

Raport z badań

„IDENTYFIKACJA PRZYCZYN NISKIEJ AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH”

przeprowadzonych w ramach realizacji Partnerskiego Projektu

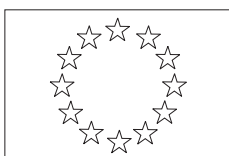
**„Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej
osób niepełnosprawnych”.**



Projekt finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach programu operacyjnego – Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004 – 2006.

**Opracowali:
Dr inż. Andrzej Barczyński
Dr inż. Piotr Radecki**

Warszawa 2008





Spis treści

Część I.

Aktywność i bierność zawodowa niepełnosprawnych – bariery aktywności zawodowej w świetle danych statystycznych oraz wcześniejszych badań 5

1. Aktywność zawodowa niepełnosprawnych 5
 - 1.1. Rozmiar zjawiska niepełnosprawności 5
 - 1.2. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych. 9
2. Potrzeby osób niepełnosprawnych i warunki ich zaspokojenia. 16
 - 2.1. Potrzeby osób niepełnosprawnych. 17
 - 2.2. Bariery dla realizacji deklarowanej polityki społecznej wobec niepełnosprawnych..... 24
3. Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych 39
4. Realne bariery wstrzymujące aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych. 43
5. Praktyczne narzędzia wspierania zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy 53
 - 5.1. Warunki możliwości zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych..... 53
 - 5.2. Eliminacja lub ograniczenie wpływu barier zatrudniania. 56
 - 5.3. Niekonwencjonalne formy zatrudniania. 58

Część II.

Analiza wyników badań „Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych” 68

| | |
|--|-----|
| 1. Założenia badawcze oraz organizacja badań..... | 68 |
| 2. Charakterystyka próby badawczej na podstawie wybranych danych z metryczek | 70 |
| 2.1. Respondenci niepełnosprawni..... | 70 |
| 2.2. Reprezentanci rodzin osób niepełnosprawnych..... | 79 |
| 2.3. Reprezentanci przedsiębiorców | 82 |
| 2.4. Respondenci z grona administracji gminnej..... | 87 |
| 2.5. Przedstawiciele organizacji pozarządowych | 90 |
| 3. Identyfikacja znaczenia barier w otoczeniu osób niepełnosprawnych..... | 94 |
| 4. Identyfikacja znaczenia barier po stronie osób niepełnosprawnych..... | 102 |
| 5. Identyfikacja znaczenia barier po stronie pracodawców | 112 |
| 6. Identyfikacja znaczenia barier po stronie administracji gminnej | 128 |
| 7. Identyfikacja znaczenia barier po stronie rodzin osób niepełnosprawnych..... | 136 |
| Wnioski z badań | 141 |

Aneks 149

| | |
|---|-----|
| Załącznik 1. Kryteria doboru respondentów niepełnosprawnych ... | 149 |
| Załącznik nr 2. Przykładowy kwestionariusz badań | 151 |

Część I.

Aktywność i bierność zawodowa niepełnosprawnych – bariery aktywności zawodowej w świetle danych statystycznych oraz wcześniejszych badań

1. Aktywność zawodowa niepełnosprawnych

Praktycznie każda dyskusja o problemach ludzi niepełnosprawnych rozpoczyna się od szczególnego podkreślania znaczenia tematyki ze względu na wagę problemów wynikającą z liczby osób, których dotyczą. Następnie padają liczby i procenty. I tu często zaczynają pojawiać się niejasności i wątpliwości. Niejasności, bo nie zawsze autor opinii precyzuje, o jakiej grupie niepełnosprawnych mówi, a wątpliwości, bo nie zawsze dane liczbowe dotyczą tej grupy, o której jest mowa.

Zaprezentowane dane, zwłaszcza te, które dotyczą osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo, stanowią znaczącą część bazy informacyjnej do dyskusji o identyfikacji barier, jakie ograniczają wzrost zatrudnienia niepełnosprawnych.

1.1. Rozmiar zjawiska niepełnosprawności.

W zakresie opisu statystycznego problematyki aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych sytuacja w ostatnich latach ulega poprawie. Dostępniejsze stają się informacje generowane przez Główny Urząd Statystyczny, Ministerstwo Polityki Społecznej i Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Informacje prezentowane są najczęściej w postaci tabelarycznej. Z punktu widzenia możliwości sprawnych analiz poniżej zaprezentowana jest propozycja innego ujęcia danych liczbowych dotyczących osób niepełnosprawnych w uporządkowanej i skondensowanej formie. Zaprezentowanie danych również w formie graficznej pozwala na szybką ocenę wartości liczbowych, a szczególnie proporcji między nimi.¹

¹ w sytuacji gdy dane wyjściowe, ze względów istotnej wiarygodności, opierają się na NSPLiM 2002, w pierwszej części analizy wykorzystano dane z 2005 r. dla zachowania możliwości racjonalnych porównań.

Poniższa prezentacja opiera się na następujących materiałach źródłowych:

- przeprowadzony przez GUS w maju 2002r. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań,²
- prowadzone przez GUS (w odstępach kwartalnych) badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL),³

Należy pamiętać, co jest istotne z punktu widzenia interpretacji informacji, że:

- badania BAEL obejmują osoby niepełnosprawne prawnie powyżej 15 roku życia,
- sprawozdawczość urzędów pracy jako osobę niepełnosprawną bezrobotną traktuje taką osobę która między innymi nie ma stałego źródła utrzymania (nie wliczane są osoby pobierające rentę),

Informacje o osobach niepełnosprawnych zaprezentowane są w dwóch blokach tematycznych. Pierwszy blok informacji dotyczy ogółu osób niepełnosprawnych i zawiera informacje liczbowe o tej populacji z uwzględnieniem różnych kryteriów podziału. Drugi blok informacji ogranicza się do danych liczbowych o osobach niepełnosprawnych aktywnych zawodowo.

Osoby niepełnosprawne – ogółem

Na wstępie identyfikacja stosowanych pojęć.

- *dzieci niepełnosprawne* – osoby niepełnosprawne w wieku od 0 do 14 lat, przy czym kryterium prawnym niepełnosprawności było uprawnienie do zasiłku pielęgnacyjnego,
- *osoby niepełnosprawne prawnie* – osoby niepełnosprawne posiadające prawne potwierdzenie niepełnosprawności w formie orzeczenia,
- *osoby niepełnosprawne biologicznie* – osoby które niezależnie od posiadania lub braku orzeczenia o niepełnosprawności stwierdzają, że z powodu choroby lub kalectwa odczuwają całkowite lub poważne ograniczenie zdolności do wykonywania podstawowych czynności życiowych, takich jak praca, nauka, samoobsługa.

Powyższe kategorie osób niepełnosprawnych, przydatne dla celów badawczych, wprowadził w 1996 roku Główny Urząd Statystyczny.

² *Osoby niepełnosprawne oraz ich gospodarstwa domowe. Cz.1. Osoby niepełnosprawne.* NSPLiM 2002. GUS: Warszawa, październik 2003.

³ *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. I kwartał 2007.* GUS: Warszawa 2007. (oraz wcześniejsze wydania kwartalnika).

Najszerzą grupą osób niepełnosprawnych jest łączna liczba osób niepełnosprawnych wg połączonych kryteriów prawnego i biologicznego. Według danych GUS w 2002r. ich liczba wynosiła 5.457 tys. osób. Stanowi to 14,3% całej ówczesnej populacji mieszkańców Polski.

W grupie tej, stosując podział wg kryterium wieku niepełnosprawnych można wyróżnić dzieci i młodzież (0 – 14 lat) w liczbie 184 tys. (3,4%), oraz pozostałych (wiek >15 lat) w liczbie 5.273 tys. (96,6%).

Dalsze analizy dotyczą osób niepełnosprawnych posiadających prawne potwierdzenie niepełnosprawności w formie orzeczenia, czyli osób niepełnosprawnych prawnie. Ich liczba – 4.450 tys. stanowi ok. 82% niepełnosprawnych prawnie i biologicznie.

W tej grupie, osoby powyżej 16 roku życia stanowiły 97,0%. Osoby w wieku 0 – 16 lat w liczbie 135 tys. stanowiły 3,0%.

Wyłączając dzieci i młodzież w 2002 roku wśród 4.315 tys. osób niepełnosprawnych w wieku powyżej 15 lat podział wg stopni niepełnosprawności był następujący: stopień lekki – 36,4%, umiarkowany – 33,0%, znaczny – 24,7%.

Z punktu widzenia potencjalnej aktywności zawodowej ciekawy jest podział osób niepełnosprawnych w wieku powyżej 18 lat. W wieku 18-59/64 lat było 2.608 tys. osób (60,5%). Pozostali to niepełnosprawni w wieku poniżej 18 lat, oraz kobiety w wieku poprodukcyjnym (>60 lat) i mężczyźni w wieku poprodukcyjnym (>65 lat).

Spośród 2.608 tys. osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, w wieku mobilnym (do 45 lat) znajdowało się 680 tys. osób niepełnosprawnych. Spośród 4.068 tys. osób niepełnosprawnych, w wieku powyżej 15 lat aktywność zawodową wykazywało 638 tys. osób co stanowiło 15,7%.

Osoby niepełnosprawne aktywne zawodowo

Spośród 638 tys. osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo orzeczeniem o stopniu lekkim (lub równoważnym) legitymowało się 409 tys. osób (64,1%), umiarkowanym 196 tys. osób (30,7%) a znacznym 33 tys. (5,1%).

Analizując miejsce zamieszkania osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo należy zauważyć, że 339 tys. (53,1%) mieszka w miastach, natomiast 299 tys. (46,9%) zamieszkuje wieś.

Podział według wieku uwzględnia:

- grupę wiekową 15-24 lat (10 tys.), grupę wiekową 25-59 lat (496 tys. – 77,7%), grupę wiekową 60-64 lat (59 tys.) oraz grupę w wieku powyżej 65 lat (74 tys.).

- grupę wiekową 18-59/64 lat (543 tys. – 85,1%), oraz grupę w wieku powyżej 59/64 lat (94 tys.).⁴

Z grupy osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo (638 tys.) 520 tys. znajduje zatrudnienie. Stanowią one 81,6% populacji aktywnych zawodowo. Pozostałe 118 tys. (18,4%) należy do grupy bezrobotnych.

Dalsza część analizy dotyczy podziału grupy osób niepełnosprawnych czynnych zawodowo według różnych kryteriów. Podział wg wieku obejmuje trzy grupy wiekowe. Pracujących osób niepełnosprawnych w wieku 15-24 lat w I kwartale 2005r. było 8 tysięcy. Pracujących niepełnosprawnych w wieku 25-59 lat było 388 tysięcy. Wiek 60-64 lat miało 52 tys., natomiast w wieku powyżej 65 lat było 72 tys. osób.

Z punktu widzenia stopni niepełnosprawności podział przedstawia się następująco: stopień lekki – 328 tys. (63,1%), stopień umiarkowany – 164 tys. (31,5%), stopień znaczny – 28 tys. (5,4%). W miastach zamieszkuje 251 tys. pracujących niepełnosprawnych (48,5 %) natomiast na wsi mieszka 268 tys. pracujących osób niepełnosprawnych (51,5%).

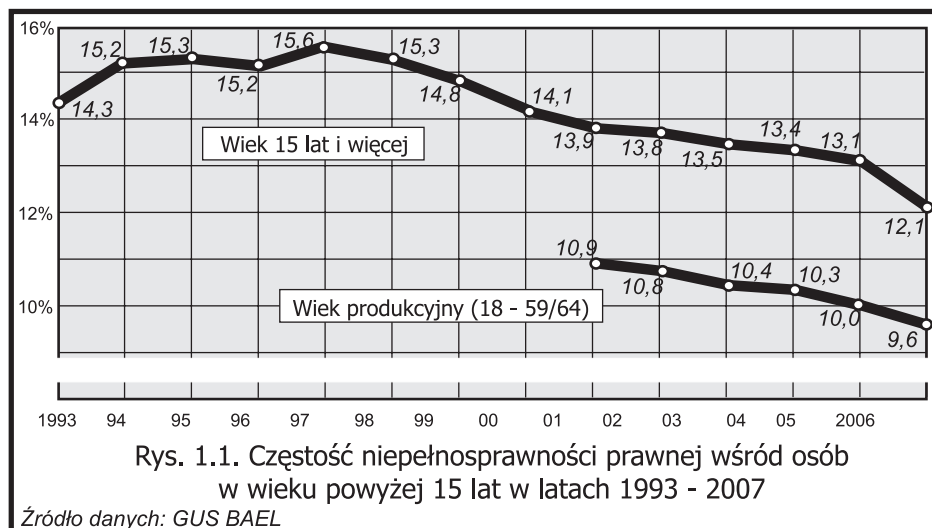
Analizując zatrudnienie osób niepełnosprawnych w różnych gałęziach gospodarki należy zauważyć, że prawie połowa, bo aż 39,2% (204 tys.) spośród nich jest zatrudnionych w rolnictwie i leśnictwie. W gałęziach produkcyjnych zatrudnionych jest 91 tys. osób (17,5%), w handlu i naprawach pracuje 58 tys. niepełnosprawnych (11,2%), natomiast w pozostałych gałęziach pracuje 167 tys. (32,1%) osób niepełnosprawnych.

Na tym tle należy wyraźnie zauważyć, że 190 tys. osób niepełnosprawnych (36,5%) jest zatrudniona na rynku chronionym, natomiast pozostałe 63,5% (330 tys.) osób niepełnosprawnych pracuje w firmach nie posiadających statusu zakładu pracy chronionej lub prowadzi własną działalność gospodarczą.

Istotnym uzupełnieniem jest podział uwzględniający sektory, w jakich pracują osoby niepełnosprawne. W sektorze prywatnym zatrudnione jest 458 tys. osób niepełnosprawnych, czyli 88,1% pracujących niepełnosprawnych. Spośród nich 202 tys. (38,8%) pracuje w rolnictwie indywidualnym. Poza rolnictwem w sektorze prywatnym pracuje 256 tys. osób (49,2%). Pozostałe 11,9% czyli 61 tys. pracuje w sektorze publicznym.

Należy odnotować wyraźną tendencję spadku udziału osób niepełnosprawnych prawnie w populacji obywateli Polski ogółem. Od 1997r., w którym częstość niepełnosprawnych prawnie (w wieku >15 lat) wynosi-

⁴ wiek 59 lat dotyczy kobiet, a wiek 64 lat mężczyzn.



ła 15,6% do roku 2006 częstość niepełnosprawności spadła do poziomu 12,1% (rys. 1.1). Podobnie trwałą i spadkową tendencję wykazuje wskaźnik częstości niepełnosprawności dla osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym (18 – 59/64 lat). W 2001r. wskaźnik wynosił 10,9%, natomiast w 2006r. zmniejszył się do poziomu 9,6%. Jednocześnie, jak wynika z danych GUS, w przedziale 2001 – 2005 udział osób w wieku produkcyjnym w populacji ogółem wzrósł od 61,5% do 64,0%. Na 100.000 urodzeń wśród kobiet, wieku 60 lat w 1995r dożywało 89.185, natomiast w 2007r. dożywało 91.330 kobiet. Dla mężczyzn w wieku 65 lat wskaźniki te wynosiły odpowiednio: w 1995r. – 63.805 natomiast w 2007r. – 69.692.⁵ Racjonalnym wyjaśnieniem zjawiska zmniejszania się wskaźnika częstości niepełnosprawności dla osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym może być ocena, iż następuje stałe odchodzenie od traktowania w orzecznictwie niepełnosprawności jako ucieczki od bezrobocia. Z drugiej strony zaostrzenie kryteriów orzekania o niepełnosprawności skutkuje faktem, że osoby z orzecznym stopniem niepełnosprawności mają realne problemy z pokonywaniem barier w zatrudnieniu.

1.2. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych.

Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych ma szczególne znaczenie w zapobieganiu wykluczeniu społecznemu jak również integracji

⁵ www: GUS-PUBL_trwanie_zycia_01_lifetables1995-2006.xls

społecznej. Jej znaczenie akcentowane jest zarówno w prawie i deklaracjach o charakterze międzynarodowym jak i krajowym. Z punktu widzenia idei wyrównywania szans osób niepełnosprawnych jako podstawowego elementu polityki społecznej wobec niepełnosprawnych, zasadnicze i inspirujące znaczenie mają *Standardowe zasady wyrównywania szans osób z niepełnosprawnościami*.

Należy przypomnieć, że od stycznia 2004r. zaczęły obowiązywać zmienione zasady finansowania zatrudnienia i rehabilitacji zawodowej niepełnosprawnych, poprzez zastąpienie zwrotu części podatku VAT przez realizowany w PFRON tzw. System Obsługi Dofinansowań (SOD).

Zasadniczym miernikiem odróżniającym sytuację w Polsce od większości państw europejskich jest poziom współczynnika aktywności zawodowej⁶ osób niepełnosprawnych. W krajach UE wskaźnik ten wynosi średnio 40-50% (22% w Hiszpanii, 39% w Wielkiej Brytanii, 40% w Holandii, 46% w Niemczech, 53% w Szwecji; w innych krajach OECD: 49% w USA, 58% w Kanadzie i 62% w Szwajcarii). Należy pamiętać o różnicach metodologicznych w definiowaniu wskaźnika aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. W realizowanych w Polsce przez GUS kwartalnych Badaniach Aktywności Ekonomicznej Ludności populacją odniesienia jest określona grupa ludności w wieku 15 lat i więcej. W badaniach EUROSTAT wiek badanych zawarty jest w granicach 15-64 lata. Konsekwencją są nawet 20. punktowe różnice w wysokości współczynników obliczanych wg tych odmiennych metod.

Z punktu widzenia wnioskowania o skuteczności dotychczasowych działań, jak również wskazań dla ich niezbędnych korekt istotne są analizy w przekroju czasowym. Tabela 1.1 prezentuje wartości liczbowe charakterystycznych wskaźników aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku powyżej 15 lat w okresie 1993 – 2007r. (I kw.) oraz dynamikę ich zmian. Natomiast tabela 1.2 zawiera informacje o zmianach w latach 2001 – 2007 (I kw.) tych wskaźników w odniesieniu do osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym (18 do 59/kobiety i 64/mężczyźni).

Graficzny obraz danych zawartych w tab.1.1 i tab.1.2, przedstawiają wykresy zaprezentowane na rys.1.2. i rys.1.3.

⁶ Współczynnik aktywności zawodowej jest to procentowy udział aktywnych zawodowo (ludności pracującej i bezrobotnej) w ogólnej liczbie ludności w danej kategorii. Przy obliczeniach współczynnika aktywności zawodowej rozpatrywana jest ludność w wieku 15 lat i więcej. Współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych definiowany jest jako stosunek liczby aktywnych zawodowo niepełnosprawnych (pracujących i bezrobotnych) do ogólnej liczby niepełnosprawnych w wieku powyżej 15 lat.

Z punktu widzenia celu prowadzonej analizy istotnym wydaje się przeprowadzenie dyskusji dwóch zjawisk: zmian wskaźników opisujących aktywność zawodową niepełnosprawnych w czasie oraz relacje pomiędzy wskaźnikami odnoszonymi do populacji osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych. W analizach uwzględniono: współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia⁷, stopę bezrobocia⁸ i wskaźnik bierności zawodowej⁹.

W odniesieniu do osób niepełnosprawnych (w wieku powyżej 15 lat) w okresie 1994 – 2007 (I kwartał) współczynnik aktywności zawodowej obniżył się o wartość 8,9% (39% wartości w 1994r.), stopa bezrobocia wzrosła (do końca 2005r.) o wartość 4,8% (32% wartości w 1994r.), wskaźnik zatrudnienia zmniejszył się o wartość 7,1% (37,4% wartości w 1994r.), wskaźnik bierności zawodowej zwiększył się o wartość 8,9% (11,5% wartości w 1994r.). W tym samym okresie w populacji ludności ogółem: współczynnik aktywności zawodowej obniżył się o wartość 5,9% (9,8% wartości w 1994r.), stopa bezrobocia (do końca 2005r.) wzrosła o wartość 2,7% (19,3% wartości w 1994r.), wskaźnik zatrudnienia zmniejszył się o wartość 3,8% (7,5% wartości w 1994r.). Znamienne są zmiany parametrów w okresie 2004 – 2007. Czytelna jest duża wrażliwość rynku pracy niepełnosprawnych na ogólną sytuację na rynku pracy. Parametry charakteryzujące rynek pracy niepełnosprawnych wykazują tendencje podobne do parametrów całego rynku pracy.

Z punktu widzenia poprawności merytorycznej oceny zjawisk związanych z aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych, jak również osób pełnosprawnych, precyzyjniejsze są oceny, w których uwzględniane są grupy ludności w wieku produkcyjnym, tzn. od 18 lat do 59 lat w odniesieniu do kobiet oraz do 64 lat w odniesieniu do mężczyzn (rys.1.3). Brak wcześniejszych danych statystycznych ogranicza analizę do lat 2001 – 2007.

W odniesieniu do osób niepełnosprawnych (w wieku produkcyjnym) w okresie 2001 – 2007 (I kwartał) współczynnik aktywności zawodowej

⁷ Wskaźnik zatrudnienia (stopa zatrudnienia) jest to procentowy udział pracujących zawodowo w ogólnej liczbie ludności w danej kategorii.

⁸ Stopa bezrobocia rejestrowanego to wyrażony w procentach stosunek liczby zarejestrowanych bezrobotnych do liczby cywilnej ludności aktywnej zawodowo (ludności pracującej i bezrobotnej)

⁹ Wskaźnik bierności zawodowej to wyrażony w procentach stosunek liczby osób nieposzukujących pracy do ogólnej liczby ludności w wieku powyżej 15 lat w danej kategorii.

**Tabela 2.1. WSKAŹNIKI AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH
(w wieku powyżej 15 lat).**

| Rok | Wsp. aktywn. zawodowej | | Wskaźnik zatrudnienia | | Stopa bezrobocia | | Bierność zawodowa niepełnospr. 1) | |
|------|------------------------|----------------|-----------------------|----------------|------------------|----------------|-----------------------------------|--------------|
| | Ogółem | Osoby niepełn. | Ogółem | Osoby niepełn. | Ogółem | Osoby niepełn. | Wiek >15 l. | Wiek prod.2) |
| 1993 | 60,9 | 21,9 | 52,3 | 18,8 | 14,0 | 14,3 | 78,1 | |
| 1994 | 60,2 | 22,8 | 51,5 | 19,4 | 14,4 | 14,7 | 77,2 | |
| 1995 | 58,8 | 22,0 | 50,9 | 19,0 | 13,3 | 13,7 | 78,0 | |
| 1996 | 58,2 | 22,1 | 51,0 | 19,5 | 12,3 | 11,6 | 77,9 | |
| 1997 | 57,7 | 22,5 | 51,2 | 20,0 | 11,2 | 11,3 | 77,5 | |
| 1998 | 57,3 | 21,7 | 51,3 | 19,2 | 10,6 | 11,5 | 78,3 | |
| 1999 | 56,7 | 19,7 | 48,8 | 16,5 | 13,9 | 16,3 | 80,3 | |
| 2000 | 56,6 | 19,2 | 47,5 | 15,8 | 16,1 | 17,7 | 80,8 | |
| 2001 | 56,3 | 18,5 | 46,1 | 15,3 | 18,2 | 17,4 | 81,5 | 73,9 |
| 2002 | 55,4 | 18,0 | 44,4 | 14,8 | 19,9 | 17,9 | 82,0 | 74,3 |
| 2003 | 54,7 | 16,5 | 44,0 | 13,7 | 19,6 | 16,8 | 83,5 | 76,3 |
| 2004 | 54,7 | 16,2 | 44,3 | 13,1 | 19,0 | 19,6 | 83,5 | 76,6 |
| 2005 | 55,2 | 16,0 | 45,9 | 12,8 | 16,7 | 19,8 | 84,0 | 76,3 |
| 2006 | 54,0 | 14,9 | 46,5 | 12,7 | 13,8 | 14,4 | 85,1 | 78,1 |
| 2007 | 53,2 | 13,9 | 47,2 | 11,9 | 11,3 | 14,5 | 86,1 | 78,9 |

¹⁾ – przeciętna z kwartałów

²⁾ – wiek produkcyjny: 18 – 59/64 lata

– dane z 2005r. dotyczą IV kwartału, dane z 2007r. dotyczą I kwartału

Opracowanie: A. Barczyński, Informacje źródłowe: BAEL GUS (informacje kwartalne),

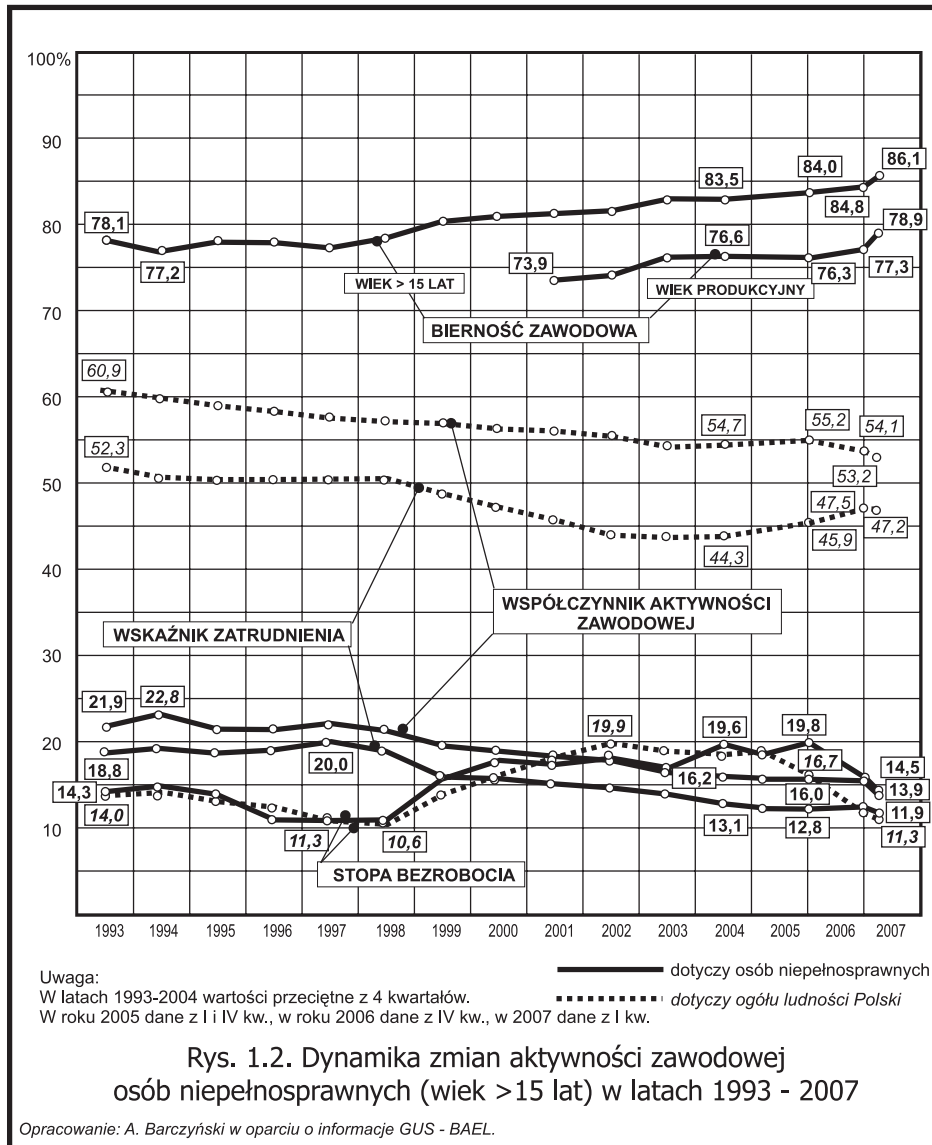
Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w Polsce w 2003r. Min.Pol. Społecznej BON: Warszawa 2004.

Tabela 2.2. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W WIEKU PRODUKCYJNYM¹⁾ – WSKAŹNIKI²⁾

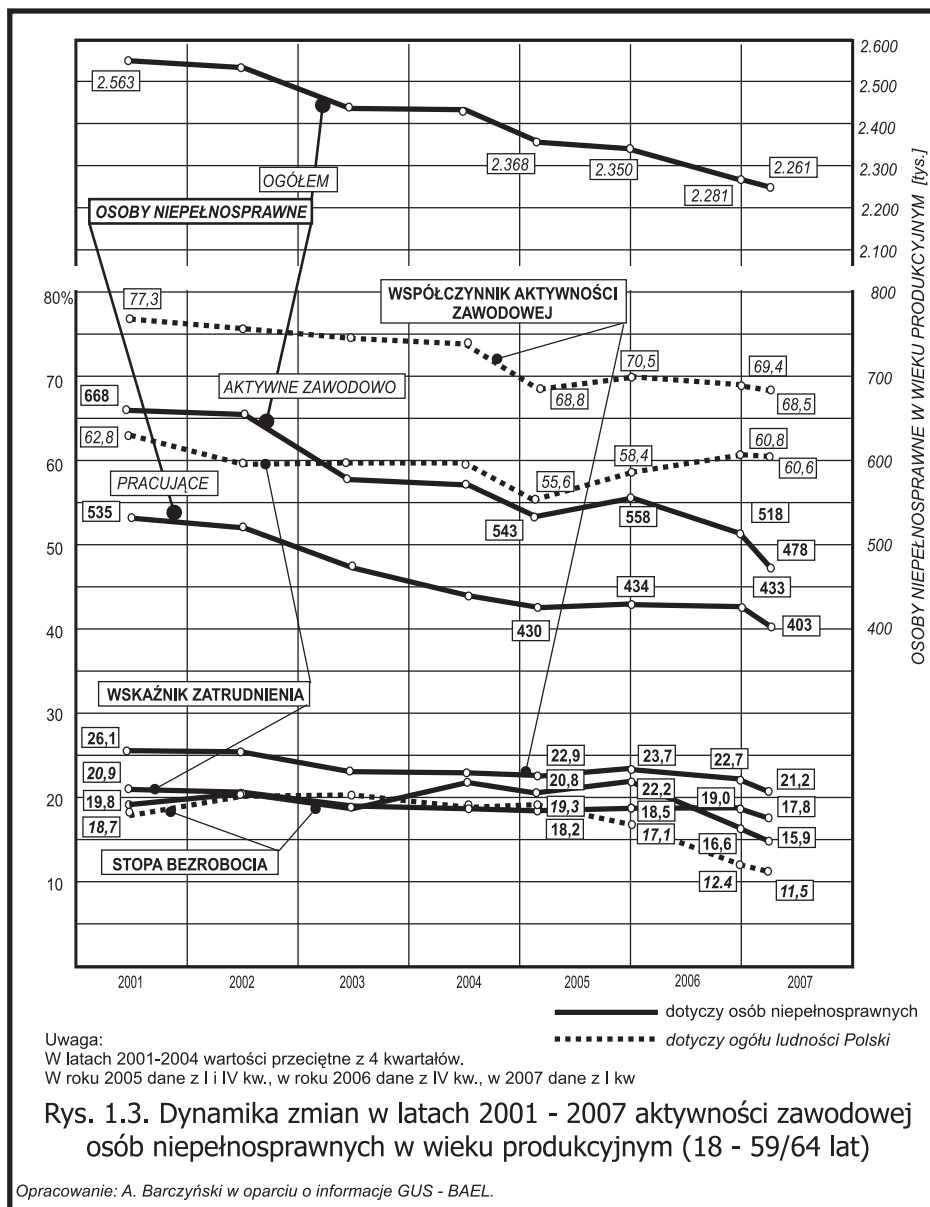
| Rok | Osoby niepełnosprawne | | | | | | Osoby pełnosprawne | | | |
|---------|-----------------------|-------------------------|-----------|--------|--------------------------|-----------------|--------------------|--------------------------|-----------------|-------------------|
| | Ogółem [tys.] | Aktywni zawodowo [tys.] | | | Wsp. aktywn. zawod [%] | Wsk. zatr [%] | Stopa bezr. [%] | Wsp. aktywn. zawod [%] | Wsk. zatr [%] | Stopa bezr. [%] |
| | | Każdem | Pracujący | Bezrob | | | | | | |
| 2001 2) | 2563 | 668 | 535 | 132 | 26,1 | 20,9 | 19,8 | 77,3 | 62,8 | 18,7 |
| 2002 2) | 2555 | 658 | 523 | 135 | 25,8 | 20,5 | 20,5 | 75,9 | 60,4 | 20,4 |
| 2003 2) | 2462 | 584 | 471 | 112 | 23,7 | 19,1 | 19,2 | 75,2 | 60,0 | 20,1 |
| 2004 2) | 2458 | 576 | 446 | 130 | 23,4 | 18,1 | 22,6 | 74,9 | 60,4 | 19,3 |
| 2005 3) | 2368 | 543 | 430 | 113 | 22,9 | 18,2 | 20,8 | 68,8 | 55,6 | 19,3 |
| 2005 4) | 2350 | 558 | 434 | 124 | 23,7 | 18,5 | 22,2 | 70,5 | 58,4 | 17,1 |
| 2006 5) | 2272 | 489 | 411 | 77 | 21,5 | 18,1 | 15,7 | 68,8 | 58,9 | 14,3 |
| 2006 6) | 2281 | 518 | 433 | 86 | 22,7 | 19,0 | 16,6 | 69,4 | 60,8 | 12,4 |
| 2007 | 2261 | 478 | 403 | 76 | 21,2 | 17,8 | 15,9 | 68,5 | 60,6 | 11,5 |

¹⁾ – wiek produkcyjny: 18 – 59/64 lata, ²⁾ – przeciętna z 4 kwartałów, ³⁾ – I kwartał, ⁴⁾ – IV kwartał, ⁵⁾ – II kwartał, ⁶⁾ – IV kwartał.

Opracowanie: A. Barczyński. Informacje źródłowe: BAEL GUS (informacje kwartalne),



obniżył się o wartość 4,9% (18,8% wartości w 2001r.), stopa bezrobocia do końca 2005r. wzrosła o wartość 2,4%, a w I kw. 2007r. zmniejszyła się do poziomu 15,9%, wskaźnik zatrudnienia zmniejszył się o wartość 3,1% (14,8% wartości w 2001r.). W tym samym okresie w populacji osób pełnosprawnych: współczynnik aktywności zawodowej obniżył się o wartość 8,8% (11,4% wartości w 2001r.), stopa bezrobocia zmniejszyła się o war-



tość 7,2% (38,5% wartości w 2001r.), wskaźnik zatrudnienia zmniejszył się o wartość 2,2% (3,5% wartości w 2001r.).

Dla porównania wskaźników dla dwóch kategorii wieku tzn. powyżej 15 lat i wieku produkcyjnego należy wskazać dodatkowo relacje w odniesieniu do osób niepełnosprawnych (w wieku powyżej 15 lat) w okre-

sie 2001 – 2007 (I kwartał). Współczynnik aktywności zawodowej w tym okresie obniżył się o wartość 4,1% (22,8% wartości w 2001r.), stopa bezrobocia zmniejszyła się o wartość 3,0% (17,1% wartości w 2001r.), wskaźnik zatrudnienia zmniejszył się o wartość 3,4% (22,2% wartości w 2001r.). W tym samym okresie w populacji ludności ogółem: współczynnik aktywności zawodowej obniżył się o wartość 3,8% (6,7% wartości w 2001r.), stopa bezrobocia zmniejszyła się o wartość 6,7% (37,2% wartości w 2001r.), wskaźnik zatrudnienia wzrósł o wartość 0,7% (1,5% wartości w 2001r.).

W okresie 2001 – 2007 (I kwartał) wśród osób niepełnosprawnych w wieku powyżej 15 lat wskaźnik bierności zawodowej wzrósł o wartość 8,8% (11,4% wartości w 2001r.), natomiast w populacji niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wzrósł o wartość 5,0% (6,8% wartości w 2001r.).

Zaprezentowane dane liczbowe, wskaźniki, ich dynamiki oraz analizy graficzne wskazują, iż na tle niekorzystnych zarówno z punktu widzenia wartości jak i charakteru tendencji zmian wskaźników dotyczących opisu rynku pracy ogółem, szczególnie niekorzystnie prezentują się te informacje dla rynku pracy osób niepełnosprawnych. Wyraźne tendencje spadkowe wykazuje współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia. Po roku 2004 na polskim rynku pracy pojawiło się zjawisko spadku stopy bezrobocia. Zjawiska to jest mniej korzystne w odniesieniu do populacji niepełnosprawnych.

W świetle powyższego aktualna jest teza¹⁰, iż dotychczas stosowane mechanizmy aktywizacji zawodowej charakteryzuje bardzo ograniczona skuteczność. Występują mechanizmy i bariery, których aktualnie realizowana polityka społeczna i system rehabilitacji zawodowej nie eliminują.

2. Potrzeby osób niepełnosprawnych i warunki ich zaspokojenia.

Rehabilitacja i zatrudnienie stanowi dla osoby niepełnosprawnej jak również dla jej rodziny najczęściej najważniejszy problem życiowy. Wobec faktu, iż skala zjawiska niepełnosprawności jest duża (szacuje się, że niepełnosprawność różnego rodzaju i stopnia dotyczy około 15% ludzi na całym świecie) zagadnienie to nabiera charakteru globalnej kwestii społecznej. Jak każda znacząca kwestia społeczna w społeczeństwach o wyż-

¹⁰ A. Barczyński: *Aktywność zawodowa niepełnosprawnych. „Praca i rehabilitacja niepełnosprawnych” 2005, Nr 10/90.*

szym stopniu cywilizacji staje się przedmiotem zainteresowania polityki społecznej w jej aspektach naukowym i praktycznym.

2.1. Potrzeby osób niepełnosprawnych.

Słuszny postulat stwarzania warunków umożliwiających wyrównanie szans osób niepełnosprawnych z punktu widzenia poprawności metodologicznej, skłania do postawienia w pierwszej kolejności problemu potrzeb, jakie w tym zakresie mają osoby niepełnosprawne. Dopiero w następnej kolejności powinno się identyfikować szeroko rozumiane bariery, jakie stają na przeszkodzie w zaspakajaniu potrzeb.

Kwestia identyfikacji potrzeb osób niepełnosprawnych jest nierozdzielnie związana z identyfikacją szeroko rozumianych potrzeb każdej istoty ludzkiej. Dopiero na tle powszechnie identyfikowanych potrzeb można podjąć próbę identyfikacji i oceny szczególnych potrzeb osób niepełnosprawnych. Jest to podejście szczególnie uprawnione wobec powszechnie akceptowanej w polityce społecznej potrzeby działań na rzecz wyrównywania szans osób niepełnosprawnych.

Potrzeby człowieka identyfikowane są jako stan napięcia lub odczucie braku wynikające z biologicznej i psychicznej struktury organizmu, indywidualnego doświadczenia człowieka i miejsca w strukturze społecznej.¹¹ Istnieje wiele teorii potrzeb człowieka, różniących się sposobem postrzegania ich istoty, klasyfikacją oraz relacjami między nimi. Skrajne stanowiska dotyczące istoty potrzeb polegają na traktowaniu ich jako zindywidualizowanych właściwości organizmu, albo jako konsekwencji wpływu otaczającej społeczności. Współcześnie najpopularniejsze jest stanowisko pośrednie, traktujące, iż potrzeby człowieka mają swoje źródło zarówno w jego indywidualnych cechach biopsychicznych jak i społecznych. Opis potrzeb człowieka w skali makro pozbawiony jest związku z aktualnym stanem jej kondycji fizycznej bądź psychicznej a nawet pozycji społecznej jednostki. W klasyfikacjach potrzeb człowieka stosuje się wiele różnorodnych kryteriów:

- biologiczne i społeczne – ustalenie czy potrzeby są konsekwencją biologicznej struktury organizmu, czy też powstają i rozwijają się jako konsekwencja warunków społecznych,

¹¹ *Leksykon polityki społecznej*. B.Rysz-Kowalczyk [red. nauk.], Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR; Warszawa 2002.

- niedostatku i rozwoju – założenie, że funkcjonowanie człowieka wymaga zaspokojenia pewnych potrzeb aby mógł on trwać jako istota biologiczna i społeczna (zaspokojenie głodu, bezpieczeństwa, przynależności, miłości oraz szacunku), a zaspokojenie drugich pozwala na jego rozwój (potrzeby twórczości, wiedzy i rozumienia, piękna) (A.H.Maslow)¹²,
- powszechne i indywidualne – fizjologiczne, orientacyjne, seksualne, dystansu psychicznego oraz nawykowe, chorobowe i odmienności (K.Obuchowski)¹³

Kwestia potrzeb człowieka zajmuje szczególne miejsce w nauce o polityce społecznej. U podstaw polityki społecznej leży postulat powszechnego zaspokojenia potrzeb podstawowych, co najmniej na poziomie uznanym za warunek przyzwoitego i godnego życia człowieka.

Potrzeby podstawowe definiowane są w dwojaki sposób:

- ich zaspokojenie jest warunkiem funkcjonowania istoty ludzkiej, brak możliwości zaspokojenia skutkuje dezintegracją (wg J.Galtunga),
- jako najbardziej elementarne i zaspakajane w bardziej lub mniej elementarnym zakresie (skrajnie – tylko potrzeby biologicznego przetrwania)

Identyfikowanie, charakterystyka i hierarchia potrzeb jest przedmiotem szczególnego zainteresowania nauki o organizacji i zarządzaniu. Potrzeby człowieka mają wpływ na zasady zarządzania zasobami ludzkimi, sposoby motywowania, decydują również o zachowaniach rynkowych. Akcentowanie znaczenia szczególnego związku pracy z zaspokojeniem potrzeb człowieka ma związek ze znaczeniem, jakie praca jak również jej skutki pełni w życiu człowieka.

Nie wszystkie potrzeby są dla danej osoby równie ważne w danym czasie i w danej sytuacji – niektóre mogą stanowić znaczniejszą siłę motywacyjną w kierunku osiągnięcia celu niż inne, w zależności od zewnętrznych okoliczności i aktualnej sytuacji jednostki.

Z punktu widzenia analizy potrzeb osoby niepełnosprawnej na tle potrzeb osoby pełnosprawnej bardziej szczegółowego omówienia wymagają: koncepcja hierarchii potrzeb Maslowa (1954) oraz model trzech podstawowych potrzeb – teoria ERG (Alderfer 1972).

¹² A.H.Maslow. *Theory of Human Motivation*, „*Psychological Review*” t.50, 1943, s. 370-396.

¹³ *Leksykon polityki ...*

Maslow zidentyfikował pięć kategorii potrzeb, które dotyczą ogółu ludzi: potrzeby fizjologiczne, potrzeby bezpieczeństwa, potrzeby społeczne, potrzeby uznania, aż do najwyższej w hierarchii – potrzebę samorealizacji. Potrzeby te można doprecyzować następująco:

1. Potrzeby fizjologiczne – oddychania, pożywienia, wody i seksu.
2. Potrzeba bezpieczeństwa – ochrona przed niebezpieczeństwem i zagrożeniem.
3. Potrzeby społeczne – miłości, uczucia, akceptacji, poczucia przynależności do grupy.
4. Potrzeby uznania – trwałej, wysokiej samooceny (poczucia własnej wartości) oraz szacunku innych (potrzeba prestiżu).
5. Potrzeby samorealizacji – rozwijania potencjału i umiejętności, by stać się tym, kim w naszej wyobraźni możemy się stać.¹⁴

Teoria Maslowa zakłada sekwencyjność zaspakajania potrzeb. Zdaniem Maslowa, dopiero, gdy zaspokojone są potrzeby niższego rzędu aktywuje się następny poziom potrzeb, potrzeby wyższego rzędu. Maslow twierdzi też, że potrzeba zaspokojona przestaje być motywatorem, a najpotężniejszym motywatorem jest ta potrzeba, która spełniona nie jest. Według Maslowa po zaspokojeniu wszystkich innych potrzeb pracowników motywuje potrzeba samorealizacji, będą oni poszukiwać sensu i rozwoju swojej osobowości i dążyć do zwiększania zakresu odpowiedzialności. Sam Maslow podkreśla, że na tym poziomie występują największe różnice indywidualne, ponieważ ludzie realizują tę potrzebę w różny sposób.¹⁵ Jednocześnie Maslow zakłada, że potrzeby samorealizacji nigdy nie da się w pełni zaspokoić. Teoria ta podlega krytycznym ocenom. Wątpliwości budzi założenie, że ludzkie potrzeby rozwijają się zawsze równomiernie w górę hierarchii. Krytycy wskazują również na występujące zróżnicowanie priorytetów.¹⁶ W odpowiedzi na krytykę teorii Maslowa, Alderfer zaproponował teorię motywacji, wg której potrzeby ludzkie pogrupowane są w trzech ewentualnie nakładających się kategoriach – egzystencji, kontaktów społecznych i wzrostu. Teoria opisana jest symbolem ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Rezygnuje z rygorystycznej zasady hierarchiczności – jego zdaniem w jednym momencie uaktywnione mogą być różne potrzeby

¹⁴ M.Armstrong. *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Oficyna Ekonomiczna; Kraków 2004.

¹⁵ J.A.F. Stoner (red.), *Kierowanie*, PWE, W-wa 1999.

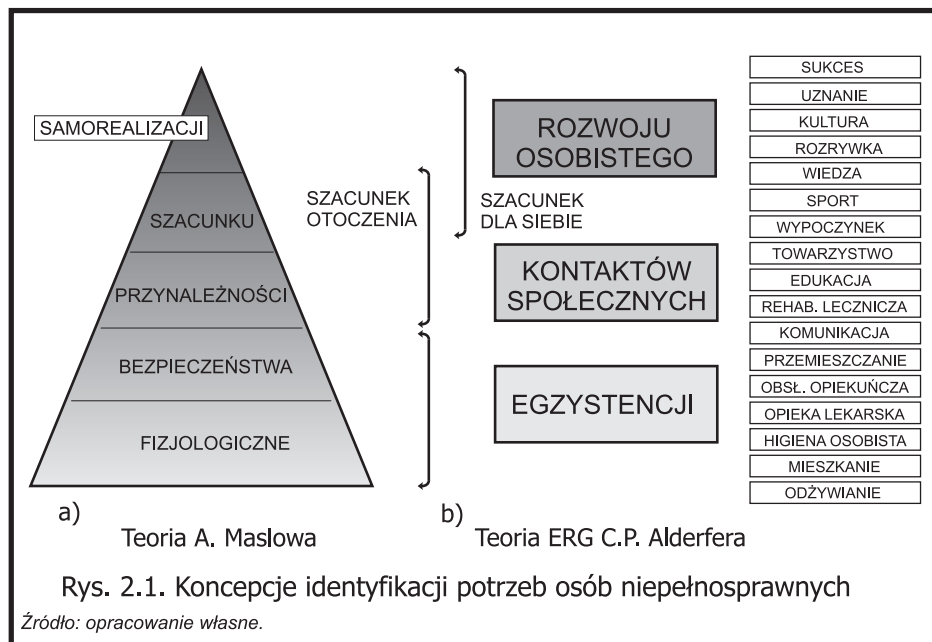
¹⁶ R.W.Griffin. *Podstawy zarządzania organizacjami*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004. s. 523.

jednocześnie. Osoba, której praca nie zaspokaja dwóch potrzeb wyższego rzędu, na przykład dobrych relacji z innymi ludźmi i rozwoju, może skoncentrować się na potrzebach egzystencjalnych. Poza tym, zaspokojona potrzeba w dalszym ciągu działa motywująco na jednostkę. Prace, w których jednostka realizuje potrzebę autonomii, rozwoju, twórczości, itp., nie tylko nie zmniejszają motywacji do działania w kierunkach wyznaczanych przez te potrzeby, ale wręcz nasilają ją. Teoria ta uzyskała tylko częściowe potwierdzenie w praktyce.¹⁷ Jedną z najbardziej popularnych teorii treści jest dwuczynnikowa teoria potrzeb F. Herzberga. Podzielił on czynniki wpływające na zachowanie pracownika na czynniki higieniczne i motywatory. Czynniki higieniczne to płaca, bezpieczeństwo pracy, życia, zdrowia, pozycja w firmie, stosunki z przełożonymi, atmosfera w miejscu pracy, psychofizyczne warunki pracy, sposób sprawowania kontroli i życie osobiste pracownika, których niespełnienie powoduje niezadowolenie pracowników. Ale ich spełnienie nie powoduje zadowolenia. Ten warunek spełniają motywatory, takie jak: zarobki, treść pracy, ponoszona odpowiedzialność, możliwości awansu i rozwoju osobistego, uznanie przełożonych i współpracowników, osiągnięcia zawodowe. W literaturze można odnaleźć wiele innych propozycji formalnego opisu motywacji ludzkich zachowań dla zaspakajania definiowanych potrzeb.¹⁸ Rys. 2.1 prezentuje relacje pomiędzy modelem Masłowa a ujęciem potrzeb wg teorii ERG.

Poziom współczesnej cywilizacji oraz powszechnie deklarowane wartości skłaniają do stwierdzenia, że niepełnosprawność nie powinna stanowić dla dotkniętych nią osób przeszkody w zaspokojeniu potrzeb egzystencjalnych. W realizacji potrzeb wyższego rzędu osoby niepełnosprawne jako członkowie społeczności powinny mieć możliwość korzystania z tych samych praw i obowiązków przysługujących pozostałym obywatelom. Zasada równych praw oznacza, że potrzeby każdej jednostki są jednakowo ważne, że potrzeby te muszą stanowić podstawę planowania życia w społeczeństwie oraz że wszystkie zasoby muszą być wykorzystane w taki

¹⁷ A. Bańka, *Psychologia organizacji*, [w]: J. Strelau (red.), *Psychologia, tom 3, Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000, .., s. 333

¹⁸ np. T. Oleksyn, *Praca i płaca w zarządzaniu*, Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, W-wa 2001, J. Szaban, *Miękkie zarządzanie*, Wydawnictwo WSPiZ im. L. Koźmińskiego, W-wa 2003, A. Sajkiewicz (red.), *Zasoby ludzkie w firmie*, Poltext, W-wa 2000, , T. Tyszka (red.), *Psychologia ekonomiczna*, GWP, Gdańsk 2004, M. Słoman, *Strategia szkolenia pracowników*, Wydawnictwo Naukowe PWN, W-wa 1997,



sposób, aby zapewnić każdej jednostce równe szanse udziału. Osoby niepełnosprawne są członkami społeczeństwa i mają prawo do pozostania we własnym środowisku lokalnym. Powinny one otrzymać potrzebne im wsparcie w ramach normalnych struktur edukacyjnych, opieki zdrowotnej, zatrudnienia i usług społecznych.¹⁹ Wyrównywanie szans to także tworzenie warunków, w których ludzie o podobnym wykształceniu, doświadczeniu i talentach mogą osiągnąć podobne sukcesy, tzn. mogą osiągnąć podobny poziom zaspokojenia potrzeb.

Możliwość realizacji celu poprzez zaspokojenie potrzeby wymaga wykorzystania określonego potencjału zasobów: energii, umiejętności, wiedzy, doświadczenia, mobilności, zasobów materialnych, środków finansowych, sprawności intelektualnej i fizycznej, odpowiedniego stanu zdrowia, itp. Niepełnosprawność powoduje, że dotknięty nią człowiek ma z reguły w porównaniu z osobą pełnosprawną obniżony potencjał niektórych zasobów. Wyrównywanie szans powinno prowadzić do eliminacji barier oraz wsparciu w uzupełnieniu potencjału zasobów lub zaopatrzeniu w zasoby kompensujące.

Praca w zaspakajaniu potrzeb pełni rolę szczególną. Sama w sobie stanowi przedmiot oczekiwań, ale jest jednocześnie narzędziem do zaspakajania

¹⁹ ze wstępu do *Standardowych zasad wyrównywania szans osób z niepełnosprawnościami*. Rezolucja nr 48/96 Zgromadzenia Ogólnego ONZ z dnia 20 grudnia 1993r.

kajania innych potrzeb. Jeszcze większe konsekwencje dla możliwości zaspakajania potrzeb, zwłaszcza w sytuacji ich zwiększonego zakresu, jak to ma miejsce w przypadku osoby niepełnosprawnej, ma stan braku pracy i możliwości zarobkowania. W opinii osób pozostających bez pracy, bezrobotny to człowiek, który *czuje się bezużyteczny, nieprzydatny do niczego, to taki pasożyt społeczny*. Takie postrzeganie samego siebie może prowadzić do wykształcenia się ideologii „człowieka odrzuconego przez społeczeństwo” i „zależnego od innych”. Bycie bezrobotnym to „życiowy dramat” i „przykre przeżycie” powiązane z utratą wiary i sensu życia.²⁰

Dochodowa funkcja pracy nierzadko jest uważana za najistotniejszą. Wykonywanie pracy wzmacnia poczucie własnej wartości i przydatności w społeczeństwie, co w przypadku osób niepełnosprawnych może mieć szczególne znaczenie. Praca stanowi też czynnik rozwijający więź społeczną, sprzyjający zaspokajaniu potrzeby kontaktów z innymi ludźmi. Wykonywanie pracy zgodnie z kwalifikacjami i zainteresowaniami przyczynia się do rozwoju osobowości człowieka, stanowi źródło radości i satysfakcji, a przez to umożliwia samorealizację. Praca spełnia więc w życiu osoby niepełnosprawnej trzy funkcje: dochodową, rehabilitacyjną i socjalizacyjną.²¹

Idea wyrównywania szans osób niepełnosprawnych, zwłaszcza w obszarze zatrudnienia i rehabilitacji zawodowej, najpełniej została zaprezentowana w „Standardowych zasadach wyrównywania szans osób z niepełnosprawnościami”.²² Rezolucja zawiera 22 zasady ujęte w czterech działach: wstępne warunki równoprawnego uczestnictwa, kluczowe obszary równoprawnego uczestnictwa, działania wdrożeniowe, mechanizmy monitoringu.

Rezolucja wprowadziła termin „wyrównywanie szans”. Oznacza on proces, dzięki któremu różne systemy i instytucje istniejące w społeczeństwie i środowisku, takie jak usługi, różne formy działań, informacja i dokumentacja, są powszechnie dostępne dla wszystkich, a zwłaszcza dla osób niepełnosprawnych. Zaproponowana zasada równych praw oznacza, że potrzeby każdej jednostki są jednakowo ważne, że potrzeby te muszą stanowić podsta-

²⁰ M.Czechowska-Bieluga, A.Kanios, E.Sarzyńska. *Motywacja do pracy bezrobotnych – wyniki badań*, „Praca Socjalna” IRSS; Warszawa 5/2007. [za] A.S.Marcinkowski, J.B.Sobczak. *Bezrobotni i instytucje – interpretacje, definicje i strategie*, [w] T.T.Borkowski, A.S.Marcinkowski (red.), *Socjologia bezrobocia*, Warszawa 1996, s.170-171.

²¹ M.Król, A.Przybyłka. *Niepełnosprawni na otwartym rynku pracy*. [w] *Niepełnosprawni a praca*. Pr. zb. pod red. L.Frąckiewicz i W.Koczura. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. K. Adamieckiego w Katowicach; Katowice, 2004., s.58.

²² Rezolucja nr 48/96 Zgromadzenia Ogólnego ONZ z dnia 20 grudnia 1993r. *Standardowe zasady wyrównywania szans osób z niepełnosprawnościami*.

wę planowania życia w społeczeństwie oraz że wszystkie zasoby muszą być wykorzystane w taki sposób, aby zapewnić każdej jednostce równe szanse udziału. Rezolucja akcentuje, że osoby niepełnosprawne są członkami społeczeństwa i mają prawo do pozostania we własnym środowisku lokalnym. Powinny one otrzymać potrzebne im wsparcie w ramach normalnych struktur edukacyjnych, opieki zdrowotnej, zatrudnienia i usług społecznych. Osoby niepełnosprawne, osiągając równe prawa, powinny także posiadać równe obowiązki. W momencie, gdy prawa te zostaną osiągnięte, społeczeństwa powinny zwiększyć swe oczekiwania względem osób niepełnosprawnych. Częścią procesu wyrównywania szans powinno stać się niesienie pomocy osobom niepełnosprawnym w tym, by mogły wziąć na siebie pełną odpowiedzialność jako członkowie społeczeństwa. Zasady nie są prawnie wiążące. Stały się międzynarodowym prawem zwyczajowym. Oznacza to silne zobowiązanie moralne i polityczne ze strony sygnatariuszy do podejmowania działań w celu wyrównywania szans osób niepełnosprawnych. Określono w nich ważne zasady dotyczące odpowiedzialności, podejmowania działań i współpracy oraz wskazano obszary o decydującym znaczeniu dla jakości życia i osiągania pełnego uczestnictwa i równości. Zasady stanowią dla osób niepełnosprawnych i ich organizacji instrument kształtowania polityki i działań. Tworzą także bazę dla współpracy technicznej i ekonomicznej.

Znaczenie dla osób niepełnosprawnych tworzenia warunków sprzyjających wyrównywaniu szans potwierdzają opinie praktyków.²³ Do grupy potrzeb, które zasługują na zaspokojenie w pierwszej kolejności zaliczane są:

- potrzeby pozwalające osobom niepełnosprawnym na samodzielne funkcjonowanie,
- potrzeby pozwalające na wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych,
- rehabilitacja psychiczna i społeczna oraz potrzeba wczesnej interwencji,
- potrzeba edukacji i pracy²⁴,
- potrzeba utworzenia kompleksowego systemu opieki.

²³ B.Post. *Problemy i potrzeby osób niepełnosprawnych w opinii praktyków*, [w] *Potrzeby i problemy osób niepełnosprawnych w Polsce (wyniki badań i system monitorowania)*. Oficyna Wydawnicza WSzZ SzW: Warszawa 2003.

²⁴ D.Podgórska-Jachnik. *Długofalowa strategia wyższej uczelni w zakresie kształcenia studentów niepełnosprawnych, a odpowiedzialne włączanie się w proces ich aktywizacji zawodowej*. [w] *Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych*, 4(12). KIG-R, Warszawa, listopad 2007

Podstawowe znaczenie pracy oraz potrzeb właściwego przygotowania osoby niepełnosprawnej do jej wykonywania potwierdzają zarówno badania²⁵ jak i doświadczenia praktyczne.^{26,27}

2.2. Bariery dla realizacji deklarowanej polityki społecznej wobec niepełnosprawnych.

Integracja społeczna osób niepełnosprawnych stanowi od początku lat 80. ubiegłego wieku istotny element polityki społecznej w europejskim obszarze politycznym, społecznym i kulturowym. Jest szczególnie widoczna w wymiarze ustanawianych na różnych szczeblach praw i deklaracji²⁸. Stan realizacji programów powstających w oparciu o przyjęte wskazania i zobowiązania jest niestety niezadowolający. Badania i obserwacje wskazują także na stosunkowo niską efektywność podjętych działań. Niski poziom udziału osób niepełnosprawnych w życiu zbiorowym uznawany jest za problem społeczny.

Z założenia integracja społeczna powinna stanowić oczekiwany efekt działań zapobiegających lub eliminujących wykluczenie społeczne. Terminologia jak również definicje stosowanych pojęć ewoluując stanowią przedmiot trwających dyskusji naukowców i praktyków, zajmujących się problemami polityki społecznej i socjologii. W literaturze można spotkać kilka określeń zjawiska wykluczenia: popularną w latach 90 *marginalizację* wypieraną przez *wykluczenie społeczne*²⁹, *ekskluzję społeczną*, *wyłaczenie społeczne*, *dezintegrację społeczną*. Również wobec *integracji społecznej* stosowane są różne określenia: *włączenie społeczne*, *inkluzja społeczna*.

²⁵ P.Radecki. *Potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej w świetle wyników badań*. [w] Materiały konferencyjne: Potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej – konferencja KIG-R, Warszawa 30 maja 2007. Projekt „Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych” w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004-2006.

²⁶ A.Jarosiński. *Likwidacja barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – doświadczenia projektowe*. [w] Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych, 4(12). KIG-R, Warszawa, listopad 2007

²⁷ Ułatwianie wchodzenia i powrotu osób niepełnosprawnych na rynek pracy. Podręcznik związkowej promocji ochrony równouprawnienia osób niepełnosprawnych w zatrudnianiu. (Pr. zb.), TWK: Warszawa 2006.

²⁸ M.Piasecki, M.Stępiak (red.): *Osoby niepełnosprawne w Unii Europejskiej. Szanse i zagrożenia*. Norbertinum, Fundacja Fuga Mundi: Lublin 2003.

²⁹ K.W.Frieske (red.): *Utopie inkluzji. Sukcesy i porażki programów reintegracji*. IPiSS, Warszawa 2004.

Z punktu widzenia celu publikacji wskazanym jest przywołanie definicji *wykluczenia społecznego*. Spośród wielu, opierając się na opracowaniu R. Szanfenberga³⁰, można wskazać jedną z nich:

„Jednostka jest społecznie wykluczona, jeżeli:

- a) jest ona pod względem geograficznym mieszkańcem tego społeczeństwa, ale
- b) z powodów będących poza jej kontrolą nie może uczestniczyć w normalnych aktywnościach obywateli w tym społeczeństwie i
- c) chciałaby ona uczestniczyć”

W powyższej definicji na podkreślenie zasługuje fakt łącznego występowania trzech warunków dla zaistnienia stanu wykluczenia społecznego. Ten sam autor ekskluzję społeczną definiuje jako „niezdolność do uczestnictwa w uznawanych za ważne aspektach życia społecznego – gospodarczych, politycznych i kulturowych”.

W odniesieniu do zagadnień aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jako narzędzia integracji społecznej pojawia się problem warunków, jakie powinny być spełnione, aby proces ten mógł sprawnie przebiegać. Problem ten można również określić inaczej stawiając pytanie; jaki charakter mają bariery uniemożliwiające lub utrudniające integrację poprzez aktywizację zawodową?

Termin *bariery* ma wieloznaczne zastosowanie w języku potocznym³¹. Również w słownictwie opisującym zjawiska społeczne używany jest w różnym znaczeniu, korzystając z zastosowań w technice, organizacji i zarządzaniu oraz ekonomii³². Bliską w zastosowaniu w odniesieniu do problemów osób niepełnosprawnych jest ogólnie zdefiniowana *bariera komunikacyjna*.³³ Jako bariery możliwe do bezpośredniego przypisania

³⁰ R. Szanfenberg: *Marginalizacja i wykluczenie społeczne*. [za] Center for Analysis of Social Exclusion [w] Wykład monograficzny 2004/2005. www.ips.uw.edu.pl/rszarf

³¹ np. przegroda stała lub ruchoma odgradzająca lub zabezpieczająca, dźwiękochłonna, naturalna przeszkoda utrudniająca lub uniemożliwiająca poruszanie się, dopuszczalna granica czegoś, ograniczenie w działaniu, celna, biurokratyczna, przepisów, konwenansów, wieku, między środowiskami, psychiczna, dźwięku, geologiczna, [za] Słownik języka polskiego. Red: M. Szymczak. PWN: Warszawa 1978.

³² np. społeczna, architektoniczna, wejścia, wyjścia, rozwoju, kosztów, ceny, językowa, czasu, wiedzy, dostępności, ochronna, konkurencji, zatrudnienia, kulturowa, higieniczna, obyczajowa, możliwości adaptacji, itp.

³³ *Bariera komunikacyjna* – każdy czynnik uniemożliwiający, zakłócający lub zniekształcający przepływ informacji w procesie komunikacji. Czynniki mogą mieć różnorodny charakter, np. fizyczny, psychologiczny, emocjonalny, kulturowy, czasowy, percepcyjny,

problemom niepełnosprawnych można wskazać:³⁴ *barierę funkcjonalną* – utrudnienie w korzystaniu z przestrzeni życiowej człowieka, *barierę architektoniczną* – utrudnienie w korzystaniu z budynków i ich otoczenia, *barierę urbanistyczną* – utrudnienie w korzystaniu z niezabudowanej przestrzeni publicznej, *barierę w komunikowaniu się* – utrudnienie w porozumiewaniu się między ludźmi i dostępie do informacji, *barierę transportową* – utrudnienie w korzystaniu ze środków transportu, *barierę techniczną* – utrudnienie w korzystaniu z przestrzeni życiowej człowieka wskutek braku odpowiednio przystosowanych urządzeń technicznych.

2.2.1. Bariery w zaspokojeniu potrzeb osób niepełnosprawnych.

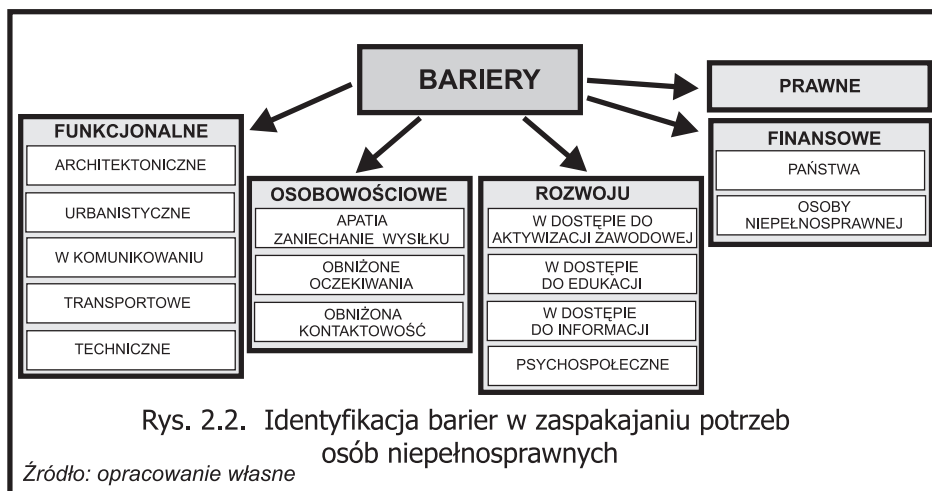
Skoro stan integracji społecznej, zidentyfikowany np. w analizie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest niezadowalający, można postawić pytanie, jakie problemy stanowią przeszkodę na drodze od wykluczenia do integracji.

Próbę zbiorczej prezentacji i identyfikacji rodzajów barier na jakie może napotkać osoba niepełnosprawna stanowi rys. 2.2. Oprócz zdefiniowanych powyżej barier o charakterze funkcjonalnym wskazane zostały grupy barier wynikających z osobowości osoby niepełnosprawnej, ograniczające rozwój osoby niepełnosprawnej, wynikające z ograniczonych możliwości finansowych zarówno państwa i jego instytucji jak i osoby niepełnosprawnej oraz bariery tworzone przez konsekwencje regulacji prawnych. Wśród cech osoby niepełnosprawnej wynikających z jej osobowości można wskazać takie, które mogą stanowić istotne bariery w zaspokojeniu potrzeb. Należą do nich: apatia, zaniechanie wysiłku dla prób pokonywania utrudnień będących pochodną niepełnosprawności, obniżone oczekiwania oraz obniżona kontaktowość z otoczeniem. Jako bariery dla rozwoju można wyróżnić: bariery w dostępie do edukacji, dostępie do informacji oraz bariery o charakterze psychospołecznym.

Wskazana wcześniej różnorodność barier, jak również akcentowany ich indywidualny charakter skłaniają do postawienia pytania: czego pochodną mogą być bariery i jakie czynniki mają wpływ na ich występowanie i uciążliwość?

lingwistyczny itd. [za] *Słownik zarządzania kadrami*. Red. T. Listwan. Wydawnictwo C.H.BECK: Warszawa 2005.

³⁴ T.Sienkiewicz. *Prawo człowieka niepełnosprawnego do życia w środowisku ukształtowanym funkcjonalnie*. POLIHYMNIA: Lublin 2004r. s.122-123.

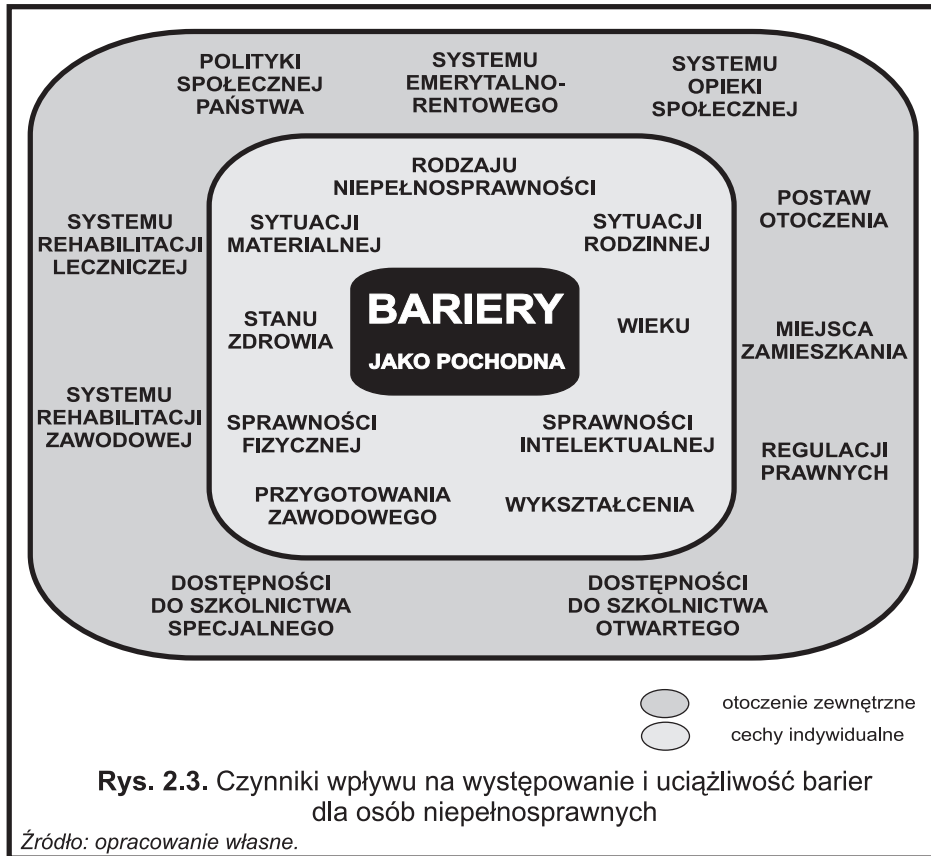


Bariery można ogólnie zidentyfikować jako pochodne lub związane z cechami indywidualnymi osoby niepełnosprawnej oraz jako pochodne otoczenia zewnętrznego osoby niepełnosprawnej. Akcentowanie barier jako pochodnych cech indywidualnych wynika z faktu, że zindywidualizowany charakter ma niepełnosprawność. Identyfikując bariery nie można pomijać indywidualnych cech osoby niepełnosprawnej w połączeniu z jej niepełnosprawnością. Cechy indywidualne wzmacniają lub neutralizują skutki niepełnosprawności. Występuje jednocześnie istotne zróżnicowanie barier w zależności od wieku, stanu zdrowia, wykształcenia, przygotowania zawodowego, rodzaju niepełnosprawności, sytuacji rodzinnej, sytuacji materialnej, sprawności fizycznej i intelektualnej³⁵.

Wśród czynników wpływu na występowanie i uciążliwość czynników o charakterze zewnętrznym można wyodrębnić: politykę społeczną państwa, stan i sprawność funkcjonowania systemów: emerytalno-rentowego, rehabilitacji leczniczej, społecznej i zawodowej. Można również identyfikować bariery będące pochodną miejsca zamieszkania, regulacji prawnych, postaw otoczenia, dostępności do szkolnictwa otwartego i specjalnego oraz opieki społecznej (rys. 2.3.)

Z punktu widzenia uregulowań prawnych zmierzających do eliminacji lub ograniczania barier dla osób niepełnosprawnych, najdalej zaawansowane

³⁵ A.Barczyński. Bariery aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych [w] „Ergonomia niepełnosprawnym w zmieniającym się otoczeniu i w rehabilitacji” J.Lewandowski, J.Lecewicz-Bartoszewska, (red.) MONOGRAFIE, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2005.



są rozwiązania dotyczące barier architektonicznych. Wymagania techniczne dotyczące budynków i związanych z nimi urządzeń oraz zagospodarowania ich otoczenia zawierają przepisy w randze ustaw³⁶ i rozporządzeń.³⁷ Należy podkreślić, że przepisy dotyczą budynków i pomieszczeń użytku publicznego, ogólnie dostępnych i jako takie uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych. Wskazane są sposoby likwidacji barier dotyczących:

- otoczenia – zabudowy i zagospodarowania działki budowlanej: dojścia i dojazdy, miejsca postojowe dla samochodów, ogrodzenia.

³⁶ ustawa z dnia 7 lipca 1994r. – Prawo budowlane (Dz.U. Nr89, poz. 414 z późn. zm.), i ustawa z dnia 7 lipca 1994r. o zagospodarowaniu przestrzennym (Dz.U. Nr89, poz. 415 z późn. zm.).

³⁷ Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie. (Dz. U. z dnia 15 czerwca 2002 r. Nr 75, poz. 690)

- budynków i pomieszczeń: wymagania ogólne, wejścia do budynków, komunikacja (schody i pochylnie, urządzenia dźwigowe, drogi ewakuacyjne), pomieszczenia przeznaczone na pobyt ludzi, pomieszczenia higieniczno – sanitarne, dojścia i przejścia do urządzeń technicznych, garaże dla samochodów osobowych, elementy elewacji budynku.
- bezpieczeństwa pożarowego: budynki przeznaczone do użytku ludzi o ograniczonej zdolności poruszania się kwalifikuje się do kategorii zagrożenia ludzi ZL II.

Obowiązki te dotyczą przypadków wznoszenia nowych obiektów i pomieszczeń jak również ich modernizacji. Przystosowaniu pomieszczeń do potrzeb osób niepełnosprawnych poświęconych jest wiele publikacji.³⁸

Odnośnie warunków, jakie muszą spełniać obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy chronionej to należy zauważyć, że obowiązują w tym zakresie wszystkie powszechnie stosowane i wymagane zasady bezpieczeństwa i higieny pracy jak również rozwiązania szczególne charakterystyczne dla obiektów, w których zatrudnione są osoby niepełnosprawne. Nie ma w chwili obecnej jednorodnych i szczegółowych kryteriów, jakim powinien odpowiadać zakład pracy chronionej. Wymóg, aby obiekty i pomieszczenia zakładu pracy chronionej odpowiadały przewidzianymi przepisami normom i uwzględniały potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie dostępności do nich, a także posiadały dodatkowe oprzyrządowanie pomieszczeń higieniczno – sanitarnych i ciągów komunikacyjnych mają charakter obligatoryjny. Z przepisów nie wynika, aby wymagania miały być dostosowane wyłącznie do potrzeb osób niepełnosprawnych, które pracodawca zatrudnia lub ma zamiar zatrudnić. Wymienione wyżej okoliczności dotyczące warunków, jakie spełniają obiekty i pomieszczenia stwierdza – na wniosek pracodawcy – Państwowa Inspekcja Pracy. Stanowisko PIP wyrażane jest w formie postanowienia i powinno dotyczyć wszystkich miejsc wykonywania działalności gospodarczej.

Problematyka barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych stanowi przedmiot wielu badań i publikacji. Różnorodnie prezentowana jest ich identyfikacja, klasyfikacja i wskazania narzędzi ich przełamywania³⁹.

³⁸ np. K.Jaranowska. *Projektowanie zakładów pracy dostępnych dla osób z niepełnosprawnościami*, ZB CN-BSI; Warszawa 1992., *Dostosowanie budynków użyteczności publicznej – teoria i narzędzia*, Stow. Przyjaciół INTEGRACJA; Warszawa 2006,

³⁹ M.Garbat. *Identyfikacja barier zatrudniania osób niepełnosprawnych w badaniach empirycznych*. [w] *Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych*, 4(12). KIG-R,

Budowane są różne modele wskazujące w różnej skali relacje pomiędzy rodzajami niepełnosprawności a barierami w dostępie do niepełnosprawności.⁴⁰

Kluczową kwestią wymagającą jednoznacznej interpretacji i wyjaśnienia są relacje pomiędzy barierami dla zaspokojenia potrzeb osób niepełnosprawnych oraz rodzajem i poziomem wsparcia dla likwidacji tych barier w kontekście eksponowanej przez politykę społeczną idei wyrównywania szans. Zasady polityki wyrównywania szans osób niepełnosprawnych zaprezentowane w „Standardowych zasadach wyrównywania szans osób z niepełnosprawnościami”⁴¹ podkreślają potrzebę tworzenia warunków do równoprawnego traktowania osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych. Takie podejście uprawnia do stwierdzenia, iż wysokość udzielanego w różnej formie wsparcia powinna umożliwiać wyrównanie szans, ale jednocześnie nie powinna osiągać poziomu bezzasadnych preferencji. W wymiarze praktycznym oznacza to potrzebę identyfikacji oraz określenia poziomu zarówno dodatkowych barier jak i dodatkowych potrzeb oraz znalezienie formy racjonalnej eliminacji (barier) i zaspokojenia (potrzeb).

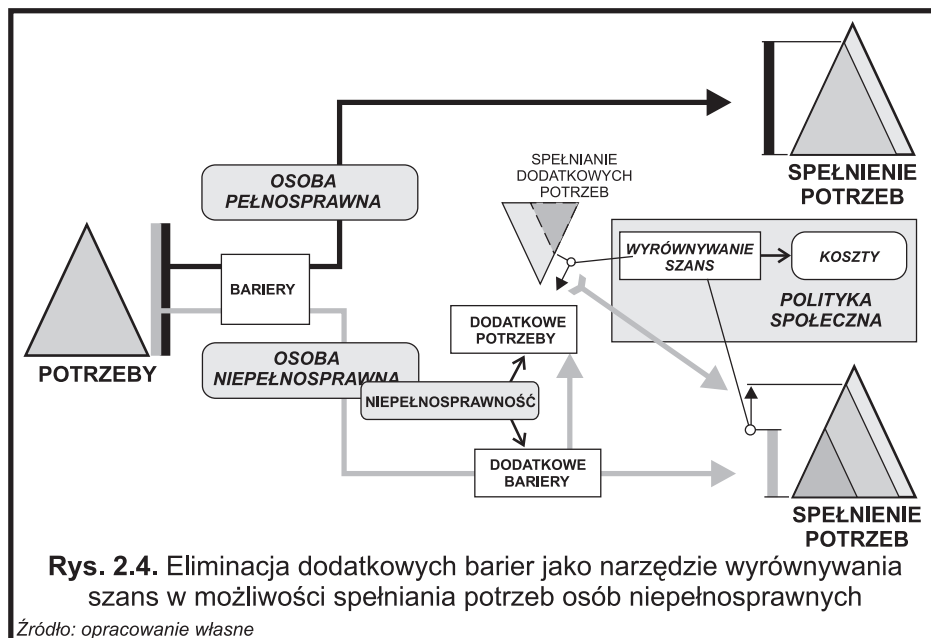
Model racjonalnego wyrównywania szans osób niepełnosprawnych (rys. 2.4) opiera się na następujących założeniach:

- W określonych warunkach zewnętrznych, identyfikowanych na poziomie krajowym jak również lokalnym (preferencje polityki społecznej, poziom cywilizacyjny, kultura, powszechnie uznawane wartości, poziom zamożności społeczeństwa, itp.), członkowie społeczności (bez względu na ich stan zdrowia i sprawności) mogą mieć podobny rodzaj i poziom potrzeb.
- Niepełnosprawność może powodować ujawnianie się dodatkowych barier utrudniających realizację powszechnie uznawanych potrzeb. Konsekwencją mogą być dodatkowe potrzeby.
- Niepełnosprawność może powodować ponadto ujawnianie się dodatkowych potrzeb jako konsekwencji niepełnosprawności.

Warszawa, listopad 2007

⁴⁰ M.A.Paszkowicz. *Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami – bariery, ich klasyfikacja i propozycje przełamania*. [w] *Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych*, 4(12). KIG-R, Warszawa, listopad 2007

⁴¹ Rezolucja nr 48/96 Zgromadzenia Ogólnego ONZ z dnia 20 grudnia 1993r. *Standardowe zasady wyrównywania szans osób z niepełnosprawnościami*.



- Oczekiwane spełnienie potrzeb osób niepełnosprawnych powinno być porównywalne, zarówno co do poziomu⁴² jak i stopnia spełnienia⁴³, z oczekiwanym spełnieniem potrzeb osób pełnosprawnych.

W efekcie wyrównanie szans wymaga pokonania (eliminacji) dwóch rodzajów barier:

- dodatkowych barier w dostępie do możliwości zaspokojenia powszechnie uznawanych potrzeb,
- dodatkowych barier będących konsekwencją dodatkowych (szczególnych) potrzeb z tytułu niepełnosprawności.

Zaprezentowany model racjonalnego wyrównywania szans osób niepełnosprawnych pozwala na zdefiniowanie polityki wyrównywania szans w kontekście potrzeb i barier dla ich eliminacji.

Polityka wyrównywania szans powinna polegać na tworzeniu warunków umożliwiających eliminację racjonalnie zdefiniowanych dodatkowych, powszechnych oraz indywidualnych barier, dla pełnoprawnego funkcjonowania osoby niepełnosprawnej w życiu społecznym środowiska lokalnego.

⁴² poziom potrzeb – najwyżej w hierarchii umiejscowiona, zdefiniowana potrzeba.

⁴³ stopień spełnienia potrzeb – realne spełnienie (w przedziale 0 – 100%) zdefiniowanej potrzeby.

Najistotniejsze zagrożenia dla właściwej realizacji polityki wyrównywania szans można wyspecyfikować następująco:

indywidualne cechy niepełnosprawności a w efekcie bardzo zróżnicowane potrzeby i bariery utrudniają uregulowanie prawne wsparcia, konieczność rozstrzygnięcia o adekwatności wsparcia dla zdefiniowanych potrzeb,

ograniczenia w skali makro w możliwościach wspierania spowodowane ograniczonym poziomem narzędzi i środków (szczególnie finansowych),

występowanie w indywidualnych przypadkach potrzeb i barier których eliminacja w racjonalnym wymiarze wsparcia jest niemożliwa, brak (lub ograniczenie) wiedzy o indywidualnych potrzebach, możliwość występowania przypadków tworzenia warunków wsparcia o poziomie przekraczającym ich racjonalny wymiar.

Wydaje się racjonalnym oczekiwanie, iż eliminacja (pokonanie) dodatkowych barier w kontekście organizacyjnym i decyzyjnym powinno odbywać się na dwóch poziomach:

krajowym – identyfikacja barier i wskazanie adekwatnego wsparcia dla możliwych do zidentyfikowania barier z którymi powszechnie stykają się osoby niepełnosprawne dotknięte określonym rodzajem i stopniem niepełnosprawności.

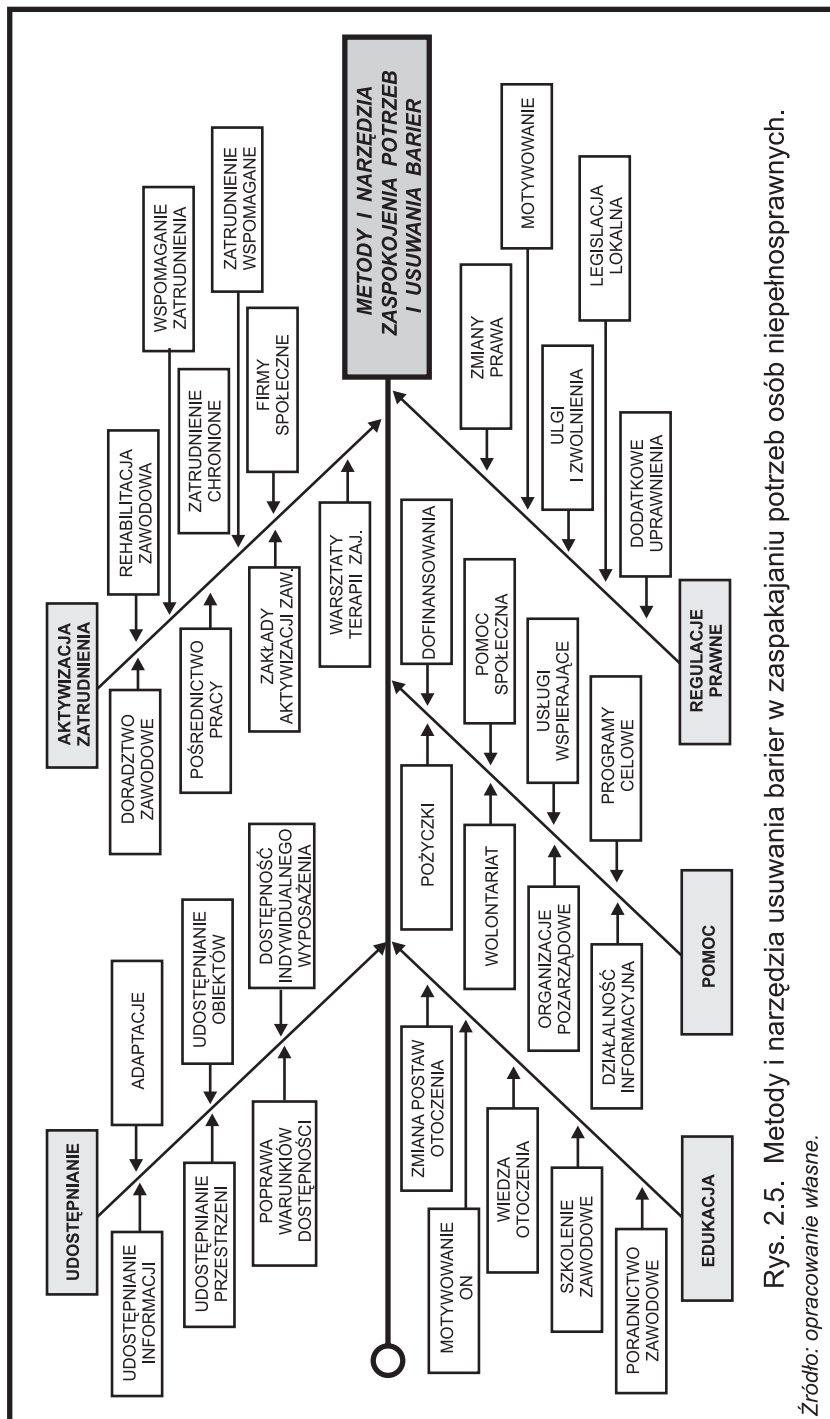
lokalnym – identyfikacja barier i wskazanie wsparcia dla szczególnych barier dotyczących indywidualnie osoby niepełnosprawnej.

Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych jako element polityki społecznej ma charakter procesu. Wynika to z faktu, iż charakter zmieniający w czasie ma wiele elementów działań, jakie obejmuje wyrównywanie szans. Zmieniają się również możliwości, jakimi dysponuje państwo, doskonalone są metody i narzędzia usuwania barier.

Rys. 2.5. prezentuje metody i narzędzia zaspokajania potrzeb oraz usuwania barier. Zostały one zgrupowane w pięciu obszarach problemowych: edukacja, pomoc, regulacje prawne, udostępnianie i aktywizacja zawodowa. Specyfikacja metod i narzędzi prezentuje się następująco:

edukacja:

poradnictwo zawodowe – rozumiane jako usługi zarówno dla osób niepełnosprawnych jak również służb zajmujących się zawodowo pomocą dla osób niepełnosprawnych na różnym etapie zaspokojenia szczególnych potrzeb (szkolnictwo, zatrudnienie, rehabilitacja zawodowa),



Rys. 2.5. Metody i narzędzia usuwania barier w zaspakajaniu potrzeb osób niepełnosprawnych.

Źródło: opracowanie własne.

szkolenie zawodowe – tworzenie warunków umożliwiających zdobywanie przez osoby niepełnosprawne przygotowania zawodowego stosownego do ich rodzaju i poziomu niepełnosprawności,
wiedza otoczenia – kształcenie i szkolenie osób stykających się bezpośrednio i pośrednio z problematyką niepełnosprawności,
motywowanie osób niepełnosprawnych – kształtowanie postaw niepełnosprawnych zapobiegających ich bierności,
zmiana postaw otoczenia – identyfikowanie i ewentualne stymulowanie zmian w postawach osób z otoczenia niepełnosprawnych,

pomoc:

działalność informacyjna – tworzenie różnych form kanałów informacyjnym zapewniających pełny i aktualny przekaz informacji do osób niepełnosprawnych oraz osób i instytucji z ich otoczenia,
organizacje pozarządowe – tworzenie warunków dla sprawnego i celowego funkcjonowania organizacji osób niepełnosprawnych oraz organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych,
wolontariat – tworzenie sprzyjającego klimatu oraz warunków prawnych i finansowych dla działalności non profit i o charakterze wolontariatu,

programy celowe – inicjowanie tworzenia oraz zasilanie finansowe programów celowych których efektem ma być rozwiązywanie problemów osób niepełnosprawnych,

usługi wspierające – tworzenie i udostępnianie specjalistycznych usług ułatwiających funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w środowisku lokalnym,

pomoc społeczna – wspieranie finansowe i opiekuńcze osób niepełnosprawnych zagrożonych brakiem zaspokojenia potrzeb egzystencjalnych,

pożyczki – zwrotne wsparcie finansowe osób niepełnosprawnych oraz ich pracodawców dla tworzenia warunków samodzielnej lub najemnej pracy niepełnosprawnych,

dofinansowania – bezzwrotne wsparcie finansowe osób niepełnosprawnych oraz ich pracodawców kompensujące dodatkowe koszty wywołane potrzebami niwelowania skutków dodatkowych barier,

regulacje prawne:

dotatkowe uprawnienia – tworzenie mechanizmów prawnych wprowadzających dla osób niepełnosprawnych i ich otoczenia uprawnienie

nia kompensujące, osobom niepełnosprawnym i osobom lub instytucjom z ich otoczenia, konsekwencje niepełnosprawności,
legislacja lokalna – wprowadzanie lokalnych uregulowań prawnych na szczeblu samorządowym uwzględniającą lokalną specyfikę występowania barier dla zaspokojenia potrzeb niepełnosprawnych,
ulgi i zwolnienia – finansowe mechanizmy zmniejszające daniny o charakterze podatku lub opłat,
motywowanie – tworzenie prawnego inspirowania i sankcjonowania mechanizmów motywowania instytucji i osób w tym także osób niepełnosprawnych dla realizacji celów polityki społecznej,
zmiany prawa – korygowanie regulacji prawnych w oparciu o doświadczenia oraz korekty w polityce społecznej,

udostępnianie:

udostępnianie informacji – przełamywanie barier komunikacyjnych umożliwiających bądź ułatwiających osobie niepełnosprawnej lub osobie z jej otoczenia dostęp do niezbędnych informacji,
udostępnianie przestrzeni – przełamywanie barier architektonicznych i urbanistycznych,
poprawa warunków dostępności – reagowanie na postulaty korekt warunków dostępności,
adaptacje – przystosowywanie pomieszczeń, wyposażenia i stanowisk pracy (w tym maszyn, urządzeń i oprzyrządowania) do potrzeb osób niepełnosprawnych,
udostępnianie obiektów – likwidacja barier w dostępie osób niepełnosprawnych do obiektów użyteczności publicznej,
dostępność indywidualnego wyposażenia – tworzenie sprzyjających warunków finansowych i organizacyjnych dla umożliwienia osobom niepełnosprawnym korzystania z indywidualnego wyposażenia na akceptowalnym poziomie technicznym,

aktywizacja zatrudnienia:

doradztwo zawodowe – ułatwianie osobom niepełnosprawnym wyboru zawodu i miejsca pracy,
rehabilitacja zawodowa – ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy,
pośrednictwo pracy – tworzenie i wspomaganie instytucji ułatwiających osobom niepełnosprawnym wejście na rynek pracy,

zakłady aktywizacji zawodowej – zatrudnianie osób niepełnosprawnych w warunkach umożliwiających realizację rehabilitacji zawodowej i przygotowanie do pełnienia funkcji zawodowych,
warsztaty terapii zajęciowej – realizacja rehabilitacji społecznej poprzez między innymi terapię zajęciową,
wspomaganie zatrudnienia – tworzenie warunków prawnych, organizacyjnych i finansowych tworzących przyjazne warunki dla zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych,
zatrudnienie chronione – zatrudnianie osób niepełnosprawnych w warunkach uznawanych za chronione, umożliwiającą realizację rehabilitacji zawodowej,
zatrudnienie wspomagane – zatrudnianie osób niepełnosprawnych z asystencją,
firmy społeczne – wsparcie organizacyjne i finansowe dla tworzenia firm w sektorze gospodarki społecznej,

2.2.2. Bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Poziom jakości życia jest pochodną stanu czynników kształtujących środowisko, w którym żyje człowiek. Współcześnie przyjmuje się, że poziom jakości życia w sposób szczególny zależy od jakości warunków, które stwarza zakład pracy.⁴⁴ Przyjazne warunki środowiska pracy stanowią dla pracowników istotną wartość. Są również ważnym czynnikiem decydującym o wyborze miejsca pracy. Wartości te mają charakter uniwersalny, bez względu na stan sprawności pracownika.

Konsekwencje niepełnosprawności powodują, że osoby niepełnosprawne mogą mieć dodatkowe potrzeby, których spełnienie może stanowić źródło powodzenia ich aktywizacji zawodowej. Katalog tych dodatkowych potrzeb jest pochodną rodzaju niepełnosprawności oraz jej stopnia. Potrzeby są zróżnicowane i zależne od etapu rehabilitacji. Spośród etapów rehabilitacji można wyróżnić: wybór zawodu, przygotowanie do podjęcia pracy, podjęcie zatrudnienia i adaptacja zawodowa. Szczegółową specyfikację dodatkowych potrzeb w zakresie aktywizacji zawodowej zaproponował T.Majewski.⁴⁵ Katalog tych potrzeb prezentuje się następująco:

⁴⁴ E.Górska. *Modelowanie środowiska pracy w przedsiębiorstwie*. Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej; Warszawa 2004.

⁴⁵ T.Majewski. *Rodzaj niepełnosprawności a potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej*. [w] Materiały konferencyjne: Potrzeby osób niepełnospraw-

- na etapie wyboru zawodu: szczegółowa ocena zdolności do pracy dla ustalenia realnych możliwości zawodowych osoby niepełnosprawnej oraz poradnictwo zawodowe umożliwiające wybór kierunku i rodzaju szkolenia lub kształcenia zawodowego,
- na etapie przygotowania do pracy: pomoc w dostępie do odpowiedniej placówki edukacyjnej, wsparcie i pomoc w trakcie szkolenia lub kształcenia, dostosowanie metod i narzędzi procesu dydaktycznego,
- na etapie zatrudnienia: wyszukanie zainteresowanego pracodawcy dysponującego odpowiednim stanowiskiem pracy, dobór stanowiska pracy i zakresu zadań do możliwości i kwalifikacji zawodowych niepełnosprawnego, przystosowanie stanowiska pracy, stworzenie przyjaznych warunków pracy zapobiegających pogłębieniu się niepełnosprawności,
- na etapie adaptacji zawodowej w zakładzie pracy: zapoznanie niepełnosprawnego pracownika z fizycznym i społecznym środowiskiem pracy, zapoznanie z zadaniami zawodowymi i ewentualne dodatkowe przeszkolenie, wsparcie i pomoc w początkowym okresie zatrudnienia, monitorowanie zatrudnienia do momentu stabilizacji zawodowej niepełnosprawnego pracownika.

Zarówno osoba niepełnosprawna jak i jej pracodawca wymaga dodatkowego wsparcia, które można zidentyfikować następująco:⁴⁶

- dodatkowe usługi specjalistów,
- zmiana lub korekta zadań zawodowych,
- przystosowanie stanowiska pracy,
- zapewnienie przyjaznych warunków otoczenia stanowiska pracy,
- zapewnienie sprzyjającego klimatu społecznego w środowisku pracy,
- doradztwo dla pracownika i pracodawcy,
- wsparcie psychologiczne dla niepełnosprawnego pracownika.

Warunki pracy, z jakimi styka się pracownik można opisać w trzech kategoriach: technicznych, ekonomicznych i społeczno-ekonomicznych. Z punktu widzenia dodatkowych kosztów, jakie niesie za sobą, zwłaszcza dla pracodawcy, zatrudnianie osób niepełnosprawnych, szczególnego znaczenia nabierają kwestie związane z technicznym przygotowaniem stanowiska pracy. Można wyróżnić dwa sposoby podejścia do analizy dodat-

nych w zakresie aktywizacji zawodowej – konferencja KIG-R, Warszawa 30 maja 2007.

⁴⁶ tamże,

kowych potrzeb osób niepełnosprawnych z punktu widzenia warunków pracy oraz wyboru lub przystosowania stanowiska pracy:

- poszukiwanie stanowiska pracy z uwzględnieniem specyficznych ograniczeń potencjalnego pracownika, będących pochodną rodzaju niepełnosprawności,⁴⁷
- projektowanie stanowisk pracy z zachowaniem wymogów ergonomii i potrzeb wynikających z indywidualnej specyfiki niepełnosprawności.⁴⁸

Praktycznie najczęściej wykorzystuje się oba podejścia jednocześnie. Drugi sposób podejścia wykorzystywany jest szczególnie w przypadku niepełnosprawności związanej z dysfunkcją narządów ruchu.

Z punktu widzenia zróżnicowania zakresu potrzebnego wsparcia wyróżnia się następujące kategorie niepełnosprawności:

- osoby z uszkodzeniem narządu ruchu (niepełnosprawność motoryczna): uszkodzenie kończyn dolnych, uszkodzenie kończyn górnych,
- osoby z uszkodzeniem narządów wewnętrznych,
- osoby z uszkodzeniem narządu wzroku: niewidome lub słabowidzące,
- osoby z uszkodzeniem narządu słuchu: niesłyszące (głuche) lub słabosłyszące,
- osoby z niepełnosprawnością intelektualną (umysłowo upośledzone): w stopniu lekkim lub głębszym,
- osoby ze złożoną niepełnosprawnością (uszkodzenie kilku narządów i ich czynności lub z różnymi przewlekłymi chorobami: np. osoby głuchoniewidome, niewidome z niepełnosprawnością intelektualną, z uszkodzonym narządem ruchu z zaburzeniami psychicznymi, itp.⁴⁹

Wskazane powyżej bariery zdefiniowane są z perspektywy pracownika lub potencjalnego pracownika osoby niepełnosprawnej.

⁴⁷ *Projektowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych*. Pr. zb. pod red. E.Górskiej. Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej; Warszawa 2002.

⁴⁸ T.Majewski. *Jak zatrudniać osoby niepełnosprawne. Poradnik dla pracodawcy*. Dział Wydawnictw KIG-R; Warszawa 2007.

⁴⁹ T.Majewski. *Rodzaj niepełnosprawności a potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej*. [w] Materiały konferencyjne: Potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej – konferencja KIG-R, Warszawa 30 maja 2007.

3. Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

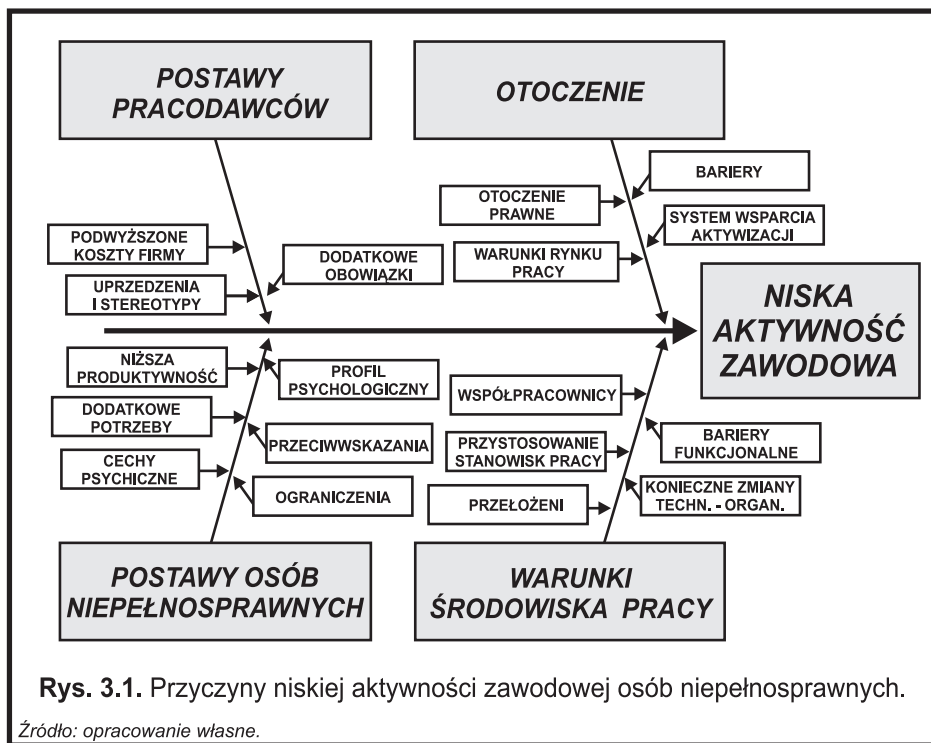
Z racji dużego zróżnicowania, wzajemnego przenikania się różnych czynników wpływu i wrażliwości na czynniki zewnętrzne⁵⁰, przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych są wyjątkowo trudne do identyfikacji i usystematyzowania.

Uwzględniając, że fakt zatrudnienia osoby niepełnosprawnej musi wynikać z „przyjaznego” zbiegu warunków, decyzji osoby niepełnosprawnej oraz decyzji pracodawcy, przyczyny niskiej aktywności zawodowej niepełnosprawnych można podzielić na cztery obszary, jako przyczyny wynikające z postawy osoby niepełnosprawnej, postawy pracodawcy, warunków środowiska pracy i otoczenia zewnętrznego (rys.3.1).

Elementy otoczenia zewnętrznego stanowiące potencjalne przyczyny niskiej aktywności zawodowej niepełnosprawnych można podzielić na cztery grupy związane z funkcjonowaniem systemu rehabilitacji zawodowej, barierami wobec osób niepełnosprawnych, warunkami charakteryzującymi rynek pracy i otoczeniem prawnym. Bariery bezpośrednio związane z osobą niepełnosprawną mają charakter barier funkcjonalnych (urbanistyczne, transportowe, w komunikowaniu, techniczne i architektoniczne), wpływających na poziom rozwoju osoby niepełnosprawnej (w dostępie do informacji i edukacji), psychospołecznych ((segregacja i izolacja społeczna osoby niepełnosprawnej) oraz finansowych z uwzględnieniem możliwości państwa w tym zakresie. Ograniczenia wynikające z otoczenia zewnętrznego a będące pochodną zasad funkcjonowania systemu rehabilitacji to brak stabilności zasad funkcjonowania systemu, złożone procedury oraz zróżnicowane źródła wspierania finansowego. Elementy warunków funkcjonowania rynku pracy mające wpływ na niską aktywność zawodową niepełnosprawnych to: poziom usług świadczonych osobom niepełnosprawnym z uwzględnieniem poradnictwa zawodowego, pośrednictwo pracy i problem dodatkowych szkoleń jak również wysoki poziom bezrobocia, brak ofert pracy dla osób niepełnosprawnych i jednocześnie ich konkurencyjność.

Wśród potencjalnych przyczyn, które można przypisać osobie niepełnosprawnej można wyodrębnić jej dodatkowe potrzeby (rehabilitacja lecz-

⁵⁰ A.Barczyński. Wrażliwość systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych na czynniki zewnętrzne. X Międzynarodowa Konferencja Naukowo-Techniczna Ergonomia Niepełnosprawnym w wieku informacji MKEN 2004 – Łódź, 21-22 października 2004r.



nicza, opieka lekarska, usługi opiekuńcze), cechy psychiczne (np. niższa koncentracja, stany zniecierpliwienia i niepokoju), wynikające z niepełnosprawności ograniczenia (warunków, miejsca, rodzaju i czasu pracy), przeciwwskazania (stan zdrowia, rodzaj i stopień niepełnosprawności, wiek), profil psychologiczny (zaniżone oczekiwania, niższe umiejętności w kontaktach, niska samoocena, apatia, brak motywacji) i niższą produktywność (słabe przygotowanie zawodowe wynikające z niższych kwalifikacji lub braku możliwości przekwalifikowania, niższa wydajność jako pochodna niższej sprawności intelektualnej lub fizycznej, krótszego czasu pracy jako pochodnej większej absencji chorobowej i ustawowych uprawnień, niższej jakości pracy oraz niższej mobilności).

Na decyzje i postawy pracodawcy zasadniczy wpływ mogą mieć dodatkowe obowiązki wynikające z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, konieczność ponoszenia podwyższonych kosztów funkcjonowania firmy oraz funkcjonujące uprzedzenia i stereotypy. Najliczniejszą grupę stanowi zagrożenie podwyższonymi kosztami⁵¹, z rozróżnieniem kosztów o

⁵¹ A.Barczyński. *Metoda obliczania kosztów związanych z rehabilitacją i zatrudnianiem*

wymiarze ekonomicznym (konsekwencja niższej produktywności osoby niepełnosprawnej, koszty dodatkowych braków jakościowych, opłaty dodatkowego personelu, likwidacja barier funkcjonalnych) i kosztów o wymiarze społecznym (konsekwencja niższej mobilności, niekorzystny klimat medialny, opinie o jakości produktów i usług wykonywanych przez niepełnosprawnych oraz potencjalny brak ciągłości zatrudnienia). Obszar przyczyn wynikających z postawy pracodawcy uzupełniają: dodatkowe obowiązki wynikające z rozbudowanej sprawozdawczości i rozliczeń oraz uprzedzenia i stereotypy w postaci niekorzystnych opinii o jakości pracy osób niepełnosprawnych oraz nieznaną przepisy regulujących kwestie zatrudniania niepełnosprawnych.

Przyczyny, jakie związane są ze środowiskiem pracy, są pochodną konieczności dokonania ewentualnych zmian i adaptacji, jakich wymaga w związku z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej infrastruktura techniczna firmy oraz nastawieniem do pracującej osoby niepełnosprawnej jej przełożonych i współpracowników. Oprócz wymienionych wcześniej barier funkcjonalnych należy wymienić konieczność dokonania zmian o charakterze techniczno-organizacyjnym (zapewnienie opieki rehabilitacyjnej i medycznej, zmiany technologiczne i organizacji pracy). Natomiast z przyczyn związanych z postawami współpracowników należy wskazać uprzedzenia i stereotypy funkcjonujące w otoczeniu, utrwalane opinie o niskiej jakości pracy niepełnosprawnych i ich przywilejach oraz zagrożenia konkurencyjnością zatrudnianych niepełnosprawnych.

Powyższy zbiór potencjalnych przyczyn niższej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych unaocznia złożoność problematyki zarówno na etapie rozpoznania jak i poszukiwania i stosowania skutecznych narzędzi uaktywnienia zawodowego niepełnosprawnych. Wskazuje również na potrzebę systemowego poszukiwania rozwiązań.

Doświadczenia dotychczasowe, a zwłaszcza ich efekty, poświadczające wymiernymi danymi statystycznymi, wzmacniają tezę o niskiej efektywności dotychczasowych działań. Otwarte pozostaje pytanie dotyczące wyboru skutecznej metody zwiększenia aktywności zawodowej niepełnosprawnych. Wprawdzie szczegółowe omówienie metody tworzenia lub korekt rozwiązań systemowych w polityce społecznej wykracza poza tematykę publikacji, tym niemniej można wskazać podstawowe założenia, jakie powinny towarzyszyć rozwiązywaniu problemu niskiej aktywności zawo-

osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy chronionej – MOKON-02. KIG-R: Warszawa, maj 2004. zeszyt 27.

dowej niepełnosprawnych. Uwzględniając fakt, iż aktywizacja zawodowa niepełnosprawnych ma charakter procesu rozłożonego w czasie, działania powinny być realizowane etapami, których efektem powinno być dochodzenie do rozwiązań optymalnych i pełnych.

Opis graficzny propozycji optymalizacji działań w zakresie zapobiegania wykluczeniu społecznemu niepełnosprawnych zaprezentowany jest na rys.3.2. Zaproponowany schemat postępowania może być również zastosowany w próbie wskazania metody efektywnego uaktywnienia zawodowego niepełnosprawnych.

Propozycja obejmuje przyjęcie następującego logicznego ciągu postępowania:

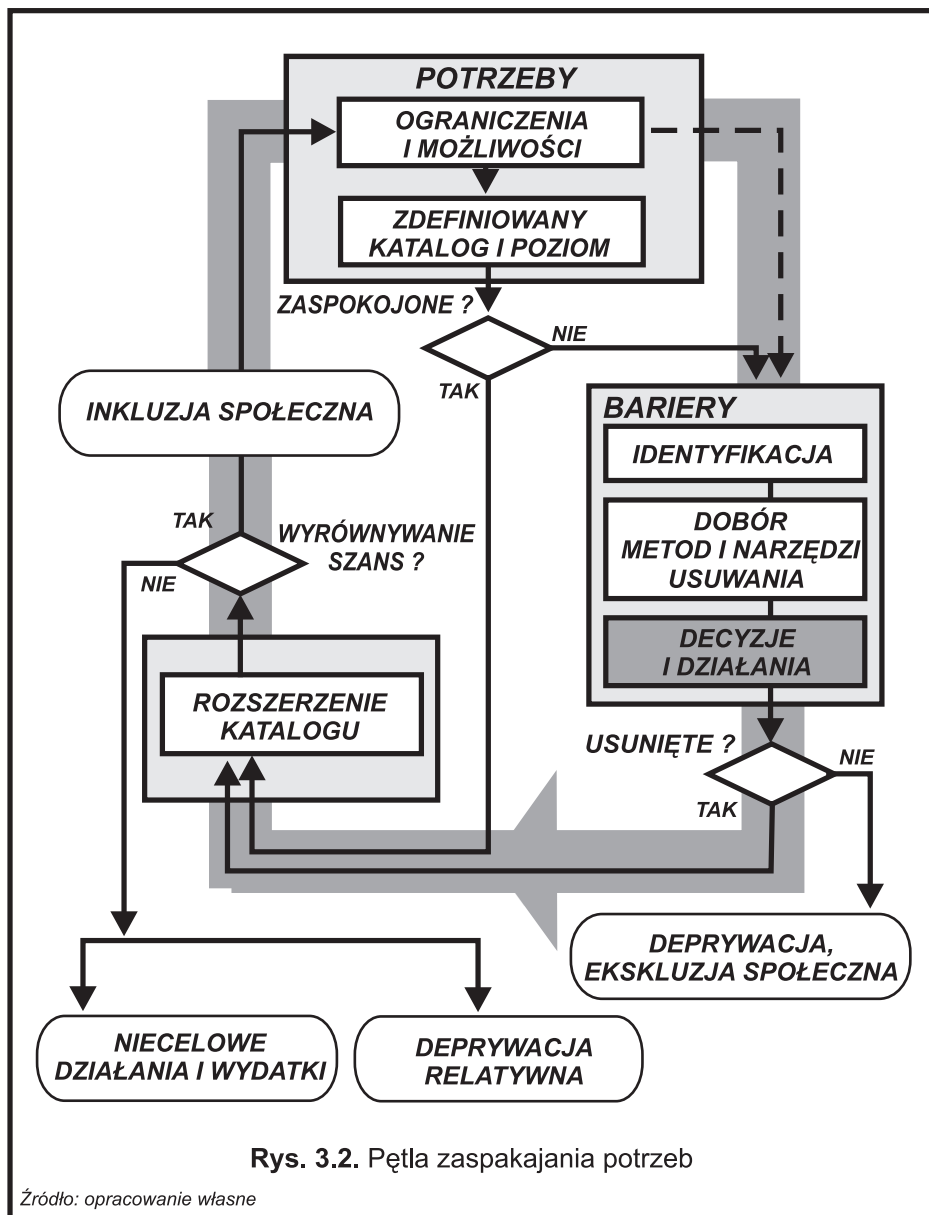
- Zdefiniowanie katalogu potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie zatrudnienia i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Katalog powinien uwzględniać istotność potrzeb oraz ich skalę.
- Analiza poziomu zaspokojenia najistotniejszych potrzeb.
- Identyfikacja barier dla potrzeb zaspokojonych, niezaspokojonych lub zaspokojonych niedostatecznie.
- Dobór metod i narzędzi (prawnych, organizacyjnych, finansowych) usunięcia zidentyfikowanych wskazanych do usunięcia barier.
- Monitorowanie skuteczności działań.
- Rozszerzenie katalogu o kolejne bariery wskazane do usunięcia.
- Rozstrzygnięcie, czy eliminacja wskazanych barier spełnia kryterium wyrównywania szans osób niepełnosprawnych wobec pełnosprawnych.
- Dobór metod i narzędzi usunięcia kolejnych barier.

Zaprezentowana pętla zaspakajania potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji⁵² daje szansę na eliminację działań nieracjonalnych i przypadkowych oraz stwarza warunki do efektywnej realizacji deklarowanej polityki społecznej.

Coraz powszechniej artykułowane są argumenty za potrzebą radykalnych zmian⁵³. Obecny model systemu rehabilitacji zawodowej nie sprzyja radykalnemu przełamywaniu barier.

⁵² A.Barczyński. *Bariery aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych* [w] „Ergonomia niepełnosprawnym w zmieniającym się otoczeniu i w rehabilitacji” J.Lewandowski, J.Lecewicz-Bartoszewska, (red.) MONOGRAFIE, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2005.

⁵³ S.Golimowska. *Integracja społeczna osób niepełnosprawnych. Ocena działań instytucji*. Raport IPiPS: Warszawa 2004. zeszyt nr 25.



4. Realne bariery wstrzymujące aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych.

Z perspektywy potencjalnych konsekwencji dla osoby niepełnosprawnej bariery można ogólnie zidentyfikować jako pochodne lub związane z cechami indywidualnymi osoby niepełnosprawnej oraz jako pochodne

jej otoczenia zewnętrznego. Akcentowanie barier jako pochodnych cech indywidualnych wynika z zindywidualizowanego charakteru niepełnosprawności. Identyfikując bariery nie można pomijać indywidualnych cech osoby niepełnosprawnej w połączeniu z jej niepełnosprawnością. Cechy indywidualne mogą wzmacniać lub neutralizować skutki niepełnosprawności. Występuje również istotne zróżnicowanie barier w zależności od wieku, stanu zdrowia, wykształcenia, przygotowania zawodowego, rodzaju niepełnosprawności, sytuacji rodzinnej, sytuacji materialnej, sprawności fizycznej i intelektualnej osoby niepełnosprawnej.

Wśród czynników wpływu na występowanie i uciążliwość czynników o charakterze zewnętrznym można wyodrębnić: politykę społeczną państwa, stan i sprawność funkcjonowania systemów: emerytalno-rentowego, rehabilitacji leczniczej, społecznej i zawodowej. Można również identyfikować bariery będące pochodną miejsca zamieszkania, regulacji prawnych, postaw otoczenia, dostępności do szkolnictwa otwartego i specjalnego oraz opieki społecznej.

Wskazany wcześniej zbiór potencjalnych przyczyn niższej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych unaocznia złożoność problematyki zarówno na etapie rozpoznania jak i poszukiwania i stosowania skutecznych narzędzi uaktywnienia zawodowego niepełnosprawnych. Wskazuje również na potrzebę systemowego poszukiwania rozwiązań.

Doświadczenia dotychczasowe, a zwłaszcza ich efekty, poświadczane wymiernymi danymi statystycznymi, wzmacniają tezę o niskiej efektywności dotychczasowych działań. Otwarte pozostaje pytanie dotyczące wyboru skutecznej metody zwiększenia aktywności zawodowej niepełnosprawnych.

Na przełomie 2006/07 roku KIG-R, poszukując kolejnych argumentów dla opinii o kierunku racjonalnych zmian systemu, realizowała⁵⁴ projekt badawczy *Badanie znaczenia barier informacyjnych dla zwiększenia możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych*. Jednym z celów badań była identyfikacja barier dla aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Z perspektywy potencjalnych konsekwencji dla osoby niepełnosprawnej bariery można ogólnie zidentyfikować jako pochodne lub związane z cechami indywidualnymi osoby niepełnosprawnej oraz jako

⁵⁴ Badanie znaczenia barier informacyjnych dla zwiększenia możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych – projekt badawczy KIG-R w ramach działania 1.4 Sektorowego Programu Rozwoju Zasobów Ludzkich 2004-2006, współfinansowany przez Europejski Fundusz Społeczny.

pochodne jej otoczenia zewnętrznego. Akcentowanie barier jako pochodnych cech indywidualnych wynika z faktu, że zindywidualizowany charakter ma niepełnosprawność. Identyfikując bariery nie można pomijać indywidualnych cech osoby niepełnosprawnej w połączeniu z jej niepełnosprawnością. Cechy indywidualne mogą wzmacniać lub neutralizować skutki niepełnosprawności. Występuje również istotne zróżnicowanie barier w zależności od wieku, stanu zdrowia, wykształcenia, przygotowania zawodowego, rodzaju niepełnosprawności, sytuacji rodzinnej, sytuacji materialnej, sprawności fizycznej i intelektualnej osoby niepełnosprawnej.

Jak wskazano uprzednio jednym z elementów projektu „*Badanie znaczenia barier informacyjnych dla zwiększenia możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych*” była próba identyfikacji barier dla wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Badania przeprowadzone były na trzech próbkach. Jedna to 320 pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, druga to 320 pracodawców nie zatrudniających osoby niepełnosprawne natomiast trzecią stanowiło 640 przedstawicieli administracji lokalnej. W kwestionariuszach badawczych wskazano katalog 40 potencjalnych barier. Prezentował się on następująco:

BARIERY WYNIKAJĄCE Z WARUNKÓW OTOCZENIA: wysokie ogólne bezrobocie, skomplikowane zapisy regulacji prawnych, brak stabilności prawa, złożone procedury wsparcia finansowego, brak stabilności warunków wsparcia finansowego, brak ofert pracy dla osób niepełnosprawnych, niski poziom poradnictwa zawodowego, niski poziom pośrednictwa pracy, brak możliwości przekwalifikowania osób niepełnosprawnych, konkurencyjność osób pełnosprawnych, bariery transportowe (utrudniony dojazd pracowników).

BARIERY WYNIKAJĄCE Z POSTAW PRACODAWCÓW: brak wiedzy o możliwym wsparciu finansowym zatrudnienia, nieznanomość regulacji prawnych, zbyt wysokie koszty pracy osób niepełnosprawnych, opinia o niskiej jakości pracy osób niepełnosprawnych, obawa przed dodatkowymi kontrolami i sprawozdawczością, obawa przed dodatkowymi obowiązkami, obawa przed niższą produktywnością osób niepełnosprawnych, obawa przed niższą mobilnością osób niepełnosprawnych, obawa przed niekorzystnym klimatem medialnym.

BARIERY WYNIKAJĄCE Z WARUNKÓW ŚRODOWISKA PRACY: konieczność zmian techniczno-organizacyjnych w firmie, wymagania dotyczące przygotowania obiektów, konieczność przystosowania stanowisk

pracy, występowanie barier funkcjonalnych, wymagania dot. opieki medycznej, uprzedzenia personelu kierowniczego, uprzedzenia współpracowników.

BARIERY WYNIKAJĄCE Z POSTAW I CECH ON: przeciwwskazania ze względu na stan zdrowia, ograniczenia z tytułu wieku, brak motywacji, brak potrzeb zarobkowania, konflikt przychodów (płaca – renta), niska samoocena, potrzeba stałej opieki medycznej, brak lub niskie przygotowanie zawodowe, większa zachorowalność, niższa mobilność ON, niższa wydajność ON, niższa jakość pracy ON, wysokie oczekiwania płacowe.

Uporządkowania i doprecyzowania wymaga pojęcie „bariera”. Prezentuje się ono następująco:

BARIERA – spośród wielu definicji i zastosowań⁵⁵ pojęcia „bariera” z punktu widzenia projektu istotnym jest, iż jest to np. przeszkoda utrudniająca lub uniemożliwiająca poruszanie się, dopuszczalna granica czegoś, ograniczenie w działaniu, biurokratyczna, przepisów, wieku, między środowiskami, dostępności, zrozumienia, funkcjonalna, korzystania, komunikacyjna, społeczna, architektoniczna, wejścia, wyjścia, rozwoju, kosztów, czasu, wiedzy, ochronna, konkurencji, zatrudnienia, kulturowa, higieniczna, obyczajowa, możliwości adaptacji, itp.

BARIERY KOMUNIKACYJNE – każdy czynnik uniemożliwiający, zakłócający lub zniekształcający przepływ informacji w procesie komunikacji. Czynniki mogą mieć różnorodny charakter, np. fizyczny, psychologiczny, emocjonalny, kulturowy, czasowy, percepcyjny, lingwistyczny itd.⁵⁶

BARIERY FUNKCJONALNE – utrudnienia techniczne w korzystaniu przez osobę niepełnosprawną z przestrzeni życiowej człowieka. Przez utrudnienie rozumie się również całkowity brak dostępności.⁵⁷

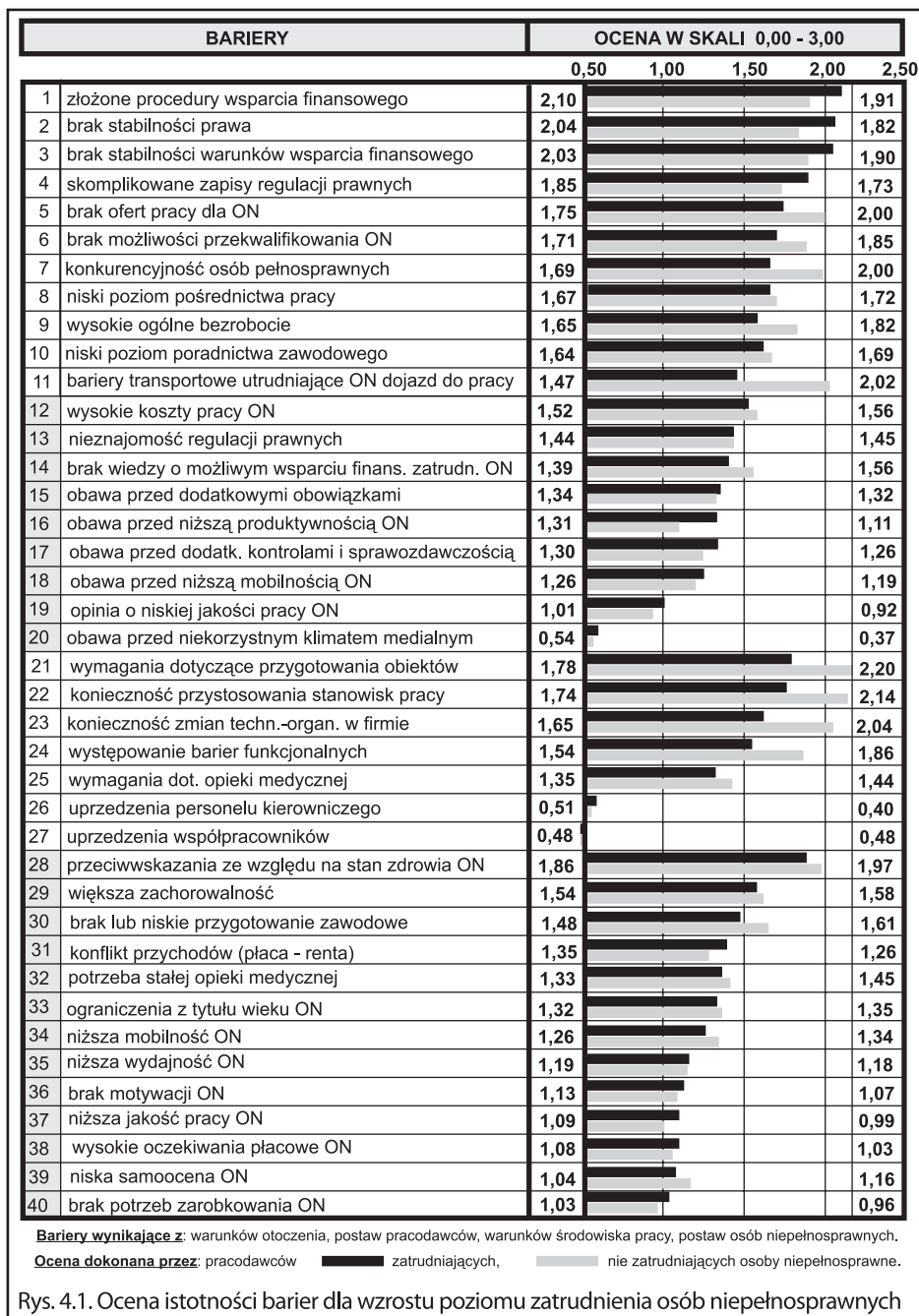
Graficzny obraz oceny istotności wskazanych potencjalnych barier zawiera rys.4.1. Zaprezentowane są średnie ocen (w skali 0,00 – 3,00) dokonanych przez respondentów z grupy pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne (wskazane zielonym kolorem wykresu i wartości liczbowej) oraz pracodawców nie zatrudniających osoby niepełnosprawne (wskazane czerwonym kolorem wykresu i wartości liczbowej). Bariery identyfikowane są w czterech, zdefiniowanych wcześniej obszarach, tzn.

⁵⁵ *Słownik języka polskiego*. Red: M. Szymczak. PWN: Warszawa 1978.

⁵⁶ [za] *Słownik zarządzania kadrami*. Red. T. Listwan. Wydawnictwo C.H.BECK: Warszawa 2005.

⁵⁷ T.Sienkiewicz, *Prawo człowieka niepełnosprawnego do życia w środowisku ukształtowanym funkcjonalnie*. Lublin 2004, s. 122-123.

Aktywność i bierność zawodowa niepełnosprawnych – bariery...



otoczenie systemu, postawy pracodawców, postawy i cech osób niepełnosprawnych oraz warunki środowiska pracy.

Pracodawcy mający już doświadczenie w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jako najistotniejsze wskazują bariery opisane jako: złożone procedury wsparcia finansowego (ocena 2,10 w skali 0,00-3,00), brak stabilności prawa (ocena 2,04), brak stabilności warunków wsparcia finansowego (ocena 2,03), przeciwskazania ze względu na stan zdrowia (ocena 1,86), skomplikowane zapisy regulacji prawnych (ocena 1,85), wymagania dotyczące przygotowania obiektów (ocena 1,78).

Pracodawcy nie mający doświadczenia w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jako najistotniejsze wskazują bariery opisane jako: wymagania dotyczące przygotowania obiektów (ocena 2,20), konieczność zmian techniczno-organizacyjnych w firmie (ocena 2,04), konieczność przystosowania stanowisk pracy (ocena 2,14), bariery transportowe (utrudniony dojazd pracowników) (ocena 2,02), brak ofert pracy dla osób niepełnosprawnych (ocena 2,00), konkurencyjność osób pełnosprawnych (ocena 2,00).

Według respondentów zatrudniających osoby niepełnosprawne najmniej istotne są bariery: uprzedzenia współpracowników (0,48), uprzedzenia personelu kierowniczego (0,51), obawa pracodawców przed niekorzystnym klimatem medialnym (0,54), opinia o niskiej jakości pracy osób niepełnosprawnych (1,01), obserwowany brak potrzeb zarobkowania przez osoby niepełnosprawne (1,03), niska samoocena osób niepełnosprawnych (1,04).

Według respondentów nie zatrudniających osoby niepełnosprawne najmniej istotne są bariery: obawa pracodawców przed niekorzystnym klimatem medialnym (0,37), uprzedzenia personelu kierowniczego (0,40), uprzedzenia współpracowników (0,48), opinia o niskiej jakości pracy osób niepełnosprawnych (0,92), obserwowany brak potrzeb zarobkowania przez osoby niepełnosprawne (0,96), obiektywnie niższa jakość pracy osób niepełnosprawnych (0,99). Na podkreślenie zasługuje fakt ich w obu grupach respondentów wskazania tytułów znikomych barier są prawie tożsame.

Respondenci w trakcie badań istotności poszczególnych barier mieli do dyspozycji wyskalowane cztery poziomy ich wagi. Ocena punktowa 0,00 stanowiła, iż bariera zdaniem respondenta jest „bez znaczenia”. Odpowiednio: 1,00 – „znaczenie mało istotne”, 2,00 – „znaczenie istotne”, 3,00 – „znaczenie decydujące”. Istotnym wydaje się wskazanie

struktury ocen jakie uzyskały poszczególne bariery przez badanych pracodawców.

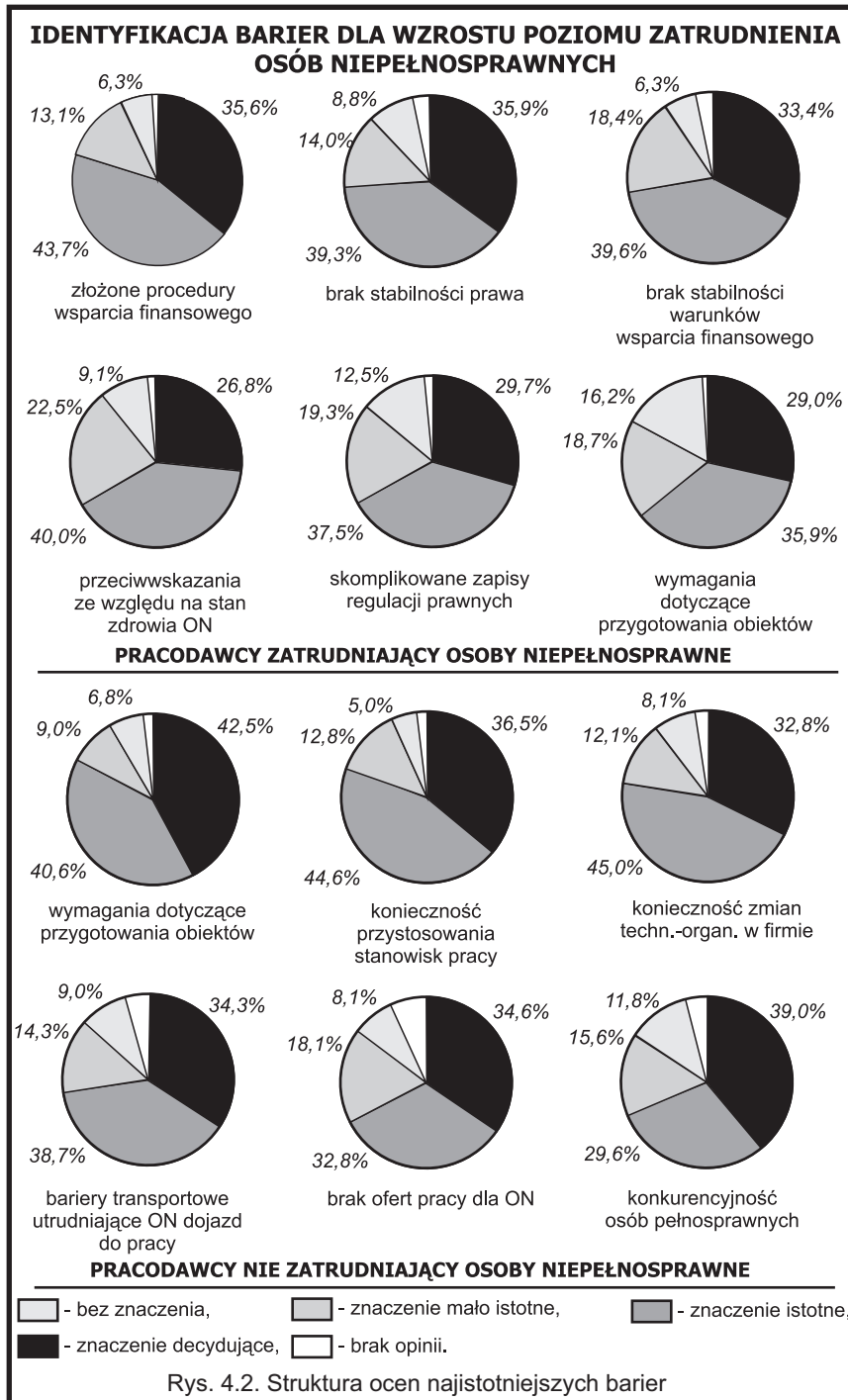
Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne najczęściej ocen „znaczenie decydujące” przypisali barierom (rys. 4.2) opisanym jako: złożone procedury wsparcia finansowego (35,6% ocen), brak stabilności prawa (35,9%), brak stabilności warunków wsparcia finansowego (33,4%), przeciwwskazania ze względu na stan zdrowia osoby niepełnosprawnej (26,8%), skomplikowane zapisy regulacji prawnych (29,7%), wymagania dotyczące przygotowania obiektów (29,0%).

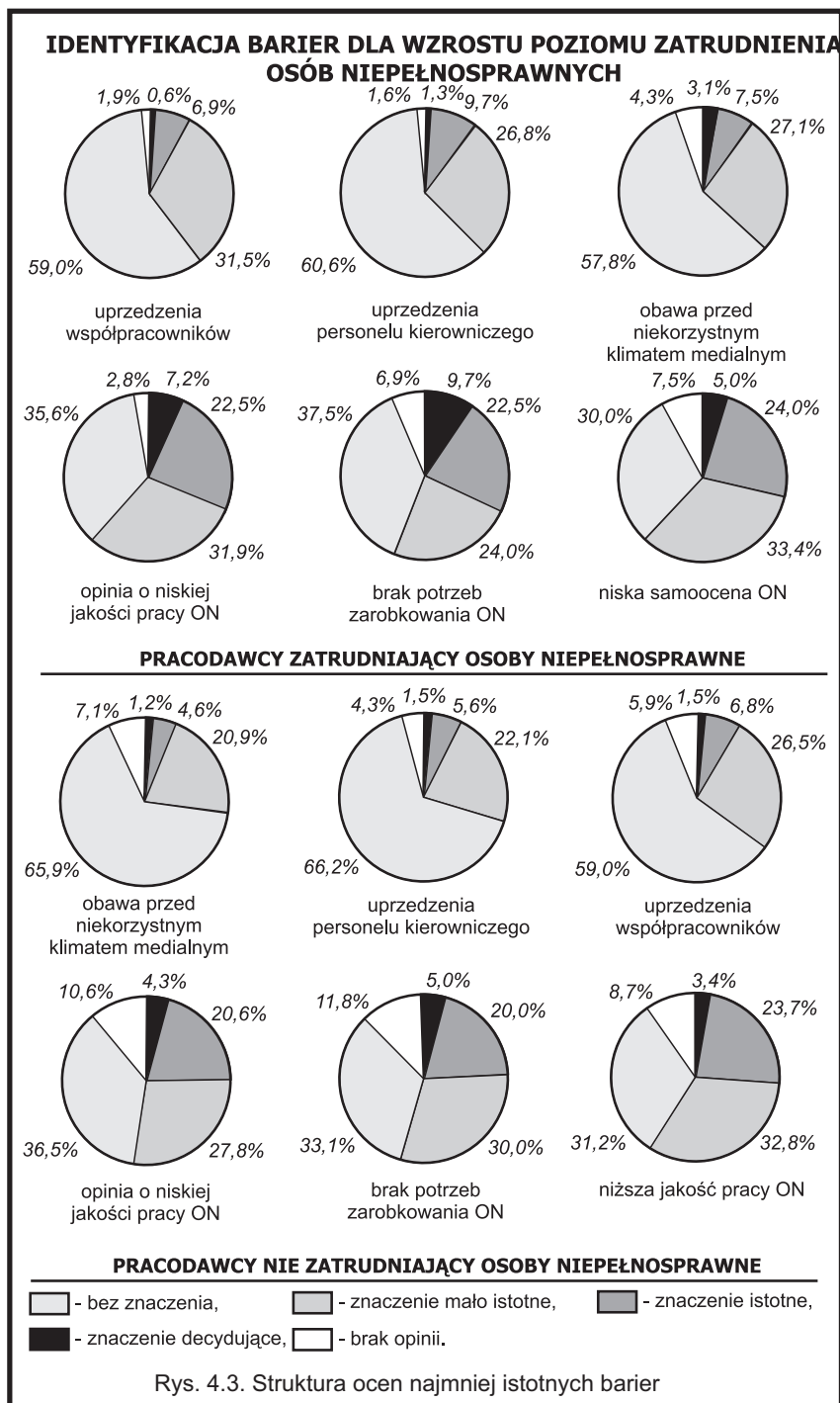
Pracodawcy bez doświadczenia w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wskazania „znaczenie decydujące” dotyczyło barier opisanych jako: wymagania dotyczące przygotowania obiektów (42,5%), konieczność zmian techniczno-organizacyjnych w firmie (32,8%), konieczność przystosowania stanowisk pracy (36,5%), bariery transportowe (utrudniony dojazd pracowników) (34,3%), brak ofert pracy dla osób niepełnosprawnych (34,6%), konkurencyjność osób pełnosprawnych (39,0%).

W przypadku wskazań najmniej istotnych barier, obie grupy respondentów mają podobne preferencje (rys.4.3). Jako bariery „bez znaczenia” wskazywane są: uprzedzenia współpracowników (59,0% respondentów zatrudniających oraz 59,0% respondentów nie zatrudniających), uprzedzenia personelu kierowniczego (odpowiednio 60,6% i 66,2%), obawa pracodawców przed niekorzystnym klimatem medialnym (57,8% i 65,9%), opinia o niskiej jakości pracy osób niepełnosprawnych (35,6% i 36,5%), obserwowany brak potrzeb zarobkowania przez osoby niepełnosprawne (37,5% i 33,1%).

Zarówno pracodawcy zatrudniający jak i nie zatrudniający osoby niepełnosprawne jako najistotniejsze wskazują bariery związane z otoczeniem systemu. Jednocześnie obie wymienione grupy respondentów wskazują na niskie znaczenie barier związanych z postawami osób niepełnosprawnych oraz wobec nich.

Z punktu widzenia wagi wskazanych przez obie grupy zróżnicowanych katalogów najistotniejszych barier należy wskazać, że różnica wynika z faktu, iż zatrudniający pokonali już część barier wskazanych przez nie zatrudniających. Natomiast pracodawcy nie zatrudniający niepełnosprawnych postrzegają system, a właściwie jego problemy, poprzez bariery wejścia tzn. przygotowanie infrastruktury i warunków umożliwiających zatrudnianie niepełnosprawnych oraz spełnianie warunków narzuconych przez regulacje prawne. Akcentują problemy, jakie poprzedzają lub towarzyszą pierwszym etapom zatrudniania niepełnosprawnych.





Z uwagi na wskazania kierunków działań zmierzających do eliminacji ograniczeń we wzroście poziomu zatrudniania niepełnosprawnych, niezwykle istotne są typowania tych potencjalnych barier, które w ocenie respondentów nie mają znaczenia lub ich wpływ na ograniczanie zatrudnienia niepełnosprawnych jest znikomy.

Stwierdzenie, iż stosunki społeczne, relacje międzyludzkie między kierownictwem i niepełnosprawnymi oraz między pracownikami sprawnymi i niepełnosprawnymi nie są przeszkodą w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, można odnaleźć również w wynikach innych współcześnie przeprowadzonych badań⁵⁸. Władze (niektórych zakładów) mają dobre nastawienie do pracy osób niepełnosprawnych i wspierają ich działania na rzecz zatrudnienia⁵⁹. Podobnie problemy związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych formułują autorzy wniosków z innych współczesnych badań. Do najistotniejszych przyczyn niskiego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczają: często zmieniające się przepisy dotyczące obowiązków pracodawców (40% wskazań w badanej populacji), skomplikowane przepisy prawne (31%), zbyt duży nakład pracy związany z obsługą systemu SOD (20%).⁶⁰

Na tym tle głębszej refleksji, badań i analiz wymaga obserwowana sprzeczność ocen w definiowaniu barier i szansach ich likwidacji, jaka występuje pomiędzy opiniami pracodawców i pełnosprawnych pracowników a opiniami formułowanymi przez osoby niepełnosprawne. Jak wynika z innych badań, osoby niepełnosprawne często negatywnie wyrażają się o swoich szansach w znalezieniu satysfakcjonujących warunków pracy. Osoby niepełnosprawne wskazują, iż są postrzegane negatywnie, co wpływa niekorzystnie na stopień ich integracji. Na tą okoliczność formułowana jest teza, iż opinie te są często wynikiem niskiej samooceny a nawet braku samoakceptacji osób niepełnosprawnych.⁶¹

⁵⁸ B.Kołaczek. *Postawy pracodawców wobec osób niepełnosprawnych*. [w] „Raport otwarcia. Wstępne wyniki z badania empirycznego – wnioski dla praktyków”. Ogólnopolska konferencja Naukowa „Czy rynek pracy jest otwarty dla osób niepełnosprawnych?” – projekt „Związkowa Promocja i Ochrona Równouprawnienia – ZORON”, Warszawa, 30 czerwca 2006.

⁵⁹ A.Kurzynowski. *Możliwości wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych i kształtowanie nowych relacji wśród załóg pracowniczych na otwartym rynku pracy*. [w] „Raport otwarcia. ...

⁶⁰ *Raport – Osoby niepełnosprawne na rynku pracy* – Millward Brown, SMG/KRC, na zlecenie Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji oraz Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), Warszawa, luty 2006.

⁶¹ tamże

Odmienność ocen może być również pochodną faktu, że opinie pracodawców opierają się na kontaktach z grupą niepełnosprawnych aktywnych zawodowo stanowiących tylko 21,5% populacji niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym⁶², podczas gdy opinie niepełnosprawnych generowane są również przez osoby bierne zawodowo, a jedną z ważnych przyczyn ich bierności mogą być zniechęcające doświadczenia w poszukiwaniu pracy.

Analiza wyników badań reprezentantów administracji lokalnej skłania natomiast do sformułowania następujących wniosków:

1. Administracja lokalna nieco odmiennie wskazuje najistotniejsze bariery. W opinii tej grupy respondentów podstawowe bariery to: brak ofert pracy dla osób niepełnosprawnych (ocena 2,23 w skali 0,00-3,00), wysokie ogólne bezrobocie (2,16), bariery transportowe (utrudniony dojazd pracowników) (2,14), złożone procedury wsparcia finansowego (2,12), konkurencyjność osób pełnosprawnych (2,10), wymagania dotyczące przygotowania obiektów (2,07), brak stabilności warunków wsparcia finansowego (2,02), brak stabilności prawa (1,98).
2. Według tychże respondentów najmniej istotne są bariery: obawa pracodawców przed niekorzystnym klimatem medialnym (0,55), uprzedzenia personelu kierowniczego (0,62), uprzedzenia współpracowników (0,67), wysokie oczekiwania płacowe (1,11), obiektywnie niższa jakość pracy osób niepełnosprawnych (1,14), obserwowany brak potrzeb zarobkowania przez osoby niepełnosprawne (1,19), opinia o niskiej jakości pracy osób niepełnosprawnych (1,25). Opinie te pokrywają się z opiniami pracodawców.

5. Praktyczne narzędzia wspierania zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy

5.1. Warunki możliwości zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

Warunki trwałej, pozbawionej elementów akcyjności, możliwości zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych można definiować w dwóch grupach:

⁶² *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, II kwartał 2006*. GUS; Warszawa 2006.

- uwarunkowania związane bezpośrednio z osobami niepełnosprawnymi,
- uwarunkowania wynikające z postaw pracodawców, rynku pracy i otoczenia.

Wskazane uwarunkowania mają charakter ogólny i stanowią w głównej części rejestr problemów których rozwiązanie lub uwzględnianie jest niezbędne dla uzyskania znaczącego wzrostu liczby zatrudnionych niepełnosprawnych. Cechą tych uwarunkowań jest fakt, iż rozwiązanie ich wymaga decyzji i działań wykraczających poza środowisko pracodawców.

Wśród uwarunkowań związanych bezpośrednio z osobami niepełnosprawnymi można wskazać:

Problem poziomu przygotowania zawodowego. Niższy poziom przygotowania zawodowego osób niepełnosprawnych w porównaniu z osobami pełnosprawnymi jest rozpoznany. Należy zatem tworzyć (po części odtwarzać) rozwiązania systemowe umożliwiające kształcenie na odpowiednim poziomie niepełnosprawnej młodzieży oraz przekwalifikowanie, stosownie do potrzeb rynku i w zgodzie z możliwościami ograniczonymi niepełnosprawnością, dla dorosłych.

Rodzaj i stopień niepełnosprawności niewykluczający pracy zarobkowej. Należy w sposób otwarty stwierdzić, iż z przyczyn wynikających bezpośrednio z rodzaju i stopnia niepełnosprawności część osób niepełnosprawnych powinna być wyłączona z prób rehabilitacji zawodowej mającej w perspektywie doprowadzenie tych osób do stanu umożliwiającego pracę dla celów zarobkowych. Zajęcia o charakterze zbliżonym do pracy zarobkowej powinny w przypadku tych osób mieć z założenia wyłącznie charakter terapeutyczno-rehabilitacyjny. Nie jest np. przypadkiem, że w warunkach zarówno polskich jak również w odniesieniu do doświadczeń europejskich postulowane zjawisko przechodzenia uczestników WTZ do pracy w warunkach chronionych lub na otwarty rynek ma charakter incydentalny.

Odpowiedni wiek (produkcyjny i mobilny) umożliwiający podjęcie pracy. Programy zwiększenia aktywności zawodowej powinny być wyraźnie adresowane do osób w wieku aktywności zawodowej (18-59/64 lata), a szczególnie w wieku mobilnym (18-44 lat).

Postawa osoby niepełnosprawnej przyjazna zatrudnianiu, zmianie kwalifikacji i miejsca zatrudnienia. Oczekiwana jest mobilność i postawa osoby niepełnosprawnej nacechowana otwartością na proponowane zmiany. W wielu przypadkach przed włączeniem osoby niepełnosprawnej

w program aktywizacji zawodowej może być konieczne jej przygotowanie mentalne do nowych warunków oraz pobudzenie potrzeby rehabilitacji i zarobkowania.

Wśród uwarunkowań wynikających z postaw pracodawców, rynku pracy i otoczenia można wskazać:

Występowanie ofert pracy. Jest to warunek wynikający z ogólnej sytuacji na rynku pracy. Uprawnione jest twierdzenie, że brak jego spełnienia zdecydowanie utrudnia (w niektórych sytuacjach nawet uniemożliwia) efektywną realizację wszelkich programów aktywizacyjnych.

Aktywna pomoc urzędów pracy, doradztwo zawodowe. Urzędy pracy powinny zmienić swoją praktycznie spełnianą funkcję „rejestracyjną” na uaktywnienie funkcji doradczej (poznanie rynku pracy, wskazanie kierunku przekwalifikowania, wybór miejsca pracy).

Przełamywanie u pracodawców stereotypów i uprzedzeń. W przypadku tworzenia warunków dla zwiększenia aktywności zawodowej niepełnosprawnych wskazana jest systematyczna realizacja zróżnicowanych „miękkich” programów promocyjnych na rzecz przełamywania wskazanych barier tkwiących w świadomości społecznej.

Racjonalna dostępność komunikacyjna potencjalnego miejsca pracy. Liczba i rozkład terytorialny placówek rehabilitacji zawodowej i pracy niepełnosprawnych powinien umożliwiać ich dostępność. W przypadkach racjonalnych ekonomicznie powinna być tworzona infrastruktura edukacyjno-hotelowa eliminująca niedogodności komunikacyjne osoby niepełnosprawnej.

Przyjazny system prawny finansowania rekompensaty podwyższonych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych. Niezbędne jest przygotowanie i wdrożenie, uproszczonego w stosunku do obecnych rozwiązań, systemu wspierania finansowego pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne. System powinien gwarantować co najmniej zwrot realnie ponoszonych podwyższonych kosztów ponoszonych przez pracodawcę prawidłowo realizującego dodatkowe zadania związane z rehabilitacją i zatrudnianiem niepełnosprawnych.

Ograniczenia finansowe w systemie rentowym przyjazne zarobkowaniu. Należy powrócić do dyskusji o funkcji renty z tytułu niepełnosprawności. Uzyskiwane świadczenie rentowe nie powinno znacząco ograniczać możliwości zarobkowania osoby niepełnosprawnej.

Należy podkreślić, że w wielu elementach wskazane warunki są tożsame z postulowanymi warunkami, jakie powinny być spełnione dla uak-

tywnienia innych grup zagrożonych wykluczeniem, np. długotrwale bezrobotnych⁶³.

5.2. Eliminacja lub ograniczenie wpływu barier zatrudniania.

Rozdział 4 zawiera identyfikację przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych oraz oparte na badaniach omówienie tych przyczyn i wskazanie istotności barier aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych.

W poszukiwaniu metod wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniki badań dają odpowiedź na pytanie: jakie bariery należy eliminować aby w efekcie stworzyć, szczególnie dla pracodawców, bardziej przyjazne warunki zatrudniania niepełnosprawnych?

Respondenci jako najistotniejsze dla wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wskazali bariery związane z otoczeniem systemu a w szczególności: złożone procedury wsparcia finansowego, brak stabilności prawa, brak stabilności warunków wsparcia finansowego, skomplikowane zapisy regulacji prawnych, wymagania dotyczące przygotowania obiektów. Należy oczekiwać, iż dla ich eliminacji najskuteczniejsze mogą być działania, które powinny polegać na zmianie regulacji prawnych zmierzającej zwłaszcza do ich uproszczenia i gwarancje ich stabilności.

Jednocześnie, z punktu widzenia kierunków działań zmierzających do eliminacji ograniczeń we wzroście poziomu zatrudniania niepełnosprawnych, niezwykle istotne są wskazania dotyczące typowania tych wskazanych w badaniach potencjalnych barier, które w ocenie respondentów nie mają znaczenia lub ich wpływ na ograniczanie zatrudnienia niepełnosprawnych jest znikomy. Wszystkie grupy respondentów wskazały na niskie znaczenie barier związanych z postawami osób niepełnosprawnych oraz wobec nich. Wyniki badań skłaniają do wniosków i decyzji o zmianie priorytetów i co najmniej ograniczeniu działań na rzecz likwidacji tych często pozornych barier oraz koncentrowaniu wysiłków finansowych i organizacyjnych na przełamywaniu barier najbardziej istotnych. Uzupełnieniem tych działań może być uruchamianie wyrafinowanych narzędzi integracyjnych na poziomie społeczności lokalnych i zakładów pracy, a zwłaszcza przełamywanie bierności zawodowej.

⁶³ M.Kabaj. *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*. Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR; Warszawa 2004.

Zastosowana w badaniach ankieta *Identyfikacja metod i narzędzi zaspakajania potrzeb i usuwania barier dla wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych* umożliwiała respondentom typowanie i ocenę zaproponowanych, potencjalnych metod i narzędzi ujętych w siedmiu zakresach tematycznych. Katalog zakresów tematycznych prezentował się następująco:

EDUKACJA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH: poradnictwo zawodowe, szkolenie zawodowe, przekwalifikowanie, udostępnianie informacji, doradztwo, inne szkolenia.

EDUKACJA PRACODAWCÓW: szkolenia, spotkania środowiskowe, doradztwo, poradnictwo prawne, poradnictwo ekonomiczne, poradnictwo medyczne.

EDUKACJA ADMINISTRACJI LOKALNEJ: szkolenia, spotkania środowiskowe, doradztwo, poradnictwo prawne, poradnictwo ekonomiczne, poradnictwo medyczne.

POMOC ZEWNĘTRZNA DLA PRACODAWCÓW: wsparcie informacyjne ze szczebla lokalnego, wsparcie informacyjne ze szczebla centralnego, wsparcie organizacji pozarządowych, programy celowe, dofinansowanie wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, ulgi podatkowe, pożyczki, usługi wspierające.

POMOC ZEWNĘTRZNA DLA ADMINISTRACJI LOKALNEJ: wsparcie informacyjne ze szczebla lokalnego, wsparcie informacyjne ze szczebla centralnego, wsparcie szkoleniowe, programy celowe, współpraca z organizacjami pozarządowymi.

REGULACJE PRAWNE: dodatkowe uprawnienia osób niepełnosprawnych, ograniczenie uprawnień osób niepełnosprawnych, dodatkowe uprawnienia pracodawców, ograniczenie uprawnień pracodawców, ograniczenie obowiązków pracodawców, ulgi i zwolnienia podatkowe, motywowanie finansowe pracodawców, uproszczenie regulacji prawnych, stabilność regulacji prawnych,

UDOSTĘPNIANIE I WSPOMAGANIE: doradztwo zawodowe dla pracodawców, doradztwo zawodowe dla administracji lokalnej, pośrednictwo pracy, akcje informacyjne, udostępnianie regulacji prawnych, udostępnianie interpretacji i wyjaśnień do regulacji prawnych, szkolenia.

Najistotniejsze wnioski, jakie sformułowano w oparciu o wyniki badań:⁶⁴

1. Wskazane metody i narzędzia, które mogą wpłynąć na zaspakajanie potrzeb i usuwanie barier dla wzrostu zatrudnienia osób niepełno-

⁶⁴ A.Barczyński. *Metody i narzędzia usuwania barier wzrostu zatrudniania osób niepełnosprawnych*, Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych, 7/8 2007.

- sprawnych jednoznacznie korespondują z wskazanymi wcześniej barierami dla wzrostu zatrudnienia niepełnosprawnych.
2. Jako najskuteczniejsze wskazywane są narzędzia o charakterze ekonomicznym (dofinansowanie wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, ulgi i zwolnienia podatkowe dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne).
 3. Podobnie istotna grupa metod i narzędzi związana jest z działaniami edukacyjnymi (szkolenie zawodowe osób niepełnosprawnych, poradnictwo ekonomiczne dla pracodawców, szkolenia administracji lokalnej, wsparcie szkoleniowe administracji lokalnej, szkolenia dla pracodawców, przekwalifikowanie osób niepełnosprawnych).
 4. Kolejna grupa o wskazywanym przez respondentów ważnym znaczeniu ma związek z obudową prawną systemu. Należą do nich: udostępnianie interpretacji i wyjaśnień do regulacji prawnych, poradnictwo prawne dla pracodawców i administracji lokalnej.
 5. Sprawnie funkcjonujący system dofinansowań wskazywany jest przez wszystkie grupy respondentów jako podstawowe i najbardziej skuteczne narzędzie wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
 6. Sprzeczne z często prezentowanymi opiniami są oceny o mało istotnym znaczeniu potencjalnych działań zmierzających do ograniczenia uprawnień osób niepełnosprawnych oraz ograniczenia obowiązków pracodawców.
 7. Zaskakujący i w pewnym sensie niepokojący jest wniosek o traktowaniu jako nieistotne wsparcia organizacji pozarządowych dla pracodawców. Niska ocena potrzeby wsparcia tych organizacji powinna stanowić impuls dla refleksji nad programami ich działania oraz promocją.

Wnioski z badań wskazują jednoznacznie metody, jakie w zakresie usuwania barier powinny być zastosowane.

5.3. Niekonwencjonalne formy zatrudniania.

Radykalnie pogarszająca się sytuacja na rynku pracy zobrazowana w niniejszym opracowaniu między innymi wysokim poziomem stopy bezrobocia, skłoniły organy państwa do wprowadzania regulacji prawnych ułatwiających proces zatrudniania pracowników oraz dopuszczania form

zatrudnienia odciążających koszty pracy ponoszone przez pracodawcę.⁶⁵ Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej spowodowało konieczność adaptacji rozwiązań prawnych dotyczących rynku pracy do obowiązujących w Unii dyrektyw. W efekcie w 2004 roku ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dokonano radykalnych zmian w przedmiocie tytułu ustawy.⁶⁶ Ustawa ta wraz z nowelizowanym Kodeksem Pracy⁶⁷ stanowi podstawę prawną do stosowania niekonwencjonalnych metod zatrudniania. Metody te z powodzeniem można stosować szczególnie w odniesieniu do osób niepełnosprawnych. Rozwiązania takie mogą być dla pracodawców osób niepełnosprawnych atrakcyjne, w sytuacji możliwości kompensowania (w dopuszczalnych granicach) wsparcia finansowego lub ulg wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ze środkami adresowanymi wyłącznie do pracodawców osób niepełnosprawnych.

5.3.1. Agencje zatrudnienia.

Jest to forma działalności gospodarczej polegająca na świadczeniu usług w zakresie: pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych obywateli polskich, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, pracy tymczasowej.⁶⁸ Agencja podlega wpisowi do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Wymieniona działalność może być wykonywana także przez jednostki samorządu terytorialnego, szkoły wyższe, stowarzyszenia, fundacje, organizacje społeczne i zawodowe oraz inne organizacje, których statutowym celem jest świadczenie tych usług, pod warunkiem uzyskania wpisu do rejestru. Przedsiębiorcy uruchamiający działalność agencji zatrudnienia są obowiązani przed rozpoczęciem świadczenia usług złożyć marszałkowi województwa właściwemu dla miejsca świadczenia usług między innymi: oświadczenie, że świadczo-

⁶⁵ Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 2003 r. Nr 58, poz. 514, z późn. zm.)

⁶⁶ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.04.99.1001 z dnia 1 maja 2004 r. z późn. zmianami)

⁶⁷ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity) (Dz.U.98.21.94 z późn. zmianami)

⁶⁸ E.Kryńska (red.). *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. IPiSS; Warszawa 2003.

ne na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej usługi w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej są zgodne z posiadanymi uprawnieniami.

Usługi pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej i pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych obywateli polskich prowadzą agencje pośrednictwa pracy.

Usługi doradztwa personalnego prowadzą agencje doradztwa personalnego. Doradztwo personalne polega w szczególności na:

- 1) prowadzeniu analizy zatrudnienia u pracodawców, określaniu kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy;
- 2) wskazywaniu źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy;
- 3) weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji, z zastosowaniem narzędzi i metod psychologicznych.

Usługi poradnictwa zawodowego prowadzą agencje poradnictwa zawodowego. Poradnictwo zawodowe polega w szczególności na:

- 1) udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia;
- 2) udzielaniu informacji zawodowych;
- 3) udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.

Agencje pracy tymczasowej kierują pracowników do pracodawcy użytkownika, którym może być pracodawca lub podmiot nie będący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy. Pracodawca użytkownik wyznacza pracownikowi skierowanemu z agencji pracy tymczasowej zadania i kontroluje ich wykonywanie. Usługi w zakresie zatrudnienia pracowników wykonują wyłącznie agencje pracy tymczasowej będące przedsiębiorcami w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

Agencje pośrednictwa pracy, agencje doradztwa personalnego, agencje pracy tymczasowej oraz agencje poradnictwa zawodowego są zwane „agencjami zatrudnienia”. Agencja zatrudnienia ma obowiązek współpracować z organami zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy.

Poradnictwo zawodowe pełni szczególną rolę w odniesieniu do sytuacji osób niepełnosprawnych. Jest procesem polegającym na udzielaniu

pomocy osobom z ograniczoną zdolnością do pracy w podjęciu decyzji zawodowej. Zatem jest ono, oprócz nauki szkolnej, pierwszym procesem instytucjonalnego oddziaływania na osoby, które były już zatrudnione, także na te, które nie posiadają żadnego doświadczenia zawodowego, czy też na te, które były okresowo niezdolne do pracy, a teraz pragną wybrać zawód, zdobyć nowe kwalifikacje lub zmienić pracę.

W poradnictwie dla osób niepełnosprawnych doradca zawodowy powinien mieć świadomość, że każda osoba niepełnosprawna pomimo uszkodzenia organizmu zachowuje pewne sprawności fizyczne i psychiczne, a żadna praca nie wymaga od człowieka wszystkich sprawności. Dlatego też warunkiem udzielenia prawidłowej porady zawodowej – doboru właściwego szkolenia, kształcenia zawodowego, czy też rodzaju i formy zatrudnienia jest:

- poznanie zachowanych sprawności osoby niepełnosprawnej, które mogą stanowić podstawę przygotowania zawodowego i wykonywania pracy (zawodu),
- poznanie wymagań stanowiska pracy lub zawodu przewidzianego dla osoby niepełnosprawnej.

Trzeba pamiętać, że podjęcie niewłaściwej decyzji zawodowej ma dla osób niepełnosprawnych większe konsekwencje niż dla osób pełnosprawnych. Naraża je bowiem na zbędny wysiłek i stresy (zawiedzione nadzieje na sukces w wybranym zawodzie). Może zatem występować konieczność nawet kilkakrotnej zmiany zawodu. Doradca wspiera, ale nie podejmuje za nikogo decyzji. Działania jego mają na celu możliwie najszerze zaktywizowanie, usamodzielnienie jednostki, usprawnienie jej jako pełnoprawnego uczestnika nie tylko lokalnego rynku pracy.⁶⁹

5.3.2. Telepraca

Ta forma świadczenia pracy jest przedmiotem propozycji dla osób niepełnosprawnych od wielu lat. Wynika to z wyjątkowej jej atrakcyjności z punktu widzenia rozwiązania ewentualnego problemu komunikacyjnego osób niepełnosprawnych, zwłaszcza tych z dysfunkcjami narządów ruchu. Promocja telepracy i jej wdrażanie jest przedmiotem zainteresowania organizacji pozarządowych osób niepełnosprawnych. Telepraca była rów-

⁶⁹ H.Ochonczenko. *Poradnictwo i doradztwo zawodowe jako czynniki wspomagające aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych*. Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych, 3-4 (7-8) 2006.

nież przedmiotem realizowanego przy wsparciu środków PFRON specjalnego programu: „TELEPRACA – pilotażowy program celowy wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszukiwanych, innowacyjnych zawodach wykorzystujących techniki informacyjne. Realizatorem programu były Oddziały PFRON na terenie 4 województw.⁷⁰ Program przeprowadzony został w formie pilotażu w 2003r. Adresowany był do osób niepełnosprawnych, bezrobotnych lub poszukujących pracy, w wieku do 55 lat, o orzeczonym umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności, posiadających wykształcenie minimum średnie i nie posiadających przeciwwskazań do pracy z komputerem oraz do pracodawców zgłaszających gotowość zatrudnienia osób niepełnosprawnych w systemie telepracy. Urzędy pracy w trakcie trwania programu podejmowały działania zmierzające do pozyskania od pracodawców ofert zatrudnienia w systemie telepracy, tak aby po zakończeniu szkolenia i uzyskaniu tytułu kwalifikacyjnego przez uczestnika programu, możliwe było jego zatrudnienie. Program wdrażany był w 2004r.

Zbliżony cel spełniał program PFRON: KOMPUTER DLA HOMERA 2003 – program pomocy w zakupie sprzętu elektronicznego oraz programowania umożliwiającego rehabilitację zawodową i społeczną osób niewidomych i niedowidzących. W założeniach program miał umożliwić zatrudnienie i samodzielną pracę osoby niepełnosprawnej, naukę oraz zdobycie wiedzy oraz zdobycie umiejętności pozwalających na usamodzielnienie się.

Upowszechnienie omawianej formy zatrudniania do 2007 roku napotykało na barierę braku jednoznacznych regulacji kodeksowych w zakresie praw i obowiązków zarówno pracownika jak i pracodawcy.

Sejm RP 24 sierpnia 2007r. przyjął ustawę regulującą kwestie telepracy na ogólnym rynku pracy.⁷¹ Wprowadzone rozwiązania prawne powinny znacząco zachęcać pracodawców otwartego rynku pracy do zatrudniania w tej formie osób niepełnosprawnych. Jak wynika z uzasadnienia towarzyszącego projektowi, ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy ma na celu stworzenie podstaw prawnych wykonywania pracy w formie telepracy, zgodnie z europejskim Ramowym Porozumieniem w Sprawie Telepracy z dnia 16 lipca 2002 r. Określono w niej podstawowe zasady organizowania pracy w formie telepracy, jakie powinny być stosowane w Polsce.

⁷⁰ BIFRON – Biuletyn Informacyjny nr 1/2004

⁷¹ Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (tekst wg projektu z 23.X.2006 r.)

Telepraca postrzegana jest jako elastyczna forma zatrudnienia, umożliwiająca godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym oraz stosowanie elastycznej organizacji pracy. Stworzenie warunków instytucjonalnych i prawnych umożliwiających telepracę pozwala na wzrost zatrudnienia wśród osób napotykających trudnienia organizacyjne w wykonywaniu obowiązków zawodowych. Do tej grupy potencjalnych pracowników należą osoby niepełnosprawne. Należy zaznaczyć, że wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych związany bezpośrednio z wprowadzonymi zmianami będzie dotyczył głównie osób mających kwalifikacje niezbędne do pracy, która może być wykonywana poza zakładem pracy i której wyniki mogą być przekazywane za pośrednictwem technologii informatycznych. Dotyczy to głównie stanowisk w grupie zawodów specjalistów i pracowników biurowych. Ustawodawca zastrzega, że nie należy oczekiwać, że wprowadzenie tego rozwiązania spowoduje znaczny wzrost zatrudnienia w skali kraju, jednak w pewnych grupach osób (np. niepełnosprawnych) może być on odczuwalny. Wprowadzenie możliwości telepracy jest zgodne z polityką rynku pracy stwarzającej równe szanse dla wszystkich i z polityką inkluzji społecznej.

Przepisy zawarte w nowelizacji koncentrują się na specyfice i odrębnościach świadczenia pracy w formie telepracy, zarówno w zakresie wprowadzania u danego pracodawcy takiej formy organizacji pracy, jak i wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. W zakresie nie uregulowanym nowelizacją lub nie uregulowanym odmiennie – do wykonywania pracy w formie telepracy mają zastosowanie pozostałe przepisy Kodeksu pracy.

Definicja telepracy wskazuje na cechy wyróżniające ten sposób wykonywania pracy od świadczenia pracy w ramach klasycznego stosunku pracy. Telepraca charakteryzuje się stałym, systematycznym i regularnym wykonywaniem przez pracownika pracy poza zakładem pracy, z wykorzystaniem technologii informatycznej. W pozostałym zakresie wykonywanie pracy w formie telepracy powinno charakteryzować się (jak każdy klasyczny stosunek pracy) odpłatnym, osobistym wykonywaniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem.

Definicja telepracownika zakłada, że cechą wyróżniającą telepracownika od innych pracowników jest wykonywanie pracy stale, systematycznie i regularnie poza zakładem pracy z wykorzystaniem technologii informatycznej i przekazywanie wyników pracy pracodawcy za pośrednictwem takiej technologii. Zatem sposób rozliczania się z wykonanej pracy zdecydowanie odróżnia tę formę wykonywania pracy od klasycznego stosunku pracy.

W zakresie sposobu wprowadzania telepracy u danego pracodawcy ustawa przewiduje szeroki udział związków zawodowych lub przedstawicieli pracowników. Stosowanie u danego pracodawcy telepracy wymagać będzie zawarcia pomiędzy pracodawcą a zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienia określającego warunki korzystania z takiej formy świadczenia pracy w ramach stosunku pracy. Porozumienie takie powinno być uzgodnione i zawarte z wszystkimi organizacjami związkowymi. Gdy u danego pracodawcy nie działają związki zawodowe, a pracodawca zamierza stosować telepracę, powinien ustalić warunki stosowania telepracy w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Poza obowiązkami ciążącymi na pracodawcy wobec ogółu zatrudnionych pracowników, ustawa nakłada na pracodawcę dodatkowe obowiązki wobec telepracownika polegające na: dostarczeniu telepracownikowi niezbędnego sprzętu, ubezpieczeniu sprzętu, pokryciu kosztów związanych z instalacją, serwisem i konserwacją sprzętu, zapewnieniu telepracownikowi pomocy technicznej i niezbędnych szkoleń w zakresie obsługi sprzętu. Pracodawca jest zobowiązany do realizacji wobec telepracownika wszystkich obowiązków z zakresu bhp, z wyłączeniami wynikającymi ze specyfiki usytuowania miejsca pracy.

Na telepracownika spoczywają te same obowiązki, które dotyczą ogółu pracowników. W związku ze specyfiką pracy w formie telepracy, ustawa nakłada na telepracownika również inne dodatkowe obowiązki niezbędne dla efektywnego wykonywania pracy polegające m. innymi na przekazaniu pracodawcy informacji niezbędnych do kontaktowania się z nim za pomocą poczty elektronicznej albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość. Ustawa przyznaje pracodawcy i telepracownikowi możliwość zawarcia odrębnej umowy, w której będą oni mogli określić inny, niż przewidziany w ustawie, zakres wzajemnych obowiązków związanych ze sprzętem niezbędnym do wykonywania pracy w formie telepracy, a także inne kwestie związane ze świadczeniem pracy w tej formie. Ustawa jest adresowana przede wszystkim do pracowników, których stosunek pracy podlega przepisom Kodeksu pracy. Określa warunki wykonywania pracy w formie telepracy, tj. pracy, która może być wykonywana systematycznie poza zakładem pracy z wykorzystaniem technologii informatycznej. Ustawa umożliwia osobie ubiegającej się o zatrudnienie wybór takiej formy zatrudnienia już na etapie nawiązywania stosunku pracy, jak również pracownikowi daje możliwość „stania się” telepracownikiem /

zmiany sposobu i miejsca wykonywania pracy/ w trakcie zatrudnienia. Elastyczne zasady organizacji pracy zawodowej stanowią bardzo ważny czynnik determinujący aktywność zawodową osób, które mają obowiązki rodzinne, są niepełnosprawne, łączą pracę z nauką, pracują w więcej niż jednym miejscu lub mieszkają w miejscowości oddalonej od miejsca pracy.

Ustawa będzie oddziaływać również na pracodawców zatrudniających pracowników. Stosowanie przez pracodawców telepracy może mieć wpływ na zmniejszenie kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników, w tym przede wszystkim na zmniejszenie kosztów związanych z utrzymaniem stanowisk pracy, z absencją pracowników. Sprzyjać również będzie uelastycznieniu struktury organizacyjnej, jak również zwiększeniu efektywności i produktywności pracowników. Stosowanie telepracy wpływa bowiem na poprawę jakości i wydajności pracowników, którzy lepiej wykorzystują czas pracy.

5.3.3. Outsourcing

Termin ten oznacza wykorzystywanie zasobów zewnętrznych, zamiast wewnętrznych.⁷² W odniesieniu do zarządzania zasobami ludzkimi termin outsourcing dotyczy co najmniej dwóch zachowań firmy; w ramach działań restrukturyzacyjnych wydzielenie ze struktury przedsiębiorstwa działań powtarzalnych, o charakterze pomocniczym i przekazanie ich do wykonania podmiotom zewnętrznym lub jako sposób funkcjonowania przedsiębiorstwa, polegający na realizacji niektórych jego funkcji przez podmioty zewnętrzne.

W działaniach praktycznych i w odniesieniu do osób niepełnosprawnych oznacza to, że dla wielu firm (szczególnie tych, które nie mogą zatrudnić co najmniej 6% niepełnosprawnych) atrakcyjnym partnerem mogą być wyspecjalizowane firmy zatrudniające osoby niepełnosprawne.

5.3.4. Zatrudnienie subwencionowane (prace interwencyjne i roboty publiczne).

Zatrudnienie tego rodzaju ma charakter rozwiązywania problemów bezrobocia w wymiarze lokalnym.⁷³ Ten typ zatrudnienia z założenia ma

⁷² *Leksykon zarządzania*. [Pr. zb.], Difin; Warszawa 2004.

⁷³ E.Kryńska (red.). *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. IPISS; Warszawa 2003.

wspomagać również lokalne wybrane firmy celem udzielenia im pomocy. Wymaga zaangażowania lokalnej administracji rynku pracy i zaangażowania środków finansowych będących w dyspozycji administracji samorządowej.

5.3.5. Zatrudnienie wspomagane.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁷⁴ w art. 26d. stanowi, że pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków Funduszu 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 stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w miesiącu. Liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekraczać liczby godzin odpowiadającej 20 % liczby godzin pracy pracownika w miesiącu.

Koncepcję zatrudnienia wspomaganego oraz praktyczne wskazania do jego wdrażania szczegółowo omawia publikacja T. Majewskiego.⁷⁵ Za T. Majewskim można wskazać, że *zatrudnienie wspomagane*, jest to *specjalnie zorganizowana forma zatrudnienia osób niepełnosprawnych, które nie są zdolne samodzielnie uzyskać lub utrzymać się w zatrudnieniu bez specjalnego wspomaganie*. Jego celem jest ułatwienie dostępu do zatrudnienia tym osobom, które, na skutek bierności zawodowej, mogą być narażeni na wykluczenie społeczne. Wspomaganie to obejmuje zarówno pomoc innej osoby, tzw. osobistego asystenta zawodowego, jak też wsparcie finansowe, natomiast „istotę zatrudnienia wspomaganego stanowi zatrudnianie osoby niepełnosprawnej wraz z tzw. *asystentem zawodowym* lub *trenerem pracy (job coach)*, który pomaga jej przystosować się do wykonywania zadań i obowiązków zawodowych oraz do fizycznego i społecznego środowiska

⁷⁴ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 123/97 z późniejszymi zmianami).

⁷⁵ T.Majewski. *Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych*. KIG-R; Warszawa 2006.

pracy – w adaptacji zawodowej w miejscu pracy. Asystent zawodowy pracuje razem z pracownikiem niepełnosprawnym tak długo, jak tego wymaga jego sytuacja zawodowa. W początkowym okresie zatrudnienia, który zwykle ma charakter przyuczenia do wykonywania zadań zawodowych, pomoc asystenta jest intensywniejsza. Trwa ona przez cały okres pracy, a następnie stopniowo zmniejsza się liczbę wspólnych godzin i dni pracy w tygodniu, w zależności od stopnia usamodzielniania się pracownika niepełnosprawnego. Zaniechanie bezpośredniej pomocy asystenta zawodowego nie oznacza braku dalszego interesowania się nim. W dalszym ciągu w razie potrzeby jest on gotów udzielać pomocy w rozwiązaniu ewentualnie powstałych problemów, zarówno pracownikowi jak też pracodawcy. Interesowanie to trwa aż do całkowitego ustabilizowania się pozycji zawodowej pracownika niepełnosprawnego w zakładzie pracy. Istotą zatrudnienia wspomaganego jest udzielenie osobie niepełnosprawnej wsparcia i pomocy w uzyskaniu i utrzymaniu się w zatrudnieniu przez specjalnie przygotowaną do pełnienia tej roli osobę. Rola asystenta zawodowego stanowi więc podstawowe znaczenie w tej formie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.”

Część II.

Analiza wyników badań „Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych”

1. Założenia badawcze oraz organizacja badań

Badanie prowadzone było jako element realizacji Partnerskiego Projektu „Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych” finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004 – 2006.

Zasadniczym celem wyżej wymienionego projektu jest aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych poprzez udzielenie im wsparcia szkoleniowego i doradczego w tworzeniu spółdzielni socjalnych przy aktywnej pomocy ze strony władz gminnych. Dlatego też główne cele badawcze wychodzą naprzeciw potrzebom informacyjnym Partnerów zaangażowanych w Projekt w zakresie podsumowania jego realizacji.

Badaniu podlegało 5 grup respondentów:

- a) przedstawiciele administracji gminnej
- b) przedstawiciele organizacji pozarządowych
- c) respondenci niepełnosprawni
- d) przedstawiciele rodzin osób niepełnosprawnych
- e) pracodawcy.

Dla każdej grupy respondentów przygotowany został odrębny wariant kwestionariusza⁷⁶.

Zakładano minimalną próbę badawczą na poziomie 480 wywiadów kwestionariuszowych, przy minimalnej liczbie 96 w każdej grupie respondentów.

W badania zaangażowanych było 4 koordynatorów badań i 8 ankietatorów w 4 okręgach badawczych: mazowieckim, częstochowskim, katowickim oraz zielonogórskim. Każdemu koordynatorowi podlegało 2 ankie-

⁷⁶ Kwestionariusze dostępne w Załączniku nr 2.

terów. Każdy ankieter miał za zadanie przeprowadzenie co najmniej 60 kwestionariuszowych wywiadów bezpośrednich, po 12 w każdej grupie respondentów.

Założenia co do doboru próby badawczej zostały dotrzymane, a w praktyce uzyskana próba badawcza była liczniejsza od zakładanej (tab. 1).

W próbie najliczniej reprezentowani byli: osoby niepełnosprawne oraz przedstawiciele organizacji pozarządowych, najmniej licznie przedstawiciele administracji. W każdej kategorii minimalna liczba respondentów została przekroczona.

Tabela 2.1. Dobór respondentów w kategoriach

| Lp. | Kategoria respondentów | Liczba respondentów uczestniczących w badaniu | Udział respondentów |
|-----|---|---|---------------------|
| 1. | Przedstawiciele administracji gminnej | 100 | 19,3% |
| 2. | Przedstawiciele organizacji pozarządowych | 106 | 20,4% |
| 3. | Respondenci niepełnosprawnych | 108 | 20,8% |
| 4. | Przedstawiciele rodzin osób niepełnosprawnych | 103 | 19,8% |
| 5. | Pracodawcy | 102 | 19,7% |
| | Ogółem | 519 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Przystępując do badań przyjęto założenie, że niski poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest wynikiem złożonego oddziaływania 5 grup barier:

1. barier w otoczeniu osób niepełnosprawnych,
2. barier po stronie pracodawców,
3. barier po stronie administracji gminnej,
4. barier po stronie osób niepełnosprawnych,
5. barier po stronie rodzin osób niepełnosprawnych.

Postawiono tezę, zgodnie z którą **największy wpływ na niską aktywność zawodową osób niepełnosprawnych mają bariery otoczenia, które przekładają się na bariery po stronie badanych podmiotów.**

W związku z założeniem i tezą określono podstawowe cele badawcze:

- Zidentyfikować główne bariery w ramach każdej z grup,
- Określić hierarchię kategorii barier w oparciu o uśrednione wskaźniki,
- Określić stopień gotowości pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- Określić stopień zaangażowania władz gminnych w proces aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

2. Charakterystyka próby badawczej na podstawie wybranych danych z metryczek

2.1. Respondenci niepełnosprawni

W próbie osób niepełnosprawnych dominowały osoby niepracujące (tab. 2.2), co było wynikiem przyjętych założeń.

Tabela 2.2. Struktura grupy respondentów niepełnosprawnych pod względem posiadania zatrudnienia

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|
| A. pracująca zawodowo | 23 | 21,3% |
| B. niepracująca | 85 | 78,7% |
| Ogółem | 108 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.3. Struktura grupy respondentów niepełnosprawnych pod względem płci

| Płeć | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-------------|--------------------------|--------------------------|
| Kobieta | 57 | 52,8% |
| Mężczyzna | 51 | 47,2% |
| Ogółem | 108 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Pod względem płci respondenci niepełnosprawni byli reprezentowani w nieznaczej większości przez kobiety (tab. 2.3).

Tabela 2.4. Struktura grupy respondentów niepełnosprawnych pod względem wieku

| Przedział wiekowy | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| A. 18 – 34 | 45 | 41,7% |
| B. 35 – 49 | 38 | 35,2% |
| C. + 50 | 25 | 23,1% |
| Ogółem | 108 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.5. Stan cywilny respondentów niepełnosprawnych

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| a) kawaler/panna | 60 | 55,6% |
| b) żonaty/mężatka | 41 | 38,0% |
| c) wolny | 7 | 6,5% |
| Ogółem | 108 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Pod względem kryterium wieku najliczniej prezentowani byli ludzie młodzi (tab. 2.4) -blisko 42% respondentów w przedziale wiekowym 18 – 34 lata), czyli osoby o największej motywacji do podejmowania aktywności zawodowej. W wieku powyżej 50 lat był mniej niż co czwarty respondent.

Wśród respondentów niepełnosprawnych mniej niż 40% pozostaje w związkach małżeńskich (tab. 2.5) większość nigdy w takie związki nie wstępowała.

Respondenci niepełnosprawni reprezentowali wszystkie stopnie i rodzaje niepełnosprawności (tab. 2.6), a u 16,7% spośród nich występowała niepełnosprawność złożona. Zdecydowanie najczęstszym rodzajem niepełnosprawności respondentów były choroby narządu ruchu i kręgosłupa (blisko 42%). Liczną reprezentację posiadały osoby z chorobami narządu wzroku (16,7%), osoby upośledzone umysłowo (13,9%), oraz z zaburzeniami neurologicznymi i słuchu i mowy (po 11,1%). Najmniej licznie reprezentowane były osoby z chorobami układu moczowo – płciowego, chorobami układu oddechowego i krążenia oraz z zaburzeniami psychicznymi.

Ze względu na stopień najliczniej reprezentowane były osoby o średnim stopniu niepełnosprawności (45,4%), w drugiej kolejności o wysokim, a najmniejszą część badanych stanowili respondenci o lekkim stopniu.

Tabela 2.6. Struktura grupy respondentów niepełnosprawnych pod względem rodzaju i stopnia niepełnosprawności

| Wyszczególnione | Stopień niepełnosprawności | | Ogółem rodzaje niepełnosprawności |
|---------------------------------------|----------------------------|---------|-----------------------------------|
| | Lekki | Znaczny | |
| Upośledzenie umysłowe | 10,2% | 2,8% | 13,9% |
| Choroby psychiczne | 0,0% | 0,9% | 1,9% |
| Nerwice i depresje | 2,8% | 1,9% | 5,6% |
| Choroby neurologiczne | 1,9% | 6,5% | 11,1% |
| Zaburzenia słuchu i mowy | 1,9% | 4,6% | 11,1% |
| Choroby wzroku | 4,6% | 7,4% | 16,7% |
| Choroby układu oddechowego i krążenia | 0,0% | 3,7% | 5,6% |
| Choroby układu pokarmowego | 0,0% | 0,9% | 1,9% |
| Choroby układu moczowo-płciowego | 0,0% | 0,0% | 0,9% |
| Inne choroby narządów wewnętrznych | 0,9% | 3,7% | 6,5% |
| Choroby narządu ruchu i kręgosłupa | 10,2% | 13,0% | 41,7% |
| Ogółem stopnie niepełnosprawności | 32,4% | 45,4% | 116,7% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.7. Struktura grupy respondentów niepełnosprawnych pod względem rodzaju orzeczenia o niepełnosprawności

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| Na czas określony | 27 | 25,0% |
| Stałe | 78 | 72,2% |
| Brak odpowiedzi | 3 | 2,8% |
| Ogółem | 108 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Badani respondenci niepełnosprawni w swej przeważającej większości legitymowali się stałym orzeczeniem o niepełnosprawności (tab. 2.7).

Tabela 2.8. Struktura grupy respondentów niepełnosprawnych pod względem statusu miejsca zamieszkania

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| A. wieś | 60 | 55,6% |
| B. miasto do 20 tys. | 11 | 10,2% |
| C. miasto od 20 do 50 tys. | 7 | 6,5% |
| D. miasto od 50 do 100 tys. | 17 | 15,7% |
| E. miasto od 100 do 200 tys. | 11 | 10,2% |
| F. miasto powyżej 200 tys. | 2 | 1,9% |
| Ogółem | 108 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Zgodnie z złożeniami Projektu „Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych” respondenci niepełnosprawni pochodzili przede wszystkim ze środowisk wiejskich i małomiasteczkowych (tab. 2.8).

Tabela 2.9. Struktura grupy respondentów niepełnosprawnych niepracujących pod względem statusu miejsca zamieszkania

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| A. wieś | 53 | 62,4% |
| B. miasto do 20 tys. | 9 | 10,6% |
| C. miasto od 20 do 50 tys. | 5 | 5,9% |
| D. miasto od 50 do 100 tys. | 13 | 15,3% |
| E. miasto od 100 do 200 tys. | 3 | 3,5% |
| F. miasto powyżej 200 tys. | 2 | 2,4% |
| Ogółem | 85 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.10. Struktura grupy respondentów niepełnosprawnych pracujących pod względem statusu miejsca zamieszkania

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| A. wieś | 7 | 30,4% |
| B. miasto do 20 tys. | 2 | 8,7% |
| C. miasto od 20 do 50 tys. | 2 | 8,7% |
| D. miasto od 50 do 100 tys. | 4 | 17,4% |
| E. miasto od 100 do 200 tys. | 8 | 34,8% |
| F. miasto powyżej 200 tys. | 0 | 0,0% |
| Ogółem | 23 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Zestawiając dane dotyczące statusu miejsca zamieszkania respondentów pracujących (tab. 2.9) i niepracujących (tab.2.10), wyraźnie widać, że respondenci pracujący w o wiele większym odsetku mieszkali w miastach, w tym również w dużych, zaś ponad dwie trzecie niepracujących zamieszkiwało na wsiach lub bardzo małych miasteczkach, co stanowi kolejny argument za objęciem większą opieką mieszkańców tych właśnie obszarów.

Tabela 2.11. Struktura grupy respondentów niepełnosprawnych ogółem pod względem poziomu wykształcenia

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi | *Struktura wykształcenia ludności Polski w wieku 15 i więcej lat |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|--|
| A. wyższe | 12 | 11,1% | 13,4% |
| B. średnie ogólnokształcące | 16 | 14,8% | 9,9% |
| C. średnie zawodowe | 18 | 16,7% | 23,5% |
| D. zasadnicze zawodowe | 35 | 32,4% | 26,1% |
| E. gimnazjalne, podstawowe | 26 | 24,1% | 27,1% |
| Brak odpowiedzi | 1 | 0,9% | X |
| Ogółem | 108 | 100,0% | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań, *dane GUS z IV kw. 2005r.

Pod względem struktury poziomu wykształcenia respondenci niepełnosprawni nie odbiegają znacząco od struktury ogólnokrajowej ludności ogółem (tab. 2.11), jednak tylko jedna osoba z wyższym wykształceniem znalazła się w grupie osób niepracujących (tab. 2.12).

Tabela 2.12. Struktura grupy respondentów niepełnosprawnych niepracujących pod względem poziomu wykształcenia

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|
| A. wyższe | 1 | 1,2% |
| B. średnie ogólnokształcące | 14 | 16,5% |
| C. średnie zawodowe | 13 | 15,3% |
| D. zasadnicze zawodowe | 31 | 36,5% |
| E. gimnazjalne, podstawowe | 25 | 29,4% |
| Brak odpowiedzi | 1 | 1,2% |
| Ogółem | 85 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.13. Struktura grupy respondentów niepełnosprawnych pracujących pod względem poziomu wykształcenia

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|
| A. wyższe | 11 | 47,8% |
| B. średnie ogólnokształcące | 2 | 8,7% |
| C. średnie zawodowe | 5 | 21,7% |
| D. zasadnicze zawodowe | 4 | 17,4% |
| E. gimnazjalne, podstawowe | 1 | 4,3% |
| Brak odpowiedzi | 0 | 0,0% |
| Ogółem | 23 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Dobra struktura pod względem wykształcenia grupy respondentów wynikała zatem z poziomu wykształcenia respondentów pracujących (tab. 2.13), z których blisko co drugi legitymował się wyższym wykształceniem. Tak duże różnice między grupami wskazują na istotne znaczenie podnoszenia poziomu wykształcenia w procesie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Tabela 2.14. Struktura respondentów niepełnosprawnych ogółem pod względem posiadania zawodu wyuczonego

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) posiadam | 70 | 64,8% |
| b) brak | 37 | 34,3% |
| brak odpowiedzi | 1 | 0,9% |
| Ogółem | 108 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.15. Struktura respondentów niepełnosprawnych niepracujących pod względem posiadania zawodu wyuczonego

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| a) posiadam | 49 | 57,6% |
| b) brak | 35 | 41,2% |
| brak odpowiedzi | 1 | 1,2% |
| Ogółem | 85 | 78,7% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.16. Struktura respondentów niepełnosprawnych pracujących pod względem posiadania zawodu wyuczonego

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| a) posiadam | 21 | 91,3% |
| b) brak | 2 | 8,7% |
| brak odpowiedzi | 0 | 0,0% |
| Ogółem | 23 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Blisko dwie trzecie respondentów niepełnosprawnych deklarowało posiadanie zawodu wyuczonego (tab. 2.14), jednak występuje bardzo duża rozbieżność pod tym względem między respondentami niepracującymi i pracującymi (tab. 2.15, 2.16) – w tej drugiej grupie odsetek posiadających zawód wyuczony kształtuje się powyżej 90%, zaś wśród niepracujących, mniej niż 60%. Z dużym prawdopodobieństwem prawdziwości można wnioskować, że posiadanie zawodu wyuczonego sprzyja zatrudnieniu. Trzeba jednak wziąć pod uwagę, że w grupie niepracujących część osób z powodu rodzaju i stopnia niepełnosprawności nie tylko ma bardzo ograniczoną możliwość podejmowania aktywności zawodowej, ale również mogła mieć problemy ze zdobyciem zawodu.

Tabela 2.17. Samoocena sytuacji materialnej dokonana przez osoby niepełnosprawne ogółem

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---|-------------------|-------------------|
| A) bardzo dobra | 6 | 5,6% |
| B) dobra | 19 | 17,6% |
| C) przeciętna | 48 | 44,4% |
| D) zła | 22 | 20,4% |
| E) bardzo zła | 5 | 4,6% |
| F) trudno powiedzieć | 7 | 6,5% |
| Brak odpowiedzi | 1 | 0,9% |
| Ogółem | 108 | 100,0% |
| Wskaźnik samooceny sytuacji materialnej | x | -1,9% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.18. Samoocena sytuacji materialnej dokonana przez osoby niepełnosprawne niepracujące

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---|-------------------|-------------------|
| A) bardzo dobra | 4 | 4,7% |
| B) dobra | 12 | 14,1% |
| C) przeciętna | 37 | 43,5% |
| D) zła | 21 | 24,7% |
| E) bardzo zła | 4 | 4,7% |
| F) trudno powiedzieć | 6 | 7,1% |
| Brak odpowiedzi | 1 | 1,2% |
| Ogółem | 85 | 100,0% |
| Wskaźnik samooceny sytuacji materialnej | x | -10,6% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.19. Samoocena sytuacji materialnej dokonana przez osoby niepełnosprawne pracujące

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---|-------------------|-------------------|
| A) bardzo dobra | 2 | 8,7% |
| B) dobra | 7 | 30,4% |
| C) przeciętna | 11 | 47,8% |
| D) zła | 1 | 4,3% |
| E) bardzo zła | 1 | 4,3% |
| F) trudno powiedzieć | 1 | 4,3% |
| Brak odpowiedzi | 0 | 0,0% |
| Ogółem | 23 | 100,0% |
| Wskaźnik samooceny sytuacji materialnej | x | 30,4% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Wśród respondentów niepełnosprawnych przeważa poczucie frustracji ze względu na sytuację materialną (tab. 2.17). Wskaźnik samooceny będący różnicą między zadowoleniem a niezadowoleniem jest co prawda nieznacznie, ale ujemny. Duże różnice dotyczą respondentów pracujących i niepracujących (tab. 2.18, 2.19). W tej pierwszej grupie o ponad 30% więcej jest zadowolonych niż niezadowolonych, zaś wśród niepracujących blisko o 11% przeważają niezadowoleni. W obu grupach ponad 40% stanowią osoby oceniające swoją sytuację jako przeciętną (wśród pracujących blisko połowa). Wyniki te po raz kolejny potwierdzają wnioski innych badań dotyczące związku aktywności zawodowej i zadowolenia z sytuacji materialnej.

Ta część analiz potwierdza wiele z wcześniej prowadzonych badań, zgodnie z wynikami których barierami aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest poziom wykształcenia i zamieszkiwanie na wsi lub małym mieście, zaś zatrudnienie ma duże znaczenie dla samooceny sytuacji materialnej.

2.2. Reprezentanci rodzin osób niepełnosprawnych

Większość z badanych przedstawicieli rodzin osób niepełnosprawnych w czasie prowadzenia badania pracowała zawodowo (tab. 2.20), na co bez

wątpienia wpływała konieczność utrzymania rodziny, a w tym niepracującego (w większości przypadków) niepełnosprawnego jej członka.

Tabela 2.20. Struktura przedstawicieli rodzin osób niepełnosprawnych pod względem zatrudnienia

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Osoba pracująca zawodowo | 61 | 59,2% |
| Osoba niepracująca | 42 | 40,8% |
| Ogółem | 103 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Wśród badanych w tej grupie istotną przewagę miały kobiety (ponad 60% – tab. 2.21).

Tabela 2.21. Struktura pod względem płci przedstawicieli rodzin osób niepełnosprawnych

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Kobieta | 62 | 60,2% |
| Mężczyzna | 41 | 39,8% |
| Ogółem | 103 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.22. Struktura pod względem wieku przedstawicieli rodzin osób niepełnosprawnych

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| A. 18 – 34 | 25 | 24,5% |
| B. 35 – 49 | 32 | 31,4% |
| C. + 50 | 45 | 44,1% |
| Ogółem | 102 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Najliczniej reprezentowana była grupa wiekowa powyżej pięćdziesiątego roku życia (tab. 2.22), co ma bez wątpienia związek z rodzajem pokrewieństwa z osobą niepełnosprawną w rodzinie (tab. 2.24), ponieważ w tej kategorii respondentów najliczniej reprezentowani byli rodzice osób nie-

pełnosprawnych. Związany jest z tym również stan cywilny (tab. 23) – blisko trzy czwarte osób badanych pozostawało w związkach małżeńskich.

Tabela 2.23. Struktura pod względem stanu cywilnego przedstawicieli rodzin osób niepełnosprawnych

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| a) kawaler/panna | 12 | 11,8% |
| b) żonaty/mężatka | 74 | 72,5% |
| c) wolny | 16 | 15,7% |
| Ogółem | 102 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.24. Struktura grupy respondentów z grona rodzin osób niepełnosprawnych pod względem rodzaju pokrewieństwa z niepełnosprawnym członkiem rodziny

| Osoba niepełnosprawna w rodzinie jest dla respondenta: | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|--|-------------------|-------------------|
| a) synem/córką | 41 | 39,8% |
| b) bratem/siostrą | 13 | 12,6% |
| c) rodzicem | 7 | 6,8% |
| d) dziadkiem/babcią | 0 | 0,0% |
| e) mężem/żoną | 34 | 33,0% |
| f) kuzynem/kuzynką | 3 | 2,9% |
| g) teściem/teściową | 2 | 1,9% |
| h) inny rodzaj pokrewieństwa | 3 | 2,9% |
| Ogółem | 103 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Wracając do kwestii rodzaju pokrewieństwa z osobą niepełnosprawną w rodzinie (tab. 2.24) po najliczniejszej grupie więzów rodzicielskich, drugie miejsce zajmowały więzy małżeńskie (dla co trzeciego respondenta), a w blisko 13% przypadków osoba niepełnosprawna była bratem lub siostrą respondenta. Te rodzaje relacji z osobą niepełnosprawną stanowią podstawę bardzo osobistego zaangażowania w problemy aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w gronie reprezentantów rodzin osób niepełnosprawnych.

2.3. Reprezentanci przedsiębiorców

W gronie respondentów reprezentujących pracodawców dominowały osoby z wyższym wykształceniem (blisko 60% – tab. 2.25), co zdecydowanie odbiega od rozkładu pod tym względem populacji mieszkańców Polski. Znacznie mniejszą reprezentację miały w tej grupie osoby o średnim i zawodowym wykształceniu, zaś nikt nie zadeklarował wykształcenia gimnazjalnego i podstawowego.

Tabela 2.25. Struktura wykształcenia respondentów reprezentujących pracodawców

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| wyższe | 61 | 59,8% |
| średnie ogólnokształcące | 18 | 17,6% |
| średnie zawodowe | 18 | 17,6% |
| zasadnicze zawodowe | 2 | 2,0% |
| gimnazjalne i podstawowe | 0 | 0,0% |
| Brak odpowiedzi | 3 | 2,9% |
| Ogółem | 102 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Obydwie płcie były na równi reprezentowane (tab. 2.26).

Tabela 2.26. Struktura reprezentantów przedsiębiorców pod względem płci

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Kobieta | 51 | 50,0% |
| Mężczyzna | 50 | 49,0% |
| Brak odpowiedzi | 1 | 1,0% |
| Ogółem | 102 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Dominowały osoby w wieku 35- 49 lat (tab. 2.27) czyli w okresie największej aktywności zawodowej, nieco więcej reprezentantów miała grupa wiekowa powyżej pięćdziesiątego roku życia niż osób dopiero rozwijających karierę zawodową.

Tabela 2.27. Struktura reprezentantów przedsiębiorców pod względem wieku

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| A. 18 – 34 | 23 | 22,5% |
| B. 35 – 49 | 52 | 51,0% |
| C. + 50 | 27 | 26,5% |
| Ogółem | 102 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.28. Struktura grupy przedstawicieli przedsiębiorców pod względem zatrudnienia osób niepełnosprawnych

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|--|-------------------|-------------------|
| A) przedsiębiorstwo nie zatrudniające osób niepełnosprawnych | 62 | 60,8% |
| B) przedsiębiorstwo zatrudniające osoby niepełnosprawne – poniżej 6% | 33 | 32,4% |
| C) przedsiębiorstwo zatrudniające osoby niepełnosprawne – powyżej 6% | 7 | 6,9% |
| Ogółem udzielone odpowiedzi | 102 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Bez mała dwie trzecie respondentów z grona pracodawców nie zatrudniało pracowników niepełnosprawnych, a jedynie mniej niż 7% zatrudniało powyżej ustawowego progu 6% zatrudnienia (tab. 2.28). Nie dziwi zatem, że jedynie mniej niż 13% respondentów w tej grupie korzystało z SOD (tab. 2.29).

Tabela 2.29. Struktura grupy przedstawicieli przedsiębiorców pod względem korzystania z SOD

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Przedsiębiorcy korzystający z SOD | 13 | 12,7% |
| Przedsiębiorcy niekorzystający z SOD | 89 | 87,3% |
| Ogółem | 102 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Konsekwencją niewielkiego zainteresowania zatrudnieniem osób niepełnosprawnych jest niski poziom dostosowań obiektów przedsiębiorców do potrzeb tych pracowników (tab. 2.30). Blisko 56% pracodawców nie zapewnia żadnego dostosowania firmowych budynków do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Najczęściej zapewnianymi dostosowaniami są podjazdy do budynku (udogodnienie zapewnione przez większość z pracodawców zapewniających co najmniej jedno dostosowanie). Dostosowane toalety występują w co czwartym zakładzie pracy, a dostosowane stanowiska w mniej niż co piątym. Jedynie co dziesiąty pracodawca posiada windy dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Tabela 2.30. Struktura grupy przedstawicieli przedsiębiorców ogółem pod względem rodzaju posiadanych dostosowań zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych

| Rodzaj dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---|-------------------|-------------------|
| Podjazdy do budynku | 34 | 33,3% |
| Toalety dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych | 26 | 25,5% |
| Windy | 11 | 10,8% |
| Dostosowane stanowiska pracy | 19 | 18,6% |
| Inne dostosowania | 2 | 2,0% |
| Pracodawcy nie oferujący żadnych udogodnień | 57 | 55,9% |
| Pracodawcy oferujący co najmniej jedno udogodnienie | 45 | 44,1% |
| Ogółem pracodawcy | 102 | 146,1% |

Uwaga: Można było udzielić więcej niż jedną odpowiedź, dlatego suma udziałów przekracza 100%.

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.31. Struktura grupy przedstawicieli przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne pod względem rodzaju posiadanych dostosowań zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych

| Rodzaj dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---|-------------------|-------------------|
| Podjazdy do budynku | 23 | 57,5% |
| Toalety dostosowane do potrzeb Osób niepełnosprawnych | 21 | 52,5% |
| Windy | 9 | 22,5% |
| Dostosowane stanowiska pracy | 16 | 40,0% |
| Inne dostosowania | 2 | 5,0% |
| Pracodawcy nie oferujący żadnych udogodnień | 10 | 25,0% |
| Pracodawcy oferujący co najmniej jedno udogodnienie | 30 | 75,0% |
| Ogółem pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne | 40 | 202,5% |

Uwaga: Można było udzielić więcej niż jedną odpowiedź, dlatego suma udziałów przekracza 100%.

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Wyraźna dysproporcja pomiędzy poziomem zapewnionych dostosowań zarysowuje się pomiędzy pracodawcami zatrudniającymi oraz niezatrudniającymi osoby niepełnosprawnych (tab. 2.31 i 2.32). W pierwszej z wymienionych grup trzy czwarte zapewnia co najmniej jedno udogodnienie. W grupie niezatrudniających proporcje są dokładnie odwrotne – więcej niż trzy czwarte pracodawców nie oferuje żadnych udogodnień.

W kontekście wyników stwierdzić można, że brak dostosowań oraz obawa przed kosztami ich wprowadzenia może stanowić istotną barierę zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych nawet, jeżeli koszty te w dużej części pokryć można ze źródeł publicznych.

Tabela 2.32. Struktura grupy przedstawicieli przedsiębiorców niezatrudniających osób niepełnosprawnych pod względem rodzaju posiadanych dostosowań zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych

| Rodzaj dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---|-------------------|-------------------|
| Podjazdy do budynku | 11 | 17,7% |
| Toalety dostosowane do potrzeb Osób niepełnosprawnych | 5 | 8,1% |
| Windy | 2 | 3,2% |
| Dostosowane stanowiska pracy | 3 | 4,8% |
| Inne dostosowania | 0 | 0,0% |
| Pracodawcy nie oferujący żadnych udogodnień | 47 | 75,8% |
| Pracodawcy oferujący co najmniej jedno udogodnienie | 15 | 24,2% |
| Ogółem pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych | 62 | 109,7% |

Uwaga: Można było udzielić więcej niż jedną odpowiedź, dlatego suma udziałów przekracza 100%.

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.33. Struktura grupy przedstawicieli przedsiębiorców pod względem statusu miejscowości, w których ich firmy mają siedzibę

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| A. wieś | 20 | 19,6% |
| B. miasto do 20 tys. | 15 | 14,7% |
| C. miasto od 20 do 50 tys. | 20 | 19,6% |
| D. miasto od 50 do 100 tys. | 9 | 8,8% |
| E. miasto od 100 do 200 tys. | 28 | 27,5% |
| F. miasto powyżej 200 tys. | 10 | 9,8% |
| Ogółem | 102 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Badani pracodawcy mieli swoje siedziby w znaczącej części w środowiskach wiejskich i małomiasteczkowych – co wynikało z założeń Projektu

oraz zadania badawczego (tab. 2.33). W przeciwieństwie zatem do grupy respondentów niepełnosprawnych, fakt zamieszkiwania na wsi lub w małym mieście nie wpłynął na możliwość zdobycia wyższego wykształcenia.

Brak dostosowań obiektów jest bez wątpienia barierą zatrudnienia osób niepełnosprawnych w badanych przedsiębiorstwach.

2.4. Respondenci z grona administracji gminnej

W grupie przedstawiciele administracji gminnej dominowały kobiety (tab. 2.34), co jest prawdopodobnie odbiciem struktury zatrudnienia w tych jednostkach.

Tabela 2.34. Struktura grupy przedstawicieli administracji pod względem płci

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Kobieta | 72 | 72,0% |
| Mężczyzna | 28 | 28,0% |
| Ogółem | 100 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.35. Struktura grupy przedstawicieli administracji pod względem wieku

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|
| A. 18 – 34 | 25 | 25,0% |
| B. 35 – 49 | 46 | 46,0% |
| C. + 50 | 29 | 29,0% |
| Ogółem | 100 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Struktura tej grupy respondentów pod względem wieku jest bardzo zbliżona do struktury grupy pracodawców (tab. 2.35 i 2.27), natomiast pracownicy administracji gminnej cechowali się znacznie wyższym poziomem wykształcenia (tab. 2.36). Blisko trzy czwarte z nich zadeklarowało wykształcenie wyższe, zaś blisko co piąty średnie zawodowe, a średnie ogólnokształcące 7% badanych. Nikt nie zadeklarował wykształcenia podstawowego (gimnazjalnego) ani zasadniczego zawodowego.

Tabela 2.36. Struktura grupy przedstawicieli administracji pod względem poziomu wykształcenia

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|
| A. wyższe | 74 | 74,0% |
| B. średnie ogólnokształcące | 7 | 7,0% |
| C. średnie zawodowe | 19 | 19,0% |
| D. zasadnicze zawodowe | 0 | 0,0% |
| E. gimnazjalne, podstawowe | 0 | 0,0% |
| Ogółem | 100 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Podobnie jak w przypadku pracodawców, większość respondentów z grona administracji gminnej pochodziła ze środowisk wiejskich i małopomieszczyńskich (tab. 2.37). W miastach powyżej 50 tys. mieszkańców pracowało jedynie 4% respondentów w tej kategorii (tab.2.38).

Tabela 2.37. Struktura grupy przedstawicieli administracji pod względem statusu gminy, w której reprezentowany urząd ma siedzibę

| Status gminy | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| A) gmina miejska | 41 | 67,2% |
| B) gmina wiejska | 13 | 21,3% |
| C) g. miejsko-wiejska | 7 | 11,5% |
| Ogółem | 61 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.38. Struktura grupy respondentów z grona przedstawicieli administracji gminnej pod względem liczby mieszkańców gminy

| Liczba mieszkańców gminy | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| A) poniżej 2,5 tys. | 4 | 4,04% |
| B) od 2,5 do 5 tys. | 5 | 5,05% |
| C) od 5 do 10 tys. | 25 | 25,25% |
| D) od 10 do 20 tys. | 30 | 30,30% |
| E) od 20 do 50 tys. | 31 | 31,31% |
| F) powyżej 50 tys. | 4 | 4,04% |
| Ogółem | 99 | 100,00% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.39. Struktura grupy respondentów z grona przedstawicieli administracji gminnej pod względem statusu gminy w projekcie

| Status gminy w projekcie | Liczba | Udział |
|------------------------------------|--------|--------|
| Respondenci z gmin projektowych | 41 | 41% |
| Respondenci z gmin nieprojektowych | 59 | 59% |
| Ogółem | 100 | 100% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Nawiązano kontakt z 41 respondentami z gmin zakwalifikowanych do Projektu (tab. 2.39), co w tym przypadku przekłada się na 41% grupy respondentów z grona administracji. Oznacza to, że przeciętnie z każdej gminy projektowej przebadano 4 przedstawicieli administracji.

Tabela 2. 40. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w urzędach respondentów

| Odpowiedź na pytanie o zatrudnienie osób niepełnosprawnych w urzędzie gminu | Liczba odpowiedzi | Udział |
|---|-------------------|--------|
| a) tak | 54 | 54% |
| b) nie | 28 | 28% |
| c) nie wiem | 18 | 18% |
| Ogółem | 100 | 100% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.41. Struktura grupy respondentów z grona przedstawicieli administracji gminnej pod względem kontaktu z niepełnosprawnymi mieszkańcami gotowymi podjąć pracę

| Kontakt z niepełnosprawnymi mieszkańcami gminy gotowymi podjąć pracę | Liczba odpowiedzi | Udział |
|---|--------------------------|---------------|
| a) tak | 56 | 56% |
| b) nie | 44 | 44% |
| c) nie wiem | 0 | 0% |
| Ogółem | 100 | 100% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Przedstawiciele administracji w swej większości zadeklarowali, że w ich urzędach zatrudnione są osoby niepełnosprawne (tab. 2.40), w podobnej proporcji stwierdzili, że mają kontakt z niepełnosprawnymi mieszkańcami gminy gotowymi podjąć pracę (tab. 2.41).

2.5. Przedstawiciele organizacji pozarządowych

Struktura pod względem płci przedstawicieli organizacji pozarządowych jest zbliżona do struktury reprezentantów administracji, tu również dominują kobiety (tab. 2.42).

Tabela 2.42. Struktura grupy przedstawicieli organizacji pozarządowych pod względem płci

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Kobieta | 72 | 68,6% |
| Mężczyzna | 33 | 31,4% |
| Ogółem | 105 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.43. Struktura grupy przedstawicieli organizacji pozarządowych pod względem wieku

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| A. 18 – 34 | 48 | 46,2% |
| B. 35 – 49 | 34 | 32,7% |
| C. + 50 | 22 | 21,2% |
| Ogółem | 104 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Natomiast respondenci w tej grupie są relatywnie młodzi (tab. 2.43), blisko połowa z nich nie przekroczyła 35 roku życia.

Tabela 2.44. Struktura grupy przedstawicieli organizacji pozarządowych pod względem wykształcenia

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|
| A. wyższe | 61 | 57,5% |
| B. średnie ogólnokształcące | 17 | 16,0% |
| C. średnie zawodowe | 23 | 21,7% |
| D. zasadnicze zawodowe | 4 | 3,8% |
| E. gimnazjalne, podstawowe | 1 | 0,9% |
| Ogółem | 106 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Poziom wykształcenia reprezentantów organizacji pozarządowych (tab. 2.44) jest wysoki w stosunku do ogółu mieszkańców Polski, bardzo podobny do poziomu wykształcenia w grupie pracodawców i znacząco niższa od przeciętnego poziomu wykształcenia przedstawicieli administracji.

Wśród respondentów reprezentujących organizacje pozarządowe ponad trzy czwarte stanowili pracownicy tych organizacji, w mniejszości zaś znaleźli się wolontariusze (tab. 2.45).

Tabela 2.45. Struktura grupy respondentów z grona przedstawicieli organizacji pozarządowych pod względem statusu zatrudnienia w organizacji

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Pracownik | 82 | 77,4% |
| Wolontariusz | 24 | 22,6% |
| Ogółem | 106 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.46. Struktura grupy respondentów z grona przedstawicieli organizacji pozarządowych pod względem statusu gminy, w której organizacji ma swoją siedzibę

| Status gminy, w której organizacja ma siedzibę. | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---|-------------------|-------------------|
| A. wieś | 17 | 16,0% |
| B. miasto do 20 tys. | 13 | 12,3% |
| C. miasto od 20 do 50 tys. | 20 | 18,9% |
| D. miasto od 50 do 100 tys. | 15 | 14,2% |
| E. miasto od 100 do 200 tys. | 28 | 26,4% |
| F. miasto powyżej 200 tys. | 13 | 12,3% |
| Ogółem | 106 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Organizacje pozarządowe, których przedstawiciele uczestniczyli w badaniu, w swej zdecydowanej większości mają siedziby w większych i średnich miastach (tab. 2.46). Wynikało to z faktu, że w Polsce znikoma część organizacji ma siedziby w środowiskach wiejskich i małomiasteczkowych.

Tabela 2.47. Struktura grupy respondentów z grona przedstawicieli organizacji pozarządowych pod względem formy prawnej organizacji

| Forma prawna organizacji | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| A. Stowarzyszenie | 77 | 72,6% |
| B. Fundacja | 11 | 10,4% |
| C. Związek organizacji | 16 | 15,1% |
| D. Inne | 2 | 1,9% |
| Ogółem | 106 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Ze względu na kryterium formy prawnej przeważały zdecydowanie stowarzyszenia, istotną reprezentację miały też związki organizacji, zaś co dziesiąty ankietowany był przedstawicielem fundacji (tab. 2.47).

Tabela 2.48. Struktura grupy respondentów z grona przedstawicieli organizacji pozarządowych pod względem zatrudnienia w niej osób niepełnosprawnych

| Zatrudnienie ON w organizacji | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|--------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) tak | 45 | 42,5% |
| b) nie | 56 | 52,8% |
| c) nie wiem | 5 | 4,7% |
| Ogółem udzielone odpowiedzi | 106 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Większość organizacji nie zatrudniała osób niepełnosprawnych (tab. 2.48), i tu proporcja jest mniej korzystna w stosunku do deklaracji przedstawicieli administracji publicznej (tab. 2.40).

Tabela 2.49. Struktura grupy respondentów z grona przedstawicieli organizacji pozarządowych pod względem świadczenia przez nie pomocy osobom niepełnosprawnym w poszukiwaniu pracy

| Świadczenie pomocy ON w znalezieniu pracy przez organizację | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|--|--------------------------|--------------------------|
| a) tak | 73 | 69,5% |
| b) nie | 32 | 30,5% |
| Ogółem udzielone odpowiedzi | 105 | 100,0% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Jednak aż 70% przedstawicieli tych podmiotów deklaruje świadczenie pomocy osobom niepełnosprawnym w procesie ich aktywizacji zawodowej (tab. 2.49).

3. Identyfikacja znaczenia barier w otoczeniu osób niepełnosprawnych

Zgodnie z przyjętymi założeniami badawczymi, bariery otoczenia mają podstawowe znaczenie dla problemów aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, ponieważ w dużej mierze warunkują pozostałe, wyodrębnione grupy barier.

Tabela 2.50. Znaczenie barier w otoczeniu ograniczających aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w ocenie respondentów ogółem

| lp. | Bariery otoczenia w zatrudnieniu ON | Średnia ocen |
|-----|---|--------------|
| 1. | Wpływ barier transportowych (utrudniony dojazd) | 4,08 |
| 2. | Wpływ braku ofert pracy dla osób niepełnosprawnych | 3,93 |
| 3. | Wpływ konkurencji osób pełnosprawnych | 3,87 |
| 4. | Wpływ niskiego poziom pośrednictwa pracy | 3,74 |
| 5. | Wpływ złożonych procedur wsparcia finansowego | 3,71 |
| 6. | Wpływ braku stabilności warunków wsparcia finansowego | 3,66 |
| 7. | Wpływ niskiego poziom poradnictwa zawodowego | 3,64 |
| 8. | Wpływ wysokiego ogólnego bezrobocia | 3,57 |
| 9. | Wpływ skomplikowanych zapisów regulacji prawnych | 3,56 |
| 10. | Wpływ braku możliwości przekwalifikowania zawodowego osób niepełnosprawnych | 3,55 |
| 11. | Wpływ braku stabilności prawa | 3,47 |
| 12. | Przeciętny wpływ otoczenia w zakresie badanych czynników | 3,71 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Wyniki badań (tab. 2.50, wyk. 1) uwiarygodniają w znaczącym stopniu przyjęte założenia. Wszystkie wyodrębnione bariery w ramach tej kategorii otrzymują średnią ocen wszystkich grup respondentów (ponad 500) znacząco powyżej 3 (średnie znaczenie) w skali pięciostopniowej (gdzie 1 oznaczało brak znaczenia danej bariery, 5 bardzo wysokie znaczenie, zaś 2, 3, 4 oceny pośrednie). Przeciętna ocen średnich jest bliska 4 (duże znaczenie). W pierwszej piątce barier otoczenia znalazły się bariery transportowe, brak ofert pracy dla osób niepełnosprawnych, konkurencja ze strony osób sprawnych, niski poziom pośrednictwa pracy oraz złożone procedury wsparcia finansowego. Pozostałe bariery zostały co prawda ocenione niżej, jednak różnice w ocenach średnich są nieznaczne.

Tabela 2.51. Znaczenie barier w otoczeniu ograniczających aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w ocenie respondentów niepełnosprawnych

| lp. | Barriere otoczenia w zatrudnieniu ON | Średnia ocen |
|------------|---|---------------------|
| 1. | Wpływ konkurencji osób pełnosprawnych | 3,98 |
| 2. | Wpływ braku ofert pracy dla osób niepełnosprawnych | 3,93 |
| 3. | Wpływ niskiego poziom pośrednictwa pracy | 3,81 |
| 4. | Wpływ barier transportowych (utrudniony dojazd) | 3,74 |
| 5. | Wpływ braku możliwości przekwalifikowania zawodowego osób niepełnosprawnych | 3,60 |
| 6. | Wpływ niskiego poziom poradnictwa zawodowego | 3,59 |
| 7. | Wpływ złożonych procedur wsparcia finansowego | 3,57 |
| 8. | Wpływ braku stabilności warunków wsparcia finansowego | 3,51 |
| 9. | Wpływ wysokiego ogólnego bezrobocia | 3,45 |
| 10. | Wpływ skomplikowanych zapisów regulacji prawnych | 3,41 |
| 11. | Wpływ braku stabilności prawa | 3,26 |
| 12. | Przeciętny wpływ otoczenia w zakresie badanych czynników | 3,62 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.52. Znaczenie barier w otoczeniu ograniczających aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w ocenie przedstawicieli rodzin osób niepełnosprawnych

| lp. | Bariery otoczenia w zatrudnieniu ON | Średnia ocen |
|-----|---|--------------|
| 1. | Wpływ braku ofert pracy dla osób niepełnosprawnych | 4,18 |
| 2. | Wpływ barier transportowych (utrudniony dojazd) | 4,06 |
| 3. | Wpływ konkurencji osób pełnosprawnych | 3,97 |
| 4. | Wpływ niskiego poziom pośrednictwa pracy | 3,97 |
| 5. | Wpływ niskiego poziom poradnictwa zawodowego | 3,80 |
| 6. | Wpływ wysokiego ogólnego bezrobocia | 3,73 |
| 7. | Wpływ skomplikowanych zapisów regulacji prawnych | 3,69 |
| 8. | Wpływ braku możliwości przekwalifikowania zawodowego osób niepełnosprawnych | 3,67 |
| 9. | Wpływ złożonych procedur wsparcia finansowego | 3,64 |
| 10. | Wpływ braku stabilności warunków wsparcia finansowego | 3,60 |
| 11. | Wpływ braku stabilności prawa | 3,53 |
| 12. | Przeciętny wpływ otoczenia w zakresie badanych czynników | 3,80 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.53. Znaczenie barier w otoczeniu ograniczających aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w ocenie przedstawicieli administracji

| lp. | Bariera otoczenia w zatrudnieniu ON | Średnia ocen |
|------------|---|---------------------|
| 1. | Wpływ barier transportowych (utrudniony dojazd) | 4,19 |
| 2. | Wpływ braku ofert pracy dla osób niepełnosprawnych | 3,94 |
| 3. | Wpływ konkurencji osób pełnosprawnych | 3,94 |
| 4. | Wpływ złożonych procedur wsparcia finansowego | 3,65 |
| 5. | Wpływ braku możliwości przekwalifikowania zawodowego osób niepełnosprawnych | 3,62 |
| 6. | Wpływ braku stabilności warunków wsparcia finansowego | 3,62 |
| 7. | Wpływ niskiego poziom poradnictwa zawodowego | 3,58 |
| 8. | Wpływ niskiego poziom pośrednictwa pracy | 3,55 |
| 9. | Wpływ braku stabilności prawa | 3,48 |
| 10. | Wpływ skomplikowanych zapisów regulacji prawnych | 3,46 |
| 11. | Wpływ wysokiego ogólnego bezrobocia | 3,46 |
| 12. | Przeciętny wpływ otoczenia w zakresie badanych czynników | 3,68 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.54. Znaczenie barier w otoczeniu ograniczających aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w ocenie przedstawicieli pracodawców

| lp. | Bariery otoczenia w zatrudnieniu ON | Średnia ocen |
|-----|---|--------------|
| 1. | Wpływ barier transportowych (utrudniony dojazd) | 4,18 |
| 2. | Wpływ braku ofert pracy dla osób niepełnosprawnych | 3,95 |
| 3. | Wpływ konkurencji osób pełnosprawnych | 3,87 |
| 4. | Wpływ złożonych procedur wsparcia finansowego | 3,84 |
| 5. | Wpływ braku stabilności warunków wsparcia finansowego | 3,82 |
| 6. | Wpływ niskiego poziom pośrednictwa pracy | 3,79 |
| 7. | Wpływ niskiego poziom poradnictwa zawodowego | 3,67 |
| 8. | Wpływ skomplikowanych zapisów regulacji prawnych | 3,62 |
| 9. | Wpływ braku stabilności prawa | 3,55 |
| 10. | Wpływ wysokiego ogólnego bezrobocia | 3,54 |
| 11. | Wpływ braku możliwości przekwalifikowania zawodowego osób niepełnosprawnych | 3,42 |
| 12. | Przeciętny wpływ otoczenia w zakresie badanych czynników | 3,75 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.55. Znaczenie barier w otoczeniu ograniczających aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w ocenie przedstawicieli organizacji pozarządowych

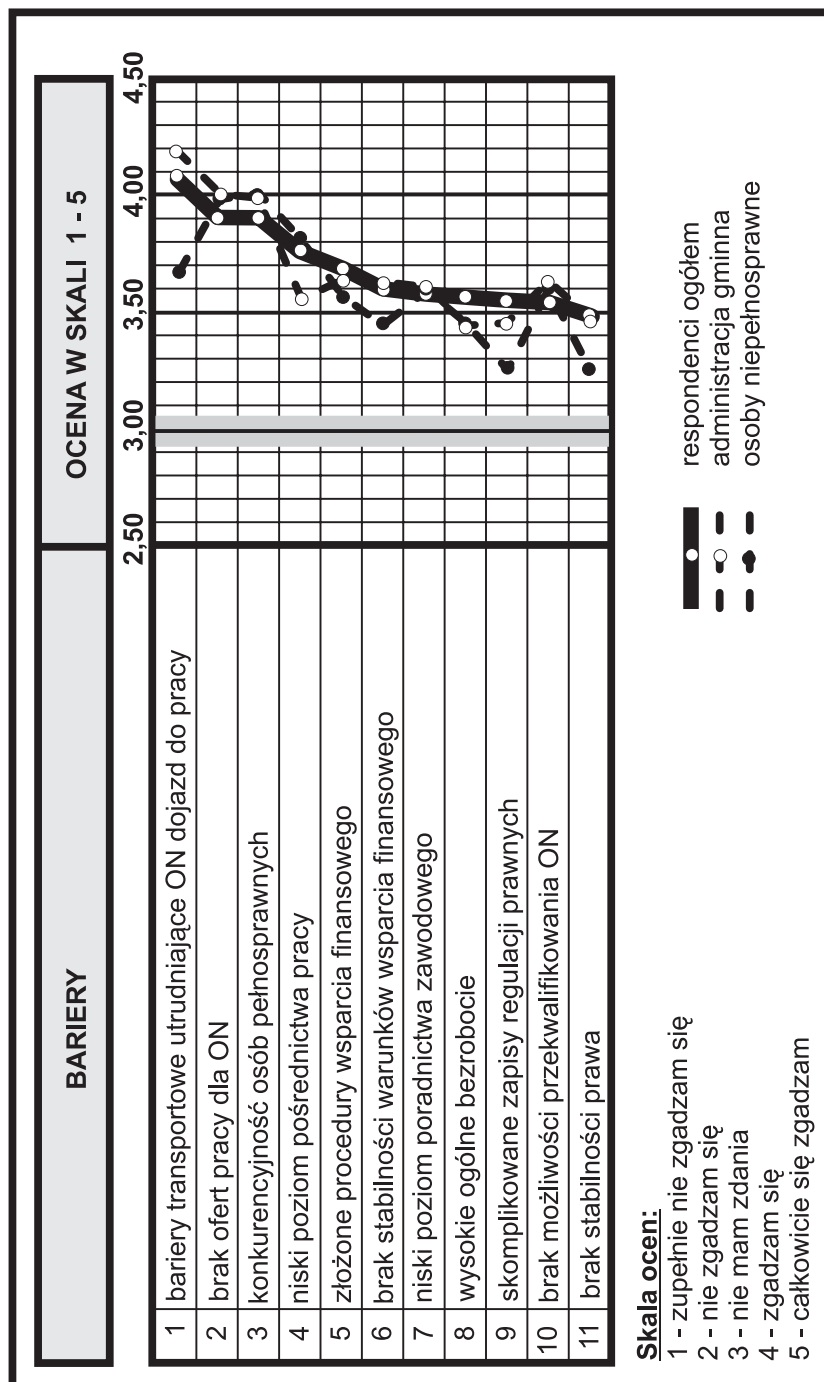
| lp. | Bariera otoczenia w zatrudnieniu ON | Średnia ocen |
|-----|---|--------------|
| 1. | Wpływ barier transportowych (utrudniony dojazd) | 4,14 |
| 2. | Wpływ braku ofert pracy dla osób niepełnosprawnych | 3,89 |
| 3. | Wpływ wysokiego ogólnego bezrobocia | 3,84 |
| 4. | Wpływ niskiego poziom pośrednictwa pracy | 3,75 |
| 5. | Wpływ konkurencji osób pełnosprawnych | 3,70 |
| 6. | Wpływ skomplikowanych zapisów regulacji prawnych | 3,69 |
| 7. | Wpływ braku możliwości przekwalifikowania zawodowego osób niepełnosprawnych | 3,68 |
| 8. | Wpływ niskiego poziom poradnictwa zawodowego | 3,68 |
| 9. | Wpływ złożonych procedur wsparcia finansowego | 3,66 |
| 10. | Wpływ braku stabilności warunków wsparcia finansowego | 3,52 |
| 11. | Wpływ braku stabilności prawa | 3,51 |
| 12. | Przeciętny wpływ otoczenia w zakresie badanych czynników | 3,73 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Dokonując porównań pomiędzy ocenami barier otoczenia poszczególnych grup respondentów (tab. 2.51 – 2.55, wyk. 1) należy zwrócić uwagę na następujące zależności:

1. Wszystkie grupy respondentów bardzo wysoko oceniają znaczenie barier otoczenia, czego objawem jest fakt, że we wszystkich kategoriach barier i w ocenie wszystkich grup respondentów średnie ocen kształtują się znacząco powyżej oceny środkowej;
2. Występuje wysoka zbieżność ocen w wymienionych grupach, co oznacza wysoką wiarygodność wyników dla ogółu respondentów;
3. Przeciętnie bariery otoczenia oceniane są najwyżej przez przedstawicieli rodzin osób niepełnosprawnych (średnia ocen przeciętnych 3,80), a relatywnie najmniejsze znaczenie mają dla respondentów niepełnosprawnych (średnia ocen przeciętnych 3,62). W pozostałych grupach respondentów oceny są zbliżone;
4. Grupa respondentów niepełnosprawnych określiła odmienny ranking barier otoczenia w stosunku do pozostałych grup respondentów. Z ich punktu widzenia konkurencyjność osób pełnosprawnych,

Wykres 4.1. Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Ocena barier w otoczeniu.



Źródło: A. Barczyński – opracowanie wyników badań

- brak ofert pracy dla nich przeznaczonych oraz niski poziom pośrednictwa pracy to najważniejsze przeszkody w procesie aktywizacji zawodowej. Bariery transportowe, znajdujące się na pierwszym miejscu w ocenie pozostałych grup, respondenci niepełnosprawni umieścili dopiero na czwartym miejscu, co w dużej mierze łagodzi wrażenie decydującego charakteru tej bariery;
5. Ranking pracodawców jest szczególnie bliski rankingowi osób niepełnosprawnych w zakresie trzech najważniejszych barier. Znalazły się tu dwie, wymienione jako najważniejsze przez grupę osób niepełnosprawnych – brak ofert pracy oraz konkurencyjność osób pełnosprawnych;
 6. Pracodawcy relatywnie najwyżej ocenili bariery wynikające z niesprawności systemu prawnego, a mianowicie wpływ złożonych procedur wsparcia finansowego (średnia ocen 3,84) oraz wpływ braku stabilności wsparcia finansowego (średnia ocen 3,82). Bariery te w sposób szczególny zniechęcają pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych i kreują bariery uznane za najważniejszą przez badanych niepełnosprawnych – wpływają na większą konkurencję ze strony pełnosprawnych oraz owocują brakiem ofert dla niepełnosprawnych.
 7. Czynnikiem zniechęcającym pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest bez wątpienia skomplikowane, trudne do interpretacji oraz zmienne prawo. Tym samym bariery prawne, tworzące zwarty blok (złożone i niestabilne warunki wsparcia finansowego oraz skomplikowane, niejasne i zmienne prawo), choć poza pierwszymi miejscami w rankingu barier, bezpośrednio kreują bariery z pierwszych pozycji rankingu, jak również są bezpośrednim czynnikiem powstawania barier po stronie pracodawców (omówionych w dalszej części raportu).

4. Identyfikacja znaczenia barier po stronie osób niepełnosprawnych

Większość z niepracujących respondentów niepełnosprawnych deklaruje przeciętną lub niższą od przeciętnej gotowość do podjęcia pracy zawodowej (tab. 2.56), jednak wskaźnik gotowości jest dodatni, ponieważ więcej jest tych, którzy zadeklarowali wysoką i bardzo wysoką gotowość, niż tych o niskiej i bardzo niskiej.

Tabela 2.56. Stopień gotowość do podjęcia pracy przez niepracujących respondentów niepełnosprawnych

| Ocena opisowa poziomu gotowości | Ocena punktowa w skali 1 do 5 | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| Zupełny brak gotowości | 1 | 21 | 25,9% |
| Brak gotowości | 2 | 13 | 16,0% |
| Przeciętna gotowość | 3 | 11 | 13,6% |
| Wysoki poziom gotowości | 4 | 18 | 22,2% |
| Bardzo wysoki poziom gotowości | 5 | 18 | 22,2% |
| Ogółem udzielone odpowiedzi wartościujące | X | 81 | 100,0% |
| Przeciętna gotowość dla próby niepracujących respondentów niepełnosprawnych | X | 2,99 | X |
| Wskaźnik* gotowości | X | X | 2,5% |

*Zgodnie ze wzorem: $Wg = (\text{bardzo wysoka} + \text{wysoka}) - (\text{bardzo niska} + \text{niska})$

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Z tej części badań wynika wniosek, że skutecznymi działaniami w zakresie aktywizacji zawodowej objąć można około 40% niepracujących osób niepełnosprawnych, co potwierdza wnioski z pierwszego cyklu badawczego⁷⁷ prowadzonego w ramach realizacji projektu. W skali kraju grupa aktywnych niepracujących osób niepełnosprawnych stanowi ogromny, dotychczas niewykorzystany potencjał.

Respondenci ogółem ocenili bariery aktywizacji zawodowej leżące po stronie osób niepełnosprawnych przeciętnie powyżej średniego znaczenia (tab. 2.57 – przeciętna znaczenia wskazanych barier 3,28), jednak oceny są w tym przypadku o wiele niższe niż w przypadku barier otoczenia.

⁷⁷ P. Radecki, Raport z badań *Identyfikacja potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej*, KIG-R, Warszawa 2007.

Tabela 2.57. Znaczenie barier po stronie osób niepełnosprawnych ograniczających ich aktywność zawodową w ocenie respondentów ogółem

| lp. | Przyczyna zaniechania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne | Średnia ocen |
|-----|---|--------------|
| 1. | Obawa utraty renty | 3,87 |
| 2. | Problemy z przemieszczaniem się | 3,82 |
| 3. | Stan zdrowia (rodzaj niepełnosprawności) | 3,80 |
| 4. | Brak motywacji | 3,48 |
| 5. | Częste choroby | 3,45 |
| 6. | Niewystarczające kwalifikacje zawodowe | 3,42 |
| 7. | Potrzeba stałej opieki medycznej | 3,37 |
| 8. | Związane z pracą lęki | 3,30 |
| 9. | Przekonanie, że nie nadają się do pracy | 3,24 |
| 10. | Zaawansowany wiek | 3,22 |
| 11. | Przekonanie, że nie warto pracować za takie pieniądze, jakie chcą płacić pracodawcy | 3,17 |
| 12. | Postawa rodziny. Rodzina odradza on podejmowanie zatrudnienia (ocena pracodawców i administracji) | 2,96 |
| 13. | Przekonanie, że osoby niepełnosprawne są mniej wydajne niż pełnosprawne | 2,87 |
| 14. | Przekonanie, że praca ON przynosi gorsze efekty jakościowe | 2,62 |
| 15. | Brak potrzeby zarobkowania | 2,56 |
| 16. | Przeciętne znaczenie wymienionych czynników | 3,28 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań.

W tym przypadku można bardzo wyraźnie wyodrębnić bariery o istotnym znaczeniu oraz te zdecydowanie mniej ważne. Wśród najważniejszych wymienić należy:

1. obawę utraty renty – co jest faktycznie wynikiem działania bariery prawnej (otoczenia), wywołującej faktyczny stan braku bezpieczeństwa rentowego. Nie ma jasności co do funkcji świadczeń rentowych – funkcji rekompensaty uszczerbku na zdrowiu czy świadczenia zastępującego dochody z pracy.
2. ograniczenia mobilności,
3. stan zdrowia.

W rankingu najniższego znaczenia (wg ocen respondentów ogółem tab. 2.57) znalazły się bariery (wszystkie ocenione poniżej poziomu średniego znaczenia):

1. brak potrzeby zarobkowania przez osoby niepełnosprawne,
2. przekonania o niższej jakości i wydajności pracy osób niepełnosprawnych,
3. postawa rodziny zniechęcająca osoby niepełnosprawne do aktywności zawodowej.

Tabela 2.58. Znaczenie barier po stronie osób niepełnosprawnych ograniczających ich aktywność zawodową w ocenie respondentów niepełnosprawnych niepracujących

| lp. | Przyczyna zaniechania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne | Średnia ocen |
|-----|---|--------------|
| 1. | Stan zdrowia (rodzaj niepełnosprawności) | 4,09 |
| 2. | Częste choroby | 3,21 |
| 3. | Brak motywacji | 3,14 |
| 4. | Problemy z przemieszczaniem się | 3,14 |
| 5. | Obawa utraty renty | 3,11 |
| 6. | Potrzeba stałej opieki medycznej | 3,11 |
| 7. | Niewystarczające kwalifikacje zawodowe | 3,07 |
| 8. | Przekonanie, że nie nadają się do pracy | 3,02 |
| 9. | Związane z pracą lęki | 3,02 |
| 10. | Przekonanie, że nie warto pracować za takie pieniądze, jakie chcą płacić pracodawcy | 3,00 |
| 11. | Zaawansowany wiek | 2,57 |
| 12. | Przekonanie, że ON są mniej wydajne niż pełnosprawne | 2,57 |
| 13. | Brak potrzeby zarobkowania | 2,47 |
| 14. | Przekonanie, że praca ON przynosi gorsze efekty jakościowe | 2,36 |
| 15. | Przeciętne znaczenie wymienionych czynników | 2,99 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.59. Znaczenie barier po stronie osób niepełnosprawnych ograniczających ich aktywność zawodową w ocenie respondentów niepełnosprawnych oceniających się, jako aktywnych zawodowo

| lp. | Przyczyna zaniechania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne | Średnia ocen |
|------------|---|---------------------|
| 1. | Obawa utraty renty | 3,95 |
| 2. | Problemy z przemieszczaniem się | 3,66 |
| 3. | Stan zdrowia (rodzaj niepełnosprawności) | 3,65 |
| 4. | Niewystarczające kwalifikacje zawodowe | 3,53 |
| 5. | Częste choroby | 3,49 |
| 6. | Brak motywacji | 3,46 |
| 7. | Przekonanie, że nie warto pracować za takie pieniądze, jakie chcą płacić pracodawcy | 3,43 |
| 8. | Zaawansowany wiek | 3,32 |
| 9. | Związane z pracą lęki | 3,32 |
| 10. | Przekonanie, że nie nadaję się do pracy | 3,30 |
| 11. | Potrzeba stałej opieki medycznej | 3,25 |
| 12. | Przekonanie, że osoby niepełnosprawne są mniej wydajne niż pełnosprawne | 2,90 |
| 13. | Przekonanie, że praca ON przynosi gorsze efekty jakościowe | 2,72 |
| 14. | Brak potrzeby zarobkowania | 2,46 |
| 15. | Przeciętne znaczenie wymienionych czynników | 3,32 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.60. Znaczenie barier po stronie osób niepełnosprawnych ograniczających ich aktywność zawodową w ocenie przedstawicieli rodzin osób niepełnosprawnych

| lp. | Przyczyna zaniechania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne | Średnia ocen |
|-----|---|--------------|
| 1. | Problemy z przemieszczaniem się | 3,99 |
| 2. | Obawa utraty renty | 3,93 |
| 3. | Stan zdrowia (rodzaj niepełnosprawności) | 3,81 |
| 4. | Związane z pracą lęki | 3,57 |
| 5. | Niewystarczające kwalifikacje zawodowe | 3,52 |
| 6. | Częste choroby | 3,52 |
| 7. | Przekonanie, że nie nadają się do pracy | 3,44 |
| 8. | Potrzeba stałej opieki medycznej | 3,42 |
| 9. | Brak motywacji | 3,35 |
| 10. | Zaawansowany wiek | 3,32 |
| 11. | Przekonanie, że osoby niepełnosprawne są mniej wydajne niż pełnosprawne | 3,17 |
| 12. | Przekonanie, że nie warto pracować za takie pieniądze, jakie chcą płacić pracodawcy | 3,10 |
| 13. | Przekonanie, że praca ON przynosi gorsze efekty jakościowe | 2,94 |
| 14. | Brak potrzeby zarobkowania | 2,73 |
| 15. | Przeciętne znaczenie wymienionych czynników | 3,41 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.61. Znaczenie barier po stronie osób niepełnosprawnych ograniczających ich aktywność zawodową w ocenie przedstawicieli administracji

| lp. | Przyczyna zaniechania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne | Średnia ocen |
|-----|---|--------------|
| 1. | Problemy z przemieszczaniem się | 4,15 |
| 2. | Obawa utraty renty | 3,97 |
| 3. | Brak motywacji | 3,81 |
| 4. | Stan zdrowia (rodzaj niepełnosprawności) | 3,69 |
| 5. | Niewystarczające kwalifikacje zawodowe | 3,53 |
| 6. | Częste choroby | 3,50 |
| 7. | Potrzeba stałej opieki medycznej | 3,45 |
| 8. | Zaawansowany wiek | 3,42 |
| 9. | Związane z pracą lęki | 3,39 |
| 10. | Przekonanie, że nie nadają się do pracy | 3,26 |
| 11. | Przekonanie, że nie warto pracować za takie pieniądze, jakie chcą płacić pracodawcy | 3,16 |
| 12. | Przekonanie, że osoby niepełnosprawne są mniej wydajne niż pełnosprawne | 3,05 |
| 13. | Postawa rodziny. Rodzina odradza on podejmowanie zatrudnienia | 2,88 |
| 14. | Przekonanie, że praca ON przynosi gorsze efekty jakościowe | 2,71 |
| 15. | Brak potrzeby zarobkowania | 2,69 |
| 16. | Przeciętne znaczenie wymienionych czynników | 3,38 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.62. Znaczenie barier po stronie osób niepełnosprawnych ograniczających ich aktywność zawodową w ocenie pracodawców

| lp. | Przyczyna niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych | Średnia ocen |
|-----|---|--------------|
| 1. | Strach przed utratą renty | 4,00 |
| 2. | Stan zdrowia (rodzaj niepełnosprawności) | 3,93 |
| 3. | Problemy z przemieszczaniem się | 3,88 |
| 4. | Potrzeba stałej opieki medycznej | 3,58 |
| 5. | Brak motywacji | 3,48 |
| 6. | Zaawansowany wiek | 3,46 |
| 7. | Częste choroby | 3,44 |
| 8. | Związane z pracą lęki | 3,38 |
| 9. | Niewystarczające kwalifikacje zawodowe | 3,34 |
| 10. | Przekonanie, że nie nadają się do pracy | 3,27 |
| 11. | Osoby niepełnosprawne uważają, że nie warto pracować za takie pieniądze, jakie chcą płacić pracodawcy | 3,13 |
| 12. | Rodziny odradzają osobom niepełnosprawnym podejmowanie zatrudnienia | 3,03 |
| 13. | Przekonanie, że jako osoby niepełnosprawne są mniej wydajni niż pracownicy pełnosprawni | 2,86 |
| 14. | Przekonanie, że praca osób niepełnosprawnych przynosi gorsze efekty jakościowe | 2,60 |
| 15. | Brak potrzeby zarobkowania | 2,47 |
| 16. | Średnia ocena wymienionych barier | 3,32 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.63. Znaczenie barier po stronie osób niepełnosprawnych ograniczających ich aktywność zawodową w ocenie przedstawicieli organizacji pozarządowych

| lp. | Przyczyna zaniechania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne | Średnia ocen |
|-----|---|--------------|
| 1. | Obawa utraty renty | 4,01 |
| 2. | Problemy z przemieszczaniem się | 3,99 |
| 3. | Stan zdrowia (rodzaj niepełnosprawności) | 3,63 |
| 4. | Niewystarczające kwalifikacje zawodowe | 3,60 |
| 5. | Brak motywacji | 3,52 |
| 6. | Częste choroby | 3,48 |
| 7. | Potrzeba stałej opieki medycznej | 3,33 |
| 8. | Zaawansowany wiek | 3,27 |
| 9. | Związane z pracą lęki | 3,23 |
| 10. | Przekonanie, że nie warto pracować za takie pieniądze, jakie chcą płacić pracodawcy | 3,21 |
| 11. | Przekonanie, że nie nadaję się do pracy | 3,20 |
| 12. | Przekonanie, że osoby niepełnosprawne są mniej wydajne niż pełnosprawne | 2,79 |
| 13. | Brak potrzeby zarobkowania | 2,62 |
| 14. | Przekonanie, że praca ON przynosi gorsze efekty jakościowe | 2,55 |
| 15. | Przeciętne znaczenie wymienionych czynników | 3,32 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Odnosząc wyniki dla wszystkich grup respondentów do ocen respondentów niepełnosprawnych niepracujących (tab. 2.57 i 2.58) widać następujące różnice:

1. respondenci niepełnosprawni niepracujący generalnie niżej oceniają czynniki leżące po ich stronie (przeciętna ocen poniżej średniego znaczenia dla tej grupy czynników),
2. bezapelacyjnie podstawową przyczyną w ich ocenie jest stan zdrowia (powyżej dużego znaczenia),
3. obawa przed utratą renty ma o wiele mniejsze znaczenie dla samych zainteresowanych, niż ocenia to środowisko osób niepełnosprawnych – czynnik ten znajduje się dopiero na piątym miejscu rankingu i jego ocena jest blisko o punkt niższa niż ocena znaczenia stanu zdrowia.

Porównując wyniki ocen wszystkich kategorii respondentów (tab. 2.57 – 2.63), zwrócić uwagę należy na następujące prawidłowości:

1. Porównując średnie znaczenie barier po stronie osób niepełnosprawnych w ocenach poszczególnych grup respondentów, największe znaczenie mają one dla przedstawicieli rodzin osób niepełnosprawnych (przeciętna ocen średnich 3,42) oraz dla przedstawicieli administracji (3,38). Co najdziwniejsze, bariery te co prawda minimalnie, ale jednak poniżej oceny środkowej oceniane są przez niepracujące osoby niepełnosprawne (2,99).
2. W pierwszej trójce barier po stronie osób niepełnosprawnych wszystkie grupy respondentów umieściły obawę utraty renty (z wyłączeniem niepracujących niepełnosprawnych), przy czym bariera ta znalazła się na pierwszym miejscu w ocenie niepełnosprawnych aktywnych zawodowo, pracodawców oraz przedstawicieli organizacji pozarządowych, w pozostałych grupach bariera ta wymieniona została jako druga w kolejności. Jak już wspomniano, jedynie niepracujący niepełnosprawni ocenili tę barierę dopiero na piątym miejscu. Obawa ta jest pochodną barier systemowych.
3. Potwierdzeniem rankingu respondentów ogółem, jest fakt, że wszystkie grupy respondentów (z wyłączeniem administracji) ocenili stan zdrowia – rodzaj niepełnosprawności jako jedną z trzech głównych barier. Ta barier, dla wielu osób niepełnosprawnych, może mieć decydujące znaczenie.
4. Na czołowym miejscu w rankingach pojawiają się również problem z przemieszczaniem się, co jest pochodną z jednej strony barier w otoczeniu, z drugiej rodzaju niepełnosprawności,
5. Czynniki, mające najmniejsze znaczenie w opinii poszczególnych grup respondentów (średnie ocen zdecydowanie poniżej oceny środkowej), to przede wszystkim:
 - brak potrzeby zarobkowania (na ostatnim miejscu bariera oceniona przez aktywnych zawodowo niepełnosprawnych, rodziny osób niepełnosprawnych, administrację i pracodawców);
 - przekonanie, że praca osób niepełnosprawnych przynosi gorsze efekty jakościowe (najmniejsze znaczenie w dwóch grupach respondentów – niepracujących niepełnosprawnych oraz organizacji pozarządowych,
 - jedno z ostatnich miejsc zajmuje również przekonanie, że osoby niepełnosprawne są mniej wydajne,

Istotne jest, że pracodawcy gorszą wydajność i jakość pracy osób niepełnosprawnych ocenili jako jedne z najmniej znaczących barier.

5. Identyfikacja znaczenia barier po stronie pracodawców

Z opinii respondentów ogółem (tab. 2.64), jak również samych pracodawców (tab. 2.67 i wyk. 2), wynika niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Tabela 2.64. Gotowość pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych w ocenie respondentów ogółem

| Stopień gotowości ocena opisowa | Stopień gotowości do zatrudnienia ocena liczbową w skali 1-5 | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|--|---|--------------------------|--------------------------|
| Całkowity brak gotowości | 1 | 105 | 24,4% |
| Niska gotowość | 2 | 96 | 22,3% |
| Przeciętna gotowość | 3 | 203 | 47,2% |
| Wysoki poziom gotowości | 4 | 24 | 5,6% |
| Bardzo wysoki poziom gotowości | 5 | 2 | 0,5% |
| Ogółem z pominięciem ambiwalentnych | X | 430 | 100,0% |
| Średnia ocen | 2,35 | | |
| * Wskaźnik gotowości zatrudnienia | X | X | -40,7% |

*Zgodnie ze wzorem: $Wg = (bardzo\ wysoka + wysoka) - (bardzo\ niska + niska)$

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.65. Gotowość pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych w ocenie osób niepełnosprawnych

| Ocena opisowa | Ocena liczbowa (1 do 5) | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-----------------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Zupełny brak gotowości | 1 | 27 | 35,5% |
| Brak gotowości | 2 | 15 | 19,7% |
| Przeciętna gotowość | 3 | 28 | 36,8% |
| Duże zaangażowanie | 4 | 6 | 7,9% |
| Bardzo wysoki poziom gotowości | 5 | 0 | 0,0% |
| Ogółem | X | 76 | 100,0% |
| Średnia ocen | 2,17 | X | X |
| * Wskaźnik gotowości zatrudnienia | | X | -47,4% |

*Zgodnie ze wzorem: $Wg = (bardzo\ wysoka + wysoka) - (bardzo\ niska + niska)$

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.66. Gotowość pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych w ocenie przedstawicieli rodzin osób niepełnosprawnych

| Ocena opisowa | Ocena liczbowa (1 do 5) | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---------------------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Zupełny brak gotowości | 1 | 38 | 42,7% |
| Brak gotowości | 2 | 13 | 14,6% |
| Przeciętna gotowość | 3 | 33 | 37,1% |
| Duże zaangażowanie | 4 | 5 | 5,6% |
| Bardzo wysoki poziom gotowości | 5 | 0 | 0,0% |
| Ogółem (z wyłączeniem ambiwalentnych) | X | 89 | |
| Średnia ocen | 2,06 | X | X |
| * Wskaźnik gotowości zatrudnienia | | X | -51,7% |

*Zgodnie ze wzorem: $Wg = (bardzo\ wysoka + wysoka) - (bardzo\ niska + niska)$

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.67. Gotowość pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych w samoocenie pracodawców

| Stopień gotowości ocena opisowa | Stopień gotowości do zatrudnienia ocena liczbową w skali 1-5 | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|-----------------------------------|--|-------------------|-------------------|
| Całkowity brak gotowości | 1 | 8 | 9,4% |
| Przeciętna gotowość | 3 | 46 | 54,1% |
| Wysoki poziom gotowości | 4 | 6 | 7,1% |
| Bardzo wysoki poziom gotowości | 5 | 2 | 2,4% |
| Ogółem | X | 85 | 100,0% |
| Średnia ocen | 2,66 | | |
| * Wskaźnik gotowości zatrudnienia | X | X | -27,1% |

*Zgodnie ze wzorem: $Wg = (bardzo\ wysoka + wysoka) - (bardzo\ niska + niska)$

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.68. Gotowość pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych w ocenie przedstawicieli administracji

| Ocena opisowa | Ocena liczbową (1 do 5) | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---------------------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Zupełny brak gotowości | 1 | 14 | 16,1% |
| Brak gotowości | 2 | 19 | 21,8% |
| Przeciętna gotowość | 3 | 49 | 56,3% |
| Duże zaangażowanie | 4 | 5 | 5,7% |
| Bardzo wysoki poziom gotowości | 5 | 0 | 0,0% |
| Ogółem (z wyłączeniem ambiwalentnych) | X | 87 | |
| Średnia ocen | 2,52 | X | X |
| * Wskaźnik gotowości zatrudnienia | | X | -32,2% |

*Zgodnie ze wzorem: $Wg = (bardzo\ wysoka + wysoka) - (bardzo\ niska + niska)$

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.69. Gotowość pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych w ocenie przedstawicieli organizacji pozarządowych

| Ocena opisowa | Ocena licz- bowa (1 do 5) | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---|------------------------------|----------------------|----------------------|
| Zupełny brak gotowości | 1 | 18 | 19,4% |
| Brak gotowości | 2 | 26 | 28,0% |
| Przeciętna gotowość | 3 | 47 | 50,5% |
| Duże zaangażowanie | 4 | 2 | 2,2% |
| Bardzo wysoki poziom gotowości | 5 | 0 | 0,0% |
| Ogółem (z pominięciem odpowie- dzi ambiwalentnych) | X | 93 | 100,0% |
| Średnia ocen | 2,35 | X | X |
| * Wskaźnik gotowości zatrudnie- nia | X | X | -45,2% |

*Zgodnie ze wzorem: $Wg = (bardzo\ wysoka + wysoka) - (bardzo\ niska + niska)$

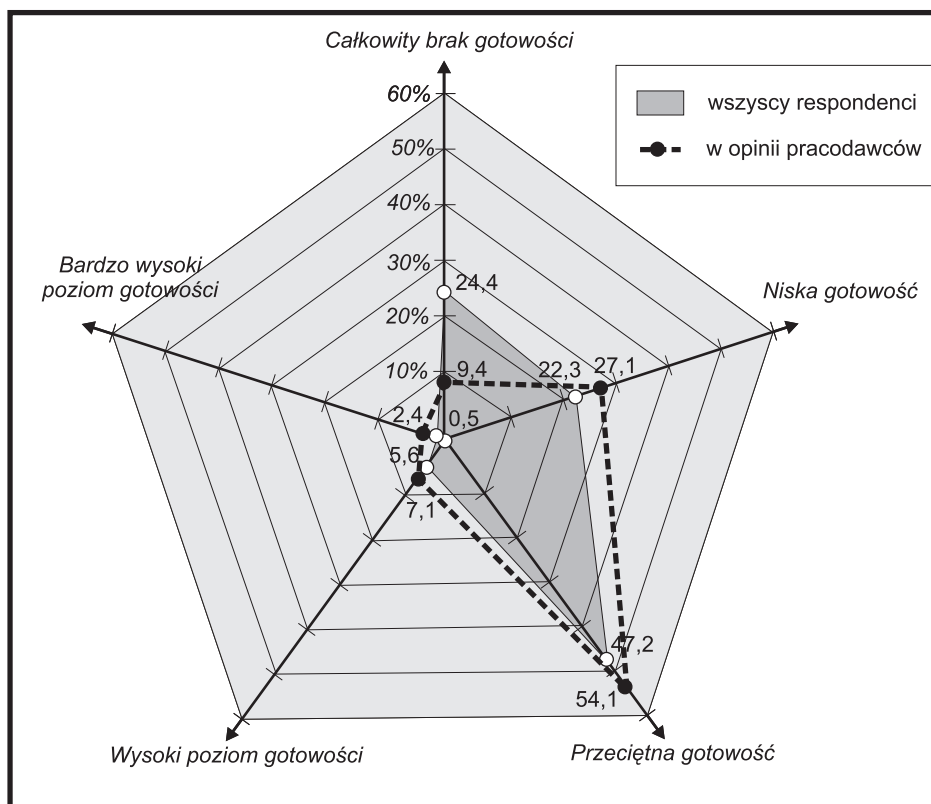
Źródło: Opracowanie własne wyników badań

W ocenie respondentów ogółem dominują oceny niskiego stopnia gotowości do zatrudnienia osób niepełnosprawnych – przewaga tych, którzy gotowość tę oceniają negatywnie w stosunku do ocen pozytywnych, mierzona wskaźnikiem gotowości zatrudnienia, jest przygniatająca – o ponad 40% więcej jest odpowiedzi stwierdzających niską lub bardzo niską gotowość pracodawców, w stosunku do ocen wysokiej lub bardzo wysokiej (tylko nieco ponad 6% respondentów ogółem oceniło pracodawców w swojej gminie jako gotowych do zatrudnienia osób niepełnosprawnych). Największa grupa respondentów oceniła gotowość pracodawców na poziomie przeciętnym – można to interpretować jako wysoki stopień ambiwalencji, ponieważ doświadczenie badań ankietowych uczy, że respondenci nie mający jasno sprecyzowanego zdania, najczęściej wybierają oceny środkowe.

Odnosząc oceny dokonane przez samych pracodawców do ogółu respondentów (wyk. 2), stwierdzić można co następuje:

1. Występuje bardzo wysoka zbieżność ocen ogółu respondentów i pracodawców,
2. Pracodawcy oceniają się łagodniej niż ogół respondentów, zwłaszcza w zakresie bardzo niskiej gotowości zatrudnienia osób niepełnosprawnych,

Rys. 4.1. Ocena gotowości pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych



Źródło: A. Barczyński – opracowanie wyników badań

3. Nieznacznie wyżej oceniają poziom wysokiej i bardzo wysokiej gotowości.

Porównując ze sobą oceny poziomu gotowości pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych dokonane przez wszystkie grupy respondentów (tab. 2.65 – 2.69) stwierdzić można następujące prawidłowości:

- we wszystkich grupach przeważają oceny negatywne nad pozytywnymi, choć dużo jest odpowiedzi oceniających gotowość przeciętnie,
- najgorzej oceniają gotowość pracodawców rodziny osób niepełnosprawnych – ponad połowa wyraża opinię o niskiej lub bardzo niskiej gotowości pracodawców, niewiele lepiej same osoby niepełno-

sprawne, niskie oceny dają pracodawcom również organizacje pozarządowe, natomiast stosunkowo najłagodniej oceniają pracodawców przedstawiciele administracji,

- samoocena pracodawców, mimo, że skorelowana z ocenami ogółu, jest dla nich samych najłagodniejsza.

Próbując odpowiedzieć na pytanie o przyczyny takiego stanu rzeczy w opinii respondentów ogółem (tab. 2.70) stwierdzić można:

- Ogół barier po stronie pracodawców respondenci oceniają wysoko, choć nie tak, jak bariery otoczenia (przeciętne znaczenie wymienionych barier 3,40).
- Na pierwszych pozycjach rankingu znajdują się bariery mające charakter kosztowy, czy to w związku z poniesieniem wydatków finansowych (konieczność przystosowania stanowisk pracy i obiektów – bariery oceniane powyżej dużego znaczenia oraz zapewnienie opieki medycznej) czy też związane z koniecznością angażowania dodatkowego czasu (dodatkowa sprawozdawczość, obowiązki, zmiany organizacyjne, skomplikowane procedury wsparcia finansowego).

Tabela 2.70. Znaczenie barier po stronie pracodawców ograniczających ich gotowość do zatrudniania osób niepełnosprawnych w ocenie respondentów ogółem

| lp. | Przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych w ocenie respondentów niepełnosprawnych | Średnia ocen |
|-----|---|--------------|
| 1. | Konieczność przystosowania stanowisk pracy | 4,13 |
| 2. | Dodatkowe wymagania dotyczące przygotowania obiektów | 4,11 |
| 3. | Dodatkowe wymagania dotyczące zapewnienia opieki medycznej dla ON | 3,80 |
| 4. | Obawa przed dodatkowymi obowiązkami | 3,80 |
| 5. | Konieczność zmian organizacyjnych w firmie | 3,70 |
| 6. | Obawa przed dodatkowymi kontrolami i sprawo- zdawczością | 3,66 |
| 7. | Nieznajomość regulacji prawnych | 3,56 |
| 8. | Obawa przed niższą mobilnością ON | 3,50 |
| 9. | Brak dostępu do wiedzy o możliwym wsparciu finansowym zatrudnienia ON | 3,36 |
| 10. | Obawa przed niższą produktywnością ON | 3,34 |
| 11. | Zbyt wysokie koszty pracy ON | 3,23 |
| 12. | Opinia o niskiej jakości pracy ON | 3,08 |
| 13. | Uprzedzenia współpracowników | 2,61 |
| 14. | Uprzedzenia personelu kierowniczego | 2,59 |
| 15. | Obawa przed niekorzystnym klimatem medialnym | 2,51 |
| 16. | Średnia ocena znaczenia przedstawionych przyczyn | 3,40 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

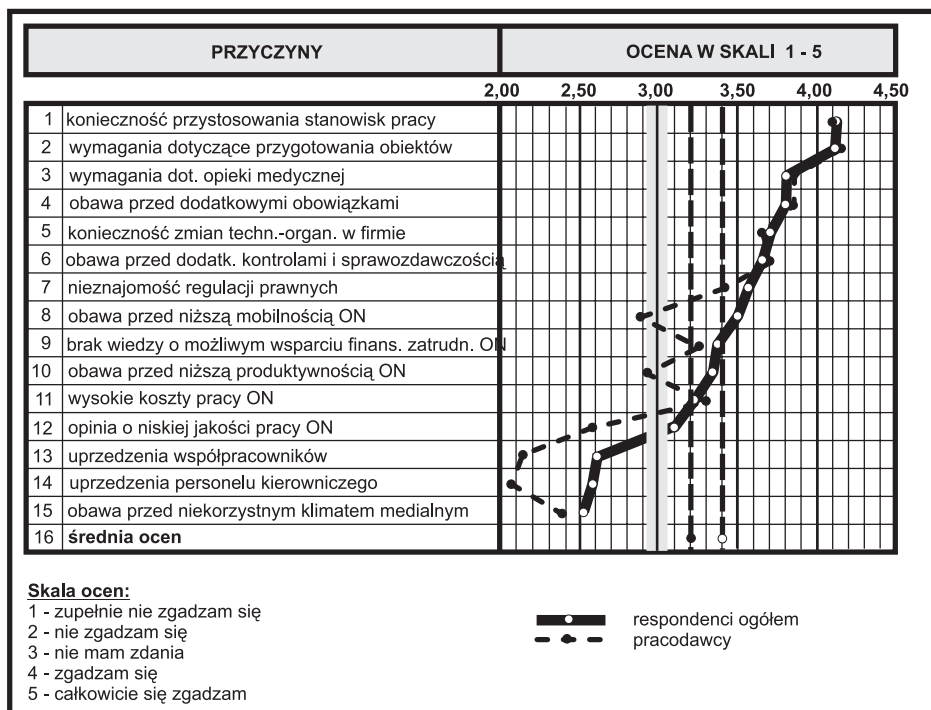
Jednocześnie warto zwrócić uwagę na ostatnie pozycje rankingu. Znajdują się tu bariery o charakterze uprzedzeń:

1. Niekorzystny klimat medialny,
2. Uprzedzenia personelu i kadry kierowniczej,
3. Opinia o niskiej jakości i wysokich kosztach pracy osób niepełnosprawnych.

Tabela 2.71. Znaczenie barier po stronie pracodawców ograniczających ich gotowość do zatrudniania osób niepełnosprawnych w ocenie przedstawicieli pracodawców

| lp. | Przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych | Średnia ocen |
|-----|---|--------------|
| 1. | Dodatkowe wymagania dotyczące przygotowania obiektów | 4,14 |
| 2. | Konieczność przystosowania stanowisk pracy | 4,10 |
| 3. | Dodatkowe wymagania dot. zapewnienia opieki medycznej dla ON | 3,85 |
| 4. | Obawa przed dodatkowymi obowiązkami | 3,73 |
| 5. | Obawa przed dodatkowymi kontrolami i sprawozdawczością | 3,68 |
| 6. | Konieczność zmian organizacyjnych w firmie | 3,57 |
| 7. | Nieznajomość regulacji prawnych | 3,42 |
| 8. | Zbyt wysokie koszty pracy ON | 3,30 |
| 9. | Brak dostępu do wiedzy o możliwym wsparciu finansowym zatrudnienia ON | 3,25 |
| 10. | Obawa przed niższą mobilnością ON | 3,19 |
| 11. | Obawa przed niższą produktywnością ON | 2,93 |
| 12. | Opinia o niskiej jakości pracy ON | 2,58 |
| 13. | Obawa przed niekorzystnym klimatem medialnym | 2,36 |
| 14. | Uprzedzenia współpracowników | 2,14 |
| 15. | Uprzedzenia personelu kierowniczego | 2,08 |
| 16. | Średnia ocena znaczenia przedstawionych przyczyn | 3,22 |

Wykres 4.2. Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych



Źródło: A. Barczyński – opracowanie wyników badań

Odnosząc oceny dokonane przez ogół respondentów do ocen samych pracodawców (tab. 2.71 i wyk. 3) stwierdzić można:

- Dużą zbieżność ocen w szczególności w zakresie pierwszych sześciu pozycji rankingu – dla których średnie ocen są niemal identyczne, w związku z tym można z dużym prawdopodobieństwem stwierdzić, że konieczność przystosowania stanowisk pracy, dodatkowe wymagania dotyczące przygotowania obiektów, dodatkowe wymagania dotyczące zapewnienia opieki medycznej, obawa przed dodatkowymi obowiązkami, konieczność zmian organizacyjnych w firmie, obawa przed dodatkowymi kontrolami i sprawozdawczością – to podstawowe przyczyny braku gotowości pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- Pracodawcy istotnie niżej oceniają bariery związane z uprzedzeniami niż ogół respondentów, czyli te znajdujące się na ostatnich pozycjach rankingu znaczenia.

Tabela 2.72. Znaczenie barier po stronie pracodawców ograniczających ich gotowość do zatrudniania osób niepełnosprawnych w ocenie respondentów niepełnosprawnych

| lp. | Przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych | Średnia ocen |
|-----|---|--------------|
| 1. | Konieczność przystosowania stanowisk pracy | 4,00 |
| 2. | Dodatkowe wymagania dotyczące zapewnienia opieki medycznej dla ON | 3,93 |
| 3. | Obawa przed dodatkowymi obowiązkami | 3,88 |
| 4. | Dodatkowe wymagania dotyczące przygotowania obiektów | 3,88 |
| 5. | Obawa przed dodatkowymi kontrolami i sprawozdawczością | 3,69 |
| 6. | Konieczność zmian organizacyjnych w firmie | 3,67 |
| 7. | Obawa przed niższą mobilnością ON | 3,66 |
| 8. | Nieznajomość regulacji prawnych | 3,64 |
| 9. | Obawa przed niższą produktywnością ON | 3,64 |
| 10. | Brak dostępu do wiedzy o możliwym wsparciu finansowym zatrudnienia ON | 3,47 |
| 11. | Opinia o niskiej jakości pracy ON | 3,36 |
| 12. | Zbyt wysokie koszty pracy ON | 3,35 |
| 13. | Uprzedzenia personelu kierowniczego | 3,25 |
| 14. | Uprzedzenia współpracowników | 3,11 |
| 15. | Obawa przed niekorzystnym klimatem medialnym | 2,85 |
| 16. | Średnia ocena znaczenia przedstawionych przyczyn | 3,56 |

Tabela 2.73. Znaczenie barier po stronie pracodawców ograniczających ich gotowość do zatrudniania osób niepełnosprawnych w ocenie przedstawicieli rodzin osób niepełnosprawnych

| lp. | Przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych | Średnia ocen |
|------------|--|---------------------|
| 1. | Konieczność przystosowania stanowisk pracy | 4,15 |
| 2. | Dodatkowe wymagania dotyczące przygotowania obiektów | 4,12 |
| 3. | Obawa przed dodatkowymi obowiązkami | 3,96 |
| 4. | Dodatkowe wymagania dotyczące zapewnienia opieki medycznej dla ON | 3,92 |
| 5. | Konieczność zmian organizacyjnych w firmie | 3,85 |
| 6. | Obawa przed niższą produktywnością ON | 3,78 |
| 7. | Obawa przed niższą mobilnością ON | 3,73 |
| 8. | Opinia o niskiej jakości pracy ON | 3,65 |
| 9. | Obawa przed dodatkowymi kontrolami i sprawozdawczością | 3,62 |
| 10. | Nieznajomość regulacji prawnych | 3,60 |
| 11. | Zbyt wysokie koszty pracy ON | 3,43 |
| 12. | Brak dostępu do wiedzy o możliwym wsparciu finansowym zatrudnienia ON | 3,38 |
| 13. | Uprzedzenia personelu kierowniczego | 3,11 |
| 14. | Uprzedzenia współpracowników | 3,02 |
| 15. | Obawa przed niekorzystnym klimatem medialnym | 2,86 |
| 16. | Średnia ocena znaczenia przedstawionych przyczyn | 3,61 |

Tabela 2.74. Znaczenie barier po stronie pracodawców ograniczających ich gotowość do zatrudniania osób niepełnosprawnych w ocenie przedstawicieli administracji

| lp. | Przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych | Średnia ocen |
|-----|---|--------------|
| 1. | Konieczność przystosowania stanowisk pracy | 4,12 |
| 2. | Dodatkowe wymagania dotyczące przygotowania obiektów | 4,02 |
| 3. | Obawa przed dodatkowymi kontrolami i sprawozdawczością | 3,68 |
| 4. | Obawa przed dodatkowymi obowiązkami | 3,66 |
| 5. | Dodatkowe wymagania dotyczące zapewnienia opieki medycznej dla ON | 3,61 |
| 6. | Konieczność zmian organizacyjnych w firmie | 3,58 |
| 7. | Nieznajomość regulacji prawnych | 3,52 |
| 8. | Brak dostępu do wiedzy o możliwym wsparciu finansowym zatrudnienia ON | 3,40 |
| 9. | Obawa przed niższą mobilnością ON | 3,36 |
| 10. | Obawa przed niższą produktywnością ON | 3,24 |
| 11. | Zbyt wysokie koszty pracy ON | 2,97 |
| 12. | Opinia o niskiej jakości pracy ON | 2,90 |
| 13. | Uprzedzenia współpracowników | 2,53 |
| 14. | Uprzedzenia personelu kierowniczego | 2,48 |
| 15. | Obawa przed niekorzystnym klimatem medialnym | 2,37 |
| 16. | Średnia ocena znaczenia przedstawionych przyczyn | 3,30 |

Tabela 2.75. Znaczenie barier po stronie pracodawców ograniczających ich gotowość do zatrudniania osób niepełnosprawnych w ocenie przedstawicieli organizacji pozarządowych

| lp. | Przyczyny niechęci pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych | Średnia ocen |
|-----|---|--------------|
| 1. | Dodatkowe wymagania dotyczące przygotowania obiektów | 4,16 |
| 2. | Konieczność przystosowania stanowisk pracy | 4,16 |
| 3. | Obawa przed dodatkowymi obowiązkami | 3,82 |
| 4. | Dodatkowe wymagania dotyczące zapewnienia opieki medycznej dla ON | 3,81 |
| 5. | Konieczność zmian organizacyjnych w firmie | 3,80 |
| 6. | Obawa przed niższą mobilnością ON | 3,71 |
| 7. | Nieznajomość regulacji prawnych | 3,71 |
| 8. | Obawa przed dodatkowymi kontrolami i sprawozdawczością | 3,67 |
| 9. | Brak dostępu do wiedzy o możliwym wsparciu finansowym zatrudnienia ON | 3,42 |
| 10. | Obawa przed niższą produktywnością ON | 3,42 |
| 11. | Zbyt wysokie koszty pracy ON | 3,23 |
| 12. | Opinia o niskiej jakości pracy ON | 3,17 |
| 13. | Uprzedzenia współpracowników | 2,75 |
| 14. | Uprzedzenia personelu kierowniczego | 2,68 |
| 15. | Obawa przed niekorzystnym klimatem medialnym | 2,43 |
| 16. | Średnia ocena znaczenia przedstawionych przyczyn | 3,46 |

Dokonując przeglądu rankingów wszystkich grup respondentów (tab. 2.71 – 2.75), warto zwrócić uwagę na następujące prawidłowości:

1. Co prawda wyniki korelują ze sobą we wszystkich grupach, jednak ich średnie dla poszczególnych grup respondentów są znacząco różne. Najwyżej bariery po stronie pracodawców oceniają rodziny osób niepełnosprawnych (średnia wyników przeciętnych 3,61, a ponadto wszystkie bariery, poza ostatnią „obawa przed niekorzystnym klimatem medialnym”, ocenione zostały przeciętnie powyżej oceny środkowej). Podobnie wysoko ta grupa barier oceniona została przez respondentów niepełnosprawnych (średnia wyników przeciętnych 3,56 – również tylko jedna bariera „obawa przed niekorzystnym klimatem medialnym” oceniona poniżej oceny środkowej). Stosunkowo wysokie oceny uzyskała ta grupa barier w gronie przedstawi-

- ciel organizacji pozarządowych (3,46), zaś administracja (3,30), a zwłaszcza pracodawcy (3,22), ocenili te bariery relatywnie najniżej.
2. W rankingu ocen wszystkich grup respondentów na pierwszych dwóch pozycjach występują wymiennie *Dodatkowe wymagania dotyczące przygotowania obiektów* oraz *Konieczność przystosowania stanowisk pracy* – czyli bariery o bezwzględnie kosztowym charakterze i jednocześnie skorelowane z barierami prawnymi otoczenia (niestabilnymi warunkami wsparcia finansowego i skomplikowanymi procedurami)
 3. Pozostałe pozycje są bardzo zbliżone do rankingu ogólnego, tu występują bariery związane z koniecznością angażowania dodatkowego czasu i uwagi czyli *Dodatkowe wymagania dot. zapewnienia opieki medycznej dla ON*, *Obawa przed dodatkowymi obowiązkami*, *Obawa przed dodatkowymi kontrolami i sprawozdawczością*, *Konieczność zmian organizacyjnych w firmie*,
 4. Na ostatnich miejscach rankingu występują wymienione już wcześniej bariery związane z uprzedzeniami:
 - Uprzedzenia współpracowników,
 - Uprzedzenia personelu kierowniczego,
 - Obawa przed niekorzystnym klimatem medialnym – nieznaczne różnice dotyczą kolejności oraz ocen (mimo, że we wszystkich grupach respondentów bariery te oceniane są nisko, najniższe oceny dawali im przedstawiciele pracodawców).

W tym miejscu można sformułować następujące wnioski:

- skutecznym narzędziem eliminacji podstawowych barier po stronie pracodawców może być stworzenie ogólnopolskiego systemu wsparcia pracodawców w zakresie konsultingu, rozliczeń i sprawozdawczości związanej z rozliczeniem dodatkowych kosztów zatrudnienia i pracy osób niepełnosprawnych,
- dalsze inwestowanie znaczących środków na kampanie medialne mające na celu przełamywanie barier mentalnych o charakterze uprzedzeń, w świetle wyników badań, nie wydaje się uzasadnione.

Poza rozpoznaniem stopnia gotowości pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz barier ograniczających tę gotowość, istotnym jest określenie ich preferencji co do zatrudnienia osób niepełnosprawnych o różnych rodzajach niepełnosprawności.

Tabela 2.76. Rodzaj niepełnosprawności a chęć zatrudniania osób niepełnosprawnych w zpch (dane w %) wg. wyników badań z 2000 roku

| Rodzaj niepełnosprawności | Wola zatrudnienia | |
|-----------------------------------|-------------------|-------|
| | Tak | Nie |
| Osoby na wózku inwalidzkim | 20,0 | 80,0 |
| Osoby lekko niedowidzące | 25,0 | 75,0 |
| Osoby z niedowładem 1 ręki | 25,0 | 75,0 |
| Osoby niewidome | - | 100,0 |
| Osoby niedosłyszące | 40,0 | 60,0 |
| Osoby z trudnościami z chodzeniem | 25,0 | 75,0 |
| Osoby chore na epilepsję | 5,0 | 95,0 |
| Osoby po zawale serca | 55,0 | 45,0 |
| Osoby z upośledzeniem umysłowym | 5,0 | 95,0 |
| Osoby głuche | 5,0 | 95,0 |
| Osoby chore na schizofrenię | 5,0 | 95,0 |

Źródło: E. Gorczycka, „Postawy pracodawców wobec osób niepełnosprawnych jako aspekt otwarcia miasta na ich potrzeby”, Materiały VI MKEN, Łódź, 2000

Tabela 2.77. Rodzaj niepełnosprawności a chęć zatrudniania osób niepełnosprawnych w wg. wyników badań prowadzonych w Projekcie w ocenie pracodawców ogółem

| Wyszczególnione | Ogółem | tak | nie | nie wiem | Wskaźnik gotowości zatrudnienia |
|---|--------|-------|-------|----------|---------------------------------|
| osoby na wózku inwalidzkim | 102 | 41 | 52 | 9 | X |
| | 100,0% | 40,2% | 51,0% | 8,8% | -10,8% |
| osoby lekko niedowidzące | 102 | 43 | 46 | 13 | X |
| | 100,0% | 42,2% | 45,1% | 12,7% | -2,9% |
| osoby z niedowładem jednej ręki | 102 | 50 | 38 | 14 | X |
| | 100,0% | 49,0% | 37,3% | 13,7% | 11,8% |
| osoby niewidome | 102 | 7 | 87 | 8 | X |
| | 100,0% | 6,9% | 85,3% | 7,8% | -78,4% |
| osoby niedosłyszące | 102 | 60 | 30 | 12 | X |
| | 100,0% | 58,8% | 29,4% | 11,8% | 29,4% |
| osoby z trudnościami z chodzeniem | 102 | 52 | 37 | 13 | X |
| | 100,0% | 51,0% | 36,3% | 12,7% | 14,7% |
| osoby chore na epilepsję | 102 | 20 | 60 | 22 | X |
| | 100,0% | 19,6% | 58,8% | 21,6% | -39,2% |
| osoby po zawale serca | 102 | 63 | 18 | 21 | X |
| | 100,0% | 61,8% | 17,6% | 20,6% | 44,1% |
| osoby z upośledzeniem umysłowym | 102 | 2 | 79 | 21 | X |
| | 100,0% | 2,0% | 77,5% | 20,6% | -75,5% |
| osoby głuche | 101 | 23 | 61 | 17 | X |
| | 100,0% | 22,8% | 60,4% | 16,8% | -37,6% |
| osoby chore na schizofrenię (w remisji) | 100 | 11 | 51 | 38 | X |
| | 100,0% | 11,0% | 51,0% | 38,0% | -40,0% |
| Wskaźnik średni | x | x | x | x | -16,8% |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Zestawiając ze sobą wyniki badań z 2000 roku (tab. 2. 76) oraz wyniki badań będących przedmiotem niniejszego opracowania (tab. 2. 77) dotyczące gotowości zatrudnienia pracowników o różnych rodzajach niepełnosprawności, stwierdzić można następujące prawidłowości:

- Wyniki zarówno jednych jak i drugich badań wskazują na przewagę niechęci zatrudnienia osób niepełnosprawnych o większości rodzajów niepełnosprawności,

- Występują niemal identyczne tendencje: obydwa badania wskazują na szczególną niechęć do zatrudniania osób niewidomych oraz upośledzonych umysłowo, natomiast gotowość do zatrudnienia osób po zawale serca, niedosłyszających oraz z niedowładem jednej ręki, czyli takich, którzy w opinii pracodawców stwarzają najmniej problemów i wymagają stosunkowo najmniejszych dostosowań.
- Opinie pracodawców z omawianego właśnie badania, mimo podobnych tendencji, są o wiele mniej radykalne – w każdej kategorii udział odpowiedzi pozytywnych jest większy niż w badaniu sprzed kilku lat. Wskazywać to może na pozytywne przemiany świadomości pracodawców.

6. Identyfikacja znaczenia barier po stronie administracji gminnej

Podobnie jak w przypadku pracodawców, respondenci ogółem stwierdzili raczej przeciętne i niskie zaangażowanie administracji gminnej w aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych (tab. 2.78).

Tabela 2.78. Zaangażowanie administracji gminnej w aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych w ocenie respondentów ogółem

| Ocena opisowa | Ocena liczbowa (1 do 5) | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|----------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Zupełny brak zaangażowania | 1 | 73 | 14,1% |
| Brak zaangażowania | 2 | 76 | 14,7% |
| Przeciętne zaangażowanie | 3 | 295 | 57,1% |
| Duże zaangażowanie | 4 | 58 | 11,2% |
| Bardzo duże zaangażowanie | 5 | 15 | 2,9% |
| Ogółem | X | 517 | 100,0% |
| Średnia ocen | 2,74 | X | X |
| *Wskaźnik zaangażowania | X | X | -14,7% |

*Zgodnie ze wzorem: $Wz = (bardzo\ wysoka + wysoka) - (bardzo\ niska + niska)$

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Udział ocen dużego i bardzo dużego zaangażowania jest jednak relatywnie większy niż poziom gotowości pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych (tab. 2.64).

Bardzo wysoki udział ocen przeciętnych świadczy o wysokim poziomie ambiwalencji badanych.

Przedstawiciele administracji oceniają swój poziom zaangażowania w problematykę aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na znacznie wyższym poziomie niż ogół respondentów (tab. 2.79). Oceny średnie padły w bez mała identycznym odsetku odpowiedzi, jednak ocen niskiego i bardzo niskiego zaangażowania jest znacznie mniej, a więcej niż co czwarty respondent w tej grupie ocenił zaangażowanie wysoko lub bardzo wysoko.

Tabela 2.79. Samoocena zaangażowania administracji gminnej w aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych

| Ocena opisowa poziomu zaangażowania | Ocena punktowa w skali 1 do 5 | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| Zupełny brak zaangażowania | 1 | 3 | 3,0% |
| Brak zaangażowania | 2 | 14 | 14,0% |
| Przeciętne zaangażowanie | 3 | 57 | 57,0% |
| Wysoki poziom zaangażowania | 4 | 19 | 19,0% |
| Bardzo wysoki poziom zaangażowania | 5 | 7 | 7,0% |
| Ogółem udzielone odpowiedzi wartościujące | X | 100 | 100,0% |
| Przeciętna ocena zaangażowania władz gminnych | X | 3,13 | X |
| *Wskaźnik zaangażowania | X | X | 9,0% |

*Zgodnie ze wzorem: $Wz = (bardzo\ wysoka + wysoka) - (bardzo\ niska + niska)$

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.80. Zaangażowanie administracji gminnej w aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych w ocenie respondentów niepełnosprawnych

| Ocena opisowa poziomu zaangażowania | Ocena punktowa w skali 1 do 5 | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| Zupełny brak zaangażowania | 1 | 26 | 24,5% |
| Brak zaangażowania | 2 | 14 | 13,2% |
| Przeciętne zaangażowanie | 3 | 49 | 46,2% |
| Wysoki poziom zaangażowania | 4 | 16 | 15,1% |
| Bardzo wysoki poziom zaangażowania | 5 | 1 | 0,9% |
| Ogółem udzielone odpowiedzi wartościujące | X | 106 | 100,0% |
| Przeciętna ocena zaangażowania władz gminnych | X | 2,55 | X |
| *Wskaźnik zaangażowania | X | X | -21,7% |

*Zgodnie ze wzorem: $Wz = (\text{bardzo wysoka} + \text{wysoka}) - (\text{bardzo niska} + \text{niska})$

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.81. Zaangażowanie administracji gminnej w aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych w ocenie przedstawicieli rodzin osób niepełnosprawnych

| Ocena opisowa poziomu zaangażowania | Ocena punktowa w skali 1 do 5 | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| Zupełny brak zaangażowania | 1 | 26 | 25,2% |
| Brak zaangażowania | 2 | 13 | 12,6% |
| Przeciętne zaangażowanie | 3 | 55 | 53,4% |
| Wysoki poziom zaangażowania | 4 | 9 | 8,7% |
| Bardzo wysoki poziom zaangażowania | 5 | 0 | 0,0% |
| Ogółem udzielone odpowiedzi wartościujące | X | 103 | 100,0% |
| Przeciętna ocena zaangażowania władz gminnych | X | 2,46 | X |
| *Wskaźnik zaangażowania | X | X | -29,1% |

*Zgodnie ze wzorem: $Wz = (\text{bardzo wysoka} + \text{wysoka}) - (\text{bardzo niska} + \text{niska})$

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.82. Zaangażowanie administracji gminnej w aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych w ocenie pracodawców

| Ocena opisowa | Ocena liczbowa (1 do 5) | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Zupełny brak zaangażowania | 1 | 10 | 9,8% |
| Brak zaangażowania | 2 | 12 | 11,8% |
| Przeciętne zaangażowanie | 3 | 72 | 70,6% |
| Duże zaangażowanie | 4 | 6 | 5,9% |
| Bardzo duże zaangażowanie | 5 | 2 | 2,0% |
| Ogółem | X | 102 | 100,0% |
| Przeciętna ocena zaangażowania władz gminnych | X | 2,78 | X |
| Wskaźnik zaangażowania | | | -13,7% |

*Zgodnie ze wzorem: $Wz = (bardzo\ wysoka + wysoka) - (bardzo\ niska + niska)$

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.83. Zaangażowanie administracji gminnej w aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych w ocenie przedstawicieli organizacji pozarządowych

| Ocena opisowa poziomu zaangażowania | Ocena punktowa w skali 1 do 5 | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| Zupełny brak zaangażowania | 1 | 8 | 7,5% |
| Brak zaangażowania | 2 | 23 | 21,7% |
| Przeciętne zaangażowanie | 3 | 62 | 58,5% |
| Wysoki poziom zaangażowania | 4 | 8 | 7,5% |
| Bardzo wysoki poziom zaangażowania | 5 | 5 | 4,7% |
| Ogółem udzielone odpowiedzi wartościujące | X | 106 | 100,0% |
| Przeciętna ocena zaangażowania władz gminnych | X | 2,80 | X |
| Wskaźnik zaangażowania | X | X | -17,0% |

*Zgodnie ze wzorem: $Wz = (bardzo\ wysoka + wysoka) - (bardzo\ niska + niska)$

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Porównując ze sobą oceny poszczególnych grup respondentów zaangażowania administracji gminnej w pomoc osobom niepełnosprawnym w procesie aktywizacji zawodowej (tab. 2.79 – 2.83), widoczne są następujące prawidłowości:

- We wszystkich kategoriach dominują oceny przeciętnego zaangażowania, co świadczy o dużej ambiwalencji,
- We wszystkich grupach (poza samooceną administracji) dominują oceny negatywne nad pozytywnymi. Najkrytyczniej zaangażowanie administracji ocenione zostało przez rodziny osób niepełnosprawnych oraz osoby niepełnosprawne, nieco łagodniej przez organizacje pozarządowe i pracodawców.

Tabela 2.84. Znaczenie barier po stronie administracji gminnej w ocenie respondentów ogółem (bez administracji)

| lp. | Przyczyny niskiego zaangażowania | Średnia ocen |
|-----|--|--------------|
| 1. | Brak zainteresowani pomocą ON | 3,15 |
| 2. | Brak środków finansowych na aktywizację zawodową | 3,11 |
| 3. | Brak zainteresowania ze strony ON pracą | 3,10 |
| 4. | W ogóle nic im się nie chce, również pomagać ON | 3,06 |
| 5. | Nie muszą | 2,99 |
| 6. | Są uprzedzeni do ON | 2,74 |
| 7. | Średnie znaczenie przyczyn | 3,03 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Wskazane bariery po stronie administracji (tab. 2.84) zostały ocenione na przeciętnym poziomie (3,03) i znacznie niżej niż to miało miejsce w stosunku do barier otoczenia, czy po stronie pracodawców.

Respondenci ogółem (bez administracji) uznali za najważniejsze przyczyny niskiego zaangażowania administracji w aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych przede wszystkim *brak zainteresowania pomocą osobom niepełnosprawnym, brak środków finansowych na ten cel, jak również brak zainteresowania samych osób niepełnosprawnych*. Co ciekawe nieznacznie, ale jednak powyżej średniego znaczenia oceniona została przyczyna związana z ogólną biernością przedstawicieli samorządu gminnego („w ogóle nic im się nie chce, również pomagać osobom niepełnosprawnym”).

Wyniki badań świadczą o tym, że trudno w praktyce mówić o „Kluczowej roli gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych”. Akcja szkoleniowo – informacyjna nie jest prawdopodobnie wystarczająca do uaktywnienia samorządów gminnych w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Konieczne jest przesunięcie części obowiązków, środków i kompetencji w tym obszarze z poziomu powiatowego. Zmiana taka wydaje się pożądana, ponieważ samorząd gminny jest najbliższym niepełnosprawnych mieszkańców gminy i w związku z tym może najskuteczniej działać na ich rzecz.

Tabela 2.85. Znaczenie barier po stronie administracji gminnej w ocenie respondentów niepełnosprawnych

| lp. | Przyczyny niskiego zaangażowania | Średnia ocen |
|-----|--|--------------|
| 1. | Brak zainteresowani pomocą ON | 3,31 |
| 2. | W ogóle nic im się nie chce, również pomagać ON | 3,23 |
| 3. | Brak zainteresowania ze strony ON pracą | 3,14 |
| 4. | Brak środków finansowych na aktywizację zawodową | 3,10 |
| 5. | Nie muszą | 3,09 |
| 6. | Są uprzedzeni do ON | 2,96 |
| 7. | Średnie znaczenie przyczyn | 3,14 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.86. Znaczenie barier po stronie administracji gminnej w ocenie przedstawicieli rodzin osób niepełnosprawnych

| lp. | Przyczyny niskiego zaangażowania | Średnia ocen |
|-----|--|--------------|
| 1. | Brak zainteresowani pomocą ON | 3,61 |
| 2. | W ogóle nic im się nie chce, również pomagać ON | 3,42 |
| 3. | Nie muszą | 3,41 |
| 4. | Brak środków finansowych na aktywizację zawodową | 3,27 |
| 5. | Są uprzedzeni do ON | 3,18 |
| 6. | Brak zainteresowania ze strony ON pracą | 3,17 |
| 7. | Średnie znaczenie przyczyn | 3,34 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.87. Znaczenie barier po stronie administracji gminnej w ocenie przedstawicieli pracodawców

| lp. | Przyczyny niskiego zaangażowania | Średnia ocen |
|-----|---|--------------|
| 1. | Stwierdzenie braku zainteresowania pracą ze strony osób niepełnosprawnych | 3,09 |
| 2. | Brak środków finansowych | 2,87 |
| 3. | W ogóle nic im się nie chce, również pomagać osobom niepełnosprawnym | 2,82 |
| 4. | Brak zainteresowania pomocą osobom niepełnosprawnym | 2,77 |
| 5. | Brak obowiązku | 2,68 |
| 6. | Upředzenia do osób niepełnosprawnych | 2,42 |
| 7. | Średnie znaczenie podanych przyczyn | 2,78 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.88. Znaczenie barier po stronie administracji gminnej w ocenie przedstawicieli organizacji pozarządowych

| lp. | Przyczyny niskiego zaangażowania | Średnia ocen |
|-----|--|--------------|
| 1. | Brak środków finansowych na aktywizację zawodową | 3,17 |
| 2. | Brak zainteresowania ze strony ON pracą | 3,00 |
| 3. | Brak zainteresowani pomocą ON | 2,92 |
| 4. | W ogóle nic im się nie chce, również pomagać ON | 2,78 |
| 5. | Nie muszą | 2,77 |
| 6. | Są upředzeni do ON | 2,40 |
| 7. | Średnie znaczenie przyczyn | 2,84 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.89. Przyczyny niskiego zaangażowania administracji gminnej w proces aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w ocenie przedstawicieli administracji gminnej

| lp. | Przyczyny niskiego zaangażowania | Średnia ocen |
|-----|--|--------------|
| 1. | Brak zakładów pracy na terenie gminy skłonnych zatrudniać osób niepełnosprawnych | 3,86 |
| 2. | Brak zainteresowania ze strony osób niepełnosprawnych pracą | 3,48 |
| 3. | Brak wiedzy na temat aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych | 3,41 |
| 4. | Brak możliwości dokształcania osób niepełnosprawnych | 3,30 |
| 5. | Brak środków finansowych na aktywizację zawodową | 3,14 |
| 6. | Są uprzedzeni do osób niepełnosprawnych | 2,19 |
| 7. | Średnie znaczenie przyczyn | 3,23 |

Uwaga: W tej grupie ocena dokonywana była według innych kategorii niż w pozostałych grupach respondentów

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Porównując ze sobą wyniki w poszczególnych grupach respondentów (tab. 2.85 -2.88) (z wyłączeniem administracji⁷⁸) zauważalne są następujące prawidłowości:

1. Bariery te są relatywnie nisko oceniane w stosunku do pozostałych kategorii;
2. Najwyżej ocenione zostały przez reprezentantów rodzin osób niepełnosprawnych (średnio 3,34), przy czym wszystkie podane bariery ocenione zostały powyżej oceny środkowej, odpowiednio najwyżej: *brak zainteresowania pomocą osobom niepełnosprawnym* (3,61) oraz *ogólna bierność* (3,42).
3. Nieco niżej choć wysoko ta kategoria barier oceniona została przez respondentów niepełnosprawnych (średnio 3,14), w tym przypadku jedynie bariera dotycząca uprzedzeń oceniona była poniżej oceny środkowej.
4. Zarówno przedstawiciele organizacji pozarządowych, jak pracodawców ocenili tę grupę barier nisko – większość kategorii poniżej oceny środkowej, przy czym rankingi powstałe z ich ocen różnią się

⁷⁸ Respondenci z grona administracji mieli inny zestaw barier do oceny, dlatego ich odpowiedzi nie są porównywalne z pozostałymi.

istotnie od rankingów osób niepełnosprawnych i przedstawicieli rodzin. Na pierwszych miejscach (wymiennie) ocenione zostały bariery:

- Brak zainteresowania pracą osób niepełnosprawnych (bariera faktycznie będąca pochodną barier po stronie osób niepełnosprawnych)
- Brak środków na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych (bariera będąca pochodną warunków systemowych).

W ocenie samej administracji (tab. 2.89), przy zastosowaniu odmiennej kafeterii odpowiedzi (co wynikało z potrzeby uniknięcia potencjalnego zniechęcenia tej grupy respondentów), główne czynniki ograniczające zaangażowanie administracji w aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych leżą po stronie warunków otoczenia (brak zakładów pracy – ocena blisko 4) oraz po stronie samych niepełnosprawnych (brak zainteresowania ze strony osób niepełnosprawnych pracą). Warto jednak zwrócić uwagę, że wysoko oceniony został *brak odpowiedniej wiedzy* (3,41) a stosunkowo nisko *brak środków* (3,14).

7. Identyfikacja znaczenia barier po stronie rodzin osób niepełnosprawnych

W ocenie zarówno respondentów niepełnosprawnych (tab. 2.90) jak i w samoocenie przedstawicieli rodzin osób niepełnosprawnych (tab. 2.91), osoby niepełnosprawne mają istotne wsparcie z tej strony członków najbliższej rodziny.

Tabela 2.90. Stopień zaangażowania rodzin w aktywizację zawodową niepełnosprawnego członka rodziny w ocenie respondentów niepełnosprawnych (posiadający rodziny)

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---|-------------------|-------------------|
| A. Zdecydowanie nie chcą, żeby pracował i zawsze mu odradzają | 8 | 7,8% |
| B. Raczej nie chcą, żeby pracował | 14 | 13,6% |
| C. Jest im to obojętne | 12 | 11,7% |
| D. Raczej chcą, żeby pracował | 30 | 29,1% |
| E. Bardzo im zależy, żeby pracował | 30 | 29,1% |
| F. Trudno powiedzieć | 9 | 8,7% |
| Ogółem | 103 | 100,0% |
| Wskaźnik zaangażowania rodziny | X | 36,9% |

*Zgodnie ze wzorem: $Wz = (\text{bardzo wysoka} + \text{wysoka}) - (\text{bardzo niska} + \text{niska})$

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Tabela 2.91. Samoocena przedstawicieli rodzin osób niepełnosprawnie zaangażowania w aktywizację zawodową niepełnosprawnego członka rodziny

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---|-------------------|-------------------|
| A. Zdecydowanie nie chcą, żeby pracował i zawsze mu odradzają | 9 | 8,4% |
| B. Raczej nie chcą, żeby pracował | 10 | 9,3% |
| C. Jest im to obojętne | 10 | 9,3% |
| D. Raczej chcą, żeby pracował | 33 | 30,8% |
| E. Bardzo im zależy, żeby pracował | 29 | 27,1% |
| F. Trudno powiedzieć | 16 | 15,0% |
| Ogółem | 107 | 100,0% |
| Wskaźnik zaangażowania rodziny | X | 40,2% |

*Zgodnie ze wzorem: $Wz = (\text{bardzo wysoka} + \text{wysoka}) - (\text{bardzo niska} + \text{niska})$

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Co prawda przedstawiciele rodzin widzą swoją rolę w tym zakresie nieco bardziej pozytywnie od osób niepełnosprawnych, jednak oceny w tych dwóch grupach są niemal identyczne (wyk. 4).

Tabela 2.92. Stopień zaangażowania rodzin w aktywizację zawodową niepełnosprawnego członka rodziny w ocenie przedstawicieli organizacji pozarządowych

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---|-------------------|-------------------|
| A. Zdecydowanie nie chcą, żeby pracował i zawsze mu odradzają | 2 | 1,9% |
| B. Raczej nie chcą, żeby pracował | 32 | 30,2% |
| C. Jest im to obojętne | 6 | 5,7% |
| D. Raczej chcą, żeby pracował | 37 | 34,9% |
| E. Bardzo im zależy, żeby pracował | 7 | 6,6% |
| F. Trudno powiedzieć | 22 | 20,8% |
| Ogółem | 106 | 100,0% |
| Wskaźnik zaangażowania rodziny | X | 9,4% |

*Zgodnie ze wzorem: $Wz = (\text{bardzo wysoka} + \text{wysoka}) - (\text{bardzo niska} + \text{niska})$

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

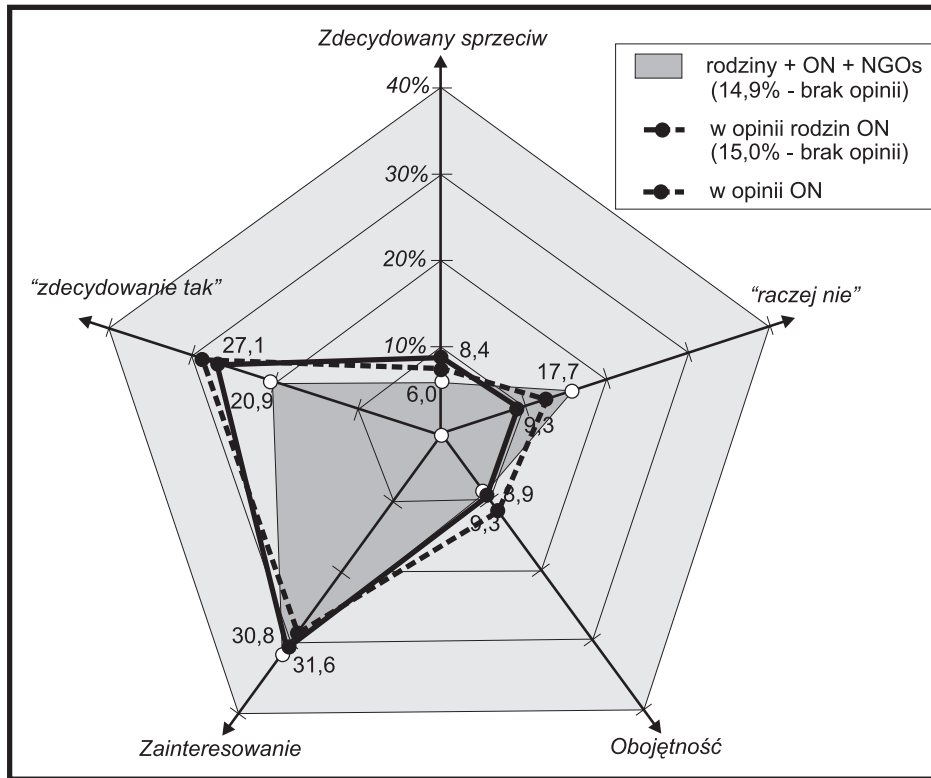
Tabela 2.93. Ocena zaangażowania w aktywizację zawodową niepełnosprawnego członka rodziny przedstawicieli rodzin osób niepełnosprawny (dokonana przez przedstawicieli rodzin, organizacji pozarządowych oraz osób niepełnosprawnych)

| Wyszczególnione | Liczba odpowiedzi | Udział odpowiedzi |
|---|-------------------|-------------------|
| A. Zdecydowanie nie chcą, żeby pracował i zawsze mu odradzają | 19 | 6,0% |
| B. Raczej nie chcą, żeby pracował | 56 | 17,7% |
| C. Jest im to obojętne | 28 | 8,9% |
| D. Raczej chcą, żeby pracował | 100 | 31,6% |
| E. Bardzo im zależy, żeby pracował | 66 | 20,9% |
| F. Trudno powiedzieć | 47 | 14,9% |
| Ogółem | 316 | 100,0% |
| Wskaźnik zaangażowania rodziny | X | 28,8% |

*Zgodnie ze wzorem: $Wz = (\text{bardzo wysoka} + \text{wysoka}) - (\text{bardzo niska} + \text{niska})$

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Wykres 4.3. Stosunek rodzin osób niepełnosprawnych do zatrudnienia zarobkowego ON



Źródło: A. Barczyński – opracowanie wyników badań

Bardziej krytycznie zaangażowanie rodzin oceniają przedstawiciele organizacji pozarządowych, ponieważ wyniki zagregowane dla trzech grup respondentów (wyk. 4, tab. 2.94) wskazują na wyższy odsetek niskiego zaangażowania i wyższy zdecydowanego sprzeciwu.

Tabela 2.94. Znaczenie barier po stronie rodzin osób niepełnosprawnych (w ocenie przedstawicieli rodzin, organizacji pozarządowych oraz osób niepełnosprawnych)

| lp. | Przyczyny oporu rodzin przed zatrudnieniem niepełnosprawnych członków rodziny | Średnia ocen |
|-----|--|--------------|
| 1. | Obawa o stan zdrowia niepełnosprawnego członka rodziny | 3,88 |
| 2. | Obawa przed utratą renty przez niepełnosprawnego członka rodziny | 3,81 |
| 3. | Obawa przed dodatkowymi obowiązkami i wysiłkiem związanego z pracą niepełnosprawnego członka rodziny | 3,53 |
| 4. | Nie widzą szans na pracę zawodową niepełnosprawnego członka rodziny | 3,35 |
| 5. | Obawa, że niepełnosprawny członek rodziny nie da sobie rady w pracy | 3,19 |
| 6. | Obawa przed negatywną reakcją i zachowaniami pracowników pełnosprawnych | 3,13 |
| 7. | Obawa, że osoba niepełnosprawna za mało mogłaby zarobić | 3,04 |
| 8. | Opinia o zbyt zaawansowanym wieku niepełnosprawnego członka rodziny | 2,74 |
| 9. | Opinia, że praca niepełnosprawnego członka rodziny nie jest potrzebna | 2,64 |
| 10. | Obawa przed negatywną reakcją innych członków rodziny, przyjaciół, znajomych | 2,52 |
| 11. | Obawa przed niezależnością finansową niepełnosprawnego członka rodziny | 2,47 |
| 12. | Przeciętna ocena wymienionych przyczyn oporu rodziny przed aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych | 3,12 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Ogólne znaczenie przedstawionych barier po stronie rodzin osób niepełnosprawnych (3,12) wydaje się relatywnie niskie w odniesieniu do barier otoczenia oraz po stronie pracodawców.

Wśród najważniejszych wymienić należy:

1. Obawa o stan zdrowia respondenta,
2. Obawa przed utratą renty przez respondenta.

Tym samym powraca w kolejnym wymiarze badania problem braku bezpieczeństwa rentowego.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że respondenci wysoko ocenili barierę „obawa przed dodatkowymi obowiązkami i wysiłkiem związanego z pracą respondenta niepełnosprawnego” (ocena 3,53). Można zatem wnioskować, że rodziny osób niepełnosprawnych pozbawione są wsparcia ze strony instytucji i organizacji. Praca przynosi określony dochód, z drugiej strony podnosi uciążliwość i wysiłek dla rodziny ze względu na m.in. konieczność codziennej pomocy w dotarciu do zakładu pracy. W skrajnych przypadkach dochody z pracy nie rekompensują tej uciążliwości. Jeżeli dołożyć do tego argument w postaci możliwości utraty renty, można się spodziewać niewielkiego realnego wsparcia ze strony rodzin w procesie aktywizacji zawodowej.

Wnioski z badań

Przystępując do badań postawiono tezę, zgodnie z którą **największy wpływ na niską aktywność zawodową osób niepełnosprawnych mają bariery otoczenia, które przekładają się na bariery po stronie badanych podmiotów.**

Określono podstawowe cele badawcze:

- Zidentyfikować główne bariery w ramach każdej z grup,
- Określić hierarchię kategorii barier w oparciu o uśrednione wskaźniki,
- Określić stopień gotowości pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- Określić stopień zaangażowania władz gminnych w proces aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Odnoszą się do założeń i przystępując do podsumowania całości badań warto zwrócić uwagę na problemy (wyk 5, tab. 2.95 i 2.96) :

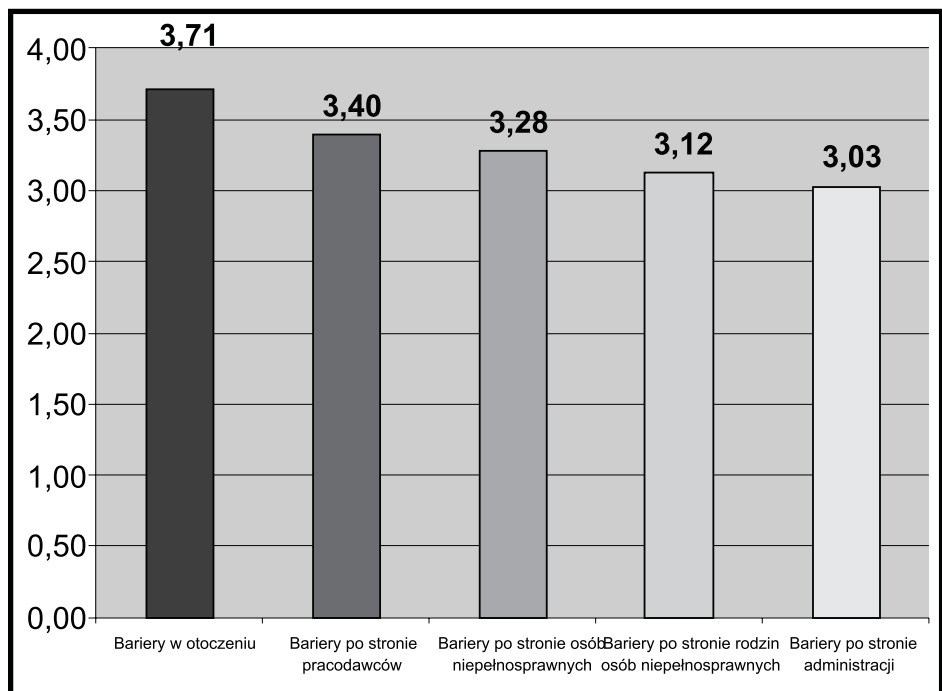
- Zarysowany ranking (wyników średnich dla kategorii – wyk. 4) wskazuje na dominujące znaczenie barier w otoczeniu osób niepełnosprawnych, co jest wynikiem w znaczącym stopniu uwiarygodniającym postawioną tezę. W tej kategorii dominują bariery transportowe (utrudniony dojazd), brak ofert pracy dla osób niepełnosprawnych oraz konkurencja ze strony osób pełnosprawnych. Brak ofert pracy dla osób niepełnosprawnych (czwarta pozycja w rankingu tab. 2.96) jest oczywistą konsekwencją braku gotowości pracodawców do zatrudniania tej grupy pracowników. Warto w tym miejscu zwró-

Tabela 2.95. Bariera najistotniejsza w każdej kategorii

| lp. | Wyszczególnione | Średnia ocen |
|-----|---|--------------|
| 1. | Bariery po stronie pracodawców <i>Konieczność przystosowania stanowisk pracy</i> | 4,13 |
| 2. | Bariery otoczenia <i>Wpływ barier transportowych (utrudniony dojazd)</i> | 4,08 |
| 3. | Przyczyny po stronie rodzin <i>Obawa o stan zdrowia niepełnosprawnego członka rodziny</i> | 3,88 |
| 4. | Bariery po stronie osób niepełnosprawnych <i>Obawa utraty renty</i> | 3,87 |
| 5. | Bariery po stronie administracji gminnej <i>Brak zainteresowania pomocą osobom niepełnosprawnym</i> | 3,15 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

Wykres 5. Przeciętne znaczenie badanych kategorii barier



Źródło: Opracowanie własne wyników badań

cić uwagę na dwie istotne bariery, choć z dalszych pozycji rankingu czynników otoczenia: brak stabilności warunków wsparcia finansowego oraz wpływ skomplikowanych zapisów regulacji prawnych. Bariery te, wzmocnione przez brak stabilności prawa, nie tylko bezpośrednio blokują aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, ale przede wszystkim przekłada się na pozostałe grupy barier – w szczególności na bariery po stronie pracodawców.

- Choć relatywne znaczenie barier po stronie pracodawców jest niższe (biorąc pod uwagę średnią ocenę całej kategorii – wyk. 4), pracodawcy cechują się bardzo niskim stopniem gotowości zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Wynika to z faktu bardzo niskiego poziomu dostosowań zakładów pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz z kosztów tych dostosowań. Pracodawcy obawiają się również wielu dodatkowych kłopotów związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych (kontrola, sprawozdawczość, zmiany organizacyjne). Warto zwrócić uwagę na fakt, że bariery po stronie pracodawców (przygotowanie stanowisk i obiektów) zajmują dwie pierwsze pozycje w rankingu barier ogółem (tab. 2.96). W otoczeniu niestabilne warunki wsparcia finansowego i niestabilność prawa dodatkowo zniechęcać będą pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. **Podsumowując wyniki w tej kategorii – bariery po stronie pracodawców są prawdopodobnie decydujące, ale bezpośrednio wynikają z warunków otoczenia, a niekiedy wtórnie bariery otoczenia kreuja (brak ofert pracy).**
- Odnosząc się do najważniejszych barier w ramach każdej kategorii (tab. 2.95) na szczególną uwagę zasługują: konieczność dostosowania stanowisk pracy, bariery transportowe, obawa o stan zdrowia niepełnosprawnego członka rodziny, obawa utraty renty oraz brak zainteresowania niesieniem pomocy osobom niepełnosprawnym ze strony administracji gminnej.
- Administracja gminna nie jest zainteresowana pomocą osobom niepełnosprawnym w zakresie aktywizacji zawodowej, nie ma też środków na ten cel. Konieczne wydaje się zatem przeniesienie części kompetencji i środków w tym zakresie na poziom gminy.
- Wśród barier po stronie osób niepełnosprawnych respondenci ogółem wymienili przede wszystkim obawę utraty renty (co jest wynikiem oddziaływania otoczenia – brak stabilności warunków wsparcia finansowego), ograniczonej mobilności (co jest wynikiem barier

Tabela 2.96. Ranking 10 najważniejszych barier ze wszystkich pięciu kategorii

| lp. | Bariery ogółem | Średnia ocen |
|-----|---|--------------|
| 1. | Konieczność przystosowania stanowisk pracy Bariera po stronie pracodawców | 4,13 |
| 2. | Dodatkowe wymagania dotyczące przygotowania obiektów Bariera po stronie pracodawców | 4,11 |
| 3. | Wpływ barier transportowych (utrudniony dojazd) Bariera otoczenia | 4,08 |
| 4. | Wpływ braku ofert pracy dla osób niepełnosprawnych Bariera otoczenia | 3,93 |
| 5. | Obawa o stan zdrowia niepełnosprawnego członka rodziny Bariera po stronie rodzin osób niepełnosprawnych | 3,88 |
| 6. | Wpływ konkurencji osób pełnosprawnych Bariera otoczenia | 3,87 |
| 7. | Obawa utraty renty Bariera po stronie osoby niepełnosprawnej | 3,87 |
| 8. | Problemy z przemieszczaniem się Bariera po stronie osoby niepełnosprawnej | 3,82 |
| 9. | Obawa przed utratą renty przez niepełnosprawnego członka rodziny Bariera po stronie rodzin osób niepełnosprawnych | 3,81 |
| 10. | Stan zdrowia (rodzaj niepełnosprawności) Bariera po stronie osoby niepełnosprawnej | 3,80 |

Źródło: Opracowanie własne wyników badań

transportowych w otoczeniu) oraz stanu zdrowia. Warto zwrócić uwagę na fakt, że obawa przed utratą renty pojawia się dwukrotnie w rankingu 10 najważniejszych barier (tab. 2.96 – jako bariera po stronie respondentów niepełnosprawnych oraz rodzin osób niepełnosprawnych). To wyraźnie wskazuje na błędy systemu rentowego.

- Sami niepracujący niepełnosprawni na pierwszym miejscu jako przyczynę zaniechania aktywności stawiają stan zdrowia wynikający z rodzaju i stopnia niepełnosprawności. W wielu przypadkach bariera ta jest decydująca i faktycznie uniemożliwia podjęcie jakiegokolwiek aktywności zawodowej.
- Wyniki badań sugerują, że osoby niepełnosprawne posiadają istotne wsparcie rodzin w procesie aktywizacji zawodowej, a barierami utrud-

niającymi przełożenie tego wsparcia na faktyczną aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, są „obawa o stan zdrowia osoby niepełnosprawnej”, „obawa przed utratą renty osoby niepełnosprawnej”. Jednak warto zwrócić uwagę na zarysowującą się tendencję najwyższego oceniania praktycznie wszystkich kategorii barier przez grupę reprezentantów rodzin osób niepełnosprawnych, jak również najbardziej krytyczne oceny dotyczące gotowości tworzenia miejsc pracy dla niepełnosprawnych przez pracodawców i zaangażowania władz gminnych w proces aktywizacji zawodowej. Wiedza z dziedziny psychologii podpowiada, że osoby o najbardziej pesymistycznym widzeniu rzeczywistości w najmniejszym stopniu angażują się w praktyczne działania, dlatego możliwe, że rodziny osób niepełnosprawnych jedynie (pytane wprost) deklarują wsparcie, ale praktycznie go nie udzielają.

- Badania jednoznacznie wskazują na niskie znaczenie barier o charakterze uprzedzeń do osób niepełnosprawnych. Nie jest to opinia wyłącznie otoczenia osób niepełnosprawnych, ale również ich samych.

Przedstawione wyżej podsumowanie prowokuje do zasadniczych refleksji:

1. Niektóre bariery sygnalizowane przez osoby niepełnosprawne i ich rodziny mają charakter decydujących dla braku możliwości aktywizacji zawodowej znacznej części niepełnosprawnych. Dotyczy to wskazań przeszkód w postaci stanu zdrowia i poziomu niepełnosprawności uniemożliwiających aktywność zawodową. Proponowanym rozwiązaniem może być rozszerzenie działań na rzecz rehabilitacji społecznej.
2. Istotne bariery mają swoje źródła w wielu obszarach systemu aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych. Tkwią one zarówno w otoczeniu systemu jak również w postawach osób niepełnosprawnych i ich rodzin. Wskazuje to na potrzebę działań kompleksowych, jednocześnie na wskazanych przez badania obszarach.
3. Obecny kształt systemu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych nie wywołuje u pracodawców szczególnego zainteresowania zatrudnianiem niepełnosprawnych. Przyczyny takiego stanu zdaniem respondentów tkwią w jakości rozwiązań systemowych. Należy oczekiwać, iż najskuteczniejsze mogą być działania, które powinny polegać na zmianie regulacji prawnych zmierzającej zwłaszcza do ich uproszczenia i gwarancje ich stabilności.

4. Praktycznie wszyscy respondenci jako bardzo istotne wskazują bariery o charakterze utrudnień transportowych. Problem jest istotny szczególnie wobec faktu, iż dodatkowym utrudnieniem są znaczne odległości w przypadku niepełnosprawnych zamieszkałych na terenach wiejskich.
5. Wyniki badań skłaniają do wniosków i decyzji o zmianie priorytetów i co najmniej ograniczeniu działań na rzecz likwidacji tych często pozornych barier oraz koncentrowaniu wysiłków finansowych i organizacyjnych na przełamywaniu barier najbardziej istotnych. Uzupełnieniem tych działań może być uruchamianie wyrafinowanych narzędzi integracyjnych na poziomie społeczności lokalnych i zakładów pracy, a zwłaszcza przełamywanie bierności zawodowej.

Omawiane badania stanowią znaczące uzupełnienie merytoryczne do wyników innych badań,⁷⁹ jakie w ostatnich dwóch latach przeprowadzono w środowisku osób niepełnosprawnych i jego otoczeniu na okoliczność możliwości wzrostu aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

Proces eliminacji barier rozpocząć należy w podstawowych zakresach:

- Eliminacji barier otoczenia, w szczególności transportowych oraz w zakresie niestabilnych i trudnych do interpretacji regulacji prawnych (w szczególności w zakresie wsparcia finansowego aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych), bo tu (przynajmniej teoretycznie) możliwe są najszybsze efekty,
- Zapewnienia pracownikom niepełnosprawnym bezpieczeństwa rentowego,

⁷⁹ *Raport – Osoby niepełnosprawne na rynku pracy* – Millward Brown, SMG/KRC, na zlecenie Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji oraz Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), Warszawa, luty 2006.

B.Kończak. *Postawy pracodawców wobec osób niepełnosprawnych*. [w] „Raport otwarcia. Wstępne wyniki z badania empirycznego – wnioski dla praktyków”. Ogólnopolska konferencja Naukowa „Czy rynek pracy jest otwarty dla osób niepełnosprawnych?” – projekt „Związkowa Promocja i Ochrona Równouprawnienia – ZORON”, Warszawa, 30 czerwca 2006.

Badanie znaczenia barier informacyjnych dla zwiększenia możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych – projekt badawczy KIG-R w ramach działania 1.4 Sektorowego Programu Rozwoju Zasobów Ludzkich 2004-2006, współfinansowany przez Europejski Fundusz Społeczny

A.Barczyński, J.Chorażuk. „*Badanie znaczenia barier informacyjnych dla zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych*” (raport końcowy) – KIG-R; Warszawa, luty 2007.

- Poprzez organizację dodatkowego systemu wsparcia dla przedsiębiorców zatrudniających lub gotowych zatrudniać osoby niepełnosprawne. Bez takiego systemu pracodawcy zatrudniają osoby niepełnosprawne w dużej mierze na „swoje własne ryzyko”,
- Poprzez przesunięcie części obowiązków i środków związanych z aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych z poziomu powiatu na poziom gminy.

Realizatorzy badania mają nadzieję, że jego wyniki będą miały zastosowanie w modyfikacji polityki aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Aneks

Załącznik 1. Kryteria doboru respondentów niepełnosprawnych

Rozkład ze względu na aktywność zawodową

Kryterium aktywności zawodowej – należy dążyć do tego, aby większość respondentów stanowili w tej kategorii respondenci niepracujący.

Co najmniej 7 respondentów (na każdym 12 badanych osób niepełnosprawnych przypadających na jednego ankietera) stanowiąc powinny osoby niepracujące (w tym bierne i aktywne zawodowo).

Tabela A 1. Zakładany rozkład grupy respondentów niepełnosprawnych ze względu na stopień i rodzaj niepełnosprawności

| Lp. | Rodzaj niepełnosprawności – wymagania dla jednego ankietera | Minimalna liczba respondentów w kategorii | |
|-----|---|--|-------------------------------|
| | | lekki – liczba | umiarkowany i znaczny- liczba |
| 1 | Schorzenia narządu słuchu i mowy | 1 lub 1 | |
| 2 | Schorzenia narządu wzroku | 1 | 1 |
| 3 | Schorzenia narządu ruchu i kręgosłupa | 2 | 2 |
| 4 | Upośledzenie umysłowe | 2 | 0 |
| 5 | Choroby psychiczne i neurologiczne | 1 lub 1 | |
| 6 | Pozostałe – dowolnie | 2 | |
| 7 | | UWAGA: Można przebadać więcej respondentów o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności kosztem lekkiego | |

Źródło: Jak tab. 1.

Tabela A 2. Zakładany rozkład grupy respondentów ze względu na wiek

| Lp. | Rodzaj aktywności | Minimalna liczba respondentów w kategorii | | | | |
|-----|-----------------------------|---|-------|------|--------------|-------|
| | | 18-34 | 35-49 | > 50 | dowolny wiek | Razem |
| 1 | Respondenci niepełnosprawni | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 |

Źródło: Jak tab. 1.

Kolejność stosowania kryteriów doboru respondentów niepełnosprawnych:

1. zatrudnienie
2. wiek
3. rodzaj i stopień niepełnosprawności

Załącznik nr 2. Przykładowy kwestionariusz badań

**KWESTIONARIUSZ
DLA RESPONDENTÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH**



Temat badania:

**Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób
niepełnosprawnych**

Badanie prowadzone przez Krajową Izbę Gospodarczo – Rehabilitacyjną
w ramach Projektu „Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób
niepełnosprawnych”

Projekt finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach
programu operacyjnego – Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL
dla Polski 2004 – 2006.

Imię i nazwisko Ankietera

Telefon kontaktowy Ankietera

.....

tel.

Data i miejsce przeprowadzenia badania

data

Gmina

Powiat

Województwo



Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

1. BARIERY W OTOCZENIU

1.1 Na niską aktywność zawodową osób niepełnosprawnych wpływają przede wszystkim...

Proszę wyrazić swoje zdanie zaznaczając X w odpowiedniej kolumnie, gdzie:

- 1 – zupełnie nie zgadzam się,
- 2 – nie zgadzam się,
- 3 – ani się zgadzam, ani się nie zgadzam (nie mam zdania)
- 4 – zgadzam się,
- 5 – całkowicie się zgadzam.

| Lp | BARIERA | SYM-BOL | Ranga* | OCENA – PUNKTACJA | | | | |
|---------------------------------|---|---------|--------|-------------------|---|---|---|---|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| WYNIKAJĄCE Z WARUNKÓW OTOCZENIA | | | | | | | | |
| 1 | wysokie ogólne bezrobocie | O01 | | | | | | |
| 2 | skomplikowane zapisy regulacji prawnych | O02 | | | | | | |
| 3 | brak stabilności prawa | O03 | | | | | | |
| 4 | złożone procedury wsparcia finansowego | O04 | | | | | | |
| 5 | brak stabilności warunków wsparcia finansowego | O05 | | | | | | |
| 6 | brak ofert pracy dla osób niepełnosprawnych | O06 | | | | | | |
| 7 | niski poziom poradnictwa zawodowego | O07 | | | | | | |
| 8 | niski poziom pośrednictwa pracy | O08 | | | | | | |
| 9 | brak możliwości przekwalifikowania osób niepełnosprawnych | O09 | | | | | | |
| 10 | konkurencyjność osób pełnosprawnych | O10 | | | | | | |
| 11 | bariery transportowe (utrudniony dojazd pracowników) | O11 | | | | | | |
| 12 | inne | O12 | | | | | | |

* Proszę zaznaczyć trzy najważniejsze bariery w tej grupie – zaznaczając 1 przy najważniejszej, 2 – drugiej co do znaczenia, 3 – trzeciej co do znaczenia.

2. BARIERY PO STRONIE PRACODAWCY I WARUNKÓW PRACY

2.1. Proszę określić (Pana/Pani zdaniem) gotowość pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych na terenie gminy?

Gdzie 1 – zupełny brak gotowości ...3 – przeciętna gotowość ... 5 – bardzo wysoka gotowość, 0 – nie mam zdania

1 2 3 4 5 0

2.2 Niektórzy pracodawcy nie chcą zatrudniać osób niepełnosprawnych, ze względu na:

Proszę wyrazić swoje zdanie zaznaczając X w odpowiedniej kolumnie, gdzie:

- 1 – zupełnie nie zgadzam się,
- 2 – nie zgadzam się,
- 3 – ani się zgadzam, ani się nie zgadzam (nie mam zdania)
- 4 – zgadzam się,
- 5 – całkowicie się zgadzam.

Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

| Lp | BARIERA | SYM- BOL | Ranga* | OCENA – PUNKTACJA | | | | |
|---|---|-------------|--------|----------------------|---|---|---|---|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| WYNIKAJĄCE Z POSTAW PRACODAWCÓW I WARUNKÓW ŚRODOWISKA PRACY | | | | | | | | |
| 1. | brak dostępu do wiedzy o możliwym wsparciu finansowym zatrudnienia osób niepełnosprawnych | PS01 | | | | | | |
| 2. | nieznajomość regulacji prawnych | PS02 | | | | | | |
| 3. | zbyt wysokie koszty pracy osób niepełnosprawnych | PS03 | | | | | | |
| 4. | opinię o niskiej jakości pracy osób niepełnosprawnych | PS04 | | | | | | |
| 5. | obawę przed dodatkowymi kontrolami i sprawozdawczością | PS05 | | | | | | |
| 6. | obawę przed dodatkowymi obowiązkami | PS06 | | | | | | |
| 7. | obawę przed niższą produktywnością osób niepełnosprawnych | PS07 | | | | | | |
| 8. | obawę przed niższą mobilnością osób niepełnosprawnych | PS08 | | | | | | |
| 9. | obawę przed niekorzystnym klimatem medialnym | PS09 | | | | | | |
| 10. | konieczność zmian organizacyjnych w firmie | PS10 | | | | | | |
| 11. | dodatkowe wymagania dotyczące przygotowania obiektów | PS11 | | | | | | |
| 12. | konieczność przystosowania stanowisk pracy | PS12 | | | | | | |
| 13. | dodatkowe wymagania dot. zapewnienia opieki medycznej dla osób niepełnosprawnych | PS13 | | | | | | |
| 14. | uprzedzenia personelu kierowniczego | PS14 | | | | | | |
| 15. | uprzedzenia współpracowników | PS15 | | | | | | |
| 16. | inne..... | PS16 | | | | | | |

* Proszę zaznaczyć trzy najważniejsze bariery w tej grupie – zaznaczając 1 przy najważniejszej, 2 – drugiej co do znaczenia, 3 – trzeciej co do znaczenia.

3. BARIERY PO STRONIE ON

3.1. Czy w chwili obecnej pracuje Pan/Pani zarobkowo?

- a) Tak – proszę przejść do punktu 3.4.
- b) Nie

3.2. Jak bardzo jest Pan/Pani zdecydowany/na podjąć pracę?

(Gdzie: 1 – nie mam zamiaru podejmować żadnej pracy ... 5 – podejmę natychmiast każdą pracę)

1 2 3 4 5

Jeśli zaznaczono oceny 4 lub 5 – proszę przejść do punktu 3.4.

3.3. Jestem zniechęcony/na do poszukiwania zatrudnienia ze względu na:

Proszę wyrazić swoje zdanie zaznaczając X w odpowiedniej kolumnie, gdzie:

- 1 – zupełnie nie zgadzam się,
- 2 – nie zgadzam się,
- 3 – ani się zgadzam, ani się nie zgadzam (nie mam zdania)
- 4 – zgadzam się,
- 5 – całkowicie się zgadzam.

| Lp | BARIERA | SYMBOL | Ranga* | OCENA – PUNKTACJA | | | | |
|-------------------------------|--|--------|--------|-------------------|---|---|---|---|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| WYNIKAJĄCE Z POSTAW I CECH ON | | | | | | | | |
| 1. | stan zdrowia (rodzaj niepełnosprawności mi nie pozwala) | Nn01 | | | | | | |
| 2. | zaawansowany wiek | Nn02 | | | | | | |
| 3. | nie mam motywacji | Nn03 | | | | | | |
| 4. | nie mam potrzeby zarobkowania | Nn04 | | | | | | |
| 5. | boję się utracić rentę | Nn05 | | | | | | |
| 6. | uważam, że nie nadaję się do pracy | Nn06 | | | | | | |
| 7. | potrzebuję stałej opieki medycznej | Nn07 | | | | | | |
| 8. | mam niewystarczające kwalifikacje zawodowe | Nn08 | | | | | | |
| 9. | często choruję | Nn09 | | | | | | |
| 10. | mam problemy z przemieszczaniem się | Nn10 | | | | | | |
| 11. | uważam, że osoby niepełnosprawne są mniej wydajne niż pełnosprawne | Nn11 | | | | | | |
| 12. | uważam, że praca osób niepełnosprawnych przynosi gorsze efekty jakościowe | Nn12 | | | | | | |
| 13. | chciałbym / chciałabym, ale mam związane z pracą lęki | Nn13 | | | | | | |
| 14. | uważam, że nie warto pracować za takie pieniądze, jakie chcą płacić pracodawcy | Nn14 | | | | | | |
| 15. | inne | Nn15 | | | | | | |

* Proszę zaznaczyć trzy najważniejsze bariery w tej grupie – zaznaczając 1 przy najważniejszej, 2 – drugiej co do znaczenia, 3 – trzeciej co do znaczenia.

3.4. Znacząca część osób niepełnosprawnych jest zniechęcona do poszukiwania pracy, ze względu na:

(Należy pominąć w stosunku do respondentów, którzy udzielali odpowiedzi w podpunkcie 3.3)

Proszę wyrazić swoje zdanie zaznaczając X w odpowiedniej kolumnie, gdzie:

- 1 – zupełnie nie zgadzam się,
 2 – nie zgadzam się,
 3 – ani się zgadzam, ani się nie zgadzam (nie mam zdania)
 4 – zgadzam się,
 5 – **całkowicie się zgadzam.**

| Lp | BARIERA | SYMBOL | Ranga* | OCENA – PUNKTACJA | | | | |
|-------------------------------|---|--------|--------|-------------------|---|---|---|---|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| WYNIKAJĄCE Z POSTAW I CECH ON | | | | | | | | |
| 1. | stan zdrowia (lub rodzaj niepełnosprawności) | Na01 | | | | | | |
| 2. | zaawansowany wiek | Na02 | | | | | | |
| 3. | brak motywacji | Na03 | | | | | | |
| 4. | brak potrzeby zarobkowania | Na04 | | | | | | |
| 5. | obawę przed utratą renty | Na05 | | | | | | |
| 6. | poczucie, że nie nadają się do pracy | Na06 | | | | | | |
| 7. | potrzebę stałej opieki medycznej | Na07 | | | | | | |
| 8. | niewystarczające kwalifikacje zawodowe | Na08 | | | | | | |
| 9. | częste choroby | Na09 | | | | | | |
| 10. | mają problemy z przemieszczaniem się | Na10 | | | | | | |
| 11. | przekonanie, że osoby niepełnosprawne są mniej wydajne niż pełnosprawne | Na11 | | | | | | |
| 12. | przekonanie, że praca osób niepełnosprawnych przynosi gorsze efekty jakościowe | Na12 | | | | | | |
| 13. | związane z pracą lęki | Na13 | | | | | | |
| 14. | przekonanie, że nie warto pracować za takie pieniądze, jakie chcą płacić pracodawcy | Na14 | | | | | | |
| 15. | inne..... | Na15 | | | | | | |

* Proszę zaznaczyć trzy najważniejsze bariery w tej grupie – zaznaczając 1 przy najważniejszej, 2 – drugiej co do znaczenia, 3 – trzeciej co do znaczenia.

4. BARIERY PO STRONIE ADMINISTRACJI GMINNEJ

4.1. Proszę ocenić zaangażowanie administracji gminnej na pańskim terenie w działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

gdzie:

1- bardzo źle ... 3 – ani dobrze ani źle ... 5 – bardzo dobrze

1 2 3 4 5

Nawet jeżeli wybrano oceny pozytywne (4 lub 5) należy przeczytać poniższe pytanie, celem zbadania zgodności zaproponowanych stwierdzeń z opinią respondentów.

4.2. Niektórzy przedstawiciele administracji gminnej nie pomagają osobom niepełnosprawnym w poszukiwaniu pracy, ponieważ:

Proszę wyrazić swoje zdanie zaznaczając X w odpowiedniej kolumnie, gdzie:

1 – zupełnie nie zgadzam się,

2 – nie zgadzam się,

3 – ani się zgadzam, ani nie zgadzam (nie mam zdania)

4 – zgadzam się,

5 – całkowicie się zgadzam.

| Lp | BARIERA | SYMBOL | Ranga* | OCENA – PUNKTACJA | | | | |
|----|--|--------|--------|-------------------|---|---|---|---|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Po stronie administracji gminnej | | | | | | | |
| 1. | nie mają środków finansowych na ten cel | AD01 | | | | | | |
| 2. | stwierdzają brak zainteresowania ze strony osób niepełnosprawnych aktywizacją zawodową (pracą) | AD02 | | | | | | |
| 3. | nie są zainteresowani pomocą ludzom niepełnosprawnym | AD03 | | | | | | |
| 4. | w ogóle nic im się nie chce, również pomagać osobom niepełnosprawnym | AD04 | | | | | | |
| 5. | nie muszą | AD05 | | | | | | |
| 6. | są uprzedzeni do osób niepełnosprawnych | AD06 | | | | | | |
| 7. | inne | AD07 | | | | | | |

* Proszę zaznaczyć trzy najważniejsze bariery w tej grupie – zaznaczając 1 przy najważniejszej, 2 – drugiej co do znaczenia, 3 – trzeciej co do znaczenia.

5. BARIERY PO STRONIE NAJBLIŻSZYCH CZŁONKÓW RODZINY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

5.1. Jaki jest stosunek najważniejszego dla P. członka pańskiej najbliższej rodziny (żony, męża, partnera, partnerki, matki, ojca, dziecka, innej najważniejszej osoby – właściwie podkreślić) do P. pracy zawodowej (lub możliwości podjęcia pracy zawodowej)? (proszę zaznaczyć poniżej 1 właściwą odpowiedź)

- A. zdecydowanie nie chce, żebym pracował/a i zawsze mi odradzają
- B. raczej nie chce, żebym pracował/a
- C. jest mu to obojętne
- D. raczej chce, żebym pracował/a
- E. bardzo jemu/jej zależy, żebym pracował/a
- F. trudno powiedzieć
- G. nie mam najbliższej rodziny, jestem samotny

Dla tych respondentów, którzy podali odpowiedzi A) lub B) – przejść do 5.2,

Dla pozostałych należy przejść do 5.3.

5.2. Przedstawiciele mojej najbliższej rodziny negatywnie podchodzą do mojej pracy zawodowej (możliwości podjęcia przeze mnie pracy zawodowej), ponieważ:

Proszę wyrazić swoje zdanie zaznaczając X w odpowiedniej kolumnie, gdzie:

- 1 – zupełnie nie zgadzam się
- 2 – nie zgadzam się,
- 3 – ani się zgadzam, ani nie zgadzam (nie mam zdania)
- 4 – zgadzam się,
- 5 – całkowicie się zgadzam.

| Lp | BARIERA | SYMBOL | Ranga* | OCENA – PUNKTACJA | | | | |
|-----|---|--------|--------|-------------------|---|---|---|---|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Wynikające z postaw rodziny osoby niepełnosprawnej | | | | | | | |
| 1. | obawiają się o mój stan zdrowia | R01 | | | | | | |
| 2. | obawiają się utraty mojej renty | R02 | | | | | | |
| 3. | obawiają się dodatkowych obowiązków i wysiłku związanego z moją pracą | R03 | | | | | | |
| 4. | nie chcą, żebym był /była niezależny/na finansowo | R04 | | | | | | |
| 5. | nie widzą szans na moją pracę zawodową | R05 | | | | | | |
| 6. | uważają, że moja praca nie jest potrzebna | R06 | | | | | | |
| 7. | obawiają się, że nie dam sobie rady w pracy | R07 | | | | | | |
| 8. | obawiają się negatywnych reakcji i zachowań pracowników pełnosprawnych | R08 | | | | | | |
| 9. | obawiają się negatywnej reakcji innych członków rodziny, przyjaciół lub znajomych | R09 | | | | | | |
| 10. | za mało mógłbym zarobić | R10 | | | | | | |
| 11. | uważają, że mój wiek jest zbyt zaawansowany | R11 | | | | | | |
| 12. | inne | R12 | | | | | | |

* Proszę zaznaczyć trzy najważniejsze bariery w tej grupie – zaznaczając 1 przy najważniejszej, 2 – drugiej co do znaczenia, 3 – trzeciej co do znaczenia.

5.3. Członkowie najbliższych rodzin osób niepełnosprawnych niejednokrotnie negatywnie podchodzą do możliwości ich pracy, ze względu na:

(Należy pominąć w stosunku do respondentów udzielających odpowiedzi w punkcie 5.2)

Proszę wyrazić swoje zdanie zaznaczając X w odpowiedniej kolumnie, gdzie:

Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

- 1 – zupełnie nie zgadzam się
 2 – nie zgadzam się,
 3 – ani się zgadzam, ani się nie zgadzam (nie mam zdania)
 4 – zgadzam się,
 5 – całkowicie się zgadzam.

| Lp | Bariera | Symbol | Ranga* | OCENA – PUNKTACJA | | | | |
|-----|--|--------|--------|-------------------|---|---|---|---|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Wynikające z postaw rodziny osoby niepełnosprawnej | | | | | | | |
| 1. | obawę o stan zdrowia osoby niepełnosprawnej | Ro01 | | | | | | |
| 2. | obawę utraty renty. | Ro02 | | | | | | |
| 3. | obawę przed dodatkowymi obowiązkami i wysiłkiem związanymi z pracą osoby niepełnosprawnej. | Ro03 | | | | | | |
| 4. | obawę przed niezależnością finansową osoby niepełnosprawnej | Ro04 | | | | | | |
| 5. | brak szans na pracę zawodową osoby niepełnosprawnej | Ro05 | | | | | | |
| 6. | uważają, że praca osoby niepełnosprawnej nie jest potrzebna. | Ro06 | | | | | | |
| 7. | obawę, że osoba niepełnosprawna nie da sobie rady w pracy. | Ro07 | | | | | | |
| 8. | obawę przed negatywnymi reakcjami i zachowaniami pracowników pełnosprawnych | Ro08 | | | | | | |
| 9. | obawę przed negatywną reakcją innych członków rodziny, przyjaciół lub znajomych. | Ro09 | | | | | | |
| 10. | za mało mógłby/ mogłaby zarobić | Ro10 | | | | | | |
| 11. | wiek osoby niepełnosprawnej | Ro11 | | | | | | |
| 12. | inne | Ro12 | | | | | | |

* Proszę zaznaczyć trzy najważniejsze bariery w tej grupie – zaznaczając 1 przy najważniejszej, 2 – drugiej co do znaczenia, 3 – trzeciej co do znaczenia.

Metryczka

(zaznaczyć właściwy kwadrat lub/i udzielić właściwej odpowiedzi)

| |
|--|
| M 0. Osoba: A) pracująca zawodowo <input type="checkbox"/> M 0 A B) niepracująca <input type="checkbox"/> M 0 B |
| M1. Płeć: K <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> |
| M2. Wiek lat a) 18 – 34 <input type="checkbox"/> M2 A b) 35 – 49 <input type="checkbox"/> M2 B c) 50 i więcej <input type="checkbox"/> M2 C |
| M3. Stan cywilny: a) kawaler/panna <input type="checkbox"/> M3 A b) żonaty/mężatka <input type="checkbox"/> M3 B c) wolny <input type="checkbox"/> M3 C |
| M4. Zawód wyuczony: a) posiadam <input type="checkbox"/> M4 A jaki? b) brak <input type="checkbox"/> M4 B |

| M5. Rodzaj i stopień niepełnosprawności – odpowiednio zaznaczyć | | | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Wyszczególnione Rodzaj Stopień | | Lekki (3) | Umiarkowany (2) | Znaczny (1) |
| 1. Upośledzenie umysłowe | | UU3 <input type="checkbox"/> | UU 2 <input type="checkbox"/> | UU 1 <input type="checkbox"/> |
| 2. Choroby psychiczne i neurologiczne | Choroby psychiczne | Chp3 <input type="checkbox"/> | Chp2 <input type="checkbox"/> | Chp1 <input type="checkbox"/> |
| | Nerwice i depresje | ND3 <input type="checkbox"/> | ND2 <input type="checkbox"/> | ND1 <input type="checkbox"/> |
| | Choroby neurologiczne | N3 <input type="checkbox"/> | N2 <input type="checkbox"/> | N1 <input type="checkbox"/> |
| 3. Zaburzenia narządu słuchu i mowy | | L3 <input type="checkbox"/> | L2 <input type="checkbox"/> | L1 <input type="checkbox"/> |
| 4. Choroby narządu wzroku | | O3 <input type="checkbox"/> | O2 <input type="checkbox"/> | O1 <input type="checkbox"/> |
| 5. Choroby narządów wewnętrznych | Choroby układu oddechowego i krążenia | S3 <input type="checkbox"/> | S2 <input type="checkbox"/> | S1 <input type="checkbox"/> |
| | Choroby układu pokarmowego | T3 <input type="checkbox"/> | T2 <input type="checkbox"/> | T1 <input type="checkbox"/> |
| | Choroby układu moczowo - płciowego | M3 <input type="checkbox"/> | M2 <input type="checkbox"/> | M1 <input type="checkbox"/> |
| | Inne choroby narządów wewnętrznych | I3 <input type="checkbox"/> | I2 <input type="checkbox"/> | I1 <input type="checkbox"/> |
| 6. Choroby narządu ruchu i kręgosłupa | | R3 <input type="checkbox"/> | R2 <input type="checkbox"/> | R1 <input type="checkbox"/> |

M6. Orzeczenie o niepełnosprawności:

- A) Na czas określony M7 A
- B) Stałe M7 B

M7. Status miejsca zamieszkania i liczba mieszkańców:

(zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- A) wieś M7 A
- B) miasto do 20 tys. mieszkańców M7 B
- C) miasto od 20 tys. do 50 tys. Mieszkańców M7 C
- D) miasto od 50 do 100 tys. Mieszkańców M7 D
- E) miasto od 100 do 200 tys. Mieszkańców M7 E
- F) miasto powyżej 200 tys. mieszkańców M7 F

M8. Wykształcenie:

- A) wyższe M8 A
- B) średnie ogólnokształcące M8 B
- C) średnie zawodowe M8 C
- D) zasadnicze zawodowe M8 D
- E) gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe M8 E

M9. Liczba członków gospodarstwa domowego M9

(osoby mieszkające samotnie – wpisać 1)

M10. Oceniam wysokość dochodu mojego gospodarstwa domowego jako:

- A) bardzo dobrą M10 A
- B) dobrą M10 B
- C) przeciętną M10 C
- D) złą M10 D
- E) bardzo złą M10 E
- F) trudno powiedzieć M10 F

Dziękujemy za udział w badaniu!!!