracy
- b) nietrwałość związku z pracodawcą (umowy czasowe, umowy o dzieło)
- c) mało atrakcyjne wynagrodzenie
- d) wysokie wymagania względem osób niepełnosprawnych
- e) niewielka różnica między wysokością dostępnych świadczeń rentowych a dochodami z pracy

22. Jakie są główne przyczyny niepowstawania na terenie województwa lubelskiego zakładów aktywności zawodowej, które umożliwiłyby rozwój i rehabilitację uczestników warsztatów terapii zajęciowej?

23. Czy publiczny dostęp do informacji o tym jakie środki finansowe przeznaczone są w danym roku w ramach PFRON na rehabilitację zawodową i zatrudnienie na poziomie centralnym i lokalnym jest:

- a) wystarczający
- b) niewystarczający

24. Jakie znaczenie na podniesienie wskaźników aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych mają (proszę ocenić w skali od 1 do 5, 1: zdecydowanie negatywne, 5: zdecydowanie pozytywne)

- a) szkolenia
- b) staże
- c) dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej
- d) przystosowanie miejsca pracy
- e) likwidacja barier architektonicznych i komunikacyjnych
- f) wsparcie trenerskie oraz doradztwo zawodowe

Projekt  
Diagnoza rynku pracy województwa lubelskiego  
w aspekcie funkcjonowania na nim osób niepełnosprawnych  
współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
dystrybuowana bezpłatnie