

**MAŁOPOLSKIE
OBSERWATORIUM**
POLITYKI SPOŁECZNEJ

**PRACA I INTEGRACJA
SPOŁECZNA OSÓB
NIEPEŁNOSPRAWNYCH
W WOJEWÓDZTWIE
MAŁOPOLSKIM**



Regionalny Ośrodek
Polityki Społecznej
w Krakowie

PRACA I INTEGRACJA SPOŁECZNA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W WOJEWÓDZTWIE MAŁOPOLSKIM

SKRÓT

KRAKÓW 2011



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Publikacja powstała na zlecenie Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie w ramach projektu „Małopolskie Obserwatorium Polityki Społecznej – Etap I”.

Wydawca:

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie
ul. Piastowska 32
30-070 Kraków
www.rops.krakow.pl

Realizacja badania:

BD CENTER
36-062 Zaczernie
Miłocin 229

Redakcja:

Zespół Małopolskiego Obserwatorium Polityki Społecznej
obserwatorium@rops.krakow.pl

Projekt okładki:

Robert Krzeszowiak

Zdjęcie na okładce:

© alphaspirit - Fotolia.com

Druk oraz skład publikacji:

Expol P. Rybiński, J. Dąbek Spółka Jawna
ul. Brzeska 4
87-800 Włocławek

ISBN 978-83-60242-46-9

Nakład: 400 egz.

Publikacja dostępna jest także w wersji elektronicznej pod adresem:

www.politykaspoleczna.obserwatoria.malopolska.pl

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonane z podaniem źródła.

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.



Małopolska



Szanowni Państwo,

Oddajemy w Państwa ręce raport z badania pn. „Praca i integracja społeczna osób niepełnosprawnych w województwie małopolskim”.

Tym z Państwa, którzy wzięli udział w badaniu – osobom niepełnosprawnym, pracodawcom oraz pracownikom powiatowych urzędów pracy województwa małopolskiego – pragniemy serdecznie podziękować za czas poświęcony na udział w badaniu oraz zaangażowanie.

Państwa opinie zebrane w trakcie realizacji badania pozwoliły spojrzeć na problem aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych z różnych, dopełniających się perspektyw rynku pracy: podażowej, popytowej oraz łącznika między tymi dwoma stronami.

Zespół Małopolskiego Obserwatorium Polityki Społecznej

SPIS TREŚCI

Wykaz używanych skrótów	7
Wykaz używanych pojęć	7
1. WSTĘP	9
1.1. Cel badań	9
1.2. Metodologia	10
1.2.1. Dobór próby	10
2. PODSUMOWANIE	13
3. REKOMENDACJE	16
4. WYNIKI BADANIA	19
4.1. Charakterystyka grup uczestniczących w badaniu	19
4.2. Bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z perspektywy głównych aktorów działań	25
4.3. Motywy aktywności (bądź jej braku) osób niepełnosprawnych na rynku pracy	35
4.3.1. Powody podejmowania zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne	35
4.3.2. Powody braku aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych	37
4.4. Motywy zatrudniania (bądź niezatrudniania) niepełnosprawnych pracowników	40
4.4.1. Czynniki sprzyjające zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	40
4.4.2. Czynniki niesprzyjające zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	42
4.5. Działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych prowadzone przez urzędy pracy	45
4.6. Diagnoza spójności społecznej regionu w zakresie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych	48
4.6.1. Współpraca urzędów pracy z osobami niepełnosprawnymi	48
4.6.2. Współpraca urzędów pracy z pracodawcami	51
4.6.3. Współpraca pracodawców z organizacjami pozarządowymi	53
4.7. Przykłady działań w sferze aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych	54

Wykaz używanych skrótów

CHRP/...	Wywiad przeprowadzony z pracodawcą zatrudniającym osoby niepełnosprawne, działającym na chronionym rynku pracy, np. CHRP/1 – liczba 1 oznacza liczbę porządkową wywiadu
IDI	Indywidualny wywiad pogłębiony
ONP/...	Wywiad przeprowadzony z osobą niepełnosprawną pracującą, np. ONP/1 – liczba 1 oznacza liczbę porządkową wywiadu
ONNP/...	Wywiad przeprowadzony z osobą niepełnosprawną niepracującą, np. ONNP/1 – liczba 1 oznacza liczbę porządkową wywiadu
OPS	Ośrodek pomocy społecznej
PCPR	Powiatowe centrum pomocy rodzinie
PFRON	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
PNZ/...	Wywiad przeprowadzony z pracodawcą niezatrudniającym osób niepełnosprawnych, działającym na otwartym rynku pracy, np. PZN/1 – liczba 1 oznacza liczbę porządkową wywiadu
PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007 - 2013
PUP/...	Wywiad przeprowadzony z przedstawicielem urzędu pracy, np. PUP/1 – liczba 1 oznacza liczbę porządkową wywiadu
PZ/...	Wywiad przeprowadzony z pracodawcą zatrudniającym osoby niepełnosprawne, działającym na otwartym rynku pracy, np. PZ/1 – liczba 1 oznacza liczbę porządkową wywiadu

Wykaz używanych pojęć

Chroniony rynek pracy	Forma zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zwłaszcza o znacznie ograniczonej zdolności do wykonywania pracy zarobkowej, na specjalnie przystosowanych i dobranych stanowiskach pracy w powoływanych na mocy ustawy ¹ zakładach pracy (ZPCh i ZAZ). Specyfika tych zakładów polega przede wszystkim na zapewnieniu zatrudnionym w nich osobom niepełnosprawnym odpowiedniej opieki medycznej, rehabilitacyjnej i socjalnej oraz odpowiednio dobranym profilu i technologii produkcji lub usług
Otwarty rynek pracy	Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej następuje na takich samych zasadach jak zatrudnienie pracownika pełnosprawnego. Na pracodawcy spoczywa jednak obowiązek przystosowania stanowiska pracy w sposób uwzględniający potrzeby niepełnosprawnego pracownika
Polaryzacja społeczna	Proces, podczas którego dochodzi do rozwarstwienia społecznego. Proces ten bardzo często jest przyczyną konfliktów społecznych i dezintegracji grup społecznych
Respondent	Osoba uczestnicząca w wywiadzie
Warsztat terapii zajęciowej	Wyodrębniona organizacyjnie i finansowo placówka stwarzająca osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia ²
Wiek produkcyjny	Wiek zdolności do pracy, tj. dla mężczyzn grupa wieku 18-64 lata, dla kobiet – 18-59 lat; wg definicji Głównego Urzędu Statystycznego

¹ Art. 28 i 29 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 ze zm.).

² Art. 10a Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 ze zm.).

Współczynnik aktywności zawodowej	Udział ludności aktywnej zawodowo (tj. pracujących i poszukujących zatrudnienia) w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej lub danej grupy; wg definicji Głównego Urzędu Statystycznego
Zakład pracy chronionej (ZPCH)	Każdy pracodawca prowadzący działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy, zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy może uzyskać status prowadzącego zakład pracy chronionej, jeżeli przez okres co najmniej 6 miesięcy osiąga następujące wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych: co najmniej 40%, a w tym co najmniej 10% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, albo co najmniej 30% ogółu zatrudnionych stanowią osoby niewidome lub psychicznie chore, albo upośledzone umysłowo zaliczone do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Dodatkowo pracodawca musi zapewniać doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne ³
Zakład aktywności zawodowej (ZAZ)	Wyodrębniona organizacyjnie i finansowo jednostka utworzona przez gminę, powiat lub fundację, stowarzyszenie czy inną organizację społeczną, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych, spełniająca następujące warunki: 1) co najmniej 70% ogółu osób zatrudnionych w tej jednostce stanowią osoby niepełnosprawne, w szczególności skierowane do pracy przez powiatowe urzędy pracy: a) zaliczone do znacznego stopnia niepełnosprawności; b) zaliczone do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną; 2) w zakładzie jest zapewniona doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne; 3) zakład przeznaczają uzyskane dochody na zakładowy fundusz aktywności ⁴
Znaczący inny	Osoba, która w procesie socjalizacji jednostki (uczenia się, dzięki któremu człowiek, istota biologiczna, staje się istotą społeczną, członkiem określonego społeczeństwa i określonej kultury) odgrywa istotną rolę w kształtowaniu się jej osobowości, wpływa na zachowania.

³ Art. 28 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 ze zm.).

⁴ Art. 29 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 ze zm.).

1. WSTĘP

Zgodnie z przeprowadzonym w 2002 roku Narodowym Spisem Powszechnym Ludności i Mieszkań w Polsce żyje blisko 5,5 miliona osób niepełnosprawnych. W Małopolsce ok. 0,5 miliona osób cierpi z powodu różnego rodzaju dysfunkcji. Może to być niepełnosprawność fizyczna, sensoryczna, intelektualna, czy też psychiczna, którą dana osoba nabyła lub z którą się urodziła. W zależności od rodzaju i stopnia, niepełnosprawność może mieć niewielki, bądź znaczący wpływ na zdolność określonej jednostki do pracy i uczestnictwa w życiu społecznym.

Mimo od lat toczących się dyskusji na temat kształtu realizowanej przez państwo polityki opiekuńczej i integracyjnej wobec osób niepełnosprawnych oraz podejmowanych w tym zakresie licznych działań, nadal zbyt duża część tej grupy społecznej pozostaje poza rynkiem pracy. Przyjęte uregulowania prawne, finansowe oraz organizacyjne z założenia ułatwiające osobom niepełnosprawnym dostęp do rynku pracy, zasadniczo nie przekładają się na w pełni satysfakcjonujący wzrost liczby zatrudnionych wśród osób niepełnosprawnych. Osoby te nadal w zdecydowanej większości pozostają poza rynkiem pracy. Badania aktywności ekonomicznej ludności Polski (BAEL) pokazują, że w roku 2010 jedynie 26% niepełnosprawnych Polaków w wieku produkcyjnym było aktywnych zawodowo, z czego pracujący stanowili 22%. Aż 74% osób niepełnosprawnych nie pracowało i nie poszukiwało zatrudnienia. Dla porównania, w tym samym okresie aktywnych zawodowo w wieku produkcyjnym było 72% ogółu ludności Polski, w tym 65% pracujących.

Na całym świecie osoby niepełnosprawne uczestniczą i wnoszą swój wkład do światowego rynku pracy na wszystkich szczeblach zatrudnienia. Jednak w Polsce, a tym samym w Małopolsce poziom zatrudnienia niepełnosprawnych mieszkańców nie jest zadowalający. Dlaczego dotychczasowe działania przynoszą nie dość zadowalające rezultaty? Na ile system ten zapewnia skuteczną realizację celów polityki społecznej i czy pozwala na rzeczywistą integrację zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych? Co można zmienić, usprawnić, poddać refleksji i ocenie? Wychodząc naprzeciw tym potrzebom informacyjnym, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie w ramach projektu „Małopolskie Obserwatorium Polityki Społecznej”⁵ w III kwartale 2010 r. przeprowadził badanie pn. „Praca i integracja osób niepełnosprawnych w województwie małopolskim”.

1.1. Cel badań

W założeniu, celem głównym przeprowadzonego badania było dostarczenie wiedzy na temat możliwości wprowadzenia zintegrowanych działań w zakresie dobrego zarządzania niepełnosprawnością na rynku pracy, a przez to podniesienie jakości, skuteczności i efektywności aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Realizacji celu głównego badania służyły następujące cele szczegółowe:

- określenie przyczyn istnienia barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na terenie województwa małopolskiego z perspektywy głównych aktorów działań – osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, pracodawców oraz przedstawicieli powiatowych urzędów pracy;
- rozpoznanie motywów, jakimi kierują się osoby niepełnosprawne podejmując, bądź nie, działania zmierzające do zatrudnienia;
- określenie przyczyn, dla których pracodawcy decydują się, lub nie, na zatrudnienie niepełnosprawnego pracownika;
- rozpoznanie działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy;

⁵ Projekt systemowy realizowany w ramach PO KL 2007-2013 (Priorytet VII: Promocja integracji społecznej, Działanie 7.2: Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnieniu sektora ekonomii społecznej, Poddziałanie 7.2.1: Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym).

- diagnoza spójności społecznej regionu w zakresie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych poprzez poznanie strategii współdziałania głównych aktorów (pracodawców, niepełnosprawnych pracobiorców oraz przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia) w zakresie aktywizacji zawodowej tej grupy społecznej, a także ocena obowiązującego prawa/przepisów;
- stworzenie rekomendacji dla modelu dobrego zarządzania niepełnosprawnością na rynku pracy poprzez wypracowanie propozycji zmian w ramach rozwiązań systemowych i praktyce realizacji polityki społecznej w województwie małopolskim. Przedstawienie zespołu dobrych praktyk (jeżeli zostaną zidentyfikowane), które przyczynią się do lepszego skoordynowania działań w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Małopolsce.

Zgodnie z przyjętymi założeniami, osiągnięcie wyżej wymienionych celów badawczych wpłynąć będzie między innymi na:

- dostosowanie polityki społecznej województwa małopolskiego do potrzeb rynku pracy osób niepełnosprawnych;
- wzmocnienie procesu integracji osób niepełnosprawnych oraz zapobieganie wykluczeniu społecznemu;
- kształtowanie jakości działań aktywizujących zawodowo osoby niepełnosprawne;
- podniesienie świadomości pracodawców o prawach i obowiązkach wynikających z zatrudniania osób niepełnosprawnych;
- opracowanie odpowiednich mechanizmów współdziałania pracodawców, powiatowych urzędów pracy i osób niepełnosprawnych.

1.2. Metodologia

Ze względu na cele i założenia badań, wybrane metody miały charakter jakościowy i opierały się o technikę indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI).

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) – (z ang. *Individual In-Depth Interviews*) to jedna z bardziej popularnych technik badań jakościowych polegająca na szczegółowej i wnikliwej rozmowie z respondentem, której celem jest dotarcie do informacji poszerzających wiedzę związaną z tematem badania. Zaletą indywidualnych wywiadów pogłębionych jest możliwość poznania podczas rozmowy z badanym jego przekonań, opinii, postaw. Wywiady te pozwalają na ograniczenie wpływu uwarunkowań zewnętrznych i wyczerpanie na indywidualność respondenta. Warto wspomnieć również o tym, że zastosowanie tej właśnie techniki badawczej daje możliwość przeprowadzania wywiadów z grupą osób trudnodostępnych. Ponadto to doskonała technika badania kwestii delikatnych, drażliwych, jakimi są niewątpliwie problemy osób niepełnosprawnych. Daje ona respondentowi poczucie bezpieczeństwa i skłania do otwarcia się przed przeprowadzającym wywiad.

Na potrzeby realizacji badania techniką indywidualnych wywiadów pogłębionych został opracowany scenariusz wywiadu. Jest to swego rodzaju przewodnik tematyczny, składający się z pewnych segmentów kwestii/pytań dotyczących interesującego nas problemu badawczego. Scenariusz zawiera swobodnie sformułowane zagadnienia, które badacz omawia i rozwija z respondentem w czasie wywiadu.

1.2.1. Dobór próby

W trakcie realizacji badania przeprowadzono 131 indywidualnych wywiadów pogłębionych (dobór celowy) w trzech grupach respondentów z terenu Małopolski (ściśle dobranych pod względem istotnych dla badania kryteriów):

-
- przedstawiciele grodzkich i powiatowych urzędów pracy - wszystkich funkcjonujących w regionie (21 IDI),
 - pracodawcy (50 IDI),
 - osoby niepełnosprawne (60 IDI).

Wśród przedstawicieli grodzkich i powiatowych urzędów pracy, z którymi zrealizowano wywiady – zgodnie z założeniami badawczymi – znaleźli się dyrektorzy wymienionych jednostek lub wytypowane przez nich osoby znające założenia polityk publicznych dotyczących działań na rzecz osób niepełnosprawnych oraz odpowiadające za kontakty z pracodawcami i niepełnosprawnymi pracobiorcami (pracujące co najmniej rok w reprezentowanym urzędzie).

Do udziału w indywidualnych wywiadach pogłębionych z pracodawcami dobierani byli reprezentanci zarówno z otwartego (zrealizowano 40 wywiadów), jak i chronionego rynku pracy (zrealizowano 10 wywiadów), tj. właściciele firm, prezesi, członkowie zarządów, dyrektorzy instytucji, kierownicy ds. zarządzania zasobami ludzkimi lub wytypowane przez nich osoby odpowiadające za politykę kadrową w zakładzie pracy (pracujące co najmniej rok lub w przypadku nowopowstałej firmy krócej). Dodatkowe kryteria rekrutacyjne to udział w badaniu pracodawców:

- zatrudniających (zrealizowano 20 wywiadów) oraz nie zatrudniających (zrealizowano 30 wywiadów) osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności,
- zatrudniających do 24 pracowników (zrealizowano 31 wywiadów) oraz 25 pracowników i więcej (zrealizowano 19 wywiadów),
- posiadających faktyczne miejsce prowadzonej działalności gospodarczej zlokalizowane na terenie miasta Krakowa oraz okolicznych powiatów: krakowskiego, proszowickiego, wielickiego i myślenickiego (zrealizowano 10 wywiadów), a także pozostałych powiatów Małopolski (zrealizowano 40 wywiadów).

Do udziału w indywidualnych wywiadach pogłębionych z osobami niepełnosprawnymi zostały zaproszone osoby ze znacznym, umiarkowanym i lekkim stopniem niepełnosprawności w wieku produkcyjnym. Dodatkowe kryteria doboru respondentów to:

- posiadanie aktualnego orzeczenia o niepełnosprawności (wydanego przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lub Miejski/ Powiatowy/ Wojewódzki Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności),
- zatrudnienie – osoby z orzeczoną stopniem niepełnosprawności pracujące i niepracujące (zrealizowano po 30 wywiadów),
- faktyczne miejsce zamieszkania (zrealizowano 23 wywiady z osobami mieszkającymi na terenie miasta Krakowa oraz okolicznych powiatów: krakowskiego, proszowickiego, wielickiego i myślenickiego oraz 37 wywiadów z osobami mieszkającymi na terenie pozostałych powiatów Małopolski).

Ponadto z badania zostały wykluczone osoby niepełnosprawne, które w czasie realizacji badania kontynuowały naukę, nie pracowały i nigdy wcześniej nie ubiegały się o zatrudnienie.

Osoby niepełnosprawne uczestniczące w badaniu różniły się pod względem statusu zawodowego, płci, miejsca zamieszkania i stopnia niepełnosprawności. Tabela nr 1 przedstawia ogólną charakterystykę osób niepełnosprawnych objętych badaniem.

Tabela 1. Charakterystyka osób niepełnosprawnych uczestniczących w badaniu

L.p.	Charakterystyka osób niepełnosprawnych uczestniczących w badaniu		liczebność	ogółem
1.	Płeć	Kobieta	25	60
		Mężczyzna	35	
2.	Status zawodowy	Pracujący	30	60
		Niepracujący	30	
3.	Stopień niepełnosprawności	Lekki	12	60
		Umiarkowany	24	
		Znaczny	24	
4.	Miejsce zamieszkania	Miasto	39	60
		Wieś	21	

Zarówno w grupie przedstawicieli urzędów pracy, pracodawców, jak i osób niepełnosprawnych biorących udział w badaniu, respondenci spełnili wszystkie założone kryteria rekrutacyjne.

2. PODSUMOWANIE

Badanie „Praca i integracja osób niepełnosprawnych w województwie małopolskim” miało charakter komplementarny i objęło swoim zakresem głównych aktorów rynku pracy – przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia, pracodawców z otwartego i chronionego rynku pracy (zarówno zatrudniających, jak i niezatrudniających niepełnosprawnych pracowników) oraz osoby niepełnosprawne – pracujące i nie pozostające w zatrudnieniu. Pozwoliło to spojrzeć na problem aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych z różnych, dopełniających się perspektyw rynku pracy: podaźowej, popytowej oraz łącznika między tymi dwoma stronami.

Poniżej zgromadzono najważniejsze informacje płynące z badania charakteryzujące rynek pracy z perspektywy wskazanych wcześniej trzech grup respondentów:

⇒ OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE:

- ✓ pełne uczestnictwo w życiu społecznym osób niepełnosprawnych, w tym ich obecność na rynku pracy w dużym stopniu zależy od ich aktywności własnej, jak również wpływu „znaczących innych” oraz otoczenia instytucjonalnego;
- ✓ liczną grupę osób niepełnosprawnych stanowią osoby bierne zawodowo, czego konsekwencją są z jednej strony koszty ekonomiczne ponoszone przez państwo (liczna grupa świadczeniobiorców), z drugiej natomiast negatywne zmiany w psychospołecznym funkcjonowaniu tych osób (izolacja, wykluczenie, bierność, apatia);
- ✓ do głównych przeszkód w znalezieniu pracy przez osoby niepełnosprawne można zaliczyć ich kwalifikacje i umiejętności zawodowe, które są niedostosowane do potrzeb i wymagań rynku pracy;
- ✓ część osób niepełnosprawnych nie wyraża gotowości do podnoszenia lub zmiany posiadanych kwalifikacji zawodowych;
- ✓ osoby niepełnosprawne posiadające wyższy poziom wykształcenia oraz poszukiwane przez pracodawców kwalifikacje nie mają większych problemów z funkcjonowaniem na rynku pracy, a w konsekwencji znalezieniem satysfakcjonującego i zgodnego z ich kompetencjami zatrudnienia;
- ✓ aktualny system świadczeń rentowych nie sprzyja aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Pobierane świadczenia są traktowane przez część osób niepełnosprawnych jako jedyne możliwe do pozyskania przez nich, a zarazem pewne źródło utrzymania, co może prowadzić do utrwalania się biernych postaw i samowykluczania się z rynku pracy. Może też być przyczyną wyboru zatrudnienia w tzw. szarej strefie;
- ✓ wśród osób niepełnosprawnych panuje powszechna niewiedza na temat zasad korzystania ze świadczeń rentowych, w tym możliwości ich czasowego zawieszenia, a także obawa przed okresowym zawieszeniem renty;
- ✓ osoby niepełnosprawne „narzekają” na brak instytucji świadczącej kompleksowe usługi skierowane indywidualnie do nich.

⇒ PRACODAWCY:

- ✓ pracodawcy, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne dostrzegają w ich zatrudnieniu głównie korzyści finansowe (dofinansowanie, ulgi);
- ✓ korzyści ekonomiczne związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych są nieco mniej akcentowane w przypadku pracodawców z rynku chronionego. Poza możliwością skorzystania z ulg i dofinansowań respondenci podkreślają tradycję zatrudniania osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy oraz chęć organizacji miejsc pracy dla niepełnosprawnych pracobiorców;
- ✓ wśród małopolskich pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych nadal funkcjonują stereotypy zakładające, że osoby niepełnosprawne mogą podjąć jedynie proste prace, niewymagające samodzielności i odpowiedzialności;
- ✓ wśród pracodawców, szczególnie niezatrudniających niepełnosprawnych pracowników wiedza na temat życia, funkcjonowania w społeczeństwie, a przede wszystkim kwalifikacji osób niepełnosprawnych jest ograniczona, często też oparta na stereotypach, co może być przyczyną braku zainteresowania zatrudnianiem tych osób;
- ✓ pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych pracowników charakteryzuje brak wiedzy, bądź niewielka znajomość przepisów prawnych dotyczących praw i obowiązków związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych;
- ✓ pracodawcy podnoszą, iż prawo dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych jest niezrozumiałe i ulega częstym zmianom. Dodatkowo wskazują na zbyt rozbudowane procedury i biurokrację;
- ✓ pracodawcy wskazują na deficyt kierowanych do nich informacji w zakresie możliwości skorzystania z ulg i dotacji przy zatrudnianiu niepełnosprawnych pracowników;
- ✓ wśród pracodawców istnieje zapotrzebowanie na różnego rodzaju doradztwo i szkolenia z zakresu zatrudniania niepełnosprawnych pracowników;
- ✓ małopolscy pracodawcy deklarują, iż potencjalnych pracowników oceniają przez pryzmat odpowiednich kwalifikacji i wykształcenia zgodnego z oferowanym stanowiskiem, a nie fakt bycia, bądź nie osobą niepełnosprawną.

⇒ URZĘDY PRACY:

- ✓ działania prowadzone przez urzędy pracy skierowane do pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych dotyczące informowania ich o możliwościach i korzyściach związanych z zatrudnianiem takich pracowników nie są wystarczająco rozpropagowane w opinii pracodawców, nie docierają one bowiem do wszystkich potencjalnych zainteresowanych;
- ✓ zgodnie z opinią części niepełnosprawnych respondentów działania służb zatrudnienia w obszarze wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy są mało efektywne, gdyż nie prowadzą do znalezienia pracy, a propozycje szkoleń są niejednokrotnie niedostosowane do specyficznej sytuacji danej osoby niepełnosprawnej;

-
- ✓ przygotowanie merytoryczne pracowników urzędów pracy – w ich ocenie – jest adekwatne do „pracy z osobami niepełnosprawnymi”. Posiadają oni kierunkowe wykształcenie (wyższe psychologiczne lub pedagogiczne), często studia podyplomowe, specjalistyczne kursy z zakresu specyfiki pracy z osobami niepełnosprawnymi, a przy tym wieloletnie doświadczenie;
 - ✓ urzędy pracy realizując zadania związane z aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych oprócz podstawowych źródeł finansowania korzystają z dodatkowych możliwości, jakie dają np. fundusze europejskie;
 - ✓ urzędy pracy współpracują i zawierają partnerstwa z innymi podmiotami (np. organizacjami pozarządowymi, powiatowymi centrami pomocy rodzinie, warsztatami terapii zajęciowej) w celu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

3. REKOMENDACJE

Działania na rzecz osób niepełnosprawnych powinny być realizowane w oparciu o lokalne uwarunkowania, w jakich żyją niepełnosprawni mieszkańcy. Osoby te nie powinny być utożsamiane z brakiem zdolności do pracy, należy respektować ich prawo do zatrudnienia. „Osoba niepełnosprawna powinna otrzymywać należne jej ze względu na stan zdrowia świadczenia społeczne, natomiast państwo powinno stworzyć warunki i udzielić wszelkiej pomocy w podjęciu pracy zgodnej z kwalifikacjami i możliwościami osoby niepełnosprawnej”.⁶

Zaprezentowane w poszczególnych rozdziałach raportu rezultaty badania opinii – pracodawców z otwartego i chronionego rynku pracy, przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia oraz samych osób niepełnosprawnych – pozwalają na sformułowanie następujących rekomendacji, dotyczących aktywizacji zawodowej i integracji społecznej niepełnosprawnych mieszkańców Małopolski:

- ✓ Obowiązkowe spotkania niepełnosprawnej młodzieży gimnazjalnej z doradcą zawodowym i psychologiem, przed wyborem szkoły ponadgimnazjalnej i przyszłego zawodu.
Wyniki badań wskazują, że osoby niepełnosprawne znajdują się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Często są to osoby o zdezaktualizowanych kwalifikacjach zawodowych. Aby przeciwdziałać tej niekorzystnej sytuacji należy podjąć działania skierowane do niepełnosprawnej młodzieży, która kontynuuje edukację i nie weszła jeszcze na rynek pracy. Pozwoli to na wzmocnienie motywacji do nauki i wybór optymalnej ścieżki kształcenia oraz przyszłej kariery zawodowej.
- ✓ Rozbudowanie systemu praktyk i staży dla osób niepełnosprawnych, z których będą mogli korzystać jeszcze w trakcie zdobywania wykształcenia.
Mając na celu jak najwcześniejszą aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych należałoby rozbudować system praktyk i staży, które pozwolą oswoić się z pracą, rynkiem pracy, relacjami z pracodawcami czy współpracownikami. Taka forma aktywizacji włączy pracodawców do procesu kształcenia osób niepełnosprawnych i pozwoli im sprawdzić w praktyce, jak osoby niepełnosprawne odnajdują się na rynku pracy.
- ✓ Promowanie zdobywania środków finansowych przez osoby niepełnosprawne poprzez własną aktywność zawodową, a nie wyłącznie pobieranie świadczeń społecznych.
Zbyt mała różnica pomiędzy wysokością pobieranych świadczeń społecznych, a wynagrodzeniem za pracę powoduje, iż osoby niepełnosprawne nie chcą podejmować zatrudnienia z obawy przed osiągnięciem dochodu powyżej progu ustawowego, który prowadzi do automatycznego zawieszenia świadczeń. Czynniki te stanowią barierę integracji zawodowej osób niepełnosprawnych i powodują samowykluczanie się z rynku pracy tej grupy. Jednak są zależne od uregulowań prawnych i zasobności budżetu Państwa oraz realiów rynku pracy. Aby przyczynić się do zwiększenia aktywności osób niepełnosprawnych na rynku pracy można jednak promować pozytywne strony podjęcia zatrudnienia nie tylko w wymiarze zarobkowym, ale także psychologicznym i społecznym (jako formę rehabilitacji czy też możliwość kontaktu z otoczeniem, a także rozwijania poczucia własnej wartości oraz niezależności).

⁶ Na podstawie załącznika do Uchwały nr IX/101/07 Sejmiku Województwa Małopolskiego z dn. 9 lipca 2007 r. *Wojewódzki Program Dotyczący Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych i Przeciwdziałania ich Wykluczeniu Społecznemu oraz Pomocy w Realizacji Zadań na Rzecz Zatrudniania Osób Niepełnosprawnych w Województwie Małopolskim na lata 2007-2013.*

- ✓ Stworzenie zintegrowanego systemu informacji na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych. Badania pokazały, że pracodawcy posiadają ograniczoną wiedzę na temat zatrudniania niepełnosprawnych pracowników, jak i samej skali wykluczenia osób niepełnosprawnych z rynku pracy. Uruchomienie zintegrowanego internetowego portalu wiedzy o osobach niepełnosprawnych na rynku pracy pozwoliłoby wypełnić lukę informacyjną w tym zakresie. Portal ten mógłby dodatkowo pełnić rolę „giełdy pracy” – zawierałby bazę danych zarówno osób niepełnosprawnych poszukujących pracy i dysponujących określonymi kwalifikacjami zawodowymi, jak i przedsiębiorców poszukujących pracowników. Dodatkowo stanowiłby źródło wiedzy dla osób niepełnosprawnych o możliwościach skorzystania z elastycznych form zatrudnienia, takich jak np. telepraca. W powstanie takiego portalu powinny zaangażować się władze samorządowe (gminne, powiatowe i wojewódzkie), w tym publiczne służby zatrudnienia oraz organizacje pozarządowe świadczące pomoc osobom niepełnosprawnym.
- ✓ Szersza promocja systemu nieodpłatnych szkoleń oraz poradnictwa dla pracodawców. Szkolenia takie powinny objąć swoim zasięgiem właścicieli firm, kadre kierowniczą oraz pracowników działów personalnych. Badania wykazały, że pracodawcy i ich kadra zarządzająca posiadają deficyt informacji o warunkach i formach zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Badani nie mają również wiedzy na temat zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy, jej związku z kulturą organizacji i polityką personalną firmy. Wyniki badań pokazały także, że brakuje informacji o instytucjach i organizacjach udzielających wyspecjalizowanej pomocy w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych.
- ✓ Maksymalne uproszczenie procedur administracyjnych stosowanych w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Pracodawcy zwracali uwagę na trudności w zakresie obowiązujących procedur pozyskiwania i rozliczania wsparcia finansowego kierowanego do nich, a związanego z zatrudnianiem niepełnosprawnych pracowników w kontekście ograniczonego czasu, jaki mają do dyspozycji prowadząc własne firmy lub zarządzając instytucjami.
- ✓ Zoptymalizowanie systemu komunikacji pomiędzy pracodawcami i urzędami pracy. System komunikacji powinien być bardziej przyjazny w stosunku do pracodawcy poszukującego informacji i pomocy doradczej. Ze względu na znaczące zbiurokratyzowanie w opinii pracodawców obecnie funkcjonujący system jest mało komunikatywny i mało przejrzysty, co zniechęca pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych.
- ✓ Promowanie współpracy organizacji pozarządowych z pracodawcami w zakresie doradztwa i wspierania zatrudniania osób niepełnosprawnych. Jak wykazała analiza zebranego materiału współpraca w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych pomiędzy organizacjami pozarządowymi a pracodawcami jest niewystarczająca (za wyjątkiem pracodawców z chronionego rynku pracy). Skutkuje to m.in. brakiem możliwości skorzystania z *know - how*, które posiadają organizacje zajmujące się integracją i aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych. Powinna zwiększyć się zatem rola organizacji pozarządowych w doradztwie i wdrażaniu systemu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych z udziałem pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych pracowników. Dzięki temu możliwa będzie szersza wymiana informacji i doświadczeń. Z drugiej strony celowe byłoby włączenie w te działania także podmiotów związanych bezpośrednio z rynkiem pracy – związków zawodowych oraz organizacji pracodawców.

- ✓ Informowanie pracodawców o realiach zatrudniania osób niepełnosprawnych.
Pracodawcy niejednokrotnie podkreślali, że jedną z przyczyn „niechęci” do zatrudniania osób niepełnosprawnych są uprawnienia niepełnosprawnych pracowników, jak np. dodatkowy urlop, czy krótszy czas pracy. Aby przyczynić się do wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych należy prowadzić szeroką kampanię informacyjną wyjaśniającą, iż osoby niepełnosprawne ze względu na stan zdrowia muszą mieć określone „przywileje”. Jednak ta pozornie niepełna wydajność pracy jest rekompensowana zwolnieniem pracodawcy z obowiązkowych wpłat na PFRON, a także możliwością zwrotów kosztów związanych z adaptacją pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, nabyciem urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy (jeżeli pracodawca przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudnia osoby niepełnosprawne), czy comiesięcznego dofinansowywania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego. Nie należy zapominać także o zaangażowaniu w pracę osób niepełnosprawnych, które jest – według pracodawców zatrudniających takie osoby – niejednokrotnie większe niż pełnosprawnych pracowników.
- ✓ Sukcesywne usuwanie istniejących barier architektonicznych oraz niedopuszczanie do powstania nowych obiektów nieprzystosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych.
Badania potwierdziły, że istotnymi przeszkodami z jakimi zmagają się osoby niepełnosprawne ruchowo w miejscu pracy są nadal bariery architektoniczne. W opinii większości respondentów, jedną z najczęściej występujących barier utrudniających aktywizację zawodową tej grupy osób niepełnosprawnych jest niedostosowana infrastruktura.
- ✓ Organizowanie i promowanie szkoleń, coachingu dla rodziców/opiekunów osób niepełnosprawnych w celu wyeliminowania ich nadopiekuńczych postaw.
Pracodawcy i przedstawiciele służb zatrudnienia jako przyczynę bierności i niskiej samooceny osób niepełnosprawnych wskazywali między innymi nadmierną opiekuńczość ze strony rodziców/opiekunów. Celowa jest zatem współpraca z rodzicami/opiekunami osób niepełnosprawnych w celu wypracowania w nich prawidłowych postaw.

4. WYNIKI BADANIA

Niniejszy raport składa się z 6 bloków tematycznych. Każda z części obejmuje zagadnienia, które swoim zakresem odnoszą się do poszczególnych segmentów scenariuszy wywiadów, a zawarte w nich wnioski są próbą odpowiedzi na poszczególne pytania badawcze. Poniżej zamieszczony jest układ dalszej części raportu:

- I. Charakterystyka grup uczestniczących w badaniu
- II. Bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z perspektywy głównych aktorów działań
- III. Motywy aktywności (bądź jej braku) osób niepełnosprawnych na rynku pracy
- IV. Motywy zatrudnienia (bądź niezatrudniania) niepełnosprawnych pracowników
- V. Działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych prowadzone przez urzędy pracy
- VI. Diagnoza spójności społecznej regionu w zakresie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych
- VII. Pozytywne przykłady działań w sferze aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

4.1. Charakterystyka grup uczestniczących w badaniu

URZĘDY PRACY

Charakterystyka instytucji

W ramach realizowanego badania, na temat sytuacji osób niepełnosprawnych wypowiedziało się 21 przedstawicieli urzędów pracy (2 grodzkich i 19 powiatowych). Zatem w wywiadach wzięli udział reprezentanci wszystkich tego typu jednostek rynku pracy zlokalizowanych na terenie województwa małopolskiego. Byli to dyrektorzy urzędów, ich zastępcy, kierownicy działów pośrednictwa pracy, aktywizacji zawodowej, czy instrumentów rynku pracy oraz doradcy zawodowi i koordynatorzy projektów realizowanych w urzędach, a skierowanych do osób niepełnosprawnych.

Potencjał kadrowy i organizacyjny w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Małopolskie urzędy pracy to jednostki różnej wielkości (zatrudniają od dwudziestu kilku osób do ponad stu pracowników), zlokalizowane w miastach powiatowych województwa.

Jak wykazało badanie, w większości przypadków w jednostkach tych brak jest odrębnych stanowisk ds. osób niepełnosprawnych. Zaledwie w kilku urzędach powstały punkty doradcze, w których obsługuje się osoby niepełnosprawne, bądź pracę zorganizowano w sposób umożliwiający poszczególnym pracownikom udzielanie pomocy określonym grupom społecznym, w tym niepełnosprawnym.

„Każdy z doradców zawodowych ma przypisaną pewną grupę osób. W naszym urzędzie jest również doradztwo zawodowe czyli ja, który zajmuje się bezpośrednio osobami niepełnosprawnymi. Współpracuję tutaj z pośrednikiem pracy, który też ma wydzielone stanowisko tylko i wyłącznie do obsługi osób niepełnosprawnych.” (PUP/13).

„Tak, właśnie my jesteśmy działem, który zajmuje się tylko i wyłącznie osobami niepełnosprawnymi. Czyli osoba niepełnosprawna (...) rejestrację, pośrednictwo pracy, czy inne formy aktywnie przeciwdziałające bezrobociu ma już w jednym miejscu.” (PUP/6).

W jednym z urzędów oddelegowano dwie osoby do kompleksowej obsługi niepełnosprawnych klientów w zakresie usług oferowanych przez jednostkę. Oprócz typowych czynności (ewidencja i rejestracja bezrobotnych osób niepełnosprawnych) są to również działania związane z pośrednictwem pracy oraz współpracą z pracodawcami z lokalnego rynku pracy.

„Tak, w urzędzie jest wydzielone stanowisko ds. obsługi osób niepełnosprawnych, właściwie dwie osoby obsługują osoby niepełnosprawne, w zakresie tych wszystkich usług i instrumentów, którymi dysponujemy.” (PUP/18).

Z kolei w innym urzędzie stanowiska, przy których są obsługiwane osoby niepełnosprawne zostały utworzone w ramach projektu realizowanego przez jednostkę.

„(...) my realizujemy (...) program „Trener pracy – zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych” i mamy tutaj właśnie w ramach tego programu, utworzoną agencję pracy osób niepełnosprawnych. I tutaj pracuje 3 trenerów pracy, psycholog, doradca i koordynator.” (PUP/1).

Jak już wspomniano wcześniej, w większości urzędów pracy na terenie województwa małopolskiego nie istnieją odrębne stanowiska ds. osób niepełnosprawnych. Pracownicy zajmujący się osobami pełnosprawnymi obsługują także osoby niepełnosprawne.

„(...) Są tak samo przyjmowane, chyba, że jest to osoba niepełnosprawna na przykład na tyle ruchowo, że ma problem z tym, żeby mogła być obsłużona np. na piętrze, to wtedy jest taka możliwość, że obsługujemy ją na parterze. Natomiast my mamy też przystosowany budynek, jest winda, na tyle przystosowany, że te osoby niepełnosprawne spokojnie mogą się tutaj poruszać samodzielnie.” (PUP/3).

„Nie, niestety nie ma takiego podziału, że dla osób niepełnosprawnych osobne jakieś stanowisko. (...) Nie ma konkretnego jednego pracownika, który byłby wydzielony tylko i wyłącznie do obsługi osób niepełnosprawnych.” (PUP/20).

Mimo, iż w większości urzędów nie istnieją odrębne stanowiska do obsługi osób niepełnosprawnych, respondenci podkreślają, że urzędnicy mający kontakt z osobami niepełnosprawnymi, znają ich problemy i posiadają odpowiednie kwalifikacje do pracy z nimi. W większości są to osoby z wyższym wykształceniem, które dodatkowo ukończyły studia podyplomowe, bądź specjalistyczne kursy z zakresu obsługi osób niepełnosprawnych. Niektóre z nich dodatkowo pracują w zespołach ds. orzekania o niepełnosprawności.

„Oprócz tego ja jako doradca zawodowy jestem również orzecznikiem w wojewódzkim zespole ds. orzekania. W związku z tym ta specyfika pracy, te problemy nie są mi obce. Można powiedzieć, że się w tym specjalizuję.” (PUP/16).

„Tak, że takie przygotowanie [do pracy z osobami niepełnosprawnymi] jest, plus tutaj akurat koleżanka jest też orzecznikiem o stopniu niepełnosprawności (...).” (PUP/3).

Pomimo deklaracji przedstawicieli urzędów pracy, co do właściwych kompetencji i odpowiedniego przeszkolenia pracowników współpracujących z osobami niepełnosprawnymi okazuje się, że kompetencje pracowników urzędu pracy nie są dostosowane do wszystkich rodzajów niepełnosprawności, np. w większości urzędów nie ma osoby, która sprawnie posługiwałaby się językiem migowym.

PRACODAWCY

Charakterystyka pracodawców

W grupie przedsiębiorców biorących udział w badaniu przeprowadzono 20 wywiadów z reprezentantami zatrudniającymi osoby niepełnosprawne (10 przedstawicieli chronionego i 10 przedstawicieli otwartego rynku pracy) oraz 30 wywiadów z pracodawcami, którzy nie zatrudniają osób niepełnosprawnych. Respondentami uczestniczącymi w wywiadach byli głównie właściciele firm lub osoby zajmujące w nich kluczowe stanowiska, np. kierownicy działów/sekcji/zespołów. Charakter działalności zakładów pracy reprezentowanych przez osoby uczestniczące w badaniu jest różnorodny. Były to zarówno firmy produkcyjne (krawiectwo, piekarstwo, ceramika, zdobnictwo, produkcja tworzyw sztucznych, produkcja mleczarska, czy spawalnicza), handlowe, jak i usługowe (ochrona osób i mienia, działalność hotelowo – restauracyjna). Wśród uczestników wywiadów było także kilku przedstawicieli jednostek publicznych. Zasadnicza większość zakładów pracy rozpoczęła swoją działalność po 1989 r. i funkcjonuje na rynku od ponad 15 lat. Tylko 3 respondentów przyznało, że reprezentowane przez nich przedsiębiorstwo działa 5 lat lub krócej.

Osoby niepełnosprawne w zakładzie pracy

Liczba niepełnosprawnych pracowników zatrudnianych przez pracodawców uczestniczących w badaniu wahała się od 17 do 405 osób na chronionym rynku i od 1 do 16 osób na otwartym rynku pracy. Zatrudnione osoby niepełnosprawne są pracownikami zarówno fizycznymi, jak i umysłowymi – zajmują stanowiska między innymi: stolarzy, magazynierów, stróżów, piekarzy, sprzedawców, kasjerów, czy też pracowników biurowych, księgowych, kadrowych. Najlepiej podsumowuje to wypowiedź jednego z respondentów, który na pytanie o rodzaj stanowisk pracy zajmowanych przez niepełnosprawnych pracowników, odpowiedział:

„Od prezesa zarządu do sprzątaczkii.” (CHRP/5).

Zajmowanie poszczególnych stanowisk przez osoby niepełnosprawne zależy oczywiście od specyfiki prowadzonej działalności danego zakładu pracy, a także kwalifikacji i wykształcenia oraz stopnia niepełnosprawności pracowników.

Rekrutacja niepełnosprawnych pracowników odbywa się zazwyczaj za pośrednictwem urzędu pracy, znajomych, innych pracowników lub warsztatów terapii zajęciowej. Jednak pracodawcy nie w pełni wykorzystują wszystkie możliwe kanały rekrutacyjne. Część z nich przyznaje, że to sami niepełnosprawni zgłaszają się do nich. Sytuacja taka występuje zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy. Na podstawie wypowiedzi respondentów z chronionego rynku pracy, można stwierdzić, iż w rekrutowaniu niepełnosprawnych pracowników najczęściej pomagają im urzędy pracy oraz warsztaty terapii zajęciowej. Pracownicy tych jednostek najczęściej informowali pracodawców o możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej i o procedurach z tym związanych.

„Tak. Przez urząd pracy, albo są to pracownicy, tak jak mówiłam wcześniej, którzy u nas pracowali, a teraz są osobami niepełnosprawnymi.” (PZ/3);

„(...) szukałem przez urząd pracy, również przez innych pracowników niepełnosprawnych (...).” (PZ/7);

„Bardzo różnie. Kontakty z innymi stowarzyszeniami, które prowadzą warsztaty terapii zajęciowej (...), [osoby] niepełnosprawne uczestniczą w praktykach u nas (...) To jest jedna forma. Drugie to jest urząd pracy (...) Kontakt z innymi organizacjami pozarządowymi (...). Kontakty z warsztatami terapii zajęciowej, internet i kontakty towarzyskie osób niepełnosprawnych.” (CHRP/1);

„Pracownicy sami przychodzą, pytają o zatrudnienie, bo jesteśmy już dość długo na rynku, ... i tu w okolicach znają nasz zakład. Jeżeli są to osoby niepełnosprawne, czy krawcowe, które poszukują pracy, więc nas odnajdują, również z PCPR-u (...) panie kierują tu do pracy, jeżeli osoby pytają o pracę, czy z urzędu pracy też nawet zatrudniłyśmy osoby niepełnosprawne skierowane do nas do pracy. Tak, że to różna forma jest, [osoby niepełnosprawne] w różny sposób zdobywają wiedzę o naszym zakładzie i są przyjmowane.” (CHRP/2);

„Część [osób niepełnosprawnych] sama [zgłasza się do nas], część drogą pantoflową że tak powiem, część z warsztatów terapii zajęciowej i mamy też osoby z urzędu pracy.” (CHRP/4);

„Są to warsztaty terapii zajęciowej, które nam takie osoby kierują, aczkolwiek ostatnio (...) od 4 lat szkoliliśmy osoby z innych programów, to były programy unijne: „profesjonalny pracownik hotelu”. Te osoby wyszkoliliśmy sami i kilka osób znalazło zatrudnienie u nas z tego programu.” (CHRP/9)

Dlaczego pracodawcy starają się uzyskać status zakładu pracy chronionej?

Pracodawcy z chronionego rynku pracy wypowiedzieli się również na temat motywów jakimi kierowali się rozpoczynając starania zmierzające do uzyskania statusu zakładu pracy chronionej. Jak się okazuje, najczęściej wymienianymi czynnikami, które zadecydowały o podjęciu decyzji o organizacji zakładu pracy chronionej, bądź zakładu aktywności zawodowej były: chęć stworzenia miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, możliwość skorzystania z ulg oraz tradycja.

„Był to piąty w ogóle w Polsce [Zakład Pracy Chronionej], a zgłosiły na to chęć po prostu osoby [niepełnosprawne] (...), w naszym przypadku były to osoby po przebytych chorobach psychicznych.” (CHRP/9).

„(...) z tego co pamiętam to głównym motywem było szukanie pracy dla niepełnosprawnych pracowników i rencistów Zakładów Chemicznych Oświęcim.” (CHRP/5);

„Bo jesteśmy stowarzyszeniem, które w swoich celach ma aktywizację zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych (...). I ponieważ dużo instytucji zajmuje się społecznymi sprawami, pomocy społecznej, jakiejś pomocy finansowej, pomocy socjalnej, my uznaliśmy, że zajmiemy się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych. I uznaliśmy, że taka forma będzie dobra, dlatego że skupiliśmy się na osobach ze znacznym i umiarkowanym [stopniem niepełnosprawności]. Na początku ze znacznym, a teraz w części możemy zatrudniać już osoby z umiarkowanym, ponieważ uznaliśmy, że oni nie mają szans na otwartym rynku pracy.” (CHRP/1);

„Mnie się wydaje, że [podejmując decyzję o założeniu Zakładu Pracy Chronionej] podstawową kwestią, to była właśnie kwestia ulg wszelakich.” (CHRP/6).

OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

W wywiadach z osobami niepełnosprawnymi uczestniczyło w sumie 12 respondentów z lekkim stopniem niepełnosprawności, 24 posiadających umiarkowany stopień niepełnosprawności oraz 24 z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności.

Niepełnosprawni pracujący – warunki i forma zatrudnienia

Wśród osób niepełnosprawnych pracujących, które wzięły udział w badaniu większość jest zatrudniona na umowę o pracę. W grupie pracujących osób niepełnosprawnych znalazły się też osoby prowadzące własną

działalność gospodarczą oraz respondenci świadczący pracę w ramach umowy zlecenia lub umowy o staż. Wymiar czasu pracy niepełnosprawnych pracowników jest zróżnicowany. Większość osób posiadających umowę o pracę jest zatrudniona na pełnym etacie i pracuje 7-8 godzin dziennie (osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności 8 godzin dziennie, natomiast osoby z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności, zgodnie z ustawą⁷, po 7 godzin dziennie). Respondenci wykonują prace biurowe i księgowo. Są też często zatrudniani na samodzielnych stanowiskach w recepcjach lub szeroko rozumianej obsłudze klienta.

„(...) na recepcji [pracuję]. To jest taka praca – odbieranie telefonów, wysyłanie faksów, (...) jakieś wydrukowanie pism (...).” (ONP/25);

„Ja tutaj, (...) wpisuję (...) pacjentów, pracuję w programie MEDIKA, czyli rozliczam pacjentów i wpisuję pacjentów, czyli przy przyjściu, przy przyjęciu, przy wypisie i przy zgonie do Narodowego Funduszu Zdrowia, czyli wpisuję dane i obliczam za miesiąc.” (ONP/28);

„Tutaj obecnie pracuję (...) w płacach: wypłaty, zasiłki, ZUS. Od początku – to już jest ponad trzydzieści lat.” (ONP/6).

Kilka osób świadczy usługi na odległość (telepraca), poza siedzibą zakładu pracy, dostarczając wyniki pracodawcy za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Dzięki możliwościom jakie oferuje telepraca respondenci ci pracują w domu.

„Do [moich] obowiązków należy informowanie wybranej grupy przedsiębiorców, z którą mam stały i wieloletni kontakt, o szkoleniach jakie oferujemy, oraz przeprowadzanie ankiet, wywiadów dotyczących potrzeby w danym momencie firm.” (ONP/20).

Pozostali niepełnosprawni wykonują prace proste np. polegające na obsłudze magła, wyrobie materiałów ceramicznych, kaletniczych, a także sprzątaniu, pełnieniu dozoru, czy wykonywaniu prac gospodarczych.

Wykształcenie

Wykształcenie to jeden z czynników silnie powiązanych ze statusem na rynku pracy. Osoby niepełnosprawne objęte badaniem reprezentowały różne poziomy wykształcenia. Większość respondentów posiada wykształcenie średnie, dodatkowo kilku z nich ukończyło szkoły policealne. Drugą pod względem liczebności grupę stanowią osoby z wykształceniem wyższym oraz studiujące. Część badanych osób niepełnosprawnych zdobyła wykształcenie w zasadniczych szkołach zawodowych, kilka osób zakończyło edukację na poziomie szkoły podstawowej. Zdecydowana większość respondentów z grupy osób niepełnosprawnych pracujących kształciła się w szkołach publicznych nie posiadających oddziałów integracyjnych. Natomiast osoby niepełnosprawne niepracujące częściej uczęszczały do szkół publicznych posiadających klasy integracyjne, bądź zdobywały wykształcenie poprzez indywidualne nauczanie.

„(...) w lecie to żem chodził do szkoły, a w zimie jak było, to nauczycielka przychodziła do mnie.” (ONNP/23).

„Miałem nauczanie indywidualne, tak, tak (...) Indywidualne w szkole. Jeździłem do szkoły, tylko sam byłem po prostu uczoney.” (ONNP/10).

⁷ Ustawa z dn. 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Osoby niepełnosprawne zwracały uwagę na fakt, że w zdobyciu wykształcenia rodzice, rówieśnicy, czy inne znaczące osoby odegrały ważną rolę.

„Bardzo dużą [rolę odgrywają znaczące osoby], dlatego że to jest kwestia wsparcia, jest bardzo istotną dla osoby niepełnosprawnej bez względu, jaki to jest rodzaj niepełnosprawności.” (ONP/23).

„Czy pomagano? Pomoc była, (...) bardziej taka mobilizacyjna od strony moich znajomych, koleżanek i kolegów. A dalsze kroki, to podjęłam ja. (...) [Pomoc otrzymałam] od znajomych, szczególnie od jednej koleżanki, która mnie tak zmobilizowała... Bo dawniej byłam może taka zamknięta i nie byłam tak otwarta na ludzi... I ona tak wywarła we mnie taką presję, żebym szła dalej, żebym się kształciła, no i to dużo mnie zmotywowało, żeby podjąć w tym kierunku kształcenie.” (ONP/28).

„No to chodziłem na takie douczania, właściwie sam bym sobie nie poradził, bo ja byłem bardzo ciężki zawodowo uczący człowiek (...) To rodzice mi pomogli, no pomogli w tej szkole, by dokończyć tą szkołę, a później w dalszym ciągu pracować (...).” (ONP/2).

Praca zgodna z wykształceniem

Zaledwie kilku respondentów deklaruje, że obecnie pracuje w wyuczonym zawodzie. Gros osób niepełnosprawnych uczestniczących w wywiadach nie wykonuje pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, z czego blisko połowa twierdził, że nigdy nie pracowała w zdobytym zawodzie. W wielu przypadkach osoby te wykonywały różne zawody, co często może wynikać z faktu podejmowania się każdej nadarzającej się pracy.

„Zawód? Średnie mam wykształcenie, ja mam w ogóle w innym zawodzie [wykształcenie], bo jestem, jako technolog żywienia zbiorowego, a pracuję zupełnie w czymś innym. Tutaj obecnie pracuję, no po prostu w płacach, wypłaty, zasiłki, ZUS.” (ONP/6).

„Tokarz. Na stanowisku w tej chwili jestem, jako drukarz” (ONP/10).

„Wykonywałem zawód: murarz, suwnicowy, kierowca wózków akumulatorowych, spalinowych, no i kierowca pojazdów do 3,5 tony (...) A w tej chwili pracuję, jako stróż parkingowy na parkingu strzeżonym” (ONP/17).

Część osób przyznaje, iż musiało się przekwalifikować. Kilka osób ukończyło specjalistyczne kursy, czy też korzystało z form wsparcia, takich jak przyuczenie do zawodu lub praktyka.

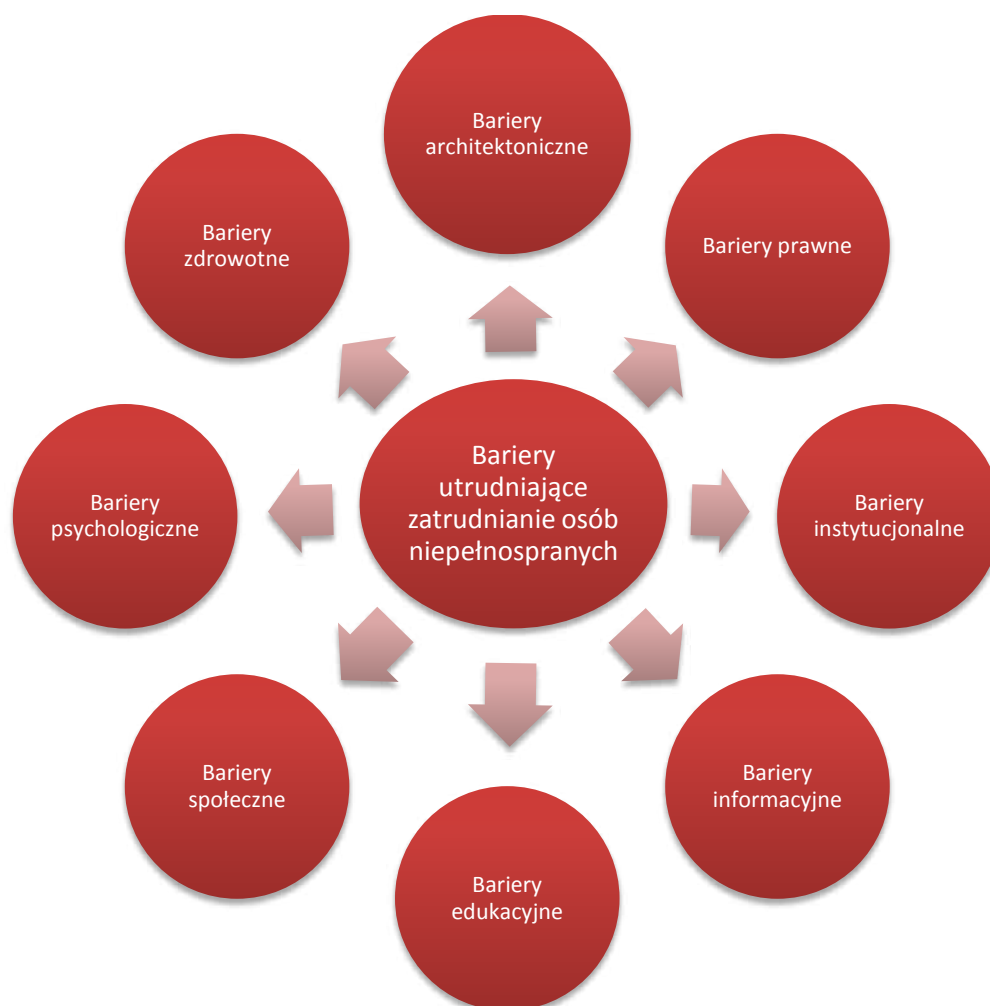
„Zawodów mam kilka, ponieważ moje wykształcenie zaczęło się od szkoły zawodowej, więc mam dwa zawody kolejowe, szkołę kolejową skończyłam, (...) więc tutaj jestem operatorem ruchowo – przewozowym. Pracowałam na nastawni na ręcznych urządzeniach typu semafor, zwrotnice, więc byłam nastawniczą. No i oprócz tego jeszcze młodszy referent, także mogę, mogłam wtedy, bo w tej chwili mam bardzo długą przerwę i nie mogę pracować na kolei, ale jeszcze mogłam w ruchu pracować, a więc no wszędzie w ruchu, w handlu, w ruchu ta szkoła mnie do tego upoważniała. (...) Później za parę lat poszłam do liceum, zrobiłam sobie liceum (...). Zrobiłam maturę, a później jeszcze za ciosem sobie poszłam i zrobiłam sobie dwuletnia szkołę ekonomiczną, czyli pomaturalne studium ekonomiczne i w tym momencie jestem jeszcze technik ekonomista o specjalizacji finanse i rachunkowość”. (ONNP/5).

4.2. Bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z perspektywy głównych aktorów działań

Niepełnosprawność oznacza nieustanną konfrontację z problemami w codziennym funkcjonowaniu w rodzinie, w pracy, w urzędzie, na ulicy. Bycie niepełnosprawnym to częste zmaganie się z życiem w izolacji i na marginesie społeczeństwa. To napotykanie barier⁸, czyli przeszkód utrudniających lub uniemożliwiających osobom niepełnosprawnym samodzielne, aktywne życie zgodne z ambicjami i predyspozycjami.⁹ Bariery w integracji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych mogą mieć charakter zewnętrzny i wewnętrzny wobec jednostki. Do barier leżących po stronie jednostki zalicza się ograniczenia związane ze stanem zdrowia oraz deficytem w obszarze kompetencji społecznych i zawodowych. Z kolei za bariery zewnętrzne uważa się bariery stwarzane przez świat społeczny i materialny.

W ramach przeprowadzonych badań rozpoznane zostały bariery w obszarze zatrudniania osób niepełnosprawnych. Bariery te utrudniają integrację zawodową i społeczną oraz aktywizację osób niepełnosprawnych mieszkających w województwie małopolskim. Zdiagnozowane przeszkody prezentuje poniższy schemat.

Schemat 1. Bariery utrudniające zatrudnianie osób niepełnosprawnych



⁸ Garbat M., Środowisko fizyczne i społeczne osób niepełnosprawnych [w:] Niepełnosprawność i Rehabilitacja, 1/2003

⁹ M., Środowisko fizyczne i społeczne osób niepełnosprawnych [w:] Niepełnosprawność i Rehabilitacja, 1/2003

Bariery architektoniczne – fizyczne przeszkody ograniczające funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w miejscach dostępnych dla osób sprawnych, np. schody uniemożliwiające przemieszczanie się osobom poruszającym się na wózkach inwalidzkich, czy okrągłe klamki sprawiające trudności osobom z dysfunkcjami kończyn górnych.

W okresie realnego socjalizmu problem niepełnosprawności rozwiązywano poprzez tworzenie zamkniętych ośrodków dla osób niepełnosprawnych. Osoby te nie uczestniczyły aktywnie w życiu społecznym, stąd też nie było konieczności dostosowania infrastruktury i zakładów pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Po transformacji systemowej bariery architektoniczne zaczęły być widoczne. Jednak pomimo zmiany mentalności społeczeństwa polskiego wiążącej się z podjęciem szeregu działań mających na celu integrację społeczną i zawodową oraz aktywizację osób niepełnosprawnych, badania potwierdziły, że istotnymi barierami z jakimi zmagają się osoby niepełnosprawne nadal są bariery architektoniczne. Na bariery te wskazują przedstawiciele wszystkich grup uczestniczących w badaniu. W opinii większości respondentów, jedną z najczęściej występujących przeszkód utrudniających aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych jest niedostosowana infrastruktura do potrzeb tej grupy społecznej. Uczestnicy wywiadów podkreślają jednocześnie, że problemy te dotyczą przede wszystkim osób z dysfunkcjami ruchowymi.

„[Bariery architektoniczne] też mogą bardzo utrudniać. Bo wie Pani to jest tak, że jeżeli ktoś ma np. i odpowiednie kwalifikacje, i chęci, i wszystko, i jest pracodawca, który chętnie by taką osobę zatrudnił, ale ma biuro (...) na 3 piętrze, (...) tam, gdzie nie ma windy, no to, to sprawa jest zamknięta. Pomimo szczerych chęci obu stron (...).” (ONP/20).

„Niedostosowana infrastruktura – bariery architektoniczne - jeżeli chodzi o osoby niepełnosprawne ruchowo to na pewno utrudniają, a jeśli chodzi o inne niepełnosprawności to są mniej zauważalne.” (PUP/7).

„W tym przypadku [niedostosowana infrastruktura, bariery architektoniczne] myślę, że Polska dalej jest w takim stopniu zaawansowania barier architektonicznych, że to bardzo utrudnia zatrudnienie takich osób niepełnosprawnych.” (PNZ/9).

„[Niedostosowana infrastruktura] to na pewno tak, gdyż nie wszędzie gdzie byłaby taka możliwość pracy, no tu przykład (...) jest możliwość dostania pracy ale nie dla mnie, bo nie jest dostępny budynek, gdzie mógłbym pracować.” (ONNP/30).

„Myślę, że (...) jest przystosowana infrastruktura, ale niestety nie do wszystkich, to mógłby być problem, w zależności od tego jaki byłby to stopień niepełnosprawności tej osoby.” (PZ/4).

Bariery prawne – wady, braki, luki i niespójności w istniejącym systemie prawnym oraz zmieniające się przepisy.

Przedstawiciele wszystkich grup uczestniczących w badaniu zwracają uwagę na bariery prawne jako te, które utrudniają wejście osobom niepełnosprawnym na rynek pracy.

Reprezentanci instytucji rynku pracy oraz pracodawcy zatrudniający i niezatrudniający osób niepełnosprawnych podkreślają, że istotnym problemem są zmieniające się przepisy prawne, które wpływają demotywująco na decyzję o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zwracają oni uwagę na brak stabilności i spójności istniejącego prawa.

„To na pewno [jest czynnikiem utrudniającym zatrudnianie osób niepełnosprawnych], (...) bardzo utrudnia. Tutaj człowiek nie wie właściwie czego się trzymać, przepisy bardzo często się zmieniają.” (PUP/21).

„(...) nie każdy jest prawnikiem, który zna te wszystkie przepisy, które się w ogóle zmieniają bez przerw i czasami trudno jest nadążyć za tym. I się okazuje, że dzisiaj jest taki przepis, za dwa dni już jest inny (...).” (PNZ/13).

„Oczywiście [przepisy] są przeszkodą, bo nie ma przepisów, które by obowiązywały przez jakiś dłuższy okres, bo ciągle coś się przy nich poprawia.” (PZ/8).

„[Często zmieniające się, skomplikowane przepisy] to jest właśnie dla wszystkich pracodawców utrudnienie.” (CHRP/9).

Pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych dodatkowo zwracają uwagę na uprawnienia osób niepełnosprawnych, związane z przysługującym im dodatkowym wymiarem urlopu wypoczynkowego, krótszym czasem pracy w pełnym wymiarze zatrudnienia, czy też przysługującym im zwolnieniem od pracy na okres uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym i zabiegach leczniczych. Ich zdaniem przywileje te mogą być czynnikiem utrudniającym zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

„Sprawa urlopu - no to też jest [problem], no niby dlaczego [osoba niepełnosprawna] ma mieć jakiś tam inny urlop, niż inna osoba, no nie ma takiej potrzeby, a jeżeli to ewentualnie może mieć urlop bezpłatny, wtedy to sprawę też jakby zamyka. I nie ma, nie ma konfliktów, nie ma animozji żadnych ... a tak to my właśnie tymi różnymi naszymi przepisami, to spowodowaliśmy sobie taką, a nie inną sytuację.” (PNZ/6).

„Tak dezorganizuje pracę i pewnym sensie dyskryminuje osoby zdrowe.” (PNZ/17).

„Tak, to z punktu widzenia pracodawcy jest ogromna [bariera] (...). Tak jak powiedziałam, jeżeli mamy porównać osoby z tymi samymi kwalifikacjami, która pracuje mi 8 godzin, i 7, i jedna ma 26 dni urlopu a druga 36, no to... [są zbyt duże uprawnienia osób niepełnosprawnych].” (PNZ/21).

Natomiast osoby niepełnosprawne akcentują niekorzystne zapisy prawne powodujące duże ograniczenia dla osób pobierających renty. Niepełnosprawni nie chcą podejmować pracy z obawy przed osiągnięciem dochodu powyżej progu ustawowego, co doprowadzi do automatycznego zawieszenia świadczeń. Sprowadza się to do pewnego rodzaju patologii – część osób niepełnosprawnych sama wyklucza się z rynku pracy, by tylko zachować przyznane świadczenia, inni pracują „na czarno” powiększając tym samym szarą strefę.

„Obawa przed utratą świadczeń rentowych i innych świadczeń opiekuńczych – tak [jest problemem, który utrudnia podjęcie decyzji o zatrudnieniu]. Znam takich, co rzeczywiście nie chcą [pracować], bo się boją stracić rentę (...). Bo znam takich, ma pierwszą grupę renty, pracuje ale za kogoś, na czyjeś nazwisko, tak pracuje. W rodzinie, ale na czyjeś [nazwisko] idzie to.” (ONP/1).

„Ja też mam taką nieraz obawę, troszkę mam, że jeśli pójdę [do pracy] to żeby mi nie zabrali [świadczeń rentowych], bo za co będę żyć.” (ONNP/21).

„No też wpływa na to [niepodejmowanie pracy], bo zależy ile się zarobi żeby nie odebrać tej renty co ma [osoba niepełnosprawna], też się boją.” (ONNP/23).

Bariery instytucjonalne – związane są z funkcjonowaniem instytucji wspierających aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych.

Badania wykazały, że publiczne służby zatrudnienia dysponują względnie dobrym potencjałem kadrowym w zakresie aktywizacji zawodowej bezrobotnych osób niepełnosprawnych. W każdym z małopolskich urzędów pracy są stanowiska, w ramach których pracownicy zajmują się szkoleniami, przygotowaniem zawodowym bezrobotnych, pośrednictwem pracy oraz doradztwem zawodowym. W strukturze organizacyjnej większości urzędów pracy brak jest natomiast odrębnych referatów/działów skupionych na kompleksowej pracy z osobami niepełnosprawnymi (od etapu rejestracji, poprzez monitoring ofert pracy, doradztwo zawodowe, szkolenia, przygotowanie zawodowe, po pomoc w założeniu własnej działalności gospodarczej).

„Nie, nie ma osobnych [stanowisk dla osób niepełnosprawnych]” (PUP/3).

Przedstawiciele służb zatrudnienia podkreślają jednak, że pracownicy mający kontakt z osobami niepełnosprawnymi posiadają stosowne przygotowanie merytoryczne do rozmów z tą grupą społeczną. Mimo to, kwestia deficytu odrębnych referatów/działów ds. osób niepełnosprawnych może być problematyczna. Z wypowiedzi niepełnosprawnych respondentów wynika, iż oczekują zindywidualizowanego podejścia i zainteresowania ich sytuacją życiową. Dodatkowo niepełnosprawni uczestnicy wywiadów narzekają na brak konkretnej instytucji, której działalność byłaby ściśle związana z pośrednictwem pracy dla osób niepełnosprawnych.

„Ja osobiście byłabym szczęśliwa gdyby otwarto biuro dla osób niepełnosprawnych, pośredniczące w poszukiwaniu pracy. Żeby taki pracodawca przyszedł do biura i powiedział, że chce zatrudnić osobę niepełnosprawną (...).” (ONNP/13).

„Przede wszystkim brakuje ogólnokrajowego rejestru firm, który zawierałby informacje o firmach chcących zatrudnić osoby niepełnosprawne na określonych stanowiskach.” (ONP/4).

Z perspektywy głównych aktorów działań – osób niepełnosprawnych, pracodawców oraz przedstawicieli urzędów pracy – elementem utrudniającym zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest także nadmierna biurokracja oraz rozbudowane procedury urzędowe. Istotnym problemem jest ich zdaniem występowanie trudności w załatwieniu formalności związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych pracowników.

„Przede wszystkim zmniejszenie biurokracji. Te wnioski, czy jakieś ankiety, czy jakieś zasady, [żeby] były na maksa uproszczone (...).” (PNZ/29).

„No biurokracja [raczej utrudnia]. Faktem jest, że jest tej papirologii namnożone wszędzie.” (PUP/16).

„(...) biurokracja jest po prostu karkołomna.” (ONP/20).

„Jedynie biurokracja [mi przeszkadza], bo tam [w urzędzie pracy] mnóstwo papierków, mnóstwo formalności.” (ONNP/8).

„[Zbyt duży nakład pracy związany z obsługą dofinansowania oraz biurokracja] raczej utrudnia, (...) jest to skomplikowane i trudne.” (PZ/1).

Bariery informacyjne – rozumiane jako trudności w przepływie informacji o zapotrzebowaniu na pracowników oraz o pracownikach poszukujących zatrudnienia, a także obowiązujących procedurach.

Ważnym elementem badania było określenie luk informacyjnych mogących utrudniać aktywizację osób niepełnosprawnych oraz podjęcie przez nie pracy. Pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych, przedstawiciele urzędów pracy oraz sami niepełnosprawni respondenci zwracają uwagę, że największy deficyt informacyjny występuje w zakresie wiedzy na temat praw i obowiązków wynikających z zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika. Pracodawcy, którzy nigdy nie zatrudniali niepełnosprawnych pracowników nie wiedzą, że przyjęcie do pracy osoby niepełnosprawnej wiąże się z różnego rodzaju korzyściami, jak np. ulgi w postaci zmniejszenia lub zwolnienia z opłaty składki na PFRON, dofinansowanie stanowiska pracy itp.

„W tamtym roku, starałem się o pracę w takim salonie masażu, i dopiero ja tej właścicielce uświadomiłem, że może się starać o dofinansowanie przystosowania sobie stanowiska pracy, są różne ulgi dodatkowe. Ona, po prostu, o tym nie wiedziała nic.” (ONNP/8).

„Bo jeżeli takiej wiedzy brakuje, jakie prawa, jakie obowiązki, co trzeba [wiedzieć], żeby zatrudnić [osobę niepełnosprawną]. Dobrze by było, żeby ktoś to nadzorował, ktoś miał opiekę nad tym, żeby nie zostawić pracodawcy samego z problemami pracownika niepełnosprawnego, co mu się należy, jak mu pomóc.” (PNZ/13).

„(...) pracodawcy nie mają świadomości tego, że mogą uzyskać jakieś tutaj środki finansowe zatrudniając osobę niepełnosprawną.” (PUP/13).

Wśród przedsiębiorców niezatrudniających niepełnosprawnych pracowników pojawiły się też głosy, że brakuje informacji na temat funkcjonowania w społeczeństwie osób niepełnosprawnych. Jeżeli pracodawcy nie wiedzą, czego tak naprawdę mogą oczekiwać od osób niepełnosprawnych i jak zachowywać się w ich obecności, to z pewnością nie myślą o osobach niepełnosprawnych, jak o potencjalnych pracownikach.

„(...) zawsze jakieś obawy [przed zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej] są [związane z] (...) brakiem być może różnej wiedzy niekoniecznie prawnej, ale na temat w ogóle życia i funkcjonowania takich osób.” (PNZ/12).

Ponadto pracodawcy (zarówno ci zatrudniający, jak i niezatrudniający osób niepełnosprawnych) zwracają uwagę na trudności w przepływie informacji na temat zapotrzebowania na pracę wśród niepełnosprawnych pracowników. Pracodawcy podkreślają, iż brak wiedzy nt. osób niepełnosprawnych poszukujących pracy, może przyczyniać się do niezatrudniania takich pracowników.

„(...) Nie mają tej wiedzy [o osobach niepełnosprawnych zainteresowanych pracą] też z tego powodu, że albo nie dostają informacji albo też niepełnosprawni są bierni na rynku.” (PNZ/30).

„(...) myślę że to [że, pracodawcy nie zatrudniają osób niepełnosprawnych, bo nie mają wiedzy o osobach niepełnosprawnych zainteresowanych pracą] też wynika z pewnego wygodnictwa, bo trzeba iść, trzeba się dowiedzieć, trzeba coś załatwić, trzeba coś poczytać, nie każdy ma na to czas i chęć.” (PZ/4).

„Powiedziałabym, że jest to możliwe, że [pracodawcy nie zatrudniają osób niepełnosprawnych, bo nie mają wiedzy o osobach niepełnosprawnych zainteresowanych pracą], to też jest jakiś procent i to nawet powiedziałabym, że istotny.” (CHRP/1).

Podobne głosy pojawiły się również w grupie osób niepełnosprawnych uczestniczących w wywiadach.

„Na pewno brakuje jakiejś giełdy, np. pracy, gdzie można by było się przedstawić: nazywam się XX i umiem to i to. I po prostu tego brakuje. (...) I nie ma tak jakby ogólnej informacji. (...) Pracodawca powinien mieć dostęp do takich osób, czy na zasadzie, nie wiem (...) czy jakiegoś kontaktu, czy nawet telefonu, żeby mógł się skontaktować, porozmawiać z tą osobą [niepełnosprawną]. (...) Właśnie brak kontaktu między pracodawcą, a tymi osobami niepełnosprawnymi, tu jest jakiś problem na pewno.” (ONP/26).

Pomimo podejmowanych działań ze strony publicznych służb zatrudnienia przedsiębiorcy zatrudniający oraz niezatrudniający osoby niepełnosprawne wskazują na występowanie luki informacyjnej w zakresie możliwości korzystania z różnych form doradztwa oraz szkoleń. Zdaniem respondentów udział w tego typu działaniach byłby dla nich dużym wsparciem.

„Nie spotkałem się [ze szkoleniami]. Może organizują, ale wiadomości do mnie nie dotarły.” (PNZ/2).

„Ja jestem człowiekiem dość aktywnym, ale o takich [kampaniach, szkoleniach] na rynku lokalnym nie słyszałem.” (PNZ/4).

„Jest to słabo robione. Nie dociera. To gdzieś przechodzi obok.” (PNZ/10).

„Skoro o nich nie słyszę to by znaczyło, że jest źle, a nie słyszę [o kampaniach informacyjnych, szkoleniach na rzecz zwiększenia zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych].” (PZ/1).

„Nie. Ja nie kojarzę [szkoleń]. Może były wcześniej, ale kompletnie nie kojarzę.” (PZ/5).

Bariery edukacyjne – wszelakie problemy związane z niedopasowanymi kwalifikacjami zawodowymi do potrzeb rynku pracy, a także ograniczenia utrudniające lub uniemożliwiające dostęp do wykształcenia. W opinii wszystkich uczestników zrealizowanych badań, a w szczególności przedstawicieli urzędów pracy, niskie i nieadekwatne do potrzeb rynku pracy kwalifikacje osób niepełnosprawnych trwale ograniczają ich szanse na wejście lub powrót na rynek pracy oraz skuteczną aktywizację zawodową.

„Nieodpowiednie kwalifikacje osób niepełnosprawnych – na pewno utrudniają [zatrudnienie], dlatego że osoby [niepełnosprawne] mają niekoniecznie aktualne kwalifikacje albo zupełnie niespójne z potrzebami lokalnego rynku pracy.” (PUP/7).

„Niepełnosprawni trafiający do naszego urzędu, (...) mają niskie kwalifikacje. To jest w ogóle problem niepełnosprawnych, oni wcześniej kończą edukację i w związku z tym są słabo (...) wykwalifikowani albo w ogóle bez kwalifikacji. Oczywiście nie 100% (...) grupy, ale dość duża, duża grupa. Czyli nieodpowiednie kwalifikacje oceniam jako bardzo utrudniające [zatrudnienie].” (PUP/19).

„Jest to na pewno problem, bowiem wiele z tych osób jest długotrwale osobami niepełnosprawnymi, dość często te kwalifikacje są nieaktualne... wypadły, że tak powiem z rynku, to jest na pewno problem.” (PUP/15).

„Niektóre osoby niepełnosprawne mają za niskie kwalifikacje, pracodawcy nie chcą ich zatrudniać.” (PZ/5).

„Przede wszystkim wykształcenie, kto się wykształci, pójdzie na studia to jakoś sobie poradzi, kto niżej, ma niższe kwalifikacje to się nie znajdzie [na rynku pracy], a kto po podstawówce, niepełnosprawni to też nie znajdzie [pracy], w domu będzie siedział.” (ONP/3).

Mimo, iż brak kompetencji jest uważany przez wszystkie badane grupy za przeszkodę w poszukiwaniu pracy, wśród osób niepełnosprawnych objętych badaniem jest kilka osób, które nie chcą podnosić swoich kwalifikacji.

„Nie mam [planów zawodowych], chcę dożyć do emerytury spokojnie.” (ONP/24).

„Teraz to już jestem tak trochę podłamany, przełamany tym wszystkim, że już nie mam siły, ochoty i jakichkolwiek chęci żeby się uczyć, kształcić dalej.” (ONNP/10).

„Już nie [chcę podnosić swoich kwalifikacji zawodowych]. Teraz bym nawet za bardzo nawet nie miał jak.” (ONNP/2).

„Nie, dziękuję, dziękuję, [nie chcę podnosić kwalifikacji zawodowych].” (ONP/18).

Pojawiły się również osoby napotykające na inne przeszkody uniemożliwiające im podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Jedną z takich zasadniczych trudności jest brak wsparcia ze strony członków rodzin, przyjaciół, znajomych, czy też innych osób znaczących. Tymczasem badania wykazały, że to właśnie wsparcie ze strony tych osób było decydującym czynnikiem stymulującym niepełnosprawnych respondentów do zdobywania kolejnych poziomów wykształcenia oraz nabywania nowych umiejętności.

Bariery społeczne – dotyczą negatywnych reakcji i postaw wobec osób niepełnosprawnych, a także kwestii związanych z ich zatrudnianiem (niechęć, wrogość, stereotypy, uprzedzenia).

Jak wynika z analizy zebranego materiału, wśród małopolskich przedsiębiorców wciąż istnieje przekonanie, że osoby niepełnosprawne powinny wykonywać przede wszystkim prace proste, niewymagające podejmowania samodzielnych decyzji i zwiększonej odpowiedzialności. Osoby niepełnosprawne zwracają uwagę na fakt, że wchodząc, bądź powracając na rynek pracy często napotykać na bariery w postaci funkcjonujących w odniesieniu do nich stereotypów, czy uprzedzeń. W skutek tego wielu pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych pracowników, nie mając nigdy bliższych kontaktów z osobami niepełnosprawnymi, z góry przekreśla możliwość przyjęcia ich do pracy. Niestety nadal zdarzają się przypadki niezatrudniania pracowników na wybrane stanowiska ze względu na niepełnosprawność, mimo posiadania przez te osoby odpowiednich kwalifikacji.

„No właśnie nie chcieli mnie zatrudnić (...) jako fryzjera. Nie nigdzie nie chcieli zatrudnić. Może dostane atak jak będę kogoś strzygł, jeszcze kogoś zranię, albo coś i niestety nie dało się.” (ONNP/2).

„(...) wysłałam CV, byłam na rozmowie kwalifikacyjnej. To wszystko, to była taka praca biurowa. Też trochę po angielsku była ta rozmowa, bo ja tam napisałam dosyć dużo o tym angielskim. No ale powiedział, że (...) tak do wizerunku firmy tak nie bardzo (śmiech) i no nie powiedział mi wprost (...) że z tą aparycją to, że tak to nie bardzo (...).” (ONNP/28).

Ponadto pracodawcy niezatrudniający niepełnosprawnych pracowników często postrzegają niepełnosprawność stereotypowo – przez pryzmat jedynie widocznych dysfunkcji organizmu. Dla większości z nich osoba niepełnosprawna to człowiek poruszający się na wózku, niewidomy, czy też pozbawiony kończyn.

Niektórzy z respondentów nie przypuszczają nawet, że niepełnosprawność może być niewidoczna, związana np. z chorobą układu krążenia, czy nieprawidłowym metabolizmem.

„(...) w pierwszym skojarzeniu niepełnosprawność w pracy, kojarzy mi się z niepełnosprawnością ruchową (...).” (PNZ/21).

„Osoba, która ma jakiś problem zdrowotny. Osoba, która powiedzmy gorzej się porusza, gorzej się wysławia. Nie używa jak gdyby takiej ilości słów wynikających powiedzmy z kompetencji, z wykształcenia. Osoby smutne. Osoby które są nieprzyjemne dla innej [osoby], dla otoczenia. Takie zmierłe (...). Generalnie mam obrazy osoby niepełnosprawnej takiej osoby roszczeniowej, której wszystko przeszkadza, gdzie każdy (...) powinien jej wszystko zrobić, otwierać, że tak powiem drzwi. Nie w sensie fizycznym, rozwiązywać wszystkie problemy. Taki mam stereotyp osoby niepełnosprawnej.” (PNZ/1).

Pojawiły się też głosy, że:

„(...) jeszcze dużo jest u nas tego stereotypu takiego właśnie (...) że te osoby są (...) gorsze od [pełnosprawnych], czy tam drugiej kategorii (...).” (PNZ/12).

„(...) uświadomić społeczność, w ogóle społeczność nie tylko pracodawców, że niepełnosprawność nie eliminuje człowieka od podjęcia pracy. Myślę, że po prostu trzeba zmienić naszą mentalność, świadomość (...).” (PNZ/2).

Ponadto wśród pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych pracowników jest obawa, czy osoba niepełnosprawna jest pracownikiem, który będzie dobrze wywiązywał się ze swoich obowiązków. Wynika to często z niewiedzy i braku odpowiednich informacji.

Przedstawiciele urzędów pracy również zwracają uwagę na brak akceptacji osób niepełnosprawnych ze strony pracodawców.

„Taką najczęstszą barierą, która jest czasem nie do przeskoczenia to świadomość, niska świadomość pracodawców, którzy są czasem niechętni zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. (...) Bardzo często wynika to z nieświadomości lub ze stereotypów, z którymi staramy się walczyć.” (PUP/7).

„Są pracodawcy, którzy jak osoba przyjdzie nie powie, że ma stopień niepełnosprawności (...) chętnie się deklarują. Jak jest wzmianka, że jest niepełnosprawna już osoba [pracodawca] jak gdyby się wycofuje, już wie, że będą problemy.” (PUP/14).

„Ja bym powiedziała, że stygmatyzacja i taka nieuzasadniona obawa przed osobami niepełnosprawnymi to jest absolutnie uważam jako pierwsza kwestia [utrudniająca zatrudnienie osoby niepełnosprawnej].” (PUP/12).

W tym miejscu należy zaznaczyć, że pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych pracowników zarówno z rynku otwartego, jak i chronionego nie mają takich obaw. Wręcz przeciwnie, większość tych pracodawców podkreśla kompetencje oraz wysoką efektywność niepełnosprawnych pracowników.

„Biorąc (...) osobę, która jest u nas zatrudniona, więc powiedziałbym nawet że jest bardziej wydajna niż pozostali pracownicy.” (PZ/2);

„(...) jeżeli [osoby niepełnosprawne zatrudnione są] zgodnie z ich kwalifikacjami i przyjmowane na stanowisko, gdzie wiem, że oni się spełnią, dadzą sobie radę, to wtedy nie ma problemu. Myślę że ich praca jest też efektywna tak samo [jak pracowników pełnosprawnych].” (PZ/4);

„(...) nie zauważyliśmy, by pracownicy niepełnosprawni byli mniej wydajni (...) Są bardzo sumienni, przychodzą zawsze na czas do pracy, zawsze są w pracy. Także nie zauważyliśmy, żeby jakaś tam ich wydajność drastycznie spadała.” (PZ/5).

„Niekiedy są bardziej wydajni od pełnosprawnych [pracowników], naprawdę. Niekiedy (...) ci pełnosprawni to są bardziej leniwi, że tak powiem i widać to. (...) [Z niepełnosprawnymi pracownikami] nie ma takiego kontaktu jak z [pełnosprawnymi] pracownikami, ale widać to, że to jednak osoba niepełnosprawna bardziej dba o to, co ma.” (CHRP/3).

Powyższe wypowiedzi wskazują, iż w środowisku pracodawców, którzy mają styczność z osobami niepełnosprawnymi zanika stereotyp dotyczący niskiej efektywności i wydajności pracy osób niepełnosprawnych. Respondenci często podkreślają większe niż u pełnosprawnych pracowników zaangażowanie osób niepełnosprawnych w wykonywanie obowiązków służbowych.

Bariery psychologiczne – rozumiane jako trudności osób niepełnosprawnych z akceptacją sytuacji związanej z niepełnosprawnością (zaniżona samoocena, niepewność w odniesieniu do posiadanych możliwości, mniejsza motywacja do podejmowania działań związanych z poszukiwaniem/zmianą pracy).

Jak wynika z analizy zebranego materiału, zarówno pracodawcy zatrudniający oraz niezatrudniający niepełnosprawnych pracowników, jak i przedstawiciele urzędów pracy, dostrzegają w osobach niepełnosprawnych wewnętrzne ograniczenia. Bariery te stanowią silną przeszkodę w aktywizacji zawodowej tej grupy społecznej, wręcz uniemożliwiają im podjęcie zatrudnienia. Respondenci wymieniają między innymi: bierność i niską samoocenę osób niepełnosprawnych.

„(...) okazuje się, że ten człowiek ma aspiracje, ma oczekiwania i się czasem wstydy ich artykułować, wstydy się powiedzieć o nich, (...) bo doświadczenia [ma], że i tak to nic nie da, brak wiary w to, że to coś da.” (PUP/12).

„(...) osoby niepełnosprawne (...) są troszeczkę, czasami takie troszkę wycofane i nie mają takiej śmiałości.” (PZ/5).

„(...) bierność taka wynikająca trochę moim zdaniem z zamknięcia się, z tego, że... z takiego poradzenia, kłopotem z otwarciem się w tym momencie na świat, bo to też zależy, niektórzy ludzie jeżeli są niepełnosprawni, to oni od dziecka inaczej na to patrzą... Natomiast jeśli ktoś uległ wypadkowi w trakcie życia, no to czuje, że to wszystko jest niesprawiedliwe no... tak siłą rzeczy się zamyka... trochę.” (PNZ/30)

Według opinii pracodawców oraz przedstawicieli służb zatrudnienia, bariery te mają swoją genezę w nadopiekuńczości rodzin, nieprzystosowanym systemie kształcenia, uprzedzeniach istniejących w społeczeństwie oraz dotychczasowych doświadczeniach niektórych respondentów.

„Zdarzają się takie osoby, które, właśnie to grono rodzinne, (...) tej osobie jakby wpaja i otoczeniu wokół niej, że ona się do pracy nie nadaje i żeby tylko korzystała ze środków pomocy społecznej i tak dalej.” (PUP/8).

„Często spotykamy się z tym, że jeśli jest to młody człowiek i jest to osoba niepełnosprawna, to są to takie czasem sytuacje, gdzie rodzina szczególną opieką otacza te osoby. Przychodzą wspólnie do urzędu i właściwie to chcą tak chronić, że sobie nie wyobrażają, że ta osoba może podjąć pracę i my z tym walczymy naprawdę.” (PUP/11).

„(...) czasem nawet postawa rodziny [jest barierą], (...) rodzina się obawia, że stracą tam zasiłki, czy te renty socjalne, jeżeli by podjęli pracę. (CHRP/2).

„No [rodziny] izolują [osoby niepełnosprawne], dlatego że otoczenie reaguje w określony sposób i rzeczywiście każdy komu zależy na dobru osoby niepełnosprawnej zrobi wszystko by ją chronić.” (PNZ/4).

Osoby niepełnosprawne uczestniczące w badaniu również wskazują na swoją bierną postawę na rynku pracy. Wynika ona po części z ograniczeń zdrowotnych tych osób, czego skutkiem jest przekonanie o mniejszej konkurencyjności w porównaniu z osobami pełnosprawnymi.

„ (...) żeby przemóc ten strach, w którym człowiek ma świadomość, że jest niepełnosprawny i żeby przejść do stanu aktywności, to naprawdę bardzo duża droga, bardzo ciężka czasem. No trzeba przezwyciężyć siebie.” (ONP/19).

„Myślę, że największą barierą jesteśmy my sami, żeby się otworzyć, przełamać, żeby przełamać swój strach, swój lęk, swoje bariery. Jeżeli się człowiek przełamie, no to później może konkurować z osobami pełnosprawnymi.” (ONNP/8).

Brak podejmowania aktywnych zachowań na rynku pracy przez niektóre osoby niepełnosprawne, prawdopodobnie jest wynikiem tzw. wyuczonej bezradności.

„[Moderator] Czy pracuje Pan zawodowo?

[Respondent] Nie.

[Moderator] Czy chciałby Pan pracować?

[Respondent] Nie.

[Moderator] A dlaczego?

[Respondent] Bo mi po prostu nie wolno. No bo mam rękę chorą i nie wolno mi jest. Cóż będziemy mówić – tak albo tak. Nie ma co się oszukiwać, bo nie wolno, no i już... przemęczać się.” (ONNP/20).

„Tak, ja znam dużo osób niepełnosprawnych, którym się nie chce szukać pracy.” (ONP/7).

Bariery zdrowotne – wynikające ze stanu zdrowia (rodzaju niepełnosprawności) przeciwwskazania do podjęcia określonej pracy; związane z nim dodatkowe potrzeby (np. rehabilitacja, opieka medyczna) uniemożliwiające lub utrudniające podjęcie pracy zawodowej; częste choroby/zaostżenia istniejącego stanu, które powodowałyby znaczną absencję chorobową; potrzeba stałej opieki medycznej, ograniczenia mobilności. Należy w tym miejscu wyraźnie zaznaczyć, że w grupie niepełnosprawnych respondentów są osoby, których brak aktywności zawodowej nie wynika z bierności, lecz z obiektywnie złego stanu zdrowia. Osoby te podkreślają, że stan zdrowia uniemożliwia im podjęcie jakiegokolwiek pracy. Na czynnik ten wskazywała również spora część przedstawicieli urzędów pracy oraz pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne.

„Są osoby niektóre, które tam [w domu pomocy społecznej] mieszkają, niepełnosprawne ubezwłasnowolnione, które też nie mają możliwości podjęcia jakieś pracy.” (ONP/17).

„Stan zdrowia na pewno [uniemożliwia pracę] (...) pomimo, że osoby wyrażają wewnętrzną chęć do pracy na takim stanowisku, stan zdrowia wstępnie ich dyskwalifikuje, czy też np. lekarz medycyny pracy nie dopuszcza [do wykonywania pracy na danym stanowisku].” (PUP/14).

„W zależności od wykonywanych usług, to stan zdrowia jest bardzo ważny.” (PNZ/7).

„Jeśli ktoś ma bardzo znaczny stopień niepełnosprawności, no to może mieć to wpływ na podejmowanie zatrudnienia.” (PNZ/14).

4.3. Motywy aktywności (bądź jej braku) osób niepełnosprawnych na rynku pracy

Praca jest wartością umożliwiającą jednostkom – zarówno osobom sprawnym, jak i osobom z ograniczoną sprawnością – pełne uczestnictwo w życiu społecznym. Jest jednym z czynników określających pozycję jednostki w społeczeństwie i wpływa na postrzeganie jej statusu społecznego. Aktywność zawodowa w połączeniu ze zdolnością uczenia się przez całe życie służy rozwojowi indywidualnemu, nabywaniu umiejętności i wiedzy, a więc tworzeniu kapitału ludzkiego. Praca w końcu zapewnia materialne warunki egzystencji. Stąd tak istotną kwestią jest zrozumienie przyczyn, dla których jedne osoby niepełnosprawne czynią starania w kierunku znalezienia pracy, a inne nie.

4.3.1. Powody podejmowania zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne

Rozpoznając motywy, które determinują osoby niepełnosprawne do działań zmierzających do podjęcia pracy należy zastanowić się, czym jest praca dla osoby niepełnosprawnej. Jakie ma znaczenie w jej życiu? Analizując wypowiedzi niepełnosprawnych respondentów uczestniczących w wywiadach, można mówić o wymiarze finansowym i pozafinansowym pracy w ich życiu. Możliwość zarobienia na własne utrzymanie, jak i wyjścia z domu oraz wejścia w relacje z innymi ma dla osób niepełnosprawnych ogromne znaczenie.

Wśród uczestników wywiadów (głównie niepracujących osób niepełnosprawnych) są respondenci, którzy pracę traktują wyłącznie w kategoriach korzyści materialnych. Perspektywa możliwości zaspokojenia potrzeb finansowych jest tym czynnikiem, który zwiększa ich gotowość do podjęcia pracy.

„[Praca jest po to] żeby coś mieć pieniędzy, bo to tak jak mówię, ta renta moja jest niestety skromna w tej chwili na te dzisiejsze czasy, na tę drożyznę, jaka jest.” (ONNP/29).

„[Praca to] źródło satysfakcji finansowej, że mnie na więcej stać. Niby to tak jest, że jak jest więcej, to się więcej wydaje pieniędzy, ale mam takie marzenia, miałem takie marzenie, żeby jechać do Indii. Ja bym chętnie gdzieś pojechał, lubię podróżować.” (ONNP/6).

„Praca jest dla mnie ważna o tyle, że po prostu miałabym jakieś dodatkowe pieniądze, no tylko tyle.” (ONNP/22).

Jednak zdecydowana większość niepełnosprawnych respondentów nie ogranicza pracy jedynie do korzyści finansowych. Postrzega ją również w innych, pozamaterialnych kategoriach. Praca jest dla nich nieodłączną częścią tego, co stanowi o szacunku dla siebie samego, poczuciu godności i spełnienia. Dzięki

pracy osoby niepełnosprawne rozwijają w sobie poczucie własnej wartości oraz niezależności. Niektórzy uczestnicy wywiadów mocno akcentują właśnie satysfakcję, jaką czerpią z wykonywanej pracy.

„[Praca] no daje satysfakcję, poznają dużo nowych rzeczy, nowi ludzie. Praca bardzo mnie otworzyła, (...) trochę usamodzielniała przede wszystkim.” (ONP/15).

„(...) praca daje człowiekowi poczucie wartości. Nie chodzi o pieniądze, ale o to, żeby człowiek mógł się w życiu realizować. Człowiek może się realizować przez to, że będzie krawcową. Drugi - że będzie inżynierem. (...) To nie musi być praca dla kokosów, nie wiadomo jakie pieniądze.” (ONNP/14).

„[Praca jest] spełnieniem jakichś pragnień, jakimś podstawowym celem życia, czyli spełnieniem się w pracy, spełnieniem się w działaniu, robieniem czegoś. Korzyści materialne to była tylko pochodna pracy, dlatego ta praca tutaj, przez to, że odpowiada mi pod względem merytorycznym, jest pracą w dobrym otoczeniu, ja mówię o ludziach przede wszystkim, jest praca interesująca ze względu na spotkanie z wieloma różnymi ludźmi z różnych stron świata, jest fascynująca i to rekompensuje nawet mniejsze zarobki.” (ONP/19).

„Wydaje mi się, że praca będzie odgrywała bardzo ważną rolę w moim życiu, ponieważ w pracy będę nie tylko mógł się zrealizować, zrealizować własne cele, co na pewno zwiększy motywację do mojego działania, ale także dzięki pracy będę mógł sobie ustabilizować własną przyszłość, bo wiadomo, że każdy myśli o tej przyszłości i no bez pracy ciężko jest skierować życie na odpowiednie tory, takie które by dawały mi satysfakcję i takie które przede wszystkim sprawiły by, że pomimo tej choroby czuję się w życiu spełnionym, czuję się w życiu ważnym... To jednak tutaj praca dużo pomaga ponieważ, no jeżeli ktoś nie pracuje to jednak ma, ma taki niedosyt, ma niedosyt własnej wartości, poczucie bycia gorszym od tych, którzy pracują. (...) Przede wszystkim jest to chęć wykorzystania wolnego czasu, chęć zrealizowania swoich własnych pasji, chęć udowodnienia sobie na jak wiele mnie będzie stać i chęć zrealizowania siebie w takim pełnym znaczeniu prospołecznym, czyli że w niczym nie ustępuję poprzez chorobę.” (ONNP/4).

Część osób niepełnosprawnych traktuje pracę także jak „źródło” kontaktów, różnorodnych relacji społecznych. Ponadto znaczenie pracy wzrasta zwłaszcza wówczas, gdy niepełnosprawność narzuca ograniczenia w sferze aktywności społecznej. Dla niektórych niepełnosprawnych praca stanowi wręcz mobilizację do dalszego działania i życia. Osoby te podkreślają jej terapeutyczny charakter.

„(...) ja to bardziej traktuję [pracę], jako zajęcie, jako zabicie czasu. Na pewno jest to jakieś spełnienie, bo też siedzieć i nic nie robić (...) bo siedzieć przy komputerze, czy siedzieć przed domem, czy [przy] telewizorze, (...) to się znudzi prawda? A tu jakieś obowiązki, a tu trzeba coś wykonać, trzeba ten czas jakiś poświęcić. Tak, że to tak bardziej zabicie [czasu], no zrobienie coś dla siebie. No jakieś doświadczenie. Jakby nie było poznanie ludzi poprzez to, gdzieś tam się jednak współpracuje z tymi ludźmi (...).” (ONP/11).

„(...) praca jest modlitwą, według mnie, bo bez pracy człowiek jest bezwartościowy, myśli po prostu tak jak ja już, ja ze swoją niepełnosprawnością. (...) Jako osoba niepełnosprawna troszeczkę intelektualnie to myśli o bezsensie życia, a jakbym miał jakąś pracę to byłbym zajęty pracą, że jest coś tak, jakieś o śmierci czy o depresji... nie byłoby czasu na to. Ważną rolę z tego wiem, co ludzie mi opowiadają, po prostu jestem bardzo, bardzo jestem zły na to, że nie mam co robić całymi dniami... I że ludzie mówią że nie mają czasu bo cały czas pracują, a ja właśnie odwrotnie, ja widzę bezsens życia bo nie pracuję.” (ONNP/27).

„(...) po prostu bez pracy nie ma pieniędzy, nie ma perspektyw, no i ta psychika mi siada. Źle się czuję z tym. Główny motyw to jest... to jest przede wszystkim ten psychiczny. Ja nie mam co zrobić z czasem (...).” (ONNP/26).

„Tutaj w tym wypadku moim, to bym traktował [pracę] jako, na pierwszym miejscu rehabilitację, najlepszą rehabilitację przy moich przypadkach tych schorzeń, dałoby to też kontakt z ludźmi (...). Także to by jakoś mnie podtrzymało na duchu.” (ONNP/12).

„Bycie z drugim człowiekiem, bycie z ludźmi.” (ONNP/5).

Reasumując, powody dla których osoby niepełnosprawne pracują są zróżnicowane. Generalnie można je podzielić na motywy finansowe i pozafinansowe. Wśród przyczyn pozamaterialnych można wyróżnić m.in.:

- kontakty międzyludzkie (praca jako źródło kontaktów społecznych),
- niezależność,
- satysfakcję,
- samorealizację,
- poczucie własnej wartości,
- funkcję terapeutyczną (praca jako „motor” napędzający jednostkę do działania).

4.3.2. Powody braku aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

Osoby niepełnosprawne uczestniczące w wywiadach głównie wskazują na system przyznawanych świadczeń społecznych jako czynnik ograniczający ich aktywność zawodową. Respondenci wyjaśniają, iż wolą nie pracować w ogóle lub w niepełnym wymiarze czasu, gdyż nie chcą ryzykować utraty pobieranych świadczeń. Mimo, że pobierane przez nich renty są niskie i niejednokrotnie nie wystarczają na utrzymanie, w przekonaniu osób niepełnosprawnych stanowią zabezpieczenie na życie, także w przypadku utraty pracy. Wyrażane poglądy świadczą o braku wiedzy wśród osób niepełnosprawnych na temat możliwości zawieszenia świadczeń społecznych. Osiąganie przychodów, w tym wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych, np. zlecenia, przychodów z prowadzonej działalności gospodarczej, może się wiązać z koniecznością obniżenia, bądź zawieszenia emerytury lub renty (w tym również renty socjalnej lub rodzinnej). Zawieszenie renty nie oznacza jednak jej odebrania, utraty. Po okresie, np. zatrudnienia można powrócić do pobierania renty inwalidzkiej. Nie jest w tym celu potrzebne ponowne orzeczenie o niezdolności do pracy. Wystarczy wniosek do ZUS o wznowienie wypłaty świadczeń. Zmniejszenie lub zawieszenie świadczenia zależne jest od wysokości przychodów.¹⁰ Choć zasada zawieszenia świadczeń nie odbiera osobom niepełnosprawnym możliwości korzystania z nich, a jedynie czasowo obniża lub wstrzymuje ich wypłacanie, to jak można zauważyć, w znacznym stopniu powoduje ograniczenie aspiracji zawodowych osób niepełnosprawnych.

¹⁰ Podstawa prawna:

- ustawa z dn. 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r., Nr 39, poz. 353 z późn. zm.),
- ustawa z dn. 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej (Dz. U. z 2003 r., Nr 135, poz. 1268 z późn. zm.).

„Jest bierność. Jeżeli ktoś ma stałą, nawet minimalną rentę, (...). Po jakimś czasie, jeśli ktoś długo nie pracuje, to się sam degeneruje.” (ONNP/13).

„(...) najlepiej na pół etatu [pracować], myślę żeby nie kolidowało to również z na przykład, z moimi świadczeniami co biorę z ZUS. Chyba, że z tego by były jakieś fajne pieniądze, no to wtedy tak, ale żeby ta praca ogólnie była.” (ONNP/8).

„To nie wiem, bo dla mnie te świadczenia nie są wielkie, bo jak poszłam do pracy to się więcej zarabia, no to też się wiąże z tym, że jak się traci pracę, bo to jest wszystko możliwe w Polsce, to później z tymi świadczeniami też jest ciężko. Potrzeba od nowa gonić i załatwiać a możliwe, że się nie dostanie.” (ONNP/3);

„No też między innymi z bojaźni przed utratą świadczenia [osoby niepełnosprawne nie pracują].” (ONP/11).

„Myślę, że osoby niepełnosprawne, które mają jakieś świadczenia to boją się, że mogą je utracić.” (ONP/4).

Innymi powodami wskazywanymi przez niepełnosprawnych respondentów, dla których nie podejmują działań w kierunku zatrudnienia są stan zdrowia oraz niska atrakcyjność ofert pracy.

„Bardzo dużym czynnikiem [determinującym brak działań zmierzających do zatrudnienia] jest stan zdrowia.” (ONP/20).

„(...) rynek no może nie rynek [pracy], ale oferta pracy dla osób niepełnosprawnych jest na pewno dużo uboższa i węższa niż dla ludzi sprawnych (...).” (ONP/20).

Jak potwierdziły badania część osób niepełnosprawnych niepracujących tak naprawdę nie jest bierna zawodowo. Osoby te jedynie w oficjalnych statystykach figurują jako niepracujące i nieposzukujące pracy, a w rzeczywistości pracują nielegalnie. Uczestnicy wywiadów tłumaczą, iż taki stan rzeczy niejednokrotnie jest wynikiem z jednej strony lęku przed utratą pobieranych świadczeń, z drugiej zaś chęcią zarobienia dodatkowych pieniędzy. Poza tym część osób niepełnosprawnych podkreśla, że gdyby nie taki tryb zatrudnienia, nie mieliby pracy w ogóle. Poszczególni respondenci w następujący sposób opowiadali o swoich doświadczeniach związanych z wykonywanymi zajęciami „na czarno”:

„Są takie osoby co pracują na czarno, no bo innej pracy nie mogą znaleźć, a ktoś właśnie ze znajomych im załatwi i pracują na czarno.” (ONNP/2).

„Tak [spotkałem się z sytuacją, że osoba niepełnosprawna pracowała „na czarno”, bez umowy]. (...) No to zależy od tego, że są zdesperowane, nie mają innej możliwości, no więc podejmują się tej pracy.” (ONP/19).

„Wie Pani, ja mam od poniedziałku malowanie, tapetowanie takie, ale to wie Pani (...) na czarno.” (ONNP/11).

„Ja mając lat 17, 18 czy 16 - coś takiego, opiekowałam się starszą osobą i stąd miałam jakieś dochody, ale to było na czarno.” (ONNP/22).

„ (...) tutaj mam właśnie stół do masażu przenośny i w tym momencie, powiedzmy, prywatnie [sobie pracuję], jakoś tam indywidualnie sobie [dorobię] czasem jak ktoś zadzwoni, jakiś klient dorywczo sobie jeżdżę i te masaże robię.” (ONNP/8).

„Myślę, że to może wynikać z tego, że taka osoba [niepełnosprawna] chce pobierać świadczenia socjalne, a do tego jeszcze wynagrodzenie za pracę. Bo tam jest tak, że jeżeli to wynagrodzenie przekracza 800 zł netto, to wtedy się traci rentę socjalną. I pewnie niektórzy się tak umawiają z pracodawcami, że będą pracować na czarno. I tak są ubezpieczone, więc będą z tego miały może więcej pieniędzy.” (ONP/9).

Osoby niepełnosprawne pracujące bez umowy dostrzegają jednak niedogodności i wady takiej pracy.

„To jest taka nagminna [praktyka], zresztą ja sam pracowałem [bez umowy], to wtedy nie ma jakichkolwiek warunków bhp, a czas pracy to jest abstrakcja. Samo wynagrodzenie to jest kwestia uzgodnienia. Ja miałem pracę [„na czarno”], to było krótko, bo ktoś myślał, że jak ktoś w takiej sytuacji się znajdzie to będzie pracował za darmo. Jak mu [pracodawcy] się postawi pewne wymagania czy warunki, to on przeważnie mówi, że to już nie jest aktualne.” (ONNP/13).

Zarówno obawy przed utratą pobieranych świadczeń, jak i nieoptymalność spodziewanego zatrudnienia są czynnikami zniechęcającymi do podjęcia legalnej pracy przez osoby z orzecznym stopniem niepełnosprawności. Osoby te przekonane, że ograniczają je przepisy prawa, chcąc podnieść dochód uciekają się do jego łamania.

Wypowiedzi zarówno przedstawicieli urzędów pracy, jak i pracodawców potwierdzają także, że bierność osób niepełnosprawnych na rynku pracy wiąże się bezpośrednio z ich obawami przed utratą świadczeń społecznych. Urzędnicy oraz przedsiębiorcy zwracają ponadto uwagę, iż na decyzję o nie podjęciu pracy niejednokrotnie mają wpływ naciski ze strony rodziny, dla której renta osoby niepełnosprawnej jest źródłem dochodu, w niektórych przypadkach nawet jedynym.

„[Postawa rodziny] może być [barierą], bo mamy przypadki, gdzie mamusia przychodzi z dziećmi i to mamusia... dziecko, mówię dziecko w cudzysłowie, wzięłoby ofertę pracy i skorzystało z niej, ale mama od razu czyta „to nie, to nie dla ciebie, najlepiej bądź w domu”. Zwłaszcza dotyczy to tych osób, które biorą renty socjalne.” (PUP/6).

„A czasami [osoby niepełnosprawne] są też takim żywicielem całej rodziny, bo i tak się zdarza, że z tej jednej „rentki” w domu żyją jeszcze inne osoby niestety.” (PUP/3).

„(...) obawa przed utratą świadczeń rentowych, prawda ... czasem nawet postawa rodziny, (...) ta rodzinna się obawia, że stracą (...) zasiłki, czy te renty socjalne, jeżeliby podjęli pracę.” (CHRP/2).

„(...) Obawy przed utratą świadczeń to na pewno [są], bo to finansowe to zawsze. Może i być stan zdrowia.” (PNZ/2).

4.4. Motywy zatrudniania (bądź niezatrudniania) niepełnosprawnych pracowników

4.4.1. Czynniki sprzyjające zatrudnieniu osób niepełnosprawnych

Motywy, dla których pracodawcy zatrudniają osoby niepełnosprawne związane są głównie z czynnikami finansowymi. Pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych pracowników podkreślają, że dzięki środkom finansowym wspierającym zatrudnienie osób niepełnosprawnych, mogą tworzyć odpowiednie stanowiska pracy dla niepełnosprawnych pracowników, bądź je odpowiednio doposażyć. Istotne jest dla nich również dofinansowanie do wynagrodzeń, zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Wśród przedstawicieli pracodawców chronionego rynku pracy pojawiły się nawet tak skrajne opinie, że bez wsparcia finansowego zakład nie byłby w stanie utrzymać się na rynku.

„Jak się jest zakładem pracy chronionej, tak jest firma ukierunkowana, to bez dofinansowania nie mogłaby działać po prostu (...).” (CHRP/7).

„(...) dofinansowania do miejsc pracy, dofinansowania do niepełnosprawnych, no są bo jesteśmy zakładem pracy chronionej. Jeżeli się ma ponad 80% niepełnosprawnych [pracowników] to polskie prawo wyraźnie mówi, że nam się te pieniądze należą. Ze swej strony powiem, że jeżeli ci ludzie znaleźliby się na otwartym rynku pracy no to te 90% zasili miejski ośrodek pomocy społecznej, ewentualnie powiatowe urzędy pracy. Nie ma szans moim zdaniem, że tych ludzi by wchłonął otwarty rynek pracy.” (CHRP/5).

„Mnie się wydaje, że podstawową kwestią [w podjęciu decyzji o założeniu zakładu pracy chronionej], to była właśnie kwestia ulg wszelakich, no bo to na początku jednak były te ulgi, zresztą do tej pory w dodatku coraz mniej tam jest bo ograniczenia są, ale są jeszcze ulgi.” (CHRP/6).

Podobnie jak pracodawcy rynku chronionego, tak przedsiębiorcy reprezentujący otwarty rynek pracy, przede wszystkim podkreślają możliwość osiągnięcia korzyści finansowych z tytułu zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika.

„Szczerze mówiąc dotacje, generalnie dotacje państwowe [były bodźcem do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej].” (PZ/7).

„Wsparcie finansowe – no jest to motywujące.” (PZ/9).

„Natomiast od pewnego czasu nieobojętne jest też dofinansowanie, które otrzymujemy z PFRON-u, bo już w takiej sytuacji jesteśmy.” (PZ/3).

Innym, pozafinansowym czynnikiem motywującym do zatrudniania osób niepełnosprawnych, który pojawił się w wypowiedziach pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych pracowników jest swego rodzaju tradycja, charakter zakładu. Poza tym wśród przedsiębiorców pojawiły się opinie, że dając pracę osobie z orzeczonym stopniem niepełnosprawności firma zyskuje zaangażowanego pracownika.

„(...) dawna forma [zakładu pracy] to spółdzielnia inwalidów, zatrudniała osoby niepełnosprawne, spółka również przejęła tą formę.” (CHRP/10).

„(...) odkąd co ja pamiętam, to szef zawsze zatrudniał osoby niepełnosprawne, także sprawdzały się na produkcji, były chętne do pracy, więc, ja myślę, że to głównym, głównym takim bodźcem było do zatrudnienia tych osób.” (PZ/5).

„Po pierwsze wsparcie finansowe [motywuje do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej], łatwiej, jak już mówiłem wcześniej, pracownik niepełnosprawny może być całkiem bardziej sprawny w firmie niż pracownik pełnosprawny, a jeszcze dodatkowo człowiek ma możliwość dofinansowania do utworzenia stanowiska pracy dla niego, ma bieżące dofinansowanie. Jest to jakieś tam udogodnienie, prawda... i jakiś tam bodziec do tego żeby zatrudnić taką osobę.” (PZ/7).

Przedstawiciele pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych zostali zapytani natomiast o to, czy byliby skłonni do zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika. Jak się okazuje, nie wykluczają oni możliwości przyjęcia do pracy takich osób w przyszłości. Jak podkreślają czynnikiem mobilizującym ich do podjęcia takiej decyzji byłyby dodatkowe środki finansowe, np. ulgi, dofinansowanie.

„(...) dofinansowanie miejsca pracy to na pewno byłaby jakaś korzyść.” (PNZ/4).

„Tak, zastanawiałam się [nad zatrudnieniem osób niepełnosprawnych] i jedynym argumentem było dofinansowanie stanowisk pracy. (...) Oprócz dofinansowania stanowisk pracy widzę również korzyści z dofinansowania do wynagrodzeń.” (PNZ/17).

„Myślę, że jeżeli taki pracodawca zdecydowałby się na zatrudnienie takiej osoby [niepełnosprawnej], no to żeby jednak (...) urzędy wspierały finansowo takich pracodawców.” (PNZ/19).

„(...) natomiast przyszłościowo, jeśli się zdarzyła taka sytuacja, że mógłbym utworzyć [miejsce pracy dla osoby niepełnosprawnej], to na przykład Pani Kasia jest na stażu, bardzo fajnie, cieszę się, bo jest to pomoc dla firmy, jakiś dobry pomysł. Ale gdybym miał zatrudnić Panią Kasię, to by nadszarpnęło w tych ciężkich czasach budżet firmy, prawda? (...) A jeżeli bym miał jakieś dofinansowanie, powiedzmy ze strony urzędu, to czemu nie? Nawet bym preferował niepełnosprawnego, dlaczego nie?” (PNZ/20).

Ewentualne zatrudnienie osoby niepełnosprawnej będzie jednak uzależnione przede wszystkim od ilości wolnych miejsc w zakładzie pracy, od kwalifikacji i umiejętności potencjalnych pracowników oraz od stopnia ich niepełnosprawności.

„(...) uważam, że pracownik powinien być dobrze wykwalifikowany i dobrze potrafić robić to, co ma robić (...).” (PNZ/13).

„To by zależało od umiejętności tego człowieka.” (PNZ/18);

„Jeżeli ta osoba niepełnosprawna, wykazywałaby umiejętności i kompetencje, które byłyby dla nas kluczowe, na pewno byśmy jej nie wykluczyli z rekrutacji.” (PNZ/21);

„(...) pracodawcy zatrudniają osoby niepełnosprawne dlatego, że potrzebują pracowników. Jak już potrzebują pracowników, to po to, żeby oni wykonywali ich pracę, która została im powierzona. Natomiast cieszą się na pewno i jakby decydują się w dużej mierze dlatego, że znaczy jak już mają dwie osoby, o identycznych kwalifikacjach, prawda, to w tym momencie mogą rzeczywiście wybrać osobę niepełnosprawną, z tego względu, że można skorzystać z ulgi.” (PNZ/27).

„(...) [Zatrudnienie] też zależy [od tego], jaki stopień niepełnosprawności [ma dana osoba].” (PNZ/1).

W opinii samych osób niepełnosprawnych oraz przedstawicieli urzędów pracy motywy ekonomiczne są dominującym czynnikiem, dla którego przedsiębiorcy decydują się na zatrudnienie niepełnosprawnego pracownika. Większość osób niepełnosprawnych biorących udział w niniejszym badaniu jest przeświadczona, że gdyby nie refundacja kosztów zatrudnienia, pracodawcy nie zdecydowaliby się na oferowanie pracy tej grupie osób. Niepełnosprawni respondenci zwracają uwagę na „ciemną stronę” ich zatrudniania. Związana jest ona z refundacją kosztów utworzenia nowego stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, i jak wskazują respondenci, niekiedy jest ewidentnie wykorzystywana przez przedsiębiorców i służy jedynie do pozyskiwania środków finansowych.

„Myślę, że największe zainteresowanie niepełnosprawnymi, to jest zainteresowanie refundacją wynagrodzenia tych pracowników. Obserwuje się też w ostatnich latach myślę wzrost zainteresowania refundacją dostosowania danego stanowiska do potrzeb osób niepełnosprawnych, ale myślę, że jednak głównie to refundacja wynagrodzeń jest głównym czynnikiem, który pracodawców jakby zachęca do zatrudniania większej liczby osób niepełnosprawnych.” (PUP/5).

„No ja myślę, że to wsparcie finansowe to jest naprawdę tutaj dla pracodawców ważne, aczkolwiek też chyba nie najważniejsze, bo to były też pytania o to, czy to jest główny powód, że pracodawcy do osoby niepełnosprawnej otrzymują dofinansowania, myślę, że nie, ale na pewno aspekt finansowy jest tutaj no dosyć istotny dla pracodawców zwłaszcza z tego powodu, że istnieje możliwość dzięki temu (...) utrzymania tego miejsca pracy, najpierw stworzenia nowego, a później utrzymania (...) tego miejsca pracy.” (PUP/18).

„Proszę panią znam nawet takich, którzy robili kombinacje takie alpejskie, że mieli zatrudnionych po 20 - 30 osób, ale firma w rzeczywistości nie istniała - nie było firmy, on [pracodawca] tylko pieniądze brał.” (ONP/1).

4.4.2. Czynniki niesprzyjające zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Zgodnie z wynikami badań, zatrudnianie osób niepełnosprawnych determinowane jest w dużej mierze cechami zakładu pracy, takimi jak: wielkość, branża i typ własności oraz bieżącą sytuacją ekonomiczną. Duże firmy są bardziej aktywne na rynku pracy i częściej zatrudniają osoby niepełnosprawne. Mają mniejsze trudności z przystosowaniem stanowiska pracy dla niepełnosprawnego pracownika, dostosowaniem infrastruktury budynku, czy też ze sprostaniem wszystkim formalnościom. Wynika to z potencjału, którym dysponują – zarówno finansowego, jak i zasobów ludzkich. Natomiast na wyżej wymienione trudności częściej zwracają uwagę przedstawiciele mniejszych zakładów pracy. Ich aktualna sytuacja ekonomiczna niejednokrotnie nie pozwala na dostosowanie pomieszczeń zakładowych i stanowisk pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników. Mniejsze firmy również nie zawsze dysponują odpowiednimi kadrami – zdolnymi, czy też mającymi czas na zagłębianie się w zawiłe procedury i zmieniające się przepisy. Potwierdzają to także przedstawiciele niektórych urzędów pracy.

„To znaczy, wie Pani, ja powiem tutaj tak (...) my jesteśmy takim powiatem, gdzie jest bardzo dużo pracodawców. Są to małe firmy, w których jest właściciel i jeden albo dwóch pracowników i takie firmy nie są nastawione na zatrudnianie osób niepełnosprawnych w przeciwieństwie do dużych firm.” (PUP/10).

„(...) mamy małe rodzinne firmy takie przeważnie do 10 osób i tutaj wiadomo, że ciężko jest pracodawcę przekonać np. żeby zatrudnić osobę niepełnosprawną.” (PUP/2).

„(...) w ogóle u nas w powiecie to jest problem generalny nie dotyczący osób niepełnosprawnych bo jak mówię małe firmy nie bardzo bogate i zawsze przy zatrudnianiu czy osoby sprawnej czy niepełnosprawnej oczekiwaliśmy w zamian jakiś subsydiów, których nie ma.” (PUP/9).

„(...) nie każdy zakład może sobie pozwolić na ten podjazd, na to stworzenie tego podjazdu [dla niepełnosprawnego pracownika]. Jeżeli są to małe jakieś „zakładziki” [pracy], to tak jak tu w moim przykładzie, (...) to ja nie dam rady [przystosować go do potrzeb osoby niepełnosprawnej np. jeżdżącej na wózku].” (PNZ/16).

Pracodawcy uczestniczący w wywiadach jako główne przeszkody w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych podkreślali szczególnie te czynniki, które wiążą się z ponoszeniem dodatkowych nakładów finansowych.

„Jeżeli byłaby to niepełnosprawność, ruchowa, fizyczna (...) u nas pomieszczenia nie są przystosowane (...) dla osób niepełnosprawnych, a takie są wymogi. Myślę, że nie byłibyśmy w stanie dla jednej osoby przerabiać całego biura. To jest rzeczywiście problem, że nasze biuro jest dwupoziomowe ze schodami...” (PNZ/21).

„Na pewno przystosowanie na przykład całego zakładu do osób niepełnosprawnych [byłoby problemem]. No, to jest (...) bardzo duży koszt, bardzo duży wydatek, żeby wszystkie pomieszczenia przygotować do osób niepełnosprawnych, żeby mogły korzystać (...). Szczególnie, jeżeli są osoby niepełnosprawne ruchowo. Nie mamy akurat takich, ale mamy przystosowane też sanitariaty do osób niepełnosprawnych ruchowo. Myślę, że to jest...to jest bardzo dużym obciążeniem. Przygotowanie właśnie takie techniczne budynku dla osób niepełnosprawnych.” (PZ/6);

Pracodawca, który sam jest osobą niepełnosprawną nie zatrudnia osób niepełnosprawnych, ponieważ:

„Całkowicie wycofaliśmy się z jakiegokolwiek formy zatrudnienia osób niepełnosprawnych, [ponieważ] (...) wymogi stawiane w tym zakresie były dla nas praktycznie nie do spełnienia, (...). Po pierwsze nakłady finansowe własne...” (PNZ/4).

Respondenci wyrażali także swoje niezadowolenie z wysokości aktualnego dofinansowania miejsc pracy zatrudnianych niepełnosprawnych pracowników.

„[Obecne formy wsparcia pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne] nie do końca [są atrakcyjne], ponieważ te osoby niepełnosprawne jednak są mniej wydajne, dodatkowe koszty są związane to w postaci dodatkowej przerwy 15-sto minutowej, dodatkowy urlop, skrócony czas pracy, a ponadto dofinansowanie, jakie mamy to jest na bazie zeszłorocznej najniższej płacy w związku z tym to nie pokrywa tych kosztów, które ponosimy zatrudniając te osoby niepełnosprawne.” (CHRP/1).

Równie poważnym problem, który podnoszą pracodawcy zatrudniający oraz niezatrudniający niepełnosprawnych pracowników jest biurokracja oraz skomplikowane, zbyt często zmieniające się przepisy prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Zarówno niejasność, jak i niestabilność prawa, a także czasochłonne wyszukiwanie informacji, w połączeniu z nadmiarem obowiązków wynikających z prowadzenia działalności gospodarczej, zniechęca przedsiębiorców do podejmowania wysiłku w kierunku zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika. W rezultacie pracodawcy (po przeprowadzeniu rachunku „zysków i strat”) postrzegają działania zmierzające do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej jako zbyt kosztowne. Bynajmniej nie chodzi tu tylko i wyłącznie o nakłady finansowe związane ze stworzeniem nowego miejsca pracy. W ogólnym rozrachunku równie ważne są nakłady czasu.

„(...) przepisy są idiotyczne dla mnie, dlatego, że albo są tak napisane, że normalny człowiek nie jest ich w stanie zrozumieć, albo dają taki wachlarz interpretacyjny, że człowiek normalny, nie jest w stanie się przebić przez argumentację (...) osoby, która weryfikuje np. możliwość stworzenia wsparcia, czy pomocy [w zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej].” (PNZ/4).

„(...) te przepisy rosną w takim tempie, tyle ustaw jest tworzonych, że trudno ogarnąć wszystko (...).” (PNZ/24).

Nawet pracodawcy zatrudniający już niepełnosprawnych pracowników narzekają na biurokrację.

„Potworna [biurokracja]. I nie było jej nawet jeszcze rok temu, nie było takiej jak od tegoż roku. Bo w ciągu tego roku to się 3 razy zmieniły rozporządzenia do ustawy, które obligowały bardzo dużo papierów. Nawet zwracając się o pomoc, dajmy taki jeden przykład: do urzędu to kiedyś dawaliśmy dwa papierki, a teraz dajemy, aż z 3 lat trzy opracowania i za każdym razem z jakąkolwiek rzeczą zwracam się o tą pomoc, to te dokumenty muszą być (...). Więc biurokracja, to na pewno [utrudnia korzystanie ze wsparcia na zatrudnienie osób niepełnosprawnych]. Jak żeśmy do Unii weszli to też muszą Pani powiedzieć, że się zwiększyło.” (CHRP/8).

Innym ważnym powodem, dla którego pracodawcy nie chcą zatrudniać niepełnosprawnych pracowników jest obawa przed niskim i nieadekwatnym poziomem wykształcenia i umiejętności zawodowych osób niepełnosprawnych względem potrzeb przedsiębiorstwa. Respondenci podkreślają jednak, iż brak odpowiednich kwalifikacji do stawianych wymogów to czynnik dyskwalifikujący zatrudnienie zarówno niepełnosprawnego, jak i pełnosprawnego kandydata.

„[Nieodpowiednie kwalifikacje osób niepełnosprawnych to czynnik, który] bardzo utrudnia [zatrudnienie niepełnosprawnego pracownika]. Jeśli osoba jest niekompetentna to nie ma sensu jej zatrudniać bez względu na to czy mamy dopłaty, czy nie mamy dopłaty, czy cokolwiek.” (PNZ/27).

„Jeżeli są nieodpowiednie kwalifikacje osób niepełnosprawnych no to tak, jak przy osobach pełnosprawnych. No po prostu trudno taką osobę wtedy przyjąć, jeżeli ona nie spełnia tych wymogów, bo przecież jeżeli się kogoś zatrudnia, to oczekiwania są tutaj jasne i wyraźne.” (PNZ/6).

„(...) nieodpowiednie kwalifikacje, to utrudniają [zatrudnienie] każdego, czy to niepełnosprawnego czy pełnosprawnego, jeżeli ktoś nie ma kwalifikacji to nie jest to istotne czy on jest niepełnosprawny czy sprawny...” (PNZ/20).

„Ja myślę, że takie kwalifikacje tych osób niepełnosprawnych [decydują]. Niektóre osoby niepełnosprawne mają za niskie kwalifikacje, pracodawcy nie chcą ich zatrudniać.” (PZ/5).

Stosunek przedsiębiorców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynika także z uprawnień, które przysługują niepełnosprawnym pracownikom. Pracodawcy podkreślają, iż skrócony czas pracy niepełnosprawnego pracownika, dodatkowy urlop wypoczynkowy, czy korzystanie z turnusów rehabilitacyjnych¹¹ zmniejsza dyspozycyjność pracownika. Problematiczna staje się również możliwość częstych absencji w wyniku schorzeń osoby niepełnosprawnej, czy też potrzeba dłuższego okresu czasu na przyuczenie do wykonywania zadań na powierzonym stanowisku pracy.

Blisko połowa pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych, którzy uczestniczyli w wywiadach przyznaje, że nadmierne uprawnienia niepełnosprawnych pracowników to czynnik utrudniający podjęcie decyzji o przyjęciu ich do pracy.

„ (...) To [częste zwalnianie się z pracy z powodów zdrowotnych przez osoby niepełnosprawne] może być właśnie dodatkowym kosztem wg pracodawcy, no i ktoś powiedzmy tę pracę za nich będzie musiał wykonać (...).” (PNZ/12).

„ (...) [Przedsiębiorca] wybierze zawsze osobę pełnosprawną, ponieważ jest to dla niego jakby większa gwarancja, bo jednak fakt dłuższych urlopów, czy krótszego czasu pracy, a w niektórych schorzeniach, no właśnie, jak i zabiegów rehabilitacyjnych i tak dalej, no na pewno nie będzie tym argumentem, który będzie zachęcał do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej.” (PNZ/4).

„ Myślę, że to jest duży powód niezatrudniania osób niepełnosprawnych [częste zwalnianie się z pracy z powodów zdrowotnych przez osoby niepełnosprawne].” (PNZ/9).

4.5. Działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych prowadzone przez urzędy pracy

Aktywizacja zawodowa to zespół działań mających na celu przygotowanie do podjęcia pracy, pomoc w aktywnym jej poszukiwaniu i utrzymanie w zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej oraz stworzenie warunków rozwoju i form wspierania (poradnictwo zawodowe, szkolenia, pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, zatrudnienie, pomoc w utrzymaniu pracy, rozwój kariery zawodowej, motywowanie do podjęcia zatrudnienia). Aktywizacja osób niepełnosprawnych powinna służyć także ogólnemu celowi, jakim jest przeciwdziałanie wykluczeniu, dyskryminacji i ubóstwu, realizacji pełni praw obywatelskich, co nie powinno sprowadzać się jedynie do zapewnienia pracy.¹²

Przedstawiciele urzędów pracy uczestniczący w wywiadach wskazują, iż bezrobotne osoby niepełnosprawne mogą korzystać z różnych form aktywizacji zawodowej przewidzianych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W celu aktywizacji zawodowej osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym osób niepełnosprawnych, wykorzystują wszystkie możliwe usługi oraz instrumenty rynku pracy. Są to między innymi:

„ (...) staże, szkolenia, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, prace interwencyjne. I te instrumenty są skierowane niektóre dla wszystkich bezrobotnych, a niektóre dla bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy, jak określa artykuł 49 naszej ustawy.” (PUP/1).

¹¹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, art. 19 i 20.

¹² Raport z prac zespołu ekspertów do spraw aktywizacji osób niepełnosprawnych, Warszawa 2003, www.mpips.gov.pl/.../Raport_końcowy_ds_aktywizacji_os_niepełnosprawnych.rtf, na dzień 19.05.2011.

„W zasadzie skupiamy się na indywidualnej pomocy osobom niepełnosprawnym i były to najczęściej szkolenia, staże albo środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej.” (PUP/2).

„Znaczą część osób, bardzo dużo osób korzysta ze staży, jest zainteresowana tą formą [wsparcia] i podejmuje, podejmuje tę pracę, chcą zdobywać doświadczenie zawodowe czy mają taką możliwość żeby się przekwalifikować, tak, nauczyć się nowego zawodu, to na pewno. (...) Są szkolenia, dużo osób chce korzystać ze szkoleń zawodowych i część z nich też również później podejmuje działalność gospodarczą.” (PUP/3).

Z przeprowadzonych badań wynika również, że część urzędów pracy dodatkowo aplikuje o środki zewnętrzne i realizuje różnorodne programy aktywizacji zawodowej finansowane w całości lub w części przez PFRON, jak również projekty w ramach PO KL skierowane do osób niepełnosprawnych. Na pytanie o najważniejsze działania w zakresie wspierania osób niepełnosprawnych realizowane w latach 2009 – 2010 przedstawiciele urzędów pracy odpowiadają:

„Realizowaliśmy przede wszystkim programy skierowane dla osób niepełnosprawnych. To jest właśnie **program „Iskierka”**. (...) Jest to program skierowany do osób poszukujących pracy niepełnosprawnych, zarejestrowanych tutaj w urzędzie pracy (...), niepracujących. I w ramach tego projektu właśnie, beneficjenci mają proponowane staże, poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy. I tutaj właśnie, obecnie w tym roku 16 osób skorzystało, niepełnosprawnych, z tego projektu, czyli poszło na staż w ramach tego programu. Inny program to jest **program „Junior”**. (...) Adresatami tego programu są osoby bezrobotne młode, do 25 roku życia lub do 27 roku życia w przypadku absolwentów jakichś szkół, osób legitymujących się ukończeniem jakiejś szkoły, tylko do 12 miesięcy od daty ukończenia tej szkoły. I tutaj w ramach tego programu są organizowane staże, również jest tutaj, oprócz takiego stypendium, które jest wypłacane w ramach stażu każdego, tutaj jest jeszcze dodatkowe świadczenie na rehabilitację zawodową, dla beneficjentów. Jak również świadczenia dla pracodawców, to się nazywa premia z tytułu odbywania stażu dla absolwentów, także taka dodatkowa forma, oprócz takiego zwykłego stażu. Z tym, że jest to, jeszcze dodam, program dla osób niepełnosprawnych bezrobotnych z umiarkowanym lub lekkim stopniem niepełnosprawności. I na przykład w tym roku skorzystało 11 osób z tego programu. Mamy również **program „Wiatr w żagle”** (...). I to jest program, w ramach którego też jest poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, staże, przygotowania zawodowe w miejscu pracy były, bo to od 2008 roku, bo teraz już ta forma nie istnieje. Ale również szkolenia i środki na uruchomienie działalności gospodarczej. Jest to program, który jest między innymi skierowany do osób niepełnosprawnych, (...) podam, że w 2008 roku 22 osoby niepełnosprawne w ramach tego programu skorzystały, w 2009 – 43, a w tym... na ten rok założenie jest 27 osób. Najważniejszy dla mnie program to jest **„Trener Pracy - zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych”**. To jest program pilotażowy, (...), ale tak jakby finansowany z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. I celem tego programu jest wypracowanie modelu takiego zatrudnienia wspomagane, właśnie celem takiego radzenia sobie osobom niepełnosprawnym na lokalnym rynku pracy. I w ramach tego programu, no taką kluczową rolę pełni trener pracy, który wraz z doradcą i z psychologiem, takie bardzo zindywidualizowane działania podejmują w stosunku do osób niepełnosprawnych. Po prostu prowadzą te osoby na rynku pracy, mają za zadanie najpierw tak jakby opracować indywidualny plan takiego działania, rozwoju, żeby przygotować, wypracować postawę odpowiednią, później chodzi o to, żeby wyszukać pracodawcę zainteresowanego zatrudnieniem tej osoby niepełnosprawnej, udzielić konsultacji pracodawcom, przygotować osobę niepełnosprawną do tej pracy i rola trenera pracy, również doradcy i psychologa, nie kończą się w momencie podjęcia pracy przez tą osobę, tylko również zadaniem później jest monitorowanie zatrudnienia, (...) aż do usamodzielnienia się tej osoby. (...) Bo to jest tak, że kilkanaście czy kilkadziesiąt może już teraz instytucji realizuje [ten program], jak my zaczynaliśmy, to chyba 13 albo 17, coś taka liczba mi się kojarzy, instytucji w ogóle w Polsce realizowało program. A ten program trwa od marca 2008 roku do listopada tego roku.” (PUP/1).

„Robimy projekty systemowe z PO KL i w każdym z tych projektów pewna liczba osób niepełnosprawnych się znajduje i powiedziałabym, że z roku na rok coraz większa. Po pierwsze dlatego, że takie są założenia projektów. Po drugie dlatego, że osób niepełnosprawnych nam przybywa.” (PUP/9).

Reprezentanci małopolskich służb zatrudnienia chętnie mówią o sukcesach jakie odnoszą na polu aktywizacji zawodowej bezrobotnych osób niepełnosprawnych.

„Sama tak jak mówię prowadzę ten program „Junior” i w ramach tego programu doświadczyłam dwukrotnie takich sytuacji, gdzie osoba, która była totalnie zamknięta i powiedzmy cały czas była gdzieś tam w domu i chciała również miejsce pracy blisko domu, taki azyl, później okazuje się, że ona kilkanaście kilometrów stąd podejmuje pracę, normalnie funkcjonuje (...).” (PUP/14).

„Myślę, że sukcesem urzędu jest każde podjęcie pracy przez osobę niepełnosprawną, czy choćby każda forma pomocy osobie niepełnosprawnej, na przykład zorganizowanie stażu, czy zrealizowanie jakiegoś szkolenia dla takiej osoby, bo tak jak mówię, każda forma aktywizacji to już jest bardzo duży krok w życiu takiej osoby, szczególnie tych zamieszkujących tereny wiejskie, gdzie jest ich u nas większość.” (PUP/7).

„Myślę, że sukcesem jest to, że w tamtym roku byliśmy, czyli w 2009 roku, wśród instytucji, które realizują program „Trener Pracy”. Byliśmy na pierwszym miejscu pod względem efektywności (...). Myślę, że 75% osób pracuje, które są w programie. Tak, że (...) to jest bardzo dużo.” (PUP/1).

Niektórzy urzędnicy biorący udział w wywiadach, poza sukcesami związanymi z działaniami aktywizującymi zawodowo osoby niepełnosprawne dostrzegają także porażki i niepowodzenia. Jak się okazuje nie wszystkie przedsięwzięcia przynoszą oczekiwane rezultaty. Nie wystarczy osobom niepełnosprawnym dostarczyć gotowych, sprawdzonych narzędzi pomocnych w odnalezieniu się na rynku pracy, w postaci np. szkoleń, czy środków finansowych. Działania nie powinny być jedynie zewnętrzne względem jednostki. Należy tak współpracować z osobą niepełnosprawną, aby wyzwolić w niej wewnętrzną motywację do aktywności w każdej sferze życia, nie tylko zawodowej. Należy zastanowić się, jak umiejętnie wykorzystać narzędzia, które są w dyspozycji, aby nie wzmacniać wśród osób niepełnosprawnych postawy roszczeniowej typu „jestem niepełnosprawny, więc mi się należy” szkolenie, dofinansowanie, czy odpowiednie zaświadczenie.

„No to porażki, to właśnie mamy takie, że niektóre osoby mamy po 15 lat tutaj w rejestrach i nie mamy co z nimi zrobić.” (PUP/6).

„No porażki to są takie przede wszystkim, że dużo osób chce się rejestrować jako niepełnosprawni, z tym że od razu mówią, że są niezainteresowani żadną pracą, a jedynie żeby po prostu mieć papier, [możliwość] starania się o pomoc, że tak powiem przystosowania miejsca zamieszkania, łazienki do swoich potrzeb. Tak, że tutaj uważam, że to taka bierność i tu no uważam, że to porażka.” (PUP/17).

„To znaczy to jest normalne, że praca w urzędzie [pracy] to nie jest takie pasmo superprzedsięwzięć, które odnoszą sukcesy, wiadomo, że ponosimy też porażki. Tutaj jest analogicznie – każda osoba, której nie uda nam się aktywizować [to porażka].” (PUP/7).

Jak już zostało przedstawione powyżej urzędy pracy kierują różnorodne programy i projekty do osób niepełnosprawnych. Kolejnym przejawem aktywności urzędów pracy jest również współpraca oraz zawieranie partnerstw z innymi jednostkami działającymi na rzecz niepełnosprawnych mieszkańców. Podmiotami tymi są w dużej mierze organizacje pozarządowe. Inne instytucje wskazywane przez respondentów to powiatowe centra pomocy rodzinie, czy warsztaty terapii zajęciowej.

„[Najważniejszym działaniem w zakresie wsparcia osób niepełnosprawnych zrealizowanym przez urząd pracy w latach 2009 – 2010 było] na pewno nawiązanie współpracy z Centrum Integracja z Krakowa, zajmującym się również osobami niepełnosprawnymi, nie tylko aktywizacją zawodową, ale też społeczną. Spotkania, konferencje, przygotowywane dla pracodawców z informacją o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, wynikających z tego korzyści. Jak i również spotkania dla osób niepełnosprawnych właśnie.” (PUP/3).

„Doradcy zawodowi nasi współpracują też z naszym tutaj powiatowym takim oddziałem warsztatów terapii zajęciowej, doradzając, wskazując... tutaj jest taka głębsza współpraca.” (PUP/4).

„I jeszcze jest jeden program. Jest to program integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych w powiecie (...) na lata 2010-2012. To jest program, który realizuje tak naprawdę PCPR, ale my zostaliśmy (...) zaproszeni do partnerstwa w ramach tego programu (...). Tutaj chodzi właśnie o konwersację, o spotkanie się, o konsultację (...). To jest program integracji przede wszystkim takiej społecznej. (...) No i zawodowej. (...) Jestem ekspertem od strony tej zawodowej (...) w ramach partnerstwa.” (PUP/1).

4.6. Diagnoza spójności społecznej regionu w zakresie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych

Zgodnie z definicją „Rady Europy przedstawioną w Zrewidowanej Strategii Spójności Społecznej: Spójność społeczna... to posiadana przez społeczeństwo zdolność zapewnienia dobrobytu wszystkim swym członkom, minimalizowania nierówności (disparities) między nimi i unikania polaryzacji. Społeczeństwo spójne to wspólnota wolnych, wspierających się nawzajem ludzi, którzy dążą do tych wspólnych celów metodami demokratycznymi.”¹³ Na potrzeby badania przyjęto, iż spójność społeczna regionu w zakresie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych zostanie zdiagnozowana poprzez rozpoznanie strategii współdziałania głównych aktorów (pracodawców, niepełnosprawnych pracobiorców oraz przedstawicieli urzędów pracy) w zakresie aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych mieszkańców. Ważną rolę powinny odgrywać urzędy pracy będące łącznikiem pomiędzy pracodawcami i osobami niepełnosprawnymi zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Ponadto wskazana jest także współpraca wszystkich aktorów rynku pracy z tymi organizacjami pozarządowymi, których celem jest przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych.

4.6.1. Współpraca urzędów pracy z osobami niepełnosprawnymi

URZĘDY PRACY

Opinie przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia na temat współdziałania urzędów pracy z niepracującymi osobami niepełnosprawnymi w zakresie ich aktywizacji zawodowej, zostały już zaprezentowane powyżej w rozdziale 4.5. „Działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych prowadzone przez urzędy pracy”.

¹³ R. Szarfenberg, Uwagi do projektu Strategii Polityki Społecznej 2007-2011, www.rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/sps.pdf, na dzień 09.06.2011.

Jaki jest zatem punkt widzenia osób niepełnosprawnych w przedmiotowej kwestii? Jak współpraca ta wygląda z perspektywy niepełnosprawnych pracobiorców?

OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

Przeprowadzone wywiady wśród osób niepełnosprawnych wykazały, iż zdecydowana większość z nich korzystała z pomocy urzędów pracy. Analizując zebrany materiał można stwierdzić, że działania aktywizujące zawodowo osoby bezrobotne, czy poszukujące pracy prowadzone przez urzędy pracy, generalnie nie spotkały się z dobrą oceną niepełnosprawnych respondentów. Bardzo często pojawiają się zarzuty względem trafności i jakości usług świadczonych przez urzędy pracy. Osoby niepełnosprawne twierdzą, iż działania z zakresu poradnictwa zawodowego są mało skuteczne i nieprzydatne ze względu na brak namacalnego efektu w postaci zatrudnienia. Respondenci podkreślają również, że propozycje szkoleń czy doradztwa zawodowego pojawiały się, lecz często były niedostosowane do sytuacji i specyfiki zawodowej osób niepełnosprawnych. Niewątpliwie na negatywną ocenę oferowanych działań wpływ miał również sformalizowany i „urzędowy” charakter relacji pracownik urzędu pracy – bezrobotna osoba niepełnosprawna.

„No i jeszcze korzystałam z [urzędu pracy], ale to też jakieś takie spotkania, ale też nigdy nie było ofert dla mnie. Bo jakoś, nie wiem ja mam przeświadczenie, że w urzędach to są jakieś oferty dla praczek, szwaczek, a jak stanowiska biurowe to za najniższą średnią krajową, więc mnie to nie satysfakcjonowało. Mówiono mi, że mają ofertę dla osób mniej wykształconych, bo zazwyczaj jest tak, że jednak osoby niepełnosprawne utożsamiane są z osobami z wykształceniem podstawowym, czy tam średnim i ... No nie wiem, ja jakiejś takiej dużej pomocy nie uzyskałam.” (ONP/7).

„Byłam w urzędzie pracy, ale nie miałam żadnej propozycji pracy, ani nic w tym stylu.” (ONP/4).

„(...) w urzędzie pracy jest taka komórka. Wie pani to jest kolejna rzecz, która daje zatrudnienie tym osobom, które tam pracują, bo ich pytanie jest takie: co by Pan chciał robić? To jest pytanie dla osób, które są w takiej sytuacji po prostu poniżej pasa, bo to jest zabawne i co bym chciał robić. Ja mówię: każdą pracę, no, ale co, no wie Pani, ale na takie pytanie nie są w stanie odpowiedzieć. Są zupełnie osoby nieprzygotowane, mam wrażenie, że są to osoby, które się dobrze mają, bo mają tą pracę w budżetówce. Natomiast ja nie sądzę, że oni ludziom pomagają.” (ONNP/13).

„To znaczy jak szukałem pracy to byłem w urzędzie pracy. Nie pamiętam, żeby to była jakaś konkretna pomoc, ponieważ dzięki temu kontaktowi nie uzyskałem pracy.” (ONP/19).

„(...) urząd pracy nie pomaga, no nie pomaga na tyle żeby pomóc praktycznie w znalezieniu pracy. Puszczą na głęboką wodę ludzi niepełnosprawnych. Róbcie, co chcecie, znajdujcie sobie sami pracę i tyle.” (ONNP/10).

Oczywiście pojawiły się również przychylne wypowiedzi na temat uzyskanego wsparcia.

„(...) urząd pracy mi się bardzo podoba. (...) Tak to co robi, chce wyjść naprzeciw temu niepełnosprawnemu. No samo to, że zaproponowano te warsztaty, czy po prostu coś podsuwają nieraz, to taki kurs, to taki kurs, że można z tego korzystać, że można z tego, tu będzie coś takiego, tu będzie coś takiego i że po prostu ten niepełnosprawny widzi, co jest. Było spotkanie na przykład z prawnikiem, mogliśmy zasięgnąć takiej opinii ze strony właśnie prawnika (...).” (ONNP/5);

„(...) korzystałam z pomocy urzędu pracy. Obecnie mam staż finansowany z urzędu pracy. Staż kontynuuję, ukończyłam jeden staż półroczny i otrzymałam kolejną zgodę na staż również na pół roku. (...) Myślę, że ta forma wsparcia jest satysfakcjonująca, zwłaszcza, że jest to moje pierwsze doświadczenie zawodowe, nie pracowałam nigdzie wcześniej po ukończeniu studiów, tak, że staż będzie pierwszym poważnym doświadczeniem zawodowym.” (ONP/21).

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że z wypowiedzi niepełnosprawnych respondentów wynika, iż wyżej oceniają pomoc uzyskaną ze strony organizacji pozarządowych (głównie organizacji „Centrum Integracja”¹⁴), niż urzędów pracy. W opinii osób niepełnosprawnych, ich potrzeby są lepiej zaspokajane przez sektor non-profit. Osoby te uważają, że pomoc świadczona przez organizacje pozarządowe jest kompleksowa (począwszy od propozycji szerokiego wachlarza działań aktywizujących, poprzez indywidualne podejście do każdej osoby, która zwróciła się z prośbą o pomoc, a skończywszy na pełnym zaangażowaniu w sprawy tej osoby i poświęceniu jej tyle czasu i uwagi ile potrzebuje). Pamiętać przy tym należy, iż badania nie miały charakteru reprezentacyjnego i trudno uogólniać tę zależność.

„No to te projekty [zasługują na rekomendację], które robi właśnie Centrum Integracji albo Fundacja Aktywnej Rehabilitacji, gdzie właśnie można skorzystać z kursów i ze stażu, który oni płacą.” (ONNP/30).

„(...) [w] Integracji na Piłsudskiego to były takie spotkania – najpierw przesyłam Pani CV, czy w ogóle dobrze to CV piszę, list motywacyjny. Później były takie spotkania a’propos rozmów kwalifikacyjnych, jakie mogą być pytania (...) takie były warsztaty. No i teraz chodzę na taki kurs „kadry i płace” właśnie. (...) Bardzo jestem zadowolona, bo tam naprawdę fajnie człowieka traktują, fajnie są te zajęcia prowadzone. Panie się umawiają, można naprawdę każde zdanie w CV wziąć i omówić no i ten kurs [„kadry i płace”]. (...) Bardzo jestem zadowolona z opieki tam właśnie nad nami, niepełnosprawnymi. W urzędzie pracy to (...) są takie ogłoszenia, czy jestem czymś zainteresowana, czy nie. Jak nie, to że-bym przyjechała się podpisać w którymś terminie, no i tyle.” (ONNP/28).

„[Respondent]: Słyszałem o takim stowarzyszeniu Centrum Integracji. Nawet tam się zapisałem niedawno. Miałem taką książeczkę z poradami jak napisać CV, które by miało ładny wygląd, jak się zachować na rozmowie kwalifikacyjnej. Takie informacje dotyczące prawa pracy, sytuacji związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, jak to wygląda z punktu widzenia pracodawcy. (...) Mają też na portalu oferty pracy. Pośredniczą w tym, że wybiera się jakąś ofertę, dzwoni się do nich albo pisze maila, że jestem zainteresowany tą ofertą pracy i proszę mi przestać. (...) Dlatego [że szukałem informacji na temat możliwości wsparcia osób niepełnosprawnych poszukujących pracy] zapisałem się w tym Centrum [Integracja].

[Moderator]: A w powiatowym urzędzie pracy?

[Respondent]: Byłem tam zapisany dwa lata temu, ale tylko przez miesiąc.

[Moderator]: I niczego tam nie zaproponowano?

[Respondent]: Powiedzieli mi tylko, abym sobie przejrzał oferty, które są w gablocie. I właściwie tyle.” (ONP/9)

¹⁴ Więcej informacji o „Centrum Integracji”, s. 54–55.

Dodatkowo przeprowadzone badanie pokazuje, że osoby niepełnosprawne nie w pełni wykorzystują wszystkie możliwe formy wsparcia. Najczęściej jako osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy korzystają z doradztwa zawodowego. Poza tym część osób uczestniczy w szkoleniach, odbywa staże oraz kursy zawodowe. Natomiast inne formy pomocy, jak np. prace interwencyjne, roboty publiczne, czy środki dla bezrobotnych na podjęcie działalności gospodarczej, są przez nich najrzadziej wykorzystywane.

4.6.2. Współpraca urzędów pracy z pracodawcami

URZĘDY PRACY

Z opinii przedstawicieli urzędów pracy wynika, że jednostki które reprezentują współdziałają z pracodawcami w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Nie dostrzegają oni większych problemów we współpracy na linii urząd pracy – pracodawca, która opiera się na trzech podstawowych formach kontaktu, tj.:

- wizyty pośredników pracy w zakładach pracy;
- kontakty telefoniczne;
- wizyty pracodawców w urzędach pracy.

„Tzn. pośrednicy pracy jeżdżą po pracodawcach sprawdzają zapotrzebowania kadrowe pod względem osób bezrobotnych i niepełnosprawnych, czy poszukujących pracy.” (PUP/14).

„(...) ten rynek jest fatalny jeśli chodzi o oferty, jeżeli chodzi o osoby niepełnosprawne, ale właśnie pośrednik je zdobywa w miarę możliwości. Druga forma to jest telefoniczna, a trzecia forma to jest bezpośrednio kontaktów już w urzędzie. Często pracodawcy przyjeżdżają i m.in. rozmawiamy, czy to w formie propozycji stażu jest dla takiej osoby, czy propozycji prac interwencyjnych.” (PUP/13).

„Współpraca polega przede wszystkim na pozyskiwaniu ofert od pracodawców dla osób niepełnosprawnych, a później to się już wywiązuje taka bliższa współpraca o udzielaniu sobie różnych informacji, które są potrzebne dla nich jako pracodawców, jak i dla nas jako pośrednictwa pracy z ich strony. Jak oni mają jakieś nowinki w przepisach dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych, których my nie mamy jeszcze to w czasie rozmowy to wychodzi bo zawsze się pytamy, czy coś się zmienia, czy coś nowego słyhać (...).” (PUP/6).

W ramach prezentowanych form kontaktów pracodawcy przekazywali do urzędów pracy informacje o aktualnie prowadzonej rekrutacji na wolne stanowiska, pozyskiwali niezbędną wiedzę na temat przystosowania miejsca pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników, uzyskiwali wsparcie finansowe na wyposażenie stanowiska pracy, czy też starali się o skierowanie osób niepełnosprawnych na staż do swoich przedsiębiorstw. Głównie były to kontakty indywidualne. Poza nimi w niektórych urzędach pracy organizowano przedsięwzięcia takie jak konferencje, czy giełdy pracy. Działania te niejednokrotnie prowadzone były wspólnie z organizacjami pozarządowymi, czy innymi jednostkami świadczącymi pomoc osobom niepełnosprawnym, jak np. Centrum Integracja w Krakowie, PCPR, OPS.

„Organizujemy spotkania, organizujemy tutaj targi zapoznawcze i dla pracodawców i dla osób chętnych, w których uczestniczą również osoby niepełnosprawne. Swego czasu jeszcze jeździłyśmy po cechach, gdzie (...) pozostał taki system, że stricte zrzesza i tam docierają do największej, do największego grona pracodawców poprzez cech i autorytet jaki cech posiada staraliśmy się zachęcić właśnie do zatrudnienia takich osób niepełnosprawnych.” (PUP/14).

„Też nie chcę tak idealizować. Natomiast ci pracodawcy, z którymi my mamy kontakt to oceniam kontakt jako bardzo dobry. Ja myślę, że to jest dlatego, że my mamy okazję do naprawdę indywidualnych działań. Na przykład jak w urzędzie pracy jest zarejestrowanych ponad 3000 ludzi, to jest mniejsza szansa na te indywidualne działania, chociaż o to też się staramy. Mamy osób na przykład w tym momencie w projekcie 40. Mamy 3 trenerów pracy, więc naprawdę jest możliwość, żeby ten trener pracy poszedł z tą osobą do pracodawcy i rozmawiał z pracodawcą o tej konkretnej osobie. Tak, że ta współpraca jest, powiedziałabym dość taka dobra i ścisła. Ponieważ ten pracodawca naprawdę czuje się indywidualnie [traktowany], bo my (...) nie próbujemy pozyskać jakiegoś miejsca pracy, tylko pozyskujemy miejsca pracy, oferując, że tak powiem od razu osobę. Więc mamy okazję do takiego nawiązania takich ścisłych, więc relacji.” (PUP/1).

PRACODAWCY

Pracodawcy reprezentujący chroniony rynek pracy potwierdzają wspólne działania z różnymi instytucjami w zakresie aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych pracobiorców. Najczęściej przedsiębiorcy ci współdziałają z powiatowymi urzędami pracy oraz organizacjami pozarządowymi. Dodatkowo nawiązują kontakty i utrzymują współpracę z firmami z otwartego rynku pracy.

„(...) mamy takich pracodawców, którzy współpracują z nami, zatrudniają nasze osoby, bo my przygotowujemy te osoby do pracy na wolnym rynku i mamy jakieś zakłady zaprzyjaźnione (...). Też współpracujemy z urzędem pracy, przysyłają nam często ludzi na jakieś staże, na jakieś takie zapoznanie się z naszą pracą tutaj (...). Są stowarzyszenia, w tym „Stowarzyszenie Na Rzecz Rozwoju Psychiatrii Środowiskowej”, Stowarzyszenie „Ognisko”... no są to... [stowarzyszenia, z którymi] współpracujemy od dawna.” (CHRP/9).

„(...) kontakty z innymi stowarzyszeniami, które prowadzą warsztaty terapii zajęciowej oddają do nas osoby niepełnosprawne, które uczestniczą w praktykach u nas. Te praktyki to jest pewien rodzaj w ramach terapii w warsztatach terapii zajęciowej. Oni przychodzą do nas z praktyk i często zostają, jako pracownicy. (...) To jest jedna forma [współpracy]. Drugie to jest urząd pracy.” (CHRP/1).

Natomiast badania uwidocznily rozbieżność pomiędzy opiniami urzędników i pracodawców działających na otwartym rynku pracy (zarówno nie zatrudniających, jak i zatrudniających osoby niepełnosprawne) na temat współpracy w zakresie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych w województwie małopolskim. Pracodawcy działający na rynku otwartym (zarówno ci niezatrudniający, jak i zatrudniający niepełnosprawnych pracowników) w większości twierdzą, iż nie współpracują z urzędem pracy, ani żadną inną instytucją w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

„(...) ja korzystam tam ze stażu, ale nie miałem takiej propozycji, że przyjdzie pracownik, że niepełnosprawną mogę przyjąć (...).” (PNZ/20).

„Nie [współpracuję z żadną instytucją w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych].” (PNZ/2).

„Nie [współpracujemy z urzędem pracy], bo nie zwraca się do nas.” (PZ/1).

„[Moderator]: Czy Państwa firma współpracuje z jakąś instytucją zajmującą się aktywizacją zawodową niepełnosprawnych?

[Respondent]: Aktywizacja zawodową? Nie, nie [współpracujemy].” (PZ/4).

Proponowany przez urzędy pracy zakres współpracy z pracodawcami, nie do końca spełnia oczekiwania tych drugich. Biorący udział w badaniu przedsiębiorcy zatrudniający osoby niepełnosprawne oraz pracodawcy wyrażający wolę ich zatrudnienia deklarują chęć i potrzebę korzystania z różnych form doradztwa i szkoleń przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

„[Usługi] doradztwa zawodowego na pewno [są potrzebne], jasne. Bo nie ukrywajmy, że być może nawet nie wiemy, że dana osoba z jakąś tam niepełnosprawnością mogłaby być na takim czy innym stanowisku.” (PZ/10).

„(...) jakby były organizowane jakby takie formy szkoleń krótkich dla tych pracodawców prawda, konkretnych w zakładach pracy, bo nie każdy... telefon to jest telefon, papierek to jest papierek, a jeżeli jest szkolenie zorganizowane (...), idziemy na takie spotkanie, konkretne dokumenty, konkretne informacje, taka forma. Do mnie na przykład najbardziej taka forma by przemawiała.” (PZ/4).

„Na pewno doradztwo, agencje pracy, które przygotowałyby ofertę. Myślę właśnie, że to jest ten zakres, który by nas interesował.” (PNZ/9).

Pracodawcy objęci badaniem przyznają także, że dobrym rozwiązaniem ulepszającym pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych byłoby stworzenie ogólnej bazy danych, w której wyszczególnione byłyby z jednej strony predyspozycje i kwalifikacje osób niepełnosprawnych, a z drugiej wymagania kwalifikacyjne pracodawców. Ponadto pośrednictwo pracy powinno być tak zorganizowane, żeby np.:

„wysłać oferty do konkretnych firm (...)” (PNZ/20).

„(...) biuro pracy powinno mieć swoich pracowników, którzy przyjdą do ludzi, a wszyscy niepełnosprawni powinni się zgłaszać. Potrzebuję pracy, jestem śpiewakiem, jestem lekarzem, jestem rehabilitantem, jestem kasjerem i oni powinni właśnie mieć swoje kartoteki w komputerze czy gdziekolwiek i proszę bardzo potrzebuję osoby (...)” (PNZ/15).

4.6.3. Współpraca pracodawców z organizacjami pozarządowymi

Analiza badań uwidoczniała brak współpracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych pomiędzy organizacjami pozarządowymi a przedsiębiorcami, z wyjątkiem pracodawców z chronionego rynku pracy. W większości przypadków pracodawcy z rynku otwartego uczestniczący w wywiadach nie potrafili nawet wskazać organizacji pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych. Fakt ten jest bardzo niepokojący z uwagi na to, że organizacje te mogą być pomocne pracodawcom w zakresie doradztwa i pośrednictwa pracy, a także dostarczać wiedzę o zagadnieniach niepełnosprawności w miejscu pracy. Działania te pozwoliłyby na podniesienie świadomości przedsiębiorców w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych. *Know-how*, które posiadają organizacje pozarządowe zajmujące się integracją i aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych to wiedza, z której pracodawcy mogliby w dużej mierze skorzystać. Współpraca pomiędzy pracodawcami, organizacjami pozarządowymi oraz osobami niepełnosprawnymi przyczyniłaby się do integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych.

Podsumowując, współdziałanie w zakresie aktywizacji zawodowej na linii urzędy pracy – osoby niepełnosprawne odbywa się na takich samych zasadach jak współpraca z innymi grupami społecznymi defaworyzowanymi na rynku pracy. Osoby niepełnosprawne mogą skorzystać z ustawowych form aktywizacji zawodowej. Działania powiatowych urzędów pracy skierowane do osób niepełnosprawnych są w opinii objętych badaniem mało efektywne, gdyż nie przyczyniają się do znalezienia przez nich zatrudnienia.

Podobnie wygląda współdziałanie pomiędzy urzędami pracy a pracodawcami z otwartego rynku pracy. Pomimo podejmowania działań ze strony publicznych służb zatrudnienia, pracodawcy wskazują na występowanie luki informacyjnej w zakresie możliwości korzystania z różnych form doradztwa oraz szkoleń niezbędnych przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Podkreślić należy, iż zdiagnozowany w badaniu brak współpracy pomiędzy pracodawcami i osobami niepełnosprawnymi w zakresie ich aktywizacji zawodowej, dotyczy grupy pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych pracowników.

4.7. Przykłady działań w sferze aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Inicjatywy na rzecz osób niepełnosprawnych oraz przykłady skutecznego działania są wartościowymi wskazówkami w planowaniu i realizacji wsparcia w tym zakresie. Istotnym staje się promowanie projektów pokazujących, że ta grupa może pełniej uczestniczyć w życiu społecznym i rynku pracy. W rozdziale tym przedstawione zostały przykłady dobrych praktyk wskazywane przez respondentów uczestniczących w badaniu.

Wizję dobrych rozwiązań i pozytywne przykłady działań w sferze zatrudniania osób niepełnosprawnych zostały wskazane przez przedstawicieli wszystkich grup uczestniczących w wywiadach. Przedstawiciele urzędów pracy, pracodawcy zatrudniający i niezatrudniający osoby niepełnosprawne oraz niepełnosprawni respondenci twierdzą, że obecnie najczęściej problem ze znalezieniem pracy mają przede wszystkim te osoby niepełnosprawne, które pozostając od wielu lat poza rynkiem pracy wyuczyły się bierności oraz te, które ze względu na swoje fizyczne i intelektualne ograniczenia, nie znajdują pracy dostosowanej do własnych specyficznych potrzeb i możliwości. Pracodawcy oraz pracownicy urzędów pracy podkreślali, że pozytywnym przykładem aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych są niektóre zakłady pracy zatrudniające niepełnosprawnych pracowników:

„Była swego czasu taka firma Karel, która bardzo dużo zatrudniała osób niepełnosprawnych i również prowadziła rehabilitację, dla osób niepełnosprawnych. Bardzo się udzielała w tej kwestii.” [źródłem sukcesu tej firmy była] (...) dbałość o osoby niepełnosprawne, bo naprawdę w dużym zakresie dbali o rehabilitację i... i pełną aktywizację osób niepełnosprawnych.” (PZ/5).

Innym przykładem dobrej praktyki jest podejmowanie oddolnych inicjatyw przez osoby niepełnosprawne, np. tworzenia stowarzyszeń w celu poprawy swojej sytuacji na rynku pracy.

„No i trzeba tutaj powiedzieć, że tutaj nieocenioną wartość mają także stowarzyszenia osób niepełnosprawnych, które coraz częściej dzisiaj powstają, mamy ich coraz więcej. Dzięki takim stowarzyszeniom nie tylko możemy się integrować, ale także możemy wyrównywać swoje szanse, także uzyskiwać określone informacje na temat tego co osobie niepełnosprawnej przysługuje, z czego może skorzystać, taka ogólna orientacja prawna jest przydatna.” (ONNP/4).

Jednym z takich stowarzyszeń wymienianym przez badanych pracowników powiatowych urzędów pracy oraz osoby niepełnosprawne jest Centrum Integracja. Początków działalności tego Stowarzyszenia należy dopatrywać się w 1994 roku, kiedy to Piotr Pawłowski i Bolesław Bryński stworzyli pierwszy numer biuletynu „Integracja”. Pismo jest skierowane do osób niepełnosprawnych, ich rodzin i przyjaciół, a także tych, którzy niedostatecznie jeszcze rozumieją, na czym polega niepełnosprawność. W 1995 roku zarejestrowano Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, natomiast w 2006 roku stowarzyszenie to zmieniło nazwę na Centrum Integracja. Obecnie oddziały Centrum Integracji funkcjonują w pięciu miastach w Polsce: w Warszawie, Kra-

kanie, Gdyni, Katowicach i Zielonej Górze. Celem działalności stowarzyszenia jest tworzenie sprzyjających warunków, dzięki którym osoby niepełnosprawne będą mogły uczestniczyć w życiu społecznym w jak najszerszym zakresie. Osoby niepełnosprawne powinny mieć możliwość zdobywania wykształcenia, zaistnienia na rynku pracy, podejmowania aktywności twórczej, sportowej i realizowania innych wybranych przez siebie celów. Centrum Integracja ze cel stawia sobie również doprowadzenie do likwidacji w całym kraju barier oraz negatywnych stereotypów związanych z osobami niepełnosprawnymi. Misją stowarzyszenia jest kształtowanie świadomości obywatelskiej oraz integrowanie środowisk zaangażowanych w niesienie pomocy. Jednym z podejmowanych przez Centrum Integracja działań na rzecz osób niepełnosprawnych jest doradztwo zawodowe. Możliwość skorzystania z kompleksowego i profesjonalnego doradztwa zawodowego jest przykładem pozytywnych działań w sferze zatrudniania niepełnosprawnych, docenionym przez uczestniczącą w badaniu osoby niepełnosprawne.

„Ta Integracja [Centrum Integracji] co należałem, tam naprawdę fajnie to było prowadzone. Nawet ten kurs o asertywności bardzo fajnie był prowadzony i bardzo jednak pomaga się otworzyć niektórym osobom na ogólny rynek pracy.” (ONNP/8).

Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne, zwłaszcza z chronionego rynku pracy podkreślają duże znaczenie funkcjonowania Krajowej Izby Gospodarczo – Rehabilitacyjnej (KIGR) powstałej w 1993 r. Jest ona organizacją samorządu gospodarczego zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne lub działających na rzecz rehabilitacji zawodowej i społecznej. Obecnie w Izbie zrzeszonych jest około 500 zakładów pracy z terenu całego kraju. Członkami Izby są zarówno zakłady pracy chronionej, jak i przedsiębiorcy działający na otwartym rynku pracy. Celem Izby jest reprezentowanie interesów gospodarczych zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne wobec władz państwowych oraz wspieranie ich działań na rzecz rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej. Cele Statutowe organizacja realizuje poprzez:

- działalność szkoleniową,
- działalność promocyjną,
- działalność informacyjno – wydawniczą,
- pomoc prawną i bezpłatne konsultacje.

Pracodawcy ci jako cenną inicjatywę wymieniają także Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (POPON), która działa od 16 lat. Organizacja ta posiada 9 regionalnych oddziałów. POPON jest członkiem organizacji Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (największej i najstarszej organizacji pracodawców w kraju), dzięki czemu uczestniczy w posiedzeniach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych. POPON organizuje także od sześciu lat coroczny konkurs „Lodołamacze”, w którym nagradzane są firmy i instytucje zatrudniające osoby niepełnosprawne i odznaczające się wrażliwością społeczną.

„(...) KIGR to jest to taka organizacja, (...) porozumienie branżowe, które (...) skupia tam chyba trzydzieści sześć czy trzydzieści siedem takich firm jak nasza, zakładów pracy chronionej (...). [Wymiana] doświadczeń, wspieranie się wzajemne, jakieś tam uwagi. Jak też jest jakaś propozycja to też się spotykamy, dyskutujemy, rozmawiamy na ten temat, szkolenia, mają tam też radców prawnych, którzy nam przybliżają tą sprawę.” (CHRP/7).

„My jesteśmy zrzeszeni, także my tu korzystamy głównie z tych szkoleń specjalistycznych – KIGR, POPON.” (CHRP/5).

Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy zwrócili uwagę, że kampanie informacyjne działają zachęcająco, szczególnie na tych pracodawców, którzy już kiedyś myśleli o kwestii zatrudniania osób niepełnosprawnych.

„Chociaż spotykaliśmy pracodawców, którzy (...) zachęceni przez spot telewizyjny przychodzili z zapytaniem, jaką ofertę ma urząd dla takich osób. Może nie byli jeszcze do końca przekonani, co do zatrudnienia takich osób, ale już mieli wzbudzoną ciekawość, co do pewnych możliwości, które zatrudnienie takich osób daje, więc jak już zaczęli pytać to już było dobrze, bo wtedy można było pracodawcę przekonać.” (PUP/5).

Kampanie informacyjne jako przykład dobrej praktyki podają również pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych. Ich zdaniem kampanie takie mają na celu zmianę postaw społecznych będących wynikiem funkcjonującego w społeczeństwie stereotypu, a stającego się barierą w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, postrzeganych jako „inni”.

„(...) kampanie są potrzebne i konieczne, natomiast to chyba zależy od nastawienia danego pracodawcy, bo jeden jest bardziej otwarty i miał styczność z osobą niepełnosprawną i nie widzi w tym żadnego problemu, natomiast drugi jeżeli nie doczyta przepisów i np. nigdy nie miał styczności z osobą niepełnosprawną raczej nie będzie chciał sobie zatrudniać takiej osoby, bo będzie mu się wydawało, że to jest jakaś trudność, zarówno w samych przepisach prawnych jak i później w finansowych (...). Natomiast raczej jest to wskazane, ponieważ uzmysławia też pracodawcom, że te osoby niepełnosprawne to nie są tak jak się tylko czasami wydaje, takie już po prostu do niczego nieprzydatne, tylko to są z różnego powodu jakieś schorzenia i które nie kwalifikują tak naprawdę do siedzenia w domu.” (PNZ/25).

Tego typu kampanie zachęcają do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Są też źródłem informacji dotyczących możliwości zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników, uświadamiają fakt istnienia takich osób na rynku pracy. Ponadto sygnalizują istnienie barier na jakie napotykają osoby niepełnosprawne poszukujące pracy.

Ogólnie jednak należy stwierdzić, że przedstawiciele wszystkich grup biorących udział w badaniu nie posiadają zbyt dużej wiedzy na temat dobrych praktyk, które mogłyby się przyczynić do zwiększenia skuteczności działań w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie małopolskim.

NOTATKI

NOTATKI

NOTATKI

NOTATKI



Wydawca:
Regionalny Ośrodek
Polityki Społecznej w Krakowie
ul. Piastowska 32
30-070 Kraków
www.rops.krakow.pl

PUBLIKACJA JEST DYSTRYBUOWANA BEZPŁATNIE

ISBN 978-83-60242-46-9