



PENTOR
RESEARCH INTERNATIONAL

**Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność
zawodową osób niepełnosprawnych**

Raport końcowy

CZĘŚĆ 1 Z 6

Spis treści

WPROWADZENIE	3
1 TEORETYCZNE RAMY OPRACOWANIA ORAZ GŁÓWNE WYNIKI UZYSKANE W BADANIU.....	5
1.1 WYKSZTAŁCENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W ŚWIETLE POTRZEB RYNKU PRACY	7
1.2 KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI POSIADANE PRZEZ ON – PERSPEKTYWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH ORAZ PERSPEKTYWA RYNKU PRACY	9
1.3 KORELATY GOTOWOŚCI DO NAUKI I PODNOSZENIA KWALIFIKACJI	12
1.4 JAKA JEST ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SZEROKO ROZUMIANYM WYKSZTAŁCENIEM I KOMPETENCJAMI OSOBISTYMI A AKTYWNOŚCIĄ ZAWODOWĄ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH?	16
2 GŁÓWNE WNIOSKI I REKOMENDACJE.....	27
3 OPIS ZASTOSOWANEJ METODOLOGII ORAZ ŹRÓDŁA INFORMACJI WYKORZYSTANYCH W BADANIU	33
4 AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH.....	38
5 WYKSZTAŁCENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH.....	44

Ponadto na raport ostateczny z badań złożyły się następujące części:

Część 2 z 6 – PERSPEKTYWA OSÓB NIEWIDOMYCH I NIEDOWIDZĄCYCH

Część 3 z 6 – PERSPEKTYWA OSÓB NIESŁYSZĄCYCH I NIEDOSŁYSZĄCYCH

Część 4 z 6 – PERSPEKTYWA OSÓB Z OGRANICZONĄ SPRAWNOŚCIĄ RUCHOWĄ

Część 5 z 6 – PERSPEKTYWA OSÓB CHORYCH PSYCHICZNIE

Część 6 z 6 – PERSPEKTYWA OSÓB Z UPOŚLEDZENIAMI UMYSŁOWYMI

Każda z części 2-6 składa się z następujących elementów:

- 1 Podsumowanie
- 2 Tło badania – aktywność zawodowa i jej znaczenie dla osób niepełnosprawnych
- 3 Jaka jest charakterystyka środowiska osób niepełnosprawnych pod względem wykształcenia i kompetencji osobistych w kontekście potrzeb rynku pracy?
- 4 Jakie są potrzeby i oczekiwania osób niepełnosprawnych w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego w kontekście możliwości stwarzanych przez instytucje edukacyjne oraz instytucje działające na rzecz osób niepełnosprawnych?
- 5 Jakie czynniki warunkują motywację osób niepełnosprawnych do podejmowania nauki oraz aktywności na rzecz rozwoju osobistych kompetencji?
- 6 Jaka jest zależność między szeroko rozumianym wykształceniem i kompetencjami osobistymi a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych?
- 7 Związek wykształcenia z aktywnością zawodową – model wyjaśniający (korelaty indywidualne)

Wprowadzenie

Niepełnosprawność dotyka na całym świecie ponad 500 milionów osób. W Polsce wedle danych pochodzących z Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002 żyje prawie 5,5 miliona osób niepełnosprawnych. Oznacza to, iż co siódmy Polak (14,3%) jest osobą niepełnosprawną. Największą grupę wśród niepełnosprawnych stanowią osoby posiadające orzeczenie o lekkim (28,8%) i umiarkowanym (26,1%) stopniu niepełnosprawności. Ponad milion osób (19,5%) posiada orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, zaś prawie 800 tys. odczuwa całkowite ograniczenie sprawności. Niestety, jak pokazują wyniki licznych badań oraz twarde dane statystyczne, grupa ta tylko w niewielkiej części, na równi z osobami sprawnymi, wykorzystuje możliwości stwarzane przez nowoczesne państwo i społeczeństwo. Izolacja, a zarazem w pewnym sensie deprecjacja środowiska osób niepełnosprawnych w największym stopniu uwidacznia się w znacznie obiegających od średniej europejskiej niskich wskaźnikach aktywności zawodowej oraz wykształcenia. Tymczasem, to właśnie te dwa czynniki odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu „dobrostanu” psychologicznego i społeczno-ekonomicznego osób niepełnosprawnych.

System wsparcia i pomocy osobom niepełnosprawnym, choć bez wątplenia ewoluuje w dobrym kierunku, wciąż pełen jest sprzeczności, barier i zaszczości. Ścieżka osoby niepełnosprawnej przez system kształcenia, aktywizacji i rynek pracy pełna jest przeszkód i pułapek. Mamy też do czynienia z chaosem organizacyjno-decyzyjnym, funkcjonowaniem pewnych rozwiązań (niemal) wyłącznie na papierze i niewykorzystywaniem w pełni zasobów systemu.

Izolacja zamiast integracji – taka jest najtrafniejsza diagnoza zarówno systemu szkolnictwa, jak i systemu wsparcia dla podnoszenia kwalifikacji i aktywizacji zawodowej, wreszcie taka jest diagnoza dla rynku pracy. Taka filozofia jest niestety głęboko zakorzeniona w społeczeństwie, które – choć chętnie deklaruje postawy integracyjne, to jednak rzadko wciela je w czyn.

Osoba niepełnosprawna najpierw trafia w tryby systemu kształcenia, który – o ile nie zepchnie jej od razu na margines wskazując na potrzebę kształcenia specjalnego, na każdym kroku będzie piętnował ją jako gorszą, inną. Taka osoba nie nauczy się ani koegzystowania, współpracy w normalnej grupie, ani uczenia się, potrzebnego dla późniejszego rozwoju lub zmiany kwalifikacji, ani poruszania się po rynku pracy. Nauczona za to zostanie braku ambicji, bierności i roszczeniowości – często nie znajdując wsparcia nawet w najbliższej rodzinie, dla której kształcenie takiej osoby jest przecież dużym obciążeniem, a podjęcie przez nią pracy wiąże się z ryzykiem utraty pewnego źródła utrzymania, jakim jest renta.

Zdobywając wykształcenie i kwalifikacje, osoba niepełnosprawna będzie tak ukierunkowywana, aby wypełnić oczekiwania wobec „niepełnosprawnego”, zniechęcana do podejmowania wysiłku zdobycia wyższego wykształcenia, do zawodów, do których „nie nadaje się”. Co więcej, będzie kształcona nie w kierunkach, na które jest realne zapotrzebowanie, ale w tych, w których jest podaż nauczycieli. System kształcenia wypuści więc osoby, których kwalifikacje i umiejętności społeczne nijak nie przystają do rzeczywistości, w której przyjdzie im się poruszać. Pracodawcy z otwartego rynku pracy mniej lub bardziej otwarcie podziękują im za współpracę, bojąc się, że tacy pracownicy nie będą samodzielni, będą sprawiać kłopoty, nie odnajdą się w zespole pracowniczym – bo nie wiedzą, jak nawiązywać i podtrzymywać normalne relacje. Z kolei na chronionym rynku pracy niepełnosprawny otrzyma oferty poniżej swoich umiejętności, w innym zakresie kwalifikacji lub w oderwaniu i odosobnieniu od normalnego środowiska pracy. W końcu osoba niepełnosprawna trafi pod skrzydła instytucji rynku pracy, które – przy odrobinie szczęścia – wyślą ją na kolejne niepotrzebne szkolenie (niedopasowane do zapotrzebowania rynku lub kwalifikacji), lub od razu przykleją etykietkę „niezatrudnianego” i skażą na wegetację na zasiłku lub rencie i powolne odsuwanie się w społeczny niebyt.

Na szczęście ta smutna wizja powoli – choć systematycznie – odchodzi do przeszłości. Dzięki kolejnym kampaniom informacyjnym, projektom współfinansowanym ze środków PFRON czy funduszy unijnych, wreszcie dzięki jakościowej zmianie w sposobie myślenia o osobach niepełnosprawnych¹ sytuacja tego środowiska zaczyna się poprawiać. Z pewnością musi minąć wiele lat, nim „zmiany u podstaw” przyniosą realne i wymierne efekty.

Już dziś można jednak zainicjować działania, które będą miały na celu facylitację i przyspieszenie tego procesu. Służyć temu ma między innymi niniejszy projekt badawczy. Mając na uwadze ogromne znaczenie wykształcenia i kwalifikacji w dzisiejszym świecie, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, jako główny cel

¹ Różnica ta polega na myśleniu o osobach niepełnosprawnych jako o pełnoprawnych członkach społeczeństwa, a nie o odrębnej grupie. Niepełnosprawni to nie „oni”, „inni”. Niepełnosprawni należą do „my”. W „my” wszyscy jesteśmy różni, a nie inni.

badania zdefiniował dostarczenie szczegółowej wiedzy na temat zależności pomiędzy poziomem i kierunkiem wykształcenia a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych. Niniejsze badanie ma dostarczyć instytucjom i organizacjom działającym w obszarze edukacji i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych wiedzy o zależnościach pomiędzy tymi procesami. Wnioski z projektu badawczego mają umożliwić opracowanie rozwiązań służących zwiększeniu skuteczności rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Niniejszy raport w sposób syntetyczny prezentuje wyniki prac badawczych i analitycznych zrealizowanych w ramach projektu.

Raport składa się z sześciu części. W części pierwszej zawarte zostały najważniejsze wnioski i rekomendacje z badania, szczegółowy opis zastosowanej metodologii i źródeł informacji, a także podstawowe wyniki badań desk research w zakresie aktywności zawodowej oraz wykształcenia osób niepełnosprawnych.

Kolejne pięć części poświęconych zostało pięciu grupom niepełnosprawności:

- Część 2 – perspektywa osób niewidomych i niedowidzących
- Część 3 – perspektywa osób niesłyszących i niedosłyszących
- Część 4 – perspektywa osób z ograniczoną sprawnością ruchową
- Część 5 – perspektywa osób chorych psychicznie
- Część 6 – perspektywa osób z upośledzeniami umysłowymi

Konstrukcja każdej z tych części została podporządkowana głównym pytaniom badawczym:

- Rozdział 1:** *Podstawowe wnioski dla danej grupy niepełnosprawności*
- Rozdział 2:** *Podstawowe informacje na temat populacji osób niepełnosprawnych i argumenty przemawiające za koniecznością intensyfikacji działań w zakresie aktywizacji zawodowej tej grupy*
- Rozdział 3:** *Jaka jest charakterystyka środowiska osób niepełnosprawnych pod względem wykształcenia i kompetencji osobistych w kontekście potrzeb rynku pracy?*
- Rozdział 4:** *Jakie są potrzeby i oczekiwania osób niepełnosprawnych w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego w kontekście możliwości stwarzanych przez instytucje edukacyjne oraz instytucje działające na rzecz osób niepełnosprawnych?*
- Rozdział 5:** *Jakie czynniki warunkują motywację osób niepełnosprawnych do podejmowania nauki oraz aktywności na rzecz rozwoju osobistych kompetencji?*
- Rozdział 6:** *Jaka jest zależność między szeroko rozumianym wykształceniem, kompetencjami osobistymi a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych?*
- Rozdział 7:** *Związek wykształcenia z aktywnością zawodową – model wyjaśniający (korelaty indywidualne)*

1 Teoretyczne ramy opracowania oraz główne wyniki uzyskane w badaniu

Mając na uwadze główny cel badania, projekt badawczy został oparty na **interaktywnym modelu wyjaśniającym przyczyny aktywności i bierności zawodowej osób niepełnosprawnych.**² (Patrz Rys. 1). W przyjętej koncepcji badawczej model ten wyznacza kierunki eksploracji, szczegółowe cele badania oraz stanowi podstawę metodologii.

W modelu tym zakłada się, iż uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych są złożone. Mogą one mieć charakter wewnętrzny (jednostkowy) – związany z indywidualnymi predyspozycjami osobowymi lub zewnętrzny (środowiskowy) – związany z czynnikami środowiskowymi (ustawodawstwo, postawy otoczenia/rodziny) lub też być efektem interakcji między nimi. Model wyodrębnia trzy krytyczne obszary warunkujące aktywność zawodową (patrz tabela 1), wśród których wykształcenie formalne oraz kompetencje osobiste zajmują bardzo ważną pozycję (Obszar 1 umieć).

Tabela 1 Trzy główne obszary warunkujące aktywność zawodową

Obszar 1: Umieć

W wymiarze wewnętrznym (jednostkowym) obszar ten odnosi się do czynników związanych z umiejętnościami, kwalifikacjami i wykształceniem osób niepełnosprawnych predysponującymi je do podejmowania aktywności zawodowej. W wymiarze zewnętrznym zaś do dostępnej na rynku oferty podnoszenia kwalifikacji przez osoby niepełnosprawne, a także oferty szeroko rozumianego wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych

Obszar 2: Chcieć

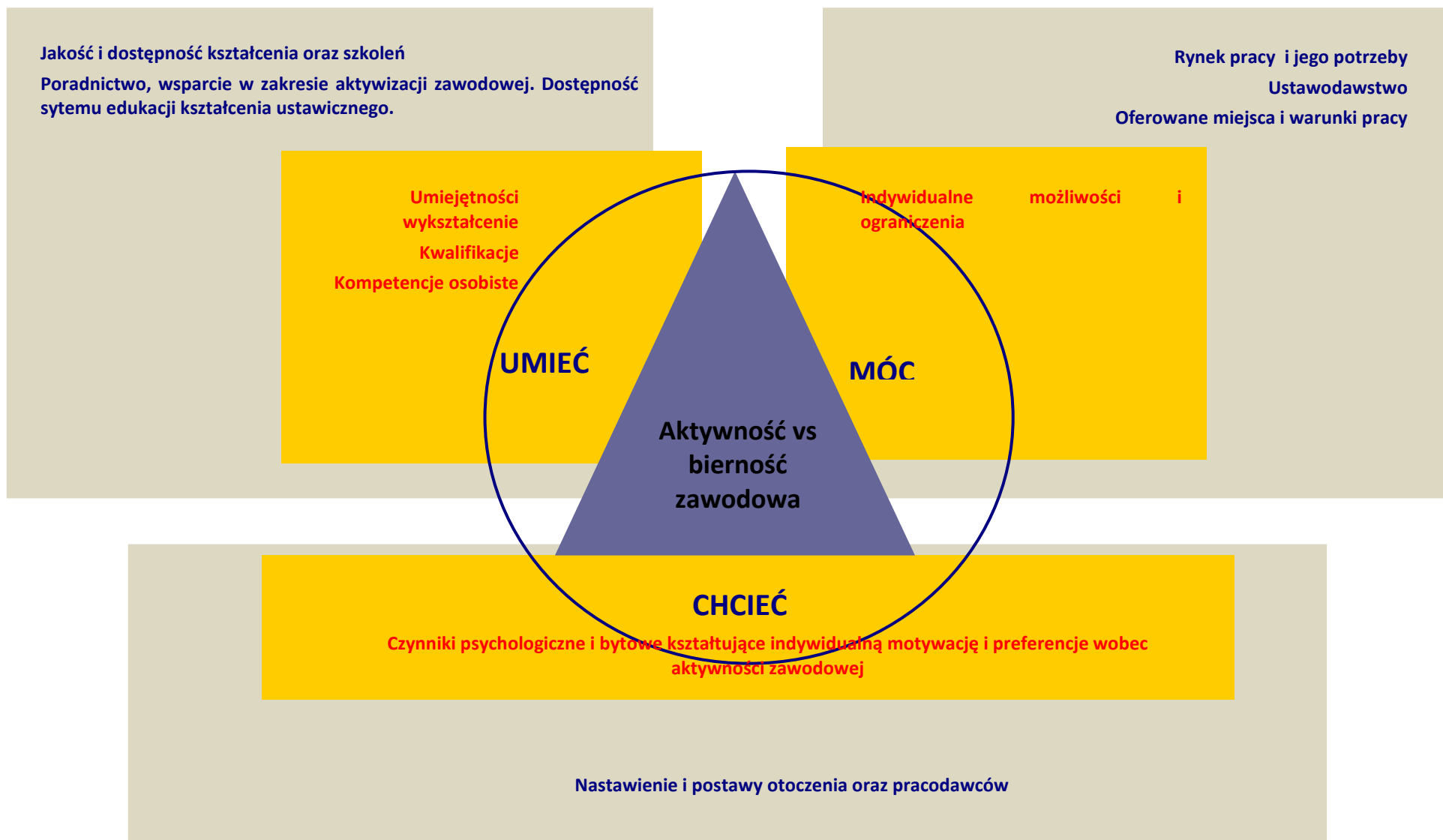
W wymiarze wewnętrznym (jednostkowym) do obszaru tego zaliczyć możemy czynniki psychologiczne i bytowe kształtujące indywidualną motywację i preferencje wobec aktywności zawodowej. W wymiarze zewnętrznym obszar ten tworzą zaś postawy i nastawienie pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Obszar 3: Móc

W wymiarze wewnętrznym (jednostkowym) obszar ten odnosi się do indywidualnych możliwości oraz ograniczeń aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych (przede wszystkim stanu zdrowia), zaś w wymiarze zewnętrznym do sytuacji na rynku pracy, w tym oferty miejsc pracy dla niepełnosprawnych, oraz stanu prawodawstwa w zakresie promocji zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

² Schemat opracowany przez Zbigniewa Woźniaka w: „Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy”, red: Anna Brzezińska, Zbigniew Woźniak, Konrad Maj, Academica Wydawnictwo SWPS, Warszawa 2007.

Rysunek 1. Interaktywny model uwarunkowań psychospołecznych aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych



Przyjęcie wyżej opisanego modelu niesie za sobą następujące implikacje dla projektowanego badania:

- Ocenie podlegała zależność między aktywnością zawodową a szeroko rozumianym obszarem związanym z kompetencjami osób niepełnosprawnych. Oznacza to, iż wykształcenie potraktowane zostało wielotorowo zarówno w kategoriach poziomów edukacji szkolnej, kwalifikacji nabywanych w procesie kształcenia ustawicznego jak i w wymiarze „miękkich” kompetencji osobistych w tym również cech o charakterze psychologicznym.
- Związek wykształcenia i kompetencji osobistych z motywacją do podejmowania aktywności zawodowej rozpatrywany był w interakcji z innymi zmiennymi zarówno o charakterze wewnętrznym jak i środowiskowym.
- Wykształcenie i kompetencje osobiste traktowane były również jako zmienna zależna wynikająca wprost lub będąca konsekwencją interakcji innych zmiennych zarówno o charakterze wewnętrznym jak i środowiskowym.

Perspektywa uwarunkowań zewnętrznych (korelaty zewnętrzne, systemowe) eksplorowana była głównie w trakcie badań jakościowych, badań Desk Research oraz w badaniu ilościowym – ekspertów, otoczenia osób niepełnosprawnych. W przypadku badania ilościowego osób niepełnosprawnych elementów tych dotykaliśmy jedynie pośrednio.

Perspektywa uwarunkowań indywidualnych (korelatów wewnętrznych) eksplorowana była również w prowadzonych badaniach jakościowych oraz analizach Desk Research. Jednak przede wszystkim analizy oparte zostały na wynikach badań ilościowych przeprowadzonych wśród osób niepełnosprawnych. Na podstawie wyników badań ilościowych stworzone zostały modele wyjaśniające gotowość do podejmowania nauki, gotowość do podejmowania aktywności zawodowej oraz model wyjaśniający status na rynku pracy. Dzięki zastosowaniu tych modeli możemy „zmierzyć” wpływ i wagę poszczególnych korelatów indywidualnych na wyjaśniane zmienne. Oczywiście przy analizie modeli należy pamiętać, że uwarunkowania indywidualne to tylko część badanego obszaru – część o tyle ważna, że pozostająca przynajmniej w części w polu działania samej osoby niepełnosprawnej. Na wagę znaczenia korelatów zewnętrznych wskazują już same zastosowane do utworzenia modeli analizy. W przypadku modelu wyjaśniającego gotowość do podejmowania aktywności zawodowej utworzone modele wyjaśniają 59%-78% zmienności zmiennej wyjaśnianej – reszta to wpływ zmiennych nie ujętych w modelach (również zmiennych zewnętrznych). Gdy jednak spojrzymy na model wyjaśniający status zawodowy moc predykcyjna modeli zdecydowanie maleje - wyjaśniają 34-44%. W tym przypadku znakomita reszta czynników wpływu to korelaty zewnętrzne – systemowe, których zastosowane modele (uwzględniające korelaty indywidualne nie mogły uchwycić).

Dlatego też tylko całościowe potraktowanie zebranego materiału – uwarunkowań zewnętrznych – systemowych oraz uwarunkowań indywidualnych daje pełny i prawdziwy obraz sytuacji osoby niepełnosprawnej na rynku pracy oraz na ścieżce edukacyjnej, pozwala spojrzeć na wykształcenie i jego rolę w interakcji z innymi zmiennymi i zrozumieć naturę działających tu katalizatorów oraz inhibitorów oddziaływania wykształcenia na gotowość do podejmowania aktywności zawodowej oraz uzyskiwany status na rynku pracy.

Takie też podejście zostało zastosowane w niniejszym opracowaniu.

W kolejnych rozdziałach raportu Czytelnik znajdzie szczegółowe omówienie trzech wskazanych powyżej (Tabela1, Rysunek1) obszarów warunkujących aktywność zawodową osób niepełnosprawnych.

W dalszej części podrozdziału znajduje się krótkie podsumowanie uzyskanych w badaniu wyników. W poszczególnych częściach opracowania Czytelnik znajdzie rozwinięcie i uszczegółowienie prezentowanych w niniejszej części wniosków i uogólnień wraz z ilustracją empiryczną, oddzielnie dla każdej z badanych populacji osób niepełnosprawnych wraz z podkreśleniem specyfiki danej grupy.

1.1 Wykształcenie osób niepełnosprawnych w świetle potrzeb rynku pracy

Niskie wykształcenie i brak kwalifikacji do wykonywania pracy to dziś bez wątpienia podstawowe, a zarazem najtrudniejsze wyzwania stojące przed polityką państwa wobec grupy osób niepełnosprawnych. Przeprowadzone badania jakościowe i ilościowe, a także analiza danych zastanych ujawniły ogromną skalę tego zjawiska, na które składa się wiele czynników, poczynawszy od zaszczości historycznych w podejściu do polityki

Państwa w stosunku do osób niepełnosprawnych, a skończywszy na braku indywidualnych motywacji w tym zakresie.

Wedle powszechnej opinii ekspertów (wśród których były też osoby niepełnosprawne), wykształcenie i kompetencje tej grupy w niewielkim tylko stopniu przystają do realiów rynku pracy. Mówiąc o wykształceniu osób niepełnosprawnych zwracano uwagę, na **konieczność rozdzielania sytuacji osób starszych z trwałą niepełnosprawnością, które swoją ścieżkę edukacyjną rozpoczęły i zakończyły w poprzednim systemie, od sytuacji obecnego pokolenia**, które ma dużo większe (przynajmniej teoretycznie), szanse w zakresie edukacji. Stare pokolenie, w opinii naszych rozmówców, zostało podwójnie skrzywdzone – zarówno przez dyskryminacyjny system edukacji dla osób niepełnosprawnych, który izolował ich od społeczeństwa i ograniczał kompetencje do prostych, a dziś już zupełnie bezużytecznych zawodów (szwaczka, introligator, wyrób szczotek), jak i brak odpowiedniego systemu kształcenia ustawicznego, który pozwoliłby na przekwalifikowanie i zdobycie nowych kompetencji.

Z drugiej strony, wskazywano na znaczące przemiany w systemie kształcenia, ale przede wszystkim w zakresie społecznej świadomości, które młodemu pokoleniu osób niepełnosprawnych dają zupełnie nowe możliwości. Przemiany te powoli znajdują swoje odzwierciedlenie w rosnącym odsetku niepełnosprawnych studentów oraz osób z wyższym wykształceniem, co szczegółowo pokazujemy w dalszej części niniejszego opracowania.

Pracodawcy przyznają, że wykształcenie jest jednym z kluczowych czynników decyzyjnych przy zatrudnianiu pracownika (tak zdrowego, jak i niepełnosprawnego). Dlatego też w kontekście nie zawsze korzystnego stosunku do zatrudniania osób niepełnosprawnych wykształcenie i kwalifikacje prezentowane przez takie osoby wydają się być ważniejsze, niż w przypadku osób zdrowych. Osoba niepełnosprawna często musi być lepsza od osoby zdrowej, aby wygrać wyścig o pracę.

Tym bardziej niepokojący jest w tej sytuacji poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych – niższy w stosunku do osób zdrowych, a także kierunki tego wykształcenia – często anachroniczne, przestarzałe, na które nie ma popytu wśród pracodawców.

Z przeprowadzonych badań wyłaniają się następujące główne obszary niedostosowania wykształcenia i kwalifikacji osób niepełnosprawnych do potrzeb rynku pracy. Są to:

- Bardzo mały odsetek niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem, które w przypadku stanowisk wykwalifikowanych jest już standardem w oczekiwaniach pracodawców.
- Dominujący w strukturze niepełnosprawnych udział osób z anachronicznym wykształceniem zawodowym.
- Duży udział osób z najniższymi kategoriami wykształcenia (gimnazjalne i niższe) – z jednej strony grupa ta zasilana jest przez osoby z wykształceniem podstawowym nabywające niepełnosprawność w dorosłym życiu i wypadające z rynku pracy (m.in. ze względu na brak kwalifikacji), z drugiej przez osoby młode, które rezygnują z dalszej nauki na wczesnym etapie kształcenia.
- Braki w zakresie kształcenia ustawicznego, które pozwala dostosować się do zmieniających realiów rynku pracy. W przypadku każdego z badanych rodzajów niepełnosprawności jedynie pojedynczy respondenci korzystali z jakichkolwiek kursów w ramach edukacji pozaszkolnej.
- Ogólny brak przedsiębiorczości, elastyczności i otwartości na zmiany.
- Braki i niedostatki w zakresie kompetencji społecznych.

Osoby niepełnosprawne wbrew tendencjom rynkowym i edukacyjnym, coraz częściej wybierają mniej efektywne i odrzucane przez osoby pełnosprawne zasadnicze szkoły zawodowe – co więcej, ich kształcenie zawodowe podporządkowane jest nie potrzebom rynku pracy, ale zasobom instytucji kształcących, które jak pokazują zrealizowane badania wciąż wykazują bardzo duży opór wobec konieczności zmian w programach nauczania. Świadczy o tym praktycznie niezmiennie od wielu lat lista zawodów, w których kształcić mogą się osoby niepełnosprawne w zawodowych szkołach specjalnych. W konsekwencji, niepełnosprawni wciąż zdobywają zawody, na które istnieje bardzo małe zapotrzebowanie na rynku pracy. Decyzje o wyborze konkretnej ścieżki kształcenia są decyzjami przypadkowymi, podporządkowanymi możliwościami oferty edukacyjnej (która jest zdecydowanie zbyt wąska), a nie możliwościami i zainteresowaniami osoby niepełnosprawnej.

W konsekwencji, jak pokazują badania, ogromny odsetek niepełnosprawnych z wykształceniem zawodowym albo pozostaje poza rynkiem pracy zasilając szeregi świadczeniobiorców, lub też wykonuje proste prace pomocnicze (sprzątaczką, ochroniarz, pracownik niewykwalifikowany, np. w magazynie) nie wymagające żadnych kwalifikacji.

Jednym z problemów, który składa się na ogólnie złą sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest typowe dla zdecydowanej większości zatrzymanie się ścieżki edukacyjnej na poziomie edukacji szkolnej. Osoby niepełnosprawne, w szczególności bierne zawodowo niezmiernie rzadko korzystają z form kształcenia ustawicznego. Wśród osób niepełnosprawnych, z którymi mieliśmy okazję rozmawiać tylko nieliczni, mieli okazję uczestniczyć w szkoleniach. W większości sytuacji raczej były to też decyzje przypadkowe, niż planowany sposób podnoszenia kwalifikacji zawodowych i nie prowadziły do zatrudnienia. Za główne determinanty takiego stanu rzeczy należy uznać przede wszystkim brak dostępu do informacji na temat istniejącej oferty i możliwości, bardzo częste przekonanie, ukształtowane na bazie dotychczasowych doświadczeń o braku oferty szkoleń przystosowanej do posiadanego rodzaju niepełnosprawności, przekonanie ugruntowane na bazie doświadczeń wyniesionych z rynku pracy, że żadne szkolenie w ich przypadku nie ma sensu – i tak nie zmienia to nic w ich sytuacji na rynku pracy, bo najczęściej mogą liczyć (o ile w ogóle znajdują pracę) jedynie na pracę najprostsze, niskopłatne i nie wymagające żadnych kwalifikacji.

Bardzo duży jest obszar złych doświadczeń ukształtowanych na bazie obecnych szkoleń. W badaniu często spotykaliśmy się z wypowiedziami świadczącymi o zupełnym braku dostosowania szkoleń do specyficznych potrzeb osób niepełnosprawnych oraz o absolutnym braku dostosowania tych szkoleń do zapotrzebowania rynku pracy.

Tymczasem właśnie edukacja pozaszkolna dla wielu niepełnosprawnych, którzy ukończyli już szkolną ścieżkę edukacyjną pozostaje jedyną drogą na zwiększenie swoich szans na rynku pracy. Na konieczność wzmacniania możliwości w zakresie kształcenia ustawicznego wskazywali przedstawiciele organizacji rynku pracy, którzy najlepiej dostrzegają luki kompetencyjne osób niepełnosprawnych. W tym zakresie wymieniano przede wszystkim obsługę komputera oraz znajomość języków obcych.

W kolejnych częściach raportu Czytelnik odnajdzie szczegółowo omówione sygnalizowane powyżej kwestie w odniesieniu do każdej z badanych grup osób niepełnosprawnych.

1.2 Kwalifikacje i umiejętności posiadane przez ON – perspektywa osób niepełnosprawnych oraz perspektywa rynku pracy

Osoby niepełnosprawne wyrażają umiarkowane zadowolenie z posiadanego poziomu i kierunku wykształcenia, a także z posiadanymi kwalifikacjami, kompetencjami i umiejętnościami.

Wyniki zrealizowanych badań wskazały, iż obok niedostatków w zakresie „twardych” kompetencji i kształcenia fachowego, istotnym problemem związanym z wykształceniem osób niepełnosprawnych jest brak przygotowania, kompetencji i motywacji do podejmowania pracy – a więc **brak umiejętności „miękkich” związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy, a także brak inicjatywy, motywacji, przedsiębiorczości.**

Osoby niepełnosprawne jako swoje mocne strony na rynku pracy postrzegają przede wszystkim pracowitość, sumienność i dokładność oraz umiejętność pracy w zespole. Minusem, oprócz stanu zdrowia, są natomiast twarde kompetencje predysponujące do wykonywania pracy umysłowej (brak znajomości obsługi komputera, brak znajomości języków obcych, brak ogólnej wiedzy o świecie), brak doświadczenia zawodowego oraz zmniejszona odporność na stres i zmęczenie, a także braki w zakresie umiejętności autoprezentacyjnych. Czynnikiem wiążącym się z oceną posiadanych kwalifikacji jest u osób niepełnosprawnych także czas nabycia niepełnosprawności – osoby niepełnosprawne od urodzenia praktycznie na wszystkich wymiarach oceniają siebie dużo gorzej niż osoby, które nabyły niepełnosprawność w późniejszym wieku.

Wyniki badań pokazują, iż zdecydowanym minusem z punktu widzenia zaistnienia na rynku pracy jest w przypadku osób niepełnosprawnych obniżona motywacja zadaniowa. Wiele spośród nich postrzega siebie jako osoby nieskłonne do rywalizacji, niestawiające sobie trudnych i ambitnych celów oraz unoszące się gniewem wobec krytyki. Zdecydowanym minusem jest także bez wątpienia obniżona wytrzymałość oraz dość niska odporność na trudne warunki pracy.

Dodatkowo wyniki badań wskazują na ogromny rozdźwięk między oczekiwaniami pracodawców w stosunku do osób niepełnosprawnych, a sposobem, w jaki postrzegają oni tę grupę. Zrealizowane badania pokazały, że przedstawiciele firm z otwartego rynku pracy bardzo nisko oceniają kwalifikacje i kompetencje posiadane przez niepełnosprawnych oraz że patrzą na osoby niepełnosprawne przez pryzmat negatywnych stereotypów, które w większości przypadków nie dopuszczają do przeprowadzenia merytorycznej oceny prezentowanych przez nich kwalifikacji i umiejętności.

W tym miejscu warto podkreślić, iż badani przez nas przedsiębiorcy, wśród ważnych powodów ograniczających aktywność zawodową niepełnosprawnych obok wykształcenia wskazują na brak motywacji do pracy, lenistwo tej grupy. Oczywiście konsekwencją takiego sposobu postrzegania osób niepełnosprawnych, jest bardzo często

„zaniżanie” oczekiwań wobec tej grupy przejawiające się w prostej linii oferowaniem niepełnosprawnym jedynie prostych i niewymagających kwalifikacji miejsc pracy, o czym niejednokrotnie (co pokazały badania jakościowe) miały okazję przekonać się poszukujące pracy osoby niepełnosprawne z wyższym wykształceniem.

To właśnie firmy z otwartego rynku pracy najczęściej przyznawały, że niepełnosprawni w ogóle nie mają mocnych stron, które ułatwiłyby im znalezienie dobrej pracy.

Pomimo wielu kampanii realizowanych na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych rynek pozostaje wciąż bardzo nieprzychylny tej grupie. W badaniach permanentnie zwracano uwagę, iż pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne. Z drugiej strony, jeżeli już to robią, to niestety bardzo często głównie z pobudek finansowych. Wciąż też częste są przypadki poszukiwania „zdrowych” niepełnosprawnych, czy też wyłudzenia dotacji z PFRON. Przeprowadzone badania jakościowe wśród osób niepełnosprawnych wskazują na bardzo dużą skalę tego zjawiska, którego prostą konsekwencją jest upokorzenie oraz frustracja osób niepełnosprawnych. Z uwagi na niskie szanse na rynku pracy niepełnosprawni są całkowicie bezradni wobec takich praktyk i często wyrażenie zgody na takie warunki jest jedyną możliwością otrzymania jakiegokolwiek pracy.

Bardzo często wskazywane praktyki to:

- Wypłacanie pracownikowi tylko części wynagrodzenia jakie zostało zapisane na umowie (często nawet poniżej 50%).
- Zmuszanie pracownika do nieświadczania pracy - brania zwolnień, urlopów bezpłatnych.
- Podpisywanie umów fikcyjnych – pracownik podpisuje jedynie listę obecności, a praktycznie w pracy nie jest obecny.
- Zmuszanie do pracy w warunkach niezgodnych z prawem – dłuższe godziny pracy, praca w szkodliwych warunkach dla niepełnosprawnego, praca niezgodna z ograniczeniami, jakie nakłada niepełnosprawność, praca z zawyżonym progiem odpowiedzialności itd.

W slangu osób niepełnosprawnych praktyki ograniczające realną pracę wykonywaną przez osoby niepełnosprawne mają specjalną nazwę: „wisiory” – to osoby niepełnosprawne tylko fikcyjnie zatrudnione. Wejście tej nazwy do słownika wskazuje wprost na częstość procederu, do jakiego się ona odnosi.

W niektórych zakładach pracy chronionej przyjmuje się tylko osoby z polecenia innych niepełnosprawnych zatrudnionych już w zakładzie, których obowiązkiem jest przygotowanie i przekonanie potencjalnego pracownika do przyjęcia oferowanych mu warunków.

Wszystko to dzieje się w „majestacie prawa”, organizowane są nawet spotkania niepełnosprawnych pracowników z prawnikami, którzy informują ich, że to co oferuje pracodawca jest całkowicie zgodne z prawem.

Zrealizowane badania rzucają bardzo ciekawe światło na genezę negatywnego ustosunkowania pracodawców do osób niepełnosprawnych, w której to **racjonalna ocena kompetencji i wykształcenia, o której tak często mówią sami pracodawcy, niestety odgrywa jedynie marginalną rolę, a najczęściej w ogóle do niej nie dochodzi.** Jak wskazywano, postawy pracodawców wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych kształtowane są przez trzy główne czynniki:

- **Brak wiedzy o prawodawstwie i możliwościach prawnych, lęk przed zmieniającymi się przepisami.**
- **Przekonanie o tym, iż zatrudnienie niepełnosprawnych generuje szereg dodatkowych kosztów i obciążeń dla firmy.**
- **Brak wiedzy i będący jego konsekwencją stereotypowy sposób myślenia o niepełnosprawnych jako o pracownikach.**

Zdaniem przedstawicieli organizacji pracodawców i instytucji rynku pracy obowiązujące prawo w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych:

- **Jest niestabilne** (niech świadczy o tym chociażby fakt, iż ustawę o rehabilitacji i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nowelizowano 31 razy w ciągu 6 lat).

- **Jest niejasne i skomplikowane** (np. w tym kontekście respondenci wskazywali, iż nie refunduje się wynagrodzenia niepełnosprawnego, a jedynie dodatkowe koszty z tym związane, obowiązek wyliczania tych kosztów nakłada się na pracodawcę, co przez przedstawicieli pracodawców uznawane było za trudne i mało przejrzyste)³.
- **Ma charakter restrykcyjno-represyjny**, działając bardziej na zasadzie kija niż marchewki. Oferuje wprawdzie szereg dofinansowań do zatrudnienia osób niepełnosprawnych, ale są one obwarowane licznymi nakazami i wymogami. W konsekwencji pracodawca zatrudniający niepełnosprawnych musi liczyć się z możliwością kontroli i nadzoru ze strony różnych instytucji, nawet w okresie 10 lat od momentu otrzymania dofinansowania.
- Ponadto, w wielu przypadkach **pomoc działa na zasadzie refundacji**, co oznacza, iż pracodawca musi założyć z własnej kieszeni pewne koszty, które mogą zostać później nie uznane (np. dostosowanie stanowiska pracy).
- **Jest nierealne i niedostosowane do potrzeb** (np. w przypadku refundacji kosztów szkoleń, która uzależniona jest zatrudniania pracownika przez co najmniej 24 miesiące na innym stanowisku).
- Wreszcie nie oferuje się pracodawcom żadnej pomocy konsultacyjno – merytorycznej w zakresie chociażby sposobu dostosowywania stanowiska pracy.

W konsekwencji, zdecydowana większość pracodawców, w tym również instytucje państwowe (które niewiele wiedzą o niepełnosprawnych i de facto boją się ich zatrudnić) za bardziej racjonalne uznają zapłacenie składki do PFRON, niż „branie sobie na głowę takiego kłopotu”. **Zdaniem ekspertów tylko radykalne uproszczenie prawodawstwa w tym zakresie może przyczynić się do zmiany sytuacji niepełnosprawnych na rynku pracy.**

Ponieważ pracodawcy nie są świadomi podstawowych możliwości i ograniczeń osób niepełnosprawnych, bardzo często wykształcenie i kompetencje niepełnosprawnych pracowników oceniają przez pryzmat stereotypów, a dobrym odzwierciedleniem tej oceny są oferty pracy kierowane do osób niepełnosprawnych, wśród których propozycję „bardziej ambitnej pracy” znaleźć można niezmiernie rzadko.

Tymczasem **pracownicy niepełnosprawni posiadają bez wątpienia wiele atutów**, z którymi jednak w żaden sposób nie są w stanie dotrzeć do pracodawców przez mur niewiedzy i stereotypowego myślenia.

To właśnie firmy z otwartego rynku pracy najrzadziej przyznawały, że typ pracy odpowiedniej dla osoby niepełnosprawnej zależy od stopnia i rodzaju jej niepełnosprawności lub jej wykształcenia, kwalifikacji, a także że osoby z tej grupy nadają się do każdej pracy. Najczęściej natomiast spośród badanych instytucji i firm wskazywały, że niepełnosprawni powinni wykonywać pracę łatwą, prostą i lekką, ewentualnie pracę biurową lub sprzątanie, prace porządkowe. Ponadto widzieliby osoby niepełnosprawne w takich rodzajach pracy jak, telepraca, praca produkcyjna lub fizyczna, praca przy użyciu komputera, chałupnictwo, czy też monitoring obiektów i ochrona.

Brak stereotypowego myślenia o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych najbardziej typowy jest dla przedstawicieli organizacji pozarządowych, którzy najczęściej spośród innych grup relatywizują zatrudnienie niepełnosprawnego w stosunku do jego stanu zdrowia i wykształcenia lub przyznają, że osoby te nadają się do każdej pracy. Jednocześnie przedstawiciele sektora NGO rzadziej przyznawali, że osoby niepełnosprawne powinny wykonywać pracę łatwą, prostą i lekką. Jeżeli już wymieniali konkretne typy pracy odpowiednie dla tej grupy to była to praca pracownika biurowego, sprzątanie i prace porządkowe, praca pracownika produkcyjnego, telepraca, chałupnictwo lub jakieś rzemiosło.

Opinie uzyskane od pracodawców znajdują potwierdzenie w wynikach uzyskanych w badaniu osób niepełnosprawnych. Zrealizowane badania z całą mocą ukazały problem degradacji zawodowej, dotyczący wielu niepełnosprawnych, którzy z powodu swojej choroby, uwarunkowań psychologicznych, a przede wszystkim z powodu zamknięcia dla nich rynku pracy, a także braku jakiejkolwiek pomocy, wsparcia, doradztwa – nie mogą, a także nie chcą, boją się (w kontekście często traumatycznych doświadczeń na rynku pracy) wrócić do pracy na takim samym stanowisku, a często do jakiejkolwiek pracy. Dużo rzadsze są natomiast przykłady

³ Zgodnie z art. 26a Ustawy z dnia 27 Sierpnia 1997 r. o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych „Pracodawcy przysługuje ze środków Funduszu miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego”, a zgodnie z art. 32 Ustawy- pracodawca prowadzący Zakład Pracy Chronionej może otrzymać ze środków Funduszu zwrot dodatkowych kosztów wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

osób, które pomimo nabycia w późniejszym wieku niepełnosprawności, awansują i osiągają coraz większy sukces zawodowy. Badanie pokazało, że przypadki takie są bardzo rzadkie i bardziej traktować można je w kategoriach wyjątków niż reguły.

Wyniki badań ujawniły ogromny wpływ faktu nabycia niepełnosprawności na rodzaj wykonywanej pracy. Uzyskane dane ilościowe pokazały, że wraz z nabyciem niepełnosprawności osoby niepełnosprawne istotnie rzadziej zatrudniane są na stanowiskach samodzielnych oraz stanowiskach kierowniczych. Pojawienie się choroby zasadniczo zawęża również zakres możliwości na rynku pracy. I tak, spektrum stanowisk zajmowanych przed pojawieniem się choroby jest dużo szersze oraz częściej składają się na nie stanowiska wymagające kwalifikacji (pracownicy usług osobistych, technicy i średni personel, operatorzy maszyn i urządzeń, specjaliści). Niepełnosprawność zawęża je głównie do stanowisk nie wymagających wysokich kwalifikacji (pracownicy przy pracach prostych, pracownicy biurowi, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy). Wraz z pojawieniem się niepełnosprawności maleje też odsetek osób zatrudnionych w zawodach wymagających bezpośredniego kontaktu z ludźmi (np. sprzedawcy).

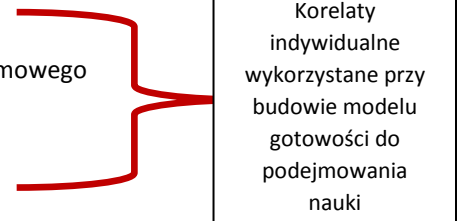
W konsekwencji, osoby niepełnosprawne dużo częściej niż w okresie sprzed choroby były zmuszone do pracy niezgodnej z wyuczonym zawodem oraz pracy poniżej posiadanych kwalifikacji.

1.3 Korelaty gotowości do nauki i podnoszenia kwalifikacji

Kwestią najważniejszą, z punktu widzenia skuteczności działań na rzecz rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest bez wątpienia motywacja osób niepełnosprawnych do podejmowania aktywności – zarówno nauki jak i aktywności zawodowej. Bez niej, a niestety taki jest obecny stan rzeczy, wszelkie działania w zakresie edukacji i kształcenia nie przyniosą i nie mogą przynieść wymiernych efektów. W tym kontekście niezmiernie ważne jest poznanie barier, które bezpośrednio zniechęcają osoby niepełnosprawne zarówno do podejmowania nauki, jak i uwarunkowań systemowych, które w sposób uogólniony utrwalają syndrom bierności zawodowej tej grupy.

Wyniki zrealizowanych badań zarówno jakościowych, jak i ilościowych ujawniły, iż motywacja osób niepełnosprawnych do podejmowania aktywności w zakresie edukacji warunkowana jest następującymi czynnikami:

- Uwarunkowania systemowe i dostęp do instytucji wsparcia
- Pochodzenie społeczne i bariery związane z możliwościami gospodarstwa domowego
- Obiektywny stan zdrowia oraz jego subiektywna samoocena
- Uwarunkowania psychologiczne
- Opinie na temat nauki i kształcenia



Poniżej Czytelnik znajdzie ogólną charakterystykę czynników warunkujących aktywność osób niepełnosprawnych w zakresie edukacji. W częściach opracowania poświęconych poszczególnym rodzajom niepełnosprawności zamieszczone są szczegółowe dane dotyczące mocy wpływu owych czynników na aktywność edukacyjną danej grupy.

1.3.1 Uwarunkowania systemowe

Zrealizowane badanie, z całą mocą ukazują, iż pomimo wielu zachodzących przemian, w Polsce wciąż dominuje **rehabilitacyjno – medyczny sposób myślenia o edukacji** osób niepełnosprawnych. Między innymi zwracano tu uwagę, iż o aktywności w zakresie podejmowania wykształcenia, czy pracy częściej decydują lekarze orzecznicy, niż same osoby niepełnosprawne. Dominujące w Polsce podejście rehabilitacyjno-medyczne z jednej strony stoi na przeszkodzie wyrównywania ich szans w zakresie dostępu do edukacji, z drugiej natomiast wśród samych osób niepełnosprawnych osłabia indywidualną motywację do jej podejmowania. Co ciekawe, bardziej zakorzeniony jest on w świadomości samych niepełnosprawnych niż osób reprezentujących ich otoczenie instytucjonalne (placówki edukacyjne, powiatowe urzędy pracy, instytucje pozarządowe, firmy), choć i wśród nich jest także obecny. Przejawia się to zarówno w znaczeniu przypisywanemu nauce i wykształceniu, jak i sposobie myślenia o sposobie traktowania osób niepełnosprawnych w procesie edukacji.

Z drugiej jednak strony, postawy niesprzyjające aktywizacji osób niepełnosprawnych wciąż dość często pojawiają się w świadomości instytucji działających w tym obszarze. I tak świadczyć o tym może chociażby fakt, iż połowa przedstawicieli placówek edukacyjnych wyraża przekonanie, iż osoby niepełnosprawne powinny

uczyć się w placówkach specjalnych, a co czwarty utrzymuje, iż osoby niepełnosprawne w ogóle nie nadają się do normalnych szkół, bo nie są w stanie w nich funkcjonować. Średnio co czwarty badany przez nas przedstawiciel instytucji otoczenia wyraża przekonanie, iż osoby niepełnosprawne w szkole narażone są tylko na stres i nic więcej. Konsekwentnie podobny odsetek uznaje, iż w procesie edukacji powinny być one traktowane ulgowo.

Czynnikiem niewątpliwie ograniczającym motywację osób niepełnosprawnych do podejmowania nauki jest dość powszechnie wyrażane przekonanie o **braku możliwości** w tym zakresie, oraz poczucie bycia dyskryminowanym w zakresie edukacji (poniekąd uzasadnione w świetle danych dotyczących traktowania osób niepełnosprawnych w szkołach integracyjnych, danych dotyczących odsetka niepełnosprawnych, którym sugerowano przeniesienie się do innej szkoły, czy też skali zjawiska jawnego wyszydzania i drwienia, o czym szczegółowo piszemy w poszczególnych częściach raportu). Pogląd ten podzielają również przedstawiciele instytucji zaangażowanych w działalność na rzecz osób niepełnosprawnych.

Bariery techniczne utrudniające lub wręcz uniemożliwiające niepełnosprawnym równoprawną partycypację w życiu społecznym są najbardziej namacalnym, a zarazem bardzo często głównym czynnikiem ograniczającym aktywność tej grupy. Jednocześnie trudno oprzeć się wrażeniu, iż znaczenie tego problemu dla aktywizacji niepełnosprawnych nie jest w pełni doceniane.

- Po pierwsze zwrócić uwagę należy na bardzo **wąskie traktowanie tej problematyki** głównie przez pryzmat likwidacji barier architektonicznych, i to na dodatek jedynie z uwzględnieniem potrzeb osób poruszających się na wózkach inwalidzkich (gdzie notabene, wciąż pozostaje dużo do zrobienia), bez uwzględniania szeregu innych barier, w tym przede wszystkim barier komunikacyjnych i transportowych oraz innych niepełnosprawności (osoby głuche, czy niewidome).
- Po drugie, działania te, nawet jeżeli już są podejmowane, często traktowane są w kategoriach „piątego koła u wozu”, co w prostej linii prowadzi do **wypaczenia ich sensu**. Dodatkowo ogólny ogląd sytuacji pogarsza fakt, iż część działań podejmowanych przez niektóre instytucje ma w gruncie rzeczy charakter czysto pozorny. Przykładem mogą być tu uczelnie wyższe. Dotyczy to przede wszystkim tzn. udogodnień architektonicznych, czy funkcjonowania stanowiska pełnomocnika ds. osób niepełnosprawnych. Zdarza się, iż funkcja pełnomocnika powierzana jest osobie bez żadnego przygotowania do pracy z niepełnosprawnymi, lub też za jej powołaniem nie idą żadne inne działania. Pełnomocnicy często pełnią swojej zadania społecznie, bez żadnego wynagrodzenia, często nie mają wyznaczonego biura, telefonu, komputera. Przyjmują interesentów przez godzinę w tygodniu, w bliżej niewiadomym dla większości niepełnosprawnych studentów miejscu.

Drugim równie często wskazywanym przykładem pozorowanych działań uczelni jest likwidacja barier architektonicznych tylko dla ich likwidacji. Przykładem takich działań jest np. wybudowanie nowoczesnej toalety dla niepełnosprawnych, a następnie zamienianie jej w magazyn dla sprzętaczek, lub też zamykanie jej na klucz, którego pilnuje portier siedzący w innym budynku. Dużo mówiący jest także przypadek uczelni, która zainwestowała bardzo dużo środków w wybudowanie podjazdu dla osób niepełnosprawnych, by następnie zamknąć prowadzące do niego drzwi na klucz i powierzyć go pani siedzącej w budynku na drugim piętrze. Inny student wspominał o przypadku odmówienia mu uruchomienia dźwigu (nowobudowanego) ponieważ był on jedyną osobą na uczelni, która chciała z niego korzystać.

- Po trzecie wreszcie, proces likwidacji barier bardzo często traktowany jest jako **działanie reaktywne** w odpowiedzi na powstały problem, którym jest pojawienie się niepełnosprawnego, który się wprost tego domaga. W konsekwencji, wytwarza to sytuację błędnego koła, w której niektóre bariery mogą zostać nigdy nie zlikwidowane, ponieważ żaden niepełnosprawny ich nie pokona, żeby się tego domagać. Dobrym przykładem może być tutaj znów szkolnictwo. Uczelnie mogą ubiegać się o dofinansowanie na sprzęt umożliwiający osobom niepełnosprawnym naukę, ale dopiero wówczas gdy już posiadają takich uczniów (np. program PITAGORAS). Tymczasem, jak wynika z badań, uczniowie niepełnosprawni najczęściej wybierają te szkoły/uczelnie, które już na wstępie oferują im możliwość nauki w dostosowanych warunkach.

Z punktu widzenia podejmowania nauki ogromne znaczenie wydają się mieć dwa czynniki – dostęp środków transportu oraz dostosowanie miejsc nauki do potrzeb osób niepełnosprawnych. Mówiąc o likwidacji barier architektonicznych bardzo często zapomina się o tym, iż jednym z podstawowych problemów dla wielu osób niepełnosprawnych jest **przemieszczanie się na większe odległości**, wymagające korzystania ze środków lokomocji. Na bardzo małą mobilność tej grupy składa się zarówno sytuacja ekonomiczna (brak pieniędzy na

bilety, taksówki), brak samodzielności i przywiązanie do obecności opiekuna, jak i brak możliwości w zakresie transportu (niedostosowanie transportu publicznego, brak lub ograniczone możliwości korzystania z transportu dla niepełnosprawnych). W konsekwencji, możliwości tej grupy w zakresie podejmowania nauki zawężone są do najbliższej okolicy. W sposób oczywisty z góry skazuje to wielu niepełnosprawnych, w szczególności ze wsi, czy małych miast na całkowity brak wyboru w zakresie jakości i kierunku kształcenia, a w dalszej perspektywie na bierność i „wegetację” w obrębie swojego podwórka.

Z drugiej strony, niezmiernie ważne jest **stworzenie osobom niepełnosprawnym szans nauki w warunkach dostosowanych do ich możliwości i ograniczeń**. Obejmuje to szereg działań dostosowawczych w zakresie istniejących barier architektonicznych (np. podjazdy itp.), barier komunikacyjnych (dostępność tłumaczy migowych), czy też barier technicznych (dostępność pomocy naukowych w alternatywnych formach, systemy głośnomówiące), co najważniejsze jednak wymaga dobrej woli i zaangażowania, a przede wszystkim funduszy.

Wskaźnikiem pośrednio **świadczącym** o słabości **instytucji wsparcia w zakresie działalności na rzecz podnoszenia kwalifikacji** osób niepełnosprawnych jest również bez wątpienia **niski poziom wiedzy** osób niepełnosprawnych na temat możliwości kształcenia się i podnoszenia kwalifikacji.

1.3.2 Pochodzenie społeczne i bariery związane z możliwościami gospodarstwa domowego

Praktycznie wszyscy eksperci, przedstawiciele różnych środowisk, z którymi rozmawialiśmy zwracali uwagę na kluczową rolę, jaką w kształtowaniu się postaw pro aktywnych, w tym również w zakresie edukacji, odgrywa pochodzenie społeczne osób niepełnosprawnych, które oprócz oczywistych zależności związanych z sytuacją finansową (dostęp do opieki medycznej, sprzętu rehabilitacyjnego, mobilność, stosunek do rent), w dużej mierze warunkuje również kluczowe z tego punktu widzenia podejście wychowawcze i nastawienie rodziny do niepełnosprawnego. Jak pokazują dane statystyczne, osoby niepełnosprawne, częściej niż zdrowe pochodzą z biednych rodzin, o niskich kwalifikacjach i kompetencjach społecznych. Problem ten w szczególności dotyczy osób z upośledzeniem umysłowym, lecz jego konsekwencje uwidaczniają się także w przypadku każdej innej grupy niepełnosprawności.

Nastawienia opiekunów oraz sposobu wychowania dla kształtowania **kapitału osobistego**, który odgrywa bardzo ważną rolę w późniejszym życiu osoby niepełnosprawnej i wzmacnia bądź też osłabia jej motywację do podejmowania aktywności w zakresie edukacji. Wskazywali na to praktycznie wszyscy eksperci, z którymi mieliśmy okazję rozmawiać.

Na podstawie zrealizowanych wywiadów z osobami niepełnosprawnymi wyróżnić możemy trzy typy postaw opiekunów:

- **Dobre wsparcie**, postawa pełna akceptacji i zrozumienia dla niepełnosprawnego i jego problemów. Opiekunowie traktują osobę niepełnosprawną jak partnera, równoprawnego członka rodziny, dając mu swobodę w działaniu i podejmowaniu decyzji.
- **Nadopiekuńczość**, wiąże się z traktowaniem osoby niepełnosprawnej przez pryzmat jej choroby. Opiekunowie uważają, iż osoba niepełnosprawna nie poradzi sobie bez ich pomocy i wsparcia oraz, iż ze względu na swoją chorobę może liczyć na „ulgowe” traktowanie. W konsekwencji niewiele od niej wymagają i za wszelką cenę starają się ją chronić przed zewnętrznym „złym” światem.
- **Brak wsparcia**, postawa ta wiąże się z brakiem akceptacji, wiedzy i zrozumienia dla niepełnosprawności i wynikających z niej ograniczeń. W konsekwencji opiekunowie nie dają niepełnosprawnemu potrzebnego mu wsparcia psychicznego, pozostawiają go samemu sobie, często w ogóle nie interesując się jego losem.

1.3.3 Obiektywny i subiektywny stan zdrowia, stosunek do niepełnosprawności

Motywacja do podejmowania edukacji i kształcenia, podobnie zresztą jak motywacja w zakresie aktywności zawodowej w dużej mierze warunkowana jest stanem zdrowia. W tym kontekście zwrócić należy jednak uwagę na odmienne znaczenie czynników obiektywnych wyrażonych czasem nabycia niepełnosprawności, stopniem niepełnosprawności, oraz oceną przebiegu niepełnosprawności w czasie od czynników subiektywnych wyrażonych stosunkiem do niepełnosprawności, oraz przekonaniem, iż stan zdrowia uniemożliwia podejmowanie aktywności w zakresie edukacji i kształcenia. Badania pokazały, że we wszystkich badanych grupach niepełnosprawnych bardzo duże znaczenie z punktu widzenia motywacji do podejmowania nauki ma subiektywna ocena stanu zdrowia, często ma ona nawet większe znaczenie niż ocena obiektywna.

1.3.4 Uwarunkowania psychologiczne

Ogromne znacznie z punktu widzenia podejmowania aktywności w zakresie edukacji, obok obiektywnych czynników związanych z sytuacją materialno – społeczną, czy też stanem zdrowia, mają czynniki psychologiczne odnoszące się z jednej strony do ogólnego dobrostanu, z drugiej natomiast do postrzegania siebie w relacji z otoczeniem. Uzyskane w badaniu wyniki z całą mocą obrazują, iż w przypadku osób niepełnosprawnych kluczowe z punktu widzenia motywacji do podejmowania edukacji są następujące czynniki:

- wysoka samoocena zawodowa (wyrażana przede wszystkim poczuciem przydatności, przekonaniem na temat własnych umiejętności oraz umiejętnością pracy)
- duża niecierpliwość oraz upór w realizacji wyznaczonych celów
- przekonanie o byciu negatywnie traktowanym przez innych ludzi

1.3.5 Postawy wobec nauki, kształcenia i pracy

Wreszcie kluczowe znaczenie z punktu widzenia gotowości do podejmowania nauki mają indywidualne postawy wobec jej podejmowania. Przy czym, jak pokazują wyniki badań, postrzegana ważność wykształcenia w dużo mniejszym stopniu wiąże się z gotowością do jego podejmowania, niż niektóre ze specyficznych postaw.

Wśród osób niepełnosprawnych czynnikiem w największym stopniu wiążącym się chęcią do podejmowania edukacji jest z jednej strony przekonanie o własnej zaradności w tym zakresie (jestem w stanie dojechać na każde szkolenie, na szkoleniu czuł(a)bym się dobrze), z drugiej natomiast przekonanie o nienadawaniu się do szkoły, np. ze względu na wiek. Osoby chętne do nauki częściej niż pozostałe grupy wyrażają także przekonanie, iż dzięki lepszemu wykształceniu mogłyby mieć lepszą pracę.

W poszczególnych częściach raportu Czytelnik w odniesieniu do każdej z badanych grup niepełnosprawności znajdzie ilościowe przedstawienie wpływu korelatów indywidualnych na gotowość do podejmowania nauki (Model – analiza kluczowych czynników Kruskala).

1.3.6 Przyczyny rezygnacji z dalszej nauki

Wyniki badań wskazują, iż „grzech pierworodny” popełniany jest już na etapie podejmowania decyzji o wyborze ścieżki edukacyjnej, osoby niepełnosprawne (a także ich opiekunowie, którzy w tej kwestii mają często decydujący głos) relatywnie rzadko biorą pod uwagę przyszłość zawodową niepełnosprawnego, jego zainteresowania oraz możliwości. W przypadku osób niepełnosprawnych od urodzenia, decyzja o wyborze konkretnej szkoły najczęściej podejmowana jest w sposób bezrefleksyjny, w oparciu o kryterium lokalizacji placówki, czy też oferowane dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych, a dopiero w trzeciej kolejności liczą się oferowane kierunki kształcenia. Zapewne takie podejście ma fundamentalny wpływ na przydatność edukacji oraz ogólny stosunek do niej.

W badaniu ujawnił się ogromny rozdźwięk między postrzeganym znaczeniem wykształcenia, a gotowością do jego zdobywania. W ramach przeprowadzonych badań zidentyfikowane zostały następujące przyczyny takiego stanu rzeczy:

- **Brak wiary, iż dalsza nauka poprawi sytuację na rynku pracy.**
- **Poczucie predestynacji do wykonywania gorszych zawodów.**
- **Ograniczenia fizyczne/zdrowotne.**
- **Postawa opiekunów.**
- **Brak wiedzy odnośnie możliwości kształcenia.**
- **Brak potrzeby kształcenia się.**
- **Strach, będący wynikiem wcześniejszych negatywnych doświadczeń na tym polu.**

Przyczyny rezygnacji z dalszej nauki istotnie wiążą się przede wszystkim z poziomem wykształcenia, w drugiej kolejności z brakiem możliwości kształcenia lub niedostrzeganiem sensu dalszej nauki.

W przypadku osób z wykształceniem średnim i zasadniczym zawodowym oraz wyższym zaprzestanie nauki w zdecydowanej większości przypadków jest konsekwencją tak zaplanowanej ścieżki edukacyjnej. Osiągnąwszy planowany poziom edukacji, osoby z tym poziomem wykształcenia planują rozpoczęcie aktywności zawodowej. W przypadku osób z niższym poziomem wykształcenia na znaczeniu zyskują inne czynniki. Dla osób kończących edukację na poziomie ogólnokształcącym wyróżniającym na tle innych grup czynnikiem rezygnacji z nauki jest wycofanie wsparcia ze strony rodziny i konieczność podjęcia pracy lub zobowiązań na rzecz rodziny (pomoc,

urodzenie dziecka, choroba w rodzinie). Osoby z wykształceniem zawodowym częściej wskazują po prostu na potrzebę lub chęć pójścia do pracy.

Dla osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym przeszkodą – obok czynników sytuacyjnych pojawiających się w innych grupach, ważne dla rezygnacji z nauki są przeszkody mentalne – brak wiary w dalszy sens nauki, utrata zapału, strach przed szkołą, ale także stan zdrowia.

1.4 Jaka jest zależność między szeroko rozumianym wykształceniem i kompetencjami osobistymi a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych?

Twarde dane statystyczne pokazują niezbicie, iż **poziom wykształcenia wiąże się z aktywnością zawodową**. Przekonanie takie bardzo silnie wyrażali również w badaniach jakościowych nasi rozmówcy, podkreślając konieczność intensyfikacji działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji osób niepełnosprawnych. *Niepełnosprawność paradoksalnie mniej wpływa na powodzenie na rynku pracy niż poziom wykształcenia i dlatego należy też mocno systemowo dążyć do stworzenia takich możliwości, aby wszyscy Ci, którzy mogą się uczyć, mogli się uczyć....przedstawiciel administracji rządowej*. Opinia taka bliska jest również przede wszystkim samym pracodawcom, którzy, jak pokazały wyniki badań ilościowych, uznają wykształcenie i kwalifikacje z jednej strony za czynnik sprzyjający zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, z drugiej natomiast postrzegają je (obok sytuacji na rynku pracy, niechęci pracodawców i predyspozycji zdrowotnych i psychologicznych - lenistwo, brak chęci do pracy, strach obawa) jako jedną z ważniejszych barier aktywności zawodowej tej grupy.

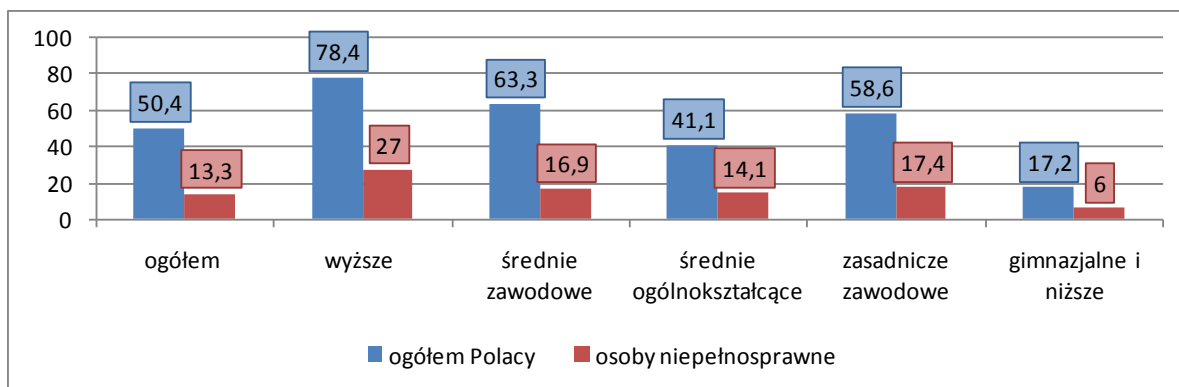
Wyniki badań aktywności ekonomicznej (BAEL) pokazują, iż największe szanse na znalezienie zatrudnienia posiadają osoby niepełnosprawne z wyższym wykształceniem – podobnie, jak w przypadku osób sprawnych. Jak pokazuje wskaźnik zatrudnienia, w drugim kwartale 2009 roku, niepełnosprawni z wyższym wykształceniem byli prawie dwukrotnie częściej zatrudnieni (27%) niż niepełnosprawni z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (14,1%). W konsekwencji, wśród niepełnosprawnych osób pracujących w II kwartale 2009 roku 12% miało wyższe wykształcenie, podczas gdy wśród osób biernych było ich tylko 5%. Z kolei osoby o najniższym poziomie wykształcenia (gimnazjalne i poniżej) stanowią jedynie 17% grupy aktywnych zawodowo i aż 41% biernych zawodowo – ogółem w populacji osób niepełnosprawnych z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym jest 38%. Opisane zależności obrazują rysunki zamieszczone w rozdziale 5 – Wykształcenie osób niepełnosprawnych (Rysunek 7 Struktura populacji osób niepełnosprawnych i ogółu Polaków w wieku produkcyjnym ze względu na posiadane wykształcenie – s. 45; Rysunek 13 Aktywność ekonomiczna osób w wieku produkcyjnym według wykształcenia – wśród ogółu Polaków oraz wśród osób niepełnosprawnych – s. 48).

Już pierwszy rzut oka na powyższe dane wskazuje jednak, iż **poziom wykształcenia nie jest jedynym i decydującym determinantem aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych**. Niech świadczy o tym chociażby fakt, iż pracy zawodowej nie podejmuje 70% osób niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem, podczas gdy w populacji osób zdrowych odsetek ten jest ponad trzykrotnie niższy i wynosi 22% (Rysunek 2).

Dobrze ilustruje to poniższa wypowiedź jednego z naszych ekspertów, przedstawiciela instytucji systemu oświaty:

Generalnie się tak mówi, że im wyżej wykształcony, to większe ma szanse na ryku pracy i wszyscy się powinniśmy kształcić, a rzeczywistość jest taka, jaka jest – można mieć 5 fakultetów i też nie zawsze nam to wychodzi. Ja im bardziej będę sprawniejszy, to jak nie będę dyrektorem banku, to sobie poradzę na kasie fiskalnej, a jak jestem mniej sprawny w ogóle to nie mam żadnej możliwości. Kasa może być szczytem możliwości. Kształcimy się na miarę naszych możliwości...

Rysunek 2 Wskaźnik zatrudnienia ze względu na poziom wykształcenia dla osób niepełnosprawnych oraz ogółem całej populacji. Dane dla osób w wieku 15 lat i więcej.



Źródło: GUS – BAEL, II kwartał 2009

Wyniki zrealizowanych badań, jak i liczne projekty badawcze poprzedzające niniejsze badanie wskazują na **ogromną złożoność i wielowymiarowość problemu bierności zawodowej osób niepełnosprawnych** oraz dowodzą, iż pozycja niepełnosprawnego na rynku pracy jest efektem działania szeregu czynników i ich interakcji. Zrealizowane badania wyraźnie pokazały, że na rynku pracy ważny jest nie tylko poziom i kierunek wykształcenia, czy posiadane kwalifikacje i umiejętności zawodowe, ale przede wszystkim kompetencje i umiejętności społeczne (w tym w relacjach międzyludzkich oraz w poruszaniu się na rynku pracy) oraz predyspozycje psychologiczne. Wreszcie, respondenci zwracali uwagę, iż poziom aktywności zawodowej zależy również od wielu innych czynników (zarówno o charakterze wewnętrznym, jak i zewnętrznym), niezwiązanych bezpośrednio z wykształceniem.

Powstają zatem dwa zasadnicze pytania:

- W jakim stopniu i w jakim wymiarze wykształcenie, na tle innych czynników rzeczywiście wpływa na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych?
- Jakie inne czynniki, czy też bariery ograniczają wpływ wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych?

Szukając odpowiedzi na powyższe pytania, a także dążąc do wypracowania praktycznych rekomendacji w zakresie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, zgodnie z przyjętymi założeniami, a także wynikami badań jakościowych, problematykę wykształcenia osadzamy w szerszym indywidualno-społeczno-systemowym kontekście oraz rozważamy na dwóch podstawowych płaszczyznach.

- Oddziaływania wykształcenia na karierę zawodową i szanse na rynku pracy
- Oddziaływania wykształcenia na status na rynku pracy oraz gotowość do podejmowania aktywności zawodowej, która w sposób oczywisty jest podstawowym warunkiem powodzenia jakiegokolwiek działalności w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

1.4.1 Oddziaływanie wykształcenia na karierę zawodową i szanse na rynku pracy

Wyniki zrealizowanych badań ujawniły, iż **wykształcenie ma znaczący wpływ na pozycję i możliwości osoby niepełnosprawnej na rynku pracy**. Osoby niepełnosprawne lepiej wykształcone łatwiej, co nie oznacza jednak łatwo, mogą znaleźć pracę, ale również oferowane im warunki zatrudnienia są duże lepsze pod każdym względem od ofert, na które liczyć mogą osoby gorzej wykształcone.

Potwierdzają to zarówno badania wśród przedstawicieli instytucji zaangażowanych w działalność na rzecz osób niepełnosprawnych, którzy silnie podkreślali konieczność intensyfikacji działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji osób niepełnosprawnych, jak i przedstawicieli pracodawców, którzy wykształcenie i kwalifikacje postrzegają jako warunek powodzenia na rynku pracy, czy też losy zawodowe badanych osób niepełnosprawnych.

Również wyniki badania wśród pracodawców ujawniły, iż grupa ta:

- W braku wykształcenia i odpowiednich kwalifikacji upatruje jedną z ważniejszych przyczyn niskiej

aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

- Wskazuje brak odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji jako główny czynnik przemawiający przeciwko zatrudnieniu osób niepełnosprawnych.
- Spontanicznie wymienia na pierwszym miejscu wykształcenie i wyuczony zawód jako główny czynnik zwiększający szanse osoby niepełnosprawnej na rynku pracy, a w dalszej kolejności wskazuje na takie twarde kompetencje jak znajomość języków obcych czy znajomość komputera.
- Wskazuje na brak kwalifikacji i wykształcenia jako na jeden z ważniejszych czynników obniżających szanse osób niepełnosprawnych na rynku pracy.
- W braku kwalifikacji i wykształcenia upatruje ważną przyczynę bierności zawodowej wielu osób niepełnosprawnych.

Wyniki zrealizowanych badań potwierdzają, iż:

- Poziom wykształcenia, a także typ otrzymanej edukacji istotnie wiążą się z przebiegiem kariery zawodowej zarówno w rozumieniu charakterystyki zajmowanych miejsc pracy, jaki i szeroko rozumianej pozycji zawodowej.
- Wykształceniem, które bez wątplenia daje osobom niepełnosprawnym relatywnie największe możliwości realizacji ich ambicji zawodowych jest wykształcenia wyższe. Osoby z tym wykształceniem, w zdecydowanej większości pracują w wyuczonym zawodzie, w połowie zajmują stanowiska wymagające samodzielności, lecz nie są to stanowiska kierownicze ani też stanowiska specjalistyczne. Osoby z wyższym wykształceniem najczęściej pracują na stanowiskach technicznych i biurowych.
- Stosunkowo niewielkie odsetki osób niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem pracuje wedle własnych deklaracji na stanowiskach poniżej swoich kwalifikacji – podczas gdy wskaźnik ten dla osób z wykształceniem średnim jest zdecydowanie wyższy. Podobnie, osoby z wykształceniem wyższym od gimnazjalnego stosunkowo rzadko podejmują się pracy bez umowy, czy też częściowo bez umowy.
- Brak zgodności między wykonywaną pracą a wyuczonym zawodem częściej obserwujemy w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym oraz średnim zawodowym.
- Wedle otrzymanych informacji, posiadane kwalifikacje i umiejętności w największym stopniu brane są pod uwagę w przypadku zatrudnienia osób z wyższym i średnim zawodowym wykształceniem, zaś w przypadku zatrudnienia osób w wykształceniu średnim ogólnokształcącym mają raczej umiarkowane znaczenie. Zupełnie bez znaczenia są przy zatrudnianiu osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym.

Typ edukacji

- Wyniki badania pokazały, iż większą szansę na wykonywanie pracy w wyuczonym zawodzie mają osoby kroczące powszechną ścieżką edukacji, niż osoby uczące się przede wszystkim w szkołach specjalnych. Te ostatnie częściej wybierają też pracę na chronionym rynku pracy.

Jednocześnie jednak, zdobycie wyższego wykształcenia **nie jest warunkiem jedynym i wystarczającym dla powodzenia na rynku pracy**. Osoby niepełnosprawne dobrze wykształcone, w szczególności charakteryzujące się dużym ubytkiem zdrowia muszą wykazać się ogromną determinacją, wolą walki, przebojowością i zaradnością, żeby realizować swoje aspiracje zawodowe. **Stoją za tym ogromne bariery o charakterze systemowym** (związane z funkcjonowaniem rynku pracy, systemu orzecznictwa i wsparcia dla osób niepełnosprawnych), które wtórnie włączają mniej zaradnych w typowe dla osób gorzej wykształconych postawy bierności i roszczeniowości. Dodatkowo, co ujawniły badania jakościowe, powodują one ogromną frustrację oraz bezpośrednio podważają sens nauki i wykształcenia jako nic nie zmieniającego (*czy nauka jest ważna, na pewno jest bardzo ważna, ale czy warto - ja stwierdzam, że nie warto. Bo jak ktoś będzie miał do wyboru mnie albo kogoś sprawnego, to zawsze wybierze sprawnego...* niepełnosprawność wzrokowa, kobieta, wiek 30-49, status zawodowy: bierny zawodowo) oraz utwierdzają osoby niepełnosprawne w przekonaniu o tym, iż są predysponowane jedynie do gorszych zawodów (*Myślę, że warto się uczyć, z tym, że ja dla siebie nie widzę lepszej pracy. Bo wiem, że ta wada może mi się pogłębić. No i żadnego poważniejszego stanowiska dla*

siebie nie widzę. No i myślę, że to są argumenty, abym skończył edukację na zawodowce. W jakiejś restauracji i tak zarabiał na życie... niepełnosprawność słuchowa, wiek do 29 lat, uczeń szkoły specjalnej)

Wyniki zrealizowanych badań w pełni potwierdzają całkowity **brak spójności i integralności w zakresie polityki mającej na celu aktywizację osób niepełnosprawnych**, czego konsekwencją jest diametralnie niski wskaźnik zatrudnienia wśród osób z wyższym wykształceniem oraz bardzo często obserwowane przypadki degradacji zawodowej w tej grupie (w szczególności w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności). Obecna sytuacja w Polsce jest taka, iż ze wszystkich stron podkreśla się znaczenie wykształcenia i kwalifikacji dla osób niepełnosprawnych, a jednocześnie bardzo niewiele robi się w zakresie stworzenia warunków zatrudnienia dla osób, które podążą tą ścieżką - przede wszystkim w zakresie prawodawstwa związanego z orzecznictwem, prawodawstwa związanego z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych oraz w zakresie standardów i jakości obsługi niepełnosprawnych przez publiczne służby zatrudnienia. W konsekwencji, o czym szczegółowo piszemy w kolejnych częściach raportu pracodawcy, jeżeli w ogóle, to oferują niepełnosprawnym jedynie najprostsze i niewymagające kwalifikacji miejsca pracy, a powiatowe urzędy pracy są całkowicie bezradne wobec podaży osób niepełnosprawnych poszukujących zatrudnienia na stanowiskach umysłowych.

Tę paradoksalną sytuację potwierdzają przedstawiciele badanych przez nas instytucji wsparcia, a także pracodawcy w pytaniu dotyczącym szans na rynku pracy osób z różnym typem wykształcenia. Jak pokazały badania, w opinii respondentów szanse na rynku pracy 30-letniej osoby niepełnosprawnej ze znacznym stopniem niepełnosprawności rosną wraz z poziomem wykształcenia. Jednocześnie jednak w przypadku osób z wyższym wykształceniem mogą być one co najwyżej nieco wyższe niż przeciętne, co w sposób oczywisty nie gwarantuje zatrudnienia i wymaga od osób niepełnosprawnych kończących studia ponadprzeciętnej zaradności i determinacji na rynku pracy.

1.4.2 Oddziaływania wykształcenia na status zawodowy i gotowość do podejmowania pracy

Waga aktywności zawodowej dla dobrostanu jednostek i w konsekwencji dla dobrobytu społeczeństwa jest na tyle duża, iż zagadnieniu temu poświęcone zostały dokumenty strategiczne – na poziomie Unii Europejskiej (m.in. Strategia Lizbońska i Europejska Strategia Zatrudnienia) oraz na poziomie krajowym (Narodowa Strategia Spójności, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, a wcześniej SPO RZL). W dokumentach tych podkreśla się konieczność podjęcia wysiłków na rzecz wzrostu zatrudnienia (walki z bezrobociem jako czynnikiem marginalizacji) łącząc to z potrzebą inwestycji w zasoby ludzkie (podnoszenie poziomu wykształcenia, rozwój kwalifikacji i możliwości przekwalifikowania). Jednocześnie jednak, jak z całą mocą pokazują twarde statystyki i wyniki badań, w przypadku osób niepełnosprawnych wykształcenie i posiadane kwalifikacje nie przesądzają ani o podjęciu pracy ani też o potencjalnej gotowości do jej podjęcia.

Wyniki zrealizowanych badań wskazały, iż oczekiwaną i pożądaną rolę wykształcenia i kwalifikacji ograniczają liczne bariery przede wszystkim o charakterze zewnętrznym (systemowym), ale również o charakterze wewnętrznym (jednostkowym), bez przełamania których wszelkie działania w zakresie edukacji i kształcenia mogą mieć tylko ograniczony efekt, a co więcej pośrednio mogą prowadzić do niezmiernych negatywnych konsekwencji w postaci frustracji, wtórnej demotywacji i utrwalenia postawy roszczeniowo – biernej. Zaliczyć do nich możemy:

- Bariery związane z bezpośrednim otoczeniem osób niepełnosprawnych, rodziną, sytuacją ekonomiczną – społeczną gospodarstwa
- Bariery systemowe związane w funkcjonującym prawodawstwem
- Bariery związane z rynkiem pracy
- Bariery architektoniczno – techniczne
- Bariery związane ze społecznym wizerunkiem osób niepełnosprawnych
- Stosunek do niepełnosprawności i obiektywny stan zdrowia
- Uwarunkowania i predyspozycje psychologiczne
- Postawy wobec pracy

Korelaty indywidualne wykorzystane przy budowie modelu gotowości do podejmowania pracy oraz statusu na rynku pracy

Zrealizowany projekt badawczy zgodnie z oczekiwaniami i prostą intuicją, potwierdza, iż poziom wykształcenia jest czynnikiem różnicującym w sposób istotny postawy wobec pracy. Generalnie, proaktywne postawy częściej obserwujemy wśród osób lepiej wykształconych, a postawy świadczące o negacji wartości zatrudnienia częściej wiążą się z niższymi poziomami wykształcenia. Jednocześnie jednak różnice w poglądach obserwowane między niepełnosprawnymi reprezentującymi różne poziomy i typy wykształcenia nie są na tyle wyraziste

i jednoznaczne, by uznać, iż to właśnie poziom wykształcenia jest jedynym ich determinantem, o czym w prostej linii świadczy fakt, iż nawet wśród osób z wyższym wykształceniem grono „przeciwników pracy” jest liczniejsze od osób w pełni przekonanych o jej znaczeniu i jednocześnie osobiście gotowych do jej podjęcia. Z drugiej strony, w niektórych przypadkach, myślenie w kategoriach proaktywnych częściej obserwujemy wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym, czy zawodowym niż wśród osób posiadających maturę.

Wyniki badań ilościowych z całą mocą potwierdzają, iż w przypadku osób niepełnosprawnych wykształcenie tylko w ograniczonym stopniu wiąże się z aktywnością zawodową, jak i gotowością do jej podejmowania. Jak pokazują twarde statystyki GUS, a zarazem wyniki zrealizowanych badań, odsetek osób niepełnosprawnych podejmujących aktywność na rynku pracy jest bardzo niski dla całej populacji i tylko w niewielkim stopniu zwiększa się z wraz poziomem wykształcenia. Na podstawie poziomu wykształcenia prognozować można natomiast z dużym prawdopodobieństwem trwałą bierność zawodową. Przy czym możliwe jest to jedynie w wymiarze wykształcenie gimnazjalne i niższe vs pozostałe.

Podobne zależności obserwujemy w przypadku analizy związku profilu wykształcenia z poziomem aktywności zawodowej. Jest on lepszym predykatorem trwałej bierności, niż aktywności zawodowej.

Wnioski te znajdują swoje potwierdzenie w badaniach jakościowych. Wśród niepełnosprawnych, z którymi rozmawialiśmy, znalazły się osoby o różnych typach wykształcenia. Wśród nich były osoby zarówno z wykształceniem humanistycznym, wykształceniem w przedmiotach ścisłych, wykształceniem ogólnokształcącym, czy też konkretnym wykształceniem zawodowym (np. szwaczka, mechanik), ich losy zawodowe były jednak czasami bardzo podobne, czasami zaś bardzo różne. Znamiennym przykładem mogą być tutaj losy dwóch kobiet z niepełnosprawnością kończyn związanych z handlem. Jedna z nich po tym, jak zaczęła chodzić o kulach zrezygnowała z pracy, w której była kierownikiem sklepu i obecnie nie widzi dla siebie żadnych szans na rynku pracy („bo kto przyjmie do sklepu osobę na kulach”). Druga zaś będąc na wózku otworzyła własny sklep i obecnie zastanawia się, jak i czy otwierać drugi. Podobnie, zupełnie różne są losy zawodowe trzech respondentów z wykształceniem wyższym pedagogicznym. Jeden z nich pracuje w swoim zawodzie, inny szuka pracy znacznie poniżej swoich kwalifikacji, a jeszcze inny zupełnie nie wie, co mógłby robić w życiu. Takie i inne przykłady można by bez końca mnożyć. Na ograniczone znaczenie poziomu i kierunku wykształcenia zwracają uwagę zarówno eksperci, jak i sami niepełnosprawni, podkreślając, iż każdy powinien kształcić się w takim kierunku, do jakiego posiada chęci, predyspozycje i możliwości.

- *Takie powinno być podejście, bardzo szerokie, nie powinno być wyselekcjonowanych zawodów, to raczej każdy obywatel powinien mieć po prostu wybór i ten niewidomy też, czy inni niepełnosprawni. Natomiast środki powinny być skierowane na dostosowanie do jego potrzeb...* przedstawiciel organizacji pozarządowej
- *To znaczy nie ma jednego wykształcenia które byłoby najlepsze to zależy od tego, w czym dana osoba ma talent i czy ten talent można pogodzić z jej niepełnosprawnością. Może mieć ktoś talent na przykład do kopania piłki, a może mieć słabe serce i nie będzie mógł zostać piłkarzem. To chodzi o to żeby pogodzić ten talent z niepełnosprawnością, czyli po prostu tak dobrać. A no można tak dobrać zawód ... niepełnosprawność wzrokowa, wiek do 29 lat, status zawodowy: bezrobotny*
- *Mi się wydaje, że chyba tak, jak i dla pełnosprawnych, najwyższe wykształcenie w kierunku, który lubią robić. Jeżeli lubią być pedagogiem, bardzo proszę, jeżeli np. nie wiem, w sądzie gdzieś pracować, też owszem. Powinni po prostu kształcić się w tym kierunku, który nie jest modny, tylko który po prostu lubią, który będą wiedzieli na 100%, że będą wykonywać dobrze...* Niepełnosprawność ruchowa, wiek 30-49 lat, status zawodowy: pracujący

W świetle wyników zrealizowanych badań, zarówno jakościowych jak i ilościowych dużo ważniejsze od „twardego” merytorycznego wykształcenia, wydają się miękkie kompetencje i kwalifikacje, a także predyspozycje psychologiczne, które w skrócie sprowadzić można do sprzyjającej aktywności „umiejętności radzenia sobie w życiu” i sprzyjającej bierności „bezradności życiowej”. Oczywiście na obydwie postawy składa się wiele czynników, takich między innymi jak otwartość na zmiany, umiejętność uczenia się, odporność na stres, śmiałość do ludzi itp.

Ogromne znaczenie kompetencji takich jak przedsiębiorczość, elastyczność, umiejętność uczenia się podkreślali eksperci, mówiąc o koniecznych zmianach w systemie kształcenia, który w opinii większości z nich zupełnie nie przystaje do obecnych realiów rynku pracy.

- Dla mnie ważne jest żeby nie kształcić w zawodach, bo każda osoba jest inna, tylko **przysposobienia do pracy**. Należy kształcić niepełnosprawnych, by mieli dostęp do informacji zawodowej, żeby z jednej strony byli kształceni w zakresie kompetencji społecznej, które umożliwi im lepsze funkcjonowanie zarówno w społeczeństwie, jak również w przyszłości w pracy, a z drugiej strony żeby na poziomie edukacji szkoły, mogli już doświadczać takiej aktywności jak wizyta studyjna w przedsiębiorstwach, wizyta studyjna w różnych agencjach pośrednictwa pracy, żeby zobaczyli, że coś takiego jest, żeby mogli na etapie szkoły już popraczkować, dzięki temu można by było określić predyspozycje tej osoby, i ona miałaby świadomość po ukończeniu szkoły co ewentualnie chciałaby robić, czyli na poziomie edukacji **warto by było iść w kierunku takim bardziej aktywnym**, nie tylko w szkole, tylko też i na zewnątrz... przedstawiciel organizacji pozarządowej
- Ja myślę, że czas najwyższy poważnie myśleć o kształceniu ustawicznym. To, co jest bardzo istotne **to jest ta elastyczność**. Zastanówmy się czy pójdzie na kierunek ślusarstwo, ogrodnictwo czy to jest dobre? Ten system kształcenia zawodowego powinien być tak stworzony, żeby wypuszczał ludzi, którzy się znajdują w różnych sytuacjach (...), powinno się iść dwoma, trzema ścieżkami, np. w wypadku osób niepełnosprawnych intelektualnie, trochę fryzjerstwa, trochę właśnie ogrodnictwa i trochę tapicerstwa. Taka osoba nie musi perfekcyjnie wszystko od początku do końca umieć, bo jak pójdzie do zakładu pracy to i tak tam są inne wymagania. Potrzebni są trenerzy pracy, oni są w stanie ich przystosować do konkretnej pracy... przedstawiciel instytucji oświaty
- Polska szkoła w ogóle tak naprawdę nie ma jasno określonego celu. Celem w przypadku wszystkich ludzi, którzy się uczą powinna być **niezależność życiowa, przygotowanie do dorosłego życia, do zatrudnienia, do tego żeby sobie radzić w wielu w ogóle w sytuacjach społecznych**. Jest położony nacisk na cele poznawcze człowieka (żeby nabył jak najwięcej wiedzy) natomiast **nie kładzie się nacisku w ogóle na umiejętności no i efekt taki, że produkujemy ludzi bezradnych życiowo**. Ja mówię również o osobach z normą intelektualną, którzy kompletnie nie wiedzą, jak się załatwia opłaty w bankach czy na poczcie - jak założyć konto, jak po prostu sobie radzić w różnych właśnie sytuacjach, chociażby w poszukiwaniu pracy. **Oczywiście jest w tej chwili przedmiot przedsiębiorczość w szkołach ogólnodostępnych, która powinna takich rzeczy nauczać, ale tak naprawdę te umiejętności powinny być rozwijane na wszystkich przedmiotach** i myślę, że jeżeli chodzi o osoby właśnie szczególnie na przykład z obniżonym ilorazem inteligencji niepełnosprawnością intelektualną no to stoją naprawdę przed niesamowitym wyzwaniem w swoim życiu... przedstawiciel organizacji pozarządowej.

Jeżeli chodzi o konkretne kwalifikacje, to aktywności zawodowej na pewno sprzyjają **umiejętność posługiwania się komputerem** (choć, jak pokazują wywiady, nie zawsze, bo w przypadku części osób utrwała ona bierność zawodową, ograniczając do monitora jej kontakty ze światem) **znajomość języków obcych**, a także **mobilność**, w tym posiadanie prawa jazdy.

Z drugiej strony pewne kompetencje, które na pierwszy rzut oka wydają się zaletą, u osób niepełnosprawnych, przynoszą czasami wręcz odwrotny skutek, utrudniając im radzenie sobie na rynku pracy. Chodzi tu przede wszystkim o **dokładność oraz upór i konsekwencję w dążeniu do celu**. Powodują one, iż osoby niepełnosprawne pracują wolniej i mniej efektywnie, koncentrując się czasami na zupełnie nieistotnych kwestiach. Problem ten dotyczyć może w większym stopniu osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz słuchową.

Poniżej znajduje się systematyczna prezentacja korelatów mających wpływ na aktywność zawodową, w interakcjach powodujących w sposób pośredni lub bezpośredni wpływ wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. W częściach raportu poświęconych poszczególnym rodzajom niepełnosprawności Czytelnik znajdzie analizy statystyczne, w których mierzymy wpływ poszczególnych korelatów indywidualnych na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych.

1.4.3 Korelaty zewnętrzne – systemowe podejmowania aktywności zawodowej

Badania wskazują na następujące istotne grupy **korelatów zewnętrznych** (systemowych) aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych:

1.4.3.1 Izolacja, będąca konsekwencją działania stereotypów, a także niemożności partycypacji w różnych obszarach życia na tych samych warunkach co osoby sprawne.

Bariera ta w nieco inny sposób manifestuje się w przypadku każdej z badanych grup osób niepełnosprawnych. Natomiast w przypadku każdej z grup jest szczególnie istotna i pociąga za sobą bardzo wyraźne konsekwencje.

W przypadku osób **niepełnosprawnych słuchowo** izolacja jest efektem braku możliwości komunikacji. W przypadku osób głuchych wydaje się najsilniejszą z barier, które przesądzają o ich sytuacji życiowej, a także o ich sytuacji na rynku pracy.

Osoba głucha od urodzenia, porozumiewająca się za pomocą języka migowego, to osoba, która często nie zna języka polskiego, nie zna jego gramatyki. Język polski to dla niej język obcy. Często nie potrafi czytać z ust, nie potrafi porozumiewać się pisemnie. Jej życie często przebiega w świecie osób głuchych – izolacja towarzyszy mu od samego początku. Ludzie słyszący traktują taką osobę jako obcą, nie potrafią i nie chcą poświęcać jej czasu. Często również patrzą na nią jak na osobę upośledzoną umysłowo. Bariera komunikacyjna połączona z obcością często przesądza o całym życiu osoby głuchej, w tym także o jej życiu zawodowym. Otwarty rynek pracy nawet nie chce dać takiej osobie szansy.

W przypadku **osób niepełnosprawnych ruchowo** bariera ta tożsama jest z barierami architektonicznymi i komunikacyjnymi, które w dalszym ciągu uniemożliwiają osobom niepełnosprawnym normalne życie. W przypadku tej grupy negatywna stereotypizacja, choć nadal istnieje to w odniesieniu do innych grup niepełnosprawności nie jest aż tak powszechna i jednoznaczna.

W przypadku **osób niepełnosprawnych wzrokowo** brak samodzielności w poruszaniu się i załatwianiu własnych potrzeb i spraw poza domem przesądza o izolacji. Dodatkowo badane osoby niewidome lub słabo widzące skarżyły się na dość powszechne traktowanie ich jak osoby nie w pełni rozwinięte – jak dzieci.

W przypadku osób **niepełnosprawnych psychicznie** stygmatyzacja chorobą jest szczególnie silna. Odrzucenie społeczne jest tak silne, że znaczna część osób niepełnosprawnych psychicznie w ogóle nie ujawnia się ze swoją chorobą. Takie postępowanie sprawia, że w zasadzie pozostaje poza jakąkolwiek instytucjonalną pomocą. Osoby, które na przekór stereotypom przyznają się do rodzaju niepełnosprawności spotykają się z ogromnymi przejawami odrzucenia, strachu i niewiedzy. Mogą one jednak liczyć na znaczne wsparcie środowiska osób niepełnosprawnych psychicznie, ale o pomocy instytucjonalnej również wyrażały się w sposób bardzo negatywny.

W przypadku osób **niepełnosprawnych umysłowo** – szczególnie z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności stygmatyzacja jest szczególnie silna. W powszechnym odbiorze osoby takie to nie są „pełnoprawni obywatele”, to istoty niższe, które nie powinny mieć żadnych wymagań i potrzeb, w które nie warto inwestować, którymi nie warto zwracać sobie głowy.

1.4.3.2 Bariery związane z system orzecznictwa oraz systemem ubezpieczeń społecznych

Badania wskazują na ogromne demotywujące znacznie obowiązujących **zasad przyznawania rent** oraz zasad łączenia ich z pracą zawodową. Większość badanych osób niepełnosprawnych nie wyraża gotowości do podjęcia pracy, gdyby miało wiązać się to z utratą świadczenia społecznego.

Obowiązujący w Polsce system orzecznictwa wiąże niepełnosprawność z możliwością wykonywania pracy. Przy orzekaniu stopnia niepełnosprawności bierze się pod uwagę:

- możliwość zatrudnienia
- wykonywane zatrudnienie i warunki pracy,
- możliwość całkowitego lub częściowego przywrócenia zdolności do wykonywania dotychczasowego lub innego zatrudnienia przez leczenie, rehabilitację lub przekwalifikowanie,
- możliwość poprawy funkcjonowania osoby zainteresowanej w życiu codziennym oraz w pełnieniu ról społecznych - poprzez leczenie, rehabilitację, szkolenie, zaopatrzenie w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze, lecznicze środki techniczne, specjalistyczne usługi opiekuńcze lub usługi opiekuńcze i inne działania.

Bezpośrednią implikacją tego jest, uzależnienie możliwości otrzymania renty/lub jej przedłużenia od zdolności do wykonywania pracy (po reformie orzecznictwa, osoby pracujące bardzo często nie otrzymują renty, choć często ich stan zdrowia jest zły) oraz ograniczenie możliwości zarobkowania dla osób pobierających renty. I tak osoba, pobierająca rentę socjalną podejmująca pracę musi pamiętać o zgłoszeniu do ZUS każdego przekroczenia limitu zarobków. ZUS zawiesza mu rentę za ten miesiąc, w którym nastąpiło przekroczenie limitu. W przypadku rent przyznawanych z tytułu niezdolności do pracy, rencista może zarobić do 70% przeciętnego wynagrodzenia. Powyżej tej kwoty jego renta zostanie obniżona o kwotę tego przekroczenia, czyli o tyle, o ile dochód przekroczył kwotę limitu. Jeśli natomiast rencista zarobi powyżej 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, to ZUS zawiesi mu wypłacanie renty na czas, w którym osiąga taki dochód. Prowadzi to do tzw. „pułapki rentowej”, która powoduje, że większość rencistów w obawie o utratę tego zasiłku w ogóle nie stara się podejmować pracy lub pracuje „na czarno”, aby móc nadal pobierać rentę. Co więcej renty i zasiłki stanowią często główną i jedyną stałą składową budżetów domowych gospodarstw osób niepełnosprawnych. Dlatego też i sami opiekunowie niepełnosprawnych nie zachęcają ich do podjęcia pracy. Postawy takie znajduje swoje odzwierciedlenie zarówno w zrealizowanych przez nas wywiadach, jak innych danych o charakterze statystycznym.

Aspekt ten jest szczególnie silny w kontekście niestabilności rynku pracy i trudności na tym rynku osób niepełnosprawnych. Praca to coś, czego w każdej chwili niepełnosprawny może nie mieć, a wykonywanie pracy stawia pod znakiem zapytania zasadność przyznania renty. Niepełnosprawny pracujący musi się liczyć z odebraniem renty (przecież jest zdolny do pracy). Pewna renta niemal zawsze wygrywa z bardzo niepewną (niewiele więcej opłacaną) pracą.

Kolejną, mniej oczywistą kwestią związaną z systemem orzecznictwa, która wielu niepełnosprawnych powstrzymuje przed wykonywaniem pracy, co również znalazło silne odzwierciedlenie w badaniach ilościowych (patrz korelaty związane z postawami wobec pracy) jest samo nazewnictwo występujące w orzeczeniu (w szczególności dotyczy to orzeczeń wydawanych przed 1997 rokiem). Osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności opisywane są jako *niezdolne do pracy albo zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej*. Gorzej wykształceni i mniej świadomi niepełnosprawni często biorą te słowa za kategoryczną diagnozę lekarską, która zabrania im pracować.

1.4.3.3 Bariery związane z systemem kształcenia

Nabywaniu kwalifikacji i umiejętności przydatnych z punktu widzenia rynku pracy nie sprzyja **system kształcenia**. W szkołach specjalnych osoby niepełnosprawne nie uczą potrzebnych na rynku zawodów oraz co ważniejsze nie wyrabiają w sobie umiejętności potrzebnych do poruszania się na rynku pracy (mobilność, elastyczność, przedsiębiorczość). Z drugiej strony szkoły powszechne nie są dostosowane do specyficznych potrzeb osób niepełnosprawnych. Brakuje w nich nie tylko dostosowań architektonicznych, wyspecjalizowanych pedagogów i psychologów, ale przede wszystkim dostosowań dydaktycznych umożliwiających tym grupom równy dostęp do wiedzy. Warto też podkreślić, iż w procesie edukacji, osoby niepełnosprawne dość często spotykają się z otwartymi formami dyskryminacji zarówno ze strony kadry pedagogicznej (która sugeruje przeniesie się do innej szkoły) jak i samych uczniów (którzy drwią i wyszydają z niepełnosprawnego). Takie postawy otoczenia wobec niepełnosprawnych uczniów już na początku ich drogi edukacyjnej i zawodowej wzmocniają w dzieciach poczucie niższości, wpływają na ich gorszą samoocenę.

Dodatkowo w grupie osób niepełnosprawnych nieobecne jest kształcenie ustawiczne. Spowodowane jest to brakiem informacji o dostępnych formach kształcenia ustawicznego, brakiem wiary, że kontynuowanie nauki ma jakikolwiek sens w kontekście doświadczeń ukształtowanych na rynku pracy, oraz brakiem oferty przystosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych.

1.4.3.4 Bariery związane z systemem wsparcia instytucjonalnego

Badania wskazują na ogromną **słabość wsparcia instytucjonalnego**, które głównie nastawione jest na pomoc o charakterze dystrybutywnym (pomoc finansowa, materialna, opieka) niż aktywizująco - doradczym (doradztwo w zakresie wyboru edukacji, doradztwo zawodowe, kompleksowe wsparcie dla rodzin itp.) oraz koncentruje się raczej na jednowymiarowych działaniach, niż kompleksowych programach integrujących różne formy, zakresy i kierunki wsparcia. Dotyczy to przede wszystkim instytucji działających w sektorze państwowym i samorządowym. Z drugiej jednak strony, luki tej nie wypełniają również organizacje pozarządowe, które same borykając się z problemami finansowymi często walczą głównie o swoje przetrwanie. W konsekwencji, jak

pokazują wyniki badań, osoby niepełnosprawne w zdecydowanej większości są całkowicie bezradne i niepoinformowane o możliwościach, jakie mają w zakresie kształcenia ustawicznego, czy innych form aktywizacji zawodowej.

1.4.3.5 Bariery związane ze sposobem myślenia o niepełnosprawności

Wreszcie, niezmiernie ważne z punktu widzenia skutecznej aktywizacji osób niepełnosprawnych wydają się być opinie środowiska zaangażowanego w działalność na rzecz tej grupy. Tymczasem, jak pokazują badania w Polsce wciąż obecny jest **rehabilitacyjno – medyczny sposób myślenia o osobach niepełnosprawnych**, który z jednej strony stoi na przeszkodzie wyrównywania ich szans w zakresie dostępu do edukacji i rynku pracy, z drugiej natomiast wśród samych osób niepełnosprawnych osłabia indywidualną motywację do jej podejmowania. W publicznym dyskursie niestety ciągle mówi się o „problemie niepełnosprawności”, traktując go bardziej w kategoriach socjalnych i medycznych niż interakcyjnych. Najbardziej wyrazistym tego przejawem jest „Ustawa z dnia 27 sierpnia o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych” będąca podstawowym aktem prawnym regulującym wzajemne relacje państwa i niepełnosprawnych. Już sam tytuł dokumentu i przyjęte w nim nazewnictwo nie pozostawiają wątpliwości, iż niepełnosprawność jest tutaj traktowana jako jednostka chorobowa wymagająca rehabilitacji i pomocy. Model rehabilitacyjno – medyczny jest wprawdzie bardziej zakorzeniony w świadomości samych niepełnosprawnych niż osób reprezentujących ich otoczenie instytucjonalne (placówki edukacyjne, powiatowe urzędy pracy, instytucje pozarządowe, firmy), choć i wśród nich jest także obecny. I tak świadczyć o tym może chociażby fakt, iż połowa przedstawicieli placówek edukacyjnych wyraża przekonanie, iż osoby niepełnosprawne powinny uczyć się w placówkach specjalnych (średnia 5,7), a co czwarty (24%) utrzymuje, iż osoby niepełnosprawne w ogóle nie nadają się do normalnych szkół, bo nie są w stanie w nich funkcjonować (średnia 4,3). Średnio co czwarty badany przez nas przedstawiciel instytucji otoczenia osób niepełnosprawnych wyraża przekonanie, iż osoby niepełnosprawne w szkole narażone są tylko na stres i nic więcej. Konsekwentnie podobny odsetek uznaje, iż w procesie edukacji powinny być one traktowane ulgowo.

1.4.3.6 Bariery związane z sytuacją na rynku pracy i prawodawstwem w tym zakresie

Niezmiernie ważna grupa barier aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych związana jest z ustawodawstwem w zakresie zatrudnienia, a także postawami pracodawców wobec zatrudniania tej grupy. Jak ujawniły zrealizowane wywiady jakościowe, pracodawcy niechętnie zatrudniają tę grupę bojąc się komplikacji prawnych. Jak pokazały badania jakościowe, w oczach pracodawców obowiązujące prawo w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest niestabilne, niejasne i skomplikowane oraz ma charakter restrykcyjno – represyjny. Uregulowania te oceniane są jako nierealne i niedostosowane do potrzeb pracodawcy i pracownika. W konsekwencji, zdecydowana większość pracodawców, w tym również instytucje państwowe za bardziej racjonalne uznają zapłcenie składki do PFRON. Zdaniem ekspertów tylko radykalne uproszczenie prawodawstwa w tym zakresie może przyczynić się do zmiany sytuacji niepełnosprawnych na rynku pracy. Istniejące uregulowania prawne są również nieodporne na częste nadużycia, których ofiarami padają przede wszystkim osoby niepełnosprawne.

Do tego, jak pokazały badania ilościowe dochodzą **przekonania na temat niskiej wydajności pracy**, oraz niskich kwalifikacji osób niepełnosprawnych. Wśród powodów przemawiających przeciwko zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wskazano przede wszystkim na częste zwolnienia lekarskie, nieodpowiedni dla niepełnosprawnych charakter pracy, brak kwalifikacji i wykształcenia, stan zdrowia, wysokie koszty zatrudnienia, brak doświadczenia, małą wydajność niepełnosprawnych pracowników. Znacząca część przedsiębiorców z otwartego rynku pracy wyraża również przekonanie, że niepełnosprawni w ogóle nie powinni pracować, czy też kształcić się gdyż nie ma to sensu, nie nadają się do pracy i normalnej szkoły, nie potrafią w nich funkcjonować, narażone są tam tylko na ogromny stres. Przyznają też, iż osoby niepełnosprawne powinny wykonywać jedynie prace proste, łatwe i lekkie.

Brak zainteresowania pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych po części wynika również z ich **braku wiedzy w tym zakresie**. Nie zatrudniają osób z niepełnosprawnością, ponieważ nikt im tego nie oferuje, ani też żaden niepełnosprawny się do nich nie zgłasza (co pozostaje w zgodzie z wynikami badania wśród osób niepełnosprawnych słuchowo, którzy swoje miejsc pracy zawdzięczają głównie bezpośrednim kontaktom z pracodawcą, czy znajomością, nie zaś pośrednictwu instytucji rynku pracy).

W konsekwencji, możliwości na rynku pracy dla osób niepełnosprawnych są bardzo ograniczone. Mogą one

liczyć na zatrudnienie jedynie przy prostych pracach, nie wymagających większych kwalifikacji, a i to większość z nich (bez względu na posiadane wykształcenie) uzna za duży sukces. Pensja, jaką mogą otrzymać jest bardzo niewielka i często zupełnie nieopłacalna z punktu widzenia postrzeganych kosztów i ryzyka (utruty renty) związanego z zatrudnieniem.

1.4.3.7 Bariery związane z charakterystyką miejsca pracy

Ogólnie małą gotowość osób niepełnosprawnych do podejmowania pracy dodatkowo w istotny sposób ogranicza szereg czynników związanych ze specyfiką pracy (przede wszystkim jej odległość do miejsca zamieszkania, rutynowość i konieczność powtarzania tych samych czynności, odpowiedzialność, stres, zmienowość, brak umowy). Przy czym czynniki te najczęściej zróżnicowane są podobnie w zależności od wykształcenia – im wyższe wykształcenie, tym przeciętnie wyższa gotowość do podejmowania pracy. Osoby najlepiej wykształcone istotnie częściej, niż inne grupy preferują pracę:

- która znajdowałaby się w odległości do 10 km od ich miejsca zamieszkania
- która wymagałaby samodzielnego podejmowania decyzji
- w której praca trwałaby 7 godzin dziennie
- w której osoba niepełnosprawna pracowałaby z osobami pełnosprawnymi
- w której osoba niepełnosprawna miałaby na sobie dużą odpowiedzialność
- w której osoba niepełnosprawna musiałaby wykonywać różne, zmieniające się zadania
- w której istniałaby potrzeba pracy zespołowej
- która mogłaby wiązać się ze stresem
- w której osoba niepełnosprawna musiałaby pracować sama, bez towarzystwa innych pracowników

Z kolei osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym częściej, niż inne grupy decydowałyby się na pracę poniżej kwalifikacji. W pozostałych przypadkach nie obserwujemy nietypowych zróżnicowań.

1.4.4 Korelaty wewnętrzne – indywidualne podejmowania aktywności zawodowej

Do korelatów o charakterze wewnętrznym, których wpływ możemy bezpośrednio szacować w procesie analiz zaliczyć należy⁴:

- **Zmienne demograficzne:** W przypadku osób niepełnosprawnych gotowość do podejmowania aktywności na rynku pracy spada wraz z wiekiem. Jest większa wśród mieszkańców dużych miast niż mieszkańców wsi oraz wśród mężczyzn.
- **Sytuacja społeczno - bytowa osoby niepełnosprawnej.** Jednym z podstawowych i bardziej oczywistych korelatów obydwu wymiarów aktywności jest **pozycja społeczna osoby niepełnosprawnej**. Im jest ona wyższa, tym większe szanse na podjęcie przez niepełnosprawnego edukacji, czy też pracy.
- **Stosunek rodziny do niepełnosprawnego.** Postawą bezpośrednio sprzyjającą pozytywnemu ustosunkowaniu do nauki i również aktywności zawodowej jest wsparcie emocjonalne ze strony rodziny, zaś negatywny wpływ ma traktowanie osoby niepełnosprawnej jako niezdolnego do niczego kaleki, oraz brak akceptacji dla niepełnosprawności dziecka. Dość ważnym czynnikiem warunkującym obecny status na rynku pracy jest również partnerski model wychowawczy oparty na zasadzie równości.
- **Stan zdrowia, a w szczególności samodzielność** stanowią bardzo ważną grupę korelatów aktywności zawodowej. Większą gotowość wyrażają osoby niepełnosprawne od urodzenia, z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, oraz oceniające swój stan zdrowia jako poprawiający się bądź stabilny, ale przede wszystkim te, które są w stanie samodzielnie, bez asysty innych funkcjonować poza własnym domem i samodzielnie załatwiać różne sprawy.
- **Stosunek do własnej niepełnosprawności** – wśród postaw związanych ze stosunkiem do niepełnosprawności negatywnie na motywację do pracy wpływa obawa przed drwinami i ośmieszaniem ze strony innych. Nie obserwujemy natomiast istotnie pozytywnego wpływu między akceptacją swojej choroby, a gotowością do pracy.

⁴ Modele powstałe na bazie analiz kluczowych czynników Kruskala, z których wynikami Czytelnik może zapoznać się w kolejnych częściach opracowania.

- **Opinie na temat miejsca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie** – zmienna ta, podobnie jak stosunek do własnej niepełnosprawności nie wiąże się istotnie z gotowością do podejmowania aktywności zawodowej, jedynie nieco osłabia ją przekonanie, iż niepełnosprawni w szkole, czy też w pracy powinni być traktowani ulgowo.
- **Opinie na temat pracy** – w świetle zrealizowanych badań czynnikiem kluczowym z punktu widzenia gotowości do podejmowania aktywności zawodowej, jak i rzeczywistego statusu na rynku pracy są opinie i przekonania wyrażone na temat pracy oraz własnych możliwości w tym zakresie. Zmienna ta po części sama w sobie jest pochodną szeregu innych bardziej podstawowych czynników zarówno natury zewnętrznej, jak i wewnętrznej, zdecydowaliśmy się jednak na umieszczenie jej w modelu ze względu na jej dużą moc predykatywną, jak i jej obrazowość. I tak możemy tutaj mówić o trojakiu uwarunkowaniach aktywności zawodowej:
 - Pozytywnych związanych z postrzeganiem pracy jako ważnej i przynoszącej indywidualną satysfakcję oraz postrzeganiem siebie jako osoby nadającej się do jej wykonywania (wysoka samoocena zawodowa)
 - Negatywnych związanych z postrzeganiem pracy jako bezcelowej oraz nie niosącej ze sobą żadnych korzyści, co skutkuje prozaicznym brakiem chęci i postawą całkowitej negacji wobec aktywności zawodowej, czego najlepszym wyrazem jest stwierdzenie – „*wolę przyjmować zasiłek niż pracować*”.
 - Negatywnych związanych z postrzeganiem pracy w kategoriach szeregu barier, trudności i ograniczeń, wśród których stan zdrowia, sprzeciw rodziny, oraz pobierane renty wydają się najważniejsze.
- **Predyspozycje psychologiczne.** Niezmiernie ważną grupę korelatów aktywności zawodowej stanowią predyspozycje charakterologiczne – psychologiczne, które po części zaliczyć można również do cech nabytych (kwalifikacji i umiejętności), które kształtowane mogą być w procesie kształcenia i edukacji. Ważnymi czynnikami są tu wysoka samoocena zawodowa wyrażana wiarą we własne umiejętności i przydatność, z drugiej zaś silna motywacja zadaniowa wyrażana wysokim poziomem aspiracji, stanowczością, uporem i chęcią realizacji własnych ambicji.

2 Główne wnioski i rekomendacje

Zastosowane w badaniu analizy (między innymi analiza kluczowych czynników Kruskala) pozwalają w sposób jednoznaczny stwierdzić, w jakim stopniu poszczególne czynniki, w tym również te związane z wykształceniem i kwalifikacjami przyczyniają się do aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, a w jakim stopniu inne czynniki ją ograniczają.

W potocznym, a zarazem dość powszechnym rozumieniu, wydaje się iż poziom wykształcenia jest bardzo ważną determinantą aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych (o czym mówią statystyki GUS). W świetle przeprowadzonych analiz, ten sposób myślenia wydaje się jednak znacznie uproszczony i naiwny.

Po pierwsze nie bierze on pod uwagę, tego, iż poziom zdobytego wykształcenia w dużej mierze zależy od tych samych czynników (zarówno indywidualnych, jak i systemowych) co aktywność zawodowa (czemu poświęcony jest osobny rozdział w każdej z następujących pięciu części opracowania). Innymi słowy za chęcią do nauki i gotowością do pracy stoi często ten sam zestaw predyspozycji i kompetencji osobowych, a sam fakt przechodzenia przez kolejne szczeble edukacji, tylko w niewielkim stopniu je rozwija.

Z drugiej natomiast strony, mówiąc o wpływie wykształcenia na aktywność zawodową nie można zapominać również o tym, iż to nie sam fakt uczęszczania do szkoły buduje pro-aktywne postawy na rynku pracy, lecz przyswajane w procesie kształcenia treści oraz nabywane umiejętności i kompetencje. W tym rozumieniu edukacja właściwie ukierunkowana i dopasowana do potrzeb rynku pracy i osób niepełnosprawnych sprzyjać będzie aktywności zawodowej eliminując postawy bierno-roszczeniowe, a edukacja nieprzemysłana i osadzona w realiach poprzednich epok będzie tylko je wzmacniać niezależnie od tego czy będą to studia wyższe, czy też edukacja na poziomie gimnazjalnym.

Jak już pisano wcześniej opracowane w badaniu modele wyjaśniające uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych mają bardzo dużą moc predykatywną.

W przypadku modelu wyjaśniającego gotowość do podejmowania aktywności zawodowej otworzone modele wyjaśniają 59%-78% zmienności zmiennej wyjaśnianej – reszta to wpływ zmiennych nie ujętych w modelach (również zmiennych zewnętrznych). Gdy spojrzymy na model wyjaśniający status zawodowy moc predykatywna modeli zdecydowanie maleje - wyjaśniają 34-44%. Jest to zdecydowane potwierdzenie faktu, że znakomita większość czynników wpływu to korelaty zewnętrzne – systemowe, których zastosowane modele (uwzględniające korelaty indywidualne) nie mogły uchwycić. Zaliczyć do nich możemy na pewno opisane powyżej zewnętrzne korelaty takie jak: rozwiązania systemowe w zakresie systemu orzecznictwa i ubezpieczeń społecznych, sytuację na rynku pracy, w tym stosunek pracodawców do osób niepełnosprawnych, działalność systemu i instytucji wsparcia, postawy społeczne wobec niepełnosprawności oraz wiele innych związanych z indywidualną sytuacją niepełnosprawnego, które trudno jest zdefiniować i zoperacjonalizować na potrzeby badawcze.

Wyniki zrealizowanych badań wskazują na bardzo mały wpływ samego poziomu, profilu i typu kształcenia jako takiego na gotowość osób niepełnosprawnych do podejmowania pracy oraz ich obecny status na rynku pracy. Ogółem sam poziom wykształcenia, o ile nie idą za nim pożądane treści w zakresie nauczania kompetencji i kształtowania odpowiednich postaw wobec pracy, wyjaśnia jedynie 2,07% do 6% (w zależności od rodzaju niepełnosprawności) zmienności w tym zakresie.

Analizy statystyczne wykazały, iż sam poziom wykształcenia (fakt ukończenia danej szkoły) nie wspiera gotowości do podejmowania pracy. Warunkiem koniecznym, zwiększającym związek wykształcenia z aktywnością zawodową jest, odpowiedni program nauczania i edukacji kształtujący postawy, kompetencje, predyspozycje i kwalifikacje wiążące się z aktywnością zawodową. Jedynie w ten sposób, lecz również w ograniczonym wymiarze wykształcenie może niejako pośrednio oddziaływać na aktywność na rynku pracy. W celu zobrazowania tego efektu stworzony został uproszony model uwzględniający tylko trzy rodzaje uwarunkowań aktywności zawodowej – poziom wykształcenia, postawy wobec pracy oraz stan zdrowia i samodzielność. W modelu tym postawy wobec pracy wyjaśniają 59% zmienności gotowości do podejmowania pracy, a stan zdrowia około 9%. Poziom wykształcenia odpowiada zaś jedynie za niespełną 6% zmienności zmiennej zależnej w sytuacji, gdy nie wiąże się on z postawami wobec pracy, i za 18% zmienności gdy pod uwagę weźmiemy również jego wpływ na kształtowanie się postaw wobec pracy. Podobne zależności obserwujemy w przypadku innych zmiennych kompetencyjnych i osobowościowych. **Nie zmienia to jednak faktu, że biorąc nawet pod uwagę pośrednie oddziaływanie poziomu wykształcenia, czynnik ten na tle innych, przede wszystkich zewnętrznych, ale także i osobowościowych uwarunkowań w bardzo ograniczonym zakresie wpływa na sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy.** Jak obrazuje to

zbudowany model (prezentacja i opis modeli znajduje się w poszczególnych częściach opracowania), jego samoistny wpływ, jest także dużo mniejszy od samoistnego wpływu zmiennych o charakterze psychologiczno – kompetencyjnym. To wprost potwierdza poczynione i opisane wcześniej obserwacje, iż w obecnej sytuacji, nawet najlepiej wykształcony niepełnosprawny nie odnajdzie się na rynku pracy, jeżeli nie jest wystarczająco zaradny i przebojowy.

Kluczowym wnioskiem płynącym z badań jest ogromne znaczenie barier zewnętrznych ograniczających podejmowanie przez osoby niepełnosprawne aktywności zawodowej.

To właśnie bariery zewnętrzne są w dużej mierze odpowiedzialne za ograniczenie działania czynników leżących po stronie osób niepełnosprawnych – w tym właśnie oddziaływania wykształcenia.

Jak pokazują wyniki badań, w szczególności badania jakościowe, osoby niepełnosprawne nie pracują, ponieważ nikt nie chce ich zatrudnić oraz racjonalnie im się to nie opłaca (dodatkowe zyski wynikające z pracy są dużo mniejsze od kosztów z nią związanych, a także wiążącego się z tym ryzyka utraty renty – często są to prace proste, poniżej kwalifikacji, nisko opłacane). Aktywności zawodowej nie sprzyja wciąż powszechny w społeczeństwie sposób myślenia o niepełnosprawnych jako osobach chorych potrzebujących pomocy, wsparcia i ulgowego traktowania oraz idący w ślad za nim dystrybutywny model wsparcia (oparty na zasiłkach, pomocy, opiece). Wreszcie, w wielu przypadkach czynnikiem przesądzającym o bierności, często trwałej osób niepełnosprawnych jest specyfika rynku pracy i działających na nim podmiotów - zarówno przedsiębiorców jak i instytucji rynku pracy. Ci pierwsi, opierając się na stereotypach oraz często nie posiadając żadnej wiedzy postrzegają zatrudnienie niepełnosprawnego głównie przez pryzmat kosztów. W konsekwencji, nie posiadają żadnych racjonalnych przesłanek, aby podejmować aktywność na rzecz zatrudnienia tej grupy (jeśli niepełnosprawny zgłosi się do nich sam, owszem mogą rozważyć taką możliwość). Powiatowe Urzędy Pracy, jak pokazują zrealizowane badania, pozostają zaś całkowicie bezradne wobec złożoności problematyki aktywizacji zawodowej. Skupiają się na zadaniach prostych, jednowymiarowych i najbardziej oczywistych jak np. pośrednictwo w zakresie miejsc pracy nie wymagających kwalifikacji, szkolenia komputerowe, czy szkolenia dające podstawy zawodu np. księgowość. Biorąc to wszystko pod uwagę, podjęcie pracy przez osobę niepełnosprawną często jest splotem wielu sprzyjających okoliczności i przypadków, do których zaliczyć na pewno możemy posiadanie znajomości wśród osób prowadzących działalność gospodarczą.

Badanie pokazało, że tylko kompleksowe podejście do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, obejmujące zarówno działania nakierowane na bariery zewnętrzne jak i bariery indywidualne może przynieść tutaj zadowalające efekty. Wszelkie działania wycinkowe, jednostronne, szczególnie te skierowane na bariery indywidualne, bez zmian na rynku pracy mogą przynieść odwrotny do zamierzonego efekt, powodując wtórną frustrację osób niepełnosprawnych.

W kontekście barier zewnętrznych należy szczególnie zwrócić uwagę na następujące aspekty:

- Rewizja i zmiana sposobu przyznawania rent oraz zasad łączenia ich z pracą zawodową
- Rewizja i zmiana obowiązujących zasad prawnych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych. W tym aspekcie należy wziąć pod uwagę fakt, że obecnie obowiązujące prawo postrzegane jest jako niestabilne, niejasne i skomplikowane, mające charakter restrykcyjno – represyjny, nierealne i niedostosowane do potrzeb pracodawcy i pracownika. Badani pracodawcy domagali się znacznych uproszczeń i uelastycznienia.
- Wprowadzenie mechanizmów skutecznie ograniczających możliwość nadużyć, które (jak wynika z przeprowadzonych badań) są obecnie można by rzec wręcz powszechne.
- Zmiana wizerunku osób niepełnosprawnych wśród pracodawców, szczególnie tego jego aspektu, który powoduje, że osoby niepełnosprawne są postrzegane jako osoby szczególnie predestynowane do prac prostych, osoby niekompetentne, mało elastyczne – jako pracownicy „ostatniej” kategorii.
- Zmiana sposobu myślenia o niepełnosprawności – wśród otoczenia osób niepełnosprawnych, jak również wśród samych niepełnosprawnych i ogółu społeczeństwa. Odejście od rehabilitacyjno-medycznego modelu myślenia, który z jednej strony stoi na przeszkodzie wyrównywania szans osób niepełnosprawnych w zakresie dostępu do edukacji i rynku pracy, z drugiej natomiast wśród samych osób niepełnosprawnych osłabia indywidualną motywację do jej podejmowania. W publicznym dyskursie niestety ciągle mówi się o „problemie niepełnosprawności”, traktując go bardziej w kategoriach socjalnych i medycznych niż interakcyjnych.

W świetle uzyskanych w badaniu wyników sam poziom, kierunek i profil posiadanego wykształcenia nie przesądzają o sukcesie lub porażce na rynku pracy.

W tym kontekście należy zwrócić uwagę na najważniejszy aspekt dopasowanie wykształcenia do predyspozycji i możliwości osoby niepełnosprawnej. Bardzo ważną rolę mogłoby tu odegrać doradztwo zawodowe, które już od najwcześniejszych szczebli edukacji mogłoby wprowadzić „racjonalność” i „przyczynowość” w obecne, w dużej mierze przypadkowe oraz uzależnione jedynie od dostępności decyzje edukacyjne opiekunów osób niepełnosprawnych i samych niepełnosprawnych.

To, co ważne, to ograniczenie oferowania osobom niepełnosprawnym takich profili i kierunków wykształcenia, które z góry są skazane na niepowodzenie na lokalnym rynku pracy. Tutaj też ważne są duża rola doradca oraz ciągły monitoring rynku – zawodów deficytowych oraz tworzenie i wychwytywanie nisz rynkowych, w których osoby niepełnosprawne miałyby większe szanse.

W świetle przeprowadzonych badań bardzo ważne wydaje się umożliwienie osobom niepełnosprawnym w ogóle dokonania wyboru (na każdym szczeblu edukacji), którego (jak pokazały badania) w ogromnej mierze po prostu nie mają.

Bardzo ważne wydaje się, aby osoba niepełnosprawna na swojej ścieżce edukacyjnej (która przecież nie musi kończyć się wyższym wykształceniem – wszak nie każdy jest w stanie intelektualnie takiemu wyzwaniu podołać) kształciła kompetencje, umiejętności i predyspozycje potrzebne z punktu widzenia odnalezienia się na rynku pracy. Zaliczyć można do nich przede wszystkim:

- przedsiębiorczość
- elastyczność
- mobilność
- umiejętność uczenia się, przekwalifikowywania
- otwartość na zmiany
- umiejętności autoprezentacyjne oraz umiejętności poruszania się na rynku pracy
- kształtowanie odporności w sytuacjach stresogennych, treningi radzenia sobie ze stresem

Ważne jest również to, aby edukacja jedynie poprzez wąską specjalizację i brak kształcenia kompetencji miękkich nie szufladkowała osób niepełnosprawnych, a dawała raczej wachlarz możliwości i kompetencje do uczenia się i zdobywania kwalifikacji przez całe życie.

W przypadku osób niepełnosprawnych bardzo ważna jest również ogólna motywacja do pracy, kształtowanie postaw pro-aktywnych – zarówno wśród samych osób niepełnosprawnych jak i wśród ich opiekunów. Oddziaływanie w kierunku większego usamodzielniania się osób niepełnosprawnych i przeciwdziałanie nadopiekuńczości rodzin, która tę samodzielność upośledza.

W przypadku twardych kompetencji bardzo ważne w kontekście odnalezienia się na rynku pracy są umiejętności obsługi komputera, znajomość języków obcych oraz posiadanie prawa jazdy.

Bardzo ważnym aspektem w kontekście szans na rynku pracy osób niepełnosprawnych jest niemal całkowite zamknięcie na kształcenie ustawiczne. Składa się na to wiele wymiarów, które należy wziąć pod uwagę przy projektowaniu działań w kierunku popularyzacji kształcenia ustawicznego w tej grupie:

- Brak uświadamianych potrzeb w tym zakresie połączony z przekonaniem, że i tak kolejny kurs (najczęściej przypadkowo dobrany) nic nie zmieni w sytuacji na rynku pracy
- Brak doradztwa połączony z diagnozą potrzeb i ukierunkowaniem zawodowym i szkoleniowym
- Całkowity brak informacji o dostępnej ofercie możliwych szkoleń
- Brak dostosowania istniejącej oferty do ograniczeń i związanych z nimi specyficznych potrzeb osób niepełnosprawnych

Dotychczasowe doświadczenia w zakresie aktywizacji zawodowej i kształcenia osób niepełnosprawnych wskazują na konieczność gruntowej redefinicji założeń polityki państwa w tym zakresie oraz opracowanie i wdrożenie nowych instrumentów wsparcia.

Na podstawie zrealizowanych badań, zarówno analizy danych zastanych wywiadów indywidualnych, jak i diagnozy o charakterze ilościowym określić możemy **cztery fundamentalne zasady nowego podejścia do problemu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych (niezależnie od rodzaju niepełnosprawności)**, które wydają się niezbędne z punktu widzenia zapewnienia jej skuteczności. Są to:

- **Gruntowna diagnoza** - działania muszą być oparte na znajomości potrzeb zarówno samych osób niepełnosprawnych, jak i ich otoczenia. W takim rozumieniu np. tematyka szkoleń powinna być dobierana na podstawie wiedzy o zapotrzebowaniu lokalnych pracodawców, a kierunki kształcenia w szkołach specjalnych powinny ewoluować wraz ze zmieniającą się specyfiką rynku pracy.
- **Indywidualizacja działań** - działania muszą mieć mniej masowy, a bardziej zindywidualizowany i dopasowany charakter. Badania pokazują, iż potrzeby i sytuacja osób niepełnosprawnych są bardzo różne. Z tego punktu widzenia bardziej efektywne będą te programy, które adresowane będą do mniejszej liczby osób, a traktować będą problem bardziej wnikliwie, niż programy skierowane do większej liczby osób, a działające tylko na najbardziej podstawowym wymiarze.
- **Kompleksowość działań** - działania muszą integrować różne obszary i formy wsparcia. Złożoność uwarunkowań aktywności zawodowej, implikuje taki sam charakter jej przeciwdziałań – skierowany na likwidowanie różnorodnych barier zarówno o charakterze wewnętrznym jak i zewnętrznym. W takim rozumieniu, bezcelowe jest organizowanie szkoleń dla niepełnosprawnych mieszkańców terenów wiejskich bez zapewnienia im możliwości dojazdu na nie, lub też organizowanie doradztwa zawodowego bez idącego w ślad za nim programu szkoleniowego. Kompleksowość działań powinna również odnosić się do włączania w proces aktywizacji różnych grup, np. pracodawców, pracowników instytucji rynku pracy, nie tylko samych niepełnosprawnych.
- **Łatwość obsługi** – warunki finansowania i udziału nie mogą stanowić kosztu i ryzyka większego od korzyści wynikających z partycypacji w działaniu. To wymóg prostoty i nieskomplikowania.

Relatywne podobieństwa między poszczególnymi typami niepełnosprawności implikują bardzo zbliżony typ pomocy skierowanej do wszystkich grup. Poniżej przedstawiamy listę przykładowych instrumentów wsparcia, które mogą mieć zastosowanie w przypadku wszystkich badanych grup osób niepełnosprawnych:

- Instrumenty mające na celu ułatwienie osobom niepełnosprawnym dokonywanie wyborów życiowych w obrębie ścieżki edukacyjnej oraz na styku edukacji i pracy. Rozwiązania instytucjonalne.
 - Centra pomocy/centra karier dla osób niepełnosprawnych oferujące kompleksową pomoc niepełnosprawnym i ich rodzinom od momentu nabycia niepełnosprawności (urodzenia), w każdym dla nich przełomowym momencie życia. Oferujące kompleksową pomoc doradczą i wsparcie. Lokowane w gminach, blisko osób niepełnosprawnych.
 - Centra aktywności edukacyjnej. Instytucje ułatwiające niepełnosprawnym dokonywanie wyborów w zakresie edukacji, pełniące rolę łącznika między poszczególnymi szczeblami edukacji.
 - Centra pośrednictwa pracy – profesjonalne agencje/brokerzy, fachowo i kompetentnie pośredniczących między niepełnosprawnym a pracodawcą, oferujących w tym zakresie kompleksowe usługi (doradztwo, szkolenia itp.).
 - Centra kadr dla szkolnictwa – oferujące pomoc dydaktyczną i pedagogiczną dla szkół kształcących niepełnosprawnych, np. poprzez doradztwo, czasowe kontraktowanie specjalistów, wypożyczenie konkretnych pomocy naukowych, itp.
- Instrumenty w zakresie przełamywania barier architektonicznych i innych.
 - Programy mające na celu zwiększenie możliwości w zakresie transportu i komunikacji ON;
 - Programy mające na celu wyposażenie osoby niepełnosprawnej w urządzenia i inne pomoce, które ułatwić im mogą edukację oraz pracę;
 - Programy skierowane do szkół w zakresie zwiększania ich dostępności dla osób niepełnosprawnych;

- Programy skierowane do pracodawców w zakresie dostosowywania miejsc pracy
- Instrumenty w zakresie aktywizacji zawodowej
 - Kompleksowe szkolenia przekwalifikowujące
 - Szkolenia organizowane pod kątem konkretnych potrzeb pracodawcy, w tym szkolenia w miejscu pracy, czy też potencjalnym miejscu pracy
 - Instrumenty inicjujące współpracę pracodawców z placówkami edukacyjnymi
 - Doradztwo i pomoc w zakresie przejścia ze szkoły do życia zawodowego
 - Instrumenty mające na celu wprowadzenie niepełnosprawnego do pracy i jego akceptację przez pracodawcę – asystent/trener/doradca osoby niepełnosprawnej, ewentualnie pomoc w sytuacjach kryzysowych
 - Szkolenia i doradztwo dla pracodawców w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych ukazujące możliwości i zalety osób niepełnosprawnych
 - Praktyczne i zindywidualizowane doradztwo i pomoc w zakresie przepisów prawa
 - Szkolenia przygotowujące do pełnienia funkcji doradcy/konsultanta ON
- Instrumenty w zakresie edukacji
 - Szkolenia dla nauczycieli w zakresie pracy z niepełnosprawnymi
 - Specjalistyczne szkolenia w zakresie określonych specjalizacji pedagogiki specjalnej
 - Doradztwo i pomoc dla szkół w zakresie dostosowania warunków nauczania do potrzeb osób niepełnosprawnych

Należy jednak pamiętać, że wszystkie wymienione powyżej działania powinny być osadzone w kampaniach świadomościowych – skierowanych do całego społeczeństwa, do otoczenia osób niepełnosprawnych, do pracodawców oraz do samych niepełnosprawnych.

Celem tych działań powinno być przede wszystkim:

- Zmiana wizerunku osób niepełnosprawnych – jako osób, które na równych prawach i obowiązkach powinny i mogą być zaangażowane w życie społeczeństwa.
- Zmiana kategorii myślenia o niepełnosprawności – nie jako o chorobie, a o inności – społeczeństwo jest różnorodne i jedną z jego części są osoby niepełnosprawne.

Bardzo ważnym elementem, który poprzez skuteczne działanie mógłby poprawić funkcjonowanie osób niepełnosprawnych jest instytucja koordynatora do spraw osób niepełnosprawnych. W zakresie obowiązków takiej osoby leżałaby pierwsza pomoc informacyjna, doradcza, kierująca osoby z konkretnymi problemami do odpowiednich instytucji. Ważne, aby osoba ta:

- Miała osobisty związek z niepełnosprawnością – tylko taka osoba jest zdaniem badanych w stanie zrozumieć specyficzne potrzeby osoby niepełnosprawnej.
- Była umocowana instytucjonalnie – ale blisko ludzi – (szczebel gminy – urząd gminy, MOPS, PCPR itp.)

Obecnie osoby niepełnosprawne wskazują na to, że nie mają gdzie zwrócić się o pomoc, a w instytucjach (nawet tych powołanych specjalnie dla osób niepełnosprawnych) nie znajdują zrozumienia i nie otrzymują właściwej pomocy.

Bardzo ważne jest wsparcie oddolnych inicjatyw – fundacji zakładanych przez osoby związane z niepełnosprawnością, inicjatyw przedsiębiorczości wśród osób niepełnosprawnych. W grupie tej silnie obecna jest potrzeba dla wspólnego działania i często osoby niepełnosprawne mają ku temu predyspozycje, chęci i możliwości. Brakuje im natomiast wsparcia instytucjonalnego, pomocy informacyjnej, pomocy prawnej, a także pomocy finansowej.

Przy projektowaniu wszelkich działań mających na celu aktywizację osób niepełnosprawnych należy pamiętać o specyfice poszczególnych grup osób niepełnosprawnych, która jest w dużej mierze odpowiedzialna za ich izolację. Niestety, jak pokazały przeprowadzone badania aspekt ten, choć wydawałoby się podstawowy, nie zawsze jest brany pod uwagę.

W przypadku osób **niepełnosprawnych słuchowo** należy pamiętać, że grupa ta ma głównie problemy z niemożliwością komunikacji (osoby głuche) lub komunikacja ta jest w ich przypadku znacznie utrudniona.

Przy projektowaniu jakichkolwiek instrumentów dla tej grupy należy pamiętać, że osoby głuche, porozumiewające się za pomocą języka migowego, to osoby często nie znające języka polskiego, nie znające jego gramatyki. Język polski to dla nich język obcy. Często nie potrafią czytać z ust, nie potrafią porozumiewać się pisemnie. W przypadku tej grupy szczególnego znaczenia nabierają:

- Wszystkie działania integracyjne, przeciwdziałające izolacji
- Kształcenie umiejętności interpersonalnych, a także umiejętności pracy w zespole
- Nauka obsługi komputera, który jest dla osób niepełnosprawnych słuchowo ważnym narzędziem komunikacji

W przypadku **osób niepełnosprawnych ruchowo** należy pamiętać o barierach architektonicznych i komunikacyjnych, które w dalszym ciągu uniemożliwiają osobom niepełnosprawnym normalne życie.

W przypadku **osób niepełnosprawnych wzrokowo** mamy do czynienia z osobami o utrudnionym widzeniu, dla których książka często nie stanowi żadnej pomocy dydaktycznej.

W przypadku tej grupy szczególnego znaczenia nabierają:

- wszystkie działania wzmacniające samodzielność
- nauka obsługi komputera, który jest dla osób niepełnosprawnych wzrokowo oknem na świat
- nauka języków obcych, która często jest przepustką do lepszej pozycji na rynku pracy

W przypadku osób **niepełnosprawnych psychicznie**, niepełnosprawność automatycznie nie uniemożliwia im normalnego funkcjonowania, często ogranicza to funkcjonowanie jedynie czasowo, a przede wszystkim nie jest zagrożeniem dla innych. Osoba niepełnosprawna psychicznie to pełnoprawny członek społeczeństwa.

W przypadku tej grupy szczególnie ważne wydają się następujące działania:

- Budowanie takich umiejętności jak elastyczność, mobilność, adaptowalność, samodzielność, poczucie wewnętrznej kontroli
- Kształtowanie kompetencji interpersonalnych
- Kształtowanie większej odporności i wytrzymałości na sytuacje stresogenne, treningi kompetencyjne nastawione na umiejętność radzenia sobie z lękiem i stresem.

W przypadku osób **niepełnosprawnych umysłowo** – szczególnie z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności stygmatyzacja jest szczególnie silna. W powszechnym odbiorze osoby takie to nie są „pełnoprawni obywatele”, to istoty niższe, które nie powinny mieć żadnych wymagań i potrzeb, w które nie warto inwestować, którymi nie warto zwracać sobie głowy.

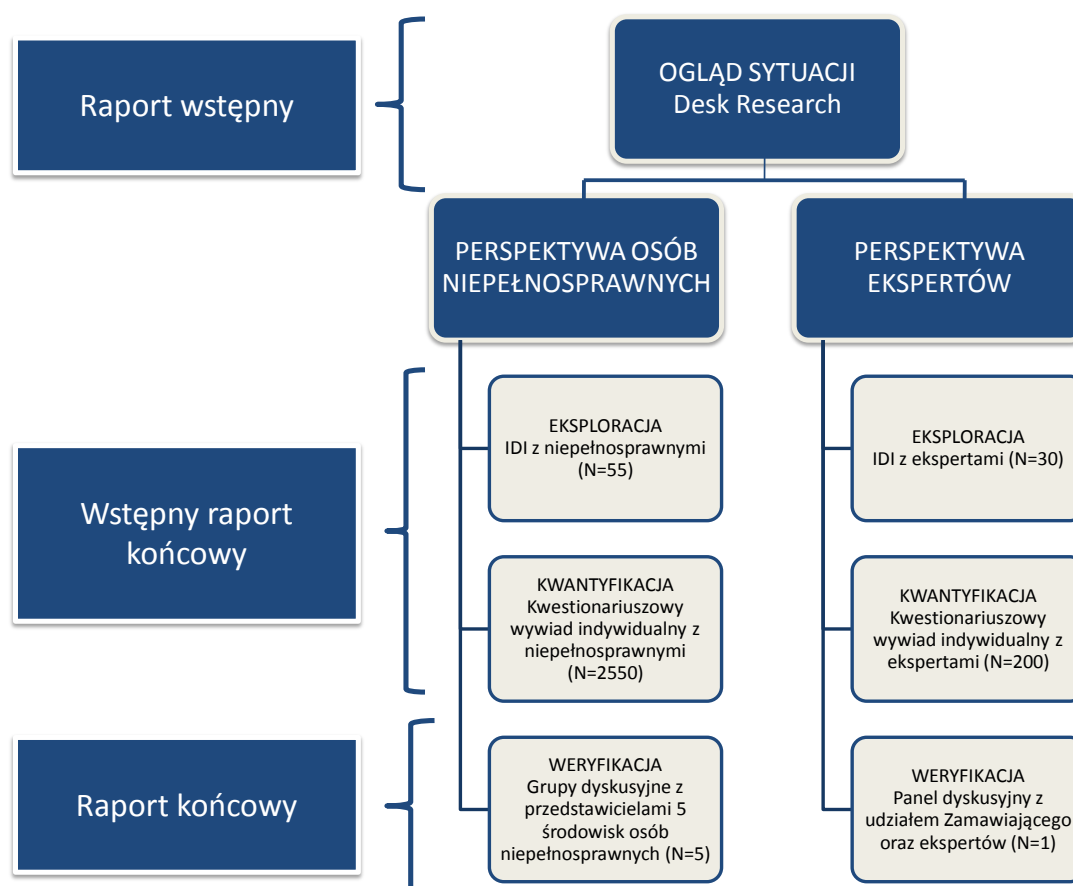
- Zmiana wizerunku osób niepełnosprawnych umysłowo – zwrócenie uwagi na to, że osoba niepełnosprawna umysłowo to też pełnoprawny członek społeczeństwa, dla którego społeczeństwo powinno znaleźć miejsce;
- Kompleksowe wsparcie dla rodzin osób niepełnosprawnych;
- Umożliwienie jakiegokolwiek kształcenia – obecnie osoby niepełnosprawne umysłowo i ich rodziny są często pozostawiane same sobie, bez żadnego wsparcia i żadnych możliwości kształcenia dla osoby niepełnosprawnej;
- Doradztwo w zakresie możliwości kształcenia i możliwych dróg życia osoby niepełnosprawnej;
- Dogłębna diagnoza możliwości osoby niepełnosprawnej;
- Indywidualne dopasowanie kształconych umiejętności mogących mieć zastosowanie na rynku pracy do możliwości osoby niepełnosprawnej.

3 Opis zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystanych w badaniu

Niniejsze badanie było realizowane od maja do września 2009 roku. Na całość procesu badawczego składały się cztery moduły realizacyjne: Ogląd sytuacji, Moduł eksploracyjny, Moduł kwantyfikujący oraz Moduł weryfikujący.

Poniższy rysunek przedstawia zastosowany schemat realizacyjny badania, w dalszej części rozdziału przedstawiono krótki opis poszczególnych modułów badawczych.

Rysunek 3 Schemat procesu badawczego



W ramach pierwszego **Modułu – Ogląd Sytuacji** przeprowadzono badanie DESK RESEARCH, w trakcie którego zostały przeanalizowane dostępne dokumenty i materiały dotyczące wykształcenia, aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, a także oferty instytucji systemu edukacji i kształcenia ustawicznego skierowanej do osób niepełnosprawnych.

W analizie Desk Research wykorzystano następujące źródła danych:

- Balcerzak-Paradowska B. (red.), Głogosz D., Hebda-Czaplicka I., Kołaczek B., Męcina J., *Sytuacja osób niepełnosprawnych w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, zeszyt nr 22, Warszawa 2002
- Badania SMG/KRC Millward Brown na próbie 300 pracodawców zatrudniających powyżej 15 pracowników, <http://www.niepełnosprawni.pl/ledge/x/16563>
- Badanie Ekonomicznej Aktywności Ludności (BAEL) – dane z badań cyklicznych Głównego Urzędu Statystycznego
- Brzezińska A. I., Kaczan R. Piotrowski K., Rycielski P. *Aktywność osób z ograniczeniem sprawności na rynku pracy – czynniki wspomagające i czynniki ryzyka*. Akademia Wydawnictwo SWPS, Warszawa 2008.

- Brzezińska I.A, Kaczan R, *Wychowanie do samodzielności - kluczowy czynnik sukcesu zawodowego osób z ograniczeniem sprawności*. SWPS wydawnictwo Academica. Warszawa 2008
- Brzezińska I.A, Woźniak Z. Maj K. *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy* Academica Wydawnictwo SWPS, Warszawa 2007.
- Bogucka J., *Edukacja włączająca – jej cele, oczekiwania i rezultaty*. Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno – Pedagogiczne.
- Budzyńska A. i in., *Strategia Lizbońska. Droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, Departament Analiz Ekonomicznych i Społecznych Urzędu Komisji Integracji Europejskiej, 2002
- Cyrek M., Cyrek P., *Wykształcenie jako czynnik różnicujący aktywność zawodową ludności w gospodarce opartej na wiedzy*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy w kontekście spójności społeczno-ekonomicznej*, M.G. Woźniak (red.), Zeszyt Nr 13, Katedra Teorii Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2008, s. 63-71.
- *Education at a glance*, OECD Indicators 2005
- *Eurostudent 2005. Social and economic conditions of student life in Europe 2005*. HIS Hochschul – Informations System, Hanover 2005, Germany
- Giermanowska E. (red.), *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007 [a]
- Giermanowska E. (red.), *Młodzi niepełnosprawni o sobie – rodzina, edukacja, praca*, Instytutu Spraw Publicznych, Warszawa 2007 [b]
- „Gmino jaka jesteś?” Raport z badań. Pentor Research International, Pag Uniconsult na zlecenie PFRON, 2006, Badanie zrealizowane na próbie 5019 osób niepełnosprawnych i 2096 samorządów gminnych.
- Kalita J., *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi dla tej grupy beneficjentów*, Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności, Warszawa 2006
- Maj K., Resler-Maj A., Morysińska A., *Edukacja akademicka szansą na aktywizację zawodową osób z ograniczeniem sprawności*, Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa 2008
- Mikulski J, Kurzynowski A. *Rehabilitacja i zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*. Warszawa 2004.
- Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2002, Główny Urząd Statystyczny
- Osiecka J., *Kształcenie osób niepełnosprawnych w Polsce – stan obecny i perspektywy*, Informacja nr 635, Biuro Studiów i Ekspertyz Sejmu RP, 1998 (<http://biurose.sejm.gov.pl/teksty/i-635.htm>)
- Piechota S., *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych*, 2002, źródło: www.impel.com.pl/news.php?id=29
- *Polska 2008, Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008
- *Postawy wobec osób niepełnosprawnych*. CBOS. Komunikat z badań. Warszawa. Listopad 2007
- *Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007
- Przybysz A., *Niepełnosprawni w systemie oświatowym UE*, [w:] *Edukacja i dialog*, nr 1 (164), styczeń 2005 (<http://www.vulcan.com.pl/eid/archiwum/2005/01/niepelnosprawni.html>)
- *Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*
 - Raport z badań Pentor RI dla SWPS, Warszawa 2007
 - *Raport z analizy literatury naukowej nt. sytuacji zawodowej osób z upośledzeniem narządów wzroku*, prof. dr hab. Roman Ossowski, mgr Magdalena Muszalska, SWPS, Warszawa 2006
 - *Raport z analizy literatury naukowej nt. sytuacji zawodowej osób z upośledzeniem narządów słuchu*, prof. dr hab. Roman Ossowski, mgr Aleksandra Pauszek, SWPS, Warszawa 2006
 - *Raport z analizy literatury naukowej nt. sytuacji zawodowej osób z upośledzeniem narządów ruchu*, prof. dr hab. Zbigniew Woźniak, SWPS, Warszawa 2006
 - *Raport z analizy literatury naukowej nt. sytuacji zawodowej osób chorych psychicznie*, prof. dr hab. Ewa Trzebińska, SWPS, Warszawa 2006
- Radecki P., *Przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych – w świetle wyników badań*: w Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych – możliwości przełamywania barier. Materiały konferencyjne. KIG – R. Warszawa 2008.
- *Strategia Lizbońska – plan rozwoju przyjęty dla Unii Europejskiej przez Radę Europy na posiedzeniu w Lizbonie w marcu 2000 r.*

- *Spoleczna percepcja niepełnosprawności i niepełnosprawnych w Polsce*. TNS OBOP. Komunikat z badania zrealizowanego na zlecenie IMPEL S.A. Warszawa, sierpień 2002
- *Stan zdrowia ludności Polski w 2004 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2006
- *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce w 2007 roku*, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych (<http://www.niepelnosprawni.gov.pl>)
- *Znaczenie Pracy w Życiu Polaków. Komunikat z badań*. CBOS, Grudzień 2006

W ramach **Modułu – Eksploracja** zrealizowane zostały indywidualne wywiady pogłębione z osobami niepełnosprawnymi oraz z przedstawicielami ekspertów. Razem w ramach tego modułu zrealizowano:

- 55 wywiadów pogłębionych z osobami niepełnosprawnymi
- 30 wywiadów pogłębionych z ekspertami.

Kryteria doboru próby w wypadku **wywiadów z osobami niepełnosprawnymi** opierały się na dwóch podstawowych zmiennych:

- Typie niepełnosprawności (po 11 wywiadów w ramach każdego z pięciu typów)
- Statusie na rynku pracy (po 15 wywiadów z osobami: pracującymi, bezrobotnymi, uczniami oraz 10 wywiadów z osobami biernymi zawodowo).

W celu uzyskania pełnego oglądu sytuacji będącej przedmiotem badania oraz dywersyfikacji opinii i postaw dodatkowo w ramach każdego typu niepełnosprawności przy rekrutacji uwzględniono następujące zmienne::

- Wiek: do 29 lat, 30 – 49 lat, 50+
- Płeć: kobiety/mężczyźni
- Stopień niepełnosprawności: umiarkowany, znaczny

W przypadku uczniów, dla każdego rodzaju niepełnosprawności zrealizowane zostały 3 wywiady, zróżnicowane ze względu na:

- Poziom nauczania: gimnazjalny/zawodowy/średni/wyższy
- Typ nauczania: specjalny/integracyjny/powszechny

W ramach wywiadów z ekspertami (30 wywiadów pogłębionych) badaniem objęto: przedstawicieli władz (MEN, MPiPS, Kuratoria Oświaty), i organizacji pracodawców, instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych wspierających aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, ekspertów związanych z placówkami edukacyjnymi.

Wyniki dwóch pierwszych modułów badawczych zostały przedstawione w raporcie wstępnym z badania

W ramach **Modułu Kwantyfikacja** zrealizowano dwa niezależne badania ilościowe – metodą wywiadu osobistego z kwestionariuszem PAPI:

- Wywiady z ekspertami
- Wywiady z osobami niepełnosprawnymi

Zrealizowano 200 **wywiadów z ekspertami** w następującym układzie:

Tabela 2 Kompozycja próby w badaniu ekspertów.

	Liczba wywiadów
--	-----------------

Pracodawcy.	N= 100
Przedstawiciele instytucji rynku pracy	N=35
Przedstawiciele organizacji pozarządowych wspierających aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych	N=35
Eksperti związani z placówkami edukacyjnymi	N=30

W kategorii „pracodawcy” uwzględnione zostały następujące typy: organizacje pozarządowe, administracja rządowa, administracja samorządowa, przedsiębiorstwa małe, średnie i duże, z uwzględnieniem firm, których specyfika wymaga wyższych pułapów wykształcenia pracowników.

Wyniki uzyskane w badaniu ekspertów zostały użyte wyjaśniająco w raporcie końcowym z badania.

W ramach **badania ilościowych z osobami niepełnosprawnymi** zrealizowano 5 osobnych prób – osobno dla każdego rodzaju niepełnosprawności, tak aby każda z populacji osób niepełnosprawnych mogła być przedmiotem oddzielnych analiz. Badania były przeprowadzane techniką wywiadów kwestionariuszowych PAPI z osobami charakteryzującymi się znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

Szczegółowe dane dotyczące doboru próby prezentuje poniższa tabela:

Tabela 3 Struktura prób w badaniach ilościowych z osobami niepełnosprawnymi

Rodzaj niepełnosprawności	Liczebność prób
Niepełnosprawność wzrokowa	473
Niepełnosprawność słuchowa	502
Niepełnosprawność ruchowa	562
Niepełnosprawność psychiczna	479
Niepełnosprawność umysłowa	505

Próba miała charakter kwotowo-celowy. Przy doborze próby uwzględniono takie cechy jak:

- Wiek
- Płeć
- Stopień niepełnosprawności
- Wykształcenie
- Miejsce zamieszkania

Aby uzyskać reprezentatywność próby uzyskane dane zostały poddane procedurze ważenia – uwzględniającej dane GUS (2007r) dotyczące populacji osób niepełnosprawnych⁵. Ważenie zostało przeprowadzone w dwóch krokach:

- Krok 1 – ważenie ze względu na status na rynku pracy: pracujący, bezrobotni, bierni zawodowo
- Krok 2 – w ramach każdej z kategorii wyróżnionej ze względu na status na rynku pracy: ważenie ze względu na wiek, wykształcenie oraz stopień niepełnosprawności

⁵ Z uwagi na brak danych dotyczących populacji osób z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności dane użyte w procedurze ważenia odnoszą się do całej populacji osób niepełnosprawnych.

Ostatni moduł badawczy – **Moduł Weryfikacji** zrealizowany został po wstępnym opracowaniu wyników badań i przekazaniu Zamawiającemu wstępnej wersji raportu końcowego. Jego celem była weryfikacja opracowanych modeli wyjaśniających zależności między aktywnością zawodową, wykształceniem i innymi zmiennymi a także ostateczna weryfikacja rekomendacji i wskazówek w zakresie pożądaných kierunków oddziaływania polityki społecznej w obszarze aktywizacji zawodowej.

W celu optymalizacji procesu oceny, prezentowany w niniejszym raporcie model wyjaśniający zależności pomiędzy wykształceniem a aktywizacją zawodową dla każdego typu niepełnosprawności został zweryfikowany w toku dyskusji grupowych z przedstawicielami każdego ze środowisk osób niepełnosprawnych (często także aktywnie działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych).

Dodatkowo zorganizowany został **panel dyskusyjny** z udziałem Zamawiającego oraz przedstawicieli ekspertów (pracodawców, przedstawicieli instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych oraz instytucji systemu edukacji) w trakcie, którego dyskusji poddane zostały wyniki całego badania.

Przy opracowywaniu danych pochodzących z badań ilościowych użyto zarówno analiz dwuzmiennowych (tabele krzyżowe, korelacje), jak również analiz wielozmiennowych: wielokrotna analiza regresji, cząstkowe korelacje Kruskala oraz modelowanie równań strukturalnych przy użyciu oszacowań Partial Least Squares (SEM PLS). Z wykorzystaniem wyżej wymienionych narzędzi przeprowadzono wiele różnych analiz statystycznych, do których włączone zostały niemal wszystkie zmienne zebrane w ramach badań kwestionariuszowych.

Niniejszy raport zawiera omówienie tych wyników, które zdaniem autorów mają istotne znaczenie w kontekście celów, jakie zostały postawione przez badaniem.

Dokładny katalog przeprowadzonych analiz wraz z ich metodologicznym opisem Czytelnik znajdzie w Aneksach do raportu: Aneksie 1 – Wyniki analiz statystycznych oraz Aneksie 2 – Tabele wynikowe.

Aneks 2 – tabele wynikowe, ze względu na swoją objętość istnieje jedynie w postaci elektronicznej. W aneksie tym dla każdej grupy osób niepełnosprawnych, przygotowany został zestaw tabel zawierających odpowiedzi na wszystkie pytania zawarte w kwestionariuszach, prezentowane w tabelach krzyżowych z wieloma zmiennymi niezależnymi.

4 Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych

Aktywność zawodowa jest jedną z podstawowych ludzkich form działania. Odgrywa zasadniczą rolę w życiu indywidualnym oraz społecznym prowadząc w prostej linii do rozwoju społeczno – gospodarczego. Rosnące bezrobocie jest dziś w dobie spowolnienia gospodarczego oraz coraz bardziej realnego widma światowego kryzysu jednym z poważniejszych wyzwań. Eurostat szacuje, że w kwietniu 2009 w całej Unii Europejskiej bez pracy pozostawało 20,82 mln osób, a w 2010 roku stopa bezrobocia może wzrosnąć nawet do 11% wobec około 9,4 w 2009 roku. W wymiarze społeczno-gospodarczym bezrobocie pociąga za sobą szereg kosztów, które ponosi całe społeczeństwo. W skali makroekonomicznej pociąga za sobą drenaż finansów publicznych na zasiłki i inne świadczenia socjalne programy przeciwdziałania bezrobociu oraz służbę zdrowia, powoduje zmniejszenie dochodów budżetowych państwa, ponieważ bezrobotni nie płacą podatków dochodowych, nie płacą składek na ubezpieczenie społeczne, nie kupują towarów. Niższe dochody uzyskiwane przez bezrobotnych generują niższe wydatki konsumpcyjne. Firmy tracą zyski, jakie mogłyby osiągnąć przy pełnym zatrudnieniu. Wreszcie niemożność znalezienia pracy skłania młodych, wykształconych ludzi do emigracji zarobkowej. W wymiarze społecznym bezrobocie powoduje pogorszenie stanu zdrowia fizycznego i psychicznego, w długofalowej perspektywie prowadzi zaś do trwałej bierności zawodowej i wykluczenia społecznego.

Osoby niepełnosprawne, z racji swojego stanu zdrowia, ale też za sprawą wielu innych czynników, które szczegółowo omówione zostały w dalszych częściach raportu, dużo częściej niż osoby sprawne doświadczają problemów na rynku pracy i będących ich konsekwencją kosztów natury psychologicznej. Mając na uwadze przede wszystkim indywidualne i społeczne znaczenie działań na rzecz aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych, nie wolno jednak również zapominać o ekonomicznych kosztach bierności zawodowej tej grupy. Niepełnosprawni, obok emerytów stanowią w Polsce najliczniejszą grupą świadczeniobiorców. Wedle danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przeciętna miesięczna liczba osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy wyniosła w 2008 roku 1,381 mln (to 18,6% wszystkich świadczeń z FUS)⁶. Ogółem w 2008 roku wydatku z funduszu rentowego FUS wyniosły ponad 35,9 mld PLN. Wedle danych KRUS przeciętna liczba rent z tytułu niezdolności do pracy wyniosła w 2008 roku ponad 260 tys., zaś wydatki na te świadczenia wyniosły ponad 533 mln PLN⁷. Choć wydatki te spadają z roku na rok, Polska wciąż plasuje się w światowej czołówce pod względem udziału wydatków na świadczenia rentowe w PKB.

Ogromne znaczenie pracy w wymiarze indywidualnym, a zarazem skalę deprivacji doświadczanej z powodu jej braku, doskonale obrazują badania CBOŚ⁸. Pokazują one, iż praca tuż po szczęściu rodzinnym, zajmuje drugie miejsce w hierarchii wartości. W opinii zdecydowanej większości badanych praca nie tylko jest źródłem materialnych korzyści, lecz nadaje życiu sens (92%). Należy pamiętać, iż ta sfera życia nieodmiennie powiązana jest z tak istotnymi elementami jak poczucie przynależności, możliwość nawiązywania i podtrzymania relacji społecznych czy samoocena. W efekcie praca jest dla jednostki często główną formą integracji społecznej i pozytywnego dobodźcowania – właśnie uczestnictwa w życiu społeczno-gospodarczym. Jej brak oznacza więc nie tylko brak środków finansowych, ale również deficyty psycho-społeczne. Należy podkreślić, iż obserwacje te, choć dotyczą ogółu społeczeństwa, są szczególnie ważne dla grupy osób niepełnosprawnych, która w związku z deficytami sprawności jest niejako podwójnie narażona na marginalizację.

Jak pokazują wyniki badań, praca ma ogromne znaczenie dla zadowolenia z życia osób niepełnosprawnych⁹, które jest najwyższe wśród osób pracujących (średnio 4,9 na 5-cio stopniowej skali, a najniższe zaś w gronie osób biernych zawodowo (średnio 4,14 na 5-cio stopniowej skali). Z drugiej strony długotrwałe pozostawanie poza rynkiem pracy bardzo często prowadzi do głębokich zmian w psychospołecznym funkcjonowaniu jednostki, które u osób niepełnosprawnych pierwotnie naznaczonych pewnymi „deficytami” mają dużo głębsze i trwalsze konsekwencje.

⁶ Źródło: Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych w 2008 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki, Warszawa, maj 2009 r.

⁷ Źródło: Kwartalna informacja statystyczna, II kwartał 2009 r., Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Warszawa 2009 r.

⁸ Znaczenie Pracy w Życiu Polaków. Komunikat z badań. CBOŚ, Grudzień 2006

⁹ Brzezińska A. I, Kaczan R. Piotrowski K., Rycielski P. Aktywność osób z ograniczeniem sprawności na rynku pracy – czynniki wspomagające i czynniki ryzyka. Akademia Wydawnictwo SWPS, Warszawa 2008.

Wykonywanie pracy zarobkowej istotnie wiąże się z oceną własnych możliwości i wiarą w samego siebie. Doskonale ilustrują to badania Ewy Giermanowskiej¹⁰. Pokazują one, iż osoby niepracujące istotnie rzadziej myślą o sobie jako o osobie wartościowej, częściej zaś czują się beużyteczne i uważają, iż nie dają się do niczego (Tabela 4).

Tabela 4 Praca zarobkowa a poczucie własnej wartości. Odsetek zgadzających się z danym stwierdzeniem.

	Pracujący	Niepracujący
Myślę, że jestem wartościową jednostką, nie gorszą od innych	95,8%	82,4%
Większość rzeczy jestem w stanie robić równie dobrze jak inni ludzie	95,1%	72,3%
Robiąc plany mam na ogół pewność, że będę w stanie je zrealizować	80,1%	55,1%
Czasem czuję, że mało jest takich rzeczy, z których mogę być dumny	26,2%	37,8%
Czasem myślę, że w ogóle nie daję się do niczego	17,7%	30,3%
Czasem czuję się beużyteczny	15,5%	29,9%

Źródło: Giermanowska E. Młodzi Niepełnosprawni o Sobie – Rodzina, Edukacja, Praca. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007

Waga aktywności zawodowej dla dobrostanu jednostek i w konsekwencji dla dobrobytu społeczeństwa jest na tyle duża, iż zagadnieniu temu poświęcone zostały dokumenty strategiczne – na poziomie Unii Europejskiej (m.in. Strategia Lizbońska i Europejska Strategia Zatrudnienia) oraz na poziomie krajowym (Narodowa Strategia Spójności, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, a wcześniej SPO RZL). W dokumentach tych podkreśla się konieczność podjęcia wysiłków na rzecz wzrostu zatrudnienia (walki z bezrobociem jako czynnikiem marginalizacji) oraz potrzebą inwestycji w zasoby ludzkie (podnoszenie poziomu wykształcenia, rozwój kwalifikacji i możliwości przekwalifikowania). Z kolei fundusze unijne, jak PO KL, dają konkretne instrumenty realizacji celów tej polityki. Odnosi się to zarówno do ogółu społeczeństwa, jak i do grupy osób niepełnosprawnych, którym dedykowane są wybrane kierunki działań.

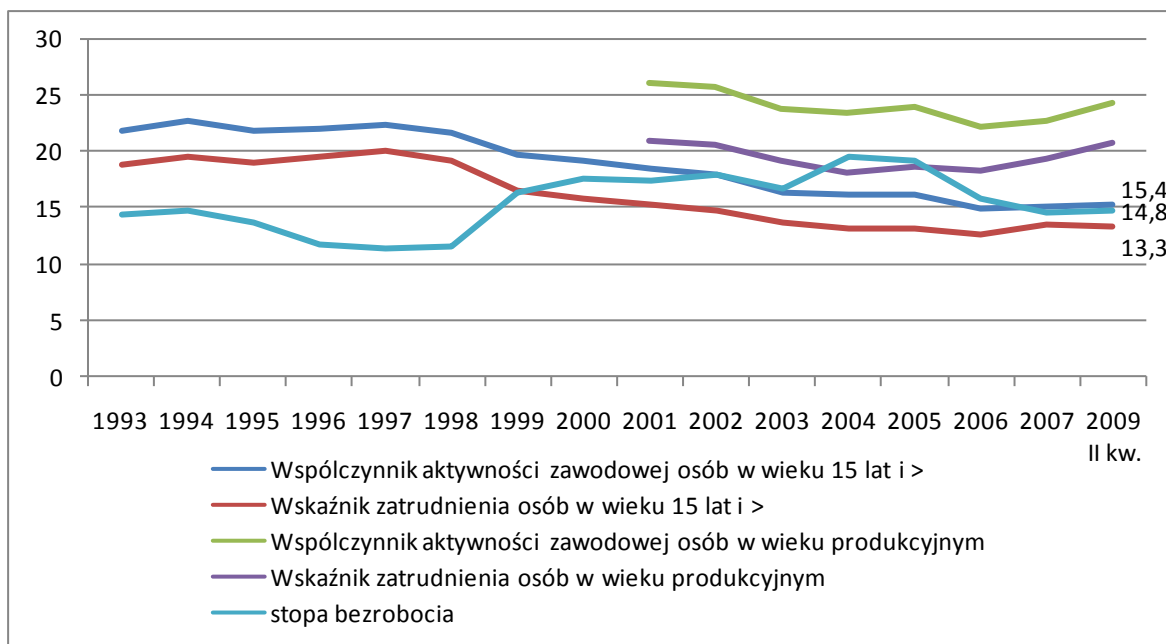
Według Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002 prawie trzy miliony osób niepełnosprawnych (2,893 mln) znajduje się w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata). Zdecydowana większość spośród tej grupy pozostaje jednak poza rynkiem pracy. Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL GUS) w II kwartale 2009 roku biernych zawodowo było około 85% niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, pracowało zaś niespełna 21% tej grupy. Warto zaznaczyć, iż wskaźnik zatrudnienia dla osób w sile wieku zawodowego w 2008 roku wyniósł 24,8 dla osób w wieku 25-34 lat, 32,8% dla osób w wieku 35-44lat oraz 22,8% dla osób wieku 45-54 lat.

W Unii Europejskiej wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych kształtuje się średnio na poziomie 45-50%: od 22% w Hiszpanii, 30% w Austrii, 46% w Holandii i Niemczech do 53% we Francji¹¹. Co więcej, realizowane od wielu lat badania aktywności ekonomicznej BAEL pokazują, iż współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych systematycznie spadają (patrz Rysunek 4). Dopiero ostatni rok przyniósł niewielkie zmiany w tym względzie. Spodziewać należy się jednak, iż w perspektywie rysującego się spowolnienia gospodarczego oraz rosnącego bezrobocia, obserwowany wzrost aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych może być zjawiskiem krótkotrwałym.

¹⁰ Giermanowska E. Młodzi Niepełnosprawni o Sobie – Rodzina, Edukacja, Praca. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007

¹¹ S. Piechota, Zatrudnienie osób niepełnosprawnych

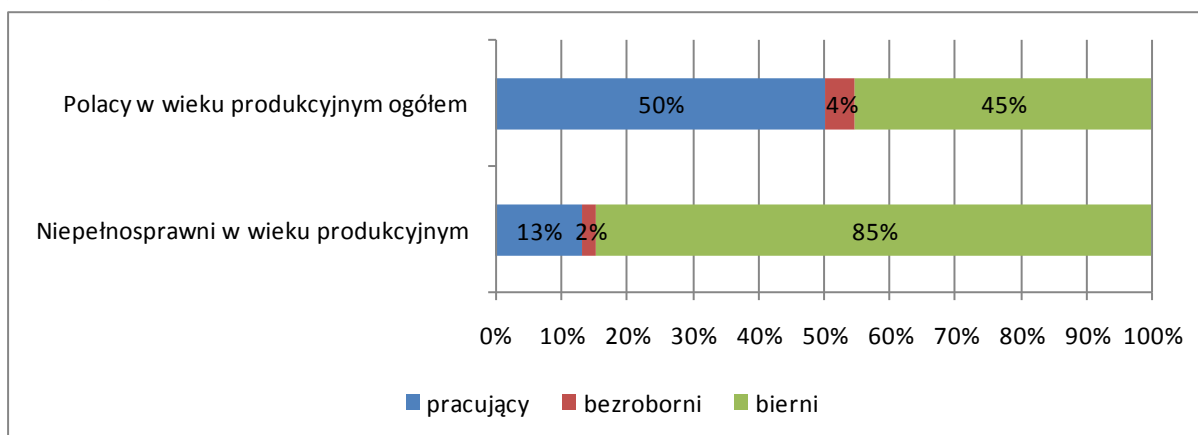
Rysunek 4 Wskaźniki aktywności ekonomicznej osób niepełnosprawnych w latach 1993-2009



Źródło: GUS – BAEL

Ogrom zjawiska bierności zawodowej osób niepełnosprawnych staje się szczególnie widoczny w kontekście danych dotyczących aktywności zawodowej osób sprawnych (patrz Rysunek 5). I tak, odsetek biernych zawodowo jest w populacji osób niepełnosprawnych niemal dwukrotnie wyższy niż w całej populacji osób w wieku produkcyjnym. Dodatkowo badania realizowane przez Pentor Research International w ramach projektu Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej *Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*¹² pokazują, iż w przypadku 44% badanych, bierność ma charakter trwały.

Rysunek 5 Struktura populacji osób niepełnosprawnych i sprawnych ze względu na aktywność ekonomiczną. Dane dla osób w wieku produkcyjnym



Źródło: GUS – BAEL II kwartał 2009

Interesujące dane na temat gotowości do podjęcia pracy pochodzące z innych badań

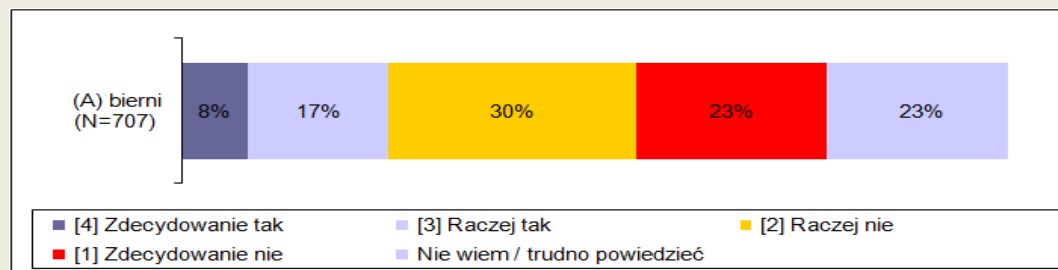
Badania realizowane przez Pentor Research International w ramach projektu Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej *Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*¹³ pokazują, iż w przypadku 44% badanych, bierność ma charakter trwały.

¹² Badanie na próbie 1500 osób niepełnosprawnych aktywnych i biernych zawodowo. Sierpień 2007.

¹³ Badanie na próbie 1500 osób niepełnosprawnych aktywnych i biernych zawodowo. Sierpień 2007.

Dane z badań ilościowych pokazują, iż ponad połowa niepełnosprawnych biernych zawodowo (53%) po prostu nie chce pracować, a zdecydowaną motywację w tym zakresie wyraża niespełna co dziesiąty bierny zawodowo (8% - odpowiedzi zdecydowanie tak). Nieco większe chęci do podejmowania pracy wykazuje młode pokolenie osób niepełnosprawnych, choć i w tym przypadku odsetek gotowych podjąć pracę od zaraz tylko nieznacznie przekracza jedną trzecią, a wśród osób z wykształceniem podstawowym, czy też osób z niepełnosprawnością słuchową jest nawet niższy.

Rysunek 6 Chęć podjęcia pracy. Czy chciał(a)by Pan(i) pracować?



Źródło: Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, badania Pentor RI dla SWPS. Próba osób niepełnosprawnych aktywnych i biernych zawodowo. N=1 500.

Tabela 5 Gotowość do podjęcia pracy zarobkowej (Dane w proc.)

		Tak, od zaraz	Tak, ale nie od zaraz	Nie
OGÓŁEM		35,8	29,6	34,6
Rodzaj niepełnosprawności	Niepełnosprawność ruchowa	42,9	28,6	28,6
	Niepełnosprawność słuchowa	20	21,8	58,2
	Niepełnosprawność psychiczna	34,2	17,8	47,9
	Niepełnosprawność wzrokowa	49,1	17,5	33,3
	Choroby wewnętrzne	51,7	21,7	26,7
Stopień niepełnosprawności	Lekki	48,1	33,3	18,5
	Umiarkowany	40,7	20,7	38,6
	Znaczny	35,2	18	46,9
Wykształcenie	Podstawowe	21,1	16,8	62,1
	Zasadnicze zawodowe	44,4	24,1	31,5
	Średnie ogólne	42	18	40
	Średnie zawodowe	63	14,8	22,2
	Pomaturalne	43,5	43,5	13,0
	Wyższe	63,2	26,3	10,5

Źródło: Giermanowska E. Młodzi Niepełnosprawni o Sobie – Rodzina, Edukacja, Praca. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007

Warto również podkreślić, iż pracujące osoby niepełnosprawne w porównaniu z osobami sprawnymi wykonują pracę o dużo niższym statusie społecznym (patrz Tabela 6) oraz prawie dwukrotnie gorzej opłacaną (patrz Tabela 7).

Tabela 6 Pracujący według zawodów (dane w proc.)

	osoby niepełnosprawne w wieku		osoby sprawne w wieku
	15 lat i >	produkcyjnym	15 lat i >
	100	100	100
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	3,9	4	6,3
Specjaliści	5	5,1	15,6
Technicy i średni personel	7,6	8,7	11,4
Pracownicy biurowi	3,5	3,5	7
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	10	11,2	11,2
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	41,6	34,6	14,4
Robotnicy przemysł. i rzemieślnicy	9,1	10,2	16,4
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	5,2	6	9,8
Pracownicy przy pracach prostych	14,2	16,5	7,1

Źródło: GUS – BAEL 2005. Dane średnioroczne¹⁴.

Tabela 7 Wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań PFRON

	2007	2008
Przeciętne wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy	1 432 PLN	1 606 PLN
Przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w danym roku	2 691 PLN	2 943 PLN

Źródło: GUS. Komunikat na stronie http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1630_PLK_HTML.htm; PFRON. Średnie wynagrodzenie osiągnęte przez pracowników niepełnosprawnych zgłoszonych do Ewidencji Zatrudnionych Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców ubiegających się na podstawie art. 26a-c ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz. U. z 2008 r. Nr 14 poz. 92) o wypłatę dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych za rok 2007 i 2008 – dane dostarczone przez Zamawiającego.

43% spośród pracujących osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym pracuje w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 6% osób niepełnosprawnych (przedsiębiorstwa zarejestrowane w Systemie Obsługi Dofinansowań PFRON) – w zdecydowanej większości pracują one w zakładach pracy chronionej (182 502 pracowników w ZPCH na koniec maja 2009 roku, w stosunku do 46 840 pracowników zatrudnionych na otwartym rynku pracy). Ogółem jak pokazują badania zrealizowane w ramach projektu „Gmino Jaka Jesteś?”¹⁵ około 2-3 na 10 niepełnosprawnych pracuje na chronionym, zaś 6-7 na otwartym rynku pracy. To samo źródło wskazuje, iż jedynie co dziesiąty niepełnosprawny pracuje w pełnym wymiarze godzin, kolejne 7% pracuje zaś w niepełnym wymiarze. 3% przyznało się świadczenia pracy w tzn. „szarej strefie” – bez formalnej umowy.

Interesujące dane na temat ścieżki zawodowej osób niepełnosprawnych pochodzące z innych badań

Badania zrealizowane w ramach projektu *Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych* rzucają ciekawe światło na wpływ niepełnosprawności na sytuację zawodową niepełnosprawnych. Wyniki badań pokazują, iż co drugi niepełnosprawny wykonuje pracę zgodną ze swoimi kwalifikacjami (25%) lub na równorzędnym stanowisku (23%), 37% zaś pracę poniżej swoich kwalifikacji. Porównanie miejsc pracy zajmowanych przez osoby niepełnosprawne przed nabyciem niepełnosprawności oraz po jej pojawieniu się wskazuje na wyraźny negatywny wpływ niepełnosprawności na karierę zawodową. Co trzeci badany, po pojawieniu się niepełnosprawności został zdegradowany ze stanowiska samodzielnego na stanowisko niesamodzielnego. Podobną zależność można zaobserwować w odniesieniu do stanowisk kierowniczych. Liczba stanowisk kierowniczych zmniejszyła się po pojawieniu się

¹⁴ GUS nie opublikował bardziej aktualnych danych z badania BAEL o osobach sprawnych i niepełnosprawnych w przekroju grup zawodowych.

¹⁵ Pentor Research International, Pag Uniconsult na zlecenie PFRON, 2006, Badanie zrealizowane na próbie 5019 osób niepełnosprawnych.

niepełnosprawności z 23% do 8%. Ogółem 17% badanych po pojawieniu się niepełnosprawności zostało zdegradowanych na stanowisko niekierownicze. Co ciekawe jednak, czynnikiem mającym zasadniczy wpływ na tę zależność jest wykształcenie. I tak, w przypadku osób gorzej wykształconych częściej obserwujemy degradację na jeszcze niższe stanowiska. W przypadku pracowników o wyższych kwalifikacjach pojawienie się niepełnosprawności ma raczej niewielki wpływ na przebieg kariery zawodowej.

5 Wykształcenie osób niepełnosprawnych

Wiedza i wykształcenie są dziś bez wątpienia głównymi filarami, na których opiera się nowoczesne społeczeństwo i gospodarka. XXI wiek już długo przed swoim nastaniem utożsamiany był z ogromnym rozwojem nauki i technologii. Dziś stał on się rzeczywistością, a wskaźniki takie jak odsetek osób z wyższym wykształceniem, odsetek użytkowników Internetu, wysokość nakładów budżetowych na naukę, czy wreszcie udział nowoczesnych technologii w gospodarce kraju stanowią główne wyznaczniki poziomu rozwoju społeczeństwa i jakości życia. W wymiarze europejskim ogromne znaczenie nauki i wykształcenia zostało formalnie, a zarazem symbolicznie ukonstytuowane w ramach Strategii Lizbońskiej¹⁶, w której to przyjęto, iż wiedza ma stać się jednym z głównych motorów napędowych gospodarki europejskiej. W konsekwencji, zgodzono się, iż państwa członkowskie muszą starać się zwiększyć mierzone per capita inwestycje w zasoby ludzkie i nadać ważniejszą rangę kształceniu ustawicznemu, ponieważ podwyższenie kwalifikacji zwiększa szanse zatrudnienia. Obecny etap rozwoju gospodarczego określa się mianem gospodarki opartej na wiedzy, zaś odpowiadający mu typ społeczeństwa – społeczeństwem informacyjnym. Niesie on ze sobą nowe zagrożenia i nowe obszary wykluczenia społecznego wynikające przede wszystkim z ograniczeń w dostępie do wiedzy w różnych jej formach oraz z ograniczeń zasobów kapitału ludzkiego¹⁷. W sposób najbardziej uproszczony poprzez kapitał ludzki można rozumieć poziom wykształcenia i kwalifikacji danej jednostki. W warunkach gospodarki opartej na wiedzy wykształcenie staje się czynnikiem różnicującym aktywny udział członków społeczeństwa w procesach społeczno-gospodarczych – w szczególności aktywność zawodową jednostki.

Raport *Edukacja w zarysie* będący kompendium danych o systemach edukacyjnych w krajach OECD i partnerskich, pokazał, że im więcej lat spędzonych na edukacji, tym większa szansa na zatrudnienie i lepsze zarobki¹⁸. Poziom wykształcenia jako wskaźnik zasobów kapitału ludzkiego danej jednostki jest czynnikiem niezwykle istotnym dla aktywności zawodowej. Niski poziom wykształcenia ogranicza szanse na rynku pracy, i zwiększa zagrożenie wykluczeniem społecznym – wtrącającym jednostkę w pułapkę ubóstwa i bezradności. Z drugiej strony wykształcenie, podobnie jak i sama aktywność zawodowa odgrywa ogromną rolę w kształtowaniu się pozytywnej samooceny oraz wpływa na ogólne poczucie zadowolenia z życia.

W przypadku wykształcenia obserwujemy ogromne dysproporcje między osobami zdrowymi, a niepełnosprawnymi. Wedle danych z pochodzących z badań aktywności ekonomicznej ludności BAEL w 2009 roku niemal 40% niepełnosprawnych posiadało co najwyżej wykształcenie gimnazjalne. Wskaźnik ten dla całej populacji kształtuje się poziomie 24%. Brak wykształcenia jest problemem dotyczącym przede wszystkim osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności¹⁹, wśród których w 2007 prawie 61% legitymowało się wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Osoby niepełnosprawne istotnie rzadziej zdobywają również wykształcenie na poziomie średnim i policealnym (odpowiednio 25,7% do 34,8% w całej populacji). Odsetek posiadaczy dyplomu ukończenia studiów wyższych jest niemal trzykrotnie niższy w grupie osób niepełnosprawnych (6%) niż ogółem wśród Polaków (16%).

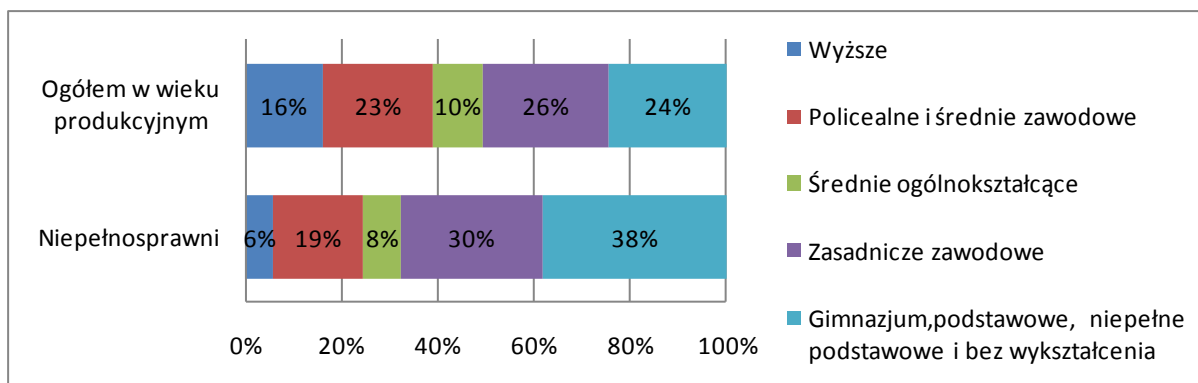
¹⁶ Strategia Lizbońska- plan rozwoju przyjęty dla [Unii Europejskiej](#) przez [Radę Europejską](#) na posiedzeniu w [Lizbonie](#) w roku marcu [2000](#).

¹⁷ Cyrek M., Cyrek P., *Wykształcenie jako czynnik różnicujący aktywność zawodową ludności w gospodarce opartej na wiedzy*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy w kontekście spójności społeczno-ekonomicznej*, s. 63

¹⁸ Education at a glance (2005). Edition: OECD Indicators.

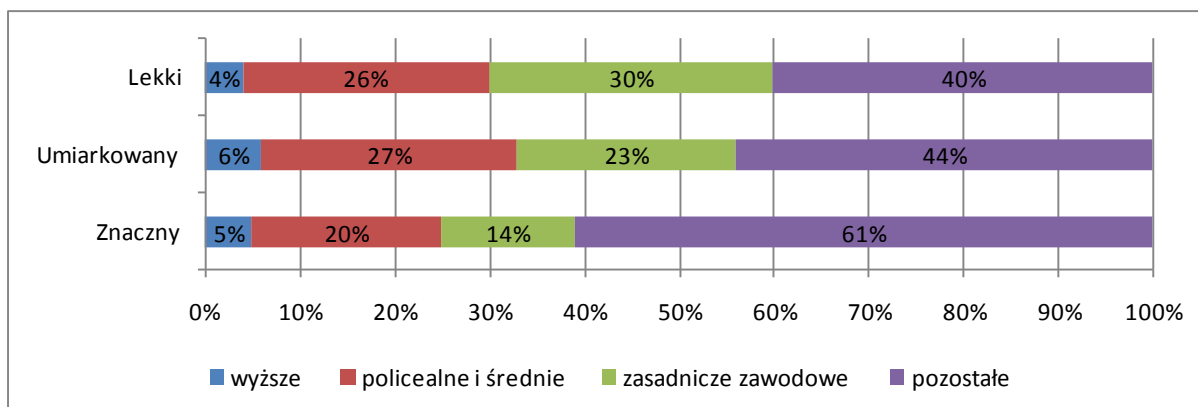
¹⁹ GUS, Narodowy Spis Powszechny 2002.

Rysunek 7 Struktura populacji osób niepełnosprawnych i ogółu Polaków w wieku produkcyjnym ze względu na posiadane wykształcenie



Źródło: GUS – BAEL II kwartał 2009

Rysunek 8 Struktura wykształcenia osób niepełnosprawnych prawnie w wieku 16 lat i więcej według stopnia niepełnosprawności



Źródło: GUS – BAEL 2007²⁰

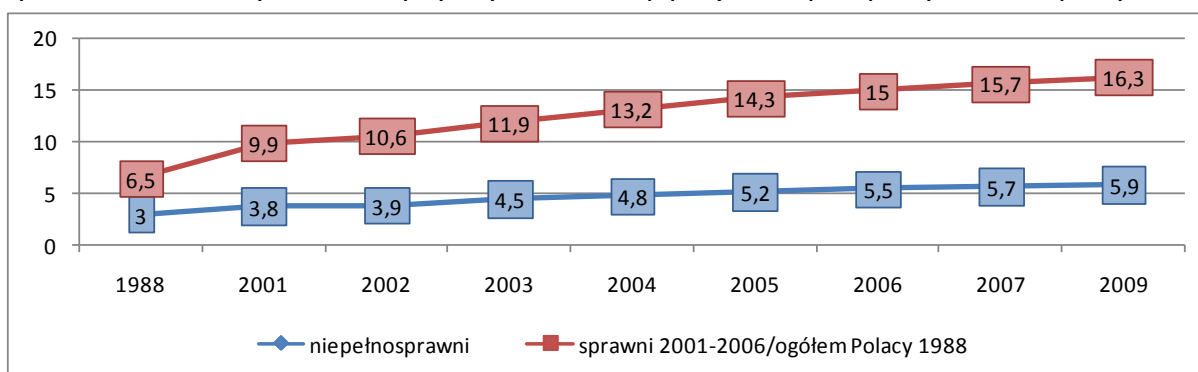
Optymistycznym zjawiskiem jest jednak obserwowany od 1988 roku systematyczny wzrost poziomu wykształcenia osób niepełnosprawnych. Najlepiej uwidacznia to spadek odsetka osób najgorzej wykształconych. W 1988 ponad dwie trzecie niepełnosprawnych posiadało co najwyżej wykształcenie podstawowe, dziś wskaźnik ten jest prawie dwukrotnie niższy (patrz Rysunek 12). Jednocześnie zaznaczyć należy, iż obserwowana dynamika zmian oraz ich charakter nie są satysfakcjonujące z punktu widzenia integracji środowiska niepełnosprawnych w nowoczesnym społeczeństwie i aktywności w gospodarce opartej na wiedzy.

Po pierwsze odsetek osób niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem rośnie dużo wolniej niż ten sam wskaźnik w grupie osób zdrowych. W konsekwencji, dystans dzielący pod tym względem niepełnosprawnych od reszty społeczeństwa zamiast się zmniejszać, rośnie (patrz Rysunek 9). Po drugie, osoby niepełnosprawne wbrew tendencjom rynkowym i edukacyjnym, coraz częściej (w tym częściej, niż osoby zdrowie) wybierają mniej efektywne i odrzucone przez osoby pełnosprawne zasadnicze szkoły zawodowe (patrz Rysunek 11) – co więcej, ich kształcenie zawodowe podporządkowane jest nie potrzebom rynku pracy ale zasobom instytucji kształcących. „U młodych osób niepełnosprawnych występują obok siebie zarówno braki w zakresie kształcenia fachowego, jak i braki w zakresie umiejętności społecznych potrzebnych do aktywnego poszukiwania pracy”.²¹ Pozytywnym sygnałem jest natomiast powolne zacieranie się różnic w wykształceniu osób zdrowych i niepełnosprawnych na poziomie średnim. W 1988 roku wykształcenie średnie posiadało prawie dwie trzecie więcej osób zdrowych niż niepełnosprawnych, w 2007 różnica ta zmalała do 35% (patrz Rysunek 10).

²⁰ GUS nie opublikował bardziej aktualnych danych z badania BAEL o osobach niepełnosprawnych w przekroju poziomów wykształcenia i stopnia niepełnosprawności

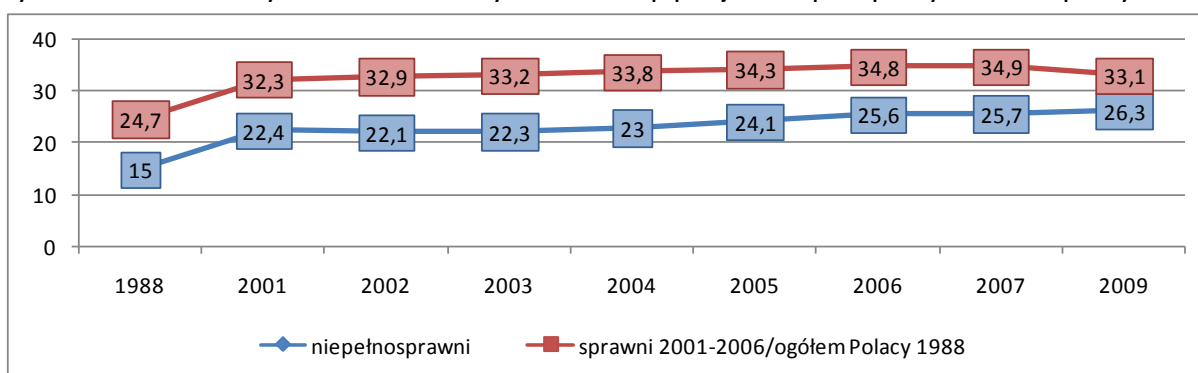
²¹ Bartkowski J., Giermanowska E., *Nietypowe formy zatrudnienia osób niepełnosprawnych – analiza rynku ofert pracy i roli Powiatowych Urzędów Pracy – Wnioski i rekomendacje*, [w:] Giermanowska E. (red.), *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, ISP, Warszawa 2007, s. 160

Rysunek 9 Odsetek osób z wykształceniem wyższym. Dynamika zmian w populacji osób niepełnosprawnych oraz osób sprawnych.



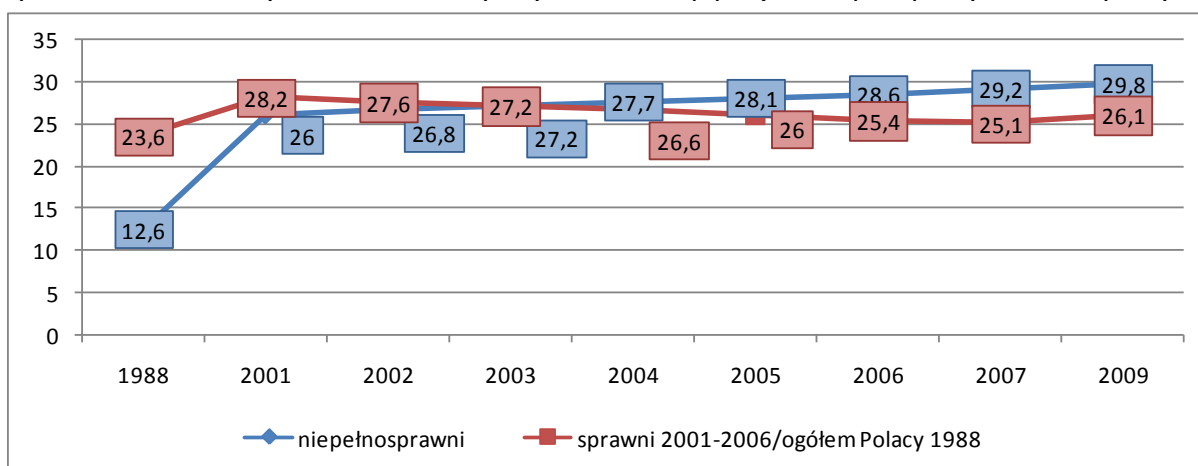
Źródło: GUS, NSP 1988 oraz BAEL, dane średnioroczne, 2009 – II kwartał

Rysunek 10 Odsetek osób z wykształceniem średnim. Dynamika zmian w populacji osób niepełnosprawnych oraz osób sprawnych.



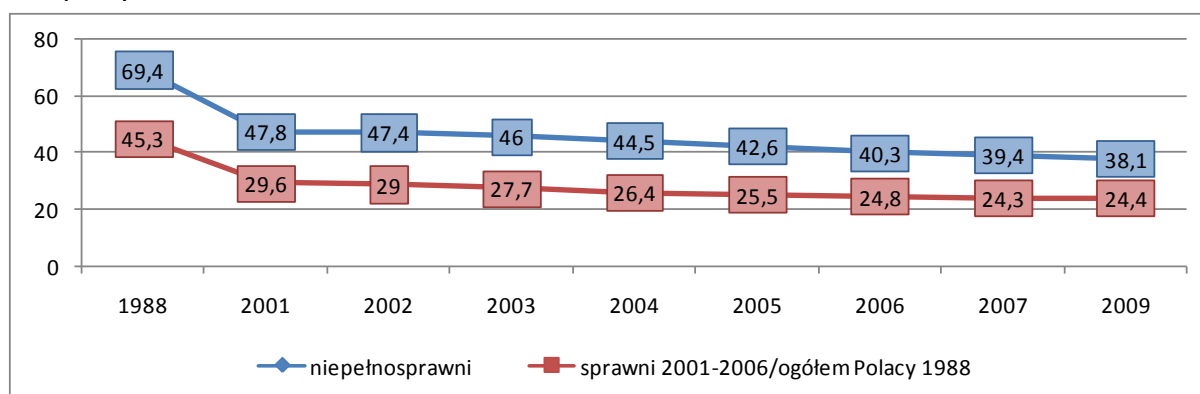
Źródło: GUS, NSP 1988 oraz BAEL, dane średnioroczne, 2009 – II kwartał

Rysunek 11 Odsetek osób z wykształceniem zawodowym. Dynamika zmian w populacji osób niepełnosprawnych oraz osób sprawnych.



Źródło: GUS, NSP 1988 oraz BAEL, dane średnioroczne, 2009 – II kwartał

Rysunek 12 Odsetek osób z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym. Dynamika zmian w populacji osób niepełnosprawnych oraz osób sprawnych.



Źródło: GUS, NSP 1988 oraz BAEL, dane średnioroczne, 2009 – II kwartał

Relatywnie mniejszą dynamikę wzrostu poziomu wykształcenia wśród osób niepełnosprawnych tłumaczyć można po części jakością i specyfiką nauczania na niższych poziomach edukacji, a także barierami i problemami na jakie napotykają osoby niepełnosprawne w procesie edukacji. Zagadnienia te są szczegółowo omawiane w dalszych częściach raportu.

Na uwagę zasługuje również fakt, iż osoby niepełnosprawne, w szczególności biernie zawodowo niezmiernie rzadko korzystają z form kształcenia ustawicznego. Wyniki badań ilościowych zrealizowanych w ramach projektu „Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych” pokazują, iż 94% niepełnosprawnych biernych i 84% aktywnych zawodowo (patrz Tabela 8) w ciągu ostatnich trzech lat nie uczestniczyło w żadnych szkoleniach związanych z uczestnictwem na rynku pracy.

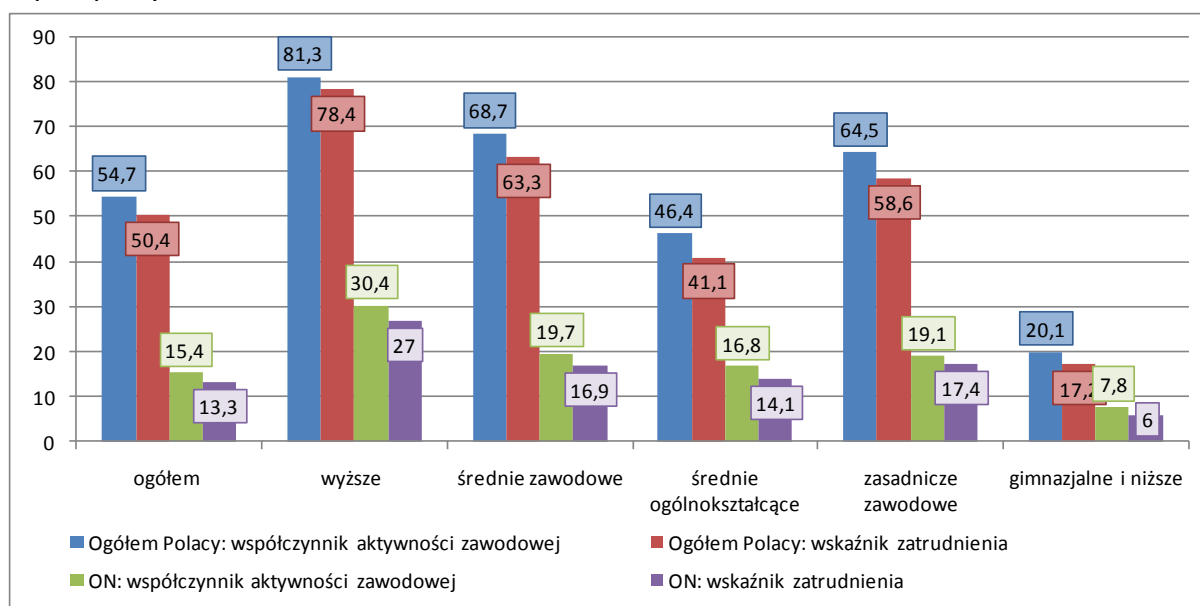
Tabela 8 Odsetek niepełnosprawnych uczestniczących w formach kształcenia ustawicznego w ciągu ostatnich 3 lat

	bierni (N=707)	aktywni (N=791)	pracujący (N=596)
Nie uczestniczył(a) Pan(i) w żadnych szkoleniach	94%	84%	83%
Doszkalające kursy, szkolenia zawodowe	3%	9%	10%
Kursy komputerowe	3%	7%	6%
Kursy językowe	1%	3%	2%
Kursy przygotowawcze do poszukiwania pracy, np. pisanie CV, listów motywacyjnych	1%	2%	1%
Szkolenia dotyczące rozwijania umiejętności komunikacyjnych	0%	2%	2%
Szkolenia dotyczące rozwijania umiejętności autoprezentacji	0%	1%	1%
Szkolenie dotyczące radzenia sobie ze stresem	0%	1%	1%
Szkolenia dotyczące rozwiązywania konfliktów	0%	1%	1%
Nie wiem / trudno powiedzieć	0%	0%	0%

Źródło: Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, badania Pentor RI dla SWPS. Próba osób niepełnosprawnych aktywnych i biernych zawodowo. N=1 500.

Wykształcenie jest na poziomie społecznym jedną z determinant aktywności zawodowej – statystycznie im wyższy poziom wykształcenia i kwalifikacji, tym większa szansa na zatrudnienie. Wyniki badań aktywności ekonomicznej (BAEL) pokazują, iż największe szanse na znalezienie zatrudnienia posiadają osoby niepełnosprawne z wyższym wykształceniem – podobnie, jak w przypadku osób sprawnych. Jak pokazuje wskaźnik zatrudnienia, w drugim kwartale 2009 roku, niepełnosprawni z wyższym wykształceniem byli prawie dwukrotnie częściej zatrudnieni (27%) niż niepełnosprawni z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (14,1%).

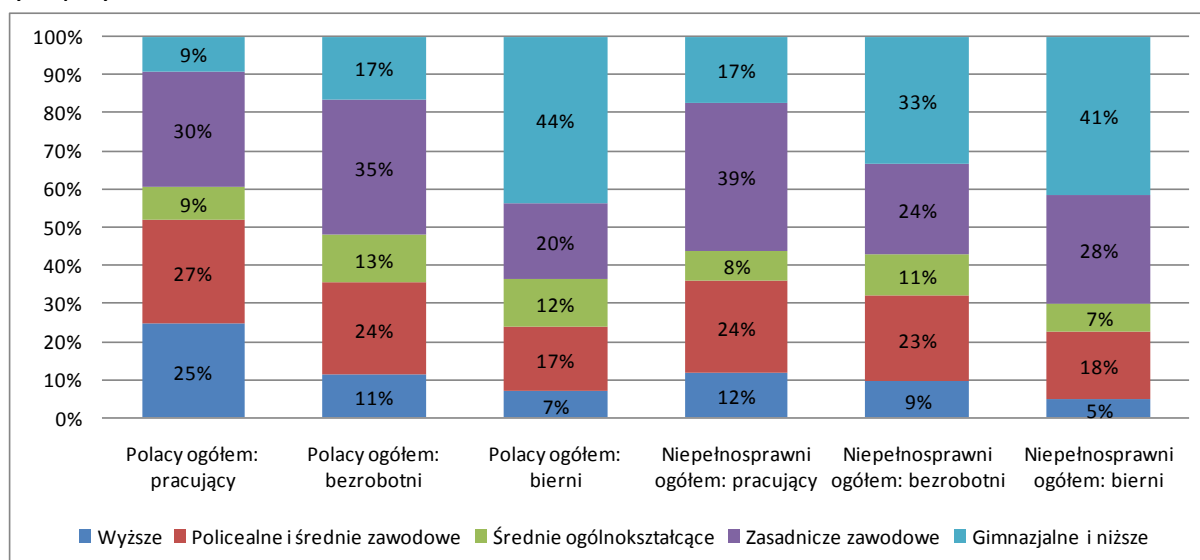
Rysunek 13 Aktywność ekonomiczna osób w wieku produkcyjnym według wykształcenia – wśród ogółu Polaków oraz wśród osób niepełnosprawnych



Źródło: GUS – BAEL, II kwartał 2009

I z drugiej strony - gdy spojrzymy na strukturę wykształcenia w zależności od statusu na rynku pracy, widać, iż zarówno wśród ogółu populacji, jak i wśród niepełnosprawnych istnieje związek pomiędzy aktywnością zawodową a poziomem wykształcenia. Populacje osób pracujących posiadają istotnie wyższy poziom wykształcenia, niż populacje osób bezrobotnych i biernych zawodowo. W strukturze wykształcenia osób niepełnosprawnych uwidacznia się także anachroniczny charakter wykształcenia zasadniczego zawodowego (o czym wspomniano już wcześniej) – wśród biernych zawodowo niepełnosprawnych jest on wyższy, niż wśród biernych Polaków ogółem, ale też wśród bezrobotnych niepełnosprawnych. Zagadnienie jakości wykształcenia osób niepełnosprawnych będzie poruszane w dalszych częściach raportu.

Rysunek 14 Struktura wykształcenia wśród ogółu Polaków i ogółu niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w zależności od statusu na rynku pracy



Źródło: GUS – BAEL, II kwartał 2009

Powyższe dane w dużym uproszczeniu ilustrują charakter zależności pomiędzy kapitałem ludzkim a aktywnością zawodową. Oczywiście dla szans na rynku pracy ważny jest nie tylko poziom, ale też kierunek wykształcenia, posiadane kwalifikacje i umiejętności zawodowe, ale także kompetencje i umiejętności społeczne (w tym w

relacjach międzyludzkich oraz w poruszaniu się na rynku pracy). Wreszcie w świetle toczącej się debaty niezmiernie istotny wydaje się również sam sposób kształcenia – powszechny, integracyjny, czy też specjalny.

Jednocześnie zwrócić należy uwagę, iż największe dysproporcje w zatrudnieniu między osobami niepełnosprawnymi, a ogółem Polaków dotyczą osób z wyższym wykształceniem, najmniejsze zaś osób najgorzej wykształconych (patrz Rysunek 13). Osoby sprawne posiadające wyższe wykształcenie mają nieporównywalnie większe szanse na rynku pracy, niż osoby niepełnosprawne z analogicznym wykształceniem. Oznacza to, iż **korzyści wynikające z wykształcenia są dużo mniejsze dla osób niepełnosprawnych, niż ogółu Polaków, a poziom aktywności zawodowej zależy musi również od wielu innych czynników niekoniecznie związanych z wykształceniem**, co szczegółowo omówione zostanie w ramach analiz korelatów aktywności zawodowej w częściach poświęconych poszczególnym grupom niepełnosprawności.