

Osoby niepełnosprawne w województwie podlaskim – edukacja, rynek pracy

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Osoby niepełnosprawne
w województwie podlaskim
– edukacja, rynek pracy

REDAKCJA NAUKOWA:

DARIUSZ ŚLEDŹ

ZESPÓŁ AUTORSKI:

Agnieszka Dolińska-Szwarc

Urszula Tomczyk

Tadeusz Toczyński

Anna Krajewska

Justyna Byczkowska-Ślęzak

Piotr Raźniewski

RECENZJA:

dr Jerzy Paszkowski

COPYRIGHT © BY WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU, BIAŁYSTOK 2011

ISBN 978-83-62258-30-7

Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu:

Podlaskie Obserwatorium Polityki Społecznej

współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013, Działanie 7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej, Poddziałanie 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

www.pops.up.podlasie.pl

DRUK

AGRAF, www.agraf.net.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis treści:

1. Wstęp	5
2. Metodologia badania	8
2.1. Kryteria doboru uczestników badań ilościowych i jakościowych	10
2.2. Opis przebiegu badania	13
2.3. Opis trudności w realizacji badania	14
3. Analiza PEST	15
3.1. Uwarunkowania społeczne i prawne populacji osób niepełnosprawnych	15
3.2. Osoby niepełnosprawne na rynku pracy woj. podlaskiego	34
3.3. Bariery i ograniczenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w woj. podlaskim	50
3.4. System edukacji jako narzędzie wsparcia i wyrównania szans osób niepełnosprawnych w konkurencji na rynku pracy	65
3.5. Instrumenty wsparcia i formy aktywizacji zawodowej w programach aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w woj. podlaskim	73
3.6. Podsumowanie	88
4. Wyniki badań ilościowych i jakościowych	92
4.1. Badanie wśród pracodawców	92
4.1.1. Charakterystyka próby badawczej	92
4.1.2. Stan i kluczowe uwarunkowania szans zatrudnienia osób niepełnosprawnych na podlaskim rynku pracy	97
4.1.3. Postawy pracodawców wobec niepełnosprawnych pracowników – przewidywane zmiany i determinanty aktywności zawodowej	104
4.1.4. Postawy pracodawców wobec kształcenia niepełnosprawnych pracowników	117
4.1.5. Podsumowanie	120
4.2. Badanie wśród osób niepełnosprawnych pracujących	122
4.2.1. Charakterystyka badanej populacji niepełnosprawnych osób pracujących	123
4.2.2. Sytuacja osób niepełnosprawnych pracujących na lokalnych rynkach pracy	132
4.2.3. Sytuacja osób niepełnosprawnych pracujących a edukacja	166
4.2.4. Podsumowanie	180

4.3. Badanie wśród osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia.....	182
4.3.1. Charakterystyka badanej populacji niepełnosprawnych osób bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia	182
4.3.2. Sytuacja osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia na rynku pracy.....	190
4.3.3. Sytuacja osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia w systemie edukacji	213
4.3.4. Podsumowanie	221
4.4. Badanie wśród osób niepełnosprawnych kształcących się.....	223
4.4.1. Charakterystyka badanej populacji niepełnosprawnych osób kształcących się.....	223
4.4.2. Formy i możliwości kształcenia osób niepełnosprawnych.....	235
4.4.3. Szanse i możliwości osób niepełnosprawnych na rynku pracy	245
4.4.4. Podsumowanie	267
4.5. Badania jakościowe.....	269
4.5.1. Indywidualne wywiady pogłębione.....	271
4.5.2. Zogniskowane wywiady grupowe	277
4.5.3. Podsumowanie.....	283
5. Odpowiedzi na pytania badawcze.....	285
6. Podsumowanie oraz wnioski i rekomendacje wynikające z badania.....	297
7. Wykaz literatury	307
8. Spis tabel i rysunków	309
9. Słownik pojęć	321

1. Wstęp

Problem niepełnosprawności, z uwagi na jego rozmiar i powszechność występowania oraz konsekwencje, jakie wywołuje w skali indywidualnej i społecznej, jest postrzegany jako jedno z najważniejszych zjawisk współczesnego świata. Dotyczy on w skali globalnej ponad 650 mln osób cierpiących z powodów dysfunkcji psychicznych, fizycznych i sensorycznych. Osobom tym należą się równe prawa i szanse w życiu społecznym i gospodarczym, bowiem wszelka dyskryminacja jest naruszeniem praw człowieka.

Na przestrzeni ostatnich lat można zaobserwować znaczące, pozytywne zmiany w postrzeganiu przez społeczeństwo problemu niepełnosprawności, dotyczące roli i miejsca osób dotkniętych niepełnosprawnością we współczesnym świecie. Zmiany te wynikają w głównej mierze ze zrozumienia równości praw ludzi bez względu na ich kondycję psychiczną czy fizyczną. Zarówno na świecie, jak i w Polsce tworzone są specjalne programy integracji społecznej i gospodarczej, które uwzględniają interesy całej populacji, w tym również osób niepełnosprawnych, jednakże skala niepełnosprawności i jej skutki społeczne i gospodarcze nadal pozostają jednym z głównych problemów rynku pracy.

Dokładne i wiarygodne dane dotyczące skali i problemów niepełnosprawności w kraju pochodzą jedynie z badań prowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny w ramach Powszechnych Spisów Ludności i Mieszkań. Ostatni taki spis odbył się w roku 2002 (obecnie zakończony został NSP 2011, jednakże pierwsze wyniki będą dostępne dopiero w roku 2012) i zgodnie z jego wynikami liczba osób niepełnosprawnych kształtowała się na poziomie prawie 5,5 mln osób, w tym 4,5 mln stanowiły osoby posiadające prawnie potwierdzony ten fakt, a 4,3 mln to były osoby w wieku 15 lat i więcej. Służby statystyki publicznej prowadzą również badania cykliczne, które obejmują zjawisko niepełnosprawności, jednakże są to badania reprezentatywne, których w wielu wypadkach nie można uogólniać na niższych poziomach agregacji danych aniżeli kraj. Jednym z takich badań jest BAEL (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności), które dostarcza danych z częstotli-

wością kwartalną. Zgodnie z ich wynikami skala zjawiska niepełnosprawności na przestrzeni ostatnich lat uległa znacznemu zmniejszeniu.¹

Ze względu na szczególną sytuację, w jakiej znajdują się na rynku pracy osoby niepełnosprawne, ważne wydaje się poznanie możliwości podejmowania w województwie podlaskim takich działań, które będą sprzyjać poprawie stanu zatrudnienia i rozwoju kapitału ludzkiego, którego część stanowią niepełnosprawni mieszkańcy regionu.

Podstawowymi warunkami dla wzmocnienia potencjału lokalnych zasobów ludzkich i zwiększenia szans jednostek na rynku pracy są: wzrost poziomu wykształcenia, podniesienie umiejętności zawodowych, nabycie nowych kwalifikacji zawodowych dostosowanych do specyficznych potrzeb nie tylko lokalnego, ale głównie regionalnego rynku pracy, promocja innowacji, transfer wiedzy poprzez instytucje oświatowe i szkoleniowe (ściśle współpracujące ze światem biznesu) oraz szeroka promocja lokalnej przedsiębiorczości². W odniesieniu do osób niepełnosprawnych pozostających bez pracy – reprezentujących relatywnie niski poziom aktywności na rynku pracy – oczekiwane jest z jednej strony wsparcie o charakterze socjalnym, z drugiej zaś strony należy wykorzystać każdy instrument umożliwiający aktywizację zawodową, skutkującą w efekcie przywróceniem na rynek pracy możliwie jak największej grupy tych osób. I to właśnie przeświadczenie stało się główną inspiracją prezentowanych w niniejszym opracowaniu rozważań.

Warunki życia osób niepełnosprawnych w znacznie większym stopniu niż w przypadku osób w pełni sprawnych, są uzależnione od czynników pozostających poza możliwościami oddziaływania na nie samych zainteresowanych. Aby niepełnosprawni mogli w pełni uczestniczyć w życiu społecznym, niezbędne jest inicjowanie – tak ze strony przedstawicieli różnych szczebli władzy, jak i różnego rodzaju organizacji pozarządowych – procesów legislacyjnych uwzględniających specyficzne wymagania oraz potrzeby omawianej grupy osób. Dodatkowo potrzebny jest także system zachęt finansowych i ekonomicznych promujących stosowanie rozwiązań (m.in. architektonicznych, organizacyjnych), zmierzających do zwiększenia poziomu aktywnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu społecznym.

¹ www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach, 12.10.2011 r.

² Brodziński Z. (2005), *Możliwości rozwoju lokalnego rynku pracy w opiniach pracodawców*. Prace Komisji Nauk Rolniczych i Biologicznych XLIV: 82-88. Wyd. Bydgoskie Towarzystwo Naukowe, Bydgoszcz.

Jednym z czynników, który w znacznym stopniu różnicuje aktywność zawodową osób niepełnosprawnych jest poziom wykształcenia, który dla tej grupy społecznej jest zdecydowanie niższy aniżeli dla całej populacji Polski. Wśród osób niepełnosprawnych wykształcenie wyższe posiada 6,6% osób (w wieku produkcyjnym 8,6%), wykształcenie średnie – 33,7% (w wieku produkcyjnym 34,1%), natomiast wykształcenie zasadnicze zawodowe – 30,3% (w wieku produkcyjnym 39,4%).³ Tendencje obserwowane na przestrzeni ostatnich lat są bardzo pozytywne, bowiem:

- nastąpił wzrost udziału osób z wykształceniem średnim i wyższym – szczególnie wyższym,
- odsetek osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym uległ znacznemu obniżeniu,
- udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym prawie nie zmienił się.

Jak już wcześniej wspomniano, istnieje ścisła korelacja pomiędzy poziomem wykształcenia a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych i ich wskaźnikiem zatrudnienia – im wyższy poziom wykształcenia, tym wyższy współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia. Obserwowane na rynku pracy tendencje zmian w latach 2007–2010 wskazują na:

- znaczny wzrost współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia, odpowiednio do 25,8% i 21,7% w wieku produkcyjnym w 2010 roku,
- w 2009 r. spadek stopy bezrobocia wśród niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym z 14,1% do 12,8% i wzrost w roku 2010 do 15,5%⁴.

Podstawowym celem prowadzonego badania była diagnoza sytuacji osób niepełnosprawnych w aspekcie edukacji i rynku pracy w województwie podlaskim oraz stworzenie rekomendacji oraz propozycji zmian w ramach działań/rozwiązań stosowanych przez instytucje i organizacje zajmujące się pomocą osobom niepełnosprawnym w województwie podlaskim. Badanie to zostało zrealizowane na potrzeby projektu „Podlaskie Obserwatorium Polityki Społecznej”, współfinansowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013. Odbiorcami wyników badania i zaproponowanych rekomendacji są przede wszystkim instytucje publiczne i organizacje zajmujące się pomocą osobom niepełnosprawnym w województwie podlaskim.

³ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach/>, 12.10.2011 r.

⁴ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach/>, 12.10.2011 r.

2. Metodologia badania

Głównym celem badania była:

- diagnoza sytuacji osób niepełnosprawnych w aspekcie edukacji i rynku pracy w woj. podlaskim,
- stworzenie rekomendacji oraz propozycji zmian w ramach działań/rozwiązań stosowanych przez instytucje i organizacje zajmujące się pomocą osobom niepełnosprawnym w woj. podlaskim.

Przeprowadzone badanie składało się z trzech etapów:

- analizy danych wtórnych (desk research),
- badań terenowych (jakościowych i ilościowych),
- opracowania wyników badania w formie raportu zbiorczego.

Analiza desk research przeprowadzona została w początkowym etapie realizacji projektu badawczego. W tej części badania dokonano szczegółowej analizy dokumentów prawnych, strategicznych i programowych z perspektywy uwarunkowań szans osób niepełnosprawnych na regionalnym rynku pracy i edukacji.

Analizą objęto między innymi następujące dokumenty:

1. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnienia osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r.,
2. Ustawa o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 roku,
3. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r.
4. Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski,
5. Strategia Polityki Społecznej na lata 2007–2013,
6. Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007–2013,
7. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011,
8. Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020 r.,
9. Podlaska Strategia Zatrudnienia do 2015 r.,
10. Podlaski Regionalny Plan Działania na rzecz Zatrudnienia na 2011 r.,

11. Wojewódzka Strategia Polityki Społecznej województwa podlaskiego na lata 2010–2018,

12. Dane Głównego Urzędu Statystycznego.

Badania terenowe zostały przeprowadzone w oparciu o **jakościowe i ilościowe** techniki zbierania danych, w tym:

Wywiady częściowo ustrukturyzowane (SSI) wśród osób bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia – zastosowanie tego typu techniki pozwoliło zebrać dane o charakterze pogłębionym oraz ilościowym, które umożliwiły analizę jakościową i statystyczną oraz obserwację czynników wpływających na sytuację niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia. Wielkość próby wyniosła N=330 respondentów.

Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) wśród pracodawców zatrudniających (reprezentujących otwarty i chroniony rynek pracy) oraz nie zatrudniających osoby niepełnosprawne. Wielkość próby: rynek pracy chronionej N=30 wywiadów (do badania zaproszeni zostali wszyscy przedstawiciele Zakładów Pracy Chronionej), rynek otwarty N=524 wywiady.

Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) wśród osób niepełnosprawnych pracujących. Wielkość próby wyniosła N=211 respondentów. W badaniu udział wzięli niepełnosprawni pracownicy zatrudnieni w Zakładach Pracy Chronionej oraz niepełnosprawni pracownicy zatrudnieni na rynku otwartym.

Ankieta rozsyłana do osób niepełnosprawnych kształcących się. Wywiady przeprowadzone zostały na próbie N=181 osób niepełnosprawnych pobierających naukę.

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) – badanie przeprowadzone zostało przez ekspertów, posiadających przygotowanie teoretyczne oraz praktyczne doświadczenie w realizacji tej metody badawczej. Indywidualne wywiady pogłębione przeprowadzone zostały na próbie N=5.

Zogniskowane wywiady grupowe (FGI) zostały przeprowadzone w 2 grupach (1 grupa – 10 osób, 2 grupa – 6 osób), w skład których weszli przedstawiciele:

- powiatowych urzędów pracy,
- ośrodków pomocy społecznej,
- instytucji i organizacji wspierających osoby niepełnosprawne,

- szkół ponadgimnazjalnych,
- uczelni wyższych.

Panel ekspertów – spotkanie panelowe zostało zorganizowane w końcowym etapie realizacji projektu badawczego, na etapie opracowania wstępnej wersji raportu końcowego z badań. Celem głównym realizacji panelu dyskusyjnego było przedstawienie grupie ekspertów wyników badań oraz wstępnych wniosków. Do panelu dyskusyjnego zostały zaproszone osoby zaangażowane w proces integracji osób niepełnosprawnych na rynku pracy i edukacji. Uczestnicy spotkania reprezentowali:

- ROPS Białystok,
- PFRON O/Białystok,
- NGO działające w obszarze ON,
- WUP Białystok.

2.1. Kryteria doboru uczestników badań ilościowych i jakościowych

Wywiady częściowo ustrukturyzowane (SSI) wśród osób bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia. Reprezentatywny charakter wyników został zapewniony poprzez wyznaczenie techniki probabilistycznej i zastosowanie schematu losowania warstwowego (alokacja proporcjonalna). Kryterium doboru respondentów było zróżnicowanie na powiaty.

Tabela 1. Określenie wielkości próby do badania niepełnosprawnych osób bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia

Powiatowy Urząd Pracy	Liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych	% udział do ogółu niepełnosprawnych bezrobotnych	Wielkość próby
Augustów	125	3,81	13
Białystok	1457	44,43	146
Bielsk Podlaski	192	5,86	19
Grajewo	70	2,13	7
Hajnówka	144	4,39	14
Kolno	47	1,43	5

Powiatowy Urząd Pracy	Liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych	% udział do ogółu niepełnosprawnych bezrobotnych	Wielkość próby
Łomża	383	11,68	38
Mońki	48	1,46	5
Sejny	16	0,49	2
Siemiatycze	76	2,32	8
Sokółka	213	6,50	21
Suwałki	387	11,80	39
Wysokie Maz.	52	1,59	5
Zambrów	69	2,10	7
Woj. podlaskie	3279	100,0	329

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP Białystok „Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2009 r.”

Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) wśród pracodawców zatrudniających (reprezentujących otwarty i chroniony rynek pracy) oraz nie zatrudniających osoby niepełnosprawne. W przypadku chronionego rynku pracy do badania zaproszeni zostali wszyscy przedstawiciele Zakładów Pracy Chronionej. W ramach otwartego rynku pracy próba o charakterze reprezentatywnym dla województwa na poziomie powiatów, określona została na podstawie warstwowania (alokacja proporcjonalna).

Tabela 2. Określenie wielkości próby do badania pracodawców – reprezentujących otwarty rynek pracy

Wyszczególnienie	Wielkość populacji	%	wielkość próby
PODLASKIE	89 578	100	522
Powiat augustowski	4 461	4,98	26
Powiat białostocki	9 462	10,56	55
Powiat bielski	3 533	3,94	21
Powiat grajewski	2 825	3,15	16
Powiat hajnowski	2 888	3,22	17
Powiat kolneński	2 168	2,42	13
Powiat łomżyński	2 566	2,87	15
Powiat moniecki	2 154	2,41	13

Wyszczególnienie	Wielkość populacji	%	wielkość próby
Powiat sejneński	1 262	1,41	8
Powiat siemiatycki	2 422	2,70	14
Powiat sokólski	3 672	4,10	21
Powiat suwalski	1 750	1,95	10
Powiat wysokomazowiecki	3 522	3,93	20
Powiat zambrowski	3 325	3,71	19
Powiat m. Białystok	30 059	33,56	175
Powiat m. Łomża	6 346	7,08	37
Powiat m. Suwałki	7 163	8,00	42

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) wśród osób niepełnosprawnych pracujących. Osoby niepełnosprawne pracujące zostały dobrane do badania na podstawie wywiadów przeprowadzonych wśród podlaskich pracodawców.

Ankieta rozsyłana do osób niepełnosprawnych kształcących się. Dobór próby oparty został na wytypowaniu organizacji skupiających osoby niepełnosprawne i uzyskanie danych teleadresowych tej grupy respondentów. Respondenci reprezentowali różne poziomy i typy kształcenia:

- zasadnicze szkoły zawodowe,
- technika i licea profilowane,
- uczelnie wyższe,
- placówki kształcenia ustawicznego.

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) – przeprowadzone zostały z osobami doświadczonymi w pracy z ON. Dobór próby miał charakter celowy. Rozmówcami byli przedstawiciele:

- ROPS Białystok – 1 wywiad,
- PFRON O/Białystok – 2 wywiady,
- WUP Białystok – 2 wywiady.

Zogniskowane wywiady grupowe (FGI) – dobór próby miał charakter celowy. Skład grup dyskusyjnych był jednorodny z uwagi na role uczestników w strukturze instytucji i organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych. Zogniskowane wywiady grupowe (FGI) zostały przeprowadzone w 2 grupach, w skład

których weszli przedstawiciele:

- powiatowych urzędów pracy,
- ośrodków pomocy społecznej,
- instytucji i organizacji wspierających osoby niepełnosprawne,
- szkół ponadgimnazjalnych,
- uczelni wyższych.

2.2. Opis przebiegu badania

Zgodnie z harmonogramem realizację projektu badawczego rozpoczęto 08.06.2011 r. W wyznaczonym terminie Wykonawca przedstawił Zamawiającemu Raport Metodologiczny wraz z narzędziami badawczymi i uzyskał ich akceptację.

Według przyjętych założeń w dniach od 01.07.2011 r. do 06.07.2011 r. (4 dni robocze) na próbie 20 respondentów (przedstawiciele firm, osób niepełnosprawnych: pracujących, bezrobotnych oraz kształcących się), Wykonawca przeprowadził badanie pilotażowe. Wnioski z przeprowadzonego badania pilotażowego zostały uwzględnione w narzędziach badawczych.

Od 18.07.2011 r. rozpoczęto badania ilościowe, które obejmowały wywiady częściowo ustrukturyzowane SSI wśród osób bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia oraz wywiady telefoniczne CATI wśród pracodawców, pracowników jak również ankietę rozsyłaną do osób kształcących się.

Do 18.07.2011 roku została przeprowadzona analiza materiałów zastanych i na jej podstawie opracowano wnioski z badania Desk Research.

Ponadto zgodnie z harmonogramem, w dniach 10–11.08.2011 r. Wykonawca zrealizował indywidualne wywiady pogłębione. Do wytypowanych osób zostały wcześniej wysłane zaproszenia do wzięcia udziału w badaniu.

Kolejnym etapem realizacji badania były zogniskowane wywiady grupowe, które odbyły się 24.08.2011 r. w siedzibie firmy T-Matic Grupa Computer Plus Sp. z o.o. w Białymstoku.

Spotkanie panelowe zorganizowane zostało 13.09.2011 r. w końcowym etapie realizacji projektu badawczego, na etapie opracowania wstępnej wersji raportu końcowego z badań.

2.3. Opis trudności w realizacji badania

W toku realizacji badań ilościowych Wykonawca napotkał na szereg problemów wynikających przede wszystkim z braku baz zawierających dane teleadresowe bezrobotnych osób niepełnosprawnych. Powiatowe urzędy pracy powołując się na ochronę danych osobowych odmówiły podania kontaktów do zarejestrowanych osób niepełnosprawnych. Wykonawca skontaktował się więc z wybranymi urzędami pracy, zostawił na miejscu ankiety, aby osoby niepełnosprawne mogły się z nią zapoznać i wyrazić zgodę na udział w badaniu udostępniając swoje dane teleadresowe. Wykonawca przygotował też ogłoszenie skierowane do bezrobotnych osób niepełnosprawnych z prośbą o kontakt w celu przeprowadzenia wywiadu. Tego typu ogłoszenia zostały umieszczone na tablicach ogłoszeń w urzędach pracy.

Podobne problemy napotkano podczas realizacji badania wśród osób niepełnosprawnych kształcących się. Biorąc pod uwagę, że nie istnieje żadna baza teleadresowa osób niepełnosprawnych kształcących się, ankieterzy wykonali kilka tysięcy telefonów do mieszkańców województwa podlaskiego starając się w ten sposób nawiązać kontakt z kształcącymi się osobami niepełnosprawnymi (przy okazji nawiązywano również kontakt z osobami pracującymi i bezrobotnymi poszukującymi pracy).

W przypadku realizacji badania wśród osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym i chronionym rynku pracy, z uwagi na odmowy pracodawców odnośnie umożliwienia kontaktu telefonicznego z ich pracownikami, wykonano szereg telefonów do mieszkańców województwa i w ten sposób nawiązano kontakt z osobami niepełnosprawnymi pracującymi.

3. Analiza PEST

3.1. Uwarunkowania społeczne i prawne populacji osób niepełnosprawnych

Wprowadzenie

Według oceny Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) ponad 650 milionów osób na świecie jest niepełnosprawnych w następstwie psychicznych, fizycznych oraz sensorycznych niesprawności. Organizacja ta wprowadza następujące pojęcia niepełnosprawności, wynikające ze stanu zdrowia człowieka⁵:

Niesprawność (*impairment*) – każda utrata sprawności lub nieprawidłowość w budowie czy funkcjonowaniu organizmu pod względem psychologicznym, psychofizycznym lub anatomicznym;

Niepełnosprawność (*disability*) – każde ograniczenie lub niemożność (wynikające z niesprawności) prowadzenia aktywnego życia w sposób lub w zakresie uznanym za typowe dla człowieka;

Ograniczenia w pełnieniu ról społecznych (*handicap*) – ułomność określonej osoby wynikająca z niesprawności lub niepełnosprawności, ograniczająca lub uniemożliwiająca pełną realizację roli społecznej odpowiadającej wiekowi, płci oraz zgodnej ze społecznymi i kulturowymi uwarunkowaniami.

Pomimo, że problematyką niepełnosprawności ONZ i inne organizacje międzynarodowe zajmują się już od kilkudziesięciu lat, dopiero 13 grudnia 2006 r. Zgromadzenie Ogólne NZ jednogłośnie przyjęło Konwencję Praw Osób Niepełnosprawnych⁶. Konwencja została wyłożona do podpisu 30 marca 2007 r. i w tym samym dniu podpisana przez 80 państw członkowskich, w tym przez Polskę. Konwencja została także podpisana przez Wspólnotę Europejską, co automatycznie oznaczało deklarację zaimplementowania jej ustaleń do prawa Wspólnotowego.

Konwencja wyznacza podstawowe standardy w respektowaniu godności ludzkiej oraz długoterminowe cele prowadzące do pełnej integracji osób niepełnosprawnych ze społeczeństwem. Wraz z momentem jej ratyfikacji przez państwo,

⁵ <http://www.unic.un.org.pl>, 11.07.2011 r.

⁶ http://www.unic.un.org.pl/dokumenty/Konwencja_Praw_Osob_Niepelnosprawnych.pdf, 11.07.2011 r.

jest ono zobowiązane do równego wobec prawa traktowania osób niepełnosprawnych i ochrony ich przed wykluczeniem i marginalizacją społeczną. Konwencja zapewnia osobom niepełnosprawnym obywatelskie i polityczne prawa, uczestnictwo w życiu społecznym, prawo do edukacji, opieki zdrowotnej, pracy i praw socjalnych. Każdy człowiek – stwierdzono w dokumencie – może doświadczyć pogorszenia stanu zdrowia i stać się osobą niepełnosprawną.

W tym samym czasie został również wyłożony do podpisu Protokół Fakultatywny do Konwencji Praw Osób Niepełnosprawnych. Przewiduje on możliwość przedstawiania przez poszczególne osoby oraz przez grupy osób petycji w sprawie naruszania praw, które mogą być kierowane do Komitetu Praw Osób Niepełnosprawnych (the Committee on the Rights of Persons with Disabilities) po wyczerpaniu ścieżki legislacyjnej w danym kraju. Z 80 państw, które pierwszego dnia podpisały Konwencję, 36 państw, w tym Polska, nie złożyło swego podpisu pod Protokołem Fakultatywnym. Trudno nie zauważyć, że w sytuacji kiedy podstawowy dokument jakim jest Konwencja nie został dotychczas przez Polskę ratyfikowany, ten fakt ma znaczenie drugorzędne, ale formalnie pozbawia osoby niepełnosprawne z Polski dochodzenia pełni swych praw na gruncie prawa międzynarodowego.

Na tym tle z satysfakcją można odnotować, że działania Polski w kierunku zapewnienia odpowiedniego systemu wsparcia osobom niepełnosprawnym, pomimo tych ułomności wynikających z braku oparcia na prawie międzynarodowym, prowadzone są od wielu lat w obszarach zgodnych z pakietem działań określonych przez ramy prawne zarówno na szczeblu międzynarodowym, jak też określone w krajowym pakiecie unormowań legislacyjnych i instrumentów wsparcia dla tej grupy społeczeństwa.

W momencie uchwalenia Konwencji, ówczesny Sekretarz Generalny ONZ stwierdził: „Dla 650 milionów ludzi niepełnosprawnych na całym świecie, dzisiejszy dzień przynosi obietnicę początku nowej ery...”. Podana liczba oznacza, że osobami niepełnosprawnymi jest ok. 10% ludności świata⁷. Nie istnieje jednak jednolita i porównywalna w skali międzynarodowej definicja niepełnosprawno-

⁷ Ostatnie pełne dane dotyczące liczby osób niepełnosprawnych w Polsce uzyskano w trakcie Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań w 2002 r. W 2002 r. liczba osób niepełnosprawnych wynosiła ok. 5,5 mln, w tym ok. 4,5 mln posiadało prawne potwierdzenie faktu niepełnosprawności, a 4,3 mln stanowiły osoby w wieku 15 lat i więcej.

ści. Prace nad jej ujednoczeniem prowadzone przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) nadal trwają⁸. U ich podstaw leży założenie, że niepełnosprawność człowieka nie jest wyłącznie skutkiem choroby lub urazu, a zatem ma charakter medyczny. Równie ważne są aspekty społeczne, mające znacznie szerszy zasięg i dotyczące większej liczby populacji. Wymiar społeczny niepełnosprawności wzmacnia swe znaczenie wtedy, gdy niepełnosprawność powstaje wskutek ograniczeń doświadczanych przez osoby nią dotknięte, takich jak indywidualne uprzedzenia, utrudniony dostęp do infrastruktury użyteczności publicznej, niedostawiany system transportu, segregacyjna edukacja, rozwiązania na rynku pracy wykluczające lub ograniczające do niego dostęp osobom niepełnosprawnym.

Pomimo rozbudowanego systemu prawnego i skodyfikowania większości dziedzin życia gospodarczego i społecznego, nawet w krajach Unii Europejskiej nie wypracowano jednej definicji „niepełnosprawności”. Każdy kraj UE ma własny system orzekania o niepełnosprawności. Osoba, która w jednym z państw członkowskich jest uznawana za osobę niepełnosprawną, w innym nie mogłaby otrzymać takiego statusu prawnego. Ponadto w wielu krajach, także w Polsce, funkcjonuje kilka definicji „niepełnosprawności” używanych do różnych celów, np. rehabilitacji społecznej, rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia, opieki medycznej, edukacji, systemu świadczeń społecznych. Nietrudno zauważyć, że niepełnosprawność w wymiarze społecznym dotyczy znacznie większej liczby osób, niż traktowana tylko jako zjawisko wynikające z przyczyn medycznych. W tym kontekście zjawisko „wykluczenia społecznego” obejmuje większość osób niepełnosprawnych.

Z punktu widzenia obecności niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce, instrumentów wsparcia dla niepełnosprawnych, rehabilitacji zawodowej, społecznej oraz uwarunkowań zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyróżnia się trzy stopnie niepełnosprawności:

- znaczny stopień niepełnosprawności ma osoba o naruszonej sprawności organizmu, która jest: niezdolna do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy, zdolna do wykonywania zatrudnienia w Zakładzie Pracy Chronionej albo w zakładzie aktywizacji zawodowej, wymagająca – niezbędnej w celu pełnienia ról społecznych – stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji,

⁸ <http://www3.who.int/icf/>, 11.07.2011 r.

- umiarkowany stopień niepełnosprawności ma osoba o naruszonej sprawności organizmu, która jest zdolna do wykonywania pracy na stanowisku przystosowanym odpowiednio do potrzeb wynikających ze stanu niepełnosprawności, wymagająca – w celu pełnienia ról społecznych – częściowej lub okresowej pomocy innej osoby w związku z ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji,
- lekki stopień niepełnosprawności ma osoba o naruszonej sprawności organizmu, zdolna do wykonywania zatrudnienia, niewymagająca pomocy innej osoby w pełnieniu ról społecznych.

O zakwalifikowaniu do określonego stopnia niepełnosprawności orzekają powiatowe i wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności, powoływane odpowiednio przez starostów powiatów i wojewodów. W zależności od zakwalifikowania do określonego stopnia, osoba niepełnosprawna jest uprawniona do korzystania z odpowiednio przysługujących form wsparcia określonych w kodeksie pracy i systemie zabezpieczenia społecznego.

Bazując na doświadczeniach wielu badań statystycznych i ocen regulacji prawnych w dziedzinie orzekania o niepełnosprawności, Główny Urząd Statystyczny pośrednio formułuje zastrzeżenia odnośnie porównywalności statystyk w tej dziedzinie⁹. Dotyczy to szczególnie niepełnosprawności prawnej, orzeczenia o której decydują o formach wsparcia, jakie mogą otrzymać osoby niepełnosprawne, a także ich pozycji w społeczeństwie. W publikacji tej czytamy: „... w Polsce niepełnosprawność prawna była i jest orzekana przez różne instytucje i dla różnych celów. W ramach obowiązujących uregulowań prawnych obecnie obowiązują dwa rodzaje orzecznictwa (regulowane odrębnymi ustawami), prowadzone przez różne instytucje, tj. dla **celów rentowych** – orzecznictwo rentowe prowadzone przez ZUS oraz dla **celów pozarentowych** – orzecznictwo prowadzone przez zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności. Na mocy prawa, posiadanie aktualnego orzeczenia wydanego przez ww. organy kwalifikuje daną osobę do grupy niepełnosprawnych prawnie i daje podstawę do ubiegania się i korzystania ze specjalnej pomocy, ułatwień czy przywilejów, jakie przysługują tej zbiorowości (np. renta z tytułu niezdolności do pracy, zasiłek pielęgnacyjny, turnusy rehabilitacyjne, zniżka na przejazdy). Niepełnosprawność biologiczna natomiast,

⁹ Oceny te zawarte są w publikacji „*Stan zdrowia ludności Polski w 2009 r.*” omawiającej wyniki Europejskiego Ankietowego Badania Zdrowia (EIHS) przeprowadzonego w Polsce w 2009 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011, s. 69 i następane.

informuje jedynie o subiektywnej deklaracji osoby, że ma ograniczoną zdolność wykonywania wyspecyfikowanych czynności”.

W rezultacie system orzekania o niepełnosprawności w Polsce jest zawiły i mało czytelny. Obowiązujące przepisy prawne, w zależności od dat ich ukazania się, stosują ponadto różne nazewnictwo i definicje w stosunku do tych samych osób niepełnosprawnych, a wydawane orzeczenia o niepełnosprawności nie są względem siebie równorzędne. W cytowanym opracowaniu czytamy: „Czasem elementy zawarte w posiadanym orzeczeniu nie są wystarczające dla uzyskania ulg i świadczeń, o które osoba niepełnosprawna chce wystąpić i musi ona poddać się badaniom wymaganym przez inny organ orzekający. Ten dualizm orzecznictwa powoduje brak podstaw do rzetelnej i wiarygodnej informacji o tym, ile osób w Polsce faktycznie posiada orzeczenie o niepełnosprawności prawnej”. W tej sytuacji można ocenić, że różnego rodzaju badania statystyczne niepełnosprawności mają w dużym stopniu charakter autonomiczny, przeprowadzane są w określonych warunkach i dla określonych potrzeb, a zestawianie wyników uzyskanych w różnych badaniach może prowadzić do mylnych wniosków i ocen.

Podstawy prawne ograniczania skutków niepełnosprawności w Polsce

Problemy osób niepełnosprawnych znajdują od wielu lat znaczące miejsce w ustroju prawnym kraju, zarówno w aktach rangi ustawowej, jak też w przepisach wykonawczych i dobrych praktykach instytucji i organizacji działających w tym obszarze.

Już 20 lat temu, w dniu 9 maja 1991 r. Sejm RP uchwalił ustawę o zatrudnieniu i rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Ustawa ta koncentrowała się głównie na problemach rehabilitacji zawodowej i w swym założeniu miała być pierwszym krokiem w kierunku uregulowania sytuacji osób niepełnosprawnych. Powołano wówczas Pełnomocnika do spraw Osób Niepełnosprawnych i utworzono Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych¹⁰.

¹⁰ Jubileusz dwudziestolecia systemu wsparcia osób niepełnosprawnych był okazją zorganizowania szeregu konferencji i seminariów podsumowujących dotychczasowe rezultaty i formułujących kierunki dalszych działań i oczekiwania na przyszłość. Główna Jubileuszowa Konferencja odbyła się w dniu 16 czerwca 2011 r. w Warszawie. Zagadnienia polityki rządu wobec osób niepełnosprawnych, aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych, działania ROPS i instytucji pozarządowych w woj. podlaskim były podstawowymi tematami konferencji zorganizowanej w dniu 30 maja 2011 r. w Urzędzie Marszałkowskim w Białymstoku.

Prawa osób niepełnosprawnych gwarantowane są w Konstytucji RP¹¹. W art. 68 ustawy zasadniczej czytamy: „Władze publiczne są obowiązane do zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej dzieciom, kobietom ciężarnym, osobom niepełnosprawnym i osobom w podeszłym wieku”. Obowiązki władzy publicznej wobec osób niepełnosprawnych bardziej konkretyzuje art. 69 Konstytucji RP stwierdzając: „Osobom niepełnosprawnym władze publiczne udzielają, zgodnie z ustawą, pomocy w zabezpieczaniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej”.

Kolejnym ważnym aktem prawnym, wzmacniającym status osób niepełnosprawnych w społeczeństwie oraz formułującym wobec nich obowiązki władz i społeczeństwa była uchwalona przez Sejm w dniu 1 sierpnia 1997 r. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych¹². Podkreślając społeczne aspekty i problemy osób niepełnosprawnych Sejm stwierdza, że osoby te mają w szczególności prawo do:

- 1) dostępu do dóbr i usług umożliwiających pełne uczestnictwo w życiu społecznym,
- 2) dostępu do leczenia i opieki medycznej, wczesnej diagnostyki, rehabilitacji i edukacji leczniczej, a także do świadczeń zdrowotnych uwzględniających rodzaj i stopień niepełnosprawności, w tym do zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze, sprzęt rehabilitacyjny,
- 3) dostępu do wszechstronnej rehabilitacji mającej na celu adaptację społeczną,
- 4) nauki w szkołach wspólnie ze swymi pełnosprawnymi rówieśnikami, jak również do korzystania ze szkolnictwa specjalnego lub edukacji indywidualnej,
- 5) pomocy psychologicznej, pedagogicznej i innej pomocy specjalistycznej umożliwiającej rozwój, zdobycie lub podniesienie kwalifikacji ogólnych i zawodowych,
- 6) pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych,
- 7) zabezpieczenia społecznego uwzględniającego konieczność ponoszenia zwiększonych kosztów wynikających z niepełnosprawności, jak również uwzględnienia tych kosztów w systemie podatkowym,
- 8) życia w środowisku wolnym od barier funkcjonalnych, w tym: dostępu do

¹¹ Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483.

¹² Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (M.P. z 13.08.1997 r. Nr 50, poz.475).

urzędów, punktów wyborczych i obiektów użyteczności publicznej, swobodnego przemieszczania się i powszechnego korzystania ze środków transportu, dostępu do informacji, możliwości komunikacji międzyludzkiej,

- 9) posiadania samorządnej reprezentacji swego środowiska oraz do konsultowania z nim wszelkich projektów aktów prawnych dotyczących osób niepełnosprawnych,
- 10) pełnego uczestnictwa w życiu publicznym, społecznym, kulturalnym, artystycznym, sportowym oraz rekreacji i turystyce odpowiednio do swych zainteresowań i potrzeb.

Przytoczona uchwała konsumuje obowiązujące wówczas akty prawa międzynarodowego, zapisy Konstytucji RP, a także rosnące z roku na rok osiągnięcia badań nauk społecznych i medycyny pracy w zakresie obserwacji warunków życia osób niepełnosprawnych oraz definiowania ich potrzeb. Równoległe trwały prace nad opracowaniem nowej ustawy, regulującej kompleksowo obszary zagadnień dotyczących sytuacji osób niepełnosprawnych w społeczeństwie. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych została uchwalona w dniu 27 sierpnia 1997 roku. W następnych latach była wielokrotnie nowelizowana, także w wyniku konieczności dostosowania jej zapisów do standardów europejskich po uzyskaniu przez Polskę członkostwa w Unii Europejskiej. Dodatkowym powodem była konieczność uwzględnienia zapisów Konwencji Praw Osób Niepełnosprawnych ONZ, którą Polska podpisała w grudniu 2006 roku, nie ratyfikując jej jednak do chwili obecnej. Jednolity tekst ustawy, uwzględniający wszystkie zmiany wprowadzone do końca stycznia 2010 r. został opublikowany w październiku 2010 roku¹³.

Przeważająca większość zadań związanych z rehabilitacją zawodową osób niepełnosprawnych realizowana jest ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Zgodnie z przepisami ustawy zadania te wykonują samorządy powiatowe, samorządy wojewódzkie oraz Biuro i Oddziały PFRON. W 2009 r. PFRON przekazał samorządom na realizację tych zadań kwotę 713,6 mln zł, o 22% mniejszą niż w 2008 roku. Największą pozycję w wydatkach stanowi jednak dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych. W 2009 r. na dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych osób

¹³ *Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 października 2010 roku w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz.U. 2010, Nr 214, poz. 1407).

niepełnosprawnych, według danych PFRON, wydatkowano kwotę 2,3 mld zł, w tym 653 mln zł z dotacji celowej z budżetu państwa i 1,6 mld zł ze środków Funduszu¹⁴. Łącznie w 2009 r. wypłacone zostało dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych w wysokości 2,5 mld zł. Dofinansowanie to otrzymało ok. 13,6 tys. pracodawców, z tego 2,1 tys. Zakładów Pracy Chronionej i 11,5 tys. pracodawców z otwartego rynku pracy, zatrudniających osoby niepełnosprawne.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych jest funduszem celowym, uzyskującym przychody głównie z obowiązkowych wpłat pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, a jednocześnie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ich firmach jest niższy niż 6 procent. Od tej generalnej zasady istnieje szereg wyjątków, ulg i zwolnień dotyczących jednostek sfery budżetowej, instytucji kultury, szkół, przedsiębiorstw będących w likwidacji, itp. Obok tego źródła finansowania budżet PFRON zasilany jest przez środki pomocowe Unii Europejskiej oraz dotacje budżetowe.

Zgromadzone środki finansowe PFRON przeznacza między innymi na:

- rekompensatę pracodawcom podwyższonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych (dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych oraz refundacja składek ubezpieczeń społecznych),
- refundację składek na ubezpieczenia społeczne dla osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą oraz niepełnosprawnych rolników i ich domowników,
- pomoc dla osób niepełnosprawnych, które rozpoczynają działalność gospodarczą/rolniczą lub tworzą spółdzielnie socjalne,
- przystosowanie i wyposażenie nowych i istniejących miejsc pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych,
- likwidację barier architektonicznych i komunikacyjnych,
- wsparcie edukacji osób niepełnosprawnych, w tym szkoleń i doskonalenia zawodowego,
- wsparcie organizacji pozarządowych, działających na rzecz osób niepełnosprawnych,

¹⁴ Obecny budżet PFRON dysponuje kwotą 4,5 mld złotych i przeznaczany jest na kilkaset różnych form wsparcia, realizowanych bezpośrednio przez PFRON i jednostki samorządu terytorialnego, przy dużym udziale organizacji pozarządowych.

- tworzenie warsztatów terapii zajęciowej i zakładów aktywności zawodowej, zaopatrzenie osób indywidualnych w sprzęt rehabilitacyjny, ortopedyczny oraz środki pomocnicze,
- finansowanie szeregu dedykowanych programów PFRON, adresowanych głównie do osób indywidualnych, organizacji samorządowych i jednostek administracji i samorządu (STUDENT, PEGAZ, KOMPUTER DLA HOMERA i inne),
- wsparcie turnusów rehabilitacyjnych, imprez sportowych, kulturalnych, rekreacyjnych dla osób niepełnosprawnych.

Pakiet działań, jakimi posługuje się PFRON jest zatem bardzo obszerny i zróżnicowany. Dzięki temu, wzrastają możliwości dotarcia z ofertą najbardziej dostosowaną do indywidualnych oczekiwań i potrzeb poszczególnych grup i indywidualnych osób niepełnosprawnych. Efektywność tych działań nie może być oceniana wyłącznie z punktu widzenia kryteriów ekonomicznych, nie ulega jednak wątpliwości, że możliwości finansowe PFRON są warunkiem decydującym o skali i zasięgu oddziaływania różnych form wsparcia.

Zapewne istniejące ograniczenia budżetowe legły u podstaw przeprowadzonej kolejnej nowelizacji omawianej ustawy, a jej celem było głównie uzyskanie oszczędności na dotacjach związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Nowe uregulowania zostały wprowadzone ustawą z dnia 29 października 2010 r. i skutkują szeregiem ograniczeń zarówno dla pracodawców, jak też osób niepełnosprawnych¹⁵. Podstawowe zmiany wprowadzone do uprzednio obowiązującego systemu obejmują m.in. zmniejszenie dofinansowania PFRON do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, wydłużenie czasu pracy, ograniczenie przywilejów dla Zakładów Pracy Chronionej. Ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2011 r. z tym, że niektóre zmiany wprowadzone zostaną w ciągu 2011 r. i z dniem 1 stycznia 2012 roku.

W szczególności znowelizowane przepisy określają nowe, bardziej „wyśrubowane” zasady przyznania statusu Zakładu Pracy Chronionej (ZPCh). Status ten mogą uzyskać pracodawcy, którzy prowadzą działalność gospodarczą co najmniej od roku, zatrudniają 25 osób w przeliczeniu na pełne etaty i przez co najmniej 6 miesięcy zatrudniają osoby niepełnosprawne. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w nowej ustawie ustalono na minimum 50% (poprzednio 40%),

¹⁵ Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 226, poz. 1475).

przy czym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych mają stanowić osoby o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności (poprzednio 10%). Dodatkowo w odniesieniu do Zakładów Pracy Chronionej znacznie zaostrzono kryteria uzyskania ulg i zwolnień z podatku od nieruchomości, rolnego i leśnego. Zmniejszono także zakres ulg podatkowych dla pracodawców z tzw. otwartego rynku (OR) zatrudniających osoby niepełnosprawne.

Znowelizowana ustawa znacząco podniosła koszty zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zmniejszając skalę dofinansowania z PFRON. Najważniejsze zmiany są następujące:

- od 1 stycznia 2011 r. zamrożono wskaźnik, który służy do wyliczania dofinansowania wynagrodzeń osób niepełnosprawnych. Jego poziom nie zmieni się przez 2 lata i będzie wynosił 1276 zł, czyli tyle, ile najniższe wynagrodzenie z 2009 roku. Oznacza to obniżenie o 3% pomocy wypłacanej przez PFRON,
- od 1 marca 2011 r. nie przysługują dofinansowania do wynagrodzenia pracowników o umiarkowanym lub lekkim stopniu niepełnosprawności, którzy mają ustalone prawo do emerytury.

Od 1 czerwca 2011 r. została zmniejszona kwota refundacji z PFRON składek ubezpieczeniowych osób niepełnosprawnych do 30% stawki składowej ZUS dla lekko niepełnosprawnych i 60% dla umiarkowanie niepełnosprawnych. Natomiast w 2012 roku zostanie obniżone dofinansowanie wynagrodzeń osób o lekkiej i umiarkowanej niepełnosprawności, lecz jednocześnie wzrosną dotacje do pensji pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Skala dotacji będzie wynosiła:

- w przypadku osób o znacznym stopniu niepełnosprawności – 170% najniższego wynagrodzenia od 1 stycznia i 180% najniższego wynagrodzenia od 1 lipca 2012 r.,
- w przypadku osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – 125% najniższego wynagrodzenia od 1 stycznia i 115% najniższego wynagrodzenia od 1 lipca 2012 r.,
- w przypadku osób o lekkim stopniu niepełnosprawności – 50% najniższego wynagrodzenia od 1 stycznia i 45% najniższego wynagrodzenia od 1 lipca 2012 roku.

Od 1 czerwca 2011 r. tylko osoby niepełnosprawne o znacznym stopniu niepełnosprawności prowadzące działalność gospodarczą mają prawo do całkowitej refundacji obowiązkowych składek emerytalnych i rentowych. Osoby z umiarkowanym stopniem otrzymają zwrot 60%, a z lekkim stopniem 30% składek.

Należy jednak zaznaczyć, że także w kolejnych latach po uchwaleniu ustawy w 1991 roku, wprowadzano wielokrotnie różnego typu nowelizacje. Często miały one charakter zmian formalnych, dostosowujących definicje i nazewnictwo do pojawiających się międzynarodowych aktów prawnych, ale także eliminujących niespójności z innymi krajowymi aktami prawnymi. Powodem szeregu zasadniczych zmian były także reformy ustrojowe państwa, wzrost roli samorządu terytorialnego, zmiany w podziale administracyjnym kraju i wiele innych przyczyn. Także, nie mniejszą podatność na ustawiczne nowelizacje miała ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Wszystkie zmiany, także dotyczące regulacji prawnych w dziedzinach związanych z obszarem gospodarczym i społecznym zjawiska niepełnosprawności, wymagały od instytucji rynku pracy, służb zatrudnienia, biznesu i jednostek samorządowych stałego monitoringu i wypracowywania mechanizmów dostosowawczych. Dotyczyło to szczególnie sfery finansowej, mechanizmów wsparcia finansowego w obszarze działań socjalnych i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Nabierało to szczególnego znaczenia wobec obowiązku przedstawiania Sejmowi RP szczegółowych corocznych informacji o działaniach dotyczących realizacji postanowień uchwały „Karta Praw Osób Niepełnosprawnych”¹⁶. Większość nowelizacji wprowadzała ułatwienia działań na rzecz niepełnosprawnych, a wobec systematycznego wzrostu budżetu PFRON także łagodziła warunki wsparcia finansowego udzielanego pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne. Beneficjentami ostatecznymi wsparcia są zarówno bezpośrednio, jak też w sposób pośredni osoby niepełnosprawne, aktywne na rynku pracy. Skalę zjawiska w skali kraju przedstawia tabela 3.

Liczba zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji PFRON wzrosła z 206,8 tys. w 2005 r. do 267,0 tys. w 2010 roku. Przy spadkowej tendencji liczby Zakładów Pracy Chronionej (ZPCh) zarejestrowanych w systemie z 2 356 w 2005 r. do 2 003 w 2010 r. znacznie wzrosło zainteresowanie przedsiębiorców działających na otwartym rynku pracy zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Liczba przedsiębiorców wzrosła z 4 934

¹⁶ Ostatni dokument dotyczy oceny działań podejmowanych w 2009 r. i przekazany został marszałkowi Sejmu w lipcu 2010: „Informacja Rządu Rzeczypospolitej Polskiej o działaniach podejmowanych w 2009 roku na rzecz realizacji postanowień uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych”, Druk nr 3280, Warszawa, 19 lipca 2010 r.

zakładów w 2005 r. do 13 991 w 2010 r., a liczba zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych odpowiednio z 32,9 tys. osób do 68,5 tys. osób. Skala oddziaływania Zakładów Pracy Chronionej jest jednak znacznie większa, niż firm działających na otwartym rynku pracy. W Zakładach Pracy Chronionej znalazło zatrudnienie 74% osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w systemie SODiR PFRON.

Tabela 3. Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz pracodawców zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

	grudzień				kwiecień ^a
	2005	2007	2009	2010	2011
Pracownicy niepełnosprawni ogółem (w tys. osób)	206,8	221,0	247,2	267,0	232,2
w Zakładach Pracy Chronionej	173,9	178,8	188,7	198,3	169,9
na otwartym rynku pracy	32,9	42,2	58,4	68,5	62,3
Pracodawcy ogółem	7 290	9 135	13 596	16 002	14 864
prowadzący Zakłady Pracy Chronionej	2 356	2 185	2 087	2 003	1 827
prowadzący zakłady otwartego rynku pracy	4 934	6 950	11 507	13 991	13 036

^a Dane wstępne.

Źródło: Dane PFRON według stanu na dzień 31.05.2011.

Wstępne dane PFRON według stanu na dzień 31.05.2011 r. mogą wskazywać, że obostrzenia wprowadzone ustawą nowelizującą z dnia 29 października 2010 r. dały już o sobie znać zarówno zmniejszeniem liczby firm zatrudniających osoby niepełnosprawne, jak też liczby zatrudnionych pracowników. Wstępny charakter tych danych (część zakładów mogła nie przekazać informacji w terminie) nie pozwala na formułowanie wiążących ocen. Nie ma jednak wątpliwości, że wprowadzone ograniczenia spowodują spadek motywacji ekonomicznej pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Przeciwdziałanie możliwemu pogorszeniu sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy będzie wymagało intensyfikacji działań wielu instytucji i organizacji działających na lokalnych rynkach pracy, w tym szczególnie jednostek samorządu szczebla powiatowego i wojewódzkiego.

W województwie podlaskim dała się już w 2010 r. zaobserwować tendencja spadku liczby ZPCh. Ich liczba zmniejszyła się z 31 w styczniu do 27 w grudniu 2010 r. Spadek ten został jednak z nawiązką zniwelowany przez wzrost liczby pracodawców na otwartym rynku pracy, zatrudniających osoby niepełnosprawne i uprawnionych do otrzymania miesięcznego dofinansowania do ich wynagrodzeń. Liczba takich pracodawców wzrosła z 283 w styczniu do 329 w grudniu 2010 r. Jednocześnie liczba pracowników niepełnosprawnych zgłoszonych do ewidencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych wzrosła w woj. podlaskim z 3 930 osób w styczniu do 4 123 osób w grudniu 2010 r.

Pomimo zmniejszenia liczby ZPCh, zwiększyły one zatrudnienie osób niepełnosprawnych o 3,8%, z 2 680 osób w styczniu do 2 771 osób w grudniu 2010 r. Liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych przez pracodawców otwartego rynku pracy wzrosła także o 3,8%, z 1 250 w styczniu do 1 342 osób w grudniu 2010 r. Wzrosła także liczba osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą. Według stanu na początek 2010 r. na terenie województwa podlaskiego, 668 osób niepełnosprawnych prowadzących działalność ubiegało się o przysługującą im refundację składek na ubezpieczenia społeczne. W grudniu złożono 710 takich wniosków. Brak opublikowanych danych z PFRON na poziomie województw uniemożliwia dokonanie oceny w dłuższym okresie czasu. Nie ulega jednak wątpliwości, że przynajmniej do końca 2010 r. występował w woj. podlaskim trend wzrostu liczby pracujących osób niepełnosprawnych. Według informacji WUP w Białymstoku, w końcu 2009 r. w podmiotach zatrudniających powyżej 9 osób pracowało w woj. podlaskim 5,7 tys. osób niepełnosprawnych, co stanowiło 2,8% ogólnej liczby pracujących¹⁷.

W większości dokumentów strategicznych towarzyszących realizacji Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007–2013, a w ślad za nimi w dokumentach programowych samorządów szczebla wojewódzkiego i powiatowego, znajdują się zapisy priorytetów i instrumentów ich realizacji. Najpełniejszy pakiet zawiera „Strategia polityki społecznej na lata 2007–2013”. **Priorytet 3** tego dokumentu, zatytułowany „Kompleksowa rehabilitacja i aktywizacja osób niepełnosprawnych” koncentruje się na działaniach w następujących obszarach:¹⁸

¹⁷ Mironowicz J. (2011), Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych na rynku pracy województwa podlaskiego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok.

¹⁸ *Strategia Polityki Społecznej na lata 2007–2013*, Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 13 września 2005 r., dokument towarzyszący realizacji Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007–2013, Ministerstwo Polityki Społecznej, Warszawa.

Rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych

Celem działania jest stworzenie kompleksowego systemu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, organizowanego zarówno na poziomie lokalnym, jak i centralnym, który pozwalałby na zwiększenie aktywności oraz zatrudnialności osób niepełnosprawnych. W szczególności obejmie on:

- rozwój możliwości pełnej diagnostyki osób niepełnosprawnych, której celem będzie określenie możliwości kontynuowania obecnie wykonywanego zawodu;
- dla osób, które utraciły zdolność wykonywania dotychczasowego zawodu – zapewnienie możliwości diagnozy – zdrowotnej i zawodowej – w zakresie określenia dalszych szans rozwoju zawodowego osoby niepełnosprawnej;
- zapewnienie stałego dostępu do opieki pielęgniarskiej jako elementu wsparcia osoby niepełnosprawnej;
- objęcie fachową opieką osoby niepełnosprawnej, tak aby zmotywować ją do poszukiwania innych niż dotychczasowe możliwości rozwoju i podejmowania zatrudnienia. Efektem takiej pracy powinna być świadoma zgoda na podjęcie rehabilitacji i kształcenia (nawet kilkuletniego), umożliwiającą aktywizację lub reaktywizację osób niepełnosprawnych na rynku pracy;
- zapewnienie wsparcia psychologicznego (np. grupa wsparcia, internetowa grupa wsparcia) dla osób niepełnosprawnych, które wracają na rynek pracy i muszą przystosować się do nowej sytuacji;
- rozwijanie całościowego podejścia do rehabilitacji i aktywizacji osób niepełnosprawnych od urodzenia lub wczesnego dzieciństwa, tak aby poprzez odpowiednio wcześnie podjęte działania, przygotować je do podjęcia pracy w dorosłym życiu;
- wspieranie budownictwa bez barier architektonicznych dla osób niepełnosprawnych ruchowo w istniejącym zasobie mieszkaniowym oraz tworzenie zasobu mieszkań chronionych dla osób o innych typach niepełnosprawności niż ruchowa.

Tworzenie warunków do większej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jako podstawy społecznej integracji i poprawy warunków ich życia

Celem działania jest:

- tworzenie warunków do podejmowania różnych form aktywności: pracy zawodowej oraz działalności społecznie użytecznej;
- zwiększenie uczestnictwa osób niepełnosprawnych w kształceniu ustawicznym;

- rozwój elastycznych form zatrudnienia, umożliwiających pracę osobom niepełnosprawnym;
- rozwój form i miejsc pracy dla osób o schorzeniach utrudniających integrację;
- rozwój usług wspomagających wejście osób niepełnosprawnych na rynek pracy;
- rozwój usług edukacyjnych i opiekuńczych na wsi;
- zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych do 22%;
- działania antydyskryminacyjne wobec osób niepełnosprawnych.

Zapewnienie osobom niepełnosprawnym dostępu do usług społecznych

Celem działania jest:

- zwiększenie dostępu do usług rehabilitacyjnych, zwłaszcza na terenach wiejskich;
- zwiększenie zakresu i dostępu do usług opiekuńczych – w tym specjalistycznych;
- rozwój poradnictwa w zakresie pielęgnacji i opieki nad osobami niepełnosprawnymi oraz poradnictwa psychologicznego dla osób niepełnosprawnych i ich opiekunów;
- włączenie na szerszą skalę organizacji pozarządowych w rozwój usług dla osób niepełnosprawnych;
- rozbudowę i modernizację infrastruktury instytucji kultury, w tym dostosowanie ich do potrzeb niepełnosprawnych;
- rozwój i wspieranie usług asystenckich dla osób niepełnosprawnych.

Kształtowanie pozytywnych postaw wobec niepełnosprawności

Celem działania jest:

- propagowanie społecznej akceptacji i integracji osób niepełnosprawnych w miejscu zamieszkania, pracy i środowisku lokalnym;
- rozwój edukacji społecznej sprzyjającej kształtowaniu poczucia odpowiedzialności za integrację w środowisku lokalnym;
- propagowanie i wspieranie idei organizowania się osób niepełnosprawnych;
- rozwój i wspieranie różnych form indywidualnej reprezentacji oraz samodzielnego działania na swoją rzecz osób niepełnosprawnych;
- stopniowe przygotowywanie wszystkich szkół do tego, aby mogli kształcić się w nich uczniowie niepełnosprawni.

Reforma systemu rentowego

Celem działania jest budowa systemu świadczeń rentowych, który zwiększałby zatrudnienie osób niepełnosprawnych oraz ograniczałby istniejące możliwości dezaktywizacji osób, poprzez korzystanie ze świadczeń rentowych. Działania w tym obszarze obejmą:

- wprowadzenie świadczeń i rozwiązań organizacyjnych umożliwiających podjęcie rehabilitacji medycznej i zawodowej w jak najszybszym czasie;
- wprowadzenie świadczeń szkoleniowych oraz szkoleń zawodowych i przekwalifikowań dla tych osób o częściowej niezdolności do pracy, które mogą ze względu na wiek oraz kwalifikacje kontynuować zatrudnienie (z jednoczesnym ograniczeniem dostępu do rent z tytułu niezdolności do pracy);
- zmianę formuły rentowej, dostosowującą ją do nowych świadczeń emerytalnych;
- wprowadzenie niezdolności do pracy jako kryterium przyznawania rent z tytułu niezdolności do pracy dla osób ubezpieczonych w systemie ubezpieczenia społecznego rolników, zastępowanie systemu wsparcia finansowego (renty) rehabilitacją zawodową dla osób, które ze względu na wiek, rodzaj schorzenia i kwalifikacje mogą podjąć zatrudnienie poza rolnictwem.

Usprawnienie systemu rehabilitacji, na rzecz utrzymania możliwości aktywności zawodowej

Celem działania jest ograniczanie prawdopodobieństwa utraty sprawności poprzez:

- działania promujące i prowadzące do zachowania zdolności do pracy wśród starszych pracowników;
- szkolenie i edukacja starszych pracowników;
- wprowadzenie elastycznego czasu pracy;
- tworzenie warunków pracy sprzyjających utrzymywaniu zdolności pracy starszych pracowników (ergonomia, higiena, bezpieczeństwo), ograniczanie czynników ryzyka;
- promocja zdrowia i aktywności fizycznej.

Rozwijanie całościowych systemów pomocy dla osób obarczonych nietypowymi rodzajami niepełnosprawności, wymagających kompleksowych i systemowych działań ze strony państwa

Celem działania będzie zainicjowanie wielodyscyplinarnego i kompleksowego

podejścia do realizacji praw i potrzeb osób cierpiących na niepełnosprawności, które są: mało znane profesjonalistom jak i społeczeństwu, rozproszone w całej populacji, występujące od wczesnego dzieciństwa lub od urodzenia, nietypowe, oraz generujące bardzo zróżnicowane potrzeby.

Powyższe działania znajdują swe odbicie i uzyskały konkretny wymiar w strategicznych dokumentach wytyczających kierunki i program działań w województwie podlaskim. Zarówno „Program na rzecz poprawy warunków życia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych w województwie podlaskim na lata 2009–2013”, jak też obejmująca szerszy horyzont czasowy „Wojewódzka Strategia Polityki Społecznej na lata 2010–2018” zawierają pogłębione diagnozy stanu i na ich tle formułują konkretne pakiety działań¹⁹.

Większość zadań związanych z aktywizacją rynku pracy, w tym realizacja zadań związanych z systemem opieki i pomocy osobom niepełnosprawnym została sędowana na jednostki samorządowe szczebla powiatowego. W praktyce obowiązki te spoczywają na powiatowych centrach pomocy rodzinie oraz powiatowych urzędach pracy. Środki finansowe PFRON przekazywane są samorządowi powiatowemu zgodnie z określonym algorytmem, reguły ich wydatkowania określają rozporządzenia Ministra Pracy, a rada powiatu w formie uchwały określa zadania na które je przeznaczają i formułuje tryb ich wydatkowania stosownie do obowiązujących aktów prawnych i wytycznych.

Do zadań powiatu realizowanych w ramach ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776 z późniejszymi zmianami) w szczególności należy²⁰:

1. opracowywanie i realizacja, zgodnych z powiatową strategią dotyczącą rozwiązywania problemów społecznych, powiatowych programów działań na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie: rehabilitacji społecznej, rehabilitacji zawodowej i zatrudniania, przestrzegania praw osób niepełnosprawnych;
2. współpraca z instytucjami administracji rządowej i samorządowej w opracowywaniu i realizacji w/w programów oraz udostępnianie ich Pełnomocnikowi

¹⁹ Program na rzecz poprawy warunków życia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych w województwie podlaskim na lata 2009–2013, (2008), Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Białymstoku, Białystok; Wojewódzka Strategia Polityki Społecznej na lata 2010–2018 (2010), Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Białymstoku, Białystok.

²⁰ http://www.pfron.org.pl/porta1/pl/104/95/Zadania_jednostek_samorządu_terytoria1nego_na_rzecz_osob_niepełnosprawnych.html, 13.07.2011 r.

- Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, samorządowi województwa oraz wojewodzie, wraz z roczną informacją o ich realizacji;
3. podejmowanie działań zmierzających do ograniczania skutków niepełnosprawności;
 4. współpraca z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji społecznej i zawodowej tych osób;
 5. finansowanie z Funduszu wydatków na instrumenty lub usługi rynku pracy określone w ustawie o promocji dla osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako poszukujące pracy, a niepozostających w zatrudnieniu;
 6. dofinansowanie:
 - uczestnictwa osób niepełnosprawnych i ich opiekunów w turnusach rehabilitacyjnych,
 - sportu, kultury, rekreacji i turystyki osób niepełnosprawnych,
 - zaopatrzenia w sprzęt rehabilitacyjny, przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze przyznawane osobom niepełnosprawnym na podstawie odrębnych przepisów,
 - likwidacji barier architektonicznych w komunikowaniu się i technicznych, w związku z indywidualnymi potrzebami osób niepełnosprawnych,
 - rehabilitacji dzieci i młodzieży;
 7. dofinansowanie kosztów tworzenia i działania terapii zajęciowej;
 8. pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych, ich szkolenie oraz przekwalifikowania;
 9. kierowanie osób niepełnosprawnych, które wymagają specjalistycznego programu szkolenia oraz rehabilitacji leczniczej i społecznej, do specjalistycznego ośrodka szkoleniowo-rehabilitacyjnego lub innej placówki szkoleniowej;
 10. współpraca z organami rentowymi w zakresie wynikającym z odrębnych przepisów;
 11. doradztwo organizacyjno-prawne i ekonomiczne w zakresie działalności gospodarczej lub rolniczej podejmowanej przez osoby niepełnosprawne;
 12. współpraca z właściwym terenowo inspektorem pracy w zakresie oceny i kontroli miejsc pracy osób niepełnosprawnych.

Pewną część istotnych zadań pozostawiono w kompetencji samorządu województwa. Do najważniejszych z nich można zaliczyć:

1. opracowywanie i realizację wojewódzkich programów dotyczących wyrówny-

wania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w realizacji zadań na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych;

2. udzielanie pomocy Zakładom Pracy Chronionej;
3. dofinansowanie kosztów tworzenia i działania zakładów aktywizacji zawodowej;
4. dofinansowanie robót budowlanych dotyczących obiektów służących rehabilitacji, w związku z potrzebami osób niepełnosprawnych;
5. współpraca z organami administracji rządowej oraz powiatami i gminami w realizacji zadań wynikających z ustawy;
6. współpraca z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych.

Przedstawione wyżej podstawy prawne działań w obszarze części społeczeństwa dotkniętego niepełnosprawnością, dotyczą szerokiego pakietu działań, nie tylko obszaru aktywizacji zawodowej i zaistnienia osób niepełnosprawnych na rynku pracy, ale szeroko pojmowanych warunków życia osób niepełnosprawnych w społeczeństwie. Pomimo nowoczesnych i zgodnych z międzynarodowymi standardami uregulowań prawnych, rzeczywiste efekty nie są z pewnością wspólnierne do oczekiwania.

W 2010 r. według wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) prowadzonego przez GUS aktywnych zawodowo było 17,0% osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej, a w wieku produkcyjnym – 25,9%. Dla porównania, współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych w wieku 15 lat i więcej wynosił 60,4%, a w wieku produkcyjnym 76,2%. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wyniósł w 2010 r. 20,5% wobec 50,4% w odniesieniu do zatrudnienia ogółem. Zatem prawie 80% osób niepełnosprawnych w Polsce funkcjonuje poza rynkiem pracy, podczas gdy w krajach UE wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wynosi średnio 40%–50%. Sytuacja ta ma miejsce pomimo wydatkowania znacznych kwot ze środków PFRON na dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnianych osób niepełnosprawnych i refundację innych kosztów zatrudnienia, dofinansowanie zakładów aktywizacji zawodowej oraz innych działań wynikających z obowiązującego systemu prawnego.

3.2. Osoby niepełnosprawne na rynku pracy woj. podlaskiego

Podstawowym ograniczeniem w dokonywaniu oceny populacji osób niepełnosprawnych jest brak aktualnych i w pełni wiarygodnych informacji statystycznych. Ostatnie pełne dane dotyczące liczby i charakterystyki osób niepełnosprawnych w Polsce, zarówno pod kątem niepełnosprawności biologicznej, jak i prawnej, uzyskano w wyniku przeprowadzonego w 2002 r. Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań. Umożliwiły one opracowanie szczegółowych charakterystyk osób niepełnosprawnych nie tylko na poziomie kraju i województw, ale także podregionów, powiatów i gmin.

Od tego czasu podstawowe informacje charakteryzujące populację osób niepełnosprawnych prawnie pochodzą z kwartalnych badań reprezentacyjnych BAEL, ukierunkowanych głównie na ocenę pod kątem aktywności ekonomicznej społeczeństwa. Częste zmiany metodologii tych badań, jak też ograniczona próba gospodarstw domowych powodują duże trudności interpretacyjne i nieporównywalność danych w dłuższych przedziałach czasowych. Ponadto, jedynie kilka wskaźników jest obliczanych przez GUS dla szczebla województw. Miesięczne informacje dotyczące osób niepełnosprawnych gromadzone są przez powiatowe urzędy pracy i dotyczą osób zarejestrowanych jako bezrobotne i poszukujące pracy. Pewne informacje, głównie dotyczące niepełnosprawności biologicznej gromadzone są w badaniach reprezentacyjnych europejskiego badania warunków życia ludności (EU SILC – od 2005 roku z częstotliwością roczną) oraz europejskiego badania stanu zdrowia ludności (EHIS). W Polsce badanie zostało przeprowadzone w 2004 r. i w 2009 r. Ponadto istnieje szereg innych badań statystycznych prowadzonych w obszarze warunków życia, edukacji, kultury, a także dane administracyjne gromadzone przez PFRON. Trudno wnioskować o jakości danych, które będą opracowane na podstawie Spisu Ludności 2011 r. Spis miał w tym zakresie charakter badania reprezentacyjnego (w 20% wylosowanych mieszkań), lista pytań była bardzo ograniczona w porównaniu ze spisem 2002 r., a udzielenie odpowiedzi miało charakter dobrowolny.

Liczba osób niepełnosprawnych w Polsce według NSP 2002 r. wynosiła prawie 5,5 mln co stanowiło 14,4% ludności kraju. Około 4,5 mln osób posiadało prawne potwierdzenie faktu niepełnosprawności, a 4,3 mln spośród nich stanowiły osoby w wieku 15 lat i więcej.

W województwie podlaskim zanotowano 156,0 tys. osób niepełnosprawnych, co stanowiło 12,9% ogółu ludności województwa, w tym 125,6 tys. osób niepełnosprawnych prawnie. W populacji osób niepełnosprawnych prawnie najliczniejszą grupę stanowiły osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – 25,1% zbiorowości niepełnosprawnych ogółem. Osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności stanowiły 24,1%, a o znacznym stopniu niepełnosprawności 24% liczby wszystkich niepełnosprawnych w województwie. W populacji niepełnosprawnych tylko biologicznie zarejestrowano 3,5 tys. osób z całkowicie ograniczoną zdolnością do wykonywania podstawowych czynności. Poważne ograniczenie sprawności zadeklarowało natomiast 26,9 tys. osób, tj. 17,3% analizowanej zbiorowości. Należy zauważyć, że jest to znaczna liczba osób, które nie poddały się procedurom prawnego potwierdzenia stopnia ich niepełnosprawności, a być może część z nich nie spełniała kryteriów uzyskania prawnego potwierdzenia.

Niepełnosprawność dotyczyła w większym stopniu kobiet niż mężczyzn. Kobiety stanowiły w 2002 r. 51,1% ogółu ludności województwa, natomiast ich udział w liczbie niepełnosprawnych osiągnął 52,4%. Szerszą charakterystykę populacji osób niepełnosprawnych w woj. podlaskim w 2002 r. prezentuje tabela 4.

Tabela 4. Osoby niepełnosprawne w woj. podlaskim w 2002 r. według miejsca zamieszkania, płci oraz stopnia niepełnosprawności

	Ogółem	Miasta	Wieś
	w tysiącach		
O g ó ł e m	156,0	83,3	72,7
mężczyźni	74,2	39,2	34,9
kobiety	81,8	44,0	37,8
Niepełnosprawni prawnie	125,6	69,7	55,9
W wieku 15 lat i więcej o stopniu niepełnosprawności:	122,1	67,6	54,6
znacznym	37,5	19,7	17,7
umiarkowanym	39,1	23,4	15,7
lekkim	37,7	21,6	16,0
nieustalonym	7,9	2,9	5,1
W wieku do 15 lat z uprawnieniami do zasiłku pielęgnacyjnego	3,4	2,1	1,3

	Ogółem	Miasta	Wieś
Niepełnosprawni tylko biologicznie odczuwający ograniczenie sprawności:	30,4	13,6	16,8
Całkowite	3,5	1,7	1,8
Poważne	26,9	11,9	15,1

Źródło: Dane NSP 2002. Osoby niepełnosprawne – województwo podlaskie, Urząd Statystyczny Białystok 2003.

Zwraca uwagę fakt znacznych dysproporcji strukturalnych niepełnosprawności prawnej i biologicznej pomiędzy miastem a wsią. O ile liczba niepełnosprawnych prawnie wśród osób zamieszkałych na wsi była niższa o 20% od analogicznej grupy osób zamieszkałych w miastach, o tyle populacja osób niepełnosprawnych biologicznie na wsi przewyższała o 23,5% odpowiadającą jej zbiorowość w miastach. Zapewne głównym powodem tego zróżnicowania były problemy, przed jakimi stali mieszkańcy wsi, z dotarciem do odpowiednich placówek służby zdrowia, poddaniem się stosownym badaniom lekarskim i przejściem przez procedury komisji orzekających o niepełnosprawności. Warto przy tym podkreślić, że województwo podlaskie, obok województwa warmińsko-mazurskiego, charakteryzuje się najniższą gęstością zaludnienia, dwukrotnie niższą niż średnia krajowa. Problemy komunikacyjne na wielu obszarach województwa są nadal jednym z poważniejszych czynników ograniczających aktywność zawodową i społeczną mieszkańców.

Ocena ta znajduje na ogół potwierdzenie w danych, charakteryzujących natężenie występowania niepełnosprawności ogółem w poszczególnych powiatach województwa. Jak wynika z danych przedstawionych w tabeli 5, z reguły wskaźniki przewyższające przeciętne dla województwa uzyskują powiaty rozległe terytorialnie i słabo zurbanizowane, o rzadkiej sieci osadniczej i słabej infrastrukturze komunikacyjnej. Szczególnie niekorzystne relacje w zestawieniu z przeciętnymi dla województwa podlaskiego zanotowano w powiatach: białostockim, bielskim, hajnowskim i sejneńskim.

Tabela 5. Wskaźniki natężenia występowania niepełnosprawności ogółem według miejsca zamieszkania, płci i powiatów woj. podlaskiego w 2002 r.

	Ogółem			Miasta			Wieś		
	osoby niepełnosprawne na 1000 osób w danej grupie								
	ogółem	mężczyźni	kobiety	razem	mężczyźni	kobiety	razem	mężczyźni	kobiety
W o j e w ó d z t w o	129	125	133	117	115	118	146	139	154
Augustowski	114	112	117	100	97	103	131	128	134
Białostocki	144	139	149	117	119	115	160	150	169
Bielski	163	155	171	139	132	145	187	178	197
Grajewski	107	107	107	97	101	93	119	115	124
Hajnowski	184	169	198	141	136	146	223	198	248
Kolneński	104	103	105	87	91	84	113	109	117
Łomżyński	127	122	132	106	111	100	128	123	134
Moniecki	124	121	126	99	98	100	137	132	142
Sejneński	151	144	159	126	124	128	161	151	171
Siemiatycki	123	122	125	104	105	104	134	131	136
Sokólski	126	122	130	94	97	91	145	137	154
Suwalski	149	142	158	–	–	–	149	142	158
Wysokomazowiecki	117	115	119	98	98	98	123	120	126
Zambrowski	126	123	128	115	114	116	137	133	140
M. Białystok	122	120	124	122	120	124	–	–	–
M. Łomża	122	117	127	122	117	127	–	–	–
M. Suwałki	114	114	115	114	114	115	–	–	–

Źródło: Dane NSP 2002. Osoby niepełnosprawne – województwo podlaskie, Urząd Statystyczny Białystok 2003.

Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w woj. podlaskim jest zadaniem o tyle trudnym, że już w 2002 r. ponad 64% populacji stanowiły osoby w wieku 55 lat i więcej, a dalsze 17,5% osoby w wieku 45–54 lata. Prawie 70% osób niepełnosprawnych w wieku 55 lat i więcej mieszkało na obszarach wiejskich i wywodziło się głównie z gospodarstw wiejskich związanych z rolnictwem. Nie ma powodów sądzić, że obecnie ta struktura jest znacząco odmienna. Ponadto prawie 93% osób niepełnosprawnych deklarowało posiadanie własnego

źródła dochodów. Wśród ogółu niepełnosprawnych najliczniejszą grupę, stanowiącą 84,5% omawianej populacji, tworzyły osoby utrzymujące się z niezarobkowych źródeł, tj. przede wszystkim z emerytur, rent oraz różnego rodzaju zasiłków. Z wielu badań wynika, że podobnie jak osoby sprawne, znaczna część osób niepełnosprawnych pracuje dorywczo w „szarej strefie”. Od strony wschodniej, na całej długości granicą województwa jest granica państwowa z Białorusią i Republiką Litewską. Znaczna liczba mieszkańców województwa, w tym osoby niepełnosprawne, trudnią się handlem przygranicznym i szeregiem usług z nim związanych. Dochody z tej nieopodatkowanej działalności są konkurencyjne w stosunku do ofert wynagrodzeń możliwych do uzyskania przy oficjalnym zatrudnieniu. W rozważanej zbiorowości udział osób utrzymujących się z pracy wynosił 8,4%, odsetek posiadających inne źródła dochodów (tj. utrzymujących się z własności lub z najmu) osiągnął jedynie 0,1%, zaś pozostający na utrzymaniu stanowili 6,9% ogólnej liczby niepełnosprawnych w województwie podlaskim. W tej sytuacji nie jest zaskoczeniem, że osoby bierne zawodowo stanowiły ponad 79% niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, a większość z nich była mieszkańcami miast.

Tabela 6. Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w województwie podlaskim w 2002 r. według płci i miejsca zamieszkania

	Ogółem	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
		razem	pracujący	bezrobotni				
	w tysiącach					w %		
O g ó ł e m	151,3	30,2	25,3	4,9	119,9	20,0	16,7	16,2
mężczyźni	71,5	18,4	15,4	3,0	52,6	25,7	21,5	16,2
kobiety	79,8	11,8	10,0	1,9	67,3	14,8	12,4	16,2
Miasta	80,3	14,1	10,0	4,1	65,6	17,5	12,5	28,8
Wieś	70,9	16,1	15,3	0,8	54,3	22,7	21,5	5,3

Źródło: Dane NSP 2002. Osoby niepełnosprawne – województwo podlaskie, Urząd Statystyczny Białystok 2003.

W 2002 r., według danych NSP, współczynnik aktywności zawodowej wyznaczony dla ogółu ludności województwa w wieku 15 lat i więcej wynosił 56,3%,

co oznacza, że ponad połowa osób należących do tej grupy wiekowej pracowała lub poszukiwała pracy. Współczynnik aktywności zawodowej ludności niepełnosprawnej ukształtował się na poziomie 20,0%. Oznacza to, że tylko co piąta osoba niepełnosprawna w wieku 15 lat i więcej była aktywna zawodowo. Poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych był prawie trzykrotnie niższy od zanotowanego dla ogółu ludności województwa w wieku 15 lat i więcej. Udział pracujących wśród osób niepełnosprawnych, należących do analizowanej grupy wiekowej, był znacznie mniejszy niż dla ludności ogółem i wynosił odpowiednio 16,7% wobec 42,9%. Jak wskazują dane zebrane podczas spisu, stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych w 2002 r. wynosiła 16,2% i była o 2,9 pkt niższa niż wśród ogółu ludności województwa. Stopa bezrobocia niepełnosprawnych kobiet również nie osiągnęła poziomu zanotowanego dla wszystkich kobiet w województwie. Różnica ta była szczególnie znacząca wśród mieszkanek wsi. Niepełnosprawną ludność miejską cechował natomiast wyższy poziom bezrobocia niż zaobserwowany w całej zbiorowości (sprawnych i niepełnosprawnych) osób zamieszkałych w miastach.

Z danych prezentowanych w tabeli 7 opartych na badaniach BAEL wynika, że aktywność zawodowa ludności województwa podlaskiego kształtowała się do 2009 roku na poziomie bardzo zbliżonym do przeciętnej krajowej. W 2002 r. wskaźnik zatrudnienia ogółem w woj. podlaskim wynosił 47,4%, wobec 44,4% dla Polski ogółem. Podobnie większe było zaangażowanie na rynku pracy osób niepełnosprawnych, gdzie osoby pracujące stanowiły 22,5% ogółu osób niepełnosprawnych w wieku 15–64 lata. W kolejnych latach od 2002 r. aż do 2009 r. wykorzystanie zasobów siły roboczej systematycznie wzrastało, chociaż nieco wolniej niż przeciętnie w kraju i w wielu innych województwach. Należy jednak zauważyć, że w 2002 r. woj. podlaskie było w ścisłej czołówce regionów o wysokim wykorzystaniu zasobów pracy. Pod względem wysokości wskaźnika zatrudnienia ogółem zajmowało czwarte miejsce, po województwach: lubelskim, mazowieckim i małopolskim. Pod względem wysokości wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych woj. podlaskie także plasowało się na 4 miejscu, po województwach: lubelskim, łódzkim i podkarpackim.

Z danych BAEL wynika, że zdecydowane pogorszenie stopnia wykorzystania zasobów pracy wystąpiło w 2010 roku. Poziom wskaźnika zatrudnienia ogółem

obniżył się z 51,0% w 2009 r. do 49,2% w 2010 roku. Aż o 6 pkt. proc. – z 24,1% w 2009 r. do 18,2% w 2010 r. – obniżyły się wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Dane te są nieco zaskakujące i wymagają potwierdzenia w innych badaniach²¹. Faktem jest, że jak wynika z danych powiatowych urzędów pracy, liczba zarejestrowanych bezrobotnych w woj. podlaskim wzrosła z 61 139 osób w grudniu 2009 r. do 63 761 osób w grudniu 2010, tj. o 4,3%. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mających status osób niepełnosprawnych zwiększyła się w identycznym stopniu, z 3 279 osób w grudniu 2009 r. do 3 419 osób w grudniu 2010 r., a populacja bezrobotnych niepełnosprawnych kobiet zwiększyła się aż o 7%.

Stopa bezrobocia w woj. podlaskim w grudniu 2010 wynosiła 13,2% i wzrosła w stosunku do grudnia 2009 r. o 0,4 punktu, przy czym wzrost tego wskaźnika dotyczył wszystkich powiatów²². Reasumując, tak głębokie pogorszenie wskaźników zatrudnienia, szczególnie w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, jest nieprawdopodobne. Wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Zakładach Pracy Chronionej potwierdza też sprawozdawczość sporządzana przez wojewodów (INF-ZPCh ZAZ). Ze sprawozdania składanego przez Wojewodę Podlaskiego wynika, że pomiędzy grudniem 2009 r., a grudniem 2010 r. liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych w ZPCh wzrosła o 5%.

Tabela 7. Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym ogółem oraz osób niepełnosprawnych

Wyszczególnienie		2002	2005	2006	2007	2008	2009	2010
a – zatrudnienie ogółem		w procentach						
b – osoby niepełnosprawne								
Polska ogółem	a	44,4	45,2	46,5	48,6	50,4	50,4	50,4
	b	19,7	17,7	17,3	18,3	19,6	20,0	20,5
województwa:								
dolnośląskie	a	40,3	42,0	44,9	46,5	48,1	48,5	48,5
	b	18,4	16,2	15,3	16,7	21,3	19,8	15,9
kujawsko-pomorskie	a	43,5	44,7	44,3	45,8	47,7	49,1	48,9
	b	18,5	16,8	16,1	16,5	18,8	17,8	20,7

²¹ Woj. podlaskie jest jedynym województwem w kraju, dla których tendencje te wystąpiły w takiej skali. Dane z BAEL wymagają potwierdzenia w innych badaniach. Obecnie dostępne informacje statystyczne nie potwierdzają tak głębokiego pogorszenia wskaźników zatrudnienia.

²² *Podlaski rynek pracy* (grudzień 2010), Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok.

OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM – EDUKACJA, RYNEK PRACY

Wyszczególnienie a – zatrudnienie ogółem b – osoby niepełnosprawne		2002	2005	2006	2007	2008	2009	2010
		w procentach						
lubelskie	a	48,9	48,6	48,8	51,1	50,4	50,4	50,7
	b	29,8	25,1	26,7	25,0	21,4	21,2	20,8
lubuskie	a	40,0	44,6	45,7	48,2	49,0	48,5	49,8
	b	19,8	16,7	13,2	20,0	22,5	23,0	25,5
łódzkie	a	44,7	45,7	47,1	49,7	51,6	50,8	51,6
	b	24,0	18,7	16,7	20,0	21,0	20,6	24,3
małopolskie	a	47,5	47,4	48,1	48,9	50,4	50,0	50,1
	b	20,6	20,0	20,7	18,6	19,4	19,7	19,7
mazowieckie	a	48,4	47,8	49,9	51,9	55,3	55,3	54,2
	b	18,2	15,0	13,9	15,1	17,3	17,2	16,1
opolskie	a	43,1	44,7	45,8	46,4	47,8	48,4	48,6
	b	19,2	21,6	20,0	18,2	18,8	20,8	21,7
podkarpackie	a	47,1	45,2	46,7	49,3	50,2	50,9	50,3
	b	26,2	25,2	25,5	26,1	26,5	30,1	26,1
podlaskie	a	47,4	48,0	47,8	49,6	51,1	51,0	49,2
	b	22,5	25,8	21,8	21,4	23,3	24,1	18,2
pomorskie	a	43,6	43,5	45,6	48,1	49,8	49,0	50,7
	b	13,1	13,3	12,9	12,8	17,3	18,8	21,1
śląskie	a	40,4	42,3	43,9	46,1	48,3	49,0	48,1
	b	16,1	12,4	13,0	12,7	15,1	20,2	18,7
świętokrzyskie	a	42,1	44,0	46,5	49,6	51,6	49,9	50,1
	b	21,2	14,1	17,0	22,4	25,0	24,7	28,7
warmińsko-mazurskie	a	39,7	41,6	43,2	46,0	47,5	48,0	48,3
	b	13,9	15,1	14,3	16,5	15,5	15,0	15,2
wielkopolskie	a	46,5	47,2	48,3	49,9	51,6	51,8	53,1
	b	19,5	19,5	19,0	22,1	20,8	19,3	22,7
zachodniopomorskie	a	39,5	41,8	42,1	43,7	45,6	46,8	46,2
	b	10,7	11,3	8,3	10,6	13,5	12,2	15,0

Wskaźniki zatrudnienia obliczono:

a – wskaźnik zatrudnienia ogółem jako procentowy udział pracujących ogółem w ogólnej liczbie ludności kraju w wieku produkcyjnym; obejmuje mężczyzn w wieku 18–64 lata i kobiety w wieku 18–59 lat,

b – wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 15–64 lata obliczono jako udział pracujących osób niepełnosprawnych w wieku 15–64 lata w ogólnej liczbie ludności niepełnosprawnej w tym wieku. Zbiorowość osób niepełnosprawnych została wyodrębniona na podstawie kryterium prawnego i zaliczono do niej osoby, które mają przyznane orzeczenie o stopniu niepełnosprawności lub niezdolności do pracy.

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

W odniesieniu do rzetelności i kompletności źródeł informacji statystycznych o niepełnosprawności, jako najbardziej miarodajne źródło po NSP 2002 można uznać przeprowadzone w 2004 r. i w 2009 r. wspomniane wyżej europejskie badanie stanu zdrowia ludności EHIS. Według wyników tego badania, liczba osób niepełnosprawnych prawnie w skali kraju zmniejszyła się pomiędzy 2009 r. a 2004 r. o 23,7%, tj. o 662,9 tys. osób. Według szacunków na koniec 2009 r. prawne orzeczenie o niepełnosprawności lub równoważne posiadało prawie 4,2 mln Polaków, tj. o około 600 tys. osób więcej w porównaniu z szacunkami dokonywanymi w oparciu o badania BAEL. W końcu 2009 r. orzeczenie o niepełnosprawności posiadał co dziewiąty Polak, niezależnie od płci.

Trudno stwierdzić, na ile zmniejszenie liczby niepełnosprawnych było wynikiem poprawy stanu zdrowia społeczeństwa, a na ile spowodowane zostało działaniami prawnymi i administracyjnymi zaostrzającymi przepisy dotyczące przyznawania rent inwalidzkich i podobnych świadczeń. O tym, że ten drugi czynnik miał znaczenie decydujące, mogą świadczyć zmiany w liczbie osób niepełnosprawnych według stopnia niepełnosprawności. Liczba osób niepełnosprawnych prawnie o lekkim stopniu niepełnosprawności zmniejszyła się w latach 2004–2009 o 31,1%, a o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – o 6,7%. Praktycznie na niezmiennym poziomie (spadek o 0,8% tj. nieco ponad 9 tys. osób) pozostała liczba osób o znacznym stopniu niepełnosprawności. W rezultacie pod koniec 2009 r. struktura niepełnosprawnych prawnie przedstawiała się następująco: częściej niż co trzeci niepełnosprawny prawnie posiadał orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, a kolejne po około 30% osób posiadało orzeczenie o znacznym i lekkim stopniu niepełnosprawności. Dzieci do lat 16 w liczbie ok. 150 tys. stanowiły 4,4% populacji osób niepełnosprawnych prawnie. Z przeprowadzonych badań stanu zdrowia wynika potwierdzenie, że częstość występowania niepełnosprawności rośnie wraz z wiekiem, a gwałtowne przyspieszenie następuje po ukończeniu 40 roku życia. Wśród czterdziestolatków niepełnosprawna jest co dziesiąta osoba, wśród pięćdziesięciolatków blisko co piąta, a w grupie osób 70-letnich i starszych prawie co druga. Zatem znając strukturę wieku i płci społeczeństwa oraz prognozowane zmiany, można z dużym prawdopodobieństwem oszacować populację osób, które zostaną dotknięte niepełnosprawnością. Z punktu widzenia prowadzenia aktywnej polityki na ryn-

ku pracy i programowania instrumentów wsparcia osobom niepełnosprawnym, wiedza ta ma kapitalne znaczenie

Według omawianego badania EHIS, w województwie podlaskim w końcu 2009 r. mieszkało 146,4 tys. osób niesprawnych, z tego 52,4 tys. niesprawnych prawnie i biologicznie, 59,1 tys. niesprawnych prawnie i 34,9 tys. osób niesprawnych tylko biologicznie bez uzyskanego prawnego potwierdzenia niepełnosprawności. W stosunku do poziomu z 2004 r. łączna liczba osób niepełnosprawnych w województwie zmniejszyła się o 16,5%. Wyniki badania dla 2009 r. obrazujące liczbę osób niepełnosprawnych w woj. podlaskim na tle kraju, według płci, miejsca zamieszkania i wieku przedstawia tabela 8²³.

Tabela 8. Osoby niesprawne według kryterium NSP w Polsce i w województwie podlaskim w 2009 r. (w tysiącach osób)

a – Polska b – woj. podlaskie	Ogółem	Niesprawne				Sprawne	
		razem	prawnie i biologicz- nie	tylko prawnie	tylko biologicz- nie		
Ogółem							
Ogółem	a	37744,6	5258,3	1555,2	2600,1	1102,9	32486,4
	b	1177,4	146,4	52,4	59,1	34,9	1031,0
Miasta	a	23088,2	3257,6	954,3	1649,7	653,6	19830,6
	b	710,8	88,3	29,9	42,3	16,1	622,6
Wieś	a	14656,5	2000,7	601,0	950,4	449,3	12655,8
	b	466,6	58,2	22,5	16,8	18,9	408,4
Osoby w wieku:							
0–14 lat	a	5749,2	179,8	46,4	122,7	10,7	5569,4
	b	177,7	2,0	0,3	1,6	-	175,8
15–29 lat	a	8523,8	329,3	95,3	200,3	33,6	8194,5
	b	281,8	12,6	5,0	6,1	1,5	269,3
30–49 lat	a	10478,9	746,7	212,4	414,5	119,8	9732,2
	b	322,3	22,7	9,6	12,2	0,8	299,6
50–69 lat	a	9258,2	2316,3	655,2	1307,9	353,2	6941,9
	b	266	55,1	21,8	21,2	12,2	210,8

²³ Dane z badania przeprowadzonego w 2009 r. w takiej szczegółowości jak prezentowane w tabeli, nie są w pełni porównywalne metodologicznie z badaniem przeprowadzonym w 2004 r., a także z Narodowym Spisem Powszechnym 2002 r.

OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM – EDUKACJA, RYNEK PRACY

a – Polska b – woj. podlaskie	Ogółem	Niesprawne				Sprawne	
		razem	prawnie i biologicz- nie	tylko prawnie	tylko biologicz- nie		
70 lat i więcej	a	3734,6	1686,3	546,0	554,7	585,6	2048,3
	b	129,6	54,1	15,6	18,0	20,5	75,5
Mężczyźni							
Ogółem	a	18190,3	2375,5	728,2	1254,3	393,0	15814,9
	b	571,4	63,8	24,1	23,7	16,0	507,6
Miasta	a	10930,6	1417,3	437,4	753,9	226,1	9513,3
	b	337,4	35,3	13,3	15,1	6,9	302,1
Wieś	a	7259,7	952,8	290,8	500,5	166,9	6301,5
	b	234,0	28,5	10,8	8,6	9,1	205,5
Mężczyźni w wieku:							
0–14 lat	a	2949,1	102,1	24,7	71,3	6,1	2847
	b	91,0	1,3	0,3	1,0	-	89,7
15–29 lat	a	4325,3	170,3	53,2	103,1	14,1	4154,9
	b	144,4	5,2	1,9	1,8	1,5	139,2
30–49 lat	a	5267,6	373,3	109,8	207,6	55,9	4894,3
	b	163,3	12,5	5,1	7,4	-	150,8
50–69 lat	a	4326,2	1145,7	355,2	626,5	164,0	3180,5
	b	124,9	25,6	12,3	5,6	7,7	99,3
70 lat i więcej	a	1322,2	584,1	185,4	245,8	152,9	738,1
	b	47,7	19,2	4,4	7,9	6,9	28,6
Kobiety							
Ogółem	a	19554,3	2882,8	827,0	1345,8	710,0	16671,5
	b	606,0	82,6	28,3	35,4	18,9	523,4
Miasta	a	12157,5	1840,3	516,9	895,9	427,5	10317,2
	b	373,4	53,0	16,6	27,2	9,2	320,4
Wieś	a	7396,8	1042,5	310,1	449,9	282,5	6354,3
	b	232,6	29,7	11,7	8,2	9,7	203
Kobiety w wieku:							
0–14 lat	a	2800	77,7	21,6	51,5	4,6	2722,4
	b	86,7	0,6	-	0,6	-	86,1
15–29 lat	a	4198,5	158,9	42,2	97,2	19,5	4039,6
	b	137,4	7,4	3,1	4,3	-	130,1

a – Polska b – woj. podlaskie	Ogółem	Niesprawne				Sprawne	
		razem	prawnie i biologicz- nie	tylko prawnie	tylko biologicz- nie		
30–49 lat	a	5211,3	373,4	102,6	206,9	63,9	4838
	b	159,0	10,2	4,6	4,8	0,8	148,8
50–69 lat	a	4932	1170,6	300,0	681,3	189,3	3761,4
	b	141,0	29,5	9,5	15,5	4,5	111,5
70 lat i więcej	a	2412,4	1102,2	360,6	308,9	432,7	1310,2
	b	81,9	34,9	11,2	10,1	13,6	47,0

Źródło: Stan zdrowia ludności Polski w 2009 r., GUS, Warszawa 2011.

Z badania wynika, że 12,4% ludności województwa stanowią osoby w różnym stopniu niesprawne (w 2002 r. 12,9%), przy czym proporcje te są identyczne w miastach i na wsi. Do niesprawnych zalicza się co dziesiąta osoba w wieku aktywności zawodowej, określonym w badaniu jako przedział 15–69 lat. Częściej osobami niepełnosprawnymi są kobiety (13,6%) niż mężczyźni – 11,2% liczebności populacji. Podobnie w przedziale wieku aktywności zawodowej, co dziesiąty mężczyzna i prawie co dziewiąta kobieta są osobami niepełnosprawnymi. Nieco ponad 76% osób niepełnosprawnych dysponuje prawnym potwierdzeniem swego stanu. Dotyczy to zbiorowości 111,5 tys. osób, z czego prawie 65% osób stanowią mieszkańcy miast. Pomimo, że Karta Praw Osób Niepełnosprawnych zakłada równe traktowanie niepełnosprawności, osoby mające prawne orzeczenia o niepełnosprawności mogą domagać się określonych przepisami świadczeń, niedostępnych tym, którzy określają siebie jako tylko niesprawni biologicznie.

Nieco inne relacje występują w skali kraju. Rozpatrując strukturę osób niepełnosprawnych według płci i wieku można zauważyć, że chociaż ogólny wskaźnik niepełnosprawności wśród kobiet jest wyższy niż wśród mężczyzn (14,1% wobec 13,1%), to analizując kolejne grupy wieku można stwierdzić, że w prawie każdej grupie rówieśniczej (do wieku 69 lat) osobą niepełnosprawną częściej jest mężczyzna niż kobieta. Tylko wśród osób w wieku 70 lat i więcej relatywnie więcej jest kobiet niepełnosprawnych, ale tylko głównie biologiczne. Wydaje się jednak, że to zróżnicowanie jest wynikiem znacznie wyższej długości trwania życia kobiet niż mężczyzn i trudno doszukiwać się innych, niż demograficzne przyczyn. W tej

grupie wiekowej sytuacja jest podobna także w woj. podlaskim, gdzie w 2009 r. 40,2% mężczyzn i 42,6% kobiet zaliczało się do osób niepełnosprawnych. Jest to znacznie niżej niż przeciętnie w Polsce, gdzie relacje te wynosiły odpowiednio 44,1% i 45,7%. Z punktu widzenia aktywizacji bezrobotnych na rynku pracy ta grupa wiekowa ma mniejsze znaczenie, ale dla realizacji obowiązków samorządów wobec osób niepełnosprawnych powinna być przedmiotem szczególnej troski. Jest to szczególnie istotne z punktu widzenia przyszłych programów działań, które muszą uwzględniać fakt postępującej tendencji starzenia się społeczeństwa i pomimo zakładanej poprawy opieki zdrowotnej, nieuniknionym wzrostem udziału osób niepełnosprawnych w starszych wiekowo grupach ludności, zarówno w skali kraju jak też w województwie podlaskim.

Z punktu widzenia uwarunkowań i aktywizacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy województwa podlaskiego, największe znaczenie ma sytuacja w grupie osób w wieku 15–69 lat. W końcu 2009 r., jak wynika z omawianego europejskiego badania stanu zdrowia ludności, liczba tych osób niepełnosprawnych prawnie wynosiła prawie 76 tys., co stanowiło 68,1% ogólnej liczby niepełnosprawnych prawnie w województwie. Przedmiotem zainteresowania polityki i programów na rzecz poprawy warunków życia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych są także osoby niepełnosprawne biologicznie. Liczba tych osób w wieku aktywności zawodowej wynosiła 14,5 tys., tj. 41,6% ogółu osób niesprawnych biologicznie w województwie. Uwzględniając te osoby, w polu zainteresowania instytucji rynku pracy znajdować się powinna populacja ok. 90 tys. osób. Niestety, statystyka nie dostarcza informacji pozwalających wiarygodnie ocenić jaka część z tych osób pracuje. Nie jest to sytuacja nadzwyczajna wobec faktu, że brak jest po 2002 r. wiarygodnej informacji o liczbie osób niepełnosprawnych ogółem. Omawiane w opracowaniu badania stanowią tylko przybliżenie do rzeczywistości i to w dodatku na poziomie kraju.

Badania BAEL na szczeblu województw nie są wystarczająco reprezentatywne w obszarze aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Przyjmując jednak, wobec braku innych źródeł, proporcje uzyskiwane w badaniu BAEL można ostrożnie szacować, że w województwie podlaskim osoby pracujące stanowią zbiorowość w granicach 10–15% łącznej liczby osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, a zatem w granicach 9–13 tys. osób.

Nie są także dostępne publicznie informacje o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych według województw na stronie internetowej PFRON. Z informacji zamieszczonych w tabeli 3 wynika, że w skali kraju liczba pracowników niepełnosprawnych wynosiła łącznie w 2009 r. 247,2 tys. osób, z czego 188,7 tys. pracowało w Zakładach Pracy Chronionej, a 58,4 tys. w zakładach otwartego rynku pracy. Oznaczałoby to, że w skali kraju, z ogólnej liczby około 3,4 mln osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym pracuje nieco ponad 7%, a zatem znacznie mniej niż w podanym wyżej oszacowaniu dla woj. podlaskiego. Należy jednak podkreślić, że dane PFRON dotyczą zatrudnienia wyłącznie osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji PFRON.

Tabela 9 przedstawia podstawowe informacje o liczbie Zakładów Pracy Chronionej i zatrudnionych w nich osób niepełnosprawnych w skali kraju i województw. Wynika z nich, że na terenie woj. podlaskiego (według stanu na koniec grudnia 2010 r.) istniało 27 Zakładów Pracy Chronionej (ZPCh), co w rankingu województw daje przedostatnie miejsce w Polsce przed woj. opolskim (25 ZPCh)²⁴.

Tabela 9. Zatrudnienie w Zakładach Pracy Chronionej wg województw (stan na koniec grudnia 2010 r.)

	Liczba ZPCh	Zatrudnienie w osobach ogółem	Liczba osób niepełnosprawnych ogółem	Liczba osób według stopnia niepełnosprawności		
				Znaczny	Umiarkowany	Lekki
Ogółem Polska	1 932	286 870	204 452	7 718	95 690	101 036
dolnośląskie	147	36 311	26 256	821	11 214	14 221
kujawsko-pomorskie	201	21 120	14 237	297	7 135	6 803
lubelskie	37	4 680	3 184	138	1 172	1 873
lubuskie	90	13 606	11 019	345	6 285	4 389
łódzkie	152	26 436	20 062	427	10 496	9 139
małopolskie	141	22 639	16 043	350	7 167	8 526
mazowieckie	206	27 940	19 098	1 001	9 587	8 510
opolskie	25	3 992	2 881	57	1 241	1 583

²⁴ Aktualna lista ZPCh opublikowana na stronie internetowej WUP w Białymstoku zawiera 34 pozycje; <http://www.up.podlasie.pl/index.php/strony/20994>, 14.07.2011 r.

	Liczba ZPCh	Zatrudnienie w osobach ogółem	Liczba osób nie- pełnosprawnych ogółem	Liczba osób według stopnia niepełnosprawności		
				Znaczny	Umiarko- wany	Lekki
podkarpackie	127	23 557	16 797	1 657	7 204	7 937
podlaskie	27	4 376	2 924	157	1 007	1 760
pomorskie	108	12 954	9 963	444	4 982	4 537
śląskie	218	33 051	24 588	806	11 489	12 294
świętokrzyskie	52	5 517	3 908	151	1 908	1 840
warmińsko-mazurskie	77	8 460	5 706	178	2 750	2 779
wielkopolskie	297	36 258	23 556	692	9 841	13 024
zachodniopomorskie	47	5 973	4 230	197	2 212	1 821

Źródło: Dane PFRON na podstawie sprawozdań wojewodów INF-ZPCh ZAZ za II półrocze 2010 r. Dane nie uwzględniają 42 ZPCh, które nie nadesłały sprawozdań.

Zakłady te zatrudniały 4 376 osób, w tym 2 924 osoby niepełnosprawne, co stanowiło 66,8% ogółu zatrudnionych w tych jednostkach. Można przypuszczać przyjmując proporcje w skali kraju prezentowane w tabeli 3, że liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy w woj. podlaskim wynosi 750 – 900 osób. Łącznie liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych wynosiłaby 3,7 – 3,9 tys. osób.

Dane BAEL²⁵ wskazują, że liczba pracujących osób niepełnosprawnych jest znacznie wyższa – prawie dwukrotnie – niż wynika to z ewidencji PFRON. W końcu 2010 roku liczba osób niepełnosprawnych²⁶ aktywnych zawodowo²⁷ wynosiła 590 tys. osób, z czego 510 tys. osób stanowiły osoby niepełnosprawne pracujące i 80 tys. osoby bezrobotne. W populacji pracujących osób niepełnosprawnych

²⁵ Od I kwartału 2010 r. próba do BAEL została dwukrotnie zwiększona w związku z koniecznością zapewnienia określonej w rozporządzeniu (Rozporządzenie Rady Europy Nr 577/98 z dnia 9 marca 1998 roku) 2% precyzji dla oceny zmian stanu między kwartałami na poziomie kraju dla populacji stanowiącej 5% ludności w wieku produkcyjnym. Najniższym poziomem podziału administracyjnego, na którym są udostępniane dane BAEL jest województwo. Dane na niższych poziomach podziału terytorialnego są obciążone zbyt dużym błędem losowym, podobnie jak dodatkowe przekroje w ujęciu wojewódzkim.

²⁶ Badanie BAEL obejmuje wyłącznie osoby mające prawne orzeczenie o niepełnosprawności.

²⁷ Ludność aktywna zawodowo obejmuje wszystkie osoby uznane za pracujące (w wieku 15 lat i więcej wg. szczegółowych kryteriów świadczenia pracy) oraz bezrobotne w wieku 15–74 lata (niezależnie od zarejestrowania w urzędzie pracy).

największy udział miały osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności – 52%. Osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności stanowiły 39%, a osoby mające orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności 9% ogółu pracujących osób niepełnosprawnych.

Jak wynika z powyższych porównań, różnice w opisie zbiorowości osób niepełnosprawnych pomiędzy różnymi źródłami informacji są bardzo znaczące, niemniej jednak, nawet różniące się wynikami, badania te mają określoną wartość poznawczą. Ich interpretacja i wykorzystanie w analizach wymaga pewnej dozy ostrożności. Z punktu widzenia potrzeb analiz regionalnych, poważnym ograniczeniem jest brak danych w liczbach bezwzględnych w przekroju województw.

Dane PFRON mają charakter danych administracyjnych i w istocie służą dokumentacji działań w zakresie wydatkowania środków finansowych w ramach systemu wspierania osób niepełnosprawnych, opartego na obowiązującym ustawodawstwie. Od strony zarówno pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, jak też pracujących osób niepełnosprawnych, pokrywają tylko część obszaru rynku pracy osób niepełnosprawnych.

Badanie BAEL zgodnie z przyjętą metodologią, także w dużym stopniu zuniifikowaną w ramach krajów UE, obejmuje wszystkie pracujące osoby niepełnosprawne, także zatrudnione w oparciu o umowy cywilno-prawne. Grupę pracujących obserwowaną i dofinansowywaną przez PFRON zwiększają pracujący u pracodawców publicznych, w tym urzędach i firmach państwowych, a także u pracodawców, którzy mając więcej niż 25 pracowników ogółem, nie osiągnęli jeszcze 6% wskaźnika zatrudnienia niepełnosprawnych, uprawniającego do dofinansowania. Dane te obejmują również osoby niepełnosprawne, które prowadzą działalność gospodarczą, także działalność rolniczą, lub pomagają w ich prowadzeniu i nie korzystają z refundacji składek na ubezpieczenia społeczne²⁸.

W obecnej sytuacji braku danych statystycznych w przekroju województw nawet trudno podejmować próbę ustalenia liczby pracujących osób niepełnosprawnych, nie mówiąc już o oszacowaniu potencjału „podaży siły roboczej osób niepełnosprawnych”. Według danych NSP 2002 w woj. podlaskim pracowało 25,3 tys. osób, z czego 10,0 tys. stanowili mieszkańcy miast i 15,3 tys. mieszkańcy wsi. Na

²⁸ Czapliński P. (2010), *Raport o stanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce*, Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, Warszawa.

obszarach wiejskich przeważały osoby niepełnosprawne związane z pracą w gospodarstwach rolnych. Zarówno uwarunkowania społeczno gospodarcze, szczególnie związane ze spowolnieniem rozwoju w ostatnich latach jak też uwarunkowania demograficzne wskazują, że obecnie liczba pracujących osób niepełnosprawnych jest mniejsza i może mieścić się we wspomnianym wyżej przedziale 9–13 tys. osób. Należy mieć nadzieję, że odpowiednio reprezentatywnych i wiarygodnych danych dostarczy przeprowadzony NSP 2011. Temat ten będzie przedmiotem dalszych rozważań, a także badań terenowych i wywiadów związanych z realizacją badania.

3.3. Bariery i ograniczenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w woj. podlaskim

Problemy rynku pracy przejawiające się w przewadze osób poszukujących pracy nad możliwościami ich zatrudnienia mają swe globalne uwarunkowania. Nadmiar rąk do pracy występuje w gospodarkach praktycznie wszystkich krajów, ale jego skala opisywana wskaźnikami bezrobocia jest różna w różnych krajach. Zmienia się także w zależności od koniunktury gospodarczej, procesów substytucji siły roboczej przez rozwój techniki i technologii produkcji, zmniejszających popyt na pracowników, ale zwiększających wymagania w stosunku do tych, którzy są niezbędni dla posługiwania się nowoczesnymi technologiami i narzędziami pracy. Wzrasta także skala dywersyfikacji oczekiwań pracodawców wobec oferty podaży pracy, nabierają bardziej znaczenia praktyki poszukiwania pracowników „pod klucz”, zdolnych do natychmiastowego podjęcia pracy z maksymalną wydajnością możliwą do uzyskania na danym stanowisku. Wymusza to także na pracownikach, którzy chcą utrzymać swoje stanowiska pracy ciągłe podnoszenie swoich kwalifikacji i często wyprzedzające dostosowywanie swej wiedzy do trendów w rozwoju techniki i technologii, bycie przygotowanym na nowe wyzwania.

Prawo do pracy jest jednym z podstawowych praw człowieka. Tworzenie warunków do korzystania z tego prawa, usuwanie barier tworzących stan „nierównych szans” jest jednym z podstawowych zadań rządów i społeczeństw cywilizowanych krajów. W każdym społeczeństwie istnieją też grupy osób, które dotknęła niepełnosprawność. Może się ona pojawić na każdym etapie życia człowieka.

Może być stanem wrodzonym, powstać w okresie pełnej aktywności społecznej i zawodowej, ale także w wieku podeszłym i w okresie starości, gdzie nabiera cech szczególnej uciążliwości i stanów depresji²⁹.

O stopniu cywilizacji społeczeństwa danego kraju świadczy stosunek do tej jego części, która została dotknięta niepełnosprawnością, o zaangażowaniu w wyrównywanie szans na bycie równoprawnymi członkami społeczności. Sprowadza się to do stwarzania osobom niepełnosprawnym warunków do zaspokajania potrzeb możliwie na tym samym poziomie i w takich samych warunkach, jakie posiadają osoby sprawne. Przede wszystkim wymaga to zniesienia barier, które uniemożliwiają niepełnosprawnym pełne uczestnictwo w życiu społeczeństwa. Dotyczy to głównie zniesienia barier prawnych, społecznych oraz barier architektonicznych, komunikacyjnych i urbanistycznych, które w szczególności sposób ograniczają osobom niepełnosprawnym równe szanse na realizację prawa do pracy. Wydaje się, że w tej dziedzinie Polskę, pomimo zauważalnego postępu, dzieli jeszcze znaczny dystans od przodujących krajów Europy.

Wprowadzona uchwałą Sejmu RP w 1997 r. „Karta Praw Osób Niepełnosprawnych” rozpoczyna się od stwierdzenia: „Sejm Rzeczypospolitej Polskiej uznaje, że osoby niepełnosprawne, czyli osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi, mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji”³⁰. Uchwalając ten dokument, Sejm rozwija i precyzuje prawa i obszary wsparcia osobom niepełnosprawnym, gwarantowane w uchwalonej w dniu 2 kwietnia 1997 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Wśród tych praw podstawowych jest wymienione prawo do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych.

Polski system prawny wsparcia dla osób niepełnosprawnych, mający już swoją dwudziestoletnią historię, oparty jest na tych podstawach. Przez kolejne lata do-

²⁹ Ślędz D. (red) (2007), *Barьеры zatrudnienia, możliwości i kierunki kreowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych w województwie warmińsko-mazurskim*, publikacja wyników realizacji projektu „Handicap Plus. Badania problemu niepełnosprawności na Warmii i Mazurach”, Olsztyn.

³⁰ Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (M.P. z 13.08.1997 r. Nr 50, poz. 475).

skonalono prawo w kierunku skodyfikowania możliwie wszystkich sytuacji, w jakich mogłyby się znaleźć osoby niepełnosprawne, szczegółowo określano prawa i obowiązki wszystkich kolejnych instytucji państwowych i samorządowych wobec osób niepełnosprawnych. Pomimo to, a może właśnie z powodu nadmiernego „przeregulowania” i ciągłego „udoskonalania” instrumentów prawnych uważa się, że tworzy on szereg barier, hamuje przedsiębiorczość i aktywność osób niepełnosprawnych, ogranicza pole działania samorządów, nie stymuluje wystarczająco pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. W rezultacie prowadzi do zmniejszenia efektywności różnych działań i programów wsparcia, na co wskazuje Najwyższa Izba Kontroli w „Informacji o wynikach kontroli realizacji programów wspierających wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych”³¹. System prawny ma charakter powszechnie obowiązujący i wszystkie jego „ułomności” tworzą różnego typu bariery i ograniczenia w całym kraju, także w województwie podlaskim.

Analizując wpływ systemu prawnego na sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy J. Kalita stwierdza: „System ten zamiast motywować niepełnosprawnych do podejmowania pracy na otwartym rynku, pogłębia ich bierność i wyizolowanie społeczne. System orzecznictwa nadaje niepełnosprawnym etykiety w rodzaju „całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji”, co powoduje liczne nieporozumienia dotyczące tego, czy w ogóle wolno osobie z takim orzeczeniem pracować oraz pogłębia poczucie nieprzydatności u osób niepełnosprawnych. Z drugiej strony w Polsce istnieje duża grupa ludzi niepełnosprawnych z tzw. trzecią grupą o umiarkowanym stopniu niesprawności i są to głównie osoby „uciekające” przed bezrobociem w rentę. Poza tym system rentowy jest sztywny, nie przewiduje żadnego zróżnicowania ze względu np. na koszty, jakie dana osoba niepełnosprawna musi ponieść, aby zniwelować skutki swojej choroby i móc podjąć pracę. Progi dochodów umożliwiające zachowanie renty są zbliżone do jej wysokości, więc „nie opłaca się” pracować i zawieszać świadczenia rentowego. Jest to mechanizm redukujący motywacje do podjęcia pracy. Istniejący system ulg i dodatkowych uprawnień z racji niepełnosprawności również nie spełnia swojej funkcji, gdyż generuje negatywne postawy społeczeństwa, w tym pracodawców, a przez wielu niepełnosprawnych jest uważany za źródło dyskryminacji. Zamiast przywilejów ci ludzie woleliby dostać lepsze narzędzia i środki

³¹ *Informacja o wynikach kontroli realizacji programów wspierających wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych (2011)*, Najwyższa Izba Kontroli, Departament Pracy, Spraw Socjalnych i Zdrowia, Warszawa.

wyrównania szans, pozwalające uzyskać „protezy” niwelujące skutki ich niepełnosprawności – są gotowi radzić sobie samodzielnie na rynku pracy jedynie z minimalnym wsparciem”³².

Wydaje się także, że szereg ograniczeń i barier aktywizacji rynku pracy ma swe źródło w sferze psychologicznej społeczeństwa, obojętności, braku społecznego zaufania i klimatu współpracy. Pomimo wielu działań, nadal część społeczeństwa przechodzi obojętnie obok problemów osób niepełnosprawnych, pogłębiając ich poczucie społecznej izolacji. Osoby niepełnosprawne spotykają się także często z instrumentalnym traktowaniem i bezdusnością ze strony przedstawicieli instytucji służby zdrowia, administracji, a także instytucji rynku pracy. Postawy takie utwierdzają ich w niskim poczuciu własnej wartości, odrzucenia i wykluczenia społecznego. Pobudzenie aktywności tych grup osób niepełnosprawnych, wyzwolenie postaw optymizmu i nadziei na akceptację otoczenia jest warunkiem odnalezienia się także na rynku pracy, niezależnie od obiektywnych trudności w jej uzyskaniu.

Jako podstawowe źródło problemów osób bezrobotnych na rynku pracy wymienia się bariery edukacyjne i niski poziom wykształcenia. Jest to z pewnością teza prawdziwa. W końcu 2010 r. na 63 761 zarejestrowanych osób bezrobotnych 52,3% posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i poniżej, podczas gdy dla zarejestrowanych bezrobotnych będących osobami niepełnosprawnymi było to 69,6%. Z uwagi na fakt, że w urzędach pracy rejestrowały się z reguły osoby bardziej aktywne, w większości z zamiarem podjęcia pracy, dla ogółu populacji osób niepełnosprawnych relacja ta jest bardziej niekorzystna. Według danych NSP 2002 r., w woj. podlaskim udział osób niepełnosprawnych w wieku 13 lat i więcej mających wykształcenie podstawowe wynosił 44,7% wobec przeciętnej dla kraju w wysokości 42,2%. Aż 17% osób niepełnosprawnych miało wykształcenie podstawowe nieukończone lub nie posiadało w ogóle wykształcenia szkolnego (przeciętna dla Polski 8,1%). Do szkoły podstawowej nie uczęszczała lub jej nie ukończyła co piąta kobieta mająca status osoby bezrobotnej. Zapewne obecna sytuacja w tej dziedzinie jest nieco lepsza, ale brak wiarygodnych danych dla całej populacji uniemożliwia zweryfikowanie tej tezy. Trudno przypuszczać, że te osoby, nawet deklarując chęć podjęcia pracy spotkają się

³² Kalita J. (2006), *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi dla tej grupy beneficjentów*, opracowanie w ramach programu Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności, Warszawa.

z odpowiednio życzliwym podejściem pracodawców. Oferta pracy dla tych osób może dotyczyć wykonywania prostych i nisko opłacanych zajęć.

Osobom niepełnosprawnym, nawet posiadającym wyższe poziomy wykształcenia bardzo trudno jest znaleźć zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Niepełnosprawni nie są w powszechnej opinii dobrymi pracownikami, chociaż to przekonanie nie ma potwierdzenia w rzeczywistości. Pracodawcy są niechętni ich zatrudnianiu, przekonani o niewielkiej ich przydatności, a także obawiają się większych kosztów, które w ich przekonaniu pojawiają się przy zatrudnianiu osoby niepełnosprawnej. Tymczasem problem polega na dokonaniu przez obie strony, pracodawcę i osobę niepełnosprawną aplikującą o pracę, rzetelnego rachunku korzyści, mając na uwadze określone odpowiednimi przepisami uprawnienia pracownika niepełnosprawnego i pracodawcy. W ślad za prawnymi sformułowaniami idą konkretne środki finansowe przekazywane obu stronom, głównie z funduszy PFRON, oraz dla pracowników innego typu korzyści, które powinny się liczyć w ostatecznym rachunku. Podstawowe elementy składowe tego rachunku obejmują:

- uprawnienia pracownika niepełnosprawnego:
 - prawo do krótszego czasu pracy,
 - uprawnienie do dodatkowej przerwy w pracy,
 - prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego,
 - prawo do korzystania ze zwolnienia od pracy za zachowaniem wynagrodzenia w celach rehabilitacyjnych, badań specjalistycznych, zabiegów usprawniających itp.
- uprawnienia pracodawcy zatrudniającego osobę niepełnosprawną:
 - miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego,
 - zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy,
 - zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej,
 - zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego,
 - zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy,
 - zwolnienie z wpłat na PFRON.

Dla pracodawców, uzyskanie tych wszystkich korzyści wiąże się z szeregiem prac administracyjnych, przystosowania stanowisk pracy, składania odpowied-

nich dokumentów i sprawozdań, a także liczenia się z możliwością kontroli i nadzoru ze strony instytucji refundujących ponoszone koszty zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Z kolei dla osób niepełnosprawnych jedną z kluczowych kwestii jest wysokość akceptowalnego, możliwego do uzyskania wynagrodzenia za pracę. W wielu przypadkach, proponowany poziom wynagrodzenia, zdaniem osób niepełnosprawnych jest zbyt niski, stanowiąc skuteczną barierę dla podjęcia decyzji o zatrudnieniu. Zbadanie w niniejszym projekcie specyficznych potrzeb i oczekiwań osób niepełnosprawnych i pracodawców woj. podlaskiego może przyczynić się do określenia punktu przecięcia osi preferencji i ułatwi konstruowanie pakietu działań, akceptowalnego przez obie strony.

Nowelizacja ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wprowadzona ustawą z dnia 29 października 2010 r.³³ obniża skalę dofinansowania i wprowadza inne ograniczenia dotychczasowych preferencji przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Będą one skutkowały obniżeniem zainteresowania pracą, zarówno po stronie pracodawców, jak też osób niepełnosprawnych, zamierzających podjąć zatrudnienie. Bariery te uległy zatem wzmocnieniu.

Zdecydowana większość barier i ograniczeń w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, podobnie jak ogólnie polityki przeciwdziałania bezrobociu, ma charakter ogólnokrajowy i wynika głównie z niedostatecznej podaży miejsc pracy. Miejsca pracy dla większości osób niepełnosprawnych tworzą pracodawcy prywatni, których aktywność zależy w istotnym stopniu od ogólnej koniunktury gospodarczej kraju, ale także aktywności lokalnych rynków. Dopóki w sposób zauważalny nie poprawi się ogólna koniunktura gospodarcza, nie można liczyć na znaczący przyrost nowych miejsc pracy, a zatem odnotowanie zauważalnego i trwałego obniżenia ogólnego poziomu bezrobocia, także bezrobocia w grupie osób niepełnosprawnych. Istnieje jednak szereg obszarów, gdzie waga i siła oddziaływania różnego typu czynników jest różna w różnych województwach, a nawet podregionach na obszarze jednego województwa. Województwo podlaskie jest tego przykładem.

Poziom wynagrodzeń w województwie podlaskim zalicza się do jednych z najniższych w kraju. Wynagrodzenia oferowane na stanowiskach pracy, do których

³³ Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 226, poz. 1475).

mogą aspirować osoby niepełnosprawne, z reguły posiadające niski poziom wykształcenia i przygotowania zawodowego w relacji do otrzymywanych rent i innych świadczeń społecznych, często nie są na tyle atrakcyjne, żeby sprzyjały decyzji o podjęciu pracy. Jak cytowano wyżej, w takich sytuacjach osoby niepełnosprawne nie mają motywacji ekonomicznych do zatrudnienia. Jest to także poważnym czynnikiem destymulującym aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, które, mając zapewnione świadczenia społeczne, mogą dodatkowo podejmować różnego typu prace w ramach umów cywilno-prawnych lub zainteresować się szarą strefą. Jeszcze większy pakiet wsparcia mogą uzyskać osoby niepełnosprawne, które rejestrują się w urzędach pracy jako bezrobotni lub osoby poszukujące pracy. Zwraca uwagę fakt, że na 1283 osoby zarejestrowane w końcu 2010 r. w powiatowych urzędach pracy jako osoby poszukujące pracy i nie pozostające w zatrudnieniu, aż 61,9% stanowią osoby niepełnosprawne.

Prawie 60% osób niepełnosprawnych w woj. podlaskim jest w wieku produkcyjnym. Z wcześniejszego szacunku wynika, że pracuje z nich zaledwie 13–15%, tj. w granicach 9–13 tys. osób. Wskaźnik ten jest nieco lepszy niż przeciętne dane dla Polski. Analizując podlaski rynek pracy w oparciu o statystyki bezrobocia rejestrowanego, problemy osób niepełnosprawnych w wymiarze liczbowym nie wydają się odbiegać od przeciętnej sytuacji w kraju. Jak już wspomniano wyżej, nie wiemy, jaka jest wielkość faktycznej populacji pracujących osób niepełnosprawnych. Bardziej wiarygodne są liczby charakteryzujące ogólną zbiorowość, gdzie liczba osób niepełnosprawnych w wieku 15–69 lat woj. podlaskim w 2009 r. wynosiła 90,4 tys., co stanowiło 10,4% ogólnej liczby ludności województwa w tej grupie wiekowej. Na tym tle, o połowę mniejszy udział bezrobotnych osób niepełnosprawnych (5,4%) w ogólnej liczbie osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy woj. podlaskiego może nie wydawać się zbyt niepokojący (przeciętny wskaźnik dla kraju wynosi 5,1%). Rozkład terytorialny tej kategorii osób bezrobotnych jest jednak bardzo nierównomierny, co może stanowić znaczące utrudnienie dla prowadzenia zharmonizowanej polityki w zakresie aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych w skali województwa. Skalę zróżnicowania według powiatów prezentuje tabela 10.

Z ogólnej liczby 3 419 osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotni (stan w końcu grudnia 2010 r.), 43,9% zamieszkuje łącznie powiat biało-

stocki i miasto Białystok. W ogólnej liczbie bezrobotnych udział tego obszaru wynosi 36,5%. Kolejne miejsca pod względem liczby bezrobotnych niepełnosprawnych zajmują powiaty (ziemski i grodzki łącznie); łomżyński i suwalski. W sumie w obszarze działania powiatowych urzędów pracy w Białymstoku, Łomży i Suwałkach koncentruje się 53,1% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w województwie i aż 67,8% liczby zarejestrowanych bezrobotnych niepełnosprawnych. Oprócz wymienionych wyżej obszarów relatywnie istotna liczba zarejestrowanych bezrobotnych niepełnosprawnych występuje w powiatach ze znacznym udziałem ludności miejskiej: bielskim, hajnowskim i sokólskim. Przed władzami samorządowymi tych powiatów oraz instytucjami działającymi na rynku pracy stoją szczególne wyzwania w obszarze aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych osób bezrobotnych.

Zdecydowanie większą aktywność na rynku pracy wykazują osoby niepełnosprawne zamieszkałe na terenach silniej zurbanizowanych, koncentrujących się w miastach i w najbliższej od nich odległości. Na tych terenach regionu osoby niepełnosprawne mogą spodziewać się lepszej oferty pracy. Także uciążliwości związane z dojazdem do pracy i warunkami wykonywania pracy są z reguły mniejsze niż na terenach słabo zurbanizowanych.

Województwo podlaskie ma ponad 2-krotnie mniejszą gęstość zaludnienia (59 osób/km²) niż przeciętna dla Polski. Jest to z pewnością jednym z powodów, dla których region podlaski zajmuje ostatnie miejsce w kraju pod względem liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Według badania przeprowadzonego przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (POPON), w 2009 roku w woj. podlaskim były zatrudnione 4 003 osoby niepełnosprawne, z tego 65,5% w Zakładach Pracy Chronionej i 34,5% na otwartym rynku pracy. Faktyczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest nieco większe, gdyż statystyka prowadzona przez PFRON, a także przez GUS nie obejmuje pełnej zbiorowości rynku pracy osób niepełnosprawnych. W raporcie o stanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce podkreślone zostały pewne prawidłowości, potwierdzające przyczyny regionalnego zróżnicowania poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych³⁴.

Najniższy poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych występuje w regionach peryferyjnych, oddalonych od dużych ośrodków metropolitarnych, takich

³⁴ Czaplinski P. (2010), *Raport POPON o stanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce*, Warszawa.

jak województwa: podlaskie, opolskie, świętokrzyskie, lubelskie, a także warmińsko-mazurskie i zachodniopomorskie.

Tabela 10. Osoby niepełnosprawne na tle ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w końcu 2010 r. według zasięgu działania powiatowych urzędów pracy

PUP	Liczba bezrobotnych ogółem	w tym kobiety		Bezrobotni niepełnosprawni			
		osoby	w %	ogółem		kobiety	
			ogółem	w osobach	% ogółu	w osobach	% ogółu
Augustów	4 016	1 821	45,3	130	3,2	56	3,1
Białystok	23 303	10 748	46,1	1 503	6,4	552	5,1
Bielsk Podlaski	2 140	1 026	47,9	164	7,7	82	8,0
Grajewo	4 227	2 049	48,5	98	2,3	48	2,3
Hajnówka	2 108	971	46,1	147	7,0	71	7,3
Kolno	3 065	1 405	45,8	69	2,3	38	2,7
Łomża	5 822	2 980	51,2	415	7,1	191	6,4
Mońki	1 829	808	44,2	48	2,6	19	2,4
Sejny	1 700	725	42,6	18	1,1	6	0,8
Siemiatycze	1 552	726	46,8	65	4,2	28	3,9
Sokółka	4 618	2 085	45,1	221	4,8	87	4,2
Suwałki	4 736	2 636	55,7	400	8,4	174	6,6
Wysokie Mazowieckie	2 115	938	44,3	55	2,6	29	3,1
Zambrów	2 530	1 292	51,1	86	3,4	45	3,5
Ogółem	63 761	30 210	47,4	3 419	5,4	1 426	4,7

Źródło: Dane WUP w Białymstoku.

Na rozległych obszarach wiejskich regionu podlaskiego mieszka ponad 700 tys. mieszkańców województwa, tj. ok. 40% ogółu mieszkańców. Infrastruktura komunikacyjna jest słabo rozwinięta, zatem dla ponad 58 tys. osób niepełnosprawnych (badanie z 2009 r.) dojazd do pracy poza miejscem zamieszkania są barierą nie do pokonania. Znaczącym ograniczeniem są bariery architektoniczne, utrudniające bezpośrednie dotarcie do miejsca pracy, a także poruszanie się w obrębie miejsca pracy i korzystanie z urządzeń bytowych jak: odpowiednio przystosowane sanitariaty, pomieszczenia socjalne, pokoje dla wypoczynku i re-

habilitacji. Są to jednak ograniczenia mniejszej rangi i większość osób niepełnosprawnych, szczególnie na obszarach wiejskich nie dysponuje nimi także w warunkach domowych.

Bezrobotni niepełnosprawni to najczęściej osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności. W 2010 r. były to 2 874 osoby i zbiorowość ta stanowiła 84,1% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych osób niepełnosprawnych w województwie. Osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności stanowiły 14,7% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych osób niepełnosprawnych (501 osób), a 44 osoby miały znaczny stopień niepełnosprawności (1,3%). W porównaniu z 2009 r. liczba zarejestrowanych osób niepełnosprawnych wzrosła o 4,3%, analogicznie jak ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Zróżnicowane tendencje wystąpiły jednak w przekroju terytorialnym, w poszczególnych powiatach województwa. Jak wynika z danych prezentowanych w tabeli 11, wszystkie urzędy pracy, poza Bielskiem Podlaskim i Siemiatyczami odnotowały wzrost zarejestrowanych osób bezrobotnych, głównie o lekkim i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

Tabela 11. Bezrobotni niepełnosprawni według stopnia niepełnosprawności i zakresu działania powiatowych urzędów pracy (stan w końcu roku)

Powiatowy Urząd Pracy a – 2009 r. b – 2010 r.	Ogółem		Posiadający stopień niepełnosprawności:			
	w osobach	w % liczby bezrobotnych	znaczny	umiarkowany	lekki	
Augustów	a	125	3,2	5	29	91
	b	130	3,2	8	20	102
Białystok	a	1457	6,7	10	135	1312
	b	1503	6,5	7	154	1342
Bielsk Podlaski	a	192	9,3	2	40	150
	b	164	7,7	1	37	126
Grajewo	a	70	1,8	0	14	56
	b	98	2,3	4	17	77
Hajnówka	a	144	6,0	0	24	120
	b	147	7,0	1	36	110
Kolno	a	47	1,5	0	17	30
	b	69	2,3	1	28	40

Powiatowy Urząd Pracy a – 2009 r. b – 2010 r.	Ogółem		Posiadający stopień niepełnosprawności:			
	w osobach	w % liczby bezrobotnych	znaczny	umiarkowany	lekki	
Łomża	a	383	6,9	4	51	328
	b	415	7,1	5	53	357
Mońki	a	48	2,8	1	7	40
	b	48	2,6	1	7	40
Sejny	a	16	1,0	0	2	14
	b	18	1,1	0	7	11
Siemiatycze	a	76	5,4	1	8	67
	b	65	4,2	0	8	57
Sokółka	a	213	4,8	3	35	175
	b	221	4,8	2	33	186
Suwałki	a	387	7,9	13	87	287
	b	400	8,5	11	69	320
Wysokie Mazowieckie	a	52	2,7	3	21	28
	b	55	2,6	2	21	32
Zambrów	a	69	2,6	1	11	57
	b	86	3,4	1	11	74
Woj.podlaskie	a	3 278	5,4	43	480	2 755
	b	3 419	5,4	44	501	2 874

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ze sprawozdań MPiPS - 07.

Liczba osób o znacznym stopniu niepełnosprawności jest nieznacząca dla analizy stanu i tendencji zmian, poza Augustowem, Białymstokiem i Suwałkami, nie przekracza 5 osób. Oznacza to, że osoby niepełnosprawne o znacznym stopniu niepełnosprawności nie podejmują w ogóle starań o uzyskanie statusu bezrobotnego, nawet te, które mieszkają w miastach. Na tym tle interesujące jest, że w PUP Suwałki liczba tych osób przekracza poziom dla PUP Białostok. Podstawową grupę osób niepełnosprawnych zainteresowanych podjęciem pracy stanowią osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności. Prawie 47% z populacji osób o lekkim stopniu niepełnosprawności, zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa podlaskiego jako osoby bezrobotne znajduje się w ewidencji

Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku. Na ogólną liczbę 1 342 osób, prawie 75% mieszka na terenie miasta Białystok (powiat grodzki). W zasięgu oddziaływania PUP w Łomży znajdowało się w końcu 2010 r. 357 bezrobotnych osób niepełnosprawnych posiadających lekki stopień niepełnosprawności, a PUP w Suwałkach – 320 osób. Łącznie, pod opieką tych trzech powiatowych urzędów pracy znajdowało się w 2010 r. ponad 70% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych o lekkim stopniu niepełnosprawności w całym województwie.

Oprócz stopnia niepełnosprawności również rodzaj niepełnosprawności ma istotne znaczenie dla możliwości wykonywania pracy przez te osoby. Podobnie jak przeciętne charakterystyki dla Polski, w województwie podlaskim większość osób niepełnosprawnych dotknięta jest schorzeniami typu: upośledzenia narządu ruchu, choroby układu oddechowego i układu krążenia oraz choroby narządu wzroku. Łącznie te schorzenia wystąpiły u 54,1% zarejestrowanych bezrobotnych osób niepełnosprawnych na koniec 2010 roku. Pokazną grupę wśród zarejestrowanych niepełnosprawnych bezrobotnych (11,9%) stanowiły osoby dotknięte chorobami psychicznymi. Szczegółową charakterystykę bezrobotnych niepełnosprawnych według rodzaju niepełnosprawności i zakresu działania powiatowych urzędów pracy w woj. podlaskim prezentuje tabela 12.

Zmiany w liczbie zarejestrowanych bezrobotnych osób niepełnosprawnych, zarówno w skali województwa, jak też poszczególnych powiatów w latach 2009–2010 nie były zbyt znaczące, ale różnokierunkowe. Przy wzroście o 4,3% ogólnej liczby zarejestrowanych bezrobotnych osób niepełnosprawnych w 2010 r. w stosunku do 2009 r. zwraca uwagę dynamiczny przyrost osób niepełnosprawnych z upośledzeniami narządu ruchu – o 12,1%. Ich liczebność w skali województwa wzrosła z 959 osób w 2009 r. do 1065 osób w 2010 r., tj. o 12,1%, stanowiąc 31% ogółu niepełnosprawnych bezrobotnych. Praktycznie cały przyrost skoncentrował się w regionie białostockim (wzrost o 15,2%) i łomżyńskim – wzrost o 20%. Na podstawie oceny dwóch lat trudno wnioskować o trwałości trendów i tendencji zmian. Z przeprowadzanych przez GUS badań stanu zdrowia ludności wynika, że ogólna liczba osób niepełnosprawnych w skali kraju ma tendencję malejącą, ale niekoniecznie musi to przekładać się na spadek liczby osób niepełnosprawnych będących w rejestrach bezrobotnych.

W 2010 r. o uzyskanie statusu prawnego osoby niepełnosprawnej ubiegało się 20 320 osób, tj. 1,7% populacji województwa podlaskiego³⁵. Częstym powodem składania wniosków o uzyskanie orzeczenia o niepełnosprawności (osoby przed 16 rokiem życia) lub stopniu niepełnosprawności (osoby powyżej 16 roku życia) była chęć skorzystania z różnych form pomocy społecznej. Z przywołanej analizy wynika, że z różnych form pomocy społecznej chciało skorzystać ok. 49% wnioskujących o uzyskanie statusu osoby niepełnosprawnej, z czego ponad 63% preferowało formy pieniężne tej pomocy. Jedynie 23,6% jako cel złożenia wniosku określiło możliwość skorzystania z odpowiednich szkoleń i zatrudnienia.

O istotnej roli otrzymania pomocy w postaci świadczeń finansowych, jako jednego z powodów ubiegania się o uzyskanie prawnego orzeczenia niepełnosprawności świadczy fakt, że w 2010 r. w województwie podlaskim z takiej formy wsparcia (według informacji ośrodków pomocy społecznej) skorzystały 1974 osoby niepełnosprawne. Zapewne część beneficjentów była także zarejestrowana w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotni lub osoby poszukujące pracy. Przeciętny poziom świadczeń wynosił 860 zł na osobę.

Z danych statystycznych gromadzonych w powiatowych zespołach orzekających wynika, że w tej kategorii osób nakładają się na siebie 2 problemy społeczne: bezrobocie i niepełnosprawność. Prawie 90% osób ubiegających się o uzyskanie statusu osoby niepełnosprawnej nie posiada zatrudnienia, a większość z nich nie figuruje w rejestrach bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy.

³⁵ *Ocena stanu i efektywności pomocy społecznej w województwie podlaskim 2010 r., (2011)*, Podlaski Urząd Wojewódzki w Białymstoku Wydział Polityki Społecznej, Białystok.

Tabela 12. Bezrobotni niepełnosprawni według rodzaju niepełnosprawności (w osobach – stan w końcu roku)

Powiatowy Urząd Pracy a – 2009 r. b – 2010 r.		Ogółem	Rodzaje niepełnosprawności											
			Upośledzenie umysłowe	Choroby psychiczne	Zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	Choroby narządu wzroku	Upośledzenia narządu ruchu	Epilepsja	Choroby układu oddechowego i układu krążenia	Choroby układu pokarmowego	Choroby układu moczowo-płciowego	Choroby neurologiczne	Inne	Nieustalony
Augustów	a	125	1	12	8	10	30	5	13	3	3	8	11	21
	b	130	1	12	6	17	31	5	8	3	3	7	13	24
Białystok	a	1457	74	156	84	216	381	49	214	26	12	57	166	22
	b	1503	77	152	86	224	439	43	202	21	12	72	158	17
Bielsk Podlaski	a	192	3	18	1	25	57	8	16	4	5	22	18	15
	b	164	5	20	2	16	56	7	6	3	4	20	18	7
Grajewo	a	70	2	9	7	6	20	0	7	3	1	4	11	0
	b	98	4	15	7	9	25	1	9	2	1	10	14	1
Hajnówka	a	144	7	19	6	15	52	2	15	1	0	16	7	4
	b	147	8	13	6	15	54	1	19	1	5	10	11	4
Kolno	a	47	0	6	2	6	9	2	4	0	0	10	1	7
	b	69	1	7	5	6	24	3	7	0	3	6	3	4
Łomża	a	383	2	59	27	30	135	10	47	8	3	14	42	6
	b	415	2	65	28	28	162	7	45	10	4	17	37	10
Mońki	a	48	5	3	5	5	10	1	4	1	1	6	2	5
	b	48	6	3	8	3	7	2	5	3	1	3	4	3
Sejny	a	16	1	0	3	4	6	0	0	0	0	0	1	1
	b	18	0	0	3	2	4	2	2	0	0	1	2	2
Siemiatycze	a	76	3	7	1	10	25	1	9	4	0	5	8	3
	b	65	3	4	2	8	20	1	9	3	0	6	6	3
Sokółka	a	213	5	28	15	20	70	8	21	4	5	11	25	1
	b	221	5	27	13	27	74	7	26	4	4	14	19	1

Powiatowy Urząd Pracy a – 2009 r. b – 2010 r.	Ogółem	Rodzaje niepełnosprawności												
		Upośledzenie umysłowe	Choroby psychiczne	Zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	Choroby narządu wzroku	Upośledzenia narządu ruchu	Epilepsja	Choroby układu oddechowego i układu krążenia	Choroby układu pokarmowego	Choroby układu moczowo-płciowego	Choroby neurologiczne	Inne	Nieustalony	
Suwałki	a	387	4	81	19	30	127	6	42	10	7	17	34	10
	b	400	6	68	19	27	119	15	38	10	11	24	57	6
Wysokie Mazowieckie	a	52	3	8	2	1	16	0	7	0	1	4	8	2
	b	55	1	10	3	4	19	2	4	1	2	4	4	1
Zambrów	a	69	1	9	2	7	21	1	10	0	0	0	3	15
	b	86	1	12	3	10	31	2	9	1	0	2	5	10
Woj. podlaskie	a	3 278	111	415	182	385	959	93	408	64	38	174	337	112
	b	3 419	120	408	191	396	1065	98	389	62	50	196	351	93

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ze sprawozdań MPiPS - 07.

Większość osób ubiegających się o uzyskanie statusu osoby niepełnosprawnej nie czyni tego z myślą o ułatwieniu w uzyskaniu zatrudnienia. Pakiet instrumentów wsparcia, jaki mogą stosować urzędy pracy, jest zresztą bardzo zbliżony zarówno w odniesieniu do bezrobotnych osób niepełnosprawnych, jak też do osób sprawnych fizycznie i umysłowo. Jako powody złożenia wniosków o uzyskanie statusu osoby niepełnosprawnej, osoby składające wnioski w 2010 r. podały³⁶:

- odpowiednie zatrudnienie i szkolenie – 23,6%,
- uczestnictwo w warsztatach terapii zajęciowej – 1,1%,
- konieczność zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze – 18,4%,
- korzystanie z systemu środowiskowego wsparcia w samodzielnej egzystencji / korzystanie z usług socjalnych, opiekuńczych, terapeutycznych i rehabilitacyjnych/ – 18,1%,

³⁶ „Ocena stanu i efektywności pomocy społecznej w województwie podlaskim 2010 r.”, op.cit.

- zasiłek stały i świadczenie pielęgnacyjne – 12,3%,
- zasiłek pielęgnacyjny – 18,9%,
- korzystanie z karty parkingowej – 3,2%,
- inne – 4,6%.

3.4. System edukacji jako narzędzie wsparcia i wyrównania szans osób niepełnosprawnych w konkurencji na rynku pracy

System wsparcia i pomocy niepełnosprawnym w dziedzinie edukacji nie powinien być, i nie ma ku temu żadnych szczególnych powodów, zdecydowanie odmienny od systemu wsparcia dla ogółu osób bezrobotnych. Wszelkie porównania statystyczne przeciwstawiające sytuację osób niepełnosprawnych wnioskom wynikającym z ocen ogółu osób bezrobotnych, nie mogą pomijać zaszłości demograficznych i uwarunkowań szans na zdobycie wykształcenia przez osoby, które obecnie są na etapie końcowym swej aktywności zawodowej. Faktem jest, że porównując obecnie wykształcenie ogółu bezrobotnych z poziomem wykształcenia osób bezrobotnych niepełnosprawnych, ta ostatnia grupa wypada gorzej. W województwie podlaskim, według danych z maja 2011, 52,4% ogółu bezrobotnych posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i poniżej, natomiast dla osób niepełnosprawnych bezrobotnych ten wskaźnik wynosi 69%. Oceniając strukturę wiekową bezrobotnych ogółem i bezrobotnych będących osobami niepełnosprawnymi spotykamy się ze znacznie większym zróżnicowaniem. W społeczności bezrobotnych niepełnosprawnych osoby w wieku powyżej 45 lat stanowiły 63,8%, natomiast udział tej grupy wiekowej w ogólnej populacji bezrobotnych był o połowę mniejszy i wynosił w województwie podlaskim 30,5%. Jest to efekt zaszłości, którego zniwelowanie nie polega na umożliwieniu bezrobotnym osobom niepełnosprawnym w tej grupie wiekowej uzyskanie wyższego stopnia formalnego wykształcenia, a raczej umożliwienie im zdobycia umiejętności i kwalifikacji do wykonywania pracy na którą istnieje zapotrzebowanie wśród pracodawców i którą oni są w stanie wykonywać.

Obecna populacja pracujących jest bardzo zróżnicowana pod względem poziomu wykształcenia i przygotowania do wykonywania pracy na wymaganym poziomie

znajomości nowoczesnych metod pracy, wiedzy technicznej, sprawności posługiwania się współczesnymi urządzeniami technicznymi, w tym znajomością informatyki i telekomunikacji. Na wielu stanowiskach pracy, warunkiem jest dysponowanie wiedzą i umiejętnością wykorzystywania narzędzi informatycznych, obsługiwania innych technicznych urządzeń biurowych i produkcyjnych. Nawet gorzej wykształcone formalnie osoby w młodszym wieku mają przewagę nad osobami starszymi, bardziej doświadczonymi, legitymującymi się uzyskaniem lepszego formalnie wykształcenia. Ich wykształcenie nie jest jednak wystarczające dla wykonywania pracy przy wykorzystaniu współczesnej techniki, technologii i organizacji pracy.

Nie ulega wątpliwości, że rozpatrując szanse na rynku pracy osób będących obecnie w wieku 50+, osoby niepełnosprawne wchodzące w skład tej zbiorowości mają mniejsze szanse w porównaniu z osobami sprawnymi. Gdyby tylko poziom wykształcenia był wyznacznikiem szans na uzyskanie pracy nie mielibyśmy sytuacji, nie tylko w Polsce, tak wysokiego bezrobocia wśród ludzi młodych, niewątpliwie lepiej wykształconych i przygotowanych do funkcjonowania w nowoczesnej gospodarce i społeczeństwie, niż osoby w starszym wieku. W końcu maja 2011 udział osób w wieku 18-24 lata w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych w woj. podlaskim wynosił 23,8%, a zatem był niewiele niższy od udziału osób w wieku powyżej 45 lat. Jednocześnie, udział osób w wieku 18–24 lata będących osobami niepełnosprawnymi w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych był kilkakrotnie mniejszy i wynosił 5,9%.

Wszelkie bezpośrednie porównania zróżnicowania szans na rynku pracy osób niepełnosprawnych w zestawieniu z osobami sprawnymi nie mogą być ograniczone do ocen zbiorowości w skali ogółem. Osoby niepełnosprawne dopiero od niedawna mają porównywalne szanse na zdobycie wykształcenia, jak osoby w pełni sprawne. Wiąże się to dla nich z większymi utrudnieniami fizycznymi, pokonywaniem ograniczeń komunikacyjnych i często architektonicznych, ale trudno obecne ograniczenia porównywać z sytuacją, jakie miały osoby niepełnosprawne kilkadziesiąt lat wcześniej. Dane statystyczne uwzględniające zróżnicowanie sytuacji pod względem wieku wskazują, że dla młodego pokolenia osób obecnie uczących się w szkołach podstawowych i średnich, a także studiujących, syndrom niepełnosprawności nie będzie powodem do poczucia ograniczenia szans i wykluczenia społecznego w przyszłości. Dopiero obecnie możemy uznać, że troska

społeczeństwa o zapewnienie godziwych szans rozwoju i akceptacji społecznej dla osób niepełnosprawnych nabiera, aczkolwiek często z wieloma problemami, właściwych wymiarów. Tej szansy nie miały pokolenia lat powojennych, które nadal znajdują się w wieku aktywności zawodowej. Głównie w tej zbiorowości kumuluje się bariera braku wykształcenia osób niepełnosprawnych. Pokolenia te zostały podwójnie skrzywdzone. Z jednej strony przez dyskryminacyjny system edukacji dla osób niepełnosprawnych, który izolował ich od społeczeństwa i ograniczał kompetencje do wykonywania prostych zawodów i czynności – z drugiej zaś brak odpowiedniego systemu kształcenia ustawicznego, który pozwoliłby na przekwalifikowanie i nabycie nowych kompetencji i umiejętności.

Obecna polityka edukacyjna społeczeństwa, szereg stosowanych praktycznie programów wsparcia osobom niepełnosprawnym, jak też rosnąca świadomość społeczeństwa o obowiązku pomocy osobom doświadczonym przez los, napawa optymizmem i rokuje szanse na powodzenie. Szanse te potwierdza poniższa ocena obecnej sytuacji w dziedzinie edukacji w województwie podlaskim.

W roku szkolnym 2008/2009 do 459 szkół podstawowych funkcjonujących w województwie podlaskim (bez szkół specjalnych) uczęszczało 72 034 uczniów³⁷. Szkoły te, jako absolwenci ukończyło 13 949 osób. W 17 szkołach podstawowych specjalnych, z których 14 działało na obszarach miast, edukację pobierało 542 uczniów, a 104 z nich opuściło mury szkół jako absolwenci. Do ogólnodostępnych szkół podstawowych w woj. podlaskim uczęszczało 1555 uczniów niepełnosprawnych. Zatem łącznie w roku szkolnym 2008/2009 w szkołach podstawowych pobierało naukę 2 097 niepełnosprawnych uczniów, co stanowiło 2,9% ogólnej zbiorowości uczniów szkół podstawowych w województwie. Wskaźnik ten jest prawie identyczny jak w skali kraju. We wszystkich szkołach podstawowych dla dzieci i młodzieży w roku szkolnym 2008/2009 uczyło się 63,7 tys. uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, co stanowiło 2,8% zbiorowości uczniów szkół podstawowych. Warto podkreślić, że edukacja osób dorosłych na poziomie podstawowym praktycznie ustała. W skali kraju istniało zaledwie 5 szkół podstawowych dla dorosłych, w których uczyło się 65 osób. W woj. podlaskim taka placówka nie funkcjonuje.

Edukację na poziomie gimnazjalnym prowadziły 222 placówki, z czego 17 miało status gimnazjów specjalnych i 3 placówki kształciły osoby dorosłe. Łącznie

³⁷ Dane statystyczne w tym podrozdziale pochodzą z publikacji „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2008/2009, Informacje i Opracowania Statystyczne, GUS Warszawa 2009.

w gimnazjach dla dzieci i młodzieży uczyło się 45 929 osób (537 w oddziałach przysposabiających do pracy), z czego 640 uczniów w gimnazjach specjalnych. W gimnazjach dla dorosłych naukę pobierały 142 osoby. Do gimnazjów ogólnodostępnych uczęszczało 1 022 uczniów, tj. 3,8% ogólnej liczby.

Edukacja młodzieży na poziomie ogólnokształcącym w woj. podlaskim była prowadzona przez 79 placówek, w tym 76 liceów ogólnokształcących. Uczęszczało do nich łącznie 24 190 osób. W 2009 r. licea ogólnokształcące opuściło 8 180 absolwentów. W woj. podlaskim w liceach ogólnokształcących uczyły się zaledwie 73 osoby niepełnosprawne. Nie funkcjonowało żadne liceum ogólnokształcące specjalne kształcące młodzież.

Edukację na poziomie ogólnokształcącym dla dorosłych prowadziły 104 placówki, z czego 47 jako uzupełniające licea ogólnokształcące. Uczęszczało do nich łącznie 6 480 osób, z czego 2 521 w trybie nauki w liceach uzupełniających. Łącznie licea te opuściło 1 895 absolwentów, w tym 23 osoby niepełnosprawne. Brak jest informacji o liczbie osób niepełnosprawnych uczęszczających do liceów ogólnokształcących dla dorosłych.

Podobnie jak w całym kraju, także w woj. podlaskim wzrasta zainteresowanie szkołami umożliwiającymi naukę konkretnego zawodu. Dotyczy to kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych, liceach profilowanych i technikach. Rozwija się także działalność specjalnych szkół przysposabiających do pracy.

W roku szkolnym 2008/2009 funkcjonowały 192 szkoły zawodowe i licea profilowane, z tego 151 kształcące młodzież, 8 szkół specjalnych i 33 szkoły dla dorosłych. Kształciło się w nich 30 446 osób, w tym 335 młodzieży niepełnosprawnej w szkołach specjalnych i 1 570 osób w szkołach dla dorosłych. Rynek pracy zasiliło 7 701 absolwentów, w tym 115 osób niepełnosprawnych. Największym zainteresowaniem cieszyła się nauka w technikach. Uczyło się w nich 20,4 tys. osób, tj. 67% liczby uczniów w szkołach dających konkretny zawód. Do zasadniczych szkół zawodowych uczęszczało 5,8 tys. uczniów, a do liceów profilowanych 2,7 tys. uczniów.

System oświaty w woj. podlaskim wydaje się być dobrze przygotowany do stworzenia właściwych warunków pobierania nauki przez młodzież niepełnosprawną. W wymienionych wyżej typach szkół ogólnodostępnych zorganizowane zostały oddziały dla osób niepełnosprawnych. Łącznie funkcjonowały 1 244 oddziały, w tym 1 230 oddziałów ogólnodostępnych i 15 oddziałów integracyjnych.

Nie wydzielono w szkołach oddziałów specjalnych, zapewne stopień niesprawności uczniów nie wymagał takich działań.

Warto w tym miejscu przypomnieć, że najlepsze efekty edukacyjne, przygotowanie niepełnosprawnych dzieci i młodzieży do normalnego funkcjonowania w społeczeństwie przynosi rezygnacja z wszelkich form izolacji i zapewnienie przebywania w środowiskach osób sprawnych. Stąd też nowoczesna polityka edukacyjna, mając na myśli kształcenie szczególnie dzieci i młodzieży ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym dzieci i młodzieży niepełnosprawnej, odchodzi od tworzenia samodzielnych, wyodrębnionych szkół specjalnych, a przenosi punkt ciężkości na tworzenie w szkołach ogólnodostępnych oddziałów specjalnych, integracyjnych i ogólnodostępnych. Definiowane są one w sposób następujący³⁸:

- **Oddział specjalny** organizuje się w szkole ogólnodostępnej z przeznaczeniem dla uczniów posiadających orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego. Liczba uczniów niepełnosprawnych w takim oddziale powinna wynosić od 2 do 16 uczniów w poszczególnych klasach.
- **Oddział integracyjny** organizuje się w celu umożliwienia uczniom niepełnosprawnym zdobycia wiedzy i umiejętności na miarę ich możliwości w warunkach szkoły ogólnodostępnej. Liczba uczniów w oddziale integracyjnym powinna wynosić od 15 do 20 uczniów, w tym od 2 do 5 uczniów niepełnosprawnych w poszczególnych klasach.
- **Oddział ogólnodostępny** organizowany w szkole ogólnodostępnej jest oddziałem do którego uczęszcza 1–2 uczniów niepełnosprawnych. Definiuje się go przez analogię do oddziału integracyjnego.

We wszystkich województwach przyjęto politykę preferowania metod szerokiego włączenia osób zakwalifikowanych jako wymagające kształcenia specjalnego do zwykłych środowisk uczniów, nie tworząc specjalnych enklaw oznaczonych znakiem niepełnosprawności. Uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, posiadający orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego, nie muszą być niepełnosprawni w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, podobnie jak uczniowie

³⁸ *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2008/2009*, Informacje i Opracowania Statystyczne, GUS Warszawa 2009.

niepełnosprawni nie muszą mieć orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego. W skali kraju utworzono tylko 81 oddziałów specjalnych, przenosząc zadania integracji uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi do społeczności przeciętnych klas i tworząc oddziały ogólnodostępne. W woj. podlaskim utworzono 1230 takich oddziałów (nie utworzono żadnego oddziału specjalnego) gdzie uczy się 94% wszystkich uczniów omawianego typu szkół. Jedną z form organizacyjnych edukacji osób niepełnosprawnych są szkoły specjalne przysposabiające do pracy. W kraju istnieje 400 tego typu szkół, w których uczyło się w roku szkolnym 2008/2009 8 754 uczniów. W woj. podlaskim w tego typu szkołach uczyło się 325 osób.

Osoby dorosłe, głównie bezrobotne, a w części z nich osoby niepełnosprawne, które mają motywację do powrotu lub wejścia na rynek pracy uznają, że bez uzyskania odpowiedniego wykształcenia są na pozycji straconych szans. Wielokrotnie częściej z tej możliwości korzystają mężczyźni niż kobiety. W skali kraju, w szkołach zawodowych i liceach profilowanych w roku szkolnym 2008/2009 uczyło się 68 765 osób, w tym 17 211 kobiet. W województwie podlaskim na 1 570 uczestników tej formy nauki, na jedną kobietę przypadało prawie 5 mężczyzn. Ponad 90% tych osób uzupełniało swe wykształcenie na poziomie średniego technicznego, uczęszczając do techników lub do techników uzupełniających. Prawie 56% tych osób pobierało naukę w trybie kształcenia zaocznego. Ponad 70% uczestników tej formy edukacji dla dorosłych stanowiły osoby w wieku 19-22 lata. Jeszcze większą popularnością cieszyła się nauka w szkołach policealnych. W 119 szkołach tego typu³⁹ swe kwalifikacje podwyższało 12 528 osób, z czego prawie 48% populacji stanowiły kobiety.

System edukacji społeczeństwa woj. podlaskiego z powodzeniem wieńczy szkolnictwo wyższe, dysponujące znaczną liczbą szkół wyższych, w tym kilkoma z nich o uznanej renomie w skali kraju, a także rozpoznawalnych w skali międzynarodowej. Rozwój szkolnictwa wyższego wpisuje się w politykę i trendy jego popularności w skali kraju.

W szkołach wyższych zlokalizowanych na terenie województwa studiowało w 2009 r. 54,8 tys. studentów, w tym 36,3 tys. w publicznych szkołach wyższych i 18,5 tys. w szkołach niepublicznych. Wśród studentów przeważały kobiety

³⁹ Łącznie z kolegami nauczycielskimi, kolegami języków obcych oraz kolegami pracowników służb społecznych.

(57,9%). Największa liczba studentów pobierała naukę na Uniwersytecie w Białymstoku (15,1 tys.) i Politechnice Białostockiej (13,5 tys.). Uniwersytet Medyczny w Białymstoku miał w 2009 r. 4,3 tys. studentów. Łącznie uczelnie podlaskie opuściło w 2009 r. 12 tys. absolwentów.

Na wszystkich uczelniach w Polsce studiowało w 2009 r. 1,9 mln studentów, w tym 27,9 tys. osób niepełnosprawnych – 1,5% ogółu studiujących. W szkołach wyższych województwa podlaskiego studiowało 700 osób, z tego 399 osób na studiach stacjonarnych i 301 osób w trybie studiów niestacjonarnych. Udział studentów niepełnosprawnych był nieco niższy niż w kraju i wynosił 1,3%, a 110 osób otrzymało w 2009 r. dyplomy ukończenia uczelni.

Młode osoby niepełnosprawne, które wchodzą na rynek pracy, mają mniejsze problemy w asymilacji w środowisku pracy z osobami sprawnymi, niż wspomniane wcześniej osoby starsze i słabiej wykształcone. Niemniej jednak wszystkie grupy osób poszukujących pracy stoją przed szeregiem ograniczeń, które wynikają z niedostawiania wykształcenia i kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Przyczyną tego stanu rzeczy jest kompletny w skali kraju brak rozeznania potrzeb rynku pracy przez system edukacji, brak współpracy i dialogu pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacyjnymi, duża inercja i brak szybkich reakcji instytucji edukacyjnych na pojawiające się zapotrzebowanie na kształcenie w określonych zawodach i specjalnościach.

Szczególne problemy w tej kwestii ma obecna populacja osób niepełnosprawnych, która musi zmagać się z szeregiem specyficznych dla niej obszarów niedostawiania. Można do nich zaliczyć:

- bardzo mały odsetek niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem, które w przypadku stanowisk dla pracowników wykwalifikowanych jest już standardem w oczekiwaniach pracodawców,
- dominujący w strukturze niepełnosprawnych starszych wiekiem udział osób z „historycznym” wykształceniem /przyuczeniem/ zawodowym (szwaczka, introligator, wyrób szczotek, itp.),
- duży udział osób z najniższymi kategoriami wykształcenia (gimnazjalne i niższe) – z jednej strony grupa ta zasilana jest przez osoby z wykształceniem podstawowym nabywające niesprawność w dorosłym życiu i wypadające z rynku pracy (m.in. ze względu na brak kwalifikacji), z drugiej przez osoby młode, które rezygnują z dalszej nauki na wczesnym etapie kształcenia,

- braki w zakresie kształcenia ustawicznego, które pozwala dostosować się do zmieniających realiów rynku pracy,
- ogólny brak przedsiębiorczości, motywacji i otwartości na zmiany.

Osoby niepełnosprawne, pomimo zmieniających się w pozytywnym kierunku uwarunkowań, nadal jeszcze nie czują się na siłach do podejmowania ambitniejszych i dalekosiężnych wyzwań i decyzji. Nie są w większości w stanie pozbyć się obaw i postawy braku wiary we własne siły. Ich kształcenie zawodowe podporządkowane jest nie tyle rzeczywistym potrzebom rynku pracy, ile wynika z oferty i zasobów instytucji kształcących, z reguły położonych najbliżej miejsca zamieszkania, które nie mają bodźców i chęci na dokonywanie jakichkolwiek zmian w programach nauczania, a w szczególności dostosowania ich do potrzeb i możliwości przyswojenia tematyki przez osoby niepełnosprawne. Świadczy o tym praktycznie nie zmieniająca się od wielu lat lista zawodów, które oferowane są osobom niepełnosprawnym, szczególnie przez zawodowe szkoły specjalne. Z reguły są to zawody, na które istnieje małe zapotrzebowanie na rynku pracy. Decyzje o wyborze konkretnej ścieżki kształcenia są zatem często decyzjami przypadkowymi, podporządkowanymi możliwościami z reguły wąskiej oferty edukacyjnej, a nie możliwościom i zainteresowaniom osoby niepełnosprawnej.

Czynnikiem niewątpliwie ograniczającym motywację osób niepełnosprawnych do podejmowania nauki jest dość powszechnie wyrażane przekonanie o braku możliwości w tym zakresie, oraz poczucie bycia dyskryminowanym w procesie edukacji. Stąd też dla zdecydowanej większości osób niepełnosprawnych typowym zjawiskiem jest zatrzymanie się ścieżki edukacyjnej na poziomie edukacji szkolnej. Osoby niepełnosprawne, w szczególności bierne zawodowo, rzadko korzystają z form kształcenia ustawicznego, rzadko też uczestniczą w różnego typu szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe i zwiększających szanse na uzyskanie zatrudnienia. Za główne determinanty takiego stanu rzeczy, obok niskiej motywacji, w wielu przypadkach można uznać częsty brak dostępu do informacji na temat istniejącej oferty i jej dostępności dla osób niepełnosprawnych. Najważniejsze i jednocześnie najtrudniejsze do przełamania jest przekonanie, graniczące z postawami depresji i poczucia bezradności, że żadne szkolenie w ich przypadku nie ma sensu, gdyż i tak nie zmieni to ich sytuacji na rynku pracy. Spo-

dziewają się, że mogą liczyć jedynie, jeżeli w ogóle znajdą pracodawcę skłonnego zaoferować im zatrudnienie, że będą mogli wykonywać czynności najprostsze, niskopłatne i nie wymagające żadnych kwalifikacji, a jedynie określonej sprawności manualnej i dyspozycyjności.

Pozycja osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest efektem działania szeregu czynników i ich interakcji. Poziom wykształcenia nie jest jedyną i decydującą determinantą aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Z badania BAEL wynika, że pracy zawodowej nie podejmuje 70% osób niepełnosprawnych z wykształceniem wyższym, podczas gdy w populacji osób zdrowych odsetek ten jest trzykrotnie niższy. Regułą jest jednak, że im niższy poziom wykształcenia mają osoby niepełnosprawne (tendencja ta dotyczy zresztą całej populacji) tym mniejsze mają szanse na uzyskanie pracy. Z badania BAEL za 2009 r. wynika, że w skali kraju pracę podjęło ok. 17% osób niepełnosprawnych z wykształceniem zawodowym zasadniczym i średnim, 14% z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i zaledwie 6% osób niepełnosprawnych mających wykształcenie gimnazjalne i niższe.

3.5. Instrumenty wsparcia i formy aktywizacji zawodowej w programach aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w woj. podlaskim

Podstawowym dokumentem programowym wyznaczającym kierunki działań administracji rządowej i samorządowej, a jednocześnie określającym zakres kompetencji, obowiązków i mechanizmy wsparcia wobec osób niepełnosprawnych jest omówiona w podrozdziale 3.1. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. z późniejszymi zmianami. Wyznacza ona ramy, w jakich mogą działać wszystkie instytucje, które działają na rynku pracy w obszarze zapewnienia poprawy warunków życia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych. Jak już wcześniej wspomniano, ustawa ta przenosi odpowiedzialność za zaspokajanie potrzeb i realizowanie praw osób niepełnosprawnych głównie na jednostki samorządu terytorialnego, zapewniając im źródła finansowania, ale nie określając precyzyjnie jego wysokości. Ustawa określa zakres form wsparcia o charakterze powszechnym oraz warunki i wysokość pomocy możliwej do udzielenia, finansowanej ze środków Funduszu Pracy i PFRON.

Jednym z głównych zadań przypisanych tym jednostkom jest tworzenie strategii rozwiązywania problemów społecznych oraz programów działań na rzecz osób niepełnosprawnych. Na szczeblu operacyjnym dokumentami tymi są powiatowe programy na rzecz osób niepełnosprawnych. Jest przy tym regułą praktyczną, że oparte są one na dokumentach strategicznych i programach działań określonych w dokumentach o zasięgu krajowym⁴⁰ i szczebla wojewódzkiego⁴¹. Zadania nałożone na samorządy szczebla powiatowego realizowane są przez Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie oraz Powiatowe Urzędy Pracy. Bardzo ważną rolę mają do spełnienia Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie i Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej. Wydaje się, że wobec omawianego wcześniej niedostatku informacji statystycznych o skali i problemach niepełnosprawności w Polsce, tylko prawidłowo działające te jednostki organizacyjne mogą dysponować pełną wiedzą o charakterze ilościowym i jakościowym o zasięgu niepełnosprawności, problemach osób niepełnosprawnych, ich sytuacji rodzinnej, materialnej i społecznej.

Problemy osób niepełnosprawnych są od dawna zauważalne przez władze samorządowe i wojewódzkie woj. podlaskiego. Znalazły też swoje miejsce we wszystkich dokumentach strategicznych i programach działania w skali województwa, a w ślad za tym poszczególnych powiatów i gmin. Na bazie „Strategii rozwoju województwa podlaskiego do roku 2010” i kolejnych prac dostosowujących strategiczne dokumenty regionalne do koncepcji zawartych w krajowej „Strategii Polityki Społecznej na lata 2007–2013” powstawały zaktualizowane wersje, uwzględniające wymogi wynikające z członkostwa Polski w Unii Europejskiej i perspektywy finansowej 2007–2013.

W dniu 30 stycznia 2006 r. Sejmik Województwa Podlaskiego uchwalił „Wojewódzką Strategię Polityki Społecznej na lata 2006–2013”, gdzie wiele miejsca poświęcono działaniom zmierzającym do złagodzenia skutków społecznych niepełnosprawności. Zaktualizowana i ogłoszona w 2010 r. nowa „Wojewódzka Strategia Polityki Społecznej na lata 2010–2018” opracowana przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Białymstoku szeroko wykorzystuje dotychczasowe doświadczenia i poświęca znacznie więcej miejsca niż poprzednie dokumenty

⁴⁰ Głównym krajowym dokumentem strategicznym, na którym opierają się cele, priorytety i instrumenty oddziaływania na szczeblu regionalnym jest *Strategia Polityki Społecznej na lata 2007-2013*, Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 13 września 2005 r., dokument towarzyszący realizacji Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007-2013, Ministerstwo Polityki Społecznej, Warszawa, 2005.

⁴¹ Zadania samorządu województwa i powiatów zostały wyspecyfikowane w punkcie 1 analizy.

problematyce osób niepełnosprawnych, w kontekście ich aktywizacji zawodowej i zaistnienia na rynku pracy⁴².

W II obszarze strategicznym zatytułowanym: „Wypełnianie funkcji rodziny” znajduje się odniesienie do związku osób niepełnosprawnych z rynkiem pracy i sformułowane są cele, jakie stoją przed wszystkimi instytucjami i organizacjami, mogącymi wnieść pozytywny wkład w poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych, które są w stanie aktywnie zaistnieć na rynku pracy.

Za podstawowy problem do rozwiązania uznano „**małą aktywność zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych**”, której przyczynami są:

1. trudna sytuacja finansowa osób niepełnosprawnych,
2. informacja nie dociera do wszystkich, słaba aktywność mediów,
3. nadal duże bezrobocie,
4. bariery architektoniczne i w komunikowaniu się,
5. słabe egzekwowanie uregulowań prawnych – słabe wsparcie finansowe ze strony samorządu,
6. zmniejszenie środków PFRON na wsparcie zadań dotyczących niepełnosprawności przy wzroście potrzeb i ilości podmiotów w tym zakresie,
7. niski poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych,
8. niestabilność i niespójność przepisów prawnych dot. osób niepełnosprawnych,
9. utrudniony dostęp do szkół (szkoły niedostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych),
10. mała liczba szkół o odpowiednim standardzie,
11. ubóstwo osób niepełnosprawnych,
12. nadal niewystarczające dofinansowanie kosztów kształcenia (zbyt mała ilość programów pomocowych).

Działania w tym obszarze, przynajmniej w celu ograniczenia, jeśli nie wyeliminowania negatywnych uwarunkowań i barier stojących przed osobami niepełnosprawnymi, wymagają skoncentrowania się na najpilniejszych zadaniach, które stwarzają szansę na uzyskanie widocznych rezultatów przy tych ograniczeniach, jakie obecnie występują. **Jako najpilniejsze kierunki działań** (zadania) zostały uznane:

⁴² Wojewódzka Strategia Polityki Społecznej na lata 2010-2018 (2010), Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Białymstoku, Białystok.

1. wspieranie i promowanie działań na rzecz wczesnej rehabilitacji, jej kompleksowości i ciągłości,
2. współpraca w zakresie opracowania i realizacji programów edukacyjnych,
3. podejmowanie inicjatyw kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych,
4. wspieranie rodzin w zapewnieniu realizacji obowiązku szkolnego,
5. wspieranie rozwoju poradnictwa w zakresie rehabilitacji leczniczej,
6. wspieranie działań przy tworzeniu WTZ, ZAZ, klubów i centrów aktywności lokalnej itp.,
7. opracowanie i wdrażanie programów lokalnych na rzecz integracji społecznej.
8. wspieranie działań zmierzających do usuwania barier architektonicznych i w komunikowaniu,
9. podnoszenie poziomu świadomości społecznej w zakresie potrzeb osób niepełnosprawnych,
10. współpraca z organizacjami pozarządowymi w realizacji programów wyrównywania szans osób niepełnosprawnych w środowisku lokalnym,
11. współpraca z urzędami pracy w zakresie badań nad rynkiem pracy dla osób niepełnosprawnych,
12. prowadzenie różnych form pomocy na rzecz samozatrudniania osób niepełnosprawnych,
13. wspieranie realizacji programów zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

Realizacja tego programu wymaga systematycznego i trwałego współdziałania wielu instytucji i organizacji działających na terenie województwa. Autorzy „Strategii” założyli, że realizatorami planowanych działań powinni być: Samorząd województwa, ROPS w Białymstoku, samorzady powiatowe i gminne, Wojewódzki Urząd Pracy, Powiatowe Urzędy Pracy, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, Ośrodki Pomocy Społecznej, Kuratorium Oświaty w Białymstoku, placówki oświatowe, placówki doskonalenia zawodowego, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, wolontariat, ochrona zdrowia, organizacje pozarządowe, instytucje i organizacje kościelne, media.

Równoległe z pracami nad aktualizacją wojewódzkiej strategii polityki społecznej prowadzone były badania i prace nad opracowaniem dokumentu o cha-

rakterze strategicznym i programowym dotyczącego osób niepełnosprawnych. W 2008 r. powstał „Program na rzecz poprawy warunków życia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych w województwie podlaskim na lata 2009–2013”⁴³. Jest to dokument, który w sposób kompleksowy prezentuje diagnozę sytuacji osób niepełnosprawnych, nakreśla cele strategiczne i odcinkowe obejmujące działania w kierunku poprawy warunków życia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych, likwidacji barier ograniczających dostęp tych osób do dóbr społecznych, informacji publicznej i środków komunikacji, edukacji, dóbr kulturalnych, sportowych i innych, a poprzez to tworzenie warunków i klimatu pobudzania ich aktywności zawodowej i zwiększenie szans na rynku pracy.

Od strony działań w obszarze edukacji i zwiększenia szans na wzrost aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych pakiet działań i oczekiwane rezultaty ich wdrożenia zawiera cel strategiczny II – Poprawa warunków życia zawodowego osób niepełnosprawnych. Od strony wpływu na zwiększenie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy szczególnie ważne są dwa jego komponenty, określone jako cele operacyjne. Określają one niezbędny zakres instrumentów i obszarów wsparcia, a także form aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Są to następujące cele operacyjne:

2.1. Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych w dostępie do edukacji

Działania:

- tworzenie warunków umożliwiających korzystanie dzieci i młodzieży niepełnosprawnej z masowych placówek edukacyjnych poprzez likwidację barier architektonicznych,
- zapewnienie możliwości realizacji specjalnych potrzeb edukacyjnych dla dzieci z wadami wzroku, słuchu, zaburzeniami rozwoju mowy, zaburzeniami rozwoju ruchowego i psychicznego w szkołach powszechnych,
- promowanie projektów edukacyjnych w klasach integracyjnych,
- wspieranie tworzenia oddziałów integracyjnych w szkołach na wszystkich szczeblach kształcenia,
- wdrażanie rozwiązań informatycznych ułatwiających dostęp do edukacji osobom niepełnosprawnym (np. e-learning); dofinansowanie zakupu sprzętu

⁴³ Program na rzecz poprawy warunków życia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych w województwie podlaskim na lata 2009–2013 (2008), Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Białymstoku, Białystok.

- umożliwiającego osobom niepełnosprawnym korzystanie z tych rozwiązań,
- organizowanie dla dorosłych niepełnosprawnych szkoleń i kursów umożliwiających zdobycie odpowiednich kwalifikacji i doskonalenie już posiadanych umiejętności, przekwalifikowań oraz zdobycie umiejętności aktywnego poszukiwania pracy,
 - promowanie współpracy z organizacjami pracodawców i pracodawcami w celu przekonania ich do zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Oczekiwane rezultaty działań:

- likwidacja barier architektonicznych w komunikowaniu się i technicznych, uniemożliwiających dostęp osób niepełnosprawnych do placówek oświatowych,
- zorganizowanie warsztatów skierowanych do nauczycieli, psychologów szkolnych oraz szkolnych doradców zawodowych w zakresie pomocy niepełnosprawnym uczniom w kształtowaniu ich ścieżki wykształcenia i kariery,
- wzrost liczby dorosłych osób niepełnosprawnych podnoszących swoje kwalifikacje, w efekcie zwiększenie liczby osób niepełnosprawnych posiadających średnie i wyższe wykształcenie,
- zwiększenie dostępu do informacji na temat możliwości zatrudnienia,
- zwiększenie dostępu do zatrudnienia.

2.2. Tworzenie warunków do rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Działania:

- rozwój i wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w instytucjach ekonomii społecznej, wspieranie ochrony zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Zakładach Pracy Chronionej,
- dostosowanie i tworzenie nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych przez pracodawców, w tym organy administracji rządowej i samorządowej,
- doradztwo organizacyjno-prawne i ekonomiczne w zakresie działalności gospodarczej lub rolniczej, podejmowanej przez osoby niepełnosprawne,
- wspieranie szkoleń z zakresu zmiany kwalifikacji zawodowych oraz poradnictwa zawodowego dla osób niepełnosprawnych,
- propagowanie informacji wśród pracodawców w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- promowanie pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

Oczekiwane rezultaty:

- przeszkolenie pracodawców i pracowników administracji rządowej i samorządowej w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych,
- wsparcie finansowe doradztwa organizacyjno-prawnego i ekonomicznego, prowadzonego przez instytucje otoczenia biznesu w zakresie działalności gospodarczej lub rolniczej podejmowanej przez osoby niepełnosprawne,
- wzrost liczby osób niepełnosprawnych uczestniczących w szkoleniach z zakresu zmiany kwalifikacji zawodowych oraz poradnictwa zawodowego,
- wydanie broszur informacyjnych na temat integracji zawodowej osób niepełnosprawnych skierowanych do pracodawców,
- wzrost liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

Wszystkie z wyżej wymienionych działań już obecnie znajdują się w zestawach instrumentów aktywnych działań urzędów pracy przeciwdziałających bezrobociu. Głównym źródłem finansowania, którego beneficjentami mogą być wszystkie osoby bezrobotne i poszukujące pracy są środki alokowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz środki Funduszu Pracy. W obu przypadkach ustalone są określone reguły ich wydatkowania i priorytety, jak też kategorie beneficjentów, dla których są przeznaczone.

Realizacja tych zadań w 2009 roku nie przyniosła jeszcze oczekiwanych rezultatów. Jak wynika z raportu z realizacji programów w zakresie polityki społecznej na terenie województwa podlaskiego⁴⁴, do programu przystąpiło, na jego ówczesnym początkowym etapie, 94% jednostek gminnych, 79% jednostek powiatowych i dwa powiaty grodzkie. W zakresie realizacji celu II – poprawa warunków życia zawodowego osób niepełnosprawnych oceniono, że działania te znajdują się w stadium początkowym. „Niewielki odsetek jednostek samorządowych z województwa podlaskiego w roku 2009 podnosił standard placówek i lokali na swoim terenie, dostosowując je do potrzeb osób z ograniczoną sprawnością fizyczną. W 19% gmin udało się zlikwidować 26 barier, np. przystosowano łazienki do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz usprawniono ciągi komunikacyjne, wy-

⁴⁴ *Raport z realizacji programów w zakresie polityki społecznej na terenie województwa podlaskiego w roku 2009, (2011)*, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Białymstoku, Obserwatorium Integracji Społecznej, Białystok.

mieniając drzwi na szersze w siedmiu salach lekcyjnych. W 7 powiatach usunięto 9 barier m.in. winda w centrum aktywizacji zawodowej, wykonano podjazdy do budynków, dostosowano łazienki do potrzeb osób niepełnosprawnych. Natomiast w 2 miastach grodzkich zlikwidowano 8 barier architektonicznych utrudniających dostęp osobom niepełnosprawnym na terenie przedszkola, szkół i gimnazjum”.

Większość jednostek gminnych (62%) nie posiada rozeznania o liczbie i poziomie wykształcenia osób niepełnosprawnych mieszkających na ich terenie. Brak ofert pracy dla osób niepełnosprawnych wystąpił w 55% gmin, nieco lepsza sytuacja istniała w Powiatowych Urzędach Pracy. Z danych uzyskanych w wyniku badania ankietowego wynika, że na terenie 32 gmin z 108, które uczestniczyły w badaniu, w 2009 r. pracowało 219 osób ze statusem niepełnosprawności. Aż 76 samorządów gminnych nie posiadało rozeznania w kwestii zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W wyniku badania ustalono także, że na terenie województwa podlaskiego w 2009 r. nie funkcjonował żaden Zakład Aktywności Zawodowej.

Niewielki był także zakres szkoleń z zakresu poradnictwa zawodowego i szkolenia zawodowego. W 2009 roku jedynie 17 gmin udzieliło odpowiedzi, iż organizowało szkolenia z zakresu zmiany kwalifikacji zawodowych, w których uczestniczyło 97 osób niepełnosprawnych, natomiast w 9 powiatach – 223 osób i w 2 miastach grodzkich – 34 osoby. Z usług poradnictwa zawodowego w roku 2009 w 21 gminach (na 108) skorzystało 311 osób niepełnosprawnych, w powiatach – 460 osób a w miastach grodzkich usługami poradnictwa objęto 111 osób. Z pewnością wpływ na to mają też ograniczenia formalne korzystania z bezpłatnych szkoleń. Z bezpłatnych szkoleń organizowanych przez PUP może skorzystać osoba niepełnosprawna, która nie osiągnęła wieku emerytalnego i zarejestrowana jest w PUP jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy, niepozostająca w zatrudnieniu. Osoba ta musi spełnić przynajmniej jeden z poniższych warunków: nie posiada kwalifikacji zawodowych, konieczność zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji związana jest z brakiem propozycji odpowiedniego zatrudnienia, utraciła zdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie.

Już na podstawie tego pierwszego audytu można uzyskać pewność, że program ten jest bardzo potrzebny i dla jego realizacji konieczne jest zbudowanie klimatu szerokiego poparcia społecznego, instytucjonalnych gwarancji procedur i harmonogramu wdrażania oraz zapewnienia odpowiednich źródeł finansowania.

Szczególne formy wsparcia dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych jak też pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne mają swe źródło finansowania ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Nie ulega wątpliwości, że głównie dzięki temu wsparciu osoby niepełnosprawne mają szanse i możliwości uzyskania zatrudnienia. Z funduszy PFRON finansowane są różne formy wsparcia. Ich zasady i wysokość są różne dla osób niepełnosprawnych bezrobotnych i dla osób niepełnosprawnych poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu. Specyfikacje tych form zgodnie ze stanem prawnym z 2010 r. przedstawiają tabele 13 i 14.

Tabela 13. Osoby bezrobotne niepełnosprawne – Formy wsparcia dla osób bezrobotnych niepełnosprawnych oraz pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne finansowane ze środków Funduszu Pracy i PFRON

Lp.	formy pomocy	przeznaczenie pomocy	źródło finansowania	wysokość pomocy w 2010 r.
1.	staże	osoby niepełnosprawne zarejestrowane w Urzędzie Pracy, jako osoby bezrobotne	osoby niepełnosprawne bezrobotne – Fundusz Pracy	Wypłata stypendium za okres odbywania stażu, 120% zasiłku dla osób bezrobotnych zgodnie z art. 2, art. 53 ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
2.	prace interwencyjne	pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne bezrobotne	osoby niepełnosprawne bezrobotne – Fundusz Pracy	Refundacja przez okres: – 6 miesięcy, – 12 miesięcy, – 24 miesięcy części kosztów wynagrodzenia do wysokości zasiłku dla osób bezrobotnych oraz składek ZUS od refundowanego wynagrodzenia.
3.	roboty publiczne	pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne bezrobotne	osoby niepełnosprawne bezrobotne – Fundusz Pracy	Refundacja przez okres: od 6 miesięcy do 12 miesięcy, części kosztów wynagrodzenia. Refundacja nie może przekroczyć 50% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego na koniec każdego miesiąca i składki na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

Lp.	formy pomocy	przeznaczenie pomocy	źródło finansowania	wysokość pomocy w 2010 r.
4.	szkolenia	osoby niepełnosprawne zarejestrowane w Urzędzie Pracy, jako osoby bezrobotne	osoby niepełnosprawne bezrobotne – Fundusz Pracy	– dla osób bezrobotnych wysokość stypendium wynosi 120% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt.1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pod warunkiem, że liczba godzin szkolenia wynosi nie mniej niż 150 godzin miesięcznie; w przypadku niższego wymiaru godzin szkolenia wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie.
5.	jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej	osoby niepełnosprawne bezrobotne i poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu	osoby niepełnosprawne bezrobotne – Fundusz Pracy lub PFRON	– maksymalna wysokość ze środków PFRON to 15-krotność przeciętnego wynagrodzenia, – maksymalna wysokość ze środków FP to 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia (przeciętne wynagrodzenie ogłaszane jest kwartalnie przez Prezesa GUS).
6.	zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy	pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne bezrobotne	dotyczy zatrudnienia osoby niepełnosprawnej bezrobotnej. Finansowane ze środków PFRON	– maksymalna wysokość to 15-krotność przeciętnego wynagrodzenia, – obowiązek zatrudnienia osoby niepełnosprawnej przez okres, co najmniej 36 miesięcy, – zwrot kosztów następuje na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą.
7.	zatrudnienie pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy	pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne	–	– wysokość zwrotu stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu (liczba ta nie może przekroczyć 20% liczby godzin pracy pracownika pomagającego w danym miesiącu), – zwrot kosztów następuje na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą.

Lp.	formy pomocy	przeznaczenie pomocy	źródło finansowania	wysokość pomocy w 2010 r.
8.	adaptacja pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych	pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne bezrobotne	dotyczy zatrudnienia osoby niepełnosprawnej bezrobotnej. Finansowane ze środków PFRON	– maksymalna wysokość to 20-krotność przeciętnego wynagrodzenia, – obowiązek zatrudnienia osoby niepełnosprawnej przez okres, co najmniej 36 miesięcy, – zwrot kosztów następuje na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie zestawień WUP w Białymstoku.

Tabela 14. Osoby niepełnosprawne poszukujące pracy – Formy wsparcia dla osób niepełnosprawnych poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu oraz pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne finansowane ze środków PFRON

Lp.	formy pomocy	przeznaczenie pomocy	źródło finansowania	wysokość pomocy wg. w 2010 r.
1.	staże	osoby niepełnosprawne zarejestrowane w Urzędzie Pracy, jako osoby poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu	osoby niepełnosprawne poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu – PFRON	Wyplata stypendium za okres odbywania stażu, 120% zasiłku dla osób bezrobotnych zgodnie z art. 2, art. 53 ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
2.	prace interwencyjne	pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu	osoby niepełnosprawne poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu – PFRON	Refundacja przez okres: – 6 miesięcy, – 12 miesięcy, – 24 miesięcy części kosztów wynagrodzenia do wysokości zasiłku dla osób bezrobotnych oraz składek ZUS od refundowanego wynagrodzenia.
3.	szkolenia	osoby niepełnosprawne zarejestrowane w Urzędzie Pracy, jako osoby poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu	osoby niepełnosprawne poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu – PFRON	Koszt szkolenia nie może przekroczyć dziesięciokrotnego przeciętnego wynagrodzenia. Stypendia nie są wypłacane.

Lp.	formy pomocy	przeznaczenie pomocy	źródło finansowania	wysokość pomocy wg. w 2010 r.
4.	jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej	osoby niepełnosprawne poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu	osoby niepełnosprawne poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu – PFRON	Maksymalna wysokość ze środków PFRON to 15-krotność przeciętnego wynagrodzenia (przeciętne wynagrodzenie ogłaszane jest kwartalnie przez Prezesa GUS).
5.	zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy	pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu	dotyczy zatrudnienia osoby niepełnosprawnej poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu. Finansowanie ze środków PFRON.	Maksymalna wysokość to 15-krotność przeciętnego wynagrodzenia, – obowiązek zatrudnienia osoby niepełnosprawnej przez okres, co najmniej 36 miesięcy, – zwrot kosztów następuje na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą.
6.	zatrudnienie pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy	pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne	–	Wysokość zwrotu stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu (liczba ta nie może przekroczyć 20% liczby godzin pracy pracownika pomagającego w danym miesiącu), – zwrot kosztów następuje na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą.
7.	adaptacja pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych	pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu	dotyczy zatrudnienia osoby niepełnosprawnej poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu. Finansowanie ze środków PFRON	Maksymalna wysokość to 20-krotność przeciętnego wynagrodzenia, – obowiązek zatrudnienia osoby niepełnosprawnej przez okres, co najmniej 36 miesięcy, – zwrot kosztów następuje na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie zestawień WUP w Białymstoku.

Jak już sygnalizowano wcześniej, od 2011 r. warunki uzyskania dofinansowania z PFRON zarówno dla pracodawców, jak też dla osób niepełnosprawnych uległy zaostrzeniu. Zmniejszyła się też skala dofinansowania, co podniesie koszty zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Trudno obecnie ocenić, jaki to będzie miało wpływ na możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych, szczególnie pod kątem opłacalności dla pracodawców.

Działania podejmowane przez Urzędy Pracy w województwie podlaskim wynikają z jednej strony z realizacji wytycznych i priorytetów krajowych, szczególnie zawartych w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki, jak też z własnych programów, na które pozyskano finansowanie. Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych jest jednym z priorytetowych zadań służb zatrudnienia, działających w strukturach samorządowych wszystkich szczebli województwa podlaskiego. W stosunku do osób niepełnosprawnych stosowane są wszystkie formy pomocy i wsparcia, jakie znajdują się w zasięgu kompetencji i możliwości urzędów pracy.

W 2010 r. służby zatrudnienia województwa podlaskiego objęły różnego rodzaju działaniami aktywizacyjnymi 771 bezrobotnych osób niepełnosprawnych, co stanowiło 3,1% wszystkich aktywizowanych bezrobotnych. Szeroko stosowano wszystkie dostępne formy, takie jak: szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne, usługi poradnictwa zawodowego, szkolenia w klubie pracy, zajęcia aktywizacyjne. Część bardziej aktywnych osób niepełnosprawnych korzystała z kilku różnych form wsparcia, stąd dane przekazywane w załączniku 6 do sprawozdania MPiPS-01 obrazują ten stan aktywności, wykazując liczbę osób, które uczestniczyły w poszczególnych działaniach. Osoby te wykazywane są zatem wielokrotnie, jako uczestniczące w różnych aktywnych programach rynku pracy. W tabeli 15 zaprezentowano rezultaty udzielonego wsparcia w 2009 r. i w 2010 r. charakteryzowane liczbą zarejestrowanych bezrobotnych osób niepełnosprawnych w aktywnych programach rynku pracy, które zakończyły w nich udział według stanu na koniec poszczególnych lat, dla województwa ogółem i powiatów.

Największym zainteresowaniem osób niepełnosprawnych w obu latach cieszyły się usługi poradnictwa zawodowego. W 2010 r. uczestniczyło w nich w całym województwie 649 osób, o 140 osób więcej niż w 2009 roku. Rozpatrując tę formę kontaktów urzędów pracy z osobami niepełnosprawnymi zwraca uwagę

duża ich intensywność w PUP Łomża i PUP Suwałki. Liczba osób niepełnosprawnych korzystających z usług poradnictwa zawodowego w tych urządach pracy była 3-krotnie wyższa niż w PUP w Białymstoku, podczas gdy liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych charakteryzowała się przeciwstawnymi relacjami.

Kolejne formy wsparcia oferowane przez powiatowe urzędy pracy oferowane przez służby zatrudnienia dotyczyły uczestnictwa w szkoleniach i stażach. W 2010 r. w skali regionu staże ukończyło 196 osób, a szkolenia 154 osoby niepełnosprawne. W przypadku tych form wsparcia rozkład terytorialny był bardziej równomierny, ale nieproporcjonalny do liczby zarejestrowanych osób niepełnosprawnych ogółem. Z kolejnych form wsparcia można wymienić roboty publiczne i prace społecznie użyteczne. Według stanu na koniec 2010 r. w robotach publicznych w skali województwa zakończyło udział 109 osób, z czego 31 osób w powiatach łomżyńskich (ziemskim i grodzkim) oraz 23 osoby w powiecie kolneńskim. Zaledwie dla 7 osób zorganizowano udział w pracach publicznych w PUP Białystok. Z kolei PUP w Białymstoku może odnotować najwyższy w województwie udział osób niepełnosprawnych w pracach społecznie użytecznych. W 2010 r. udział w nich zakończyło 47 osób, wobec 21 osób w PUP Łomża i 11 osób w PUP Suwałki. Pozostałe formy wsparcia oferowane przez powiatowe urzędy pracy cieszyły się mniejszą popularnością, a ich intensywność terytorialna była bardzo zróżnicowana.

Tabela 15. Uczestnictwo zarejestrowanych bezrobotnych osób niepełnosprawnych w aktywnych programach rynku pracy

Powiatowy Urząd Pracy a – 2009 r. b – 2010 r.	Liczba osób zarejestrowanych ogółem ^a	W tym osoby, które zakończyły uczestnictwo w następujących programach rynku pracy:									
		szkolenie	staż	przygotowanie zawodowe	prace interwencyjne	roboty publiczne	prace społecznie użyteczne	usługi poradnictwa zawo- dowego	szkolenia w klubie pracy	zajęcia aktywizacyjne	
Augustów	a	125	9	1	1	0	2	4	6	0	0
	b	130	9	6	0	0	3	5	6	3	0

Powiatowy Urząd Pracy a – 2009 r. b – 2010 r.	Liczba osób zarejestrowanych ogółem ^a	W tym osoby, które zakończyły uczestnictwo w następujących programach rynku pracy:									
		szkolenie	staż	przygotowanie zawodowe	prace interwencyjne	roboty publiczne	prace społecznie użyteczne	usługi poradnictwa zawo- dowego	szkolenia w klubie pracy	zajęcia aktywizacyjne	
Białystok	a	1457	37	9	1	5	1	48	26	7	0
	b	1503	64	22	0	3	7	47	59	8	0
Bielsk Podlaski	a	192	13	16	1	2	5	15	55	4	2
	b	164	13	26	0	2	9	6	16	4	4
Grajewo	a	70	4	7	0	2	1	4	8	3	4
	b	98	1	27	0	10	7	1	14	2	14
Hajnówka	a	144	6	3	1	15	6	12	15	4	13
	b	147	9	7	0	17	8	9	26	2	12
Kolno	a	47	3	2	1	3	5	0	11	0	0
	b	69	1	7	0	1	23	1	12	0	0
Łomża	a	383	7	11	1	6	19	21	100	1	18
	b	415	9	19	0	11	31	21	161	3	4
Mońki	a	48	1	2	0	3	2	2	24	0	0
	b	48	3	3	0	2	2	1	14	0	1
Sejny	a	16	3	0	0	0	5	0	2	0	0
	b	18	3	4	0	0	5	0	6	0	1
Siemiatycze	a	76	4	3	6	2	0	0	6	0	13
	b	65	1	6	0	4	0	0	8	0	0
Sokółka	a	213	3	16	1	7	5	2	93	6	26
	b	221	7	29	0	7	8	2	94	8	27
Suwałki	a	387	18	4	1	10	1	4	70	3	30
	b	400	19	15	0	5	2	11	140	1	13
Wysokie Mazowieckie	a	52	8	5	1	3	1	0	40	0	1
	b	55	10	16	0	8	3	0	25	0	3
Zambrów	a	69	9	5	1	0	0	0	24	1	3
	b	86	5	9	0	1	1	0	19	1	9
Woj. podlaskie	a	3 278	125	84	16	58	53	112	509	29	117
	b	3 419	154	196	0	71	109	104	649	32	95

^a Stan w końcu roku.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie załącznika 6 „Aktywne programy rynku pracy” do sprawozdań rynku pracy MPiPS – 01.

Przedstawione wyżej informacje, w żaden sposób nie uprawniają do formułowania ocen odnośnie aktywności poszczególnych powiatowych urzędów pracy w zakresie aktywności i skuteczności oferowanych form wsparcia dla osób niepełnosprawnych na rynku pracy, wymagałoby to przeprowadzenia pogłębionych badań i nie jest celem niniejszego opracowania. Dają jednak podstawę, obok wcześniej prezentowanych ocen, do potwierdzenia tezy, że społeczność zarejestrowanych osób bezrobotnych niepełnosprawnych jest bardzo zróżnicowana terytorialnie, a ich oczekiwania i aktywność na rynku pracy jest zależna od wielu czynników. Obszar preferencji, postaw, zachowań i oczekiwań osób niepełnosprawnych wymaga prowadzenia pogłębionych interdyscyplinarnych badań tego środowiska.

Można jednak, na podstawie obecnego stanu informacji ocenić, że programy wsparcia oferowane przez służby zatrudnienia osobom bezrobotnym niepełnosprawnym spełniają swe zadania i wpisują się w oczekiwania tej zbiorowości. Szereg projektów wynikających z obowiązków realizacji zapisanych w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki uzupełniają projekty własne Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku. Do lepszego kontaktu służb zatrudnienia z osobami niepełnosprawnymi, zarówno tymi, które znajdują się w obszarze zainteresowania rynkiem pracy, jak też osobami zupełnie nieaktywnymi zawodowo z pewnością przyczyni się projekt systemowy „Zielona Linia – Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia”⁴⁵. Projekt ten zapewnia szybki i przyjazny kontakt z Urzędem Pracy, a zastosowane formy wzajemnego komunikowania się (portal internetowy, infolinia, mail, formularze kontaktowe on-line, czat) oraz szeroka prezentowana oferta informacyjna na temat możliwości aktywizacji zawodowej bezrobotnych powinny przyczynić się do większej aktywności i otwarcia osób pozostających bez pracy na poszukiwanie możliwości zatrudnienia.

3.6. Podsumowanie

Przedmiotem powyższej analizy było przedstawienie podstawowych uwarunkowań i elementów diagnozy sytuacji osób niepełnosprawnych w kontekście ich

⁴⁵ Projekt systemowy Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w Warszawie realizowany w partnerstwie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Białymstoku.

obecności i szans na rynku pracy województwa podlaskiego, w oparciu o istniejące dokumenty i opracowania. Istniejące unormowania prawne mają charakter powszechnie obowiązujący w skali kraju, stwarzają jednak określone możliwości do wyzwolenia regionalnych i lokalnych inicjatyw, pobudzających społeczną aktywność w likwidowaniu barier i ograniczeń przed jakimi stoją osoby niepełnosprawne w swych dążeniach do stania się pełnoprawnymi członkami społeczeństwa. W województwie podlaskim powstał klimat szerokiej i efektywnej współpracy instytucji, organizacji społecznych i całego społeczeństwa, ukierunkowany na prowadzenie efektywnych i skutecznych działań. Działania te wymagają czasu, cierpliwości i wytrwałości ze strony wszystkich uczestników, nakładów finansowych i klimatu partnerskiej współpracy.

Istnieje szereg uwarunkowań, które niejako z góry narzucają konieczność poruszania się w określonych ramach prawnych, organizacyjnych i finansowych. Jedne z nich mają charakter bezwzględnie obowiązujący, inne są podatne na stosowanie określonych form elastyczności i umożliwiają poruszanie się w akceptowalnych granicach, jeszcze inne mają swe źródło w przeszłości, tradycji, postawach społecznych i klimatu akceptacji dla wszelkich odchyłeń od „normy”, którą wypracowują sobie różne grupy społeczeństwa, a także społeczeństwo jako całość. Wypracowanie klimatu wzajemnej akceptacji i współpracy osób sprawnych z osobami niepełnosprawnymi, opartej na potrzebie i odruchach człowieczeństwa, a nie na odczuciach litości, jest podstawową przesłanką skuteczności dalszych działań.

Występuje szereg uwarunkowań społecznych, prawnych i organizacyjnych, które determinują zarówno ramy interwencji w dziedzinie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, jak też dobór pakietu narzędzi wsparcia. Wydaje się, że najważniejsze z nich można określić następująco:

1. Szereg uwarunkowań wynika z położenia geograficznego oraz zasłotności gospodarczych i społecznych regionu. Województwo podlaskie jest regionem słabo zurbanizowanym, o najniższej (obok woj. warmińsko-mazurskiego) gęstości zaludnienia w kraju. Jest regionem typowo rolniczym o niskim stopniu urbanizacji. Wiejska sieć osadnicza charakteryzuje się dużym rozproszeniem. Słabo rozwinięta jest infrastruktura bytowa i komunikacyjna. Słaba sieć połączeń kolejowych i drogowych, a także ograniczenia transportu publicznego stano-

wią bariery dla przepływu siły roboczej. Zaledwie 9,5% mieszkańców ogółem miało w 2002 r. wykształcenie wyższe. Dla osób niepełnosprawnych wskaźnik ten wynosił 4,1%. Brak surowców naturalnych i słabo rozwinięty przemysł o niskim stopniu poziomu technologicznego i innowacyjności oraz mała konkurencyjność lokalizacyjna nie zachęca do napływu inwestycji. Te i inne uwarunkowania powodują ograniczenia podaży miejsc pracy i trudności aktywizacji osób bezrobotnych, w tym szczególnie osób niepełnosprawnych. Pod względem wysokości stopy bezrobocia (13,2% w końcu 2010 r.) woj. podlaskie znajduje się w środku rankingu województw.

2. Według NSP 2002 r. w województwie mieszkało 156,0 tys. osób niepełnosprawnych, czyli 12,9% ogółu ludności województwa (w kraju 14,4%), w tym 125,6 tys. osób niepełnosprawnych prawnie. Ponad 64% stanowiły osoby w wieku 55 lat i więcej, a 70% z tej grupy dotyczyło osób mieszkających na wsi i było związanych głównie z rolnictwem. Osoby te, z wielu powodów, nie aspirują w większości do szerszego uczestnictwa na rynku pracy. Powinny pozostać jednak w obszarze zainteresowania instytucji zajmujących się szeroko pojmowaną aktywizacją społeczną osób niepełnosprawnych.
3. Brak wiarygodnych i odpowiednio szczegółowych źródeł informacji nie pozwala na dokładne określenie obecnej populacji osób niepełnosprawnych, w tym szczególnie będących w okresie aktywności zawodowej. Na podstawie badania EHIS można w przybliżeniu ocenić, że w 2009 r. liczba osób niepełnosprawnych prawnie w wieku 15–69 lat w woj. podlaskim wynosiła prawie 76 tys., z czego zatrudnienie może mieć 9–13 tys. osób. Zatem pole do działania w zakresie aktywizacji zawodowej pozostałej części populacji osób niepełnosprawnych jest rozległe.
4. Służby zatrudnienia w woj. podlaskim wykorzystują wszystkie rekomendowane i finansowane przez odpowiednie fundusze, formy aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym także osób niepełnosprawnych. Wprowadzone obecnie zmniejszenie środków finansowych na aktywną walkę z bezrobociem, zapewne spowoduje duże trudności w kontynuowaniu rozpoczętych programów, a także uniemożliwi przynajmniej część nowych i potrzebnych inicjatyw. Dotyczy to także osób niepełnosprawnych, które wsparcie finansowe otrzymują głównie ze środków PFRON. Wydaje się zatem

konieczne wprowadzenie pewnej selektywności podejścia i wybór form i metod dających największe szanse powodzenia.

5. Bariery i ograniczenia zatrudniania osób niepełnosprawnych są w woj. podlaskim w większości takie same jak w całym kraju. Bardziej uciążliwe, niż w regionach gęściej zaludnionych i zurbanizowanych, są bariery komunikacyjne. Jest to dla wielu osób niepełnosprawnych, mieszkających z dala od miast bariera często nie do pokonania. Dla tych osób miejsca pracy powinny być tworzone możliwie najbliżej miejsca zamieszkania. Niższy poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych niż sprawnych jest faktem, ale często różnice te wynikają z nieuwzględniania dywersyfikacji struktury wiekowej obu populacji. Różnice te nie są tak drastyczne, jeśli ocenie poddamy zbiorowość osób młodszych, gdzie osoby niepełnosprawne miały możliwość i szanse uzyskać wykształcenie.
6. Obecny system edukacji zdecydowanie przyczynia się do wyrównania szans. Dotyczy to jednak obecnie uczącej się populacji dzieci i młodzieży, a jego efekty dla rynku pracy będą odczuwalne w przyszłości. Oceniając ogólnie system oświaty w woj. podlaskim wydaje się, że jest on dobrze przygotowany do stworzenia właściwych warunków pobierania nauki przez dzieci i młodzież niepełnosprawną. Odrębną sprawą jest profil kształcenia, a ściślej dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy. W tej kwestii generalnym problemem w skali kraju jest trudność uzyskania konsensusu pomiędzy oświatą a pracodawcami.
7. W zakresie zwiększenia stopnia aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, duży postęp może wnieść zaangażowana i konsekwentna realizacja „Programu na rzecz poprawy warunków życia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych w województwie podlaskim na lata 2009–2013”. Jest to dokument o charakterze programowym i strategicznym, właściwie rozkładający akcenty na poszczególne sfery życia osób niepełnosprawnych. Sformułowane dla poszczególnych celów strategicznych określone pakiety działań i oczekiwane ich rezultaty wymagają szerokiego wsparcia i uczestnictwa praktycznie wszystkich instytucji i organizacji w województwie, mających cokolwiek wspólnego z problemami niepełnosprawności i wykluczenia społecznego.

4. Wyniki badań ilościowych i jakościowych

4.1. Badanie wśród pracodawców

Rynek pracy dla osób niepełnosprawnych z perspektywy popytu na pracę jest zdominowany przez Zakłady Pracy Chronionej (ZPCh). Zgodnie z Konstytucją RP nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym. Zakaz dyskryminowania w miejscu pracy m.in. w związku z niepełnością, został zapisany w Kodeksie Pracy, a także w *Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* oraz w *Ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. Ogłoszenia oferujące pracę nie mogą zawierać treści dyskryminujących. Ponadto, zgodnie z prawem pracownik musi mieć zapewnione równe traktowanie, a przepisy określają kryteria umożliwiające identyfikację praktyk bezpośrednio lub pośrednio dyskryminujących. Bezpośrednia dyskryminacja ma miejsce, gdy pracownik niepełnosprawny jest traktowany gorzej niż inni pracownicy na porównywalnym szczeblu. Dyskryminacja pośrednia występuje, gdy w wyniku pozornie neutralnego sformułowania, zastosowanego kryterium lub zainicjowanej czynności występuje dysproporcja w zatrudnieniu ze szkodą dla pracowników niepełnosprawnych, a sytuacji takiej nie można uzasadnić innymi obiektywnymi przyczynami.

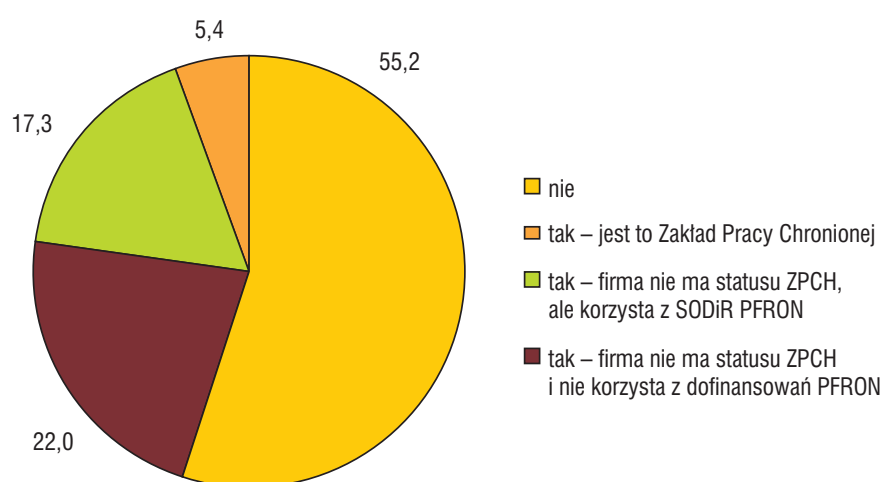
Przeprowadzone badanie pozwoliło na rozpoznanie podstawowych problemów związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych oraz uwarunkowań decyzji podejmowanych przez pracodawców, dotyczących zatrudniania lub unikania zatrudniania osób niepełnosprawnych. Osoby niepełnosprawne napotykały na duże trudności na rynku pracy. Potencjał pracowniczy tej grupy wykorzystywany jest w minimalnym stopniu.

4.1.1. Charakterystyka próby badawczej

Badanie przeprowadzono wśród 554 przedstawicieli przedsiębiorstw działających w województwie podlaskim. Najliczniej (55,2%) respondenci reprezen-

towali firmy niezatrudniające osób niepełnosprawnych. Z kolei, grupę 44,8% przedstawicieli przedsiębiorstw stanowili pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne, w tym podmioty posiadające status Zakładów Pracy Chronionej (5,4%), nie posiadające statusu ZPCh, lecz korzystające z dofinansowania SODiR PFRON (17,3%) oraz nie posiadające statusu ZPCh i jednocześnie nie korzystające z możliwości dofinansowania (22%) (rysunek 1).

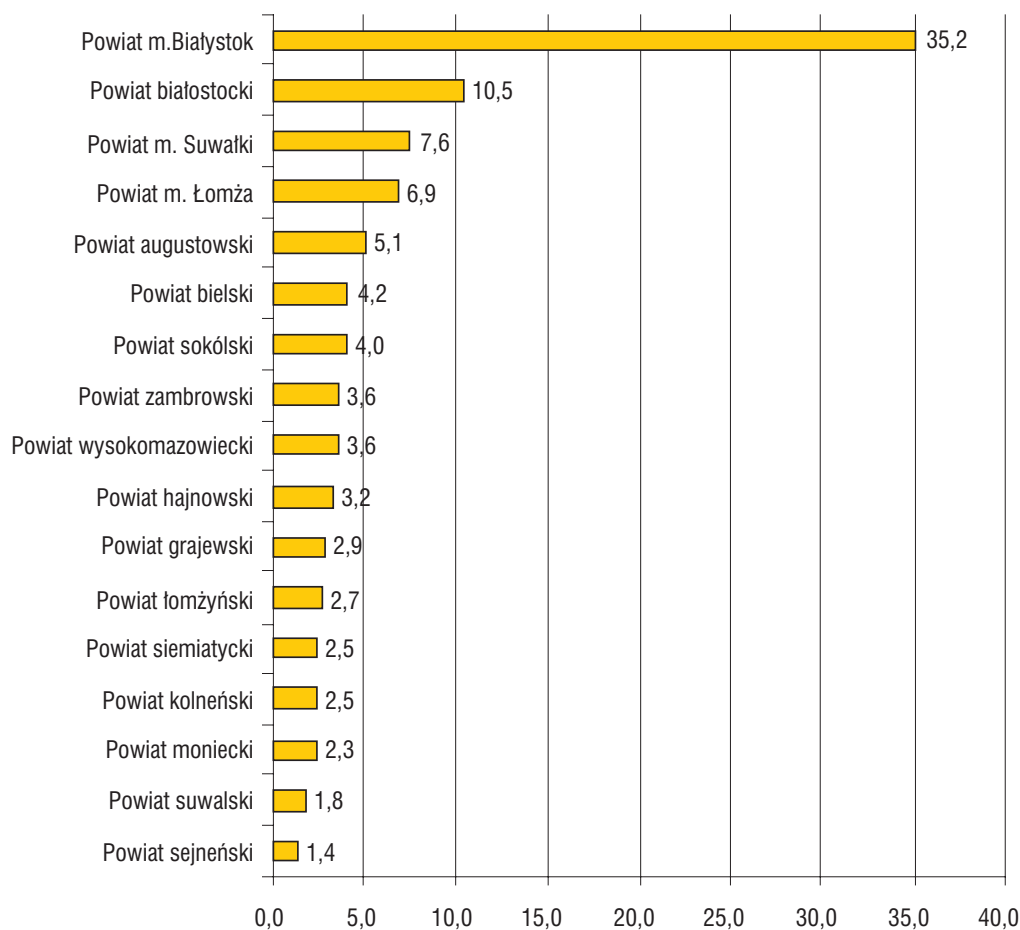
Rysunek 1. Struktura badanych przedsiębiorstw według statusu wynikającego z zatrudnienia ON (N=554)



Źródło: badania własne.

Badanie przeprowadzone zostało na terenie wszystkich powiatów województwa podlaskiego. Zdecydowanie najliczniej w badaniach udział wzięli przedstawiciele przedsiębiorstw posiadających swoją siedzibę w powiecie m. Białystok (35,2%), powiecie na terenie którego zarejestrowanych jest najwięcej podmiotów gospodarki narodowej.

Ponadto, w badaniu stosunkowo licznie udział wzięli przedstawiciele podmiotów zlokalizowanych w powiatach: białostockim (10,5%), m. Suwałki (7,6%) i powiat miasta Łomża (6,9%). Zdecydowanie najmniej licznie reprezentowane były przedsiębiorstwa z powiatu sejneńskiego (1,4%) oraz suwalskiego (1,8%) (rysunek 2).

Rysunek 2. Struktura lokalizacji badanych przedsiębiorstw według powiatów (N=554)

Źródło: badania własne.

Największy udział w próbie osiągnął sektor prywatny (78,4%). Mniej licznie reprezentowany był sektor publiczny (19,6%), najmniej – pozarządowy (2%) (tabela 16).

Jak wynika z analizy przedsiębiorstwa, które nie mają statusu Zakładu Pracy Chronionej oraz nie korzystają z dofinansowania PFRON, nieco częściej działają w sektorze publicznym (29,8%). Okazuje się więc, że sektor prywatny częściej bazuje na możliwościach otrzymania dofinansowania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych (tabela 16).

Tabela 16. Struktura przedsiębiorstw według przynależności do sektorów z uwzględnieniem statusu na rynku (N=551)

	Czy w firmie pracują osoby niepełnosprawne?									
	Razem		nie		tak – jest to Zakład Pracy Chronionej		tak – firma nie ma statusu ZPCH, ale korzysta z SODiR PFRON		tak – firma nie ma statusu ZPCH i nie korzysta z dofinansowań PFRON	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Prywatny	432	78,4	250	82,0	26	86,7	75	78,9	81	66,9
Publiczny	108	19,6	52	17,0	4	13,3	16	16,8	36	29,8
Pozarządowy	11	2,0	3	1,0	0	0,0	4	4,2	4	3,3
OGÓŁEM	551	100	305	100	30	100	95	100	121	100

Źródło: badania własne.

Badane przedsiębiorstwa najczęściej prowadziły działalność w sekcjach: handel hurtowy i detaliczny (21,5%) i budownictwo (10,1%). Mniej liczne grupy reprezentowały administrację publiczną (6,7%), działalność produkcyjną: trwałe dobra konsumpcyjne (6,5%), przetwórstwo spożywcze (5,4%), inną działalność produkcyjną (5,2%) oraz ochronę zdrowia i pomoc społeczną (5,1%). W próbie zdecydowanie najmniej było podmiotów działających w branży edukacja – 1,6% (tabela 17).

Tabela 17. Struktura badanych przedsiębiorstw według głównej dziedziny działalności (N=554)

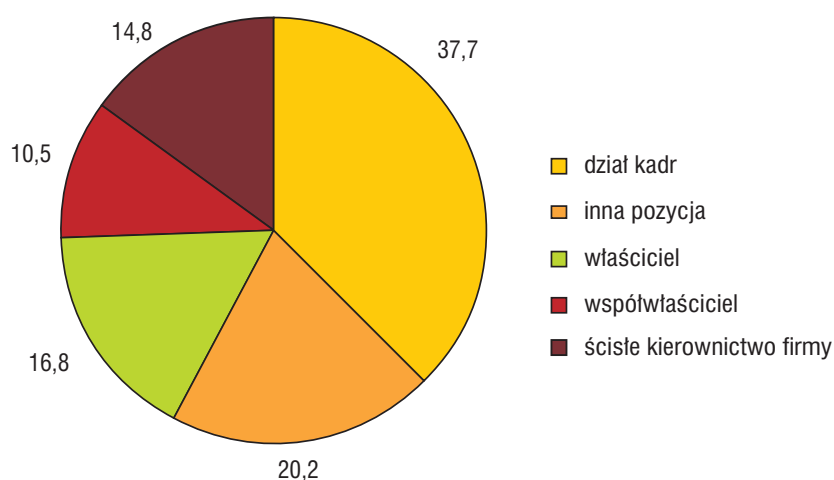
Branże	N	%
Handel hurtowy i detaliczny	119	21,5
Budownictwo	56	10,1
Administracja publiczna	37	6,7
Działalność produkcyjna – Trwałe dobra konsumpcyjne	36	6,5
Działalność produkcyjna – Spożywcza i przetwórstwo spożywcze	30	5,4
Działalność produkcyjna – Inne	29	5,2
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	28	5,1
Działalność produkcyjna – Dobra inwestycyjne (dla przemysłu)	26	4,7
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	24	4,3
Działalność produkcyjna – Inne dobra konsumpcyjne (szybkoszbywalne)	22	4,0

Branże	N	%
Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	22	4,0
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	19	3,4
Pośrednictwo finansowe (ubezpieczenia, usługi bankowe)	14	2,5
Działalność produkcyjna – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	13	2,3
Hotele i restauracje	12	2,2
Edukacja	9	1,6
Inne	58	10,5
OGÓŁEM	554	100,0

Źródło: badania własne.

W badaniu zdecydowanie najliczniej uczestniczyli przedstawiciele działu kadr (37,7%), czyli osoby posiadające właściwy zakres wiedzy na temat stanu zatrudnienia oraz czynników kształtujących zasoby pracownicze w przedsiębiorstwach. Kolejną grupę respondentów tworzyły osoby decyzyjne: właściciele firm (16,8%), osoby będące członkami ścisłego kierownictwa (14,8%) oraz współwłaściciele badanych podmiotów (10,5%). Stosunkowo liczną grupę stanowiły też inne osoby upoważnione przez właścicieli lub dyrektorów do udzielenia wywiadu (20,2%) (rysunek 3).

Rysunek 3. Struktura respondentów według pozycji zajmowanej w przedsiębiorstwie (N=554)



Źródło: badania własne.

Struktura respondentów według zajmowanego stanowiska, z uwagi na duży udział w badaniu pracowników działu kadr oraz osób upoważnionych znalazła odzwierciedlenie w podziale respondentów na płeć. Rozmówcami częściej były kobiety (71,6%) niż mężczyźni (28,4%).

4.1.2. Stan i kluczowe uwarunkowania szans zatrudnienia osób niepełnosprawnych na podlaskim rynku pracy

Niniejszy podrozdział poświęcony został analizie stanu i uwarunkowań szans zatrudnienia osób niepełnosprawnych na rynku pracy w województwie podlaskim. Pomimo prowadzonej w Polsce od kilkunastu lat debaty publicznej na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz przyjęcia szeregu uregulowań prawnych, finansowych i organizacyjnych, mających ułatwić osobom niepełnosprawnym dostęp do rynku pracy, na przestrzeni ostatnich lat odsetek pracujących osób niepełnosprawnych zmieniał się nieznacznie.

W Zakładach Pracy Chronionej przeważający rodzaj niepełnosprawności zatrudnionych osób niepełnosprawnych dotyczy ograniczeń ruchowych (62,1%) oraz zaburzeń głosu, mowy i choroby słuchu (27,6%). W przypadku firm nie posiadających statusu Zakładu Pracy Chronionej, zarówno korzystających, jak również nie korzystających z dofinansowania SODiR PFRON wśród niepełnosprawnych dominowała niepełnosprawność ruchowa (odpowiednio: 45,8% oraz 58,7%), jednakże, kolejną co do liczebności grupę stanowiły osoby z chorobami układu krążenia i oddechowego (odpowiednio: 15,6% oraz 11,6%).

Istotnym jest, iż w badanych Zakładach Pracy Chronionej nie są zatrudniane osoby z chorobami układu krążenia, układu pokarmowego oraz moczowo-płciowego, natomiast w pozostałych dwóch kategoriach badanych przedsiębiorstw osoby te stanowią stosunkowo liczną grupę.

Pracodawcy w Polsce ostrożnie podchodzą do kwestii zatrudniania osób niepełnosprawnych. Często związane jest to z obawą przed zatrudnianiem pracowników, którzy nie są w pełni sprawni, z uwagi na ich potencjalną niedyspozycyjność, zwolnienia lekarskie, czy też ograniczenia w wykonywaniu obowiązków służbowych. Z drugiej strony istotne mogą być ograniczenia finansowe związane z koniecznością dostosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych.

Jednym z głównych czynników determinujących możliwość znalezienia pracy jest stopień niepełnosprawności, stawiający w uprzywilejowanej pozycji te osoby, u których utrata sprawności jest mniejsza. We wszystkich badanych grupach przedsiębiorstw dominował wśród zatrudnionych niepełnosprawnych lekki (III) stopień niepełnosprawności (Zakłady Pracy Chronionej: 69,0%, firmy nieposiadające statusu ZPCh ale korzystające z dofinansowania SODiR PFRON: 62,5%, firmy nieposiadające statusu ZPCh i niekorzystające z dofinansowania SODiR PFRON: 65,6%). Najmniej przedsiębiorstw zadeklarowało, iż zatrudnione osoby niepełnosprawne najczęściej mają orzeczoną niepełnosprawność w stopniu znacznym (tabela 18).

Tabela 18. Struktura dominującego stopnia niepełnosprawności zatrudnionych osób niepełnosprawnych według badanych grup przedsiębiorstw (N=247)

Stopień niepełnosprawności	Zakład Pracy Chronionej		firma nie ma statusu ZPCH, ale korzysta z SODiR PFRON		firma nie ma statusu ZPCh i nie korzysta z dofinansowań PFRON	
	N	%	N	%	N	%
lekki (III grupa)	20	69,0	60	62,5	80	65,6
umiarkowany (II grupa)	8	27,6	30	31,3	38	31,1
znacznym (I grupa)	1	3,4	6	6,3	4	3,3
OGÓŁEM	29	100,0	96	100,0	122	100,0

Źródło: badania własne.

Wszystkie rodzaje niepełnosprawności powodują znaczące ograniczenia w wykonywaniu zadań. Jak wynika z badań najczęściej pracownicy niepełnosprawni w badanych firmach posiadają lekki stopień niepełnosprawności związany z niepełnosprawnością ruchową. Cechy te znacząco wpływają na powierzone im zadania zawodowe. Dominujący charakter zadań powierzanych pracującym niepełnosprawnym, jak wynika z deklaracji pracodawców, związany jest z pracą na stanowiskach robotniczych wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Nadmienić należy jednak, że w przedsiębiorstwach nieposiadających statusu ZPCh, lecz korzystających z dofinansowania SODiR PFRON stosunkowo często powierzane są osobom niepełnosprawnym funkcje kierownicze (7,1% wskazań respondentów) oraz związane z biurowością (46,5% wskazań respondentów) (tabela 19).

Tabela 19. Struktura dominującego charakteru zadań powierzanych osobom niepełnosprawnym według badanych grup przedsiębiorstw

Charakter zadań powierzanych osobom niepełnosprawnym	Zakład Pracy Chronionej	firma nie ma statusu ZPCH, ale korzysta z SODiR PFRON	firma nie ma statusu ZPCH i nie korzysta z SODiR PFRON
	%	%	%
kierownicze	0,0	7,1	5,7
do prac biurowych	27,5	46,5	38,3
jako robotnicy wykwalifikowani	37,5	31,5	31,2
jako robotnicy niewykwalifikowani	35,0	15,0	24,8
OGÓŁEM	100,0	100,0	100,0

Źródło: badania własne.

Kolejnym zagadnieniem, ukazującym sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy w województwie podlaskim jest zgodność posiadanego wykształcenia i kwalifikacji zawodowych z wykonywaną pracą.

Jak wynika z deklaracji pracodawców, wykształcenie i kwalifikacje osób niepełnosprawnych w wysokim stopniu zgodne są z potrzebami i możliwościami zatrudnienia w badanych zakładach pracy. Liczna grupa (87,3%) badanych zadeklarowała, iż niepełnosprawni pracują na stanowiskach zgodnych z ich przygotowaniem do aktywności zawodowej (tabela 20).

Sytuacja ta pozwala stwierdzić, iż szansą aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych jest w dużym stopniu wyposażenie tych osób w wykształcenie i kwalifikacje, które odpowiadać będą potrzebom rynku pracy oraz pozwolą, pomimo stanu zdrowia, na wykonywanie pracy zawodowej.

Tabela 20. Struktura deklaracji pracodawców na temat zgodności wykształcenia i kwalifikacji osób niepełnosprawnych z zajmowanym stanowiskiem pracy (N=245)

Zgodność wykształcenia i kwalifikacji osób niepełnosprawnych z zajmowanym stanowiskiem pracy	N	%
tak	214	87,3
nie	62	25,3

Źródło: badania własne.

Niepełnosprawni kandydaci do pracy są bardzo zróżnicowaną i specyficzną grupą. Są to osoby z różnego rodzaju niepełnosprawnością i z tego powodu często potrzebują dostosowanych do ich potrzeb i możliwości form zatrudnienia, organizacji pracy, a także bieżącej pomocy i wsparcia w realizowaniu zadań zawodowych. Jak wynika z badań, najczęściej stosowaną formą stosunku pracy z osobami niepełnosprawnymi jest umowa w pełnym wymiarze czasu pracy (11,7% stosujących taką umowę tylko wobec osób niepełnosprawnych i 54% pracodawców zawierających taką umowę z pracownikami sprawnymi i niepełnosprawnymi). Umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy wskazana została przez znacznie mniejszy odsetek respondentów (8,1% stosujących taką umowę tylko wobec osób niepełnosprawnych i 2% pracodawców zawierających taką umowę z pracownikami sprawnymi i niepełnosprawnymi) (tabela 21).

Inne formy zatrudnienia: umowa o dzieło/zlecenie oraz pozostałe elastyczne formy zatrudnienia stosowane były przez niewielki odsetek podlaskich pracodawców (tabela 21).

Jak wynika z analizy stosowanych form zatrudnienia pracodawcy tworząc trzon architektury zatrudnienia, w znacznym stopniu wykorzystują potencjał zawodowy osób niepełnosprawnych. Procesy i trendy zmian, zachodzące na współczesnych rynkach pracy, wskazują iż pracodawcy najczęściej zatrudniają na podstawie umowy o pracę osoby, których wiedza i charakter pracy odnoszą się do strategicznych działań firmy. W przypadku pozostałych form, najczęściej dotyczą kwalifikacji i umiejętności, które nie są związane ze strategicznymi działaniami i istnieje duża możliwość pozyskania ich na rynku pracy.

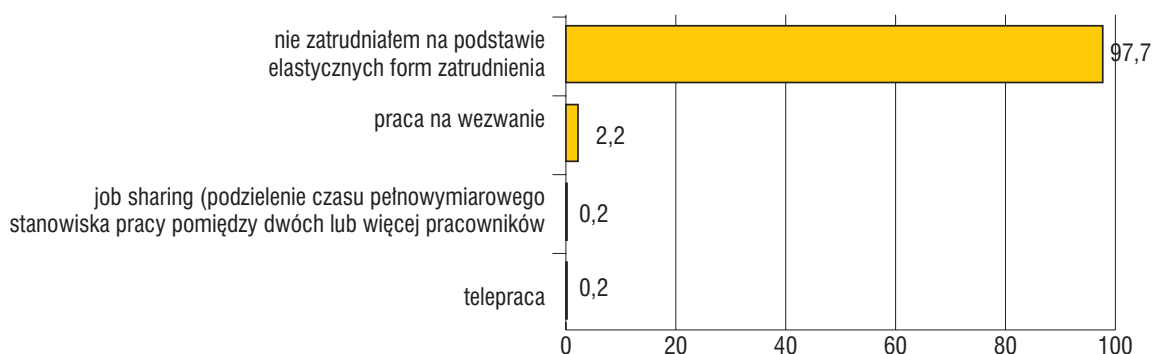
Z innej perspektywy, stosowanie przez pracodawców w większym zakresie elastycznych form zatrudnienia zwiększyłoby szansę osób niepełnosprawnych na podjęcie pracy, dzięki m.in. dogodnym dla pracownika godzinom pracy oraz miejscu jej wykonywania, wybranym do możliwości i oczekiwań osób niepełnosprawnych, które z uwagi na stan zdrowia nie mogą podjąć zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę.

Tabela 21. Struktura deklaracji pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne na temat przeważającej formy zatrudnienia pracowników

Zatrudniani pracownicy	umowa w pełnym wymiarze	umowa o pracę w wymiarze niepełnym	Umowa o dzieło/zlecenie	inne elastyczne formy zatrudnienia
	%	%	%	%
osoby sprawne	32,3	10,1	2,8	0,4
osoby niepełnosprawne	11,7	8,1	1,2	0,4
osoby sprawne i niepełnosprawne	54,0	2,0	1,2	0,0

Źródło: badania własne.

Kolejne pytanie, skierowane do pracodawców potwierdziło niski stopień zainteresowania elastycznymi formami zatrudnienia. Niemalże wszyscy respondenci (97,7%) wskazali, iż zatrudniając osoby niepełnosprawne nie korzystali w okresie ostatnich 3 lat z tej kategorii form zatrudnienia. Jest to o tyle niekorzystne, że w wielu przypadkach zatrudnianie w ramach elastycznych form pracy może być, ze względu na ograniczenia zdrowotne, jedyną szansą dla osób niepełnosprawnych na podjęcie pracy (rysunek 4).

Rysunek 4. Struktura deklaracji respondentów na temat zatrudnienia osób niepełnosprawnych w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia w okresie ostatnich 3 lat (N=554)

Źródło: badania własne.

Niski stopień wykorzystania elastycznych form zatrudnienia wynika zapewne z braku refleksyjności nad ich korzyściami zarówno dla pracodawcy jak i pracobiorcy. Postawy takie wyraziła najliczniejsza grupa spośród wszystkich badanych przedsiębiorców (70%). Pozostali respondenci, uzyskując możliwość wskazania kilku odpowiedzi najczęściej dobre strony definiowali jako możliwość redukcji pracowników, którzy nie sprościli wymaganiom pracodawcy (15,2%) oraz obniżenie kosztów, przy jednoczesnym wzroście lub utrzymaniu jakości pracy (13,4%), a także jako brak obciążenia kosztowego, związanego z organizacją miejsca pracy (10,3%) (tabela 22).

Tabela 22. Struktura opinii respondentów na temat korzyści z zatrudnienia w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia (N=553)

Korzyści z zatrudnienia w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia	N	%
trudno powiedzieć	387	70,0
łatwość redukcji pracowników niewydajnych/ niekompetentnych	84	15,2
obniżanie kosztów, przy utrzymaniu lub wzroście jakości pracy	74	13,4
brak obciążenia kosztowego związanego z organizacją miejsca pracy	57	10,3
dostosowywanie liczby osób zatrudnionych w firmie do zmieniających się warunków	48	8,7
brak obciążenia kosztowego związanego z wynagrodzeniami pracowników w czasie zastoju pracy	45	8,1
niskie nakłady finansowe i niefinansowe pracodawcy na pracownika	41	7,4
dostosowanie potencjału firm do sezonowych wahań popytu	18	3,3
inne	6	1,1

Źródło: badania własne.

Podobnie jak w przypadku pytania o korzyści płynące z zatrudniania osób niepełnosprawnych na zasadach elastycznych form zatrudnienia, również w przypadku słabych stron, respondentom ciężko było udzielić jednoznacznej odpowiedzi. Spośród tych, którzy wskazali na słabe strony tego typu rozwiązania najczęściej wskazywano na mniejsze zaangażowanie pracowników w rozwój firmy, niski stopień identyfikacji z celami firmy (16,1%), brak lub utrudniony nadzór nad pracą osób zatrudnionych elastycznie (15,2%), niższy stopień ochrony prawnej pracy, między innymi krótsze okresy wypowiedzeń, mniejsze odprawy (13,8%) oraz rywalizację między pracownikami ze względu na niestabilność zatrudnienia (9,1%) (tabela 23).

Z badania wynika, że wiedza na temat elastycznych form zatrudnienia wśród pracodawców, w tym korzyści oraz słabych stron tego typu rozwiązań, jest stosunkowo niewielka. Może to mieć wpływ na bardzo ograniczony stopień wykonywania tego typu rozwiązań.

Tabela 23. Struktura opinii respondentów na temat słabych stron zatrudnienia w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia (N=552)

Słabe strony zatrudnienia w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia	N	%
trudno powiedzieć	420	76,1
mniejsze zaangażowanie pracowników w rozwój firmy, niski stopień identyfikacji z celami firmy	89	16,1
brak lub utrudniony nadzór nad pracą osób zatrudnionych elastycznie	84	15,2
niższy stopień ochrony prawnej pracy (krótsze okresy wypowiedzeń, mniejsze odprawy)	76	13,8
rywalizacja między pracownikami ze względu na niestabilność zatrudnienia	50	9,1
inne	4	0,7

Źródło: badania własne.

W myśl idei wyrównywania szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy, przedsiębiorcy zatrudniający osoby niepełnosprawne włączają się w ważny proces ich zawodowej rehabilitacji, oferując osobom niepełnosprawnym przystosowane stanowiska pracy, szkolenia, likwidując bariery architektoniczne, pomagają tym samym przezwycięzać trudności natury psychologicznej. Przyczyniają się również do kształtowania właściwych postaw i zachowań sprzyjających integracji społecznej. Podstawowym działaniem pracodawców w tym kierunku jest przystosowanie istniejących lub tworzonych stanowisk pracy stosownie do potrzeb osób niepełnosprawnych wynikających z rodzaju i stopnia ich niepełnosprawności.

Najwięcej pracodawców przystosowało miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych w roku 2009 (71,6%), podczas gdy w roku 2008 aktywność w tym zakresie była mniejsza o 12,9 pp. W I półroczu 2011 r. wysoki odsetek (52,0%) pracodawców zintegrował stanowiska pracy z ograniczeniami zdrowotnymi osób niepełnosprawnych (tabela 24).

Tabela 24. Struktura deklarowanych działań pracodawców w zakresie przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych oraz ich liczba w roku 2009, 2010 i 2011

Rok	tak		liczba przystosowanych miejsc pracy	nie	
	N	%		N	%
2009 r.	53	71,6	887	21	28,4
2010 r.	44	58,7	936	31	41,3
2011 r. (I połowa)	39	52,0	474	36	48,0

Źródło: badania własne.

4.1.3. Postawy pracodawców wobec niepełnosprawnych pracowników – przewidywane zmiany i determinanty aktywności zawodowej

Pracodawcy przysługuje miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego w kwocie:

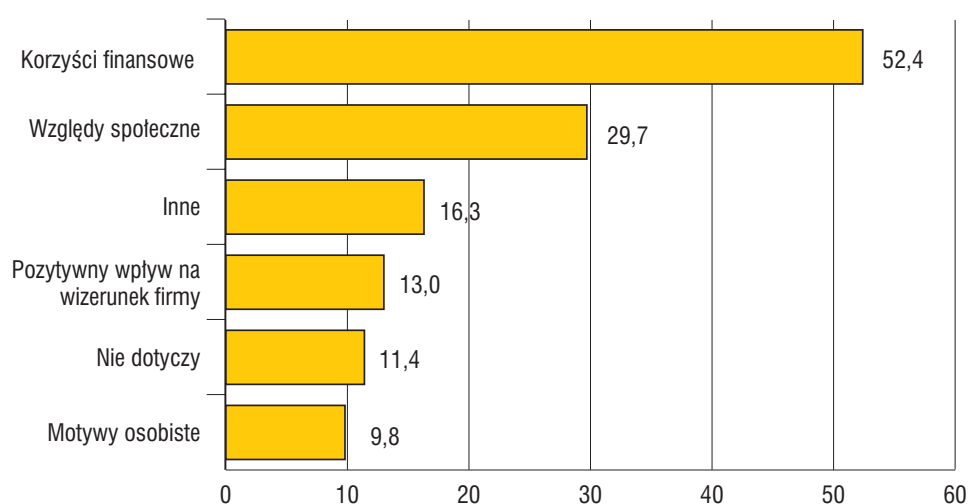
- 160% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 140% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 60% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Kwoty miesięcznego dofinansowania zwiększa się o 40% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych. Ponadto kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć kwoty 90% faktycznie poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej, zwanego dalej „pracodawcą wykonującym działalność gospodarczą” – 75% tych kosztów. 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. Liczba godzin przeznaczonych na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu

nie może przekroczyć liczby 20% godzin pracy pracownika w miesiącu. Pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudnia osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotną albo poszukującą pracy oraz niepozostającą w zatrudnieniu, może otrzymać, na wniosek, ze środków Funduszu zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia. Zwrotu tych kosztów, po uzyskaniu pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na tym stanowisku, dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą, z tym że zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przed dniem zawarcia umowy.

W pytaniu o wskazanie czynnika przesądzającego o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, pracodawcy wskazywali najczęściej korzyści finansowe (52,4%). Kolejne czynniki, które uwzględniali pracodawcy zatrudniając niepełnosprawnych pracowników związane były z niefinansowymi korzyściami. W tej kategorii czynników respondenci wskazali względy społeczne (29,7%), pozytywny wizerunek firmy (13,0%) oraz motywacje osobiste (9,8%) (rysunek 5).

Rysunek 5. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników wpływających na zatrudnienie osób niepełnosprawnych w badanych firmach (N=246)



Źródło: badania własne.

Udzielanie pracodawcom odpowiedniego wsparcia powinno być realizowane z jednoczesnym dostarczaniem wiedzy przełamującej stereotypy i uprzedzenia.

Ważne jest też tworzenie klimatu społecznego, sprzyjającego kulturze zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Wbrew oczekiwaniom twórców systemu, obowiązujący system negatywnych sankcji (składki na PFRON) i pozytywnych bodźców finansowych (dotacje z PFRON) nie przyczynił się do rozwiązania problemu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Zdaniem pracodawców oferowane korzyści nie równoważą kosztów ani ryzyka zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika.

Najpopularniejszą formą ulgi, z jakiej korzystali przedsiębiorcy zatrudniający osoby niepełnosprawne było dofinansowanie wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (51,8%). Kolejne wsparcie, z jakiego korzystali pracodawcy dotyczyło dofinansowania składek ZUS (27,3%) oraz prawa do obniżenia wysokości obowiązujących wpłat na PFRON (14,7%). W niewielkim stopniu pracodawcy korzystali ze zwrotu kosztów adaptacji pomieszczeń (3,7%), zwrotu miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu (2,9%), zwrotu kosztów adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w zakładzie pracy (1,6%) (tabela 25).

Tabela 25. Struktura deklaruwanego stopnia korzystania z ulg związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych w badanych przedsiębiorstwach (N=245)

Ulg związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych	N	%
Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych	127	51,8
Dofinansowanie składek ZUS	67	27,3
Nie dotyczy	51	20,8
Prawo do obniżenia wysokości obowiązkowych wpłat na fundusz	36	14,7
Refundacja kosztów szkolenia osób niepełnosprawnych	12	4,9
Zwrot kosztów adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych	9	3,7
Zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu	7	2,9
Zwrot kosztów adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających o.n. funkcjonowanie w zakładzie pracy	4	1,6
Inne	12	4,9

Źródło: badania własne.

W zakresie ulg, z jakich korzystają przedsiębiorstwa posiadające status Zakładu Pracy Chronionej, największa ich liczba korzysta z dofinansowania wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (72,4%) oraz dofinansowania składek ZUS (58,6%). Firmy, które nie posiadają statusu Zakładu Pracy Chronionej dodatkowo wykorzystują przysługujące im prawo do obniżenia wysokości obowiązkowych wpłat na fundusz (21,9%).

Opinie przedsiębiorców, którzy nie zatrudniają niepełnosprawnych w dużym stopniu zbieżne są z praktyką korzystania z ulg w podmiotach, w których niepełnosprawni pracują. Za najważniejsze czynniki, które mogłyby wpłynąć na zwiększenie poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych respondenci uznali dofinansowanie wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (51,7%) oraz dofinansowanie składek ZUS (33,8%). Również w przypadku przedsiębiorców nie zatrudniających osób niepełnosprawnych niewielkie znaczenie mają: zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu (6,6%) oraz zwrot kosztów adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej funkcjonowanie w zakładzie pracy (7%) (tabela 26).

Tabela 26. Struktura deklaracji przedsiębiorców, którzy nie zatrudniają osób niepełnosprawnych wg czynników sprzyjających zatrudnieniu ON (N=302)

Czynniki sprzyjające zatrudnieniu	N	%
Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych	156	51,7
Dofinansowanie składek ZUS	102	33,8
Refundacja kosztów szkolenia osób niepełnosprawnych	32	10,6
Prawo do obniżenia wysokości obowiązkowych wpłat na PFRON	28	9,3
Zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu	20	6,6
Zwrot kosztów adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych	34	11,3
Zwrot kosztów adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej funkcjonowanie w zakładzie pracy	21	7,0
Nie dotyczy	77	25,5
Inne	26	8,6

Źródło: badania własne.

Pomimo ograniczeń dostępności do środków związanych z dofinansowaniem zatrudnienia osób niepełnosprawnych od 2008 r. zauważalny jest niewielki wzrost liczby zatrudnienia pracowników posiadających orzeczoną niepełnosprawność. W przypadku udziału osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu ogółem, w analizowanym okresie zauważalna jest niewielka tendencja spadkowa. Pomimo, iż liczba pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne we wskazanym okresie wzrosła, w roku 2009 stanowili 18,8% ogółu zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach, w 2010 r. – 18,5%, natomiast w I półroczu 2011 r. – 18,8% (tabela 27).

Tabela 27. Stan zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach w 2009, 2010 i I półroczu 2011 r.

Rok	Liczba podmiotów zatrudniających pracowników – ogółem	Liczba zatrudnionych ogółem	Liczba podmiotów zatrudniających ON	Liczba zatrudnionych ON
2009 r.	540	29819	237	5613
2010 r.	543	31008	239	5744
2011 r. (I półrocze)	550	32157	242	6044

Źródło: badania własne.

Na podstawie deklaracji przedsiębiorców, nie należy oczekiwać znaczącego wzrostu poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych na rynku pracy w województwie podlaskim na przestrzeni najbliższych 2 lat. Ponad połowa (58,1%) respondentów nie planuje zatrudniać osób niepełnosprawnych. Nieliczna będzie grupa (4,3%) pracodawców oferujących osobom niepełnosprawnym zatrudnienie na rynku pracy. Deklaracje zatrudnienia lub zwiększenia stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych złożyło 12,5% wszystkich badanych firm nie posiadających statusu ZPCh, ale korzystających z dofinansowania SODiR PFRON oraz 7,4% firm nie posiadających statusu ZPCh i nie korzystających z dofinansowania SODiR PFRON. Bardzo nieliczna grupa respondentów (1%), którzy w chwili badania nie zatrudniali osób niepełnosprawnych zadeklarowała, iż przewiduje w okresie najbliższych 2 lat ich zatrudnienie w swoich przedsiębiorstwach (tabela 28).

Tabela 28. Struktura deklaracji respondentów według rodzaju planowanej zmiany zatrudnienia osób niepełnosprawnych w okresie najbliższych 2 lat (N=554)

Plany zatrudnieniowe	Razem		firmy niezatrudniające osób niepełnosprawnych		Zakład Pracy Chronionej		firma nie ma statusu ZPCH, ale korzysta z SODiR PFRON		firma nie ma statusu ZPCH i nie korzysta z dofinansowań PFRON	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
nie planują zatrudnienia	322	58,1	226	73,9	13	43,3	35	36,5	48	39,3
planują utrzymanie poziomu zatrudnienia	102	18,4	26	8,5	12	40,0	28	29,2	36	29,5
planują zatrudnienie/ zwiększenie zatrudnienia	24	4,3	3	1,0	0	0,0	12	12,5	9	7,4
trudno powiedzieć	106	19,1	51	16,7	5	16,7	21	21,9	29	23,8
OGÓŁEM	554	100	306	100	30	100	96	100	122	100

Źródło: badania własne.

Spośród barier utrudniających przedsiębiorstwom rozszerzanie własnej działalności, najpoważniejszymi są silna konkurencja, zarówno krajowa, jak i zagraniczna (35%) oraz ubogie społeczeństwo (28,7%). W dalszej kolejności respondenci podkreślali wagę problemów takich jak rozbudowana biurokracja (24,9%). Wspomniane czynniki pośrednio mogą wpływać na niski poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Ograniczone możliwości rozwoju mogą wpływać na decyzje o ograniczaniu wydatków, a tym samym na brak środków między innymi na dostosowywanie miejsc pracy dla potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych (tabela 29).

Tabela 29. Struktura deklaracji respondentów według najistotniejszych problemów z punktu widzenia działalności firmy (N=554)

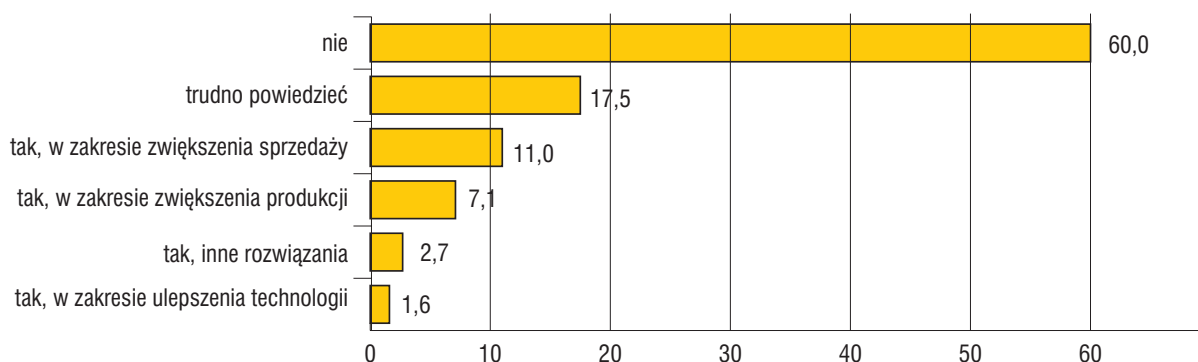
Problemy z punktu widzenia działalności firmy	N	%
Silna konkurencja krajowa i zagraniczna	194	35,0
Biedne społeczeństwo	159	28,7
Rozbudowana biurokracja	138	24,9
Trudno powiedzieć	110	19,9
Nie ma problemów	105	19,0

Problemy z punktu widzenia działalności firmy	N	%
Rozwój „szarej strefy”	45	8,1
Niski poziom rozwoju przedsiębiorczości	43	7,8
Brak koncepcji rozwoju gminy, w tym strategii	39	7,0
Duża odległość od rynków zbytu i zaopatrzenia	29	5,2
Słabo rozwinięta infrastruktura techniczna	24	4,3
Zbyt duże obciążenie finansowe związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych: ZUS	20	3,6
Trudność w zdobywaniu funduszy niezbędnych do prowadzenia działalności	17	3,1
Utrudniające działalność przepisy prawne	12	2,2
Zbyt duże obciążenie finansowe związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych: PFRON	8	1,4
Inne obciążenia finansowe związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych	4	0,7
Inne problemy	48	8,7

Źródło: badania własne.

Zakłady Pracy Chronionej częściej niż pozostałe rodzaje przedsiębiorstw zatrudniających osoby niepełnosprawne deklarowały, że największym problemem w rozwoju firmy jest biedne społeczeństwo – odpowiednio: 60% – Zakłady Pracy Chronionej, 29,8% – firmy nie posiadające statusu ZPCH, ale korzystające z SODiR PFRON oraz 16,4% – firmy bez statusu ZPCH i nie korzystające z dofinansowań PFRON. Przedsiębiorstwa z rynku chronionego częściej też wskazują na problemy związane z silnym działaniem konkurencji, zarówno z rynku krajowego, jak również zagranicznego. Stosunkowo częściej też podkreślają problemy związane ze zbyt rozbudowaną biurokracją.

Zainteresowanie przedsiębiorców rozszerzaniem działalności firmy na przestrzeni najbliższych 3 lat jest niewielkie. Jak wynika z deklaracji osób biorących udział w badaniu, aż 60% przyznało, że nie planuje rozszerzać działalności firmy na przestrzeni najbliższych lat. Zaledwie 11% planuje zwiększyć sprzedaż, z kolei 7,1% rozszerzyć skalę produkcji. Najrzadziej ankietowani deklarowali plany dotyczące innowacyjnych działań w celu ulepszenia technologii stosowanych w przedsiębiorstwach (rysunek 6).

Rysunek 6. Struktura deklaracji respondentów według planów rozszerzenia działalności w okresie najbliższych 3 lat (N=553)

Źródło: badania własne.

Pracodawcy oferujący osobom niepełnosprawnym zatrudnienie oceniają ich przydatność w działaniach firmy przede wszystkim ze względu na wykształcenie, znajomość branży, stopień niepełnosprawności oraz doświadczenie zawodowe. Wszystkie te cechy istotnie wpływają na jakość zasobów pracowniczych przedsiębiorstw. Wykształcenie i znajomość branży wnoszą do aktywów niematerialnych firmy wiedzę i kompetencje, niezbędne do realizacji zadań powierzanych pracownikowi. Z kolei stopień niepełnosprawności najczęściej związany jest z możliwościami psychoruchowymi wykonania tych zadań. Pracodawcy w niewiele mniejszym stopniu uzależnią decyzję o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej również od rodzaju niepełnosprawności (tabela 30).

Tabela 30. Struktura deklarowanych przez pracodawców oczekiwań stawianych kandydatom w procesie planowanej rekrutacji (N=24)

Oczekiwania stawiane kandydatom	N	%
Wykształcenie	12	50,0
Znajomość branży	8	33,3
Stopień niepełnosprawności	6	25,0
Doświadczenie zawodowe	6	25,0
Rodzaj niepełnosprawności	5	20,8
Umiejętność pracy w zespole	3	12,5
Wiek	2	8,3
Umiejętność obsługi maszyn specjalistycznych	2	8,3
Umiejętność obsługi komputera	2	8,3
Płeć	1	4,2

Oczekiwania stawiane kandydatom	N	%
Znajomość języków obcych	1	4,2
Inne	4	16,7

Źródło: badania własne.

W rozdziale poświęconym charakterystyce próby przedstawiona struktura zatrudnionych osób niepełnosprawnych według kategorii stanowiska pracy w dużym stopniu odpowiada przewidywanym oczekiwaniom stawianym w procesie rekrutacji według zawodów.

Najczęściej grupa pracodawców oferujących osobom niepełnosprawnym zatrudnienie poszukiwać będzie robotników niewykwalifikowanych oraz wykwalifikowanych na stanowiskach: pracowników przy pracach prostych (20,8%), operatorów maszyn i urządzeń, handlowców, sprzedawców (po 12,5%), stolarzy oraz kucharzy (po 8,3%). Pracę dla osób niepełnosprawnych na stanowisku pracownik biurowy oferować będzie 16,7% przedsiębiorców (tabela 31).

Niewielkie natomiast przewidywać można zapotrzebowanie na pracę osób niepełnosprawnych w zawodach: księgowy, kadrowy, specjalista ds. personalnych, mechanik pojazdów samochodowych, rolnik, ogrodnik, sadownik, leśnik i rybak oraz informatyk (po 4,2%) (tabela 31).

Tabela 31. Struktura przewidywanego zatrudnienia osób niepełnosprawnych według zawodów (N=24)

Zawody	N	%
pracownik przy pracach prostych	5	20,8
pracownik biurowy	4	16,7
operator / monter maszyn i urządzeń	3	12,5
handlowiec, sprzedawca	3	12,5
stolarz	2	8,3
kucharz	2	8,3
trudno powiedzieć	2	8,3
księgowy, kadrowy, specjalista ds. personalnych	1	4,2
mechanik pojazdów samochodowych	1	4,2
rolnik, ogrodnik, sadownik, leśnik i rybak	1	4,2
informatyk	1	4,2
inne	3	12,5

Źródło: badania własne.

Jak wynika z deklaracji pracodawców najważniejszymi czynnikami warunkującymi podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne będzie posiadanie przez kandydata wykształcenia zasadniczego zawodowego, zgodnego z profilem działalności przedsiębiorstwa (29,2%) oraz ukończenie kursów kwalifikacyjnych do pracy (25%). Do najmniej istotnych kwalifikacji i umiejętności pracodawcy zaliczyli: obsługę oprogramowania CAD, uprawnienia do prowadzenia pojazdów kat. C,E, znajomość języka obcego (po 4,2%) (tabela 32).

Tabela 32. Struktura przewidywanego zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności zawodowe w badanych przedsiębiorstwach (N=24)

Zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności zawodowe	N	%
wykształcenie zasadnicze zawodowe – zgodne z profilem działalności przedsiębiorstwa	7	29,2
kursy kwalifikacyjne do pracy	6	25,0
wykształcenie średnie techniczne – zgodne z profilem działalności przedsiębiorstwa	5	20,8
uprawnienia do prowadzenia pojazdów kat. B	5	20,8
staż pracy w danym kierunku zawodowym	5	20,8
trudno powiedzieć	4	16,7
wykształcenie wyższe – kierunkowe zgodne z profilem działalności przedsiębiorstwa	2	8,3
wykształcenie administracyjne	2	8,3
uprawnienia do obsługi maszyn i urządzeń	2	8,3
obsługa oprogramowania CAD i podobne	1	4,2
uprawnienia do prowadzenia pojazdów kat. C, E	1	4,2
posiadania książeczki „sanepidowskiej”	1	4,2
znajomość języka obcego, nabyta w formalnym kształceniu	1	4,2
inne	3	12,5

Źródło: badania własne.

Dodatkowo, oprócz wykształcenia i kwalifikacji, od kandydatów na oferowane stanowiska pracy pracodawcy planujący zatrudnić osoby niepełnosprawne będą wymagać głównie dobrej komunikatywności, zaangażowania w pracę oraz fachowości.

Stawiane osobom niepełnosprawnym wymagania w procesie rekrutacji w niewielkim stopniu wskazują na bariery podjęcia aktywności zawodowej przez osoby z ograniczoną sprawnością ruchową oraz posiadających problemy związane

z mobilnością. Wynika z tego, że osoby dotknięte niepełnosprawnością ruchową nie powinny mieć problemów ze znalezieniem zatrudnienia (tabela 33).

Tabela 33. Struktura przewidywanego zapotrzebowania na wymagania nie związane bezpośrednio z kwalifikacjami pracowników w badanych przedsiębiorstwach (N=24)

Wymagania nie związane bezpośrednio z kwalifikacjami pracowników w badanych przedsiębiorstwach	N	%
komunikatywność	8	33,3
zaangażowanie w pracę	8	33,3
fachowość	7	29,2
trudno powiedzieć	5	20,8
dyspozycyjność	4	16,7
odpowiedzialność	4	16,7
operatywność	3	12,5
mobilność	2	8,3
umiejętność pracy w zespole	2	8,3
sprawność ruchowa	2	8,3
wysoka kultura osobista	1	4,2

Źródło: badania własne.

Bardzo ważne znaczenie z perspektywy aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest poznanie opinii przedsiębiorców na temat możliwości ich zatrudnienia oraz czynników, które stanowią barierę w podjęciu zatrudnienia. Pracodawcy szczególnie akcentują, iż główną barierą jest konieczność ponoszenia przez nich dodatkowych kosztów, związanych z wprowadzaniem w zakładzie pracy zmian techniczno-organizacyjnych (np. wiążących się z przystosowaniem stanowiska pracy dla nowo zatrudnionego niepełnosprawnego pracownika). Powszechnym problemem jest również niedostosowanie infrastruktury technicznej. W zatrudnianiu niepełnosprawnych pracowników ogromną barierą jest znaczny stopień niepełnosprawności. Natomiast pod względem rodzaju niepełnosprawności największe bariery dotyczyły osób z niepełnosprawnością intelektualną, niewidzących i niesłyszących. Ponadto przedsiębiorcy jako kolejną barierę w zatrudnianiu wskazywali konieczność wprowadzania rozwiązań organizacyjnych (np. przystosowanie stanowiska pracy), transport pracowników niepełnospraw-

nych, trudności w komunikowaniu się, zatrudnienie pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej.

Jak wynika z badań największe trudności związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych związane są z dostosowaniem stanowisk pracy (45,7%). Za istotne czynniki marginalizujące osoby niepełnosprawne na rynku pracy respondenci uznali również: brak ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej (35%), bariery psychologiczne związane z postrzeganiem świata przez osoby niepełnosprawne (29,1%), bariery socjologiczne związane z postrzeganiem ON przez środowisko (22,0%) oraz bariery architektoniczne (20,6%) (tabela 34).

Tabela 34. Struktura deklarowanych przez pracodawców barier, które w największym stopniu utrudniają osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy (N=554)

Bariery utrudniające osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy	N	%
Brak dostosowania stanowisk pracy	253	45,7
Brak ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej	194	35,0
Bariery - psychologiczne związane z postrzeganiem świata przez ON	161	29,1
Bariery socjologiczne związane z postrzeganiem O.N. przez środowisko	122	22,0
Bariery architektoniczne	114	20,6
Bariery transportowe (brak komunikacji od miejsca zamieszkania, brak dostosowanego transportu)	83	15,0
Trudno powiedzieć	67	12,1
Niski poziom wykształcenia	48	8,7
Bariery w komunikowaniu się	37	6,7
Niedostateczna/niedostatecznie rozwinięta baza szkoleniowa	21	3,8
Utrudniony dostęp do usług rehabilitacyjnych	21	3,8
Inne bariery	58	10,5

Źródło: badania własne.

Zakłady Pracy Chronionej częściej niż pozostałe przedsiębiorstwa wskazywały, że największymi barierami utrudniającymi osobom niepełnosprawnym podejmowanie pracy, są przede wszystkim te związane z brakiem odpowiednio dostosowanych stanowisk pracy – odpowiednio 50% – ZPCh, 35,4% – firmy nie posiadające statusu ZPCh, ale korzystające z SODiR PFRON oraz 40,2% – firmy bez statusu ZPCh i nie korzystające z dofinansowań PFRON. Wśród odpowiedzi przedstawicieli przedsiębiorstw chronionego rynku częściej pojawiały się też

świadczące o braku ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej, odpowiednio: 40%, 29,2% oraz 27%.

Grupą barier ograniczających aktywność zawodową osób niepełnosprawnych jest stereotypowy obraz pracownika niepełnosprawnego. Pomimo, iż pracodawcy porównując pracowników niepełnosprawnych z pełnosprawnymi wyżej oceniają ich pracowitość, uczciwość, stosunek do uwag przełożonego, szanse zatrudnienia osłabia znacząco niższa ocena kwalifikacji, dyspozycyjności oraz samodzielności (tabela 35).

Tabela 35. Struktura oceny postaw zatrudnionych w firmach osób niepełnosprawnych w porównaniu do osób pełnosprawnych

Postawy ON	mniejsza	taka sama	większa
Pracowitość	4,28	85,32	10,40
Uczciwość	1,23	90,49	8,28
Stosunek do uwag osoby przełożonej	0,61	92,94	6,44
Poziom kwalifikacji zawodowych	3,68	93,25	3,07
Dyspozycyjność	4,31	92,31	3,38
Umiejętność pracy w zespole	3,37	94,79	1,84
Samodzielność	7,69	89,54	2,77
Kreatywność	2,80	94,70	2,49
Podjęmowanie działań na rzecz podniesienia swoich kwalifikacji i umiejętności	1,86	96,59	1,55

Źródło: badania własne.

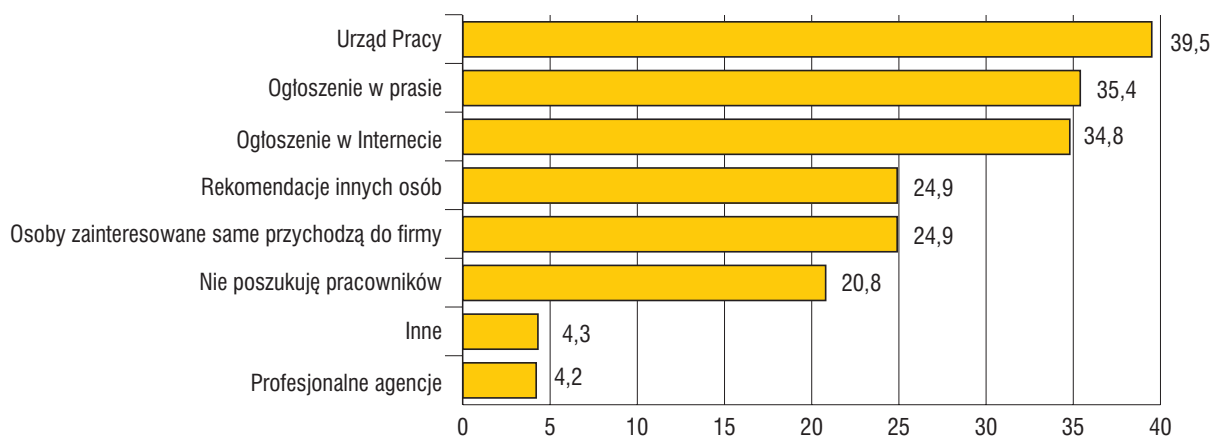
Kolejnym aspektem, ważnym z perspektywy skutecznego poszukiwania zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne było poznanie źródeł pozyskiwania nowych zasobów kadrowych przez pracodawców. Jak wynika z badań, przedsiębiorcy najczęściej korzystali jednocześnie z wielu źródeł rekrutowania pracowników.

Najistotniejsze znaczenie w procesie poszukiwania pracowników miała oferta urzędów pracy (39,5%), ogłoszenia w prasie (35,4%) oraz ogłoszenia w Internecie (34,8%). Kreowanie zasobów pracowniczych w przedsiębiorstwach w dużym stopniu mają zatem charakter otwarty i nie stanowią bardzo istotnej bariery w ich integracji na rynku pracy (rysunek 7).

Z kolei ograniczenia w dostępie do oferowanego na rynku zatrudnienia mogą być związane z poszukiwaniem przez pracodawców nowych pracowników poprzez re-

komendacje innych osób oraz zatrudnianie osób zgłaszających się bezpośrednio do przedsiębiorstw (po 24,9%). W zależności od sytuacji społecznej i zdrowotnej dostęp osób niepełnosprawnych do tej grupy pracodawców może sprzyjać podjęciu aktywności zawodowej bądź też ją ograniczać (rysunek 7).

Rysunek 7. Struktura deklaracji przedsiębiorców na temat najskuteczniejszych sposobów poszukiwania nowych pracowników (N=554)

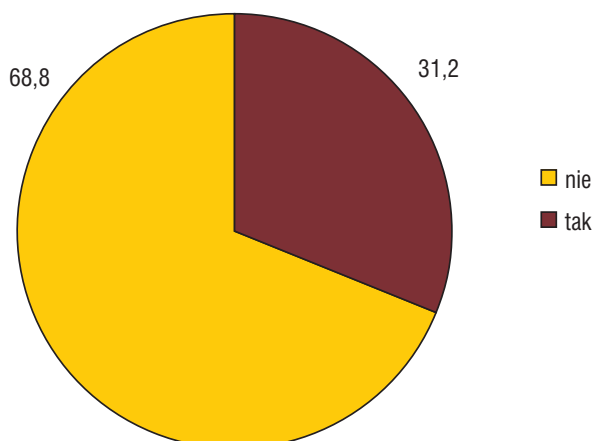


Źródło: badania własne.

4.1.4. Postawy pracodawców wobec kształcenia niepełnosprawnych pracowników

Umożliwienie pracownikom podnoszenia umiejętności i kwalifikacji zawodowych jest kluczowe z punktu rozwoju przedsiębiorstwa. Wykwalifikowani pracownicy są bowiem siłą napędową rozwoju firm. Stąd też w interesie pracodawców jest dbanie o rozwój pracowników poprzez organizowanie wewnętrznych szkoleń lub finansowanie nauki na zewnątrz, poza zakładem pracy.

Jak wynika z analizy, przedsiębiorcy, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne bardzo rzadko organizują dla nich różnego typu szkolenia. Zaledwie 31,2% firm zatrudniających osoby dotknięte niepełnosprawnością wskazało, że na przestrzeni ostatnich 3 lat oferowało swoim pracownikom możliwości podnoszenia wiedzy bądź kwalifikacji zawodowych. Często tego typu sytuacja wynika z ogromnych nakładów finansowych jakie musieliby ponieść pracodawcy oferując swoim pracownikom możliwości podnoszenia kwalifikacji w postaci kursów, szkoleń (rysunek 8).

Rysunek 8. Struktura deklaracji przedsiębiorców na temat organizacji szkoleń dla zatrudnionych osób niepełnosprawnych w ciągu ostatnich 3 lat (N=247)

Źródło: badania własne.

Spośród przedsiębiorstw oferujących niepełnosprawnym pracownikom możliwość uczestniczenia w szkoleniach, najczęściej wskazań odnośnie tematyki szkolenia, dotyczyła BHP oraz związanych z przygotowaniem do praktycznego wykonywania zawodu. Pracodawcy organizują też szkolenia związane z księgowością, obsługą maszyn i urządzeń, jak również nauką obsługi komputera. Stosunkowo najrzadziej szkolenia związane są z podniesieniem wiedzy i umiejętności osób niepełnosprawnych w zakresie marketingu i zarządzania, finansów, sprzedaży i obsługi klientów czy też języków obcych. Jak się okazuje w zakresie realizacji szkoleń przedsiębiorstwa polegają częściej na własnych zasobach, organizując je i realizując we własnym zakresie, w ramach tzw. szkoleń wewnętrznych (tabela 36).

Tabela 36. Struktura deklaracji respondentów dotyczących organizowanych szkoleń dla osób niepełnosprawnych (N=77)

Szkolenia	N	%	szkolenie wewnętrzne	szkolenie prowadzone przez firmę z zewnątrz
			N	
Praktyczne wykonywanie zawodu	20	26,0	14	6
Księgowość	19	24,7	11	8
Obsługa maszyn i urządzeń	16	20,8	12	4
Obsługa komputera	8	10,4	4	4
Marketing i zarządzanie	4	5,2	3	1

Szkolenia	N	%	szkolenie wewnętrzne	szkolenie prowadzone przez firmę z zewnątrz
			N	
Finanse	2	2,6	2	0
Sprzedaż i obsługa klienta	2	2,6	0	2
Języki obce	1	1,3	1	0
Inne	37	48,1	28	5

Źródło: badania własne.

Prawie 75% ankietowanych nie planuje w najbliższym czasie organizowania szkoleń dla zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Nieco ponad 15% nie było w stanie jednoznacznie stwierdzić czy w najbliższym czasie podejmowane będą działania w omawianym zakresie. Spośród respondentów, którzy wyrazili gotowość realizacji szkoleń dla pracowników firmy, najczęściej wskazania dotyczyły tematyki związanej z praktycznym przygotowaniem do wykonywania danego zawodu (5,3%) (tabela 37).

Tabela 37. Struktura deklaracji respondentów dotyczących planów organizowania szkoleń dla osób niepełnosprawnych (N=247)

Plany organizowania szkoleń dla osób niepełnosprawnych	N	%
Nie planuje	184	74,5
Trudno powiedzieć	38	15,4
Praktyczne wykonywanie zawodu	13	5,3
Obsługa maszyn i urządzeń	5	2,0
Księgowość	5	2,0
Obsługa komputera	5	2,0
Sprzedaż i obsługa klienta	3	1,2
Marketing i zarządzanie	2	0,8
Finanse	2	0,8
Języki obce	2	0,8
Inne	3	1,2

Źródło: badania własne.

Ponad połowa firm realizujących dla swoich pracowników szkolenia przyznała, że prowadzą analizy efektów organizowanych szkoleń (tabela 38). Okazuje się,

że realizowane szkolenia przynoszą najczęściej efekty w postaci lepszej efektywności pracy (76,3%) oraz lepszego przystosowania pracowników do miejsca pracy (13,2%) (tabela 39).

Tabela 38. Struktura deklaracji respondentów dotyczących analizowania efektów prowadzonych szkoleń (N=77)

Analiza efektów prowadzonych szkoleń	N	%
tak	40	51,9
nie	37	48,1
OGÓŁEM	77	100,0

Źródło: badania własne.

Tabela 39. Struktura deklaracji respondentów dotyczących efektów prowadzonych szkoleń dla osób niepełnosprawnych (N=38)

Efekty prowadzonych szkoleń	N	%
lepsza efektywność pracy	29	76,3
lepsze przystosowanie do miejsca pracy	5	13,2
pogłębienie wiedzy w tematyce szkolenia	3	7,9
większe kompetencje	1	2,6
OGÓŁEM	38	100,0

Źródło: badania własne.

4.1.5. Podsumowanie

Jak wynika z analizy, ponad połowa badanych przedsiębiorstw nie zatrudnia osób niepełnosprawnych. W Zakładach Pracy Chronionej przeważający rodzaj niepełnosprawności zatrudnionych niepełnosprawnych związany jest z ograniczeniami ruchowymi oraz zaburzeniami głosu, mowy i chorób słuchu. Najczęściej zatrudnione osoby niepełnosprawne posiadają lekki stopień niepełnosprawności. Dominujący charakter zadań, które powierzane są pracującym niepełnosprawnym, związany jest z pracą na stanowiskach robotniczych: wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Wykształcenie i kwalifikacje osób niepełnosprawnych w wysokim stopniu zgodne są z potrzebami i możliwościami zatrudnienia badanych przedsiębiorstw. Pracodawcy zatrudniają osoby niepełnosprawne na stanowiskach zgodnie z ich przygotowaniem do pracy zawodowej. Najczęściej stoso-

waną formą stosunku pracy z osobami niepełnosprawnymi jest umowa w pełnym wymiarze czasu pracy. W roku 2010 nastąpił spadek odsetka podmiotów dostosowujących miejsca pracy do ograniczeń zdrowotnych osób niepełnosprawnych, jednakże liczba zaadaptowanych miejsc wzrosła o ponad 5%.

Czynnikiem przesądzającym o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych najczęściej są korzyści finansowe. Przedsiębiorcy, którzy nie zatrudniają niepełnosprawnych za najważniejsze czynniki, które mogłyby wpłynąć na ich pozytywną decyzję o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych uznali dofinansowanie wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych oraz dofinansowanie składek ZUS. Udział osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu ogółem w badanych przedsiębiorstwach w latach 2009, 2010 i 2011 (I półrocze) charakteryzował się niewielką tendencją spadkową. W okresie najbliższych 2 lat nie należy również oczekiwać znaczących zmian w poziomie zatrudnienia osób niepełnosprawnych na rynku pracy w województwie podlaskim. Ponad połowa respondentów nie planuje zatrudniać tej grupy. Dla pracodawców planujących w okresie najbliższych dwóch lat zatrudnić osoby niepełnosprawne najważniejsze są kwestie związane z wykształceniem kandydatów, znajomością branży, stopniem niepełnosprawności oraz doświadczeniem zawodowym. Oferujący zatrudnienie osobom niepełnosprawnym najczęściej poszukiwać będą robotników niewykwalifikowanych oraz wykwalifikowanych. Najważniejszymi czynnikami warunkującymi podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne będzie posiadanie przez kandydata wykształcenia zasadniczego zawodowego, zgodnego z profilem działalności przedsiębiorstwa oraz ukończenie kursów kwalifikacyjnych do pracy. Od niepełnosprawnych kandydatów na oferowane stanowiska pracy wymagane będą także: dobra komunikatywność i zaangażowanie w pracę oraz fachowość. Źródłami pozyskiwania kadry pracowniczej najczęściej jest oferta urzędów pracy, ogłoszenia w prasie oraz ogłoszenia w Internecie. Najczęściej stosowana forma poszukiwania pracowników w przedsiębiorstwach ma charakter otwarty i nie stanowi znacząco istotnej bariery w integracji osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Istotne z punktu określenia czynników wpływających na rozwój zjawiska bierności wśród osób dotkniętych niepełnosprawnością jest wskazanie opinii pracodawców na temat możliwości zatrudnienia tych osób oraz czynników, które stanowią barierę w podjęciu przez nich pracy. Głównym problemem z punktu widzenia pra-

codawców jest potrzeba ponoszenia dodatkowych kosztów, związanych z dostosowywaniem stanowisk pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Ogromną barierą jest również znaczny stopień niepełnosprawności. Natomiast pod względem rodzaju niepełnosprawności największe bariery dotyczą osób z niepełnosprawnością intelektualną, niewidzących i niesłyszących. Ponadto kolejnym problemem w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest transport pracowników niepełnosprawnych oraz trudności w komunikowaniu się z tego typu osobami.

Jak wynika z badań największe trudności związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych związane są z dostosowaniem stanowisk pracy. Za istotne czynniki marginalizujące osoby niepełnosprawne na rynku pracy respondenci uznali również: brak ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej, bariery psychologiczne związane z postrzeganiem świata przez osoby niepełnosprawne, bariery socjologiczne związane z postrzeganiem ON przez środowisko oraz bariery architektoniczne. Wszystkie te czynniki wpływają na zmniejszanie się poziomu zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych, a tym samym na zjawisko bierności w tej grupie osób.

Biorąc pod uwagę, że większość pracodawców zadeklarowało, iż w ciągu najbliższych dwóch lat nie planuje zwiększyć zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych, założyć można, że w najbliższym czasie w omawianym obszarze sytuacja nie ulegnie gwałtownej poprawie. Brak zainteresowania zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością wśród podlaskich pracodawców, wpływać będzie na utrzymywanie się skali bierności zawodowej w tej grupie społecznej.

4.2. Badanie wśród osób niepełnosprawnych pracujących

Badanie wśród osób niepełnosprawnych pracujących zostało przeprowadzone zarówno na chronionym, jak i otwartym rynku pracy. Respondentami były osoby, w stosunku do których został orzeczonego stopień niepełnosprawności. Łącznie w badaniu wzięło udział 211 osób, z czego 72 zatrudnione były w Zakładach Pracy Chronionej a 139 w przedsiębiorstwach nie posiadających takiego statusu.

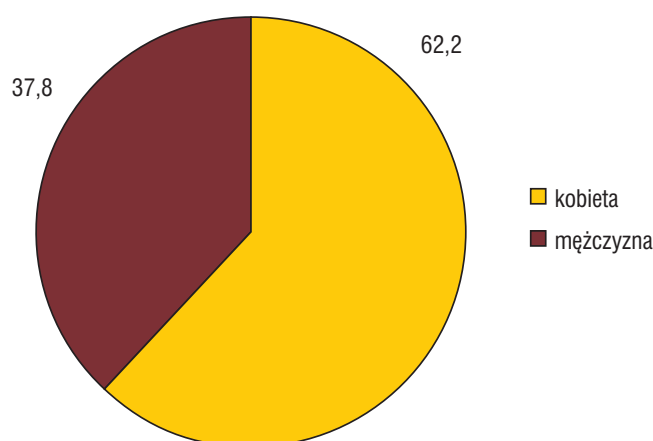
Tematyka badania dotyczyła sytuacji osób niepełnosprawnych pracujących na lokalnym rynku pracy, szans i możliwości rozwoju zawodowego, jak również

barier, z jakimi muszą radzić sobie osoby niepełnosprawne aktywne zawodowo. Analizie poddane zostały również ambicje i zaangażowanie tej grupy osób w zakresie kształcenia oraz podnoszenia własnych kwalifikacji zawodowych, co jest jednym z istotnych elementów w procesie wspierania aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

4.2.1. Charakterystyka badanej populacji niepełnosprawnych osób pracujących

Analizując cechy społeczno-zawodowe badanej grupy osób niepełnosprawnych pracujących posłużono się kilkoma istotnymi zmiennymi, tj. płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania czy też wykonywany zawód. Jak się okazuje w grupie osób biorących udział w badaniu zdecydowaną większość – prawie 2/3, stanowiły kobiety. Odsetek mężczyzn wyniósł 37,8% (rysunek 9).

Rysunek 9. Struktura respondentów według płci (N=211)

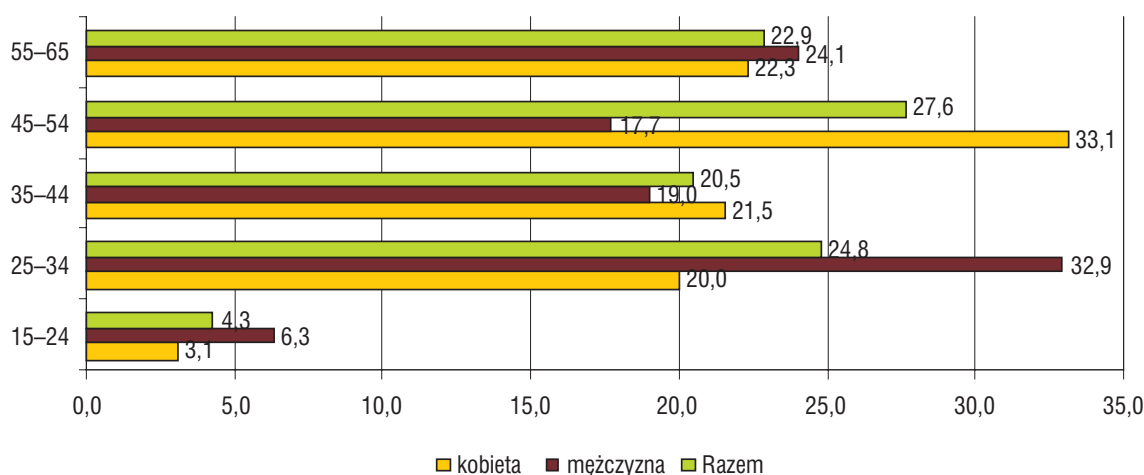


Źródło: badania własne.

Wśród osób niepełnosprawnych zatrudnionych w Zakładach Pracy Chronionej i na otwartym rynku pracy, biorących udział w badaniu, największy odsetek stanowiły osoby w wieku 45–54 lata (27,6%). Niemal co czwarta osoba znajdowała się w przedziale wiekowym 25–34 lata, z kolei prawie 23% stanowiły osoby w wieku 55–56 lat. Liczną grupę – 20,5%, stanowiły również osoby w wieku 35–44 lata, z kolei najmniej licznie reprezentowane były osoby w przedziale 15–24 lat. Można przyjąć, że respondenci od dłuższego czasu funkcjonują na rynku pracy. Są więc osobami posiadającymi spore doświadczenie zarówno zawodowe, jak i życiowe.

Korelując pytanie o wiek z płcią respondentów okazuje się, że kobiety zdecydowanie dominowały w grupie wiekowej 45–54 lata (odpowiednio 33,1% kobiet oraz 17,7% mężczyzn). Z drugiej strony mężczyźni częściej reprezentowali najmłodsze grupy respondentów: 15–24 lata oraz 25–34 lata (odpowiednio 6,3% i 32,9%). Dla porównania odsetek kobiet we wspomnianych grupach wiekowych wyniósł odpowiednio 3,1% oraz 20% (rysunek 10).

Rysunek 10. Struktura respondentów według wieku z uwzględnieniem płci (N=210)



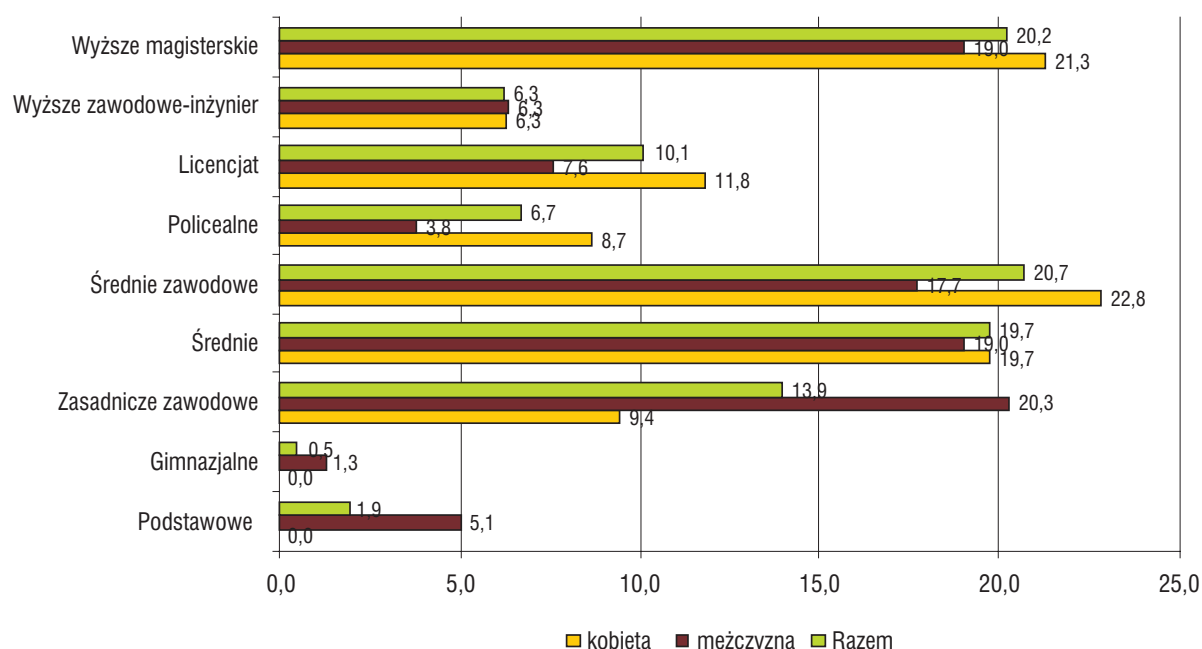
Źródło: badania własne.

Jedną z barier w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest niższy w porównaniu do osób sprawnych poziom wykształcenia. W związku z tym, im wyższe wykształcenie uda się zdobyć osobie niepełnosprawnej, tym większe ma ona szanse na podjęcie zatrudnienia oraz na konkurowanie z osobami sprawnymi na rynku pracy.

Osoby niepełnosprawne pracujące, w przeciwieństwie do osób niepełnosprawnych bezrobotnych są dosyć dobrze wykształcone. W badanej grupie zaledwie 2,4% posiadało wykształcenie najniższe tj. gimnazjalne i poniżej. Dla porównania w grupie osób niepełnosprawnych pozostających bez zatrudnienia objętych badaniem, odsetek ten wyniósł ponad 16%. Co więcej wśród osób pracujących odsetek z wykształceniem wyższym wyniósł 36,6% (w tym 20,2% – wykształcenie wyższe magisterskie, 10,1% – wyższe licencjackie oraz 6,3 – wyższe zawodowe-inżynier) (rysunek 11).

Jak wynika z analizy uzyskanych informacji, kobiety biorące udział w badaniu legitymizowały się wyższym wykształceniem niż mężczyźni. Zdecydowanie dominowały wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym (22,8% kobiet i 17,7% mężczyzn), policealnym (8,7% kobiet i 3,8% mężczyzn), licencjackim (11,8% kobiet i 7,6% mężczyzn) oraz wyższym magisterskim (21,3% kobiet i 19% mężczyzn). Z drugiej strony mężczyźni częściej legitymizowali się wykształceniem zasadniczym zawodowym (20,3%) oraz podstawowym (5,1%) (rysunek 11).

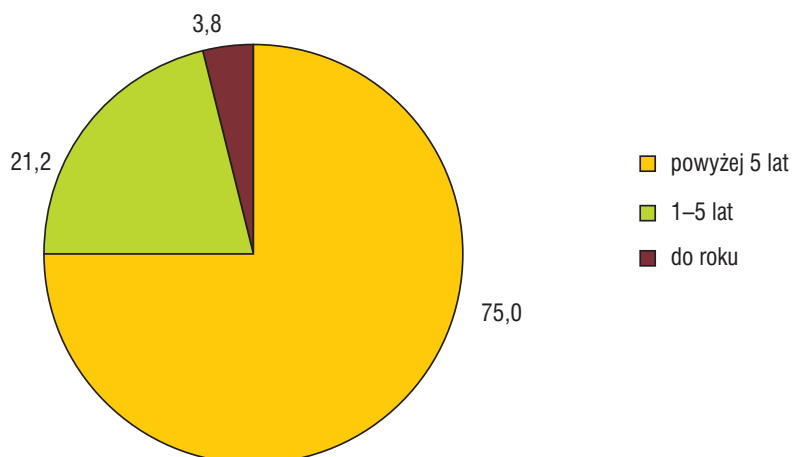
Rysunek 11. Struktura respondentów według wykształcenia z uwzględnieniem płci (N=208)



Źródło: badania własne.

Respondenci to osoby, które od wielu lat borykają się z problemem jakim jest niepełnosprawność, $\frac{3}{4}$ spośród nich przyznało, że w ich przypadku niepełnosprawność została zdiagnozowana 5 i więcej lat temu. Nieco ponad 21% przyznało, że z własną niepełnosprawnością ma do czynienia na przestrzeni ostatnich 1-5 lat. Z kolei najmniej liczna jest grupa osób, która musi radzić sobie z niepełnosprawnością od niecałych 12 miesięcy – stanowią oni prawie 4% ogółu przebadanych pracujących osób niepełnosprawnych (rysunek 12).

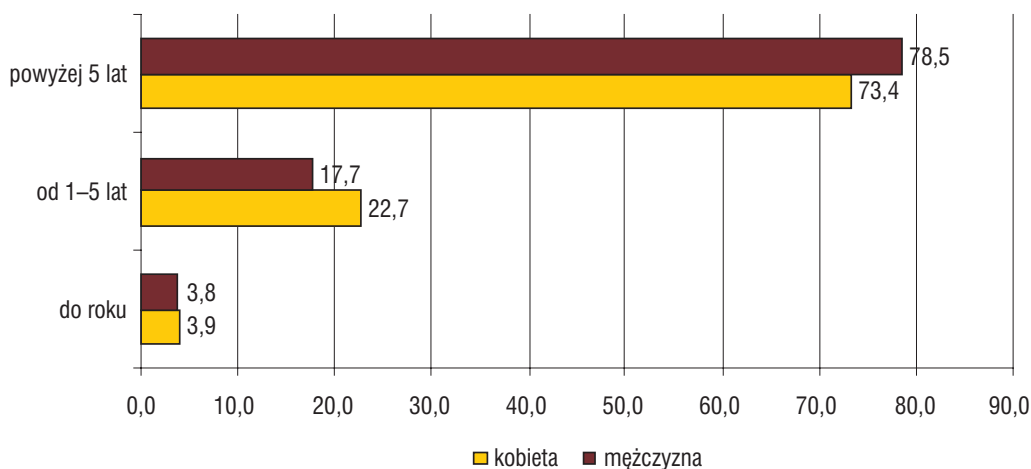
Rysunek 12. Struktura respondentów według czasu, od kiedy został orzeczony stopień niepełnosprawności (N=208)



Źródło: badania własne.

Biorąc pod uwagę płeć ankietowanych okazuje się, że kobiety częściej określały, iż w ich przypadku stopień niepełnosprawności został orzeczony na przestrzeni ostatnich 1–5 lat (odpowiednio 22,7% kobiet i 11,7% mężczyzn). Z drugiej strony mężczyźni częściej wskazywali, że ich niepełnosprawność została orzeczona ponad 5 lat temu (78,5% mężczyzn i 73,4% kobiet). Oznacza to, że mężczyźni nieco dłużej mają do czynienia z niepełnosprawnością i dłużej też muszą borykać się z jej konsekwencjami (rysunek 13).

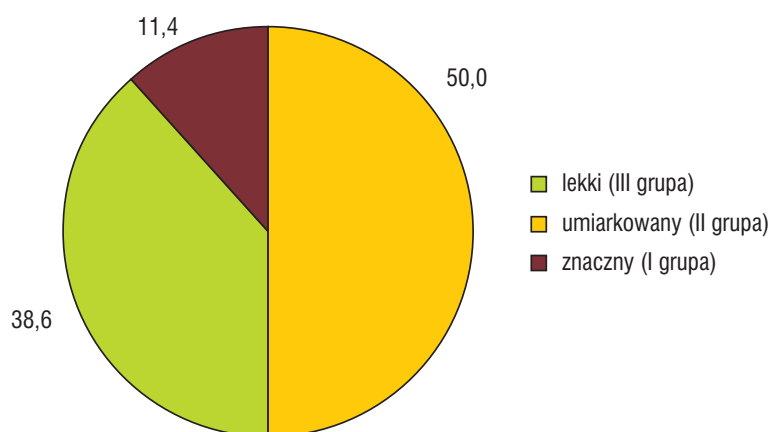
Rysunek 13. Struktura respondentów według czasu, od kiedy został orzeczony stopień niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=208)



Źródło: badania własne.

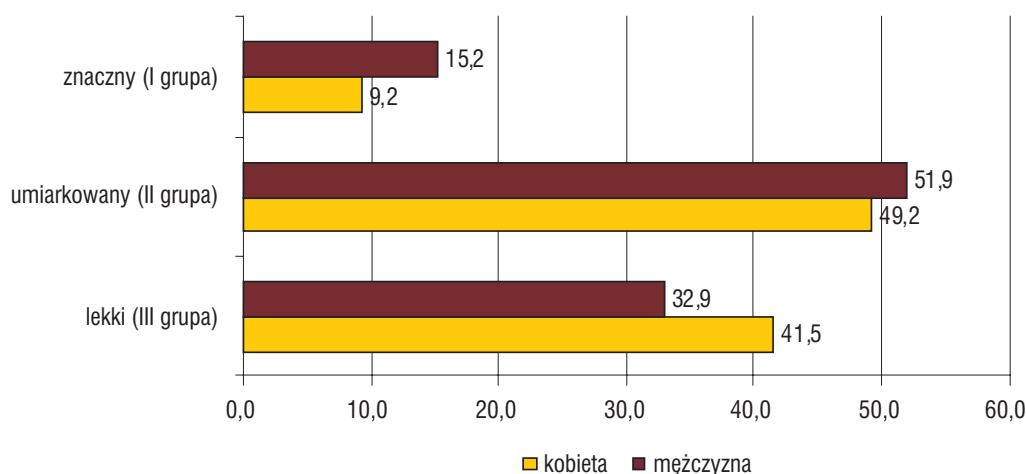
Jednym z czynników decydujących o możliwości podjęcia pracy przez osoby niepełnosprawne, szczególnie na otwartym rynku pracy, jest stopień niepełnosprawności. Dokładnie połowa spośród osób biorących udział w badaniu określiła swój stopień niepełnosprawności jako umiarkowany – II grupa. Ponad 38% ankietowanych to osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności – III grupa. Z kolei do posiadania znacznego stopnia niepełnosprawności przyznało się 11,4% przebadanych osób (rysunek 14).

Rysunek 14. Struktura respondentów według stopnia niepełnosprawności (N=210)



Źródło: badania własne.

Korelując powyższe pytanie z płcią ankietowanych okazuje się, że kobiety częściej dotyka lekki stopień niepełnosprawności – 41,5% kobiet i 32,9% mężczyzn. Z drugiej strony mężczyźni częściej doświadczają niepełnosprawności znacznej (15,2%) oraz umiarkowanej (51,9%). Dla porównania wśród kobiet odsetek w obu grupach wyniósł odpowiednio 9,2% oraz 49,2% (rysunek 15).

Rysunek 15. Struktura respondentów według stopnia niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=210)

Źródło: badania własne.

Aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, w tym możliwości podjęcia przez nich pracy determinuje również w dużym stopniu rodzaj niepełnosprawności. Niektóre rodzaje niepełnosprawności uniemożliwiają bądź też w bardzo dużym stopniu utrudniają podejmowanie jakiegokolwiek pracy. Inne z kolei przy odpowiednim przygotowaniu i wyposażeniu stanowisk pracy nie mają wpływu na podejmowane czynności. W badanej grupie osób najczęściej przypadków niepełnosprawności zostało orzeczonych ze względu na uszkodzenia narządów ruchu – 45,7%. W dalszej kolejności wśród badanych znalazły się osoby z chorobami narządu wzroku (18,6%) oraz układu krążenia i oddechowego (13,8%). Co dziesiąta osoba wskazała, że niepełnosprawność dotyczy kwestii neurologicznych, z kolei 7,1% respondentów wskazało na choroby układu pokarmowego (tabela 40).

Tabela 40. Struktura respondentów według rodzaju niepełnosprawności (N=210)

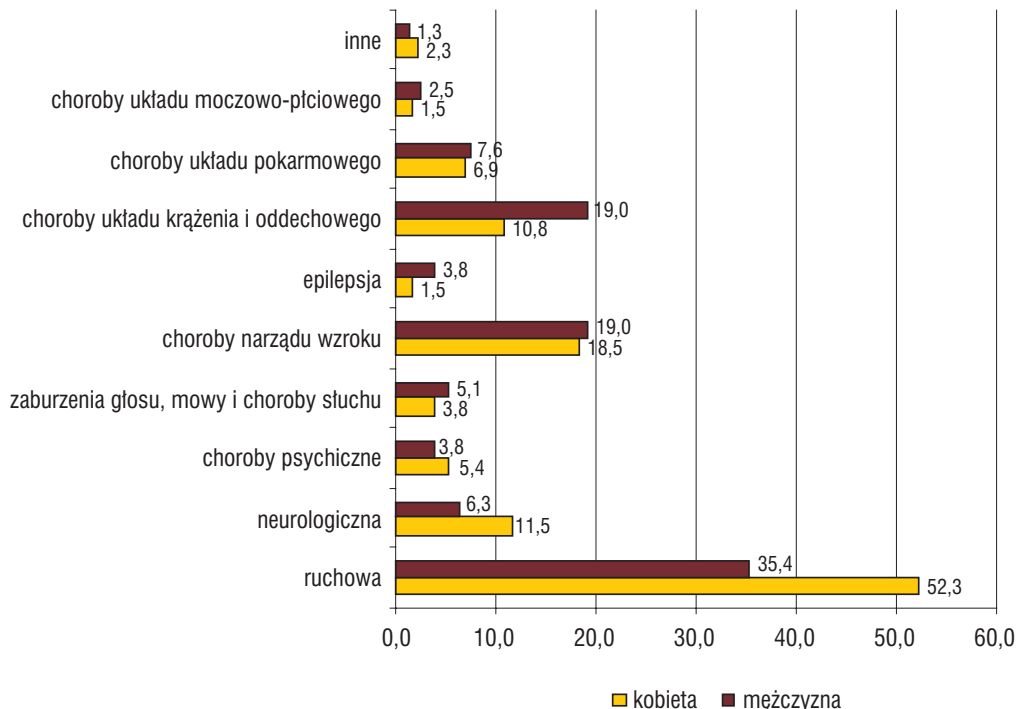
Rodzaj niepełnosprawności	N	%
ruchowa	96	45,7
choroby narządu wzroku	39	18,6
choroby układu krążenia i oddechowego	29	13,8
neurologiczna	21	10,0
choroby układu pokarmowego	15	7,1
choroby psychiczne	10	4,8

Rodzaj niepełnosprawności	N	%
zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	9	4,3
epilepsja	5	2,4
choroby układu moczowo-płciowego	4	1,9
inne	4	1,9

Źródło: badania własne.

Analizując uzyskane informacje odnośnie rodzaju niepełnosprawności pod kątem płci respondentów, okazuje się, że kobiety biorące udział w badaniu częściej niż mężczyźni dotknięte są niepełnosprawnością ruchową (52,3% kobiet oraz 35,4% mężczyzn). Nieco częściej cierpią też na schorzenia neurologiczne oraz choroby psychiczne. Z drugiej jednak strony prawie dwukrotnie większy odsetek mężczyzn boryka się z niepełnosprawnością związaną z problemami układu krążenia i układu oddechowego – odpowiednio 10,8% kobiet oraz 19,0% mężczyzn (rysunek 16).

Rysunek 16. Struktura respondentów według rodzaju niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=209)



Źródło: badania własne.

Czynnikiem, który wpływa na szanse osób niepełnosprawnych na znalezienie zatrudnienia jest też miejsce zamieszkania. Ośrodki miejskie, na terenie których

zlokalizowanych jest większość zakładów pracy, generują większą liczbę miejsc pracy, w przeciwieństwie do terenów wiejskich. Stąd właśnie większe szanse na znalezienie zatrudnienia mają osoby mieszkające w miastach, w pobliżu miast, bądź też takie, które są w stanie dojeżdżać codziennie do pracy. Sytuacja ta dotyczy oczywiście nie tylko osób niepełnosprawnych, ale zwłaszcza w ich przypadku ma duże znaczenia. Niektóre rodzaje niepełnosprawności np. ruchowa, w znaczny sposób utrudniają, a czasami wręcz uniemożliwiają podejmowanie zatrudnienia poza miejscem zamieszkania właśnie ze względu na konieczność codziennego dojazdu.

W grupie badanych osób niepełnosprawni zamieszkujący Białystok stanowili prawie 37%, z kolei Łomżę – 8,6%. Mniej licznie reprezentowany był powiat bielski (7,6%), suwalski (5,7%) oraz hajnowski (5,2%). Pozostałe powiaty reprezentowane były w niewielkim stopniu. Kobiety biorące udział w badaniu najczęściej zamieszkiwały Białystok (36,2%), Łomżę (8,5%), powiat bielski (7,7%), a w dalszej kolejności powiat białostocki, hajnowski (po 6,9%) oraz powiat augustowski i suwalski oraz Suwałki (po 5,4%). W przypadku mężczyzn najczęściej reprezentowali oni, podobnie jak kobiety, miasto Białystok (38%) oraz Łomżę (8,9%). W dalszej kolejności powiat bielski (7,6%) oraz sokólski, kolneński i suwalski (po 6,3%) (tabela 41).

Tabela 41. Struktura respondentów według miejsca zamieszkania z uwzględnieniem płci (N=210)

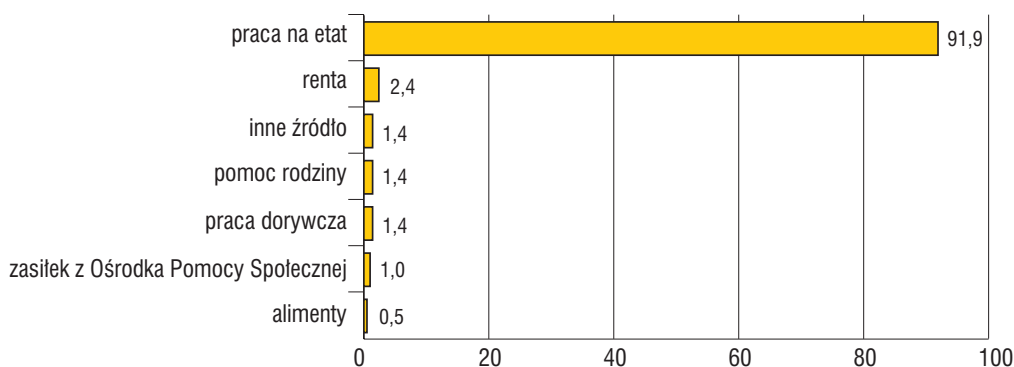
Miejsce zamieszkania	Proszę zaznaczyć płeć					
	Razem		kobieta		mężczyzna	
	N	%	N	%	N	%
Powiat augustowski	8	3,8	7	5,4	1	1,3
Powiat białostocki	9	4,3	9	6,9	0	0,0
Powiat bielski	16	7,6	10	7,7	6	7,6
Powiat grajewski	2	1,0	1	0,8	1	1,3
Powiat hajnowski	11	5,2	9	6,9	2	2,5
Powiat kolneński	9	4,3	4	3,1	5	6,3
Powiat łomżyński	6	2,9	3	2,3	3	3,8
Powiat moniecki	3	1,4	2	1,5	1	1,3
Powiat sejneński	1	0,5	0	0,0	1	1,3
Powiat siemiatycki	6	2,9	3	2,3	3	3,8
Powiat sokólski	6	2,9	1	0,8	5	6,3
Powiat suwalski	12	5,7	7	5,4	5	6,3

Miejsce zamieszkania	Proszę zaznaczyć płeć					
	Razem		kobieta		mężczyzna	
	N	%	N	%	N	%
Powiat wysokomazowiecki	6	2,9	3	2,3	3	3,8
Powiat zambrowski	10	4,8	6	4,6	4	5,1
Powiat m. Białystok	77	36,7	47	36,2	30	38,0
Powiat m. Łomża	18	8,6	11	8,5	7	8,9
Powiat m. Suwałki	10	4,8	7	5,4	2	2,5
OGÓŁEM	210	100,0	130	100,0	79	100,0

Źródło: badania własne.

Jednym z głównych czynników wpływających na poczucie ekonomicznego bezpieczeństwa jednostki jest posiadanie stałego i pewnego źródła dochodu. Ważna jest też pewność co do jego comiesięcznej wielkości. Na tej podstawie kształtowane jest subiektywne poczucie stabilności i przewidywalności odnośnie przyszłego poziomu życia. W takim wypadku jednostka ma względnie zapewnione poczucie spokoju oraz pewność, że z dnia na dzień nie zostanie bez środków do życia. Jest to ważne w kontekście np. podejmowania aktywności edukacyjnej. Prawie 92% osób niepełnosprawnych pracujących zadeklarowało, że rodzina utrzymuje się dzięki pracy na etat. Stosunkowo niewiele, bo zaledwie 1,4% określiło, że głównym źródłem dochodu jest praca dorywcza. W świetle przytoczonych wyników badania można przypuszczać, że respondenci mają ustabilizowaną sytuację finansową, bowiem najmniej pewnym źródłem utrzymania jest praca dorywcza (rysunek 17).

Rysunek 17. Struktura respondentów według głównego źródła utrzymania rodziny (N=209)



Źródło: badania własne.

4.2.2. Sytuacja osób niepełnosprawnych pracujących na lokalnych rynkach pracy

Przy analizie sytuacji zawodowej osób niepełnosprawnych pracujących istotnym czynnikiem jest rodzaj umowy podpisanej z pracodawcą. Prawie połowa spośród przebadanych respondentów zadeklarowała, że pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy i ma podpisaną umowę na czas nieokreślony. Jak wcześniej wspomniano pewność i stabilność zatrudnienia stanowią ważny czynnik przy budowaniu poczucia bezpieczeństwa ekonomicznego jednostki. Umowa na czas określony jest formą zatrudnienia, która w największym stopniu zapewnia stabilizację ekonomiczną gospodarstwa domowego.

Niemal co czwarty respondent pracuje na umowę o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy, z kolei stosunkowo niewielka liczba osób biorących udział w badaniu pracuje na zasadzie umowy cywilno-prawnej. Bardzo niewielka jest aktywność osób niepełnosprawnych w zakresie prowadzenia własnej działalności gospodarczej (tabela 42).

Tabela 42. Struktura respondentów według głównej formy zatrudnienia (N=211)

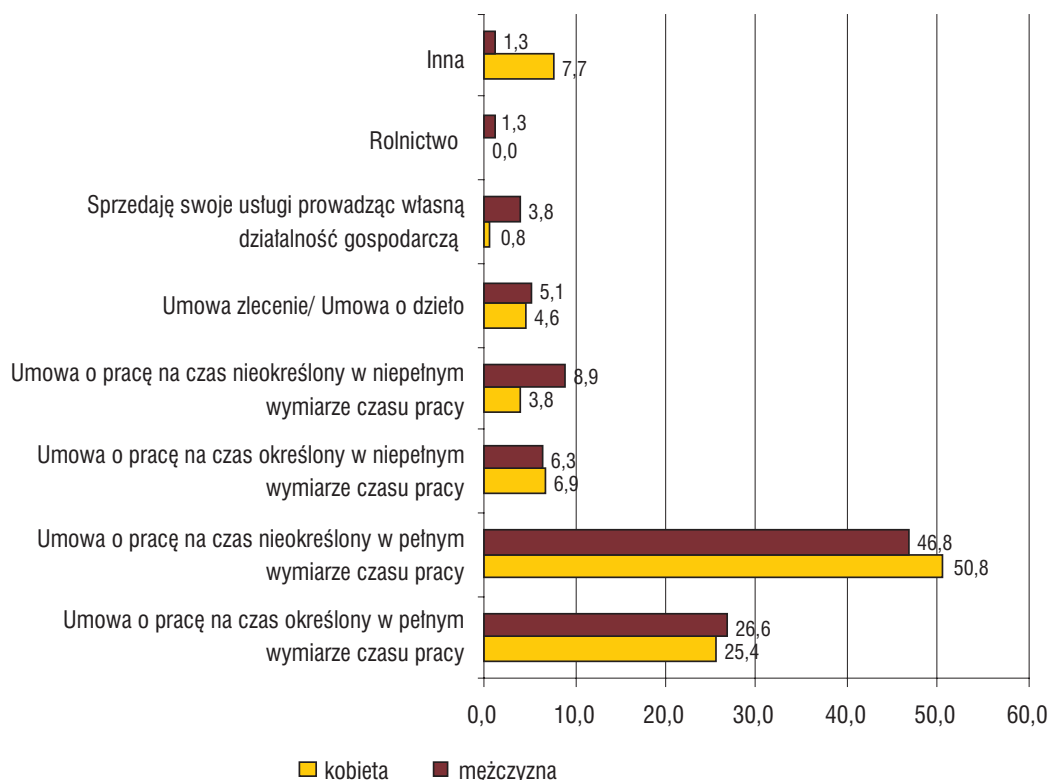
Forma zatrudnienia	N	%
Umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze	103	48,8
Umowa o pracę na czas określony w pełnym wymiarze	54	25,6
Umowa o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze	16	7,6
Umowa o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze	12	5,7
Umowa zlecenie/ Umowa o dzieło	10	4,7
Sprzedają swoje usługi prowadząc własną działalność gospodarczą	4	1,9
Rolnictwo	1	0,5
Inne	11	5,2
OGÓŁEM	211	100

Źródło: badania własne.

Korelując pytanie o rodzaj zatrudnienia z płcią respondentów należy zaznaczyć, że mężczyźni częściej zatrudniani są przez pracodawców na umowę o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy. Spośród osób objętych badaniem 3,8% kobiet oraz 8,9% mężczyzn posiadało tego typu rodzaj umowy. Z drugiej strony kobiety częściej podpisują umowy na czas nieokreślony ale w pełnym wymiarze czasu pracy – 50,8% kobiet oraz 46,8% mężczyzn (rysunek 18).

W przypadku umów na czas określony różnice w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn są niewielkie – nie przekraczają 1 p.p.

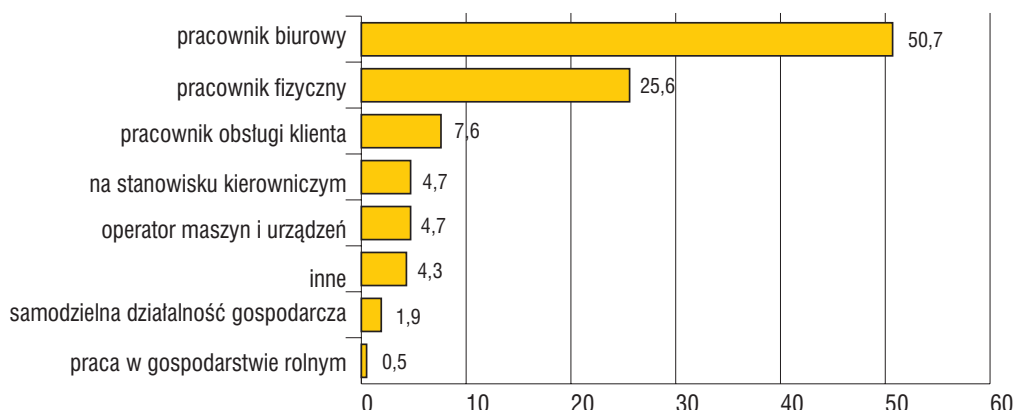
Rysunek 18. Struktura respondentów według głównej formy zatrudnienia z uwzględnieniem płci (N=209)



Źródło: badania własne.

Osoby niepełnosprawne zatrudniane są w większości przypadków na stanowiskach związanych z pracą biurową – 50,7%. Tego typu stanowiska pracy mogą być najszybciej dostosowane do możliwości osób niepełnosprawnych. Co czwarta ankietowana osoba pracuje jako pracownik fizyczny. Osoby niepełnosprawne zatrudniane są najczęściej do wykonywania prostych prac. Co więcej stosunkowo niewiele osób zatrudnionych jest do obsługi klientów, czy też do obsługi maszyn i urządzeń. Należy zwrócić też uwagę, na niewielki odsetek osób niepełnosprawnych zajmujących stanowiska kierownicze (rysunek 19).

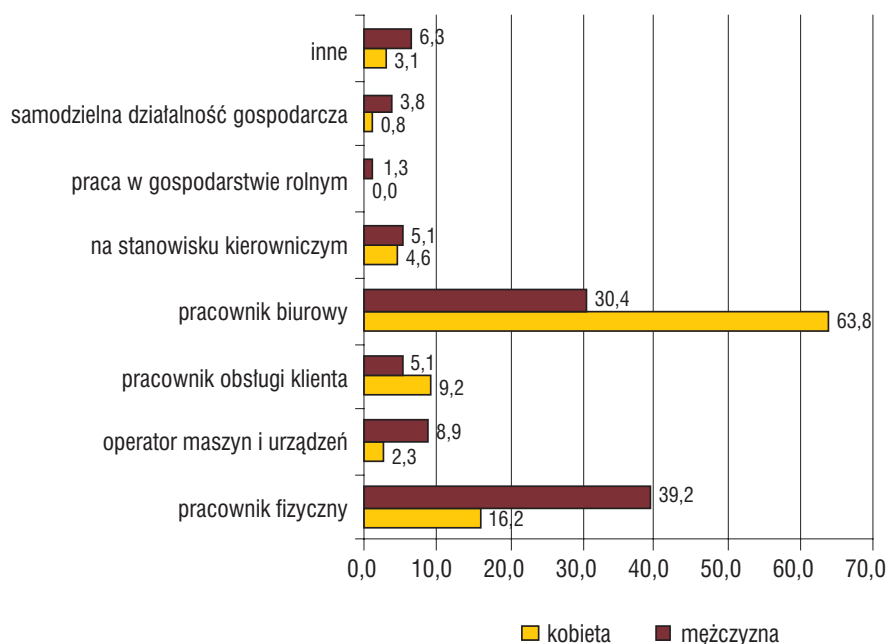
Rysunek 19. Struktura deklaracji respondentów na temat zajmowanego stanowiska pracy (N=211)



Źródło: badania własne.

W przypadku struktury odpowiedzi na pytanie o zajmowane stanowisko pracy według płci respondentów należy zaznaczyć, że ponad dwukrotnie większy odsetek kobiet zatrudnionych jest na stanowiskach związanych z pracą biurową – 63,8% kobiet i 30,4% mężczyzn. Diametralnie inna sytuacja ma miejsce w przypadku osób zatrudnionych do pracy fizycznej. W tym przypadku ponad dwukrotnie większy odsetek mężczyzn wykonuje tego typu zajęcie – 16,2% kobiet oraz 39,2% mężczyzn. Ponadto mężczyźni częściej niż kobiety zatrudniani są jako operatorzy maszyn i urządzeń (odpowiednio 8,9% mężczyzn oraz 2,3% kobiet). Z drugiej strony kobiety częściej zajmują stanowiska związane z obsługą klientów – 9,2% kobiet oraz 5,1% mężczyzn (rysunek 20).

Osoby dotknięte niepełnosprawnością w stopniu lekkim częściej niż osoby z pozostałymi stopniami niepełnosprawności podejmują pracę jako pracownicy fizyczni – odpowiednio 33,3% osoby z lekkim, 20% z umiarkowanym i 20,8% ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Osoby niepełnosprawne zaliczane do grupy o stopniu umiarkowanym częściej z kolei zatrudniane są na stanowiska biurowe (61%).

Rysunek 20. Struktura deklaracji respondentów na temat zajmowanego stanowiska pracy z uwzględnieniem płci (N=209)

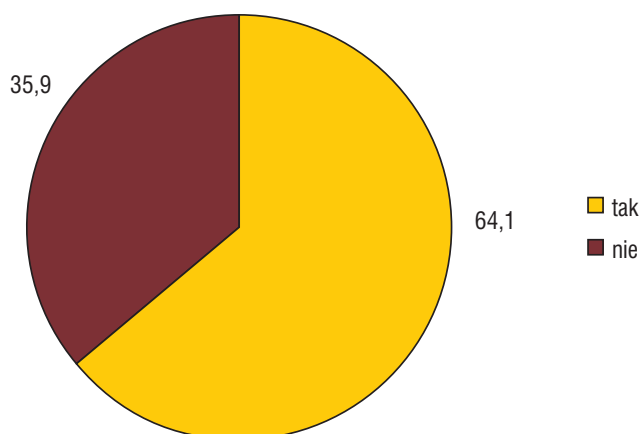
Źródło: badania własne.

Spośród osób z niepełnosprawnością ruchową, biorących udział w badaniu, najwięcej zatrudnionych jest na stanowiskach biurowych – 60 osób. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku niepełnosprawności neurologicznej (12 osób), związanej z chorobami narządu wzroku (19 osób), układu krążenia i oddechowego (17 osób) oraz układu pokarmowego (7 osób). W przypadku osób z zaburzeniami psychicznymi, najwięcej spośród nich podejmowało pracę jako pracownicy fizyczni – 7 osób. Wyniki przedstawiono w formie liczbowej, a nie procentowo, z uwagi na niewielkie liczebnie grupy osób z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności.

W obecnej trudnej sytuacji na rynku pracy w Polsce, z wysokim poziomem bezrobocia oraz częstym niedopasowaniem oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnych rynków pracy, ciężko jest znaleźć zatrudnienie zgodne z kierunkiem wykształcenia. Niemniej jednak w przypadku respondentów sytuacja przedstawia się dosyć dobrze. Z deklaracji osób pracujących biorących udział w badaniu wynika, że wykonywane przez nich obowiązki służbowe są zgodne z posiadanym wykształceniem i kwalifikacjami zawodowymi. Taka sytuacja dotyczy prawie 2/3 ankietowanych. Na brak zgodności wykształcenia z zatrudnieniem wskazało niecałe 36% respondentów (rysunek 21). W przypadku deklaracji kobiet okazuje się, że częściej ich obowiązki służbowe są zbieżne z posiadanym

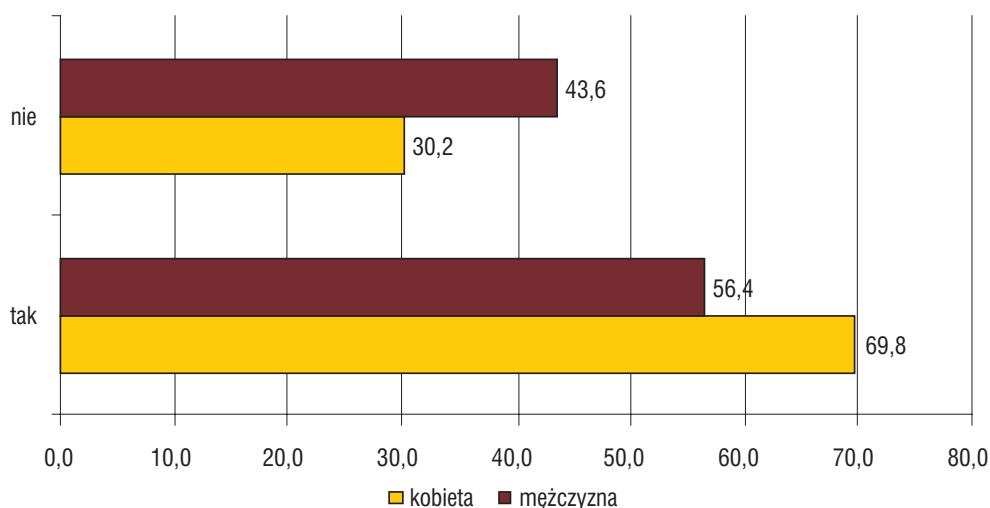
wykształceniem (69,8%). Dla porównania odsetek mężczyzn wskazujących na zgodność posiadanego wykształcenia z wykonywaną pracą wyniósł 56,4%. (rysunek 22).

Rysunek 21. Struktura respondentów według zgodności wykształcenia z obowiązkami służbowymi (N=209)



Źródło: badania własne.

Rysunek 22. Struktura respondentów według zgodności wykształcenia z obowiązkami służbowymi z uwzględnieniem płci (N=209)

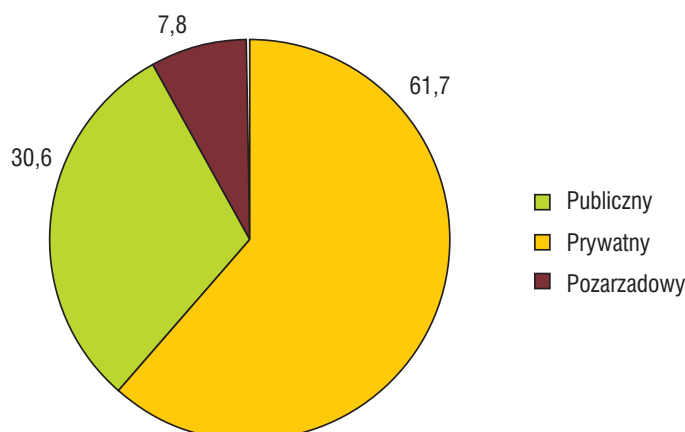


Źródło: badania własne.

Miejsca zatrudnienia generowane są w podmiotach gospodarczych zaliczanych do trzech różnych sektorów: prywatnego, publicznego oraz pozarządowego. W przypadku analizy zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych sektorach okazuje się, że sektor prywatny częściej niż publiczny i organizacje

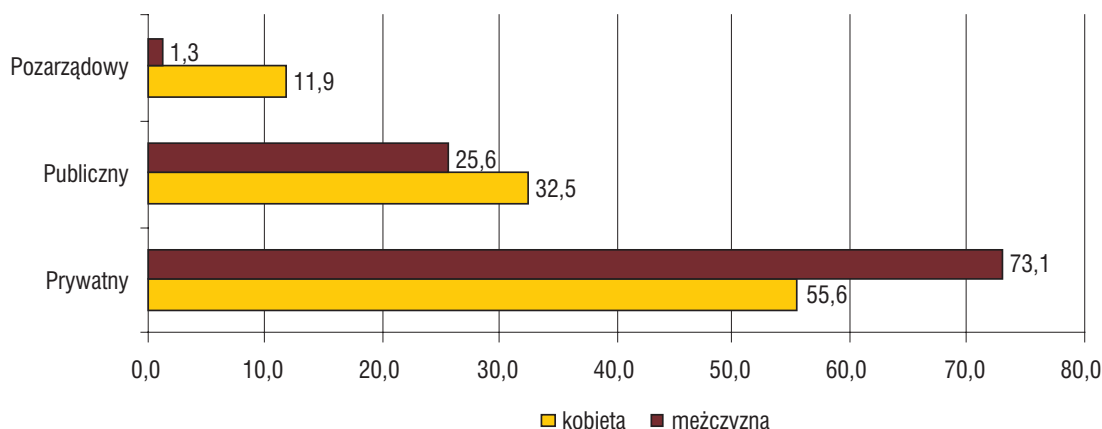
pozarządowe oferuje miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych. Spośród ankietowanych prawie 62% znalazło zatrudnienie w strukturze prywatnych przedsiębiorstw. Niecałe 31% ankietowanych pracuje w ramach sektora publicznego, z kolei niecałe 8% w strukturach pozarządowych (rysunek 23).

Rysunek 23. Struktura deklaracji respondentów na temat reprezentowanego sektora (N=206)



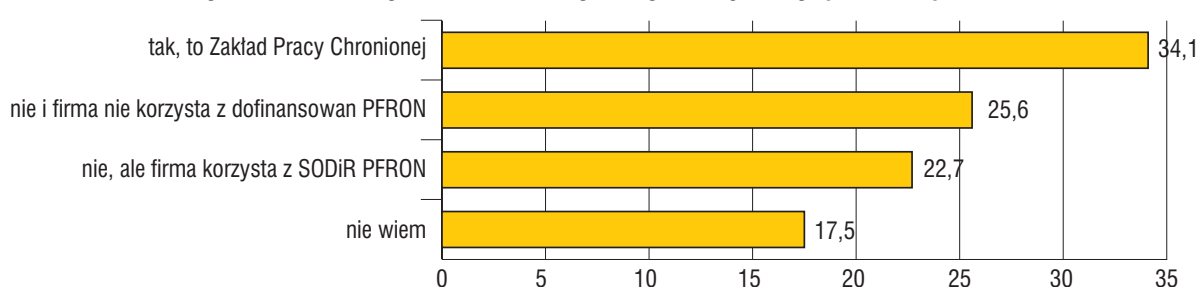
Źródło: badania własne.

Biorąc pod uwagę zatrudnienie w poszczególnych sektorach ze względu na płeć respondentów, należy zaznaczyć, że kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni podejmują pracę w tzw. III sektorze – pozarządowym. Spośród ankietowanych zaledwie 1,3% mężczyzn zatrudnionych jest w tego typu jednostkach. Dla porównania odsetek kobiet w tym zakresie wynosi 11,9%. Z badania wynika również, że kobiety częściej zatrudniane są w instytucjach publicznych – odpowiednio 32,5% kobiet oraz 25,6% mężczyzn. Z drugiej strony mężczyźni częściej podejmują pracę w prywatnych przedsiębiorstwach – w tym wypadku różnica wynosi 17,5 p.p. (55,6% kobiet oraz 73,1% mężczyzn) (rysunek 24).

Rysunek 24. Struktura deklaracji respondentów na temat reprezentowanego sektora z uwzględnieniem płci (N=204)

Źródło: badania własne.

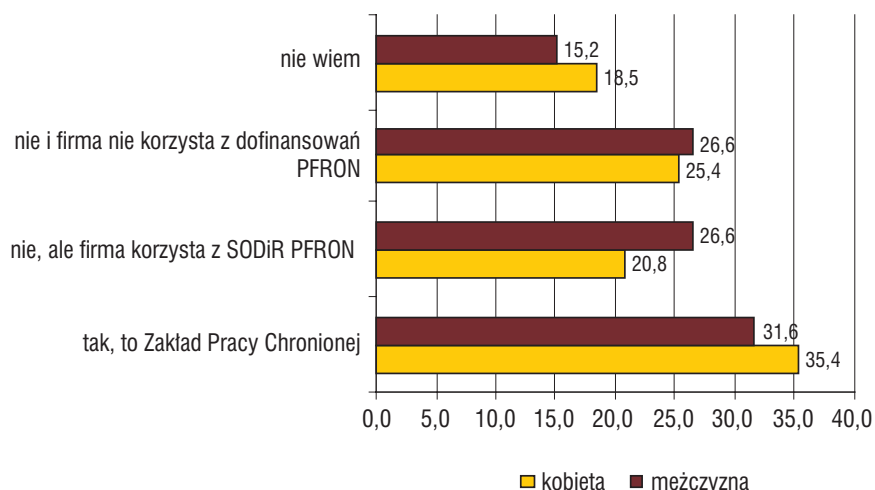
Nowe uregulowania prawne dotyczące wspierania przedsiębiorców przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych niekorzystnie wpływają między innymi na tworzenie tzw. Zakładów Pracy Chronionej. W obecnej sytuacji przy ograniczeniu przywilejów dla przedsiębiorców tworzących Zakłady Pracy Chronionej, obserwuje się systematyczny spadek ich liczby. Również w województwie podlaskim na przestrzeni ostatnich kilku miesięcy zaobserwowano zmniejszenie się liczby przedsiębiorstw posiadających status Zakładu Pracy Chronionej i zatrudniających osoby niepełnosprawne. Niemniej jednak ponad 1/3 spośród osób niepełnosprawnych pracujących, biorących udział w badaniu, zatrudnionych jest w Zakładzie Pracy Chronionej. Prawie połowa pracuje na otwartym rynku pracy, przy czym co czwarta osoba stwierdziła, że przedsiębiorstwo, w którym jest zatrudniona nie korzysta z dofinansowania z funduszu PFRON. Kolejne 22,7% pracuje w firmie korzystającej z SODiR. Spory odsetek respondentów (17,5%) nie był w stanie jednoznacznie stwierdzić w jakiego typu przedsiębiorstwie jest zatrudniony (rysunek 25).

Rysunek 25. Struktura deklaracji respondentów na temat zatrudnienia w Zakładach Pracy Chronionej i na otwartym rynku pracy (N=211)

Źródło: badania własne.

W badanej grupie osób odsetek kobiet zatrudnionych w Zakładach Pracy Chronionej jest wyższy niż w przypadku mężczyzn – odpowiednio 35,4% kobiet i 31,6% mężczyzn znalazło zatrudnienie na chronionym rynku pracy. Mężczyźni częściej podejmują pracę w przedsiębiorstwach działających na otwartym rynku pracy. Spośród ankietowanych mężczyzn prawie 27% znalazło pracę w przedsiębiorstwach, które nie korzystają z SODiR PFRON. Taki sam odsetek mężczyzn pracuje też w firmach, które wprawdzie nie posiadają statusu zakładu chronionego, ale korzystają z możliwości otrzymania dofinansowania z SODiR. Dla porównania wśród kobiet odsetek ten wynosił odpowiednio 20,8% oraz 25,4% (rysunek 26).

Rysunek 26. Struktura deklaracji respondentów na temat zatrudnienia w Zakładach Pracy Chronionej i na otwartym rynku pracy z uwzględnieniem płci (N=209)



Źródło: badania własne.

Osoby niepełnosprawne w stopniu umiarkowanym i znacznym częściej zatrudniane są w Zakładach Pracy Chronionej. Wynika to w głównej mierze ze zmian w poziomie dofinansowywania wynagrodzeń osób niepełnosprawnych z funduszu PFRON. Według obowiązujących przepisów pracodawcy mogą otrzymać wyższy poziom dofinansowania wynagrodzenia w przypadku niepełnosprawności pracownika w stopniu umiarkowanym i znacznym (tabela 43).

Tabela 43. Struktura deklaracji respondentów na temat zatrudnienia w Zakładach Pracy Chronionej i na otwartym rynku pracy z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności (N=210)

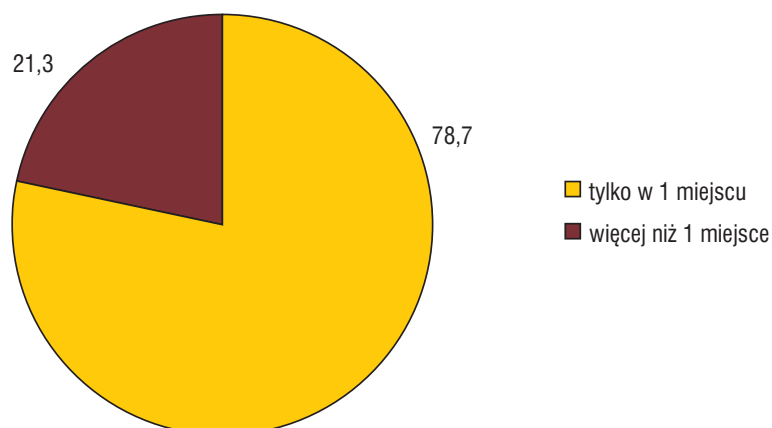
Zatrudnienie w Zakładach Pracy Chronionej i na otwartym rynku pracy	Stopień niepełnosprawności:					
	lekki (III grupa)		umiarkowany (II grupa)		znaczący (I grupa)	
	N	%	N	%	N	%
tak, to Zakład Pracy Chronionej	21	25,9	41	39,0	9	37,5
nie, ale firma korzysta z SODiR PFRON	19	23,5	25	23,8	4	16,7
nie i firma nie korzysta z dofinansowań PFRON	23	28,4	23	21,9	8	33,3
nie wiem	18	22,2	16	15,2	3	12,5
OGÓŁEM	81	100,0	105	100,0	24	100,0

Źródło: badania własne.

W przypadku branży w jakiej działa przedsiębiorstwo, największy odsetek respondentów – prawie 14%, znalazło zatrudnienie w firmach zajmujących się działalnością produkcyjną. W handlu pracuje prawie 12%, z kolei odpowiednio po 11,4% w administracji publicznej oraz ochronie zdrowia i pomocy społecznej. Z kolei najrzadziej osoby niepełnosprawne zatrudniane są w rolnictwie, łowiectwie i leśnictwie. Kobiety najczęściej zatrudniane są w branżach: ochrona zdrowia i pomoc społeczna (15,4%), handel hurtowy i detaliczny (14,6%) oraz działalność produkcyjna (12,3%). Dla porównania mężczyźni najczęściej znajdują pracę w przedsiębiorstwach produkcyjnych (15,2%) oraz w administracji publicznej (13,9%).

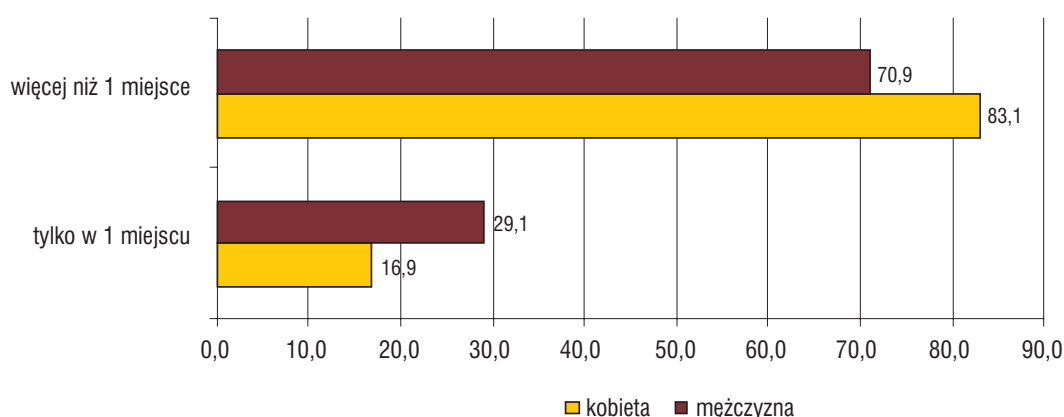
W kontekście analizy sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy ważne jest określenie doświadczenia zawodowego tej grupy osób. Jak się okazuje co piąta osoba niepełnosprawna pracująca przyznała, że obecne miejsce pracy jest jedynym, w jakim do tej pory udało im się znaleźć zatrudnienie (rysunek 27). Należy przy tym zaznaczyć, że kobiety częściej wskazywały, iż do tej pory podejmowały zatrudnienie w więcej niż jednym miejscu – odpowiednio 83,1% kobiet i 70,9% mężczyzn (rysunek 28).

Rysunek 27. Struktura deklaracji respondentów na temat liczby miejsc pracy, w których pracowali (N=211)



Źródło: badania własne.

Rysunek 28. Struktura deklaracji respondentów na temat liczby miejsc pracy w których pracowali z uwzględnieniem płci (N=211)



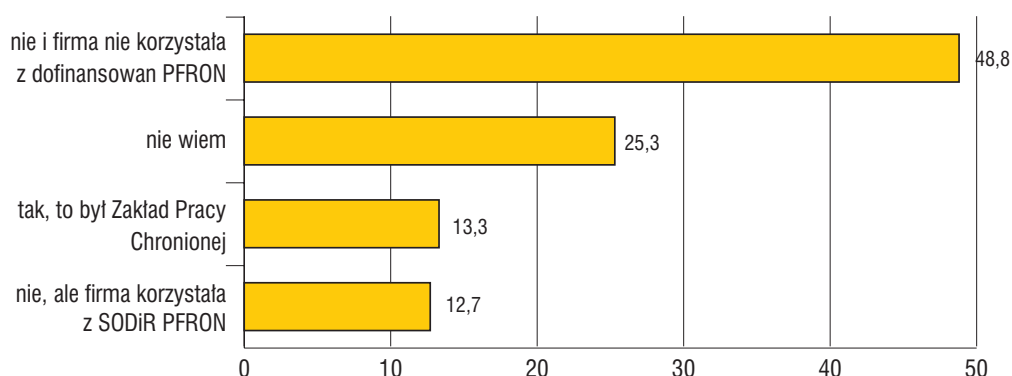
Źródło: badania własne.

Nieco ponad 22% spośród osób, które zatrudnione były też w innych miejscach wskazało, że poprzednio pracowali w handlu – hurtowym i detalicznym. Prawie 14% jako poprzednie miejsce pracy wskazało administrację publiczną, z kolei 12% branżą spożywczą i przetwórstwo spożywcze. Zdecydowanie najmniej osób zatrudnionych było przy wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, wodę oraz w branżę zajmującej się obsługą nieruchomości, wynajmem i usługami związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej (po 0,6%). Należy przy tym zaznaczyć, że kobiety najczęściej podejmowały zatrudnienie w handlu (23,1%), administracji publicznej (17,6%) oraz w branży spożywczej i przetwór-

stwie spożywczym (13,0%). Dla porównania głównym miejscem zatrudnienia mężczyzn były przedsiębiorstwa działające w branży handel hurtowy i detaliczny (21,4%), działalność produkcyjna – trwałe dobra konsumpcyjne (12,5%), jak również działalność produkcyjna – spożywcza i przetwórstwo spożywcze (10,7%).

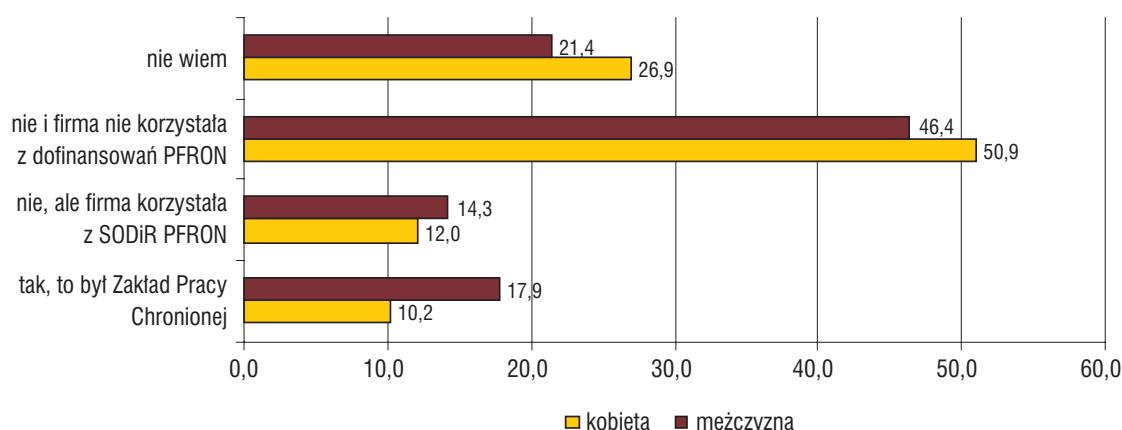
Prawie połowa respondentów, przyznała, że zakład pracy, w którym byli poprzednio zatrudnieni, nie korzystał z dofinansowań PFRON. Co czwarty ankietowany przyznał, że nie jest w stanie wskazać, czy przedsiębiorstwo, w którym poprzednio pracował posiadało status Zakładu Pracy Chronionej. Zaledwie 13% respondentów przed zmianą pracy zatrudnionych było na chronionym rynku pracy, z kolei 12,7% przyznało, że firma nie posiadała przywilejów Zakładu Pracy Chronionej, ale korzystała z SODiR (rysunek 29).

Rysunek 29. Struktura deklaracji respondentów na temat statusu poprzedniego miejsca zatrudnienia (N=166)



Źródło: badania własne.

Korelując pytanie o status poprzedniego miejsca pracy z płcią ankietowanych okazuje się, że kobiety częściej zatrudniane były w firmach nie korzystających z dofinansowania PFRON (50,9%). Wśród mężczyzn odsetek deklarujący, że poprzedni zakład pracy nie korzystał ze wsparcia PFRON wyniósł 46,4%. Z drugiej strony mężczyźni częściej niż kobiety podejmowali pracę na chronionym rynku pracy – odpowiednio 17,9% mężczyzn i 10,2% kobiet (rysunek 30).

Rysunek 30. Struktura deklaracji respondentów na temat statusu poprzedniego miejsca zatrudnienia z uwzględnieniem płci (N=164)

Źródło: badania własne.

W przypadku 28,3% respondentów ustanie zatrudnienia w poprzednim miejscu pracy nastąpiło na skutek nie przedłużenia umowy na czas określony przez pracodawcę. Niemal co czwarty ankietowany przyznał, że umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę, natomiast 19,3% wskazało, że sami podjęli decyzję o rozwiązaniu umowy. Spośród ankietowanych 12% zdecydowało się nie przedłużać umowy na czas określony. Zdecydowanie najrzadziej zmiana miejsca pracy wiązała się z zaprzestaniem działalności przez firmę (tabela 44).

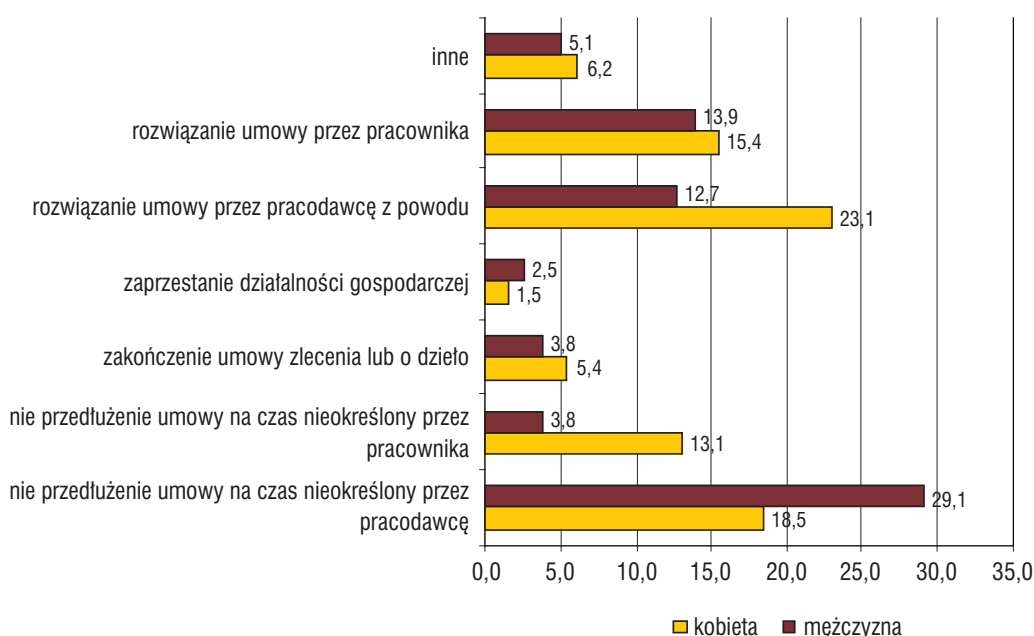
Tabela 44. Struktura deklaracji respondentów na temat przyczyn ustania zatrudnienia w poprzednim miejscu pracy (N=166)

Przyczyny ustania zatrudnienia w poprzednim miejscu pracy	N	%
nie przedłużenie umowy na czas określony przez pracodawcę	47	28,3
rozwiązanie umowy przez pracodawcę	41	24,7
rozwiązanie umowy przez pracownika	32	19,3
nie przedłużenie umowy na czas określony przez pracownika	20	12,0
zakończenie umowy zlecenia lub o dzieło	10	6,0
zaprzestanie działalności gospodarczej	4	2,4
inne	12	7,2
OGÓŁEM	166	100,0

Źródło: badania własne.

Analizując powyższe pytanie ze względu na płeć respondentów należy zwrócić uwagę, że kobiety częściej niż mężczyźni rezygnowały z możliwości przedłużenia umowy na czas określony (13,1% kobiet oraz 3,8% mężczyzn) oraz częściej niż w przypadku mężczyzn ich zatrudnienie ustało na skutek rozwiązania umowy przez pracodawcę – odpowiednio 23,1% kobiet oraz 12,7% mężczyzn. W przypadku mężczyzn z kolei konieczność zmiany pracy wynikała najczęściej z nie przedłużenia umowy na czas określony przez pracodawcę (18,5% kobiet oraz 29,1% mężczyzn) (rysunek 31).

Rysunek 31. Struktura deklaracji respondentów na temat przyczyn ustania zatrudnienia w poprzednim miejscu pracy z uwzględnieniem płci (N=166)

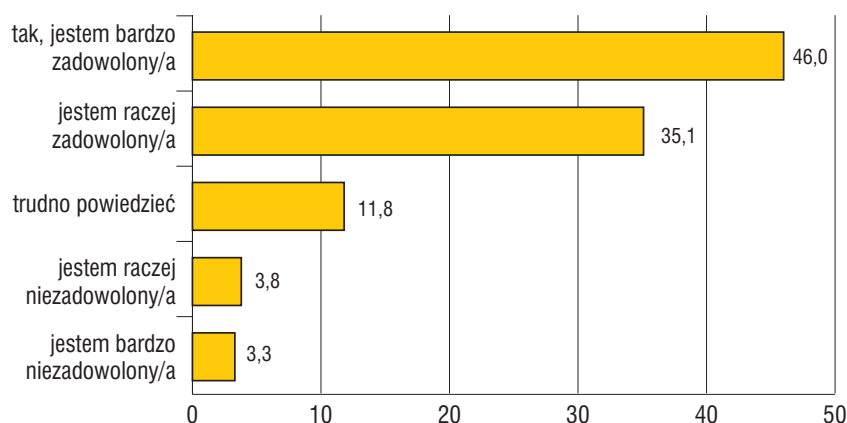


Źródło: badania własne.

Satysfakcja z wykonywanej pracy i warunków zatrudnienia proponowanych przez pracodawcę jest kluczowa w przypadku ewentualnej decyzji o zmianie miejsca pracy. Z deklaracji osób biorących udział w badaniu wynika, że są oni zadowoleni z warunków swojego zatrudnienia – ponad 80% spośród nich wyraziło satysfakcję z warunków zatrudnienia w obecnym miejscu pracy. Zaledwie 7% ankietowanych stwierdziło niezadowolenie z warunków pracy. Biorąc pod uwagę, że sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest szczególnie trudna, można przypuszczać, że cenią oni każdy rodzaj zatrudnienia. Jak wcześniej wspomniano

spora grupa ankietowanych pracuje na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Tego typu stabilizacja zatrudnienia może wpływać na pozytywną ocenę warunków zatrudnienia w danym zakładzie pracy (rysunek 32).

Rysunek 32. Struktura deklaracji respondentów na temat stopnia zadowolenia z warunków zatrudnienia w obecnym miejscu pracy (N=211)



Źródło: badania własne.

Analizując powyższe pytanie ze względu na stopień niepełnosprawności respondentów, należy zwrócić uwagę, że osoby o niepełnosprawności umiarkowanej nieco częściej wyrażały zadowolenie z warunków zatrudnienia – odpowiednio 75% osób z lekkim, 85% z umiarkowanym i 79% ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Z drugiej strony osoby dotknięte niepełnosprawnością w stopniu lekkim częściej niż pozostałe nie były w stanie jednoznacznie określić poziomu zadowolenia z warunków pracy (tabela 45).

Tabela 45. Struktura deklaracji respondentów na temat stopnia zadowolenia z warunków zatrudnienia w obecnym miejscu pracy z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności (N=210)

Zadowolenie z warunków zatrudnienia w obecnym miejscu pracy	lekki (III grupa)		umiarkowany (II grupa)		znacznym (I grupa)	
	N	%	N	%	N	%
tak, jestem bardzo zadowolony/a	36	44,4	50	47,6	11	45,8
jestem raczej zadowolony/a	25	30,9	40	38,1	8	33,3
trudno powiedzieć	12	14,8	11	10,5	2	8,3

Zadowolenie z warunków zatrudnienia w obecnym miejscu pracy	lekki (III grupa)		umiarkowany (II grupa)		znaczący (I grupa)	
	N	%	N	%	N	%
jestem raczej niezadowolony/a	5	6,2	1	1,0	2	8,3
jestem bardzo niezadowolony/a	3	3,7	3	2,9	1	4,2
OGÓŁEM	81	100,0	105	100,0	24	100,0

Źródło: badania własne.

Z opinii respondentów wynika, że najważniejszymi czynnikami wpływającymi na zadowolenie z pracy jest dobra, koleżeńska atmosfera (61,1%) oraz terminowość wypłaty wynagrodzeń (54,5%). Ponadto 21,3% ankietowanych ceni sobie precyzyjny podział obowiązków i kompetencji. Dla zaledwie 19% spośród ankietowanych ważna jest wysokość wynagrodzenia, z kolei tylko 3,3% ceni możliwość podnoszenia kwalifikacji poprzez szkolenia, kursy sponsorowane przez pracodawcę. Niewielki odsetek wskazań w tym zakresie może świadczyć o tym, że pracodawcy rzadko oferują swoim pracownikom tego typu możliwości podnoszenia kwalifikacji. Z drugiej strony powyższy rozkład odpowiedzi może mieć związek z małą ambicją zawodową osób niepełnosprawnych. Osoby niepełnosprawne są świadome swojej trudnej sytuacji na rynku pracy i bardzo ograniczonych możliwości znalezienia pracy. Stąd też jak wcześniej zasygnalizowano można założyć, że cenią oni każdy rodzaj zaproponowanej pracy (tabela 46).

Tylko niecałe 7% ankietowanych przyznało, że istotnym czynnikiem jest dla nich pewność zatrudnienia w danym miejscu pracy. Jest to o tyle zaskakujące, że obecnie przy wysokim poziomie bezrobocia i niepewności zatrudnienia, czynnik ten powinien w istotny sposób wpływać na satysfakcję z wykonywanej pracy (tabela 46).

Tabela 46. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników wpływających na satysfakcję i zadowolenie z wykonywanej pracy (N=211)

Czynniki wpływające zadowolenie z wykonywanej pracy	N	%
dobra, koleżeńska atmosfera	129	61,1
terminowość wynagrodzenia	115	54,5
precyzyjny podział obowiązków i kompetencji	45	21,3
poziom wynagrodzenia	40	19,0

Czynniki wpływające zadowolenie z wykonywanej pracy	N	%
dobre relacje z przełożonymi	39	18,5
praca na 1 zmianę	36	17,1
zgodność pracy z moim wykształceniem	33	15,6
pewność zatrudnienia w danym miejscu	14	6,6
elastyczne godziny pracy	12	5,7
możliwość podnoszenia kwalifikacji poprzez szkolenia, kursy sponsorowane przez pracodawcę	7	3,3
praca w systemie zmianowym	5	2,4
elastyczna forma zatrudnienia (telepraca i inne)	1	0,5
inne	9	4,3

Źródło: badania własne.

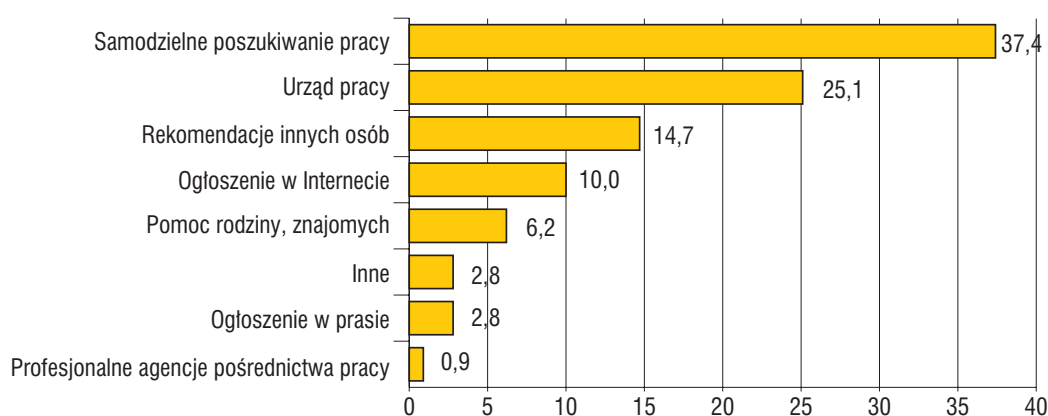
Porównując deklaracje kobiet i mężczyzn odnośnie czynników wpływających na zadowolenie z pracy należy zaznaczyć, że kobietom bardziej zależy na przyjaznej atmosferze w pracy – prawie 2/3 spośród nich wskazało, że czynnik ten istotnie wpływa na ich poziom satysfakcji z wykonywanej pracy. Dla porównania wśród mężczyzn odsetek ten wyniósł 55,7%. Kobiety też częściej niż mężczyźni traktują wysokość wynagrodzenia jako czynnik dający satysfakcję z wykonywanej pracy. W tym przypadku różnica pomiędzy deklaracjami wynosi ponad 6 p.p (21,5% kobiet oraz 15,2% mężczyzn). Ponadto kobietom bardziej zależy na zgodności wykonywanej pracy z wykształceniem. Dla ponad 19% ankietowanych kobiet jest to jeden z czynników wpływających na poczucie satysfakcji z wykonywanych czynności zawodowych – wśród mężczyzn odsetek ten wyniósł 10%. Dalsze różnice w deklaracjach przedstawicieli obydwu płci odnośnie czynników wpływających na poczucie zadowolenia z pracy dotyczą kwestii związanych z precyzyjnym podziałem obowiązków i kompetencji oraz dobrymi relacjami z przełożonymi. Czynniki te ponownie są ważniejsze dla kobiet niż dla mężczyzn.

Osoby z niepełnosprawnością ruchową cenią w pracy przede wszystkim dobrą, koleżeńską atmosferę (62 wskazania) oraz terminowość otrzymywania wynagrodzeń (50 wskazań). Podobne deklaracje składały osoby z innymi rodzajami niepełnosprawności: z niepełnosprawnością neurologiczną – odpowiednio 9 i 11 wskazań, z zaburzeniami psychicznymi – 8 i 5 wskazań, z chorobami narządu wzroku – 20 i 22 wskazania, z chorobami układu krążenia i oddechowego – po 17 wskazań oraz

z chorobami układu pokarmowego – 8 i 13 wskazań. Zaznaczyć należy, że wyniki przedstawiono w formie liczbowej, a nie procentowo, z uwagi na niewielkie liczebnie grupy osób z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności.

Sposób w jaki jednostki poszukują zatrudnienia może świadczyć o ich aktywności bądź też bierności na rynku pracy. Osoby aktywnie poszukujące zatrudnienia nie opierają się wyłącznie na pomocy instytucji publicznych, których nadrzędnym zadaniem jest wspieranie osób mających problemy ze znalezieniem pracy. Osoby aktywne poszukują samodzielnie pracy, korzystając z wszelkich dostępnych możliwości. Jak wynika z badania nieco ponad 37% spośród osób niepełnosprawnych pracujących w Zakładach Pracy Chronionej i na otwartym rynku pracy samodzielnie poszukuje zatrudnienia. Co czwarta osoba szukając pracy korzysta z pomocy urzędu pracy. Ponadto spory odsetek badanych korzysta z tzw. „znajomości”, wykorzystując rekomendacje innych osób – prawie 15%, z kolei 10% korzysta z Internetu. Osoby niepełnosprawne poszukujące zatrudnienia zdecydowanie najrzadziej korzystają z pomocy profesjonalnych agencji pośrednictwa pracy (0,9%) (rysunek 33).

Rysunek 33. Struktura deklaracji respondentów na temat sposobu poszukiwania zatrudnienia (N=211)

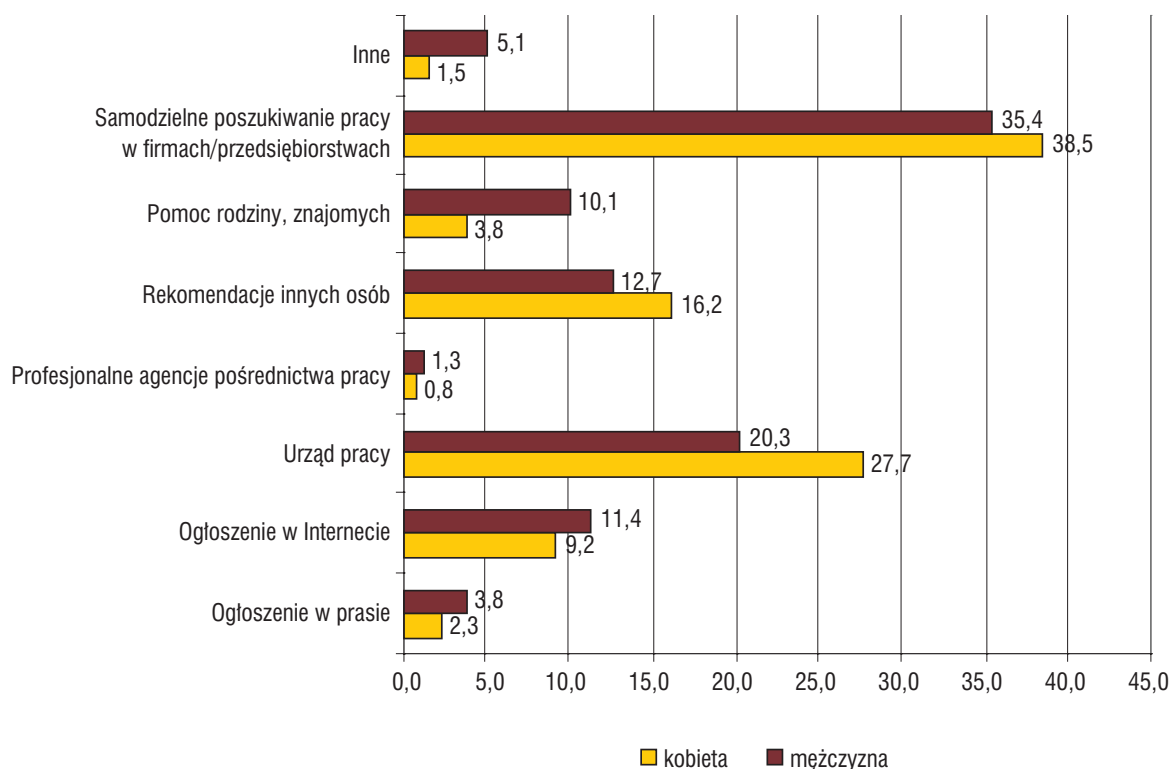


Źródło: badania własne.

Biorąc pod uwagę strukturę odpowiedzi na pytanie dotyczące sposobu poszukiwania pracy przez respondentów z uwzględnieniem ich płci, należy zaznaczyć, że szukając pracy kobiety częściej niż mężczyźni korzystają z pomocy urzędu pracy (27,7% kobiet oraz 20,3% mężczyzn), częściej niż mężczyźni wykorzystują

rekomendacje innych osób (16,2% kobiet oraz 12,7% mężczyzn) oraz samodzielnie poszukują zatrudnienia w konkretnych firmach/przedsiębiorstwach (38,5% kobiet i 35,4% mężczyzn). Mężczyźni z kolei częściej polegają na pomocy znajomych, rodziny – odpowiednio 3,8% kobiet oraz 10,1% mężczyzn (rysunek 34).

Rysunek 34. Struktura deklaracji respondentów na temat sposobu poszukiwania zatrudnienia z uwzględnieniem płci (N=209)



Źródło: badania własne.

Jak już wielokrotnie wcześniej wspomniano trudna sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim, które charakteryzuje się jednym z wyższych poziomów bezrobocia w Polsce, wpływa na duże trudności ze znalezieniem zatrudnienia. Dotyczy to nie tylko osób niepełnosprawnych. Niemniej jednak właśnie ta grupa, ze względu na szereg ograniczeń ma szczególne problemy ze znalezieniem pracy. Ponad połowa spośród ankietowanych uznała, że brak ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych, w głównej mierze utrudnia znalezienie zatrudnienia. Ponadto nieco ponad 43% przyznało, że problemem jest brak dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Jak już wspomniano zmiany w sposobie dofinansowywania wynagrodzeń

dla pracowników niepełnosprawnych z funduszu PFRON, niekorzystnie wpływają na sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Ulgi finansowe dla przedsiębiorców, które do tej pory zachęcały ich do zatrudniania tych osób zostały dość mocno ograniczone. Dotyczy to także kwestii związanych z tworzeniem Zakładów Pracy Chronionej. Tego typu zjawisko jest bardzo niekorzystne ponieważ może znacznie ograniczyć poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Nieco ponad 27% ankietowanych przyznało, że dużym problemem w podjęciu zatrudnienia są pojawiające się bariery socjologiczne polegające na stereotypowym postrzeganiu osób niepełnosprawnych przez otoczenie. Kwestie tego typu są niestety niezwykle trudne do zmiany, bowiem jest to proces długofalowy i wymagający wysokich nakładów na edukację i promocję dobrego wizerunku osób niepełnosprawnych.

Niemal co czwarty ankietowany przyznał, że problemy z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych wynikają często ze sposobu, w jaki osoby niepełnosprawne postrzegają otoczenie. Tego typu bariery psychologiczne leżące po stronie samych osób niepełnosprawnych, podobnie jak w przypadku stereotypowego postrzegania ich przez otoczenie, są trudne do zwalczenia. Potrzeba czasu i pracy różnego typu specjalistów: psychologów, doradców zawodowych, aby osoba niepełnosprawna nabrała pewności siebie i odwagi do rozpoczęcia aktywnych działań.

Stosunkowo niewielki odsetek ankietowanych niski poziom wykształcenia postrzega jako barierę w znalezieniu pracy. Wytłumaczeniem może być tu stosunkowo wysoki poziom wykształcenia respondentów w porównaniu do całej populacji osób niepełnosprawnych w Polsce. Jak wcześniej wspomniano 36,6% spośród osób biorących udział w badaniu legitymuje się wykształceniem wyższym (tabela 47).

Tabela 47. Struktura deklaracji respondentów na temat potencjalnych barier utrudniających osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy (N=208)

Bariery utrudniające osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy	N	%
Brak ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej	106	51,0
Brak dostosowania stanowisk pracy	90	43,3
Bariery – socjologiczne związane z postrzeganiem o.n. przez środowisko	57	27,4
Bariery – psychologiczne związane z postrzeganiem świata przez o.n.	50	24,0

Bariery utrudniające osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy	N	%
Bariery – transportowe (brak komunikacji od miejsca zamieszkania, brak dostosowanego transportu)	31	14,9
Niski poziom wykształcenia	25	12,0
Bariery – architektoniczne	24	11,5
Brak barier	11	5,3
Utrudniony dostęp do usług rehabilitacyjnych	10	4,8
Bariery – w komunikowaniu się	9	4,3
Niedostateczna/niedostatecznie rozwinięta baza szkoleniowa	5	2,4
Inne	14	6,7

Źródło: badania własne.

Analiza danych z uwzględnieniem podziału ze względu na płeć respondentów wskazuje, że mężczyźni częściej niż kobiety za największą barierę w znalezieniu zatrudnienia uznali brak ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. W tym wypadku różnica w odpowiedziach wynosiła ponad 16 p.p. – odpowiednio 44,5% kobiet oraz 60,8% mężczyzn. Z drugiej strony niemal dwukrotnie większy odsetek kobiet wskazał, że głównymi problemami dla osób niepełnosprawnych w podjęciu zatrudnienia są bariery - transportowe (brak komunikacji od miejsca zamieszkania, brak dostosowanego transportu). Wynika to w głównej mierze z faktu, że jak już wcześniej wspomniano wśród osób biorących udział w badaniu kobiety częściej niż mężczyźni borykają się z niepełnosprawnością ruchową. Kobiety częściej też dostrzegają, że problemami w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych są bariery psychologiczne związane z postrzeganiem świata przez osoby niepełnosprawne (odpowiednio 26,6% kobiet oraz 20,3% mężczyzn).

Osoby dotknięte niepełnosprawnością w stopniu lekkim zapytane o bariery utrudniające podejmowanie zatrudnienia najczęściej wskazywały, że dotyczą one braku ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej (51,9%) oraz braku dostosowania stanowisk pracy (50,6%). Osoby niepełnosprawne w stopniu umiarkowanym również najczęściej odnosiły się do wspomnianych ograniczeń – odpowiednio 52,9% oraz 39,4%. W przypadku jednak osób o znacznym stopniu niepełnosprawności okazuje się, że najpoważniejszymi przeszkodami w podjęciu pracy są dla nich bariery psychologiczne związane z postrzeganiem świata przez osoby niepełnosprawne oraz bariery transportowe

(brak komunikacji od miejsca zamieszkania, brak dostosowanego transportu) – odpowiednio po 43,5%.

W przypadku analizy odpowiedzi na pytanie o bariery utrudniające podejmowanie zatrudnienia z uwzględnieniem rodzaju niepełnosprawności okazuje się, że osoby z niepełnosprawnością ruchową, zaburzeniami neurologicznymi, chorobami psychicznymi oraz układu pokarmowego najczęściej wskazywały na brak ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej. Zdecydowanie najrzadziej zwracano uwagę na czynniki związane z niedostatecznie rozwiniętą bazą szkoleniową, utrudnionym dostępem do usług rehabilitacyjnych oraz problemami w komunikowaniu się.

Jak już wielokrotnie sygnalizowano osoby niepełnosprawne są świadome trudnej sytuacji na lokalnym rynku pracy. Połowa spośród osób biorących udział w badaniu przyznała, że na lokalnym rynku pracy trudno jest znaleźć jakąkolwiek pracę. Rynek pracy chronionej, który przynajmniej w teorii w dużym stopniu powinien generować miejsca pracy odpowiednie dla potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych, nie spełnia całkowicie oczekiwań. Znowelizowane przepisy określające nowe, bardziej „wyśrubowane” zasady przyznania statusu Zakładu Pracy Chronionej wpływają na zmniejszanie się liczby przedsiębiorstw starających się o tego typu status. Nieco ponad 14% ankietowanych przyznało, że na rynku chronionym można wprawdzie znaleźć pracę, ale trudno jest o pracę odpowiednią. Podobnie sytuacja kształtuje się w przypadku otwartego rynku pracy, 12% respondentów przyznało, że rynek ten oferuje wprawdzie miejsca pracy, ale nie jest to praca odpowiednia. Ważne jest, że zaledwie niecałe 3% osób biorących udział w badaniu przyznało, że na lokalnym rynku pracy nie ma problemów ze znalezieniem zatrudnienia (tabela 48).

Tabela 48. Struktura deklaracji respondentów na temat oceny sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy (N=208)

Ocena sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy	N	%
trudno jest znaleźć jakąkolwiek pracę	104	50,0
na rynku chronionym można wprawdzie znaleźć pracę, ale trudno jest o pracę odpowiednią	30	14,4
nie można znaleźć żadnej pracy, nawet na rynku chronionym	26	12,5

Ocena sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy	N	%
na rynku otwartym można wprawdzie znaleźć pracę, ale trudno jest o pracę odpowiednią	25	12,0
trudno powiedzieć	17	8,2
bez większych problemów każdy może znaleźć pracę	4	1,9
bez większych problemów można znaleźć pracę na rynku chronionym	2	1,0
OGÓŁEM	208	100,0

Źródło: badania własne.

Analizując pytanie o ocenę sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy pod kątem płci ankietowanych okazuje się, że kobiety częściej wskazywały, iż obecnie ciężko jest znaleźć jakąkolwiek pracę (52,3% kobiet i 46,8% mężczyzn). Z drugiej strony wśród mężczyzn zdecydowanie częściej pojawiały się negatywne opinie na temat szans na znalezienie zatrudnienia na rynku chronionym – 10,2% kobiet i 16,5% mężczyzn.

Biorąc pod uwagę, że połowa spośród ankietowanych wyraziła przekonanie, iż osobom niepełnosprawnym ciężko jest znaleźć jakąkolwiek pracę, nie dziwi, że prawie 1/3 przyznała, iż największym problemem w podjęciu przez nich zatrudnienia był właśnie brak wolnych miejsc pracy. Problemy osób niepełnosprawnych na rynku pracy wiążą się nie tylko z niewielką liczbą miejsc pracy w województwie, ale również potrzebą dostosowywania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

W dalszej kolejności problemy ze znalezieniem pracy ankietowani tłumaczyli stanem zdrowia utrudniającym wykonywanie pracy (28,4%). Osoby niepełnosprawne ze względu na swoje ograniczenia muszą mieć dostosowane stanowisko pracy oraz rodzaj wykonywanych czynności ściśle do swojego stanu zdrowia. Należy też zwrócić uwagę, że 23,6% ankietowanych nie miało żadnych problemów z podjęciem pracy.

Nieco ponad 11% ankietowanych winą za problemy z podjęciem zatrudnienia obarczyło pracodawców, podkreślając, że nie chcą oni bądź też nie mają warunków odpowiednich do zatrudniania osoby niepełnosprawnej. Niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych może wynikać zarówno z ich stereotypowego postrzegania osób niepełnosprawnych jako „gorszych” pracowników, mniej wydajnych i słabiej wykształconych. Z drugiej strony w kwestii tej mogą przeważać względy ekonomiczne związane z nieopłacalnością zatrudniania pracownika niepełnosprawnego i dostosowywania dla niego stanowiska pracy. Co

dziesiąty respondent zwrócił uwagę, że w momencie podejmowania zatrudnienia okazało się, że stanowisko pracy nie zostało przystosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych. Często pracodawcy nie są skłonni do ponoszenia nakładów finansowych na dostosowywanie stanowisk pracy do osób niepełnosprawnych.

W dalszej kolejności respondenci zwrócili uwagę na brak kwalifikacji odpowiednich do podjęcia zatrudnienia (9,1%), niski poziom wykształcenia, brak możliwości dojazdu do miejsca pracy (po 6,3%). Najmniej osób przyznało, że obowiązujące w Polsce przepisy prawne są niekorzystne i utrudniają osobom niepełnosprawnym podejmowanie pracy (tabela 49).

Tabela 49. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników utrudniających podejmowanie zatrudnienia (N=208)

Czynniki utrudniające podejmowanie zatrudnienia	N	%
brak wolnych miejsc pracy	69	33,2
stan zdrowia	59	28,4
nie miałem żadnych przeszkód w podjęciu pracy	49	23,6
pracodawcy nie chcą/nie mają warunków by zatrudniać osoby niepełnosprawne	23	11,1
niedostosowanie stanowisk dla osób niepełnosprawnych	21	10,1
brak odpowiednich kwalifikacji	19	9,1
niski poziom wykształcenia	13	6,3
brak możliwości dojazdu do miejsca pracy	13	6,3
trudno powiedzieć	8	3,8
przepisy prawne dotyczące obniżenia lub wstrzymania świadczeń rentowych po przekroczeniu ustalonej granicy zarobków	7	3,4
brak dyspozycyjności np. z powodu opieki nad dzieckiem lub nauki	6	2,9
przepisy prawne dotyczące przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych	6	2,9
przepisy prawne inne	1	0,5
inne	5	2,4

Źródło: badania własne.

W przypadku kobiet najczęściej wskazywanymi przez nie czynnikami utrudniającymi podejmowanie pracy jest brak wolnych miejsc (30,5%), zły stan zdrowia (29,7%) oraz niedostosowanie stanowisk dla osób niepełnosprawnych (10,9%). Mężczyźni z kolei najczęściej zwracali uwagę, podobnie jak kobiety, na ogranicze-

nia związane z brakiem wolnych miejsc pracy (36,7%), zły stan zdrowia (26,6%), ale również na brak kwalifikacji, który ich zdaniem utrudnia podejmowanie zatrudnienia (13,9%). Można przypuszczać, że ma to związek z niższym poziomem wykształcenia wśród mężczyzn.

Osoby z niepełnosprawnością ruchową podkreślały, że czynnikiem, który w głównej mierze utrudnia podejmowanie zatrudnienia jest brak wolnych miejsc pracy – 34 wskazania. W dalszej kolejności zwracano uwagę na stan zdrowia (22 wskazania) oraz brak chęci ze strony pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych (12 wskazań). W przypadku osób z zaburzeniami psychicznymi, najczęściej barierą w podjęciu zatrudnienia jest stan zdrowia – 7 osób. Po 4 osoby wskazały na brak wolnych miejsc pracy oraz niski poziom wykształcenia. Z drugiej strony dla osób z niepełnosprawnością neurologiczną, chorobami narządu wzroku oraz układu krążenia i oddechowego, najważniejszym utrudnieniem w podjęciu pracy jest brak wolnych miejsc pracy. Zaznaczyć należy, że wyniki przedstawiono w formie liczbowej, a nie procentowo, z uwagi na niewielkie liczebne grupy osób z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności.

Osoby biorące udział w badaniu szanse na zwiększenie zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych upatrują przede wszystkim w dofinansowywaniu zakładów pracy w tworzeniu nowych stanowisk pracy (39,2%) oraz dofinansowywaniu wynagrodzeń dla osób niepełnosprawnych (35,4%). Respondenci są świadomi, że bez finansowego wsparcia pracodawców zatrudnienie wśród osób niepełnosprawnych nie zostanie zwiększone. Korzystne dla pracodawców rozwiązania prawne i finansowe mogą zachęcać ich do zatrudniania tej grupy społecznej.

Prawie 27% spośród ankietowanych wskazało, że kwalifikacje dostosowane do potrzeb rynku pracy mogą ułatwić osobom niepełnosprawnym znalezienie zatrudnienia. Ponadto co czwarta osoba wyraziła przekonanie, że wyższy poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych umożliwiłby znalezienie pracy. W opinii prawie 19% respondentów pieniądze i znajomości są podstawą do znalezienia pracy, z kolei 17% dostrzega potrzebę zmiany wizerunku osób niepełnosprawnych w oczach pracodawców (tabela 50).

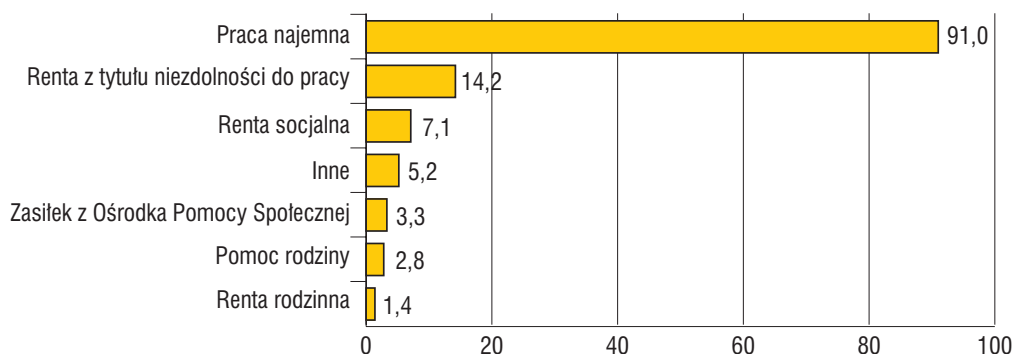
Tabela 50. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników zwiększających szansę ON na uzyskanie/utrzymanie zatrudnienia (N=209)

Czynniki zwiększające szansę ON na uzyskanie zatrudnienia	N	%
dofinansowanie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych	82	39,2
dofinansowanie wynagrodzeń osób niepełnosprawnych	74	35,4
kwalfikacje dostosowane do potrzeb rynku pracy	56	26,8
wyższy poziom wykształcenia	53	25,4
wysoki poziom kwalifikacji zawodowych	50	23,9
pieniądze i znajomości	39	18,7
zmiana wizerunku ON w oczach pracodawców	36	17,2
dłuższy staż pracy	29	13,9
inne	11	5,3

Źródło: badania własne.

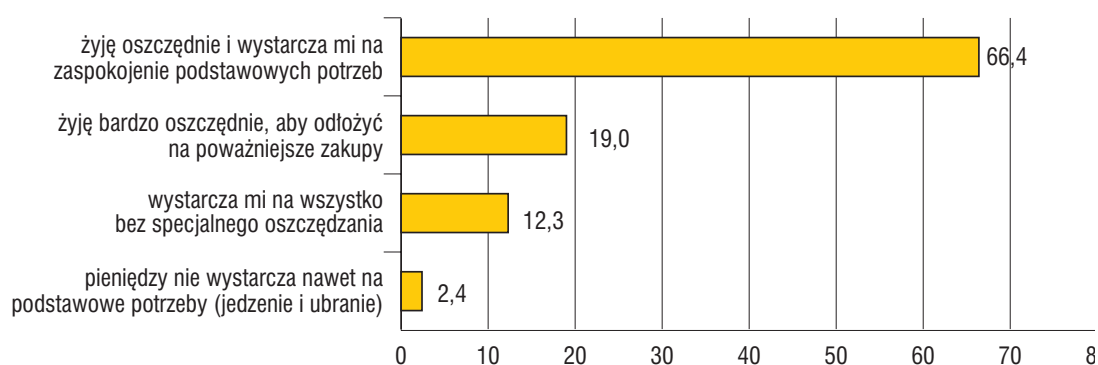
W przypadku analizy struktury odpowiedzi ze względu na płeć respondentów można zauważyć, że kobiety częściej dostrzegają, iż posiadanie kwalifikacji dostosowanych do potrzeb rynku pracy może wpłynąć na szanse na znalezienie zatrudnienia – 28,7% kobiet i 22,8% mężczyzn. Z drugiej strony mężczyźni częściej zwracali uwagę na konieczność dofinansowywania miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych – odpowiednio 37,2% kobiet i 43% mężczyzn.

W przypadku pytania o aktualne źródło utrzymania, respondenci mogli udzielić więcej niż jedną odpowiedź. Okazuje się, że wiele osób łączy różne źródła dochodów. Oprócz tradycyjnego dochodu uzyskiwanego z pracy najemnej, ankietowani korzystają z różnych innych źródeł. Zdecydowana większość (91%) utrzymuje się dzięki pracy najemnej. Z renty z tytułu niezdolności do pracy korzysta 14% ankietowanych, z kolei 7% z renty socjalnej. Stosunkowo niewielki odsetek (3,3%) korzysta z zasiłku z pomocy społecznej. Pomoc najbliższych, rodziny wykorzystuje niecałe 3% ankietowanych (rysunek 35).

Rysunek 35. Struktura deklaracji respondentów na temat aktualnego źródła utrzymania (N=211)

Źródło: badania własne.

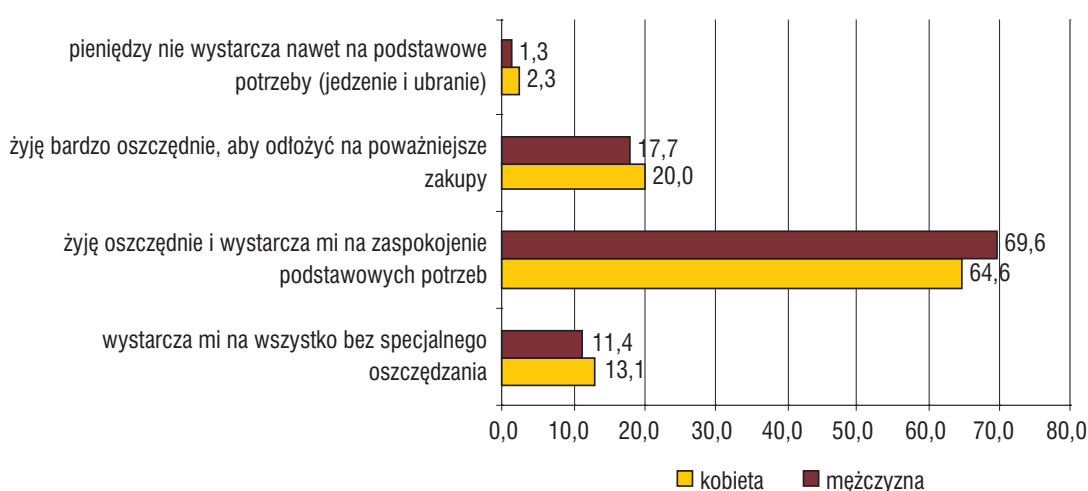
Posiadanie stałego i pewnego źródła dochodu wpływa na postrzeganie własnej sytuacji życiowej. Nieco ponad 2/3 spośród osób niepełnosprawnych pracujących oceniło własną sytuację materialną jako dość dobrą tzn. stwierdziło, że żyją oszczędnie i wystarcza im na zaspokojenie podstawowych potrzeb. Dzięki pracy i racjonalnemu wydawaniu zarobionych pieniędzy są oni w stanie zapewnić sobie realizację podstawowych potrzeb. W opinii 19% respondentów sytuacja finansowa zmusza ich do dłuższego oszczędzania w sytuacji, gdy konieczne jest zrobienie większych zakupów. Nieco ponad 12% ankietowanych to osoby, których sytuacja materialna jest na tyle dobra, że nie muszą oszczędzać pieniędzy, wręcz wystarcza im na zapewnienie wszelkich potrzeb. Zaledwie 2,4% ankietowanych przyznało, że zarabiane przez nich pieniądze są niewystarczające i nie starcza nawet na zaspokojenie podstawowych potrzeb tj. jedzenie czy ubranie (rysunek 36).

Rysunek 36. Struktura deklaracji respondentów na temat sposobu postrzegania własnej sytuacji materialnej (N=211)

Źródło: badania własne.

Po skorelowaniu odpowiedzi na pytanie dotyczące charakterystyki własnej sytuacji materialnej z płcią respondentów, okazuje się że nieco większy odsetek kobiet przyznał, że żyje oszczędnie aby odłożyć na poważniejsze zakupy – odpowiednio 20,0% kobiet oraz 17,7% mężczyzn. Kobiety częściej też twierdziły, że pieniędzy starcza im na wszystko i nie muszą specjalnie oszczędzać. W przypadku mężczyzn częściej padały stwierdzenia, że zarobione pieniądze starczą na zapewnienie podstawowych potrzeb – 64,6% kobiet oraz 69,6% mężczyzn (rysunek 37).

Rysunek 37. Struktura deklaracji respondentów na temat sposobu postrzegania własnej sytuacji materialnej z uwzględnieniem płci (N=209)



Źródło: badania własne.

Niezadowolenie z warunków zatrudnienia oraz zarobki, które nie wystarczają do zaspokojenia podstawowych potrzeb, mogą motywować do poszukiwania nowej pracy. Jak się okazuje 45% spośród ankietowanych nie zamierza jednak w najbliższym czasie zmieniać miejsca zatrudnienia. Wyniki te są zbieżne z deklaracjami respondentów odnośnie ich zadowolenia z warunków zatrudnienia. Jak już wcześniej wspomniano 46% ankietowanych jest bardzo zadowolonych ze swoich warunków zatrudnienia (rysunek 32).

Nieco ponad 1/3 ankietowanych zmieniłaby pracę w momencie propozycji wyższego wynagrodzenia. Prawie 44% respondentów przyznało, że podjęłoby decyzję o zmianie pracy gdyby zaproponowana im pensja była w granicach 1501–2000 zł. Nieco ponad 42% ma nieco wyższe wymagania odnośnie wynagrodzenia, które przekonałoby ich do zmiany pracy, oczekują oni zarobków w granicach 2001–3000 zł (rysunek 38).

Według deklaracji 14% ankietowanych do zmiany pracy przekonałaby ich wi-
 zja pracy w odpowiadającym im zespole, natomiast ponad 10% chce pracować
 zgodnie z profilem swojego wykształcenia. Za ledwie 7,2% ankietowanych zmie-
 niłoby pracę, w momencie otrzymania propozycji podpisania umowy na czas nie-
 określony (tabela 51).

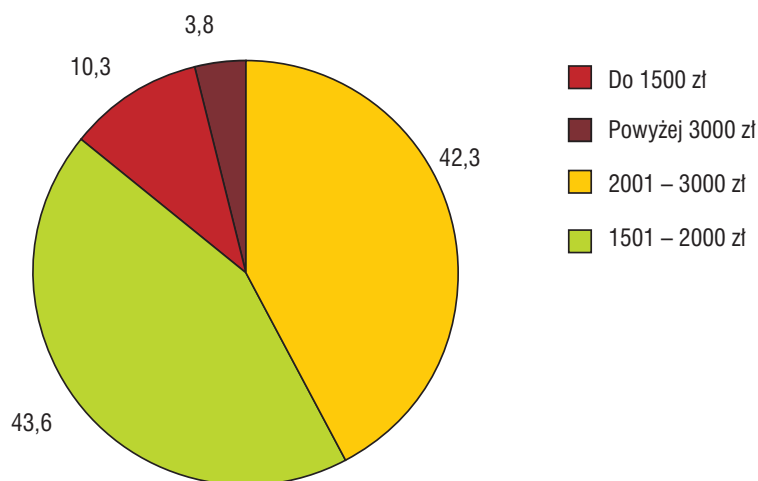
Stosunkowo niewielki odsetek ankietowanych przy ewentualnej zmianie pra-
 cy wzięłby pod uwagę czynniki związane z możliwością awansu zawodowego,
 elastyczną formą zatrudnienia (po 3,3%), czy też uzyskaniem pakietu atrakcyj-
 nych szkoleń, sponsorowanych przez pracodawcę (1,9%) (tabela 51). Tego typu
 rozkład odpowiedzi świadczy o niewielkim zainteresowaniu osób niepełnospraw-
 nych podnoszeniem własnych umiejętności oraz kompetencji. Osoby niepełno-
 sprawne pracujące są generalnie usatysfakcjonowane posiadaną pracą i nie czują
 potrzeby podnoszenia kompetencji, czy też ciągłego dokształcania się.

**Tabela 51. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników wpływają-
 cych na podjęcie decyzji o zmianie pracy (N=209)**

Czynniki wpływające na podjęcie decyzji o zmianie pracy	N	%
Nie zamierzam zmieniać pracy	94	45,0
Wynagrodzenie co najmniej PLN/miesiąc netto („na rękę”)	78	37,3
Praca w odpowiadającym mi zespole	29	13,9
Praca zgodna z profilem mojego wykształcenia	22	10,5
Umowa na czas nieokreślony	15	7,2
Praca zgodna z moimi zainteresowaniami	12	5,7
Pakiet ubezpieczenia zdrowotnego	10	4,8
Praca na kierowniczym stanowisku	9	4,3
Z perspektywami szybkiego awansu	7	3,3
Elastyczne formy zatrudnienia	7	3,3
W przypadku pracy poza miejscem zamieszkania zapewnienie zakwaterowania lub dojazdu przez pracodawcę	5	2,4
Praca poza miejscem zamieszkania w odległości nie większej niż 30 km	4	1,9
Praca w dużej, znanej firmie	4	1,9
Pakiet atrakcyjnych szkoleń, sponsorowanych przez pracodawcę	4	1,9
Związana z częstymi podróżami po Polsce	2	1,0
Związana z częstymi wyjazdami zagranicznymi	1	0,5

Źródło: badania własne.

Rysunek 38. Struktura deklaracji respondentów na temat poziomu wynagrodzenia, który skłoniłby do zmiany pracy (N=78)



Źródło: badania własne.

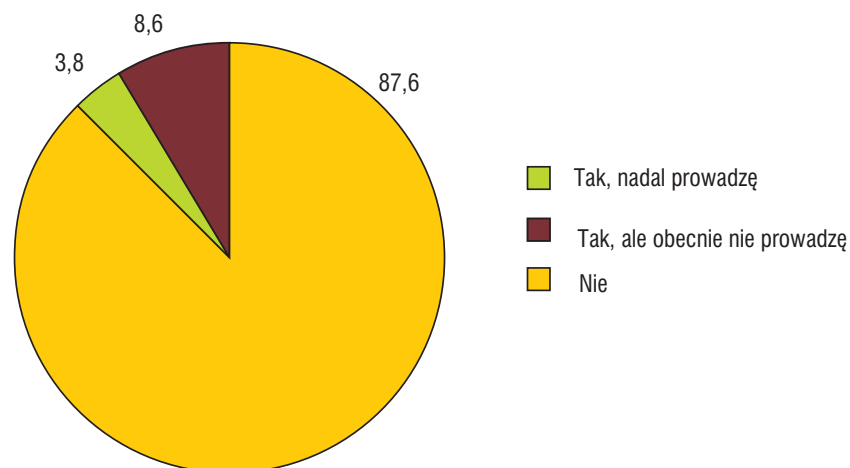
W przypadku analizy odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na płeć respondentów można zauważyć, że mężczyźni bardziej są skłonni do podjęcia decyzji o zmianie miejsca pracy pod warunkiem otrzymania wyższego wynagrodzenia – odpowiednio 45,6% mężczyzn oraz 32,6% kobiet. Jak się okazuje w przypadku kobiet istotnym czynnikiem zachęcającym do zmiany miejsca zatrudnienia byłby pakiet ubezpieczenia zdrowotnego. Dla mężczyzn element ten nie jest istotny ponieważ żaden z nich nie wskazał go jako argumentu przy zmianie pracy.

Spośród respondentów zaledwie 3,8% prowadzi własną działalność gospodarczą. Niecałe 9% prowadziło w przeszłości firmę, ale obecnie już się tym nie zajmuje. Jest to ważna informacja w perspektywie podejmowania działań aktywizujących osoby niepełnosprawne. Okazuje się, że osoby niepełnosprawne wykazują bardzo małą przedsiębiorczość. Propagowanie idei samozatrudnienia może się okazać nieskuteczne w przypadku tej grupy osób (rysunek 39).

Osoby, które nie prowadziły nigdy własnej działalności gospodarczej najczęściej tłumaczą to brakiem potrzeby (39,1%). Ponad 12% nie uzasadniło przyczyn braku aktywności w omawianej dziedzinie. Nieco ponad 8% ankietowanych przyznało, że nie miało możliwości aby rozpocząć prowadzenie własnej firmy, z kolei brak środków finansowych na otworzenie firmy to argument według 7,6% respondentów. W dalszej kolejności ankietowani brak działań w zakresie rozpoczęcia działalności gospodarczej tłumaczyli posiadaniem stałej pracy, brakiem pomysłu na własny biz-

nes, dużym ryzykiem, a co za tym idzie brakiem odwagi, brakiem predyspozycji do tego typu działalności, stanem zdrowia, czy też brakiem dofinansowania.

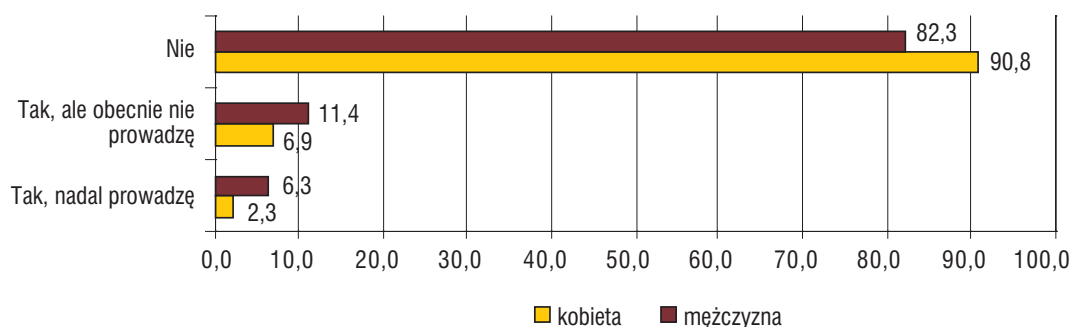
Rysunek 39. Struktura deklaracji respondentów na temat prób prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek (N=210)



Źródło: badania własne.

Korelując pytanie o próby prowadzenia własnej działalności gospodarczej z płcią ankietowanych okazuje się, że mężczyźni wykazują większą aktywność w tym zakresie. Częściej niż kobiety wskazywali, że prowadzą obecnie własną działalność (6,3%) oraz że w przeszłości prowadzili firmę, ale z pewnych względów musieli z niej zrezygnować (11,4%). Z drugiej strony kobiety zdecydowanie częściej deklarowały, że nigdy nie podejmowały prób rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej – odpowiednio 90,8% kobiet oraz 82,3% mężczyzn (rysunek 40).

Rysunek 40. Struktura deklaracji respondentów na temat prób prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek z uwzględnieniem płci (N=209)



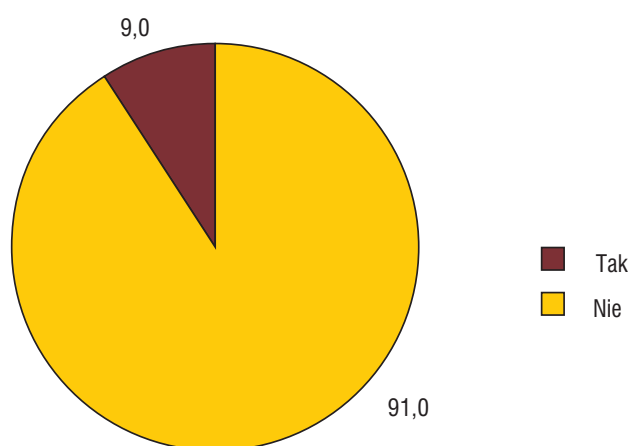
Źródło: badania własne.

Zdecydowana większość respondentów, bo aż 91% nie pracowała nigdy za granicą. W większości przypadków związane było to z brakiem takiej potrzeby. Posiadając satysfakcjonującą pracę, dzięki której możliwe jest zaspokojenie podstawowych potrzeb, osoby niepełnosprawne nie czują potrzeby poszukiwania zatrudnienia poza granicami kraju (rysunek 41).

Nieco ponad 14%, spośród osób, które nie podejmowały pracy za granicą argumentowały taką decyzję brakiem chęci, z kolei ponad 10% przyznało, że nie ma takiej możliwości. Co dziesiąta osoba przyznała również, że jej stan zdrowia nie pozwala na tego typu wyjazdy. Osoby niepełnosprawne nie są tak mobilne, jak osoby sprawne. Często napotykać na bariery, które utrudniają im lub wręcz uniemożliwiają przemieszczanie się, w związku z tym trudniej jest im podjąć decyzję o ewentualnym wyjeździe.

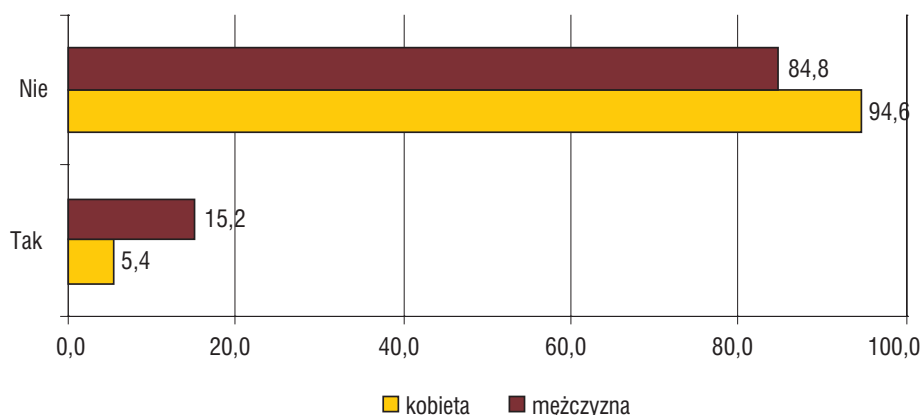
Respondenci wskazywali ponadto, że na decyzję o nie podejmowaniu zatrudnienia poza granicami kraju miały również wpływ czynniki takie jak m.in. bariera językowa, rodzina, dzieci, posiadanie stałej pracy w kraju, brak czasu, środków finansowych, zainteresowania tego typu rozwiązaniem, strach i obawa przed wyjazdem za granicę.

Rysunek 41. Struktura deklaracji respondentów na temat pracy za granicą (N=210)



Źródło: badania własne.

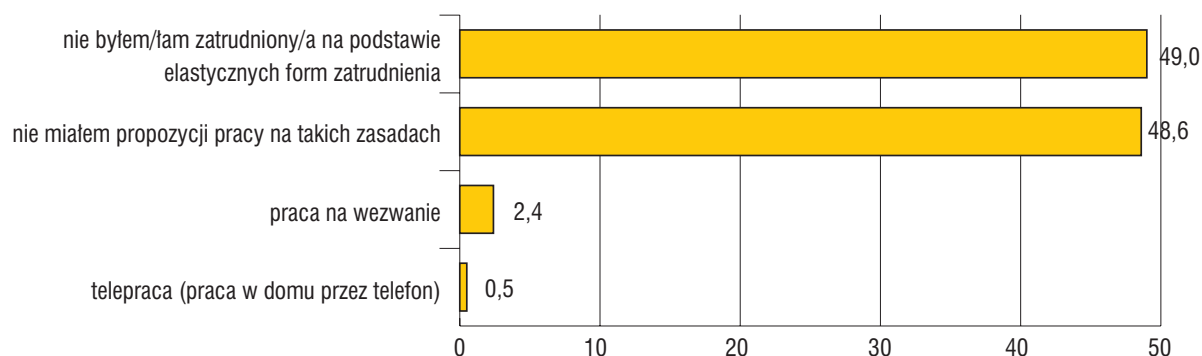
W przypadku analizy powyższego pytania z uwzględnieniem płci ankietowanych okazuje się, że mężczyźni nieco częściej niż kobiety podejmowali pracę za granicą – odpowiednio 15,2% mężczyzn i 5,4% kobiet (rysunek 42).

Rysunek 42. Struktura deklaracji respondentów na temat pracy za granicą z uwzględnieniem płci (N=209)

Źródło: badania własne.

Jedną z form wspierania, aktywizacji osób niepełnosprawnych jest zatrudnianie ich w formie elastycznych form zatrudnienia. Tego typu formy zatrudnienia są korzystne w przypadku osób, które w związku ze swoją niepełnosprawnością nie są w stanie pracować na cały etat, szczególnie poza miejscem zamieszkania. Jak się jednak okazuje, elastyczne formy zatrudnienia nie są popularne wśród pracodawców. Prawie połowa spośród respondentów nigdy nie była zatrudniona na podstawie elastycznych form zatrudnienia, z kolei 48,6% nigdy nie dostało nawet propozycji pracy na takich zasadach. Doświadczeniem w korzystaniu z wspomnianych form zatrudnienia może pochwalić się zaledwie niecałe 3% ankietowanych – 2,4% zatrudnionych było na zasadzie pracy na wezwanie, z kolei 0,5% w domu przy telefonie. Przekonanie osób niepełnosprawnych i pracodawców do wykorzystywania elastycznych form zatrudnienia może być korzystne w perspektywie zwiększania poziomu zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych na podlaskim rynku pracy (rysunek 43).

Rysunek 43. Struktura deklaracji respondentów na temat podejmowania pracy na zasadzie elastycznych form zatrudnienia (N=210)



Źródło: badania własne.

Elastyczne formy zatrudnienia, podobnie jak każdy inny rodzaj umowy z pracodawcą mają swoje zalety i wady. Korzyści ze stosowania takich rozwiązań czerpią obie strony, zarówno pracodawcy, jak i pracownicy.

Biorąc pod uwagę, że ankietowani mają niewielkie doświadczenie jeżeli chodzi o pracę na zasadzie elastycznych form zatrudnienia, nie dziwi fakt, że niemal 2/3 nie udzieliło odpowiedzi na pytanie dotyczące korzyści, jakie przynieść może pracownikowi zatrudnienie w tej formie. Niemal co czwarta osoba wyraziła przekonanie, że tego typu formy zatrudnienia zapewniają dodatkowe źródło dochodu. Nieco ponad 13% stwierdziło, że umożliwiają pogodzenie życia prywatnego z karierą zawodową, z kolei niecałe 11% zwróciło uwagę na brak zobowiązań wobec jednego pracodawcy. Niemal co dziesiąty ankietowany przyznał, że omawiane rozwiązania zapewniają możliwość pogodzenia roli opiekuna nad osobami zależnymi, z kolei odpowiednio po 6,8% wskazało na przełamanie barier terytorialnych związanych z odległością do miejsca pracy oraz możliwość aktywizacji zawodowej w sytuacji braku możliwości podjęcia stałej pracy bądź pracy poza miejscem zamieszkania. Najrzadziej jako mocna strona stosowania elastycznych form zatrudnienia pojawiała się odpowiedź świadcząca o dużej niezależności od warunków umowy o pracę (5,8%) (tabela 52).

Tabela 52. Struktura deklaracji respondentów na temat korzyści, jakie przynieść może pracownikowi zatrudnienie w ramach elastycznych form zatrudnienia (N=207)

Korzyści zatrudnienia w ramach elastycznych form zatrudnienia	N	%
trudno powiedzieć	132	63,8
posiadanie dodatkowego źródła dochodu	51	24,6
pogodzenie życia prywatnego z karierą zawodową	28	13,5
brak zobowiązań wobec jednego pracodawcy	22	10,6
możliwość pogodzenia roli opiekuna nad osobami zależnymi (dziećmi, niepełnosprawnymi itp.)	20	9,7
przełamanie barier terytorialnych związanych z odległością do miejsca pracy	14	6,8
możliwość aktywizacji zawodowej w sytuacji braku możliwości podjęcia stałej pracy	14	6,8
duża niezależność od warunków umowy o pracę	12	5,8
inne	2	1,0

Źródło: badania własne.

Podobnie sytuacja wygląda w przypadku odpowiedzi na pytanie dotyczące słabych stron zatrudniania pracowników w formie elastycznych form zatrudnienia. Ponad 2/3 spośród osób biorących udział w badaniu nie było w stanie wypowiedzieć się na temat poruszanej kwestii. Niecałe 18% przyznało, że elastyczne formy zatrudnienia mogą wpłynąć na brak ciągłości zatrudnienia. W opinii respondentów nie dają one poczucia bezpieczeństwa i stabilności finansowej.

Nieco ponad 9% ankietowanych zwróciło uwagę, że elastyczne formy zatrudnienia nie gwarantują dostatecznej ochrony prawnej pracy. Tego typu formy pracy wiążą się bowiem między innymi z krótszym okresem wypowiedzeń, mniejszymi odprawami.

Kolejnym problemem, na jaki zwrócili uwagę ankietowani, jest to, że osoby zatrudniane w formie elastycznych form zatrudnienia mogą być postrzegane przez pracodawców w sposób niekorzystny, jako osoby, które zbyt często zmieniają pracę. W opinii 8,7% respondentów niestabilność zatrudnienia związana z tego typu formą zatrudnienia oraz niepewność co do przyszłych zarobków powoduje narastanie stresu wśród pracowników.

W dalszej kolejności pojawiały się stwierdzenia dotyczące niskich dochodów z pracy (8,2%), a co za tym idzie konieczność poszukiwania kilku źródeł docho-

du jednocześnie (7,7%). Tego typu formy zatrudnienia wpływają niekorzystnie na stosunki pomiędzy pracownikami ponieważ mogą zmuszać ich do rywalizacji między sobą ze względu na niestabilność zatrudnienia (5,8%). Zdaniem osób biorących udział w badaniu przyczyniają się też do izolacji od środowiska pracy, zwłaszcza w sytuacji, gdy dany pracownik swoje czynności wykonuje w domu. Elastyczne formy zatrudnienia wiążą się również z niskimi nakładami finansowymi i niefinansowymi pracodawców na pracownika (2,4%) oraz mniej prestiżowymi miejscami pracy (1,9%) (tabela 53).

Tabela 53. Struktura deklaracji respondentów na temat słabych stron zatrudnienia na podstawie elastycznych form zatrudnienia (N=208)

Słabe strony zatrudnienia na podstawie elastycznych form	N	%
trudno powiedzieć	139	66,8
brak ciągłości zatrudnienia	37	17,8
niższy stopień ochrony prawnej pracy (krótsze okresy wypowiedzeń, mniejsze odprawy, urlopy nie wliczane do stażu pracy,)	19	9,1
negatywne postrzeganie przez pracodawców, jako osoby zbyt często zmieniające zatrudnienie	18	8,7
wysoki poziom stresu pracowników	18	8,7
dostarczają niższych dochodów	17	8,2
konieczność poszukiwania kilku źródeł dochodu jednocześnie	16	7,7
rywalizacja między pracownikami ze względu na niestabilność zatrudnienia	12	5,8
izolacja od środowiska pracy	8	3,8
niskie nakłady finansowe i niefinansowe pracodawcy na pracownika	5	2,4
miejsca pracy mniej prestiżowe	4	1,9
inne	1	0,5

Źródło: badania własne.

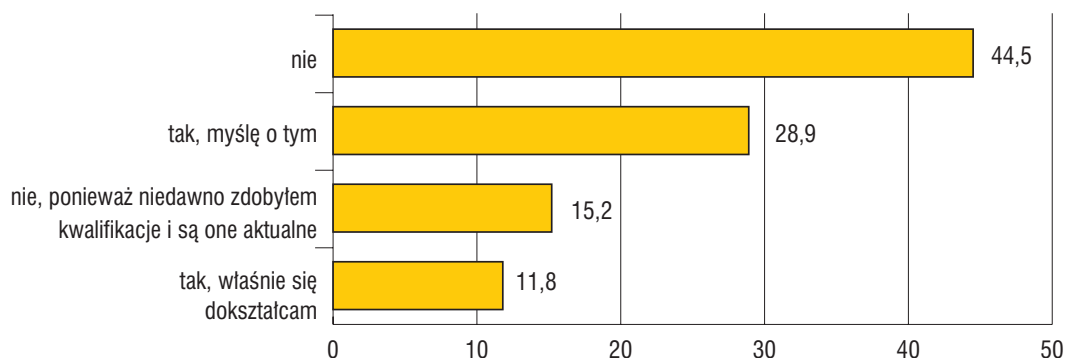
4.2.3. Sytuacja osób niepełnosprawnych pracujących a edukacja

Chociaż na przestrzeni ostatnich lat nastąpiły pozytywne zmiany w strukturze wykształcenia osób niepełnosprawnych nadal charakteryzują się one znacznie niższym, w porównaniu z osobami sprawnymi, wykształceniem. Problem ten nasila się szczególnie na terenach wiejskich. Znaczący wpływ na jakość i poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych, poza oczywiście ich cechami indywidualnymi, ma system edukacji szkolnej i kształcenia ustawicznego.

Trudna sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim, szczególnie w przypadku osób niepełnosprawnych powinna motywować do zaangażowania się w stałe podnoszenie kompetencji i umiejętności zawodowych. Dzięki tego typu działaniom jednostka może pozostać konkurencyjna na rynku pracy. Zwłaszcza w przypadku osób niepełnosprawnych jest to o tyle trudne, że występowanie różnego typu barier, zarówno psychologicznych, socjologicznych, jak również architektonicznych demotywuje do podejmowania działań w tym zakresie.

Okazuje się, że prawie 45% osób niepełnosprawnych pracujących biorących udział w badaniu nie jest zainteresowanych podnoszeniem poziomu wykształcenia lub kompetencji zawodowych. Być może rodzaj wykonywanej przez nich pracy nie wymaga ciągłego dokształcania się, niemniej jednak zaznaczyć trzeba niewielką aktywność osób niepełnosprawnych w tym zakresie. Niski poziom aktywności w zakresie dokształcania się można też tłumaczyć brakiem chęci zmiany pracy, a tym samym brakiem motywacji do kontynuowania nauki. Niecałe 29% przyznało, że myśli o dalszej nauce. Z drugiej jednak strony zaledwie 12% ankietowanych w chwili obecnej podejmuje wysiłki w celu podniesienia wykształcenia lub kompetencji zawodowych (rysunek 44).

Rysunek 44. Struktura deklaracji respondentów na temat zainteresowania podnoszeniem wykształcenia lub kompetencji zawodowych (N=211)



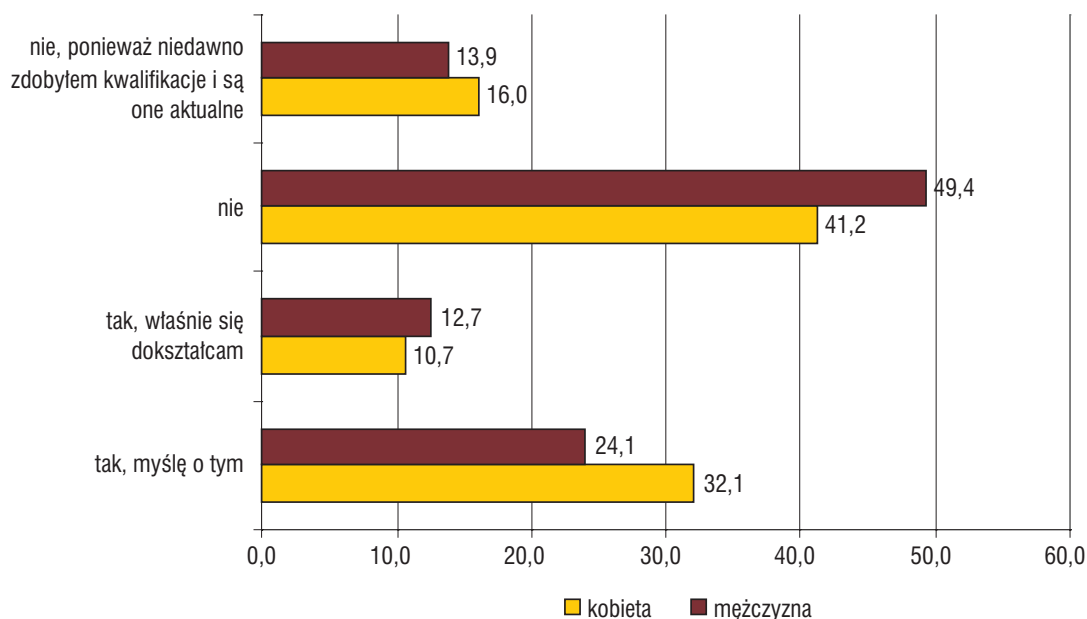
Źródło: badania własne.

Korelując pytanie dotyczące zainteresowania podejmowaniem nauki z płcią respondentów okazuje się, że 32,1% kobiet biorących udział w badaniu planuje w najbliższym czasie rozpocząć naukę. Wśród mężczyzn odsetek ten wynosi

24,1%. Z drugiej strony mężczyźni częściej deklarowali niechęć do dokończania się – 49,4% mężczyzn oraz 41,2% kobiet. Jak wcześniej zauważono osoby niepełnosprawne pracujące są zadowolone ze swojego miejsca zatrudnienia. Wykazują też niewielkie zainteresowanie dokończaniem się. Może być to związane zarówno z czynnikami zewnętrznymi tj. pracą, która nie wymaga od nich ciągłego dokończania się i podnoszenia kompetencji, jak również z bierną postawą samych osób niepełnosprawnych (rysunek 45).

Osoby z zaburzeniami psychicznymi nie są zainteresowane podnoszeniem wykształcenia lub kompetencji zawodowych. Spośród biorących udział w badaniu, prawie wszyscy (9 osób) nie planują w najbliższym czasie podejmować aktywności w tym obszarze. Wśród osób z niepełnosprawnością ruchową 27 rozważa możliwość podejmowania nauki. Liczba osób planujących kształcenie wśród osób z chorobami narządu wzroku wynosi 17, z kolei z niepełnosprawnością neurologiczną i chorobami układu krążenia i oddechowego – po 8. Zaznaczyć należy, że wyniki przedstawiono w formie liczbowej, a nie procentowo, z uwagi na niewielkie liczebnie grupy osób z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności.

Rysunek 45. Struktura deklaracji respondentów na temat zainteresowania podnoszeniem wykształcenia lub kompetencji zawodowych z uwzględnieniem płci (N=210)



Źródło: badania własne.

Ponad 70% ankietowanych na przestrzeni ostatnich 3 lat nie podejmowało żadnej aktywności w zakresie nauki szkolnej. Spośród tych osób, które w ostatnim czasie kształciły się 19 wybrało formę kursu/szkolenia pozaweekendowego. Naukę w trybie studiów licencjackich/inżynierskich ukończyło 16 respondentów, natomiast studiów magisterskich 12 osób. Zaledwie 9 ankietowanych ukończyło naukę w systemie szkolnym na poziomie średniej szkoły zawodowej, natomiast 6 w formie kursu/szkolenia weekendowego. Odpowiednio po 3 osoby, w ciągu ostatnich 3 lat ukończyły edukację na poziomie szkół policealnych bez świadectwa maturalnego oraz na poziomie gimnazjum lub poniżej gimnazjum, czy też nie ukończyło żadnych kursów i szkoleń (tabela 54). Uzyskane wyniki świadczą o bardzo małym zainteresowaniu osób niepełnosprawnych podejmowaniem kształcenia na przestrzeni ostatnich kilku lat. Niestety w przypadku podejmowania aktywności w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych w chwili obecnej, sytuacja nie przedstawia się lepiej. Ponad 60% spośród osób biorących udział w badaniu w chwili obecnej nie podnosi swoich kwalifikacji zawodowych lub też wykształcenia. Zaledwie 14 osób podnosi swoje wykształcenie na poziomie studiów licencjackich/inżynierskich, z kolei 7 osób na poziomie studiów magisterskich. Kolejne 5 osób obecnie kształci się w szkołach policealnych, natomiast 4 doksztalają się w formie kursu /szkolenia pozaweekendowego (tabela 55).

Tabela 54. Struktura deklaracji respondentów na temat formy kształcenia w jakiej ukończyli naukę w ciągu ostatnich 3 lat (N=209)

Formy kształcenia	N	%
nie dotyczy	147	70,3
w formie kursu /szkolenia pozaweekendowego	19	9,1
na poziomie studiów licencjackich/inżynierskich	16	7,7
na poziomie studiów magisterskich	12	5,7
nauka w systemie szkolnym na poziomie średniej szkoły zawodowej	9	4,3
w formie kursu / szkolenia weekendowego	6	2,9
na poziomie szkół policealnych bez świadectwa maturalnego	3	1,4
edukację zakończyłem na poziomie gimnazjum/poniżej gimnazjum oraz nie ukończyłem żadnych kursów i szkoleń	3	1,4

Źródło: badania własne.

Tabela 55. Struktura deklaracji respondentów na temat obecnej formy kształcenia (N=84)

Formy kształcenia	N	%
obecnie nie zdobywam/ nie podnoszę kwalifikacji/wykształcenia	53	63,1
na poziomie studiów licencjackich/inżynierskich	14	16,7
na poziomie studiów magisterskich	7	8,3
na poziomie szkół policealnych bez świadectwa maturalnego	5	6,0
w formie kursu/szkolenia pozaweekendowego	4	4,8
na poziomie studiów doktoranckich	2	2,4
w formie kursu/szkolenia na odległość (e-learningowy, wysyłkowy)	1	1,2

Źródło: badania własne.

Jeżeli chodzi o plany respondentów odnośnie podnoszenia wiedzy w najbliższym czasie to okazuje się, że prawie połowa spośród osób skłonnych do nauki skorzystałaby z kursu bądź szkolenia realizowanego w formie pozaweekendowej. Ponadto 13 osób zainteresowanych jest edukacją na poziomie studiów licencjackich/inżynierskich, z kolei 9 osób na poziomie studiów magisterskich. Z drugiej jednak strony 23 ankietowanych nie wyraziło zainteresowania podnoszeniem kompetencji zawodowych (tabela 56).

Tabela 56. Struktura deklaracji respondentów na temat zainteresowania różnymi formami kształcenia (N=83)

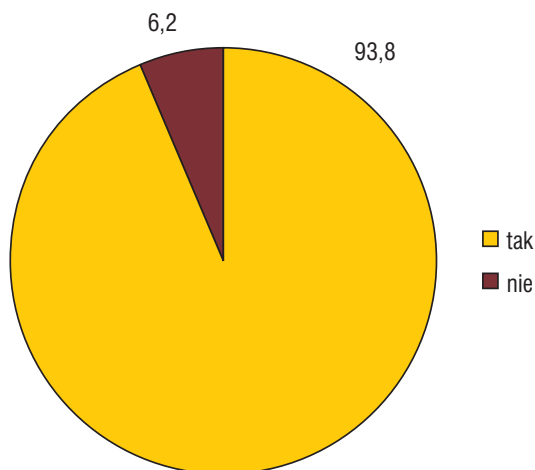
Formy kształcenia	N	%
w formie kursu/szkolenia pozaweekendowego	39	47,0
nie planuję podnosić/zdobywać wykształcenia/kwalifikacji	23	27,7
na poziomie studiów licencjackich/inżynierskich	13	15,7
na poziomie studiów magisterskich	9	10,8
na poziomie studiów doktoranckich	2	2,4
w formie kursu/szkolenia weekendowego	2	2,4
w formie kursu/szkolenia na odległość (e-learningowy, wysyłkowy)	1	1,2

Źródło: badania własne.

Prawie 94% ankietowanych przyznało, że zdobyte do tej pory wykształcenie bądź też kwalifikacje zawodowe są zgodne z ich zainteresowaniami (rysunek 46). Korelując powyższe pytanie z płcią ankietowanych okazuje się, że kobiety częściej

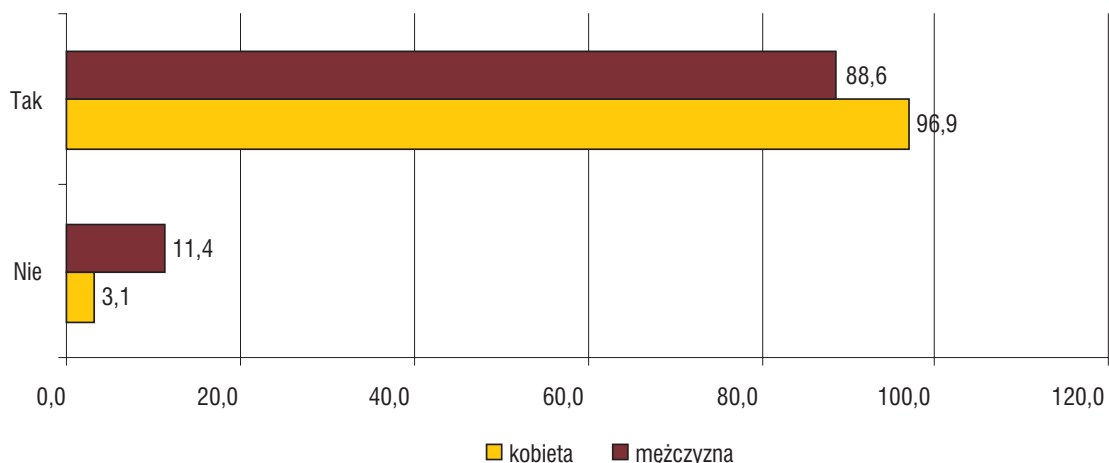
deklarowały zgodność posiadanego wykształcenia bądź kwalifikacji zawodowych z wykonywaną pracą – odpowiednio 96,9% kobiet i 88,6% mężczyzn (rysunek 47).

Rysunek 46. Struktura deklaracji respondentów na temat zgodności zdobytego wykształcenia/ kwalifikacji z zainteresowaniami (N=210)



Źródło: badania własne.

Rysunek 47. Struktura deklaracji respondentów na temat zgodności zdobytego wykształcenia/kwalifikacji z zainteresowaniami z uwzględnieniem płci (N=209)



Źródło: badania własne.

Jak już wcześniej zasygnalizowano osoby niepełnosprawne ze względu na swoją trudną sytuację na rynku pracy powinny być dodatkowo zmotywowane do podnoszenia własnych umiejętności i kompetencji zawodowych. Niemniej jednak szereg barier uniemożliwia im podejmowanie tego typu działań. Bariery

te związane są nie tylko z samymi osobami niepełnosprawnymi, ich motywacją i ambicją, ale również bardzo często z otoczeniem.

Ponad połowa spośród respondentów wskazała, że główną barierą w podnoszeniu wykształcenia, kompetencji dla osób niepełnosprawnych jest brak środków finansowych. Jest to bariera trudna do zlikwidowania, zwłaszcza w sytuacji, gdy jak wcześniej wspomniano większość respondentów określa swoją sytuację finansową jako dobrą, z tym że otrzymywane wynagrodzenie wystarcza na zaspokojenie podstawowych potrzeb. W sytuacji, gdy konieczne jest wybieranie, które potrzeby zostaną w pierwszej kolejności zaspokojone, okazuje się, że kształcenie schodzi na dalszy plan. W związku z tym niezbędne jest zapewnienie finansowego wsparcia w kształceniu osób niepełnosprawnych poprzez możliwość uzyskiwania stypendiów bądź też refundacji kosztów związanych z podejmowaniem nauki.

Co czwarta osoba wskazała, że kierunki kształcenia są dość mocno ograniczone z uwagi na rodzaj niepełnosprawności, natomiast co piąty respondent przyznał, że brakuje mu wiedzy na temat możliwości zdobycia wyższych kwalifikacji i wykształcenia. Pokazuje to skalę problemu jakim jest brak warunków do podnoszenia kwalifikacji przez osoby niepełnosprawne, jak również brak propagowania idei doksztalcenia się przez osoby niepełnosprawne. Ważne jest aby działania w tym zakresie szły dwutorowo. Z jednej strony ważne jest propagowanie idei podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez osoby niepełnosprawne. Z drugiej zaś dopasowanie oferty kształcenia do predyspozycji i możliwości osób niepełnosprawnych oraz zapotrzebowania rynku pracy.

Dla prawie 19% ankietowanych największymi barierami w podnoszeniu kompetencji są bariery komunikacyjne związane z problemami z dotarciem do miejsca, gdzie odbywają się zajęcia. Ograniczenia w możliwościach przemieszczania się mogą bardzo negatywnie wpływać na aktywność edukacyjną osób niepełnosprawnych.

Na brak aktywności w sferze edukacji osób niepełnosprawnych wpływa również ich brak wiedzy, jakie kompetencje są przydatne na rynku pracy. Jest to ważna informacja w kontekście planowania działań w zakresie aktywizacji osób niepełnosprawnych. Często brak zainteresowania zdobywaniem wykształcenia wynika z braku świadomości, jaki rodzaj wiedzy i umiejętności będzie najbardziej przydatny na rynku pracy. Decydując się na inwestowanie w zdobywanie wiedzy i podnoszenie kompetencji ważna jest świadomość, że podejmowane wysiłki

przyniosą pożądany skutek w postaci znalezienia zatrudnienia w wyuczonym zawodzie.

W przypadku analizy odpowiedzi na pytanie odnośnie barier utrudniających osobom niepełnosprawnym podnoszenie wiedzy i kompetencji okazuje się, że kobiety częściej zwracały uwagę na brak wiedzy, gdzie mogą zdobyć wyższe kwalifikacje bądź wykształcenie – 24,2% kobiet oraz 13,9% mężczyzn zwróciło uwagę na tego typu problem. Kobiety częściej zwracały też uwagę na problemy związane z negatywnym postrzeganiem osób niepełnosprawnych przez otoczenie. W przypadku mężczyzn częściej podkreślali oni brak środków finansowych. Jest to istotna bariera w opinii prawie 56% mężczyzn oraz 49,2% kobiet biorących udział w badaniu.

Korelując pytanie o czynniki utrudniające osobom niepełnosprawnym zdobywanie/podnoszenie wykształcenia i kompetencji zawodowych ze stopniem niepełnosprawności osób udzielających odpowiedzi okazuje się, że w przypadku ankietowanych dotkniętych niepełnosprawnością w stopniu lekkim, częściej niż w przypadku pozostałych osób pojawiają się wskazania na ograniczenie wyboru kierunków zawodowych z uwagi na niepełnosprawność (30,9%), bariery socjologiczne związane z postrzeganiem ON przez środowisko (21%) oraz bariery ekonomiczne (16%). Osoby o umiarkowanej niepełnosprawności częściej narzekały na brak wiedzy, jakie kompetencje są przydatne na rynku pracy (21,2%) oraz bariery psychologiczne związane z postrzeganiem świata przez osoby niepełnosprawne (18,3%). Z kolei osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym podkreślały znaczenie barier transportowych (34,8%) oraz architektonicznych (26,1%).

Osoby z zaburzeniami psychicznymi wskazywały najczęściej na bariery w postaci deficytu środków finansowych – 7 osób. Odpowiednio po 3 osoby dotknięte wspomnianą niepełnosprawnością podkreślały brak wiedzy, jakie kompetencje są przydatne na rynku pracy oraz gdzie mogą zdobyć wyższe kwalifikacje i wykształcenie, jak również ograniczenie wyboru kierunków zawodowych, z uwagi na niepełnosprawność. Wyniki przedstawiono w formie liczbowej, a nie procentowo, z uwagi na niewielką liczebnie grupę osób z zaburzeniami psychicznymi.

Prawie połowa spośród osób niepełnosprawnych biorących udział w badaniu nie była w stanie jednoznacznie stwierdzić, jakie są ich oczekiwania i potrzeby w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego. Na wsparcie finansowe w po-

staci np. stypendiów socjalnych wskazało ponad 19% ankietowanych. W dalszej kolejności zwracano uwagę na konieczność lepszego dostosowania obiektów dydaktycznych (12,4%) oraz zaplecza socjalnego (8,6%) do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. W tym zakresie niezbędne jest dostosowanie nie tylko sal, w których odbywają się zajęcia, ale również internatów, domów studenta czy też uwzględnienie ograniczeń osób niepełnosprawnych przy okazji organizacji noclegów dla kursantów. Najmniej osób zwróciło uwagę na konieczność poprawy dostępności do materiałów dydaktycznych dla osób niepełnosprawnych (np. podręczników pisanych brajlem) (tabela 57).

Tabela 57. Struktura deklaracji respondentów na temat oczekiwań i potrzeb w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego (N=209)

Oczekiwania w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego	N	%
trudno powiedzieć	95	45,5
stypendia socjalne	40	19,1
większa dostępność obiektów dydaktycznych dla ON	26	12,4
lepsze zaplecze socjalne (internat, dom studenta, organizacji noclegów dla kursantów)	18	8,6
organizacji lub pomocy przy transporcie ON	15	7,2
dostępności do materiałów dydaktycznych dla ON (np. podręczników pisanych brajlem)	12	5,7
inne	3	1,4
OGÓŁEM	209	100,0

Źródło: badania własne.

Kobiety zapytane o oczekiwania i potrzeby w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego najczęściej wskazywały na konieczność wsparcia finansowego w postaci np. stypendiów socjalnych (18,6%), zwiększenia dostępności obiektów dydaktycznych dla osób niepełnosprawnych (12,4%), jak również pomocy przy transporcie osób niepełnosprawnych (9,3%). Wśród mężczyzn pojawiały się podobne opinie, świadczące przede wszystkim o konieczności wsparcia finansowego (20,3%) oraz większej dostępności obiektów dydaktycznych dla osób niepełnosprawnych (12,7%) (tabela 58).

Tabela 58. Struktura deklaracji respondentów na temat oczekiwań i potrzeb w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego z uwzględnieniem płci (N=208)

Oczekiwania w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
lepsze zaplecze socjalne (internat, dom studenta, organizacji noclegów dla kursantów)	9	7,0	9	11,4
większa dostępność obiektów dydaktycznych dla ON	16	12,4	10	12,7
organizacji lub pomocy przy transporcie ON	12	9,3	3	3,8
dostępności do materiałów dydaktycznych dla ON (np. podręczników pisanych brajlem)	7	5,4	5	6,3
stypendia socjalne	24	18,6	16	20,3
trudno powiedzieć	59	45,7	35	44,3
inne	2	1,6	1	1,3
OGÓŁEM	129	100,0	79	100,0

Źródło: badania własne.

Instytucje rynku pracy powołane są w celu świadczenia usług w zakresie aktywizacji zarówno zawodowej, jak i edukacyjnej. Swoim wsparciem obejmują nie tylko osoby sprawne, niemogące znaleźć zatrudnienia, ale również osoby niepełnosprawne wymagające szczególnej pomocy. Zwłaszcza w przypadku osób niepełnosprawnych skuteczność podejmowanych działań zależy w dużej mierze od przygotowania teoretycznego i praktycznego zatrudnionych w instytucjach publicznych pracowników.

Prawie 60% spośród ankietowanych przyznało, że nie korzystało nigdy z usług urzędu pracy. Nieco ponad 15% przyznało, że w ich przypadku działania urzędu pracy przyczyniły się do podjęcia przez nich zatrudnienia. W przypadku 13% respondentów działania urzędu pracy okazały się nieskuteczne, ponieważ ich sytuacja nie uległa zmianie. Zdecydowanie najrzadziej ankietowani wskazywali, że współpraca z urzędem pracy przyczyniła się m.in. do: wzrostu poziomu samooceny i pewności siebie w samodzielnym poszukiwaniu zatrudnienia (1,9%), częstszym uczestnictwie w procesach rekrutacji po odbytych rozmowach kwalifikacyjnych (1,4%), zwiększeniem się liczby ofert pracy odpowiadających posiadanym kwalifikacjom i umiejętnościom zawodowym oraz zwiększeniem się liczby zaproszeń na rozmowy kwalifikacyjne (po 1,0%) (tabela 59).

Tabela 59. Struktura deklaracji respondentów na temat rezultatów korzystania z oferty urzędu pracy (N=208)

Rezultaty korzystania z oferty urzędu pracy	N	%
nie korzystałem/łam z usług urzędu pracy	124	59,6
podjęcie zatrudnienia w związku z uzyskaniem wsparcia Urzędu Pracy	32	15,4
moja sytuacja na rynku pracy nie zmieniła się	27	13,0
trudno powiedzieć	20	9,6
wzrósł poziom samooceny i pewności siebie w samodzielnym poszukiwaniu zatrudnienia	4	1,9
częściej uczestniczę w procesach rekrutacji po odbytych rozmowach kwalifikacyjnych	3	1,4
zwiększyła się liczba ofert pracy odpowiadających posiadanym kwalifikacjom i umiejętnościom zawodowym	2	1,0
zwiększyła się liczba zaproszeń na rozmowy kwalifikacyjne	2	1,0

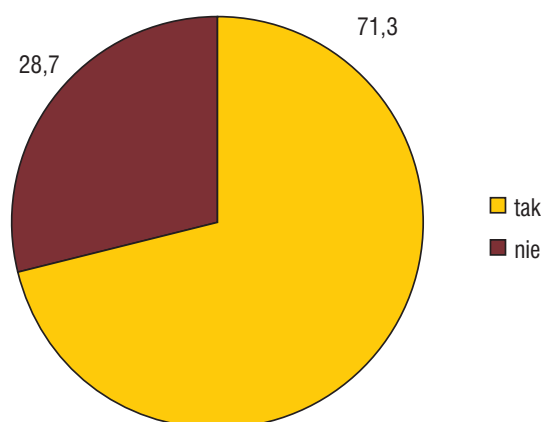
Źródło: badania własne.

Biorąc pod uwagę płeć ankietowanych okazuje się, że kobiety rzadziej korzystają pomocy urzędu pracy – 60,9% spośród nich wskazało, że nie korzystało ze wsparcia tej instytucji. Dla porównania wśród mężczyzn odsetek ten wyniósł 57%. Porównując odpowiedzi kobiet i mężczyzn okazuje się również, że większy odsetek mężczyzn zadeklarował podjęcie zatrudnienia w związku z uzyskaniem wsparcia urzędu pracy – odpowiednio 13,3% kobiet i 19% mężczyzn.

Jak wcześniej wspomniano instytucje publiczne świadczą różnego typu usługi na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych zarówno na rynku pracy, jak również w sferze edukacji. Na skuteczność tych działań ma wpływ w dużej mierze postawa samych beneficjentów ponieważ od ich zaangażowania zależy w dużej mierze, czy podejmowane inicjatywy przyniosą skutek.

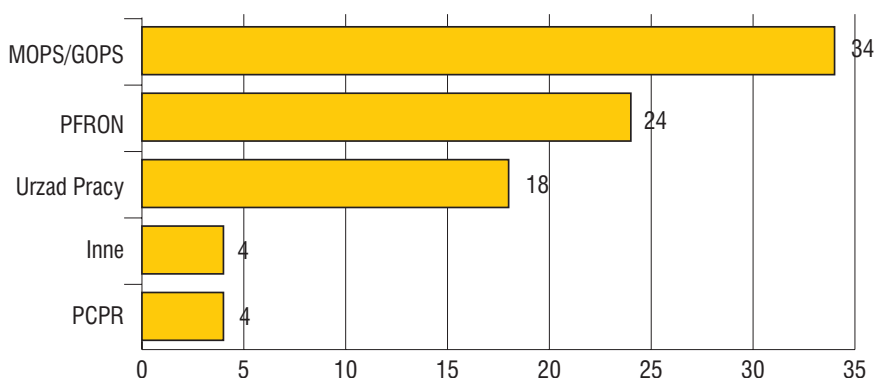
W dalszej części badania zapytano o korzystanie ze wsparcia różnych instytucji publicznych. Ponad 70% spośród osób biorących udział w badaniu przyznało, że nie korzystało nigdy z pomocy instytucji publicznych (rysunek 48). Spośród tych, którzy przyznali się do korzystania z tego typu form wsparcia, najwięcej osób (prawie 56%) korzystało ze wsparcia MOPS/GOPS. Prawie 40% współpracowało z PFRON, z kolei niecałe 30% z urzędem pracy (rysunek 49).

Rysunek 48. Struktura deklaracji respondentów na temat korzystania z pomocy instytucji typu MOPS, PCPR, PUP i organizacji typu fundacje, stowarzyszenia (N=209)



Źródło: badania własne.

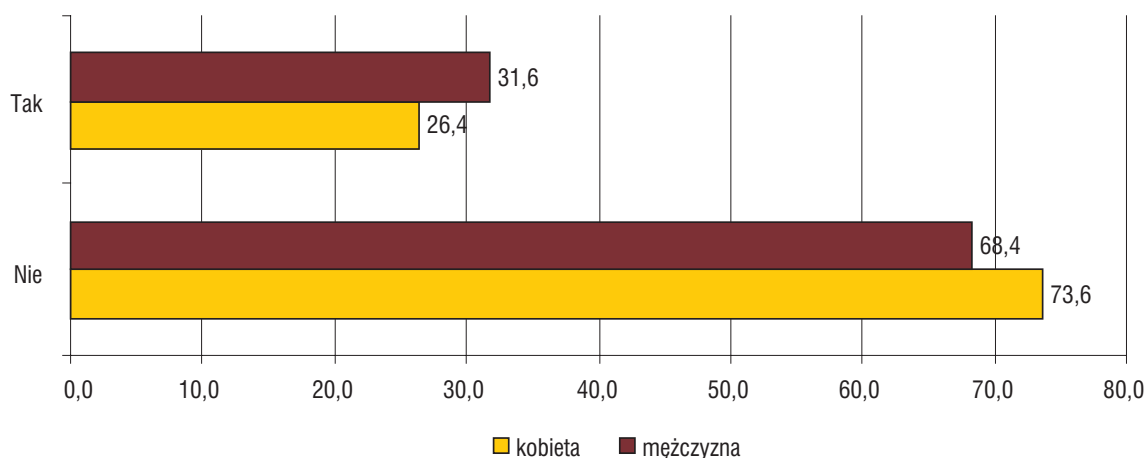
Rysunek 49. Struktura deklaracji respondentów na temat rodzaju instytucji udzielającej pomocy (N=61)



Źródło: badania własne.

Korelując pytanie o korzystanie z pomocy instytucji typu MOPS, PCPR, PUP i organizacji typu fundacje, stowarzyszenia z płcią ankietowanych okazuje się, że z tego typu wsparcia częściej korzystają mężczyźni. Spośród nich pozytywnie w tej kwestii wypowiedziało się 31,6%. Dla porównania wśród kobiet odsetek ten wyniósł 26,4% (rysunek 50).

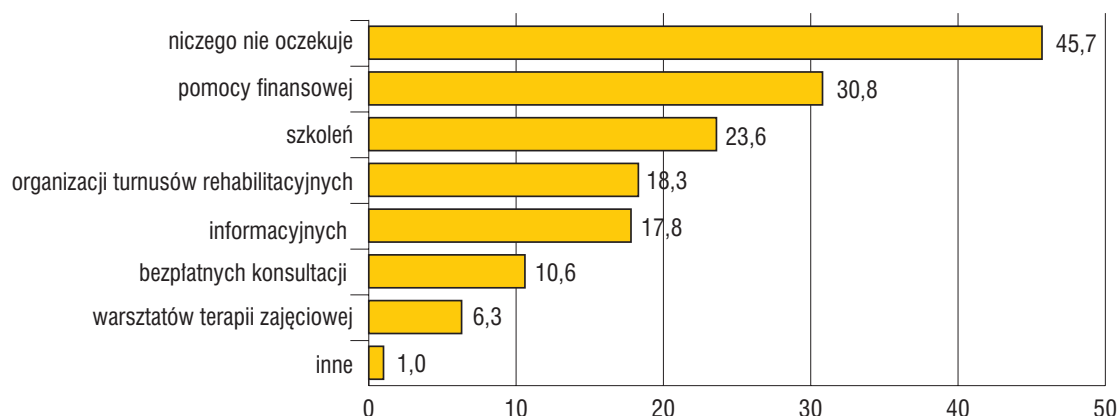
Rysunek 50. Struktura deklaracji respondentów na temat korzystania z pomocy instytucji typu MOPS, PCPR, PUP i organizacji typu fundacje, stowarzyszenia z uwzględnieniem płci (N=208)



Źródło: badania własne.

Prawie 46% respondentów nie oczekuje konkretnych działań ze strony instytucji i organizacji wspierających osoby niepełnosprawne. Prawie 1/3 ankietowanych oczekuje pomocy finansowej, z kolei prawie 24% organizacji szkoleń. Osoby niepełnosprawne liczą ponadto na turnusy rehabilitacyjne organizowane przez instytucje (18,3%) oraz na możliwość uzyskania informacji (17,8%) (rysunek 51).

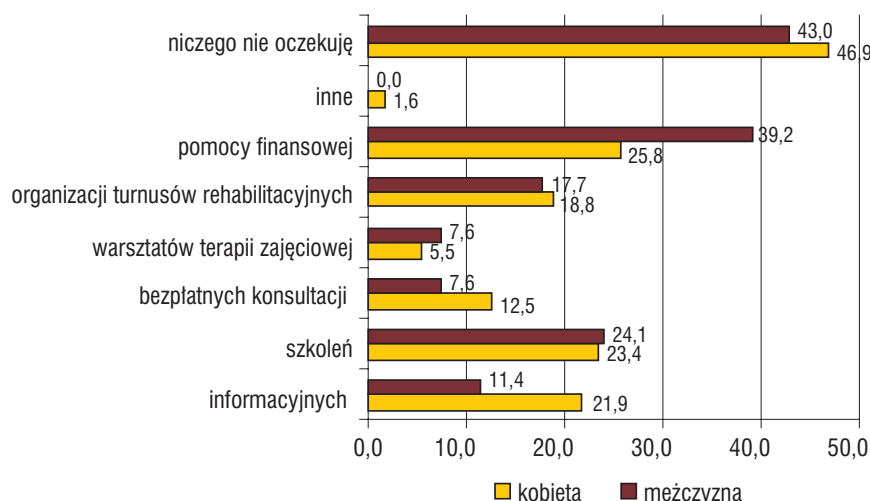
Rysunek 51. Struktura deklaracji respondentów na temat rodzaju pomocy oczekiwanej od instytucji i organizacji (N=208)



Źródło: badania własne.

Prawie dwukrotnie większy odsetek kobiet niż mężczyzn oczekuje od instytucji publicznych wsparcia w postaci udzielania informacji. Na tego typu odpowiedź wskazało prawie 22% kobiet i 11% mężczyzn. Dla mężczyzn z kolei ważne jest wsparcie finansowe. Na pomoc finansową liczy 39,2% mężczyzn oraz 25,8% kobiet (rysunek 52).

Rysunek 52. Struktura deklaracji respondentów na temat rodzaju pomocy oczekiwanej od instytucji i organizacji z uwzględnieniem płci (N=208)



Źródło: badania własne.

Spośród osób z zaburzeniami psychicznymi 4 osoby nie oczekują żadnych konkretnych działań ze strony instytucji i organizacji. Na pomoc finansową liczą 3 osoby, z kolei po 2 osoby wskazały na oczekiwania w zakresie pozyskiwania informacji, bezpłatnych konsultacji oraz organizacji warsztatów terapii zajęciowej. Wyniki przedstawiono w formie liczbowej, a nie procentowo, z uwagi na niewielką liczebnie grupę osób z zaburzeniami psychicznymi.

Analizując uzyskane informacje pod kątem stopnia niepełnosprawności osób udzielających odpowiedzi okazuje się, że osoby niepełnosprawne w stopniu lekkim częściej oczekują wsparcia finansowego – odpowiednio 39,5% osoby z lekkim, 22,3% z umiarkowanym i 37,5% ze znacznym stopniem niepełnosprawności. W przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, bardziej są oni zainteresowani udziałem w różnego typu szkoleniach. Ponadto z analizy deklaracji osób dotkniętych umiarkowaną niepełnosprawnością wynika, że nieco ponad połowa spośród nich stwierdziła, iż nie oczekuje żadnych konkretnych form wsparcia ze strony instytucji publicznych (tabela 60).

Tabela 60. Struktura deklaracji respondentów na temat rodzaju pomocy oczekiwanej od instytucji i organizacji z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności (N=208)

Pomoc oczekiwana od instytucji i organizacji	Stopień niepełnosprawności					
	lekki		umiarkowany		znaczny	
	N	%	N	%	N	%
informacyjnych	14	17,3	17	16,5	6	25,0
szkoleń	15	18,5	22	21,4	12	50,0
bezpłatnych konsultacji	10	12,3	8	7,8	4	16,7
warsztatów terapii zajęciowej	6	7,4	4	3,9	3	12,5
organizacji turnusów rehabilitacyjnych	17	21,0	16	15,5	5	20,8
pomocy finansowej	32	39,5	23	22,3	9	37,5
niczego nie oczekuję	36	44,4	52	50,5	7	29,2
inne	1	1,2	1	1,0	0	0,0

Źródło: badania własne.

4.2.4. Podsumowanie

W zakresie analizy sytuacji zawodowej osób niepełnosprawnych pracujących, okazuje się, że są oni zatrudniani często na warunkach, które mogą gwarantować poczucie ekonomicznej stabilizacji. Najczęściej podejmują pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony bądź na czas określony. Przy czym mężczyźni częściej zatrudniani są przez pracodawców na umowę o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy. Osoby niepełnosprawne zatrudniane są z reguły do prostych prac biurowych. Sytuacja ta dotyczy przede wszystkim kobiet. Mężczyźni z kolei najczęściej podejmują pracę jako pracownicy fizyczni. Bardzo rzadko zajmują też stanowiska kierownicze. Branże zatrudniające osoby niepełnosprawne to z reguły przedsiębiorstwa produkcyjne, działające w handlu, jak również administracja publiczna oraz ochrona zdrowia i pomoc społeczna.

Osoby niepełnosprawne najczęściej wyrażają zadowolenie z warunków swojego zatrudnienia. W pracy cenią przede wszystkim dobrą, koleżeńską atmosferę, terminowość wynagrodzeń oraz ich poziom – czynniki te są bardziej istotne dla kobiet.

Ogólnie rzecz biorąc ankietowani wykazują zadowolenie z posiadanej pracy, w związku z czym nie zamierzają jej zmieniać. Spośród osób, które zmieniłyby miejsce pracy, najwięcej uzależnia decyzję od wysokości proponowanego wynagrodzenia. Wśród osób niepełnosprawnych pracujących zatrudnienie na zasadzie

elastycznych form pracy nie jest popularne. Osoby niepełnosprawne pracujące nie są też zainteresowane podnoszeniem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych. Należy jednak zaznaczyć, że kobiety częściej niż mężczyźni myślą o podnoszeniu wykształcenia lub kompetencji zawodowych. Bariernami utrudniającymi podnoszenie wykształcenia jest brak środków finansowych. W wielu wypadkach problemem jest też rodzaj niepełnosprawności oraz brak wiedzy na temat możliwości zdobycia wyższych kwalifikacji i wykształcenia. Kobiety częściej zwracały uwagę na brak wiedzy, gdzie mogą zdobyć wyższe kwalifikacje bądź wykształcenie, mężczyźni z kolei częściej zwracali uwagę na brak środków finansowych. Oczekiwania odnośnie wsparcia w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego, skupiają się w dużej mierze na wsparciu finansowym oraz na lepszym dostosowaniu obiektów dydaktycznych oraz zaplecza socjalnego do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych.

Większość ankietowanych nie korzystała nigdy z pomocy instytucji publicznych. Spośród tych, którzy przyznali się do korzystania z tego typu form wsparcia, najwięcej osób korzystało ze wsparcia MOPS/GOPS, PFRON oraz urzędu pracy. W zakresie oczekiwanych form pomocy najczęściej wskazywano na pomoc finansową oraz organizację szkoleń. Przy czym na pomocy finansowej bardziej zależy mężczyznom.

W przypadku osób niepełnosprawnych pracujących najczęściej wskazywaną barierą w podejmowaniu zatrudnienia jest przede wszystkim brak ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Problemem okazuje się też brak dostosowania stanowisk pracy do potrzeb O.N., bariery socjologiczne polegające na stereotypowym postrzeganiu osób niepełnosprawnych przez otoczenie oraz psychologiczne związane z tym, w jaki sposób osoby niepełnosprawne postrzegają otoczenie. Ponadto mężczyźni częściej niż kobiety za największą barierę w znalezieniu zatrudnienia uznają brak ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Z drugiej strony kobiety częściej wskazały, że głównymi problemami w podjęciu zatrudnienia są bariery transportowe (brak komunikacji od miejsca zamieszkania, brak dostosowanego transportu). Omówione czynniki w głównej mierze warunkują utrzymywanie się zjawiska bierności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych. Szansą dla niepełnosprawnych na podjęcie pracy jest przede wszystkim dofinansowywanie zakładów pracy w tworzeniu nowych stanowisk pracy oraz dofinansowywanie wynagrodzeń dla osób niepełnosprawnych. Kobiety częściej dostrzegają, iż po-

siadanie kwalifikacji dostosowanych do potrzeb rynku pracy może wpłynąć na ich szanse na znalezienie zatrudnienia. Z drugiej strony mężczyźni częściej podkreślali konieczność dofinansowywania miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych.

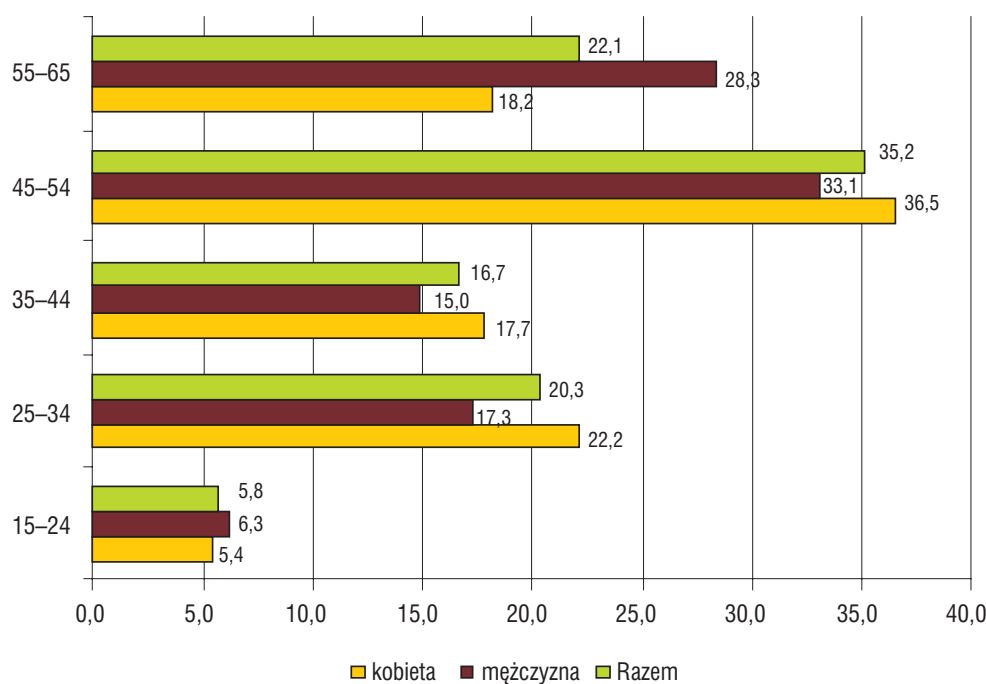
4.3. Badanie wśród osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia

4.3.1. Charakterystyka badanej populacji niepełnosprawnych osób bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia

W województwie podlaskim na koniec 2010 roku zarejestrowanych było 3419 niepełnosprawnych osób bezrobotnych, a 795 osób z tej grupy społecznej widniało w rejestrach PUP jako poszukujące pracy i nie pozostające w zatrudnieniu. W marcu 2011 r. liczba niepełnosprawnych osób pozostających bez pracy zmniejszyła się do 3292 osób i stanowiła 5,4% ogółu bezrobotnych w województwie podlaskim.

Wywiady przeprowadzono na próbie 330 osób niepełnosprawnych pozostających bez pracy. Wśród badanych przeważały kobiety (61,5%). Z kolei dominującą grupą wieku była grupa zagrożona marginalizacją na rynku pracy „45+”, w przedziale wieku 55–65 było 22,1% respondentów, a ponad 35% w przedziale 45–54 lata. Wysoki odsetek stanowili również bezrobotni i poszukujący zatrudnienia w wieku 25–34 lata (20,3%). Najmniejszy udział w próbie (5,8%) stanowili respondenci najmłodszy w wieku 15–24 lata. Korelując pytanie o wiek respondentów z ich płcią okazuje się, że kobiety przeważały w grupach wiekowych 25–34, 35–44 oraz 45–54 lata. Z drugiej strony mężczyźni dominowali wśród ankietowanych w wieku 55–65 lat (rysunek 53).

Wśród grupy respondentów najwięcej było osób z Białegostoku (42,1%), a następnie z powiatu hajnowskiego (9,7%). Około 6% reprezentację stanowili respondenci zamieszkujący powiaty: sokólski, suwalski i bielski. Udział respondentów z pozostałych powiatów sięgał poniżej 5,5%, w tym najmniejszą grupę stanowili mieszkańcy powiatu monieckiego (0,6%) oraz kolneńskiego (0,9%). W takiej strukturze próby dominowały więc osoby zamieszkujące tereny miejskie. Kobiety najczęściej zamieszkiwały Białystok (35,0%), powiat hajnowski (10,3%), suwalski (9,9%), Suwałki (8,9%) oraz powiat bielski (6,4%). Mężczyźni najczęściej pochodzili z Białegostoku (53,5%) oraz powiatów: sokólskiego (9,4%), hajnowskiego (8,7%) i siemiatyckiego (7,1%) (tabela 61).

Rysunek 53. Struktura respondentów według wieku z uwzględnieniem płci (N=330)

Źródło: badania własne.

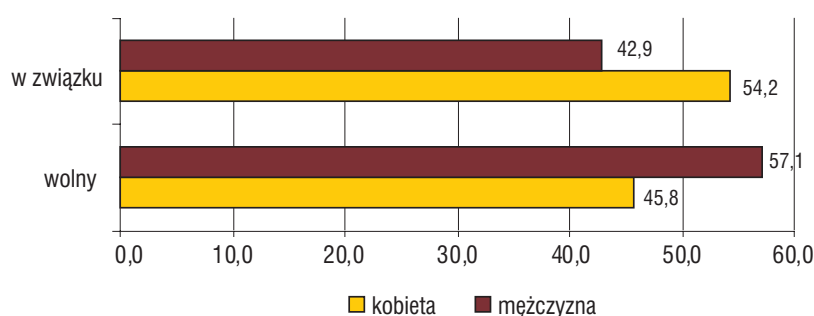
Tabela 61. Struktura respondentów według miejsca zamieszkania z uwzględnieniem płci (N=330)

Miejsce zamieszkania	Razem		kobieta		mężczyzna	
	N	%	N	%	N	%
Powiat augustowski	13	3,9	7	3,4	6	4,7
Powiat białostocki	7	2,1	3	1,5	4	3,1
Powiat bielski	19	5,8	13	6,4	6	4,7
Powiat hajnowski	32	9,7	21	10,3	11	8,7
Powiat kolneński	3	0,9	3	1,5	0	0,0
Powiat łomżyński	12	3,6	9	4,4	3	2,4
Powiat moniecki	2	0,6	1	0,5	1	0,8
Powiat siemiatycki	15	4,5	6	3,0	9	7,1
Powiat sokółski	22	6,7	10	4,9	12	9,4
Powiat suwalski	21	6,4	20	9,9	1	0,8
Powiat wysokomazowiecki	5	1,5	5	2,5	0	0,0
Powiat zambrowski	7	2,1	5	2,5	2	1,6
Powiat m. Białystok	139	42,1	71	35,0	68	53,5
Powiat m. Łomża	15	4,5	11	5,4	4	3,1
Powiat m. Suwałki	18	5,5	18	8,9	0	0,0
OGÓŁEM	330	100,0	203	100,0	127	100,0

Źródło: badania własne

Biorąc pod uwagę zmienną jaką jest stan cywilny, okazuje się, że kobiety częściej pozostają w stałych związkach – odpowiednio 54,2% kobiet oraz 42,9% mężczyzn (rysunek 54).

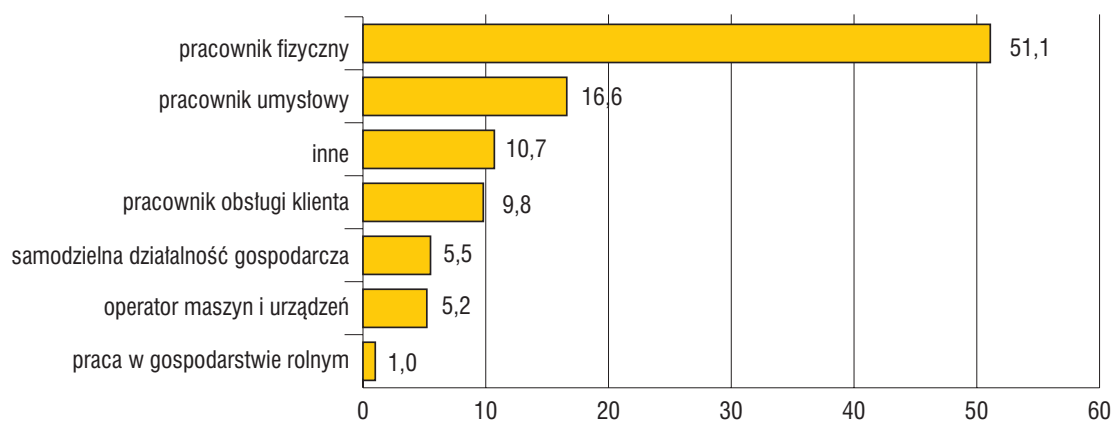
Rysunek 54. Struktura respondentów według stanu cywilnego z uwzględnieniem płci (N=329)



Źródło: badania własne.

Stosunkowo liczna grupa respondentów (93%) przed okresem bezrobocia była zatrudniona na różnych stanowiskach pracy. W przypadku ponad 51% ankietowanych osób bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia, którzy przed bezrobociem pracowali, zatrudnieni byli na stanowisku pracownik fizyczny, 16,6% pracowało na stanowisku pracownik umysłowy, natomiast 5,5% badanych prowadziło samodzielną działalność gospodarczą. Badani zatrudniani byli też w charakterze sprzątaczk, kucharza i krawcowej, czy też do obsługi maszyn i urządzeń (rysunek 55).

Rysunek 55. Struktura deklaracji respondentów na temat stanowiska zajmowanego w ostatnim miejscu pracy (N=307)

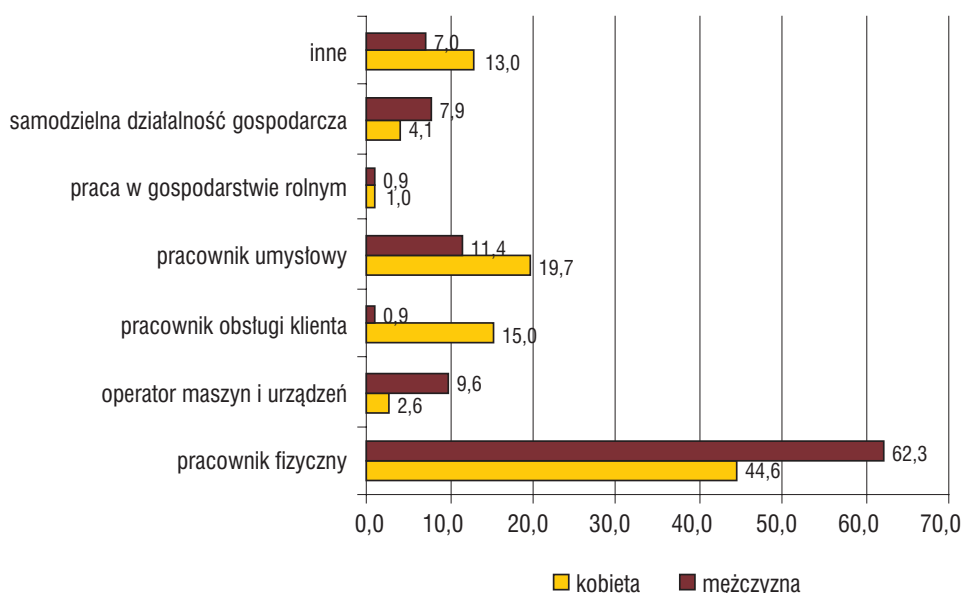


Źródło: badania własne.

Jak wynika z powyższego zestawienia, zatrudnienie osób niepełnosprawnych koncentruje się w zawodach nie wymagających wysokich kwalifikacji. Może to skłaniać do stwierdzenia, że tego typu formy pracy są niskopłatne oraz nie przynoszące prestiżu. To z kolei może wpływać na ogólną motywację do podejmowania zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne.

W przypadku struktury odpowiedzi na pytanie o zajmowane stanowisko w ostatnim miejscu pracy według płci respondentów należy zaznaczyć, że mężczyźni w porównaniu do kobiet częściej pracowali na stanowiskach, takich jak: pracownik fizyczny (62,3% mężczyzn i 44,6% kobiet), operator maszyn i urządzeń (odpowiednio 9,6% i 2,6%) oraz częściej deklarowali prowadzenie własnej działalności gospodarczej (odpowiednio 7,9% i 4,1%). Z drugiej strony kobiety w porównaniu do mężczyzn częściej wykonywały pracę na stanowisku pracownik umysłowy (11,4% mężczyzn i 19,7% kobiet) oraz przy obsłudze klientów (odpowiednio 0,9% i 15%) (rysunek 56).

Rysunek 56. Struktura deklaracji respondentów na temat stanowiska zajmowanego w ostatnim miejscu pracy z uwzględnieniem płci (N=307)



Źródło: badania własne.

W przypadku branży, w jakiej działało przedsiębiorstwo, które stanowiło ostatnie miejsce pracy respondentów, największy odsetek badanych – ponad 12%, wskazało na branżę spożywczą i przetwórstwo spożywcze. W handlu hurtowym

i detalicznym pracowało ponad 11% natomiast w budownictwie ponad 10%. Najbardziej osoby niepełnosprawne zatrudniane były w firmach zajmujących się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz, wodę.

Kobiety najczęściej podejmowały zatrudnienie w branży spożywczej i przetwórstwie spożywczym (15,5%) oraz w handlu zarówno hurtowym, jak również detalicznym (14%). Mężczyźni z kolei najczęściej podejmowali pracę w budownictwie (24,6%) oraz w branży związanej z działalnością produkcyjną – trwałe dobra konsumpcyjne (12,3%).

W przypadku grupy osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia biorących udział w badaniu, najwięcej przypadków niepełnosprawności zostało orzeczonych ze względu na upośledzenie narządu ruchu (48,5%). Następną grupą to niewidomi lub niedowidzący (15,8%). Prawie 12,4% respondentów charakteryzowała choroba układu krążenia i oddechowego, a nieco ponad 10% posiadało orzeczenie o niepełnosprawności neurologicznej. Chorzy psychicznie stanowili 7,6% grupy, na zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu oraz choroby układu pokarmowego cierpiało po 5,8% rozmówców. Nieco ponad 3% stanowili epileptycy, a niecały 1% osoby z chorobami nerek i układu płciowego. W grupie badanych 4,5% nie określiło precyzyjnie rodzaju niepełnosprawności, a jedynie wskazywało na problemy neurologiczne, nowotworowe, depresyjne, somatyczne i zespół Turnera (tabela 62).

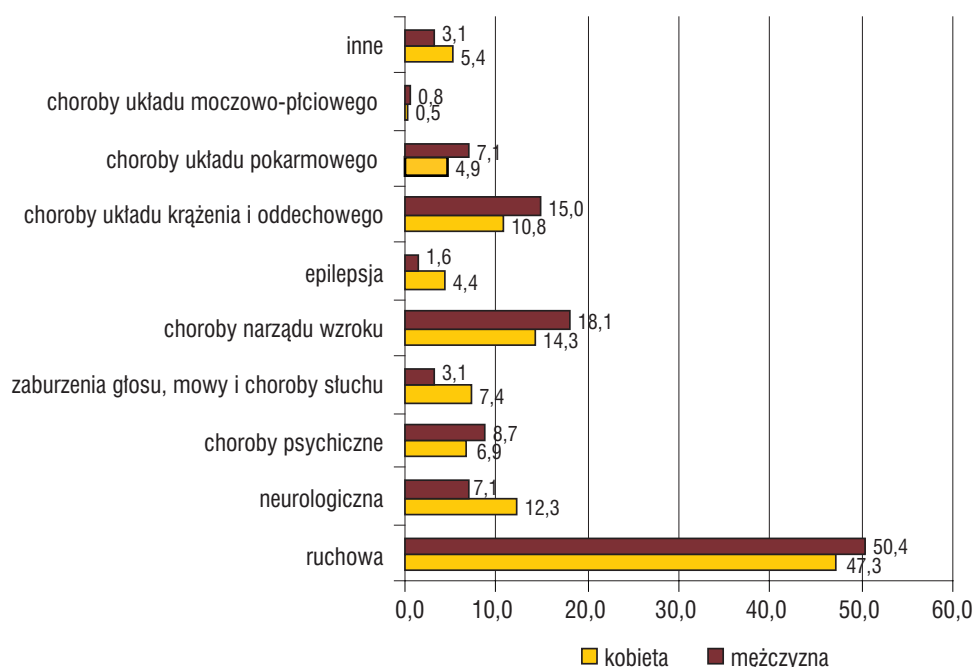
Tabela 62. Struktura respondentów według rodzaju niepełnosprawności (N=330)

Rodzaj niepełnosprawności	N	%
ruchowa	160	48,5
choroby narządu wzroku	52	15,8
choroby układu krążenia i oddechowego	41	12,4
neurologiczna	34	10,3
choroby psychiczne	25	7,6
zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	19	5,8
choroby układu pokarmowego	19	5,8
epilepsja	11	3,3
choroby układu moczowo-płciowego	2	0,6
inne	15	4,5

Źródło: badania własne.

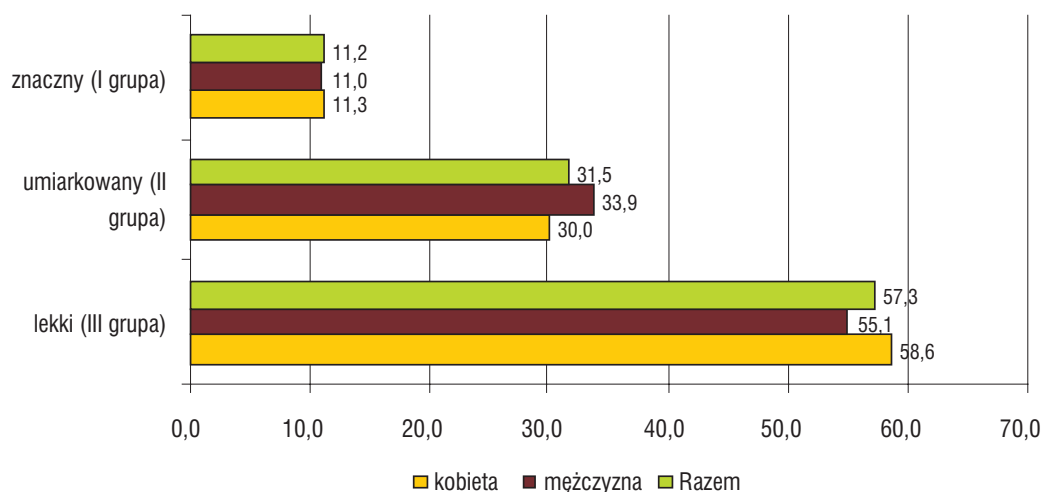
Biorąc pod uwagę płeć ankietowanych okazuje się, że kobiety częściej dotyka niepełnosprawność neurologiczna (odpowiednio 12,3% kobiet i 7,1% mężczyzn), zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu (7,4% kobiet i 3,1% mężczyzn) oraz epilepsja (4,4% kobiet i 1,6% mężczyzn). W przypadku mężczyzn częściej zdiagnozowano niepełnosprawność ruchową (odpowiednio 50,4% mężczyzn i 47,3% kobiet), choroby narządu wzroku (18,1% mężczyzn i 14,3% kobiet), choroby układu krążenia i układu oddechowego (15% mężczyzn i 10,8% kobiet) oraz choroby psychiczne (8,7% mężczyzn i 6,9% kobiet) (rysunek 57).

Rysunek 57. Struktura respondentów według rodzaju niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=330)



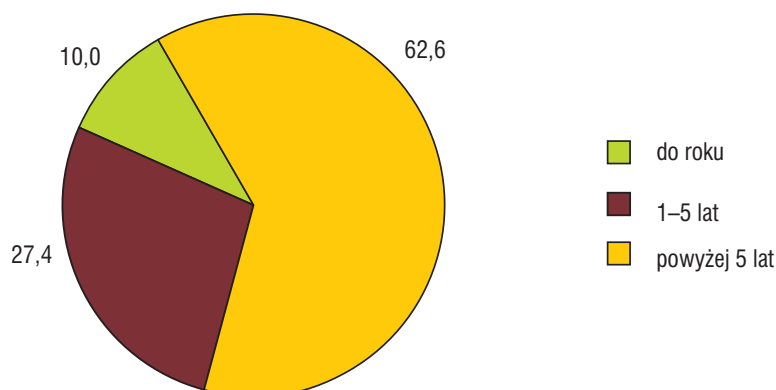
Źródło: badania własne.

Biorąc pod uwagę stopień niepełnosprawności, jaką dotknięte są osoby biorące udział w badaniu wyraźnie zaznacza się dominacja osób z lekkim stopniem (57,3%). Osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności stanowiły 31,5%, z kolei ze znacznym 11,2%. Korelując pytanie o stopień niepełnosprawności z płcią ankietowanych okazuje się, że niemal identyczny odsetek kobiet i mężczyzn charakteryzował się znacznym stopniem niepełnosprawności (odpowiednio po 11%). Niepełnosprawność w lekkim stopniu dotyczyła prawie 59% kobiet i 55% mężczyzn, z kolei w stopniu umiarkowanym – 30% kobiet i 34% mężczyzn (rysunek 58).

Rysunek 58. Struktura respondentów według stopnia niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=330)

Źródło: badania własne.

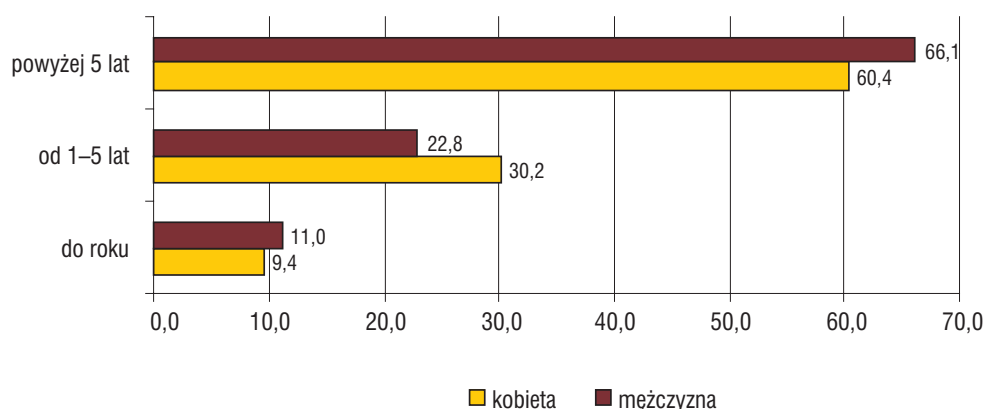
Respondenci to osoby, które już od wielu lat borykają się z problemami jakie niesie ze sobą niepełnosprawność. Znacząca grupa (62,6%) oświadczyła, że niepełnosprawność w ich przypadku została orzeczona ponad 5 lat temu. Na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy orzeczenie o niepełnosprawności uzyskało ok. 10% badanych. Można założyć, że respondenci są osobami doświadczonymi w zakresie radzenia sobie z niepełnosprawnością. Ponadto borykanie się z niepełnosprawnością przez tak długi okres czasu wpływa na ich osąd odnośnie problemów z jakimi mają do czynienia osoby niepełnosprawne na rynku pracy i w edukacji. Są więc w stanie wypracować pewien schemat radzenia sobie z pojawiającymi się ograniczeniami (rysunek 59).

Rysunek 59. Struktura respondentów według czasu, od kiedy został orzeczony stopień niepełnosprawności (N=329)

Źródło: badania własne.

Korelując pytanie, od kiedy został orzeczony stopień niepełnosprawności z płcią respondentów, okazuje się, iż kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały, że w ich przypadku niepełnosprawność została określona na przestrzeni ostatnich 1–5 lat (odpowiednio 30,2% kobiet i 22,8% mężczyzn). Z drugiej strony w przypadku mężczyzn częściej niż kobiety, z niepełnosprawnością mają oni do czynienia od co najmniej 5 lat (66,1% mężczyzn oraz 60,4% kobiet) (rysunek 60).

Rysunek 60. Struktura respondentów według czasu, od kiedy został orzeczony stopień niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=329)

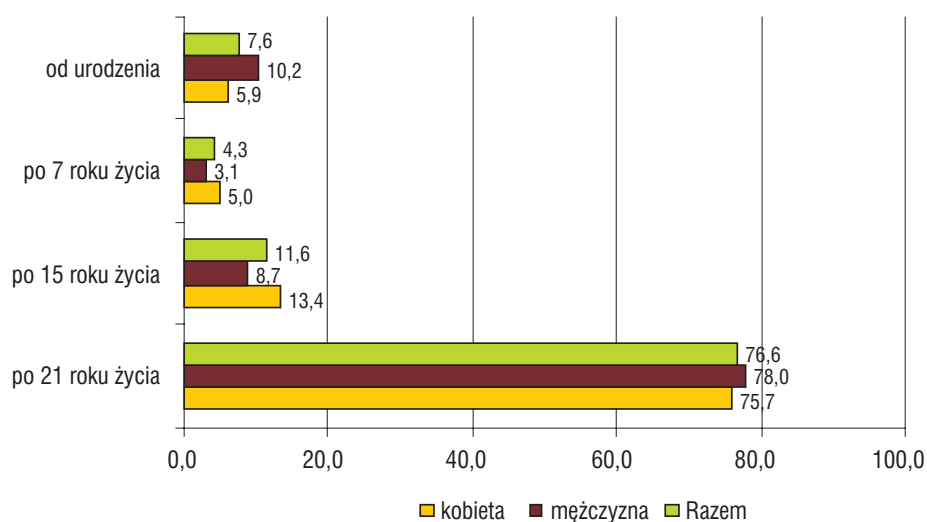


Źródło: badania własne.

Uzupełnieniem powyższej problematyki było pytanie „Ile Pan(i) miał(a) lat, gdy został orzeczony stopień niepełnosprawności?”. Wśród 329 osób odpowiadających na nie, 7,6% oświadczyło, że niepełnosprawne są od urodzenia, 4,3% od 7 roku życia, a 11,6% od 15 roku życia. Tak sklasyfikowane grupy miały czas na oswojenie się z pewnymi ograniczeniami wywołanymi niepełnosprawnością na rynku pracy. Największa grupa rozmówców – 76,6% o chorobie dowiedziała się po ukończeniu 21 roku życia.

Osobami niepełnosprawnymi od momentu narodzin było 5,9% kobiet i 10,2% mężczyzn, niepełnosprawność po 15 roku życia została zdiagnozowana u 13,4% kobiet i 8,7% mężczyzn. W przypadku osób, u których niepełnosprawność została stwierdzona po 21 roku życia odsetek kobiet stanowił 75,7%, z kolei mężczyzn 78% (rysunek 61).

Rysunek 61. Struktura respondentów według czasu od kiedy został orzeczony stopień niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=329).

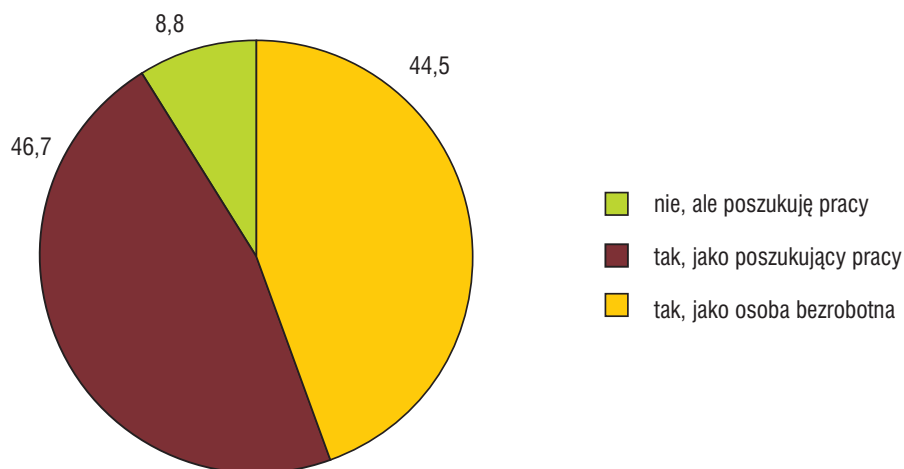


Źródło: badania własne.

4.3.2. Sytuacja osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia na rynku pracy

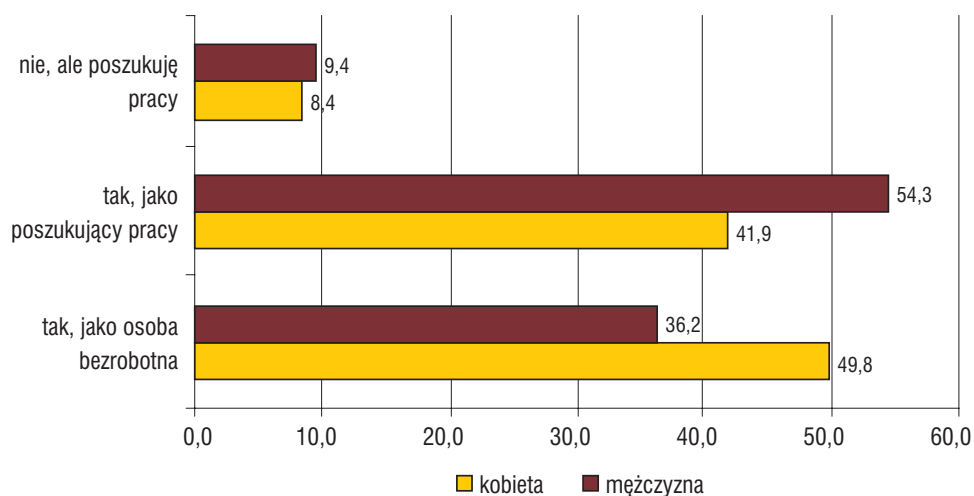
Problem bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych jest o tyle istotny, że częściej niż osoby zdrowe napotykają oni na różnego typu bariery utrudniające bądź też w niektórych przypadkach uniemożliwiające podejmowanie zatrudnienia. Osobom niepełnosprawnych trudniej jest też podjąć działania w celu poprawy własnej sytuacji, często są bowiem zdemotywowane przez negatywny stosunek otoczenia, w tym potencjalnych pracodawców. W tym kontekście istotne jest motywowanie osób niepełnosprawnych bezrobotnych do aktywnego poszukiwania zatrudnienia, ponieważ jest to kluczowy czynnik wpływający na poprawę sytuacji zarówno zawodowej, jak i społecznej.

W przebadanej grupie osób największy udział (46,7%) stanowiły osoby zarejestrowane w PUP jako poszukujące pracy, a następnie grupa o statusie bezrobotnych (44,5%). Osoby niepełnosprawne bez zatrudnienia, które nie widniały w rejestrach urzędów pracy, ale deklarujące aktywność w poszukiwaniu pracy stanowiły 8,8% tej grupy (rysunek 62).

Rysunek 62. Struktura deklaracji respondentów na temat rejestracji w urzędzie pracy (N=330)

Źródło: badania własne.

Biorąc pod uwagę płeć respondentów okazuje się, że 49,8% kobiet biorących udział w badaniu, widniało w rejestrach powiatowych urzędów pracy jako bezrobotne, 41,9% jako poszukujące pracy, natomiast 8,4% nie widniało w rejestrze urzędu pracy, ale deklarowało chęć pracy i jej poszukiwanie. Dla porównania w przypadku mężczyzn wartości te odpowiednio wynosiły 36,2%, 54,3% i 9,4%. Z przytoczonych danych wynika, że kobiety częściej rejestrują się jako osoby bezrobotne, mężczyźni z kolei częściej deklarują poszukiwanie zatrudnienia (rysunek 63).

Rysunek 63. Struktura deklaracji respondentów na temat rejestracji w urzędzie pracy z uwzględnieniem płci (N=330)

Źródło: badania własne.

Osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności częściej rejestrują się w urzędach pracy jako osoby bezrobotne – odpowiednio 46,6% osób z lekkim, 44,2% z umiarkowanym i 35,1% osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Ponadto częściej też pojawiają się w rejestrach urzędów jako osoby poszukujące zatrudnienia (48,1%). W przypadku osób ze znaczną niepełnosprawnością zdecydowanie częściej niż pozostałe grupy nie rejestrują się, ale deklarują działania w zakresie aktywnego poszukiwania zatrudnienia (24,3%) (tabela 63).

Tabela 63. Struktura deklaracji respondentów na temat rejestracji w urzędzie pracy z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności (N=330)

Status na rynku pracy	Stopień niepełnosprawności							
	Razem		lekki (III grupa)		umiarkowany (II grupa)		znacznym (I grupa)	
	N	%	N	%	N	%	N	%
tak, jako osoba bezrobotna	147	44,5	88	46,6	46	44,2	13	35,1
tak, jako poszukujący pracy	154	46,7	91	48,1	48	46,2	15	40,5
nie, ale poszukuję pracy	29	8,8	10	5,3	10	9,6	9	24,3
OGÓŁEM	330	100,0	189	100,0	104	100,0	37	100,0

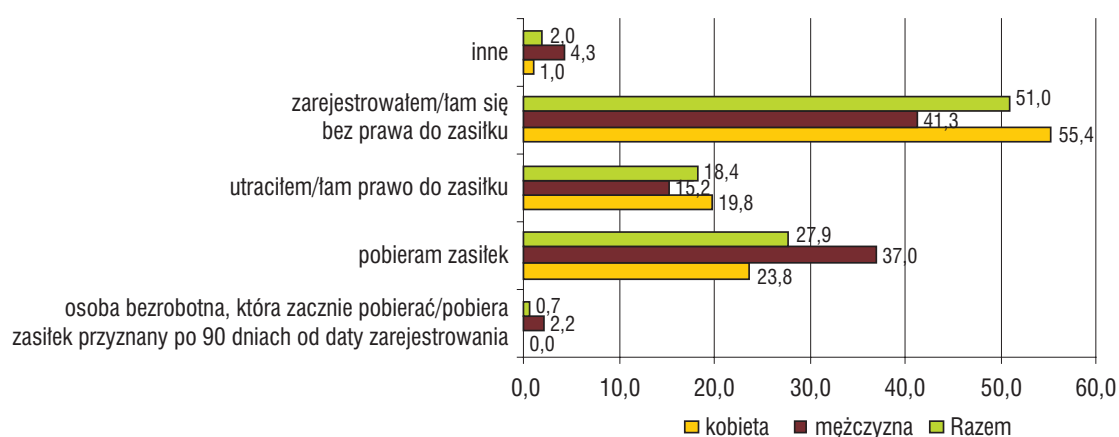
Źródło: badania własne.

W przypadku osób dotkniętych niepełnosprawnością ruchową, 78 to osoby bezrobotne, z kolei 72 to poszukujące zatrudnienia. Dwukrotnie więcej osób z zaburzeniami neurologicznymi deklaruje status osoby bezrobotnej (22 osoby) niż poszukującej pracy – 10 osób. W przypadku niepełnosprawności związanej z zaburzeniami psychicznymi taka sama liczba osób zadeklarowała rejestrację w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia – po 12. W przypadku osób dotkniętych chorobami narządu wzroku oraz układu krążenia i oddechowego, więcej zadeklarowało status osoby poszukującej pracy (odpowiednio 21 i 20 osób). Wyniki przedstawiono w formie liczbowej, a nie procentowo, z uwagi na niewielkie liczebnie grupy osób z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności.

Wśród grupy osób objętych badaniem, 51% to osoby bez prawa do zasiłku. Zasiłek pobiera blisko 28% respondentów, a 18,4% utraciło już prawo do jego otrzymywania, co oznacza, że w wykazie osób bezrobotnych są ponad 12 miesięcy lub nie wyrazili gotowości zatrudnienia.

W przypadku analizy powyższego pytania ze względu na płeć respondentów okazuje się, że kobiety zdecydowanie częściej widnieją w rejestrach urzędów pracy jako zarejestrowane bez prawa do zasiłku (55,4% kobiet i 41,3% mężczyzn) oraz częściej przyznają, że utraciły prawo do jego otrzymywania (19,8% kobiet i 15,2% mężczyzn). Świadczy to o tym, że kobiety w porównaniu do mężczyzn dłużej zarejestrowane są jako osoby bezrobotne. Można przypuszczać, że mają większe problemy z podjęciem zatrudnienia. W związku z tym wymagają też większego wsparcia w celu zawodowej aktywizacji (rysunek 64).

Rysunek 64. Struktura deklaracji respondentów na temat przynależności do grup osób bezrobotnych z uwzględnieniem płci (N=147)



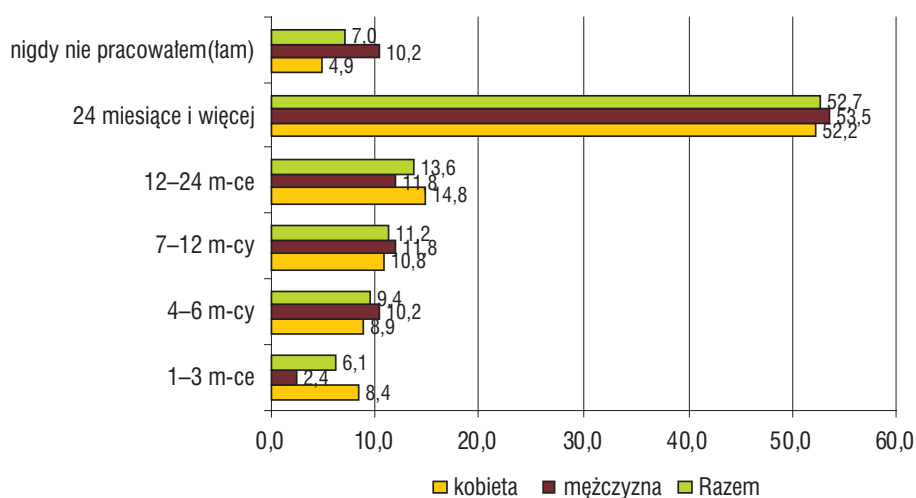
Źródło: badania własne.

Ponad połowę badanej populacji stanowią osoby długotrwale bezrobotne. Ponad 2 lata nie pracuje 52,7%, a powyżej roku bez zatrudnienia jest 13,6% badanych. Zagrożonych długotrwałym bezrobociem jest 11,2% osób, które poszukują pracy nieefektywnie od 7 do 12 miesięcy. Pół roku i krócej bez zatrudnienia pozostaje 15,5% ankietowanych. Wśród respondentów 7% stanowi grupa, która nigdy nie pracowała. Pozostawanie bez pracy w przypadku osób niepełnosprawnych można tłumaczyć brakiem ofert pracy, niskim poziomem ich wykształcenia oraz złym stanem zdrowia. Długi okres pozostawania bez pracy osób niepełnosprawnych jest niekorzystny z uwagi na ich rosnące zagrożenie wykluczeniem społecznym. W miarę wydłużania się okresu pozostawania bez zatrudnienia osobom niepełnosprawnym ciężko jest zmobilizować się do aktywnego poszukiwa-

nia pracy. To z kolei zmniejsza ich szanse na aktywność na rynku pracy, a tym samym poprawę sytuacji życiowej. Fakt długiego czasu pozostawania bez pracy coraz bardziej utrudnia powrót na rynek pracy. Aktywizacja tych osób wiąże się z podejmowaniem szeregu działań, które stworzą osobom bezrobotnym szanse na pełne uczestnictwo w życiu społecznym i zawodowym, w tym także takich, które będą wzmacniać ich dążenie do poszukiwania i podejmowania pracy. Działania te powinny opierać się w głównej mierze na pośrednictwie pracy oraz doradztwie zawodowym.

Biorąc pod uwagę płeć respondentów okazuje się, że mężczyźni dłużej niż kobiety pozostają bez zatrudnienia. Stan ten dotyka 53,5% mężczyzn i 52,2% kobiet, którzy są osobami bezrobotnymi 24 miesiące i dłużej. Większy odsetek mężczyzn wskazywał również, że nigdy nie podejmował zatrudnienia (10,2%), w przypadku kobiet odpowiedzi takiej udzieliło 4,9% ogółu respondentek (rysunek 65).

Rysunek 65. Struktura deklaracji respondentów na temat czasu pozostawania bez pracy z uwzględnieniem płci (N=330)



Źródło: badania własne.

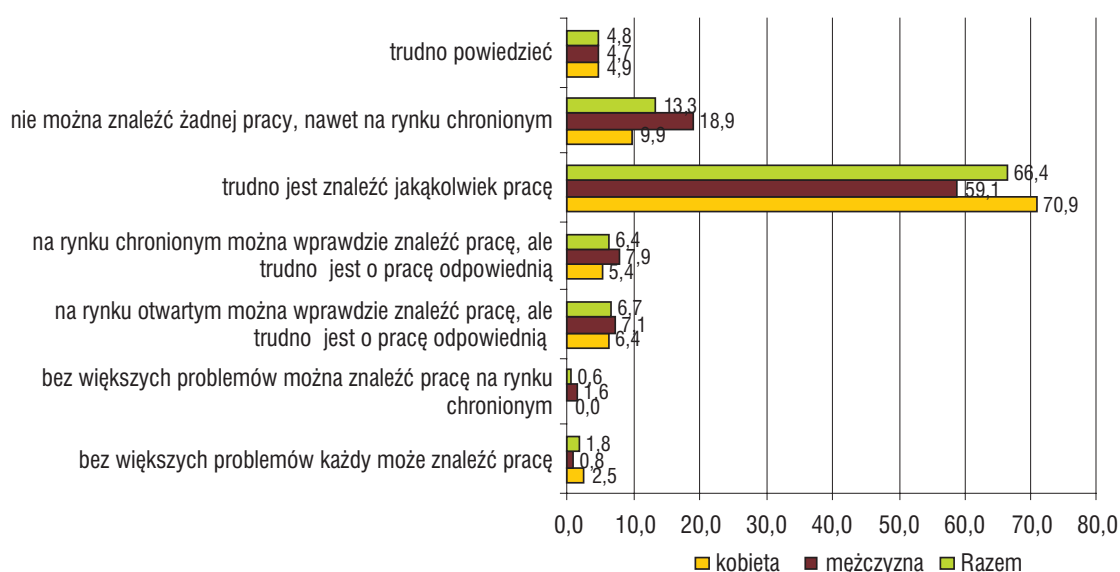
Osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności częściej niż pozostałe pozostają bez zatrudnienia nie dłużej niż 4–6 miesięcy (11,1%) oraz 7–12 miesięcy (14,3%). Z drugiej strony osoby z niepełnosprawnością znaczną częściej dotyka bezrobocie długotrwałe. Jak wynika z badania ponad 67% spośród osób bezrobotnych z niepełnosprawnością znaczną pozostaje bez zatrudnienia ponad 24 miesiące.

Osoby te są szczególnie zagrożone wykluczeniem z rynku pracy. W głównej mierze to one mają problemy ze znalezieniem pracy. Z uwagi na swój stan zdrowia nie są w stanie podjąć każdą pracę, wręcz przeciwnie muszą mieć zapewnione odpowiednie warunki na stanowisku pracy. W stosunku do tej grupy osób pracodawcy mają też większe obawy przed zatrudnianiem.

Trudna sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim skłania do refleksji na temat szans osób niepełnosprawnych na znalezienie zatrudnienia. Aż 66,4% respondentów uważa, że osobom niepełnosprawnym trudno jest znaleźć jakąkolwiek pracę. Spośród badanych 13,3% nie może zaleźć żadnej pracy, nawet na rynku chronionym. Wśród ankietowanych 6,7% uważa, że na rynku otwartym można znaleźć pracę, ale trudno jest o pracę odpowiednią, z kolei 6,4% odnosi się w ten sposób do rynku chronionego wskazując, że wprawdzie można na nim znaleźć zatrudnienie, trudno jest jednak o pracę odpowiednią. Tylko 1,8% uważa, że bez większych problemów każdy może znaleźć odpowiednią dla siebie pracę.

Biorąc pod uwagę płeć respondentów okazuje się, że więcej negatywnych opinii na temat sytuacji na rynku pracy i szans znalezienia pracy funkcjonuje wśród kobiet, bowiem 70,9% uważało, że trudno jest znaleźć jakąkolwiek pracę. Dla porównania przekonanie takie wyraziło 59,1% mężczyzn (rysunek 66).

Rysunek 66. Struktura deklaracji respondentów na temat oceny sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy z uwzględnieniem płci (N=330)



Źródło: badania własne.

Analiza wyników badania wskazuje, że osoby zarejestrowane w urzędach jako bezrobotne nieco częściej deklarowały, że na rynku otwartym można wprowadzić znaleźć pracę, ale trudno jest o pracę odpowiednią (10,2%). Z drugiej strony w przypadku osób niezarejestrowanych w urzędach pracy, ale poszukujących zatrudnienia, częściej padało stwierdzenie, że na lokalnym rynku pracy, osobom niepełnosprawnym ciężko jest znaleźć jakąkolwiek pracę, nawet na rynku chronionym (20,7%). Osoby te mogą posiadać pewną gamę doświadczeń związanych z poszukiwaniem pracy, w związku z tym bardziej krytycznie odnoszą się do kwestii szans na znalezienie pracy.

Analiza rynku pracy z perspektywy osób niepełnosprawnych pozostających bez zatrudnienia wymaga wskazania tych kwestii, które stanowią barierę przy uzyskaniu pracy na lokalnym rynku. W związku z tym jednym z elementów badania była próba wskazania czynników, które utrudniają podejmowanie zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych.

Wśród badanych, 55,5% uważa brak dostosowania stanowisk pracy za największą barierę, która utrudnia osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy, z kolei 52,1% dostrzega fakt braku ofert pracy dostosowanych do ich potrzeb i możliwości. Zmiany w poziomie dofinansowywania wynagrodzeń dla pracowników niepełnosprawnych z funduszu PFRON niekorzystnie wpływają na sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Zachęty finansowe, które do tej pory motywowały pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, między innymi ulgi oraz dofinansowywanie do przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych, zostały dość mocno ograniczone. Dotyczy to także kwestii związanych z tworzeniem Zakładów Pracy Chronionej. Tego typu zjawisko jest bardzo niekorzystne ponieważ może w znaczny sposób ograniczać poziom zatrudnienia tej grupy społecznej.

Według 25,8% badanych główną barierą jest sposób, w jaki otoczenie postrzega niepełnosprawnych. Chodzi tu o stereotypowy obraz osoby niepełnosprawnej jako przede wszystkim pracownika mniej wydajnego i sprawiającego pracodawcom więcej kłopotów. Pracodawcy mogą się również obawiać, że tacy pracownicy nie będą samodzielni, będą sprawiać problemy w postaci częstych zwolnień lekarskich, jak również nie odnajdą się w zespole pracowniczym.

W dalszej kolejności podkreślano wagę problemów jakimi są bariery transportowe, a więc ograniczenia w przemieszczaniu się osób niepełnosprawnych (15,5%) oraz bariery psychologiczne związane z postrzeganiem świata przez ON (13,6%). Ponadto spośród respondentów 11,5% dostrzega problem w postaci niskiego poziomu wykształcenia osób niepełnosprawnych (tabela 64).

Tabela 64. Struktura deklaracji respondentów na temat barier utrudniających osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy (N=330)

Bariery utrudniające osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy	N	%
Brak dostosowania stanowisk pracy	183	55,5
Brak ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej	172	52,1
Bariery socjologiczne związane z postrzeganiem o.n. przez środowisko	85	25,8
Bariery transportowe (brak komunikacji od miejsca zamieszkania, brak dostosowanego transportu)	51	15,5
Bariery psychologiczne związane z postrzeganiem świata przez ON	45	13,6
Niski poziom wykształcenia	38	11,5
Bariery architektoniczne	36	10,9
Utrudniony dostęp do usług rehabilitacyjnych	14	4,2
Niedostateczna / niedostatecznie rozwinięta baza szkoleniowa	12	3,6
Bariery w komunikowaniu się	8	2,4
Brak barier	2	0,6
Inne bariery	36	10,9

Źródło: badania własne.

Korelując pytanie o bariery utrudniające osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy z płcią ankietowanych okazuje się, że kobiety częściej wskazywały na problemy związane z niskim wykształceniem (13,3% kobiet i 8,7% mężczyzn), barierami transportowymi (16,3% kobiet i 14,2% mężczyzn) czy też architektonicznymi (12,8% kobiet i 7,9% mężczyzn). Z drugiej strony wśród mężczyzn częściej pojawiało się przekonanie o występowaniu barier psychologicznych związanych z postrzeganiem świata przez osoby niepełnosprawne utrudniających im podejmowanie pracy (8,4% kobiet i 22% mężczyzn).

W zakresie czynników utrudniających respondentom podejmowanie pracy okazuje się, że najczęściej związane są one ze stanem zdrowia badanych (45,5%).

W tym przypadku zły stan zdrowia uniemożliwia podejmowanie zatrudnienia. Ponadto prawie 30% wskazało na problem spowodowany brakiem wolnych miejsc pracy. Odpowiednio po 3,9% przyznało, że brakuje im odpowiednich kwalifikacji, pracodawcy nie chcą bądź też nie mają warunków by zatrudniać osoby niepełnosprawne, jak również brakuje stanowisk pracy dostosowanych dla osób niepełnosprawnych. Wynika z tego, że pracodawcy nie są chętni do zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Może to mieć związek przede wszystkim z jak już wcześniej wspomniano, brakiem środków finansowych na dostosowanie stanowisk pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Funkcjonujący system wsparcia dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne jest niewystarczający i jak się okazuje nie zachęca w dostateczny sposób do podejmowania decyzji o przyjęciu do pracy osoby niepełnosprawnej.

Korelując pytanie o czynniki utrudniające osobom biorącym udział w badaniu znalezienie zatrudnienia z płcią, okazuje się, że kobiety częściej wskazywały na problemy związane z brakiem wolnych miejsc (odpowiednio 34,5% kobiet i 22,0% mężczyzn). Dla mężczyzn z kolei, większym problemem jest zły stan zdrowia – 48,8% mężczyzn zadeklarowało, że czynnik ten utrudnia im znalezienie pracy. Dla porównania wśród kobiet odsetek ten wyniósł 43,3%.

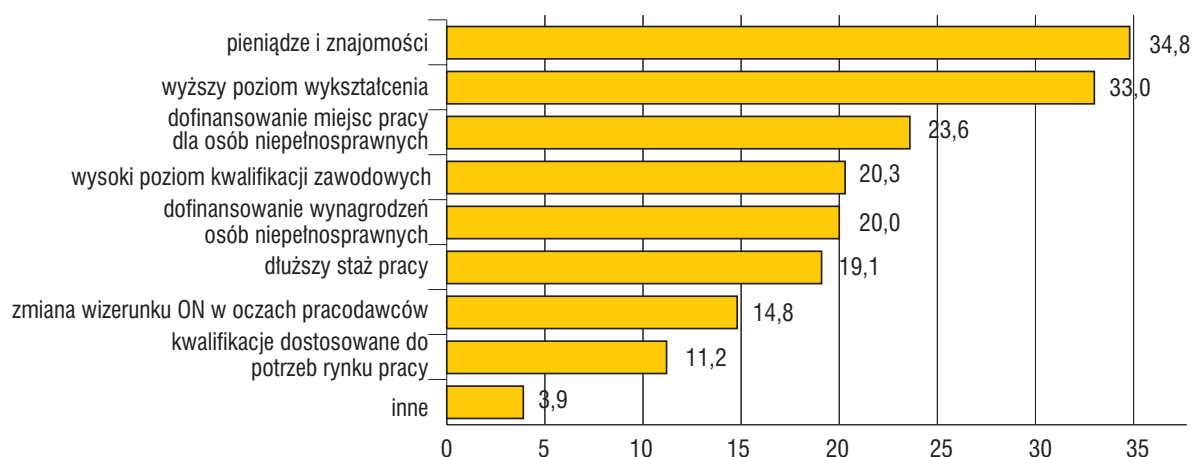
Osoby dotknięte niepełnosprawnością lekką i umiarkowaną częściej wskazywały, że barierą w podjęciu zatrudnienia jest w głównej mierze brak miejsc pracy (odpowiednio 33,3% oraz 27,9%). Dla osób ze znaczną niepełnosprawnością największą przeszkodą w rozpoczęciu pracy jest ich stan zdrowia (59,5%). Osoby te mają większe problemy niż pozostałe grupy niepełnosprawnych przede wszystkim z przemieszczaniem się. To ich w głównej mierze dotyczą bariery architektoniczne, jak również transportowe. Często też mają ograniczone możliwości kontaktowania się z otoczeniem, stąd też ich obawy przed podejmowaniem zatrudnienia.

Osoby z niepełnosprawnością ruchową, neurologiczną, zaburzeniami głosu, mowy i chorobami słuchu, chorobami narządu wzroku, układu krążenia i oddechowego oraz układu pokarmowego najczęściej podkreślały wagę utrudnień związanych z brakiem dostosowania stanowisk pracy oraz brakiem ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej. Ponadto w przypadku osób z zaburzeniami psychicznymi często wspomnianymi barierami były bariery socjologiczne, związane z postrzeganiem osób niepełnosprawnych przez środowisko.

Utarte opinie, że znalezienie pracy możliwe jest tylko dzięki znajomościom, protekcji i pieniądзом są zauważalne wśród osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia. Ponad 1/3 badanych uważa, że tylko dzięki koneksjom można uzyskać zatrudnienie. Jest to o tyle niepokojące zjawisko, że tego typu sposób myślenia często może prowadzić do zniechęcenia i zaprzestania starania się o pracę w momencie początkowych niepowodzeń.

W opinii 33% ankietowanych wyższy poziom wykształcenia mógłby zmienić ich sytuację na rynku pracy, z kolei 23,6% wskazało na konieczność dofinansowywania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. Co piąty ankietowany wyraził przekonanie, że aby zwiększyć szanse osób niepełnosprawnych na rynku pracy niezbędne jest ich kształcenie ponieważ tylko wysokie kwalifikacje zawodowe mogą dać szansę na znalezienie pracy. Również co piąta osoba wyraziła przekonanie o konieczności dofinansowywania wynagrodzeń osób niepełnosprawnych. Biorąc pod uwagę, że znaczny odsetek respondentów dostrzega potrzebę podniesienia wykształcenia i kwalifikacji, należy przypuszczać, że będą oni zainteresowani uczestnictwem w organizowanych kursach, szkoleniach (rysunek 67).

Rysunek 67. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników zwiększających szanse osób niepełnosprawnych na uzyskanie/utrzymanie zatrudnienia (N=330)



Źródło: badania własne.

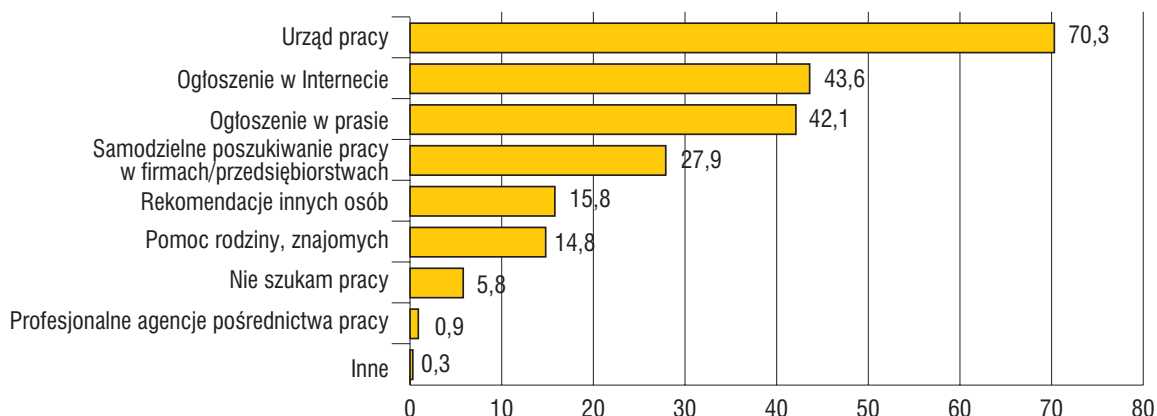
Korelując pytanie o czynniki zwiększające szanse osób niepełnosprawnych na podjęcie zatrudnienia z płcią ankietowanych okazuje się, że kobiety częściej wskazywały na wyższy poziom wykształcenia (36,5% kobiet i 27,6% mężczyzn),

pieniądze i znajomości (36,0% kobiet i 33,1% mężczyzn). Z drugiej strony mężczyźni częściej wyrażali przekonanie, iż szansą dla osób niepełnosprawnych na podjęcie pracy jest przede wszystkim dofinansowanie miejsc pracy (22,7% kobiet i 25,2% mężczyzn) oraz wynagrodzeń osób niepełnosprawnych (17,2% kobiet i 24,4% mężczyzn).

Poniżej znajduje się zestawienie wyników badania wskazujące na zaangażowanie oraz sposoby poszukiwania zatrudnienia przez osoby niepracujące. Wśród wymienionych metod poszukiwania pracy za najbardziej powszechne należy uznać przeglądanie ofert pracy w urzędach pracy (70,3%) oraz w Internecie (43,6%) i w prasie (42,1%) (rysunek 68). Spośród respondentów 27,9% samodzielnie poszukuje pracy w firmach/przedsiębiorstwach, rekomendacje innych osób wykorzystuje 15,8%, a z pomocy rodziny, znajomych korzysta 14,8%. W badanej grupie 5,8% nie szuka w ogóle pracy. Tylko 0,9% poszukuje zatrudnienia za pośrednictwem profesjonalnych agencji pośrednictwa pracy. Kobiety najczęściej poszukują pracę poprzez ogłoszenia w Internecie (45,3% kobiet i 40,9% mężczyzn) oraz w prasie (42,9% kobiet i 40,9% mężczyzn). Mężczyźni z kolei częściej polegają w tej kwestii na urzędach pracy (68,0% kobiet i 74,0% mężczyzn).

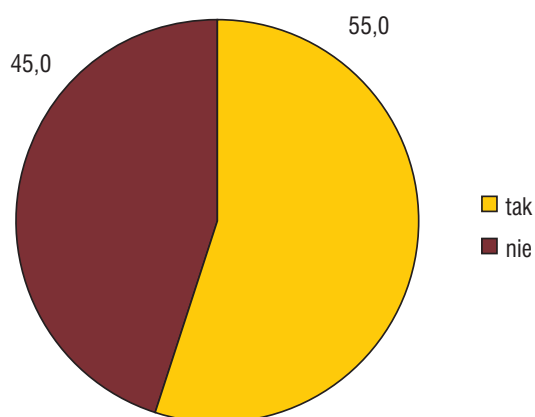
Osoby aktywnie poszukujące zatrudnienia nie opierają się wyłącznie na pomocy instytucji publicznych, których nadrzędnym zadaniem jest wspieranie osób mających problemy ze znalezieniem pracy. Osoby aktywne poszukują samodzielnie zatrudnienia, korzystając z wszelkich dostępnych możliwości. W obliczu przytoczonych wyników badania można przyjąć, że niepełnosprawni aktywnie poszukują pracy, bazują nie tylko na instytucjonalnych rozwiązaniach, ale również podejmują indywidualne inicjatywy w tym obszarze.

Korelując pytanie o rezultat korzystania ze wsparcia urzędu pracy z płcią respondentów okazuje się, że mężczyźni częściej przyznawali, iż w wyniku korzystania ze wsparcia instytucjonalnego, ich sytuacja nie uległa zmianie – odpowiednio 54,5% kobiet oraz 63% mężczyzn. Z drugiej strony nieco większy odsetek kobiet deklarował, że nigdy nie korzystał z usług świadczonych przez urząd pracy (odpowiednio 25,2% i 22%).

Rysunek 68. Struktura deklaracji respondentów na temat sposobu poszukiwania pracy (N=330)

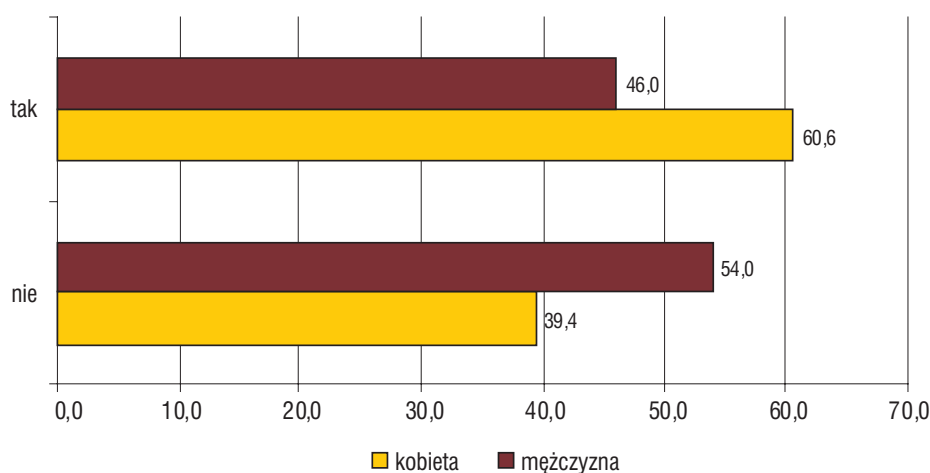
Źródło: badania własne.

Jak wcześniej wspomniano instytucje publiczne podejmują różne działania na rzecz wsparcia i aktywizacji osób niepełnosprawnych. W dalszej części badania zapytano więc o korzystanie z pomocy instytucji typu MOPS, PCPR, PUP i organizacji typu fundacje, stowarzyszenia. Okazuje się, że aż 45% ankietowanych osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia nie korzysta ze wsparcia wymienionych instytucji (rysunek 69). W przypadku kobiet odsetek wykorzystujących wsparcie różnych instytucji jest wyższy niż w przypadku mężczyzn – odpowiednio 60,6% kobiet i 46% mężczyzn (rysunek 70).

Rysunek 69. Struktura deklaracji respondentów na temat korzystania z pomocy instytucji typu MOPS, PCPR, PUP i organizacji typu fundacje, stowarzyszenia (N=329)

Źródło: badania własne.

Rysunek 70. Struktura deklaracji respondentów na temat korzystania z pomocy instytucji typu MOPS, PCPR, PUP i organizacji typu fundacja, stowarzyszenia z uwzględnieniem płci (N=329)

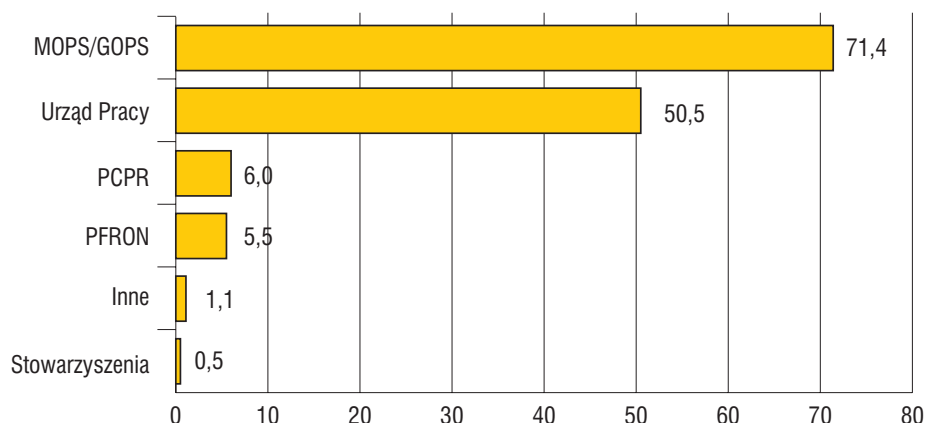


Źródło: badania własne.

Inną kwestią poruszoną w badaniu była pomoc Państwa i innych instytucji i organizacji dla niepełnosprawnych pozostających bez zatrudnienia. Jest to związane z funkcjonowaniem osób bezrobotnych niepełnosprawnych w środowisku społecznym. Należy tworzyć osobom niepełnosprawnym możliwości pełnego uczestnictwa w życiu zawodowym. Działania te powinny koncentrować się na pośrednictwie pracy oraz doradztwie zawodowym. Z analizy funkcjonowania systemu i podmiotów rynku pracy w zakresie pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego dla osób niepełnosprawnych na terenie województwa podlaskiego, wynika, że są one prowadzone w ramach ogólnie funkcjonujących instytucji rynku pracy. Zasadniczą kwestią jest ograniczona liczba podmiotów, których zadania koncentrowałyby się głównie na osobach niepełnosprawnych. Najwięcej działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych podejmują publiczne służby zatrudniania, w tym Powiatowe Urzędy Pracy, które w ramach ustawowych obowiązków obsługują również tę grupę. Z pomocy Urzędów Pracy korzystało 50,5% respondentów. Najczęściej osoby niepełnosprawne bezrobotne i poszukujące zatrudnienia korzystały z pomocy MOPS-u, GOPS-u (71,4%). Pozostałe instytucje tj. PCPR, PFRON, Stowarzyszenia i inne udzieliły pomocy 13,1% respondentom. Realizują one przedsięwzięcia w zakresie rehabilitacji zdrowotnej, opieki socjalno-bytowej czy organizowania różnych form działalności, np. sportowej,

kulturalnej, artystycznej. Natomiast pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe oferują na niewielką skalę (rysunek 71).

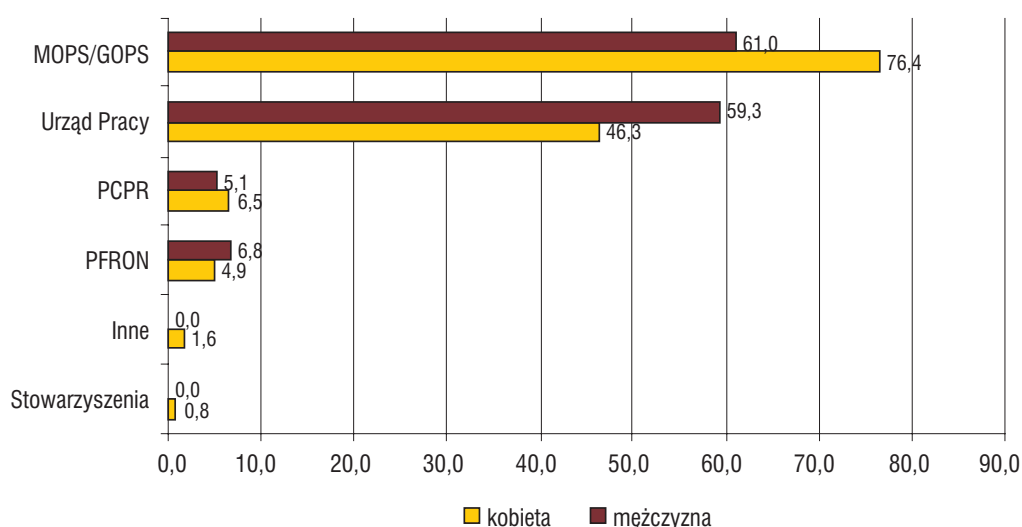
Rysunek 71. Struktura deklaracji respondentów na temat typu instytucji i organizacji udzielającej pomocy (N=182)



Źródło: badania własne.

Kobiety częściej niż mężczyźni korzystały ze wsparcia udzielanego przez MOPS/ GOPS – odpowiednio 76,4% kobiet i 61,0% mężczyzn. Z drugiej strony mężczyźni częściej polegali na pomocy urzędu pracy – 59,3%. Dla porównania wśród kobiet odsetek korzystających z tego typu wsparcia wyniósł 46,3% (rysunek 72).

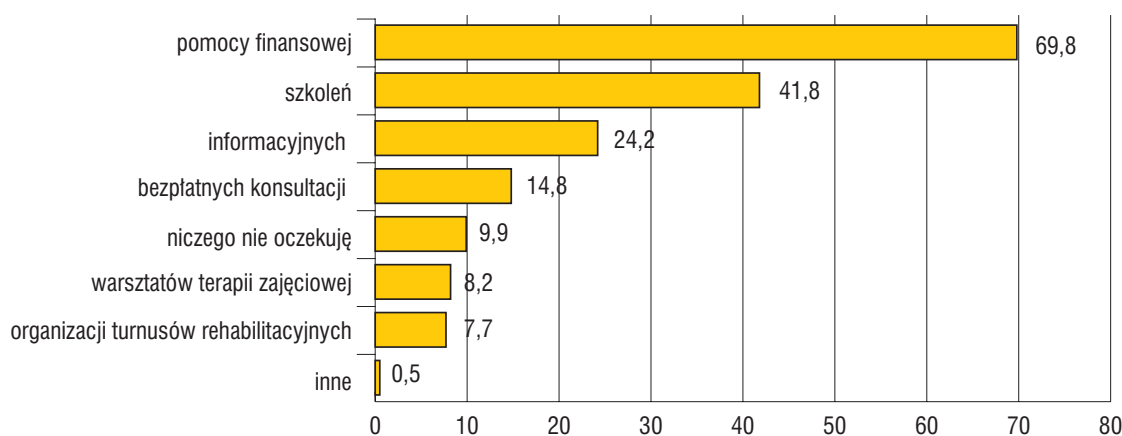
Rysunek 72. Struktura deklaracji respondentów na temat typu instytucji i organizacji udzielającej pomocy z uwzględnieniem płci (N=182)



Źródło: badania własne.

Respondenci od instytucji publicznych oczekują w głównej mierze pomocy finansowej (69,8%), w następnej kolejności szkoleń (41,8%) i działań informacyjnych (24,2%). Walka z bezrobociem, szczególnie wśród osób niepełnosprawnych, powinna opierać się nie tylko na wsparciu finansowym, ale również na umożliwieniu podnoszenia kwalifikacji na różnego typu formach kształcenia. Osoby niepełnosprawne to grupa zróżnicowana pod względem rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Zróżnicowanie to powinno powodować konieczność zindywidualizowania pomocy adresowanej do tych osób w zakresie ich aktywizacji zawodowej. Instytucje zajmujące się doradztwem zawodowym dla osób niepełnosprawnych powinny przyjąć w swojej działalności indywidualne podejście do każdego niepełnosprawnego. Według przebadanych osób działania te powinny dotyczyć możliwości wzięcia udziału w szkoleniach, a także udzielenia informacji i bezpłatnych konsultacji (rysunek 73).

Rysunek 73. Struktura deklaracji respondentów na temat działań oczekiwanych od instytucji i organizacji (N=182)

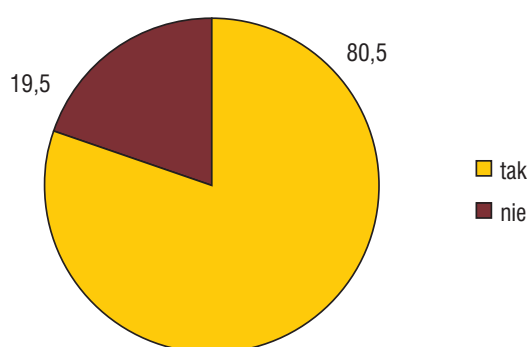


Źródło: badania własne.

Gotowość do podjęcia zatrudnienia w chwili pojawienia się oferty pracy jest kluczowa z perspektywy aktywizacji osób niepełnosprawnych. Jak wynika z badania 80,5% ankieterów deklaruje gotowość do podjęcia jakiegokolwiek pracy, w momencie pojawienia się oferty. Osoby, które przyznały, że nie są w stanie podjąć jakiegokolwiek pracy w chwili badania, najczęściej argumentowały to swoim złym stanem zdrowia. Można założyć, że w przypadku osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia występuje bardzo silna chęć podjęcia zatrudnienia (rysunek 74).

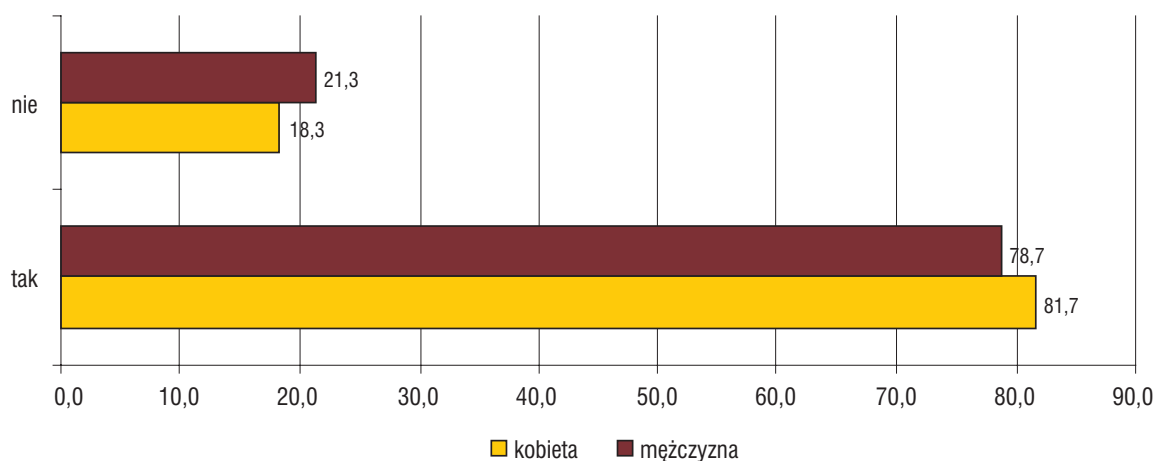
Zaznaczyć należy, że kobiety nieco bardziej niż mężczyźni zmotywowane są do podjęcia pracy w momencie pojawienia się oferty – odpowiednio 81,7% kobiet i 78,7% mężczyzn (rysunek 75).

Rysunek 74. Struktura deklaracji respondentów na temat gotowości podjęcia zatrudnienia (N=329)



Źródło: badania własne.

Rysunek 75. Struktura deklaracji respondentów na temat gotowości podjęcia zatrudnienia z uwzględnieniem płci (N=329)



Źródło: badania własne.

W przypadku osób, które nie widnieją w rejestrach powiatowych urzędów pracy, ale deklarują poszukiwanie zatrudnienia, odsetek wskazujących na gotowość podjęcia zatrudnienia jest mniejszy niż wśród innych grup osób zarejestrowanych w urzędach pracy. Może to świadczyć o tym, że rejestracja w urzędzie, konieczność stałego stawiania się na wezwania urzędu może być bodźcem do ak-

tywności osób niepełnosprawnych, a także gotowości do podjęcia jakiejkolwiek pracy. Z drugiej strony osoby pozbawione tego typu przymusu zewnętrznego, wprawdzie deklarują poszukiwanie zatrudnienia na własną rękę, ale zależy im na odpowiedniej pracy (tabela 65).

Tabela 65. Struktura deklaracji respondentów na temat gotowości podjęcia zatrudnienia z uwzględnieniem formy rejestracji w urzędzie pracy (N=329)

Gotowość podjęcia zatrudnienia	Czy jest Pan(i) zarejestrowany(a) w Urzędzie Pracy?							
	Razem		tak, jako osoba bezrobotna		tak, jako poszukujący pracy		nie, ale poszukuję pracy	
	N	%	N	%	N	%	N	%
tak	265	80,5	118	80,8	126	81,8	21	72,4
nie	64	19,5	28	19,2	28	18,2	8	27,6
OGÓŁEM	329	100,0	146	100,0	154	100,0	29	100,0

Źródło: badania własne.

Korelując pytanie dotyczące gotowości respondentów do podejmowania pracy ze stopniem ich niepełnosprawności okazuje się, że osoby borykające się z niepełnosprawnością w stopniu znacznym rzadziej niż pozostałe grupy osób wykazują gotowość do podejmowania jakiejkolwiek pracy – odpowiednio 13,8% osób z lekkim, 24% z umiarkowanym i 35,1% ze znacznym stopniem niepełnosprawności wskazało, że nie są oni gotowi do podjęcia jakiejkolwiek pracy. Jest to zrozumiałe biorąc pod uwagę ich stan zdrowia. Często jest tak, że osoby te, aby mogły podjąć zatrudnienie muszą mieć odpowiednio przygotowane stanowisko pracy (tabela 66).

Tabela 66. Struktura deklaracji respondentów na temat gotowości podjęcia zatrudnienia z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności (N=329)

Gotowość podjęcia zatrudnienia	Stopień niepełnosprawności							
	Razem		lekki (III grupa)		umiarkowany (II grupa)		znaczny (I grupa)	
	N	%	N	%	N	%	N	%
tak	265	80,5	162	86,2	79	76,0	24	64,9
nie	64	19,5	26	13,8	25	24,0	13	35,1
OGÓŁEM	329	100,0	188	100,0	104	100,0	37	100,0

Źródło: badania własne.

Nieodzownym elementem postrzegania przez osoby niepełnosprawne rynku pracy są bariery nie pozwalające na ich pełne w nim uczestnictwo. Bariery te mają zarówno źródło w oczekiwaniach jak i możliwościach indywidualnych. Dla potrzeb niniejszego badania niepełnosprawnych zapytano o czynniki, które zmotywowałyby ich do pojęcia zatrudnienia.

Oczekiwania bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia wobec przedsiębiorców nie są wygórowane, koncentrują się najczęściej wokół kwestii, które mają bezpośredni wpływ na życie człowieka. Bezrobotni i poszukujący pracy w województwie podlaskim przede wszystkim domagają się godziwego wynagrodzenia (32%). Ponad 35% badanych chciałoby pracować na podstawie umowy na czas nieokreślony, ponieważ ta forma zatrudnienia daje poczucie bezpieczeństwa oraz stabilności finansowej. W przypadku warunków pracy, oczekiwania dotyczą pakietu ubezpieczenia zdrowotnego (13,5%). Ważne są także czynniki budujące dobrą atmosferę w przedsiębiorstwie, czyli dla osób niepełnosprawnych istotna jest praca w zgranym zespole (13,2%). Niepełnosprawni jako ważne czynniki uznali także możliwość pracy zgodnie z zainteresowaniami i wykształceniem (odpowiednio po 12%) (tabela 67).

Tabela 67. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników zachęcających do podjęcia pracy (N=266)

Czynniki zachęcające do podjęcia pracy	N	%
Na umowę na czas nieokreślony	95	35,7
Wynagrodzenie co najmniej PLN/miesiąc netto („na rękę”)	85	32,0
Pakiet ubezpieczenia zdrowotnego	36	13,5
Praca w odpowiadającym mi zespole	35	13,2
Praca zgodna z profilem mojego wykształcenia	32	12,0
Praca zgodna z moimi zainteresowaniami	32	12,0
Praca poza miejscem zamieszkania w odległości nie większej niż 30 km	20	7,5
W przypadku pracy poza miejscem zamieszkania zapewnienie zakwaterowania lub dojazdu przez pracodawcę	12	4,5
Elastyczne formy zatrudnienia	10	3,8
Pakiet atrakcyjnych szkoleń, sponsorowanych przez pracodawcę	7	2,6
Z perspektywami szybkiego awansu	4	1,5
Praca w dużej, znanej firmie	2	0,8
Praca na kierowniczym stanowisku	1	0,4
Inne	39	14,7

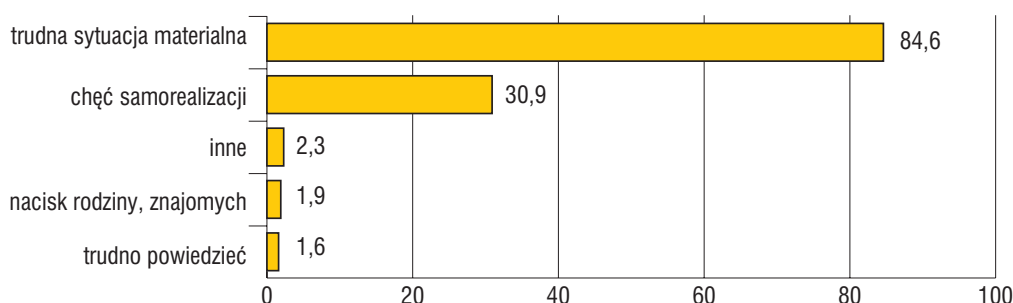
Źródło: badania własne.

Biorąc pod uwagę płeć ankietowanych okazuje się, że dla mężczyzn ważniejszym czynnikiem przy wyborze miejsca pracy jest propozycja podpisania umowy na czas nieokreślony (odpowiednio 33,1% kobiet oraz 40,0% mężczyzn), jak również podejmowanie zatrudnienia zgodnego z posiadanym profilem wykształcenia (10,2% kobiet i 15% mężczyzn). W przypadku kobiet z kolei, okazuje się, że bardziej liczy się dla nich poziom oferowanego wynagrodzenia – 34,3%. Dla porównania wśród mężczyzn odsetek deklarujących, że wspomniany element jest istotny przy wyborze miejsca pracy wyniósł 28%. Zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn deklarowany poziom oczekiwanego wynagrodzenia to przynajmniej 1500 zł netto.

Motywacja do podejmowania aktywności na rynku pracy może mieć różne źródła. Z jednej strony może wynikać ze złych warunków materialnych skłaniających do podejmowania pracy, z drugiej strony dotyczyć może ambicji i aspiracji osób niepełnosprawnych.

Według przebadanych respondentów głównym czynnikiem motywującym ich do aktywności zawodowej jest ciężka sytuacja materialna – takiej odpowiedzi udzieliło 84,6% ankietowanych. Drugim w kolejności powodem jest chęć samorealizacji (30,9%). Wśród innych czynników wpływających na aktywność zawodową badani wskazywali również kontakt z innymi ludźmi, poczucie własnej wartości, chęć sprawdzenia się, usamodzielnienie się (rysunek 76).

Rysunek 76. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników wpływających na podejmowanie aktywności zawodowej (N=311)



Źródło: badania własne.

Elastyczność zatrudnienia może przejawiać się w formach zatrudnienia oraz w systemach i rozkładach czasu pracy. Na pytanie „Czy Pan/i był zatrudniony/na w okresie ostatnich 3 lat na podstawie elastycznych form zatrudnienia” – 96,7%

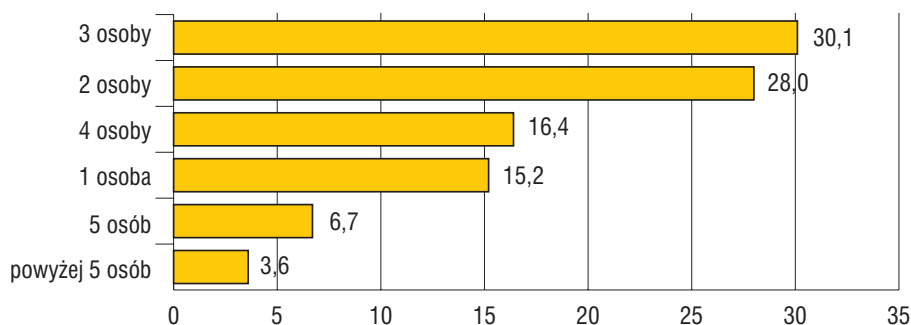
respondentów udzieliło odpowiedzi, że nie pracowali nigdy w ramach elastycznych form zatrudniania. Tylko 3,3% pracowało w ten sposób. W 2 przypadkach była to telepraca, natomiast w 9 przypadkach praca na wezwanie. Wydawałoby się, że dla osób niepełnosprawnych, w wielu wypadkach rozwiązanie takie jak telepraca może być korzystne. Brak konieczności fizycznej obecności w miejscu pracy to, przynajmniej dla części niepełnosprawnych, redukcja kosztów związanych z przemieszczaniem się, ale również jest to często jedyna możliwość podejmowania zatrudnienia (rysunek 77).

Rysunek 77. Struktura deklaracji respondentów na temat zatrudnienia na podstawie n/w elastycznych form zatrudnienia (N=330)



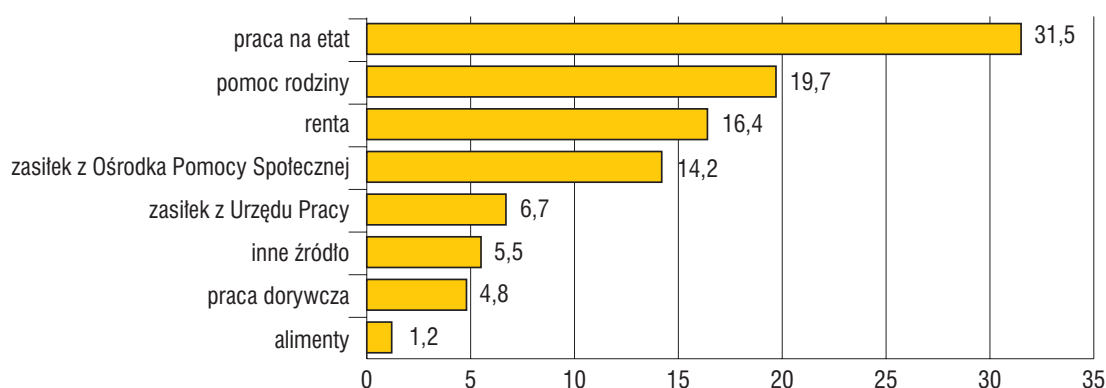
Źródło: badania własne.

Analizując sytuację osób niepełnosprawnych uwzględniono również w badaniu kwestie liczby osób w gospodarstwie domowym na wspólnym utrzymaniu i okazuje się, że prawie 1/3 spośród ankietowanych mieszka w 3-osobowym gospodarstwie domowym. W przypadku 28% respondentów gospodarstwo domowe liczy 2 osoby, z kolei w przypadku 16,4% – 4 osoby (rysunek 78).

Rysunek 78. Struktura deklaracji respondentów na temat liczby osób w gospodarstwie domowym na wspólnym utrzymaniu (N=329)

Źródło: badania własne.

Jednym z ważniejszych czynników wpływających na poczucie ekonomicznego bezpieczeństwa człowieka jest źródło uzyskiwanych dochodów. Prawie 1/3 osób poddanych badaniu podaje jako główne źródło utrzymania rodziny – pracę na etat. Aż 19,7% respondentów i ich rodzin utrzymuje się dzięki pomocy rodziny, renta jest źródłem utrzymania dla 16,4% respondentów i ich bliskich. Przy pomocy zasiłków utrzymuje się 20,9% respondentów i ich rodzin: zasiłki z pomocy społecznej są źródłem utrzymania dla 14,2% badanych, a zasiłki z urzędu pracy dla 6,7% (rysunek 79).

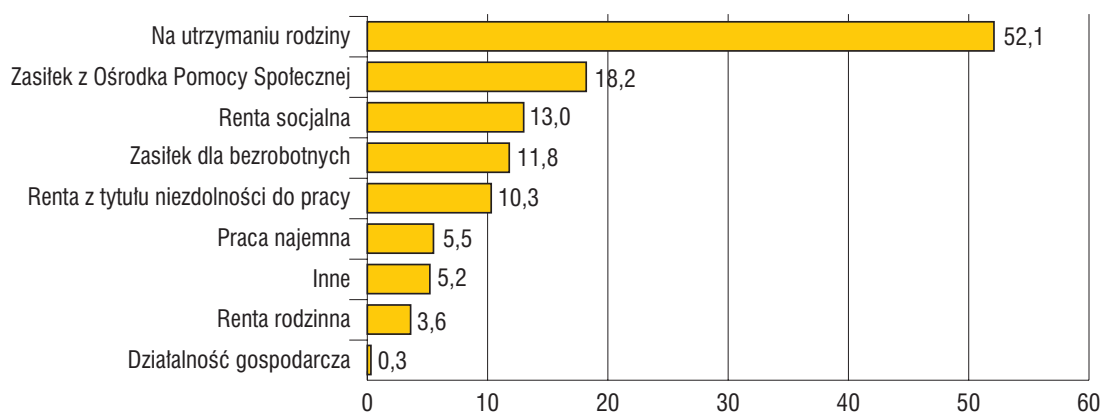
Rysunek 79. Struktura deklaracji respondentów na temat głównego źródła utrzymania rodziny (N=330)

Źródło: badania własne.

Ponad połowa osób (52,1% badanych) jest na utrzymaniu rodziny. Drugim w kolejności źródłem utrzymania osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia biorących udział w badaniu jest zasiłek z Ośrodka Pomocy

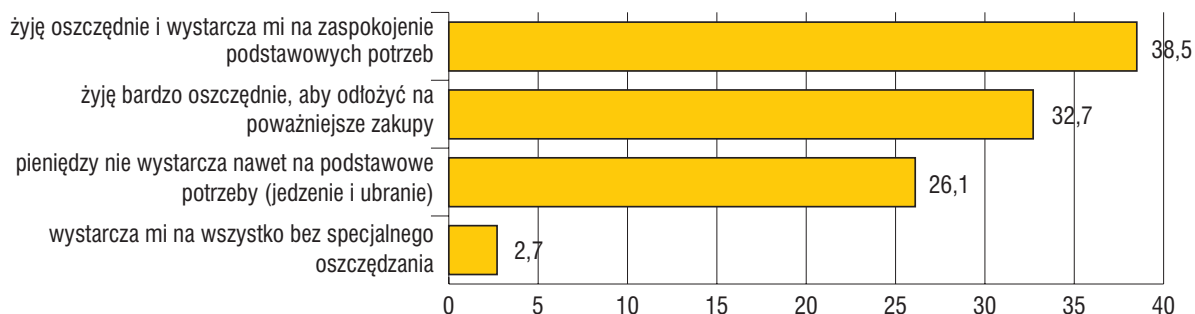
Społecznej (prawie 1/5 respondentów). Dzięki zasiłkowi dla bezrobotnych utrzymuje się 11,8% respondentów. Różnego rodzaju renty (socjalna, z tytułu niezdolności do pracy, rodzinna) są w sumie źródłem utrzymania dla prawie 30% grupy badawczej (rysunek 80).

Rysunek 80. Struktura deklaracji respondentów na temat aktualnego źródła utrzymania (N=330)



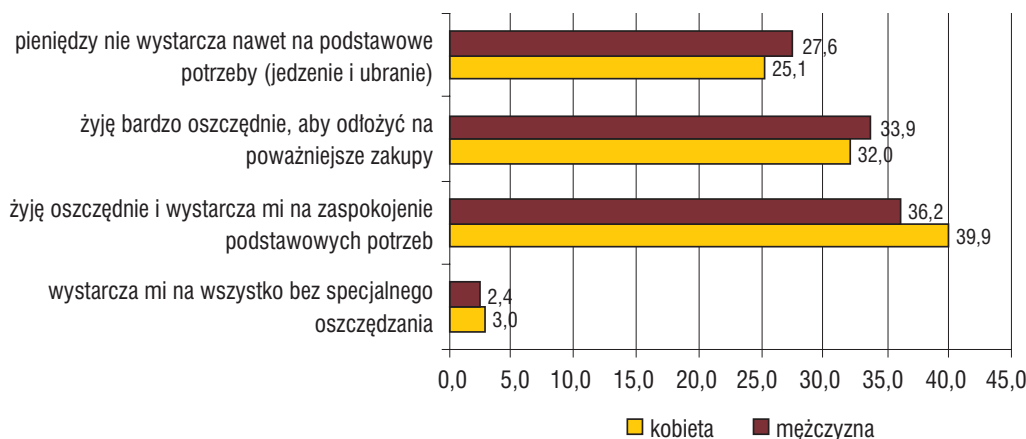
Źródło: badania własne.

Interesujące informacje na temat sytuacji materialnej uzyskano po odpowiedzi respondentów na temat, co sądzą o swojej obecnej sytuacji materialnej. Poziom życia jest oceniany nie tylko na podstawie wysokości miesięcznych dochodów, ale także subiektywnego poczucia stabilności i przewidywalności ich poziomu. Wśród badanych 38,5% przyznało, że żyje oszczędnie, a pieniędzy uzyskanych z różnych źródeł wystarcza im na zaspokojenie podstawowych potrzeb, 32,7% żyje bardzo oszczędnie, aby odłożyć na poważniejsze zakupy, z kolei 26,1% osób z grupy badawczej oceniło swoją obecną sytuację jako bardzo ciężką – nie wystarcza im pieniędzy na podstawowe potrzeby, takie jak jedzenie i ubrania. Tylko 2,7% respondentów odpowiedziało, że wystarcza im na wszystko bez specjalnego oszczędzania (rysunek 81).

Rysunek 81. Struktura deklaracji respondentów na temat oceny własnej sytuacji materialnej (N=330)

Źródło: badania własne.

Korelując pytanie o ocenę własnej sytuacji materialnej z płcią ankietowanych okazuje się, że kobiety częściej deklarowały, iż żyją oszczędnie i pieniędzy wystarcza im na zapewnienie podstawowych potrzeb – odpowiednio 39,9% kobiet i 36,2% mężczyzn. Z drugiej strony wśród odpowiedzi mężczyzn częściej pojawiały się te świadczące o bardzo trudnej sytuacji finansowej w domu – pieniędzy nie wystarcza na podstawowe potrzeby (27,6%) oraz żyję oszczędnie aby odłożyć na poważniejsze zakupy – 33,9% (rysunek 82).

Rysunek 82. Struktura deklaracji respondentów na temat oceny własnej sytuacji materialnej z uwzględnieniem płci (N=330)

Źródło: badania własne

4.3.3. Sytuacja osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia w systemie edukacji

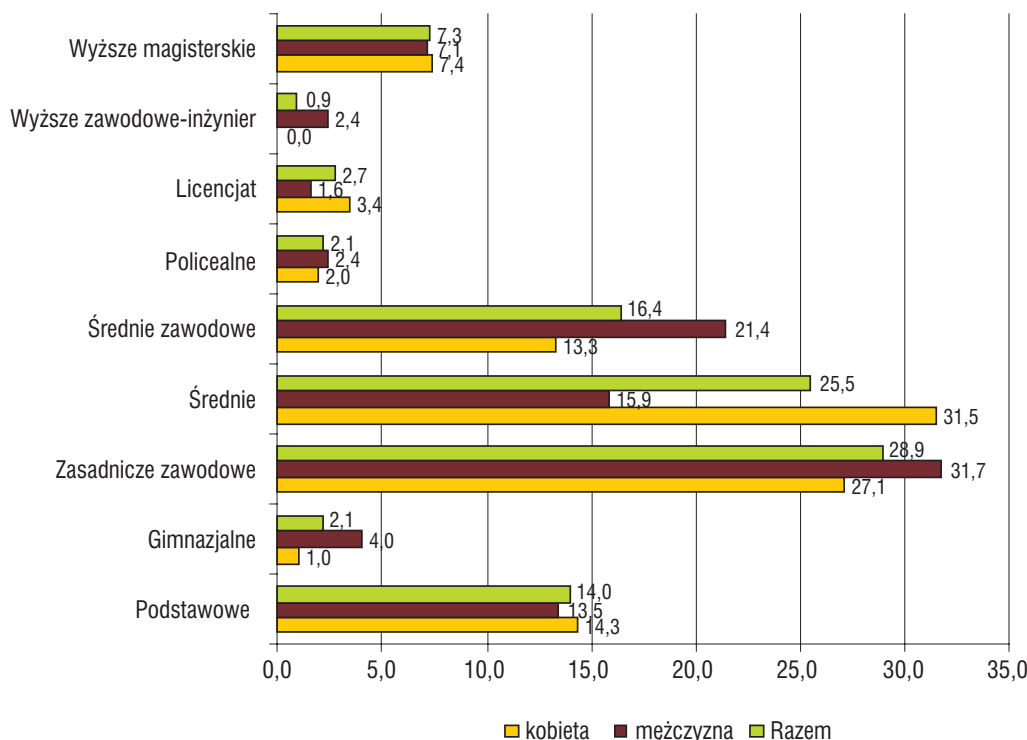
Niskie wykształcenie i brak kwalifikacji do wykonywania pracy to dziś bez wątpienia podstawowe, a zarazem najtrudniejsze wyzwania stojące przed polityką państwa wobec grupy osób niepełnosprawnych. Przeprowadzone badania potwierdziły dużą skalę tego problemu.

Sytuacja ekonomiczna i społeczna osób niepełnosprawnych jest znacznie gorsza od osób zdrowych. Może to wynikać z niskiego poziomu wykształcenia, które przekłada się na dochody. Pracodawcy nie są zawsze świadomi podstawowych możliwości i ograniczeń osób niepełnosprawnych, dlatego też wykształcenie i kompetencje niepełnosprawnych pracowników oceniają przez pryzmat stereotypów, a dobrym odzwierciedleniem tej oceny są oferty pracy kierowane do osób niepełnosprawnych, wśród których bardzo trudno znaleźć propozycję ambitniejszej pracy.

Zasadniczym problemem w aktywizacji zawodowej bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia jest niski poziom wykształcenia. Pod względem struktury wykształcenia analizowana grupa badawcza odznaczała się niskimi kwalifikacjami, co zapewne nie sprzyja szansom na zmianę położenia społeczno-zawodowego niepełnosprawnych. Niepełnosprawność utrudnia start na rynku pracy, zwłaszcza, gdy istnieje silna presja na podwyższanie poziomu wykształcenia. W przypadku starszych grup wiekowych ograniczenie wykształcenia tylko do poziomu podstawowego może być następstwem dojrzewania w okresie kiedy wykształcenie osób niepełnosprawnych na poziomie szkoły podstawowej uważano za wystarczające.

Wśród grupy biorącej udział w badaniu osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym stanowiły 16,1% badanej populacji. W grupie bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia legitymujących się wykształceniem średnim ponad 25% stanowiły osoby mające wykształcenie ogólnokształcące. Dominująca grupa respondentów (28,9%) ukończyła zasadniczą szkołę zawodową. W grupie osób najlepiej wykształconych było 13% rozmówców, wśród których 7,3% to osoby posiadające stopień magistra, 0,9% inżyniera, 2,7% licencjata i 2,1% osoby po szkole policealnej. Bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym łącznie stanowią 45% wszystkich respondentów.

Analiza poziomu wykształcenia osób niepełnosprawnych wskazuje na istotne różnice według płci. Wśród kobiet przeważały absolwentki szkół średnich oraz studiów magisterskich i licencjackich. Natomiast najwięcej mężczyzn ukończyło zasadnicze i średnie szkoły zawodowe (rysunek 83).

Rysunek 83. Struktura respondentów według poziomu wykształcenia z uwzględnieniem płci (N=329)

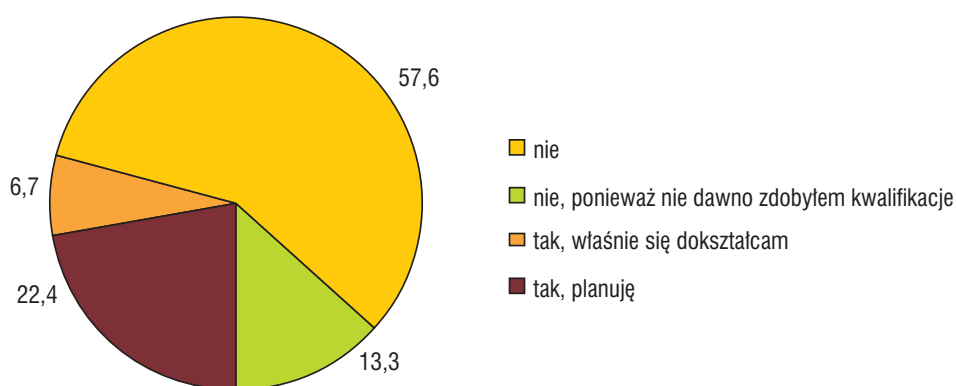
Źródło: badania własne.

Kwestią najważniejszą, z punktu widzenia skuteczności działań na rzecz niepełnosprawnych jest bez wątpienia motywacja tych osób do podejmowania działań dotyczących podnoszenia swoich kwalifikacji i kompetencji zawodowych. W tym kontekście niezmiernie ważne jest poznanie barier, które bezpośrednio zniechęcają osoby niepełnosprawne do podejmowania nauki, jak i uwarunkowań systemowych, które utrwalają bierność zawodową niepełnosprawnych.

Aktualnie rynek pracy wymaga szerokich kompetencji i umiejętności dostosowania się, czyli permanentnej edukacji, nadążania za wymogami rynku. W wymiarze indywidualnym oznacza to potrzebę nieustannego zdobywania umiejętności i kwalifikacji przez osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia i to niezależnie od ich pełnosprawności czy też niepełnosprawności. Rozpatrując dane uzyskane z próby badawczej warto podkreślić fakt, czy osoby niepełnosprawne w niewielkim stopniu próbują podejmować działania w kierunku podniesienia swoich kwalifikacji i wykształcenia. W celu określenia chęci podnoszenia kwalifikacji i wykształcenia zadano respondentom pytanie o skłonność do podejmowania trudu podwyższenia własnych kompetencji.

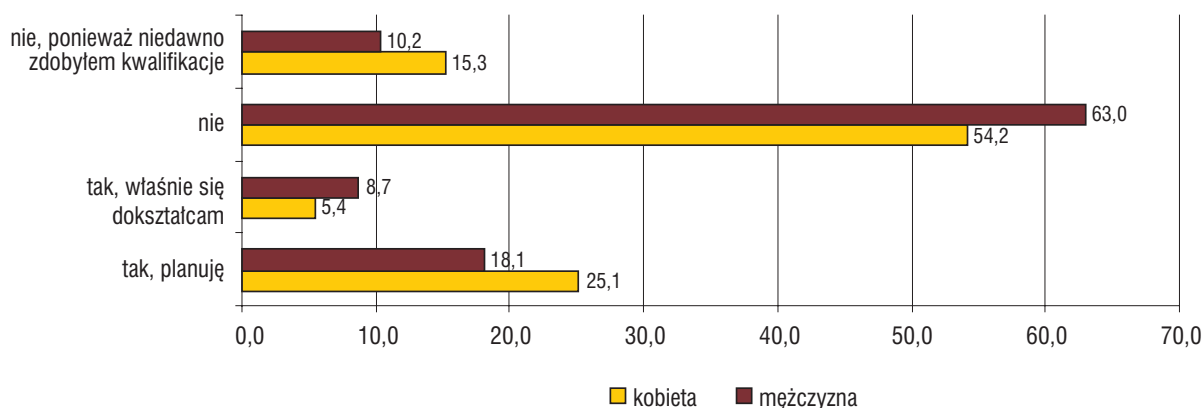
Wyniki odpowiedzi na powyższe pytanie wskazują, że duża grupa osób niepełnosprawnych nie jest zainteresowana podnoszeniem kompetencji zawodowych i poprawieniem swojej sytuacji na rynku pracy. Aż 57,6% badanych odpowiedziało, że nie zamierza nic robić w tym kierunku. Plany odnośnie podwyższania swoich kwalifikacji wykazuje 22,4%, a 6,7% spośród ankietowanych aktualnie się doksztalca. Tak wysoka niechęć do podnoszenia swoich kwalifikacji może wynikać z faktu, że mało osób wierzy w to, iż udział w szkoleniu poprawi ich sytuację na rynku pracy (rysunek 84).

Rysunek 84. Struktura deklaracji respondentów na temat zainteresowania podnoszeniem wykształcenia/ kwalifikacji zawodowych (N=330)



Źródło: badania własne.

W przypadku kobiet częściej planują one podjęcie działań w zakresie podnoszenia wykształcenia/kwalifikacji zawodowych – odpowiednio 25,1% kobiet oraz 18,1% mężczyzn. Kobiety częściej też deklarowały, że niedawno ukończyły edukację, w związku z tym w chwili obecnej nie planują rozpoczęcia żadnych dodatkowych szkoleń, kursów. W przypadku mężczyzn, częściej niż kobiety wskazywali oni, że na dzień dzisiejszy nie planują żadnych działań w zakresie podnoszenia wykształcenia czy też kwalifikacji zawodowych (odpowiednio: 63,0% i 54,2%). Jest to o tyle niepokojące, że jak wspomniano w poprzednim podrozdziale osoby niepełnosprawne bezrobotne i poszukujące zatrudnienia zdają sobie sprawę, że wysokie wykształcenie i kwalifikacje zawodowe mogą zwiększyć ich szanse na rynku pracy, na znalezienie zatrudnienia, a tym samym poprawę warunków życia (rysunek 85).

Rysunek 85. Struktura deklaracji respondentów na temat zainteresowania podnoszeniem wykształcenia/kwalifikacji zawodowych z uwzględnieniem płci (N=330)

Źródło: badania własne.

Nieco większy odsetek osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w urzędach pracy jako osoby bezrobotne zadeklarował, że w najbliższym czasie nie planują oni działań w zakresie podnoszenia wiedzy i kwalifikacji zawodowych – odpowiednio 60,5% zarejestrowanych bezrobotnych, po 55,2% poszukujących pracy oraz niezarejestrowanych ale poszukujących zatrudnienia. Zaznaczyć należy też, że osoby poszukujące zatrudnienia planują w najbliższym czasie podejmowanie działań w zakresie podnoszenia kwalifikacji/wykształcenia (24,7%) (tabela 68).

Analizując odpowiedzi na pytanie o plany podnoszenia wykształcenia oraz kwalifikacji zawodowych z uwzględnieniem rodzaju niepełnosprawności ankietowanych, okazuje się, że w niemal wszystkich grupach przeważają osoby, które nie planują podejmowania tego typu aktywności: osoby z niepełnosprawnością ruchową – 99 osób, z zaburzeniami psychicznymi – 15 osób, z zaburzeniami głosu, mowy i chorobami słuchu – 12 osób, chorobami narządu wzroku i układu krążenia i oddechowego – po 26 osób. Wyniki przedstawiono w formie liczbowej, a nie procentowo, z uwagi na niewielkie liczebnie grupy osób z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności.

Tabela 68. Struktura deklaracji respondentów na temat zainteresowania podnoszeniem wykształcenia/kwalifikacji zawodowych z uwzględnieniem formy rejestracji w urzędzie pracy (N=330)

Zainteresowanie podnoszeniem wykształcenia	tak, jako osoba bezrobotna		tak, jako poszukujący pracy		nie, ale poszukuję pracy	
	N	%	N	%	N	%
tak, planuję	31	21,1	38	24,7	5	17,2
tak, właśnie się dokształcam	5	3,4	15	9,7	2	6,9
nie	89	60,5	85	55,2	16	55,2
nie, ponieważ niedawno zdobyłem kwalifikacje	22	15,0	16	10,4	6	20,7
OGÓŁEM	147	100,0	154	100,0	29	100,0

Źródło: badania własne.

Przytoczone odpowiedzi na powyższe pytanie wskazują, że duża grupa osób niepełnosprawnych nie jest zainteresowana podnoszeniem swoich kompetencji zawodowych i polepszeniem swojej sytuacji na rynku pracy. Czynnikiem ograniczającym motywację respondentów do podejmowania nauki jest dość powszechnie wyrażane przekonanie o braku możliwości w tym zakresie, braku takiej potrzeby oraz zbyt zaawansowany wiek i stan zdrowia nie pozwalający na podnoszenie kwalifikacji i wykształcenia.

Jak wcześniej wspomniano osoby niepełnosprawne wbrew tendencjom rynkowym i edukacyjnym, często wybierają mniej efektywne i odrzucane przez osoby sprawne zasadnicze szkoły zawodowe. Decyzje o wyborze konkretnej ścieżki kształcenia są decyzjami przypadkowymi, podporządkowanymi możliwościami oferty edukacyjnej, a nie możliwościami i zainteresowaniami osoby niepełnosprawnej. Duży odsetek niepełnosprawnych z wykształceniem zawodowym albo pozostaje poza rynkiem pracy zasilając szeregi świadczeniobiorców, lub też wykonuje proste prace pomocnicze nie wymagające żadnych kwalifikacji.

Jednym z problemów, który składa się na złą sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest typowe dla zdecydowanej większości zatrzymanie się ścieżki edukacyjnej na poziomie edukacji szkolnej. Osoby niepełnosprawne rzadko korzystają z form kształcenia ustawicznego. Za główne determinanty takiego stanu rzeczy respondenci uznali przede wszystkim brak środków finansowych (68,1%), brak dostępu do informacji na temat istniejącej oferty i możliwości podnoszenia

wykształcenia i kwalifikacji (24,6%), bardzo częste przekonanie, ukształtowane na bazie dotychczasowych doświadczeń, o braku oferty szkoleń przystosowanej do posiadanego rodzaju niepełnosprawności (15,5%) (tabela 69).

Jako przyczynę utrudniającą podnoszenie kwalifikacji 39,2% respondentów widzi bariery transportowe i architektoniczne utrudniające lub wręcz uniemożliwiające niepełnosprawnym równoprawne uczestniczenie w życiu społecznym. Z punktu widzenia podejmowania nauki bardzo dużą rolę odgrywają te dwa powyższe czynniki – bariery transportowe oraz dostosowanie miejsc nauki do potrzeb osób niepełnosprawnych. Mówiąc o likwidacji barier architektonicznych bardzo często zapomina się o tym, iż jednym z podstawowych problemów dla wielu osób niepełnosprawnych jest przemieszczanie się na większe odległości, wymagające korzystania ze środków lokomocji. Na bardzo małą mobilność tej grupy składa się zarówno sytuacja ekonomiczna, jak i brak samodzielności. W konsekwencji, może to powodować, że możliwości osób niepełnosprawnych w zakresie podejmowania nauki zawężone będą do najbliższej okolicy. Skazuje to wielu niepełnosprawnych, w szczególności ze wsi, czy małych miast na brak wyboru w zakresie jakości i kierunku kształcenia.

Tabela 69. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników utrudniających osobom niepełnosprawnym zdobywanie/podnoszenie wykształcenia i kompetencji zawodowych (N=329)

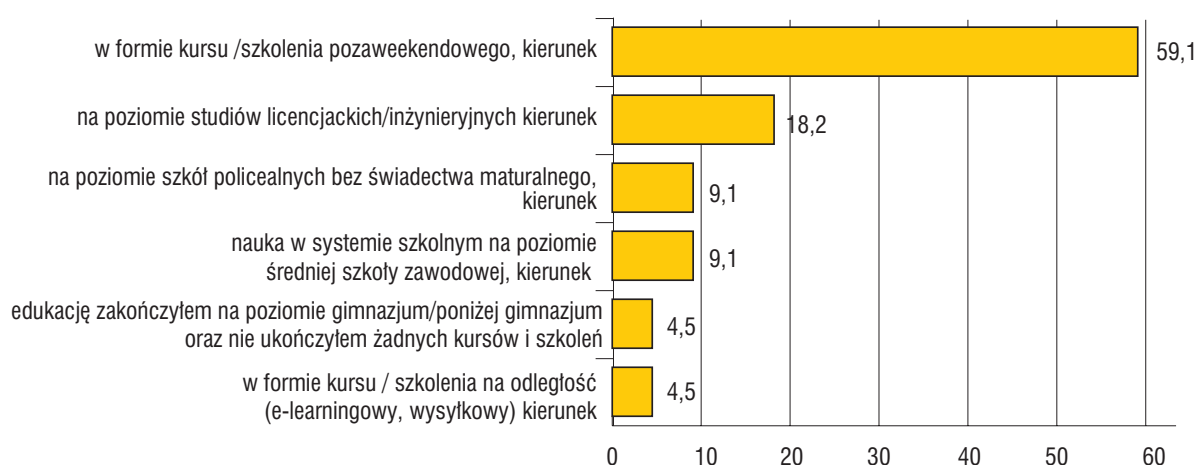
Czynniki utrudniające podnoszenie wykształcenia	N	%
Brak środków finansowych	224	68,1
Brak wiedzy, gdzie mogą zdobyć wyższe kwalifikacje i wykształcenie	81	24,6
Bariery – transportowe (brak komunikacji od miejsca zamieszkania, brak dostosowanego transportu)	71	21,6
Brak wiedzy, jakie kompetencje są przydatne na rynku pracy	64	19,5
Ograniczenie wyboru kierunków zawodowych z uwagi na niepełnosprawność	51	15,5
Bariery – architektoniczne	48	14,6
Bariery – psychologiczne związane z postrzeganiem świata przez ON	38	11,6
Bariery – socjologiczne związane z postrzeganiem ON przez środowisko	37	11,2
Bariery – ekonomiczne	36	10,9
Pogodzenie nauki z rehabilitacją	27	8,2
Bariery – w komunikowaniu się	18	5,5

Czynniki utrudniające podnoszenie wykształcenia	N	%
Przepisy prawno-administracyjne, jakie	2	0,6
Organizacja placówki edukacyjnej	1	0,3
Inne	12	3,6

Źródło: badania własne.

Z punktu widzenia potrzeb rynku pracy i lepszego dostosowania kwalifikacji zawodowych ludności do wymagań rynku pracy ważna jest nie tylko sama aktywność w zakresie kształcenia, ale także rodzaje pozyskiwanych kwalifikacji i umiejętności. Liczą się zatem odpowiednie formy doskonalenia zawodowego. Do najbardziej popularnych form tej aktywności należą: szkolenia w formie kursu/szkolenia poza-weekendowego (59,1%), 18,2% osób kształci się na poziomie studiów licencjackich i inżynierskich, 9,1% na poziomie szkół policealnych bez świadectwa maturalnego, 9,1% podnosi swoje kwalifikacje w systemie szkolnym na poziomie średniej szkoły zawodowej, a 4,5% na różnego rodzaju kursach i szkoleniach na odległość. Należy tutaj zaznaczyć, że w analizie uwzględniono wyłącznie deklaracje osób, które w chwili obecnej podejmują kształcenie (rysunek 86).

Rysunek 86. Struktura deklaracji respondentów na temat formy kształcenia (N=22)



Źródło: badania własne.

W przypadku pytania o oczekiwane wsparcie w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego okazuje się, że prawie połowa spośród osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia biorących udział w badaniu nie

była w stanie udzielić jednoznacznej odpowiedzi. Spośród tych, którzy udzielili odpowiedzi najczęściej wskazywano na wsparcie finansowe w postaci stypendiów socjalnych (23,2%) oraz lepsze zaplecze socjalne (internat, dom studenta, organizacji noclegów dla kursantów) (22,9%). W dalszej kolejności wskazywano na konieczność organizacji lub pomocy przy transporcie osób niepełnosprawnych (14,1%), zwiększenie dostępności obiektów dydaktycznych dla osób niepełnosprawnych (10,1%) oraz dostępność do materiałów dydaktycznych dla osób niepełnosprawnych (np. podręczników pisanych brajlem) (6,4%) (tabela 70).

Tabela 70. Struktura deklaracji respondentów na temat oczekiwań i potrzeb w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego (N=327)

Potrzeby w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego	N	%
trudno powiedzieć	156	47,7
stypendiów socjalnych	76	23,2
lepszego zaplecza socjalnego (internat, dom studenta, organizacji noclegów dla kursantów)	75	22,9
organizacji lub pomocy przy transporcie ON	46	14,1
większa dostępność obiektów dydaktycznych dla ON	33	10,1
dostępności do materiałów dydaktycznych dla ON (np. podręczników pisanych brajlem)	21	6,4
inne	4	1,2

Źródło: badania własne.

Korelując pytanie o oczekiwania w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego z płcią ankietowanych okazuje się, że kobiety nieco częściej niż mężczyźni podkreślały konieczność zwiększenia dostępności obiektów dydaktycznych dla osób niepełnosprawnych (11,4% kobiet i 7,9% mężczyzn) oraz konieczność organizacji lub pomocy przy transporcie osób niepełnosprawnych (15,4% kobiet i 11,9% mężczyzn).

Osoby dotknięte niepełnosprawnością ruchową, z zaburzeniami głosu, mowy i chorobami słuchu oraz chorobami narządu wzroku i układu krążenia i oddechowego oczekują przede wszystkim lepszego zaplecza socjalnego oraz stypendiów socjalnych. Dla niepełnosprawnych z zaburzeniami psychicznymi istotna jest pomoc finansowa (7 wskazań) oraz wsparcie przy transporcie i przygotowaniu zaplecza socjalnego do potrzeb osób niepełnosprawnych – po 6 wskazań.

4.3.4. Podsumowanie

Wśród osób niepracujących, objętych badaniem największy odsetek stanowiły osoby zarejestrowane w PUP jako poszukujące pracy, a następnie o statusie bezrobotnych. Kobiety częściej rejestrują się jako osoby bezrobotne, mężczyźni z kolei częściej deklarują poszukiwanie zatrudnienia. Kobiety częściej też widnieją w rejestrach urzędów pracy jako zarejestrowane bez prawa do zasiłku oraz częściej przyznają, że utraciły prawo do jego otrzymywania.

Respondenci są świadomi, że osobom niepełnosprawnym trudno jest znaleźć jakąkolwiek pracę. Przy czym więcej negatywnych opinii na temat sytuacji na rynku pracy i szans znalezienia pracy funkcjonuje wśród kobiet.

Osoby niepełnosprawne bezrobotne i poszukujące zatrudnienia najczęściej korzystają ze wsparcia ośrodków pomocy społecznej oraz urzędów pracy. Przy czym kobiety częściej korzystały ze wsparcia udzielanego przez MOPS/GOPS, z kolei mężczyźni z pomocy urzędu pracy. Respondenci od instytucji publicznych oczekują w głównej mierze pomocy finansowej, organizacji szkoleń oraz działań informacyjnych.

Spośród wielu czynników motywujących do podjęcia zatrudnienia osoby niepełnosprawne bezrobotne i poszukujące zatrudnienia wskazywały na godziwe wynagrodzenie oraz możliwość podpisania umowy na czas nieokreślony. Dla mężczyzn ważniejszym czynnikiem przy wyborze miejsca pracy jest propozycja podpisania umowy na czas nieokreślony, z kolei dla kobiet poziom oferowanego wynagrodzenia.

Osoby niepełnosprawne bezrobotne i poszukujące zatrudnienia nie są zainteresowane podnoszeniem kompetencji zawodowych, z tym że kobiety częściej planują podejmowanie nauki. Czynnikiem ograniczającym motywację respondentów do podejmowania nauki jest dość powszechnie wyrażane przekonanie o braku możliwości w tym zakresie oraz braku takiej potrzeby. Często podkreślany jest też brak środków finansowych na ten cel. W przypadku oczekiwań odnośnie wsparcia w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego najczęściej pojawiają się sugestie dotyczące stypendiów socjalnych oraz lepszego zaplecza socjalnego. Kobiety częściej podkreślały wagę zwiększenia dostępności obiektów dydaktycznych dla osób niepełnosprawnych oraz konieczność organizacji lub pomocy przy transporcie osób niepełnosprawnych.

Analiza rynku pracy z perspektywy osób niepełnosprawnych i poszukujący zatrudnienia wymaga wskazania tych kwestii, które stanowią barierę przy uzyskaniu pracy na lokalnym rynku, a tym samym wpływają na utrzymywanie się zjawiska bierności

zawodowej. Wśród badanych większość uważa, że głównym czynnikiem wpływającym na ograniczenia w podejmowaniu pracy jest brak dostosowania stanowisk pracy oraz brak ofert pracy dostosowanych do ich potrzeb i możliwości. Problemem okazuje się też sposób, w jaki otoczenie postrzega niepełnosprawnych. Mowa tu przede wszystkim o stereotypowym obrazie osoby niepełnosprawnej jako pracownika mniej wydajnym. Ograniczeniami są też bariery transportowe oraz bariery psychologiczne związane z postrzeganiem świata przez ON. Kobiety częściej wskazywały przy tym na problemy związane z niskim wykształceniem, barierami transportowymi czy też architektonicznymi. Wśród mężczyzn z kolei częściej pojawiało się przekonanie o występowaniu barier psychologicznych związanych z postrzeganiem świata przez osoby niepełnosprawne utrudniających im podejmowanie pracy.

W zakresie czynników utrudniających podejmowanie pracy przez samych ankietowanych, okazuje się, że najczęściej związane są one ze stanem zdrowia, brakiem wolnych miejsc pracy, czy też brakiem kwalifikacji. Kobiety częściej wskazywały przy tym na problemy związane z brakiem wolnych miejsc. Dla mężczyzn większym problemem jest zły stan zdrowia. Osoby niepełnosprawne są świadome, że wyższy poziom wykształcenia mógłby zmienić ich sytuację na rynku pracy. Podkreślano też konieczność dofinansowywania miejsc pracy oraz wynagrodzeń osób niepełnosprawnych. W omawianym obszarze kobiety częściej zwracały uwagę na konieczność posiadania wyższego poziomu wykształcenia, mężczyźni na dofinansowanie wynagrodzeń osób niepełnosprawnych.

Opisane czynniki w skuteczny sposób mogą poprawić sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy, a tym samym zmniejszyć skalę zjawiska bierności zawodowej. Utrzymywanie się zjawiska bierności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych pozostających bez pracy, związane jest też w dużej mierze z faktem, iż większość z nich to osoby długotrwale bezrobotne, pozostające na utrzymaniu rodziny. To z kolei wpływa negatywnie na ich mobilizację do aktywnego poszukiwania zatrudnienia oraz zmniejsza szanse na aktywność na rynku pracy. Ponadto większość niepełnosprawnych postrzega własną sytuację materialną jako w miarę dobrą tzn. twierdzą oni, że żyją oszczędnie, a pieniądze uzyskane z różnych źródeł wystarczają im na zaspokojenie podstawowych potrzeb. Taka sytuacja również nie mobilizuje do zmiany sytuacji zawodowej, a tym samym wpływa na utrzymywanie się zjawiska bierności zawodowej.

4.4. Badanie wśród osób niepełnosprawnych kształcących się

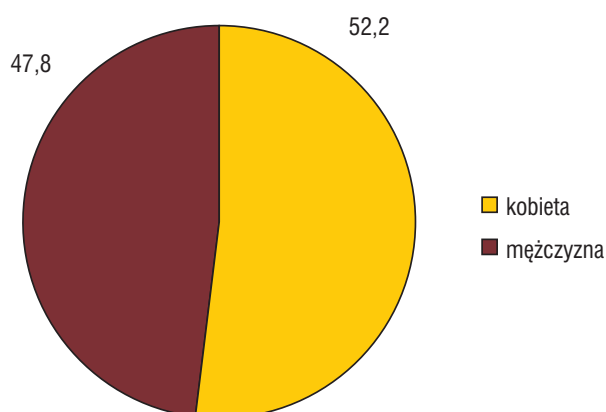
Wykształcenie osób niepełnosprawnych, w kontekście szybko zmieniającego się rynku pracy, nowych technologii stosowanych w zakładach pracy i coraz bardziej wyedukowanego społeczeństwa, będzie decydowało o ich pozycji społecznej i zawodowej. Poprawa sytuacji osób niepełnosprawnych na lokalnych rynkach pracy jest ściśle skorelowana z dostosowaniem oferty edukacyjnej szkół ponadgimnazjalnych i placówek kształcenia ustawicznego do potrzeb lokalnego rynku pracy. Podstawową zasadą powinna być przy tym różnorodność form kształcenia dostosowana do stopnia niepełnosprawności i wprowadzenie systemowych rozwiązań szczególnie na poziomie kształcenia ponadgimnazjalnego i wyższego.

Badanie wśród osób kształcących się zostało przeprowadzone na próbie 181 respondentów. W badaniu udział wzięły osoby kształcące się na różnych poziomach i korzystające z różnego typu form kształcenia: zasadnicze szkoły zawodowe, technika i licea profilowane, uczelnie wyższe oraz placówki kształcenia ustawicznego.

Nadrzędnym celem zrealizowanego badania było przedstawienie sytuacji osób niepełnosprawnych w systemie edukacji, ich szans na podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz barier ograniczających aktywność zarówno zawodową, jak również edukacyjną. Ponadto przeanalizowane zostały formy kształcenia, które cieszą się największym zainteresowaniem wśród osób niepełnosprawnych.

4.4.1. Charakterystyka badanej populacji niepełnosprawnych osób kształcących się

Analizując cechy społeczno-zawodowe badanej grupy osób niepełnosprawnych kształcących się posłużono się kilkoma zmiennymi tj. płeć, wiek, rodzaj niepełnosprawności czy też miejsce zamieszkania. Biorąc pod uwagę zmienną jaką jest płeć respondentów okazuje się, że w próbie pewną, niewielką przewagę miały kobiety (52,2%), mężczyźni stanowili 47,8% (rysunek 87).

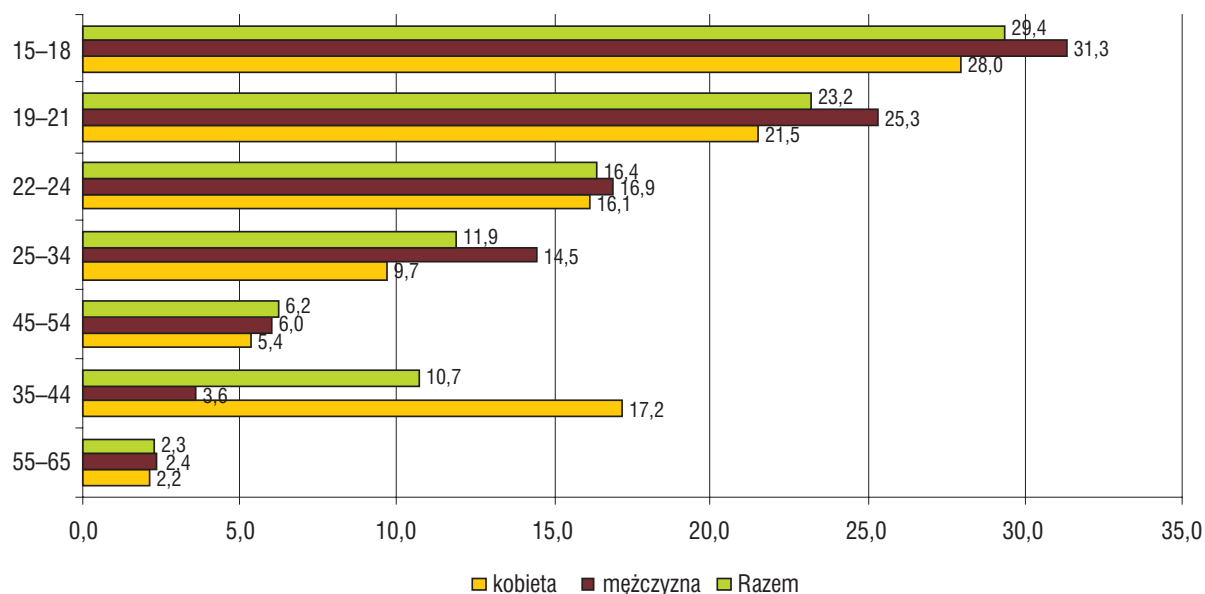
Rysunek 87. Struktura respondentów według płci (N=181)

Źródło: badania własne.

Zróznicowanie wśród osób uczestniczących w badaniu wynika też między innymi z ich wieku. Wśród osób niepełnosprawnych kształcących się, którzy wzięli udział w badaniu, największy odsetek stanowiły osoby w wieku 15–18 lat (prawie 30%) czyli osoby, których dotyczy obowiązek nauki szkolnej, a następnie osoby w wieku 19–21 lat (23%). Osoby w przedziale wiekowym 22–24 lata stanowiły 16,4%, w wieku 25–34 lata – 11,9%, z kolei w wieku 35–44 lata – 10,7%. Najmniej licznie reprezentowane były osoby w przedziale wiekowym 45–54 lata oraz 55–65 lat.

Biorąc pod uwagę płeć respondentów okazuje się, że kobiety dominowały w grupie wiekowej 35–44 lata – odpowiednio 17,2% kobiet i 3,6% mężczyzn. Z drugiej strony mężczyźni przeważali w grupach 15–18 lat (31,3%), 19–21 lat (25,3%) oraz 25–34 (14,5%) (rysunek 88).

Rodzaj niepełnosprawności jest zmienną, która w istotny sposób może wpływać na motywację do podejmowania działań w zakresie kształcenia bądź do kształcenia się. Niektóre rodzaje niepełnosprawności w znaczny sposób utrudniają lub też uniemożliwiają podejmowanie nauki, w innych przypadkach przy odpowiednim przygotowaniu zaplecza dydaktycznego osoby niepełnosprawne mogą podejmować naukę na równi z osobami zdrowymi.

Rysunek 88. Struktura respondentów według wieku z uwzględnieniem płci (N=177)

Źródło: badania własne.

W przypadku badanej grupy największy odsetek stanowiły osoby dotknięte niepełnosprawnością ruchową (26,6%) oraz z upośledzeniem umysłowym (22%). Na choroby narządu wzroku cierpi 13,6% respondentów, z kolei 7,9% na choroby psychiczne. Niecałe 11% ankietowanych nie wskazało z jakim rodzajem niepełnosprawności musi sobie radzić na co dzień (tabela 71).

Tabela 71. Struktura respondentów według rodzaju niepełnosprawności (N=177)

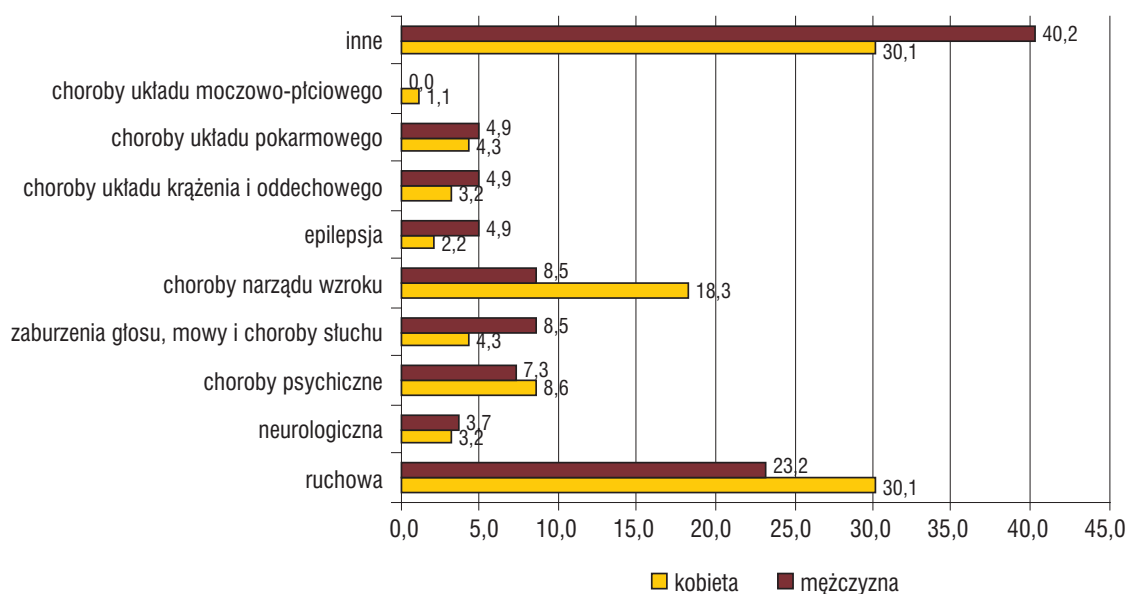
Rodzaj niepełnosprawności	N	%
ruchowa	47	26,6
upośledzenie umysłowe	39	22,0
choroby narządu wzroku	24	13,6
nie wiem	19	10,7
choroby psychiczne	14	7,9
zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	11	6,2
choroby układu pokarmowego	8	4,5
neurologiczna	7	3,9
choroby układu krążenia i oddechowego	7	3,9
epilepsja	6	3,4
cukrzyca	2	1,1

Rodzaj niepełnosprawności	N	%
endokrynologiczna	1	0,6
zespół Turnera, niski wzrost	1	0,6
choroby układu moczowo-płciowego	1	0,6

Źródło: badania własne.

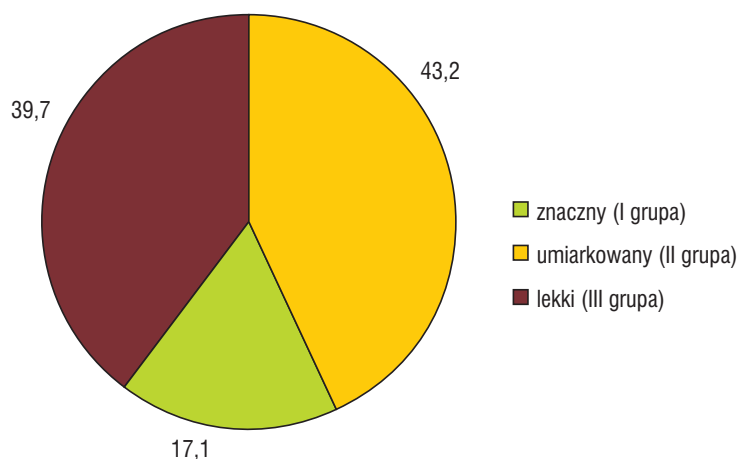
Kobiety częściej niż mężczyźni charakteryzowały się niepełnosprawnością ruchową (30,1%) oraz cierpiały na choroby narządu wzroku (18,3%). Dla porównania wśród mężczyzn odsetek osób z omawianymi rodzajami niepełnosprawności wyniósł odpowiednio 23,2% oraz 8,5%. Mężczyźni z kolei częściej cierpieli na schorzenia związane z zaburzeniami głosu, mowy i chorobami słuchu (8,5%) (rysunek 89).

Rysunek 89. Struktura respondentów według rodzaju niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=175)



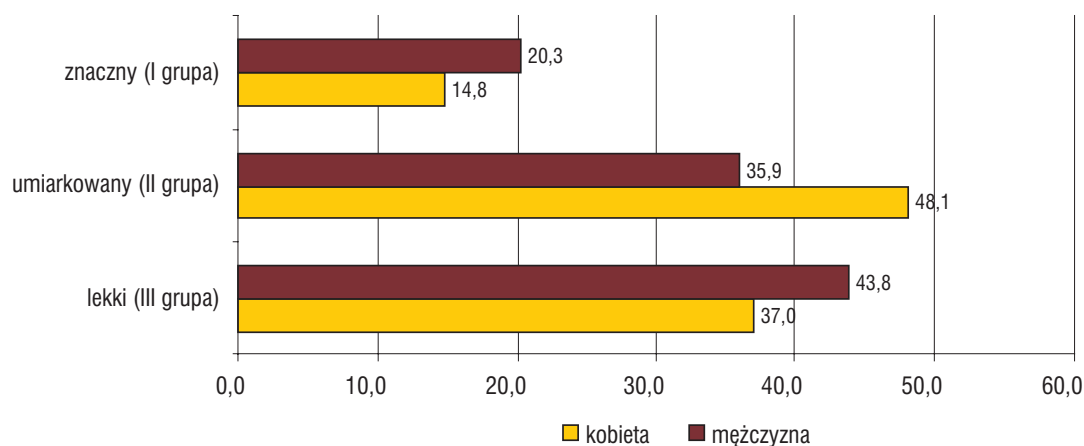
Źródło: badania własne.

Wśród respondentów przeważają osoby z niepełnosprawnością umiarkowaną – II grupa (43,2%). Prawie 40% stanowią osoby z niepełnosprawnością lekką, natomiast 17,1% to osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym (rysunek 90).

Rysunek 90. Struktura respondentów według stopnia niepełnosprawności (N=146)

Źródło: badania własne.

Kobiety częściej borykają się z niepełnosprawnością o stopniu umiarkowanym – 48,1%. W przypadku mężczyzn, częściej mają oni do czynienia z niepełnosprawnością określoną jako lekka (43,8) oraz znaczna (20,3%). Dla porównania wśród kobiet odsetek z omawianymi stopniami niepełnosprawności wyniósł odpowiednio 37,0% oraz 14,8% (rysunek 91).

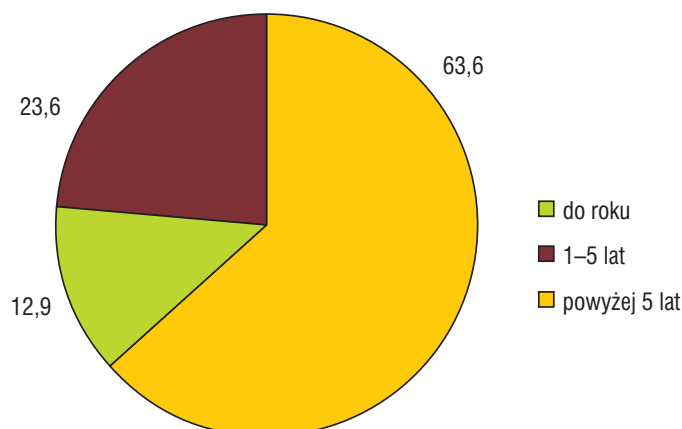
Rysunek 91. Struktura respondentów według stopnia niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=146)

Źródło: badania własne.

Osoby uczestniczące w badaniu od wielu lat borykają się z problemem niepełnosprawności. Prawie 2/3 przyznało, że stopień niepełnosprawności w ich przypadku został orzeczony ponad 5 lat temu. W przypadku prawie 24% problem nie-

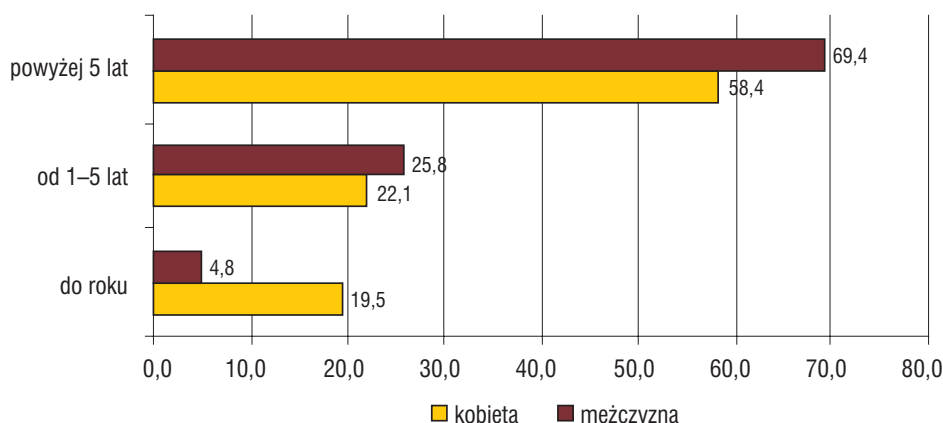
pełnosprawności pojawił się na przestrzeni ostatnich 1–5 lat, z kolei niecałe 13% z niepełnosprawnością ma do czynienia od niecałych 12 miesięcy. W kontekście analizy sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku edukacji oraz pracy, istotnym czynnikiem jest wspomniany czas od kiedy dana osoba ma do czynienia z niepełnosprawnością. W tym sensie istotna jest gama doświadczeń jakie uda się jej zdobyć w okresie zmagania z niepełnosprawnością. Osoby, które przez dłuższy okres czasu muszą radzić sobie z niepełnosprawnością, mają większe doświadczenie, są lepiej zorientowane jeżeli chodzi o pojawiające się bariery, ale również szanse i możliwości dla osób niepełnosprawnych. W tym kontekście można przyjąć, że objęte badaniem osoby niepełnosprawne kształtujące się są osobami doświadczonymi w zakresie funkcjonowania i radzenia sobie z niepełnosprawnością (rysunek 92).

Rysunek 92. Struktura respondentów według czasu, od kiedy został orzeczony stopień niepełnosprawności (N=140)



Źródło: badania własne.

Biorąc pod uwagę płeć ankietowanych okazuje się, że kobiety częściej określały, iż w ich przypadku stopień niepełnosprawności został orzeczony na przestrzeni ostatniego roku (odpowiednio 19,5% kobiet i 4,8% mężczyzn). Z drugiej strony mężczyźni częściej określali, że ich niepełnosprawność została orzeczona ponad 5 lat temu (69,4% mężczyzn i 58,4% kobiet) oraz na przestrzeni ostatnich 1–5 lat (25,8% mężczyzn i 22,1% kobiet). Oznacza to, że mężczyźni nieco dłużej mają do czynienia z niepełnosprawnością (rysunek 93).

Rysunek 93. Struktura respondentów według czasu, od kiedy został orzeczony stopień niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=140)

Źródło: badania własne.

Miejsce zamieszkania może w znaczny sposób wpływać na aktywność osób w zakresie edukacji i podnoszenia wykształcenia oraz własnych umiejętności zawodowych, jak również szans na znalezienie zatrudnienia. Jak wiadomo duże ośrodki miejskie generują większą liczbę miejsc pracy niż ma to miejsce na terenach wiejskich. Na terenie miast działa również większa liczba szkół oraz placówek edukacyjnych z ofertami kształcenia na różnych szczeblach, w różnych kierunkach, z wykorzystaniem różnych form (dzienne, zaoczne, wieczorowe). Ma to szczególne znaczenie w przypadku osób niepełnosprawnych, dla których dojazd np. do miejsca, gdzie odbywają się zajęcia może być w znaczny sposób utrudniony, lub wręcz przez niepełnosprawność całkowicie niemożliwy. Często tego typu osoby pozostawione same sobie i nie objęte żadną formą wsparcia z zewnątrz rezygnują z podejmowania jakichkolwiek działań czy to w zakresie podnoszenia wykształcenia, czy też aktywności na rynku pracy. To z kolei w dłuższej perspektywie skazuje je na wykluczenie zawodowe i społeczne. Osoby biorące udział w badaniu w głównej mierze zamieszkują Białystok (31,7%), powiat białostocki (14,4%) oraz powiat suwalski (10%) (tabela 72).

Tabela 72. Struktura respondentów według miejsca zamieszkania (N=180)

Miejsce zamieszkania	N	%
Powiat augustowski	10	5,6
Powiat białostocki	26	14,4
Powiat bielski	4	2,2

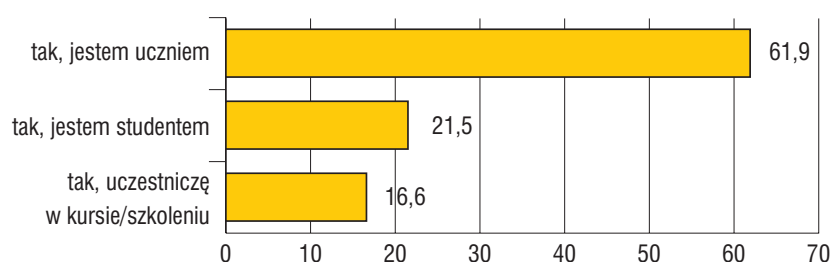
Miejsce zamieszkania	N	%
Powiat grajewski	12	6,7
Powiat hajnowski	6	3,3
Powiat kolneński	2	1,1
Powiat łomżyński	4	2,2
Powiat moniecki	1	0,6
Powiat sejneński	2	1,1
Powiat siemiatycki	2	1,1
Powiat sokólski	2	1,1
Powiat suwalski	18	10,0
Powiat wysokomazowiecki	3	1,7
Powiat zambrowski	11	6,1
Powiat m. Białystok	57	31,7
Powiat m. Łomża	6	3,3
Powiat m. Suwałki	14	7,8
OGÓŁEM	180	100,0

Źródło: badania własne.

Kobiety biorące udział w badaniu najczęściej zamieszkiwały Białystok (26,9%), powiat białostocki (18,3%), a w dalszej kolejności powiat zambrowski (9,7%) oraz suwalski (8,6%). W przypadku mężczyzn najczęściej reprezentowali oni, podobnie jak kobiety, miasto Białystok (37,6%). W dalszej kolejności powiat białostocki i suwalski (po 10,6%) oraz augustowski, grajewski oraz miasto Suwałki (po 8,2%).

W badanej próbie najliczniej reprezentowane są osoby posiadające status ucznia (61,9%), a więc kształcące się na poziomie szkół ponadgimnazjalnych, w tym zawodowych, policealnych i średnich. Odsetek studentów kształtował się na poziomie 21,5%, z kolei osób uczestniczących w kursach bądź szkoleniach – 16,6% (rysunek 94).

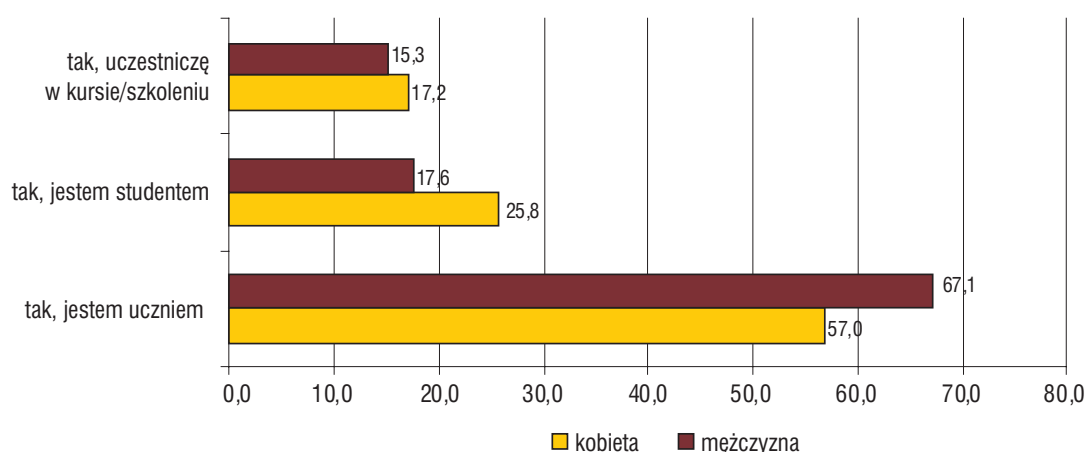
Rysunek 94. Struktura deklaracji respondentów na temat podnoszenia kwalifikacji/wykształcenia (N=181)



Źródło: badania własne.

Analizując powyższe pytanie ze względu na płeć respondentów okazuje się, że mężczyźni częściej niż kobiety legitymowali się statusem ucznia – odpowiednio 67,1% mężczyzn i 57% kobiet. Z drugiej strony spośród osób objętych badaniem więcej kobiet kształci się na studiach wyższych. W tym przypadku różnica wyniosła 8,2 p.p. (25,8% kobiet oraz 17,6% mężczyzn). W przypadku osób korzystających z form doksztalcania tj. kursy czy szkolenia nieco większy odsetek stanowiły kobiety 17,2%, a wśród mężczyzn tylko 15,3% korzystało z tego typu możliwości zdobywania wiedzy (rysunek 95).

Rysunek 95. Struktura deklaracji respondentów na temat podnoszenia kwalifikacji/wykształcenia z uwzględnieniem płci (N=178)



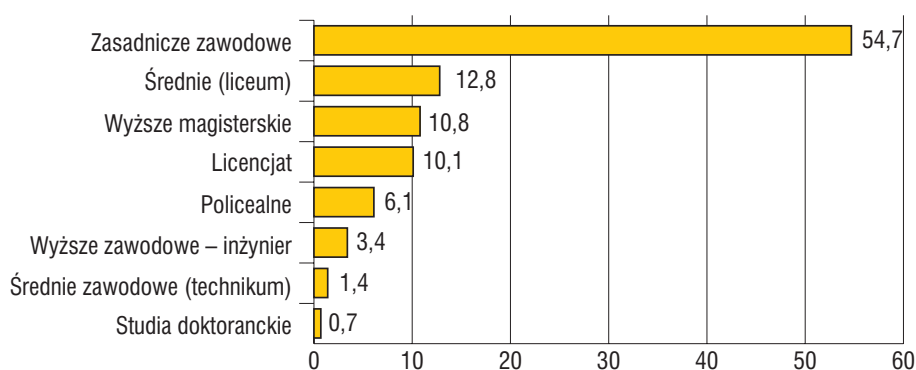
Źródło: badania własne.

W przypadku osób z niepełnosprawnością ruchową większość legitymowała się statusem ucznia oraz studenta – po 16 osób. Wśród osób z zaburzeniami psychicznymi 8 osób to uczniowie, z kolei 6 to uczestnicy kursów i szkoleń. Osoby z zaburzeniami głosu, mowy i chorobami słuchu to przeważnie uczniowie (8 osób), podobna sytuacja ma miejsce w przypadku osób dotkniętych chorobami wzroku (10 osób). Wyniki przedstawiono w formie liczbowej, a nie procentowo, z uwagi na niewielkie liczebnie grupy osób z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności.

W przypadku uczniów i studentów niepełnosprawnych biorących udział w badaniu, najliczniej reprezentowana była grupa respondentów pobierających naukę w zasadniczych szkołach zawodowych. Odsetek osób wybierających tego typu formę kształcenia wyniósł prawie 55%. Niecałe 13% respondentów kształci się

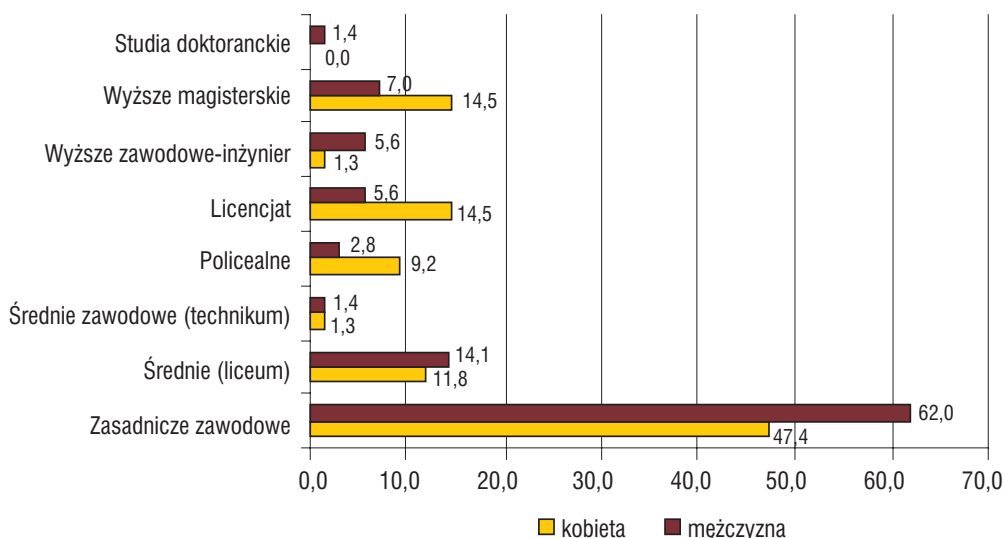
na poziomie szkoły średniej. Jeżeli chodzi o poziom kształcenia w formie studiów wyższych to prawie 11% spośród respondentów studiuje na poziomie magisterskim, 10,1% na poziomie licencjackim, a 3,4% – studiów inżynierskich. Najmniej licznie były reprezentowane w próbie grupy osób uczących się w szkołach policealnych (6,1%), średnich zawodowych (1,4%) oraz na studiach doktoranckich (0,7%) (rysunek 96).

Rysunek 96. Struktura deklaracji respondentów na temat poziomu zdobywanego wykształcenia (N=148)



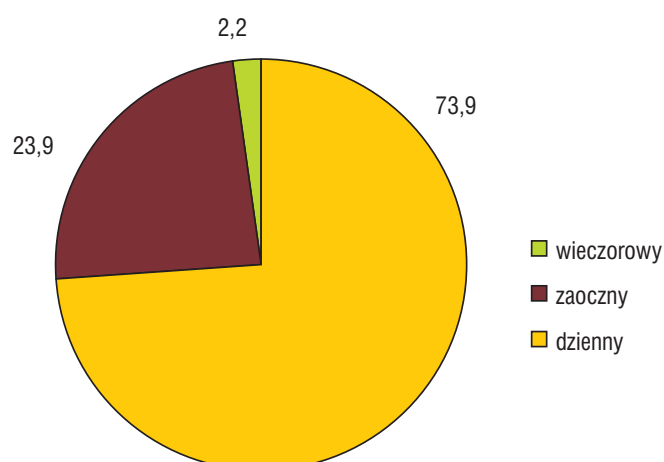
Źródło: badania własne.

Należy zaznaczyć, że kobiety częściej niż mężczyźni podejmują naukę na poziomie studiów wyższych. Wśród kobiet odsetek studiujących na poziomie magisterskim i licencjackim wyniósł odpowiednio po 14,5%. Dla porównania odsetek mężczyzn kształtował się na poziomie 7% – dla studiów magisterskich i zaledwie 5,6% dla studiów licencjackich. Zupełnie inna sytuacja występuje w przypadku kształcenia na poziomie szkoły zawodowej. W tym obszarze przeważają mężczyźni. Z badań wynika, że częściej decydują się oni na podejmowanie edukacji w ramach szkół zawodowych. W badanej grupie aż 62% mężczyzn w momencie badania podejmowało naukę w tego typu szkole. Dla porównania wśród kobiet odsetek ten wyniósł 47,4% (rysunek 97).

Rysunek 97. Struktura deklaracji respondentów na temat poziomu zdobywanego wykształcenia z uwzględnieniem płci (N=147)

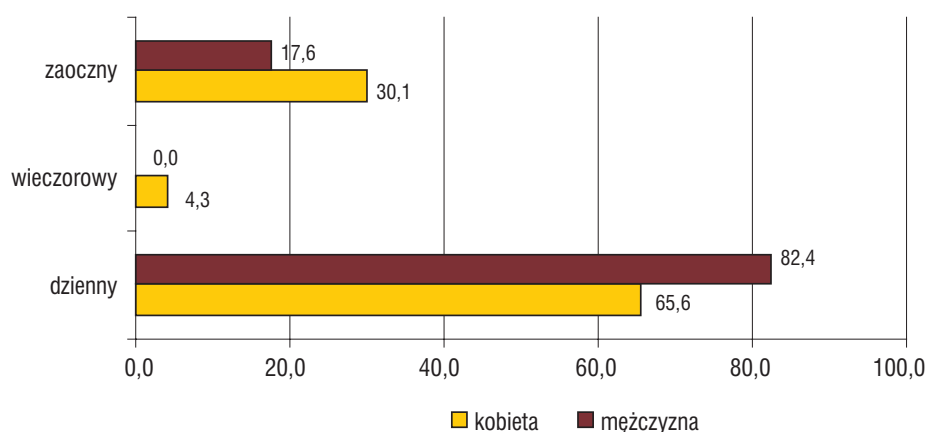
Źródło: badania własne.

Obecny system edukacji oferuje możliwość korzystania w różnych trybach kształcenia. Obecnie w dobie rozwoju Internetu i nowoczesnych technologii teleinformatycznych, silnie rozwijają się formy kształcenia „na odległość”, przez Internet, zastępując tradycyjne formy odbywania się zajęć na miejscu w szkołach czy też placówkach zajmujących się organizacją kursów bądź szkoleń. Jest to bardzo duża szansa dla osób o ograniczonej mobilności, mających problemy z przemieszczaniem się. W przypadku osób niepełnosprawnych kształcących się najpopularniejszym trybem nauki tzn. z którego najczęściej, według deklaracji, korzystają respondenci jest kształcenie w trybie dziennym. Na ten typ nauki zdecydowało się prawie 74% ankietowanych. Wynika to w głównej mierze z faktu, że w próbie dość silnie reprezentowane są osoby młode, objęte jeszcze obowiązkiem kształcenia. W związku z tym zobligowane są one do uczęszczania do szkół, gdzie dominującym trybem nauki jest właśnie tryb dzienny. Z drugiej strony wysoki odsetek osób zainteresowanych trybem dziennym można tłumaczyć tym, że tego typu forma jest bezpłatna, a w związku z tym atrakcyjna zwłaszcza dla osób, które ze względu na niskie dochody nie mogą pozwolić sobie na ponoszenie nakładów finansowych na edukację. Niecałe 24% kształci się w formie zaocznej, natomiast 2,2% korzysta z możliwości podejmowania nauki wieczorowo. Z trybu e-learningowego nie korzysta żadna osoba (rysunek 98).

Rysunek 98. Struktura deklaracji respondentów na temat trybu nauki (N=180)

Źródło: badania własne.

Mężczyźni częściej niż kobiety podejmują naukę w trybie dziennym. Spośród mężczyzn, którzy wzięli udział w badaniu odsetek korzystających z trybu dziennego wyniósł 82,4%, dla porównania wśród kobiet niecałe 66%. Z drugiej strony analizując zainteresowania kobiet trybem nauki okazuje się, że częściej niż mężczyźni decydują się na naukę w systemie zaocznym oraz wieczorowym (rysunek 99).

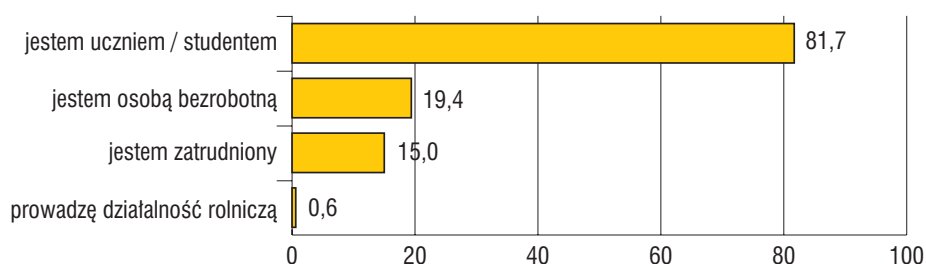
Rysunek 99. Struktura deklaracji respondentów na temat trybu nauki z uwzględnieniem płci (N=178)

Źródło: badania własne.

4.4.2. Formy i możliwości kształcenia osób niepełnosprawnych

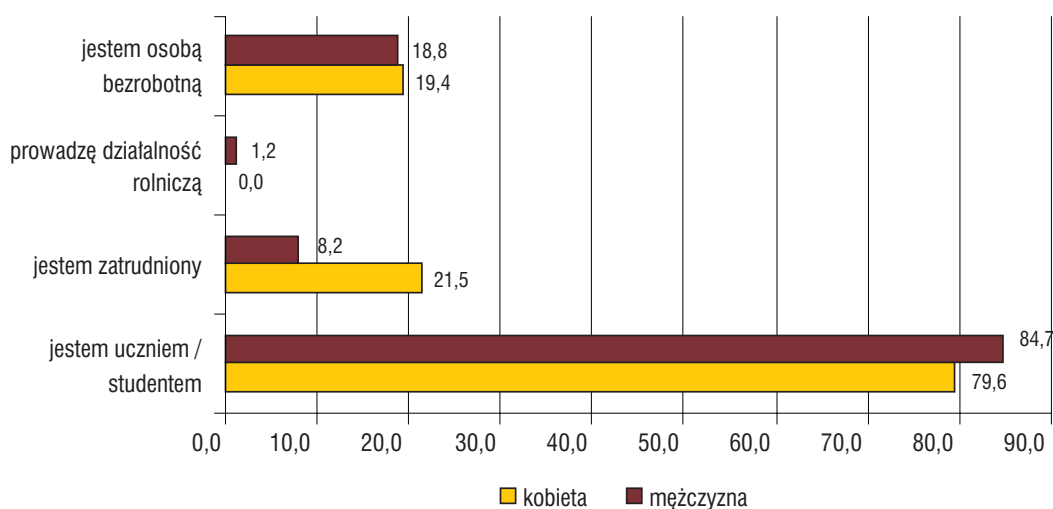
W kontekście analizy sytuacji osób niepełnosprawnych w systemie kształcenia ważne jest wskazanie statusu na rynku pracy jakim się legitymują. Jest to o tyle istotna kwestia, że posiadany status często determinuje warunki, w jakich podejmowane jest kształcenie oraz warunki, jakie muszą być spełnione, żeby jednostka podjęła aktywność w omawianym zakresie. W badanej próbie najliczniej reprezentowani byli uczniowie co jest ściśle skorelowane ze strukturą wiekową próby badawczej. Spośród ankietowanych aż 81,7% wskazań dotyczyło statusu student/uczeń. Nieco ponad 19% to wskazania na status osoby bezrobotnej, natomiast 15% na status osoby pracującej. Zaledwie jedna osoba prowadzi działalność rolniczą. Zaznaczyć należy, że respondenci mieli możliwość wskazania wszystkich opcji, które ich dotyczą – stąd odsetek odpowiedzi nie sumuje się do 100% (rysunek 100).

Rysunek 100. Struktura deklaracji respondentów na temat statusu na rynku pracy (N=180)



Źródło: badania własne.

Analizując uzyskane odpowiedzi pod kątem płci respondentów można zauważyć pewne różnice. Kobiety częściej określały swój status na rynku jako osoba zatrudniona. W badanej grupie 21,5% kobiet przyznało, że w obecnej chwili pracuje. Dla porównania wśród mężczyzn odsetek ten wyniósł nieco ponad 8%. Uzyskane wyniki można odnieść do deklaracji kobiet i mężczyzn odnośnie preferowanego trybu kształcenia. Jak wcześniej wskazano kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały, że podejmują naukę w trybie zaocznym. Może mieć to związek z podejmowaniem przez nie zatrudnienia. W momencie podejmowania pracy, nie są w stanie kształcić się w systemie dziennym. Stąd też częściej wybierają naukę w trybie zaocznym i wieczorowym (rysunek 101).

Rysunek 101. Struktura deklaracji respondentów na temat statusu na rynku pracy z uwzględnieniem płci (N=178)

Źródło: badania własne.

Działalność edukacyjna, jaką podejmują osoby niepełnosprawne może mieć różnorakie przyczyny. Jednostki mogą być zmotywowane do kształcenia poprzez przymus: prawny tj. obowiązek kształcenia do 18 roku życia, czy też obowiązek narzucony przez pracodawców. Z drugiej strony motywacja może mieć źródło w postawie samej osoby niepełnosprawnej, która w sposób ambitny dąży do podnoszenia wiedzy i własnych kwalifikacji zawodowych. Drugi sposób motywowania jest o tyle skuteczny, że w momencie gdy znika bodziec zewnętrzny jednostka nie zaprzestaje podejmowania nauki, nadal się doksztalca ponieważ wynika to z jej przekonań o konieczności podejmowania tego typu inicjatyw.

Na pytanie jakie są główne przyczyny podnoszenia wykształcenia przez osoby niepełnosprawne, prawie 2/3 wskazało, że ma to związek ze zwiększeniem swoich szans na rynku pracy. Osoby niepełnosprawne są świadome, że bez wykształcenia ciężko jest znaleźć jakąkolwiek pracę, to z kolei drastycznie pogarsza sytuację finansową rodziny i może prowadzić do wykluczenia społecznego. Stosunkowo niewiele wskazań dotyczyło chęci rozwoju osobistego (18,9%). W związku z tym nasuwa się wniosek, że podnoszenie wiedzy i kwalifikacji przez osoby niepełnosprawne nie wiąże się z ich ambicjami ale z obawą przed trudną sytuacją na rynku pracy i problemami ze znalezieniem zatrudnienia.

Tylko niecałe 7% ankietowanych przyznało, że podejmują naukę ze względu na obowiązek kontynuowania kształcenia do 18 roku życia. Zdecydowanie najrzadziej respondenci przytaczali argumenty związane z sytuacją w zakładzie pracy: z uwagi na utrzymanie zatrudnienia (2,2%) oraz wymóg potencjalnego pracodawcy (1,7%) (tabela 73).

Tabela 73. Struktura deklaracji respondentów na temat przyczyn podnoszenia wykształcenia i kompetencji zawodowych (N=180)

Przyczyny podnoszenia wykształcenia	N	%
w celu zwiększenia szans na rynku pracy	114	63,3
wyłącznie chęć rozwoju osobistego	34	18,9
z uwagi na obowiązek nauki do 18 roku życia	12	6,7
zabezpieczenie się przed zmiennymi warunkami na rynku pracy	6	3,3
inne	5	2,8
z uwagi na utrzymanie zatrudnienia w zakładzie pracy	4	2,2
wymóg potencjalnego pracodawcy	3	1,7
nuda	2	1,1
OGÓŁEM	180	100,0

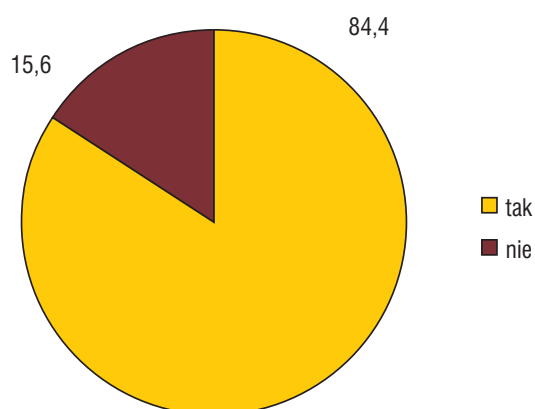
Źródło: badania własne.

Kobiety biorące udział w badaniu częściej niż mężczyźni, używały argumentu, że podejmowanie przez nie nauki ma na celu zwiększenie szans na rynku pracy – 67,7% kobiet oraz 57,6% mężczyzn. Z drugiej strony w przypadku mężczyzn częściej pojawiały się odpowiedzi świadczące o tym, że podejmując działania związane z kształceniem najbardziej liczą oni na rozwój osobisty. Wśród mężczyzn odsetek wskazujących na ten argument wyniósł 23,5%, dla porównania wśród kobiet 15,1%.

W obecnej sytuacji na rynku pracy, przy wysokim poziomie bezrobocia i problemach ze znalezieniem jakiegokolwiek pracy strategią działania może być wybranie kierunku kształcenia zgodnie z zapotrzebowaniem lokalnych pracodawców. Śledzenie na jakiego typu specjalistów będzie w najbliższym czasie zapotrzebowanie może ułatwić znalezienie zatrudnienia. Niemniej jednak nie zawsze wybranie w ten sposób kierunków kształcenia wiąże się z nauką zgodnie z własnymi zainteresowaniami.

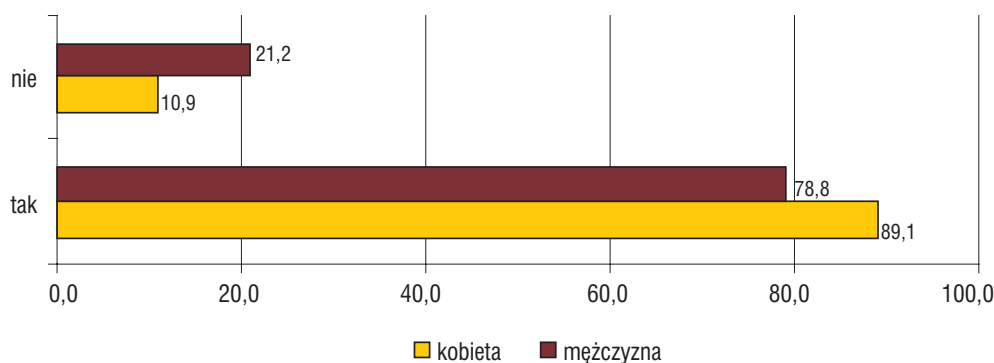
Jak wynika z badania, osoby kształcące się w większości wypadków podejmują naukę zgodnie ze swoimi zainteresowaniami. Ponad 84% ankietowanych przyznało, że posiadane/zdobywane wykształcenie odpowiada ich zainteresowaniom. Wbrew własnym zainteresowaniom kształcą się nieco ponad 15% respondentów (rysunek 102). W przypadku kobiet odsetek osób podejmujących naukę w zakresie odpowiadającym zainteresowaniom jest nieco wyższy niż w przypadku mężczyzn. Z badania wynika, że prawie 90% kobiet oraz 79% mężczyzn kształcą się zgodnie ze swoimi zainteresowaniami (rysunek 103).

Rysunek 102. Struktura deklaracji respondentów na temat zgodności wykształcenia/kompetencji zawodowych z zainteresowaniami (N=179)



Źródło: badania własne.

Rysunek 103. Struktura deklaracji respondentów na temat zgodności wykształcenia/kompetencji zawodowych z zainteresowaniami z uwzględnieniem płci (N=177)



Źródło: badania własne.

W przypadku osób, które przyznały, że podejmowanie przez nich nauki w danym kierunku nie jest zgodne z zainteresowaniami, zapytano również o przyczyny takiej sytuacji. Okazuje się, że kształcenie w kierunku niezgodnym z własnymi zainteresowaniami wynika w głównej mierze z oczekiwań rynku pracy. Respondenci, którzy podejmują decyzję o podnoszeniu kwalifikacji, decydując się na dany kierunek kształcenia biorą pod uwagę trendy narzucane przez rynek i możliwości znalezienia pracy w danym zawodzie (12 osób). Wybierają kierunki, po ukończeniu których przynajmniej w teorii łatwiej jest znaleźć zatrudnienie. Nieco rzadziej ankietowani tłumaczyli zaistniałą sytuację ograniczeniami wynikającymi z ich stanu zdrowia bądź też organizacją placówek edukacyjnych (po 7 osób) (tabela 74).

Tabela 74. Struktura deklaracji respondentów na temat przyczyn braku zgodności wykształcenia/kompetencji zawodowych z zainteresowaniami (N=28)

Przyczyny braku zgodności wykształcenia z zainteresowaniami	N	%
są narzucane przez trendy na rynku pracy	12	42,9
są ograniczane stanem zdrowia	7	25,0
są ograniczane organizacją placówek edukacyjnych	7	25,0
narzucone przez rodzinę	1	3,6
inne	1	3,6
OGÓŁEM	28	100,0

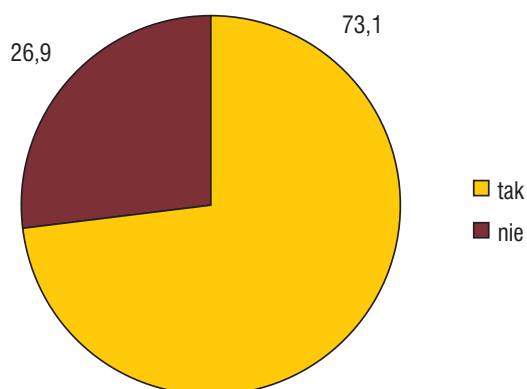
Źródło: badania własne.

W kontekście edukacji osób niepełnosprawnych istotną kwestią jest zapewnienie im takich samych możliwości dokończenia się jak w przypadku osób zdrowych. Bariery w dostępie do edukacji wynikające z ograniczeń, jakie towarzyszą niepełnosprawności mogą zniechęcać do podejmowania wysiłków w celu kontynuowania nauki. Należy więc w skuteczny sposób wspierać osoby niepełnosprawne, aby nie czuły się dyskryminowane i wykluczone z systemu edukacji, ale zmotywowane do aktywności w tym zakresie. Osoby niepełnosprawne kształcące się, które wzięły udział w badaniu nie czują się dyskryminowane. Ponad 73% uważa, że osoby niepełnosprawne mają takie same szanse jak osoby sprawne na podnoszenie wykształcenia i kompetencji. W opinii ankietowanych mają oni taki sam dostęp do szkół jak osoby zdrowe, w związku z tym mają też zapewnione szanse na rozwój osobisty. Przeciwnego zdania jest co czwarty ankietowany. Jest

to o tyle istotne, że jak już wcześniej wspomniano poczucie dyskryminacji może wpływać niekorzystnie na motywację do podnoszenia wykształcenia i rozwoju własnych kompetencji zawodowych (rysunek 104).

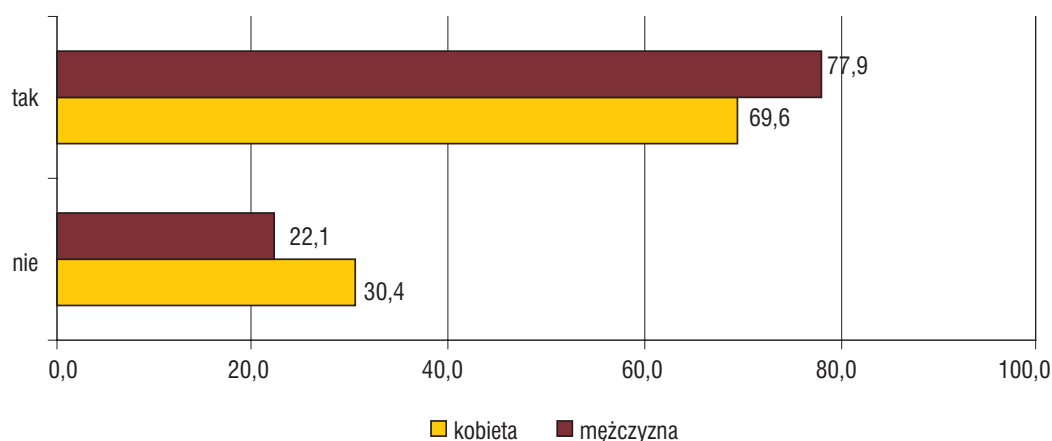
Okazuje się, że kobiety mające do czynienia z niepełnosprawnością bardziej niż mężczyźni czują się dyskryminowane w systemie edukacji. Nieco ponad 30% spośród nich wyraziło przekonanie, że osoby niepełnosprawne nie mają takich samych szans dostępu do szkół jak osoby zdrowe, a tym samym nie mają takich samych możliwości na rozwój osobisty i podnoszenie wiedzy oraz kompetencji. Dla porównania wśród mężczyzn odsetek wyrażających taki pogląd wyniósł 22,1% (rysunek 105).

Rysunek 104. Struktura deklaracji respondentów na temat równego dostępu do szkół i szans rozwoju osobistego w porównaniu z osobami zdrowymi (N=171)



Źródło: badania własne.

Rysunek 105. Struktura deklaracji respondentów na temat równego dostępu do szkół i szans rozwoju osobistego w porównaniu z osobami zdrowymi z uwzględnieniem płci (N=169)



Źródło: badania własne.

W wyniku korelacji pytania o dostęp do szkół i możliwości rozwoju osobistego ze zmienną stopień niepełnosprawności, okazuje się, że osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności częściej wskazywały, iż nie mają takich samych szans i możliwości jak osoby zdrowe – odpowiednio 26,3% osób z lekkim, 22,6% z umiarkowanym i 28% ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Świadczy to o tym, że czują się one bardziej dyskryminowane (tabela 75).

Tabela 75. Struktura deklaracji respondentów na temat równego dostępu do szkół i szans rozwoju osobistego w porównaniu z osobami zdrowymi z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności (N=144)

	Stopień niepełnosprawności:					
	lekki (III grupa)		umiarkowany (II grupa)		znacznym (I grupa)	
	N	%	N	%	N	%
nie	15	26,3	14	22,6	7	28,0
tak	42	73,7	48	77,4	18	72,0
OGÓŁEM	57	100,0	62	100,0	25	100,0

Źródło: badania własne.

Osoby niepełnosprawne ze względu na swoją trudną sytuację na rynku pracy, w tym ograniczone możliwości konkurencyjności z osobami zdrowymi o miejsca pracy, powinny być dodatkowo zmotywowane do dokształcania się. Niemniej jednak liczne bariery utrudniają im podejmowanie tego typu działań. Bariery te związane są nie tylko z samymi osobami niepełnosprawnymi, ich motywacją i ambicją, ale również bardzo często z otoczeniem, które nie wspiera osoby borykającej się z niepełnosprawnością.

Spośród barier utrudniających osobom niepełnosprawnym podnoszenie wykształcenia, brak środków finansowych jest najpoważniejszym utrudnieniem – ponad 45% respondentów wskazało na występowanie tego typu problemów. Respondenci nie są też świadomi jakiego typu kompetencje są przydatne na rynku pracy (21,3%). Zdecydowanie brakuje im wiedzy na jakie zawody jest największe zapotrzebowanie wśród pracodawców na lokalnym rynku pracy. Co piąta osoba biorąca udział w badaniu przyznała, że problemem jest pogodzenie nauki z rehabilitacją. Ponadto według respondentów w obecnym systemie edukacyjnym

kształcenie się na wielu kierunkach jest dla nich niemożliwe z uwagi na ograniczenia związane z niepełnosprawnością. Na tego typu bariery zwrócił uwagę również co piąty ankietowany. Wśród deklaracji odnośnie barier utrudniających osobom niepełnosprawnym podnoszenie wykształcenia pojawiają się również wskazania na bariery psychologiczne (18%), brak wiedzy na temat placówek, w których osoby niepełnosprawne mogą się doksztalać (16,9%), jak również bariery transportowe (14%) czy też architektoniczne (13,5%) (tabela 76).

Tabela 76. Struktura deklaracji respondentów na temat barier utrudniających osobom niepełnosprawnym zdobywanie/podnoszenie wykształcenia i kompetencji zawodowych (N=178)

Bariery utrudniające osobom niepełnosprawnym zdobywanie wykształcenia	N	%
Brak środków finansowych	81	45,5
Brak wiedzy, jakie kompetencje są przydatne na rynku pracy	38	21,3
Pogodzenie nauki z rehabilitacją	36	20,2
Ograniczenie wyboru kierunków zawodowych z uwagi na niepełnosprawność	36	20,2
Bariery psychologiczne	32	18,0
Brak wiedzy, gdzie mogą zdobyć wyższe kwalifikacje	30	16,9
Bariery transportowe	25	14,0
Bariery architektoniczne	24	13,5
Organizacja placówki edukacyjnej	22	12,4
Bariery w komunikowaniu się	22	12,4
Brak barier	10	5,6
Przepisy prawno-administracyjne	7	3,9
Inne	10	5,6

Źródło: badania własne.

Mężczyźni udzielając odpowiedzi na pytanie co w największym stopniu utrudnia osobom niepełnosprawnym zdobywanie/podnoszenie wykształcenia i kompetencji zawodowych, częściej niż kobiety, wskazywali przede wszystkim na brak wiedzy jakie kompetencje są przydatne na rynku pracy (25,9%). Jest to deficyt wiedzy, który w znacznym stopniu utrudnia podejmowanie decyzji o podejmowaniu nauki. Poza tym dostrzegają oni większe ograniczenia w zakresie wyboru kierunków kształcenia z uwagi na niepełnosprawność (27,1%). Z drugiej strony

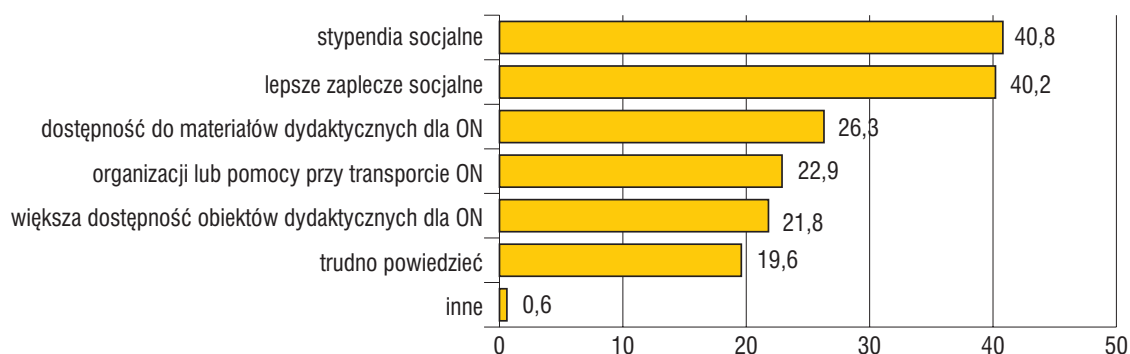
okazuje się też, że kobiety mają większe problemy z pogodzeniem nauki z rehabilitacją (22,0%).

Osoby dotknięte lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności częściej podkreślały wagę bariery jaką jest brak środków finansowych na opłacenie nauki – odpowiednio 50% osób z lekką, 50,8% z umiarkowaną i 37,5% ze znaczną niepełnosprawnością. W przypadku osób z lekkim stopniem niepełnosprawności trudniej jest im pogodzić naukę z rehabilitacją (27,6%), natomiast osoby z umiarkowaną niepełnosprawnością częściej niż pozostałe wskazywały na problemy wynikające z barier transportowych (41,7%).

W przypadku korelacji pytania o bariery utrudniające osobom niepełnosprawnym zdobywanie/podnoszenie wykształcenia i kompetencji zawodowych z poziomem kształcenia okazuje się, że zarówno uczniowie, studenci, jak również uczestnicy kursów zdecydowanie najczęściej wskazywali na problemy związane z brakiem środków finansowych. W przypadku uczniów istotny jest również brak organizacji placówki edukacyjnej pod kątem potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych oraz ograniczenie wyboru kierunków zawodowych, na których mogą się kształcić osoby dotknięte niepełnosprawnością.

Wśród osób niepełnosprawnych kształcących się, w kontekście ich potrzeb i oczekiwań w zakresie edukacji, najczęściej pojawia się przekonanie o konieczności wsparcia finansowego w postaci stypendiów socjalnych (41%). W opinii ponad 40% osób ważną kwestią jest zapewnienie odpowiedniego zaplecza socjalnego dla osób niepełnosprawnych. W tym zakresie istotne jest dostosowanie do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych, zarówno sal dydaktycznych, jak również internatów czy też domów studenckich. Co czwarty ankietowany wyraził przekonanie o konieczności zapewnienia osobom niepełnosprawnym dostępu do materiałów dydaktycznych, z kolei dla prawie 23% ważną kwestią jest organizacja oraz pomoc przy transporcie osób niepełnosprawnych. Co piąty ankietowany zwrócił uwagę na konieczność zwiększenia dostępności obiektów dydaktycznych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych (rysunek 106).

Rysunek 106. Struktura deklaracji respondentów na temat oczekiwań i potrzeb w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego (N=179)



Źródło: badania własne.

Korelując powyższe pytanie z płcią respondentów okazuje się, że mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali na oczekiwania związane z koniecznością dostosowania zaplecza socjalnego do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych – odpowiednio 34,8% kobiet oraz 47,1% mężczyzn. Ponadto okazuje się, że dla mężczyzn ważne jest też zapewnienie organizacji i pomocy przy transporcie osób niepełnosprawnych – jest to kluczowa kwestia w przypadku ponad 28% mężczyzn i 18,5% kobiet objętych badaniem. Z drugiej strony kobiety częściej udzielały odpowiedzi świadczących o konieczności lepszego zapewnienia dostępności do materiałów dydaktycznych dla osób niepełnosprawnych. Wśród badanych kobiet 33,7% wskazało na tego typu oczekiwania. Dla porównania wśród mężczyzn odsetek ten wyniósł niecałe 19%. Kobiety też nieco częściej wskazywały na konieczność wspierania osób niepełnosprawnych finansowo poprzez stypendia socjalne – odpowiednio 45,7% kobiet oraz 36,5% mężczyzn.

W przypadku osób kształcących się na poziomie szkół ponadgimnazjalnych oczekiwania i potrzeby w zakresie edukacji obejmują w głównej mierze konieczność lepszego dostosowania zaplecza socjalnego, w tym internatów oraz zapewnienia dostępności do materiałów dydaktycznych dla osób niepełnosprawnych (np. podręczników pisanych brajlem). Uczestnicy kursów/szkoleń w większym stopniu niż pozostałe grupy osób nie były w stanie jednoznacznie określić jakie są ich oczekiwania i potrzeby w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego.

Osoby dotknięte niepełnosprawnością ruchową oczekują przede wszystkim lepszego zaplecza socjalnego (18 wskazań) oraz stypendiów socjalnych (16 wska-

zań). Osoby z chorobami psychicznymi najczęściej liczą na większą dostępność obiektów dydaktycznych dla ON (7 wskazań). W przypadku osób dotkniętych chorobami narządu wzroku największe oczekiwania odnoszą się do wsparcia finansowego – 12 wskazań oraz dostępności do materiałów dydaktycznych dla ON (np. podręczników pisanych brajlem) – 10 wskazań. Wyniki przedstawiono w formie liczbowej, a nie procentowo, z uwagi na niewielkie liczebnie grupy osób z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności.

4.4.3. Szanse i możliwości osób niepełnosprawnych na rynku pracy

Osoby niepełnosprawne w większym stopniu niż osoby zdrowe muszą zmagać się z barierami pojawiającymi się w momencie poszukiwania i podejmowania zatrudnienia. W zakresie barier utrudniających znalezienie pracy respondenci najczęściej zwracali uwagę na brak ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej – 42,7% ankietowanych. Dużym problemem jest też niedopasowanie stanowisk pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Na tego typu barierę uwagę zwróciło 41% respondentów. Często pracodawcy nie są bowiem skłonni do ponoszenia nakładów finansowych na dostosowywanie stanowisk pracy do osób niepełnosprawnych i jednocześnie nie mają wiedzy na temat możliwości otrzymania dofinansowania z PFRON na ten cel. Niemal co czwarta osoba biorąca udział w badaniu przyznała, że w podjęciu zatrudnienia największymi przeszkodami są bariery socjologiczne związane z postrzeganiem osób niepełnosprawnych przez środowisko. Z kolei co piąta osoba przyznała, że osoby niepełnosprawne legitymują się zbyt niskim wykształceniem, stąd ich problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Również co piąty ankietowany podkreślił wagę barier psychologicznych związanych z postrzeganiem świata przez osoby niepełnosprawne (tabela 77).

Tabela 77. Struktura deklaracji respondentów na temat barier utrudniających osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy (N=178)

Bariery utrudniające osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy	N	%
Brak ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej	76	42,7
Brak dostosowania stanowisk pracy	73	41,0

Bariery utrudniające osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy	N	%
Bariery socjologiczne związane z postrzeganiem ON przez środowisko	42	23,6
Niski poziom wykształcenia	39	21,9
Bariery psychologiczne związane z postrzeganiem świata przez ON	39	21,9
Bariery transportowe	34	19,1
Utrudniony dostęp do usług rehabilitacyjnych	21	11,8
Bariery w komunikowaniu się	21	11,8
Bariery architektoniczne	12	6,7
Niedostateczna/niedostatecznie rozwinięta baza szkoleniowa	7	3,9
Brak barier	5	2,8
Bariery inne	8	4,5

Źródło: badania własne.

W przypadku mężczyzn borykających się z niepełnosprawnością występuje silniejsze przekonanie, że największą barierą w znalezieniu zatrudnienia jest niski poziom wykształcenia. Wśród mężczyzn odsetek wskazujących na tego typu problem wyniósł 26,2%, z kolei wśród kobiet 18,3%. Mężczyźni nieco częściej też poruszają kwestie związane z brakiem ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej. W tym przypadku różnica wynosi 6 p.p. – odpowiednio 39,8% kobiet i 46,4% mężczyzn wskazało na występowanie tego typu bariery.

W odczuciu osób niepełnosprawnych kształcących się sytuacja na rynku pracy jest trudna i dużym problemem jest znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia. Prawie 42% respondentów oceniając sytuację na rynku pracy w miejscowości/okolicy gdzie mieszkają przyznało, że ciężko jest znaleźć jakąkolwiek pracę. Osoby niepełnosprawne kształcące się są świadome problemów, z jakimi muszą się borykać na lokalnym rynku pracy. Brak miejsc pracy i wysoka stopa bezrobocia wpływa wprawdzie na złą sytuację na rynku pracy nie tylko osób niepełnosprawnych. W ich przypadku jest jednak szczególnie dotkliwa, bowiem osoby te mają ograniczone możliwości konkurencyjności o miejsca pracy z osobami zdrowymi.

Jak się okazuje duża grupa respondentów nie była w stanie ocenić sytuacji na lokalnym rynku pracy (15%). Nieco ponad 12% oceniło ją jako dobrą, twierdząc, że bez większych problemów każdy może znaleźć pracę. Co dziesiąty ankietowany wyraził przekonanie, że na rynku otwartym wprawdzie można znaleźć pracę, ale nie zawsze jest to praca odpowiednia. Tylko niecałe 8% ankietowanych oceniło

sytuację na rynku pracy bardzo krytycznie, twierdząc, że w tej chwili bardzo ciężko jest znaleźć osobom niepełnosprawnym jakąkolwiek pracę, nawet na rynku chronionym. Taki sam odsetek ankietowanych przyznał, że wprawdzie znalezienie zatrudnienia jest możliwe, ale ciężko jest o pracę odpowiednią. Zdecydowanie najmniej – zaledwie 5,6%, przyznało, że sytuacja na rynku pracy jest na tyle dobra, że nie ma większych problemów ze znalezieniem pracy (tabela 78).

Tabela 78. Struktura deklaracji respondentów na temat oceny sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy (N=178)

Ocena sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy	N	%
trudno jest znaleźć jakąkolwiek pracę	74	41,6
trudno powiedzieć	27	15,2
bez większych problemów każdy może znaleźć pracę	22	12,4
na rynku otwartym można wprawdzie znaleźć pracę, ale trudno jest o pracę odpowiednią	17	9,6
na rynku chronionym można wprawdzie znaleźć pracę, ale trudno jest o pracę odpowiednią	14	7,9
nie można znaleźć żadnej pracy, nawet na rynku chronionym	14	7,9
bez większych problemów można znaleźć pracę na rynku chronionym	10	5,6
OGÓŁEM	178	100,0

Źródło: badania własne.

Mężczyźni, w porównaniu do kobiet, nieco lepiej oceniają sytuację osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy. Kobiety częściej wyrażały przekonanie, że na rynku pracy ciężko jest znaleźć jakąkolwiek pracę – odpowiednio 43% kobiet oraz 39,3% mężczyzn. Stosunkowo większy odsetek kobiet niż mężczyzn przyznał też, że osobom niepełnosprawnym ciężko jest też znaleźć zatrudnienie zarówno na chronionym – 10,8% kobiet i 4,8% mężczyzn, jak również na otwartym rynku pracy - 10,8% kobiet i 8,3% mężczyzn. Z drugiej strony mężczyźni częściej niż kobiety optymistycznie deklarowali, że bez większych problemów każdy może znaleźć pracę (9,7% kobiet i 15,5% mężczyzn).

Osoby młode, kształcące się w szkołach ponadgimnazjalnych są większymi optymistami jeżeli chodzi o ocenę sytuacji na lokalnym rynku pracy. Częściej niż studenci i osoby kształcące się na kursach bądź szkoleniach twierdzą oni, że nie

ma problemów ze znalezieniem zatrudnienia i w zasadzie każdy może znaleźć odpowiednią dla siebie pracę (20,2%). Z drugiej strony wśród studentów i uczestników kursów, szkoleń dominuje przekonanie, że obecnie trudno jest znaleźć jakąkolwiek pracę – odpowiednio 53,8% studenci i 70% uczestnicy kursów, szkoleń.

W dalszej części badania zapytano ankietowanych jakie ich zdaniem branże generują najwięcej miejsc pracy przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych. Okazuje się, że w przypadku prawie 30% ankietowanych wiedza w tym obszarze jest niewystarczająca. Stwierdzili oni, że nie posiadają wiedzy na temat branż zatrudniających osoby niepełnosprawne. Z drugiej strony ponad 18% przyznało, że przedsiębiorstwa zajmujące się działalnością produkcyjną, w tym spożywcą i przetwórstwem spożywczym, w głównej mierze oferują miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych. Według respondentów osoby niepełnosprawne mogą również znaleźć pracę w rolnictwie, łowiectwie i leśnictwie (15%) oraz w administracji publicznej (11,1%). Dla ponad 14% ankietowanych branża firmy nie ma znaczenia, a więc nie ma jednej charakterystycznej branży, w której osoby niepełnosprawne miałyby pewność znalezienia pracy (tabela 79).

Tabela 79. Struktura deklaracji respondentów na temat branż najczęściej zatrudniających osoby niepełnosprawne (N=180)

Branża	N	%
Nie wiem	53	29,4
Działalność produkcyjna – Spożywcza i przetwórstwo spożywcze	33	18,3
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	27	15,0
Branża nie ma znaczenia	26	14,4
Administracja publiczna	20	11,1
Działalność produkcyjna – Inne dobra konsumpcyjne (szybkozbywalne)	14	7,8
Rybnictwo	13	7,2
Działalność produkcyjna – Trwałe dobra konsumpcyjne	13	7,2
Działalność produkcyjna – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	12	6,7
Handel hurtowy i detaliczny	12	6,7
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	11	6,1
Działalność produkcyjna – Dobra inwestycyjne (dla przemysłu)	8	4,4
Edukacja	8	4,4
Budownictwo	7	3,9
Hotele i restauracje	7	3,9

Branża	N	%
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	5	2,8
Pośrednictwo finansowe (ubezpieczenia, usługi bankowe)	2	1,1
Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	2	1,1
Inne	13	7,2

Źródło: badania własne.

Korelując pytanie o branże, które najczęściej zatrudniają osoby niepełnosprawne z płcią okazuje się, że w opinii kobiet osoby niepełnosprawne mają największe szanse na pracę w branżach: administracja publiczna (19,4%), spożywcza i przetwórstwo spożywcze (17,2%), handel hurtowy i detaliczny (11,8%) oraz rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo (10,8%). Wśród mężczyzn najsilniejsze jest przekonanie, że osoby niepełnosprawne najczęściej podejmują pracę w przedsiębiorstwach działających w branżach: rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo (20,0%), działalność produkcyjna – spożywcza i przetwórstwo spożywcze (18,8%) oraz działalność produkcyjna – inne dobra konsumpcyjne (szybkozbywalne) (10,6%).

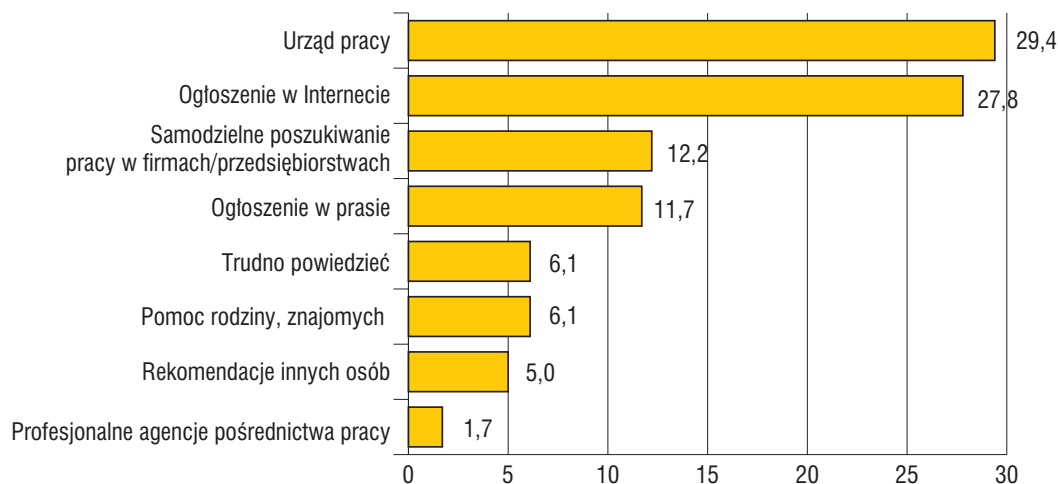
Zdaniem osób niepełnosprawnych kształtujących się szansę na zwiększenie zatrudnienia dają pieniądze i znajomości (27,7%). Niemal co czwarty ankietowany przyznał, że w momencie poszukiwania zatrudnienia atutem jest wysoki poziom wykształcenia. Zwrócono też uwagę na konieczność wsparcia przedsiębiorców w postaci dofinansowywania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych (11,9%). Respondenci są przekonani, że tylko finansowe wsparcie pracodawców może zachęcić ich do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Prawie 12% ankietowanych przyznało ponadto, że wysoki poziom kwalifikacji zawodowych zwiększa szanse na utrzymanie bądź uzyskanie zatrudnienia. Pozostałe odpowiedzi pojawiały się w mniejszym stopniu: dofinansowanie wynagrodzeń dla osób niepełnosprawnych (7,9%), dłuższy staż pracy czy też kwalifikacje dostosowane do potrzeb rynku (po 6,8%) (rysunek 107).

Rysunek 107. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników zwiększających szansę na uzyskanie/utrzymanie zatrudnienia (N=177)

Źródło: badania własne.

Wśród kobiet częściej pojawiało się przekonanie, że szansą na znalezienie zatrudnienia jest dla osób niepełnosprawnych wysoki poziom kwalifikacji zawodowych – odpowiednio 14,1% kobiet i 9,6% mężczyzn. Kobiety częściej też wskazywały na konieczność dofinansowywania wynagrodzeń osób niepełnosprawnych (13% kobiet oraz 2,4% mężczyzn). Mężczyźni z kolei są bardziej przekonani, że kwalifikacje dostosowane do potrzeb i oczekiwań lokalnego rynku pracy zwiększyłyby szansę na znalezienie zatrudnienia (2,2% kobiet oraz 10,8% mężczyzn).

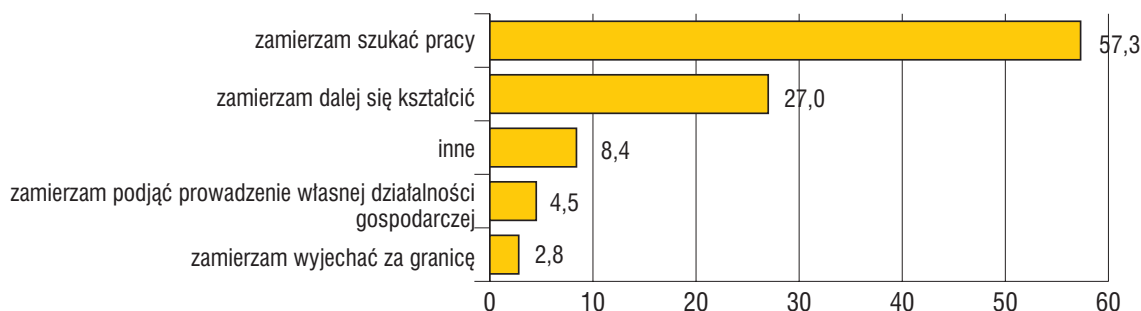
Osoby niepełnosprawne kształtujące się największe szanse w znalezieniu pracy upatrują w pomocy ze strony urzędów pracy (29%). W ich przekonaniu jest to najbardziej efektywny sposób poszukiwania zatrudnienia. Prawie 28% respondentów jest przekonanych, że znajdą pracę dzięki ogłoszeniom zamieszczanym w Internecie, z kolei 12,2% pragnie samodzielnie poszukiwać zatrudnienia, bezpośrednio u pracodawców. Tylko niecałe 12% uznało, że najskuteczniejszym sposobem poszukiwania pracy jest przeglądanie ogłoszeń zamieszczanych w prasie. Za najmniej skuteczne sposoby poszukiwania pracy uznano pomoc znajomych oraz rodziny (6,1%) i rekomendacje innych osób (5%). W kontekście poszukiwania zatrudnienia ankietowani niemal zupełnie nie biorą pod uwagę korzystania z profesjonalnych agencji pośrednictwa pracy (1,7%) (rysunek 108).

Rysunek 108. Struktura deklaracji respondentów na temat sposobów szukania pracy (N=180)

Źródło: badania własne.

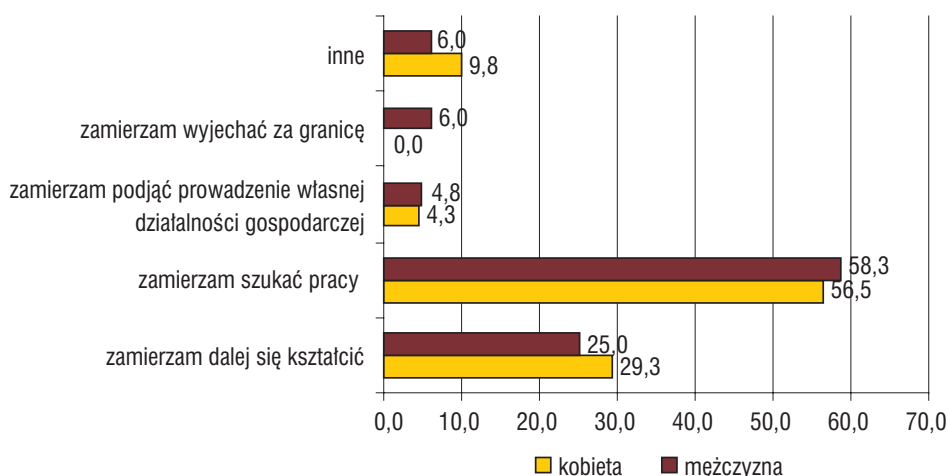
Biorąc pod uwagę uzyskane odpowiedzi ze względu na płeć respondentów okazuje się, że w poszukiwaniu zatrudnienia kobiety częściej przyjmują strategię przeglądania ogłoszeń zamieszczanych w Internecie (29%) oraz w prasie (14%). W przypadku mężczyzn korzystających z tego typu rozwiązań odsetek wynosił odpowiednio 27,1% oraz 9,4%.

Ponad 57% osób spośród tych, które w chwili obecnej podejmują aktywność edukacyjną, zadeklarowało, że po zakończeniu nauki zamierza szukać pracy. W przypadku 27% respondentów planowane jest dalsze podnoszenie wiedzy. Wynika z tego, że osoby kształcące się chcą pozostać aktywne zarówno na rynku pracy, jak i w systemie edukacji. Z drugiej jednak strony w przypadku badanej grupy zaobserwować można niewielką aktywność w zakresie zakładania działalności gospodarczej. Zaledwie 4,5% ankietowanych wyraziło zainteresowanie założeniem własnej firmy. Jest to istotna informacja w przypadku planowania działań aktywizujących tę grupę osób niepełnosprawnych. Propagowanie idei samozatrudnienia w tej grupie może się okazać nieskuteczne. Wśród respondentów niewielkie jest też zainteresowanie wyjazdami za granicę (2,8%) (rysunek 109).

Rysunek 109. Struktura deklaracji respondentów na temat planów po ukończeniu kształcenia (N=178)

Źródło: badania własne.

Korelując pytanie o plany po ukończeniu kształcenia z płcią ankietowanych okazuje się, że kobiety nieco częściej deklarowały, iż planują podejmowanie dalszej nauki (29,3%). Mężczyźni z kolei nieco częściej deklarowali, że planują podjęcie zatrudnienia (58,3% mężczyzn i 56,5% kobiet) (rysunek 110).

Rysunek 110. Struktura deklaracji respondentów na temat planów po ukończeniu kształcenia z uwzględnieniem płci (N=176)

Źródło: badania własne.

Osoby kształcące się zainteresowane są przede wszystkim pracą zgodną z profilem wykształcenia. Ponad 30% spośród respondentów stwierdziło, że zajęcie zgodne z profilem wykształcenia zmotywowałoby ich do podjęcia pracy. Dla młodych osób czynnikiem decydującym o podjęciu zatrudnienia jest też poziom ofe-

rowanego wynagrodzenia. Prawie 27% ankietowanych wskazało, że argumentem do podjęcia pracy byłoby dla nich odpowiednie wynagrodzenie. W tym przypadku najczęściej deklarowanym dopuszczalnym poziomem wynagrodzenia jest poziom do 1500 zł (13 osób) oraz 2001-3000 zł (10 osób) (tabela 81).

W przypadku podejmowania zatrudnienia ważne też są kwestie związane z przyjazną atmosferą w pracy i warunkami zatrudnienia. Ponad 26% respondentów liczy na pracę w odpowiadającym im zespole, z kolei dla prawie 22% ważna jest kwestia rodzaju umowy, a konkretnie możliwość podpisania umowy na czas nieokreślony. Innymi czynnikami branymi pod uwagę w momencie wyboru miejsca pracy przez respondentów po zakończeniu edukacji są: praca zgodna z zainteresowaniami (17,7%), praca poza miejscem zamieszkania w odległości nie większej niż 30 km (16%), pakiet ubezpieczenia zdrowotnego (12,6%).

Stosunkowo rzadko wśród warunków pracy, jakie są skłonni przyjąć ankietowani pojawiają się argumenty świadczące o ambitnym podejściu osób niepełnosprawnych do własnej kariery zawodowej. Zaledwie niecałe 7% ankietowanych liczy na pracę umożliwiającą szybki awans, natomiast zaledwie 5% ma nadzieję na stanowisko kierownicze (tabela 80).

Tabela 80. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników decydujących o podjęciu pracy po zakończeniu kształcenia (N=175)

Czynniki decydujące o podjęciu pracy po zakończeniu kształcenia	N	%
Praca zgodna z profilem mojego wykształcenia	53	30,3
Wynagrodzenie co najmniej PLN/miesiąc netto („na rękę”)	47	26,9
Praca w odpowiadającym mi zespole	46	26,3
Na umowę na czas nieokreślony	38	21,7
Praca zgodna z moimi zainteresowaniami	31	17,7
Praca poza miejscem zamieszkania w odległości nie większej niż 30 km	28	16,0
Pakiet ubezpieczenie zdrowotnego	22	12,6
W przypadku pracy poza miejscem zamieszkania zapewnienie zakwaterowania lub dojazdu przez pracodawcę	13	7,4
Praca w dużej, znanej firmie	13	7,4
Z perspektywami szybkiego awansu	12	6,9
Związana z częstymi podróżami po Polsce	10	5,7
Praca na kierowniczym stanowisku	9	5,1
Pakiet atrakcyjnych szkoleń, sponsorowanych przez pracodawcę	7	4,0

Czynniki decydujące o podjęciu pracy po zakończeniu kształcenia	N	%
Elastyczne formy zatrudnienia	6	3,4
Związana z częstymi wyjazdami zagranicznymi	5	2,9
Praca w międzynarodowym koncernie	4	2,3
Inne	10	5,7

Źródło: badania własne.

Tabela 81. Struktura deklaracji respondentów na temat poziomu wynagrodzenia, który skłoniłby do podjęcia pracy (N=34)

Poziom wynagrodzenia, który skłoniłby do podjęcia pracy	N	%
Do 1500	13	38,2
2001–3000	10	29,2
1501–2000	9	26,5
Powyżej 3000 zł	2	5,9
OGÓŁEM	34	100,0

Źródło: badania własne.

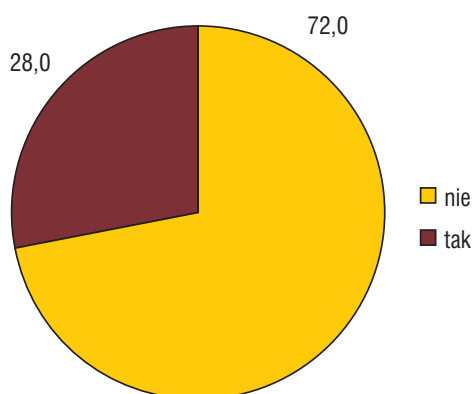
W przypadku analizy odpowiedzi na pytanie o czynniki decydujące o podjęciu pracy po zakończeniu kształcenia z uwzględnieniem płci respondentów można zauważyć, że kobiety częściej liczą na odpowiednie wynagrodzenie – odpowiednio 28,9% kobiet i 24,1% mężczyzn oraz na pracę zgodną z ich profilem kształcenia (35,6% kobiet i 22,9% mężczyzn). Jak się okazuje w przypadku mężczyzn istotnym czynnikiem decydującym o podjęciu pracy jest otrzymanie umowy na czas nieokreślony (18,9% kobiet i 25,3% mężczyzn).

Spośród osób biorących udział w badaniu 28% rozważa możliwość rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej (rysunek 111). Jest to spory odsetek osób biorąc pod uwagę, że samozatrudnienie może być alternatywą w momencie problemów ze znalezieniem pracy. Zwłaszcza w przypadku osób dotkniętych problemem niepełnosprawności, których szanse na znalezienie satysfakcjonującej pracy w porównaniu z osobami zdrowymi są dużo mniejsze.

Brak aktywności w omawianym zakresie respondenci tłumaczyli najczęściej brakiem środków finansowych (16,5%). Okazuje się, że oferowane w tym zakresie wsparcie, udzielane przez różne instytucje jest niewystarczające lub też wiedza w tym zakresie jest znacznie ograniczona. Często też same osoby zainteresowane

skorzystaniem z tego typu formy wsparcia nie wiedzą, gdzie szukać takiej pomocy. Ponadto ankietowani przytaczali również często argumenty tj. brak chęci (14%), brak możliwości (12,4%), brak potrzeby (7,4%).

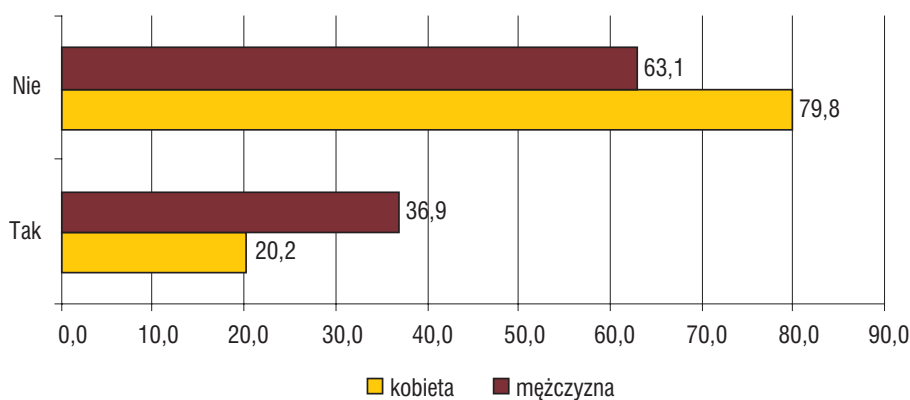
Rysunek 111. Struktura deklaracji respondentów na temat prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek (N=175)



Źródło: badania własne.

Mężczyźni częściej niż kobiety biorą pod uwagę możliwość założenia własnej działalności gospodarczej. Spośród ankietowanych mężczyzn 36,9% zadeklarowało chęć prowadzenia działalności gospodarczej. Dla porównania wśród kobiet odsetek ten wyniósł 20,2% (rysunek 112).

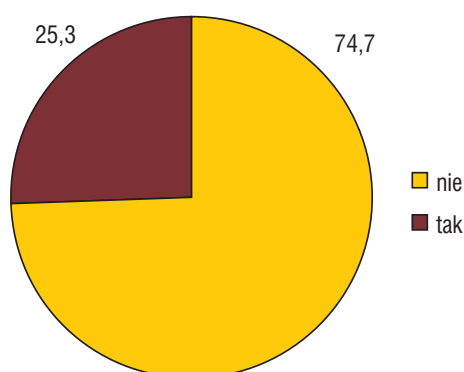
Rysunek 112. Struktura deklaracji respondentów na temat prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek z uwzględnieniem płci (N=173)



Źródło: badania własne.

Oprócz własnej działalności gospodarczej jeszcze innym rozwiązaniem, w przypadku problemów ze znalezieniem zatrudnienia jest wyjazd za granicę w celach zarobkowych (rysunek 113). Tego typu ewentualność rozważa co czwarty ankietowany. W przypadku tych osób najczęściej wspomnianym krajem docelowym migracji zarobkowej okazuje się być: Wielka Brytania, Belgia, Niemcy, Francja, USA.

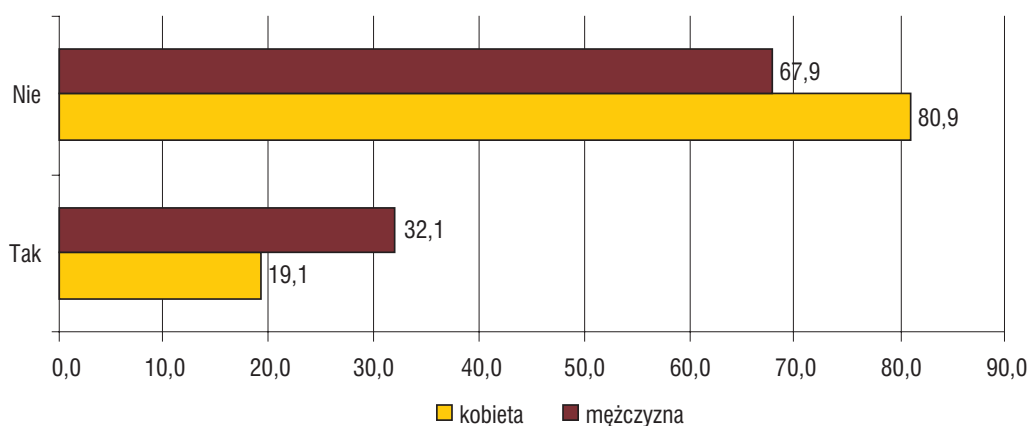
Rysunek 113. Struktura deklaracji respondentów na temat planów dotyczących wyjazdu zagranicznego w celu poszukiwania pracy (N=174)



Źródło: badania własne.

W przypadku analizy powyższego pytania z uwzględnieniem płci ankietowanych okazuje się, że mężczyźni nieco częściej niż kobiety planują podjąć pracę za granicą – odpowiednio 32,1% mężczyzn i 19,1% kobiet (rysunek 114).

Rysunek 114. Struktura deklaracji respondentów na temat planów dotyczących wyjazdu zagranicznego w celu poszukiwania pracy z uwzględnieniem płci (N=173)

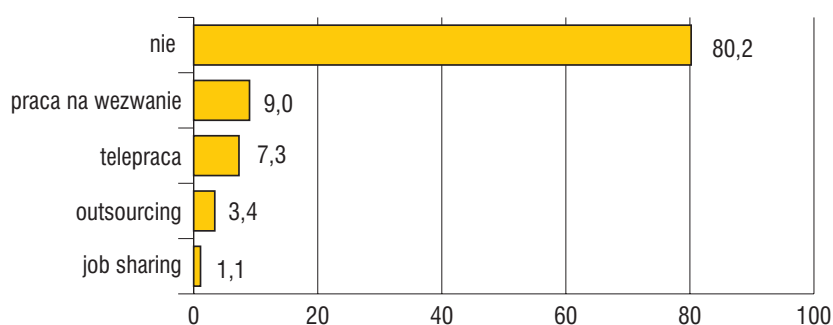


Źródło: badania własne.

Osoby, które nie planują wyjazdu za granicę w celach zarobkowych, najczęściej argumentowały taką postawę brakiem potrzeby (16,7%), ich obecna sytuacja finansowa nie zmusza do rozważania tego typu opcji. Na brak możliwości oraz stan zdrowia wskazało odpowiednio po 11,9%. Ograniczone możliwości przemieszczania się, wynikające z niepełnosprawności, mogą skutecznie zniechęcać do planowania wyjazdów za granicę. Ponadto nieco ponad 10% ankietowanych stwierdziło, że nie ma ochoty na wyjazdy i podejmowanie zatrudnienia poza granicami kraju, z kolei dla 9% głównym argumentem przeciwko wyjazdowi są więzi rodzinne.

Jedną z form umożliwienia osobom niepełnosprawnym podejmowania zatrudnienia jest stosowanie elastycznych form zatrudnienia. Okazuje się jednak, że wśród ankietowanych nie ma zainteresowania korzystaniem z tego typu form pracy. Ponad 80% spośród osób niepełnosprawnych kształcących się, nie jest zainteresowanych podejmowaniem pracy w systemie elastycznych form zatrudnienia. Jest to o tyle niekorzystne, że w wielu przypadkach jest to jedyna możliwość zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a tym samym ich aktywizacji zawodowej. Dotyczy to zwłaszcza osób, które nie są w stanie podjąć zatrudnienia na cały etat, szczególnie poza miejscem zamieszkania. Zaledwie 9% ankietowanych byłoby zainteresowanych podjęciem pracy na wezwanie, natomiast 7,3% telepracą (rysunek 115).

Rysunek 115. Struktura deklaracji respondentów na temat skłonności do pracy na zasadach n/w elastycznych form zatrudnienia (N=177)



Źródło: badania własne.

Biorąc pod uwagę, że niewielki odsetek osób biorących udział w badaniu zainteresowany jest korzystaniem z elastycznych form zatrudnienia, można przypusz-

czać, że ich świadomość odnośnie korzyści jakie dają tego typu formy pracy jest niewielka. Spośród ankietowanych ponad 55% nie było w stanie określić, jakiego typu korzyści, może przynieść pracownikowi zatrudnienie w ramach elastycznych form zatrudnienia. Niecałe 30% wskazało na możliwość posiadania dodatkowego źródła dochodu, z kolei 14,5% na możliwość pogodzenia pracy z rolą opiekuna nad osobami zależnymi. Istotnym elementem, na jaki zwrócono uwagę jest fakt, że w przypadku stosowania elastycznych form zatrudnienia możliwe jest pogodzenie życia prywatnego z karierą zawodową (13,4%). Ponadto po 12,3% wskazało na korzyści tj. brak zobowiązań wobec jednego pracodawcy oraz możliwość aktywizacji zawodowej w sytuacji braku możliwości podjęcia stałej pracy (tabela 82).

Tabela 82. Struktura deklaracji respondentów na temat korzyści, jakie przynosi/przyniesie może pracownikowi zatrudnienie w ramach elastycznych form zatrudnienia (N=179)

Korzyści zatrudnienia w ramach elastycznych form	N	%
trudno powiedzieć	99	55,3
posiadanie dodatkowego źródła dochodu	53	29,6
możliwość pogodzenia roli opiekuna nad osobami zależnymi	26	14,5
pogodzenie życia prywatnego z karierą zawodową	24	13,4
brak zobowiązań wobec jednego pracodawcy	22	12,3
możliwość aktywizacji zawodowej w sytuacji braku możliwości podjęcia stałej pracy	22	12,3
duża niezależność od warunków umowy o pracę	20	11,2
przetłamanie barier terytorialnych związanych z odległością do miejsca pracy	15	8,4
inne	2	1,1

Źródło: badania własne.

Podobnie jak w przypadku pytania o korzyści płynące ze stosowania elastycznych form zatrudnienia, również przy pytaniu o słabe strony tego typu rozwiązań respondentom ciężko było udzielić odpowiedzi. Niewiedza oraz brak doświadczenia w tym zakresie skutkuje tym, że ponad połowa spośród respondentów nie była w stanie podać, jakie są słabe strony tego typu rozwiązań. Spośród osób, które wskazały słabe strony elastycznych form zatrudnienia najczęściej pojawiały się odpowiedzi świadczące o braku ciągłości zatrudnienia (22,5%), możliwości

uzyskania niższych dochodów (15,2%) oraz konieczności poszukiwania kilku źródeł dochodu jednocześnie (14%). Prawie 12% wyraziło obawę, że pracodawcy negatywnie postrzegają osoby zatrudnione w ramach elastycznych form zatrudnienia ze względu na ich częste zmiany miejsca pracy. Może to być odbierane jako brak zdecydowania ze strony pracownika, bądź też brak pomysłu na własną karierę zawodową. Nieco ponad 11% respondentów wskazało na niekorzystne zjawisko izolacji od środowiska pracy osób zatrudnionych w ramach elastycznych form pracy. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy zatrudnione osoby pracują w domu. W takim przypadku nie mają kontaktu z pozostałymi pracownikami, bądź też ten kontakt jest mocno ograniczony. Taka sytuacja uniemożliwia zintegrowanie się z innymi osobami zatrudnionymi w przedsiębiorstwie.

Nieco rzadziej wśród deklaracji ankietowanych pojawiały się odpowiedzi świadczące o niższym stopniu ochrony prawnej pracy (10,7%), wysokim poziomie stresu pracowników (7,9%), rywalizacji między pracownikami ze względu na niestabilność zatrudnienia (7,3%), niskimi nakładami finansowymi i niefinansowymi pracodawców na pracowników (3,9%) oraz miejscami pracy mniej prestiżowymi (3,4%) (tabela 83).

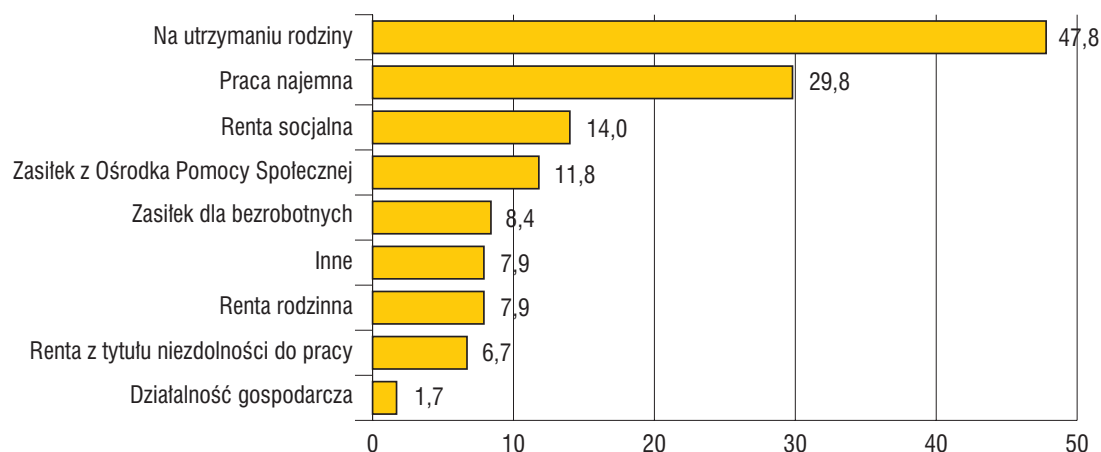
Tabela 83. Struktura deklaracji respondentów na temat słabych stron zatrudnienia na podstawie elastycznych form zatrudnienia (N=178)

Słabe strony zatrudnienia na podstawie elastycznych form	N	%
trudno powiedzieć	96	53,9
brak ciągłości zatrudnienia	40	22,5
dostarczają niższych dochodów	27	15,2
konieczność poszukiwania kilku źródeł dochodu jednocześnie	25	14,0
negatywne postrzeganie przez pracodawców, jako osoby zbyt często zmieniające zatrudnienie	21	11,8
izolacja od środowiska pracy	20	11,2
niższy stopień ochrony prawnej pracy	19	10,7
wysoki poziom stresu pracowników	14	7,9
rywalizacja między pracownikami ze względu na niestabilność zatrudnienia	13	7,3
niskie nakłady finansowe i niefinansowe pracodawcy na pracownika	7	3,9
miejsca pracy mniej prestiżowe	6	3,4

Źródło: badania własne.

Prawie połowa spośród ankietowanych osób niepełnosprawnych kształcących się przyznała, że obecnie jest na utrzymaniu rodziny. Są to w większości przypadków osoby młode, objęte jeszcze obowiązkiem nauki szkolnej do 18 roku życia. Prawie 30% utrzymuje się dzięki pracy najemnej, z kolei 14% za pomocą renty socjalnej. Z zasiłku pomocy społecznej korzysta prawie 12% ankietowanych, natomiast 8,4% z zasiłku przeznaczonego dla osób niepełnosprawnych. Niecałe 8% wykorzystuje wsparcie udzielane ze strony krewnych, z kolei 6,7% ma przyznaną rentę z tytułu niezdolności do pracy. Zaledwie 1,7% utrzymuje się z prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. Patrząc na uzyskane wyniki z nieco innej perspektywy okazuje się, że prawie połowa spośród respondentów utrzymuje się z różnego typu zasiłków oraz rent, czyli de facto utrzymywana jest przez państwo (rysunek 116). Korelując pytanie o aktualne źródło utrzymania z płcią ankietowanych okazuje się, że kobiety częściej wskazują na korzystanie z zasiłku z pomocy społecznej (12,9%) oraz renty socjalnej (15,1%) (tabela 84).

Rysunek 116. Struktura deklaracji respondentów na temat aktualnych źródeł utrzymania (N=178)



Źródło: badania własne.

Tabela 84. Struktura deklaracji respondentów na temat aktualnych źródeł utrzymania z uwzględnieniem płci (N=177)

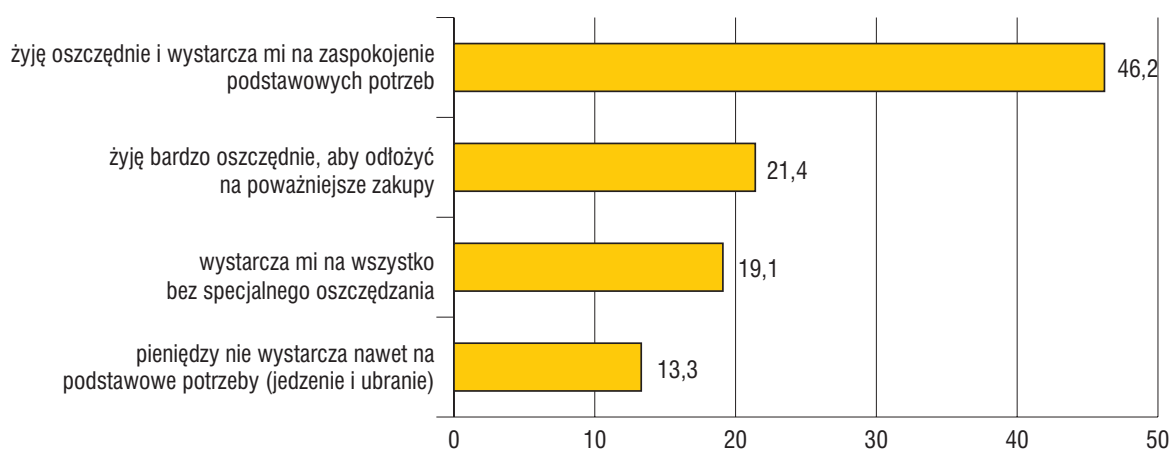
Aktualne źródła utrzymania	kobieta		mężczyzna	
	N	%	N	%
Praca najemna	27	29,0	26	31,0
Zasiłek z Ośrodka Pomocy Społecznej	12	12,9	8	9,5

Aktualne źródła utrzymania	kobieta		mężczyzna	
	N	%	N	%
Renta z tytułu niezdolności do pracy	8	8,6	4	4,8
Renta socjalna	14	15,1	11	13,1
Renta rodzinna	8	8,6	6	7,1
Na utrzymaniu rodziny	44	47,3	41	48,8
Zasiłek dla bezrobotnych	8	8,6	7	8,3
Działalność gospodarcza	1	1,1	2	2,4
Inne	9	9,7	5	6,0

Źródło: badania własne.

Ponad 46% ankietowanych określiło własną sytuację finansową jako dobrą tzn. stwierdzili oni, że żyją oszczędnie, a pieniędzy starcza im na zaspokojenie podstawowych potrzeb. Co piąty ankietowany przyznał, że sytuacja finansowa wymaga dłuższego oszczędzania aby mogli sobie pozwolić na poważniejsze zakupy. Przy obecnych źródłach utrzymania podstawowych potrzeb nie jest w stanie zapewnić sobie nieco ponad 13%, natomiast w przypadku 19,1% ankietowanych sytuacja finansowa jest na tyle dobra, że nie muszą oni specjalnie mocno oszczędzać aby zaspokoić wszystkie swoje potrzeby (rysunek 117).

Rysunek 117. Struktura deklaracji respondentów na temat charakterystyki własnej sytuacji materialnej (N=173)

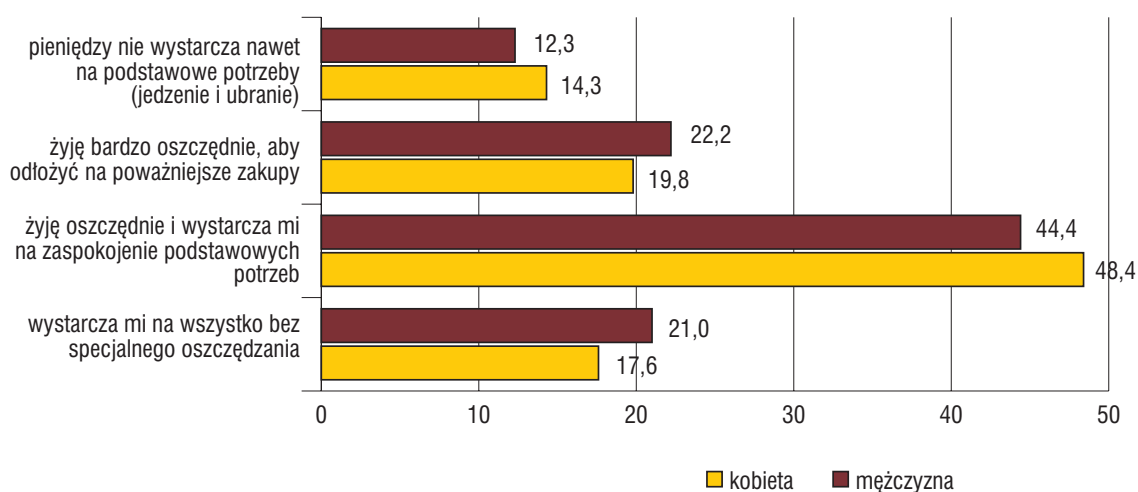


Źródło: badania własne.

Korelując pytanie o ocenę własnej sytuacji materialnej z płcią respondentów okazuje się, że w przypadku kobiet częściej pojawiała się odpowiedź „żyję

oszczędnie i wystarcza mi na zaspokojenie podstawowych potrzeb” – odpowiednio 48,4% kobiet oraz 44,4% mężczyzn. Kobiety nieco częściej oceniają też swoją sytuację jako skrajnie złą, tzn. przyznają, że pieniędzy nie starcza nawet na podstawowe potrzeby tj. jedzenie czy ubranie. Z drugiej strony mężczyźni częściej przyznają, że ich sytuacja materialna jest na tyle dobra, że bez większego oszczędzania mogą sobie na wszystko pozwolić – odpowiednio 17,6% kobiet i 21% mężczyzn (rysunek 118).

Rysunek 118. Struktura deklaracji respondentów na temat charakterystyki własnej sytuacji materialnej z uwzględnieniem płci (N=172)



Źródło: badania własne.

W przypadku korelacji pytania o ocenę własnej sytuacji materialnej ze stopniem niepełnosprawności okazuje się, że w grupie osób dotkniętych niepełnosprawnością w stopniu znacznym większy odsetek zadeklarował, że żyją oni oszczędnie i pieniędzy wystarcza na zaspokojenie podstawowych potrzeb (76%). Z drugiej strony zdecydowanie najrzadziej wskazywali, że wystarcza im na wszystko bez specjalnego oszczędzania (8%).

Instytucje rynku pracy powołane są między innymi w celu świadczenia usług w zakresie aktywizacji zarówno zawodowej, jak i edukacyjnej. Ich zadaniem jest wspieranie osób, które mają problemy ze znalezieniem zatrudnienia, dotyczy to zarówno osób zdrowych jak również dotkniętych problemem niepełnosprawności. Jak się jednak okazuje ponad 59% spośród respondentów nie korzystało ni-

gdy z usług urzędu pracy, co w dużej mierze tłumaczy wiek respondentów i ich status na rynku pracy. W przypadku prawie 16% ankietowanych w wyniku korzystania ze wsparcia udzielanego przez urząd pracy sytuacja życiowa nie uległa zmianie. W tym wypadku działania urzędu nie przyniosły efektu. Według uzyskanych deklaracji, 14% ankietowanych na skutek otrzymanego wsparcia podjęło zatrudnienie, z kolei w przypadku 5,6% widocznym rezultatem było zwiększenie liczby zaproszeń na rozmowy kwalifikacyjne. Stosunkowo najrzadziej ankietowani wskazywali na rezultaty tj. wzrost poziomu samooceny i pewności siebie w samodzielnym poszukiwaniu zatrudnienia (5,1%), zwiększenie się liczby ofert pracy odpowiadających posiadanym kwalifikacjom i umiejętnościom zawodowym (3,4%) oraz częstsze uczestniczenie w procesach rekrutacji po odbytych rozmowach kwalifikacyjnych (2,8%) (tabela 85).

Tabela 85. Struktura deklaracji respondentów na temat oceny rezultatu korzystania z oferty urzędu pracy (N=177)

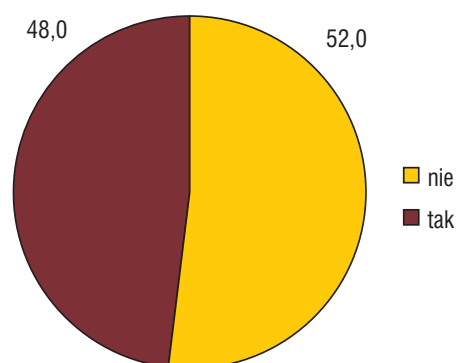
Ocena rezultatu korzystania z oferty urzędu pracy	N	%
nie korzystałem/łam z usług urzędu pracy	105	59,3
moja sytuacja na rynku pracy nie zmieniła się	28	15,8
podjęcie zatrudnienia w związku z uzyskaniem wsparcia Urzędu Pracy	25	14,1
zwiększyła się liczba zaproszeń na rozmowy kwalifikacyjne	10	5,6
wzrost poziom samooceny i pewności siebie w samodzielnym poszukiwaniu zatrudnienia	9	5,1
trudno powiedzieć	9	5,1
zwiększyła się liczba ofert pracy odpowiadających posiadanym kwalifikacjom i umiejętnościom zawodowym	6	3,4
częściej uczestniczę w procesach rekrutacji po odbytych rozmowach kwalifikacyjnych	5	2,8
inne	2	1,1

Źródło: badania własne.

Biorąc pod uwagę płeć ankietowanych okazuje się, że kobiety częściej wskazywały, że rezultatem korzystania ze wsparcia urzędu pracy jest w ich przypadku przede wszystkim podjęcie zatrudnienia – 17,6% kobiet i 10,7% mężczyzn. Mężczyźni z kolei częściej zwracali uwagę, że w ich przypadku zwiększyła się liczba zaproszeń na rozmowy kwalifikacyjne (odpowiednio 10,7% kobiet i 1,1% mężczyzn).

W dalszej części badania zapytano osoby niepełnosprawne kształcące się o korzystanie ze wsparcia różnych innych instytucji publicznych. Okazuje się, że 52% osób biorących udział w badaniu przyznało, że nie korzystało nigdy z pomocy instytucji publicznych. Spośród tych, którzy przyznali się do korzystania z tego typu form wsparcia, najwięcej osób (prawie 63%) korzystało ze wsparcia MOPS/GOPS. Nieco ponad 22% korzystało z PFRON, z kolei 20% z usług świadczonych przez urzędy pracy (rysunek 119).

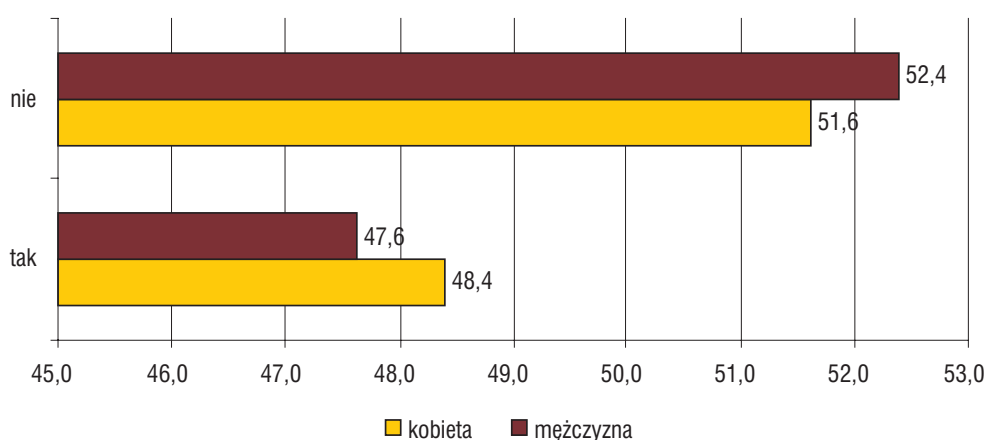
Rysunek 119. Struktura deklaracji respondentów na temat korzystania z pomocy instytucji typu MOPS, PCPR, PUP i organizacji typu fundacje, stowarzyszenia (N=179)



Źródło: badania własne.

Korelując pytanie o korzystanie z pomocy MOPS, PCPR, PUP i organizacji typu fundacje, stowarzyszenia z płcią ankietowanych okazuje się, że z tego typu wsparcia częściej korzystają kobiety. Spośród nich pozytywnie w tej kwestii wypowiedziało się 48,4%. Dla porównania wśród mężczyzn odsetek ten wyniósł 47,6% (rysunek 120).

Rysunek 120. Struktura deklaracji respondentów na temat korzystania z pomocy instytucji typu MOPS, PCPR, PUP i organizacji typu fundacje, stowarzyszenia z uwzględnieniem płci (N=177)



Źródło: badania własne.

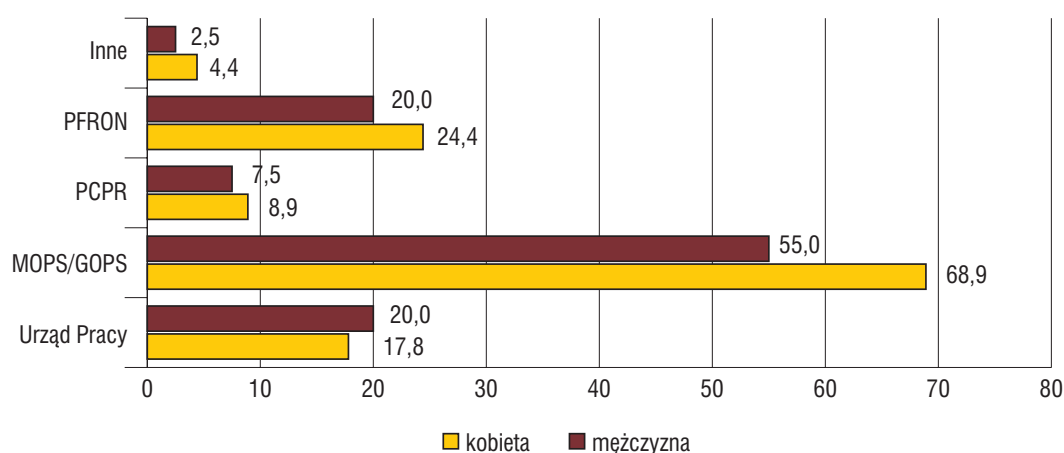
W przypadku podziału ankietowanych ze względu na formę kształcenia okazuje się, że uczniowie w większym stopniu deklarowali korzystanie z pomocy MOPS, PCPR, PUP i organizacji – odpowiednio 51,8% uczniów, 41% studentów oraz 43,3% uczestników kursów, szkoleń (tabela 86).

Tabela 86. Struktura deklaracji respondentów na temat deklaracji korzystania z pomocy instytucji typu MOPS, PCPR, PUP i organizacji typu fundacje, stowarzyszenia z uwzględnieniem formy kształcenia (N=179)

	Forma kształcenia							
	Razem		uczeń		student		uczestnik kursu/ szkolenia	
	N	%	N	%	N	%	N	%
tak	86	48,0	57	51,8	16	41,0	13	43,3
nie	93	52,0	53	48,2	23	59,0	17	56,7
OGÓŁEM	179	100,0	110	100,0	39	100,0	30	100,0

Źródło: badania własne.

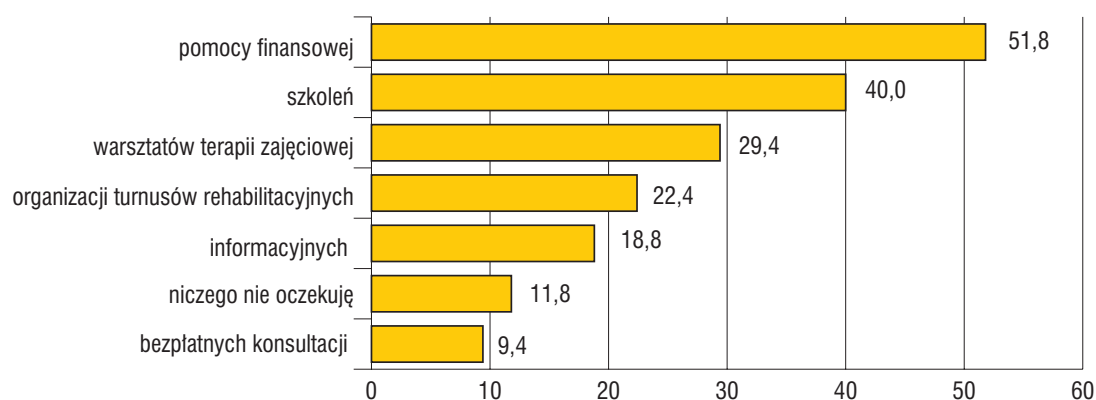
Korelując pytanie o rodzaj instytucji, z pomocy której korzystają respondenci z ich płcią okazuje się, że kobiety zdecydowanie częściej korzystają ze wsparcia MOPS czy też GOPS – odpowiednio 68,9% kobiet i 55% mężczyzn. Częściej też wykorzystują wsparcie z PRFON (24,4% kobiet oraz 20% mężczyzn) (rysunek 121).

Rysunek 121. Struktura deklaracji respondentów na temat rodzaju instytucji i organizacji, udzielających pomocy z uwzględnieniem płci (N=85)

Źródło: badania własne.

Prawie 52% respondentów oczekuje konkretnych działań ze strony instytucji i organizacji wspierających osoby niepełnosprawne w postaci przede wszystkim wsparcia finansowego. Jest to najprostsza i często najpowszechniejsza forma udzielania pomocy osobom niepełnosprawnym (w postaci rent, zasiłków itp.). Nie zawsze jednak okazuje się ona najskuteczniejsza ponieważ jednostka w krótkim czasie może się od niej uzależnić. Wówczas narasta bezradność oraz bierność, a w przypadku braku tego typu wsparcia jednostka nie jest w stanie sobie sama poradzić.

Na organizację różnego typu szkoleń liczy 40% ankietowanych, z kolei 29,4% oczekuje warsztatów terapii zajęciowej. Osoby niepełnosprawne liczą ponadto na turnusy rehabilitacyjne organizowane przez instytucje publiczne (22,4%), na możliwość uzyskania informacji (18,8%) oraz na bezpłatne konsultacje (9,4%) (rysunek 122).

Rysunek 122. Struktura deklaracji respondentów na temat oczekiwanych działań od instytucji i organizacji (N=85)

Źródło: badania własne.

W przypadku pytania o oczekiwania odnośnie rodzaju wsparcia oferowanego przez instytucje publiczne okazuje się, że większy odsetek kobiet niż mężczyzn oczekuje wsparcia w postaci udzielania informacji. Na tego typu odpowiedź wskazało prawie 23% kobiet i 15% mężczyzn. Dla mężczyzn z kolei ważne jest wsparcie w postaci organizacji szkoleń. Na tego typu pomoc liczy 50% mężczyzn oraz 29,5% kobiet. Wynika to z faktu, że jak wcześniej wspomniano mężczyźni częściej wyrażali przekonanie, iż kwalifikacje dostosowane do potrzeb i oczekiwań rynku pracy zwiększyłyby szanse osób niepełnosprawnych na znalezienie zatrudnienia. W związku z tym chętnie wzięliby oni udział w bezpłatnych szkoleniach organizowanych przez instytucje publiczne, po których zwiększyłyby się ich szanse na znalezienie pracy. Zwłaszcza, że wspomniane instytucje publiczne mają obowiązek monitorowania potrzeb lokalnego rynku pracy (tabela 87). Biorąc pod uwagę rodzaj niepełnosprawności okazuje się, że osoby z niepełnosprawnością ruchową, chorobami psychicznymi oraz chorobami narządu wzroku od instytucji publicznych i organizacji oczekują przede wszystkim wsparcia finansowego.

Tabela 87. Struktura deklaracji respondentów na temat oczekiwanych działań od instytucji i organizacji z uwzględnieniem płci (N=84)

Działania instytucji i organizacji	kobieta		mężczyzna	
	N	%	N	%
informacyjnych	10	22,7	6	15,0
szkoleń	13	29,5	20	50,0
bezpłatnych konsultacji	3	6,8	5	12,5
warsztatów terapii zajęciowej	13	29,5	12	30,0
organizacji turnusów rehabilitacyjnych	10	22,7	9	22,5
pomocy finansowej	23	52,3	20	50,0
niczego nie oczekuję	7	15,9	3	7,5

Źródło: badania własne.

4.4.4. Podsumowanie

Wśród osób niepełnosprawnych kształcących się najliczniej reprezentowani byli uczniowie co jest ściśle skorelowane ze strukturą wiekową próby badawczej. Kobiety częściej określały swój status na rynku jako osoba zatrudniona. Podniesienie wykształcenia przez osoby niepełnosprawne ma najczęściej związek z chę-

cią zwiększenia szans na rynku pracy. Kobiety biorące udział w badaniu częściej niż mężczyźni, używały argumentu, że podejmowanie przez nie nauki ma na celu zwiększenie szans na rynku pracy. Stosunkowo niewiele wskazań dotyczyło chęci rozwoju osobistego. Osoby niepełnosprawne kształcące się w większości wypadków podejmują naukę zgodnie ze swoimi zainteresowaniami. Kształcenie w kierunku niezgodnym z własnymi zainteresowaniami wynika w głównej mierze z oczekiwań rynku pracy.

Osoby niepełnosprawne kształcące się, które wzięły udział w badaniu nie czują się dyskryminowane. Większość uważa, że mają takie same szanse na podniesienie wykształcenia i kompetencji, jak osoby sprawne. W tym zakresie nieco bardziej dyskryminowane czują się kobiety. Osoby niepełnosprawne kształcące się oczekują w głównej mierze wsparcia finansowego w postaci stypendiów socjalnych oraz zapewnienia odpowiedniego zaplecza socjalnego dla osób niepełnosprawnych, dostosowania do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych, zarówno sal dydaktycznych, jak również internatów czy też domów studenckich, organizacji oraz pomocy przy transporcie, jak również zwiększenia dostępności obiektów dydaktycznych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Mężczyźni częściej wskazywali na konieczność dostosowania zaplecza socjalnego do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych oraz zapewnienie organizacji i pomocy przy transporcie. Dla kobiet z kolei ważniejsze jest zapewnienie dostępności do materiałów dydaktycznych.

Po zakończeniu nauki ankietowani zamierzają szukać pracy. Zainteresowani są przy tym przede wszystkim pracą zgodną z profilem wykształcenia. Kobiety nieco częściej deklarowały, że po zakończeniu kształcenia planują podejmowanie dalszej nauki. Jedną z form umożliwienia osobom niepełnosprawnym podejmowania zatrudnienia jest stosowanie elastycznych form pracy. Okazuje się jednak, że wśród ankietowanych nie ma wiedzy w tym obszarze i zainteresowania korzystaniem z tego typu form.

Większość respondentów nie korzystała nigdy z usług urzędu pracy, co w dużej mierze tłumaczy wiek respondentów i ich status na rynku pracy. Respondenci oczekują konkretnych działań ze strony instytucji i organizacji wspierających osoby niepełnosprawne w postaci przede wszystkim wsparcia finansowego oraz organizacji szkoleń i warsztatów terapii zajęciowej.

W zakresie barier utrudniających znalezienie pracy, a tym samym wpływających na utrzymywanie się zjawiska bierności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych, najczęściej zwracano uwagę na brak ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej oraz niedopasowanie stanowisk pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. W podjęciu zatrudnienia dużymi problemami są też bariery socjologiczne związane z postrzeganiem osób niepełnosprawnych przez środowisko oraz zbyt niski poziom wykształcenia. W przypadku mężczyzn borykających się z niepełnosprawnością występuje silniejsze przekonanie, że największą barierą w znalezieniu zatrudnienia jest niski poziom wykształcenia. Mężczyźni nieco częściej też poruszają kwestie związane z brakiem ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej.

Bierność zawodowa wśród osób kształcących wynika w głównej mierze z faktu, że są to osoby młode: uczniowie oraz studenci, będący na utrzymaniu rodziców. W związku z czym nie mają potrzeby poszukiwania zatrudnienia, a plany dotyczące rozpoczęcia aktywności zawodowej odkładają w czasie, aż do dnia zakończenia nauki. Ponadto oceniają oni swoją sytuację jako dobrą twierdząc, że żyją oszczędnie, a pieniędzy starcza im na zaspokojenie podstawowych potrzeb. To dodatkowo demotywuje ich do poszukiwania pracy, a tym samym wpływa na utrzymywanie się zjawiska bierności.

4.5. Badania jakościowe

W światowych standardach regulowanych m.in. cytowaną wcześniej *Konwencją Praw Osób Niepełnosprawnych* z 2007 r.⁴⁶, przyjmuje się, że państwa mają obowiązek chronić osoby niepełnosprawne przed marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Oznacza to zapewnienie tej grupie społecznej takich samych praw obywatelskich i politycznych, możliwość uczestnictwa w życiu kulturalnym, dostępu do edukacji, opieki zdrowotnej, pracy i praw socjalnych. Mimo iż Polska nie ratyfikowała tego dokumentu, wprowadzając własne unormowania prawne, wdraża przyjęte zasady i prowadzi działania wspierające osoby niepełnosprawne w integracji społecznej i zawodowej.

⁴⁶ http://www.unic.un.org.pl/dokumenty/Konwencja_Praw_Osob_Niepelnosprawnych.pdf, 11.07.2011 r.

Na początku lat 90-tych XX wieku ustawą o zatrudnieniu i rehabilitacji osób niepełnosprawnych⁴⁷ powołano Pełnomocnika do spraw Osób Niepełnosprawnych i utworzono Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – instytucję zajmującą się gromadzeniem i alokacją środków finansowych na zadania pomocowe osobom niepełnosprawnym. Pakiet działań PFRON został już omówiony w rozdziale poświęconym analizie desk research, jednakże celem uzasadnienia doboru próby do badań jakościowych, należy wspomnieć o szerokiej ofercie wsparcia w zakresie rehabilitacji zawodowej, edukacyjnej i społecznej tejże instytucji. PFRON przyznaje środki na tworzenie nowych miejsc pracy i koszty zatrudnienia osób niepełnosprawnych, obejmuje wsparciem osoby podejmujące naukę w szkołach policealnych oraz dofinansowuje działania związane ze strefą wyrównywania warunków życia społecznego, w tym w obszarze rekreacyjno-kulturowym i komunikacyjnym.

Część zadań w zakresie aktywizacji osób niepełnosprawnych pozostawiono w kompetencji samorządu województwa. W województwie podlaskim instytucją uprawnioną do opracowania i realizacji programów przeciwdziałających wykluczeniu osób niepełnosprawnych – działającą w porozumieniu i pod nadzorem Departamentu Zdrowia Wojewódzkiego Urzędu Marszałkowskiego w Białymstoku - jest Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej. Jednostce tej powierzono także nadzór nad organizacją zakładów aktywizacji zawodowej. Jednakże większość zadań dotyczących aktywizacji zawodowej przejęły wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy. Z kolei realizacja zadań związanych z systemem opieki i pomocy osobom niepełnosprawnym została powierzona powiatowym centrom pomocy rodzinie oraz miejskim i gminnym ośrodkom pomocy społecznej.

Nie należy zapominać o ogromnej roli organizacji pozarządowych, które dobrowolnie powołano w celach wsparcia rozmaitych grup społecznych i działań, w tym wymierzonych w pomoc osobom niepełnosprawnym.

Badania jakościowe miały na celu pogłębienie wiedzy na temat funkcjonowania instytucji i organizacji w województwie podlaskim działających na rzecz osób niepełnosprawnych. Poprzez wywiady indywidualne i zogniskowane starano się wykazać rozmiary problemu osób niepełnosprawnych oraz skuteczność instrumentów wsparcia w tym zakresie, a także problemy z jakimi mierzą się te insty-

⁴⁷ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

tucje w trakcie realizacji zadań. W toku realizacji badań jakościowych starano się uzyskać odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Jakie są powody i stopień zaangażowania instytucji i organizacji w działania wspierające aktywizację na płaszczyźnie edukacji i rynku pracy?
2. Czy instytucje i organizacje wspierające osoby niepełnosprawne współpracują z otoczeniem? Jaki jest zakres współpracy?
3. Jakie są główne bariery i problemy w realizacji przez instytucje i organizacje zadań na rzecz osób niepełnosprawnych?
4. Z jakich źródeł informacji korzystają instytucje i organizacje określając sytuację i potrzeby osób niepełnosprawnych?
5. Jaka jest ocena instytucji i organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie warunków zatrudniania tej grupy osób w województwie podlaskim?
6. Jakie instrumenty i narzędzia mogą wspierać integrację społeczno-zawodową osób niepełnosprawnych, w tym również na płaszczyźnie edukacji?

4.5.1. Indywidualne wywiady pogłębione

Poniższa analiza dotyczy wyników indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych z przedstawicielem Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Białymstoku, dwoma pracownikami regionalnego oddziału PFRON oraz osobami zajmującymi kierownicze stanowiska w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Białymstoku. Wszystkie osoby zaproszone do badań są ekspertami w zakresie realizacji zadań w obszarze wsparcia osób marginalizowanych na rynku pracy.

Z uwagi na różnorodność zakresu działań instytucji podjęta analiza ma charakter brikolażu polegającego na łączeniu różnych dyskursów technicznych analizy.

Istotę wywiadów pogłębionych stanowiły pytania o **rodzaj wsparcia oferowanego osobom niepełnosprawnym i jego skuteczność**. Sens tych pytań wiązał się z faktem, że informacje o pomocy udzielanej osobom niepełnosprawnym są rozproszone w różnych źródłach regulacji normatywnych, co znacząco wpływa na dezinformację określonej grupy społecznej, a w konsekwencji na brak wykorzystania oferowanego wsparcia.

„Wszystkim się PFRON kojarzy z realizacją wszystkich zadań dotyczących osób niepełnosprawnych, gdy tymczasem środki do beneficjenta idą kilkoma kanałami.”

Ubocznym skutkiem tego typu sytuacji jest brak pełnej wiedzy o rzeczywistych problemach osób niepełnosprawnych, a także o skali zjawiska niepełnosprawności występującego na terenie województwa podlaskiego. Rozmówcy przyznawali, że brakuje źródeł informacji na temat osób niepełnosprawnych zamieszkałych w regionie. Prowadzone rejestry dotyczą przeważnie osób niepełnosprawnych korzystających z różnych form wsparcia.

„Nasza baza opiera się na liczbie wniosków. Nie porównujemy tego do liczby całej populacji. System, który posiadamy to jest system obsługi finansowej.”

„Nie prowadzimy rejestru osób niepełnosprawnych, a jedynie rejestr osób niepełnosprawnych korzystających z dofinansowania. Mamy dane o osobach fizycznych prowadzących działalność, którzy korzystają z dofinansowania. Na koniec 2010 r. ze środków skorzystało 710, teraz na pewno jest więcej, przypuszczam, że jest 780. Kilkadziesiąt osób przybywa co miesiąc. Mamy niepełnosprawnych rolników, którzy korzystają ze składek KRUS i w 2010 r. było 100 niepełnosprawnych, z czego 80% niepełnosprawnych rolników a 20% domowników, za których rolnicy opłacają składki.”

W zakresie wsparcia oferowanego osobom niepełnosprawnym istotne jest, zdaniem uczestników IDI, **realizowanie szeregu programów, projektów**, których nadrzędnym celem jest działanie na rzecz wspierania tej grupy w podejmowaniu nauki czy też zatrudnienia. Zwracano uwagę, że z Programu *Pegaz* realizowanego przez PFRON z obszaru E – dofinansowanie prawa jazdy, korzysta 20–30 osób rocznie. Warunkiem uczestnictwa w programie jest posiadanie wkładu własnego. Z kolei osoby, które chcą wziąć udział w omawianym projekcie muszą też zaliczać się do jednej z dwóch grup: muszą być zatrudnione lub zarejestrowane w urzędzie pracy ale uczące się lub też jeżeli są w wieku aktywności zawodowej muszą być zatrudnione.

Nieco inne wsparcie oferuje Program *Student*, a mianowicie dofinansowanie do studiów wyższych bądź nauki w szkołach policealnych. Osoby ubiegające się o dofinansowanie z tego projektu przy składaniu wniosku muszą przedstawić dokument, że są już studentami bądź uczniami. Wnioski składa się według właściwości miejscowej szkoły, czyli studenci mogą być spoza województwa. To spacza, zdaniem respondentów, informacje o podnoszeniu kwalifikacji przez osoby niepełnosprawne zamieszkujące region podlaski. Należy zaznaczyć, że z omawianego programu korzysta obecnie ok. 300 osób i liczba wzrasta.

Ważne jest, że osoby niepełnosprawne mogą skorzystać z różnych programów i form wsparcia jednocześnie. Ograniczenia dotyczą wyłącznie stopnia niepełnosprawności.

Innym rodzajem oferowanego osobom niepełnosprawnym wsparcia, zdaniem rozmówców bardzo istotnym, jest też **działalność Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowe**. Podstawowym zadaniem Centrów powstałych przy oddziałach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku jest wspieranie osób poszukujących pracy poprzez pomoc w pisaniu aplikacji, szukaniu informacji, poruszaniu się na rynku pracy, budowanie ścieżki kariery zawodowej, w wyborze kierunków kształcenia, aż po pomoc w przekwalifikowaniu się.

„Kompetencje CliPKZ są podobne do kompetencji doradców zawodowych w PUP, przy czym podstawowa różnica jest taka, że z naszych usług może skorzystać każda osoba, która ukończyła 18 lat, a nie wyłącznie osoby bezrobotne i poszukujące pracy zarejestrowane w PUP. Osoby niepełnosprawne przychodzą na takich samych zasadach jak wszystkie pozostałe osoby korzystające z Centrum. Różnica między PUP a działaniami Centrum polega też na postawie aktywnej osób korzystającej z Centrum. Osoby korzystające z usług Centrum są zmotywowane do podjęcia aktywności zawodowej.”

W opinii uczestników IDI, osoby niepełnosprawne najczęściej korzystają z możliwości uczestniczenia w warsztatach z m.in. asertywności, metod poszukiwania pracy, prowadzenia działalności gospodarczej i komunikacji interpersonalnej. Istotne jest również, że Centra nie identyfikują osób aktywnie poszukujących pracy ze względu na status na rynku pracy. Nie wiadomo więc jaka grupa

bezrobotnych skorzystała ze wsparcia merytorycznego. Jednakże wykazana grupa uczestników pokazuje wysoką motywację w zakresie zmiany swojego statusu lub sytuacji na rynku. Niestety wielkość grupy niepełnosprawnych beneficjentów Centrów również nie jest rzetelna. Informacje o stanie zdrowia uczestników wsparcia są deklaratywne i podejrzewa się, że nie obejmują pełnej grupy osób cierpiących na choroby psychiczne i neurologiczne.

„Nie tylko brakuje baz danych odnośnie skali zjawiska niepełnosprawności wśród mieszkańców województwa, ale też innych informacji. Samodzielnie tworzymy bazy odnośnie ofert pracy, instytucji szkoleniowych, rekrutacji w szkolnictwie wyższym. Wszelkie informacje zbieramy przez Internet. Jest to pracochłonne, ale niezastąpione źródło. ROPS co pewien czas tworzy wykaz instytucji działających na rzecz ON, ale poza tym nie ma wykazów dotyczących osób niepełnosprawnych. Mamy wybiórczą wiedzę na temat realizowanych projektów dla osób niepełnosprawnych czy otoczenia osób niepełnosprawnych.”

Istotnym elementem systemu wspierania i działań na rzecz osób niepełnosprawnych jest **działalność organizacji pozarządowych** powołanych do tego typu celów. W województwie podlaskim lista organizacji pozarządowych działający na rzecz osób niepełnosprawnych jest w ciągłej rekonstrukcji. Problem w tym, że działalność stowarzyszeń, związków i fundacji w zakresie pomocy osobom niepełnosprawnym trudno jest dokładnie określić i przyporządkować. Integracją społeczną mogą się zajmować zarówno organizacje mające w celach statutowych działalność stricte skierowaną na osoby niepełnosprawne, jak też zajmujące się działalnością rekreacyjną.

Uczestnicy IDI podkreślali, że największym problemem w planowaniu działań na rzecz osób niepełnosprawnych jest to, że **nie jest znany prawdziwy wymiar potrzeb osób niepełnosprawnych** a ze wsparcia korzystają przede wszystkim osoby aktywne. To świadczy, że osoby wycofane z życia społecznego poprzez własną bierność pozbawione są możliwości objęcia wsparciem. Brak informacji na temat tejże grupy odcina możliwość udzielenia pomocy w adaptacji społecznej i zawodowej osobom najbardziej potrzebującym. Znając jedynie fragmentaryczny obraz sytuacji osób niepełnosprawnych trudno mówić o skuteczności działań.

Faktem jest, że brak wsparcia instytucjonalnego zmniejszyłby aktywność osób niepełnosprawnych w życiu społecznym.

Kolejnym etapem realizacji indywidualnych wywiadów pogłębionych było zweryfikowanie **czy działania na rzecz osób niepełnosprawnych przynoszą pożądane rezultaty oraz** jakie działania powinny podjąć instytucje w celu **poprawy efektywności oferowanego wsparcia.**

Z obserwacji rozmówców wynika, że **niezaspokojone są przede wszystkim potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie mieszkaniowym oraz transportowym.** Brak dostępu do zasobów mieszkaniowych spełniających warunki oraz pojazdów przystosowanych do osób niepełnosprawnych degradowuje ich często z normalnego życia. **Sugerowano rozważenie możliwości rekultywowania/re-emisji programów wsparcia w tym zakresie.**

Uczestnicy IDI zgodzili się, że skuteczność i efektywność działań wzmocniłaby współpraca wszelkich instytucji i organizacji wspierających osoby niepełnosprawne. Jednocześnie dostrzeżono, że formy współpracy opierają się w głównej mierze na regulacjach prawnych. Organizacje pozarządowe wykonują zlecone przez instytucje wspierające osoby niepełnosprawne zadania w ramach ustawy o zamówieniach publicznych. Współpraca instytucjonalna nie uregulowana prawnie praktycznie nie istnieje, lub zawiązywana jest w celu rozwiązywania indywidualnych, doraźnych problemów i polega na formach grzecznościowych.

W kwestii **problemów** z jakim borykają się instytucje wspierające osoby niepełnosprawne w pierwszej kolejności rozmówcy wymieniają **niedostateczne środki finansowe** na pomoc osobom niepełnosprawnym, w drugiej zaś **niestabilność prawa.**

„Wysoką barierą są przepisy prawa, które często się zmieniają, jest ich dużo i często są niespójne. Interpretacja tych przepisów jest nieczytelna i często przepis ten z powodu niejasności jest pomijany.”

Dostrzega się też problem **niedostatecznego przygotowania pracowników służb zatrudnienia do pracy z osobami niepełnosprawnymi,** zarówno upośledzonymi intelektualnie, jak też z zaburzeniami psychicznymi oraz z wadami zmysłów wzroku i słuchu. W opinii respondentów pomocne okazałyby się szkolenia

z zakresu interakcji na zachowania osób z zaburzeniami osobowości oraz niepełnosprawnymi intelektualnie, a także nauka języka migowego. Właśnie naukę języka migowego w październiku b.r. rozpocznie ośmiu doradców zawodowych z WUP, zdaniem respondentów potrzeba jest znacznie większa. Pojawiła się również propozycja ponownego przeprowadzenia szkolenia w zakresie stopni niepełnosprawności, które ułatwiłoby zaprojektowanie odpowiednich ścieżek kariery i dalsze postępowanie wspierające.

„Barierą w pomocy osobom niepełnosprawnym może być brak pomieszczeń do rozmów indywidualnych – osoby niepełnosprawne mogą się wycofać z aktywności z uwagi na wstyd związany z wyjawieniem problemu, który ich dotyczy.”

Opinia rozmówców odnośnie sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest bardzo podzielona. Pracownicy PFRON mający kontakt z pracodawcami ubiegającymi się o dofinansowanie z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych obserwują pewne zmiany zaistniałe na rynku. W 2010 r. z SODiR było opłaconych 3.800 etatów. Ponad 2,5 tys. pracowników jest zatrudnionych w Zakładach Pracy Chronionych. Na koniec 2010 r. było 29 ZPCh, które zatrudniały ponad 2,5 tys. osób niepełnosprawnych. Na otwartym rynku było 289–290 podmiotów, które zatrudniały 1.231 osób niepełnosprawnych. W relacji do poprzednich lat jest coraz mniej ZPCh. W opinii rozmówców tendencja spadkowa wynika ze zmniejszonych ulg w stosunku do otwartego rynku, natomiast nie zmieniają się ich obowiązki wynikające z ustawy o rehabilitacji: czyli konieczność prowadzenia oddzielnej księgowości, przystosowanie obiektów do potrzeb osób niepełnosprawnych, doraźna pomoc medyczna, która musi być na terenie zakładu pracy, dodatkowa sprawozdawczość zarówno do PFRON jak i wojewody. Jednocześnie przedstawiciele PFRON są przekonani o rosnącej świadomości osób niepełnosprawnych na temat ich dodatkowych atutów.

„Niepełnosprawność jest niekiedy dodatkowym atutem. Szczególnie ta niepełnosprawność w stopniu lekkim, gdzie ewentualny pracodawca może obniżyć swoje koszty zatrudnienia poprzez refundacje ze środków PFRON. Są pracodawcy którzy od lat zatrudniają osoby niepełnosprawne i ci pracownicy świetnie się

sprawdzają na wykonywanych stanowiskach, w związku z tym pracodawcy tworzą dalsze miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych. Mamy również do czynienia z takim pracodawcami, którzy nie chcą osób niepełnosprawnych i kłopotów z tym związanych, bo ich zdrowy pracownik zarobi tyle, że oni mogą sobie pozwolić na zatrudnianie wyłącznie osób zdrowych.”

„Osoby niepełnosprawne na temat sytuacji na rynku pracy wiedzą dużo więcej niż my. Widzą w jakich okresach najlepiej szukać pracy, w jakich branżach ją szukać, w których sprawdzają się osoby niepełnosprawne.”

„Osoby niepełnosprawne bardzo często same szukają u nas informacji o tym, jakie korzyści może mieć pracodawca zatrudniając go. Te informacje zamieszcza w aplikacji traktując jako dodatkowy argument wpływający na pozytywną odpowiedź. Bardzo często zdarza się tak, że osoba niepełnosprawna przychodzi z potencjalnym pracodawcą w celu uwiarygodnienia korzyści.”

W opinii pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy osoby niepełnosprawne w postawach są bardzo podobne do osób sprawnych, jedni są bardziej zeterminowani do wejścia na rynek pracy, inni wycofani z życia społecznego. Powody trudności z wejściem na rynek przez osoby niepełnosprawne również są podobne jak w przypadku pozostałych osób bezrobotnych: **niskie wykształcenie, niedopasowanie kompetencji do potrzeb pracodawców, długotrwałe bezrobocie.**

Zdaniem pytaných **niepełnosprawni pracownicy** są dużo bardziej lojalnymi i rzetelnymi pracownikami niż osoby sprawne. Niestety w mediach przedstawia się osoby niepełnosprawne **w obrazie nieszczęścia**, co potęguje ich mniejsze szanse na podjęcie zatrudnienia.

4.5.2. Zogniskowane wywiady grupowe

Uczestnikami zogniskowanych wywiadów grupowych byli przedstawiciele:

- powiatowych urzędów pracy,
- ośrodków pomocy społecznej,
- instytucji i organizacji wspierających osoby niepełnosprawne,

- szkół ponadgimnazjalnych,
- uczelni wyższych.

Zdaniem uczestników FGI działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych prowadzone są w ramach ogólnie funkcjonujących instytucji rynku pracy. Instytucje publiczne działają na rzecz wspierania osób niepełnosprawnych ponieważ wypływa to z sensu ich istnienia. To w jakim zakresie wspierają one osoby niepełnosprawne wynika już z przepisów prawnych. Konieczność wspierania i pomagania osobom niepełnosprawnym związana jest w głównej mierze z faktem, że osoby te są często niesamodzielne i ciężko jest im poradzić sobie na rynku pracy. W związku z powyższym tworzy się szereg rozwiązań prawnych i administracyjnych, które mają zagwarantować osobom niepełnosprawnym konieczne wsparcie.

Działania podejmowane przez różnego typu instytucje publiczne, wspierające osoby niepełnosprawne, zależą od kompetencji wynikających z uregulowań prawnych, w ramach których działają.

*„Instytucje mają swoje ramy działania, w zależności od zakresu jaki im nadał ustawodawstwo. Jeżeli chodzi o urzędy pracy jest to pomoc w zakresie **poradnictwa zawodowego**, ale także takie formy jak **staże, szkolenia**.”*

*„Jeżeli chodzi o działania urzędów pracy to zajmujemy się rehabilitacją zawodową osób niepełnosprawnych, a rehabilitacja zawodowa polega na tym, że tworzymy miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych... Są też organizowane **szkolenia dla osób niepełnosprawnych**, finansowane z PFRON-u, mamy też środki na **refundację kosztów utworzenia stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych**.”*

W przypadku ośrodków pomocy społecznej **oferowane wsparcie** polega między innymi na tworzeniu miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, udzielaniu dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, dofinansowywaniu szkoleń.

Skala udzielanego wsparcia uzależniona jest w dużym stopniu od wielkości i dostępności środków finansowych jakie instytucje publiczne mogą przeznaczyć na ten cel. W związku z tym, od wielkości otrzymanych środków finansowych, zależy w dużym stopniu ich aktywność w tym zakresie.

Uczestnicy FGI podkreślali, że w przypadku uczelni wyższych istotne jest dofinansowanie z ministerstwa, umożliwiające wsparcie osób niepełnosprawnych podejmujących kształcenie na uczelniach wyższych między innymi poprzez stypendia. W przypadku osób decydujących się na podejmowanie nauki na poziomie wyższym, istotne jest przystosowanie uczelni do potrzeb osób dotkniętych niepełnosprawnością. Bardzo często bowiem osoby niepełnosprawne, dostosowanie uczelni do potrzeb osób niepełnosprawnych, traktują jako argument przy wyborze danej placówki.

Instytucje publiczne realizujące działania na rzecz osób niepełnosprawnych napotykają szereg **barier i ograniczeń**. W odczuciu rozmówców najistotniejszym czynnikiem wpływającym na ograniczone możliwości wspierania osób niepełnosprawnych jest **brak środków finansowych** oraz skomplikowane procedury pozyskiwania funduszy. Jak wcześniej wspomniano od wielkości środków finansowych, jakie mają do dyspozycji instytucje publiczne, zależy w dużej mierze ich aktywność w omawianym zakresie.

Silną barierą we wsparciu osób niepełnosprawnych są także **szytywne przepisy prawne**, które nie chronią w dostateczny sposób tej grupy. Zmieniające się przepisy prawne, zwłaszcza w kwestii dofinansowywania do wynagrodzeń dla osób niepełnosprawnych, powodują zniechęcenie wśród pracodawców do zatrudniania osób dotkniętych niepełnosprawnością. W związku z powyższym w urzędach pracy systematycznie zmniejsza się liczba ogłoszeń o pracę skierowanych do osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności. Co więcej, w wyniku wprowadzonych zmian w funduszu PFRON, w zakresie dofinansowywania tworzenia Zakładów Pracy Chronionej, również ich liczba ulega stopniowemu zmniejszaniu się. Wprowadzone zmiany wpływają bowiem na podejmowanie decyzji o rezygnacji ze statusu zakładu pracy chronionej.

*„Ja zaobserwowałam coś takiego: wpływają do nas oferty pracy dla osób niepełnosprawnych, ale muszę powiedzieć, że **zmieniają się przepisy odnośnie dofinansowania do wynagrodzeń dla pracowników niepełnosprawnych** i jak gdyby schodzi się z dofinansowania osób w stopniu lekkim na rzecz osób ze schorzeniami umiarkowanym lub znacznym. No i widzimy już po ofertach pracy, że coraz więcej pracodawcy chcą zatrudniać właśnie bardziej chorych, czyli z tym*

umiarkowanym i znacznym stopniem, wręcz są takie sytuacje, że zwalniają osoby w stopniu lekkim i składają oferty pracy żeby zatrudniać osoby ze stopniem umiarkowanym lub znacznym.”

Rozmówcy podkreślali też, że często w świadomości pracodawców dominuje przekonanie, że osoby niepełnosprawne są pracownikami **mało wydajnymi**. Obawy pracodawców związane są też z ewentualnym wykorzystywaniem zwolnień lekarskich przez osoby niepełnosprawne.

„Zainteresowanie osób niepełnosprawnych jest duże tylko gorzej z pracodawcami. Pracodawcy nie chcą zatrudniać osób niepełnosprawnych, chyba że muszą. W opinii pracodawców taki pracownik jest mniej wydajny, częściej korzysta z różnych zwolnień. Jeżeli taka osoba ma dłuższą umowę, to też jest niekorzystne dla pracodawcy, a pracodawcy stawiają przede wszystkim na zysk i wydajność.”

Dużym problemem w opinii rozmówców jest też **brak wczesnego diagnozowania i wspierania osób niepełnosprawnych**. Tego typu forma wsparcia powinna pojawić się już na etapie szkoły podstawowej. W szkołach brakuje zatrudnionych na cały etat specjalistów: psychologów, pedagogów, logopedów i rehabilitantów. Jest to o tyle niekorzystne, że działania rehabilitacyjne powinny być podejmowane już od najmłodszych lat. Ważne jest aby wspomniani specjaliści przygotowani byli nie tylko teoretycznie, ale również praktycznie do pracy z osobami niepełnosprawnymi.

Problemem, na jaki zwrócili uwagę rozmówcy są też predyspozycje samych osób niepełnosprawnych. Okazuje się, że są to osoby o **stosunkowo niskim poziomie wykształcenia i kwalifikacjach zawodowych**. Bardzo często brakuje im świadomości odnośnie konieczności i możliwości dokończania się. Są to często osoby nieśmiałe, pozbawione motywacji aby wyjść z domu i podjąć działalność zawodową bądź edukacyjną.

Dużym problemem jest również **brak rzetelnych i pewnych źródeł informacji na temat osób niepełnosprawnych** – nie ma baz danych osób niepełnosprawnych.

*„[O barierach] myślę że te **ograniczone środki**, które zawsze były za małe na potrzeby, a poza tym jeszcze też **przepisy, które nie są ani spójne, ani wystarczająco***

*dogodne ani dla pracodawców ani też dla osób korzystających z różnych form pomocy np. rehabilitacji zdrowotnej. To wpływa na to, że jest mało ofert pracy i też mało możliwości zatrudnienia czy też angażowania tych osób w różne formy aktywne, które by rzeczywiście wyrwały je z takiego pewnego sposobu myślenia i marazmu. To też jest taki czynnik opóźniający współdziałanie osób niepełnosprawnych, że one mają dosyć **niski poziom wykształcenia**, najwięcej jest ich z wykształceniem niskim, podstawowym albo zawodowym. Do tego mamy **mało ofert dla nich dostosowanych**, jeżeli chodzi o samą specyfikę ich sytuacji, a poza tym jest też blokada z ich strony czyli taka **mała gotowość, nieśmiałość, zamknięcie**, trudno jest też dotrzeć do nich. Duża część w tym środowisku jest **mało aktywna**, przyzwyczajona do otrzymywania tego co jest ewentualnie do wzięcia. **Bardzo trudno o przedsiębiorczość**, o taką integrację do aktywnych działań [...] to się ewidentnie przekłada na ich uszczuplone możliwości, jakiejś realizacji zawodowej [...] są też deficyty jeżeli chodzi o osoby pomocne, **brakuje specjalistów**, trudno nawet o doradców zawodowych, którzy są przygotowani do pracy z osobami niepełnosprawnymi, to też jest taki mankament.”*

Zmiany jakie należałoby wprowadzić, aby ułatwić instytucjom publicznym podejmowanie działań na rzecz osób niepełnosprawnych powinny, zdaniem rozmówców dotyczyć przede wszystkim, **ułatwienia organizacjom i instytucjom pozyskiwanie środków finansowych na swoją działalność**. Przy skomplikowanych procedurach pozyskiwania funduszy, wiele instytucji rezygnuje z podejmowania działań w tym zakresie, a co za tym idzie ma ograniczone możliwości wspierania i podejmowania inicjatyw na rzecz osób dotkniętych niepełnosprawnością.

Podczas badania pojawił się również pomysł **utworzenia w każdym powiecie przynajmniej jednego centrum/punktu**, którego zadaniem byłoby udzielanie pomocy osobom niepełnosprawnym. Zadaniem takiej instytucji miałoby być świadczenie kompleksowych usług polegających na wsparciu osób niepełnosprawnych i ich rodzin, w szczególności w zakresie udzielania informacji. Pracownikami takiego punktu miałyby być osoby przeszkolone i specjalnie przygotowane pod kątem pracy z osobami niepełnosprawnymi. W opinii rozmówców w chwili obecnej tego typu zadania realizują PCPR, jednak w niedostatecznym zakresie.

Konieczne jest też **promowanie dobrego wizerunku osób niepełnosprawnych** przede wszystkim jako dobrych i lojalnych pracowników, zwalczanie stereotypowe-

go sposobu postrzegania osób niepełnosprawnych. W celu zwiększenia zatrudnienia wśród pracodawców konieczne jest wspieranie pracodawców w tym zakresie i ułatwianie im pozyskiwania dofinansowania do wynagrodzeń pracowniczych.

*„Ważne jest **promowanie dobrego wizerunku osób niepełnosprawnych** ponieważ często się spotykam z tym, że pracodawcy boją się zatrudniać osoby niepełnosprawne. Uważają, że osoba niepełnosprawna do niczego się nie nadaje, boją się, że osoby te będą chodziły na zwolnienia lekarskie. Myślę, że osoby te jeśli podejmują pracę to są oddane takiemu pracodawcy, one pracując dają z siebie wszystko, bo wiedzą, że jest im bardzo trudno znaleźć nowego pracodawcę, który ich zatrudni.”*

Jak wcześniej wspomniano, rozmówcy podkreślili wagę i konieczność zatrudniania w szkołach specjalistów z różnych dziedzin tj. logopedia, rehabilitacja, psychologia. Należy zwiększyć zatrudnienia w tym zakresie, aby działania na rzecz osób niepełnosprawnych rozpoczynały się już we wczesnym dzieciństwie.

Uczestnicy FGI zwracali uwagę na fakt, że współpraca pomiędzy różnymi instytucjami publicznymi w zakresie wspierania osób niepełnosprawnych dotyczy w dużej mierze **wspólnej realizacji projektów unijnych**. Instytucje i organizacje współpracują już na etapie składania wniosków i dalej podczas realizacji całego projektu. Jednocześnie rozmówcy podkreślali, że współpracę różnych instytucji publicznych ogranicza w dużym stopniu ustawa o ochronie danych osobowych. W znaczny sposób ogranicza ona możliwość udostępniania sobie nawzajem informacji na temat osób niepełnosprawnych.

*„Są takie inicjatywy realizowane z sukcesem. Podjęliśmy wspólne **działanie z pomocą społeczną**, który zainicjował projekt, otrzymał środki na realizację projektu, w ramach tego projektu zostały zaktywizowane i przeszkolone osoby, również niepełnosprawne. Było tam **poradnictwo zawodowe, aktywizacja, szkolenia zawodowe**, a potem współdziałanie z urzędem, polegało na tym, że myśmy przejęli te osoby i konkretnie znajdowali im oferty pracy.”*

Rozmówcy ocenili sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy w województwie podlaskim jako bardzo trudną. Brakuje miejsc pracy, ponieważ niemal

zupełnie nie powstają nowe firmy. Obecnie w sytuacji zmniejszenia skali dofinansowania do wynagrodzeń dla osób niepełnosprawnych w znacznym stopniu brakuje dla nich propozycji zatrudnienia, na rynku pracy brakuje ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych.

„Nie ma miejsc pracy, na naszym terenie nie tworzą się zupełnie miejsca pracy. Jest taka rotacja, ktoś odejdzie i ktoś na chwilę wejdzie na jego miejsce, póki jeszcze urząd pracy dofinansowuje to stanowisko i koniec. Tam, gdzie kończy się dofinansowanie tam kończą się miejsca pracy.”

4.5.3. Podsumowanie

Działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych prowadzone są w ramach ogólnie funkcjonujących instytucji rynku pracy. Instytucje publiczne działają na rzecz wspierania osób niepełnosprawnych ponieważ wytyka to z obowiązujących przepisów prawnych. Rozmówcy najczęściej wskazywali na następujące **utrudnienia** pojawiające się w momencie działań na rzecz osób niepełnosprawnych:

1. brak środków finansowych na realizację działań, problemy z ich pozyskiwaniem,
2. częste zmiany w przepisach prawnych (powoduje to niepewność np. wśród pracodawców i zniechęca do zatrudniania osób niepełnosprawnych),
3. niespójność przepisów prawnych,
4. niski poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych,
5. mało ofert pracy dostosowanych do osób niepełnosprawnych,
6. mała liczba specjalistów przygotowanych do pracy z osobami niepełnosprawnymi (brakuje logopedów, rehabilitantów zatrudnianych w szkołach na pełen etat),
7. postawy osób niepełnosprawnych (brak aktywności, przedsiębiorczości, nieśmiałość itp.),
8. stereotypowy sposób postrzegania osób niepełnosprawnych przez pracodawców (niepełnosprawny pracownik jako mniej wydajny, częściej korzystający ze zwolnień lekarskich).

Współpraca pomiędzy różnymi instytucjami publicznymi w zakresie wspierania osób niepełnosprawnych dotyczy w dużej mierze wspólnej realizacji projektów unijnych.

Instytucje publiczne określając sytuację i potrzeby osób niepełnosprawnych korzystają z własnej wiedzy i własnych baz danych.

W opinii osób biorących udział w badaniach jakościowych w celu podniesienia efektywności realizowanych działań na rzecz osób niepełnosprawnych należy wprowadzić szereg zmiany. Zmiany powinny dotyczyć w głównej mierze:

1. ułatwienia organizacjom i instytucjom pozyskiwania środków finansowych na swoją działalność,
2. ujednoczenia przepisów prawnych,
3. utworzenia w każdym powiecie przynajmniej jednego centrum/punktu, którego zadaniem byłoby wspieranie osób niepełnosprawnych,
4. promowania dobrego wizerunku osób niepełnosprawnych,
5. wspierania pracodawców w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych,
6. zwiększenia zatrudnienia w szkołach logopedów, psychologów itp.

5. Odpowiedzi na pytania badawcze

Poniższe zestawienie tabelaryczne prezentuje w sposób usystematyzowany zbiorcze odpowiedzi na pytania badawcze postawione przez Zamawiającego i uszczegółowione przez Wykonawcę, uzyskane w trakcie realizacji II etapu procesu badawczego w ramach poszczególnych metod i technik badawczych.

Zakres badania/cele szczególne	Pytania badawcze	Metody, techniki badawcze, które pozwoliły uzyskać odpowiedź na dane pytanie	Odpowiedzi na pytania badawcze
Analiza zjawiska bierności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych w woj. podlaskim (uwzględniająca przyczyny powstania tego zjawiska).	Jakie przyczyny warunkują powstawanie/ istnienie zjawiska bierności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych?	Ankieta rozsyłana (osoby niepełnosprawne kształtujące się). Wywiad SSI (osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia). Wywiady CATI (osoby niepełnosprawne-pracujące).	Główne bariery utrudniające osobom niepełnosprawnym podejmowanie zatrudnienia dotyczą braku ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych oraz braku dostosowania stanowisk pracy. Brak środków finansowych jest głównym czynnikiem utrudniającym osobom niepełnosprawnym podnoszenie wykształcenia. W przypadku barier architektonicznych i psychospołecznych częściej stanowią one przeszkodę wśród osób dotkniętych niepełnosprawnością w stopniu znacznym.
Rozpoznanie barier ekonomicznych, architektonicznych oraz psychospołecznych w otoczeniu osób niepełnosprawnych ograniczających ich aktywność zawodową i edukacyjną w woj. podlaskim.	Czy i w jakim stopniu bariery: ekonomiczne, architektoniczne i psychospołeczne w otoczeniu osób niepełnosprawnych ograniczają ich aktywność zawodową i edukacyjną w województwie podlaskim?	Ankieta rozsyłana (osoby niepełnosprawne kształtujące się). Wywiad SSI (osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia). Wywiady CATI (pracodawcy, osoby niepełnosprawne-pracujące).	Większość przedsiębiorstw z chronionego i otwartego rynku pracy nie zamierza zatrudniać osób niepełnosprawnych w ciągu najbliższych 2 lat.
Rozpoznanie problematyki zatrudniania osób niepełnosprawnych z punktu widzenia pracodawców.	Jakie są możliwości zatrudniania i jakie jest zapotrzebowanie na pracę osób niepełnosprawnych na otwartym i chronionym rynku pracy?	Wywiad SSI (osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia). Wywiady CATI (pracodawcy, osoby niepełnosprawne-pracujące).	Większość przedsiębiorstw z chronionego i otwartego rynku pracy nie zamierza zatrudniać osób niepełnosprawnych w ciągu najbliższych 2 lat.

Zakres badania/cele szczegółowe	Pytania badawcze	Metody, techniki badawcze, które pozwoliły uzyskać odpowiedź na dane pytanie	Odpowiedzi na pytania badawcze
<p>Rozpoznanie przyczyn istnienia barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w woj. podlaskim.</p>	<p>Czy bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych związane są z indywidualną percepcją, kwalifikacjami zawodowymi tych osób czy też rozwiązaniami systemowymi? Jakie są inne bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych?</p>	<p>Wywiad SSI (osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia). Wywiady CATI (pracodawcy, osoby niepełnosprawne-pracujące).</p>	<p>Najsilniejsze bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dotyczą braku ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych oraz braku dostosowania stanowisk pracy. Inne bariery dotyczą: postrzegania osób niepełnosprawnych przez środowisko, barier psychologicznych związanych z postrzeganiem świata przez ON oraz barier transportowych.</p>
	<p>Jakie występują bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zarówno w firmach nie zatrudniających pracowników niepełnosprawnych, jak i w tych przedsiębiorstwach, które już zatrudniają (otwarty i chroniony rynek pracy)?</p>	<p>Wywiady CATI (pracodawcy).</p>	<p>Bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zarówno w firmach nie zatrudniających pracowników niepełnosprawnych, jak i w tych przedsiębiorstwach, które te osoby już zatrudniają (otwarty i chroniony rynek pracy) dotyczą głównie: braku dostosowania stanowisk pracy, barier psychologicznych związanych z postrzeganiem świata przez ON oraz brakiem ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych.</p>

Zakres badania/cele szczegółowe	Pytania badawcze	Metody, techniki badawcze, które pozwoliły uzyskać odpowiedź na dane pytanie	Odpowiedzi na pytania badawcze
Zbadanie motywów, jakimi kierują się osoby niepełnosprawne oraz pracodawcy w woj. podlaskim podejmując, bądź nie podejmując działań zmierzających do zatrudniania.	Jakie są pożądane kierunki kształcenia i na jakich stanowiskach są najczęściej zatrudniane osoby niepełnosprawne?	Ankieta rozsyłana (osoby niepełnosprawne kształtujące się). Wywiady CATI (pracodawcy, osoby niepełnosprawne-pracujące).	Osoby niepełnosprawne najczęściej zatrudniane są do pracy biurowej oraz jako pracownicy fizyczni. W opinii respondentów nie ma kierunków kształcenia, które zapewnią ON uzyskanie zatrudnienia co wynika w głównej mierze z braku wiedzy na temat potrzeb rynku pracy, zwłaszcza w perspektywie kilku lat.
	W jakich branżach i na jakich stanowiskach istnieją potencjalne miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych?	Wywiady CATI (pracodawcy).	Osoby niepełnosprawne potencjalnie będą mogły znaleźć zatrudnienie w przedsiębiorstwach działających w branży związanej z działalnością produkcyjną oraz handlem, na stanowiskach związanych z wykonywaniem prac prostych oraz w charakterze pracownika biurowego.
	Jakie korzyści przynosi pracodawcy zatrudnianie osoby niepełnosprawnej? Jaka jest znajomość pracodawców w zakresie obowiązków i ulg finansowych przysługujących firmom zatrudniającym osoby niepełnosprawne?	Wywiady CATI (pracodawcy).	Główne korzyści dla pracodawców to: korzyści finansowe (dofinansowanie wynagrodzeń, refundacja kosztów, itp.). Pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne przysługują ulgi: dofinansowanie wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych oraz dofinansowanie składek ZUS.

<p>Zakres badania/cele szczegółowe</p>	<p>Pytania badawcze</p>	<p>Metody, techniki badawcze, które pozwoliły uzyskać odpowiedź na dane pytanie</p>	<p>Odpowiedzi na pytania badawcze</p>
	<p>Jakie czynniki mogłyby wpłynąć na podniesienie atrakcyjności osób niepełnosprawnych na rynku pracy?</p>	<p>Ankieta rozsyłana (osoby niepełnosprawne kształcące się). Wywiad SSI (osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia). Wywiady CATI (pracodawcy, osoby niepełnosprawne-pracujące).</p>	<p>Świadomość pracodawców nie korzystających z możliwości dofinansowań oferowanych przez PFRON jest stosunkowo niska bowiem najczęściej wskazywanymi czynnikami, które skłoniłyby ich do zatrudnienia ON są właśnie korzyści finansowe, które są w chwili obecnej dla nich dostępne.</p> <p>Na podniesienie atrakcyjności zatrudniania osób niepełnosprawnych mogłyby wpłynąć: dofinansowanie tworzenia miejsc pracy oraz wynagrodzeń osób niepełnosprawnych. Są to czynniki, które są dostępne na rynku ale nie w pełni wykorzystane z uwagi na brak wiedzy pracodawców w tym zakresie bądź ich niechęć do wypełnienia wymogów formalnych które są związane z ich otrzymaniem.</p>

Zakres badania/cele szczegółowe	Pytania badawcze	Metody, techniki badawcze, które pozwoliły uzyskać odpowiedź na dane pytanie	Odpowiedzi na pytania badawcze
Perspektywy zatrudnienia osób niepełnosprawnych (zarówno na otwartym, jak i na chronionym rynku pracy).	Czy i w jakim stopniu pracodawcy planują zatrudnić osoby niepełnosprawne w okresie najbliższych 2 lat (otwarty i chroniony rynek pracy)?	Wywiady CATI (pracodawcy).	Zarówno pracodawcy reprezentujący chroniony, jak i otwarty rynek pracy w przeważającej większości nie planują zwiększenia zatrudnienia ON w ciągu najbliższych 2 lat.
	Jak pracodawcy oceniają zatrudnione/iane osoby niepełnosprawne z perspektywy funkcjonowania firmy?	Wywiady CATI (pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne).	Pracodawcy oceniają, że zatrudnianie osób niepełnosprawnych przynosi firmie korzyści finansowe, a także jest korzystne pod względem społecznym, jak również wpływa na pozytywny wizerunek firmy.
	Jaka jest sylwetka społeczno-zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie podlaskim?	Ankieta rozsyłana (osoby niepełnosprawne kształtujące się). Wywiad SSI (osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia). Wywiady CATI (osoby niepełnosprawne-pracujące).	Wśród osób niepełnosprawnych kształtujących się przeważają kobiety, osoby w wieku 15-18 lat, z niepełnosprawnością ruchową, z lekkim stopniem niepełnosprawności, zamieszkujące tereny miejskie oraz borykające się z niepełnosprawnością od co najmniej 5 lat. Wśród osób niepełnosprawnych bezrobotnych przeważają kobiety, osoby w wieku 45-54 lata, zamieszkujące obszary miejskie, z wykształceniem zasadniczym zawodowym, borykające się z niepełnosprawnością ruchową, od co najmniej 5 lat.

Zakres badania/cele szczegółowe	Pytania badawcze	Metody, techniki badawcze, które pozwoliły uzyskać odpowiedź na dane pytanie	Odpowiedzi na pytania badawcze
			<p>W przypadku osób niepełnosprawnych pracujących dominują kobiety, osoby w wieku 45-54 lata, z wykształceniem zasadniczym zawodowym i wyższym, z niepełnosprawnością ruchową, borykające się z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym, od co najmniej 5 lat.</p>
<p>Jaki jest poziom i źródła utrzymania osób niepełnosprawnych (pracujących i niepracujących)?</p>		<p>Ankieta rozsyłana (osoby niepełnosprawne kształące się). Wywiad SSI (osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia). Wywiady CATI (pracodawcy, osoby niepełnosprawne-pracujące).</p>	<p>Głównym źródłem utrzymania osób niepełnosprawnych jest praca najemna. Poziom uzyskiwanych dochodów zapewnia im możliwość zaspokojenia podstawowych potrzeb.</p>
<p>Czy osoby niepełnosprawne są skłonne do podjęcia/ zmiany miejsca/ stanowiska pracy?</p>		<p>Ankieta rozsyłana (osoby niepełnosprawne kształące się). Wywiad SSI (osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia). Wywiady CATI (pracodawcy, osoby niepełnosprawne-pracujące).</p>	<p>Osoby niepełnosprawne w przeważającej większości nie są skłonne do zmiany miejsca pracy.</p>
<p>Czy elastyczne formy zatrudnienia stanowią narzędzie poprawy sytuacji zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie podlaskim?</p>		<p>Ankieta rozsyłana (osoby niepełnosprawne kształące się). Wywiad SSI (osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia). Wywiady CATI (pracodawcy, osoby niepełnosprawne-pracujące).</p>	<p>Elastyczne formy zatrudnienia nie są popularne, zarówno pracodawcy, jak i pracownicy rzadko korzystają z tego typu rozwiązań. Brak jest świadomości wśród pracodawców i ON na temat tych form zatrudnienia jak i korzyści z tego wynikających.</p>

Zakres badania/cele szczegółowe	Pytania badawcze	Metody, techniki badawcze, które pozwoliły uzyskać odpowiedź na dane pytanie	Odpowiedzi na pytania badawcze
	<p>Jakie metody poszukiwania zatrudnienia stosowane przez osoby niepełnosprawne (kształtujące się, pracujące oraz bezrobotne)?</p>	<p>Ankieta rozsyłana (osoby niepełnosprawne kształtujące się). Wywiad SSI (osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia). Wywiady CATI (pracodawcy, osoby niepełnosprawne-pracujące).</p>	<p>Osoby niepełnosprawne pracujące samodzielnie poszukują zatrudnienia oraz korzystają ze wsparcia urzędu pracy.</p> <p>Osoby kształtujące się za najskuteczniejszy sposób poszukiwania pracy uznają urząd pracy i ogłoszenia w Internecie.</p> <p>Osoby bezrobotne korzystają ze wsparcia urzędu pracy, jak również szukają pracy przeglądając ogłoszenia pojawiające się w Internecie i w prasie.</p>
	<p>W jakich branżach najczęściej zatrudniane są osoby niepełnosprawne?</p>	<p>Ankieta rozsyłana (osoby niepełnosprawne kształtujące się). Wywiad SSI (osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia). Wywiady CATI (pracodawcy, osoby niepełnosprawne-pracujące).</p>	<p>Osoby niepełnosprawne najczęściej znajdują zatrudnienie w następujących branżach: działalność produkcyjna, branża spożywcza i przetwórstwo spożywcze, handel, administracja publiczna, ochrona zdrowia i pomoc publiczna.</p>
<p>Zbadanie zgodności wykonywanej pracy z wykształceniem posiadanym przez osoby niepełnosprawne.</p>	<p>Jakie czynniki determinują podejmowanie pracy przez osoby niepełnosprawne?</p>	<p>Wywiad SSI (osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia). Wywiady CATI (osoby niepełnosprawne-pracujące).</p>	<p>Umowa na czas nieokreślony, wynagrodzenie na poziomie powyżej 1500 oraz praca w odpowiedzialnym zespole w największym stopniu determinują podejmowanie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne.</p>

Zakres badania/cele szczegółowe	Pytania badawcze	Metody, techniki badawcze, które pozwoliły uzyskać odpowiedź na dane pytanie	Odpowiedzi na pytania badawcze
<p>Rozpoznanie potrzeb i oczekiwań osób niepełnosprawnych w woj. podlaskim w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego w odniesieniu do możliwości stwarzanych przez instytucje edukacyjne oraz instytucji i organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych.</p>	<p>Jakie są przyczyny pozostawania bez zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne?</p> <p>Jakie bariery utrudniają osobom niepełnosprawnym w województwie podlaskim zdobywanie/ podnoszenie wykształcenia i kompetencji zawodowych?</p> <p>Czy osoby niepełnosprawne w województwie podlaskim korzystają z możliwości stwarzanych przez instytucje edukacyjne oraz instytucje i organizacje działające na rzecz osób niepełnosprawnych w tym publiczne służby zatrudnienia?</p>	<p>Wywiad SSI (osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia).</p> <p>Ankieta rozsyłana (osoby niepełnosprawne kształtujące się).</p> <p>Wywiad SSI (osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia).</p> <p>Wywiady CATI (osoby niepełnosprawne-pracujące).</p>	<p>Osoby niepełnosprawne pozostają bez zatrudnienia głównie przez zły stan zdrowia oraz brak wolnych miejsc pracy.</p> <p>Bariery utrudniające osobom niepełnosprawnym w województwie podlaskim zdobywanie/podnoszenie wykształcenia i kompetencji zawodowych to przede wszystkim: brak środków finansowych, ograniczenie wyboru kierunków zawodowych z uwagi na niepełnosprawność oraz brak wiedzy, gdzie mogą zdobyć wyższe kwalifikacje i wykształcenie oraz brak wiedzy na temat zapotrzebowania rynku na konkretne zawody, gwarantujące otrzymanie zatrudnienia.</p>
		<p>Ankieta rozsyłana (osoby niepełnosprawne kształtujące się).</p> <p>Wywiad SSI (osoby bezrobotne i poszukujące zatrudnienia).</p> <p>Wywiady CATI (pracodawcy, osoby niepełnosprawne-pracujące).</p>	<p>Większość nie korzysta z pomocy instytucji i organizacji.</p> <p>Spośród tych którzy współpracują z MOPS/GOPS najczęściej oczekują wsparcia finansowego.</p>

Zakres badania/cele szczegółowe	Pytania badawcze	Metody, techniki badawcze, które pozwoliły uzyskać odpowiedź na dane pytanie	Odpowiedzi na pytania badawcze
<p>Określenie zakresu wsparcia udzielanego osobom niepełnosprawnym przez instytucje i organizacje wspierające osoby niepełnosprawne</p>	<p>Jakie są powody i stopień zaangażowania instytucji i organizacji w działania wspierające aktywizację na płaszczyźnie edukacji i rynku pracy?</p> <p>Czy instytucje i organizacje wspierające osoby niepełnosprawne współpracują z otoczeniem? Jaki jest zakres współpracy?</p> <p>Jakie są główne bariery i problemy w realizacji przez instytucje i organizacje zadań na rzecz osób niepełnosprawnych?</p>	<p>Wywiady IDI (ROPS Białystok, PFRON O/Białystok, WUP Białystok).</p> <p>Wywiady FGI (powiatowe urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, instytucje i organizacje wspierające osoby niepełnosprawne, szkoły ponadgimnazjalne, w tym wyższe).</p> <p>Panel ekspertów (ROPS Białystok, PFRON O/Białystok, WUP Białystok).</p>	<p>Instytucje publiczne działają na rzecz wspierania osób niepełnosprawnych ponieważ wpływa to z obowiązujących przepisów prawnych.</p> <p>Współpraca pomiędzy różnymi instytucjami publicznymi w zakresie wspierania osób niepełnosprawnych dotyczy w dużej mierze wspólnej realizacji projektów unijnych.</p> <p>Brak środków finansowych na realizację działań, problemy z ich pozyskiwaniem.</p> <p>Częste zmiany w przepisach prawnych (powoduje to niepewność np. wśród pracodawców i zniechęca do zatrudniania osób niepełnosprawnych).</p> <p>Niespójność przepisów prawnych, niski poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych.</p> <p>Mało ofert pracy dostosowanych do osób niepełnosprawnych, mała liczba specjalistów przygotowanych do pracy z osobami niepełnosprawnymi (brakuje logopedów,</p>

<p>Zakres badania/cele szczegółowe</p>		<p>Metody, techniki badawcze, które pozwoliły uzyskać odpowiedź na dane pytanie</p>	<p>Odpowiedzi na pytania badawcze</p>
	<p>Z jakich źródeł informacji korzystają instytucje i organizacje określając sytuację i potrzeby osób niepełnosprawnych?</p>		<p>rehabilitantów zatrudnianych w szkołach na pełen etat). Postawy osób niepełnosprawnych (brak aktywności, przedsięwzięczości, nieśmiałość itp.). Stereotypowy sposób postrzegania osób niepełnosprawnych przez pracodawców (niepełnosprawni pracownik jako mniej wydajni, częściej korzystający ze zwolnień lekarskich).</p>
			<p>Instytucje publiczne określając sytuację i potrzeby osób niepełnosprawnych korzystają z własnej wiedzy i własnych baz danych.</p>

Zakres badania/cele szczegółowe		Pytania badawcze	<p>Jaka jest ocena instytucji i organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie warunków zatrudnienia tej grupy osób w województwie podlaskim? Jakie instrumenty i narzędzia mogą wspierać integrację społeczno-zawodową osób niepełnosprawnych, w tym również na płaszczyźnie edukacji?</p>	Metody, techniki badawcze, które pozwoliły uzyskać odpowiedź na dane pytanie		Odpowiedzi na pytania badawcze	<p>Sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy w województwie podlaskim oceniono jako bardzo trudną głównie z uwagi na brak miejsc pracy.</p> <p>Na poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych mogłyby wpłynąć: ułatwienie organizacjom i instytucjom pozyskiwania środków finansowych na swoją działalność, ujednolicenie przepisów prawnych, utworzenie w każdym powiecie przynajmniej jednego centrum/punktu, którego zadaniem byłoby wspieranie osób niepełnosprawnych, promowanie dobrego wizerunku osób niepełnosprawnych, wspieranie pracodawców w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych, zwiększenie zatrudnienia w szkołach wśród logopedów, psychologów itp.</p>
---------------------------------	--	------------------	--	--	--	--------------------------------	---

6. Podsumowanie oraz wnioski i rekomendacje wynikające z badania

Bezrobocie jest jednym z głównych problemów współczesnych społeczeństw. Na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia znacznie zwiększyło swoje rozmiary, dotykając głównie kraje przechodzące okres transformacji ustrojowej i systemowej (w kierunku gospodarki wolnorynkowej), w tym także Polskę. Masowe bezrobocie dotyczyło praktycznie wszystkich kategorii ludności kraju, jednakże najboleśniej skutki były odczuwane przez grupy potencjalnie najmniej produktywne, tj. młodzież do 24 roku życia i osoby starsze, w wieku powyżej 50 lat, bez względu na miejsce zamieszkania, jednakże na wsi sytuację pogarszała likwidacja spółdzielni produkcyjnych i państwowych gospodarstw rolnych, które na wielu obszarach terytorium Polski, a szczególnie w obrębie obecnego województwa podlaskiego, stanowiły znaczącą liczbę pracodawców.⁴⁸

Analizując sytuację na rynku pracy z perspektywy ostatnich dwudziestu lat okazuje się, że grupą najbardziej dotkniętą bezrobociem okazały się osoby niepełnosprawne, również młode, które w zdecydowanej większości pozostają poza rynkiem pracy. Aktywność zawodowa tej grupy pracobiorców jest najniższa a problemy adaptacji zawodowej najtrudniejsze do pokonania. Pomijanie ich przy zatrudnieniu tylko częściowo wynika z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych. Jedną z przyczyn jest znaczny stopień ograniczenia lub całkowitego zniesienia możliwości zajmowania niektórych pozycji społecznych przez osoby niepełnosprawne, co w konsekwencji prowadzi do stereotypowego obrazu jednostki słabej, niesamodzielnej i wymagającej pomocy ze strony innych. Z drugiej strony wyniki badań⁴⁹ wskazują na niechęć lub nieumiejętność podejmowania decyzji związanych z koniecznością adaptacji stanowisk pracy do specyfiki tej grupy osób oraz niedocenywanie osób niepełnosprawnych jako wartościowych pracowników.

Chociaż na przestrzeni ostatnich lat nastąpiły pozytywne zmiany w struktu-

⁴⁸ Kwiatkowski E., (2002), *Bezrobocie – podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

⁴⁹ Zaorska M. (2007), *Bariery zatrudnienia, możliwości i kierunki kreowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych w województwie warmińsko-mazurskim*, rozdz. 1, praca zbiorowa pod red. D. Ślędź, wyd. Handikap Plus, Olsztyn.

rze wykształcenia osób niepełnosprawnych nadal charakteryzują się one znacznie niższym, w porównaniu z osobami sprawnymi, wykształceniem. Problem ten nasila się szczególnie na terenach wiejskich. Znaczący wpływ na jakość i poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych, poza oczywiście ich cechami indywidualnymi, ma system edukacji szkolnej i kształcenia ustawicznego.

Na przestrzeni ostatnich lat zauważalna jest tendencja stopniowego odchodzenia od mniej efektywnego nauczania specjalnego, na rzecz kształcenia integracyjnego, dającego niepełnosprawnym dzieciom i młodzieży szansę dostępu do edukacji na równi z pełnosprawnymi rówieśnikami. Zjawisko to ma miejsce przede wszystkim na najniższych poziomach kształcenia – podstawowym oraz gimnazjalnym i dotyczy w głównej mierze dzieci zamieszkujące tereny miejskie, w tym głównie największe miasta regionu. Natomiast na poziomie szkół ponadgimnazjalnych następuje zahamowanie procesu integracji osób niepełnosprawnych – jest to zjawisko występujące również na szczeblu krajowym.

Pomimo, że największa liczba uczniów ma orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim i umiarkowanym i wielu z nich pobiera naukę na poziomie szkoły podstawowej i gimnazjum w oddziałach integracyjnych, to naukę kontynuuje w placówkach specjalnych bądź też w formie nauczania indywidualnego, w specjalnych szkołach zawodowych. Biorąc pod uwagę przyszłość tych młodych ludzi i możliwości dalszego rozwoju to wyłączenie ich z integracyjnego modelu kształcenia na poziomie szkolnictwa ponadgimnazjalnego nie mobilizuje ich do dalszej nauki a wręcz często uniemożliwia dalszą edukację, szczególnie na poziomie wyższym, gdzie liczba studentów niepełnosprawnych, pomimo wzrostu w ostatnich latach, jest w dalszym ciągu niewielka. W ten sposób utrwała się niekorzystna struktura wykształcenia osób niepełnosprawnych.

Z badań prowadzonych na terenie województwa podlaskiego wyłania się obraz systemu ponadgimnazjalnego kształcenia zawodowego osób niepełnosprawnych jako niedostosowany do popytu na lokalnych rynkach pracy. Uczniowie niepełnosprawni kształcą się bowiem w zawodach, w których corocznie występuje nadwyżka podaży nad popytem. W takiej sytuacji nawet osoby pełnosprawne, posiadające takie kwalifikacje, mają niewielkie szanse na uzyskanie zatrudnienia zgodnego ze zdobytym wykształceniem a w przypadku osób niepełnosprawnych problem ten jest jeszcze bardziej uwypuklony.

Jak już wcześniej wspomniano wyższym wykształceniem legitymuje się nieznaczny odsetek osób niepełnosprawnych. Jednym z powodów takiego stanu jest fakt, iż na tym poziomie edukacji nie ma prawie żadnych szczegółowych rozporządzeń gwarantujących systemowe rozwiązania w zakresie zarówno indywidualnego wsparcia osób niepełnosprawnych, jak i szkół wyższych. Wsparcie finansowe osób niepełnosprawnych, pobierających naukę m.in. na poziomie wyższym realizowane jest przez państwo jedynie przez programy finansowane przez PFRON⁵⁰.

Studenci niepełnosprawni uprawnieni są również do uzyskania stypendium specjalnego. Nawet tak nieznaczna pomoc finansowa, którą otrzymują studenci niepełnosprawni spowodowała, że ich liczba w województwie podlaskim systematycznie rośnie ale fakt ten nie uprawnia do stwierdzenia, że na wyższym poziomie kształcenia występuje integracyjny sposób kształcenia. Dopóki nie zadziałają odpowiednie rozwiązania systemowe, również na niższych poziomach systemu edukacji, poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych będzie znacznie niższy aniżeli wśród osób pełnosprawnych. Pozytywnym zjawiskiem, występującym w szkołach wyższych jest fakt, iż coraz więcej uczelni organizuje w swoich strukturach biura do spraw osób niepełnosprawnych, gdzie kandydaci na studia lub studenci niepełnosprawni mogą zwracać się o poradę, informację i pomoc odnośnie konkretnego wsparcia (dostosowania) w trakcie ewentualnych egzaminów na studia oraz w trakcie trwania studiów. Niektóre uczelnie wyższe powołują także, w ramach autonomicznych decyzji swoich władz, pełnomocnika rektora ds. osób niepełnosprawnych. Rolą pełnomocnika jest m. in. reprezentowanie rektora w działaniu na rzecz osób niepełnosprawnych oraz przygotowanie informacji na temat niepełnosprawnych studentów w uczelni. Takie stanowiska funkcjonują również w szkołach na terenie województwa podlaskiego.

Jednym z elementów systemu edukacji jest kształcenie ustawiczne jednakże skala zainteresowania wśród osób niepełnosprawnych tego typu ofertą jest bardzo mała. Jest to wynikiem z jednej strony tego, że oferta szkoleniowa centrów kształcenia ustawicznego i praktycznego pokrywa się w znacznej mierze z ofertą edukacyjną specjalnych szkół zawodowych a z drugiej strony z trudnościami ze znalezieniem pracy na lokalnych rynkach pracy województwa podlaskiego nawet przez osoby pełnosprawne. Niemniej istotnym czynnikiem wpływającym na brak

⁵⁰ www.pfron.org.pl

zainteresowania ofertą szkoleniową jest konieczność pokrywania kosztów takich szkoleń, co z kolei jest bardzo trudne biorąc pod uwagę wcześniej zaprezentowane dane dotyczące źródeł utrzymania osób niepełnosprawnych.

Pomimo stosunkowo niewielkiej liczby osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne PUP odgrywają znaczącą rolę w pozaszkolnym kształceniu ustawicznym niepełnosprawnych. Wynika to w głównej mierze z faktu, iż niepełnosprawni bezrobotni i poszukujący pracy mogą uczestniczyć w szkoleniach i kursach nie ponosząc na ten cel wydatków. Biorąc pod uwagę, że oferta szkoleniowa urzędów pracy jest ściśle skorelowana z zapotrzebowaniem zgłaszanym przez pracodawców a więc z potrzebami lokalnych rynków pracy, to liczba osób niepełnosprawnych korzystająca z oferty PUP, w stosunku do całej populacji niepełnosprawnych na terenie województwa podlaskiego, jest zdecydowanie niewystarczająca. Osoby niepełnosprawne po odbyciu takich kursów nie tylko podnoszą swoje kompetencje zawodowe, ale zwiększają również swoje szanse na znalezienie zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Szczególną formą kształcenia ustawicznego dla osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności są szkolenia w zakładach aktywności zawodowej oraz warsztaty terapii zajęciowej (pomimo, że te ostatnie formalnie nie należą do systemu kształcenia ustawicznego). Zakres szkoleń zakładów aktywności zawodowej jest ograniczony tylko do osób niepełnosprawnych w nich pracujących. Szkolenia w warsztatach terapii zajęciowej mają natomiast na celu umożliwienie osobom niepełnosprawnym ze znacznym stopniem niepełnosprawności zdobycie podstawowych umiejętności, niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie. Rola tych placówek w kształceniu ustawicznym osób niepełnosprawnych z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności jest zatem znikoma.

Zjawisko bierności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych w województwie podlaskim stanowi niezwykle ważny element analizy sytuacji tej grupy osób na lokalnym rynku pracy. Zgodnie z przytoczonymi danymi (tabela 6) według NSP 2002, w województwie podlaskim, 119,9 tys. osób niepełnosprawnych pozostawało biernych zawodowo, w tym 52,6 tys. mężczyzn i 67,3 tys. kobiet. Zjawisko to dotyczy więc nieco częściej kobiet. Głównymi przyczynami rozwoju zjawiska bierności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych, z punktu widzenia praco-

dawców, są przede wszystkim wysokie koszty związane z dostosowywaniem stanowisk pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych, znaczny stopień niepełnosprawności, transport pracowników niepełnosprawnych oraz trudności w komunikowaniu się z tego typu osobami. W opinii ankietowanych zarówno osób niepełnosprawnych pracujących, bezrobotnych, jak i kształcących się, największymi barierami w podejmowaniu zatrudnienia są: brak ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych, brak dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, bariery socjologiczne polegające na stereotypowym postrzeganiu osób niepełnosprawnych przez otoczenie oraz psychologiczne, wynikające z tego w jaki sposób osoby niepełnosprawne postrzegają otoczenie. Ponadto utrzymywanie się zjawiska bierności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych, zarówno kształcących się, jak i bezrobotnych, związane jest z tym, że pozostają oni na utrzymaniu rodziny. To z kolei wpływa negatywnie na ich mobilizację do aktywnego poszukiwania zatrudnienia oraz zmniejsza szanse na aktywność na rynku pracy. Ponadto większość niepełnosprawnych postrzega własną sytuację materialną jako w miarę dobrą tzn. twierdzą oni, że żyją oszczędnie, a pieniądze uzyskane z różnych źródeł wystarczają na zaspokojenie podstawowych potrzeb. Taka sytuacja nie mobilizuje do zmiany sytuacji zawodowej, a tym samym wpływa na ich bierność zawodową.

Przytoczone czynniki okazują się więc kluczowe przy utrzymywaniu się zjawiska bierności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych. Najskuteczniejszym sposobem niwelowania pojawiających się barier, a tym samym zmniejszenia skali zjawiska bierności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych w województwie podlaskim, wydaje się być przede wszystkim wsparcie finansowe w dostosowywaniu stanowisk pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Ponadto niezbędne wydają się być zakrojone na szeroką skalę działania promocyjne i zachęcające do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Istotne jest podejmowanie działań informacyjnych mających na celu uświadomienie korzyści, jakie przynosi pracodawcom zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Poniżej przedstawione wnioski i wyływające z nich rekomendacje są wynikiem prac prowadzonych w trakcie realizacji wszystkich etapów projektu badawczego, poczynawszy od analizy PEST, poprzez badania ilościowe i jakościowe aż po panel ekspertów, w trakcie którego zostały one poddane dyskusji.

REKOMENDACJA 1

Polska do chwili obecnej nie ratyfikowała Protokołu Fakultatywnego do Konwencji Praw Osób Niepełnosprawnych, który przewiduje możliwość przedstawiania przez poszczególne osoby lub grupy osób petycji w sprawie naruszania praw człowieka do Komitetu Praw Osób Niepełnosprawnych po wyczerpaniu ścieżki legislacyjnej w danym kraju. W związku z powyższym należy lobować w Parlamencie za podpisaniem w/w Protokołu.

REKOMENDACJA 2

Brak jest w skali Unii Europejskiej jednej definicji „niepełnosprawności”. Ponadto w wielu krajach, w tym w Polsce, funkcjonuje kilka definicji używanych do różnych celów. Należy podjąć działania, zarówno w skali krajowej jak i na forum UE, zmierzające do ujednoczenia definicji „niepełnosprawności”.

REKOMENDACJA 3

W ramach obecnie obowiązujących uregulowań prawnych w Polsce stosowane są dwa rodzaje orzecznictwa o niepełnosprawności – dla celów rentowych (ZUS) oraz dla celów pozarentowych (Zespoły ds. Orzekania o Niepełnosprawności). Z uwagi na fakt, iż np. znaczny stopień niepełnosprawności mówiący o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji, w opinii pracodawców automatycznie dyskryminuje tę osobę jako potencjalnego pracownika należy zmienić zapisy w orzeczeniach ZUS do celów rentowych. Powinno funkcjonować jedno orzeczenie dla celów rentowych i pozarentowych.

REKOMENDACJA 4

Raport Najwyższej Izby Kontroli wskazuje na bariery hamujące przedsiębiorczość i aktywność osób niepełnosprawnych, ograniczające pole działania samorządów oraz nie stymulujące wystarczająco pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych co w efekcie prowadzi do zmniejszenia efektywności różnych działań i programów – są to nadmierne „przeregulowania” i ciągłe „udoskonalenia” instrumentów prawnych. Działania zmierzające do zmiany tego stanu są możliwe poprzez Parlamentarzystów reprezentujących województwo podlaskie w Sejmie i Senacie.

REKOMENDACJA 5

Podstawowym problemem w dokonywaniu oceny, diagnozowaniu populacji osób niepełnosprawnych jest brak aktualnych i wiarygodnych informacji statystycznych. Jedynym wiarygodnym źródłem są NSP prowadzone przez GUS w odstępach około 10 lat. Z uwagi na dużą zmienność warunków życia tej grupy społecznej, warunków gospodarczych zarówno w skali światowej jak i w kraju jest to okres zdecydowanie zbyt długi. Ponieważ Program Badań Statystyki Publicznej jest corocznie konsultowany przez szerokie grono odbiorców, w tym samorządy szczebla gminnego, powiatowego i wojewódzkiego, należy postulować o wprowadzenie cyklicznych badań poświęconych problematyce osób niepełnosprawnych w odstępach np. 5 lat.

REKOMENDACJA 6

Jednym z podstawowych elementów i jednocześnie jedną z barier aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest utrudniony dostęp do kompleksowej rehabilitacji, szczególnie na obszarach wiejskich. Nierozerwalnie z tym wiąże się również zmiana sposobu postrzegania świata przez osoby niepełnosprawne i ich problemów w aktywizacji zawodowej i społecznej. W związku z tym należy podjąć działania zmierzające do szerokiego udostępnienia ON dostępu do usług rehabilitacyjnych, w tym m.in. pełnej diagnostyki, opieki pielęgniarskiej, doradztwa zawodowego i psychologicznego.

REKOMENDACJA 7

Problemy osób niepełnosprawnych zarówno na rynku pracy jak i w systemie edukacji związane są często z barierami architektonicznymi. Pomimo wielu pozytywnych zmian w tym zakresie nadal jest wiele do zrobienia. Niezbędnym elementem poprawy sytuacji w tym zakresie jest włączenie samych osób niepełnosprawnych, o różnych stopniach i typach niepełnosprawności, do prac nad projektowaniem rozwiązań transportowych i komunikacyjnych na terenie miast i gmin oraz budynków użyteczności publicznej.

REKOMENDACJA 8

Szczególnie w trakcie badań jakościowych został uwypuklony problem braku wie-

dzy wśród osób niepełnosprawnych o możliwościach uzyskania jakiegokolwiek wsparcia ze strony instytucji publicznych i organizacji pozarządowych w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej. Propozycją rozwiązania tego problemu jest stworzenie punktu informacyjnego dla osób niepełnosprawnych na terenie każdej gminy województwa podlaskiego i szeroka promocja (z wykorzystaniem m.in. sołtysów i księży) tej formy pomocy.

REKOMENDACJA 9

Jednym z problemów aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest stosunkowo wysoka stopa bezrobocia na terenie województwa podlaskiego, zapóźnienia w stosunku do kraju w rozwoju gospodarczym a co za tym idzie brak ofert pracy, zwłaszcza dostosowanych do potrzeb i wymagań osób niepełnosprawnych. Pracodawcy z województwa podlaskiego nie przewidują również w najbliższym okresie czasu tworzenia nowych miejsc pracy co w powiązaniu ze stosunkowo niewielką skalą przedsiębiorczości samych ON nie rokuje na znaczne zmiany rynku pracy ON. Pewnym rozwiązaniem wydaje się być promocja dobrych praktyk wypracowanych w ramach programu EQUAL w zakresie ekonomii społecznej. Ponadto na terenie województwa podlaskiego wszystkie grupy respondentów - pracodawcy, pracownicy, osoby bezrobotne i kształcące się, praktycznie nie dysponują żadną wiedzą i doświadczeniem w zakresie elastycznych form zatrudnienia i ich korzyści, zarówno dla pracodawców jak i pracowników. Kampania informacyjno-promocyjna, zakrojona na szeroką skalę, mogłaby przynieść korzyści szczególnie dla osób niepełnosprawnych, skutkujące zwiększeniem poziomu aktywizacji zawodowej tej grupy społecznej.

REKOMENDACJA 10

Problemem sygnalizowanym zarówno w trakcie badań jakościowych jak i ilościowych jest znalezienie pracy przez osobę niepełnosprawną po uzyskaniu orzeczeniu, ponieważ pracodawcy nie znają uregulowań prawnych w tym zakresie i wolą dokonywać wpłat na PFRON, niż podjąć trud zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Konieczna jest w tym wypadku szeroka kampania informacyjna, która skutecznie dotrze do przedsiębiorców. Dotychczas prowadzone kampanie przyniosły stosunkowo niewielki skutek. Jak wynika z badań większość przedsię-

biorstw z chronionego i otwartego rynku pracy w województwie podlaskim nie zamierza zatrudniać osób niepełnosprawnych w ciągu najbliższych 2 lat. Wspieranie przedsiębiorców w tworzeniu miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz informowanie ich o możliwościach otrzymania dofinansowania do wynagrodzeń i przystosowania stanowisk pracy jest konieczne w perspektywie zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Ważne jest także promowanie dobrych praktyk w tym zakresie.

REKOMENDACJA 11

System edukacji w województwie podlaskim jest stosunkowo dobrze przygotowany do stworzenia właściwych warunków nauki przez dzieci i młodzież niepełnosprawną. Odrębną sprawą jest profil kształcenia, a szczególnie problem dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy. W tym przypadku konieczna jest ścisła współpraca pomiędzy powiatowymi urzędami pracy a przedsiębiorcami funkcjonującymi na terenie danego powiatu w zakresie prognozowania zapotrzebowania na pracowników o określonych kwalifikacjach w perspektywie kilku lat oraz przepływ informacji i konkretne działania starostw powiatowych jako organów założycielskich szkół zawodowych zmierzających w kierunku dopasowania oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy. Osoby niepełnosprawne wykazują niewielkie zainteresowanie dokończaniem się. Większość osób niepełnosprawnych bezrobotnych nie planuje dokończania się, z kolei osoby, które w chwili obecnej kształcą się po zakończeniu edukacji zamierzają podjąć zatrudnienie. Ważne jest więc promowanie wśród osób niepełnosprawnych idei kształcenia ustawicznego oraz zachęcanie do podnoszenia wykształcenia i kompetencji zawodowych poprzez system stypendiów.

REKOMENDACJA 12

Czynnikiem który wywiera ogromny wpływ na sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest poziom ich wykształcenia i kwalifikacji. Pomimo rosnącego wskaźnika poziomu wykształcenia tej grupy społecznej jest on w dalszym ciągu niższy od wartości dla osób sprawnych. Aby dążyć do poprawy sytuacji w tym zakresie konieczna jest ciągła i kompleksowa praca z dziećmi i młodzieżą niepełnosprawną od początku ich drogi życiowej, od przedszkola aż po studia wyższe. Ko-

nieczne jest zapewnienie im systematycznej opieki zdrowotnej i rehabilitacyjnej, doradztwa zawodowego i psychologicznego oraz integracyjnego systemu nauki. Ale najważniejsze jest w pełni profesjonalne przygotowanie do pracy z dziećmi i młodzieżą niepełnosprawną wychowawców, nauczycieli i wykładowców. Stąd wynika konieczność prowadzenia kursów/szkoleń dla tej grupy zawodowej doskonalących ich przygotowanie zawodowe.

REKOMENDACJA 13

Główne bariery utrudniające osobom niepełnosprawnym podejmowanie zatrudnienia dotyczą w głównej mierze braku ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych oraz braku dostosowania stanowisk pracy. Wspieranie przedsiębiorców w tworzeniu miejsc pracy dostosowanych do potrzeb tej grupy oraz informowanie o możliwościach otrzymania dofinansowania do wynagrodzeń i przystosowania stanowisk pracy jest kluczowe z punktu widzenia poprawy wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

REKOMENDACJA 14

Podczas badania bardzo często podkreślano, że brak środków finansowych jest głównym czynnikiem utrudniającym osobom niepełnosprawnym podnoszenie wykształcenia. Istotne jest więc stworzenie systemu stypendiów dla osób niepełnosprawnych z najbiedniejszych rodzin, na poziomie kształcenia ponadgimnazjalnego. Ponadto konieczne jest dofinansowywanie kursów i szkoleń zawodowych dla osób niepełnosprawnych.

REKOMENDACJA 15

Osoby niepełnosprawne najczęściej zatrudniane są do pracy biurowej oraz jako pracownicy fizyczni. W opinii respondentów nie ma kierunków kształcenia, które zapewnią im uzyskanie zatrudnienia co wynika w głównej mierze z braku wiedzy na temat potrzeb rynku pracy, zwłaszcza w perspektywie kilku lat. Konieczne jest więc prowadzenie przez urzędy pracy cyklicznych pogłębionych analiz w zakresie zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz prognozowanie zmian na lokalnym rynku pracy.

7. Wykaz literatury

1. Brodziński Z. (2005), *Możliwości rozwoju lokalnego rynku pracy w opiniach pracodawców. Prace Komisji Nauk Rolniczych i Biologicznych XLIV*: 82–88. Wyd. Bydgoskie Towarzystwo Naukowe, Bydgoszcz.
2. Czapliński P. (2010), *Raport o stanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce*, Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, Warszawa.
3. Kalita J. (2006), *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi dla tej grupy beneficjentów*, opracowanie w ramach programu Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności, Warszawa.
4. Kwiatkowski E. (2002), *Bezrobocie – podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
5. Mironowicz J. (2011), *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych na rynku pracy województwa podlaskiego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok.
6. Śledź D. (red) (2007), *Bariery zatrudnienia, możliwości i kierunki kreowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych w województwie warmińsko-mazurskim, publikacja wyników realizacji projektu „Handicap Plus. Badania problemu niepełnosprawności na Warmii i Mazurach”*, Olsztyn.
7. Zaorska M. (2007), *Bariery zatrudnienia, możliwości i kierunki kreowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych w województwie warmińsko-mazurskim, rozdz. 1*, praca zbiorowa pod red. D. Śledź, wyd. Handikap Plus, Olsztyn 2007.
8. *Informacja o wynikach kontroli realizacji programów wspierających wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, (2011), Najwyższa Izba Kontroli, Departament Pracy, Spraw Socjalnych i Zdrowia, Warszawa
9. *Ocena stanu i efektywności pomocy społecznej w województwie podlaskim 2010 r.* (2011), Podlaski Urząd Wojewódzki w Białymstoku Wydział Polityki Społecznej, Białystok.
10. *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2008/2009 Informacje i Opracowania Statystyczne*, GUS Warszawa 2009.
11. *Podlaski rynek pracy*, (2010) Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok.
12. *Program na rzecz poprawy warunków życia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych w województwie podlaskim na lata 2009–2013*, (2008) Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Białymstoku, Białystok.
13. *Raport z realizacji programów w zakresie polityki społecznej na terenie województwa podlaskiego w roku 2009*, (2011) Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Białymstoku, Obserwatorium Integracji Społecznej, Białystok.

14. *Wojewódzka Strategia Polityki Społecznej na lata 2010–2018*, (2010), Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Białymstoku, Białystok.
15. *Stan zdrowia ludności Polski w 2009 r.* (2011), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa,
16. *Strategia Polityki Społecznej na lata 2007–2013*, Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 13 września 2005 r., dokument towarzyszący realizacji Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007–2013, Ministerstwo Polityki Społecznej, Warszawa.
17. *Wojewódzka Strategia Polityki Społecznej na lata 2010–2018*, (2010) Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Białymstoku, Białystok,
18. http://www.unic.un.org.pl/dokumenty/Konwencja_Praw_Osob_Niepelnospprawnych.pdf.
19. <http://www3.who.int/icf/>.
20. www.niepelnospprawni.gov.pl/niepelnospprawnosc-w-liczbach.
21. http://www.pfron.org.pl/portal/pl/104/95/Zadania_jednostek_samorządu_terytorialnego_na_rzecz_osob_niepelnospprawnych.html.
22. www.pfron.org.pl.
23. <http://wrota.warmia.mazury.pl/System-ROPS/System-ROPS/>.
24. <http://www.pfron.org.pl/portal/pl/1/1/PFRON.html>.
25. *Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 października 2010 roku w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz.U. 2010, Nr 214, poz. 1407).
26. *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.
27. *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*.
28. *Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym*.
29. *Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty*.
30. *Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych* (M.P. z 13.08.1997 r. Nr 50, poz.475).
31. *Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw* (Dz.U. Nr 226, poz. 1475).

8. Spis tabel i rysunków

Tabela 1. Określenie wielkości próby do badania niepełnosprawnych osób bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia	10
Tabela 2. Określenie wielkości próby do badania pracodawców – reprezentujących otwarty rynek pracy	11
Tabela 3. Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz pracodawców zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	26
Tabela 4. Osoby niepełnosprawne w woj. podlaskim w 2002 r. według miejsca zamieszkania, płci oraz stopnia niepełnosprawności	35
Tabela 5. Wskaźniki natężenia występowania niepełnosprawności ogółem według miejsca zamieszkania, płci i powiatów woj. podlaskiego w 2002 r.	37
Tabela 6. Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w województwie podlaskim w 2002 r. według płci i miejsca zamieszkania	38
Tabela 7. Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym ogółem oraz osób niepełnosprawnych	40
Tabela 8. Osoby niesprawne według kryterium NSP w Polsce i w województwie podlaskim w 2009 r. (w tysiącach osób).....	43
Tabela 9. Zatrudnienie w Zakładach Pracy Chronionej wg województw (stan na koniec grudnia 2010 r.).....	47
Tabela 10. Osoby niepełnosprawne na tle ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w końcu 2010 r. według zasięgu działania powiatowych urzędów pracy	58
Tabela 11. Bezrobotni niepełnosprawni według stopnia niepełnosprawności i zakresu działania powiatowych urzędów pracy (stan w końcu roku).....	59
Tabela 12. Bezrobotni niepełnosprawni według rodzaju niepełnosprawności (w osobach – stan w końcu roku).....	63
Tabela 13. Osoby bezrobotne niepełnosprawne – Formy wsparcia dla osób bezrobotnych niepełnosprawnych oraz pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne finansowane ze środków Funduszu Pracy i PFRON	81

Tabela 14. Osoby niepełnosprawne poszukujące pracy – Formy wsparcia dla osób niepełnosprawnych poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu oraz pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne finansowane ze środków PFRON	83
Tabela 15. Uczestnictwo zarejestrowanych bezrobotnych osób niepełnosprawnych w aktywnych programach rynku pracy.....	86
Tabela 16. Struktura przedsiębiorstw według przynależności do sektorów z uwzględnieniem statusu na rynku (N=551)	95
Tabela 17. Struktura badanych przedsiębiorstw według głównej dziedziny działalności (N=554)	95
Tabela 18. Struktura dominującego stopnia niepełnosprawności zatrudnionych osób niepełnosprawnych według badanych grup przedsiębiorstw (N=247).....	98
Tabela 19. Struktura dominującego charakteru zadań powierzanych osobom niepełnosprawnym według badanych grup przedsiębiorstw	99
Tabela 20. Struktura deklaracji pracodawców na temat zgodności wykształcenia i kwalifikacji osób niepełnosprawnych z zajmowanym stanowiskiem pracy (N=245)	99
Tabela 21. Struktura deklaracji pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne na temat przeważającej formy zatrudnienia pracowników	101
Tabela 22. Struktura opinii respondentów na temat korzyści z zatrudnienia w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia (N=553).....	102
Tabela 23. Struktura opinii respondentów na temat słabych stron zatrudnienia w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia (N=552).....	103
Tabela 24. Struktura deklarowanych działań pracodawców w zakresie przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych oraz ich liczba w roku 2009, 2010 i 2011	104
Tabela 25. Struktura deklarowanego stopnia korzystania z ulg związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych w badanych przedsiębiorstwach (N=245).....	106
Tabela 26. Struktura deklaracji przedsiębiorców, którzy nie zatrudniają osób niepełnosprawnych wg czynników sprzyjających zatrudnianiu ON (N=302).....	107
Tabela 27. Stan zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach w 2009, 2010 i I półroczu 2011 r.	108
Tabela 28. Struktura deklaracji respondentów według rodzaju planowanej zmiany zatrudnienia osób niepełnosprawnych w okresie najbliższych 2 lat (N=554).....	109
Tabela 29. Struktura deklaracji respondentów według najistotniejszych problemów z punktu widzenia działalności firmy (N=554).....	109
Tabela 30. Struktura deklarowanych przez pracodawców oczekiwań stawianych kandydatom w procesie planowanej rekrutacji (N=24)	111

Tabela 31. Struktura przewidywanego zatrudnienia osób niepełnosprawnych według zawodów (N=24).....	112
Tabela 32. Struktura przewidywanego zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności zawodowe w badanych przedsiębiorstwach (N=24).....	113
Tabela 33. Struktura przewidywanego zapotrzebowania na wymagania nie związane bezpośrednio z kwalifikacjami pracowników w badanych przedsiębiorstwach (N=24)	114
Tabela 34. Struktura deklarowanych przez pracodawców barier, które w największym stopniu utrudniają osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy (N=554).....	115
Tabela 35. Struktura oceny postaw zatrudnionych w firmach osób niepełnosprawnych w porównaniu do osób pełnosprawnych	116
Tabela 36. Struktura deklaracji respondentów dotyczących organizowanych szkoleń dla osób niepełnosprawnych (N=77).....	118
Tabela 37. Struktura deklaracji respondentów dotyczących planów organizowania szkoleń dla osób niepełnosprawnych (N=247)	119
Tabela 38. Struktura deklaracji respondentów dotyczących analizowania efektów prowadzonych szkoleń (N=77)	120
Tabela 39. Struktura deklaracji respondentów dotyczących efektów prowadzonych szkoleń dla osób niepełnosprawnych (N=38)	120
Tabela 40. Struktura respondentów według rodzaju niepełnosprawności (N=210).....	128
Tabela 41. Struktura respondentów według miejsca zamieszkania z uwzględnieniem płci (N=210).....	130
Tabela 42. Struktura respondentów według głównej formy zatrudnienia (N=211).....	132
Tabela 43. Struktura deklaracji respondentów na temat zatrudnienia w Zakładach Pracy Chronionej i na otwartym rynku pracy z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności (N=210)	140
Tabela 44. Struktura deklaracji respondentów na temat przyczyn ustania zatrudnienia w poprzednim miejscu pracy (N=166).....	143
Tabela 45. Struktura deklaracji respondentów na temat stopnia zadowolenia z warunków zatrudnienia w obecnym miejscu pracy z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności (N=210)	145
Tabela 46. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników wpływających na satysfakcję i zadowolenie z wykonywanej pracy (N=211)	146
Tabela 47. Struktura deklaracji respondentów na temat potencjalnych barier utrudniających osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy (N=208).....	150
Tabela 48. Struktura deklaracji respondentów na temat oceny sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy (N=208).....	152

Tabela 49. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników utrudniających podejmowanie zatrudnienia (N=208)	154
Tabela 50. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników zwiększających szansę ON na uzyskanie/utrzymanie zatrudnienia (N=209)	156
Tabela 51. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników wpływających na podjęcie decyzji o zmianie pracy (N=209)	159
Tabela 52. Struktura deklaracji respondentów na temat korzyści, jakie przynieść może pracownikowi zatrudnienie w ramach elastycznych form zatrudnienia (N=207)	165
Tabela 53. Struktura deklaracji respondentów na temat słabych stron zatrudnienia na podstawie elastycznych form zatrudnienia (N=208)	166
Tabela 54. Struktura deklaracji respondentów na temat formy kształcenia w jakiej ukończyli naukę w ciągu ostatnich 3 lat (N=209)	169
Tabela 55. Struktura deklaracji respondentów na temat obecnej formy kształcenia (N=84) ...	170
Tabela 56. Struktura deklaracji respondentów na temat zainteresowania różnymi formami kształcenia (N=83)	170
Tabela 57. Struktura deklaracji respondentów na temat oczekiwań i potrzeb w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego (N=209)	174
Tabela 58. Struktura deklaracji respondentów na temat oczekiwań i potrzeb w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego z uwzględnieniem płci (N=208)	175
Tabela 59. Struktura deklaracji respondentów na temat rezultatów korzystania z oferty urzędu pracy (N=208)	176
Tabela 60. Struktura deklaracji respondentów na temat rodzaju pomocy oczekiwanej od instytucji i organizacji z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności (N=208)	180
Tabela 61. Struktura respondentów według miejsca zamieszkania z uwzględnieniem płci (N=330)	183
Tabela 62. Struktura respondentów według rodzaju niepełnosprawności (N=330)	186
Tabela 63. Struktura deklaracji respondentów na temat rejestracji w urzędzie pracy z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności (N=330)	192
Tabela 64. Struktura deklaracji respondentów na temat barier utrudniających osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy (N=330)	197
Rysunek 67. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników zwiększających szanse osób niepełnosprawnych na uzyskanie/utrzymanie zatrudnienia (N=330)	199
Tabela 65. Struktura deklaracji respondentów na temat gotowości podjęcia zatrudnienia z uwzględnieniem formy rejestracji w urzędzie pracy (N=329)	206

Tabela 66. Struktura deklaracji respondentów na temat gotowości podjęcia zatrudnienia z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności (N=329).....	206
Tabela 67. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników zachęcających do podjęcia pracy (N=266)	207
Tabela 68. Struktura deklaracji respondentów na temat zainteresowania podnoszeniem wykształcenia/kwalifikacji zawodowych z uwzględnieniem formy rejestracji w urzędzie pracy (N=330).....	217
Tabela 69. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników utrudniających osobom niepełnosprawnym zdobywanie/podnoszenie wykształcenia i kompetencji zawodowych (N=329)	218
Tabela 70. Struktura deklaracji respondentów na temat oczekiwań i potrzeb w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego (N=327).....	220
Tabela 71. Struktura deklaracji respondentów według rodzaju niepełnosprawności (N=177).....	225
Tabela 72. Struktura deklaracji respondentów według miejsca zamieszkania (N=180).....	229
Tabela 73. Struktura deklaracji respondentów na temat przyczyn podnoszenia wykształcenia i kompetencji zawodowych (N=180)	237
Tabela 74. Struktura deklaracji respondentów na temat przyczyn braku zgodności wykształcenia/kompetencji zawodowych z zainteresowaniami (N=28).....	239
Tabela 75. Struktura deklaracji respondentów na temat równego dostępu do szkół i szans rozwoju osobistego w porównaniu z osobami zdrowymi z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności (N=144).....	241
Tabela 76. Struktura deklaracji respondentów na temat barier utrudniających osobom niepełnosprawnym zdobywanie/podnoszenie wykształcenia i kompetencji zawodowych (N=178)	242
Tabela 77. Struktura deklaracji respondentów na temat barier utrudniających osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy (N=178)	245
Tabela 78. Struktura deklaracji respondentów na temat oceny sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy (N=178).....	247
Tabela 79. Struktura deklaracji respondentów na temat branż najczęściej zatrudniających osoby niepełnosprawne (N=180)	248
Tabela 80. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników decydujących o podjęciu pracy po zakończeniu kształcenia (N=175)	253
Tabela 81. Struktura deklaracji respondentów na temat poziomu wynagrodzenia, który skłoniłby do podjęcia pracy (N=34).....	254
Tabela 82. Struktura deklaracji respondentów na temat korzyści, jakie przynosi/przyniesie może pracownikowi zatrudnienie w ramach elastycznych form zatrudnienia (N=179)	258

Tabela 83. Struktura deklaracji respondentów na temat słabych stron zatrudnienia na podstawie elastycznych form zatrudnienia (N=178)	259
Tabela 84. Struktura deklaracji respondentów na temat aktualnych źródeł utrzymania z uwzględnieniem płci (N=177)	260
Tabela 85. Struktura deklaracji respondentów na temat oceny rezultatu korzystania z oferty urzędu pracy (N=177).....	263
Tabela 86. Struktura deklaracji respondentów na temat deklaracji korzystania z pomocy instytucji typu MOPS, PCPR, PUP i organizacji typu fundacje, stowarzyszenia z uwzględnieniem formy kształcenia (N=179)	265
Tabela 87. Struktura deklaracji respondentów na temat oczekiwanych działań od instytucji i organizacji z uwzględnieniem płci (N=84)	267
Rysunek 1. Struktura badanych przedsiębiorstw według statusu wynikającego z zatrudnienia ON (N=554).....	93
Rysunek 2. Struktura lokalizacji badanych przedsiębiorstw według powiatów (N=554)	94
Rysunek 3. Struktura respondentów według pozycji zajmowanej w przedsiębiorstwie (N=554).....	96
Rysunek 4. Struktura deklaracji respondentów na temat zatrudnienia osób niepełnosprawnych w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia w okresie ostatnich 3 lat (N=554).....	101
Rysunek 5. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników wpływających na zatrudnienie osób niepełnosprawnych w badanych firmach (N=246)	105
Rysunek 6. Struktura deklaracji respondentów według planów rozszerzenia działalności w okresie najbliższych 3 lat (N=553)	111
Rysunek 7. Struktura deklaracji przedsiębiorców na temat najskuteczniejszych sposobów poszukiwania nowych pracowników (N=554)	117
Rysunek 8. Struktura deklaracji przedsiębiorców na temat organizacji szkoleń dla zatrudnionych osób niepełnosprawnych w ciągu ostatnich 3 lat (N=247)	118
Rysunek 9. Struktura respondentów według płci (N=211)	123
Rysunek 10. Struktura respondentów według wieku z uwzględnieniem płci (N=210)	124
Rysunek 11. Struktura respondentów według wykształcenia z uwzględnieniem płci (N=208)	125
Rysunek 12. Struktura respondentów według czasu, od kiedy został orzeczonego stopień niepełnosprawności (N=208)	126
Rysunek 13. Struktura respondentów według czasu, od kiedy został orzeczonego stopień niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=208)	126
Rysunek 14. Struktura respondentów według stopnia niepełnosprawności (N=210)	127

Rysunek 15. Struktura respondentów według stopnia niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=210)	128
Rysunek 16. Struktura respondentów według rodzaju niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=209)	129
Rysunek 17. Struktura respondentów według głównego źródła utrzymania rodziny (N=209)	131
Rysunek 18. Struktura respondentów według głównej formy zatrudnienia z uwzględnieniem płci (N=209)	133
Rysunek 19. Struktura deklaracji respondentów na temat zajmowanego stanowiska pracy (N=211)	134
Rysunek 20. Struktura deklaracji respondentów na temat zajmowanego stanowiska pracy z uwzględnieniem płci (N=209)	135
Rysunek 21. Struktura respondentów według zgodności wykształcenia z obowiązkami służbowymi (N=209)	136
Rysunek 22. Struktura respondentów według zgodności wykształcenia z obowiązkami służbowymi z uwzględnieniem płci (N=209)	136
Rysunek 23. Struktura deklaracji respondentów na temat reprezentowanego sektora (N=206)	137
Rysunek 24. Struktura deklaracji respondentów na temat reprezentowanego sektora z uwzględnieniem płci (N=204)	138
Rysunek 25. Struktura deklaracji respondentów na temat zatrudnienia w Zakładach Pracy Chronionej i na otwartym rynku pracy (N=211)	138
Rysunek 26. Struktura deklaracji respondentów na temat zatrudnienia w Zakładach Pracy Chronionej i na otwartym rynku pracy z uwzględnieniem płci (N=209)	139
Rysunek 27. Struktura deklaracji respondentów na temat liczby miejsc pracy, w których pracowali (N=211)	141
Rysunek 28. Struktura deklaracji respondentów na temat liczby miejsc pracy w których pracowali z uwzględnieniem płci (N=211)	141
Rysunek 29. Struktura deklaracji respondentów na temat statusu poprzedniego miejsca zatrudnienia (N=166)	142
Rysunek 30. Struktura deklaracji respondentów na temat statusu poprzedniego miejsca zatrudnienia z uwzględnieniem płci (N=164)	143
Rysunek 31. Struktura deklaracji respondentów na temat przyczyn ustania zatrudnienia w poprzednim miejscu pracy z uwzględnieniem płci (N=166)	144
Rysunek 32. Struktura deklaracji respondentów na temat stopnia zadowolenia z warunków zatrudnienia w obecnym miejscu pracy (N=211)	145

Rysunek 33. Struktura deklaracji respondentów na temat sposobu poszukiwania zatrudnienia (N=211)	148
Rysunek 34. Struktura deklaracji respondentów na temat sposobu poszukiwania zatrudnienia z uwzględnieniem płci (N=209)	149
Rysunek 35. Struktura deklaracji respondentów na temat aktualnego źródła utrzymania (N=211).....	157
Rysunek 36. Struktura deklaracji respondentów na temat sposobu postrzegania własnej sytuacji materialnej (N=211).....	157
Rysunek 37. Struktura deklaracji respondentów na temat sposobu postrzegania własnej sytuacji materialnej z uwzględnieniem płci (N=209).....	158
Rysunek 38. Struktura deklaracji respondentów na temat poziomu wynagrodzenia, który skłoniłby do zmiany pracy (N=78)	160
Rysunek 39. Struktura deklaracji respondentów na temat prób prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek (N=210)	161
Rysunek 40. Struktura deklaracji respondentów na temat prób prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek z uwzględnieniem płci (N=209).....	161
Rysunek 41. Struktura deklaracji respondentów na temat pracy za granicą (N=210)	162
Rysunek 42. Struktura deklaracji respondentów na temat pracy za granicą z uwzględnieniem płci (N=209)	163
Rysunek 43. Struktura deklaracji respondentów na temat podejmowania pracy na zasadzie elastycznych form zatrudnienia (N=210).....	164
Rysunek 44. Struktura deklaracji respondentów na temat zainteresowania podnoszeniem wykształcenia lub kompetencji zawodowych (N=211).....	167
Rysunek 45. Struktura deklaracji respondentów na temat zainteresowania podnoszeniem wykształcenia lub kompetencji zawodowych z uwzględnieniem płci (N=210).....	168
Rysunek 46. Struktura deklaracji respondentów na temat zgodności zdobytego wykształcenia/kwalifikacji z zainteresowaniami (N=210).....	171
Rysunek 47. Struktura deklaracji respondentów na temat zgodności zdobytego wykształcenia/kwalifikacji z zainteresowaniami z uwzględnieniem płci (N=209)	171
Rysunek 48. Struktura deklaracji respondentów na temat korzystania z pomocy instytucji typu MOPS, PCPR, PUP i organizacji typu fundacje, stowarzyszenia (N=209).....	177
Rysunek 49. Struktura deklaracji respondentów na temat rodzaju instytucji udzielającej pomocy (N=61).....	177
Rysunek 50. Struktura deklaracji respondentów na temat korzystania z pomocy instytucji typu MOPS, PCPR, PUP i organizacji typu fundacje, stowarzyszenia z uwzględnieniem płci (N=208).....	178

Rysunek 51. Struktura deklaracji respondentów na temat rodzaju pomocy oczekiwanej od instytucji i organizacji (N=208)	178
Rysunek 52. Struktura deklaracji respondentów na temat rodzaju pomocy oczekiwanej od instytucji i organizacji z uwzględnieniem płci (N=208)	179
Rysunek 53. Struktura respondentów według wieku z uwzględnieniem płci (N=330)	183
Rysunek 54. Struktura respondentów według stanu cywilnego z uwzględnieniem płci (N=329)	184
Rysunek 55. Struktura deklaracji respondentów na temat stanowiska zajmowanego w ostatnim miejscu pracy (N=307)	184
Rysunek 56. Struktura deklaracji respondentów na temat stanowiska zajmowanego w ostatnim miejscu pracy z uwzględnieniem płci (N=307)	185
Rysunek 57. Struktura respondentów według rodzaju niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=330)	187
Rysunek 58. Struktura respondentów według stopnia niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=330)	188
Rysunek 59. Struktura respondentów według czasu, od kiedy został orzeczonego stopień niepełnosprawności (N=329)	188
Rysunek 60. Struktura respondentów według czasu, od kiedy został orzeczonego stopień niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=329)	189
Rysunek 61. Struktura respondentów według czasu od kiedy został orzeczonego stopień niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=329)	190
Rysunek 62. Struktura deklaracji respondentów na temat rejestracji w urzędzie pracy (N=330)	191
Rysunek 63. Struktura deklaracji respondentów na temat rejestracji w urzędzie pracy z uwzględnieniem płci (N=330)	191
Rysunek 64. Struktura deklaracji respondentów na temat przynależności do grup osób bezrobotnych z uwzględnieniem płci (N=147)	193
Rysunek 65. Struktura deklaracji respondentów na temat czasu pozostawania bez pracy z uwzględnieniem płci (N=330)	194
Rysunek 66. Struktura deklaracji respondentów na temat oceny sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy z uwzględnieniem płci (N=330)	195
Rysunek 67. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników zwiększających szanse osób niepełnosprawnych na uzyskanie/utrzymanie zatrudnienia (N=330)	199
Rysunek 68. Struktura deklaracji respondentów na temat sposobu poszukiwania pracy (N=330)	201

Rysunek 69. Struktura deklaracji respondentów na temat korzystania z pomocy instytucji typu MOPS, PCPR, PUP i organizacji typu fundacje, stowarzyszenia (N=329)	201
Rysunek 70. Struktura deklaracji respondentów na temat korzystania z pomocy instytucji typu MOPS, PCPR, PUP i organizacji typu fundacje, stowarzyszenia z uwzględnieniem płci (N=329)	202
Rysunek 71. Struktura deklaracji respondentów na temat typu instytucji i organizacji udzielającej pomocy (N=182)	203
Rysunek 72. Struktura deklaracji respondentów na temat typu instytucji i organizacji udzielającej pomocy z uwzględnieniem płci (N=182)	203
Rysunek 73. Struktura deklaracji respondentów na temat działań oczekiwanych od instytucji i organizacji (N=182)	204
Rysunek 74. Struktura deklaracji respondentów na temat gotowości podjęcia zatrudnienia (N=329)	205
Rysunek 75. Struktura deklaracji respondentów na temat gotowości podjęcia zatrudnienia z uwzględnieniem płci (N=329)	205
Rysunek 76. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników wpływających na podejmowanie aktywności zawodowej (N=311)	208
Rysunek 77. Struktura deklaracji respondentów na temat zatrudnienia na podstawie n/w elastycznych form zatrudnienia (N=330)	209
Rysunek 78. Struktura deklaracji respondentów na temat liczby osób w gospodarstwie domowym na wspólnym utrzymaniu (N=329)	210
Rysunek 79. Struktura deklaracji respondentów na temat głównego źródła utrzymania rodziny (N=330)	210
Rysunek 80. Struktura deklaracji respondentów na temat aktualnego źródła utrzymania (N=330)	211
Rysunek 81. Struktura deklaracji respondentów na temat oceny własnej sytuacji materialnej (N=330)	212
Rysunek 82. Struktura deklaracji respondentów na temat oceny własnej sytuacji materialnej z uwzględnieniem płci (N=330)	212
Rysunek 83. Struktura respondentów według poziomu wykształcenia z uwzględnieniem płci (N=329)	214
Rysunek 84. Struktura deklaracji respondentów na temat zainteresowania podnoszeniem wykształcenia/ kwalifikacji zawodowych (N=330)	215
Rysunek 85. Struktura deklaracji respondentów na temat zainteresowania podnoszeniem wykształcenia/kwalifikacji zawodowych z uwzględnieniem płci (N=330)	216

Rysunek 86. Struktura deklaracji respondentów na temat formy kształcenia (N=22).....	219
Rysunek 87. Struktura respondentów według płci (N=181)	224
Rysunek 88. Struktura respondentów według wieku z uwzględnieniem płci (N=177)	225
Rysunek 89. Struktura respondentów według rodzaju niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=175)	226
Rysunek 90. Struktura respondentów według stopnia niepełnosprawności (N=146).....	227
Rysunek 91. Struktura respondentów według stopnia niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=146)	227
Rysunek 92. Struktura respondentów według czasu, od kiedy został orzeczonego stopień niepełnosprawności (N=140).....	228
Rysunek 93. Struktura respondentów według czasu, od kiedy został orzeczonego stopień niepełnosprawności z uwzględnieniem płci (N=140)	229
Rysunek 94. Struktura deklaracji respondentów na temat podnoszenia kwalifikacji/wykształcenia (N=181)	230
Rysunek 95. Struktura deklaracji respondentów na temat podnoszenia kwalifikacji/wykształcenia z uwzględnieniem płci (N=178)	231
Rysunek 96. Struktura deklaracji respondentów na temat poziomu zdobywanego wykształcenia (N=148)	232
Rysunek 97. Struktura deklaracji respondentów na temat poziomu zdobywanego wykształcenia z uwzględnieniem płci (N=147)	233
Rysunek 98. Struktura deklaracji respondentów na temat trybu nauki (N=180)	234
Rysunek 99. Struktura deklaracji respondentów na temat trybu nauki z uwzględnieniem płci (N=178)	234
Rysunek 100. Struktura deklaracji respondentów na temat statusu na rynku pracy (N=180)..	235
Rysunek 101. Struktura deklaracji respondentów na temat statusu na rynku pracy z uwzględnieniem płci (N=178)	236
Rysunek 102. Struktura deklaracji respondentów na temat zgodności wykształcenia/kompetencji zawodowych z zainteresowaniami (N=179).....	238
Rysunek 103. Struktura deklaracji respondentów na temat zgodności wykształcenia/ kompetencji zawodowych z zainteresowaniami z uwzględnieniem płci (N=177)	238
Rysunek 104. Struktura deklaracji respondentów na temat równego dostępu do szkół i szans roz- woju osobistego w porównaniu z osobami zdrowymi (N=171)	240
Rysunek 105. Struktura deklaracji respondentów na temat równego dostępu do szkół i szans rozwoju osobistego w porównaniu z osobami zdrowymi z uwzględnieniem płci (N=169).....	240

Rysunek 106. Struktura deklaracji respondentów na temat oczekiwań i potrzeb w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego (N=179).....	244
Rysunek 107. Struktura deklaracji respondentów na temat czynników zwiększających szansę na uzyskanie/utrzymanie zatrudnienia (N=177)	250
Rysunek 108. Struktura deklaracji respondentów na temat sposobów szukania pracy (N=180)	251
Rysunek 109. Struktura deklaracji respondentów na temat planów po ukończeniu kształcenia (N=178)	252
Rysunek 110. Struktura deklaracji respondentów na temat planów po ukończeniu kształcenia z uwzględnieniem płci (N=176).....	252
Rysunek 111. Struktura deklaracji respondentów na temat prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek (N=175).....	255
Rysunek 112. Struktura deklaracji respondentów na temat prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek z uwzględnieniem płci (N=173).....	255
Rysunek 113. Struktura deklaracji respondentów na temat planów dotyczących wyjazdu zagranicznego w celu poszukiwania pracy (N=174)	256
Rysunek 114. Struktura deklaracji respondentów na temat planów dotyczących wyjazdu zagranicznego w celu poszukiwania pracy z uwzględnieniem płci (N=173)	256
Rysunek 115. Struktura deklaracji respondentów na temat skłonności do pracy na zasadach n/w elastycznych form zatrudnienia (N=177)	257
Rysunek 116. Struktura deklaracji respondentów na temat aktualnych źródeł utrzymania (N=178)	260
Rysunek 117. Struktura deklaracji respondentów na temat charakterystyki własnej sytuacji materialnej (N=173)	261
Rysunek 118. Struktura deklaracji respondentów na temat charakterystyki własnej sytuacji materialnej z uwzględnieniem płci (N=172).....	262
Rysunek 119. Struktura deklaracji respondentów na temat korzystania z pomocy instytucji typu MOPS, PCPR, PUP i organizacji typu fundacje, stowarzyszenia (N=179).....	264
Rysunek 120. Struktura deklaracji respondentów na temat korzystania z pomocy instytucji typu MOPS, PCPR, PUP i organizacji typu fundacje, stowarzyszenia z uwzględnieniem płci (N=177).....	265
Rysunek 121. Struktura deklaracji respondentów na temat rodzaju instytucji i organizacji, udzielających pomocy z uwzględnieniem płci (N=85)	266
Rysunek 122. Struktura deklaracji respondentów na temat oczekiwanych działań od instytucji i organizacji (N=85)	266

9. Słownik pojęć

Niesprawność (*impairment*) – każda utrata sprawności lub nieprawidłowość w budowie czy funkcjonowaniu organizmu pod względem psychologicznym, psychofizycznym lub anatomicznym.⁵¹

Niepełnosprawność (*disability*) – każde ograniczenie lub niemożność (wynikające z niesprawności) prowadzenia aktywnego życia w sposób lub w zakresie uznanym za typowe dla człowieka.⁵²

Ograniczenia w pełnieniu ról społecznych (*handicap*) – ułomność określonej osoby wynikająca z niesprawności lub niepełnosprawności, ograniczająca lub uniemożliwiająca pełną realizację roli społecznej odpowiadającej wiekowi, płci oraz zgodnej ze społecznymi i kulturowymi uwarunkowaniami.⁵³

Bezrobotny – osoba niezatrudniona i niewykonująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, nieucząca się w szkole, zarejestrowana we właściwym dla miejsca zameldowania powiatowym urzędzie pracy oraz poszukująca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli:

- ukończyła 18 lat,
- nie ukończyła 60 lat – kobieta lub 65 lat – mężczyzna,
- nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy,
- nie jest właścicielem lub posiadaczem samoistnym lub zależnym nieruchomości rolnej
- nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności,

⁵¹ <http://www.unic.un.org.pl>, 11.07.2011 r.

⁵² <http://www.unic.un.org.pl>, 11.07.2011 r.

⁵³ <http://www.unic.un.org.pl>, 11.07.2011 r.

- nie uzyskuje miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- nie pobiera na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłku stałego.⁵⁴

Poszukujący zatrudnienia – osoba, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 1-3, ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, poszukująca zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub innej formy pomocy określonej w ustawie, zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy.⁵⁵

Osoba niepełnosprawna bezrobotna lub niepełnosprawna poszukująca pracy – osoba niepełnosprawna bezrobotna lub niepełnosprawna poszukująca pracy w rozumieniu przepisów o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.⁵⁶

Zakład Pracy Chronionej – pracodawca prowadzący działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy, zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągający wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych:

- co najmniej 40%, a w tym co najmniej 10% ogółu zatrudnionych osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, albo
- co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.⁵⁷

Student – osoba kształcąca się na studiach wyższych.⁵⁸

Studia wyższe – studia pierwszego stopnia, studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie, prowadzone przez uczelnię uprawnioną do ich prowadzenia.⁵⁹

⁵⁴ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

⁵⁵ Tamże

⁵⁶ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

⁵⁷ Tamże

⁵⁸ Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym

⁵⁹ Tamże

Uczeń – osoba uczęszczająca do szkoły podstawowej lub gimnazjum i realizująca obowiązek szkolny (dzieci i młodzież w wieku od 7 do 18 lat⁶⁰) oraz uczęszczająca do jednej ze szkół ponadgimnazjalnych i realizująca obowiązek nauki.

PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, fundusz celowy, którego środki przeznaczone są na rehabilitację zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych oraz ich zatrudnianie.⁶¹

SODiR – System Obsługi Dofinansowań i Refundacji Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.⁶²

⁶⁰ Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty

⁶¹ <http://www.pfron.org.pl/portal/pl/1/1/PFRON.html>, 11.10.2011 r.

⁶² <http://www.pfron.org.pl/portal/pl/1/1/PFRON.html>, 11.10.2011 r.

