

# Ilona Fajfer-Kruczek

---

## Uwarunkowania uczestnictwa osób niepełnosprawnych intelektualnie w otwartym rynku pracy

---

Chowanna 1, 93-107

---

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.



ILONA FAJFER-KRUCZEK

## Uwarunkowania uczestnictwa osób niepełnosprawnych intelektualnie w otwartym rynku pracy

**The way intellectually disabled people are conditioned to participate  
in the open labor market**

**Abstract:** Persons with disabilities are included in the group against the risk of marginalization and social exclusion in different spheres of social life. In this paper, was made references to the specific participation of people with intellectual disabilities in the labor market and the legal basis of vocational and social welfare in Poland. The attempt was taken to clarify the difficult access to the profession, or the lack of labor market participation of people with intellectual disabilities in the context of social exclusion and marginalization.

**Key words:** intellectual disability, employment and professional, mobilization, marginalization, social exclusion.

## Wprowadzenie

W pierwszej części opracowania zostaną przedstawione odniesienia dotyczące sytuacji osób niepełnosprawnych w perspektywie społecznej (zjawisk wykluczenia i marginalizacji), a także prawnych podstaw rozumienia samej sytuacji niepełnosprawności. W dalszej części zaprezentuję raport z badań pilotażowych, nakreślę specyficzne problemy uczestnictwa osób z niepełnosprawnością intelektualną w lokalnym, otwartym rynku pracy. Podstawę do próby opisu i wyodrębnienia określonych uwarunkowań stanowiły badania przeprowadzone w powiecie cieszyńskim. Skupiono się na uwarunkowaniach uczestnictwa osób niepełnosprawnych intelektualnie w rynku pracy, podejmowanych działaniach aktywizujących ze strony instytucji odpowiedzialnej w tym zakresie — Powiatowego Urzędu Pracy w Cieszynie — oraz opinii potencjalnych pracodawców; odniesiono się także do aspektów edukacyjnych rozpatrywanej grupy osób niepełnosprawnych.

Celem badań było ukazanie uwarunkowań aktywizacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych intelektualnie z perspektywy instytucji do tego powołanych. Postawiono pytania, które wydają się ważne z tak pojmowanej perspektywy: Jakie instytucje i narzędzia rynku pracy uczestniczą w aktywizacji zawodowej i społecznej w środowisku lokalnym osób niepełnosprawnych? Oraz: Jaka jest opinia specjalistów pracujących w tych instytucjach na temat specyfiki lokalnego rynku pracy w kontekście przygotowania zawodowego samych zainteresowanych? Próba odpowiedzi na te pytania wydaje się ważna nie tylko w perspektywie skutków społecznych i ekonomicznych, takich jak bierność, niski status ekonomiczny, utrudniony dostęp do dóbr i usług (marginalizacja lub wykluczenie), ale także ważna dla placówek edukacji jako pewne wytyczne do przygotowania uczniów i ich rodziny do rzeczywistych możliwości zaistnienia na rynku pracy. Przyjęta perspektywa badawcza ukierunkowana została zatem na wskazanie wybranych uwarunkowań zjawiska wykluczenia. Na marginesie prezentowanych badań pozostaje natomiast kwestia określenia rozmiarów wykluczenia z rynku pracy w powiecie cieszyńskim osób z niepełnosprawnością intelektualną, co zapewne także może stanowić odrębny, interesujący cel badań.

## Osoby niepełnosprawne wobec zagrożenia wykluczeniem społecznym i marginalizacją

W rozważaniach nad wykluczeniem społecznym i marginalizacją należy zwrócić uwagę na wieloznaczność tych pojęć, używanych w różnych dyskursach społecznych.

„Wyizolowanie społeczne nie jest tożsame z wykluczeniem. Pierwsze z nich wskazuje na pewien długotrwały proces często nie uświadamiany przez osoby i grupy” (por. Oliwa-Ciesielska, podają za: Kotlarska-Michalska, 2005, s. 70). Również przyczyny marginalizacji w Polsce nie są jednoznacznie określone, ale można podzielić je na „makrospołeczne, mezospołeczne, mikrospołeczne i osobowościowe. Niezależnie od tego podziału mogą zadziałać przyczyny jawne i ukryte, subiektywne i obiektywne” (ibidem, s. 72). Jeśli przyjąć, że „choroba i niepełnosprawność należą do jednych z najpoważniejszych zjawisk i problemów współczesnego świata” (Nowak, Syrek, 2005, s. 234), wówczas będą to czynniki, które ulokują osobę niepełnosprawną w spektrum zagrożenia wykluczeniem lub marginalizacją społeczną ze względu na jej zmniejszone możliwości aktywności — czynniki osobowościowe.

Efektom (rezultatem lub stanem) wykluczenia społecznego jest zwyczaj „rezygnacja z własnej podmiotowości, zepchnięcie na pobocze, kompleks niższości, wycofanie się, poddanie procesowi selekcji społecznej, odrzucenie, jako niedopuszczenie do głosu, stygmatyzowanie. Proces marginalizacji jest identyfikowany jako forma podejścia do życia” (Olszak-Krzyżanowska, 2004, s. 173). Wymienione negatywne skutki wykluczenia prowadzą do pogorszenia jakości życia, zarówno w aspekcie odczuć subiektywnych, jak i w globalnej sytuacji państwa.

Zauważa się, że osoby ze sfery ubóstwa są najbardziej narażone na wykluczenie społeczne (Golinowska, Tarkowska, Topińska, red., 2005; Księżopolski, 2010). Dlatego niesłychanie istotne jest stwierdzenie źródeł ubóstwa i biedy. Czynią to Anna Nowak i Ewa Syrek, pisząc, że „wszystkie badania kondycji finansowej społeczeństwa wskazują, że w Polsce niepełnosprawność jest jedną z podstawowych przyczyn ubóstwa” (Nowak, Syrek, 2005, s. 237). Dlatego celem podejmowanych działań jest zniesienie wszelkich barier społecznych, które ograniczają szansę osób niepełnosprawnych na ich pomyślną partycypację w życiu publicznym (por. A. Radziewicz-Winnicki, I. Radziewicz-Winnicki, 2005, s. 18).

Nie bez znaczenia jest źródło dochodu osób niepełnosprawnych — renta, świadczenia socjalne czy wynagrodzenie za pracę. W tym zakresie

problem z uczestnictwem na rynku pracy dotyczy przede wszystkim niepodjęcia żadnej aktywności zawodowej, braku kompetencji i możliwości (zdolności) wykonywania pracy określonych przez orzecznictwo lekarza medycyny pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W zakresie polityki zatrudnienia — jak pisze Grażyna Spytek-Bandurska (2010, s. 163—165) — narzędzia rynku pracy są formą przeciwdziałania marginalizacji społecznej osób bezrobotnych, w tym osób niepełnosprawnych. Należy więc zwrócić uwagę również na to, jakie to narzędzia i jaka instytucja nimi dysponuje.

Warto także zaznaczyć, że aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych intelektualnie wiąże się z wcześniejszą formą aktywności edukacyjnej, jest w pewnym zakresie przedłużeniem wypracowanych strategii aktywności tej osoby i jej rodziny. Na kanwie tych doświadczeń podejmowane są przecież decyzje dotyczące poszukiwania zatrudnienia i motywacji. Oczywiście istnieje szereg warunków poza zakresem oddziaływania instytucji edukacyjnych, które decydują o podjęciu aktywności zawodowej. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną ze względu na swój opóźniony i utrudniony rozwój w dużej mierze opierają swoje decyzje na opiniach innych osób. Występuje również sytuacja przesunięcia prawa o decydowaniu na prawnych opiekunów, którzy nie zawsze mogą widzieć potrzebę aktywizacji zawodowej czy rehabilitacji osoby niepełnosprawnej. Ujawnia się w ten sposób zakres możliwości autonomicznego funkcjonowania jednostki.

## Podstawy prawne funkcjonowania osób niepełnosprawnych na rynku pracy

Rozważania na temat realizacji zadań rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudniania osób niepełnosprawnych należy rozpocząć od szczegółowego zapoznania się *Ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. W art. 1. określa się w niej, kogo mamy na myśli, mówiąc „osoba niepełnosprawna”. Osoba niepełnosprawna — wedle definicji zawartej w ustawie — to taka osoba, której „niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem:

- o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności określonych w art. 3 lub
- o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy na podstawie odrębnych przepisów, lub

— o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16. roku życia — zwanych dalej osobami niepełnosprawnymi. W art. 3.1. Ustawy, do realizacji zadań polityki społecznej ustala się trzy stopnie niepełnosprawności [...]:

- 1) znaczny,
- 2) umiarkowany,
- 3) lekki.

2. Orzeczenie ustalające stopień niepełnosprawności stanowi także podstawę do przyznania ulg i uprawnień na podstawie odrębnych przepisów”.

W przytoczonej ustawie określono także uwzględnianie orzeczeń o niepełnosprawności do celów rentowych, które regulują odrębne przepisy. Dotyczą one zdolności do pracy i wykonywania zawodu oraz ograniczeń z tym związanych.

Z dniem 1 stycznia 2009 roku weszły w życie przepisy *Ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* oraz *Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 r. w sprawie refundacji składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych*. Zmiany te w szczególności dotyczą refundacji składek na ubezpieczenia społeczne pracowników niepełnosprawnych, które z dniem 1 stycznia 2009 już nie przysługują pracodawcom zatrudniającym tychże pracowników. Organem wykonawczym niniejszych aktów legislacyjnych jest, jak dotychczas, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Fajfer-Kruczek, 2010, s. 157).

Procedury formalno-prawne ustalenia niepełnosprawności stanowią podstawę systemowego oddziaływania wobec omawianej kategorii osób niepełnosprawnych i ukazują pewne trudności i wysiłek, jaki muszą podjąć osoby zainteresowane, aby uzyskać potwierdzony prawnie status.

## Wybrane uwarunkowania uczestnictwa na otwartym rynku pracy (na przykładzie powiatu cieszyńskiego)

### Kształcenie specjalne w aspekcie przygotowania zawodowego

W powiecie cieszyńskim dzieci i młodzież niepełnosprawna intelektualnie w stopniu umiarkowanym i znacznym przygotowuje się do podejmowania aktywności i pełnienia ról zawodowych w Szkole Specjalnej Przygotowującej do Pracy w ramach struktury Zespołu Szkół Specjalnych w Skoczowie oraz w Szkole Przystosabiającej do Pracy w Cieszynie, która funkcjonuje w strukturze Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego. Działania edukacyjne w tych placówkach ukierunkowane są na ukształtowanie umiejętności samodzielnego i autonomicznego funkcjonowania (oczywiście z uwzględnieniem indywidualnych możliwości uczniów). Natomiast zakres przygotowania zawodowego dotyczy umiejętności i czynności związanych z pomocą w gastronomii, porządkowaniu i prowadzeniu gospodarstwa domowego, szycia, prac ogrodniczych i sadowniczych, pomocy w pracach remontowych. W obydwu placówkach profil kształcenia jest podobny (zob. *Statut SOS-W w Cieszynie*; *Statut ZSS w Skoczowie*). Młodzież z lekką niepełnosprawnością intelektualną może podejmować edukację w Zasadniczych Szkołach Zawodowych zgodnie z indywidualnymi predyspozycjami po przedłożeniu przez rodziców m.in. umowy z pracodawcą zapewniającej możliwość odbywania praktycznej nauki zawodu. Zapisy w statutach stanowią, że we wszystkich wypadkach pomija się w nazwie określenie „specjalna” na tablicach urzędowych. Statut ZSS w Skoczowie (§ 1, pkt 4) określa także, że: „W nazwie Szkoły Podstawowej, Gimnazjum, Zasadniczej Szkoły Zawodowej i Szkoły Przystosabiającej do Pracy umieszczanej na świadectwie oraz na pieczęciach, którymi opatruje się świadectwo, pomija się określenie »specjalna« oraz określenie rodzaju niepełnosprawności uczniów”. Praktyka ta ma na celu niwelowanie dyskryminacji i stygmatyzacji absolwentów. Ponadto w SOS-W w Cieszynie funkcjonuje System Doradztwa Zawodowego, w ramach którego zespół wykonuje następujące zadania:

- „[...] systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej,
- gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych,

- prowadzenie grupowych zajęć aktywizujących, przygotowujących uczniów do świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej,
- współpraca z instytucjami wspierającymi wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego, w szczególności z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi oraz innymi instytucjami świadczącymi poradnictwo i specjalistyczną pomoc uczniom i rodzicom,
- pomoc i udostępnianie informacji o szkołach ponadgimnazjalnych,
- współpraca wszystkich pracowników ośrodka w celu realizacji zadań” (*Statut SOS-W w Cieszynie*, 2009 — § 3, pkt 5).

Dzięki realizacji takich zadań placówka może poszerzać zakres współpracy ze środowiskiem lokalnym, aby jak najlepiej wdrażać swoich uczniów i absolwentów w realia rynku pracy. W celu kształtowania pozytywnych postaw wobec swoich uczniów i absolwentów ZSS w Skoczowie zrealizowała program: „Osoba niepełnosprawna intelektualnie w lokalnym środowisku społecznym oraz na rynku pracy — przywileje i bariery”, w ramach działania 7.3 („Inicjatywy lokalne na rzecz aktywnej integracji”) programu „Kapitał ludzki”. Działania te pokazują podejmowane w środowisku lokalnym przez wymienione placówki edukacyjne aktywności, mające na celu przyszłość ich absolwentów.

## Lokalny rynek pracy a osoby niepełnosprawne intelektualnie w opinii pracowników pośrednictwa i doradztwa zawodowego

Instrumenty rynku pracy w Polsce nie wykluczają zatrudniania osób niepełnosprawnych, nie marginalizują też potrzeby zatrudnienia i pomocy czy nawet wskazania pracodawcy takich osób. Wywiady przeprowadzone w instytucjach pośrednictwa pracy w Cieszynie wskazują na sytuację i zakres aktywności osób niepełnosprawnych, a także na popyt na ich pracę. Już w momencie deklaracji przedłożenia oferty pracy pracodawca ma możliwość wskazania wymagań (ofert) również dla osób niepełnosprawnych. Jednak, jak zauważa pracownik cieszyńskiego PUP, „nie ma zainteresowania ze strony potencjalnych pracodawców” (P-PUP<sup>1</sup>), mimo że organizowane są 2 razy w roku spotkania informacyjne dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych, a podczas tych spotkań omawiane są kwestie formalne dotyczące przygotowania stanowiska pracy, refundacji wynagrodzeń, zwolnienia ze składek i przekazywane inne informacje wynikające z aktualnych przepisów prawa pracy.

<sup>1</sup> Cytowane wypowiedzi oznaczone skrótem P-PUP pochodzą z rozmów autorki z pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy w Cieszynie.



Jednak procent pracodawców korzystających z tego typu szkoleń w skali powiatu jest niewielki.

Warta przytoczenia jest wypowiedź, która dokładnie określa przyczyny aktualnego stanu zatrudniania osób niepełnosprawnych z punktu widzenia Powiatowego Urzędu Pracy: „Pracodawcy nie są przygotowani na przyjęcie pracownika z upośledzeniem umysłowym, kiedy mają do wyboru — wybierają innego z tymi samymi kwalifikacjami. Najczęściej obawiają się, że pracownik ma również epilepsję, boją się podejmować odpowiedzialności, a także współpracy w zespole już zatrudnionych pracowników. [...] Oferty najczęściej pojawiające się to: pracownik ochrony z licencją lub bez, pomocnik kucharza, pracownik porządkowy, inne zdarzają się sporadycznie [...]” (P-PUP). Zauważa się też pewną regułę; mianowicie pracodawcy, którzy poszukują niepełnosprawnych pracowników, to w większości osoby, które zetknęły się z niepełnosprawnością w swoim bliskim otoczeniu (w rodzinie lub w grupie znajomych), są też wśród nich osoby, które same posiadają orzeczenie o niepełnosprawności.

Na podstawie wypowiedzi specjalisty ds. osób niepełnosprawnych PUP można stwierdzić, że istnieje współpraca pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy a wymienionymi placówkami edukacyjnymi w Cieszynie i Skoczowie. „[...] raz lub dwa razy w roku szkoły z Cieszyna i ze Skoczowa zwracają się do nas o przeprowadzenie zajęć dotyczących doradztwa zawodowego dla swoich uczniów. ZSS w Skoczowie w zeszłym roku zorganizował wycieczkę dla swoich uczniów do nas, podczas której pokazany został pokój, w którym teraz urzędujemy, i zrobiono zdjęcia, aby lepiej im się utrwalił” (P-PUP). Brak jednak wypracowanych metod współpracy z przedstawicielami pracodawców. Wynika to z rozproszenia wielu instytucji i braku informacji o losach absolwentów. Także Zakłady Pracy Chronionej tylko w nieznacznej części mogą zatrudniać osoby z niepełnosprawnością intelektualną; jak zauważają pracodawcy i co potwierdza urzędnik PUP, „w tych zakładach jest stosunkowo mała rotacja w zatrudnieniu i raczej przyjmowane są na etat osoby z polecenia aniżeli z pośrednictwa” (P-PUP).

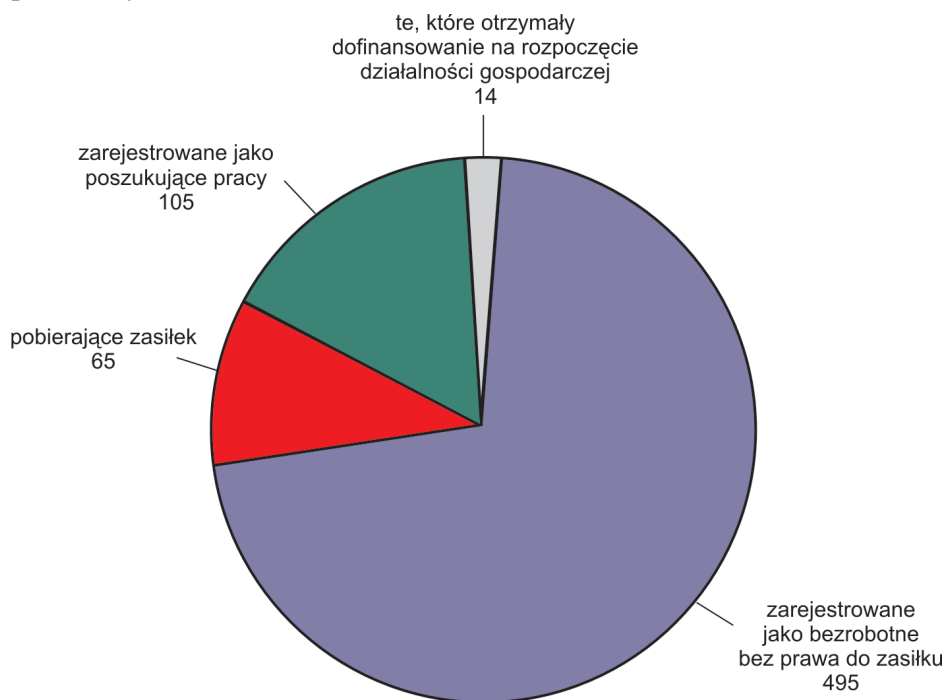
W niepublicznej firmie pośrednictwa pracy LABOR w Cieszynie nie prowadzi się żadnej statystyki dotyczącej osób niepełnosprawnych (w tym niepełnosprawnych intelektualnie) ze względu na „brak obowiązku prowadzenia takiej statystyki, aczkolwiek pojawiają się osoby z orzeczoną niepełnosprawnością w charakterze poszukujących pracy” (P-LABOR<sup>2</sup>). Ciekawostką jest natomiast fakt, że firma ta zatrudnia 8 osób z orzecz-

---

<sup>2</sup> Cytowane wypowiedzi oznaczone jako P-LABOR pochodzą z rozmów autorki z pracownikami firmy.

niem o niepełnosprawności (bez niepełnosprawności intelektualnej) na 12 pracowników.

Na rys. 1 przedstawiono statystykę działań prowadzonych wobec osób niepełnosprawnych w ramach pośrednictwa pracy (stan na koniec grudnia 2010 roku) opracowaną na podstawie informacji i dokumentów Powiatowego Urzędu Pracy w Cieszynie. Największą grupą osób niepełnosprawnych są osoby zarejestrowane jako bezrobotne bez prawa do zasiłku (495 osób), z prawem do zasiłku jest niewiele, bo 65 osób, natomiast 14 osób dostało dofinansowanie na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.



Rys. 1. Statystyka działań wobec osób niepełnosprawnych na koniec grudnia 2010 r. w dokumentach PUP w Cieszynie

Nie uwzględnia się w statystykach PUP i prowadzonej dokumentacji rozróżnienia na rodzaj niepełnosprawności zarejestrowanych klientów, tym samym nie zawsze można wnioskować na podstawie przedłożonych świadectw szkolnych, czy osoba jest niepełnosprawna intelektualnie. Można jednak stwierdzić, że osoby niepełnosprawne mają możliwość korzystania ze wszystkich form pomocy i wsparcia proponowanych przez urząd pod warunkiem zgłoszenia się i przedłożenia stosownych deklaracji i dokumentów.

Zauważa się także, że „osoby z niepełnosprawnością intelektualną, zwłaszcza głębiej upośledzone, rzadziej rozmawiają na temat ich spraw, będąc u nas w urzędzie, [...] zazwyczaj robi to za nich ktoś z rodziny, mimo że same swobodnie na pewnym poziomie mogłyby zrozumieć. Takie wyręczenie nie jest w ich sytuacji dobre i pokazuje nastawienie ich opiekunów” (P-PUP). Takie przedmiotowe traktowanie przez ich rodziny lub prawnych opiekunów może utwierdzać osoby z niepełnosprawnością intelektualną w bierności i braku motywacji do działania lub poczucia sprawstwa.

### Pracodawcy wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych (intelektualnie)

W 2010 roku ukazał się *Raport o stanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych* przygotowany przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych. Opisano w nim tendencję w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na koniec 2009 roku w odniesieniu do danych z poprzednich lat. Zwrócono szczególną uwagę na motywy, którymi kieruje się pracodawca, podejmując decyzję o zatrudnieniu nowego pracownika, w tym wypadku pracownika z orzeczeniem o niepełnosprawności. Najważniejsze z punktu widzenia pracodawcy jest zapewnienie odpowiedniego poziomu ekonomicznego firmie i jakości produkcji, która pozwoli na finansowanie stanowiska dla osoby niepełnosprawnej, zwłaszcza na jej wynagrodzenie, lub taki procent subwencji do wynagrodzenia tego pracownika, aby było to opłacalne dla pracodawcy. W raporcie wskazano również, że dopłaty i subwencje dla pracodawców, dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych z najcięższymi schorzeniami, są nieadekwatne do generowanych przez nich w tej sytuacji nakładów i kosztów. W związku z czym owe dopłaty nie stanowią zachęty do zatrudniania tych osób (por. Czapliński, 2010, s. 36). Warto zadać sobie pytanie: czy dopłaty i subwencje są adekwatnie wypłacane wnioskującym pracodawcom? Na tak postawione pytanie znajdziemy odpowiedź w kolejnym raporcie Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, w którym wskazuje się nieprawidłowości w dysponowaniu i przeznaczaniu środków na asystenta osoby niepełnosprawnej, refundacje adaptacji stanowisk pracy i inne uchybienia (por. *Raport o stanie środków...*). Przedstawione raporty ogólnopolskie stanowią tło dalszych rozważań.

Aby lepiej zrozumieć problemy z uczestnictwem osób niepełnosprawnych intelektualnie na lokalnym otwartym rynku pracy, objęto badaniem sondażowym przypadkowo wybranych pracodawców z różnych branż z terenu powiatu cieszyńskiego (badaniem objęto 83 pracodawców).

Plany kadrowe dotyczące najbliższego roku 2011 deklarowane przez badanych pracodawców ( $N = 83$ ) ukazane zostały w tabeli 1 (plany kadrowe jednego pracodawcy mogły dotyczyć różnych form pracy, dlatego też pominięto zestawienia sumaryczne). Prezentowane dane mimo deklaratywnego charakteru ukazują dużą ostrożność badanych pracodawców, obrazują realną sytuację na rynku pracy. Znacząca większość pracodawców nie deklaruje żadnych zmian (69 z 83 ankietowanych). Na uwagę zasługuje fakt deklaracji możliwości zatrudnienia jedynie 3 osób niepełnosprawnych oraz deklaracje przyjęcia 1 osoby niepełnosprawnej intelektualnie na praktyczną naukę zawodu.

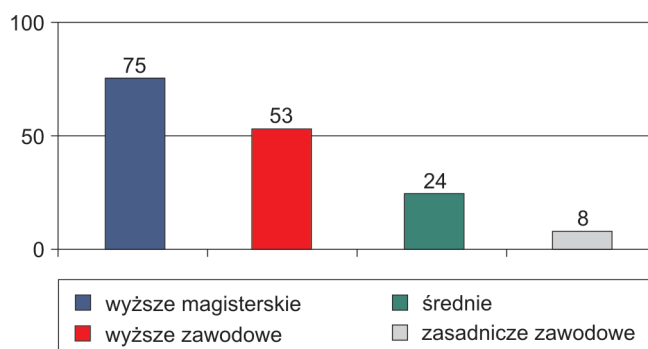
Tabela 1

**Plany kadrowe pracodawców na 2011 rok w powiecie cieszyńskim**

| Plany kadrowe                                 | Liczba pracodawców udzielających danej odpowiedzi | Deklarowana liczba osób do zatrudnienia |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| Nie przewiduje zmian                          | 69                                                | 0                                       |
| Wolontariat — nieodpłatny staż                | 6                                                 | 6                                       |
| Praktyczna nauka zawodu                       | 2                                                 | 5 (w tym ONI — 1)                       |
| Planuje zatrudnić na umowę zlecenie/ o dzieło | 8                                                 | 14 (w tym ON — 2)                       |
| Planuje zatrudnić na umowę o pracę            | 4                                                 | 11 (w tym ON — 1)                       |
| Planuje redukcje zatrudnienia                 | 5                                                 | 8                                       |

Objaśnienia: ONI — osoba niepełnosprawna intelektualnie; ON — osoba niepełnosprawna.

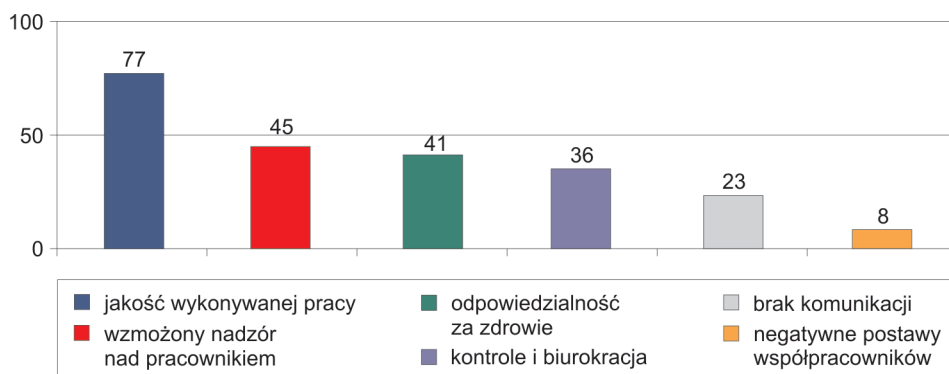
Ze względu na profil/branżę, w której funkcjonują pracodawcy, poproszono ich o wskazanie preferowanego poziomu wykształcenia swoich pracowników (rys. 2).



Rys. 2. Preferowane przez pracodawców wykształcenie pracowników uwarunkowane wymogami branżowymi ( $N = 83$ )

Tak ukształtowany popyt na pracowników niestety dyskwalifikuje szanse osób z niepełnosprawnością intelektualną na podjęcie zatrudnienia. Nie są to pracownicy poszukiwani, zwłaszcza gdy spojrzymy na znaczącą przewagę zapotrzebowania na pracowników z wyższym wykształceniem. Ponadto 68 pracodawców wskazało na konieczność posiadania przez preferowanych pracowników dodatkowych umiejętności i kwalifikacji, oprócz tych wynikających z wykształcenia.

Badani pracodawcy na kolejnym etapie badań wyrazili obawy związane z możliwością zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną. Najczęściej występujące obawy dotyczyły obszarów zaznaczonych na rys. 3.



Rys. 3. Obawy pracodawców związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych intelektualnie

Pracodawcy kładą nacisk na aspekt ekonomiczny takiego wyboru, obawa przed stratą finansową wynikającą ze złej jakości pracy, z nakładem czasu na „dozorowanie” pracy pracownika niepełnosprawnego lub wątpliwości co do jego przygotowania zawodowego. Inne obawy dotyczą raczej wtórnych kosztów związanych z ewentualnymi nieprawidłowościami wykonywania obowiązków względem pracownika. Natomiast mniej znaczące wydają się aspekty indywidualnych relacji z osobą niepełnosprawną intelektualnie w pracy i relacje z innymi współpracownikami, aczkolwiek zostały one wskazane.

## Podsumowanie

W powiecie cieszyńskim istnieją (na poziomie normatywnym) i funkcjonują (na poziomie operacyjnym) narzędzia rynku pracy przeciwdzia-

łające marginalizacji i wykluczeniu zawodowemu osób z niepełnosprawnością. Podejmowane są inicjatywy mające na celu współpracę jednostek edukacyjnych i instytucji pośrednictwa pracy w zakresie wspólnych działań. Jednakże problemy z uczestnictwem w rynku pracy osób niepełnosprawnych intelektualnie mają jeszcze inne podłoże, niezależne od wymienionych czynników:

- sytuacja ekonomiczna na rynku lokalnym i popyt na pracowników;
- brak informacji i edukacji pracodawców o możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych (w tym niepełnosprawnych intelektualnie), o procedurach i wysokości refundowanych kosztów;
- mała różnorodność form aktywności zawodowej w powiecie cieszyńskim — brak Zakładu Aktywności Zawodowej, brak spółdzielni socjalnej, której członkami byłyby osoby niepełnosprawne intelektualnie;
- niekorzystna infrastruktura komunikacyjna niektórych gmin względem powiatu, wynikająca z podgórskiego ukształtowania terenu i dużych odległości pomiędzy miejscowościami, a także małej liczby przewoźników przygotowanych do transportu niepełnosprawnych, brak komunikacji alternatywnej dla przewozów autokarowych;
- brak strategii informacji o losach absolwentów zawodowych szkół specjalnych i przysposabiających do zawodu, co uniemożliwia podjęcie programowego działania i nawiązanie stałej relacji;
- stereotypowe myślenie rodzin i prawnych opiekunów osób niepełnosprawnych w kontekście prawnych podstaw pobierania i zawieszania renty socjalnej w pracy osób niepełnosprawnych.

Wysiłek podejmowany przez placówki edukacyjne nie ma kontynuacji w późniejszym czasie. Konieczne są zatem działania ukierunkowane na edukację potencjalnych pracodawców i popularyzację możliwości zawodowych absolwentów niepełnosprawnych intelektualnie, a także rozpowszechnianie innych form zatrudnienia, jakimi są zatrudnienie w Zakładach Aktywności Zawodowej, zatrudnienie wspomagane: trenerzy/asystenci pracy, wdrożenia różnych programów mających na celu aktywizację pracodawców. Argumenty pracodawców dotyczące: zbyt dużej biurokracji w kontaktach PFRON (związanej z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych), aktualnych procesów gospodarczych (wychodzenia z kryzysu w dobie „oszczędności”), wydają się jednak zasadne i zrozumiałe. Dlatego problem uczestnictwa w otwartym rynku pracy bez systemowego wsparcia będzie nadal obecny. W zależności od struktury lokalnej może być przejawem marginalizacji i/lub wykluczenia tej kategorii osób i powodować inne problemy związane z dostępem do dóbr i usług. Prezentowane rozważania dotyczą niewielkiego wycinka problemów osób niepełnosprawnych z pełnym uczestnictwem w społeczeństwie. Należy

je zatem traktować jedynie jako wstęp do dalszej eksploracji podjętego zagadnienia, a zarazem jako głos w dyskusji nad koniecznymi przeobrażeniami w sferze aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych intelektualnie.

## Bibliografia

- Czapliński P., 2010: *Raport o stanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce*. Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych. Warszawa. Tryb dostępu: <http://www.popon.pl/files/m.chmielewski/Raport%20o%20stanie%20zatrudnienia%20osob%20niepełnosprawnych%20w%20Polsce.pdf>. Data dostępu: 1 marca 2011 r.
- Fajfer-Kruczek I., 2010: *Aktywizacja zawodowa i zatrudnianie osób niepełnosprawnych intelektualnie w Polsce*. W: *Wsparcie instytucjonalne osób niepełnosprawnych w Polsce i Republice Czeskiej*. Red. I. Fajfer-Kruczek, S. Wrona. Cieszyn.
- Golinowska S., Tarkowska E., Topińska I., red., 2005: *Ubóstwo i wykluczenie społeczne. Badania, metody, wyniki*. Warszawa.
- Kotlarska-Michalska A., 2005: *Przyczyny i skutki marginalizacji w Polsce*. W: *Marginalizacja w problematyce pedagogiki społecznej i praktyce pracy socjalnej*. Red. K. Marzec-Holka. Bydgoszcz.
- Księżopolski M., 2010: *Modele polityki społecznej a ograniczanie problemów ubóstwa i wykluczenia społecznego*. W: *Polityka publiczna wobec ubóstwa i wykluczenia społecznego*. Red. R. Szarfenberg, C. Żołędowski, M. Theiss. Warszawa.
- Nowak A., Syrek E., 2005: *Spoleczno-socjalne aspekty marginalizacji chorych i niepełnosprawnych w społeczeństwie ryzyka*. W: *Marginalizacja w problematyce pedagogiki społecznej i praktyce pracy socjalnej*. Red. K. Marzec-Holka. Bydgoszcz.
- Olszak-Krzyżanowska B., 2004: *Miejsce człowieka niepełnosprawnego w środowisku lokalnym*. W: *Następstwa wykluczenia społecznego dla kobiet, dzieci i rodzin*. Red. G. Miłkowska. Zielona Góra.
- Radziewicz-Winnicki A., Radziewicz-Winnicki I., 2005: *Pojęcie marginalizacji i wykluczenia w naukach społecznych (vademezum wiedzy ogólnej przydatnej w działalności pedagoga społecznego)*. W: *Wybrane społeczno-socjalne aspekty marginalizacji*. Red. A. Nowak. Katowice.
- Raport o stanie środków na rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych dysponowanych przez samorząd powiatowy*, 2010. Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych. Warszawa. Tryb dostępu: <http://www.popon.pl/files/m.chmielewski/Raport%20badania%20srodkow%20w%20powiatach%202009.pdf>. Data dostępu: 1 marca 2011 r.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 r. w sprawie refundacji składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych*. Dz.U. 2008, nr 8, poz. 42.
- Spytek-Bandurska G., 2010: *Aktywizacja zawodowa osób marginalizowanych społecznie*. W: *Polityka publiczna wobec ubóstwa i wykluczenia społecznego*. Red. R. Szarfenberg, C. Żołędowski, M. Theiss. Warszawa.

- 
- Statut Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w Cieszynie*, 2009. Specjalny Ośrodek Wychowawczy w Cieszynie.
- Statut Zespołu Szkół Specjalnych w Skoczowie*, 2004. Zespół Szkół Specjalnych w Skoczowie.
- Szyszko-Bohusz A., 2009: *Edukacja — praca — prawo w życiu osób niepełnosprawnych*. Tarnów.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Dz.U. 2008, nr 69, poz. 415 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. Dz.U. 2008, nr 14, poz. 92.
- Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. Dz.U. 2008, nr 237, poz. 1652.