

SYTUACJA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ NA RYNKU PRACY W POLSCE

„Każdy człowiek zdrowy, głuchy, niewidomy, słabo widzący, niedostosowany społecznie, inwalida ruchu ma prawo do: opieki, wychowania, pobierania nauki i życia w społeczeństwie”.

preambuła Międzynarodowej Konwencji Praw Człowieka

Wprowadzenie

Każdy człowiek w swoim życiu zмага się z własnymi słabościami, trudnościami dnia codziennego i przeciwnościami losu, a w szczególności osoby z niepełnosprawnością, które doświadczają tego w jeszcze większym stopniu. Pomimo faktu, że niepełnosprawność powiązana jest z jednostką ludzką od początku jej istnienia, dla części społeczeństwa w dalszym ciągu jest to temat niewygodny oraz niekomfortowy. Przyczyną takiego stanu rzeczy może być wyidealizowany świat, kreowany na każdym kroku między innymi przez media społecznościowe, do którego osoby z przeróżnymi defektami po prostu nie pasują. Powiązane może być to również z brakiem, bądź błędną wiedzą w obszarze interpretacji samej definicji niepełnosprawności. Pojęcie to jest bowiem nadzwyczajnie obszerne, zawierając w sobie różne aspekty niesprawności, od fizycznej – najczęściej utożsamianej z niepełnosprawnością, przez psychologiczną, aż po społeczną (Krause, 2010, s. 183; Chrzanowska, 2015, s. 165). Ogólną definicję osoby niepełnosprawnej można odnaleźć w *Słowniku języka polskiego*, który zawiera stwierdzenie, że jest to człowiek „nieosiągający pełnej sprawności fizycznej lub psychicznej” (<https://sjp.pwn.pl/slowniki/niepe%C5%82nosprawno%C5%9B%C4%87.html>).

Próbując zrozumieć istotę niepełnosprawności, warto uświadomić sobie jej kluczowy podział ze względu na płaszczyzny, na której oddziałuje dysfunkcja. Pierwszą z nich jest niepełnosprawność organizmu, która określana jest dokładniej, za pomocą języka medycznego, jako niesprawność narządów ludzkich do spełniania przeznaczonych dla nich funkcji w ciele człowieka. W związku z takim stanem rzeczy rodzi się drugi człon podziału, jakim jest niepełnosprawność społeczna, rozumiana jako niemożność kompletnego i bezwarunkowego udziału w życiu społecznym, w tym wykonywania pracy zarobkowej (Szczupał, 2009, s. 217).

Rynek pracy, którego cechą jest funkcjonowanie w obszarze popytu i podaży w odniesieniu do pracy, nie jest zamknięty na osoby z niepełnosprawnością. Aby dogłębniej przeanalizować sytuację tej kategorii osób na arenie ekonomicznej, warto wyjaśnić samo pojęcie rynku. Definiowany jest on jako zamierzone i zrealizowane transakcje kupna-sprzedaży oraz warunki, na jakich są one proponowane i zawierane. W związku z czym można zauważyć, że jest to również zbiorowość wszystkich podmiotów zainteresowanych dokonywaniem wspomnianych transakcji. Najprościej rzecz ujmując rynek jednoznaczny jest z procesem, bądź sytuacją, w której sprzedający decyduje, co i za ile chce sprzedać, a kupujący, co i za ile jest w stanie kupić. Jednym z możliwych podziałów jest podział na rynek finansowy i rynek realny. Pierwszy wspomniany posiada charakter niematerialny, albowiem następuje nam nim sprzedaż, bądź kupno tylko praw, a sam pieniądź jest jedynie towarem. Natomiast drugi rynek, realny, charakteryzuje się obrotem czynnikami materialnymi i usługami, w związku z czym za przykład można uznać właśnie rynek pracy. Pojęcie to odnosi się do „jednego z trzech tylko rynków czynników produkcji (obok rynków ziemi i kapitału), przedmiotem zaś wymiany na tym rynku jest praca rozumiana jako towar, choć różniący się od innych dóbr” (Jarmołowicz, 2005, s. 12).

Podobnie E. Kryńska rozpatruje definicję rynku na dwóch płaszczyznach, a dokładnie na uogólniającej i na konkretyzującej. „Uogólniająca wyraża ogół form i procesów najmu pracowników przez pracodawców, a także ogół instytucji, uwarunkowań oraz czynników negocjacji warunków zatrudnienia, pracy i płac. Istota rynku pracy w wymiarze konkretyzującym sprowadza się do konfrontacji ofert pracy i ofert chęci podjęcia pracy” (Kryńska, 1998, s. 15).

Osobom z niepełnosprawnością można przypisać stosunkowo małą aktywność zarówno społeczną, jak i zawodową, oraz pokaźny poziom bezrobocia. Tworzą oni bowiem społeczność, w której występują różne stopnie i rodzaje niepełnosprawności, a oprócz tego charakteryzują się indywidualnymi potrzebami i wewnętrznymi barierami, które uniemożliwiają w pełnym stopniu realizację tych pragnień (Koza, 2016, s. 25). Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy stała się przedmiotem badań wielu naukowców. Jakub Garncarz i Martyna Żak przeprowadzili

badanie naukowe, które było analizą sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce na przestrzeni lat 2006–2018 (Garncarz, 2019, s. 29–32). Z powyższych badań można przedstawić następujące, niestety niepokojące wnioski:

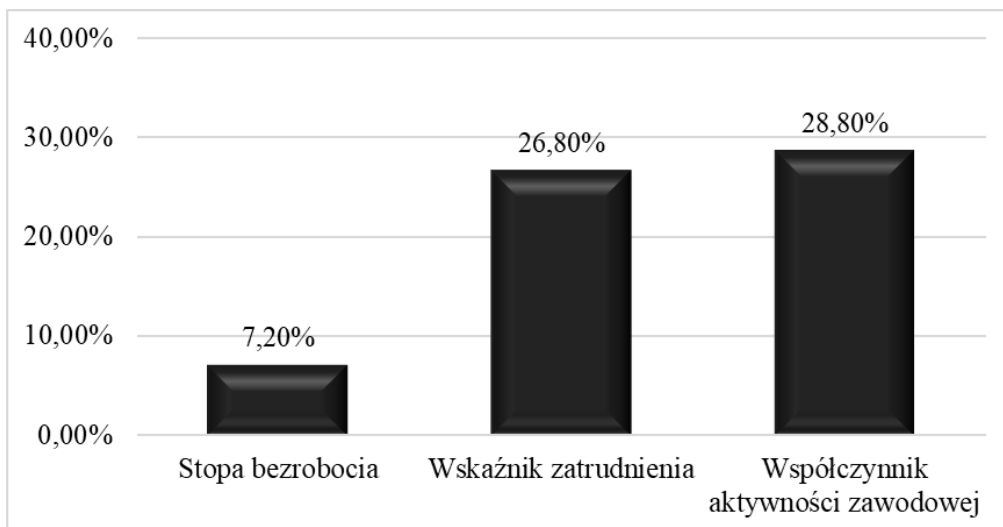
- Stopa bezrobocia osób z niepełnosprawnością spadła na przestrzeni lat poniżej 11% (początkowo prawie 16%), natomiast wskaźnik zatrudnienia wzrósł w Polsce na przestrzeni lat 2006–2018.
- Liczba osób prawnie niepełnosprawnych stopniowo maleje – poniżej 3000 (początkowo prawie 3800) na przestrzeni lat 2007–2017.
- Liczba Zakładów Aktywności Zawodowej wzrasta systematycznie z każdym rokiem – prawie 120 oraz liczba osób przypadająca na jeden Zakład Aktywności Zawodowej w Polsce na przestrzeni lat 2002–2018.
- Niestety zatrudnienie osób z niepełnosprawnością w stopniu lekkim i umiarkowanym maleje i jest niższe niż w 2016 roku (dane na kwiecień 2019 roku).

Problem odszukania rzetelnych informacji dotyczących sytuacji osób z niesprawnościami w skali światowej ma swoje źródło w rozbieżnych metodach definiowania samej niepełnosprawności, jak i odmiennych sposobów jej badania w różnych zakątkach świata. Zgodnie z danymi podanymi przez Andrzeja Kozę (2016), niepełnosprawność powoduje niższy poziom zatrudnienia, w porównaniu do pozostałej części społeczeństwa. Jeśli chodzi o sytuację w Europie, nie można jednoznacznie jej określić, ponieważ państwa na tym obszarze świata są na różnym etapie rozwoju, obowiązuje w nich odmienne prawo i dysponują innymi inicjatywami wspierania osób z niepełnosprawnością. Istnieją nawet kraje, w których poziom bezrobocia takich osób nie różni się znacząco do poziomu bezrobocia osób w pełni sprawnych (Koz, 2016, s. 25).

Według wyników Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności w roku 2019 przeprowadzonych przez GUS BAEL, a opublikowanych przez Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, można wysunąć takie wnioski zobrazowane na poniższym wykresie 1.:

- Współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym w roku 2019 wyniósł 28,8%, co oznacza, że od poprzedniego roku wzrósł o 0,5 punktu procentowego.
- W analizowanym okresie poziom stopy bezrobocia osób z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym osiągnął 7,2%, w związku z czym wartość stopy pozostała bez zmian od roku poprzedniego.
- Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w 2019 roku wyniósł 26,8%, co oznacza wzrost w porównaniu z rokiem poprzednim o 0,6 punktu procentowego. W badanym roku w Polsce było 458 tysięcy osób aktywnych zawodowo z różnymi niesprawnościami w wieku produkcyjnym, natomiast w tej liczbie znajduje się zaledwie 33 tysiące bezrobotnych, a pozostała część osób to

społeczeństwo pracujące (<https://niepełnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&i-d=80&print=1>).



Wykres 1. Aktywność ekonomiczna osób z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym w 2019 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BAEL GUS – dane średnioroczne za 2019 r. dla osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym ekonomicznym.

Cel i grupa badawcza

Jako cel przeprowadzonych badań przyjęto poznanie opinii studentów na temat sytuacji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce. Studenci są grupą badawczą, która dopiero w przyszłości wejdzie na rynek pracy, bądź uczestniczy w nim w niewielkim stopniu. W związku z ich ograniczoną wiedzą w tym obszarze, ich punkt widzenia może pokazać, jak młodzi ludzie postrzegają sytuację osób z różnymi niepełnosprawnościami w systemie ekonomicznym oraz czy to wyobrażenie jest zgodne z realiami panującymi na polskim rynku pracy.

W omawianym badaniu wzięło udział 127 studentów z polskich uczelni. W tej liczbie zawartych jest 98 kobiet (co stanowi 77,2% ogółu ankietowanych) i 29 mężczyzn (co stanowi 22,8% ogółu badanych). Przeważali studenci studiów stacjonarnych – 102 osoby (co stanowi 80,3% ogółu opiniodawców), natomiast studentów niestacjonarnych było 25 (19,7% wszystkich respondentów). Wszystkie osoby bio-

racę udział w badaniu posiadały status aktywnego studenta: 58 badanych uczących się o naukach społeczno-ekonomicznych, prawnych oraz o jakości i zarządzaniu (45,7%, w tym 45 kobiety i 13 mężczyzn), 24 opiniodawców uczęszczających na studia związane z naukami ścisłymi, technicznymi oraz inżynieryjnymi (18,9%, w tym 14 kobiet i 10 mężczyzn), 21 studentów uczących się o naukach medycznych oraz o zdrowiu i żywieniu człowieka (16,5%, w tym 17 kobiet i 4 mężczyzn), 17 respondentów, których profil studiów związany jest z naukami humanistycznymi, pedagogicznymi oraz teologicznymi (13,4%, w tym 15 kobiet i 2 mężczyzn), 2 badanych uczęszczających na studia artystyczne (1,6%, przy czym całość stanowią 2 kobiety) oraz 5 opiniodawców uczących się o naukach przyrodniczych i weterynaryjnych (3,9%, przy czym całość stanowi 5 kobiet).

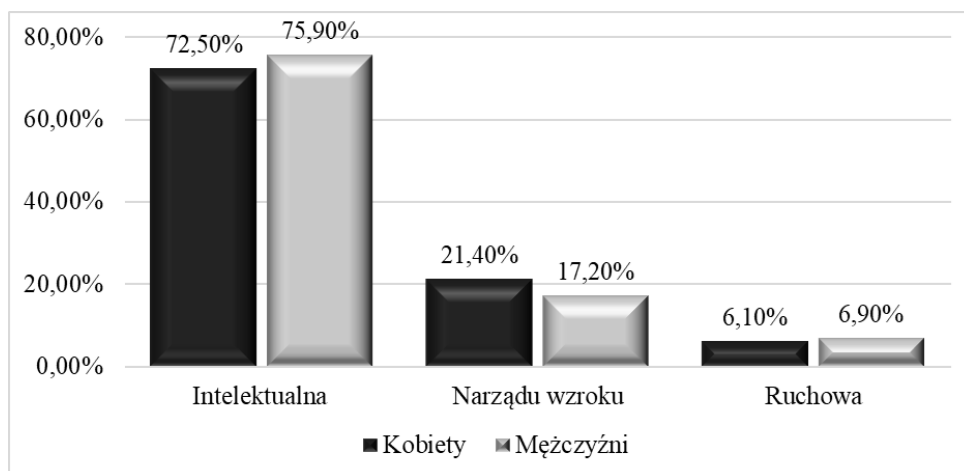
Analiza empiryczna wykazała, że 44 studentów mieszka w mieście powyżej 500 tys. mieszkańców (34,6%, w tym 33 kobiety i 11 mężczyzn), 13 respondentów w mieście od 100 tys. do 500 tys. mieszkańców (10,2%, w tym 10 kobiet i 3 mężczyzn), 18 uczestników badania w mieście od 25 tys. do 100 tys. mieszkańców (14,2%, w tym 11 kobiet i 7 mężczyzn) oraz najbardziej liczna grupa, tj. 56 opiniodawców zamieszkujących wieś lub miasto poniżej 25 tys. mieszkańców (40,9%, w tym 44 kobiety i 8 mężczyzn). Ponadto 52 studentów jest bezrobotnych (40,9%, w tym 39 kobiet i 13 mężczyzn), 38 respondentów pracuje dorywczo (29,9%, w tym 32 kobiety i 6 mężczyzn), a 37 uczestników badania zadeklarowało, że posiada stałą pracę (29,1%, w tym 27 kobiet i 10 mężczyzn). Ankietowani, których odpowiedzi zostały użyte do sformułowania wniosków z badania, zostali poinformowani o celu pracy.

W niniejszym badaniu, przy przyjętej metodzie sondażu diagnostycznego, jako narzędzie badawcze został użyty kwestionariusz ankiety. Przed publikacją został on opracowany, a dnia 10 października 2021 roku udostępniony za pomocą platformy internetowej. Ankietowani byli upoważnieni do jednokrotnego wypełnienia kwestionariusza. Pytania w nim zawarte miały formę zamkniętą i wymagały udzielenia odpowiedzi o charakterze jednokrotnego lub wielokrotnego wyboru. Wypełniający ankietę mieli możliwość w jednym pytaniu uzasadnienia swojej decyzji dotyczącej wyboru konkretnego wariantu odpowiedzi. Z takiego rozwiązania skorzystało 32 respondentów (25,2% ogółu ankietowanych). Za zmienną różnicującą uznano płeć ankietowanych.

Analiza wyników badań

W przeprowadzonym badaniu studenci zostawi poproszeni o wskazanie rodzaju niepełnosprawności, który będzie powodował największe trudności związane ze znalezieniem pracy. W tym przypadku większość respondentów była zgodna, bo

71 studentek (co stanowi 72,5% wszystkich kobiet) i 22 studentów (co stanowi 75,9% wszystkich mężczyzn) odpowiedziało, że według nich niepełnosprawność intelektualna może stanowić największą przeszkodę w znalezieniu miejsca pracy. 21 studentek (21,4%) i 5 studentów (17,2%) przyznało, że dla nich kluczowym problemem byłby niepoprawnie funkcjonujący narząd wzroku. Najmniejszy odsetek respondentów skłonił się w kierunku odpowiedzi, że najistotniejszym kłopotem byłyby niepełnosprawność ruchowa, tak zadeklarowało 6 studentek (6,1%) i 2 studentów (6,9%) (Zob. wykres 2). W wariantach odpowiedzi opiniodawcy mieli do wyboru jeszcze jedną możliwość, mianowicie niepełnosprawność narządu słuchu, natomiast żadna z osób nie uznała jej za największą trudność dotyczącą znalezienia zatrudnienia.



Wykres 2. Rodzaje niepełnosprawności, które powodują największe trudności związane ze znalezieniem pracy

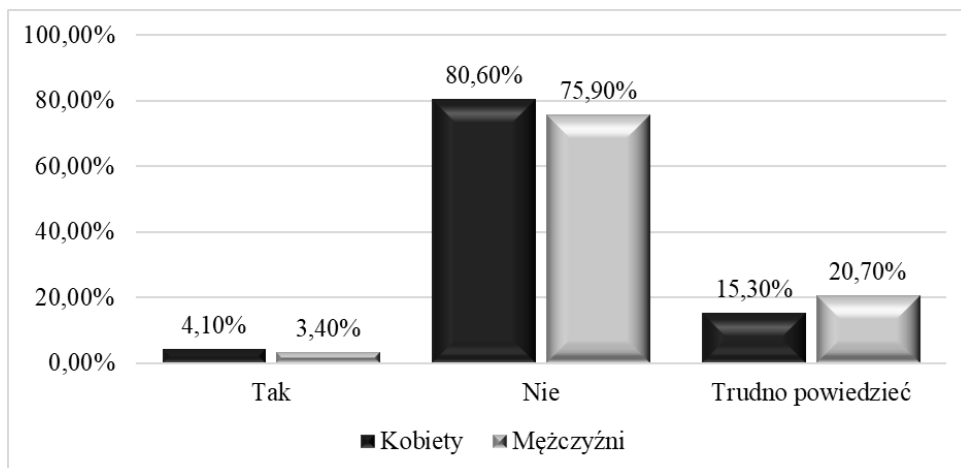
Źródło: Opracowanie własne na podstawie uzyskanych wyników badań.

W kolejnym pytaniu ankietowani zostali zapytani o typ osoby, z którą najbardziej obawiają się kontaktu na co dzień w miejscu pracy. Do wyboru mieli jedną odpowiedź spośród 5 podanych. Warto zaakcentować, że ponad połowa studentek, a dokładnie 50 (51%), i 12 studentów (41,4%) zadeklarowało, że nie obawia się kontaktu z żadną osobą z niepełnosprawnością. Ponadto 35 kobiet (35,7%) i 16 mężczyzn (55,2%) przyznało, że nie do końca są przekonani do współpracy z osobami posiadającymi ułomność dotyczącą intelektu. 8 kobiet (8,2%) i 1 mężczyzna (3,4%) zdecydowało się na stwierdzenie, że podczas wykonywania swoich obowiązków wynikających ze stosunku pracy, nie chcieliby napotkać na swojej drodze oso-

by posiadającej niepełnosprawny narząd słuchu. Natomiast obawiają się współpracy z osobami z niepełnosprawnością narządu wzroku 3 studentki (2,4%), a spośród studentów żaden nie wskazał tej odpowiedzi. Ostatnim dostępnym wariantem do wyboru, z którego skorzystało najmniej ankietowanych, była niepełnosprawność ruchowa, którą wskazały 2 studentki (1,6%), i po raz kolejny żaden ze studentów nie zaznaczył niniejszej odpowiedzi.

Następna kwestia dotyczyła miejsc pracy, które najczęściej są przygotowywane w ramach zatrudnienia osób z wybraną niepełnosprawnością. Znacząca większość studentek i studentów była zgodna co do udzielonej odpowiedzi, bo 63 kobiety (64,3%) oraz 19 mężczyzn (65,5%) stwierdziło, że najlepszym miejscem, gdzie mogą poszukiwać pracy osoby z niepełnosprawnością, są zakłady pracy chronionej, czyli przedsiębiorstwa przystosowane do zatrudniania osób z wyższymi stopniami niepełnosprawności. W takich miejscach mogą oni w adekwatnych dla nich warunkach rozwijać swoje kompetencje zawodowe, poszerzać zakres swoich umiejętności, a wszystko po to, aby w przyszłości być gotowym do realizacji swoich celów na otwartym rynku pracy (Politaj, 2016, s. 447). 16 studentek (16,3%) i 5 mężczyzn (17,2%) opowiedziało się, że zgodnie z ich zdaniem, odpowiednim miejscem zatrudnienia dla takich osób będą miejsca pracy refundowane przez PFRON (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych). Zgodnie z definicją podaną na stronie Funduszu, jego głównym celem jest ograniczenie wszelkich barier i trudności i poczucia niesprawiedliwego traktowania przez osoby niepełnosprawne, aby ich szanse i prawa do nauki oraz pracy zostały zrównane z resztą społeczeństwa (<https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/co-robimy/>). 16 kobiet (16,3%) i 2 mężczyzn (6,9%) nie umiało odnieść się do żadnej z merytorycznych odpowiedzi, w związku z czym zaznaczyło odpowiedź „nie wiem”. Natomiast 2 studentki (2%) i 3 studentów (10,3%) są zdania, że osoby z wybraną niepełnosprawnością powinny znaleźć zatrudnienie w prywatnych firmach. Najmniej liczna grupa, bo była to tylko 1 odpowiedź kobiety (1%), opowiedziała się za urzędami pracy, jako odpowiednimi miejscami dla osób z niepełnosprawnością.

W kolejnym pytaniu ankietowani zostali poproszeni o wyrażenie swojej opinii na temat tego, czy osoby z niepełnosprawnością posiadają równe szanse na znalezienie zatrudnienia, jak osoby w pełni sprawne. Znaczna większość uczestników badań była zgodna co do udzielonej odpowiedzi, a dokładnie 79 studentek (80,6%) i 22 studentów (75,9%) uznało, że istnieją różnice w możliwościach wynikających ze znalezienia pracy zarobkowej przez osoby sprawne i osoby z niepełnosprawnością. Tylko 4 kobiety (4,1%) i 1 mężczyzna (3,4%) są optymistami i wierzą, że szanse są wyrównane dla każdego obywatela. Dylemat natomiast posiada 15 studentek (15,3%) i 6 studentów (20,7%), którzy opowiedzieli się za stwierdzeniem „trudno powiedzieć” (Wykres 3).

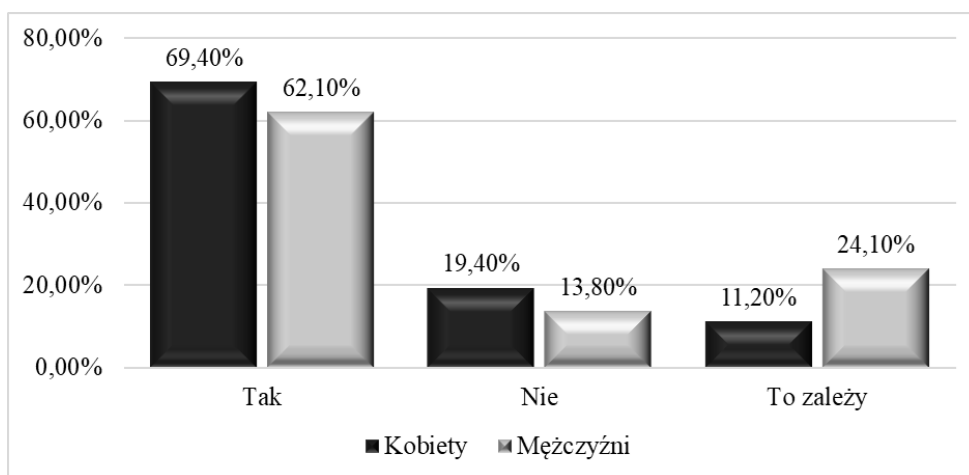


Wykres 3. Opinia studentów na temat tego, czy osoby z niepełnosprawnością posiadają takie same szanse na znalezienie zatrudnienia, jak osoby w pełni sprawne

Źródło: Opracowanie własne na podstawie uzyskanych wyników badań.

Następnym diagnozowanym problemem były bariery, z jakimi najczęściej spotykają się osoby z niepełnosprawnością w miejscu pracy. Respondenci mogli wybrać maksymalnie 2 odpowiedzi z 5 podanych i jednocześnie mieli możliwość dopisania własnych propozycji. Największą liczbę głosów zdobyło stwierdzenie o niezrozumieniu ze strony współpracowników – taką odpowiedź wskazało 54 kobiety (55,1% wszystkich odpowiedzi studentek) i 14 mężczyzn (48,3% wszystkich odpowiedzi studentów). Na drugim miejscu pod względem największej ilości oddanych głosów znalazł się wariant zakładający, że największą barierę stanowią własne wewnętrzne słabości (m.in. lęk przed wykluczeniem z grupy, niska samoocena czy poczucie odstawania od pozostałych współpracowników) – za taką tezę opowiedziało się 45 studentek (45,9%) i 16 studentów (55,2%). Kolejne miejsce zajęła bariera fizyczna, jako najczęściej napotykaną problem osób z niepełnosprawnością w miejscu pracy – taką opinię wykazało 42 kobiety (42,9%) oraz 14 mężczyzn (48,3%). 34 studentki (34,7%) i 7 studentów (24,1%) zdecydowało się zaznaczyć niezrozumienie ze strony pracodawcy, jako najpoważniejszą do pokonania barierę w miejscu pracy, z jaką muszą zmierzyć się osoby z niepełnosprawnością. Najmniejszą grupę respondentów stanowiło 29 kobiet (29,6%) i 10 mężczyzn (34,5%), którzy w swoich odpowiedziach zdecydowali się na wskazanie bariery intelektualnej. Oprócz wyżej wymienionych wariantów odpowiedzi, 1 studentka (1%) dopisała jej własną, ogólną propozycję, która brzmiała: niesprawiedliwe traktowanie w miejscu pracy.

W kolejnym pytaniu zapytano ankietowanych, czy osoby z niepełnosprawnością są odpowiednimi kandydatami do objęcia stanowisk kierowniczych w swoich miejscach pracy. Uczestnicy badania mieli do wyboru odpowiedź „tak” lub „nie” oraz jeśli wyrazili taką chęć, mogli uzasadnić swoje stanowisko. Twierdząco na postawione pytanie odpowiedziało 68 kobiet (69,4%) i 18 mężczyzn (62,1%). Zdania przeciwnego było 19 studentek (19,4%) i 4 mężczyzn (13,8%). Dylemat co do jednoznacznego udzielenia odpowiedzi posiadało 11 kobiet (11,2%) i 7 mężczyzn (24,1%). W swoich odpowiedziach odnosili się oni najczęściej do stwierdzenia „to zależy” (Wykres 4). W ich argumentacji padały słowa, że jest to uwarunkowane stopniem i rodzajem niepełnosprawności, kwalifikacjami takich osób, charakterystyką pracy.



Wykres 4. Opinia studentów na temat tego, czy osoby z niepełnosprawnością są odpowiednimi kandydatami do objęcia stanowisk kierowniczych

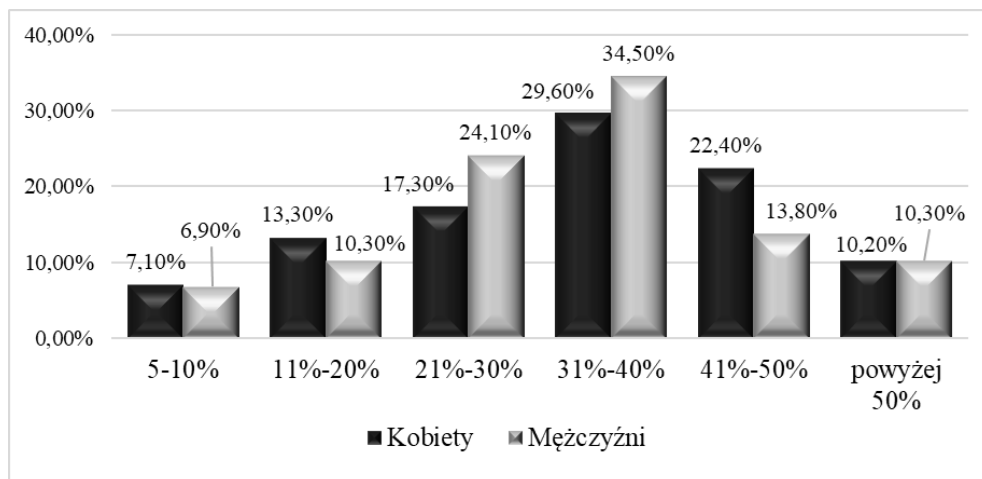
Źródło: Opracowanie własne na podstawie uzyskanych wyników badań.

Następna kwestia dotyczyła wskazania najbardziej kluczowych sposobów interwencji w zakresie wspomaganie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Ankietowani zostali poproszeni o wybranie maksymalnie dwóch wariantów odpowiedzi spośród podanych, które ich zdaniem mają istotne znaczenie. Najwięcej głosów otrzymała odpowiedź, która zakładała dostosowanie stanowiska pracy do możliwości i potrzeb osoby z niepełnosprawnością, co wskazało 81 studentek (82,7% wszystkich odpowiedzi kobiet) i 26 studentów (89,7% wszystkich odpowiedzi mężczyzn). Na drugim miejscu pod względem ilości uzyskanych głosów znalazły się systemy przeciwdziałania dyskryminacji, z liczbą 68 kobiet (69,4%) oraz 11 mężczyzn (37,9%). Rehabilitacja zawodowa i społeczna, jako trzecia możliwa do

wyboru odpowiedź, uzyskała łącznie 27 głosów od studentek (27,6%) oraz 14 głosów od studentów (48,3%). Przedostatnią odpowiedzią była ochrona przed zwolnieniem sprawy, którą poparło tylko 17 kobiet (17,34%) i 1 mężczyzna (3,4%). Najmniejszym zainteresowaniem ze strony respondentów cieszyła się instytucja rzecznika osób niepełnosprawnych, bowiem po jej stronie opowiedziało się zaledwie 3 studentki (3,1%) oraz 3 studentów (10,3%).

W kolejnym pytaniu ankietowani zostali poproszeni o wskazanie uprawnień pracodawcy zatrudniającego osobę z niepełnosprawnością, które ich zdaniem są najbardziej atrakcyjne dla niego. Na uczestników badania czekało pięć odpowiedzi, z których mieli możliwość wyboru maksymalnie dwóch z nich. Na miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika zagłosowało najwięcej opiniodawców – 67 studentek (68,4%) i 17 studentów (58,6%). Drugim wariantem do wyboru był zwrot kosztów przystosowania i wyposażenia stanowiska pracy, na który również postawiła znaczna większość respondentów – 63 kobiety (64,3%) oraz 18 mężczyzn (62,1%). Na pozostałe odpowiedzi oddanych zostało znacznie mniej głosów. Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy przekonał do siebie 32 osoby, w tym 24 studentki (24,5%) i 8 studentów (27,6%). Interesujący jest fakt, że za zwolnieniem z wpłat na PFRON (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych) opowiedziały się również 32 osoby, natomiast z tą różnicą, że w tej liczbie zawiera się 25 kobiet (25,5%) i 7 mężczyzn (24,1%). Ostatnią odpowiedzią możliwą do zaznaczenia był zwrot kosztów szkolenia pracownika. Ten wariant zdobył najmniejszą liczbę głosów, tj. 12, w tym 8 studentek (8,2%) i 4 studentów (13,8%).

Następna kwestia odnosiła się do poziomu wiedzy opiniodawców na temat stopy bezrobocia osób z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym, w przeciągu ostatnich dwóch lat. Do wyboru mieli 6 przedziałów liczbowych. Poprawną odpowiedzią był zakres 5%-10%, który zaznaczyło jedynie 7 kobiet (7,1%) i 2 mężczyzn (6,9%). Przedział 11%-20% wybrało 13 studentek (13,3%) i 3 studentów (10,3%), zakres 21%-30% – 17 kobiet (17,3%) i 7 mężczyzn (24,1%), przedział 31%-40% – 29 studentek (29,6%) i 10 studentów (34,5%), zakres 41%-50% – 22 kobiety (22,4%) i 4 mężczyzn (13,8%) oraz na odpowiedź powyżej 50% postawiło 10 studentek (10,2%) i 3 studentów (10,3%). Powyższa analiza zgodna z wykresem 5 dowodzi niskiego poziomu wiedzy respondentów na diagnozowany problem.



Wykres 5. Stopa bezrobocia osób z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym na przestrzeni lat 2019–2020

Źródło: Opracowanie własne na podstawie uzyskanych wyników badań.

W ostatnim pytaniu ankietowani zostali poproszeni o wskazanie zgodnie z ich opinią, najczęstszych przyczyn bezrobocia osób z niepełnosprawnością. Było to pytanie wielokrotnego wyboru, a opiniodawcy mogli zaznaczyć maksymalnie dwie z spośród dostępnych odpowiedzi. Większość badanych podkreśliła, że istnieje mało miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnością – takiego zdania było 83 studentki (85% wszystkich odpowiedzi kobiet) i 20 studentów (69% wszystkich odpowiedzi mężczyzn). Na drugim miejscu pod względem największej ilości oddanych głosów znalazła się niechęć ze strony pracodawcy do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, co zadeklarowało 76 kobiet (80,6%) oraz 21 mężczyzn (72,4%). Znacznie mniej odpowiedzi uzyskała obawa przed niepowodzeniem i brak wiary w siebie, albowiem 18 studentek (18,4%) i 9 studentów (31%) opowiedziało się za tym wariantem. Do wyboru respondenci mieli również obawę przed utratą renty, którą jako najczęstszą przyczynę bezrobocia u osób z niepełnosprawnością wskazało 13 kobiet (13,3%) i 6 mężczyzn (20,7%). Najmniej przekonał ankietowanych brak odpowiednich kwalifikacji, ponieważ uzyskał zaledwie 11 wszystkich głosów – 8 studentek (8,2%) i 3 studentów (10,3%).

Dyskusja i podsumowanie

Z opracowanych wyników badań wynika, że studenci stanowią grupę optymistycznie postrzegającą sytuację osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. Zapytani o typ osoby, z którą najbardziej obawiają się kontaktu na co dzień w miejscu pracy, ponad połowa kobiet i prawie połowa mężczyzn odpowiedziała, że nie obawia się kontaktu z żadną osobą niepełnosprawną. Świadczy to o dużej odpowiedzialności stosunkowo młodej grupy badawczej, jaką są studenci. Podchodzą oni do osób z niepełnosprawnością jak do innych ludzi, którym należy się taki sam szacunek i mają takie samo prawo do wykonywania pracy zarobkowej, jak pozostała część społeczeństwa.

Respondenci zostali zapytani również o rodzaj niepełnosprawności, który będzie powodował największe trudności związane ze znalezieniem pracy, znaczna część zarówno kobiet, jak i mężczyzn wskazała niepełnosprawność intelektualną. Może być to spowodowane brakiem posiadania odpowiednich możliwości ze strony pracodawcy to stworzenia dogodnych warunków pracy takiej osobie, a ponadto również brakiem zadań do zlecenia osobie z niepełnosprawnością, których mogłaby się podjąć. Za kolejny argument uzasadniający takie odpowiedzi uczestników badania można uznać obawę ze strony osoby zatrudniającej przed wzmocnionymi kontrolami, ze względu na zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Kierują się oni niestety stereotypami społecznymi i w dużej mierze wynikiem finansowym swojego przedsiębiorstwa, nie zważając na pozytywne aspekty dla osób z niepełnosprawnością, wynikające z wykonywania przez nie pracy zarobkowej, jak podniesienie swojej samooceny, poszerzenie umiejętności i kompetencji, bądź poprawa zdrowia psychicznego (Rydzewski, 2011, s. 15). Większość pracodawców nie zdaje sobie sprawy z korzyści, jakie mogliby uzyskać zatrudniając osobę z niepełnosprawnością. Stworzenie dla niej stanowiska pracy niejednokrotnie powiązane jest z otrzymaniem znacznego dofinansowania. Żadna z ankietowanych osób nie zaznaczyła niepełnosprawności narządu słuchu, co świadczy o tym, że dla studentów takie osoby powinny być zatrudniane i traktowane na równi z osobami w pełni sprawnymi.

Studenci udzielili również odpowiedzi na pytanie o miejsca pracy, w których najczęściej zatrudniane są osoby niepełnosprawne. Znaczna większość zarówno kobiet, jak i mężczyzn dysponowała wiedzą w tym zakresie, ponieważ stwierdzili, że najlepszym miejscem, gdzie mogą poszukiwać pracy osoby z niepełnosprawnością, są zakłady pracy chronionej, czyli przedsiębiorstwa przystosowane do zatrudniania osób z wyższymi stopniami niepełnosprawności. Są to miejsca, w których panują odpowiednie dla nich warunki, gdzie są w stanie rozwijać i poszerzać zarówno swoje kompetencje zawodowe, jak i umiejętności między innymi pracy w zespole, odpo-

wiedzialności za powierzone im obowiązki, aby w przyszłości stać się gotowym do wejścia na otwarty rynek pracy. Taka odpowiedź studentów świadczy o pozytywnej postawie społecznej wobec osoby z niepełnosprawnością i szerszym spojrzeniu na ich sytuację, bo w zakładach pracy chronionej będą czuły się pewniej niż w innym miejscu pracy, podczas współpracy z osobami w pełni sprawnymi.

Ważnym aspektem są również bariery, na które napotykać osoby z niepełnosprawnością w miejscu pracy. Osoby z niepełnosprawnością na co dzień napotykać na swojej drodze i tak wystarczająco dużo barier w postaci obiektów architektonicznych, nieprzystosowanych do ich potrzeb, utrudnień w komunikacji międzyludzkiej, jak również w przemieszczaniu się z jednego miejsca do drugiego. Jako kategoria osób w większości są narażeni na częstsze choroby, posiadają niższy stopień wykształcenia oraz doświadczenie zawodowe często niewystarczające do objęcia przez nich wymarzonych stanowisk (Koza, 2016, s. 24).

Ponad połowa kobiet i prawie połowa mężczyzn za największą barierę uznała niezrozumienie ze strony współpracowników. Może to wynikać z faktu, że w przeciwieństwie do bariery fizycznej bądź psychicznej, na nietolerancję ze strony innych osoby z niepełnosprawnością nie mają żadnego wpływu. Jedną z możliwych przyczyn takiego stanu rzeczy może być zazdrość o przywileje dotyczące czasu czy warunków pracy, bądź pobierania renty, a ponadto znane powszechnie uprzedzenia do osób z niepełnosprawnością. Studenci również w licznej grupie wskazali jako największą barierę własne wewnętrzne słabości osób z niesprawnościami, takie jak lęk przed wykluczeniem z grupy, niska samoocena powiązana z brakiem wiary we własne możliwości oraz poczucie odstawania od pozostałych współpracowników. Świadczy to o tym, że dla części studentów największą barierą osób z niepełnosprawnością są oni sami.

Uczestnicy badania mogą chcieć przez swoje odpowiedzi powiedzieć, że są gotowi zaakceptować osoby z niepełnosprawnością w miejscu pracy, współpracować z nimi i im pomagać, natomiast aby praca przebiegała w przyjaznej atmosferze, najpierw muszą przezwyciężyć swoje wewnętrzne bariery, a wtedy nic już nie będzie stało im na przeszkodzie. Z powyższych odpowiedzi można wysunąć wniosek, że płeć ankietowanych nie była zmienną różnicującą, ponieważ we wszystkich pytaniach prezentował się bardzo zbliżony procentowy rozkład odpowiedzi zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Bibliografia

- Chrzanowska I. (2015). *Pedagogika specjalna. Od tradycji do współczesności*. Kraków: Wydaw. IMPULS.
- Garncarz J., Żak M. (2019). *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w Polsce w latach 2006–2018*. „Rynek-Społeczeństwo-Kultura”, nr 2(33), s. 29–32.
- Jarmołowicz W., Knapińska M. (2005). *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*. Poznań: Wydaw. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Koza A. (2016). *Niepełnosprawni i ich konkurencyjność na rynku pracy*. „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 293, s. 24–25.
- Krause A. (2010). *Współczesne paradygmaty pedagogiki specjalnej*. Kraków: Wydaw. IMPULS.
- Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B. (1998). *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*. Warszawa: Wydaw. IPiSS.
- Politaj A. (2016). *Zakłady aktywności zawodowej oraz zakłady pracy chronionej jako pracodawcy osób niepełnosprawnych w Polsce*. „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 405, s. 446–457.
- Rydzewski P. (2011). *Niepełnosprawność i praca zawodowa*. W: P. Rydzewski, R. Maciejewska, J. Bielecka-Prus, A. Szkoła (red.), *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy Lubelszczyzny*. Lublin: Wydaw. WSPA.
- Szczupał B. (2009). *Godność osoby z niepełnosprawnością. Studium teoretyczno-empiryczne poczucia godności młodzieży z dysfunkcją narządu ruchu*. Kraków: Wydaw. Naukowe AKAPIT.

Netografia

- <https://sjp.pwn.pl/slowniki/niepe%C5%82nosprawno%C5%9B%C4%87.html> (dostęp: 2.01.2022)
- <https://niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=80&print=1> (dostęp: 2.01.2022)
- <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/co-robimy/> (dostęp: 30.12.2021)

Streszczenie

Artykuł ma charakter empiryczny i podejmuje kwestię sytuacji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce. Celem niniejszego badania było poznanie opinii studentów z polskich uczelni akademickich na powyższy temat. Prezentowany artykuł jest raportem na temat wyników badań, przeprowadzonych w grupie 98 studentek i 27 studentów. Przeprowadzona analiza empiryczna

pozwoili na diagnozê wiedzy i opinii studentów na temat: rodzajów niepełnosprawności, które mogą powodować największe trudności podczas poszukiwania zatrudnienia, kontaktu z osobami z niepełnosprawnością w miejscu pracy, zakładów pracy, w których najczęściej, zgodnie z opinią studentów, mogą szukać pracy, najczęściej napotykanym barier przez takie osoby w miejscu pracy, najbardziej istotnym sposobów interwencji w zakresie wspomaganie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Odpowiednie wnioski zostały sformułowane oraz wyjaśnione w dyskusji, wraz z potencjalnymi przyczynami takich, a nie innych odpowiedzi uczestników badania.

Słowa kluczowe: osoba z niepełnosprawnością, rynek pracy, zatrudnienie

The situation of people with disabilities in the labor market in Poland

Summary

The article is empirical in nature and addresses the issue of the situation of people with disabilities on the labor market in Poland. The aim of this study was to find out the opinions of students from Polish academic universities on the above subject. The presented article is a report on the results of the research carried out in a group of 98 female and 27 male students. The conducted empirical analysis made it possible to diagnose the knowledge and opinions of students on: types of disabilities that may cause the greatest difficulties when looking for employment, contact with people with disabilities in the workplace, workplaces where, according to students' opinion, they can look for a job, the most common barriers faced by such people in the workplace, the most important ways of intervening in supporting employment of people with disabilities. Relevant conclusions were formulated and explained in the discussion, along with the potential reasons for such and no other responses of the study participants.

Keywords: a person with a disability, the labor market, employment