

# Waldemar Urbanik

---

## Wybrane bariery ograniczające dostęp do rynku pracy osobom z niepełnosprawnością ruchową i ich opiekunom

---

Edukacja Humanistyczna nr 1 (32), 99-111

---

2015

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.

Waldemar Urbanik  
Wyższa Szkoła Humanistyczna TWP  
w Szczecinie

## WYBRANE BARIERY OGRANICZAJĄCE DOSTĘP DO RYNKU PRACY OSOBOM Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ RUCHOWĄ I ICH OPIEKUNOM

### Uwagi wstępne

Bezrobocie jest jednym z głównych problemów społecznych charakteryzujących zarówno pierwszy okres przebudowy Państwa Polskiego po 1989 roku, jaki stanowi jedną z istotnych dolegliwości społecznych współczesnego społeczeństwa polskiego. Skala występowania tego zjawiska w latach dziewięćdziesiątych XX wieku lokalizowała Polskę wśród krajów europejskich o najwyższym poziomie występowania tego zjawiska. Szczególnie tzw. druga fala bezrobocia w latach 1998–2001, charakteryzująca się stopą bezrobocia powyżej 20% decydowała o tym, że rynek pracy na poziomach: makrostrukturalnym, regionalnym i lokalnym jawił się, jako niezwykle trudny, zarówno z punktu widzenia zdobycia pracy, jak i jej utrzymania. Jeśli uwzględnimy fakt, że w przywołanym okresie średnia stopa bezrobocia w krajach tzw. „starej piętnastki” Unii Europejskiej wynosiła 8% to skala i zasięg negatywnego oddziaływania rozlicznych barier w dostępie do rynku pracy zaczynają jawić się nam, jako zasadniczo przekraczające przyjęte standardy regulacji rynków pracy w krajach Unii Europejskiej przed jej rozszerzeniem w 2004 r.

W tej sytuacji ograniczenia w dostępie do pracy ze szczególną ostrością dotyczyły i dotyczą osoby z niepełnosprawnością. Osoby te, należą do tzw. grup wrażliwych - grup podwyższonego ryzyka, które nie tylko mają mniejszą szansę na zdobycie pracy, ale są także narażone na dyskryminację, powodowaną ich niepełnosprawnością. Nie chodzi tu tyle o aspekt społecznego postrzegania i dyskryminacji osób niepełnosprawnych, ale głównie o bariery instytucjonalne, architektoniczne, psychologiczne. Duże znaczenie mają także bariery, wynikające z braku dostępnych środków i narzędzi niwelujących niepełnosprawność, które w istocie mogą wyeliminować osobę niepełnosprawną z procesu pracy na określonym stanowisku. W Polsce sytuacja osób niepełnosprawnych zaczęła się zmieniać zasadniczo po wejściu naszego kraju do Unii Europejskiej w 2004 r. Działo się to głównie za sprawą możliwości wykorzystania środków finansowych z funduszy unijnych, takich

jak choćby EQUAL. Owe fundusze, a także docierające do Polski mechanizmy, rozwiązania i standardy działań wobec osób wykluczonych w wyniku niepełnosprawności pozwoliły zarówno na stopniowe tworzenie sprzyjających warunków do wychodzenia z izolacji społecznej, jak i głębszego, pełniejszego poznania osobistej i zawodowej sytuacji tych osób. Należy zwrócić uwagę na fakt, że problematyka barier ograniczających dostęp do rynku pracy nie jest i nie może być sprowadzona wyłącznie do osób niepełnosprawnych. Niepełnosprawność jednego z członków rodziny implikuje bowiem wiele problemów i zakłóceń w zakresie wypełniania przez inne osoby w rodzinie funkcji społecznych, w tym także ról zawodowych. Jest to szczególnie ostro widoczne i dostrzegalne w takich krajach, jak Polska, gdzie zakres i charakter polityki społecznej jest, w porównaniu do krajów Europy zachodniej, na relatywnie niskim poziomie.

Jak wynika z danych Polska posiada najniższy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych spośród krajów Unii Europejskiej<sup>1</sup>. To samo zjawisko dotyczy opiekunów osób niepełnosprawnych<sup>2</sup>. W związku z tym pojawia się kilka pytań, zlokalizowanych przedmiotowo w przywołanej powyżej problematyce: *jakie główne bariery występują w dostępie osób niepełnosprawnych do rynku pracy?; w jaki sposób niepełnosprawność członka rodziny wpływa na aktywność zawodową i edukacyjną opiekunów osób niepełnosprawnych?; czy udział w projektach mających na celu przełamywanie barier izolacji społecznej wpływa na wzrost mobilności zawodowej osób niepełnosprawnych i ich opiekunów?*

Niniejszy artykuł stanowi próbę odpowiedzi na przywołane powyżej pytania. Podstawę przedstawionego wniosku oparto na wykorzystaniu danych empirycznych zgromadzonych podczas pracy nad projektem „Winda do pracy”, realizowanego na obszarze województwa zachodniopomorskiego i lubuskiego, a finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> S. Steckiewicz, Z. Woźniak, *Aspekty prawno-organizacyjne rynku pracy dla osób z ograniczoną sprawnością*, [w:] A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj (red.) *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, Warszawa 2007, s. 119.

<sup>2</sup> Por. A. Kurzynowski, *Osoby niepełnosprawne w polityce społecznej państwa*, [w:] *Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych* Warszawa 2003.

<sup>3</sup> Badania, którymi kierował autor artykułu były realizowane w latach 2006–2010. Badania objęto trzy populacje generalne: osoby niepełnosprawne z porażeniem mózgowym uczestniczące w projekcie oraz osoby niepełnosprawne nie uczestniczące w projekcie; ich opiekunowie; przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą w regionie północno-zachodnim Polski (województwo zachodniopomorskie i lubuskie). W odniesieniu do wszystkich badanych zbiorowości zastosowano te same metody pozyskiwania danych empirycznych. Podstawową metodą był wywiad standaryzowany, realizowany techniką „twarz w twarz”. W tych przypadkach, gdzie jej zastosowanie było niemożliwe posłużono się metodą wywiadu telefonicznego, wspomaganego komputerowo (CATI), w niewielkiej liczbie przypadków kwestionariusz był przesyłany pocztą tradycyjną. Łącznie przebadano 198 niepełnosprawnych respondentów, w tym: 115 osób stanowili uczestnicy projektu; 165 opiekunów osób niepełnosprawnych; 220 przedsiębiorców.

### Niepełnosprawni na rynku pracy i ich mobilność edukacyjna – szanse i bariery

Jednym z głównych pytań, które należały postawić, jest moim zdaniem, pytanie o relacje osób niepełnosprawnych z ich szeroko rozumianym otoczeniem społecznym. Wydaje się bowiem, że podstawową, choć nie jedyną, barierę izolacji społecznej niepełnosprawnych tworzą dysfunkcjonalne stosunki i relacje łączące tych ludzi ze „światem osób pełnosprawnych”, także tym, co oczywiste, z ich bliskimi. Próbę oceny jakości kontaktów osób niepełnosprawnych połączyłem z identyfikacją uczestnictwa w projekcie „Winda do pracy”, jako czynnika zmian tych kontaktów.

Wynik badania może, pozornie, wydawać się zaskakujący. Otóż badani, którzy nie brali udziału w projekcie prezentują częściej pozytywną ocenę swoich stosunków z otoczeniem społecznym (85,41%), niż uczestnicy projektu (81,82%). Należy jednak zwrócić uwagę na to, że nikt z badanych, biorących udział w projekcie, nie ocenił swoich stosunków z otoczeniem, jako „złe”. Natomiast widać wyraźnie, że badani biorący udział w projekcie są skłonni do „uśrednionej” oceny stosunków z otoczeniem. Wydaje się, że z jednej strony, udział w projekcie powoduje rzeczywistą poprawę relacji otoczeniem społecznym, poprzez minimalizację wystąpienia nieprawidłowych stosunków osób niepełnosprawnych z ich otoczeniem. Z drugiej strony, wraz ze wzrostem wiedzy i umiejętności kreacji stosunków interpersonalnych uczestników projektu, rosną ich oczekiwania w omawianym zakresie, a tym samym wzrasta krytycyzm ocen dotychczasowych relacji (przed udziałem w projekcie).

Niezwykle ważnym elementem sprzyjającym umiejętności pozytywnej kreacji stosunków z otoczeniem (szerzej: pokonywania barier izolacji społecznej), jest empatyczny sposób postrzegania i rozumienia stosunku otoczenia społecznego do osób niepełnosprawnych, rozumienia, będącego udziałem samych niepełnosprawnych. Zdecydowana większość badanych (81,25%) stwierdziła, że jest w stanie zrozumieć (w różnym stopniu) trudności ludzi pełnosprawnych w kontaktach z niepełnosprawnymi. Jest to dobry prognostyk w kontekście skuteczności, kolejnych, możliwych do realizacji projektów, których celem może być pokonywanie barier izolacji społecznej osób niepełnosprawnych. Wniosek ten wydaje się być tym bardziej uzasadniony, że w opinii większości badanych, którzy brali udział w projekcie (68,76%), udział w kursie interpersonalnym okazał się być pomocny w poprawieniu ich stosunków z otoczeniem.

Ciekawie prezentują się wypowiedzi swobodne beneficjentów projektu - wypowiedzi stanowiące uzasadnienie dla powyższych opinii: „poznałem nowe osoby”; „jestem bardziej otwarty”; „pomógł mi kurs asertywności”.

Istotny jest fakt, że jako pierwsze, najliczniej powtarzane uzasadnienie skuteczności kursu jest wskazanie możliwości poznania nowych ludzi. Dla badanych liczy się więc nie tylko, zdobycie określonej wiedzy i umiejętności, ale - a może przede wszystkim - kontakt z innymi, dotąd nieznanymi ludźmi, który okazuje się działaniem sprzyjającym procesowi poprawy stosunków z otoczeniem społecznym. Co więcej, dla pięćdziesięciu procent badanych, udział w kursie interpersonalnym, był źródłem wiedzy pozwalającej zrozumieć czynniki determinujące postawy otoczenia społecznego wobec zbiorowości osób niepełno-

sprawnych. W uzasadnieniu prezentowanych opinii dominują stwierdzenia: „pomógł mi w kontaktach z innymi ludźmi”; „poznałem więcej osób niepełnosprawnych”.

Okazuje się, jak cennym elementem realizowanych projektów jest konieczność wyjęcia osób niepełnosprawnych poza dotychczasowe kręgi społeczne, będącą następstwem udziału w projekcie. Owa zmiana wpływa zarówno na poprawę dotychczasowych stosunków z otoczeniem, jak i zrozumienie jego reakcji oraz zachowań w kontaktach z osobami niepełnosprawnymi. Mówiąc wprost, sam udział w różnorodnych projektach, którego następstwem jest reorientacja osoby niepełnosprawnej na wypełnianie ról społecznych w innych niż dotychczas grupach społecznych, kręgach społecznych, czy zbiorowościach, jest w istocie rzeczą czynnikiem przełamującym bariery społeczne.

Kolejnym ważnym obszarem życia osób niepełnosprawnych jest środowisko pracy, a raczej wiedza i umiejętności pozwalające na prawidłowe funkcjonowanie tych osób w zespołach pracowniczych. Największy odsetek niepełnosprawnych pozostających poza projektem, ocenił swoją wiedzę o stosunkach panujących w środowisku pracy, jako „średnią”. Zaledwie co trzeci badany uznał, że jego wiedza w omawianym zakresie jest „wysoka” lub „bardzo wysoka”. Jako „niską” i „bardzo niską”, oceniło swoją wiedzę o stosunkach panujących w środowisku pracy, ponad dwadzieścia trzy procent badanych.

Wydaje się, zatem, że najistotniejszymi działaniami sprzyjającymi wychodzeniu z izolacji społecznej (w tym zawodowej) są te elementy, które kładą szczególny nacisk na poznanie i trening zachowań niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania w obszarze życia zawodowego. Równo połowa badanych biorących udział w projektach uznała, że odbycie stażu zawodowego przyczynia się znacząco do zdobycia wiedzy o stosunkach panujących w środowisku pracy. Trzydzieści procent badanych, którzy odbyli staż jest odmiennego zdania. Jakkolwiek oceniać ten wynik, to jednak trzeba uznać, że przy wszystkich mankamentach tej formy działań, jej blisko pięćdziesięcioprocentowa efektywność w połączeniu z niską wiedzą o stosunkach pracy osób, które nie odbyły żadnego stażu jest wyznacznikiem wskazującym na potrzebę stosowania w ramach różnorodnych projektów tej formy aktywizacji osób niepełnosprawnych.

Głównym obszarem izolacji społecznej osób niepełnosprawnych jest zdecydowanie sfera życia zawodowego. Skuteczne przełamywanie barier społecznych nie może ograniczać się jedynie do tworzenia nowych kręgów społecznych osób niepełnosprawnych, lecz w konsekwencji winno prowadzić do ich aktywizacji zawodowej. W ostatniej części tego opracowania zostanie podjęta próba wskazania przyczyn ograniczeń owej aktywizacji, leżących po stronie pracodawców. Spójrzmy, zatem, jak kształtuje się poziom aktywności zawodowej niepełnosprawnych i jak jest ona różnicowana udziałem w projekcie.

**Tabela 1. Czy obecnie jest Pan/Pani zatrudniony/zatrudniona?**

Niepełnosprawni poza projektem	(%)	Niepełnosprawni w projekcie	(%)
nie	80,85	nie	75,76
tak	19,15	tak	24,24
Suma:	100	Suma:	100

Źródło: Badania własne.

Choć wynik nie jest w swej ostrości jednoznaczny do oceny, to jednak widać wyraźnie, że nieco większy odsetek badanych (+5,09%), biorących udział w projekcie, posiadał w chwili badania zatrudnienie, niż ma to miejsce w grupie osób nie uczestniczących w projekcie. Wszelako, nie to wydaje się najistotniejsze, lecz fakt, że wśród osób biorących udział w projekcie nie stwierdzono ani jednego przypadku pracy „na czarno”, natomiast wśród niepełnosprawnych pozostających poza projektem, to negatywne zjawisko występuje, i dotyczy aż ponad dwunastu procent badanych. Ponad połowa badanych (63,16%) nie posiadająca w chwili badania pracy, chciałaby ją podjąć. Najczęściej wskazywaną formą pracy jest „praca wykonywana w domu” w „pełnym wymiarze godzin” i „na umowę o pracę”. Ciekawie prezentują się odpowiedzi badanych wskazujące czynniki utrudniające zdobycie pracy. Z analizy danych widać wyraźnie, że podstawowe ograniczenia w dostępie do rynku pracy są związane z występowaniem barier przestrzennych (bariery architektoniczne; dojazd) i jak można sądzić, wynikają, zdaniem badanych, z braku działań (pomocy) ze strony instytucji państwowych. W tym przypadku mamy do czynienia z barierami o charakterze obiektywnym. Jednocześnie, nieco ponad siedemnaście procent badanych, wskazuje na występowanie klasycznych, nieomal, subiektywnych barier takich, jak choćby własna bezradność, ale też niechęć podejmowania działań zmierzających do zdobycia pracy. Wskazuje to na relatywnie wysoki poziom obiektywizacji sposobu postrzegania ograniczeń i barier w dostępie do rynku pracy.

Analiza mobilności edukacyjnej osób niepełnosprawnych pokazuje najdobitniej pozytywne efekty działania w ramach projektu. Otóż, mobilność edukacyjna osób biorących udział w projekcie jest zdecydowanie większa, niż osób nie będących beneficjentami projektu. Aż 63,64% procent uczestników projektu kontynuuje różne formy nauki, podjęte w trakcie realizacji projektu. Natomiast wśród osób nie biorących udziału w projekcie nieco ponad siedemnaście procent jest aktywna edukacyjnie.

### **Wpływ niepełnosprawności członka rodziny na wybrane aspekty życia opiekuna osoby niepełnosprawnej - mobilność edukacyjna i zawodowa opiekunów osób niepełnosprawnych**

Niepełnosprawność jednego z członków rodziny powoduje, co oczywiste, znaczące zmiany funkcjonowania rodziny, które przejawiają się, zarówno w przewartościowaniu znaczenia poszczególnych jej funkcji, swoistej zmianie priorytetów, jak i w zogniskowaniu działań w obrębie ról rodzinnych, wokół osoby niepełnosprawnej. Wszystkie pozostałe konsekwencje (m.in. zmiany form spędzania czasu wolnego, zmiany ról rodzinnych, zmiany sytuacji zawodowej i wiele innych) są jedynie następstwem dwóch wskazanych wyżej zjawisk towarzyszących niepełnosprawności członka rodziny. Spójrzmy, zatem, jaki jest charakter i zakres przywołanych oddziaływań niepełnosprawności w rodzinie.

Najczęściej, osobą niepełnosprawną w rodzinie jest dziecko. Fakt, ten ma o tyle znaczenie, że może zwiększać ryzyko ograniczenia podmiotowości osoby niepełnosprawnej. Dziecko, a w szczególności, dziecko niepełnosprawne może napotykać na znaczące ograniczenia w zakresie podejmowania decyzji, takich choćby, jak korzystanie z pomocy asystenta osobistego.

Czy oprócz wyżej zarysowanych problemów i zmian wynikających z pojawienia się niepełnosprawności członka rodziny obserwowalne są także zmiany aktywności zawodowej członków rodziny?

Analiza danych nie pozostawia w tym względzie żadnych złudzeń. Choroba członka rodziny spowodowała konieczność przerwania pracy zawodowej w przypadku, aż osiemdziesięciu procent opiekunów. W połączeniu z faktem, że dokładnie taki sam odsetek badanych aktualnie nie pracuje, stanowi podstawę to wniosku, iż brak aktywności zawodowej opiekunów jest zjawiskiem trwałym, związanym bezpośrednio z niepełnosprawnością członka rodziny. Co więcej, jedna trzecia niepracujących opiekunów deklaruje niechęć do jakichkolwiek działań zmierzających do podjęcia pracy. Trudno jednoznacznie powiedzieć, czy jest to wynikiem przywołanego wcześniej przekonania o tym, że „tylko ja jestem w stanie zapewnić należytą opiekę”, czy też może, „bezrobocie” opiekunów ma charakter na tyle długotrwały, że doprowadziło do zaniechania aktywności zawodowej. W tym aspekcie, „bezrobotni” opiekunowie, nie różniliby się od długotrwanie bezrobotnych funkcjonujących poza rynkiem pracy. Może brak aktywności zawodowej opiekunów jest zatem niczym więcej, jak bezrobociem dobrowolnym, co z kolei oznaczałoby, że dla tej części opiekunów nie mają znaczenia żadne bariery zawodowe lub takich barier nie ma.

Ponad sześćdziesiąt sześć procent niepracujących opiekunów wyraża chęć podjęcia pracy zawodowej. Najchętniej podjęliby pracę w miejscu zamieszkania i w niepełnym wymiarze godzin. Instytucjonalna forma zatrudnienia nie różnicuje zasadniczo opinii badanych. Zdaniem opiekunów deklarujących chęć podjęcia pracy, głównymi barierami w jej zdobyciu, są: „brak propozycji”; „zbyt długo nie pracowałem/pracowałam”; „nieatrakcyjne wynagrodzenie”; „brak pomocy ze strony instytucji państwa”. To, co wydaje się być szczególnie zauważalne, to występowanie w odpowiedziach badanych takich elementów, które wskazują na prawdopodobieństwo występowania postaw roszczeniowych. Badani, niejako

oczekują biernie na „pojawienie się” propozycji pracy i to atrakcyjnej finansowo. Ponadto oczekują w tym względzie pomocy instytucji państwa. Prawdopodobnie prezentowany typ postawy jest związany z niską oceną własnych szans na rynku pracy. Czterdzieści procent badanych ocenia owe szanse „nisko” i „bardzo nisko”. Jedynie 6,67% badanych ocenia własne szansę na rynku pracy, jako „wysokie”. Jednocześnie, co trzeci badany nie potrafi ocenić swoich perspektyw życiowych. Dwadzieścia osiem procent opiekunów osób niepełnosprawnych stwierdza, że nic się w ich życiu nie zmieni. Mimo to, blisko połowa badanych ocenia własne życie za „udane”, a jedynie, co piąty badany prezentuje odmienną opinię w omawianym względzie.

Uwzględniając powyższe wyniki, można przyjąć, że obserwowana jest pewna apatia i zaniechanie działań w zakresie mobilności zawodowej opiekunów lub w najlepszym razie, ich udziałem jest prezentowanie postaw roszczeniowych w obszarze aktywności zawodowej. Wrażenie to potęguje analiza sposobów spędzania czasu wolnego przez opiekunów, które głównie ograniczają się do form biernych np. oglądanie telewizji, czy surfowanie w Internecie. Jeśli dodać do tego fakt, że zdecydowana większość badanych (85%) nie kontynuuje obecnie żadnej z form nauki, to wówczas obraz opiekunów, jako zbiorowości o znaczącym stopniu wycofania społecznego przynajmniej w analizowanych obszarach wydaje się być uzasadniony.

Trudno, w świetle tego, co już zostało powiedziane, dziwić się, że zdecydowana większość opiekunów na pytanie - *Czy według Pana/Pani podopieczny mógłby podjąć sam pracę zawodową?* udziela negatywnej odpowiedzi. Mimo to, połowa opiekunów twierdzi, że pozwoliłaby podjąć tę decyzję podopiecznemu, a co piąty opiekun pomógłby mu zebrać informację o firmie. Ponad osiemnaście procent badanych odradzałoby podjęcia pracy lub nie przekazałoby swojemu podopiecznemu informacji o możliwości jej podjęcia. Głównymi barierami w zdobyciu pracy przez osoby niepełnosprawne, zdaniem badanych opiekunów są: bariery architektoniczne, brak możliwości dojazdu, niechęć innych osób, stereotyp osoby niepełnosprawnej, brak pomocy ze strony instytucji państwa.

Widać wyraźnie, że główne ograniczenia w dostępie do rynku pracy, podobnie jak w przypadku osób niepełnosprawnych, są związane przez ich opiekunów z występowaniem barier przestrzennych i jak można sądzić, wynikają, zdaniem badanych, z braku działań (pomocy) ze strony instytucji państwowych. Można, zatem założyć, że kontynuowanie wszelkiego rodzaju programów likwidujących bariery przestrzenne, na które napotykają osoby niepełnosprawne, jest warunkiem podstawowym tworzenia warunków aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych.

### **Wiedza o zasadach zatrudnienia osób niepełnosprawnych i skłonność do zatrudnienia osób niepełnosprawnych w opiniach przedsiębiorców**

Niezwykle istotne znaczenie zarówno dla form aktywności na rynku pracy osób z niepełnosprawnością, jak i występujących w tym zakresie barier, posiadają w mojej opinii zachowania przedsiębiorców na rynku pracy. Są one wypadkową, w równym stopniu,



wiedzy pracodawców o zasadach zatrudniania osób niepełnosprawnych, jak i skłonności przedsiębiorców do zatrudniania pracowników z niepełnosprawnością. Ta część opracowania w całości poświęcona będzie próbie eksplikacji wyżej przywołanych kontekstów poznawczych.

Zdaniem najliczniejszej grupy badanych przedsiębiorców (47,59%), Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych nie informuje przedsiębiorców w należyty sposób o zasadach zatrudniania osób niepełnosprawnych. Blisko czterdzieści procent przedsiębiorców nie ma zdania na ten temat, natomiast jedynie trzynaście procent badanych uznało, że PFRON dobrze wypełnia rolę w omawianym względzie. Blisko połowa badanych (45,45%) stwierdza, że informacje o zasadach zatrudniania osób niepełnosprawnych nie są łatwo dostępne. Co ciekawe, co piąty respondent, jest przeciwnego zdania, co oznacza, że blisko siedem procent przedsiębiorców czerpie swoją wiedzę z źródeł innych niż PFRON. Nieomal wszyscy z badanych przedsiębiorców (95,76%), stwierdzili, że nigdy nie zostali zaproszeni na szkolenie, którego celem byłoby poznanie zasad zatrudniania osób niepełnosprawnych. Powyższe wyniki pokazują - nawet, jeśli uwzględnić ich wysoki subiektywizm - ogromną potrzebę realizacji kampanii informacyjnych, których celem winno być dostarczenie przedsiębiorcom wiedzy zwiększającej ich skłonność do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Wszelkie działania, mające na celu aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, będą miały charakter pozorny i będą całkowicie nieskuteczne, jeśli ich integralną częścią nie będą programy zmierzające do popularyzacji wśród przedsiębiorców wiedzy i samej idei zatrudniania niepełnosprawnych.

Próbując zidentyfikować poziom wiedzy przedsiębiorców o różnych aspektach zatrudniania osób niepełnosprawnych, zadano im kilka pytań dotyczących szczegółowych zasad formalno-prawnych. Wśród prawidłowych odpowiedzi na postawione pytania umieszczono również błędne. Oto wyniki:

**Tabela 2. Przedsiębiorca, zatrudniający osobę niepełnosprawną, może uzyskać od państwa pomoc w postaci<sup>4</sup>:**

odpowieź	(%)
dofinansowanie składek ZUS	34,21
zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy niepełnosprawnego pracownika	34,21
dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników	32,24
dofinansowanie do szkoleń	25,00
zwolnienia wpłat na PFRON	24,34
<b>nie otrzymuje żadnej pomocy</b>	17,76
<b>każdą pomoc, która zostanie pozytywnie zweryfikowana</b>	7,89

Źródło: *Badania własne.*

<sup>4</sup> Tekst wytłuszczony w tabelach to błędne odpowiedzi.

Jedynie co trzeci przedsiębiorca potrafił wskazać prawidłowo trzy, z pięciu możliwych form pomocy dla przedsiębiorców, zatrudniających osoby niepełnosprawne. Natomiast, co czwarty, dwie pozostałe formy. Ponad dwadzieścia pięć procent uzyskanych od przedsiębiorców odpowiedzi jest nieprawidłowa.

Na pytanie: Jaka jest wartość wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w firmie, aby jej właściciel mógł uzyskać zwolnienie z wpłat na PFRON? jedynie 17,68% przedsiębiorców udzieliło właściwej odpowiedzi. Zdecydowana większość badanych (73,17%) przyznała, że nie zna podstawowego warunku zatrudnienia osób niepełnosprawnych w firmie (wskaźnik zatrudnienia), aby jej właściciel mógł uzyskać zwolnienie z wpłat na PFRON.

Jeszcze niższy poziom wiedzy przedsiębiorców zaobserwowano w odniesieniu do kolejnego pytania.

**Tabela 3. Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy do osoby niepełnosprawnej otrzymuje pracodawca, który:**

odpowiedź	(%)
nie znam zasad zwrotu kosztów przystosowania stanowiska pracy do osoby niepełnosprawnej	65,43
zatrudnia osobę niepełnosprawną skierowaną do pracy przez dowolną fundację działającą na rzecz osób niepełnosprawnych	13,58
zatrudnia osobę, niepełnosprawną skierowaną do pracy przez Powiatowy Urząd Pracy	12,35
zatrudnia osobę niepełnosprawną skierowaną do pracy przez PFRON	6,79
kontynuuje zatrudnienie osoby, u której niepełnosprawność powstała w trakcie zatrudnienia	1,85

Źródło: Badania własne.

Ponad połowa badanych pracodawców przyznała, że nie zna zasad zwrotu kosztów przystosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej. Jedynie nieco ponad czternaście procent badanych udzieliło właściwej odpowiedzi. Co piąty badany udzielił błędnej odpowiedzi. Co więcej, ponad osiemdziesiąt procent badanych nie zna minimalnego okresu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej przez przedsiębiorcę, który otrzymał zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy do jej potrzeb. Jedynie co dziesiąty pracodawca udzielił prawidłowej odpowiedzi i na to pytanie. Poziom wiedzy o zakresie refundacji szkolenia niepełnosprawnego pracownika jest jeszcze mniejszy. Prawidłowej odpowiedzi udzieliło zaledwie siedem procent badanych pracodawców, natomiast ponad siedemdziesiąt pięć procent badanych przyznało, że nie zna zakresu refundacji kosztów takiego szkolenia. Większość badanych (71,69%) nie zna czynników mających wpływ na wysokość dofinansowania wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika. Prawidłowej odpowiedzi na to pytanie udzielił co czwarty badany. Jednak najbardziej symptomatycznym

wynikiem określającym zarówno niewielki poziom wiedzy pracodawców - jak i pośrednio niewielkie ich zainteresowanie zatrudnianiem osób niepełnosprawnych - są odpowiedzi na pytanie o sposób składania wniosku o uzyskanie od PFRON dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników.

**Tabela 4. Wnioski o uzyskanie przez PFRON dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników:**

odpowiedź	(%)
nie znam form składania wniosków do PFRON o dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników	82,42
drogą tradycyjną przez wszystkich pracodawców	12,73
przez Internet przez wszystkich pracodawców	2,42
drogą tradycyjną przez wszystkich pracodawców za wyjątkiem pracodawców zatrudniających nic więcej niż 5 pracowników, którzy wnioski mogą składać przez Internet	1,82
przez Internet przez wszystkich pracodawców za wyjątkiem pracodawców zatrudniających	0,61

*Źródło: Badania własne.*

Wyniki nie pozostawiają żadnych wątpliwości. Ponad osiemdziesiąt procent przedsiębiorców nie zna formy składania wniosków do PFRON o dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników. Zaledwie jeden z badanych przedsiębiorców udzielił prawidłowej odpowiedzi. Ponadto, ponad siedemdziesiąt pięć procent badanych przyznało, że nie potrafi określić, kto może ubiegać się o finansowanie części należnych składek na ubezpieczenie społeczne zatrudnionych przez pracodawcę osób niepełnosprawnych. Jedynie co dziesiąty badany przedsiębiorca zna wymogi stawiane przed pracodawcą w omawianym względzie. Być może, w świetle tego, co zostało do tej pory powiedziane, trudno się dziwić, że jedynie, co dwudziesty z badanych przedsiębiorców (4,85%) zatrudnia aktualnie osobę niepełnosprawną. Co ciekawe, żaden z badanych nie wyraził zgody na wskazanie wad lub zalet zatrudniania osób niepełnosprawnych. Może to wskazywać na to, że przedsiębiorcy zatrudniający osoby niepełnosprawne, koncentrują się jedynie na aspekcie korzyści finansowych wynikających z zatrudniania niepełnosprawnych pracowników, czego eksponowanie uznali za niewłaściwe. Być może w zdecydowanie mniejszym stopniu zwracają uwagę na pozamaterialne aspekty swego działania w omawianym względzie. Może, zatem jest trochę tak, że niepełnosprawni pracownicy są głównie „sposobem” na uzyskanie środków finansowych, których celem jest spełnienie określonych wymogów, dotyczących na przykład likwidacji barier architektonicznych w ich firmach.

Przedsiębiorcom, którzy nie zatrudniają osób niepełnosprawnych, zadano pytanie o przyczyny tego stanu rzeczy. Odpowiedzi są dość zastanawiające, szczególnie, jeśli chodzi o wskazanie głównej przyczyny: „decyduje o tym specyfika mojej działalności”. Jeśli

bowiem, wynik ten rozpatrywać w powiązaniu z rodzajem prowadzonej działalności przez badanych, to wydaje się, że dla pewnej części respondentów wskazanie takiej właśnie przyczyny jest dość łatwą formą „usprawiedliwienia” zaniechania zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Jeśli przyjąć, że w takich sektorach jak budownictwo, transport i rybołówstwo, istotnie trudno sobie wyobrazić zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, to jednak należy zwrócić uwagę na to, iż w tych sektorach prowadzi działalność jedynie 12,74% badanych pracodawców. Zastanawiające jest więc, że co trzeci pracodawca z pozostałych sektorów - handel, usługi, produkcja - nie widzi możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej z powodu „specyfiki” produkcji. Wydaje się, że bardziej adekwatnie opisują rzeczywistość pozostałe wypowiedzi pracodawców: „nie znam zasad zatrudnia osób niepełnosprawnych”; „są zbyt duże bariery biurokratyczne”; „nie widzę żadnych korzyści z zatrudniania osób niepełnosprawnych”. Co więcej, ponad trzynaście procent badanych pracodawców wskazuje przyczyny, które wprost wynikają ze stereotypowego postrzegania osób niepełnosprawnych: „osoby niepełnosprawne są mniej wydajne”; „osoby niepełnosprawne trudniej adoptują się do pracy zespołowej”; „osoby niepełnosprawne są bardzo roszczeniowe”.

### Uwagi końcowe

Co oczywiste, mam świadomość, że sformułowane w artykule refleksje ukonstytuowane na podstawie zaprezentowanych wyników badań mają ograniczoną wartość wyjaśniającą i stanowić mogą jedynie asumpt to dalszych pogłębionych badań oraz studiów empirycznych. Nie zmienia to faktu, że w mojej ocenie pozwalają one, na sformułowanie kilku przynajmniej wniosków zlokalizowanych przedmiotowo w analizowanym obszarze zachowań osób niepełnosprawnych, ich opiekunów, a także pracodawców.

Po pierwsze, jeśli chodzi o ocenę udziału osób niepełnosprawnych w różnorodnych projektach, jako czynnika sprzyjającego wychodzeniu z izolacji społecznej - to wydaje się, że jest on jednym ze skutecznych sposobów niwelowania barier społecznych oraz psychologicznych aktywności społecznej, zawodowej i edukacyjnej. Dzieje się tak głównie za sprawą reorientacji osób niepełnosprawnych na wypełnianie nowych ról społecznych i tworzenie nowych kręgów społecznych, interakcji stosunków interpersonalnych.

Po drugie, jednym z głównych następstw niepełnosprawności członka rodziny jest trwałe zaniechanie aktywności zawodowej opiekunów, która w pewnych przypadkach przyjmuje charakter bezrobocia dobrowolnego. Szerzej rzecz ujmując można mówić o znaczącym stopniu wycofania społecznego części opiekunów osób niepełnosprawnych przynajmniej w analizowanych obszarach mobilności zawodowej i edukacyjnej. Należy wyraźnie pokreślić, że bezrobocie opiekunów osób niepełnosprawnych nie jest w istocie rzeczy efektem barier dostępności do rynku pracy, a wynika raczej z przekonania opiekunów o tym, że tylko oni są w stanie zapewnić prawidłową opiekę swoim podopiecznym. Nakłada się na to, jak sądzę pewien model kulturowy, charakterystyczny dla polskiego społeczeństwa, którego istotnym elementem jest społeczne oczekiwanie swoistego

„poświęcenia się” członków rodziny w obliczu niepełnosprawności bliskiej osoby. Można pokusić się o sformułowanie hipotezy, w myśl której podjęcie aktywności zawodowej przez opiekuna osoby niepełnosprawnej wiąże się z pewnego rodzaju poczuciem winy wobec niepełnosprawnego członka rodziny. Sądzę, że jest to szczególnie silna bariera psychologiczna aktywności zawodowej w sytuacji, w której osobą niepełnosprawną jest dziecko.

Po trzecie, stosunek opiekunów do aktywności zawodowej podopiecznych jest niejednoznaczny i nacechowany brakiem wiary w możliwość odniesienia sukcesu zawodowego przez osobę niepełnosprawną. Wydaje się, że ów brak wiary nie jest jedynym czynnikiem powodującym swego rodzaju ambiwalencję postaw opiekunów wobec kwestii aktywności zawodowej ich podopiecznych. Badania ujawniły dość zaskakujący fakt. Otóż, w przypadku sporej części badanych rodzin opiekunowie osób niepełnosprawnych nie tylko, nie zachęcają ich do mobilności zawodowej i edukacyjnej, ale wręcz ich zachowania i postawy są istotną barierą tejże mobilności. Bardzo często opiekunowie nie tylko „filtrują” informacje dotyczące potencjalnych możliwości zdobycia pracy, czy podjęcia działań edukacyjnych, ale wręcz blokują takowe informacje, ograniczając tym samym nie tylko podmiotowość swoich podopiecznych, ale i uniemożliwiając im zmianę swojego położenia. Prawdopodobnie wynika to z próby ochrony podopiecznego przed rozczarowaniem, zawodem, bądź negatywną reakcją otoczenia. Można również sformułować hipotezę, że za tym rodzajem zachowań kryje się obawa nie tylko przed utratą wpływu na podopiecznego, ale również przed utratą legitymizacji dla braku własnej aktywności zawodowej i edukacyjnej.

Po czwarte, jeśli chodzi o poziom wiedzy pracodawców o zasadach zatrudnienia osób niepełnosprawnych, to należy stwierdzić, że podstawowym mankamentem w tym obszarze -mankamentem wskazywanym przez samych pracodawców, jest brak skutecznej polityki informacyjnej. Rzeczywiście, poziom wiedzy przedsiębiorców w analizowanym obszarze jest bardzo niski. Zdecydowana większość z nich nie zna żadnych zasad formalno-prawnych zatrudniania niepełnosprawnych. Brak tej wiedzy jest jedną z głównych - przyczyn nie zatrudniania niepełnosprawnych. Nie jest to wszakże jedyna przyczyna, dla której pracodawcy nie zatrudniają osób niepełnosprawnych. Znaczącym czynnikiem powodującym brak zainteresowania ze strony pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych jest bowiem stereotypowy sposób postrzegania osoby niepełnosprawnej, który sprowadza się do uznania, że posiada ona cechy osobowościowe uniemożliwiające prawidłowe wypełnianie roli zawodowej.

## Bibliografia

- Kurzynowski A., *Osoby niepełnosprawne w polityce społecznej państwa*, [w:] *Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2003.
- Steckiewicz S., Z. Woźniak, *Aspekty prawno-organizacyjne rynku pracy dla osób z ograniczoną sprawnością* [w:] A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj (red.), *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, Warszawa 2007.

Waldemar Urbanik

### **Wybrane bariery ograniczające dostęp do rynku pracy osobom z niepełnosprawnością ruchową i ich opiekunom**

Celem niniejszego artykułu jest próba refleksji nad barierami ograniczającymi pełne i satysfakcjonujące uczestnictwo osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Artykuł przedstawia wyniki badań osób z niepełnosprawnością ruchową, zaangażowanych w udział w projektach aktywizujących zawodowo, związanych z realizacją programu „Winda do pracy”. Dodatkowych odpowiedzi udzielały osoby, które nie uczestniczyły w tego typu działaniach.

**Słowa kluczowe:** osoby niepełnosprawne, otoczenie społeczne, rynek pracy, aktywność zawodowa

### **Selected barriers limiting access to the labor market for people with physical disabilities and their careers**

The objective of the article is to reflect on the barriers limiting full and satisfactory participation of people with disabilities in the labor market. The article presents results of studies focused on people with physical disabilities participating in projects stimulating them professionally related to the implementation of the program “Winda do pracy” [*Elevator to work*]. Additional answers were provided by people who did not participate in these activities.

**Keywords:** people with disabilities, social environment, labor market, economic activity

*Translated by Andrzej Wojtasik*