



PENTOR  
RESEARCH INTERNATIONAL

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

### **Raport końcowy**

---

**CZĘŚĆ 6 Z 6**

**Perspektywa osób z upośledzeniami umysłowymi**

# Spis treści

---

<b>1</b>	<b>PODSUMOWANIE</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>TŁO BADANIA – AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA I JEJ ZNACZENIE DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH UMYSŁOWO</b> .....	<b>7</b>
2.1	DEFINICJA NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI I SKALA ZJAWISKA .....	7
2.2	ZNACZENIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH – SPOŁECZNY I INDYWIDUALNY WYMIAR BIERNOŚCI ZAWODOWEJ .....	8
2.3	CHARAKTERYSTYKA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH, W TYM OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH UMYSŁOWO, ORAZ PLANY W TYM ZAKRESIE .....	13
<b>3</b>	<b>JAKA JEST CHARAKTERYSTYKA ŚRODOWISKA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH UMYSŁOWO POD WZGLĘDEM WYKSZTAŁCENIA I KOMPETENCJI OSOBISTYCH W KONTEKŚCIE POTRZEB RYNKU PRACY?</b> .....	<b>17</b>
3.1	WYKSZTAŁCENIE I KOMPETENCJE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W ŚWIETLE POTRZEB RYNKU PRACY .....	17
3.1.1	<i>Edukacja szkolna</i> .....	19
3.1.2	<i>Edukacja pozaszkolna</i> .....	21
3.1.3	<i>Kwalifikacje i umiejętności posiadane przez ON</i> .....	22
3.1.4	<i>Kwalifikacje i umiejętności posiadane przez ON w ocenie ekspertów i pracodawców</i> .....	23
3.1.5	<i>Najważniejsze deficyty/luki kompetencyjne osób niepełnosprawnych w świetle potrzeb rynku pracy</i> .....	27
3.2	POSTAWY PRACODAWCÓW WOBEC OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH I ICH ZATRUDNIANIA .....	30
3.2.1	<i>Pracodawcy wobec osób niepełnosprawnych – podsumowanie</i> .....	30
3.2.2	<i>Stosunek pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników</i> .....	33
3.2.3	<i>Ocena kompetencji niepełnosprawnych pracowników</i> .....	36
3.2.4	<i>Możliwości dla ON na rynku pracy – oferta miejsc pracy dla niepełnosprawnych</i> .....	40
3.2.5	<i>Charakterystyka miejsc pracy zajmowanych przez osoby niepełnosprawne</i> .....	44
<b>4</b>	<b>JAKIE SĄ POTRZEBY I OCZEKIWANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH UMYSŁOWO W ZAKRESIE EDUKACJI ORAZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W KONTEKŚCIE MOŻLIWOŚCI STWARZANYCH PRZEZ INSTYTUCJE EDUKACYJNE ORAZ INSTYTUCJE DZIAŁAJĄCE NA RZECZ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH?</b> .....	<b>51</b>
4.1	ZNACZENIE WYKSZTAŁCENIA DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH .....	51
4.2	ASPIRACJE W ZAKRESIE EDUKACJI, GOTOWOŚĆ DO PODEJMOWANIA NAUKI - PLANY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH UMYSŁOWO W ZAKRESIE EDUKACJI I KSZTAŁCENIA .....	55
4.3	POTRZEBY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH UMYSŁOWO W ZAKRESIE EDUKACJI I KSZTAŁCENIA .....	56
4.4	DOSTOSOWANIE SYSTEMU OŚWIATOWEGO ORAZ SYSTEMU KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO DO POTRZEB OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH ORAZ POTRZEB RYNKU W ZAKRESIE EDUKACJI .....	58
4.4.1	<i>Ocena możliwości i oferty w zakresie kształcenia szkolnego</i> .....	59
4.4.2	<i>Doświadczane trudności w procesie edukacji i kształcenia</i> .....	73
4.5	OCENA MOŻLIWOŚCI I OFERTY W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO .....	75
4.6	WIEDZA W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA I MOŻLIWOŚCI PODNOSZENIA KWALIFIKACJI .....	79
4.7	POTRZEBY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO .....	83
<b>5</b>	<b>JAKIE CZYNNIKI WARUNKUJĄ MOTYWACJĘ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH UMYSŁOWO DO PODEJMOWANIA NAUKI ORAZ AKTYWNOŚCI NA RZECZ ROZWOJU OSOBISTYCH KOMPETENCJI?</b> .....	<b>85</b>
5.1	KORELATY GOTOWOŚCI DO NAUKI I PODNOSZENIA KWALIFIKACJI .....	85
5.1.1	<i>Uwarunkowania systemowe</i> .....	86
5.1.2	<i>Pochodzenie społeczne i bariery związane z możliwościami gospodarstwa domowego</i> .....	90
5.1.3	<i>Obiektywne i subiektywne stan zdrowia, stosunek do niepełnosprawności</i> .....	92
5.1.4	<i>Postawy wobec nauki i kształcenia</i> .....	93
5.2	POSTAWY WOBEC NAUKI I KSZTAŁCENIA .....	95
5.2.1	<i>Postawy rodziny/opiekunów wobec edukacji i kształcenia</i> .....	95
5.2.2	<i>Czynniki decydujące o wyborze szkoły/kierunku nauczania</i> .....	99
5.2.3	<i>Czynniki zachęcające do edukacji i kształcenia</i> .....	101

5.2.4	<i>Przyczyny rezygnacji z dalszej nauki</i> .....	102
5.3	MODEL KORELATÓW WARUNKUJĄCYCH GOTOWOŚĆ DO PODEJMOWANIA EDUKACJI (KORELATY INDYWIDUALNE).....	103
<b>6</b>	<b>JAKA JEST ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SZEROKO ROZUMIANYM WYKSZTAŁCENIEM I KOMPETENCJAMI OSOBISTYMI A AKTYWNOŚCIĄ ZAWODOWĄ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH UMYSŁOWO?</b> .....	<b>107</b>
6.1	WPROWADZENIE – O ZWIĄZKACH MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM, AKTYWNOŚCIĄ ZAWODOWĄ I INNYMI ZMIENNYMI.....	107
6.2	ODDZIAŁYWANIE WYKSZTAŁCENIA NA KARIERĘ ZAWODOWĄ I SZANSE NA RYNKU PRACY.....	110
6.3	ODDZIAŁYWANIE WYKSZTAŁCENIA NA STATUS ZAWODOWY I GOTOWOŚĆ DO PODEJMOWANIA PRACY.....	115
6.3.1	<i>Związek wykształcenia z aktywnością zawodową – oczywiste przejawy</i> .....	115
6.4	KORELATY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ.....	127
6.4.1	<i>Korelaty zewnętrzne – systemowe</i> .....	128
6.4.2	<i>Korelaty wewnętrzne – indywidualne</i> .....	131
<b>7</b>	<b>ZWIĄZEK WYKSZTAŁCENIA Z AKTYWNOŚCIĄ ZAWODOWĄ – MODEL WYJAŚNIAJĄCY (KORELATY INDYWIDUALNE)</b> .....	<b>134</b>
7.1	MODEL CAŁOŚCIOWY (KORELATY INDYWIDUALNE).....	135
7.2	MODEL ZMIENNYCH KOMPETENCYJNYCH (KORELATY INDYWIDUALNE).....	139
<b>8</b>	<b>ZAŁĄCZNIK 1 – TABELA CZYNNIKÓW</b> .....	<b>141</b>

Ponadto na raport ostateczny z badań złożyły się następujące części:

**Część 1 z 6 – WSTĘP DO RAPORTU**

**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**

#### **Uwaga metodologiczna**

Ze względu na charakter niepełnosprawności umysłowej badania w ramach tej grupy realizowane były zarówno z osobami niepełnosprawnymi, jak i z ich opiekunami. Kwestionariusz do tego komponentu był uproszczony i nieco krótszy, niż w przypadku pozostałych typów niepełnosprawności. Wydzielono też część kwestionariusza, którą wypełniała osoba niepełnosprawna (jeśli była w stanie to zrobić), zaś na pozostałe pytania odpowiadał opiekun. Należy zatem pamiętać, że materiał prezentowany w raporcie jest badaniem nie tylko osób niepełnosprawnych, ale również (a nawet przede wszystkim) ich opiekunów. W szczególności od opiekunów pochodzą dane odnośnie postaw i opinii, a także znacząca część ocen sytuacji podopiecznego w kontekście edukacji czy rynku pracy.

## 1 Podsumowanie

---

- Osoby niepełnosprawne umysłowo są grupą bardzo mało aktywną zarówno w obszarze zawodowym, jak i w zakresie nauki i kształcenia. Na tle innych typów niepełnosprawności wypadają w większości wymiarów najgorzej.
- Praktycznie nie podejmują oni kształcenia powyżej szkoły zawodowej – występuje tutaj w zasadzie wyłącznie wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i niższe. Ponadto osoby niepełnosprawne umysłowo najczęściej uczęszczają do szkoły specjalnej oraz kształcą się w kierunkach zawodowych związanych z rzemiosłem (krawiectwo, stolarstwo) oraz usługami dla ludności (gastronomia).
- Osoby z niepełnosprawnością umysłową należą również do niepełnosprawnych najrzadziej uczestniczących w kursach lub szkoleniach (jedynie 3%). Wykluczone z tej grupy są osoby najstarsze i ze znacznym stopniem upośledzenia umysłowego. Ponadto w grupie tej rzadko dostrzegana jest użyteczność i przydatność szkoleń oraz szereg korzyści wynikających z uczestnictwa w nich.
- Niski jest również poziom zadowolenia z posiadanego przez osoby niepełnosprawne umysłowo kierunku i poziomu wykształcenia. W konsekwencji trudno jest wskazać jakieś atuty tej grupy na rynku pracy, a także kierunek zatrudnienia.
- Istnieje ogromna przepaść w ocenach kwalifikacji przydatnych na rynku pracy pomiędzy grupą niepełnosprawnych z lekkim i znacznym upośledzeniem. Osoby znacznie upośledzone umysłowo mają słabe predyspozycje do wykonywania pracy pod względem wszystkich badanych aspektów.
- Osoby niepełnosprawne umysłowo, nie tylko są grupą naj słabiej wykształconą, ale również najmniej aktywną zawodowo. Dwóch na trzech niepełnosprawnych umysłowo nigdy nie pracowało. Odsetek nigdy nie pracujących zwiększa się wraz ze stopniem upośledzenia. Jednocześnie, badania pokazują, że w grupie tej zdecydowana większość nie chce zmiany takiego stanu rzeczy. Niechęć do podjęcia pracy przez osoby niepełnosprawne umysłowo wynika przede wszystkim ze stanu zdrowia, a także faktu, że nie poradziliby sobie z pracą.
- Niepełnosprawni umysłowo, jeżeli wykonują już jakąś pracę, to rzadko jest to praca na stanowiskach samodzielnych lub kierowniczych. Najczęściej pracują przy pracach prostych. Osoby ze znacznym stopniem upośledzenia ewentualnie znajdują zatrudnienie jako robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy, zaś z lekkim w usługach osobistych.
- Osoby niepełnosprawne umysłowo mają gorsze możliwości w zakresie edukacji i kształcenia od osób zdrowych (58% – oceny 1,2,3, a 34% – oceny 4,5,6, co daje średnią na poziomie 3,2 na 9-cio stopniowej skali) i naj słabsze w porównaniu do innych typów niepełnosprawności.
- Osoby niepełnosprawne umysłowo w bardzo małym stopniu wykorzystywały również jakiegokolwiek formy doradztwa w zakresie edukacji (6%). Niewielkie jest również zainteresowanie skorzystaniem z tego typu doradztwa.
- W grupie tej nie ma również wiedzy na temat możliwości kształcenia, doszkalania – nie wiadomo, gdzie się zgłosić, by uzyskać informacje na ten temat, czy w okolicy są organizowane szkolenia dla osób niepełnosprawnych lub pełnosprawnych, na które osoba niepełnosprawna mogłaby również pójść.
- Osoby niepełnosprawne umysłowo nie tylko są mało aktywne w zakresie edukacji i kształcenia, ale również nie są zainteresowane by zmieniać ten stan rzeczy. W grupie tej istnieje niezbyt duże zainteresowanie dalszą nauką i szkoleniami. Odsetek zainteresowanych jest najwyższy w grupie osób z lekkim stopniem upośledzenia umysłowego. Plany dalszej nauki i kształcenia się częściej dotyczą również osób młodych i mających wykształcenie zasadnicze zawodowe.
- Wśród podstawowych powodów braku planów edukacyjnych najczęściej pojawia się argument wieku – bycia za starym na dokończanie się. Argument ten pojawia się najczęściej w najstarszej grupie wiekowej (73%). Stan zdrowia utrudnia dokończanie w każdej grupie – od 27% najmłodszych, do 17% najstarszych badanych. W grupie osób najmłodszych i w średnim wieku pojawia się również argument trudności w nauce.
- W grupie tej dostrzega się rzadziej wagę wykształcenia osób niepełnosprawnych, w porównaniu z innymi grupami. Dość pesymistycznie oceniane są możliwości na rynku edukacyjnym tej grupy niepełnosprawnych

oraz silne poczucie dyskryminowania. Negatywnie oceniane są możliwości i szanse na rynku pracy. Bezpośrednią konsekwencją takiego oglądu sytuacji jest utrata wiary w sens podejmowania wysiłku na rzecz kształcenia się w grupie osób najbardziej dotkniętych przez chorobę.

- W procesie edukacji osób niepełnosprawnych umysłowo główną rolę odgrywają ich opiekunowie. Warto zauważyć, iż nierzadkie są przypadki negatywnej postawy opiekunów wobec nauki niepełnosprawnego dziecka, zwłaszcza w przypadku osób ze znacznym stopniem upośledzenia. W grupie tej najczęściej opiekunowie doradzali przerwanie nauki, rzadko zachęcali do jej kontynuowania i doradzali w jakim kierunku się kształcić. Ponadto w grupie najbardziej upośledzonych w zdecydowanej większości przypadków decyzje o kształceniu ścieżki edukacyjnej były podejmowane przez opiekunów. W przypadku wyboru edukacji włączającej (powszechnej) dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności we wszystkich przypadkach decyzja należała do opiekunów. Osoby z upośledzeniem lekkim nieco częściej wykazywały swoją inicjatywę w wyborze szkoły, zwłaszcza specjalnej. Specyfika niepełnosprawności umysłowej sprawia, że wpływ opiekunów na decyzje jest bardzo duży.
- Opiekunowie osób niepełnosprawnych umysłowo pod względem postaw wobec nauki najliczniej reprezentują segment „Entuzjaści kształcenia”, czyli podejścia pro-edukacyjnego. Z jednej strony dostrzegają wagę nauki, a z drugiej wspierają swojego podopiecznego w zdobywaniu wykształcenia. Jednak drugi pod względem wielkości jest segment osób niechętnych wobec kształcenia podopiecznego.
- W grupie niepełnosprawnych umysłowo doświadczano przede wszystkim trudności związanych z samą nauką (problemy z pamięcią, koncentracją, z wymową), ale także na polu kontaktów z rówieśnikami, czy też ogólnie na złe traktowanie (ogółem 17% badanych doświadczyło w szkole drwin i wyszydzania z powodu niepełnosprawności przez uczniów, a 6% przez nauczycieli). Osoby niepełnosprawne umysłowo najlepiej traktowane były w szkołach specjalnych, do których uczęszczają najczęściej.
- Ogólnie najważniejszym czynnikiem powodującym przerwanie nauki jest brak chęci ze strony samej osoby niepełnosprawnej. Powód ten jest najważniejszy wśród osób, które posiadają wykształcenie zawodowe oraz znaczny stopień upośledzenia umysłowego. Wraz ze wzrostem stopnia upośledzenia umysłowego, wzrasta również odsetek osób, które zrezygnowały z kształcenia ze względu na trudności w nauce i nie radzenie sobie z edukacją. Wśród osób z lekkim lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności ważnym powodem przerwania kształcenia jest stan zdrowia. Ponadto osoby z wykształceniem zawodowym oraz lekkim stopniem niepełnosprawności zakończyły naukę, gdyż wolały iść do pracy.
- Bierność w zakresie edukacji potwierdza również fakt, że w większości przypadków nie dostrzegano czynników zachęcających do kontynuacji nauki i kształcenia (60%). Zniechęca za to wiek i stan zdrowia.
- W przypadku osób niepełnosprawnych umysłowo rodzaj edukacji ma niewielki wpływ na aktywność zawodową. Nieco tylko zawodową większe ryzyko trwałej bierności zawodowej mają osoby kończące edukację jako niepełnosprawne, zwłaszcza kończące edukację powszechną. Najbardziej aktywne zawodowo są osoby po edukacji specjalnej.
- Osoby niepełnosprawne umysłowo obecnie i kiedyś pracujące dysponują różnym zestawem kompetencji w zakresie konkretnych umiejętności i kwalifikacji. Osoby, które kiedyś pracowały istotnie gorzej oceniają siebie od osób obecnie pracujących pod względem ogólnych predyspozycji do wykonywania pracy, mobilności, a także konkretnego przygotowania do wykonywania zawodu. Na tym tle, deklarowane kwalifikacje osób nigdy nie pracujących są dużo niższe praktycznie na każdym wymiarze.
- Wśród osób niepełnosprawnych umysłowo poziom wykształcenia jest czynnikiem w niewielkim stopniu różnicującym stosunek do pracy i chęć jej podejmowania. Nieco bardziej zmotywowane do pracy są osoby z wykształceniem zawodowym nieco mniej zaś gimnazjalnym i niższym. Wśród osób niepełnosprawnych umysłowo kończących edukację z nabytymi deficytami istotnie wyższą motywację do podejmowania pracy wykazują uczniowie szkół integracyjnych i powszechnych niż uczniowie szkół specjalnych.
- Wśród przyczyn niechęci do podejmowania pracy zawodowej dominują stan zdrowia, wiek oraz obawa, że sobie nie poradzą.
- Brak gotowości do podejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne umysłowo, niezależnie od posiadanego przez nie wykształcenia z całą mocą uwidacznia pytanie dotyczące chęci do podjęcia pracy w kontekście możliwej utraty renty. Ogółem w prawie co trzecim przypadku kategorycznie odrzucano pracę wobec możliwości utraty renty.

- Wykształcenie sprzyja pro aktywnym postawom na rynku pracy. Przy czym, w przypadku niepełnosprawności umysłowej jedyne różnice możemy obserwować pomiędzy osobami posiadającymi wykształcenie zawodowe (większa gotowość do podejmowania pracy) a gimnazjalne i niższe (niska gotowość do podejmowania pracy). Edukacja specjalna wzmacnia przekonanie, że niepełnosprawni nie nadają się do pracy, są w niej narażeni tylko na stres i nie są w stanie funkcjonować bez wsparcia innych osób.

## 2 Tło badania – aktywność zawodowa i jej znaczenie dla osób niepełnosprawnych umysłowo

---

### 2.1 Definicja niepełnosprawności i skala zjawiska

Nie istnieje jedna, powszechnie uznana definicja niepełnosprawności. Światowy Program Działań na rzecz Osób Niepełnosprawnych (The World Programme of Action for Disabled Persons) oraz Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych (The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities) podkreślają, iż niepełnosprawność jest problemem społecznym i nie ogranicza się do konkretnej osoby. W konsekwencji, mówiąc o niepełnosprawności musimy uwzględniać relacje między zdrowiem człowieka (uwzględniając jego wiek, płeć i wykształcenie), a społeczeństwem i środowiskiem, które go otacza. Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) wprowadza następujące pojęcia niepełnosprawności, uwzględniając stan zdrowia człowieka:

- **Niesprawność (impairment)** - każda utrata sprawności lub nieprawidłowość w budowie czy funkcjonowaniu organizmu pod względem psychologicznym, psychofizycznym lub anatomicznym;
- **Niepełnosprawność (disability)** - każde ograniczenie bądź niemożność (wynikające z niesprawności) prowadzenia aktywnego życia w sposób lub zakresie uznawanym za typowe dla człowieka;
- **Ograniczenia w pełnieniu ról społecznych (handicap)** - ułomność określonej osoby wynikająca z niesprawności lub niepełnosprawności, ograniczająca lub uniemożliwiająca pełną realizację roli społecznej odpowiadającej wiekowi, płci oraz zgodnej ze społecznymi i kulturowymi uwarunkowaniami

W Polsce definicja niepełnosprawności zmieniała się w ciągu ostatnich lat kilkakrotnie. Pierwsze jej określenie w prawie polskim pojawiło się w ustawie z dnia 9 maja 1991 roku o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, jednakże istotne są dwie definicje uchwalone w 1997 roku. Pierwsza z nich znalazła się w **Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych** i brzmi: *Niepełnosprawne są osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi.* Obowiązującą obecnie w polskim systemie prawa definicja jest zawarta w **Ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych**. Stanowi ona, że *osoby niepełnosprawne to osoby, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności zdolności do wykonywania pracy zawodowej, jeżeli uzyskały odpowiednie orzeczenie.* Ustawa ta zniósła obowiązujące wcześniej grupy inwalidzkie i wprowadziła w to miejsce trzy stopnie niepełnosprawności:

- Do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.
- Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.
- Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mającą ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 roku w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności wymienia następujące rodzaje niepełnosprawności:

- 01-U – upośledzenie umysłowe;
- 02-P – choroby psychiczne;

- 03-L – zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu;
- 04-O – choroby narządu wzroku;
- 05-R – upośledzenie narządu ruchu;
- 06-E – epilepsja;
- 07-S – choroby układu oddechowego i krążenia;
- 08-T – choroby układu pokarmowego;
- 09-M – choroby układu moczowo-płciowego;
- 10-N – choroby neurologiczne;
- 11-I – inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego.

W państwach Unii Europejskiej żyje obecnie 45 milionów osób niepełnosprawnych – w Polsce liczba niepełnosprawnych wynosi 5,5 miliona osób, co stanowi 14,3% mieszkańców Polski. Zdecydowana większość niepełnosprawnych Polaków (81,5%) posiada prawne potwierdzenie ograniczenia sprawności. 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. Ponad połowę (53%) ogólnej liczby niesprawnych mieszkańców naszego kraju stanowią osoby w wieku produkcyjnym (53,0%)<sup>1</sup>. Poniżej w tabeli szczegółowo przedstawiamy charakterystykę tej grupy ze względu na wybrane zmienne:

Wśród przyczyn niepełnosprawności w Polsce dominują choroby przewlekłe (77,0%), wypadki, urazy i zatrucia (13,0%), rzadziej wady wrodzone (7%). Najczęstszą przyczyną niepełnosprawności są uszkodzenia narządu ruchu (46,1%) oraz choroby krążenia (48,5%). W dalszej kolejności wskazać należy uszkodzenia narządu wzroku (29,5%) oraz schorzenia neurologiczne (29%) (patrz Tabela 1).

Według danych GUS z badania „Stan Zdrowia Ludności Polski” z 2004 r. osób niepełnosprawnych umysłowo żyje w Polsce 152,3 tys. – jest to najrzadsza przyczyna niepełnosprawności (2,5%). Niepełnosprawność ta dotyczy najczęściej osoby młodsze i w średnim wieku (4,1%), bardzo rzadko zaś w wieku powyżej 60 lat (1%). Ponadto upośledzenie umysłowe jest przyczyną niepełnosprawności nieco częściej u mężczyzn (3,5%), niż kobiet (1,8%).

**Tabela 1 Niepełnosprawni według schorzeń (dane w proc.)**

	Ogółem	15-59 lat	60 i więcej lat
Schorzenie	100,0	100,0	100,0
Uszkodzenia i choroby narządów ruchu	46,1	41,9	50,2
Uszkodzenia i choroby narządów wzroku	29,5	22,4	36,5
Uszkodzenia i choroby narządu słuchu	13,9	8,3	19,4
Schorzenia układu krążenia	48,5	37,1	59,7
Schorzenia neurologiczne	29,0	30,9	27,2
Schorzenia psychiczne	7,9	11,3	4,4
Upośledzenie umysłowe	2,5	4,1	1,0
Inne schorzenia	26,2	25,9	26,6

Źródło: GUS, Badanie zdrowia ludności Polski 2004

## 2.2 Znaczenie aktywności zawodowej dla osób niepełnosprawnych – społeczny i indywidualny wymiar bierności zawodowej

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

<sup>1</sup> Źródło: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań, 2002. Główny Urząd Statystyczny.



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, dużo częściej niż osoby sprawne doświadczają problemów na rynku pracy i będących ich konsekwencją kosztów natury psychologicznej.

Zrealizowane w ramach projektu wywiady pogłębione, zarówno z ekspertami reprezentującymi różne środowiska działające na rzecz osób niepełnosprawnych, jak i z samymi niepełnosprawnymi, wskazują na **pełen konsensus co do faktu, iż osoby niepełnosprawne powinny pracować**, a obecny wskaźnik zatrudnienia na poziomie około 20% jest zdecydowanie za niski.

- *bardzo mało niepełnosprawnych pracuje. Myślę, że nie wykorzystuje się ich potencjału i tak naprawdę oni są niezwykle przydatni na rynku pracy....* przedstawiciel instytucji oświaty
- *uważam, że jest jeszcze niski, że jest mały, a porównując choćby te wskaźniki w innych krajach, nie odnośmy się już do świata, ale choćby do Europy to on się kształtuje tak między czterdzieści pięć, a pięćdziesiąt procent...* przedstawiciele organizacji pozarządowej

Nie spotkano się z ani jedną opinią, wskazującą na bezcelowość działań aktywizacyjnych, wręcz przeciwnie podkreślano ich ogromną rolę i **znaczenie przede wszystkim w wymiarze indywidualnym**. Co ważne, często podkreślano, iż dla osób niepełnosprawnych praca stanowi dużo większą wartość niż dla osób sprawnych, które nawet bez pracy znajdując sobie cele zastępcze, są w stanie bardzo dobrze funkcjonować. Pogląd taki dobrze ilustruje wypowiedź jednego z ekspertów.

- *...ja myślę że to jest trochę tak: im większa niepełnosprawność, tym większa potrzeba pracy - tak po paradoksie. Że człowiek skazywany przez los na bierność, na pozostawanie w domu, na brak kontaktów społecznych bardziej tego potrzebuje. A więc wydaje się że ta potrzeba pracy wśród tych niepełnosprawnych jest zwłaszcza w tej kategorii osób ciężiej poszkodowanych wyższa niż w innych grupach, tak bym powiedział...*przedstawiciele organizacji pracodawców

Wypowiedzi respondentów wskazują na trzy główne funkcje, jakie aktywność zawodowa ma dla osób niepełnosprawnych. Po pierwsze, co najbardziej oczywiste, pełni ona **funkcję dochodową**. W tym kontekście zwracano uwagę zarówno na korzyści materialne, jak i będącą ich konsekwencją możliwość usamodzielnienia się, uzyskania pewnej niezależności.

- *...chcą zarabiać pieniądze, chcą mieć własne pieniądze, chcą poznać nowych kolegów, i chcą żyć w społeczeństwie, ale podstawowe dwie to chcą mieć pieniądze i chcą poznać nowych kolegów, chcą być dorośli...*przedstawiciel organizacji pozarządowej.

Po drugie, co wydaje się zdecydowanie ważniejsze, praca odgrywa ogromną **rolę rehabilitacyjną zarówno w wymiarze psychologicznym jak i fizycznym** (pozwala niepełnosprawnym uwierzyć w siebie, daje poczucie sensu życia) oraz **funkcję socjalizacyjną** (przywraca osoby niepełnosprawne do społeczeństwa), co obrazują poniższe wypowiedzi:

- *człowiek powinien znaleźć swoje miejsce w społeczeństwie i, że tak naprawdę aktywność również zawodowa jest ważna w prawidłowym funkcjonowaniu człowieka. Jak nie ma aktywności zawodowej to nie ma takich kontaktów, jeżeli taka osoba niepełnosprawna np. na wózku ma szansę w pracy to ona ma, grono prywatne może mieć różne, ale przynajmniej wchodzi w takie społeczeństwo w zakładzie pracy ma te kontakty, ma możliwość z firmą, czy z kolegami pójść do kina, spotkać się na imprezie integracyjnej, zakładowej, także to jest niezwykle ważne, ma możliwość wymiany kontaktów, poglądów, to co się dzieje itd. itd...*przedstawiciel instytucji oświaty
- *Każdy człowiek potrzebuje akceptacji, potrzebuje być ważnym, robić rzeczy potrzebne, każdy człowiek chce być w miarę niezależny, a nie pobierać tylko właśnie renty i być nieznaną osobą, a poza tym jest*

*to dla nich szansa na różne kontakty społeczne człowiek się tylko rozwija kiedy jest w relacjach z innymi ludźmi a nie zamknięty w czterech ścianach i zdany na łaskę jakiejś tam grupy ludzi. To jest dla każdego człowieka niezwykle ważne... przedstawiciel organizacji pozarządowej*

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:

- **Apatia, zdudzenie, niechęć do podejmowania jakiegokolwiek aktywności**
- **Marginalizacja, izolacja, brak kontaktów z ludźmi**
- **Pesymizm, poczucie beznadziejności sytuacji i braku możliwości jej zmiany**
- **Koncentracja na terażniejszości, brak celów, planów, pomysłów na przyszłość**

Przedstawiciele organizacji rynku pracy zwracali również uwagę, na typowe dla osób długotrwałe bezrobotnych **problemy związane z ponownym wejściem na rynek pracy.**

- *część osób żyje dawnym sposobem myślenia i ich oczekiwania jeszcze mają przerwę, czyli jakby wyszli z naturalnego rytmu i w tej chwili dla nich praca, prawie że każda praca zaczyna być pracą męczącą, nużącą, za bardzo ciężką, za bardzo wymagającą, ten status jakby powodują narzekania lub równocześnie z braku... znaczy sami chyba zaczynają z miejsca odrzucać i zostają odrzuceni... przedstawiciel instytucji rynku pracy.*

Złożone konsekwencje bierności zawodowej osób niepełnosprawnych bardzo dobrze oddaje poniższa wypowiedź jednego z ekspertów.

- *te osoby, które siedzą w domu stają się takie bardziej zamknięte, takie bardziej... trudno mi to powiedzieć, jak to wygląda, ale stają się takie bardziej... nie wiem jakiego użyć słowa, takie bardziej „dziczące” – może tak w cudzysłowie, bo one siedzą w domu sami, bo rodzice pracują – cały dzień w domu sami, przed telewizorem, przed komputerem. Nie rozwijają się – każdy człowiek, nawet „normalny”, jak będzie zamknięty w domu to dziwaczne... przedstawiciel instytucji oświaty*

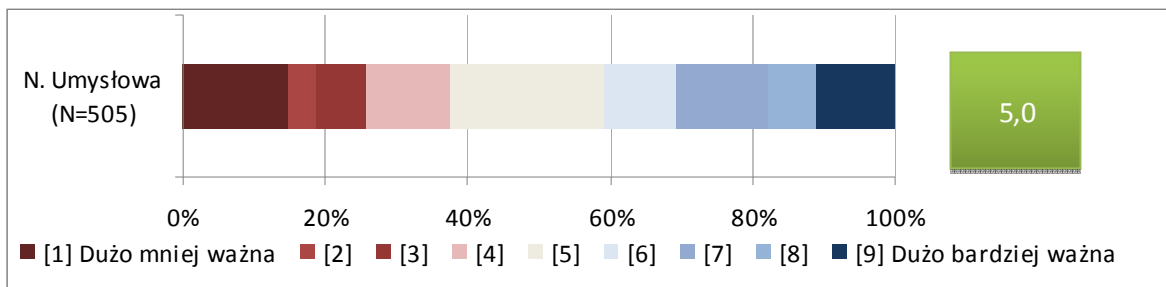
Mając na uwadze przede wszystkim indywidualne i społeczne znaczenie działań na rzecz aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych, nie wolno jednak również zapominać o **ekonomicznych kosztach bierności zawodowej tej grupy**. Kwestia ta pojawiła się w wypowiedzi jednak tylko nielicznych ekspertów. Tymczasem 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)<sup>2</sup>. Ogółem w 2008 roku wydatki 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 PLN<sup>3</sup>. 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 dla osób niepełnosprawnych umysłowo znajduje swoje odzwierciedlenie w badaniach ilościowych. Należy jednak zaznaczyć, że w przypadku tej grupy obserwujemy największe nasilenie biernych postaw wobec aktywności zawodowej i negatywnego nastawienia do sytuacji na rynku pracy. W co trzecim przypadku (31%) uznawano, że praca jest ważniejsza dla osób niepełnosprawnych w porównaniu z osobami zdrowymi (oceny 9, 8, 7), a w 44% że jest ważna na porównywalnym poziomie (oceny 6, 5, 4), co daje średnią 5,0 na 9-cio punktowej skali (jest to najniższa średnia w porównaniu z pozostałymi typami niepełnosprawności).

<sup>2</sup> Źródło: Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych w 2008 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki, Warszawa, maj 2009 r.

<sup>3</sup> Źródło: Kwartalna informacja statystyczna, II kwartał 2009 r., Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Warszawa 2009 r.

Rysunek 1 Ocena wagi pracy dla osób niepełnosprawnych w porównaniu z osobami zdrowymi. Rozkład odpowiedzi i średnia.

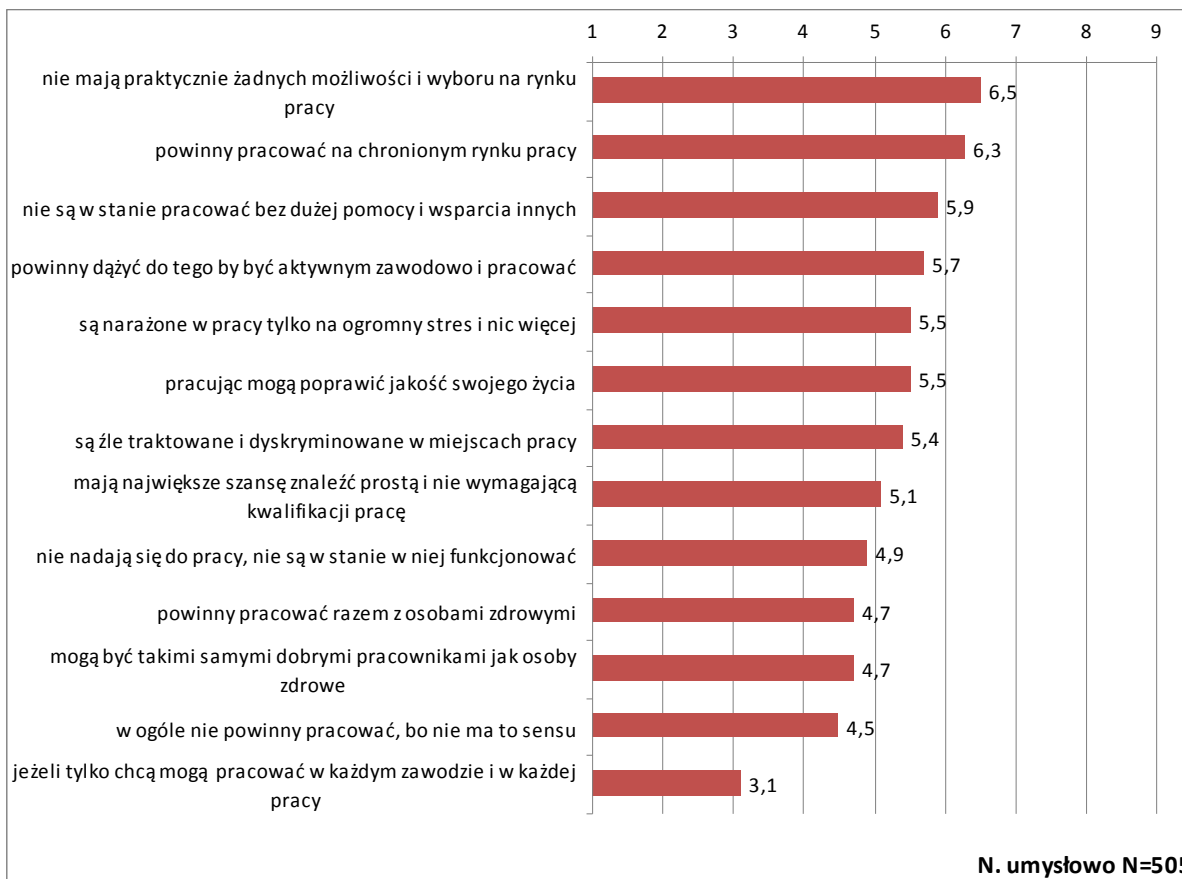


W grupie niepełnosprawnych umysłowo obserwujemy z jednej strony postawy pro aktywne wobec pracy (ON powinny dążyć do tego by pracować i być aktywnym zawodowo, pracując mogą poprawić jakość swojego życia). Z drugiej jednak widać negatywne nastawienie do sytuacji na rynku pracy (ON nie mają praktycznie żadnych możliwości i wyboru na rynku pracy, nie mogą pracować w każdym zawodzie i każdej pracy, mają szansę znaleźć tylko prostą i nie wymagającą kwalifikacji pracę). Ponadto rozpowszechnione jest wśród badanych przekonanie, iż osoby niepełnosprawne umysłowo powinny pracować raczej na chronionym rynku pracy, nie są w stanie pracować bez dużej pomocy i wsparcia.

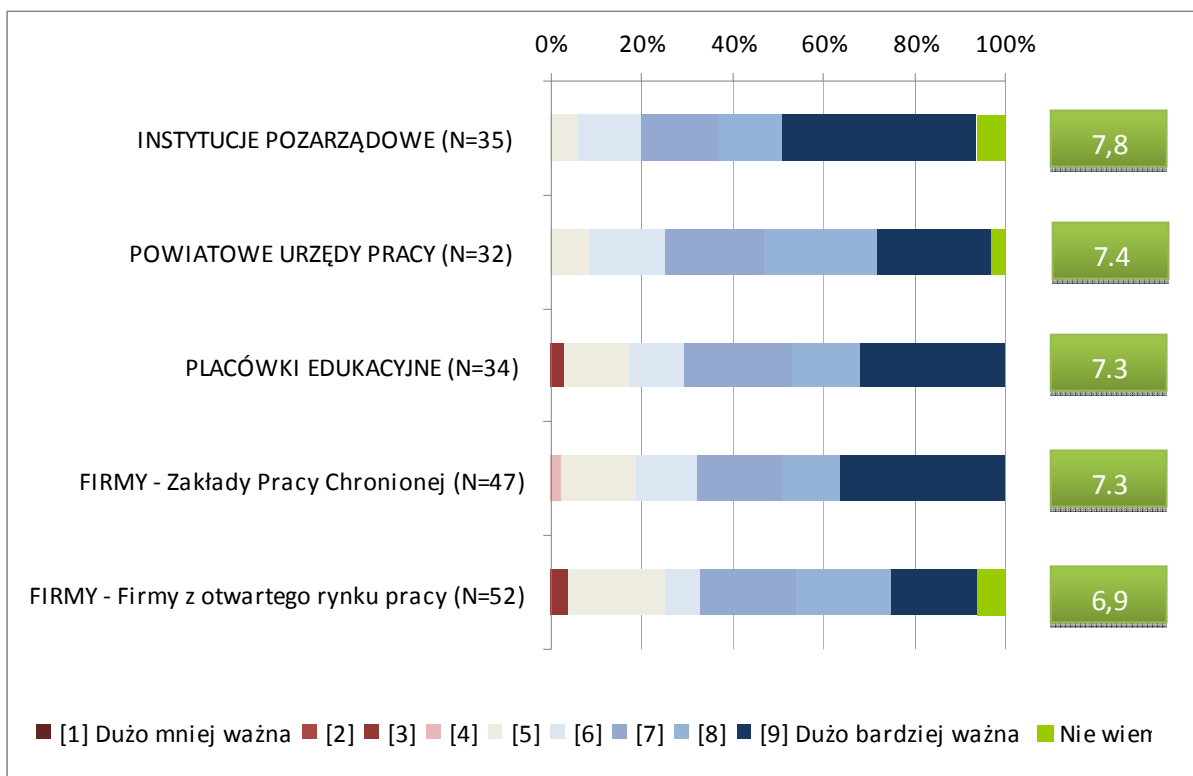
W grupie tej części, w porównaniu do pozostałych typów niepełnosprawności, pojawiają się bierne postawy wobec aktywności zawodowej (ON nie nadają się do pracy i w ogóle nie powinny pracować, są narażone w pracy tylko na stres).

Przedstawiciele instytucji oraz firm również pozytywnie odnoszą się do aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Oceniają, że praca dla tej grupy jest ważniejsza w porównaniu z osobami zdrowymi. Najczęściej taką opinię wyrażają przedstawiciele instytucji pozarządowych - zdaniem prawie połowy (43%) praca jest nawet dużo ważniejsza dla niepełnosprawnych, niż dla osób pełnosprawnych (średnia 7,8 na skali 9-cio punktowej). Najrzadziej zaś firmy z otwartego rynku pracy (średnia 6,9 na skali 9-cio punktowej).

Rysunek 2 Postawy wobec aktywności zawodowej. Skala [1] zupełnie się nie zgadzam, [9] całkowicie się zgadzam.



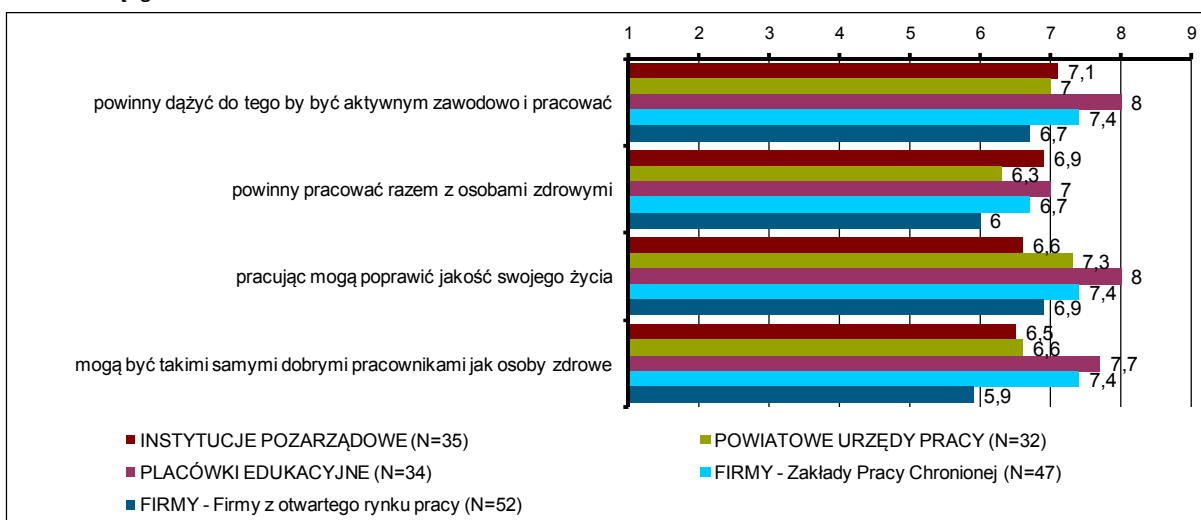
Rysunek 3 Ocena wagi pracy dla osób niepełnosprawnych w porównaniu z osobami zdrowymi. Rozkład odpowiedzi i średnia



Ponadto badani przedstawiciele różnych instytucji i firm zgadzają się, że osoby niepełnosprawne powinny przede wszystkim dążyć do tego, by być aktywnym zawodowo i pracować, gdyż pracując mogą poprawić jakość swojego życia. Ponadto powinny pracować razem z osobami zdrowymi, gdyż mogą być takimi samymi dobrymi pracownikami jak pełnosprawni. Najczęściej z takimi opiniami zgadzają się przedstawiciele placówek edukacyjnych, a także Zakładów Pracy Chronionej.

Szczegółowo stosunek przedstawicieli instytucji i firm do pracy osób niepełnosprawnych omówiony został w rozdziale 5, poświęconym charakterystyce środowiska osób niepełnosprawnych pod względem wykształcenia i kompetencji osobistych w kontekście potrzeb rynku pracy.

Rysunek 4 Wybrane postawy ekspertów wobec aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Skala [1] zupełnie się nie zgadzam, [9] całkowicie się zgadzam.



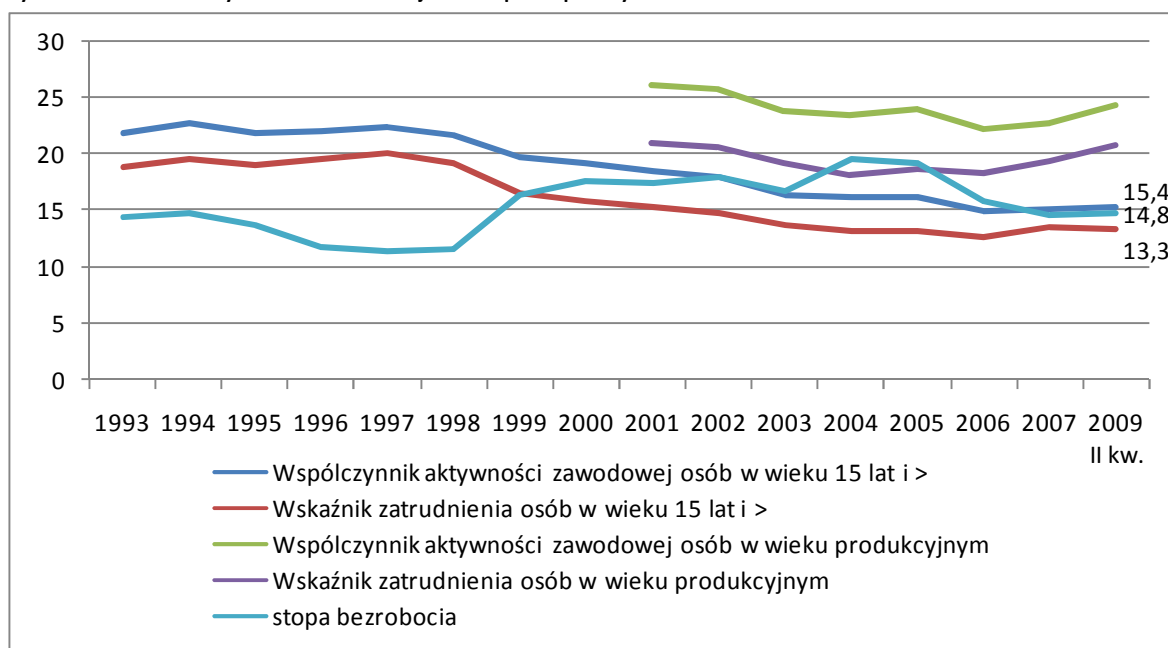
Zrealizowane badania pokazały, iż aktywność zawodowa nieodmiennie powiązana jest z tak istotnymi elementami, jak poczucie przynależności, możliwość nawiązywania i podtrzymania relacji społecznych czy

samoocena. W efekcie praca jest dla jednostki często główną formą integracji społecznej i pozytywnego doświadczenia, uczestnictwa w życiu społeczno-gospodarczym. Jej brak oznacza więc nie tylko brak środków finansowych, ale również deficyty psychospołeczne. 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. Dlatego też, tak niezmiernie ważne jest właściwe przygotowanie instytucji działających na rzecz osób niepełnosprawnych do realizacji zadań w zakresie rehabilitacji zawodowej. Wskazówek w tym zakresie dostarczyć ma zaś niniejszy projekt badawczy.

### 2.3 Charakterystyka aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, w tym osób niepełnosprawnych umysłowo, oraz plany w tym zakresie

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 wynosił 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 Francji<sup>4</sup>. Co więcej, realizowane od wielu lat badania aktywności ekonomicznej BAEL pokazują, iż współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych systematycznie spadają (patrz Rysunek 5). 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.

Rysunek 5 Wskaźniki aktywności ekonomicznej osób niepełnosprawnych w latach 1993-2009

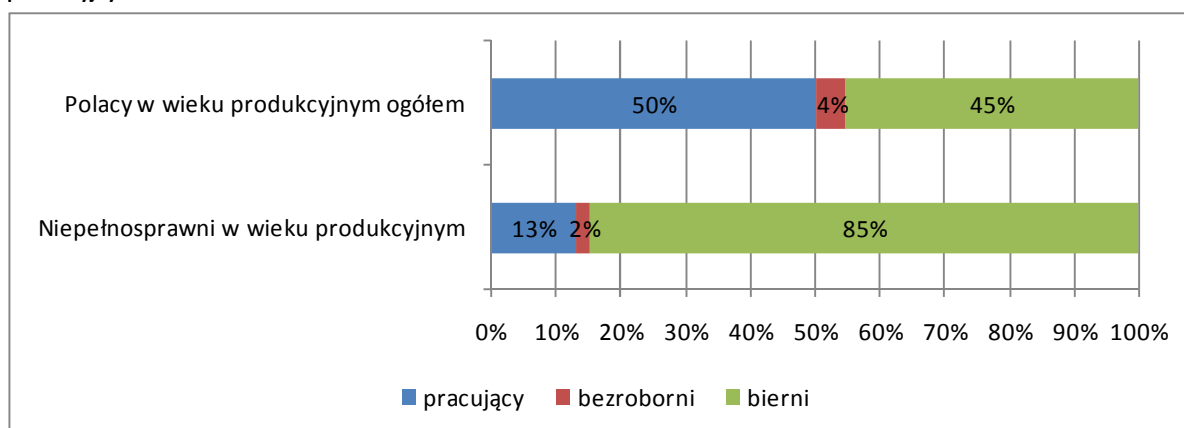


Źródło: GUS - BAEL

Ogrom zjawiska bierności zawodowej osób niepełnosprawnych staje się szczególnie widoczny w kontekście danych dotyczących aktywności zawodowej osób sprawnych (patrz Rysunek 6). I tak, odsetek biernych zawodowo jest w populacji osób niepełnosprawnych dwukrotnie wyższy niż wśród ogółu osób w wieku produkcyjnym.

<sup>4</sup> S. Piechota, Zatrudnienie osób niepełnosprawnych

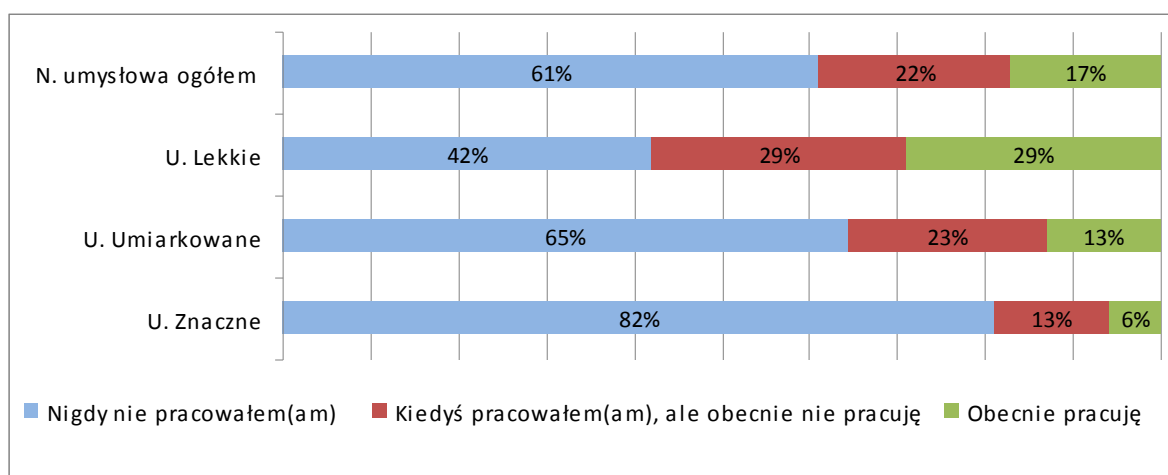
Rysunek 6 Struktura populacji osób niepełnosprawnych i sprawnych ze względu na aktywność ekonomiczną. Dane dla osób w wieku produkcyjnym



Źródło: GUS – BAEL II kwartał 2009

Na podstawie danych zebranych w ramach badań ilościowych można stwierdzić, iż osoby niepełnosprawne umysłowo są grupą najmniej aktywną zawodowo wśród wszystkich niepełnosprawnych. Dwóch na trzech niepełnosprawnych umysłowo nigdy nie pracowało. Odsetek nigdy nie pracujących zwiększa się wraz ze stopniem upośledzenia. I tak wśród osób ze znacznym stopniem upośledzenia zdecydowana większość (82%) nigdy nie pracowała, a jedynie 6% pracuje obecnie. Jednocześnie, badania pokazują, że w grupie tej zdecydowana większość nie chce zmiany takiego stanu rzeczy.

Rysunek 7. Status osób niepełnosprawnych umysłowo na rynku pracy. N=505



Badania jakościowe wskazują na bardzo „ostrożny” i złożony stosunek osób niepełnosprawnych do rynku pracy i możliwości zatrudnienia. Zdecydowana większość naszych rozmówców pozostających na trwałe poza rynkiem pracy nie wyraża chęci wejścia na niego. Osoby te wprawdzie, podkreślały ogromne znaczenie pracy (o czym mowa była wcześniej), z drugiej natomiast strony zupełnie nie potrafiły odnaleźć się w sytuacji jej wykonywania. Na podstawie analizy wypowiedzi wyróżnić możemy tu trzy wzorce postaw. Osoby takie albo wprost **zaprzeczają możliwości podjęcia pracy, lub uzależniają ją od innych czynników**, np. stanu zdrowia, lub też po prostu uciekają w **myślenie życzeniowe** nie poparte żadnymi konkretnymi działaniami.

Z postawami takimi na co dzień spotykają się pracownicy instytucji rynku pracy. Wskazywano, iż wiele osób niepełnosprawnych przychodzi do nich de facto nie po to, żeby znaleźć pracę, ale żeby zrealizować różne poboczne cele – coś zrobić i mieć jakieś zajęcie, porozmawiać, czy wreszcie dać wyraz oczekiwaniom rodziny. Jeden z naszych respondentów zacytował przeprowadzone przez jego urząd badania.

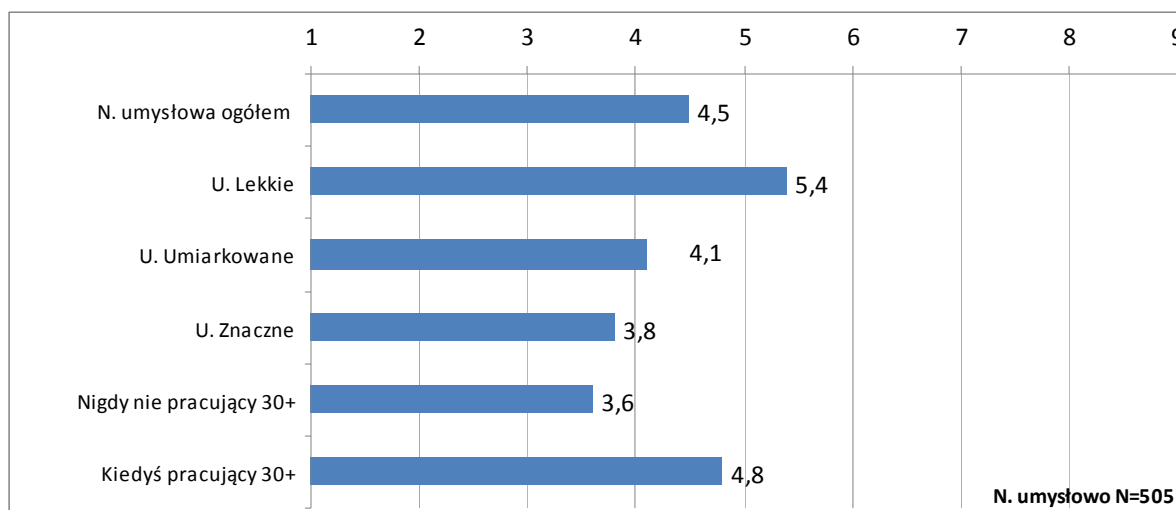
- niby 67% ankietowanych chciało podjąć pracę, z tym że tak konkretnie gdyby przyszła do nich oferta pracy, podejrzewam, że zostałyby ich 30% gotowych iść do pracy. 32% z nich powiedziało ale: czeka na

*poprawienie stanu zdrowia, gdzie znajdzie opiekę nad dzieckiem itp. - zaczynają się uwarunkowania, a 7% powiedziało że w ogóle nie chce iść do pracy,...*przedstawiciel instytucji rynku pracy.

Wśród osób niepełnosprawnych umysłowo ogółem w 63% przypadków odrzucono bardziej lub mniej kategorycznie możliwość podjęcia zaproponowanej pracy. Odsetek ten jest najwyższy w grupie osób ze znacznym stopniem upośledzenia (70%). Zaproponowanej pracy z dużym prawdopodobieństwem nie podjęłoby 55% osób kiedyś pracujących i zdecydowana większość spośród osób, które nigdy nie pracowały (80%).

Niechęć do podjęcia pracy przez osoby niepełnosprawne umysłowo wynika przede wszystkim ze stanu zdrowia (30%), a także faktu, że nie poradziłyby sobie z pracą (29%).

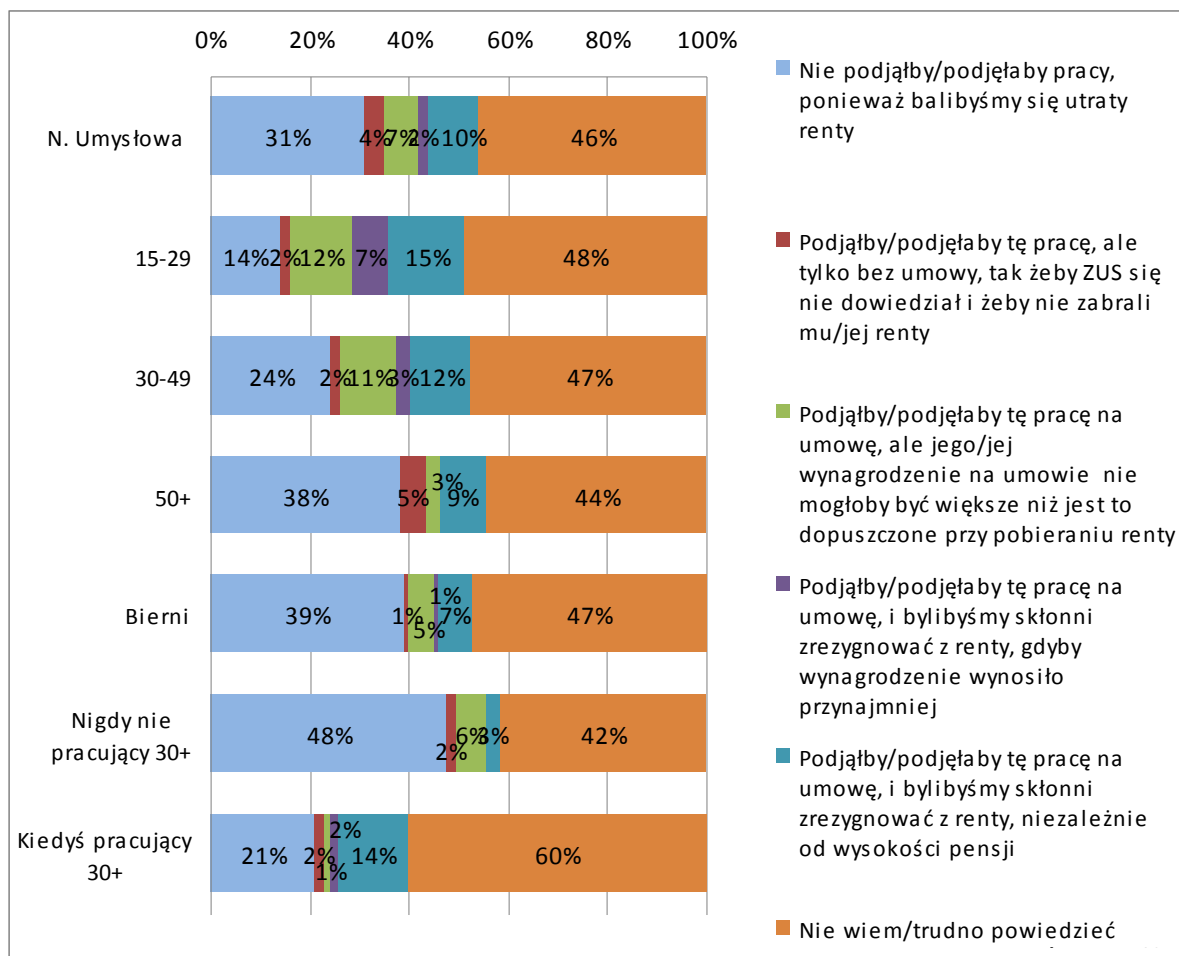
**Rysunek 8. Gotowość do podjęcia pracy – średnie na 9-cio stopniowej skali, gdzie 1 =brak gotowości, a 9=bardzo duża gotowość**



Brak gotowości do podejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne umysłowo, niezależnie od posiadanego przez nie wykształcenia z całą mocą uwidacznia pytanie dotyczące chęci do podjęcia pracy w kontekście możliwej utraty renty. Ogółem w prawie co trzecim przypadku kategorycznie odrzucano pracę wobec możliwości utraty renty. Gotowość do jej podjęcia wyrażono w 23% przypadków - nieco częściej osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz kończące szkoły specjalne lub integracyjne. Co dziesiąty niepełnosprawny umysłowo, nieco częściej z wykształceniem zasadniczym zawodowym, podjąłby pracę zawodową i zrezygnował z renty bez względu na wysokość pensji. Natomiast w 7%, szczególnie tych po edukacji integracyjnej, rozpoczęłoby pracę jeżeli wynagrodzenie nie przekroczyłoby dopuszczalnego progu.

Szczegółowe powody dla niechęci do podejmowania pracy zostaną szczegółowo omówione w rozdziale 8, w którym przeprowadzona została analiza ilościowa i jakościowa korelatów aktywności zawodowej.

Rysunek 9 Gotowość do podejmowania pracy a renta





### 3 Jaka jest charakterystyka środowiska osób niepełnosprawnych umysłowo pod względem wykształcenia i kompetencji osobistych w kontekście potrzeb rynku pracy?

W rozdziale tym koncentrujemy się na dwóch niezmiernie ważnych aspektach związanych z problematyką badań – z jednej strony na charakterystyce wykształcenia, kwalifikacji i kompetencji osób niepełnosprawnych, z drugiej zaś na postawach pracodawców w zakresie ich zatrudnienia.

Tabela 2 Pytania badawcze w pierwszym obszarze badawczym

- Jakie profile wykształcenia szkolnego i pozaszkolnego występują wśród ON?
- Jakie kompetencje osobiste (korelaty społeczno – psychologiczne) występują wśród ON?
- Jakimi konkretnymi kwalifikacjami/umiejętnościami dysponują ON?
- Jaką autoocenę posiadanych kwalifikacji mają ON w świetle zajmowanej pozycji społecznej oraz przewidywanych i oczekiwanych losów zawodowych?
- Czy i jakie zależności występują pomiędzy posiadaniem profilem wykształcenia a możliwościami dostępnymi na rynku pracy dla ON?
- Jaki jest wizerunek ON, w szczególności w zakresie wykształcenia i kompetencji osobistych, wśród pracodawców i czy jest on zgodny z rzeczywistością?
- Jakie możliwości oferuje ON rynek pracy w zakresie zatrudnienia? Jaka jest oferta miejsc pracy skierowanych do niepełnosprawnych, zwłaszcza w zakresie stanowisk wymagających wysokich kwalifikacji?
- Jaki jest stosunek pracodawców do zatrudniania ON? Jakie są oczekiwania w stosunku do ON?
- Jakie są potrzeby rynku pracy odnośnie wykształcenia/kwalifikacji/kompetencji ON?
- Jakie są najważniejsze deficyty/luki kompetencyjne ON w świetle potrzeb rynku pracy?
- Jakie wyobrażenia mają pracodawcy na temat zatrudniania ON na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji?
- Czy w postawie pracodawców występują bariery wobec zatrudniania ON z wysokimi kwalifikacjami?
- Jakie znaczenie przy zatrudnianiu ON mają ich kwalifikacje?

#### 3.1 Wykształcenie i kompetencje 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. Badania jakościowe i ilościowe, a także analiza danych zastanych ujawniły ogromną skalę tego zjawiska, na które składa się wiele czynników, począwszy od zasłóci historycznych w podejściu do polityki państw 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. Dobrze oddaje to wypowiedź jednego z ekspertów. *Oczywiście, te proste prace zostały zastąpione różnymi urządzeniami technicznymi. W tej chwili już nawet w obsłudze biur oczekuje się wyższego poziomu wykształcenia i lepszych umiejętności, a nie tylko technika biurowego, a najczęściej to są takie zawody niestety w tych szkołach specjalnych - proste. No jeszcze chyba jest jakiś technik, ekonomista. W tak trudnych czasach na średni poziom ekonomisty jest niewielki popyt na rynku pracy. Ludzie nie studiują poza tym, jeśli już osiągnęli poziom średni bez względu na to, czy to w ośrodkach szkolno-wychowawczych czy w szkołach masowych. Jeżeli już studiują, bardzo często niestety nie wybierają kierunku studiów zgodnego z ich zainteresowaniem czy zdolnościami, tylko*

niestety bardzo często wybierają taką uczelnię, która jest po prostu przygotowana do przyjęcia studentów niepełnosprawnych. Takich nie ma zaś w Polsce zbyt wiele... przedstawiciel organizacji pozarządowej.

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, co szczegółowo omówione zostanie w kolejnej części raportu), 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. Poniższe wypowiedzi dobrze ilustrują sytuację starszego pokolenia osób niepełnosprawnych.

- *Pewnie taką najtrudniejszą grupą są te osoby, które mają po 50-tce, w okolicach 60-ki, np. takie, które kiedyś wykonywały pracę fizyczną, mają wykształcenie podstawowe, zawodowe, ze względu teraz na sytuację zdrowotną, pracy fizycznej nie są w stanie wykonywać i wtedy to jest problem. Bo jest kwestia taka, że ta osoba nie ma wykształcenia, nie ma umiejętności chociażby podstawowych, komputerowych, a zawody, które wykonywała przez całe życie, czy jakiejś pracy, jednak wymagającej takiej fizycznej aktywności, nie jest w stanie wykonywać. Myślę, że to jest tak na prawdę taka, przynajmniej w moim poczuciu, taka grupa jakoś tam osób, które najtrudniej czy przekwalifikować, czy najtrudniej jest im się z powrotem odnaleźć, gdzieś tam w ten rynek pracy wstrzelić. Bo jeśli jest człowiek młody, ma wykształcenie, jest w miarę operatywny, nawet jeśli tam komputerowo programów nie zna, to siądzie i się w miarę szybko nauczy. I to są zupełnie 2 różne osoby, to jest w ogóle takie, nie do porównania...* przedstawiciel instytucji rynku pracy
- *Jest bardzo duża rzesza 40-50-latków, czyli to społeczeństwo, które jest wciąż społeczeństwem produkcyjnym, ale oni ze względu na swoje kwalifikacje nie są w stanie się odnaleźć we własnej rzeczywistości...* przedstawiciel organizacji pozarządowej

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 rozdziału.

- *Dzisiaj badamy co chwilę młodzież, kiedyś było tak, że jak orzeczenie dostał w sprawie psychologiczno-pedagogicznej i niepełnosprawność intelektualna była stanem, dzisiaj na każdy etap edukacyjny dostajemy orzeczenie i albo jest ten niepełnosprawny intelektualnie, wcale nie znaczy, że jest to przypisany stan na całe życie, raz jest tak, raz jest tak ...* przedstawiciel instytucji oświaty
- *Myślę, że te ostatnie lata szczególnie po 2000r., mnóstwo kampanii społecznych, akcji medialnych zmienia się z całą pewnością, tyle tylko, że zmienia się szybciej myślę, że w dużych aglomeracjach miejskich, tam gdzie jednak poziom wykształcenia jest wyższy, tam gdzie tych kontaktów jest więcej...* przedstawiciel organizacji pozarządowej

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:

- *Ja powiedziałam, że osoba niepełnosprawna musi być lepsza – musi być lepsza na starcie, bo jeśli nie będzie lepsza, nikt z nią w ogóle nie będzie rozmawiał. (...). Muszą być jakieś umiejętności, które doprowadzą do konfrontacji...* przedstawiciel administracji państwowej,

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.

Nasi rozmówcy wskazywali na główne obszary niedostosowania wykształcenia i kwalifikacji osób niepełnosprawnych do potrzeb rynku pracy. Są to:

- Dominujący w strukturze niepełnosprawnych udział osób z anachronicznym wykształceniem zawodowym. Wśród osób niepełnosprawnych umysłowo 31% posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe<sup>5</sup>.
- Duży udział osób z najniższymi kategoriami wykształcenia (gimnazjalne i niższe) – to głównie osoby młode, które rezygnują z dalszej nauki na wczesnym etapie kształcenia. Wśród osób z upośledzeniem umysłowym jest to szczególnie widoczne - wykształcenie co najwyżej gimnazjalne posiada 66% osób.
- Braki w zakresie kształcenia ustawicznego, które pozwala dostosować się do zmieniających realiów rynku pracy. Jedynie 3% osób niepełnosprawnych umysłowo uczestniczyło w ostatnich 5 latach w szkoleniach lub kursach.
- Ogólny brak przedsiębiorczości, elastyczności i otwartości na zmiany. 74% opiekunów osób z niepełnosprawnością umysłową nie chce by ich podopieczni dalej się uczyli i kształcili. 63% odrzuciłoby interesującą ofertę pracy.
- Braki i niedostatki w zakresie kompetencji społecznych. Jedynie w przypadku 5% osób z upośledzeniem umysłowym wymieniano wśród zalet łatwość nawiązywania kontaktów z ludźmi, zaś w żadnym przypadku nie wspomniano umiejętności pracy w zespole.

### 3.1.1 Edukacja szkolna

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 wywiady wciąż wykazują bardzo duży opór wobec konieczności zmian w programach nauczania. Świadczy o tym praktycznie niezmienną się 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.

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.

Odsetek niepełnosprawnych umysłowo bez żadnego wykształcenia kształtuje się na poziomie 18% dla osób z umiarkowanym i 21% dla osób ze znacznym stopniem upośledzenia. Szkołę zawodową skończyło zaś 59% osób z lekkim stopniem, 24% z umiarkowanym i oraz 18% ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Osoby z upośledzeniem umysłowym kształcą się przede wszystkim w kierunkach zawodowych związanych z rzemiosłem (krawiectwo, stolarstwo) oraz usługami dla ludności (gastronomia). Osoby niepełnosprawne umysłowo, jako jedyna grupa na tle innych niepełnosprawności, praktycznie nie podejmują kształcenia powyżej szkoły zawodowej.

Ponadto osoby niepełnosprawne umysłowo najczęściej uczęszczają do szkoły specjalnej (54%), rzadko do powszechnej (27%), najrzadziej zaś do integracyjnej (10%). Osoby ze znacznym stopniem upośledzenia w większości chodzą do szkół specjalnych, ewentualnie do powszechnych. Nie spotka się takiej osoby w szkole integracyjnej.

<sup>5</sup> Nie są dostępne wiarygodne dane pochodzące ze statystyki publicznej dotyczące struktury wykształcenia dla poszczególnych rodzajów niepełnosprawności.

Rysunek 10. Ostatnia ukończona szkoła ze względu na stopień niepełnosprawności

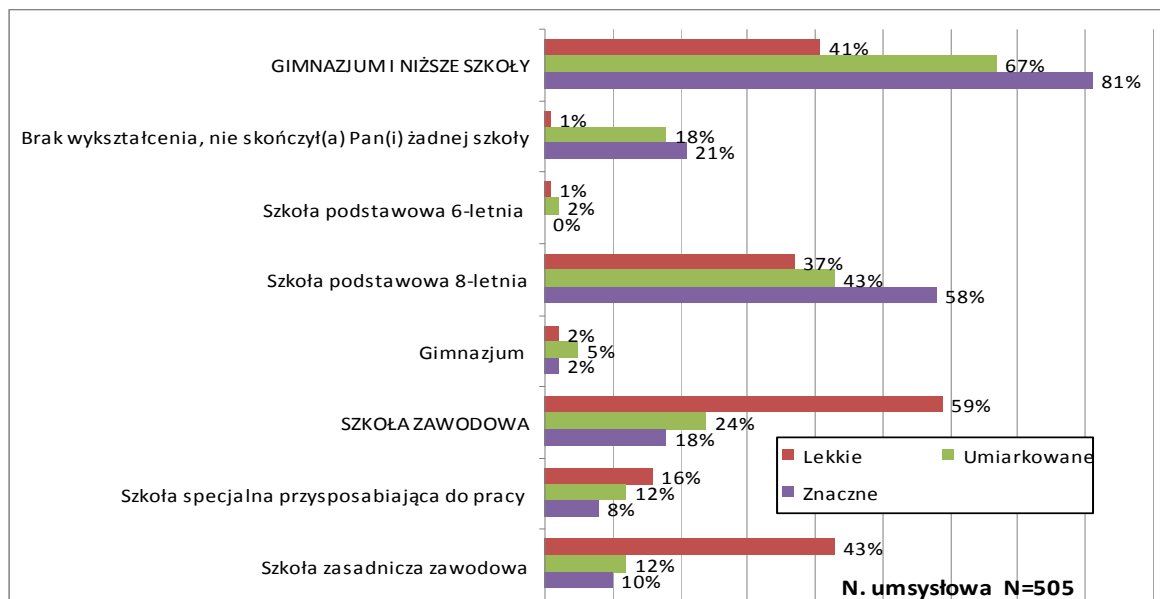


Tabela 3 Kierunki i rodzaj kształcenia - ostatnia uczęszczana szkoła

	Ogółem N. UMYSŁOWO	Lekkie	Umiarkowane	Znaczne
Specjalna	54%	37%	59%	73%
Powszechna	27%	34%	20%	23%
Z oddziałami integracyjnymi	10%	24%	3%	0%
Nauczanie indywidualne	8%	4%	14%	4%
ZAWODOWY-RZEMIOSŁO	13%	17%	8%	11%
krawiectwo/ dziewiarstwo/ włókiennictwo	10%	15%	7%	6%
stolarstwo/ technologia drewna	2%	1%	1%	6%
OGÓLNY	8%	9%	2%	16%
ZAWODOWY-USŁUGI DLA LUDNOŚCI	6%	12%	3%	1%
gastronomia	4%	9%	1%	1%
handel/ sprzedawca	1%	2%	2%	0%
TECHNIKA/PRZEMYSŁ	3%	7%	2%	0%
przetwórstwo/ produkcja spożywcza	2%	5%	0%	0%
poligrafia	1%	1%	1%	0%
ZAWODOWY-MECHANIKA/OBSŁUGA MASZYN	2%	3%	3%	0%
mechanika, elektromechanika	1%	3%	1%	0%
ślusarstwo/ spawanie	1%	0%	1%	0%
NAUKI SPOŁECZNE/GOSPODARKA/PRAWO	2%	0%	6%	0%
ekonomia	2%	0%	6%	0%
ROLNICTWO/OGRODNICTWO	2%	1%	4%	1%
rolnictwo	1%	0%	3%	0%
ogrodnictwo	1%	0%	2%	1%
BUDOWNICTWO	1%	3%	0%	0%

### 3.1.2 Edukacja pozaszkolna

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.

Tymczasem na konieczność wzmocnienia 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.

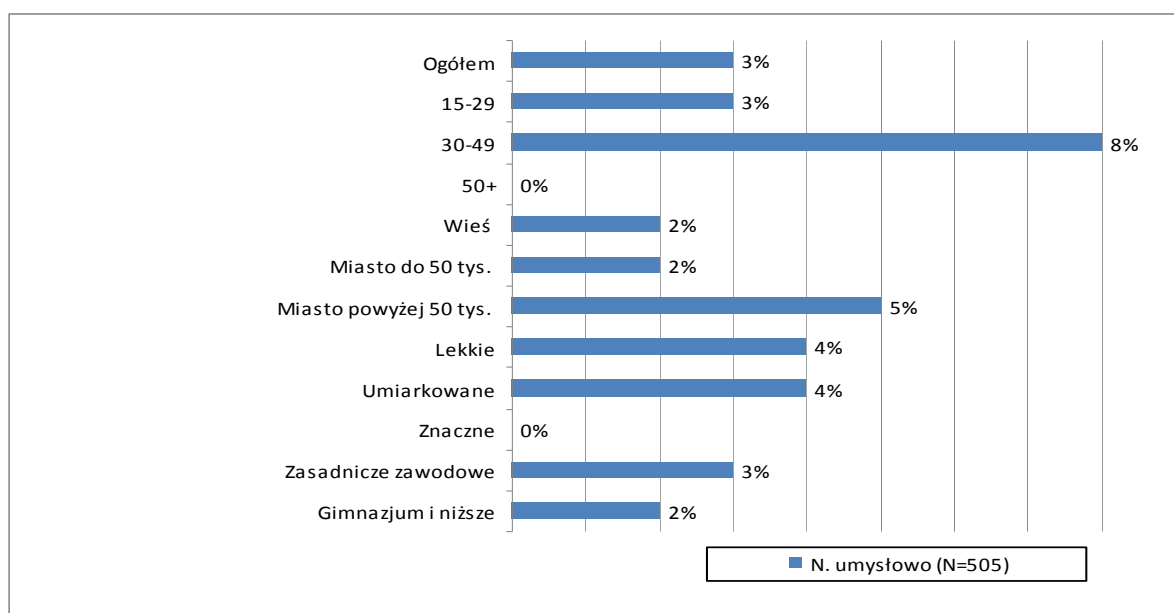
- *Natomiast brak nam osób, które mają odpowiednie kwalifikacje. Np. jeżeli chodzi o języki to jest tragedia. To już nawet... bo coraz lepiej jest jeżeli chodzi w ogóle o poziom wykształcenia... przedstawiciel instytucji rynku pracy*
- *Szczególnie są osoby, które się nie zaopatryły na obsługę komputera w poprzedniej pracy, później miały sporą przerwę, w szkole tego nie miały, bo są już w takim wieku, że jeszcze wtedy nie było jakichś podstaw obsługi komputera w szkołach, więc trafiają do nas teraz, kiedy chcą podjąć zatrudnienie. Nie mogą najczęściej pracować fizycznie, z różnych powodów zdrowotnych, albo racji wieku... przedstawiciel instytucji rynku pracy*

Osoby z niepełnosprawnością umysłową należą do niepełnosprawnych najrzadziej uczestniczących w kursach lub szkoleniach. Jedynie 3% (14 osób) partycypowało w edukacji ustawicznej. Wykluczone z niej są osoby najstarsze i ze znacznym stopniem upośledzenia umysłowego. Najczęściej w szkoleniach uczestniczyły osoby w średnim wieku i z największych miast.

Osoby, które nie uczestniczyły w szkoleniach nie otrzymywały również takiej propozycji (99%). Siedem osób, które dostały taką propozycję nie skorzystały z niej z powodu braku chęci i potrzeby, lęku i strachu, braku możliwości dojazdu oraz niedogodnego terminu.

Niepełnosprawni umysłowo, jeżeli korzystali ze szkoleń, to były to głównie szkolenia przyuczające do nowego zawodu lub doszkalające, szczególnie w grupie lekko upośledzonych umysłowo. Osoby z umiarkowanym upośledzeniem najczęściej uczestniczyły w szkoleniach aktywizujących, a także warsztatach terapii zajęciowej.

Rysunek 11 Odsetek niepełnosprawnych umysłowo uczestniczących w szkoleniach



### 3.1.3 Kwalifikacje i umiejętności posiadane przez ON

Zadowolenie z posiadanego przez osoby niepełnosprawne umysłowo poziomu (średnia ocena 3,9 na 9-cio stopniowej skali) i kierunku (średnia ocena 3,6 na 9-cio stopniowej skali) wykształcenia jest raczej niskie – najniższe wśród wszystkich typów niepełnosprawności. Nie są dostrzegane również żadne atuty tej grupy na rynku pracy (45%). Całkowity brak świadomości w zakresie wartości podopiecznego na rynku pracy jest przede wszystkim typowy dla opiekunów osób ze znacznym upośledzeniem (58% nie potrafi wskazać żadnych atutów) oraz osób najstarszych (53%). W konsekwencji 58% opiekunów osób z upośledzeniem umysłowym jakkolwiek miało problem ze wskazaniem jakiegokolwiek osiągalnego kierunku zatrudnienia dla swoich podopiecznych – w przypadku opiekunów osób ze znacznym upośledzeniem odsetek ten jest nawet wyższy i wynosi 70%. Osoby z lekkim lub umiarkowanym stopniem upośledzenia mogłyby ewentualnie podjąć, zdaniem swoich opiekunów, prace proste (głównie sprzątanie) lub jako robotnik przemysłowy, rzemieślnik.

Wyniki badań jakościowych 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**, o czym będzie mowa dalej, w rozdziale dotyczącym potrzeb edukacyjnych osób niepełnosprawnych.

- *a klucz powodzenia to motywacja. Jak osoba nie ma motywacji, to nic się z tym nie robi. Proszę spojrzeć na tereny byłego PGR-u. Ten sam mechanizm, jak ma motywację to ucieka stamtąd gdziekolwiek. I teraz naprawiać system który obecnie funkcjonuje... Najpierw trzeba wzmocnić motywację, poprawić umiejętności, a na koniec dopasować konkretne umiejętności, wtedy pracodawcy będą zatrudniać... przedstawiciel instytucji rynku pracy*

Mocne strony osób z niepełnosprawnością umysłową na rynku pracy to, podobnie jak w innych grupach niepełnosprawnych: pracowitość, sumienność i solidność, a także dokładność i fakt, że są mili, uprzejmi. Obciążeniem, oprócz stanu zdrowia, są problemy emocjonalne, nerwowość, ale także niechęć do pracy, wstydlivość, uległość. Warto zauważyć, iż istnieje ogromna przepaść w ocenach kwalifikacji przydatnych na rynku pracy pomiędzy grupą niepełnosprawnych z lekkim upośledzeniem i znacznym. Osoby znacznie upośledzone umysłowo mają słabe predyspozycje, zdaniem swoich opiekunów, do wykonywania pracy pod względem wszystkich badanych aspektów.

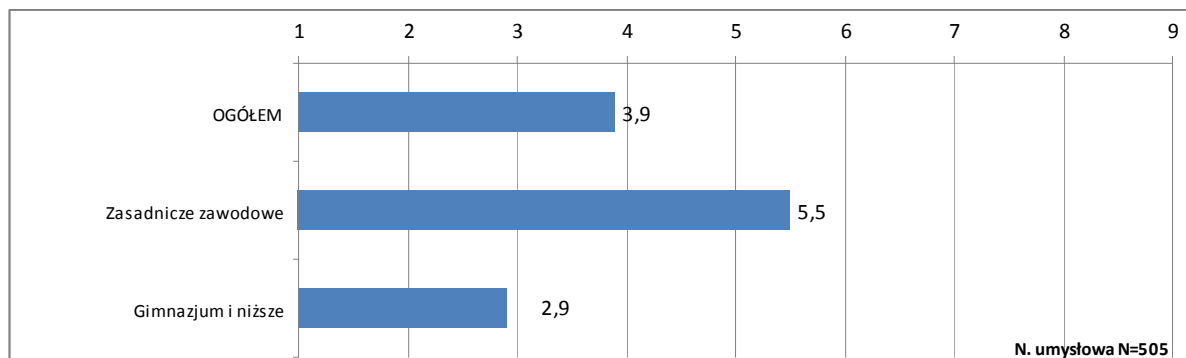
Ponadto dwie trzecie niepełnosprawnych umysłowo nigdy nie korzystało z komputera. Jedynie 14% robi to codziennie lub kilka razy dziennie. Brak umiejętności w tym zakresie jest bardziej typowy dla osób ze znacznym upośledzeniem (85%), najstarszych (77%) oraz mieszkańców wsi (72%).

Tabela 4 Postrzegane mocne i słabe strony na rynku pracy. Osoby niepełnosprawne umysłowo. N=505

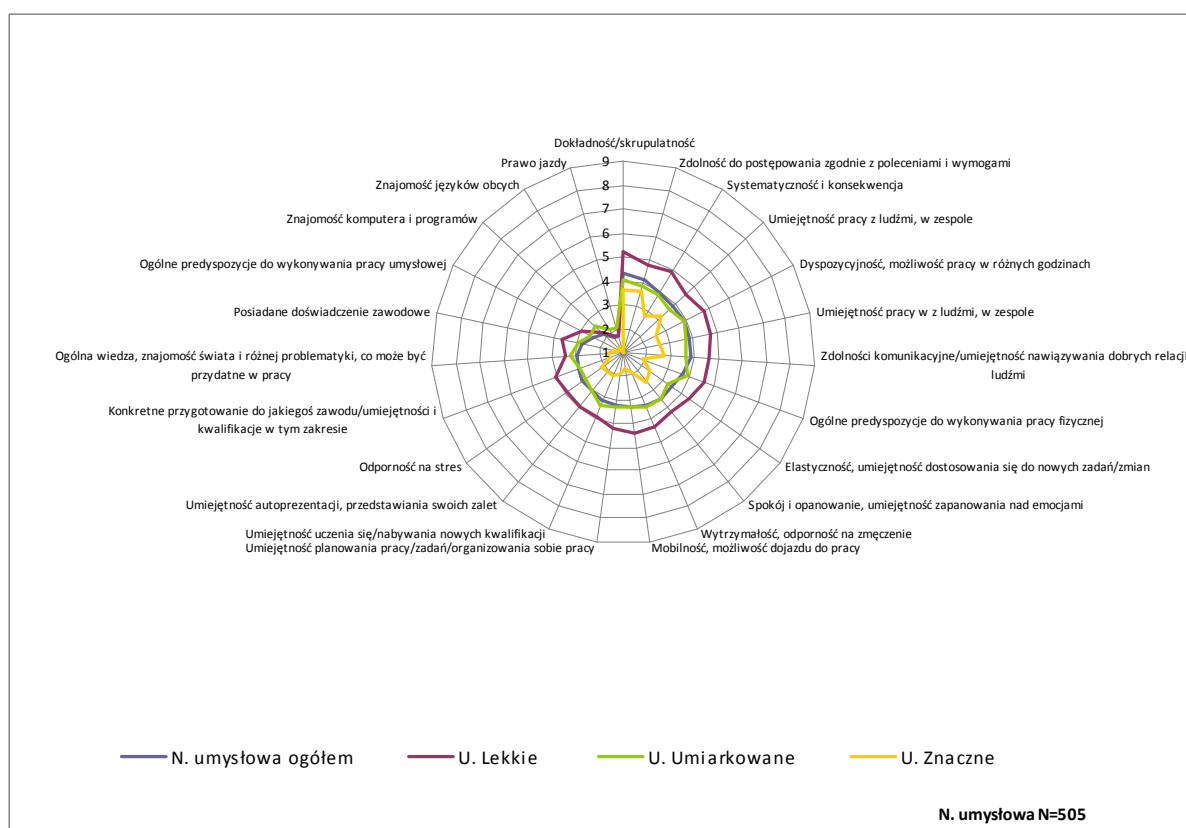
Mocne strony na rynku pracy		Słabe strony na rynku pracy	
Pracowitość/ chęć do pracy	25%	Stan zdrowia/ niepełnosprawność	26%
Sumienność, solidność	15%	Nerwowość/ problemy emocjonalne	11%
Dokładność	7%	Lenistwo/ niechęć do pracy	7%
Miły, sympatyczny, uprzejmy	7%	Wstydlivość/ brak przebojowości/ uległość	5%
Łatwość nawiązywania kontaktów z ludźmi	5%	Wiek	4%
Uczciwość	4%	Brak wykształcenia/ niskie wykształcenie	3%
Doświadczenie zawodowe	3%	Agresywne zachowanie	3%
Odpowiedzialność	2%	Mała samodzielność/ uzależnienie od innych	3%
Spokojny, opanowany	2%	Konieczność odpoczynku w trakcie pracy/ szybko się męczę	2%
Uczynny	2%	Brak doświadczenia zawodowego/ małe doświadczenie	2%
Zdolności manualne	2%	Brak wiary we własne siły/ niska samoocena	2%
Inne	14%	Brak cierpliwości	2%
Nie wiem	24%	Stany lękowe	2%
Żadne	21%	Trudność nawiązywania kontaktów z ludźmi	2%
		Szybko się zniechęca/ brak wytrwałości	2%

Inne	11%
Nie wiem	17%
Brak	13%

Rysunek 12 Zadowolenie z poziomu wykształcenia. Średnie. Skala 1=w ogóle nie zadowolony(a), 9=bardzo zadowolony(a)



Rysunek 13 Ocena posiadanych kwalifikacji. Średnie na skali, gdzie 9= bardzo wysoko, a 1=bardzo nisko



### 3.1.4 Kwalifikacje i umiejętności posiadane przez ON w ocenie ekspertów i pracodawców

Badane instytucje i firmy różnią się nieco w swoich opiniach na temat zalet, mocnych stron osób niepełnosprawnych z punktu widzenia możliwości znalezienia dobrej pracy. Instytucje pozarządowe, a także placówki edukacyjne i zakłady pracy chronionej uważały, że na korzyść osób niepełnosprawnych może działać przede wszystkim ich sumienność, rzetelność, uczciwość, pracowitość i lojalność wobec pracodawcy. Oprócz tych trzech zalet, instytucje pozarządowe wymieniały wytrwałość, dokładność, staranność i determinację, placówki edukacyjne zaś odpowiednie kwalifikacje i wykształcenie. Zakłady pracy chronionej również zwracały uwagę na dokładność i staranność, odpowiednie kwalifikacje, ale również na poszanowanie pracy i odpowiedzialność.

Istotność kwalifikacji i wykształcenia podkreślały przede wszystkim Powiatowe Urzędy Pracy oraz firmy z otwartego rynku pracy. Te ostatnie również uważały, że szczególnie mocną stroną niepełnosprawnych jest ich pracowitość oraz poszanowanie pracy. Z drugiej strony firmy z otwartego rynku pracy najczęściej przyznawały, że niepełnosprawni nie mają mocnych stron, które ułatwiałyby im znalezienie dobrej pracy.

**Tabela 5 Zalety, mocne strony osób niepełnosprawnych z punktu widzenia możliwości znalezienia dobrej pracy.**

	INSTYTUCJE POZARZĄDOWE (N=35)	POWIATOWE URZĘDY PRACY (N=32)	PLACÓWKI EDUKACYJNE (N=34)	FIRMY	
				Zakłady Pracy Chronionej (N=47)	Firmy z otwartego ryнку pracy (N=52)
Sumienni, rzetelni, uczciwi	43%	25%	38%	34%	13%
Pracowici, chęć do pracy	26%	28%	35%	28%	33%
Lojalni wobec pracodawcy	20%	9%	15%	15%	8%
Wytrwali, wytrzymali	14%	3%	12%	0%	8%
Dokładni, staranni	14%	6%	15%	13%	6%
Determinacja	11%	3%	6%	6%	2%
Szanują pracę, zależy im na pracy	11%	3%	6%	11%	13%
Zaangażowani w pracę	9%	9%	9%	9%	0%
Odpowiednie, wysokie kwalifikacje, wykształcenie	9%	28%	18%	15%	25%
Ambitni	9%	3%	6%	4%	0%
Odpowiedzialność	9%	6%	6%	11%	2%
Rodzaj niepełnosprawności	6%	0%	3%	4%	0%
Ulgi	3%	0%	3%	2%	4%
Dofinansowanie	3%	9%	3%	4%	4%
Zdyscyplinowani	3%	0%	0%	4%	2%
Pomoc osobom niepełnosprawnym	3%	0%	0%	0%	0%
Uczą się tolerancji	0%	0%	0%	2%	0%
Bardziej wydajni	0%	0%	0%	0%	2%
Doświadczenie, wysokie umiejętności	0%	0%	3%	2%	0%
Potrzeby firmy	0%	0%	3%	0%	0%
Punktualni, nie spóźniają się	0%	6%	3%	2%	0%
Kreatywni	0%	3%	3%	0%	0%
Dobrzy pracownicy, specjaliści	0%	0%	0%	2%	0%
Elastyczni, chętni do nauki	0%	3%	0%	0%	0%
Pełna dyspozycyjność	0%	6%	6%	2%	2%
Mobilność	0%	0%	0%	0%	2%
Oddani	0%	0%	0%	4%	4%
Konsekwentni	0%	0%	0%	2%	0%
Nie konfliktowi	0%	3%	0%	0%	2%
Operatywni	0%	0%	0%	0%	2%
Żadne, nie ma nic takiego	3%	3%	3%	4%	13%
Wszystko	0%	9%	0%	2%	2%
Nie wiem, trudno powiedzieć	0%	9%	12%	6%	12%

Instytucje pozarządowe, PUP-y, zakłady pracy chronionej oraz firmy z otwartego rynku pracy są zgodne, że osobom niepełnosprawnym utrudnia znalezienie dobrej pracy przede wszystkim brak odpowiednich kwalifikacji. Problemu takiego nie dostrzegali przedstawiciele placówek edukacyjnych, którzy z kolei słabych



stron niepełnosprawnych upatrywali przede wszystkim w ich kalectwie, stopniu upośledzenia. Opinię tę podzielali również przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy, firm z otwartego rynku pracy, a także zakładów pracy chronionej. Kolejną istotną wadą są częste zwolnienia lekarskie, wymieniane zwłaszcza przez przedstawicieli zakładów pracy chronionej, instytucji pozarządowych, placówek edukacyjnych oraz firm z otwartego rynku pracy.

**Tabela 6 Wady, słabe strony osób niepełnosprawnych z punktu widzenia możliwości znalezienia dobrej pracy**

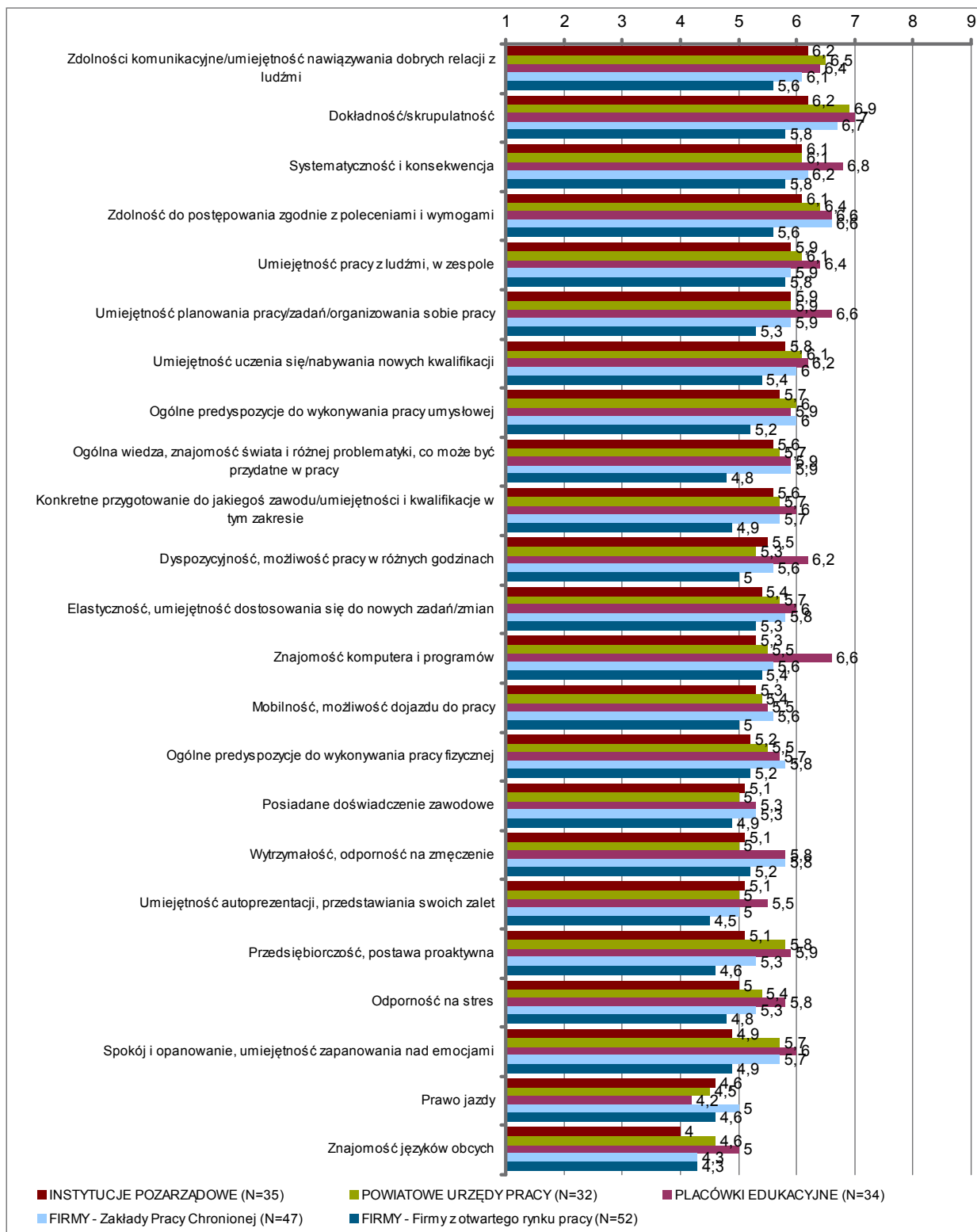
	INSTYTUCJE POZARZĄDOWE (N=35)	POWIATOWE URZĘDY PRACY (N=32)	PLACÓWKI EDUKACYJNE (N=34)	FIRMY	
				Zakłady Pracy Chronionej (N=47)	Firmy z otwartego ryнку pracy (N=52)
Brak odpowiednich kwalifikacji, wiedzy, wykształcenia	34%	34%	9%	23%	25%
Częste zwolnienia lekarskie	14%	9%	12%	19%	12%
Leniwi, brak chęci do pracy	11%	3%	3%	4%	6%
Brak, małe doświadczenie	9%	3%	0%	2%	4%
Mała wydajność, powolność	9%	3%	0%	2%	4%
Niska samoocena	9%	6%	6%	6%	2%
Mała, niska mobilność	9%	9%	9%	11%	2%
Znaczne kalectwo, inwalidztwo, stopień upośledzenia	6%	34%	44%	17%	27%
Roszczeniowa postawa osób niepełnosprawnych	6%	3%	0%	0%	4%
Mało elastyczni, nie potrafią dostosować się	6%	3%	3%	4%	4%
Mała aktywność społeczna	6%	0%	3%	4%	2%
Brak wiary w siebie	6%	3%	3%	2%	0%
Charakter pracy	3%	3%	0%	0%	0%
Wymagają większego nadzoru	3%	3%	6%	2%	6%
Brak predyspozycji	3%	0%	3%	0%	0%
Nieodpowiednia autoprezentacja	3%	0%	0%	0%	0%
Bariery architektoniczne	3%	6%	6%	2%	0%
Brak wakatów	3%	0%	0%	0%	0%
Niska odporność na stres, nieodporni na stres	3%	0%	0%	0%	0%
Duże ograniczenia, bariery	3%	19%	9%	6%	12%
Nerwowi, nie panują nad emocjami	3%	3%	0%	0%	4%
Mało samodzielni	3%	0%	0%	0%	0%
Niestabilność psychiczna, wybuchowi	3%	0%	0%	0%	0%
Bierność	3%	0%	3%	2%	0%
Przepisy prawne	0%	0%	0%	4%	2%
Mało dochodowy pracownik, dodatkowe koszty	0%	0%	0%	2%	0%
Częste kontrole, dodatkowe kontrole	0%	0%	3%	0%	0%
Mało dokładni, niedokładni w pracy	0%	3%	3%	2%	4%
Zła, nieodpowiednia organizacja pracy	0%	0%	0%	0%	2%
Konieczność odpowiedniego wyposażenia stanowiska	0%	3%	3%	2%	6%
Ograniczona dyspozycyjność, skrócony czas pracy	0%	3%	3%	4%	2%
Negatywny stosunek pracodawcy, niechęć pracodawcy	0%	3%	0%	0%	4%
Lekceważenie ze strony podwładnych	0%	0%	3%	2%	0%

Słaba, niska komunikacja	0%	0%	3%	0%	2%
Oczekują wyjątkowego traktowania	0%	0%	0%	0%	2%
Wstydzą się swojej niepełnosprawności	0%	0%	0%	0%	2%
Nieśmiali	0%	0%	0%	2%	2%
Żadne, nie ma nic takiego	6%	0%	3%	0%	4%
Wszystko	0%	3%	0%	4%	0%
Nie wiem, trudno powiedzieć	6%	3%	12%	17%	12%

Przedstawiciele instytucji i firm dość wysoko oceniali różne kwalifikacje osób niepełnosprawnych. Najślabiej w ich ocenie wypadają niepełnosprawni pod względem posiadania prawa jazdy oraz znajomości języków obcych. Relatywnie gorzej, w porównaniu do innych instytucji i firm, kwalifikacje osób niepełnosprawnych w większości przypadków oceniały firmy z otwartego rynku pracy.

Najlepsze zaś oceny wystawiały placówki edukacyjne, a także zakłady pracy chronionej i PUP-y.

Rysunek 14 Ocena osób niepełnosprawnych pod względem kwalifikacji. (Skala [1] bardzo nisko, [9] bardzo wysoko)



### 3.1.5 Najważniejsze deficyty/luki kompetencyjne osób niepełnosprawnych w świetle potrzeb rynku pracy

Wyniki badań wskazują na ogromny rozdzźwięk między oczekiwaniami pracodawców w stosunku do osób niepełnosprawnych a sposobem, w jaki postrzegają oni tę grupę. Jak pokazuje Rysunek 14 w podrozdziale 3.1.4, przedstawiciele firm z otwartego rynku pracy bardzo nisko (co najwyżej średni na 5,8 na 9-cio stopniowej skali) oceniają kwalifikacje i kompetencje posiadane przez niepełnosprawnych. Dotyczy to przede wszystkim twardych umiejętności zawodowych i doświadczenia w pracy, które skądinąd są w firmach najważniejszym

Kryterium zatrudnienia, ale równie ważnych kompetencji miękkich (umiejętność nawiązywania kontaktów, motywacja, przedsiębiorczość, pozytywne nastawienie, brak roszczeniowości, czy nawet higiena osobista), które decydują w dużej mierze o sympatii do niepełnosprawnego i chęci jego zatrudnienia.

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. Oczywistą 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. Zestawiając ocenę ważności kwalifikacji z punktu widzenia szans osoby niepełnosprawnej na rynku pracy z oceną posiadanych przez nich kwalifikacji, widać że w opinii instytucji i firm stan rzeczywisty odbiega od stanu pożądanego. Badane instytucje i firmy uznawały większość kwalifikacji za ważne dla osób niepełnosprawnych starających się o pracę. Posiadane przez nich obecnie kwalifikacje zostały jednak ocenione niżej. Różnice te są szczególnie wyraźne w przypadku znajomości języków obcych, obsługi komputera i programów oraz posiadania prawa jazdy.

**Tabela 7 Zestawienie oceny ważności dla osób niepełnosprawnych kwalifikacji z punktu widzenia szans na rynku pracy (Skala [1] w ogóle nie ważne, [9] bardzo ważne) oraz oceny kwalifikacji osób niepełnosprawnych (Skala [1] bardzo nisko, [9] bardzo wysoko)**

	FIRMY				
	INSTYTUCJE POZARZĄDOWE (N=35)	POWIATOWE URZĘDY PRACY (N=32)	PLACÓWKI EDUKACYJNE (N=34)	Zakłady Pracy Chronionej (N=47)	Firmy z otwartego ryнку pracy (N=52)
<b>Znajomość języków obcych</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	6,3	7	7,3	6,4	6,9
Ocena ON pod względem kwalifikacji	4	4,6	5	4,3	4,3
<b>Znajomość komputera i programów</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,4	8	8,2	7,2	7,6
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,3	5,5	6,6	5,6	5,4
<b>Prawo jazdy</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7	6,5	5,8	6,4	6
Ocena ON pod względem kwalifikacji	4,6	4,5	4,2	5	4,6
<b>Ogólna wiedza, znajomość świata i różnej problematyki, co może być przydatne w pracy</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	6,9	7,4	6,9	7	6,6
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,6	5,7	5,9	5,9	4,8
<b>Konkretne przygotowanie do jakiegoś zawodu/umiejętności i kwalifikacje w tym zakresie</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,6	8,2	7,8	7,6	7,6
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,6	5,7	6	5,7	4,9
<b>Ogólne predyspozycje do wykonywania pracy fizycznej</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	6,8	7,5	7	7,3	6,8
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,2	5,5	5,7	5,8	5,2
<b>Ogólne predyspozycje do wykonywania pracy umysłowej</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,3	7,7	7,5	7,2	7
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,7	6	5,9	6	5,2
<b>Posiadane doświadczenie zawodowe</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,5	7,3	7,3	7,1	7
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,1	5	5,3	5,3	4,9
<b>Umiejętność pracy z ludźmi, w zespole</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,4	7,9	7,9	7,7	7,3
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,9	6,1	6,4	5,9	5,8

<b>Dyspozycyjność, możliwość pracy w różnych godzinach</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,2	7	7,4	7,2	6,9
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,5	5,3	6,2	5,6	5
<b>Wytrzymałość, odporność na zmęczenie</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,1	7,1	7	7,2	6,8
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,1	5	5,8	5,8	5,2
<b>Systematyczność i konsekwencja</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,3	7,9	7,9	7,7	7,4
Ocena ON pod względem kwalifikacji	6,1	6,1	6,8	6,2	5,8
<b>Umiejętność planowania pracy/zadań/organizowania sobie pracy</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,1	7,8	7,7	7,6	7,4
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,9	5,9	6,6	5,9	5,3
<b>Mobilność, możliwość dojazdu do pracy</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,1	7,6	7,6	7,4	6,9
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,3	5,4	5,5	5,6	5
<b>Elastyczność, umiejętność dostosowania się do nowych zadań/zmian</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,2	8	7,4	7,6	7,2
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,4	5,7	6	5,8	5,3
<b>Umiejętność uczenia się/nabywania nowych kwalifikacji</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,5	8	7,5	7,7	7,2
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,8	6,1	6,2	6	5,4
<b>Zdolności komunikacyjne/umiejętność nawiązywania dobrych relacji z ludźmi</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,4	7,9	7,5	7,7	7,5
Ocena ON pod względem kwalifikacji	6,2	6,5	6,4	6,1	5,6
<b>Umiejętność autoprezentacji, przedstawiania swoich zalet</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,2	7,5	7,1	7,5	7,2
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,1	5	5,5	5	4,5
<b>Odporność na stres</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,1	7,6	7,5	7,4	7
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5	5,4	5,8	5,3	4,8
<b>Spokój i opanowanie, umiejętność zapanowania nad emocjami</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,3	7,6	7,5	7,5	7,3
Ocena ON pod względem kwalifikacji	4,9	5,7	6	5,7	4,9
<b>Zdolność do postępowania zgodnie z poleceniami i wymogami</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,3	7,7	7,6	7,6	7,3
Ocena ON pod względem kwalifikacji	6,1	6,4	6,6	6,6	5,6
<b>Dokładność/skrupulatność</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,1	8	7,7	7,8	7,4
Ocena ON pod względem kwalifikacji	6,2	6,9	7	6,7	5,8
<b>Przedsiębiorczość, postawa proaktywna</b>					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7	7,5	7,2	7,3	6,8
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,1	5,8	5,9	5,3	4,6

## 3.2 Postawy pracodawców wobec osób niepełnosprawnych i ich zatrudniania

### 3.2.1 Pracodawcy wobec osób niepełnosprawnych – podsumowanie

Pomimo wielu kampanii realizowanych na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych rynek pozostaje wciąż bardzo nieprzychylny tej grupie. W badaniach jakościowych zwracano uwagę, iż pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne (*pracodawca, jak ma możliwość wyboru osobę pełnosprawną a niepełnosprawną, myślę, że wybierze tę pełnosprawną. W dzisiejszych czasach, ten pracownik, może to jest źle powiedziane, że jest wykorzystywany, ale jest eksploatowany maksymalnie. Osoba niepełnosprawna ma pewne bariery, ograniczenia, a każdemu pracodawcy zależy, żeby miał jak najlepszych pracowników. To jest wyścig, samo życie... przedstawiciel instytucji oświaty*). Z drugiej strony, jeżeli już to robią, to niestety bardzo często z pobudek głównie finansowych. Wciąż też częste są przypadki poszukiwania „zdrowych” niepełnosprawnych, czy też wyłudzenia dotacji z PFRON. Na nieprawidłowości w tym zakresie zwracali przede wszystkim uwagę przedstawiciele instytucji rynku pracy.

- *Dzięki różnym systemom wsparcia niepełnosprawny jest pracownikiem, na którego przysługują pewne bony dla pracodawcy i często jest obiektem pożądanym pracodawcy. Faktem jest, że pracodawca chciałby mieć najczęściej zdrowego niepełnosprawnego... przedstawiciel organizacji pracodawców*
- *Na ogół pracodawca zatrudniając jakieś osoby niepełnosprawne tak naprawdę chce mieć osoby zdrowe tylko z grupą. Bo to o to chodzi w tej chwili dla pracodawcy... przedstawiciel instytucji rynku pracy*
- *Niestety cały czas są takie firmy, dla których to jest jakiś sposób na wyciągnięcie kasy i ten pracownik gdzieś jest tam na 2, 3, czy 5, 10 miejscu w tym wszystkim. Także tacy pracodawcy też się zdarzają, no chociaż no, my staramy się takich wyłapywać - że jest to jakaś fikcja, że firma fikcyjnie zatrudnia osoby, bierze dofinansowanie, te osoby dostają z tego jakąś tam część, tak na prawdę, a więc firma jeszcze jest na plusie, tak? Tak, takie rzeczy się zdarzają, my takie firmy znamy, one od czasu do czasu zmieniają swoją nazwę, zmieniają swoją siedzibę i stronę internetową, ale to jest cały czas ta sama firma i ten sam sposób działania. Także takie, tacy pracodawcy, z takim super sposobem na biznes, niestety też się zdarzają... przedstawiciel instytucji rynku pracy*

Zrealizowane wywiady pogłębione 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 zatrudniania osób niepełnosprawnych kształtowane są przez trzy główne czynniki:

- **Brak wiedzy o prawodawstwie i możliwościach prawnych, lęk przed zmieniającymi się przepisami.**
  - *Ale on się boi kontroli. Unika kontroli, unika dodatkowej roboty. System finansowego wspierania niepełnosprawnych jest skomplikowany, jest trudny, jest restrykcyjny, każdy błąd to utrata dotacji. Się okazuje, że u mnie ktoś niepełnosprawny pracował przez pół roku, zrobiłem jakiś błąd ewidencyjny, techniczny, księgowy i mogę całą tę dotację zwrócić. To po co mi to ryzyko?... przedstawiciel organizacji pracodawców.*
- **Przekonanie o tym, iż zatrudnienie niepełnosprawnych generuje szereg dodatkowych kosztów i obciążeń dla firmy:**
  - *Czyli po pierwsze informacja, co to jest niepełnosprawność. Że to nie tylko na wózku. Że są choroby wewnętrzne, niewidoczne. Istnieją także oczywiście upośledzenia umysłowe. Ale to też nie znaczy że takiego człowieka nie można zatrudnić. Informacja i wiedza, wiedza że niepełnosprawność to nie tylko wózek. Że zatrudnienie niepełnosprawnego to nie tylko konieczność zrobienia podjazdu i toalety, tylko czasami to jest tak, że w ogóle nie trzeba przystosowywać stanowiska pracy. Jeśli się właściwie znajdzie osobę, która ma określone kwalifikacje i nie ma barier technicznych, to jaki problem? ... przedstawiciel organizacji pracodawców.*
  - *Natomiast minusem jest po pierwsze sprawa podejścia pracodawcy nie doświadczonego, nie dowierającego osobie niepełnosprawnej nie w sensie psychicznym, tylko nie w sensie jego wiedzy, tylko "a może jemu będzie trzeba coś jeszcze dodatkowo, może mi zapaść tutaj nie*

wiem na jakiś przypadek chorobowy, nie dam sobie rady, a później będę odpowiadał za niego"... przedstawiciel organizacji pozarządowej

- **Brak wiedzy i będący jego konsekwencją stereotypowy sposób myślenia o niepełnosprawnych jako o pracownikach.**
  - *To nie ważne czy ktoś jest szefem małego czy dużego przedsiębiorstwa, jeśli nie miał do czynienia z niepełnosprawnością w swoim bliskim otoczeniu, a często się zdarza, że niestety nie mają, to zna tylko ogólnie istniejące poglądy, że współpraca z taką osobą jest trudna, kosztowna, uciążliwa, męcząca...* przedstawiciel organizacji pozarządowej

Obowiązujący w Polsce system polega na obowiązku zatrudniania określonego odsetka osób niepełnosprawnych (system kwotowy – 6% dla pracodawców zatrudniających co najmniej 25 osób), w przypadku niespełnienia tego obowiązku pracodawca zobowiązany jest do uiszczania składek na PFRON. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne liczyć mogą na szereg korzyści z tego tytułu (zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy, zwrot kosztów adaptacji stanowiska pracy, zwrot kosztów wynagrodzenia, zwrot kosztów zatrudnienia asystentów dla osób niepełnosprawnych, zwrot kosztów szkoleń). Pomimo tego, jak pokazują twarde wskaźniki zatrudnienia, pracodawcy bardzo niechętnie zatrudniają niepełnosprawnych, nawet kosztem dużych wpłat do PFRON. 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): *wymagałoby to ustabilizowania, przyjęcia jakichś rozwiązań, które będą obowiązywały przynajmniej rok bez przerwy. Bo u nas ustawa o rehabilitacji co trzy miesiące mniej więcej się zmienia. To jest duża skarga pracodawców.*
- **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)<sup>6</sup>: *Czasami nie chcą w to wchodzić, boją się obsługi systemu, że jest to obsługa systemu żeby otrzymać publiczne wsparcie do systemu dofinansowania do wynagrodzeń w tej chwili. Że to jest trudne, że nakłady obsługi tego wszystkiego są dużo większe niż korzyści. Tak mówią niektórzy, zwłaszcza ci co jeszcze nie dotknęli tego systemu i wymagają no raczej pomocy doradczej, intensywnej.. przedstawiciele organizacji pozarządowej.*
- **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. *System finansowego wspierania niepełnosprawnych jest skomplikowany, jest trudny, jest restrykcyjny, każdy błąd to utrata dotacji.*
- 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 zatrudniać) 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.

---

<sup>6</sup> 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.

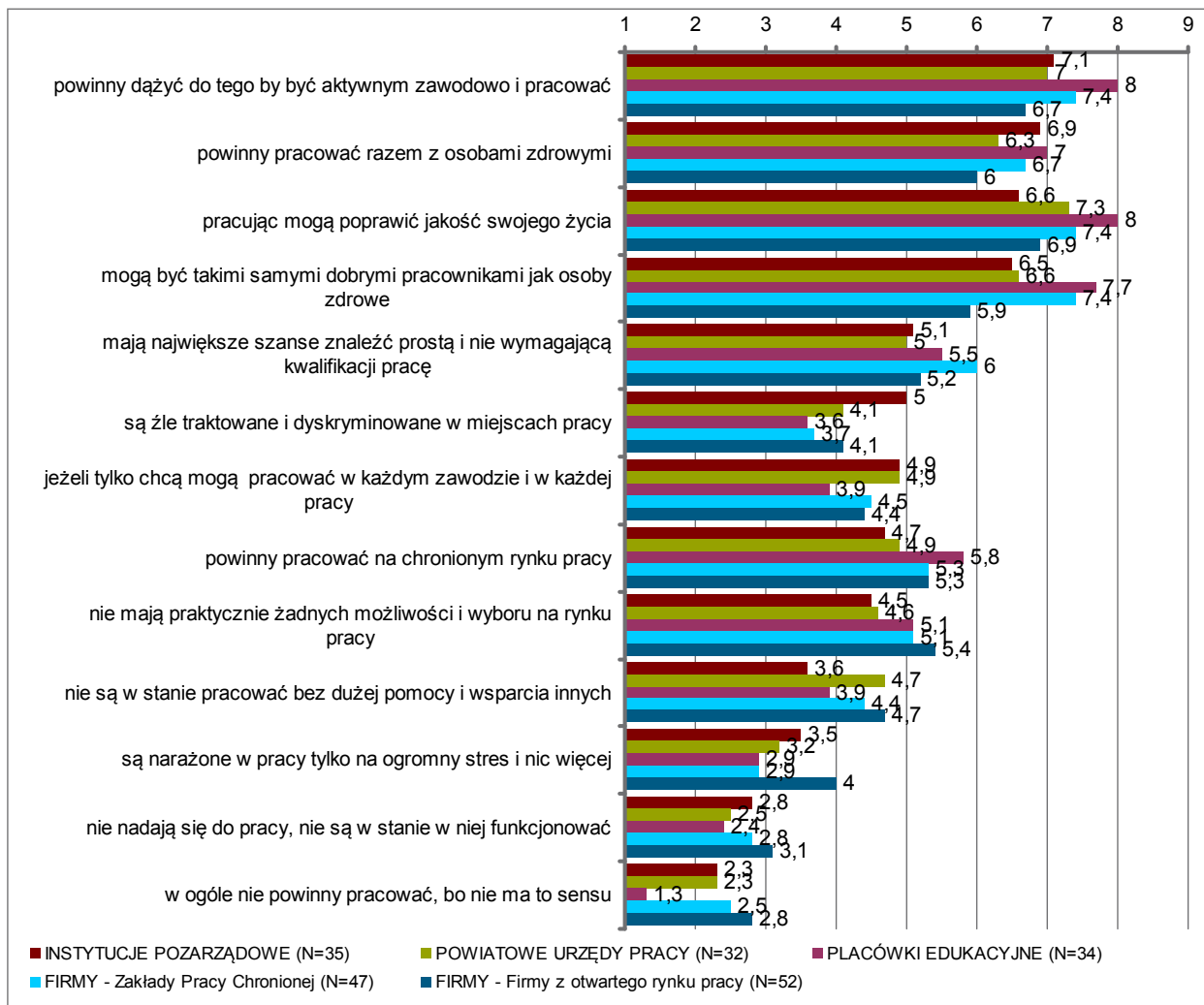
Należy jednak zaznaczyć, iż choć pracodawcy odrzucają (często nie wprost) możliwość zatrudnienia osoby niepełnosprawnej w ich firmach, to jednak zasadniczo wyrażają przekonanie, iż niepełnosprawni nie tylko są zdolni do pracy, ale też – z wielu pozaekonomicznych powodów – praca może być dla nich ważniejsza, niż dla osób zdrowych. Takie postawy są także powodem dla akceptacji zakładów pracy chronionej i źródłem przekonania, iż miejsca te są najlepszymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych, a sami niepełnosprawni powinni wykonywać prace proste, niewymagające kwalifikacji.

Biorące udział w badaniu instytucje i firmy nie zgadzały się na ogół z opiniami, że osoby niepełnosprawne nie powinny pracować, nie nadają się do pracy, nie potrafią w niej funkcjonować, czy też w pracy są narażone tylko na stres, nic więcej. Najrzadziej z takimi stwierdzeniami zgadzali się również przedstawiciele placówek edukacyjnych.

Z drugiej jednak strony przedstawiciele placówek edukacyjnych najczęściej spośród badanych instytucji i firm przyznawali, że niepełnosprawni powinni pracować na chronionym rynku pracy. Ponadto razem z zakładami pracy chronionej uznawali, że niepełnosprawni raczej mają największe szanse znaleźć prostą i nie wymagającą kwalifikacji pracę. Takie opinie najrzadziej wyrażały instytucje pozarządowe i PUP-y, które z kolei są zdania, że niepełnosprawni, jeżeli tylko chcą, mogą pracować w każdym zawodzie i w każdej pracy.

Placówki edukacyjne i zakłady pracy chronionej raczej nie zgadzały się, że niepełnosprawni są źle traktowani i dyskryminowani w miejscach pracy. Z kolei przedstawiciele instytucji pozarządowych najczęściej uważali, że sytuacja raczej nie wygląda dobrze pod tym względem.

**Rysunek 15. Opinie na temat pracy osób niepełnosprawnych – oceny średnie, skala: [1] zupełnie się nie zgadzam, [9] całkowicie się zgadzam.**



Należy zauważyć, że firmy z otwartego rynku pracy najrzadziej przyznawały, że osoby niepełnosprawne powinny pracować z osobami zdrowymi i że mogą być takimi samymi dobrymi pracownikami jak pełnosprawni.



Firmy te z kolei nieco częściej w porównaniu do badanych instytucji i przedsiębiorstw były skłonne zgadzać się z opiniami, że niepełnosprawni w ogóle nie powinni pracować, gdyż nie ma to sensu, nie nadają się do pracy, nie potrafią w niej funkcjonować, w pracy są narażone tylko na ogromny stres, nie są w stanie pracować bez dużej pomocy i wsparcia innych, a także nie mają praktycznie żadnych możliwości i wyboru na rynku pracy.

Wyniki badań ilościowych, pomimo obserwowanej w wypowiedziach dużej „poprawności politycznej”, w pełni potwierdziły (w sposób bezpośredni, lub pośredni) główne wnioski płynące ze zrealizowanych wywiadów pogłębionych zarówno odnośnie braku chęci i motywacji do zatrudniania osób niepełnosprawnych, bardzo ograniczonej wiedzy w tym zakresie, a także w zakresie postrzegania zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez pryzmat różnych barier i przeszkód. W kolejnych podrozdziałach, szczegółowo przedstawiamy kolejne kwestie związane z pozycją osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

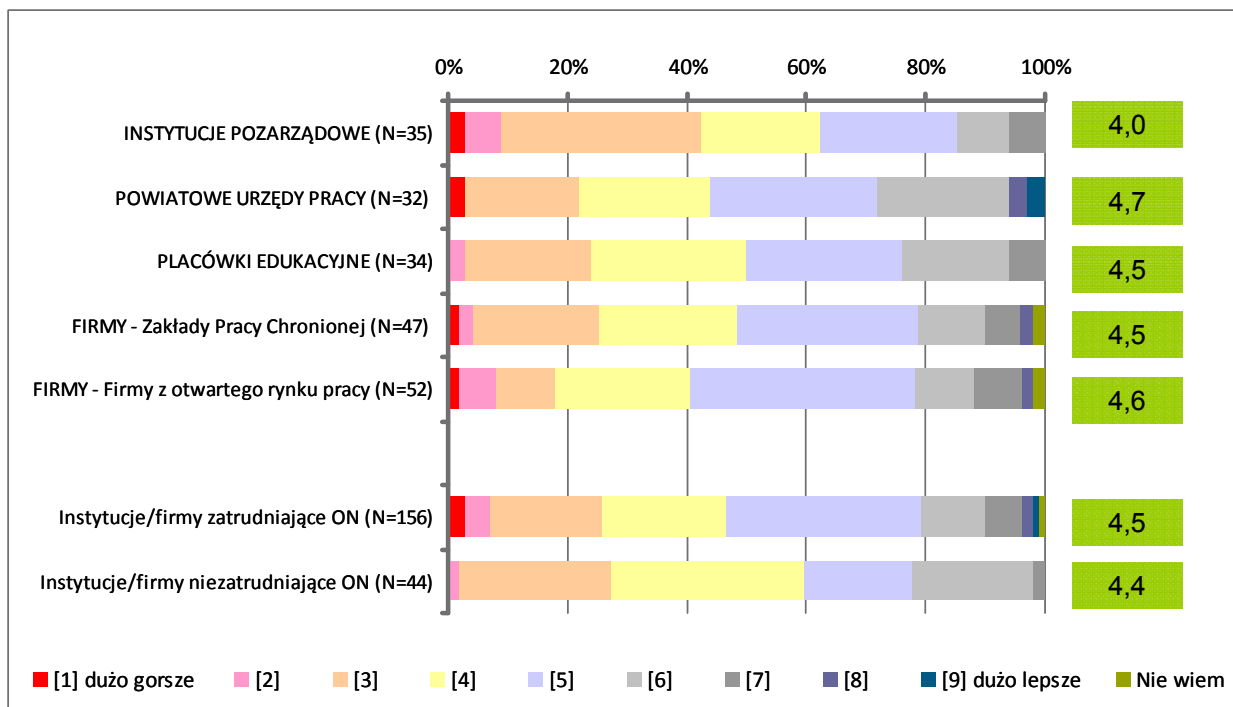
### 3.2.2 Stosunek pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników

Wyniki badań ilościowych, wskazują, iż najbardziej oczywistą barierą, a raczej sposobem tłumaczenia braku chęci do zatrudniania osób niepełnosprawnych, jest poniekąd trafne postrzeganie tej grupy jako gorzej wykształconej i nieposiadającej doświadczenia zawodowego, co wprost skutkuje zawężeniem oferty miejsc pracy kierowanej do niepełnosprawnych.

Instytucje i firmy uważały, że w zestawieniu z osobami zdrowymi, niepełnosprawni mają raczej gorsze kwalifikacje, wykształcenie oraz przygotowanie do pracy. Instytucje pozarządowe oceniły niepełnosprawnych pod tym względem najgorzej, w porównaniu z pozostałymi biorącymi udział w badaniu podmiotami. Relatywnie lepszą opinię o kwalifikacjach, wykształceniu oraz przygotowaniu do pracy osób niepełnosprawnych w stosunku do pełnosprawnych, miały Powiatowe Urzędy Pracy.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych nieznacznie polepszało opinię na temat ich kwalifikacji, wykształcenia oraz przygotowania do pracy.

Rysunek 16. Ocena wykształcenia, kwalifikacji i przygotowania do pracy osób niepełnosprawnych w porównaniu z osobami zdrowymi - rozkład odpowiedzi i oceny średnie.



Badania ilościowe ujawniły dużą „poprawność polityczną” w sposobie wysiadania się pracodawców na temat zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Instytucje i firmy biorące udział w badaniu nie dostrzegały na ogół żadnych argumentów przeciwko zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na różne stanowiska pracy i bardzo ostrożnie wyrażały się na temat argumentów przemawiających za zatrudnianiem tej grupy, choć podnoszone przez niewielką część respondentów przyczyny niechęci bardzo trafnie oddają w przekonania środowiska pracodawców na temat wysokich „kosztów” i „małej” opłacalności zatrudniania osób niepełnosprawnych. I tak,

w przypadku robotników wykwalifikowanych oraz niewykwalifikowanych pewną przeszkodą mogą być częste zwolnienia lekarskie, ewentualnie charakter wykonywanej pracy. Częste zwolnienia przemawiają również przeciwko zatrudnianiu niepełnosprawnych na stanowiskach kierowniczych. Jednak w przypadku kierowników, specjalistów czy też pracowników biurowych przede wszystkim na niekorzyść niepełnosprawnych świadczy brak odpowiednich kwalifikacji, wiedzy i wykształcenia.

**Tabela 8 Główne argumenty przeciwko zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na różne stanowiska - rozkład odpowiedzi ogółem (N=200).**

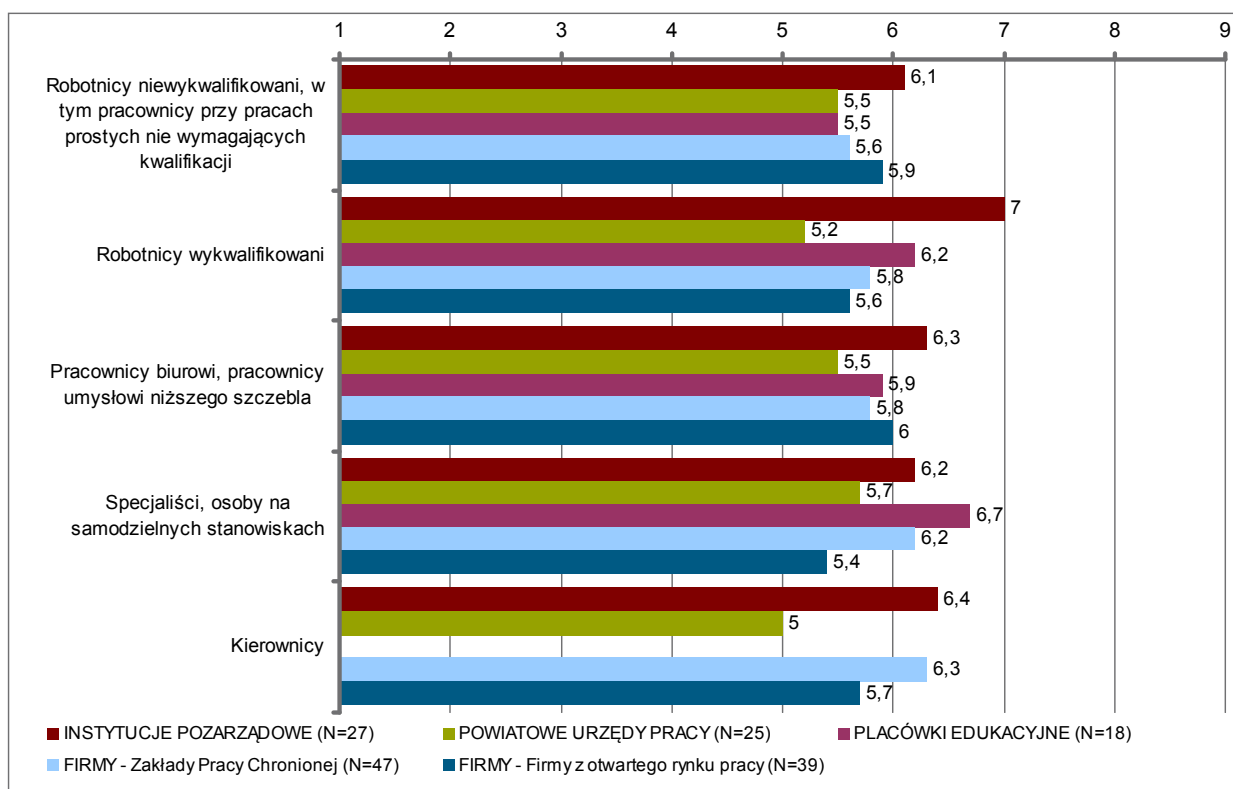
	Robotnicy niewykwalifikowani, w tym pracownicy przy pracach prostych nie wymagających kwalifikacji	Robotnicy wykwalifikowani	Pracownicy biurowi, pracownicy umysłowi niższego szczebla	Specjaliści, osoby na samodzielnych stanowiskach	Kierownicy
Częste zwolnienia lekarskie	10%	12%	9%	9%	10%
Charakter pracy	10%	9%	2%	2%	2%
Brak odpowiednich kwalifikacji, wiedzy, wykształcenia	8%	6%	13%	15%	14%
Znaczne kalectwo, inwalidztwo, stopień upośledzenia	7%	9%	8%	8%	9%
Mało dochodowy pracownik, dodatkowe koszty	6%	4%	3%	3%	2%
Brak, małe doświadczenie	5%	4%	3%	4%	4%
Mała wydajność, powolność	5%	5%	5%	3%	3%
Trudności z poruszaniem się (niepełnosprawność ruchowa)	4%	2%	0%	0%	0%
Przepisy prawne	4%	3%	2%	1%	1%
Konieczność odpowiedniego wyposażenia stanowiska	4%	5%	8%	6%	5%
Wymagają większego nadzoru	3%	1%	1%	0%	0%
Dodatkowe urlopy	2%	1%	1%	1%	1%
Biurokracja	2%	2%	2%	2%	2%
Ograniczona dyspozycyjność, skrócony czas pracy	2%	3%	2%	2%	3%
Bariery architektoniczne	2%	2%	2%	1%	1%
Brak wakatów	2%	1%	2%	2%	2%
Leniwi, brak chęci do pracy	2%	2%	2%	2%	2%
Mała dyscyplina	1%	2%	1%	1%	1%
Schorzenia epileptyczne	1%	1%	1%	1%	1%
Gorsze, złe efekty pracy	1%	1%	1%	2%	0%
Mała, niska mobilność	1%	1%	1%	1%	1%
Duże ograniczenia, bariery	1%	1%	1%	1%	2%
Nerwowi, nie panują nad emocjami	1%	1%	2%	2%	2%
Schorzenia psychiczne	0%	1%	2%	2%	3%
Upośledzenie umysłowe	0%	1%	2%	1%	2%
Żadne, nie ma nic takiego	38%	41%	47%	41%	40%
Wszystko	0%	0%	0%	0%	1%
Nie wiem, trudno powiedzieć	7%	8%	5%	8%	7%

Prawdziwe opinie przedstawicieli rynku pracy na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych ujawniają dopiero pytania pośrednie dotyczące postrzeganych barier aktywności niepełnosprawnych i czynników obniżających ich pozycję na rynku pracy. A są to w opinii ponad co dziesiątej firmy:

- Stopień, rodzaj niepełnosprawności, która nie predysponuje do wykonywania pracy
- Bezrobocie, brak miejsc pracy na rynku, nawet dla osób pełnosprawnych
- Niechęć pracodawców
- Postrzeganie niepełnosprawnych jako osób o niskich kwalifikacjach, złym stanie zdrowia, niskich zdolnościach manualnych
- Brak dostosowania zakładów pracy dla takich osób
- Postrzeganie osób niepełnosprawnych jako leniwych, którym nie chce się pracować
- Preferencje pracodawców, którzy wolą zatrudniać osoby zdrowe
- Brak, niska akceptacja przez osoby pełnosprawne
- Za mało zachęt dla pracodawców ze strony państwa

Dopiero kontakt z niepełnosprawnym pracownikiem daje możliwość realnej oceny jego kompetencji. Eksperti, z którymi rozmawialiśmy, zaznaczali, iż firmy, które zatrudniają osoby niepełnosprawne, są coraz częściej bardzo zadowolone z tego faktu: *Ci pracodawcy, którzy nie mieli wcześniej kontaktów z niepełnosprawnym oceniali bardzo ostrożnie, sceptycznie, z czasem nabierają przekonania. Bo to jest na zasadzie - musisz spróbować, prawda? Ci, którzy już wcześniej mieli jakieś kontakty w rodzinie, czy gdzieś indziej z niepełnosprawnymi, są mniej sceptyczni. W sumie generalnie na końcu po zdobyciu tych doświadczeń są oceniani wysoko. Te oceny są rzędu 70-80%. Pracodawcy ich odbierają jako normalnych pracowników. Często ich oceniają lepiej niż zdrowych. Biorąc pod uwagę subiektywny pryzmat, że patrzą jakby z politowaniem czasami. To jest subiektywna ocena w dużej mierze, ale nie mniej są wysoko oceniani. Są wysoko oceniani także przez współpracowników. O ile nie pojawiają się jakieś wątki zawiści, gdzie pracodawca pomaga bardziej, to już jest inna sprawa. Są takie badania, które pokazują, że jak się zatrudni pierwszego, drugiego niepełnosprawnego to ten pracodawca na ogół w tym kierunku idzie. Jest skłonny, jest otwarty, oczywiście w miarę potrzeb. Ci, którzy nie zatrudniają, to wie pani, na takiej zasadzie że nie lubię lodów. A jadłeś? Nie. To dlaczego nie jadłeś? Bo nie lubię... przedstawiciel organizacji pracodawców.*

**Rysunek 17. Ocena zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych w porównaniu do pracowników pełnosprawnych – oceny średnie, skala [1] Dużo gorsi pracownicy, [9] Dużo lepsi pracownicy**



Institucje zatrudniające niepełnosprawnych pracowników oceniają ich dość dobrze w porównaniu do pracowników pełnosprawnych, zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Swoich niepełnosprawnych robotników niewykwalifikowanych, wykwalifikowanych, pracowników biurowych oraz kierowników najlepiej oceniły instytucje pozarządowe, najstabilniej zaś PUP-y.

Niepełnosprawnych zatrudnionych na stanowiskach specjalistów najlepiej oceniły natomiast placówki edukacyjne, a także instytucje pozarządowe i zakłady pracy chronionej.

### 3.2.3 Ocena kompetencji niepełnosprawnych pracowników

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. Pogląd taki dobrze ilustrują następujące wypowiedzi:

- *To jest podobny mechanizm. Kobiety dobrze wykształcone, stają do konkursu z dobrze wykształconymi panami. I zwykle jest tak, że musimy udowodniać, że jesteśmy co najmniej 2 razy lepsze jak oni, żeby nas przyjęto. Najczęściej, takie są realizmy w naszym kraju, wybiera się mężczyznę. I myślę, że przy takim wyborze niepełnosprawny - zdrowy, przegrywają niepełnosprawni, nie dlatego, że są gorzej wykształceni, tylko dlatego, że są niepełnosprawni. To znaczy tak, jeżeli ten niepełnosprawny udowodni, tak samo jak kobieta, udowodni jestem lepsza, jestem dobry, tak jak ten który stanął razem ze mną, tak? To wtedy wygra. Ale niestety bardzo często przegrywamy tylko dlatego, że jesteśmy niepełnosprawni i jeszcze nikt nas nie chce nawet sprawdzić. Ja uważam, że to jest podobny mechanizm, to są utarte standardy... Przedstawiciel organizacji pozarządowej.*

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. Na konkretne zalety pracowników niepełnosprawnych zwracali uwagę przedstawiciele organizacji pozarządowych oraz instytucji rynku pracy.

- *Myślę, że to jest brak wiedzy, że na temat właśnie wykorzystania niepełnosprawnych, bym powiedziała ogrom zalet tych ludzi to znaczy to, że to są niezwykle lojalni pracownicy, nie tracą czasu na zbędne czynności... przedstawiciel organizacji pozarządowej*
- *Ona jest takim samym pracownikiem, kto wie, czasami lepszym niż sprawny pracownik, dlatego że osoba która chce podjąć pracę to naprawdę jej wtedy zależy na tej pracy, i stara się żeby pracodawca był z niej zadowolony, i to jest ten plus... przedstawiciel organizacji pozarządowej*
- *Wbrew pozorom mniej chorują. Był taki moment, że trzeba było udowodniać, że więcej chorują. Bardzo krótki na szczęście. Ale jak się próbowały do tego zakłady przymierzyć, to się okazało, że bardziej szanują pracę i mniej chorują. Więc nie da się tutaj, jest wręcz odwrotnie. Taka jest prawda. Mniej korzystają ze zwolnień lekarskich wbrew pozorom. Mniej zmieniają pracodawców. Są bardzo stabilni jeśli chodzi o decyzje zawodowe i to jest dużym atutem osób z niepełnosprawnością, tych co pracują. Zwłaszcza było to bardzo dużym atutem w momencie, kiedy wszyscy jechali na Zachód. To osoby z niepełnosprawnością to spawały. To wtedy się sprawdziła ta stabilność. Ta stabilność jest oparta nawet nie na pensji, tylko to jest bardziej stabilna decyzja. Ta stabilność jest oparta na dobrym doborze stanowiska pracy, czyli odpowiedniej pracy, która jest dobra dla tego niepełnosprawnego i środowisku, czyli dobre relacje w pracy z szefem i z kolegami. To są dwie główne wytyczne, które utrzymują takiego pracownika dłużej w firmie. Można w niego inwestować, bo z dużym prawdopodobieństwem nie zwinie żagla po trzech latach. Ale będzie raczej długo w firmie. To jest dużym atutem. To, że poprawiają morale tak naprawdę. Zwłaszcza te osoby, które muszą jakieś bariery pokonywać, żeby gdzieś tam pójść. Poprawia to morale zespołu. To działa na wyobraźnię ludzi, którzy widzą, że ta osoba mimo, że ma jakieś tam kłopoty musi pokonywać przeszkody. I naprawdę musi się na starać i zorganizować lepiej niż ja, żeby wszystko zrobić. Mimo to ona pracuje, ma normalne, dobre wyniki. No to ja też się bardziej postaram, bo przecież nie będę gorszy... przedstawiciel organizacji pozarządowej*
- *Osoby z upośledzeniem umysłowym mają bardzo dużą odporność na monotonię. I z dużym poczuciem misji wykonują prace, które dla normalnych ludzi, dla ludzi bez niepełnosprawności intelektualnej są po prostu nudne śmiertelnie. Np. jest taki konkurs w jednej sieci pięciogwiazdkowych hoteli na najlepszą pokojówkę, pokojowego. I wygrał to parę lat temu człowiek z zespołem Downa, który z pełną misją, ze świadomością misji życiowej, będąc w pełni oddany i w ogóle odporny na to, że ciągle te same pokoje sprząta i robi ciągle to samo. Tak naprawdę wygrał to w ucziwej konkurencji, wygrał ten konkurs i jest*

*bardzo dobrym pracownikiem. I to trzeba wiedzieć, która niepełnosprawność do czego, jakby nie upoważnia, ale po prostu ci ludzie z racji tej niepełnosprawności będą lepsi w tym zawodzie, **doskonale nawiązują też relacje z osobami starszymi, przez co mogą być ich opiekunami...*** przedstawiciel organizacji pozarządowej

Opinie te znajdują potwierdzenie także w badaniach ilościowych, wśród instytucji, które miały już kontakt z niepełnosprawnymi pracownikami. Przedstawiciele instytucji i firm uznawali, że niepełnosprawni robotnicy niewykwalifikowani są lepsi od pełnosprawnych robotników, gdyż są bardziej dokładni, staranni (27%), pracowici (23%), szanują pracę (20%). Ponadto są sumienni, rzetelni, uczciwi, zaangażowani w pracę, odpowiedzialni, po prostu dobrzy pracownicy.

Podobne argumenty przeważały na rzecz niepełnosprawnych zatrudnionych jako robotnicy wykwalifikowani oraz pracownicy biurowi. Ponadto pracownicy na tych stanowiskach są bardziej zdyscyplinowani, a pracownicy biurowi - szczególnie odpowiedzialni.

Niepełnosprawni specjaliści przede wszystkim okazują się posiadać lepsze kwalifikacje, wykształcenie, a także wysokie umiejętności. To dobrzy pracownicy, specjaliści, którzy szanują pracę, angażują się w nią, są ambitni, a przy tym sumienni, rzetelni i uczciwi.

W przypadku niepełnosprawnych kierowników na ich korzyść przemawia większa odpowiedzialność, a także dokładność, staranność, sumiennosc, rzetelność, uczciwość i poszanowanie pracy.

**Tabela 9 Powody, dla których zatrudnieni pracownicy niepełnosprawni są lepsi od pracowników pełnosprawnych - rozkład odpowiedzi ogółem.**

	Robotnicy niewykwalifikowani, w tym pracownicy przy pracach prostych nie wymagających kwalifikacji OGÓŁEM N=30	Robotnicy wykwalifikowani OGÓŁEM N=29	Pracownicy biurowi, pracownicy umysłowi niższego szczebla OGÓŁEM N=47	Specjaliści, osoby na samodzielnych stanowiskach OGÓŁEM N=31	Kierownicy OGÓŁEM N=22
Dokładni, staranni	27%	17%	15%	10%	23%
Pracowici, chęć do pracy	23%	21%	17%	0%	5%
Szanują pracę, zależy im na pracy	20%	21%	17%	16%	23%
Sumienni, rzetelni, uczciwi	17%	21%	26%	16%	23%
Dobrzy pracownicy, specjaliści	17%	14%	9%	19%	9%
Zaangażowani w pracę	13%	10%	9%	10%	9%
Odpowiedzialni	13%	7%	21%	16%	32%
Wytrwali, wytrzymali	7%	3%	9%	0%	5%
Lojalni wobec pracodawcy	7%	3%	6%	3%	5%
Mili, uprzejmi, przyjemni	7%	3%	2%	0%	0%
Uczą się tolerancji	3%	0%	0%	3%	0%
Zdyscyplinowani	3%	10%	11%	6%	9%
Pełna dyspozycja	3%	0%	0%	0%	0%
Determinacja	0%	3%	0%	0%	0%
Ambitni	0%	3%	9%	13%	9%
Odpowiednie, wysokie kwalifikacje, wykształcenie	0%	3%	4%	19%	9%
Doświadczenie, wysokie umiejętności	0%	3%	4%	10%	9%
Elastyczni, chętni do nauki	0%	0%	2%	0%	0%
Koleżeńscy	0%	0%	2%	3%	5%
Wszystko	3%	7%	4%	3%	5%
Nie wiem, trudno powiedzieć	7%	7%	4%	6%	9%

Na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych na stanowiskach robotników niewykwalifikowanych lub wykwalifikowanych przemawia ich pracowitość i chęć do pracy, a także sumienność, rzetelność, uczciwość. Niepełnosprawni jako robotnicy wykwalifikowani są ponadto zaangażowani w pracę oraz posiadają odpowiednie kwalifikacje, wiedzę i wykształcenie.

Odpowiednie kwalifikacje, wiedza i wykształcenie osób niepełnosprawnych szczególnie mają znaczenie przy zatrudnianiu ich na stanowiska pracowników biurowych, specjalistów czy też kierowników. W tych przypadkach oprócz pracowitości, sumienności, rzetelności i uczciwości, istotne jest również zaangażowanie niepełnosprawnych w pracę.

**Tabela 10 Główne argumenty na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych na różnych stanowiskach - rozkład odpowiedzi ogółem (N=200).**

	Robotnicy niewykwalifikowani, w tym pracownicy przy pracach prostych nie wymagających kwalifikacji	Robotnicy wykwalifikowani	Pracownicy biurowi, pracownicy umysłowi niższego szczebla	Specjaliści, osoby na samodzielnych stanowiskach	Kierownicy
Pracowici, chęć do pracy	25%	21%	18%	16%	12%
Sumienni, rzetelni, uczciwi	16%	16%	19%	15%	12%
Pracownicy tacy sami jak pełnosprawni	10%	9%	9%	8%	7%
Zaangażowani w pracę	9%	12%	13%	11%	11%
Ulgi	8%	5%	5%	3%	3%
Dofinansowanie	8%	7%	9%	8%	7%
Pomoc osobom niepełnosprawnym	7%	5%	4%	4%	3%
Odpowiednie, wysokie kwalifikacje, wykształcenie	5%	13%	17%	26%	23%
Szanują pracę, zależy im na pracy	5%	5%	6%	3%	4%
Brak zapotrzebowania	4%	3%	1%	1%	1%
Wytrwali, wytrzymali	3%	3%	2%	2%	2%
Ambitni	3%	2%	4%	4%	4%
Potrzeby firmy	3%	3%	3%	3%	2%
Dobrzy pracownicy, specjaliści	3%	3%	3%	2%	2%
Odpowiedzialność	3%	4%	5%	6%	6%
Doświadczenie, wysokie umiejętności	2%	3%	4%	4%	6%
Lojalni wobec pracodawcy	2%	2%	3%	2%	2%
Zdyscyplinowani	2%	2%	2%	2%	2%
Punktualni, nie spóźniają się	2%	2%	2%	2%	1%
Dokładni, staranni	2%	3%	7%	4%	3%
Dobra współpraca z innymi pracownikami, praca w zespole	2%	1%	1%	2%	3%
Pełna dyspozycja	2%	1%	2%	2%	2%
Determinacja	1%	1%	1%	1%	1%
Oddani	1%	1%	1%	1%	2%
Mobilność	0%	1%	1%	3%	3%
Żadne, nie ma nic takiego	9%	9%	5%	7%	8%
Nie wiem, trudno powiedzieć	10%	13%	10%	13%	16%

Instytucje i firmy zgadzają się z opiniami, że osoby niepełnosprawne mają duży szacunek do pracy, ich obecność pozytywnie wpływa na atmosferę w pracy, ponadto są oddanymi i lojalnymi pracownikami, można im powierzyć bardzo odpowiedzialne zadania. Z takimi opiniami relatywnie częściej zgadzały się placówki

edukacyjne, najrzadziej zaś firmy z otwartego rynku pracy i instytucje/firmy niezatrudniające niepełnosprawnych.

Natomiast raczej nie zgadzają się ze stwierdzeniami, że niepełnosprawni nie posiadają odpowiednich kwalifikacji, żeby zajmować wyższe stanowiska, że są kłótlivi i konfliktowi, nie oplota się ich zatrudniać, a także nie dogadają się z pełnosprawnymi pracownikami.

**Tabela 11** Opinie na temat niepełnosprawnych pracowników - skala [1] zupełnie się nie zgadzam, [9] całkowicie się zgadzam)

	FIRMY				FIRMY/INSTYTUCJE		
	INSTYTUCJE POZARZĄDOWE (N=35)	POWIATOWE URZĘDY PRACY (N=32)	PLACÓWKI EDUKACYJNE (N=34)	Zakłady Pracy Chronionej (N=47)	Firmy z otwartego rynku pracy (N=52)	Zatrudniające ON (N=156)	Niezatrudniające ON (N=44)
Osoby niepełnosprawne mają duży szacunek do pracy	6,7	6,9	7,3	6,7	6,2	6,8	6,3
Obecność niepełnosprawnych pracowników pozytywnie wpływa na atmosferę w pracy	6,6	5,8	6,3	6,1	5,3	6,2	5,4
Osoby niepełnosprawne są oddanymi i lojalnymi pracownikami	6,5	6,6	7,4	7,2	6,3	6,9	6,3
Osobom niepełnosprawnym można powierzyć bardzo odpowiedzialne zadania	6,2	6,2	7	6,8	6	6,6	5,6
Osoby niepełnosprawne pod wieloma względami są lepszymi pracownikami od osób pełnosprawnych	6	5,2	6	5,2	5	5,4	5,4
Osoby niepełnosprawne bardzo dobrze sprawdzają się na stanowiskach specjalistycznych, wymagających kwalifikacji	6	5,8	6,1	5,9	5,5	6	5,3
Osoby niepełnosprawne nie nadają się do wielu prac	4,7	4,9	5	5,1	5,7	5,2	5
Osoby niepełnosprawne najlepiej sprawdzają się przy prostych i niewymagających pracach	4,5	5,8	5,6	6,1	5,9	5,7	5,4
Osoby niepełnosprawne wolno pracują	4,3	4,5	4,1	4,4	4,9	4,5	4,5
Osoby niepełnosprawne są roszczeniowe w stosunku do pracodawcy	4,2	4,2	3,5	4	5,3	4,3	4,1
Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej wiąże się z dużymi kosztami	4,2	4,3	4,1	4,5	5,6	4,6	4,8
Osoby niepełnosprawne wolno się uczą	4,1	4	3,9	4,2	4,6	4,1	4,5
Osoby niepełnosprawne wymagają w pracy większego nadzoru i kontroli niż pełnosprawni pracownicy	4,1	5	4,5	5	5,3	4,8	4,8
Osobom niepełnosprawnym nie chce się pracować	4	4,2	3,3	3,9	4,4	4	4
Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej jest bardzo kłopotliwe	3,7	4,4	3,7	3,8	5,1	4	4,8
Osoby niepełnosprawne nie posiadają odpowiednich kwalifikacji, by zajmować wyższe stanowiska	3,6	4,5	3,9	3,9	4,8	4	4,7
Osoby niepełnosprawne są kłótlivi i konfliktowi	3,3	3,7	2,9	3,3	4,2	3,6	3,4
Nie oplota się zatrudniać niepełnosprawnych	3,2	3,4	2,7	3,3	4,7	3,5	3,7
Niepełnosprawni i pełnosprawni pracownicy nie dogadają się między sobą	3,1	2,5	2,5	2,8	3,5	2,9	2,9

### 3.2.4 Możliwości dla ON na rynku pracy – oferta miejsc pracy dla niepełnosprawnych

Oceniając typ pracy odpowiedni dla osób niepełnosprawnych przedstawiciele instytucji i firm przede wszystkim wskazywali, że zależy on od stopnia i rodzaju niepełnosprawności, a także wykształcenia posiadanego przez osoby niepełnosprawne. Jednocześnie jednak dość liczna grupa, przede wszystkim firmy z otwartego rynku pracy, gdzie niepełnosprawni najczęściej znajdują zatrudnienie, osobom niepełnosprawnych z góry przypisuje niższe stanowiska nie wymagające kwalifikacji.

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, sprzątnięcie i prace porządkowe, praca pracownika produkcyjnego, telepraca, chałupnictwo lub jakieś rzemiosło.

Powiatowe Urzędy Pracy najrzadziej spośród badanych instytucji i firm uznawały, że osoby niepełnosprawne powinny wykonywać pracę łatwą, prostą i lekką (6%). Przedstawiciele tych instytucji najchętniej widzieliby osobę niepełnosprawną na stanowisku pracownika biurowego (28%), ewentualnie pracownika fizycznego (13%). Wśród wymienianych konkretnych typów pracy pojawiały się również handel, sprzedawca (6%), usługi hotelowe czy też monitoring obiektów, ochrona (po 3%).

Należy zauważyć, że przedstawiciele placówek edukacyjnych relatywnie rzadko wskazywali, że typ pracy zależy od wykształcenia, kwalifikacji osób niepełnosprawnych (18%). Co prawda są zdania, że praca, jaką mogliby wykonywać niepełnosprawni, powinna zależeć od stopnia i rodzaju ich niepełnosprawności, a także że mogą wykonywać każdą pracę. Jednak z drugiej strony pojawiają się opinie, że niepełnosprawny powinien wykonywać pracę prostą, łatwą (21%), ewentualnie biurową (18%). Najczęściej spośród badanych instytucji przedstawiciele placówek edukacyjnych widzieliby osobę niepełnosprawną w pracy przy komputerze (9%).

Firmy z otwartego rynku pracy najrzadziej przyznawały, że typ pracy odpowiedniej dla osoby niepełnosprawnej zależy od stopnia i rodzaju jej niepełnosprawności (37%) lub jej wykształcenia, kwalifikacji (13%), a także że osoby z tej grupy nadają się do każdej pracy (21%). Najczęściej natomiast spośród badanych instytucji i firm wskazywały, że niepełnosprawni powinni wykonywać pracę łatwą, prostą i lekką (29%), ewentualnie pracę biurową (27%) lub sprzątnięcie, prace porządkowe (10%). 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.

Tabela 12 Typy pracy odpowiednie dla osób niepełnosprawnych.

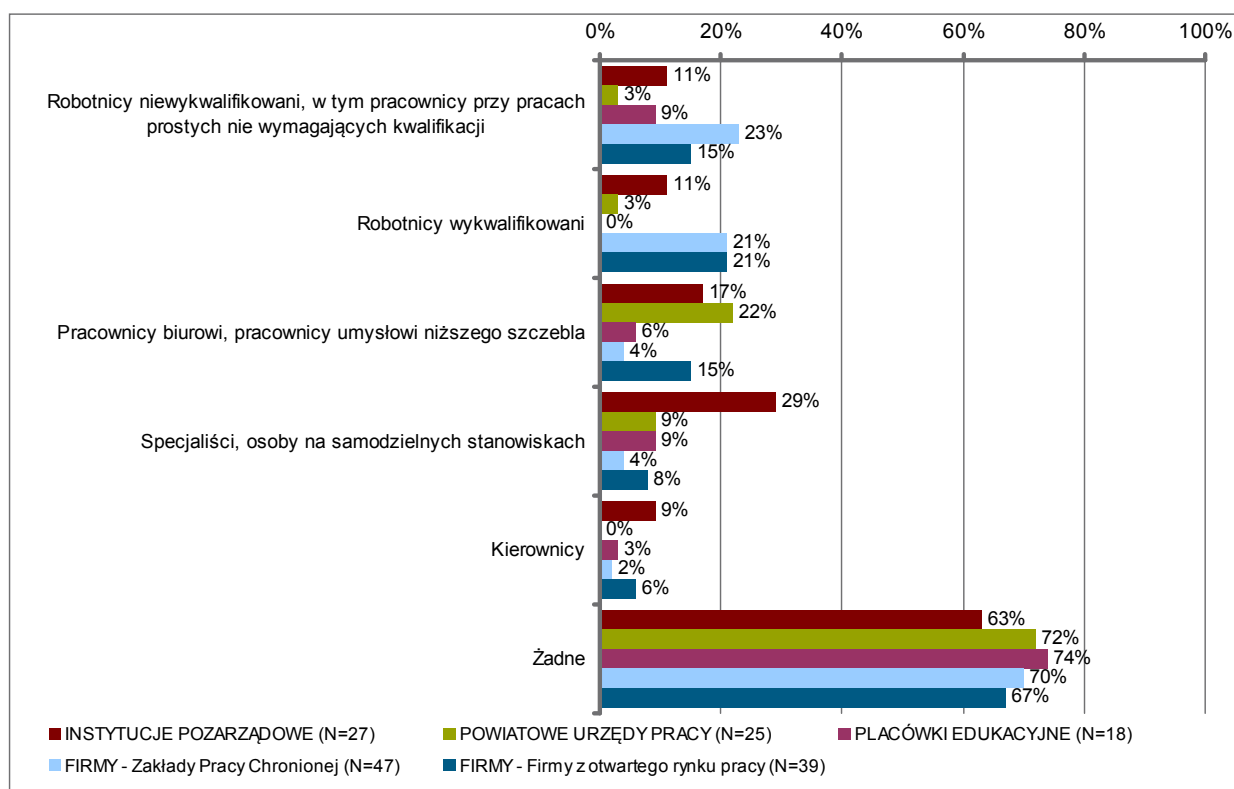
	FIRMY				
	INSTYTUCJE POZARZĄDOWE (N=35)	POWIATOWE URZĘDY PRACY (N=32)	PLACÓWKI EDUKACYJNE (N=34)	Zakłady Pracy Chronionej (N=47)	Firmy z otwartego rynku pracy (N=52)
Zależy od stopnia i rodzaju niepełnosprawności	57%	41%	50%	43%	37%
Zależy od wykształcenia, kwalifikacji	40%	41%	18%	28%	13%
Każdą, nadają się do każdej pracy	34%	25%	32%	32%	21%
Łatwa, prosta, lekka	14%	6%	21%	19%	29%
Pracownik biurowy	9%	28%	18%	13%	27%
Sprzątnięcie, mycie, prace porządkowe	6%	0%	0%	2%	10%
Pracownik produkcyjny	6%	0%	0%	0%	4%
Prace zespołowe, praca w zespole	6%	0%	0%	0%	0%
Telepraca	3%	0%	3%	2%	4%
Praca przy użyciu komputera	3%	0%	9%	2%	4%
Chałupnictwo	3%	0%	0%	0%	4%
Samodzielne stanowiska pracy	3%	0%	0%	0%	0%
Rzemiosło	3%	0%	3%	0%	0%
Prace twórcze	0%	0%	0%	2%	0%



Budownictwo	0%	0%	0%	0%	2%
Monitoring obiektów, ochrona	0%	3%	0%	2%	6%
Introligatornia	0%	0%	3%	2%	0%
Pracownik fizyczny	0%	13%	6%	4%	6%
Manualne	0%	0%	0%	2%	0%
Handel, sprzedawca	0%	6%	0%	0%	0%
Usługi hotelowe	0%	3%	0%	0%	0%
Nie wiem, trudno powiedzieć	0%	0%	3%	4%	2%

Badane firmy i instytucje na ogół nie planują w ciągu najbliższego roku nie planują zatrudniać pracowników na różne stanowiska. Pojedyncze instytucje pozarządowe, które wskazały, że będą zatrudniać nowych pracowników, z chęcią przyjąłby osoby niepełnosprawne na stanowiska pracowników biurowych, specjalistów, ale też kierowników. Zakłady pracy chronionej z kolei planowałyby zatrudnienie niepełnosprawnych na stanowiskach robotników niewykwalifikowanych lub wykwalifikowanych. Firmy z otwartego rynku pracy rozważyłby zaś zatrudnienie takiego pracownika jako specjalistę, ewentualnie robotnika niewykwalifikowanego.

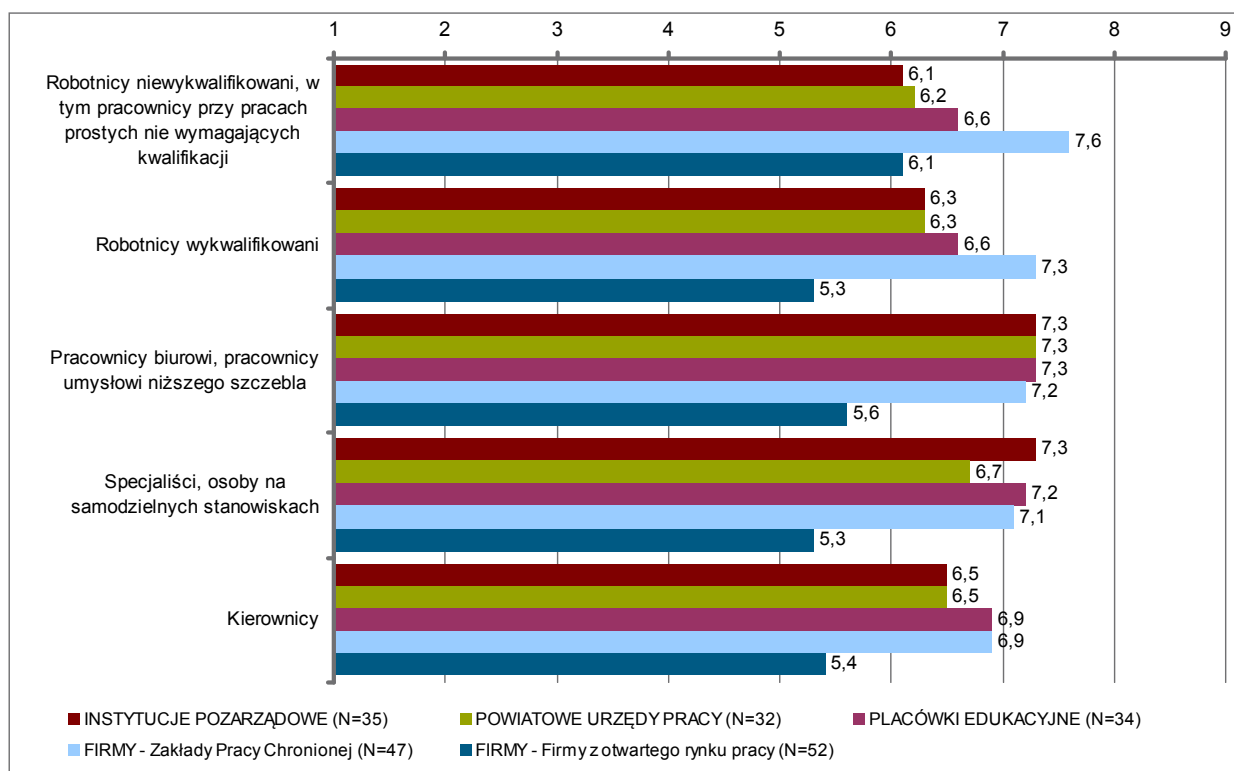
Rysunek 18. Plany zatrudnienia pracowników na różne stanowiska w ciągu najbliższego roku.



Firmy i instytucje biorące udział w badaniu przyznawały, że zatrudniłyby osoby niepełnosprawne na różnych stanowiskach. Najmniej skłonne do przyjęcia niepełnosprawnych pracowników były firmy z otwartego rynku pracy.

Na stanowiska robotników niewykwalifikowanych lub wykwalifikowanych najchętniej przyjąłby pracowników zakłady pracy chronionej. W charakterze pracowników biurowych, ale także specjalistów lub kierowników niepełnosprawnych widzieliby przedstawiciele wspomnianych już zakładów pracy chronionej, ale również instytucje pozarządowych, PUP-ów czy też placówek edukacyjnych.

**Rysunek 19. Zainteresowanie zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej na różnych typach stanowisk, skala [1] nigdy nie zatrudnił(a)bym takiej osoby, [9] na pewno zatrudnił(a)bym taką osobę**



W badanych instytucjach i firmach najchętniej przyjęto by do pracy osoby z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową lub słuchową, zarówno do pracy wymagającej, jak i nie wymagającej kwalifikacji. Ponadto największe zainteresowanie wykazywano niepełnosprawnymi pracownikami w stopniu lekkim, ewentualnie umiarkowanym.

Instytucje i firmy mniej chętnie zatrudniłyby osoby z niepełnosprawnością umysłową lub psychiczną i raczej oferowałyby w tym przypadku stanowiska nie wymagające kwalifikacji.

Najmniejsze zainteresowanie zatrudnieniem osób niepełnosprawnych bez względu na rodzaj i stopień niepełnosprawności wykazywały firmy z otwartego rynku pracy, a także placówki edukacyjne. Instytucje pozarządowe, PUP-y oraz zakłady pracy chronionej relatywnie częściej wyrażały chęć przyjęcia do pracy takich osób, nawet ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

**Tabela 13 Zainteresowanie zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej na stanowiskach wymagających i nie wymagających kwalifikacji ze względu na rodzaj i stopień niepełnosprawności, skala [1] nigdy nie zatrudnił(a)bym takiej osoby, [9] na pewno zatrudnił(a)bym taką osobę**

	FIRMY				
	INSTYTUCJE POZARZĄDOWE (N=35)	POWIATOWE URZĘDY PRACY (N=32)	PLACÓWKI EDUKACYJNE (N=34)	Zakłady Pracy Chronionej (N=47)	Firmy z otwartego rynku pracy (N=52)
<b>N. RUCHOWA</b>					
Stanowisko wymagające kwalifikacji	6,5	6,5	5,8	6,6	4,5
Stanowisko nie wymagające kwalifikacji	6	6	5,4	6,3	4,5
<b>N. WZROKOWA</b>					
Stanowisko wymagające kwalifikacji	6,4	5,9	4,5	5,8	4
Stanowisko nie wymagające kwalifikacji	5,9	5,5	4,7	5,7	3,8
<b>N. SŁUCHOWA</b>					
Stanowisko wymagające kwalifikacji	6,2	5,9	4,9	6,4	4,5

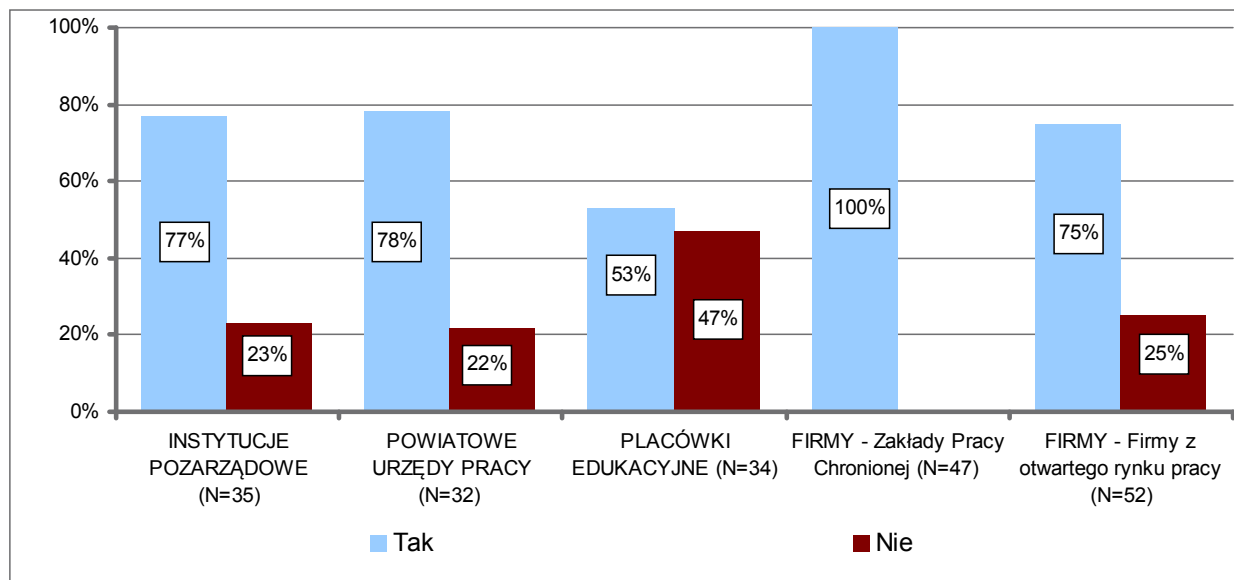
Stanowisko nie wymagające kwalifikacji	5,9	5,8	5,3	6,4	5
<b>N. UMYSŁOWA</b>					
Stanowisko wymagające kwalifikacji	5	3,6	2,5	4,6	2,4
Stanowisko nie wymagające kwalifikacji	4,9	4,3	3,1	4,9	3,1
<b>N. PSYCHICZNA</b>					
Stanowisko wymagające kwalifikacji	5	3,6	2,6	4,2	2,4
Stanowisko nie wymagające kwalifikacji	5,2	4,1	2,9	4,7	2,8
<b>N. SPRĘŻONA</b>					
Stanowisko wymagające kwalifikacji	5,7	5,4	5	5,2	4,8
Stanowisko nie wymagające kwalifikacji	6,1	6,1	5,5	6,4	4,4
<b>STOPIEŃ LEKKI</b>					
Stanowisko wymagające kwalifikacji	6,1	5,8	5,1	6,7	4,1
Stanowisko nie wymagające kwalifikacji	5,8	5,8	5,5	6,7	4,4
<b>STOPIEŃ UMIARKOWANY</b>					
Stanowisko wymagające kwalifikacji	5,8	5	3,9	5,6	3,6
Stanowisko nie wymagające kwalifikacji	5,6	5,1	4,1	5,8	3,9
<b>STOPIEŃ ZNACZNY</b>					
Stanowisko wymagające kwalifikacji	5,3	4	2,6	3,9	2,6
Stanowisko nie wymagające kwalifikacji	5,1	4,1	2,8	4,1	2,8

### 3.2.5 Charakterystyka miejsc pracy zajmowanych przez osoby niepełnosprawne

#### 3.2.5.1 Perspektywa pracodawców – zatrudnienie osób niepełnosprawnych w badanych instytucjach i firmach

Badane instytucje i firmy w większości zatrudniają osoby niepełnosprawne – 77% instytucji pozarządowych, 78% Powiatowych Urzędów Pracy, 75% firm z otwartego rynku pracy oraz 100% zakładów pracy chronionej. Najmniej takich pracowników zatrudniają placówki edukacyjne (53%).

Rysunek 20 Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w instytucji/ firmie



Spośród instytucji, które zatrudniają osoby niepełnosprawne, najwięcej takich osób średnio pracuje w zakładach pracy chronionej (średnio 124,5 osób), najmniej zaś w PUP-ach (średnio 6,8 osób) oraz w placówkach edukacyjnych (średnio 7,9 osób). Instytucje pozarządowe średnio zatrudniają 13,2 osób niepełnosprawnych, zaś firmy z otwartego rynku pracy 15,5 osób.

Tabela 14 Charakterystyka instytucji/ firm pod względem zatrudnienia osób niepełnosprawnych. – rodzaj i stopień niepełnosprawności

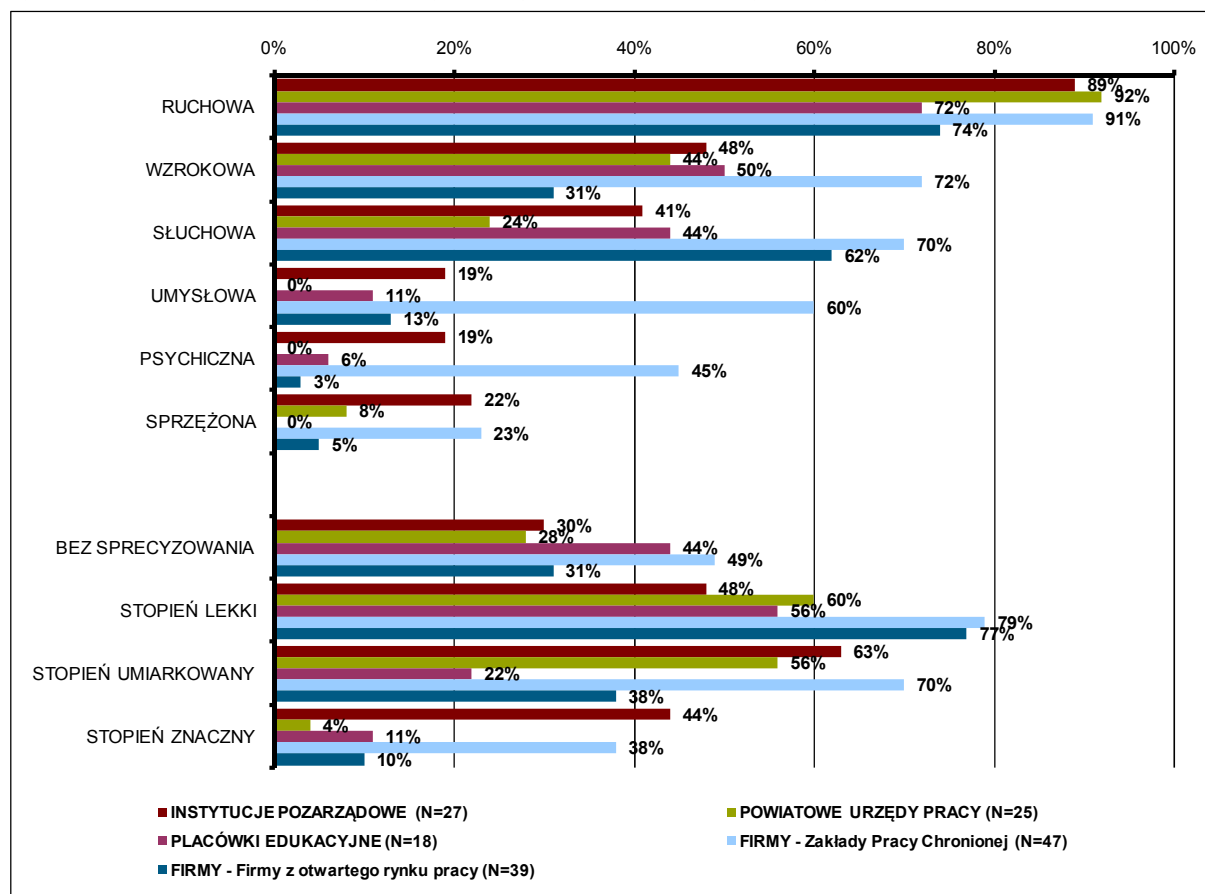
	FIRMY				
	INSTYTUCJE POZARZĄDOWE (N=27)	POWIATOWE URZĘDY PRACY (N=25)	PLACÓWKI EDUKACYJNE (N=18)	Zakłady Pracy Chronionej (N=47)	Firmy z otwartego rynku pracy (N=39)
<b>Liczba osób niepełnosprawnych w instytucji/ firmie</b>					
Średnia liczba osób niepełnosprawnych w instytucji/ firmie	13,2	6,8	7,9	124,5	15,5
<b>Współczynnik zatrudnienia</b>					
DO 6%	22%	44%	67%	0%	31%
7 -10%	4%	40%	6%	4%	28%
16-20%	7%	0%	0%	2%	18%
21-30%	4%	0%	6%	4%	5%
31-40%	11%	0%	17%	9%	3%
41-50%	11%	0%	0%	19%	3%
51%+	22%	0%	0%	60%	3%
Średnia	37,6%	7,2%	9,6%	58%	13,7%

Współczynnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, czyli stosunek liczby osób niepełnosprawnych do ogółu pracowników, jest najwyższy w zakładach pracy chronionej – średnio 58% pracowników stanowią osoby niepełnosprawne. W organizacjach pozarządowych średnio 37,6% osób zatrudnionych to niepełnosprawni, zaś w firmach z otwartego rynku pracy 13,7%. Współczynnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest najniższy w Powiatowych Urzędach Pracy oraz placówkach edukacyjnych – odpowiednio: średnio 7,2% i 9,6% pracowników to ON (przy czym zaznaczyć należy, iż badana populacja nie była populacją reprezentatywną w stosunku do ogółu firm i instytucji w Polsce).

Badane instytucje i firmy, jeżeli zatrudniają osoby niepełnosprawne, to najczęściej są to osoby z niepełnosprawnością ruchową, zwłaszcza w instytucjach pozarządowych, PUP-ach i zakładach pracy chronionej. Osoby z pozostałymi rodzajami niepełnosprawności znajdują zatrudnienie przede wszystkim w zakładach pracy chronionej. Firmy z otwartego rynku pracy ponadto relatywnie często zatrudniają osoby z niepełnosprawnością słuchową. W instytucjach i firmach biorących udział w badaniu wśród osób zatrudnionych najmniej jest osób z niepełnosprawnością umysłową, psychiczną oraz sprzężoną – w PUP-ach nie ma osób niepełnosprawnych umysłowo i psychicznie, a w placówkach edukacyjnych osób z niepełnosprawnością sprzężoną.

Ponadto wśród osób zatrudnionych w badanych instytucjach i firmach znajdują się przede wszystkim osoby z lekką niepełnosprawnością, zwłaszcza w zakładach pracy chronionej oraz firmach z otwartego rynku pracy. W instytucjach pozarządowych, PUP-ach oraz zakładach pracy chronionej zatrudniane są również osoby z umiarkowaną niepełnosprawnością. Najmniej wśród zatrudnionych osób niepełnosprawnych jest tych ze znacznym stopniem niepełnosprawności – przede wszystkim w instytucjach pozarządowych oraz zakładach pracy chronionej.

Rysunek 21. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w instytucji/ firmie a rodzaj i stopień niepełnosprawności.



Osoby z niepełnosprawnością umysłową najczęściej zatrudniane były w zakładach pracy chronionej (od 11 do 38% pracowników). W 7-10% badanych instytucji pozarządowych pracowały osoby z niepełnosprawnością umysłową.

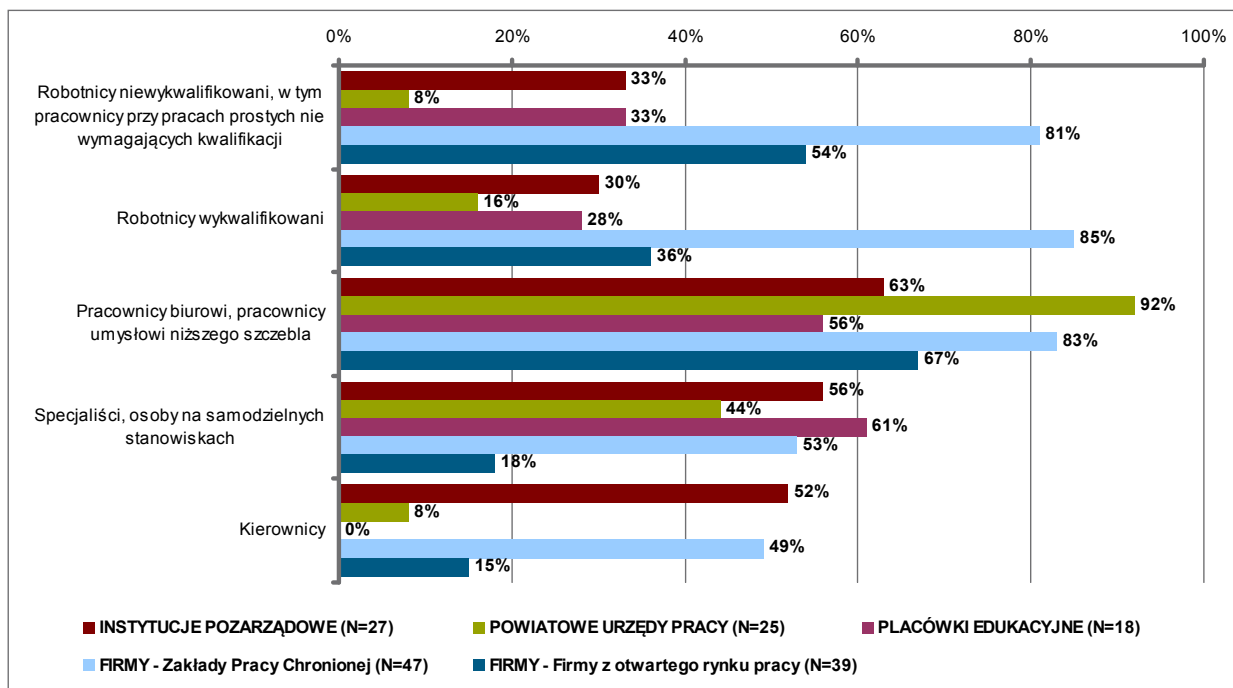
**Tabela 15** Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w instytucji/ firmie a rodzaj i stopień niepełnosprawności. Odsetek pracowników z danym rodzajem i stopniem niepełnosprawności.

	FIRMY				
	INSTYTUCJE POZARZĄDOWE (N=27)	POWIATOWE URZĘDY PRACY (N=25)	PLACÓWKI EDUKACYJNE (N=18)	Zakłady Pracy Chronionej (N=47)	Firmy z otwartego ryнку pracy (N=39)
Niepełnosprawność ruchowa - bez sprecyzowania	26%	20%	39%	38%	23%
Niepełnosprawność ruchowa - stopień lekki	44%	44%	17%	70%	62%
Niepełnosprawność ruchowa - stopień umiarkowany	48%	44%	22%	55%	23%
Niepełnosprawność ruchowa - stopień znaczny	30%	4%	6%	21%	8%
Niepełnosprawność wzrokowa - bez sprecyzowania	11%	4%	22%	26%	15%
Niepełnosprawność wzrokowa - stopień lekki	11%	28%	28%	55%	23%
Niepełnosprawność wzrokowa - stopień umiarkowany	33%	12%	6%	45%	8%
Niepełnosprawność wzrokowa - stopień znaczny	19%	0%	6%	23%	0%
Niepełnosprawność słuchowa - bez sprecyzowania	7%	12%	11%	23%	18%
Niepełnosprawność słuchowa - stopień lekki	15%	16%	33%	49%	41%
Niepełnosprawność słuchowa - stopień umiarkowany	26%	4%	6%	34%	26%
Niepełnosprawność słuchowa - stopień znaczny	11%	0%	0%	13%	8%
Niepełnosprawność umysłowa - bez sprecyzowania	0%	0%	0%	21%	5%
Niepełnosprawność umysłowa - stopień lekki	7%	0%	11%	38%	10%
Niepełnosprawność umysłowa - stopień umiarkowany	11%	0%	0%	32%	3%
Niepełnosprawność umysłowa - stopień znaczny	7%	0%	0%	11%	0%
Niepełnosprawność psychiczna - bez sprecyzowania	4%	0%	0%	11%	0%
Niepełnosprawność psychiczna - stopień lekki	0%	0%	6%	34%	3%
Niepełnosprawność psychiczna - stopień umiarkowany	11%	0%	0%	28%	0%
Niepełnosprawność psychiczna - stopień znaczny	11%	0%	0%	9%	0%
Niepełnosprawność sprzężona	22%	8%	0%	23%	5%

Osoby niepełnosprawne zatrudnione są w instytucjach i firmach na różnych stanowiskach. W instytucjach pozarządowych są to przede wszystkim pracownicy biurowi, pracownicy umysłowi niższego szczebla, a także specjaliści oraz kierownicy. Placówki edukacyjne również zatrudniają głównie niepełnosprawnych jako pracowników biurowych lub specjalistów. W badanych instytucjach związanych z edukacją nie ma żadnego niepełnosprawnego kierownika.

Niepełnosprawni jako robotnicy niewykwalifikowani oraz wykwalifikowani zatrudniani są przede wszystkim w zakładach pracy chronionej oraz firmach z otwartego rynku pracy. Firmy te posiadają również niepełnosprawnych pracowników biurowych. Firmy z otwartego rynku pracy natomiast bardzo rzadko zatrudniają osoby niepełnosprawne na stanowiskach specjalistów lub kierowników.

**Rysunek 22** Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w instytucji/ firmie a stanowiska pracy



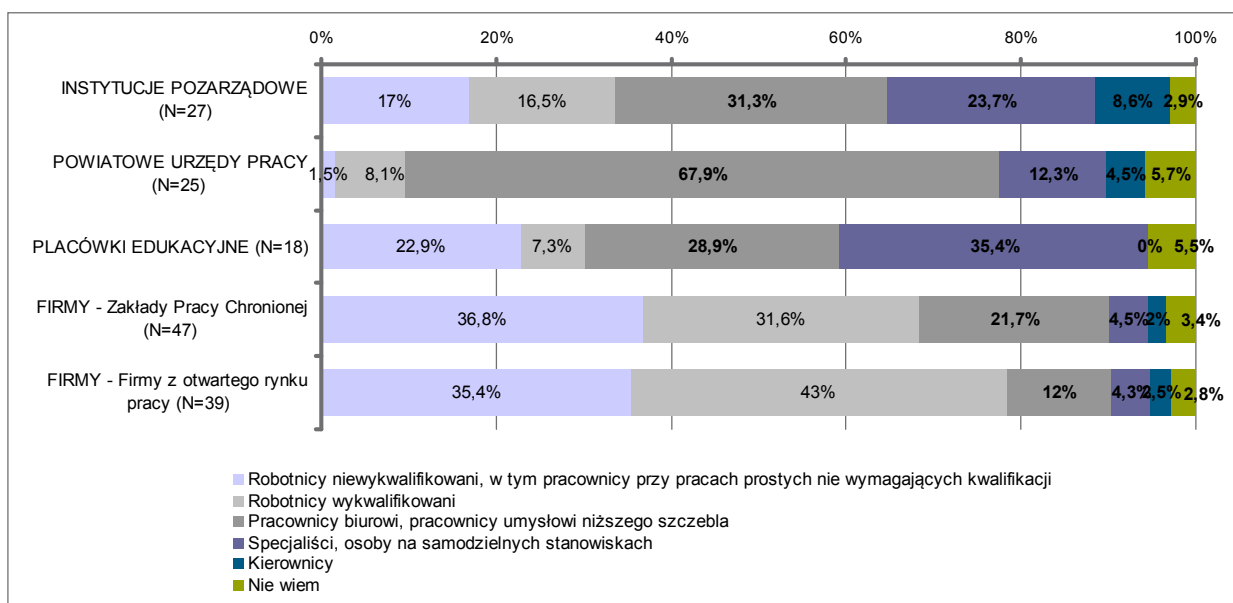
Ponadto osoby niepełnosprawne, jak pokazuje analiza udziału poszczególnych stanowisk, na których są zatrudnione w danej firmie lub instytucji, w stosunku do ogółu zatrudnienia, zajmują najczęściej stanowiska, których jest również najwięcej.

W zakładach pracy chronionej oraz firmach z otwartego rynku pracy niepełnosprawni zatrudnieni są często jako robotnicy niewykwalifikowani lub wykwalifikowani, gdyż takich stanowisk jest w tych firmach najwięcej.

W przypadku Powiatowych Urzędów Pracy dominuje zatrudnienie osób niepełnosprawnych na stanowiskach pracowników biurowych lub pracowników umysłowych niższego szczebla, gdyż takie stanowiska dominują w ogólnej strukturze zatrudnienia tych instytucji.

W placówkach edukacyjnych oraz instytucjach pozarządowych niepełnosprawni najczęściej, w porównaniu do innych badanych instytucji i firm, pracują jako specjaliści, osoby na samodzielnych stanowiskach, których w tych instytucjach jest relatywnie więcej.

**Rysunek 23.** Udział poszczególnych stanowisk, na których zatrudnione są osoby niepełnosprawne, w ogólnym zatrudnieniu



Instytucje i firmy, które nie zatrudniają osób niepełnosprawnych, jako główny powód wskazywały fakt, że żadna osoba niepełnosprawna nie zgłosiła się do pracy. W przypadku instytucji pozarządowych w trzech przypadkach wynikało to również z profilu placówki, działu, zaś w pojedynczych - z małej dyspozycyjności ON, braku doświadczenia oraz odpowiedniego wykształcenia. W Powiatowych Urzędach Pracy nie pracują osoby niepełnosprawne ze względu na profil placówki oraz fakt, że odeszły one do innej pracy.

W trzech placówkach edukacyjnych nie zatrudniono niepełnosprawnych pracowników, gdyż brakuje odpowiednio wykwalifikowanej kadry, w pojedynczych przypadkach wskazywano również, że placówka nie jest przystosowana dla wózków inwalidzkich oraz jest mała rotacja stanowisk – rzadko przyjmuje się nową osobę do pracy.

Firmy z otwartego rynku pracy oprócz głównego powodu – braku zgłoszeń do pracy ze strony ON, jako przyczyny braku niepełnosprawnych pracowników wskazywały również brak odpowiedniego stanowiska (3 firmy), brak warunków dla ON (2 firmy), a także brak odpowiednio wykształconych ON, małą rotację stanowisk i redukcję etatów, zwolnienia (po 1 osobie).

**Tabela 16 Powody niezatrudniania osób niepełnosprawnych - liczebności.**

	INSTYTUCJE POZARZĄDOWE (N=8)	POWIATOWE URZĘDY PRACY (N=7)	PLACÓWKI EDUKACYJNE (N=16)	Firmy z otwartego ryнку pracy (N=13)
Nikt się nie zgłosił do pracy	4	4	11	8
Profil placówki, działu	3	1	0	0
Mała dyspozycyjność	1	0	0	0
Brak doświadczenia	1	0	0	0
Brak odpowiedniego wykształcenia, kwalifikacji	1	0	0	1
Placówka nie jest przystosowana dla wózków	0	0	1	0
Brak warunków, nieodpowiednie warunki - ogólnie	0	0	0	2
Mała rotacja stanowisk	0	0	1	1
Brak odpowiednio wykwalifikowanej kadry	0	0	3	0
Brak odpowiedniego stanowiska	0	0	0	3
Redukcja etatów, zwolnienia	0	0	0	1
Zmieniły pracę	0	1	0	0
Nie wiem, trudno powiedzieć	1	1	2	0

### 3.2.5.2 Perspektywa osób niepełnosprawnych – miejsca pracy zajmowane przez badanych niepełnosprawnych

Zrealizowane badania jakościowe i ilościowe zwróciły uwagę na problem degradacji zawodowej, dotyczący wielu niepełnosprawnych, którzy z powodu swojej choroby czy też uwarunkowań psychologicznych nie chcą, boją się, czy też nie mogą wrócić do pracy na takim samym stanowisku. Dużo rzadsze są natomiast przykłady osób, które pomimo nabycia w późniejszym wieku niepełnosprawności, awansują i osiągają coraz większy sukces zawodowy. Praktycznie każdy z ekspertów, z którym rozmawialiśmy, podkreślał, iż przypadki takie są bardzo rzadkie i bardziej traktować można je w kategoriach wyjątków niż reguły.

Osoby niepełnosprawne umyślowo są mało aktywne na rynku pracy. Jeżeli już podejmowały lub podejmują pracę zawodową, to w niewielkim stopniu uwidaczniają się różnice w charakterystyce miejsc pracy pomiędzy osobami z lekkim i ze znacznym stopniem upośledzenia. Osoby lekko upośledzone co prawda nieco częściej wykonują pracę w wyuczonym zawodzie i zgodną z kwalifikacjami oraz piastują samodzielne lub kierownicze stanowiska. Jednak w obydwu grupach dominuje zatrudnienie na otwartym rynku pracy, w pełnym etacie i na umowę o pracę. Osoby z lekkim upośledzeniem są również bardziej zadowolone z wykonywanej pracy oraz są w niej akceptowane.



Niepełnosprawni umysłowo, niezależnie od stopnia upośledzenia, najczęściej wykonują prace proste (sprzątaczką lub pracownik fizyczny – osoby z upośledzeniem lekkim lub umiarkowanym oraz sortowacz, pakowacz – osoby ze znacznym stopniem upośledzenia). Ponadto osoby z lekkim stopniem upośledzenia umysłowego częściej wykonują pracę w usługach osobistych, zaś z umiarkowanym jako technicy, średni personel. Z kolei znaczne upośledzenie zwiększa szanse zatrudnienia jako pracownik przemysłowy, rzemieślnik.

**Tabela 17. Charakterystyka miejsc pracy - osoby niepełnosprawne umysłowo**

	U. Lekkie	U. Umiarkowane	U. Znaczne
N= liczba miejsc pracy	173	85	29
<b>Zgodność pracy z kwalifikacjami i wyuczonym zawodem</b>			
praca w wyuczonym zawodzie	37%	29%	24%
praca w innym zawodzie	42%	41%	28%
praca zgodna z kwalifikacjami	63%	46%	24%
praca powyżej kwalifikacji	10%	6%	0%
praca poniżej kwalifikacji	8%	12%	4%
<b>Miejsce pracy</b>			
Zakład pracy chronionej/zakład aktywności zawodowej	23%	35%	24%
Firma z otwartego rynku pracy	67%	40%	76%
<b>Wymiar pracy</b>			
Pełen etat	55%	58%	88%
Więcej niż pół etatu, a mniej niż cały etat	16%	6%	12%
Pół etatu	11%	20%	0%
Mniej niż pół etatu	2%	1%	0%
Praca dorywcza	13%	14%	0%
<b>Forma pracy</b>			
Tak, wszystko było/jest na umowę	78%	82%	100%
Cześć pieniędzy było/jest bez umowy	2%	1%	0%
Praca była/jest bez umowy	12%	10%	0%
Odmowa	8%	6%	0%
<b>Zadowolenie z pracy</b>			
zadowolenie z pracy (skala: 1= w ogóle nie zadowolony(a), 9= bardzo zadowolony(a))	7.2	6.6	5.1
poczucie bycia akceptowany (skala: 1=zdecydowanie nie, 9=zdecydowanie tak)	7.3	6.9	5.2
<b>Postrzegane znaczenie kwalifikacji</b>			
postrzegana ważność kwalifikacji przy zatrudnieniu (skala:1=w ogóle nie ważne, 9=bardzo ważne)	4.7	4.4	4.2
wykorzystywanie w pracy kwalifikacji zdobytych w szkole/na szkoleniach (skala: 1=nigdy, 9=bardzo często)	4.6	4.9	4.7

**Tabela 18 Charakterystyka miejsc pracy: zajmowane stanowiska - osoby niepełnosprawne umysłowo**

	U. Lekkie	U. Umiarkowane	U. Znaczne
N= liczba miejsc pracy	173	85	29
<b>PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH</b>	46%	46%	39%
prasowacz/ praca w pralni	1%	0%	0%
pomoc kuchenna	1%	0%	0%
sprzątaczką	10%	20%	4%
pracownik gospodarczy/ palacz	0%	0%	0%
sortowacz/ składacz/ pakowacz	2%	7%	35%
pracownik fizyczny zatrudniony w produkcji/ na taśmie	6%	6%	0%
lekka praca fizyczna w warunkach chronionych	4%	1%	0%
praca nakładczą/ chałupniczą	0%	2%	0%

ochroniarz	1%	0%	0%
stróż/ dozorca/ portier	9%	2%	0%
pracownik fizyczny - ogólnie	11%	8%	0%
<b>PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY</b>	<b>12%</b>	<b>5%</b>	<b>0%</b>
kucharz	2%	0%	0%
sprzedawca	4%	3%	0%
akwizytor	2%	0%	0%
magazynier/ pomocnik magazyniera	2%	1%	0%
opiekunka, niania, pomoc domowa	1%	0%	0%
<b>TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL</b>	<b>1%</b>	<b>14%</b>	<b>0%</b>
finanse - praca związana z finansami, rozliczeniami	0%	12%	0%
wychowawca w przedszkolu/ pomoc wychowawcy	0%	1%	0%
instruktor terapii zajęciowej	0%	1%	0%
<b>ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>	<b>27%</b>	<b>19%</b>	<b>48%</b>
krawcowa, szwaczka/ pomoc krawcowej	9%	13%	0%
garmażer/ wędliniarz	1%	0%	0%
kaletnik/ obuwnik/ szewc	0%	0%	24%
stolarz/ pomocnik stolarza	0%	3%	24%
ślusarz/ blacharz - pomoc ślusarza	1%	0%	0%
budowlaniec/ pomoc na budowie	10%	2%	0%
cukiernik/ piekarz	2%	1%	0%
introligator/ praca w poligrafii	1%	0%	0%
<b>OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>	<b>1%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>
mechanik, monter, instalator - ogólnie	0%	2%	0%
mechanik samochodowy/lakiernik/ pomoc w warsztacie samochodowym	0%	1%	0%
<b>SPECJALIŚCI</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>
<b>ROLNICY/OGRODNICY</b>	<b>13%</b>	<b>11%</b>	<b>12%</b>
rolnik/ pomoc w gospodarstwie rolnym	6%	11%	0%
pracownik fizyczny - konserwator terenów zieleni, ogrodnik	7%	0%	12%
<b>Działalność gospodarcza</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

## 4 Jakie są potrzeby i oczekiwania osób niepełnosprawnych umysłowo w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego w kontekście możliwości stwarzanych przez instytucje edukacyjne oraz instytucje działające na rzecz osób niepełnosprawnych?

W rozdziale tym kolejno omówiona zostanie:

- problematyka znaczenia wykształcenia dla osób niepełnosprawnych,
- problematyka związana z aspiracjami osób niepełnosprawnych w zakresie edukacji i kształcenia oraz gotowości do podnoszenia kwalifikacji,
- problematyka związana z dostosowaniem systemu oświatowego oraz systemu kształcenia ustawicznego do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz potrzeb rynku w zakresie edukacji,
- problematyka związana z istniejącymi barierami w zakresie edukacji i kształcenia.

Tabela 19 Pytania badawcze w drugim obszarze badawczym

- Czy osoby niepełnosprawne zdają sobie sprawę z wagi i znaczenia wykształcenia?
- Czy i jakie aspiracje i potrzeby edukacyjne występują wśród osób niepełnosprawnych?
- Jak osoby niepełnosprawne oceniają możliwości realizacji tych aspiracji i potrzeb edukacyjnych?
- Jaka jest oferta kierowana do osób niepełnosprawnych w zakresie edukacji i możliwości podnoszenia kwalifikacji przez osoby niepełnosprawne (gdzie i w jakim zakresie osoby niepełnosprawne mogą się kształcić)?
- Czy skierowana do osób niepełnosprawnych oferta w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego jest zgodna z potrzebami tego środowiska oraz rynku pracy?
- Jaka jest dostępność systemu edukacji oraz kształcenia ustawicznego dla osób niepełnosprawnych? Jakie czynniki ograniczają tę dostępność? Jaka jest znajomość tej oferty wśród osób niepełnosprawnych?
- Jaki nacisk i jakie znaczenie instytucje pozarządowe i publiczne przykładają do kwestii edukacji i kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych?
- Jakie są opinie instytucji publicznych i pozarządowych w zakresie dostępności oferty edukacyjnej dla osób niepełnosprawnych oraz dostosowania jej do ich potrzeb oraz potrzeb rynku pracy?
- Jaka jest oferta instytucji działających na rzecz osób niepełnosprawnych (zarówno NGO jak i instytucji publicznych) w zakresie wsparcia/pomocy osób niepełnosprawnych w dążeniu do podnoszenia poziomu wykształcenia i kwalifikacji?
- Jaka jest wiedza osób niepełnosprawnych o możliwych formach pomocy w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego?
- Jakiego typu pomocy/wsparcia od instytucji publicznych i NGO oczekują osoby niepełnosprawne w zakresie edukacji i kształcenia ustawicznego?
- W jakim stopniu istniejące instrumenty wsparcia/pomocy oferowane przez instytucje pozarządowe i publiczne w zakresie edukacji i kształcenia osób niepełnosprawnych są dopasowane/adekwatne do potrzeb tego środowiska?
- Czy integracyjne formy kształcenia zwiększają szanse osób niepełnosprawnych na rynku pracy? Jeśli nie, to dlaczego?

### 4.1 Znaczenie wykształcenia dla 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 Lizbońskiej<sup>7</sup>, w której to przyjęto, iż

<sup>7</sup> Strategia Lizbońska- plan rozwoju przyjęty dla [Unii Europejskiej](#) przez [Radę Europejską](#) na posiedzeniu w [Lizbonie](#) w roku marcu 2000.

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 ludzkiego<sup>8</sup>. 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 zarobki<sup>9</sup>. 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 niesie ze sobą szereg korzyści o charakterze indywidualnym**. Analiza opinii zebranych w badaniach jakościowych ujawnia dwa główne kierunki oddziaływania.

**[1]** Znaczenie wykształcenia, a zarazem samego procesu edukacji dla integracji, ogólnego dobrostanu a także sytuacji ekonomiczno-społecznej osób niepełnosprawnych. W tym miejscu warto zacytować słowa jednej z autorek niniejszego raportu, które bardzo dobrze oddają istotę tego oddziaływania. „Bycie uczniem, studentem pozostaje na trwałe w świadomości jednostki. Każdy, kto uczestniczy w procesie edukacji, doświadcza różnych doświadczeń edukacyjnych, po jakimś czasie można zapomnieć wzorów matematycznych, czy chemicznych, ale trwale pozostają w umyśle niektóre obrazy – rówieśników, nauczycieli, zdarzeń. Doświadczenia człowieka związane z kształceniem zabarwione są pozytywnymi lub negatywnymi emocjami i mają wpływ na to, co osoba myśli o sobie, jaki wykonuje zawód, jakie plany życiowe snuje oraz jak wspomina przeszłość. Doświadczenia zdobywane w trakcie procesu edukacji przyczyniają się do rozwoju jednostki (...) Jak bardzo potrzebna jest edukacja osobom z ograniczeniami sprawności na każdym poziomie, nie trzeba szerzej uzasadniać, gdyż jest to inwestycja w ich samodzielność, wartościową samorealizację i pomyślną perspektywę życiową”<sup>10</sup>.

Jednocześnie wywiady z ekspertami wskazały dwie ważne implikacje wykształcenia dla osób niepełnosprawnych:

Po pierwsze **wykształcenie pełniąc swego rodzaju funkcję kompensacyjną daje im możliwość osiągnięcia przewagi nad osobami sprawnymi:**

- *Osoba niepełnosprawna, a szczególnie niewidomy, musi czymś zaimponować, musi czymś zabłyszczeć, ażeby być zaakceptowanym przez koleżanki i kolegów, jak niewidomy usiądzie do fortepianu i gra, rozweseli całą klasę i ma poczucie humoru, jeżeli ma wybitny talent matematyczny i pomaga koleżankom i kolegom w rozwiązywaniu najtrudniejszych zadań, to on natychmiast zostanie zaakceptowany, i to wtedy neutralizuje niepełnosprawność, bo cały sens polega na tym że tylko lider może zakryć swoją niepełnosprawność... przedstawiciel instytucji oświaty*

Po drugie zaś, proces kształcenia i edukacji, jeżeli przebiega wspólnie z osobami sprawnymi, **daje poczucie wspólnoty i więzi, i prowadzi do integracji społeczeństwa:**

- *w samej osobie niepełnosprawnej wytwarza się rodzaj zaufania do społeczeństwa, ale również to społeczeństwo, które z nim wyrasta, razem rośnie, uczy się, że w tymże społeczeństwie są*

<sup>8</sup> 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

<sup>9</sup> Education at a glance (2005). Edition: OECD Indicators.

<sup>10</sup> Konrad Maj, Anna Resler-Maj, Agnieszka Morysińska „*Edukacja akademicka szansą na aktywizację zawodową osób z ograniczeniem sprawności*”, Warszawa, 2008 EFS / Academica Wydawnictwo SWPS

osoby niezbyt sprawne, którym czasami trzeba pomóc... przedstawiciel organizacji pozarządowej

[2] Znaczenie wykształcenia dla aktywności zawodowej rozpatrywać należy również w kontekście, na co szczególnie zwracali uwagę przedstawiciele szkolnictwa, jego wpływu na rozwój kompetencji społecznych i kształtowania się samodzielności.

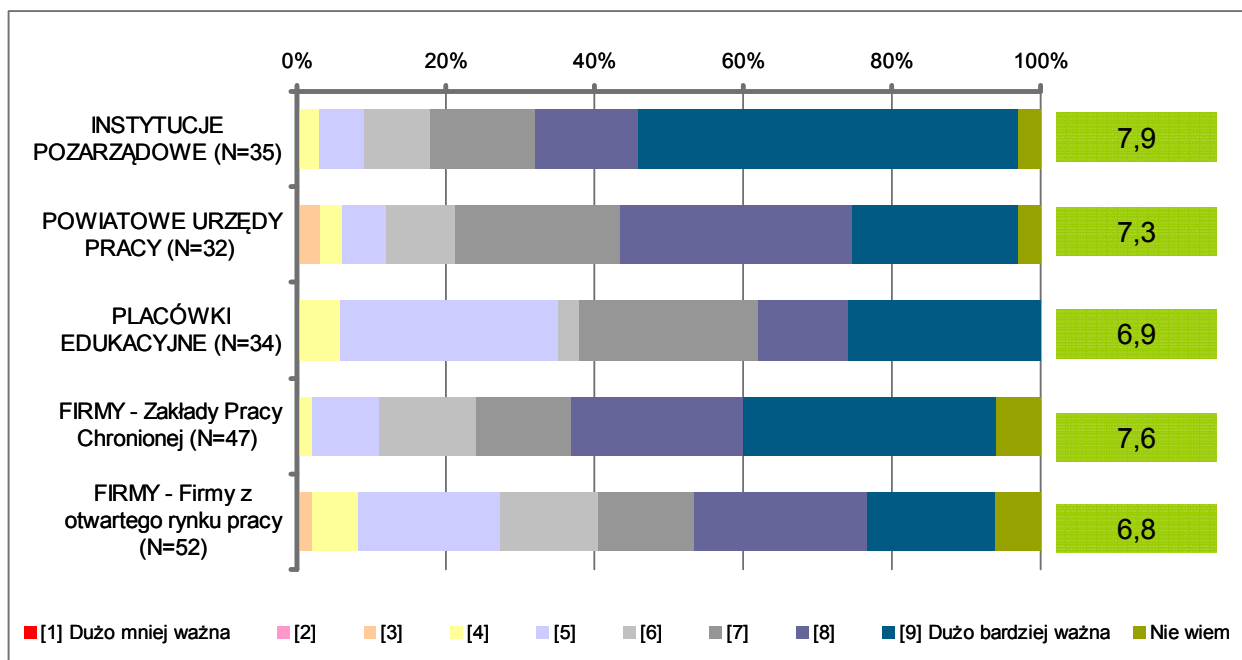
- *Każdy człowiek potrzebuje akceptacji potrzebuje być ważnym robić rzeczy potrzebne. Każdy człowiek chce być w miarę niezależny, a nie pobierać tylko właśnie renty i być nieznaczącą osobą, a poza tym jest to dla nich szansa na różne kontakty społeczne. Człowiek się tylko rozwija kiedy jest w relacjach z innymi ludźmi, a nie zamknięty w czterech ścianach i zdany na łaskę jakiejś tam grupy ludzi. To jest dla każdego człowieka niezwykle ważne... przedstawiciel organizacji pozarządowej.*

**Badania zrealizowane wśród opiekunów osób niepełnosprawnych pokazały, iż w większości dostrzegają oni znaczenie, jakie może mieć dla ich podopiecznych posiadanie odpowiedniego wykształcenia.**

Powyższe przekonanie o wadze wykształcenia dla życia jednostki – wyrażane w wywiadach pogłębionych zarówno przez osoby niepełnosprawne, jak i przez ekspertów, potwierdzają wyniki badań ilościowych.

Przedstawiciele instytucji oraz firm, podobnie jak w przypadku opinii na temat ważności pracy, oceniają, że nauka i kształcenie dla osób niepełnosprawnych są ważniejsze w porównaniu z osobami zdrowymi. Najczęściej taką opinię wyrażali ponownie przedstawiciele instytucji pozarządowych - zdaniem połowy (51%) nauka i kształcenie jest nawet dużo bardziej ważne dla tej grupy, niż dla osób pełnosprawnych. Najrzadziej zaś firmy z otwartego rynku pracy i placówki edukacyjne.

Rysunek 24 Ocena ważności nauki i kształcenia dla osób niepełnosprawnych w porównaniu z osobami zdrowymi - Rozkłady odpowiedzi i oceny średnie.



W grupie osób z niepełnosprawnością umysłową dostrzegana jest waga wykształcenia w dzisiejszym świecie i szczególnie jego znaczenie dla osób niepełnosprawnych w porównaniu z osobami zdrowymi. Co prawda ocena ta jest niższa niż w innych grupach niepełnosprawności, ale ogólnie oscyluje wokół średniej 5,3 na 9-cio punktowej skali. Szczególna waga wykształcenia dostrzegana jest w grupie osób z lekkim upośledzeniem, pracujących, a także najmłodszych.

Z drugiej jednak strony, o czym będzie mowa w dalszej części rozdziału, dość pesymistycznie oceniane są przez opiekunów możliwości tej grupy niepełnosprawnych na rynku edukacyjnym. Obserwujemy silne poczucie

dyskryminowania oraz negatywną ocenę możliwości i szans na rynku pracy. Bezpośrednią konsekwencją takiego oglądu sytuacji jest utrata wiary w sens podejmowania wysiłku na rzecz kształcenia się w grupie opiekunów osób najbardziej dotkniętych przez chorobę. Dominację poszczególnych typów postaw obrazuje poniższa tabela. Pokazuje ona, iż wśród opiekunów osób ze znacznym stopniem upośledzenia, nigdy nie pracujących oraz najstarszych postawy wskazujące na brak wiary w moc sprawczą wykształcenia ich podopiecznych występują częściej niż postawy proedukacyjne.

Rysunek 25. Postrzegana waga wykształcenia dla osób niepełnosprawnych w porównaniu z osobami zdrowymi. (Skala: [1] dużo mniej ważna, [9] dużo bardziej ważna)

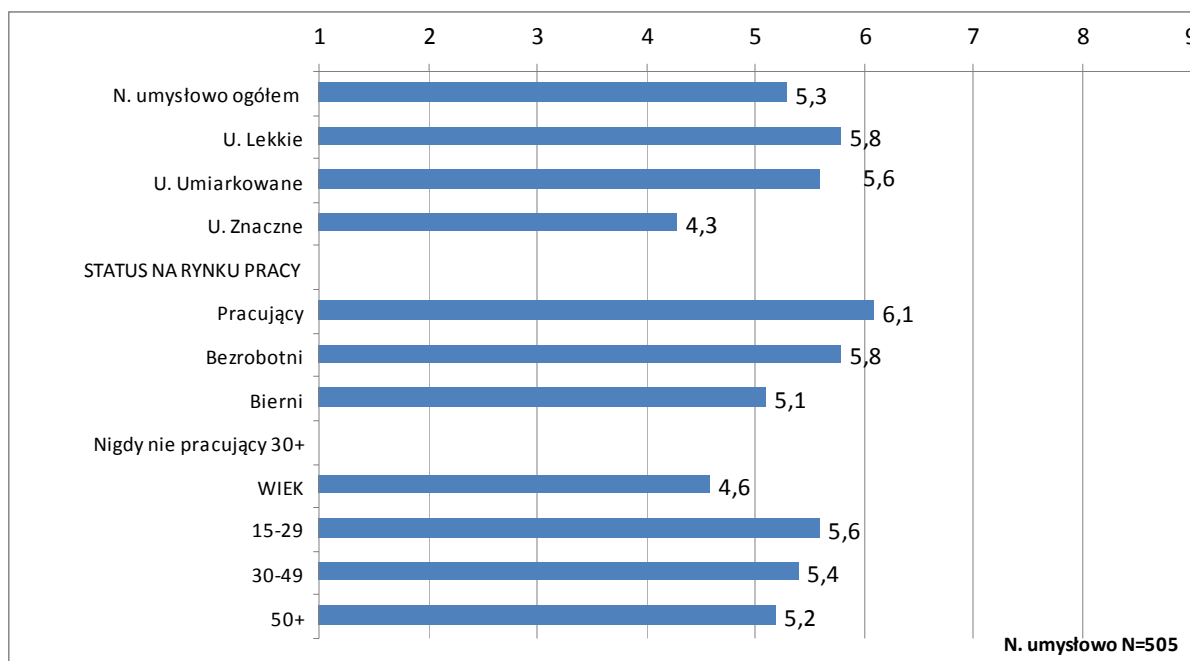


Tabela 20. Dominujące postawy dotyczące znaczenia wykształcenia ze względu na stopień niepełnosprawności, status na rynku pracy oraz wiek.

	Są narażone w szkole tylko na ogromny stres i nic więcej	Ucząc się i chodząc do szkoły mogą poprawić jakość swojego życia	Nawet z najlepszym wykształceniem mają małe szanse na znalezienie pracy,	Powinny dążyć do zdobycia jak najwyższego wykształcenia	W ogóle nie muszą się uczyć i kształcić, bo nie ma to sensu
<b>N. Umysłowo</b>	6,1	5,6	5,8	5,1	4,7
<b>U. Lekkie</b>	5,9	6	5,6	5,2	4,6
<b>U. Umiarkowane</b>	5,9	5,9	5,8	5,6	4,4
<b>U. Znaczne</b>	6,3	4,8	6,3	4,4	5,4
<b>Pracujący</b>	5,8	5,8	5,9	5,3	4,4
<b>Bezrobotni</b>	5,5	6,1	5,1	5,5	4,3
<b>Bierni</b>	6,1	5,6	5,8	5	4,8
<b>Nigdy nie pracujący 30+</b>	6,4	5,3	6,1	4,7	5
<b>15-29</b>	5,5	6,1	5,8	5,6	3,9
<b>30-49</b>	5,9	5,9	6,1	5,3	4,6
<b>50+</b>	6,2	5,4	5,6	4,9	4,9

#### 4.2 Aspiracje w zakresie edukacji, gotowość do podejmowania nauki - plany osób niepełnosprawnych umysłowo w zakresie edukacji i kształcenia

Badania wskazują na ogromny rozdzźwięk między postrzeganym znaczeniem wykształcenia, a gotowością do jego zdobywania. Z analizy wypowiedzi respondentów wyłania się bardzo pesymistyczny obraz środowiska osób niepełnosprawnych umysłowo pod względem motywacji do podnoszenia kwalifikacji. Obok deklaracji na temat wagi i znaczenia nauki obserwujemy „pustkę”, jeżeli chodzi o konkretne zamiary w tym zakresie.

W grupie osób niepełnosprawnych umysłowo istnieje niezbyt duże zainteresowanie dalszą nauką i szkoleniami. Odsetek opiekunów zainteresowanych podjęciem przez ich upośledzonych podopiecznych dalszej edukacji, jest najwyższy w grupie osób z lekkim stopniem upośledzenia umysłowego. Plany dalszej nauki i kształcenia się częściej dotyczą również osób młodych i mających wykształcenie zasadnicze zawodowe.

Wśród podstawowych powodów braku planów edukacyjnych wobec niepełnosprawnych podopiecznych najczęściej pojawia się argument wieku – bycia za starym na dokończanie się. Argument ten pojawia się najczęściej w najstarszej grupie wiekowej (73%). Stan zdrowia utrudnia dokończanie w każdej grupie – od 27% najmłodszych, do 17% najstarszych badanych. W grupie osób najmłodszych i w średnim wieku pojawia się również argument trudności w nauce.

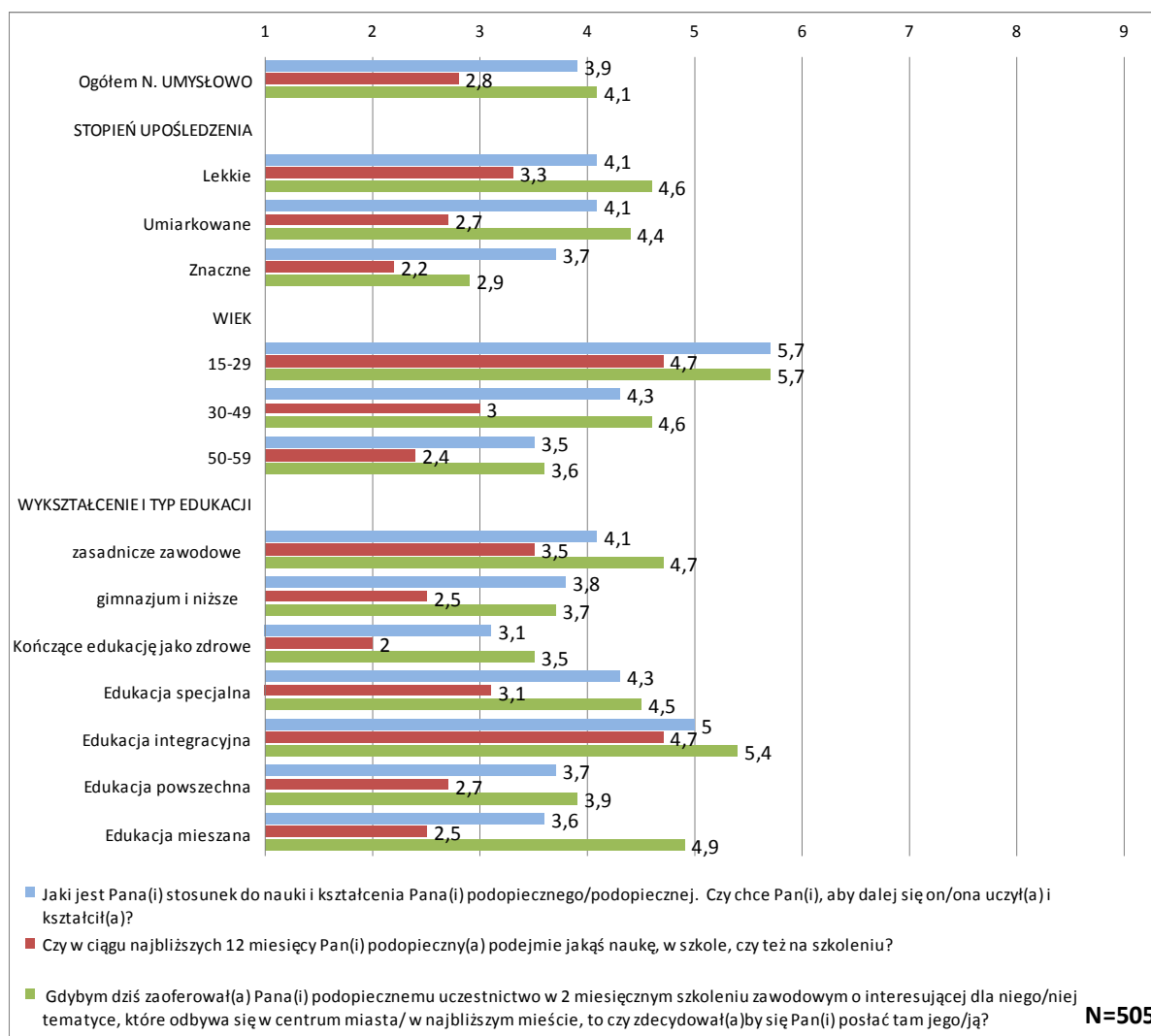
Choć w sumie w około 27% przypadków opiekunowie osób niepełnosprawnych umysłowo przyznają, że posiadają oni plany edukacyjne, to jednak jedynie 15% ma zamiar zacząć je realizować już w najbliższym roku. Przy tym inne zależności są takie same, jak przy ogólnych planach co do nauki i kształcenia się – silna zależność od stopnia upośledzenia i wieku.

W 30% przypadków niepełnosprawny umysłowo byłby gotowy od razu do podjęcia szkolenia o interesującej go tematyce, odbywającego się w centrum miasta lub najbliższym mieście. Taką gotowość deklaruje 49% opiekunów najmłodszych badanych i 36% opiekunów osób w wieku 30-49 lat. W najstarszej grupie wiekowej gotowość do podjęcia szkolenia wyniosła 23%. Należy podkreślić, iż odsetki te z pewnością są zawyżone i ostatecznie nie wszyscy zdecydowałiby się iść na szkolenie. Powody braku gotowości do udziału w szkoleniu są te same, jak przy braku planów edukacyjnych – nadal naczelną przeszkodą (zwłaszcza w najstarszej grupie wiekowej) jest wiek (43%), a także stan zdrowia (21%), ale też argumentem staje się brak potrzeb – 12% (najczęściej wśród młodzieży).

Warto w kontekście planów edukacyjnych wspomnieć pozytywną rolę edukacji integracyjnej – osoby kształcące się w tym systemie zdecydowanie częściej, zdaniem swoich opiekunów, byłyby chętne do kontynuowania lub podjęcia kształcenia, częściej są także gotowe podjąć szkolenia. Tymczasem osoby po szkołach powszechnych w zdecydowanej większości, w opinii swoich opiekunów, nie mają planów edukacyjnych.

Większość niepełnosprawnych umysłowo (96%) nie zamierza kontynuować nauki w szkole lub na studiach. Chęci takie wyrażają jedynie opiekunowie osób najmłodszych (30%). Planów takich nie mają zaś opiekunowie niepełnosprawnych umysłowo powyżej 50 roku życia. Dalsza nauka, jeżeli miałyby być kontynuowana, to głównie w szkołach specjalnych przysposabiających do pracy lub szkołach zasadniczych zawodowych.

Rysunek 26 Plany co do dalszej nauki i kształcenia się oraz gotowość do podjęcia szkolenia, skala: [1] Zdecydowanie nie, [9] Zdecydowanie tak



### 4.3 Potrzeby osób niepełnosprawnych umysłowo w zakresie edukacji i kształcenia

Potrzeby edukacyjne osób niepełnosprawnych rozpatrywać można na dwóch wymiarach – specyficznym odnoszącym się do poszczególnych grup niepełnosprawności, jak i niespecyficznym odnoszącym się ogólnie do całej populacji osób niepełnosprawnych. W pierwszym znaczeniu, potrzeby odnoszą się do sposobu nauczania, w drugim zaś do nauczanych treści.

Poniżej przedstawimy najważniejsze **specyficzne potrzeby edukacyjne** dla grupy osób niepełnosprawnych umysłowo, na które wskazywali eksperci, przedstawiciele różnych instytucji:

- Przygotowana kadra pedagogiczna do pracy z osobami z upośledzeniem umysłowym
- Odejście od nauczania zawodów na rzecz nauczania wielu konkretnych umiejętności, które przydatne mogą być w wykonywaniu pracy
- Zajęcia techniczno – plastyczne

Tymczasem **niespecyficzne potrzeby edukacyjne** osób niepełnosprawnych umysłowo muszą być rozpatrywane z punktu widzenia warunków dyktowanych przez rynek pracy. Przy czym zaznaczyć należy, iż w świetle ogólnie bardzo złego dostosowania tej grupy do jego potrzeb, nie chodzi tu tylko o posiadanie konkretnego, praktycznego i „nowoczesnego” wykształcenia czy zawodu, bo zależy to od zmieniających się i



uwarunkowanych lokalnie potrzeb gospodarczych, ale przede wszystkim o **szeroko rozumianą mobilność i elastyczność**, która umożliwiłaby osobom niepełnosprawnym dostosowanie się do nich i przekwalifikowanie w duchu potrzeb lokalnego rynku pracy.

Same osoby niepełnosprawne, nie zamierzając się kształcić i nie mając w tym zakresie żadnych aspiracji, nie potrafią wskazać na żadne konkretne potrzeby w zakresie kształcenia. To, na co zwracają jednak uwagę, stanowi de facto sedno koniecznych zmian i pożądanej oferty w systemie edukacji i kształcenia, która w pierwszej kolejności powinna **skoncentrować się na budowaniu motywacji do podejmowania pracy i szeroko rozumianej zaradności życiowej**.

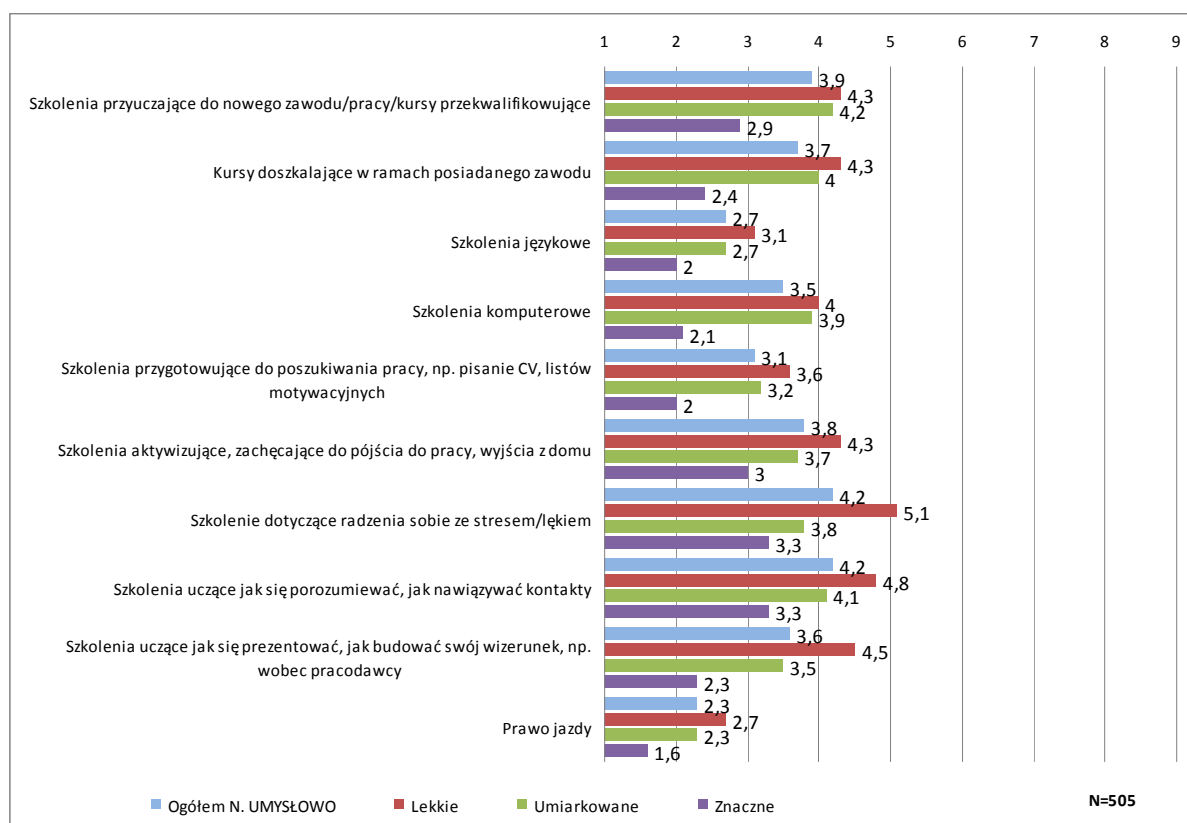
Nasi rozmówcy, eksperci, zwracali w tym kontekście uwagę na następujące potrzeby edukacyjne osób niepełnosprawnych:

- **Umiejętność, wyobrażenia siebie jako osoby pracującej i motywacja do poszukiwania i podejmowania pracy** - *Przede wszystkim motywacja, od tego trzeba zacząć. Jak ktoś nie ma motywacji to polegnie. Wysłał 100 CV, nie dostał odpowiedzi, już nie będzie wysyłał. Jak ma motywację, będzie dalej wysyłał. Ja bym zaczął od motywacji...* przedstawiciel organizacji pracodawców
- **Znajomość realiów rynku, umiejętność poruszania się po nim** - Aby edukacja poszła w kierunku kształcenia kompetencji społecznych i możliwości takiej aktywności i poznawania rynku pracy już na etapie szkoły... przedstawiciel organizacji pozarządowych
- **Elastyczność i zdolność do przekwalifikowywania się** - *ja myślę, że czas najwyższy poważnie myśleć o kształceniu ustawicznym, to jest bardzo istotne, to jest ta elastyczność ...* przedstawiciel organizacji pozarządowej
- **Praktyczne przygotowanie do wykonywania zawodu** - *natomiast to, co mnie uderzyło w większości krajów to jest to, że właśnie system oświaty już na etapie szkoły właściwie przygotowuje do konkretnej pracy, do konkretnych stanowisk..* przedstawiciel instytucji oświaty.
- **Umiejętności interpersonalne i kompetencje społeczne** - *Interpersonalne umiejętności są bardzo ważne jeśli chodzi o osoby niepełnosprawne, a są one w ogóle nie brane pod uwagę. Tych ludzi się nie uczy, jak się mają zachowywać...* przedstawiciele instytucji oświaty

Z kolei sami niepełnosprawni rzadko kiedy są świadomi swoich deficytów w zakresie umiejętności miękkich – interpersonalnych oraz deficytów w zakresie funkcjonowania na rynku pracy. W zgłaszanych potrzebach szkoleniowych dostrzegamy przede wszystkim skupianie się na brakach w umiejętnościach twardych i kwalifikacjach. Należy jednak podkreślić, iż ta autodiagnoza jest jednocześnie zgodna z opinią ekspertów – to jest idzie w kierunku przekwalifikowania zawodowego, uzupełnienia kwalifikacji w zawodzie, a także unowocześnienia kwalifikacji poprzez naukę obsługi komputera czy języków obcych.

Wśród osób z niepełnosprawnością umysłową zainteresowanie poszczególnymi tematami szkoleń na poziomie ogólnym jest zależne od stopnia upośledzenia. Osoby z lekkim upośledzeniem najczęściej byłyby, zdaniem swoich opiekunów, zainteresowane różnego typu szkoleniami. Relatywnie najmniejszym zainteresowaniem cieszą się ogólnie szkolenia językowe, na prawo jazdy oraz przygotowujące do poszukiwania pracy. Największym zaś zainteresowaniem cieszą się różne szkolenia miękkie (aktywizujące, uczące radzić sobie ze stresem, lękiem, porozumiewać się, nawiązywać kontakty, prezentować się przed pracodawcą). W grupie z lekkim lub umiarkowanym stopniem upośledzenia zainteresowaniem cieszą się również szkolenia zawodowe.

Rysunek 27 Zainteresowanie wybranymi tematami szkoleń w zależności od stopnia upośledzenia - osoby niepełnosprawne umysłowo, Skala: [1] Zdecydowanie nie, [9] Zdecydowanie tak



#### 4.4 Dostosowanie systemu oświatowego oraz systemu kształcenia ustawicznego do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz potrzeb rynku w zakresie edukacji

Wyniki przeprowadzonych rozmów oraz analiz pokazują, iż polski system kształcenia osób niepełnosprawnych – choć po reformie, nadal niestety funkcjonuje w realiach pedagogiki socjalistycznej, w której dla grupy tej nie było w normalnym środowisku miejsca:

- W ramach słusznych skądinąd rozwiązań integracyjnych nadal mają miejsce wtórne schematy segregacyjne**, izolujące jednostkę od „normalnego” otoczenia (*Dziś system edukacji nastawiony jest co do zasady na edukację integracyjną, czyli istnieją w systemie oświaty możliwości tworzenia szkół czy też klas integracyjnych, natomiast paradoksalnie ten system trochę eliminuje dzieci niepełnosprawne i możliwości uczenia się w systemie masowym, no bo dla takich dzieci tworzy się jakieś specjalne struktury. Nawet jeżeli one są tak nazywane, że one są integracyjne, to jednak one mają taki szczególny, specjalny charakter. W mojej ocenie szkoła dla dziecka niepełnosprawnego to szkoła masowa... przedstawiciel administracji państwowej*), nie mówiąc już o **nagminnych przypadkach dyskryminacji osób niepełnosprawnych w dostępie do szkolnictwa powszechnego** (*Właśnie ostatnio taka żywa dyskusja się podniosła, ponieważ okazuje się, że są środowiska, gdzie rodzice zdrowi dzisiaj nie życzą sobie, żeby w klasie było dziecko niepełnosprawne. Tych rodziców się pyta o zdanie, bo nie można ich zaskoczyć. Ale rodziców dziecka niepełnosprawnego zaskoczyć już można, jeżeli nie zostanie przyjęte. Taka nierówność w traktowaniu – mam nadzieję, że to się będzie zmieniać, ale będzie się zmieniać tylko wtedy, kiedy te dzieci zostaną w szkołach, kiedy one będą ze swoimi rówieśnikami wzrastać, a nie gdzieś na poboczach, na obrzeżach... przedstawiciel instytucji oświaty*)
- Innym problem jest **nieadekwatność programów nauczania do potrzeb rynku pracy** - dostępna dla niepełnosprawnych oferta kształcenia zawodowego też rzadko odpowiada standardom współczesnej gospodarki opartej na wiedzy, częściej zaś dominują w nim kierunki popularne jeszcze w poprzednim ustroju – bo dla takich kierunków nadal są nauczyciele, zaś nie ma na nie popytu wśród sprawnej młodzieży (*Szkoły specjalne siłą rzeczy będą przygotowywać nadmiar osób o określonym*

przygotowaniu, a taka liczba osób nie jest potrzebna na rynku pracy. ... przedstawiciel organizacji pracodawców.

- Bariery jest również **brak specjalistów przygotowanych do pracy z osobami niepełnosprawnymi** (w większości krajów są to odpowiednio przygotowani ludzie. Zazwyczaj ich pozycja społeczna, ich wykształcenie daje im szansę na taką wysoką pozycję społeczną, ponieważ są tam zazwyczaj jakieś tam dwuletnie na przykład studia, to nie jest nauczyciel - to jest osoba, która wspiera taką osobę i to jest odpowiednie takie wykształcenie, natomiast moglibyśmy się zastanowić właściwie jak my możemy to zrealizować w Polsce, to nie musi być koniecznie osoba, która ma wyższe wykształcenie natomiast no absolutnie musi przejść porządne, profesjonalne przygotowanie właśnie do tego, żeby stać się asystentem edukacyjnym... przedstawiciel instytucji oświaty).
- Osobną kwestię stanowi także **słabość szkolnictwa ustawicznego**.

W kolejnych częściach niniejszego rozdziału szczegółowo omawiamy ofertę dla osób niepełnosprawnych i bariery w tym obszarze.

#### 4.4.1 Ocena możliwości i oferty w zakresie kształcenia szkolnego

W państwach Unii Europejskiej można wyróżnić trzy główne modele organizacji szkolnictwa dla osób niepełnosprawnych<sup>11</sup>. Model „jednej ścieżki” dotyczy tych krajów, w których dzieci niepełnosprawne (poza znikomymi wyjątkami) kształcą się razem z innymi dziećmi w głównym nurcie edukacji – tego typu modele spotykamy m.in. w Hiszpanii, Włoszech, Portugalii i Szwecji. Model „dwóch ścieżek” zakłada z kolei istnienie dwóch odrębnych systemów edukacyjnych: nurtu głównego oraz szkolnictwa specjalnego – taki model działa w Belgii, Holandii czy na Łotwie. Trzeci model – „wielu ścieżek”, funkcjonujący obok Polski m.in. w takich krajach jak Niemcy, Francja, Austria czy Wielka Brytania, zamiast jednego rozwiązania oferuje różne koncepcje łączące elementy obu wcześniejszych systemów.<sup>12</sup>

Funkcjonujący obecnie w Polsce system kształcenia zakłada istnienie szkół integracyjnych – placówek z głównego nurtu, szkół ogólnodostępnych dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych. Niezależnie od nich działają także szkoły specjalne, do których uczęszczają uczniowie o specjalnych potrzebach edukacyjnych. Do nauki w takiej szkole dziecko musi otrzymać skierowanie. Ponadto istnieje też możliwość kształcenia indywidualnego poza szkołą.

##### 4.4.1.1 System kształcenia powszechnego i integracyjnego – edukacja włączająca

**Modelem, który większości opinii naszych rozmówców, jest dla rehabilitacji społecznej i zawodowej najlepszym rozwiązaniem – sprzyja wyrównywaniu szans edukacyjnych oraz integracji społecznej, jest model, w ramach którego większość niepełnosprawnych uczniów kształci się w normalnych szkołach.** „Dzieci niepełnosprawne, które uczą się w szkołach z pełnosprawnymi rówieśnikami, w większym stopniu rozwijają swoje społeczne i zawodowe umiejętności, które są potrzebne w codziennym życiu i na rynku pracy. Nauka w tej samej szkole jest nie tylko korzystna dla dzieci niepełnosprawnych, ale także dla ich pełnosprawnych kolegów. Pozwala im lepiej rozumieć, że osoby z niepełnosprawnością mają prawo do pełnego uczestnictwa i równości w społeczeństwie. Szkolnictwo integracyjne jest więc najskuteczniejszym środkiem budowania solidarności między dziećmi o specjalnych potrzebach i ich rówieśnikami.”<sup>13</sup>

Badania prowadzone w polskich szkołach po reformie systemu edukacji w końcu lat 90-tych wskazały, iż warunki w szkole ogólnodostępnej znacznie lepiej stymulują rozwój uczniów upośledzonych w stopniu lekkim, niż ma to miejsce w szkołach specjalnych.<sup>14</sup> Na **zalety włączającego systemu nauczania** wobec systemu specjalnego zwracali także uwagę nasi rozmówcy, zarówno eksperci, jak i sami niepełnosprawni. Ci pierwsi koncentrowali się przede wszystkim na **skuteczności tego typu edukacji z punktu widzenia późniejszego radzenia sobie w życiu.**

<sup>11</sup> Mamy tu na myśli szkolnictwo od poziomu podstawowego do ponadgimnazjalnego, z wyłączeniem szkolnictwa wyższego

<sup>12</sup> Przybyś A., *Niepełnosprawni w systemie oświatowym UE*

<sup>13</sup> Tamże

<sup>14</sup> Osiecka J., *Kształcenie osób niepełnosprawnych w Polsce – stan obecny i perspektywy*. Badano osoby z upośledzeniem umysłowym w stopniu lekkim uczące się w klasach integracyjnych szkół masowych, oraz w szkołach specjalnych. Uczniowie z tych pierwszych placówek uzyskiwali lepsze rezultaty w nauce języka polskiego i znacznie lepsze w nauce matematyki.

- Dobrze ujmuje to przedstawiciel jednej z organizacji pozarządowych, sam będący osobą niepełnosprawną. *Ja też jestem za tym, bo to jest właśnie ta normalność. Jesteśmy w tych samych szkołach, potem wracamy do domu, jesteśmy na podwórku. Rośniemy z tym i potem rzeczywiście stajemy się nie wiem, szefami placówek szkolnych, stajemy się szefami różnych instytucji i wtedy nie boimy się niepełnosprawnych, bo my się znamy, bo myśmy się razem kształcili, bawili, rośli, itd. A jak jesteśmy wyodrębnieni, tak? W tych ośrodkach specjalnych, czy w zakładach pracy chronionej, czy dawniej w spółdzielniach, no to rzeczywiście, no potem nikt nie wie, że niewidomy może się nauczyć obsługi komputera. No bo skąd ma wiedzieć? To ma sens, oczywiście, ja też jestem za tym. Taki powinien być kierunek...* przedstawiciel organizacji pozarządowej
- Przedstawiciel instytucji rynku pracy zwraca z kolei uwagę na większą zaradność osób kończących szkoły integracyjne. *Myślę, że umiejętności społecznych bardziej brakuje, często są pod wpływem rodziców, tu nawet rodzic jest niepotrzebny, ale przychodzi, o niepełnosprawności intelektualnej, to jest tam w jakiś sposób rozumiałe...ale głusi chyba rzadziej ale też czasami przychodzą z rodzicami, to znaczy jedno, co mogą powiedzieć, jeżeli kończyli szkoły masowe nie specjalnie się różnią od osób zdrowych...* przedstawiciel instytucji rynku pracy

Osoby niepełnosprawne **mocno akcentowały zaś fakt przebywania z osobami pełnosprawnymi.**

Z drugiej strony szkolnictwo **integracyjne w formie, w której obecnie funkcjonuje w Polsce dalekie jest od ideału**, a rzeczywistość odbiega znacząco od zamierzeń autorów reformy. Eksperti, z którymi rozmawialiśmy zwracali tutaj uwagę, iż wiele szkół integracyjnych nie jest przygotowanych do pracy z niepełnosprawnymi, co w efekcie prowadzi do gorszego poziomu nauczania. Podkreślano również, iż źle rozumiana, czy też „zaniedbana” integracja **prowadząc do wtórnej segregacji** (niepełnosprawni gorsi uczniowie spychani są na margines przez nauczycieli, rodziców i innych uczniów), może przynieść skutki wręcz odwrotne do zamierzonych.

- *... nie jest to dobre w polskim wydaniu przede wszystkim z powodu braku kwalifikacji nauczycieli i to jest chyba najgorsza rzecz, która się dzieje w polskiej oświacie, ponieważ w szkołach ogólnodostępnych nie są przygotowani do przyjęcia i do uczenia osób niepełnosprawnych. Kiedy analizowałam tematy kształcenia nauczycieli w szkołach wyższych okazuje się, że dział poświęcony pracy z osobą niepełnosprawną to jest dosłownie kilkanaście godzin zajęć, które nie mają żadnych praktyk, nie ma właściwie żadnego kontaktu z osobami niepełnosprawnymi. Jest olbrzymi lęk ze strony nauczycieli, który po prostu powoduje to, że oni się właściwie każdego niepełnosprawnego boją, albo do tych niepełnosprawnych zaliczają również na przykład no człowieka, który ma cukrzycę..* przedstawiciel instytucji oświaty
- *.. dochodzi do paradoksalnych sytuacji - jeśli mamy w klasie integracyjnej taką rozpiętość niepełnosprawności, że nie ma szansy na to, żeby ta edukacja była prawidłowa. Każdy ma inne potrzeby, czyli w klasie integracyjnej mamy dwudziestkę dzieciaków, w tym do pięciu osób niepełnosprawnych no i jest sytuacja taka, że możemy mieć dziecko z autyzmem, dziecko z ADHD, dziecko z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, a jeszcze na przykład mamy osobę z zespołem Downa o niepełnosprawności intelektualnej w stopniu znacznym to powoduje totalny chaos...* przedstawiciel instytucji oświaty
- *.... to zależy też od uczniów – są osoby, które nadają się do integracji, doskonale się tam sprawdzają, i bardzo dobrze funkcjonują – ale także osoby, które do tej integracji się nie nadają. To nie może być tak, że mają być tylko szkoły specjalne, albo tylko integracyjne, „likwidujemy specjalne”. Muszą istnieć takie i takie szkoły...* przedstawiciel instytucji oświaty

Wypowiedzi te potwierdzają badania Instytutu Spraw Publicznych, wedle których szkoły nie są przygotowane do pracy z niepełnosprawnymi (brak odpowiedniej wiedzy i umiejętności pedagogów, przeciążenie nauczycieli zadaniami i ograniczone środki finansowe szkół) – traktują więc tych uczniów jako przypadki trudne i przejawiają tendencję do ich marginalizacji: „Szkoła »radzi« sobie z problemami edukacyjnymi osób niepełnosprawnych poprzez obniżanie kryteriów i wymagań, a także wypychanie na zewnątrz – do szkół specjalnych. (...) **W efekcie młodzi niepełnosprawni uzyskują gorszą wiedzę, silnie skorelowaną z poczuciem niższej wartości i mniejsze szanse na poradzenie sobie z trudnościami życiowymi. Tworzy się u nich zaczątek**

**postaw biernych i roszczeniowych.** W dużej mierze dalsza ich trajektoria szkolna jest już wtedy zdeterminowana”.<sup>15</sup>

W tym kontekście coraz częściej mówi się o koncepcji **edukacji włączającej, na co zwracali uwagę nasi eksperci:**

- *Szkoła masowa powinna widzieć takie dzieci, dziecko powinno chodzić do tej szkoły, która jest dla niego właściwą, dla jego miejsca zamieszkania. I wtedy rzeczywiście mamy do czynienia z taką rzeczywistą integracją, tam gdzie dziecko niepełnosprawne musi się zmierzyć z własną niepełnosprawnością w otoczeniu takim w jakim przyjdzie mu potem żyć jako dorosłej osobie. I to jest chyba warunek niezbędny do tego aby nauczyć się jakby funkcjonować w relacjach z innymi osobami w takim zwykłym środowisku. Bo jeżeli my funkcjonujemy w dzieciństwie zawsze w środowisku jakoś specjalnym to nie będziemy umieli funkcjonować w środowisku zwykłym, także w środowisku zatrudnienia, wtedy kiedy będziemy dorośli... przedstawiciel administracji państwowej*

Głównymi celami edukacji włączającej jest zapewnienie osobie niepełnosprawnej możliwości edukacji w najbliższej jej placówce, czy jakiegokolwiek innej, którą sobie wybierze, umożliwienie tego, aby dziecko niepełnosprawne czuło się pełnoprawnym członkiem społeczności klasowej, a nauczyciel prowadzący czuł się za nie odpowiedzialny. Włączanie zakłada też, że liczba dzieci z niepełnosprawnością w klasie ma odpowiadać liczbie takich dzieci w społeczeństwie, czyli na 30 uczniów powinno przypadać maksymalnie 1-2 dzieci z niepełnosprawnościami, a nie 3-5 na 20, jak w placówkach integracyjnych. Idea ta, pomimo, iż z powodzeniem realizowana jest w wielu krajach (USA, Wielka Brytania, Włochy) w Polsce wywołuje wiele emocji i kontrowersji. **Jej przeciwnicy podkreślają, iż polskie szkoły nie są przygotowane do przyjęcia niepełnosprawnych uczniów i nie ma na to pieniędzy** – brakuje kompetentnych kadr, konieczne byłoby odejście od tradycyjnego sposobu prowadzenia lekcji i przejście na bardziej otwarty i elastyczny. Wreszcie szkoły musiałyby poczynić ogromne inwestycje w dostosowanie budynków i materiałów edukacyjnych. Zwracali na to uwagę eksperci.

- *... powinno iść w tym kierunku, że niepełnosprawni powinni być po prostu w szkołach masowych, tam gdzie kształcą się w ogóle młodzież. Ale póki co, póki budujemy ten system i w takiej szkole jest, nie wiem piątka tych dzieci, no to teraz przystosowanie wszystkich klas, wszystkich pracowni dla tych pięciorga dzieci, to jest ogromnie kosztowne i wydaje mi się, że tylko z tego wynikają te szkoły zintegrowane, żeby w ogóle rozpocząć kształcenie integracyjne, ale kierunek generalnie jest dobry. Choć nie jestem za tym, żeby to były wyodrębnione jakieś klasy, czy w ogóle szkoły. Rzeczywiście, jeśli chcemy pracować nad zmianą mentalności w społeczeństwie, to szkolnictwo, to niepełnosprawni powinni być w szkołach masowych. To prawda. Tylko czy nas dzisiaj na pewno na to stać?... przedstawiciel organizacji pozarządowej.*

Rzeczywistość w dużej mierze potwierdza te obawy. W 2006 wedle statystyk MEN w szkołach ogólnodostępnych uczyło się prawie 68 tys. dzieci z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego. Jak pokazuje jednak poniższa tabela, przede wszystkim byli to uczniowie o lekkim, czy też umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Dla porównania do szkół powszechnych uczęszczało 5981 uczniów z umiarkowanym lub znacznym stopniem upośledzenia, a 24 049 z lekkim upośledzeniem.

Tabela 21 Uczniowie niepełnosprawni w szkolnictwie powszechnym

Rodzaj niepełnosprawności	Liczba uczniów
Uczniowie z niepełnosprawnością sprzężoną	7405
Uczniowie niewidomi	110
Uczniowie słabo widzący	3467
Uczniowie niesłyszący	464
Uczniowie słabo słyszący	4588
Uczniowie z upośledzeniem umysłowym w lekkim stopniu	24049
Uczniowie z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym	5981

<sup>15</sup> Bartkowski J., *Między stygmatyzacją a odrzuceniem. System szkolny a przygotowanie zawodowe młodych osób niepełnosprawnych*, [w:] Giermanowska E. (red.), *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, ISP, Warszawa 2007, s.223

Uczniowie z niepełnosprawnością ruchową	6116
Uczniowie niedostosowaniu społecznie	649
Uczniowie zagrożeni niedostosowaniem społecznym	1351
Uczniowie zagrożeni uzależnieniem	532
Uczniowie z zaburzeniami zachowań	4835
Uczniowie z autyzmem	1012
Uczniowie przewlekle chorzy	6756
Uczniowie z zaburzeniami psychicznymi	543
Ogółem	67858

Prawo do kształcenia w szkołach powszechnych osoby niepełnosprawne zyskały dopiero 1991 roku, a w 2005 (w myśl rozporządzenia MENiS z dnia 18.01.2005 w sprawie organizacji kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnej oraz niedostosowanej społecznie w specjalnych przedszkolach, szkołach i oddziałach oraz ośrodkach.) dyrektorzy zostali zobowiązani do zorganizowania niepełnosprawnym uczniom odpowiednich warunków zgodnie z zaleceniami zawartymi w orzeczeniu o potrzebie kształcenia specjalnego oraz do dostosowania programu do indywidualnych potrzeb i możliwości ucznia. W gestii dyrektora jest również zadbanie, poprzez właściwy nadzór, o relacje ucznia niepełnosprawnego ze środowiskiem rówieńniczym. Nie jest to jednak ani takie oczywiste, ani proste i często pozostaje jedynie formalnym zapisem. Dyrektorzy tłumaczą się brakiem specjalistów, niekompetencją nauczycieli, niekorzystnymi warunkami lokalowymi, niechętnie chcą się zmierzyć z nowymi wyzwaniami<sup>16</sup>. W ostateczności wszystko to skupia się na niepełnosprawnym, któremu często wbrew jego konstytucyjnym prawom w sposób bardziej lub mniej bezpośredni i „kulturalny” odmawia się nauki w szkole powszechnej lub też zaniżając wymagania „przepycha się” go z klasy do klasy.

Realia edukacji włączającej w Polsce dobrze obrazuje wypowiedź jednego z naszych rozmówców, matki osoby z upośledzeniem umysłowym: *Tak, do normalnej poszła. Ale już w 1 klasie pojawiły się kłopoty, to znaczy, jeżeli chodzi o polski to nie. Gorzej było z matematyką, z liczeniem. Ona nie, nie była, nie szła razem z dziećmi takimi normalnymi. Ona nie dawała sobie rady. Te pojęcia były dla niej za trudne. Pani powiedziała że ona ma duże braki. Poszłam z nią do psychologa na jakieś badania, z nią chodziłam. Wychowawczynie mówiła: no wie pani, co, że jak teraz nie zda to w 2 klasie też nie zda. Więc nie wiem czy sobie poradzi, materiał jest dosyć trudny. Ja mówię, że może jakieś korepetycje czy jakieś coś. No i jeszcze jak żeśmy chodziły na badania to pani psycholog twierdziła, że lepiej by było ją oddać do.. zmienić jej szkołę, dlatego że tam lepiej będzie, będzie lepiej umiała, więcej wiedziała, a tu zawsze będzie bardziej w tyle. No i w 2 klasie ona poszła już do tej szkoły specjalnej. To było takie podejście nauczycieli. Zamiast pomóc dziewczynie, starać się ją prowadzić jakimiś tam nawet dodatkowymi zajęciami, to pozbyć się tak jak by problemu w tym momencie... matka osoby z upośledzeniem umysłowym.*

#### 4.4.1.2 System kształcenia specjalnego

Jak pokazują wyniki badań Głównego Urzędu Statystycznego w zakresie oświaty, zdecydowana większość osób niepełnosprawnych podejmuje edukację podstawową i ponadpodstawową w **systemie specjalnym**. I tak w roku szkolnym 2007/2008 prawie połowa wszystkich uczniów niepełnosprawnych kształciła się w szkołach specjalnych. Udział szkolnictwa specjalnego w edukacji osób niepełnosprawnych systematycznie maleje (patrz Tabela 22), niemniej wciąż jest znaczący w szczególności na poziomie ponadpodstawowym i wynosi 71% (patrz Tabela 23).

Tabela 22 Liczba uczniów niepełnosprawnych w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych

Uczniowie:	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2007/2008
w szkołach specjalnych	98 635	100 156	96 763	90 121
w szkołach integracyjnych, z oddziałami integracyjnymi i w szkołach ogólnodostępnych	55 934	68 505	65 071	86 154

<sup>16</sup> Bogucka J., Edukacja włączająca – jej cele, oczekiwania i rezultaty. Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno – Pedagogicznej.

Źródło: Informacja Rządu RP o działaniach podejmowanych w 2004, 2005, 2006 oraz 2007 roku na rzecz realizacji postanowień uchwały Sejmiku RP z dn. 1 sierpnia 1997 r. „Karta praw osób niepełnosprawnych”. Dane za GUS.

Tabela 23 Uczniowie niepełnosprawni w szkołach ponadpodstawowych w roku szkolnym 2005/2006

Uczniowie:	Ogólnodostępne	Specjalne
Licea ogólnokształcące	4 746	1 159
Licea profilowane	1 768	769
Technika	1 646	1 016
Zasadnicze szkoły zawodowe	1 646	21 088
Razem	9 806	24 032

Źródło: Informacja Rządu RP o działaniach podejmowanych w 2004, 2005, 2006 oraz 2007 roku na rzecz realizacji postanowień uchwały Sejmiku RP z dn. 1 sierpnia 1997 r. „Karta praw osób niepełnosprawnych”. Dane za GUS.

Szkolnictwo specjalne, obok oczywistych zalet związanych z przystosowaniem do specyfiki kształcenia osób z różnymi deficytami (fachowa kadra, pomoce naukowe, dostosowany tryb nauki) ma również szereg wad, przesądających o jego losie w dłuższej perspektywie.

Po pierwsze, jak wynika z doświadczeń osób pracujących z niepełnosprawnymi na uczelniach<sup>17</sup> **wielu absolwentów specjalnego systemu kształcenia nie jest w stanie sprostać wymaganiom rekrutacyjnym oraz późniejszym wymaganiom dydaktycznym:**

- *Te dzieci z ośrodków szkolno - wychowawczych niestety (...), Ale tam niewiele dzieci zdaje maturę, niewiele dzieci, w odniesieniu do zdrowej młodzieży. Nawet jak trafią na studia, to bardzo często są to dzieci nieporadne życiowo, tak stłamszone psychicznie. To jest jednak, co by nie mówić, system nakazowy, tak? Teraz wszyscy śpiewamy, teraz wszyscy siadamy w kółeczko i to nie sprzyja normalnemu rozwojowi dziecka. Dzieci potrzebują bliskości, rodzeństwa, rodziców, grupy rówieśniczej zdrowych dzieci. Wynika to z jednej strony z niższego poziomu nauczania w szkołach specjalnych, z drugiej natomiast z samej specyfiki tego typu szkół... Polski Związek Niewidomych*
- *Nie radzę sobie z egzaminem, to mnie z niego zwolnijcie, bo przecież jestem niepełnosprawny, tak ja już tyle osiągnęłam i tu każdy dzień to jest walka, a tutaj egzaminy i jeszcze jeden profesor się uparł i w ogóle nie chce odpuścić, no to są takie postawy i często gdzieś na wstępnie, jak się pytają o studia, to pytają czy są jakieś ulgi dla osób niepełnosprawnych, także to widać od razu, albo ktoś przychodzi, to pierwsze słowa czy są miejsca dla niepełnosprawnych, co ja z tego będę miał? Także w tym naszym schemacie, jaki mamy w naszym kraju, to jest niestety dosyć typowe, wyuczona bezradność... przedstawiciel instytucji oświaty*

W pewnym sensie **szkoły specjalne izolują od reszty społeczeństwa oraz stwarzają sztuczne poczucie bezpieczeństwa**. W specjalnych warunkach nauki osoby niepełnosprawne **nie nabywają odpowiednich kompetencji i umiejętności społecznych** koniecznych do bezproblemowego funkcjonowania w społeczności akademickiej. W konsekwencji, częściej przejawiają później postawy roszczeniowe, pozostają bierne wobec stawianych im wyzwań oraz gorzej radzą sobie w relacjach z wykładowcami i innymi pełnosprawnymi studentami.

Zdaniem autorów raportu ISP<sup>18</sup> kształcenie w placówkach specjalnych **niesie ryzyko trwałej stygmatyzacji** ich wychowanków – uzyskania określonej etykiety społecznej, z którą trudno jest potem trafić na otwarty rynek pracy. W tym duchu wypowiedział się także przedstawiciel instytucji oświaty ... **Nawet jak mnie gdzieś tam na ulicy zobaczą, moje były uczennice i nawet jak już związki pozakładają, to biegną i krzyczą: niech pani nie mówi, że ja ze specjalnej... przedstawiciel instytucji oświaty.**

<sup>17</sup> Pentor RI, styczeń 2008. Dane pochodzące z wywiadów pogłębionych realizowanych z osobami zajmującymi się niepełnosprawnymi studentami na uczelniach wyższych w ramach projektu *Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*.

<sup>18</sup> Bartkowski J., Między stygmatyzacją a odrzuceniem. System szkolny a przygotowanie zawodowe młodych osób niepełnosprawnych, [w:] Giermanowska E. (red.), *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, ISP, Warszawa 2007

Kolejnym problemem jest **nieadekwatność programów nauczania do potrzeb rynku pracy**, na co bardzo często wskazywali eksperci - *pozostają takie poziomy edukacji, które nie odzwierciedlają potrzeb rynku, dopiero teraz dojdzie a zaczyna się reforma szkolnictwa zawodowego i lekkie przymiarki do zmian które zresztą nie nastąpią natychmiast tylko chyba w 2012 dopiero są planowane...* przedstawiciel instytucji oświaty. Składają się na to dwa aspekty. Po pierwsze - **dostępna dla niepełnosprawnych oferta kształcenia zawodowego rzadko odpowiada standardom współczesnej gospodarki opartej na wiedzy**, częściej zaś dominują w nim kierunki popularne jeszcze w poprzednim ustroju. I tak, analiza ofert warszawskich i poznańskich szkół specjalnych z całą mocą ukazuje słabość szkolnictwa specjalnego oferującego niepełnosprawnym mało przydatne zawody (introligator, krawiec, tapicer), mało „wyszukane” (sprzedawca, kucharz małej gastronomii, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej), lub też mało perspektywiczne (piekarz, cukiernik, ślusarz, ogrodnik). Po drugie, co ważniejsze, **szkoły specjalne nie kształcą umiejętności niezbędnych do sprawnego poruszania się po rynku pracy** – przede wszystkim przedsiębiorczości, otwartości na zmiany, umiejętności adaptacji i przystosowania do realizacji nowych zadań, lecz raczej utrwalają brak samodzielności i roszczeniowość.

Problemem, w perspektywie szkolnictwa integracyjnego, czy też włączającego jest również, na co zwracali uwagę nasi rozmówcy, **brak fachowo przygotowanej kadry nauczycielskiej**:

- *...za mało jest kadr, (...) nie ma, nie ma kształcenia podyplomowego, no to skąd mają być te kadry? (...) Nie ma w ogóle studiów podyplomowych, a uważam, że powinny być, jeśli chodzi w ogóle o wszystkie niepełnosprawności...* przedstawiciel organizacji pozarządowej
- *.. natomiast nie jest to dobre w polskim wydaniu przede wszystkim z powodu braku kwalifikacji nauczycieli i to jest chyba najgorsza rzecz która się dzieje w polskiej oświacie ponieważ w szkołach ogólnodostępnych nie są przygotowani do przyjęcia osób i do uczenia osób niepełnosprawnych. Kiedy analizowałam tematy kształcenia nauczycieli w szkołach wyższych okazuje się, że dział poświęcony pracy z osobą niepełnosprawną to jest dosłownie kilkanaście godzin zajęć które nie ma żadnych praktyk nie ma właściwie żadnego kontaktu z osobami niepełnosprawnymi jest olbrzymi lęk ze strony nauczycieli który po prostu powoduje to, że oni się właściwie każdego niepełnosprawnego boją...* przedstawiciel instytucji oświaty
- *...Nie ma żadnego przymusu dostosowywania się do rynku pracy, choć wypadaloby, prawda. Nie kształcić ludzi jako klientów urzędu pracy. Poza tym każda zmiana wiąże się też z tym, że trzeba zmienić specjalistów, czyli mieć odpowiednią osobę o bardzo wysokich kwalifikacjach, jeśli chodzi o szkolnictwo zawodowe. To musi być osoba, która jest mistrzem w zawodzie danym. Plus jeszcze do tego musi być nauczycielem z wyższym wykształceniem. Niewiele jest takich osób...* przedstawiciel instytucji oświaty

Dziś pedagogika specjalna oferowana jest studentom jedynie na ośmiu uczelniach w kraju, przy czym niektóre specjalizacje, tak jak np. tyflopedagogika np. tylko na dwóch. Tymczasem w opinii ekspertów w ramach każdego studiów pedagogicznych studenci powinni mieć co najmniej jeden przedmiot związany z pracą z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych, w tym co najmniej kilka godzin zajęć praktycznych – bezpośredniego kontaktu z taką młodzieżą. W ten sposób każdy „zwykły” nauczyciel szkoły powszechnej będzie choć w podstawowym stopniu przygotowany do pracy z uczniem niepełnosprawnym – a w chwili obecnej trzeba w tym celu skończyć specjalne studia.

**Wady i zalety specjalnego i integracyjnego systemu oświaty dobrze podsumowuje wypowiedź jednego z ekspertów:** *po usilnych staraniach rodziców, jak zwykle rodzice dzieci niepełnosprawnych są bardzo zdeterminowani, więc w końcu takie dziecko trafia do szkoły masowej, niestety bardzo często jest tak, że ten rozwój edukacyjny jest dużo gorszy w klasie, są mniejsze wyniki w nauce, dlatego, że nie ma tego profesjonalnego wsparcia. Ale dziecko jest w dużo lepszej kondycji emocjonalnej, czyli odrywanie tych dzieci od swojego środowiska, od rodziny ma też bardzo duży ujemny wpływ. Dzieci z kolei w ośrodkach szkolno-wychowawczych, na pewno lepiej są... mają pracownie, mają sprzęt, mają specjalistyczną kadrę, więc mają szanse na zdobycie większej wiedzy. Natomiast ich ogólny stan emocjonalny czy psychiczny jest dużo gorszy, niż tych dzieci w szkołach masowych...* przedstawiciel organizacji pozarządowej.

#### **4.4.1.3 Warunki w zakresie edukacji i kształcenia osób niepełnosprawnych w ocenie przedstawicieli placówek edukacyjnych**

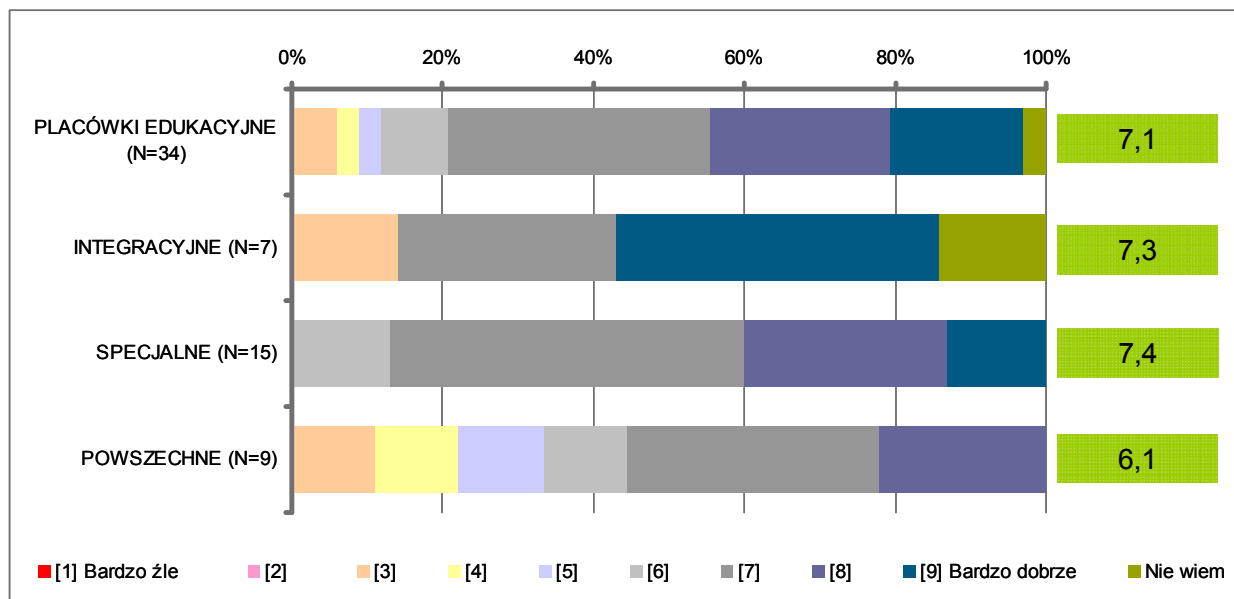
Warto w tym miejscu porównać perspektywę ekspertów uzyskaną w badaniach jakościowych z oceną warunków w zakresie edukacji i kształcenia dokonaną przez placówki edukacyjne uczestniczące w badaniach



ilościowych. Choć porównanie to jest mocno ograniczone – próba przebadanych placówek edukacyjnych jest zbyt mała, by pozwolić na generalizację wyników, oraz zawiera wyłącznie takie placówki, gdzie uczyły się dzieci niepełnosprawne (a więc niejako z konieczności są to instytucje, które zmierzyły się z problemem w rzeczywistości), to jednak pewne ogólne tendencje można tutaj zaobserwować. Oczywiście ocena ta wypada zdecydowanie lepiej, niż obraz całokształtu systemu edukacji osób niepełnosprawnych, ale ma to również związek z efektem poprawności społecznej – w badaniach poświęconych osobom niepełnosprawnym trudno jest przyznać się do braków czy problemów, trudno też oceniać swoją instytucję źle.

Szkoły powszechne relatywnie słabiej, niż specjalne i integracyjne, oceniły panujące w nich warunki nauczania, pod względem dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych. Najlepiej pod tym względem oceniają swoje szkoły placówki integracyjne, wśród których 43% przyznało nawet, że warunki nauczania są bardzo dobrze dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych.

**Rysunek 28. Ocena szkoły i warunków nauczania, pod względem dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych**



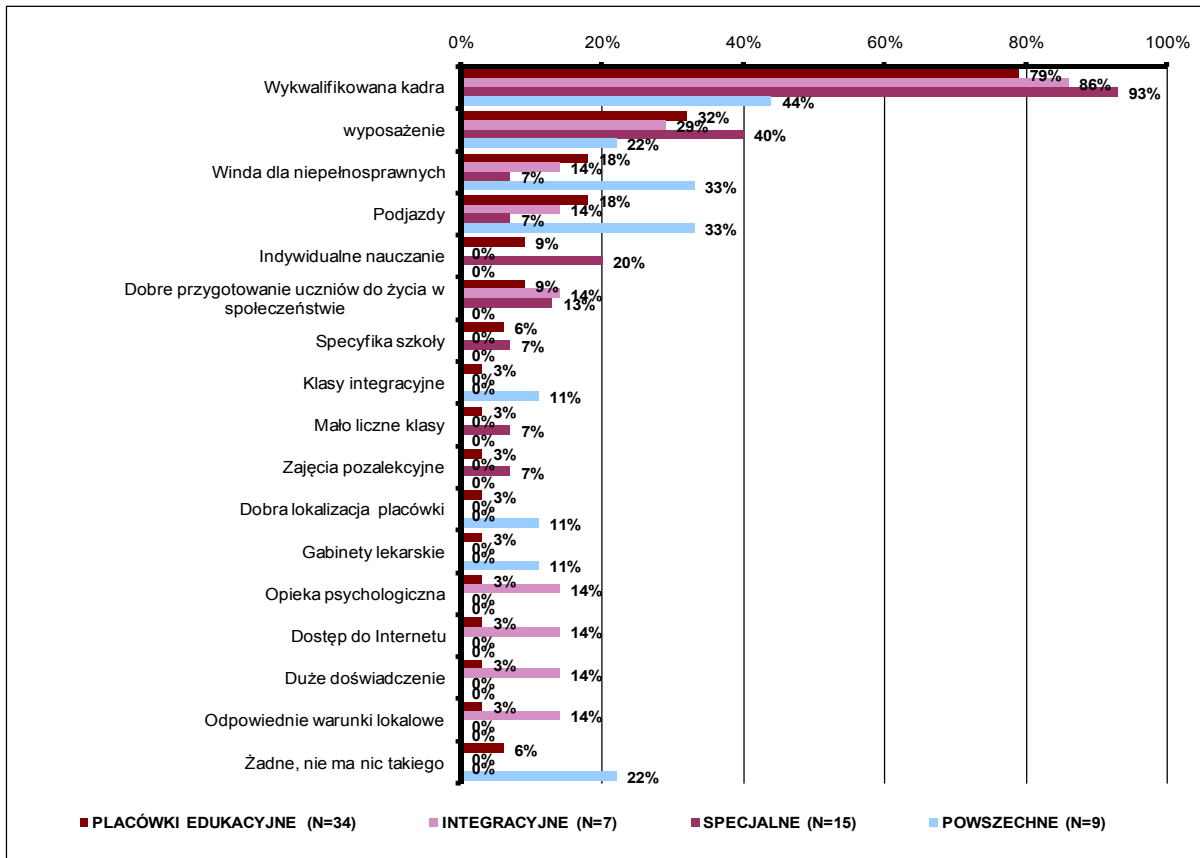
Wyniki wskazują, iż szkoły integracyjne i specjalne są lepiej przystosowane pod względem wyposażenia i rozwiązań edukacyjnych do potrzeb osób niepełnosprawnych. Szkoły integracyjne i specjalne, które najlepiej oceniły dostosowanie swoich warunków nauczania dla osób niepełnosprawnych, jako swoje mocne strony wymieniały przede wszystkim wykwalifikowaną kadrę. W szkołach specjalnych niepełnosprawni mają również do dyspozycji odpowiednie wyposażenie, indywidualne nauczanie, małe liczebnie klasy i zajęcia pozalekcyjne. Mocną stroną szkół integracyjnych jest opieka psychologiczna, dostęp do Internetu, dobre warunki lokalowe, a także duże doświadczenie.

Szkoły specjalne przyznawały, że do ich słabych stron należy głównie brak odpowiednich warunków lokalowych, brak finansów, brak podręczników oraz słaba współpraca z rodzicami.

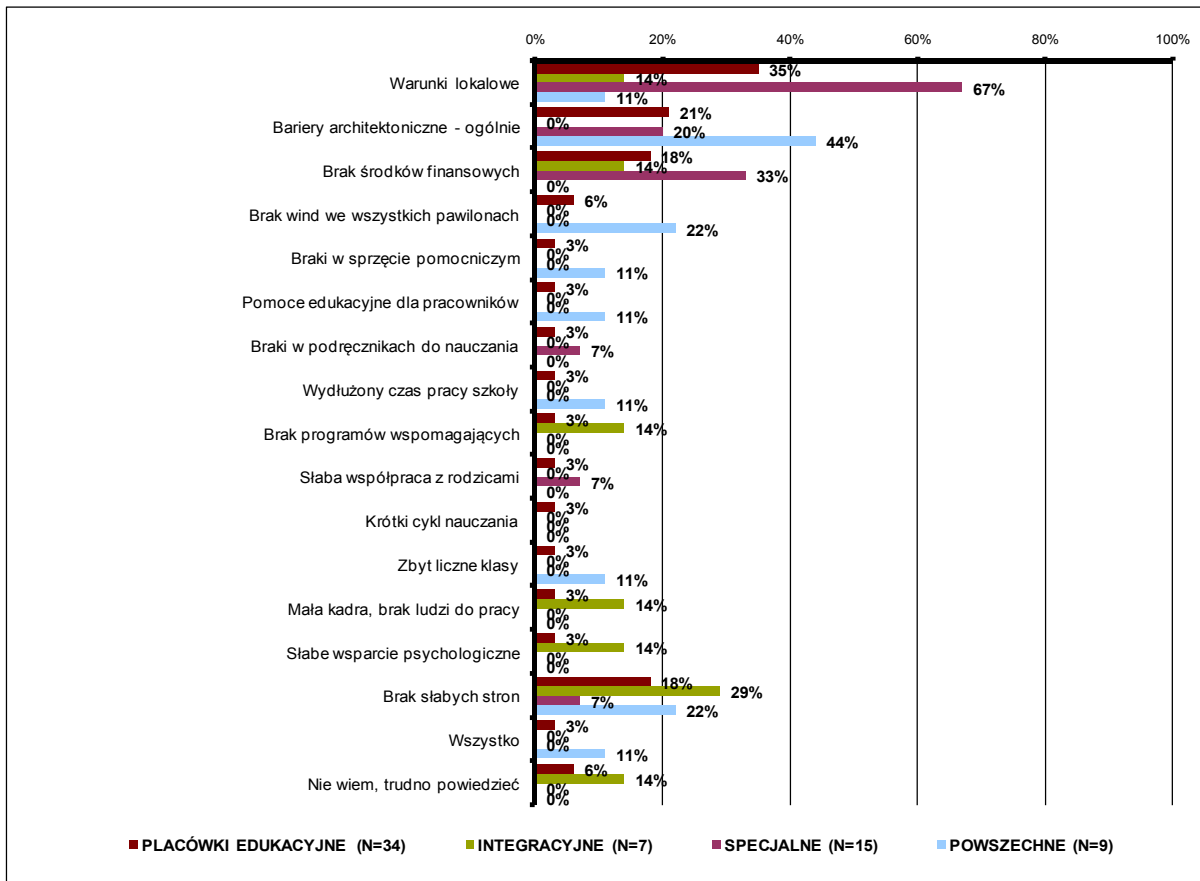
Szkoły powszechne, które najslabiej oceniły dostosowanie swoich warunków nauczania do potrzeb osób niepełnosprawnych, przyznawały, że borykają się z barierami architektonicznymi, brakiem wind, brakiem sprzętów pomocniczych, brakiem pomocy dla nauczycieli. Słabą stroną tych placówek są również wydłużone godziny pracy oraz liczne klasy. Nie wymieniano natomiast problemów finansowych.

Szkoły integracyjne uznawały najczęściej, że nie mają słabych stron. Jeżeli wymieniano jakieś wady, to były to kadra braki kadrowe, słabe wsparcie psychologiczne, brak programów wspomagających czy też brak środków finansowych.

Rysunek 29. Mocne strony placówek z punktu widzenia nauczania osób niepełnosprawnych.



Rysunek 30 Słabe strony placówek z punktu widzenia nauczania osób niepełnosprawnych



Szkoły integracyjne relatywnie najlepiej oceniły swoje przygotowanie do nauczania osób niepełnosprawnych pod względem dostosowania warunków nauczania, wyposażenia w sprzęty konieczne do nauczania osób niepełnosprawnych, dostępności materiałów dydaktycznych w formie alternatywnej, a także dostosowania architektonicznego. Nieco słabiej, w porównaniu do pozostałych placówek, szkoły integracyjne wypadły pod względem przygotowania kadry pedagogicznej oraz liczby zatrudnionych pedagogów specjalnych. Przedstawiciele szkół integracyjnych nisko ocenili również swoje przygotowanie pod względem liczby zatrudnionych psychologów.

Szkoły specjalne bardzo dobrze oceniły przygotowanie swojej kadry pedagogicznej do pracy z osobami niepełnosprawnymi. Mają odpowiednią liczbę pedagogów specjalnych, a także psychologów. Dobrze oceniły również dostosowanie warunków nauczania, wyposażenie w konieczne sprzęty oraz dostępność materiałów w formie alternatywnej, słabiej zaś dostosowanie architektoniczne.

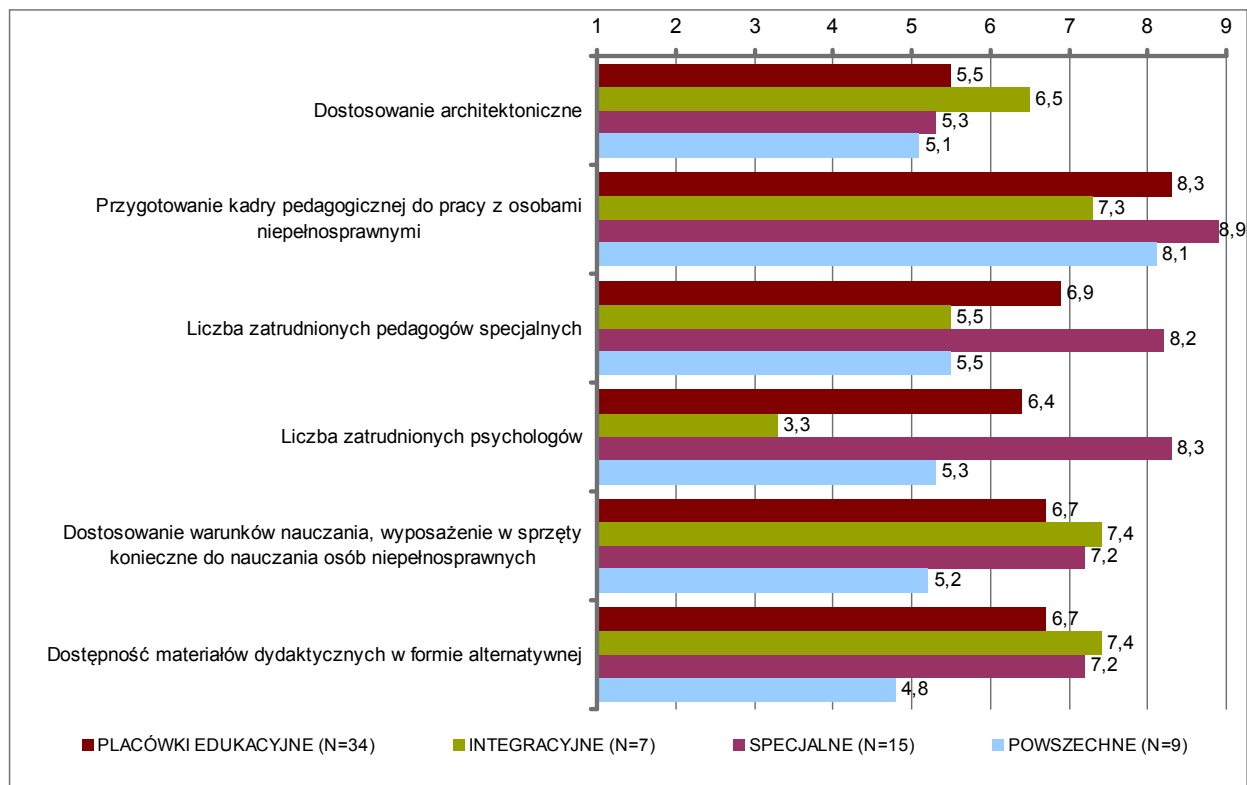
Placówki powszechne pod względem przygotowania do nauczania osób niepełnosprawnych wypadły naj słabiej spośród badanych szkół. Najlepiej oceniły one przygotowanie swojej kadry pedagogicznej. Słabiej jednak przygotowane są pod pozostałymi względami.

Potwierdza się także myślenie o osobach niepełnosprawnych niemal wyłącznie pod kątem ruchowych ograniczeń sprawności (stereotyp niepełnosprawnego jako osoby na wózku) – najłatwiej jest o dostosowanie architektoniczne obiektów, natomiast wyposażenia potrzebnego dla innych typów niepełnosprawności brakuje.

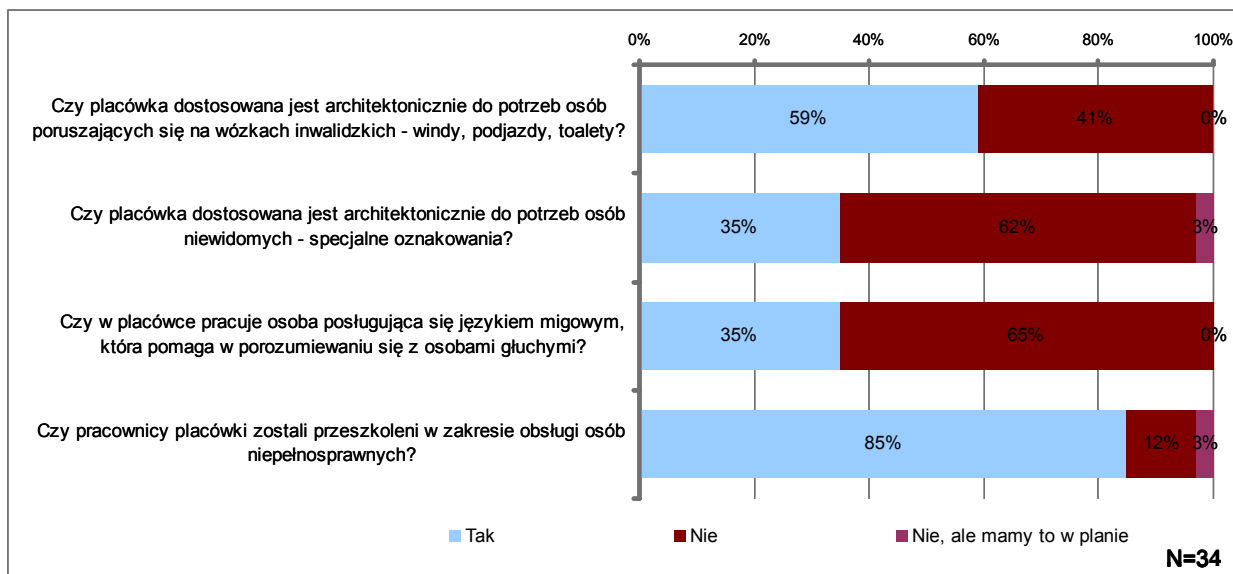
Badane placówki edukacyjne są ogólnie najlepiej dostosowane do potrzeb osób poruszających się na wózkach inwalidzkich. 59% badanych szkół przyznało, że posiada windy, podjazdy, toalety dla takich osób. Jednak nadal w 41% placówkach nie ma takich udogodnień. Badane szkoły są natomiast rzadko dostosowane architektonicznie do potrzeb osób niewidomych, a także na ogół nie zatrudniają osoby posługującej się językiem migowym.

W większości badanych szkół pracownicy zostali przeszkoleni w zakresie obsługi osób niepełnosprawnych.

Rysunek 31. Ocena przygotowania placówek edukacyjnych do nauczania osób niepełnosprawnych, Skala [1] bardzo źle, [9] bardzo dobrze

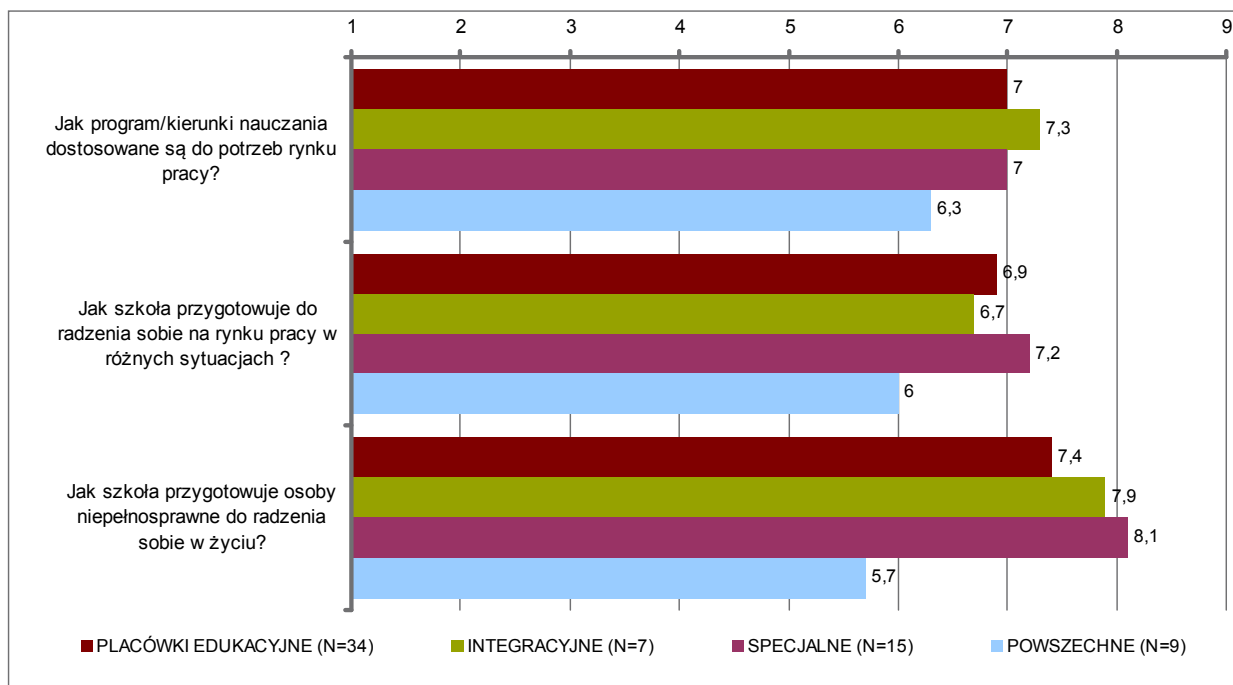


Rysunek 32. Dostosowanie placówek edukacyjnych do potrzeb osób niepełnosprawnych.



Ważnym elementem edukacji szkolnej jest – jak podkreślano już wcześniej, potrzeba nauczania umiejętności „miękkich”, powiązanych z funkcjonowaniem na rynku pracy, ale też z motywacją do dalszego kształcenia. Również pod tym kątem badane placówki edukacyjne wystawiają sobie pozytywne oceny, i znów najgorzej wypadają szkoły powszechne. Najniżej oceniły one dostosowanie swojego programu nauczania do potrzeb rynku pracy, przygotowywanie do radzenia sobie na rynku pracy w różnych sytuacjach, a także przygotowywanie osób niepełnosprawnych do radzenia sobie w życiu. Lepiej pod tym względem oceniły się szkoły integracyjne i specjalne.

Rysunek 33. Ocena nauczania w placówkach pod kątem dostosowania do potrzeb rynku pracy, Skala [1] bardzo źle, [9] bardzo dobrze



Mocną stroną placówek integracyjnych i specjalnych w przygotowaniu uczniów do wymogów rynku pracy są przedmioty nauczania. Szkoły integracyjne ponadto współpracują z pracodawcami, ucząją jak radzić sobie w sytuacjach życiowych, organizują targi pracy oraz spotkania z doradcami zawodowymi. Szkoły specjalne

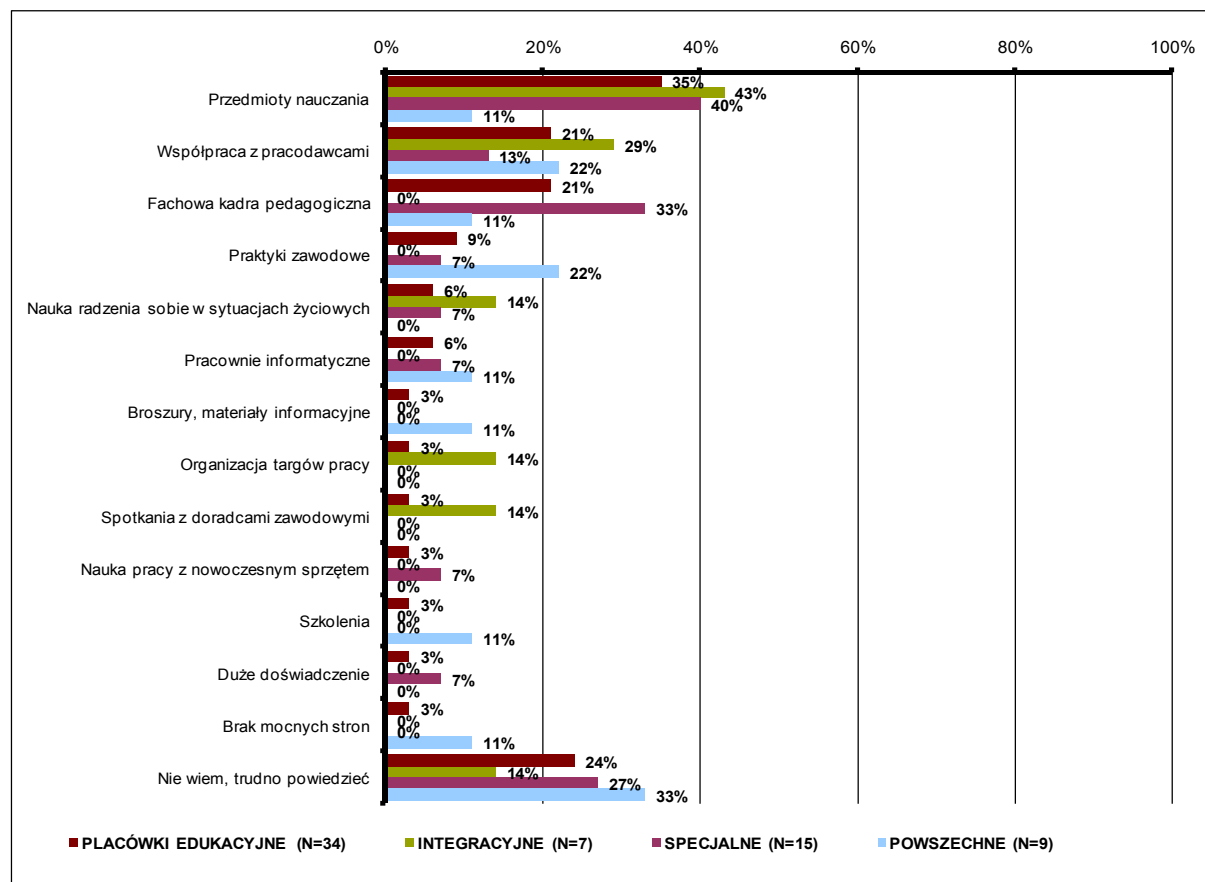
natomiast posiadają fachową kadre pedagogiczną, duże doświadczenie i uczą pracy z nowoczesnym sprzętem. Szkoły powszechne, które oceniły najgorzej dostosowanie swojego nauczania do wymogów rynku pracy, uważały, że pod tym względem do ich mocnych stron może należeć współpraca z pracodawcami, organizacja praktyk zawodowych, posiadanie pracowni informatycznych oraz szkolenia.

Warto w tym miejscu podkreślić, iż jako wyraz słabości systemu edukacji można poczytywać fakt, iż placówki edukacyjne nie zdają sobie sprawy z niskiej jakości przygotowania do funkcjonowania na rynku pracy, jakiego dostarczają swoim uczniom. Szkoły integracyjne uznawały, że nie mają słabych stron pod względem przygotowania do wymogów rynku pracy. Ewentualnie może to być słaba reklama. Szkoły powszechne nie potrafią wskazać konkretnych słabości dostosowania swojego nauczania do wymogów rynku pracy. Jeżeli mają jakieś słabe strony to są one związane z brakiem szkoleń oraz faktem, że nie uczą życiowej zaradności. Szkoły specjalne również w większości nie potrafią wskazać swoich słabych stron lub uważają, że ich nie mają. Jedyne problemy, z jakimi się borykają to brak stałej współpracy z zakładami pracy, słabe wyposażenie placówek, ograniczona powierzchnia sal warsztatowych czy też brak możliwości odbywania praktyk w zakładach pracy.

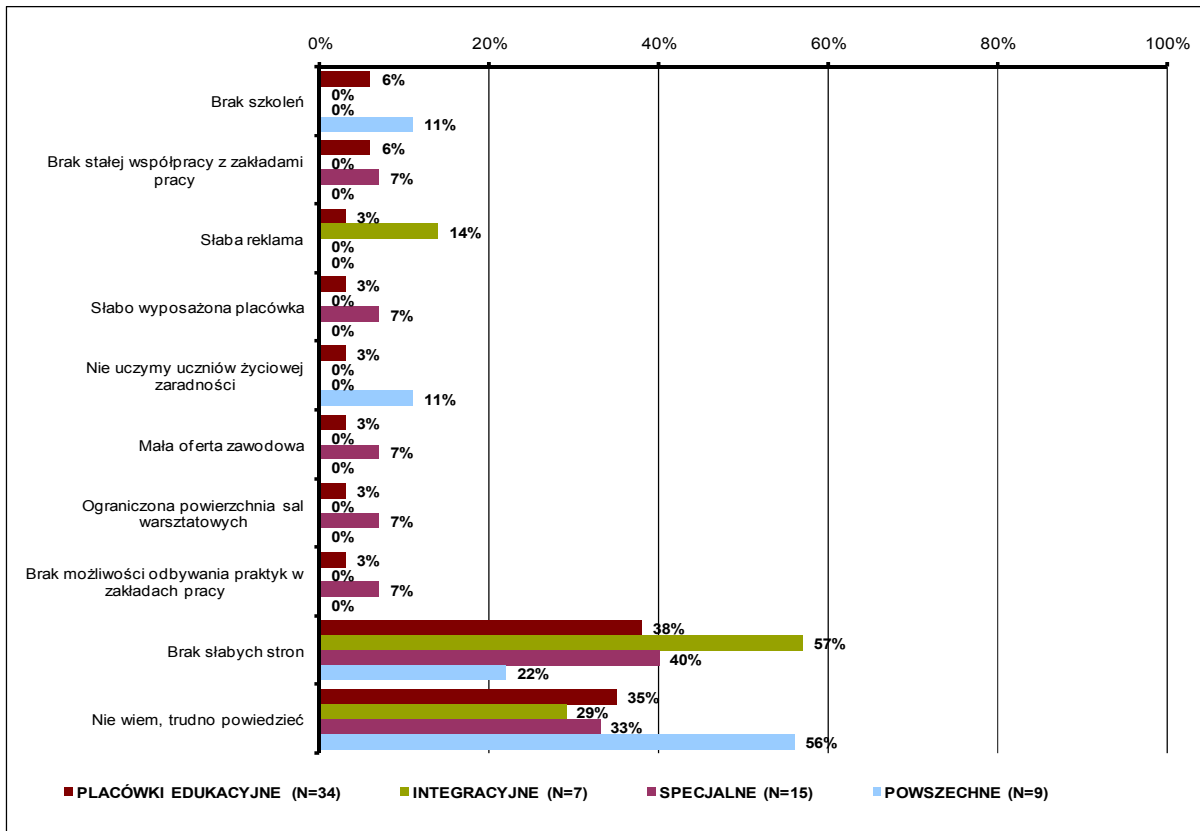
Zdaniem badanych placówek edukacyjnych najlepiej uczą one umiejętności pracy w zespole i nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi, znajomości komputera i programów, systematyczności i konsekwencji, organizowania sobie pracy, umiejętności dostosowania się do nowych zadań, elastyczności, uczenia się, nabywania nowych kwalifikacji, zdolności postępowania zgodnie z wymogami, a także dokładności i skrupulatności. Zauważmy jednak, iż są to kompetencje, o których niepełnosprawni i ich pracodawcy mówią w kontekście braków, nie zaś mocnych stron.

W mniejszym stopniu w placówkach edukacyjnych uczy się osoby niepełnosprawne znajomości języków obcych, konkretnego przygotowania do jakiegoś zawodu, odporności na stres, spokoju, opanowania, umiejętności radzenia sobie z emocjami, przedsiębiorczości i postawy proaktywnej.

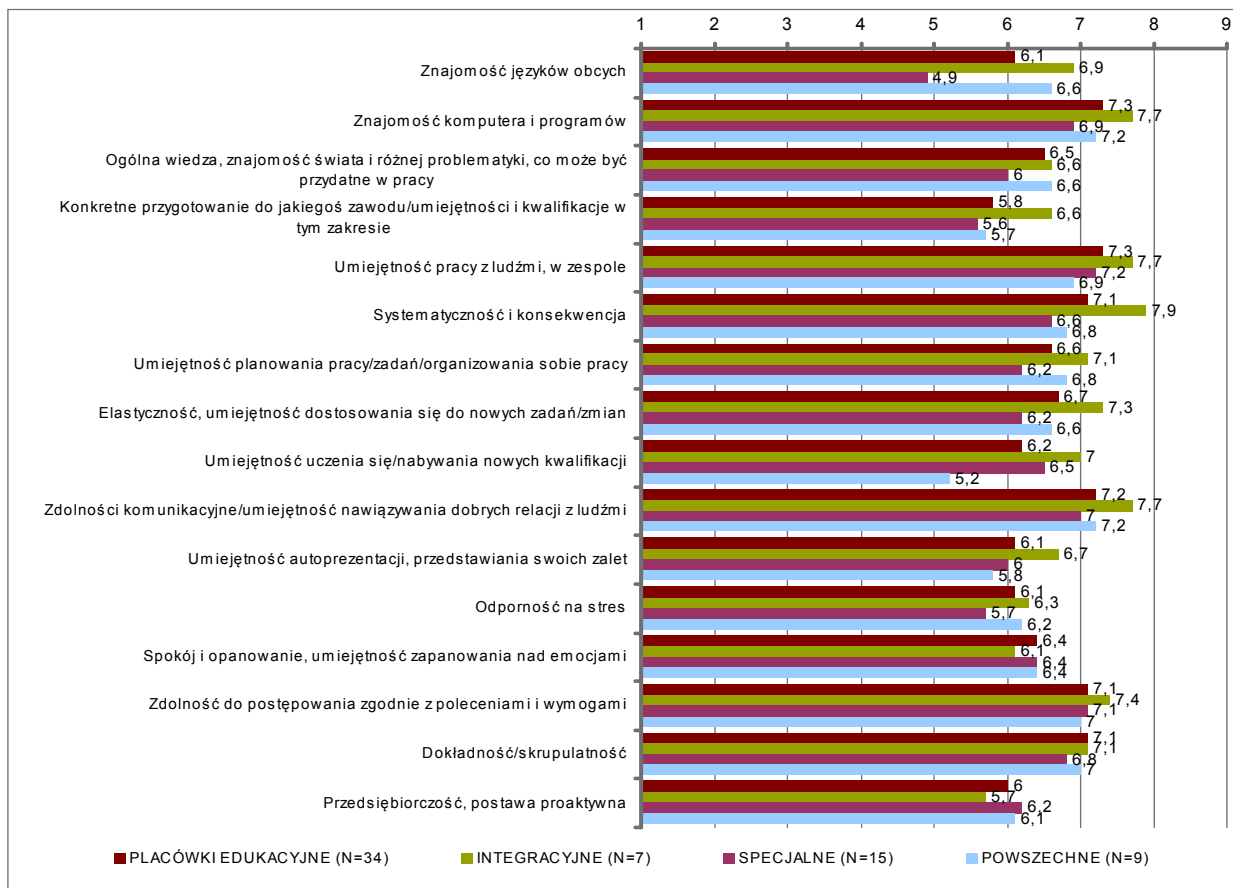
Rysunek 34 Mocne strony placówek z punktu widzenia przygotowania uczniów do wymogów rynku pracy



Rysunek 35. Słabe strony placówek z punktu widzenia przygotowania uczniów do wymogów rynku pracy.



Rysunek 36. Ocena jakości nauczania, pod kątem kształcenia różnych cech/umiejętności – oceny średnie, skala [1] bardzo nisko, [9] bardzo wysoko



#### 4.4.1.4 Możliwości w zakresie edukacji i kształcenia w ocenie osób niepełnosprawnych i ekspertów

Przedstawiciele instytucji i firm najczęściej zgadzali się z opiniami, że osoby niepełnosprawne powinny dążyć do zdobycia jak najwyższego wykształcenia, ucząc się i chodząc do szkoły mogą poprawić jakość swojego życia, mogą być takimi samymi uczniami, co osoby zdrowe, a także powinny uczyć się razem z osobami zdrowymi i mogą sprawnie obsługiwać komputer. Opinie takie najczęściej wyrażali przedstawiciele PUP-ów, najrzadziej zaś instytucji pozarządowych.

Rzadziej przedstawiciele badanych instytucji zgadzali się, że osoby niepełnosprawne mogą zdawać egzaminy w tej samej formie co osoby zdrowe, że mają największe szanse na rynku pracy, wybierając wykształcenie zawodowe, że jeśli tylko chcą mogą się kształcić w każdym kierunku i w każdej szkole. Ponownie z takimi opiniami najrzadziej zgadzali się przedstawiciele instytucji pozarządowych.

Ponadto przedstawiciele instytucji pozarządowych częściej, niż w przypadku pozostałych badanych instytucji i firm, nie zgadzali się ze stwierdzeniami, że niepełnosprawni nie są w stanie uczyć się bez dużej pomocy i wsparcia innych, mają małe szanse na znalezienie pracy, nawet z najlepszym wykształceniem, są narażone w szkole tylko na ogromny stres, powinny się uczyć w szkołach specjalnych, gdyż nie nadają się do normalnej szkoły, nie są w stanie w niej funkcjonować.

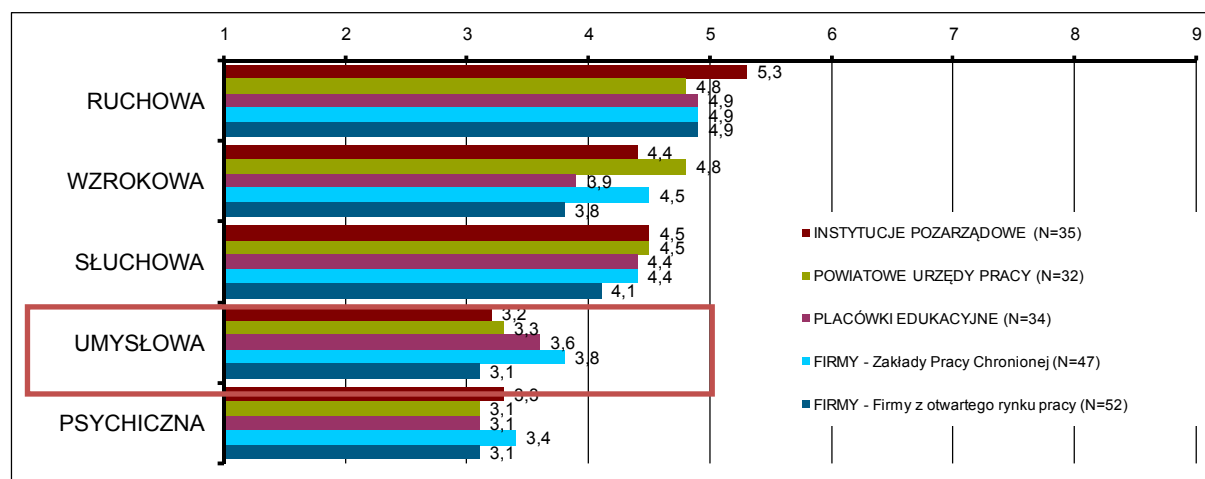
Przedstawiciele placówek edukacyjnych najczęściej spośród badanych instytucji i firm nie zgadzali się z opiniami, że niepełnosprawni są źle traktowani i dyskryminowani w szkołach powszechnych, a także iż nie mają prawie żadnych możliwości i wyboru w zakresie nauki i kształcenia, nie powinni się w ogóle kształcić, gdyż nie ma to sensu. Z drugiej jednak strony to właśnie przedstawiciele placówek edukacyjnych najczęściej byli skłonni stwierdzić, że niepełnosprawni powinni kształcić się w szkołach specjalnych.

Przedstawiciele instytucji i firm biorących udział w badaniu ilościowym, uznawali, że największe możliwości w zakresie edukacji i kształcenia w porównaniu z osobami zdrowymi mają osoby z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową i słuchową, w stopniu lekkim ewentualnie umiarkowanym. Możliwości te jednak nie są lepsze od możliwości osób pełnosprawnych – najlepsze oceny oscylują wokół średniej 6 na skali 9-punktowej.

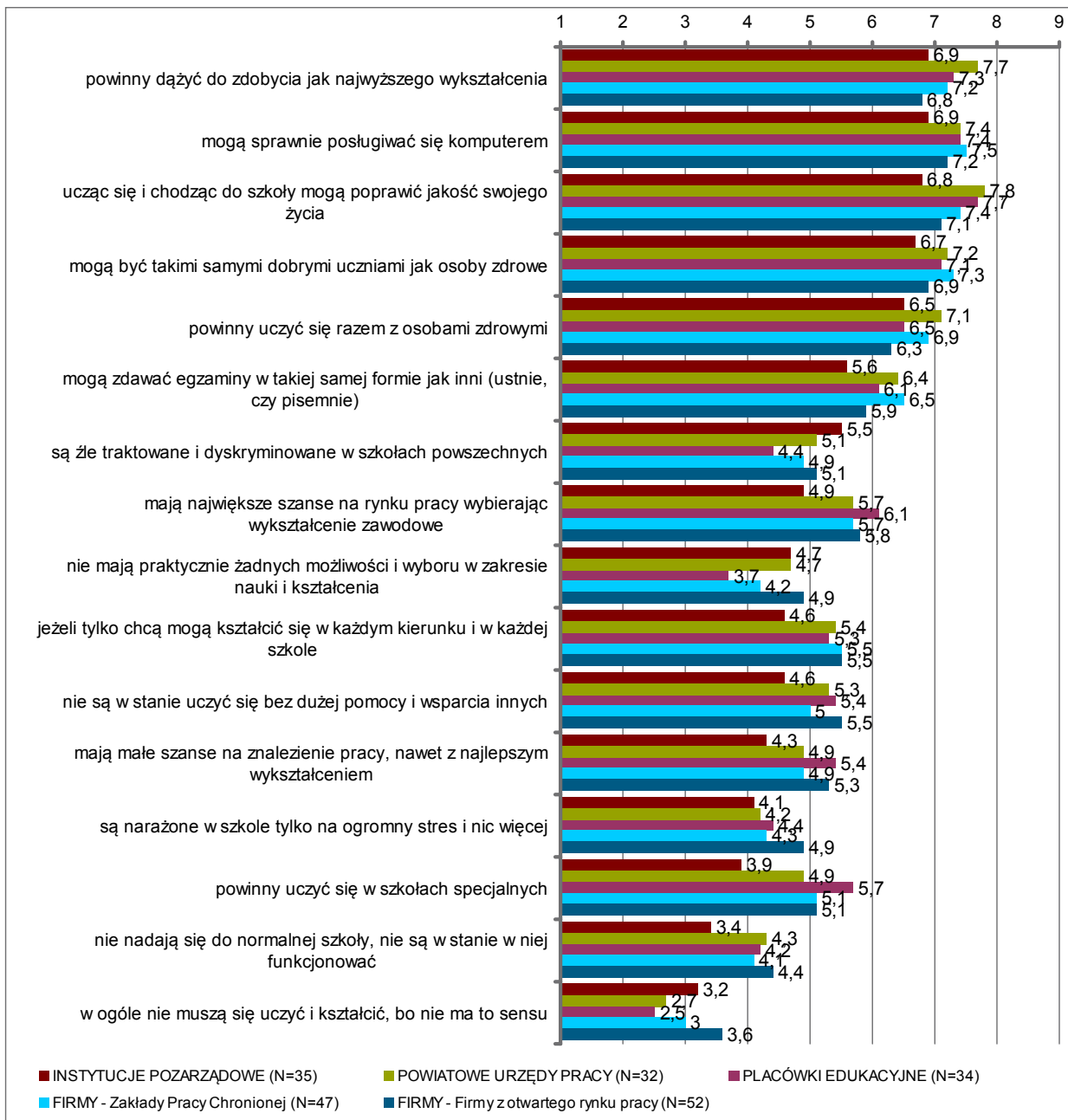
Najmniejsze możliwości w zakresie nauki i kształcenia mają osoby z niepełnosprawnością umysłową i psychiczną, a także niepełnosprawni ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

Osoby niepełnosprawne umysłowo mają, zdaniem swoich opiekunów, gorsze możliwości w zakresie edukacji i kształcenia od osób zdrowych (58% – oceny 1,2,3, a 34% – oceny 4,5,6, co daje średnią na poziomie 3,2 na 9-cio stopniowej skali) i najniższe w porównaniu do innych typów niepełnosprawności. Ponadto upośledzeni umysłowo nie mają praktycznie żadnych możliwości wyboru w zakresie edukacji i kształcenia (średnia 6,4 na 9-cio stopniowej skali), a także są źle traktowani i dyskryminowani w szkołach (średnia 5,9). Niepełnosprawni umysłowo raczej nie mają szans na kształcenie się w każdym kierunku i w każdej szkole. Radykalne i negatywne oceny możliwości w zakresie edukacji bardziej typowe są dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

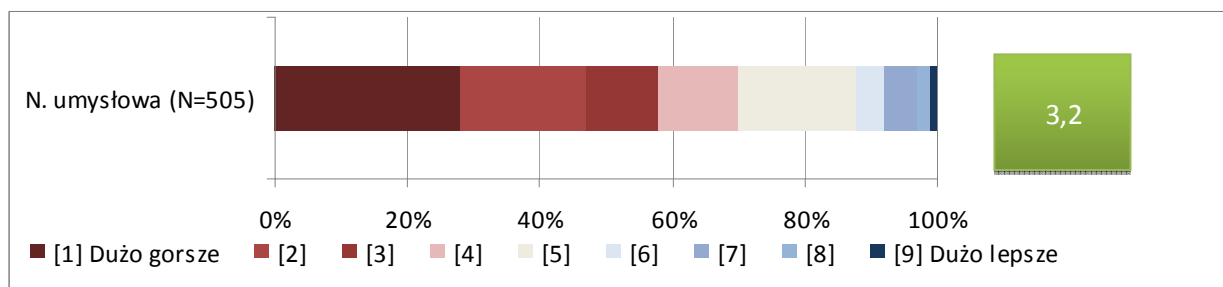
**Rysunek 37. Ocena możliwości w zakresie edukacji i kształcenia osób niepełnosprawnych z różnymi rodzajami niepełnosprawności w porównaniu z osobami zdrowymi, Skala: [1] dużo gorsze, [9] dużo lepsze**



Rysunek 38. Opinie na temat nauki i kształcenia osób niepełnosprawnych, skala: [1] zupełnie się nie zgadzam, [9] całkowicie się zgadzam

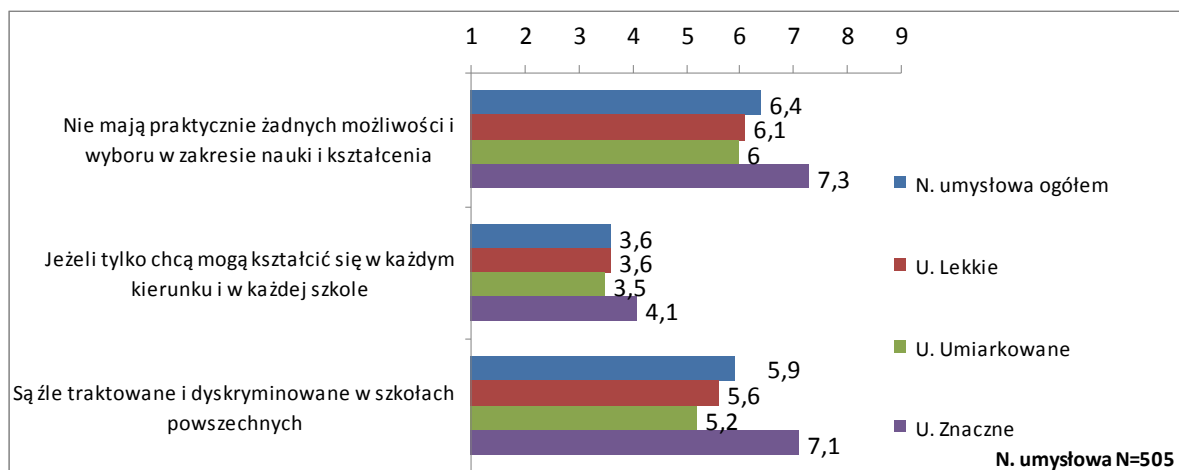


Rysunek 39. Ocena możliwości kształcenia, jakie mają osoby niepełnosprawne umysłowo na tle osób zdrowych. Rozkład odpowiedzi i ocena średnia.





Rysunek 40. Ocena możliwości w zakresie edukacji i kształcenia.



Zrealizowane badania wskazują także na dość umiarkowaną satysfakcję z otrzymanej przez osoby upośledzone edukacji na poziomie szkolnym. Jak pokazuje poniższa tabela, szkoły, niezależnie od ich typu, relatywnie najgorzej oceniane były pod względem przygotowania do radzenia sobie na rynku pracy oraz wykonywania zawodu. Relatywnie najlepiej ocenionym wymiarem było przygotowanie do radzenia sobie w życiu. Warto też zwrócić uwagę, iż ocena uczęszczanych szkół zależała z jednej strony od ich typu, z drugiej natomiast, od stopnia niepełnosprawności. W grupie osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności różne typy szkół były oceniane istotnie gorzej pod wszystkimi aspektami, niż w grupie osób z umiarkowaną niepełnosprawnością. Wyjątkiem jest tu zasadnicza szkoła zawodowa, którą lepiej oceniali osoby niepełnosprawne umysłowo w stopniu znacznym. Osoby z niepełnosprawnością umiarkowaną lepiej oceniali szkolnictwo powszechne pod względem przygotowania do radzenia sobie na rynku pracy i w życiu, w porównaniu do szkół specjalnych i integracyjnych.

Tabela 24. Ocena uczęszczanych szkół. Średnie. Skala: 1= bardzo źle, 9=bardzo dobrze. Osoby niepełnosprawne umysłowo N=505

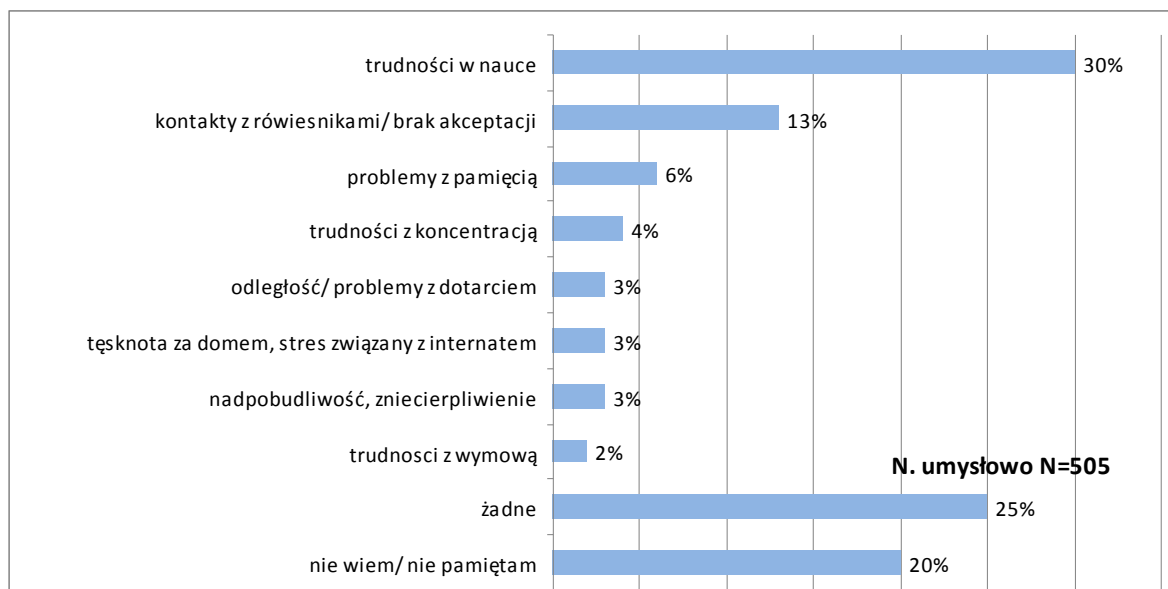
	ocena przygotowania do wykonywania zawodu		ocena przygotowania do radzenia sobie na rynku pracy		ocena przygotowania do radzenia sobie w życiu	
	znacznym stopniu niepełnosprawności	umiarkowanym stopniu niepełnosprawności	znacznym stopniu niepełnosprawności	umiarkowanym stopniu niepełnosprawności	znacznym stopniu niepełnosprawności	umiarkowanym stopniu niepełnosprawności
Ogółem uczęszczane szkoły	4,1	5,2	4,2	5,2	4,7	5,6
Szkoła specjalna	3,4	4,7	3,5	4,6	4,1	5,2
Szkoła integracyjna		4,8		4,8		5,1
Szkoła powszechna	2,9	4,8	3,4	5,0	4,3	5,3
Szkoła powszechna uczęszczana przez o. niepełnosprawną	2,9	5,0	3,4	5,1	4,3	5,4
Szkoła powszechna uczęszczana przez o. zdrową		4,1		4,4		4,5
Szkoła podstawowa	3,4	4,7	3,7	4,7	4,2	5,1
Szkoła zasadnicza zawodowa	7,4	6,3	7,0	6,2	6,8	6,5

#### 4.4.2 Doświadczane trudności w procesie edukacji i kształcenia

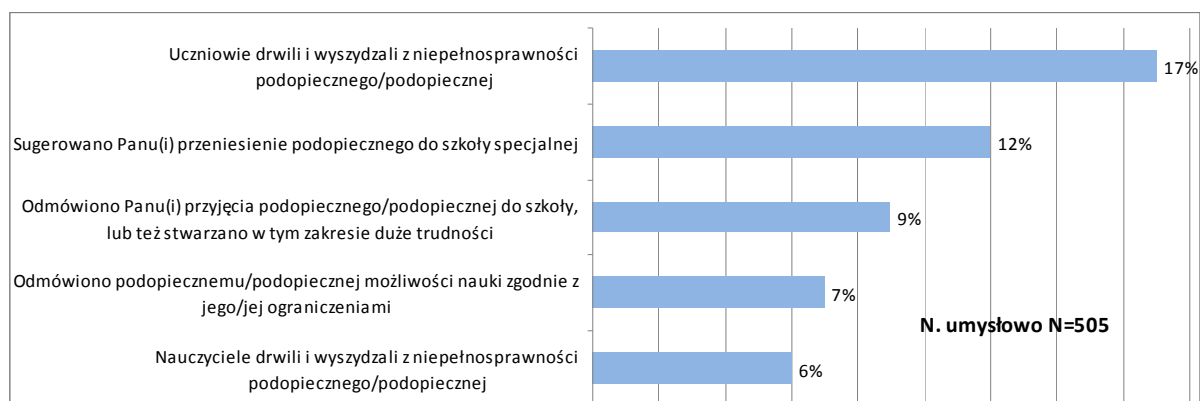
Wyrażane przez znaczną część niepełnosprawnych przekonanie o byciu dyskryminowanym w procesie edukacji i kształcenia, a także obawy przed stresem związanym z nauką znajdują swoje uzasadnienie w świetle informacji o trudnościach doświadczanych przez tę grupę w okresie szkolnym. W grupie niepełnosprawnych umysłowo doświadczano przede wszystkim trudności związanych z samą nauką (problemy z pamięcią, koncentracją, z wymową), ale także na polu kontaktów z rówieśnikami, czy też ogólnie w związku ze złym traktowaniem (ogółem 17% badanych doświadczyło w szkole drwin i wyszydzania z powodu niepełnosprawności przez uczniów, a 6% przez nauczycieli).

Wyniki badań ukazały także pewną bezradność szkolnictwa powszechnego wobec osób niepełnosprawnych umysłowo – problemy te utrudniają wykorzystanie dobroczynnych walorów edukacji włączającej, stanowiąc dodatkowy czynnik motywujący niepełnosprawnych do wybierania szkolnictwa specjalnego. W 12% przypadków sugerowano przeniesienie osoby niepełnosprawnej umysłowo do szkoły specjalnej, zaś w 9% wręcz odmówiono przyjęcia do placówki powszechnej.

Rysunek 41. Doświadczane trudności w procesie edukacji – wskazania spontaniczne



Rysunek 42. Powszechność zachowań dyskryminujących wobec osób z niepełnosprawnych umysłowo



Wyniki badań dostarczają także bardzo ciekawych wniosków odnośnie sposobu traktowania niepełnosprawnych uczniów w różnego typu szkołach. Osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności najlepiej traktowane były w szkołach specjalnych, do których uczęszczają najczęściej. Czuli się tam akceptowane, rzadko spotykały ze złym traktowaniem i dobrze radziły pod względem nauki. W szkołach specjalnych czuli się również mniej wyalienowane – przyjaźniły się tam z innymi osobami niepełnosprawnymi, podczas gdy w szkołach powszechnych były głównie samotne. Wymagano też od nich tyle samo co od innych uczniów, zaś w szkołach powszechnych wymagano mniej. Osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności również lepiej oceniają szkoły specjalne, a także integracyjne. Chociaż zdecydowanie lepiej, niż osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności oceniają szkoły powszechne. Rzadko były tam samotne i głównie przyjaźniły z osobami pełnosprawnymi, chociaż wymagano tam od nich często mniej, niż od innych uczniów.

Tabela 25. Ocena uczęszczanych szkół ze względu na typ szkoły i stopień niepełnosprawności.

Stopień niepełnosprawności	Poczucie bycia akceptowanym [1]=zdecydowanie nie, [9]=zdecydowanie tak		Czy spotkał(a) się ze złym traktowaniem ze strony nauczyciel/dyrekcji [1]= nigdy, [9]=cały czas		Czy spotkał(a) się ze złym traktowaniem ze strony uczniów [1]= nigdy, [9]=cały czas		Jak sobie radził(a) pod względem nauki na tle klasy [1]=bardzo źle, [9]=bardzo dobrze	
	znaczny	umiarkowany	znaczny	umiarkowany	znaczny	umiarkowany	znaczny	umiarkowany
<b>OGÓŁEM WSZYSTKIE SZKOŁY</b>	4.4	6.4	3.6	2.5	3.9	3.0	3.3	4.8
Szkoła specjalna	5.2	7.4	2.3	2.2	2.6	2.3	3.2	5.0
Szkoła integracyjna		5.8		2.1		2.4		5.1
Szkoła powszechna	3.2	5.8	4.9	2.6	6.1	3.6	2.5	4.3

Tabela 26. Relacje koleżeńskie w szkole – osoby, z którymi respondent spędzał czas, rozmawiał

Stopień niepełnosprawności	Szkoła specjalna (N=199)		Szkoła integracyjna (N=32)		Szkoła powszechna (N=139)	
	znaczny	umiarkowany	znaczny	umiarkowany	znaczny	umiarkowany
Z nikim, był(a) Pan(i) samotny(a)	22%	3%		0%	66%	17%
Z osobami niepełnosprawnymi	72%	82%		54%	9%	20%
Z osobami pełnosprawnymi	1%	8%		42%	23%	45%
Nie wiem	5%	7%		4%	2%	17%

Tabela 27. Sposób traktowania w szkole pod kątem nauki. Jak traktowano Pana(nią) pod kątem nauki. Czy wymagano od Pana(i)...?

Stopień niepełnosprawności	Szkoła specjalna (N=199)		Szkoła integracyjna (N=32)		Szkoła powszechna (N=139)	
	znaczny	umiarkowany	znaczny	umiarkowany	znaczny	umiarkowany
Więcej niż od innych uczniów	0%	0%		0%		0%
Tyle samo co od innych uczniów	64%	83%		45%	9%	45%
Mniej niż od innych uczniów	30%	7%		49%	48%	36%
Nie wiem/trudno powiedzieć	6%	10%		5%	4%	19%

#### 4.5 Ocena możliwości i oferty w zakresie kształcenia ustawicznego

Ostatnie lata, głównie za sprawą funduszy z EFS, ale też i środków PFRON, przyniosły bardzo wiele zmian w obszarze kształcenia ustawicznego dla osób niepełnosprawnych. Niemniej, w świetle istniejących potrzeb, zarówno intensywność jak i charakter tych działań wydają się być nie satysfakcjonujące. Szczególnie dużo zarzutów wysuwano pod kątem **jakości szkoleń** (zbyt ogólne, połowiczne, nic nie dające), **dopasowania do rzeczywistych potrzeb** (wedle zasady „są środki - wymyślmy szkolenie – znajdziemy chętnych”) oraz **braku kompleksowości**. Powyższe zarzuty dobrze ilustrują wypowiedzi ekspertów.

- *Tymi instrumentami dysponują urzędy pracy. W mojej ocenie, jak patrzę, to co się działo w poprzedniej perspektywie programowania, czyli 2004/2006, kiedy bardzo duże środki poszły na szkolenia osób zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy, to ja nie wiem, czy te szkolenia przełożyły się na powodzenie na rynku pracy. Myślę, że nie, bo też charakter tych szkoleń może nie do końca odpowiadał potrzebom rynku pracy... przedstawiciel organizacji pozarządowej.*
- *...Ale struktura szkoleń jest taka, że szkoli się tylko pracę na komputerze, jakby to było rozwiązaniem na wszystko. Otóż nie. To nie są kwalifikacje, to jest tylko lepszy długopis, że ktoś umie obsługiwać Word czy arkusz Excela. Owszem, to jest przydatne, fajnie, czuję się dobrze przy komputerze, ale to mi wiele nie daje. Czy mogę zostać od tego księgowym? Mogę zostać kadrowcem? Mogę zostać, nie wiem... brygadystą w nadzorze technicznym?...przedstawiciel instytucji rynku pracy*
- *Rozmawiałem kiedyś z takim człowiekiem od ZDZ ów, właśnie od przekwalifikowania. Wszelkie kursy, wszelkie tam oświatowe działania są nastawione na wiedzę, ale nie ma umiejętności. A między wiedzą a umiejętnością jest różnica. Tak jak pani powiedziała, ta adaptowalność to już jest umiejętność ...*

### przedstawiciele instytucji rynku pracy

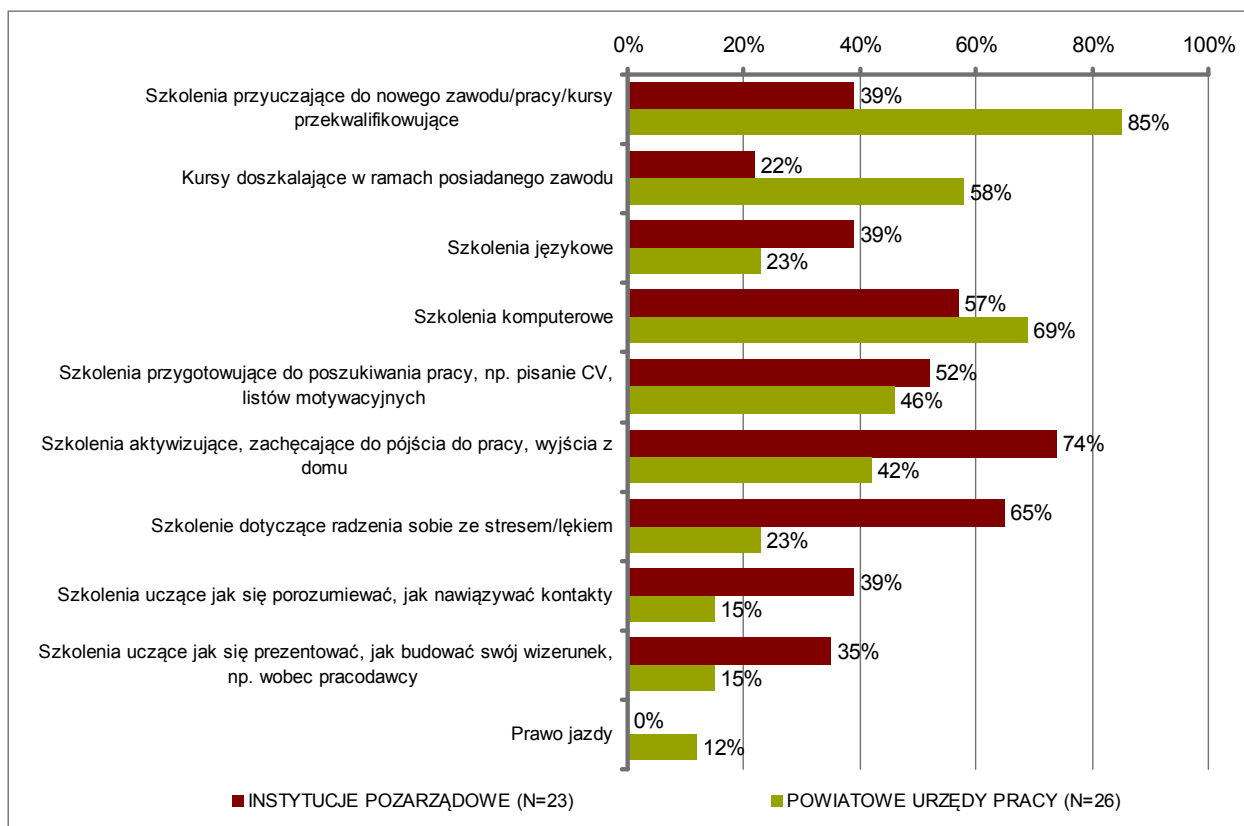
W konsekwencji do szkoleń zniechęcają się też osoby niepełnosprawne. Oczywiście, są organizacje pozarządowe, które w sposób zintegrowany i kompleksowy prowadzą działania w zakresie aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych. W świetle zebranych wyników badań tego typu inicjatywy raczej traktować należy w kategoriach wyjątków od reguły.

Wyniki badań ilościowych poniekąd potwierdzają opisany powyżej obraz systemu kształcenia ustawicznego. Instytucje organizujące szkolenia, które wzięły udział w badaniu ilościowym – choć oczywiście bardzo pozytywnie oceniają swoją działalność w tym zakresie – wskazują, że niewiele organizują szkoleń konkretnych, specjalistycznych i ukierunkowanych, więcej zaś szkoleń „miękkich”, uzupełniających braki w zakresie umiejętności funkcjonowania na rynku pracy czy też interpersonalnych. Częściej też mówią o „wiedzy”, a nie o praktycznych „umiejętnościach”.

Instytucje pozarządowe, które organizowały kursy/szkolenia dla osób niepełnosprawnych, przyznawały, że były to głównie szkolenia aktywizujące, zachęcające do pójścia do pracy, wyjścia z domu, a także radzenia sobie ze stresem, lękiem. W ofercie szkoleniowej znalazły się również szkolenia językowe i przygotowujące do poszukiwania pracy np. pisanie CV, listów motywacyjnych. W mniejszym zakresie prowadzono kursy doszkalające w ramach posiadanego zawodu, szkolenia przyuczające do nowego zawodu, szkolenia językowe, szkolenia uczące jak nawiązywać kontakty, czy prezentować siebie wobec pracodawcy.

Na te potrzeby zdają się jednak odpowiadać Powiatowe Urzędy Pracy, które z kolei przede wszystkim oferowały szkolenia przyuczające do nowego zawodu, przekwalifikowujące, a także szkolenia komputerowe, doszkalanie w ramach posiadanego zawodu. Rzadziej organizowano szkolenia przygotowujące do poszukiwania pracy, czy też aktywizujące, zachęcające do pójścia do pracy, wyjścia z domu. Niewiele było wśród zorganizowanych przez PUP-y szkoleń językowych, radzenia sobie ze stresem, uczenia nawiązywania kontaktów, czy prezentowania się wobec pracodawcy. Tymczasem, zwłaszcza dla osób z niepełnosprawnością słuchu (ze względu na utrudniony kontakt z otoczeniem), umiejętności te są bardzo ważne.

Rysunek 43. Typy kursów/szkoleń organizowanych w ciągu ostatnich 12 miesięcy?



Szkolenia organizowane przez instytucje pozarządowe były różnej długości. Najdłużej trwały szkolenia językowe (przeciętnie rok), a także przyuczające do nowego zawodu (przeciętnie 8 miesięcy). Pozostałe najważniejsze kursy i szkolenia trwały przeciętnie 3-4 miesiące. Najwięcej osób niepełnosprawnych brało udział w szkoleniach ogólnych – uczących nawiązywania kontaktów (średnio 98,1 ON), prezentowania swojego wizerunku (średnio 85,8 ON), przygotowujących do poszukiwania pracy (średnio 87 ON), aktywizujących do wyjścia z domu i podjęcia pracy (średnio 63,8 ON), a także radzenia sobie ze stresem (średnio 66,2 ON). Szkolenia te również przeprowadzane były głównie dla osób niepełnosprawnych, sporadycznie uczestniczyły w nich osoby zdrowe. Swoim zakresem obejmowały również najczęściej podstawową wiedzę.

Osoby pełnosprawne uczestniczyły razem z niepełnosprawnymi w kursach związanych z konkretnymi umiejętnościami – przyuczenie do nowego zawodu, przekwalifikowanie, szkolenia językowe oraz komputerowe. Kursy w tym zakresie najczęściej przekazywały wiedzę średnio zaawansowaną.

W niewielu kursach przekazywana była osobom niepełnosprawnym wiedza określana jako zaawansowana – najczęściej w szkoleniach związanych z przyuczeniem do nowego zawodu, przekwalifikowaniem.

**Tabela 28 Charakterystyka głównych szkoleń organizowanych przez instytucje pozarządowe**

	Osoby uczestniczące w szkoleniu					Poziom szkolenia			
	Średnia liczba miesięcy trwania szkolenia	Łączna liczba osób niepełnosprawnych uczestniczących w szkoleniu	Tylko niepełnosprawni	Niepełnosprawni i pełnosprawni	Nie wiem	Wiedza podstawowa	Wiedza średnio zaawansowana w danej problematyce	Wiedza zaawansowana w danej problematyce	Nie wiem
<b>SZKOLENIA OGÓŁEM (N=23)</b>	8	39,3	61%	39%	0%	35%	30%	35%	0%
Szkolenia przyuczające do nowego zawodu/pracy/kursy przekwalifikujące OGÓŁEM (N=23)	8	39,3	61%	39%	0%	35%	30%	35%	0%
Księgowość (N=3)	3,7	30	33%	67%	0%	33%	0%	67%	0%
Kursy doszkalające w ramach posiadanego zawodu (N=7)	1,7	26,4	86%	14%	0%	57%	43%	0%	0%
<b>Szkolenia językowe OGÓŁEM (N=16)</b>	13,2	49,8	50%	44%	6%	31%	50%	19%	0%
Język angielski (N=8)	12,5	57,3	63%	38%	0%	50%	38%	13%	0%
<b>Szkolenia komputerowe OGÓŁEM (N=23)</b>	4,2	40,1	61%	30%	9%	39%	39%	13%	9%
Podstawy obsługi komputera (N=9)	5,6	46,9	78%	22%	0%	78%	22%	0%	0%
ECDL (N=3)	1,3	22	33%	67%	0%	33%	67%	0%	0%
Kursy zaawansowane (N=3)	2	40	0%	33%	67%	0%	33%	0%	67%
Szkolenia przygotowujące do poszukiwania pracy, np. pisanie CV, listów motywacyjnych (N=12)	3,6	87	83%	17%	0%	67%	25%	8%	0%
Szkolenia aktywizujące, zachęcające do pójścia do pracy, wyjścia z domu (N=17)	3,3	63,8	94%	6%	0%	71%	24%	6%	0%
Szkolenie dotyczące radzenia sobie ze stresem/lękiem (N=15)	3,2	66,2	93%	7%	0%	73%	20%	7%	0%
Szkolenia uczące jak się porozumiewać, jak nawiązywać kontakty (N=9)	3,3	98,1	100%	0%	0%	78%	11%	11%	0%
Szkolenia uczące jak się prezentować, jak budować swój wizerunek, np. wobec pracodawcy (N=8)	4	85,8	100%	0%	0%	75%	13%	13%	0%

Szkolenia przeprowadzane przez Powiatowe Urzędy Pracy trwały przeciętnie krócej, niż szkolenia organizowane przez instytucje pozarządowe – najczęściej 2-5 miesięcy. Uczestniczyły w nich również średnio mniej osób niepełnosprawnych, gdyż kursy te przeważnie skierowane były do wszystkich osób zainteresowanych – niepełnosprawnych i pełnosprawnych.

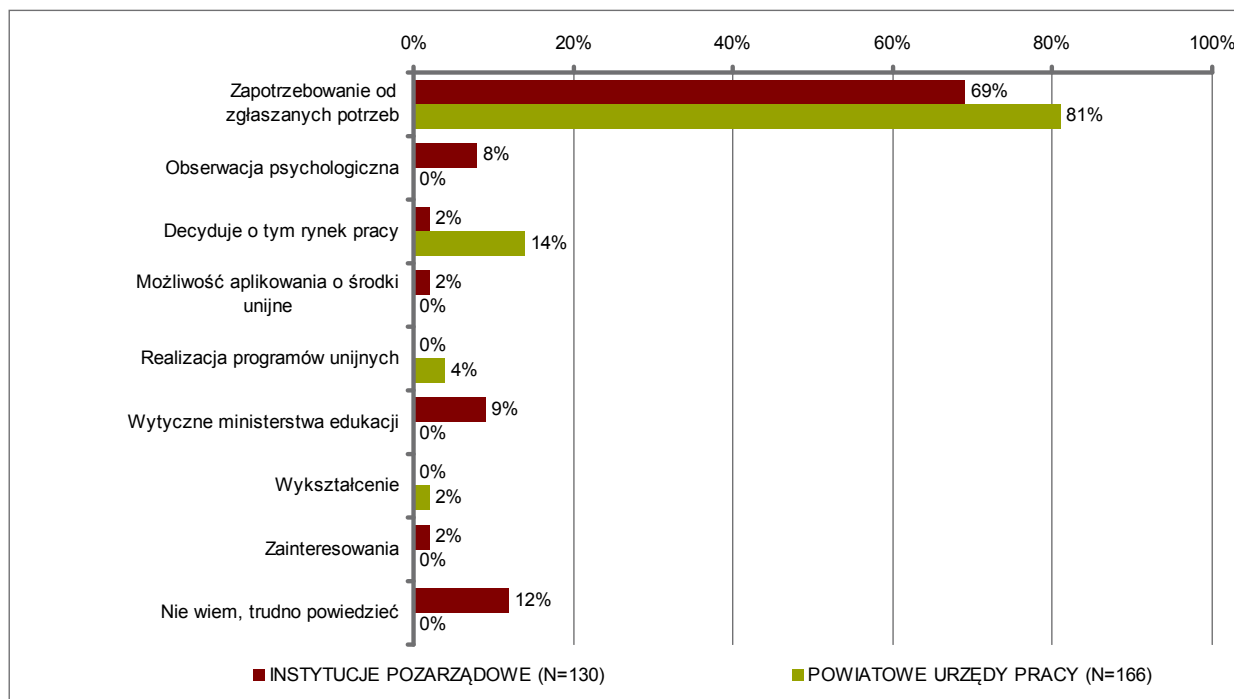
Zorganizowane przez Powiatowe Urzędy Pracy kursy również na ogół przekazywały wiedzę podstawową. Średniozaawansowane i zaawansowane kursy dotyczyły konkretnych umiejętności, takich jak: przyuczenie do nowego zawodu, doszkalanie w ramach posiadanego zawodu, czy też szkolenia komputerowe.

Tabela 29 Charakterystyka głównych szkoleń zorganizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy

	Osoby uczestniczące w szkoleniu					Poziom szkolenia			
	Srednia liczba miesięcy trwania szkolenia	Lączna liczba osób niepełnosprawnych uczestniczących w szkoleniu w ciągu ostatnich 12 miesięcy	Tylko niepełnosprawni	Niepełnosprawni i pełnosprawni	Nie wiem	Wiedza podstawowa, podstawy w danej problematyce	Wiedza średnio zaawansowana w danej problematyce	Wiedza zaawansowana w danej problematyce	Nie wiem
SZKOLENIA OGÓŁEM (N=69)	4,5	15,5	38%	55%	7%	20%	51%	19%	10%
Szkolenia przyuczające do nowego zawodu/pracy/kursy przekwalifikowujące OGÓŁEM (N=66)	4,5	15,8	38%	55%	8%	20%	52%	20%	9%
Operator maszyn, urządzeń (N=7)	4,4	6,3	14%	86%	0%	43%	14%	43%	0%
Prawo jazdy (N=4)	17	7	50%	50%	0%	25%	25%	50%	0%
Bukieciarstwo (N=3)	2	10	67%	0%	33%	0%	67%	0%	33%
ABC przedsiębiorstwa (N=4)	1,8	6	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%
Magazynier (N=3)	2	9	33%	33%	33%	33%	33%	0%	33%
Kursy doszkalające w ramach posiadanego zawodu OGÓŁEM (N=21)	2,3	6,7	29%	67%	5%	5%	67%	24%	5%
Szkolenia językowe OGÓŁEM (N=6)	3	7,5	17%	67%	17%	67%	0%	33%	0%
Język angielski (N=4)	2	6,7	25%	75%	0%	75%	0%	25%	0%
Szkolenia komputerowe OGÓŁEM (N=33)	2,5	9,8	42%	58%	0%	15%	52%	33%	0%
Podstawy obsługi komputera (N=14)	3,7	16,8	50%	50%	0%	36%	21%	43%	0%
Power Point (N=3)	1	3,7	0%	100%	0%	0%	33%	67%	0%
Szkolenia przygotowujące do poszukiwania pracy, np. pisanie CV, listów motywacyjnych (N=12)	4,9	16	17%	83%	0%	50%	25%	17%	8%
Szkolenia aktywizujące, zachęcające do pójścia do pracy, wyjścia z domu (N=11)	5	12,1	45%	55%	0%	55%	27%	9%	9%
Szkolenie dotyczące radzenia sobie ze stresem/lękiem (N=6)	3,3	8,2	33%	67%	0%	33%	33%	17%	17%
Szkolenia uczące jak się porozumiewać, jak nawiązywać kontakty (N=4)	5	7	25%	75%	0%	50%	25%	0%	25%
Szkolenia uczące jak się prezentować, jak budować swój wizerunek, np. wobec pracodawcy (N=4)	1	7	25%	75%	0%	50%	25%	0%	25%

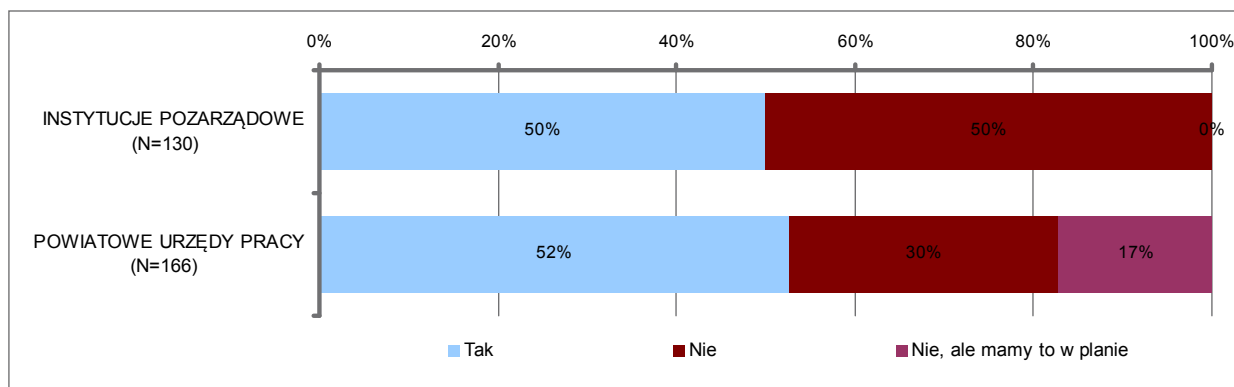
Tematyka szkoleń prowadzonych zarówno w organizacjach pozarządowych, jak i Powiatowych Urzędach Pracy określana była na podstawie zgłaszanego zapotrzebowania. W instytucjach pozarządowych niekiedy wynikało to z obserwacji psychologicznych, czy też wytycznych Ministerstwa Edukacji, zaś w Powiatowych Urzędach Pracy z zapotrzebowania na rynku pracy, ale również realizacji programów unijnych.

Rysunek 44. Sposób określania tematyki szkoleń, N=liczba szkoleń



Instytucje pozarządowe i Powiatowe Urzędy Pracy organizują szkolenia dostosowane do potrzeb konkretnych pracodawców. Jednak w przypadku organizacji pozarządowych połowa przeprowadzonych szkoleń nie ma związku z konkretnymi pracodawcami, zaś w PUP-ach jest to 30%. Ponadto Powiatowe Urzędy Pracy planują dostosowywanie szkoleń do potrzeb pracodawców.

Rysunek 45. Organizacja szkoleń dostosowanych do potrzeb konkretnego pracodawcy, N=liczba szkoleń



#### 4.6 Wiedza w zakresie kształcenia i możliwości podnoszenia kwalifikacji

Zrealizowane wywiady pogłębione z osobami niepełnosprawnymi z całą siłą ujawniły instytucjonalną słabość polskiego systemu wsparcia dla osób niepełnosprawnych. Zdecydowana większość naszych rozmówców nie posiada żadnej, bądź też posiada jedynie bardzo ogólnikowe, informacje na temat tego na jaką pomoc i gdzie w zakresie aktywizacji zawodowej może liczyć.

Jak pokazują badania zrealizowane w ramach projektu „Gmino Jaka Jesteś”<sup>19</sup>, osoby niepełnosprawne mają bardzo niską świadomość tego, gdzie mogą się zwrócić o pomoc. Z racji braku wiedzy a zarazem szeregu

<sup>19</sup> Pentor Research International, PAG Uniconsult na zlecenie PFRON, 2006, Badanie zrealizowane na próbie 5019 osób niepełnosprawnych oraz 2096 gmin.

ograniczeń, w tym również komunikacyjnych swoje pierwsze kroki zazwyczaj kierują do OPS, które nie zawsze mogą i potrafią im pomóc w szczególności w zakresie problematyki aktywizacji zawodowej – jako, że same niezmiernie rzadko angażują się w tego typu działalność (19% podejmowało działania na rzecz edukacji dzieci i młodzieży niepełnosprawnej, 6% prowadziło pośrednictwo i poradnictwo zawodowe, zaś 4% szkolenia).

Z drugiej strony, Powiatowe Urzędy Pracy, na których spoczywa główny ciężar zadań związanych z aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych, zupełnie nie radzą sobie z tą problematyką:

- *Sektor pozarządowy ma dużo większe możliwości niżeli agencje, niż Urząd Pracy, z prostego powodu, bo sektor pozarządowy niestety musi starać się o "granty" na konkretne działanie i ma większą motywację, a Urząd Pracy statystycznie na jednego doradcę zawodowego w Urzędzie Pracy przypada 2000 bezrobotnych, to o jakiej skuteczności możemy mówić ... przedstawiciel organizacji pozarządowej.*
- *Fragment wywiadu (przedstawiciel instytucji rynku pracy):*
  - *PUP: Jeżeli są oferty tzw. otwarte to my to wywieszamy przez okres miesiąca na tablicach. Ewentualnie kontaktujemy się z pracodawcą, czy dalej przedłużamy czy nie.*
  - *Moderator: Ale teraz jakby nie będziecie państwo powiadamiać tych 100 osób niepełnosprawnych o tym?*
  - *PUP: Nie.*
  - *Moderator: Dlaczego?*
  - *PUP: Bo to jest ogólnodostępna oferta w Internecie, na tablicach są te oferty...*

Jak pokazały wywiady pogłębione zrealizowane w PUP, często traktują one osoby niepełnosprawne jak innych klientów, co w świetle wiedzy o licznych problemach natury społeczno – psychologicznej, z jakimi boryka się ta grupa, wydaje się zupełnie chybione.

Innym problemem jest niewystarczająca aktywność UP wobec pracodawców. Praktyką jest czekanie na zgłoszenia zapotrzebowania na osobę niepełnosprawną, a następnie jego przekazanie (bez obustronnej weryfikacji rzeczywistych potrzeb i możliwości) osobie niepełnosprawnej, co w sposób oczywisty bardzo rzadko prowadzi do efektywnego „skojarzenia”. I znów, niech mówią same za siebie wypowiedzi przedstawicieli PUP.

- *Wie pani, ja nie byłem w zakładach pracy chronionej, nie znam tam hierarchii, nie znam tam tych wszystkich newsów, znaczy już bezpośrednio na stanowisku pracy. No co ja mogę powiedzieć? To co pracodawca mówi jak najlepiej, z kontaktu telefonicznego to mogę się dowiedzieć tylko czym się firma zajmuje, dwa zdania i koniec. No i to moje informacje są. Ja też w 100% nie przekazałem informacji o danej firmie osobie niepełnosprawnej...PUP*

Brak wiedzy o tym, gdzie uzyskać pomoc w połączeniu z bierną postawą PUP wobec niepełnosprawnych petentów sprawiają, iż osoby te mają utrudniony dostęp do informacji o dostępnych możliwościach wsparcia na rynku pracy.

Jednocześnie słabości Powiatowych Urzędów Pracy w walce z biernością zawodową osób niepełnosprawnych nie rekompensuje sektor pozarządowy, który bardziej skupia się na aktywności związanej z doraźną pomocą i integracją oraz sam boryka się z problemami finansowymi, co podkreślali przedstawiciele trzeciego sektora.

- *Bo dla nas jest to kłopot co roku, po prostu walczymy o pieniądze. Mimo dobrych wyników i dużego zainteresowania, dużo większego niż jesteśmy w stanie przerobić, jeśli chodzi o aktywizację zawodową...przedstawiciel organizacji pozarządowej*
- *Narzeka się na słabość trzeciego sektora, ale się nic nie robi, żeby go wzmocnić. Robi się tylko to, żeby go bardziej obciążyć i właściwie tak jak mamy pojęcie subsydiarność, to jest pomoc obywatelowi, żeby jak na najniższym poziomie sobie poradził sam czy w grupie. Natomiast większość z naszych władz uważa, że subsydiarność to jest obowiązek pomocy Państwu przez obywateli, czyli obowiązek pomocy obywatela samorządowi np., żeby sobie poradził z jakimś problemem ...przedstawiciel organizacji pozarządowej*

Oczywiście i na tym polu są pozytywne wyjątki, które na kształt modelu brytyjskiego próbują wcielić w życie nowe, oparte na obustronnej (dla niepełnosprawnego i pracodawcy) pomocy i wsparciu podejście do pośrednictwa pracy (np. Biuro Karier Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji, czy też organizacja Fuga Mundi w Lublinie, gdzie zarejestrowanych jest więcej niepełnosprawnych niż w urzędach pracy w województwie lubelskim), ale to jedynie kropla w morzu potrzeb. W konsekwencji, tylko wybrani i nieliczni niepełnosprawni korzystają z pośrednictwa zawodowego, czy też uczestniczą w kursach i szkoleniach.

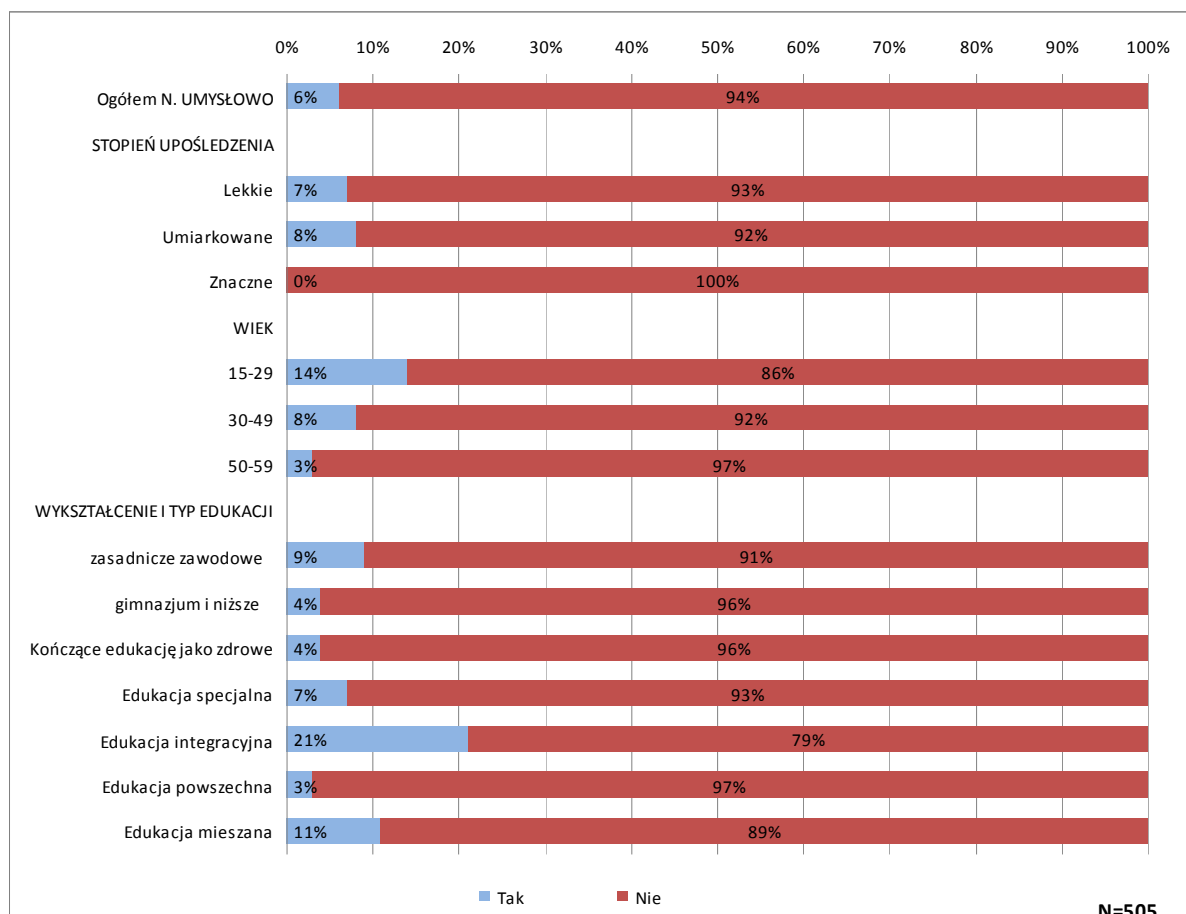


Osoby niepełnosprawne umysłowo w bardzo małym stopniu wykorzystywały jakiegokolwiek formy doradztwa w zakresie edukacji. W relatywnie największym stopniu z takiego doradztwa korzystała najmłodsza grupa wiekowa (14%), a także osoby integracyjną kształcące się w ramach edukacji integracyjnej (21%). Żadna osoba ze znacznym upośledzeniem umysłowym nie korzystała z doradztwa edukacyjnego. Grupa ta jest najmniej aktywna edukacyjnie i zawodowo i wykazuje niewielkie chęci zmiany tego stanu.

Niewielkie jest również zainteresowanie skorzystaniem z doradztwa edukacyjnego. Relatywnie największe jest zainteresowanie doradztwem edukacyjnym wśród opiekunów najmłodszych osób z upośledzeniem umysłowym (średnia 4,7 na 9-cio stopniowej skali), a także z wykształceniem zasadniczym zawodowym (średnia 4,1 na 9-cio stopniowej skali) i po edukacji integracyjnej (średnia 5,5 na 9-cio stopniowej skali). Zainteresowanie doradztwem w zakresie nauki i kształcenia maleje wraz ze wzrostem stopnia upośledzenia umysłowego podopiecznego.

Obok bardzo małej aktywności w korzystaniu z doradztwa w zakresie edukacji w grupie niepełnosprawnych umysłowo obserwujemy dużą niewiedzę co do instytucji, do których należałoby się zwrócić z potrzebą podnoszenia swoich kwalifikacji. W prawie połowie przypadków (48%) brakuje wiedzy, dokąd należy się zwrócić chcąc podnieść kwalifikacje osoby upośledzonej umysłowo. Najliczniejsze grono (12%) swoje kroki kierowałoby do Ośrodków Pomocy Społecznej. 10% szukałoby informacji urzędzie pracy, 7% w PFRONie lub innych organizacjach dla niepełnosprawnych, a także w poradni rodzinnej lub w Centrum Pomocy Rodzinie.

**Rysunek 46** Korzystanie z dowolnych form doradztwa w zakresie edukacji w okresie ostatnich 5 lat - osoby niepełnosprawne umysłowo.



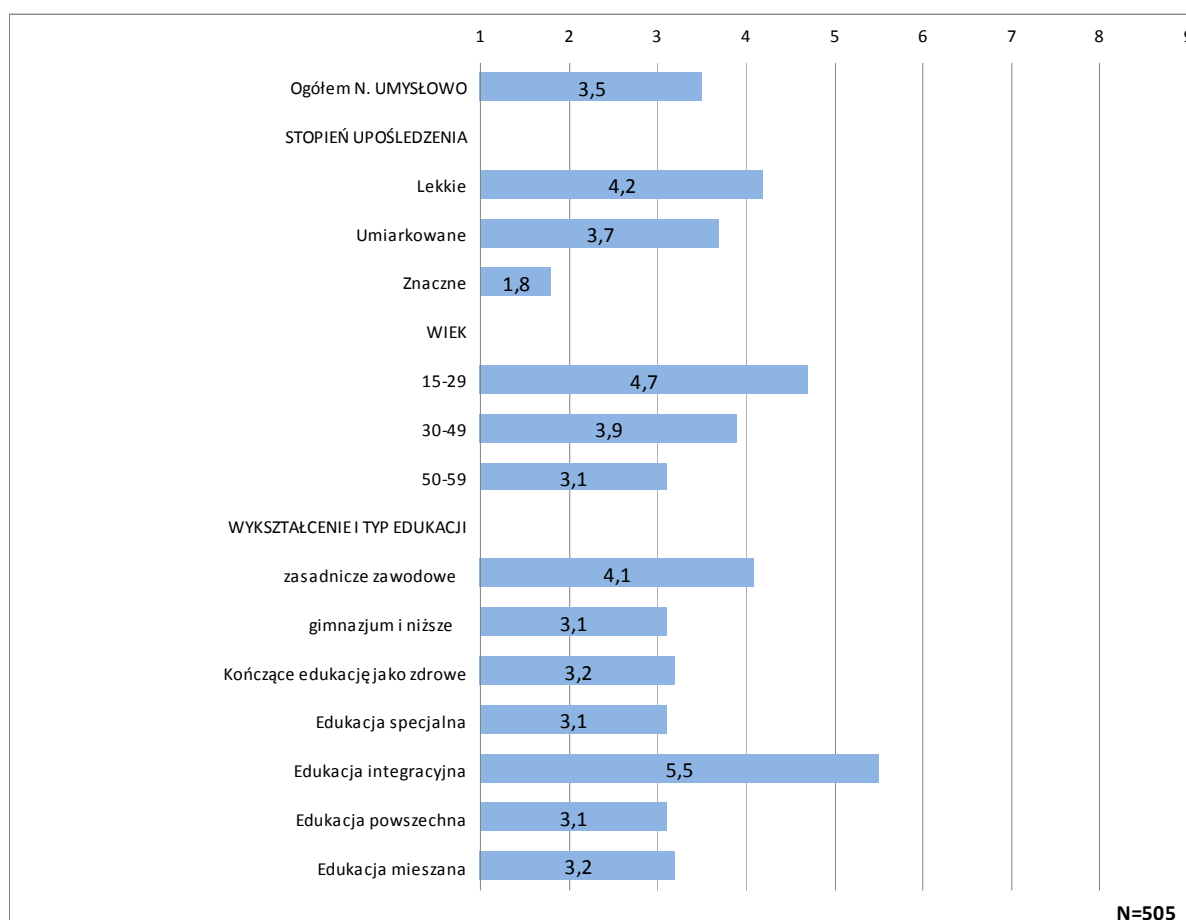
Jedynie 22% opiekunów osób niepełnosprawnych umysłowo posiada wiedzę na temat organizowanych w okolicy szkoleń/ kursów dla osób niepełnosprawnych. O tego typu szkoleniach najczęściej wiedzą opiekunowie osób młodych i w średnim wieku. Odsetek posiadających wiedzę na temat organizowanych w okolicy szkoleń i kursów dla niepełnosprawnych jest najwyższy wśród opiekunów osób z lekkim stopniem upośledzenia.

W co piątym przypadku istnieje wiedza o szkoleniach/ kursach otwartych dla wszystkich, w których mogą uczestniczyć również osoby niepełnosprawne. Odsetek ten jest najwyższy wśród niepełnosprawnych w średnim

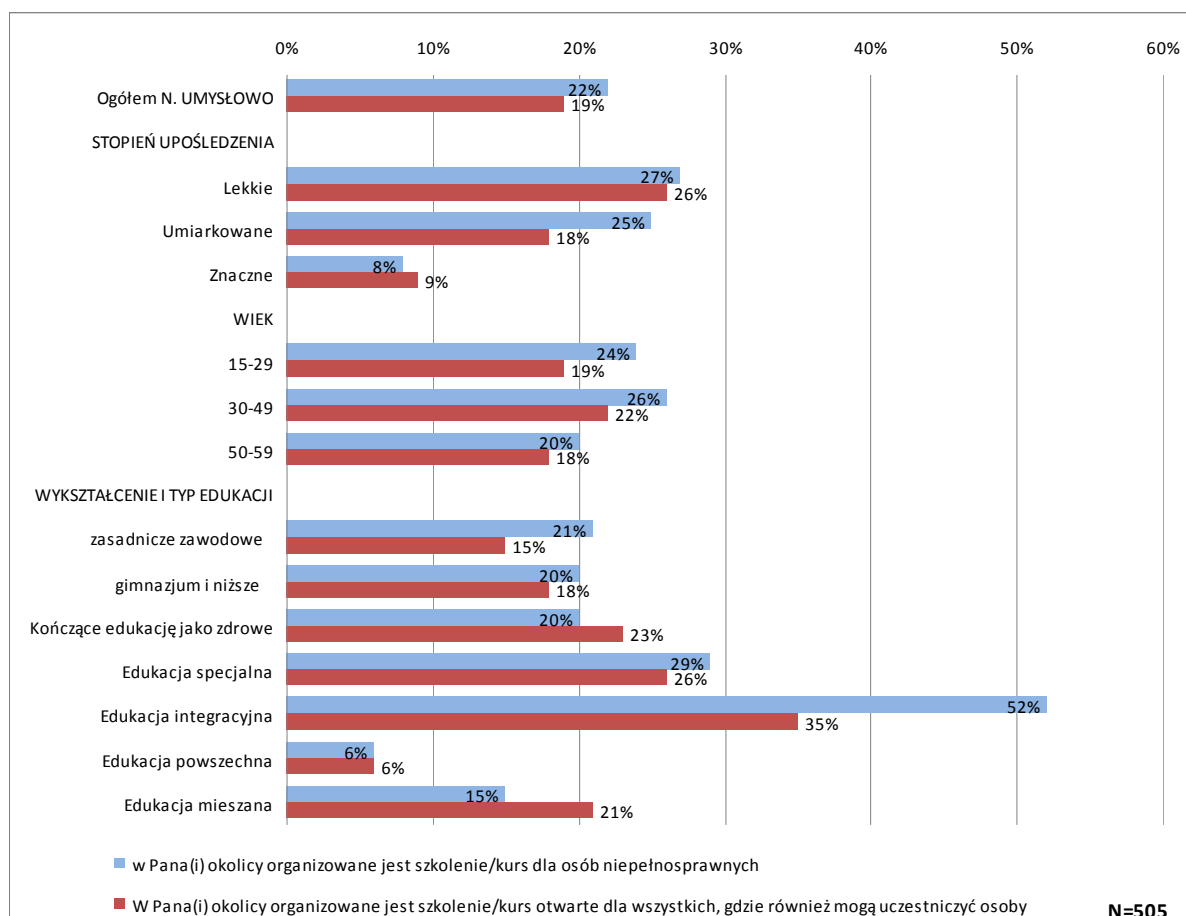
wieku i maleje wraz ze stopniem upośledzenia. Największa wiedza na temat możliwości uczestniczenia w szkoleniach i kursach rozpowszechniona jest w grupie niepełnosprawnych umysłowo, którzy uczyli się w ramach edukacji integracyjnej.

Brakuje również wiedzy na temat możliwości uzyskania dofinansowania na zakup sprzętów, pomocy, potrzebnych do kształcenia – 22%. Najmniejszy zaś odsetek posiada wiedzę, że można uzyskać dofinansowanie do nauki na studiach – częściej są to opiekunowie osób z młodszych grup wiekowych. Najlepsza wiedza na temat możliwości dofinansowania istnieje wśród opiekunów osób, które uczyły się w ramach edukacji specjalnej – najwyraźniej ten typ edukacji sprzyja przekazywaniu informacji o możliwościach dalszego kształcenia się.

**Rysunek 47 Zainteresowanie dowolną formą doradztwa w zakresie edukacji - średnie arytmetyczne, Skala: [1] Zdecydowanie nie, [9] Zdecydowanie tak**



**Rysunek 48** Wiedza o organizowanych w okolicy szkoleniach/ kursach dla osób niepełnosprawnych oraz otwartych dla wszystkich, gdzie również mogą uczestniczyć osoby niepełnosprawne – osoby niepełnosprawne umysłowo

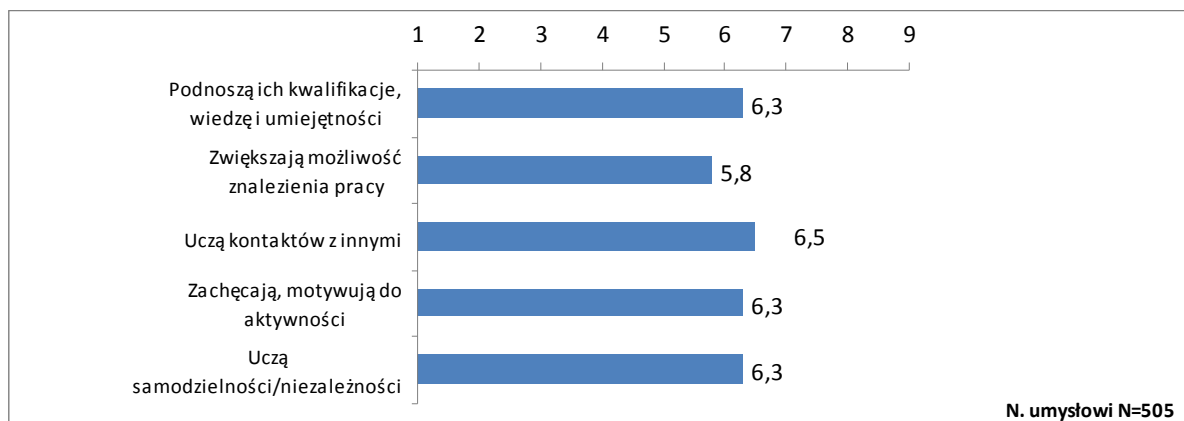


#### 4.7 Potrzeby niepełnosprawnych w zakresie kształcenia ustawicznego

**W przypadku osób niepełnosprawnych umysłowo niezwykle rzadkiem korzystaniu z kształcenia ustawicznego towarzyszy też niska świadomość znaczenia kwalifikacji i ich aktualizacji dla pozycji jednostki na rynku pracy (najniższa w porównaniu z innymi typami niepełnosprawności).**

W grupie osób niepełnosprawnych umysłowo w mniejszym stopniu, niż w przypadku pozostałych typów niepełnosprawności, dostrzegana jest użyteczność i przydatność szkoleń oraz szereg korzyści wynikających z uczestnictwa w nich. Zdaniem opiekunów osób upośledzonych umysłowo, przede wszystkim uczą one kontaktów z innymi, a także podnoszą kwalifikacje wiedzy i umiejętności osób niepełnosprawnych umysłowo, zachęcają do aktywności i uczą samodzielności. W najmniejszym stopniu zwiększają możliwość znalezienia pracy.

Rysunek 49. Opinie na temat szkoleń, skala: 1=zdecydowanie się nie zgadzam, 9=zdecydowanie się zgadzam



Jedynie 14 osób niepełnosprawnych umysłowo brało udział w szkoleniach. Najlepiej oceniano szkolenia zawodowe – przyuczające do nowego zawodu oraz doszkalające w ramach posiadanego zawodu (średnia 6 na 9-cio punktowej skali), w których też najczęściej brano udział. Szkolenia miękkie oceniono gorzej (średnia 5,0-5,2 na 9-cio punktowej skali).

## 5 Jakie czynniki warunkują motywację osób niepełnosprawnych umysłowo do podejmowania nauki oraz aktywności na rzecz rozwoju osobistych kompetencji?

Kwestią najważniejszą, z punktu widzenia skuteczności działań na rzecz rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest bez wątpienia motywacja osób niepełnosprawnych do podejmowania aktywności. 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 do podejmowania nauki, jak i uwarunkowań systemowych, które w sposób uogólniony utrwalają syndrom bierności zawodowej tej grupy. W niniejszym rozdziale przeprowadzimy weryfikację ilościową czynników, które warunkują motywację osób niepełnosprawnych do podejmowania nauki i aktywności na rzecz rozwoju osobistych kompetencji.

Tabela 30 Pytania badawcze w trzecim obszarze badawczym

- Jak ON postrzegają dostępne możliwości i występujące bariery w uzyskiwaniu i kontynuacji wykształcenia?
- Jakie są podstawowe determinanty profili wykształcenia oraz ich społeczno-psychologicznych korelatów?
- Jakie czynniki wzmacniają motywację ON do podejmowania edukacji oraz kształcenia ustawicznego?
- Jakie czynniki osłabiają motywację ON do podejmowania edukacji oraz kształcenia ustawicznego?
- Jakie bariery (w wymiarze jednostkowym i środowiskowym) utrudniają/uniemożliwiają osobom niepełnosprawnym podjęcie i kontynuację procesu edukacyjnego (szkolnego i ustawicznego)?
- Z jakimi trudnościami borykają się osoby niepełnosprawne w procesie edukacji oraz kształcenia ustawicznego?
- Jakie są najważniejsze bezpośrednie przyczyny przerywania nauki przez osoby niepełnosprawne?
- Jakie grupy/kategorie ON są szczególnie narażone na wykluczenie z systemu edukacji formalnej i kształcenia ustawicznego i dlaczego?
- Jaki jest poziom akceptacji dla podejmowania nauki na różnych szczeblach systemu edukacji oraz dla kształcenia ustawicznego wśród samych osób niepełnosprawnych oraz ich otoczenia?
- Czy osoby niepełnosprawne zdają sobie sprawę z wagi i znaczenia wykształcenia?

### 5.1 Korelaty gotowości do nauki i podnoszenia kwalifikacji

Z uwagi na specyfikę badania osób niepełnosprawnych umysłowo w ramach badań jakościowych i ilościowych analizie poddane zostały głównie wskaźniki związane z postawą opiekunów, a tylko częściowo atrybuty samych osób niepełnosprawnych.

Wyniki zrealizowanych badań zarówno jakościowych, jak i ilościowych ujawniły, iż motywacja opiekunów osób niepełnosprawnych umysłowo do zachęcania swoich podopiecznych 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 osoby niepełnosprawnej umysłowo oraz jego subiektywna samoocena
- Postawy opiekunów wobec nauki i kształcenia swoich podopiecznych
- Opinie na temat wykształcenia w ogóle

Nota metodologiczna:

Motywacja do podejmowania nauki definiowana jest przy wykorzystaniu jednego wskaźnika:

- Gotowość do podejmowania nauki: wyrażona średnią odpowiedzią na pytanie - *Gdybym dziś zaoferował(a) Pana(i) podopiecznemu uczestnictwo w 2-miesięcznym szkoleniu zawodowym o interesującej dla niego/niej tematyce, które odbywa się w centrum miasta/ w najbliższym mieście, to czy zdecydował(a)by się Pan(i) posłać tam jego/ją? Swoją odpowiedź proszę umieścić na skali od 1 do 9, gdzie 1 oznacza na pewno nie, a 9 na pewno tak*

W przypadku zmiennych o charakterze nominalnym korelaty wyrażone są w postaci różnic między średnimi, natomiast w przypadku zmiennych o charakterze porządkowym w postaci współczynników korelacji- R Pearsona<sup>20</sup>.

Poniżej w kolejnych podrozdziałach przedstawiamy główne wnioski odnośnie każdej z grup korelatów.

### 5.1.1 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 na to, iż o aktywności w zakresie podejmowania wykształcenia, czy pracy częściej decydują lekarze orzecznicy, niż same osoby niepełnosprawne. Obrazuje to następująca wypowiedź. *Jeszcze raz powtarzam – nie świat medyczny ma się wypowiadać o przydatności zawodowej osoby z niepełnosprawnością. A dzisiaj dokładnie tak jest, daje im się to prawo, giejt na rację...* przedstawiciel administracji państwowej, osoba z niepełnosprawnością wzroku.

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 opiekunów osób niepełnosprawnych niż osób reprezentujących ich otoczenie instytucjonalne (placówki edukacyjne, PUP, 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 traktowaniu osób niepełnosprawnych w procesie edukacji. I tak opiekunowie osób niepełnosprawnych umyślowo:

- Rzadziej niż przedstawiciele instytucji otoczenia osób niepełnosprawnych, uznają edukację za ważniejszą dla nich, niż dla osób zdrowych (średnio 5,3 w porównaniu do 7,3)
- Rzadziej niż przedstawiciele instytucji otoczenia osób niepełnosprawnych dostrzegają sens podejmowania nauki (jako środka mającego na celu poprawę jakości życia, znalezienie lepszej pracy, czy osiągnięcie innych korzyści)
- Częściej niż przedstawiciele instytucji otoczenia osób niepełnosprawnych, wyrażają przekonanie, iż w procesie edukacji niepełnosprawni powinni być traktowani ulgowo.

Warto zwrócić uwagę, iż postrzeganie osób niepełnosprawnych jako osób ułomnych, potrzebujących pomocy i opieki, którym należy się ulgowe traktowanie i mniejsze wymagania w prosty sposób nie sprzyja gotowości do podejmowania nauki.

<sup>20</sup> Przez „korelację” rozumiemy współzależność – wzajemny związek dwóch zmiennych. Jeśli dwie zmienne są skorelowane pozytywnie (współczynnik korelacji przyjmuje wartość dodatnią), wówczas wraz ze wzrostem wartości jednej zmiennej wzrasta wartość drugiej zmiennej. Jeśli skorelowanie jest negatywne (współczynnik korelacji przyjmuje wartość ujemną), wówczas wraz ze wzrostem wartości jednej zmiennej maleje wartość drugiej zmiennej. Wartość bezwzględna współczynnika korelacji mówi natomiast o sile związku między zmiennymi – współczynnik przyjmuje wartości bezwzględne od 0 do 1, gdzie zero oznacza brak zależności, zaś 1 – bardzo silną zależność liniową. Im większa wartość bezwzględna współczynnika, tym silniej dane zmienne są ze sobą powiązane. Warto podkreślić, iż przy korelacji mówimy o współzmienności, nie wypowiadamy się natomiast o związkach przyczynowych.

**Tabela 31. Korelaty stosunku i gotowości do podnoszenia kwalifikacji – przekonania na temat miejsca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie**

	Gotowość do podejmowania nauki
Społeczeństwo powinno dbać przede wszystkim o dobro pełnosprawnych obywateli	.031
Osoby niepełnosprawne powinny być traktowane ulgowo	-.127(**)
Osobom niepełnosprawnym należy się od Państwa przede wszystkim opieka i pomoc	-.235(**)
Osoba niepełnosprawna to osoba chora, ułomna	-.216(**)
Osoba niepełnosprawna na rynku pracy czy w szkole powinna być traktowana ulgowo	-0,06285
Nie powinno się wymagać od osób niepełnosprawnych aby pracowały zawodowo	-.329(**)
Nauka i edukacja to dla osoby niepełnosprawnej niepotrzebne obciążenie i szkodliwy wysiłek	-.358(**)

\*korelacje istotna na poziomie  $p < 0,05$ <sup>21</sup>

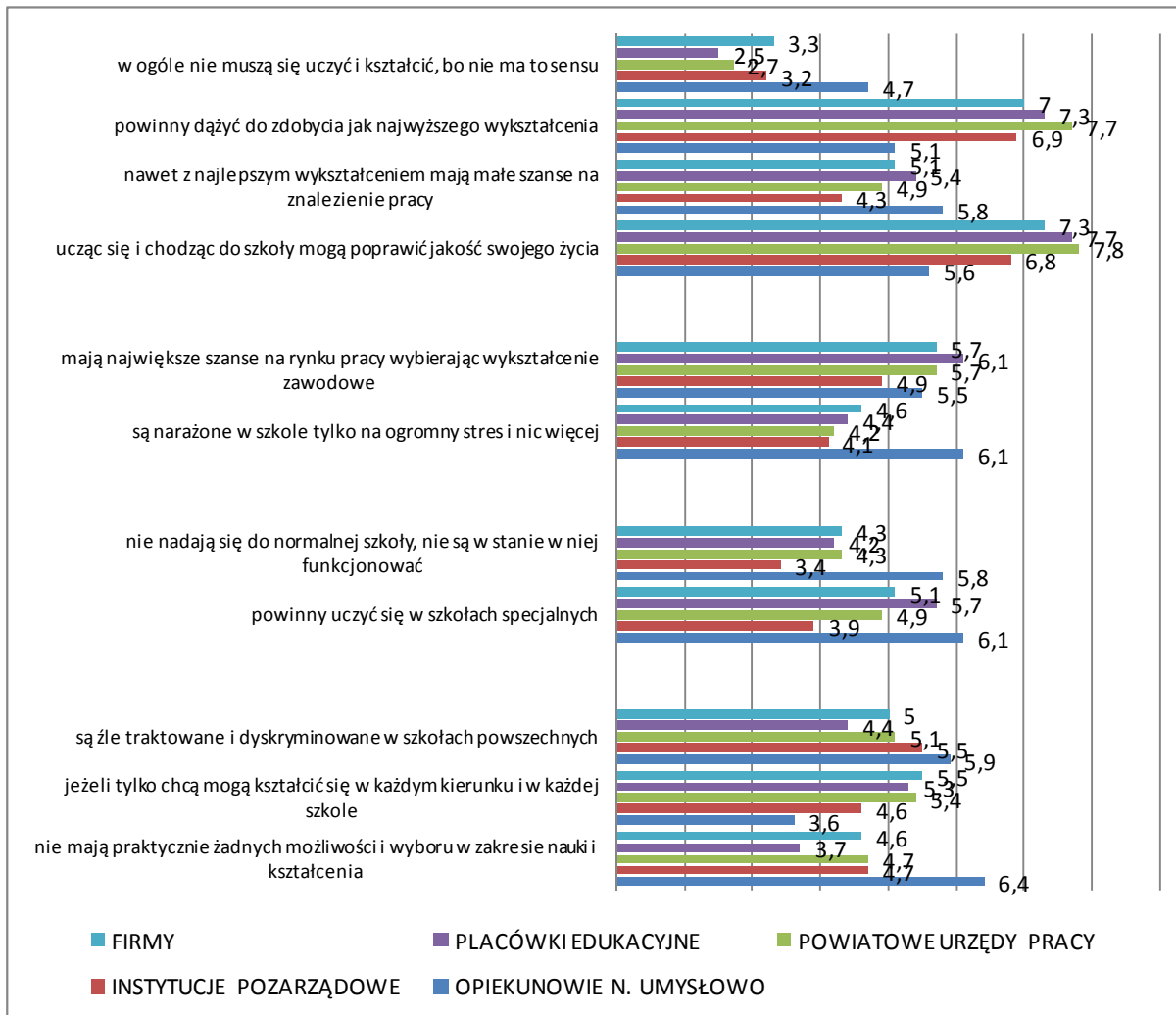
\*\* korelacja istotna na poziomie  $p < 0,01$

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 (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 czwarta 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.

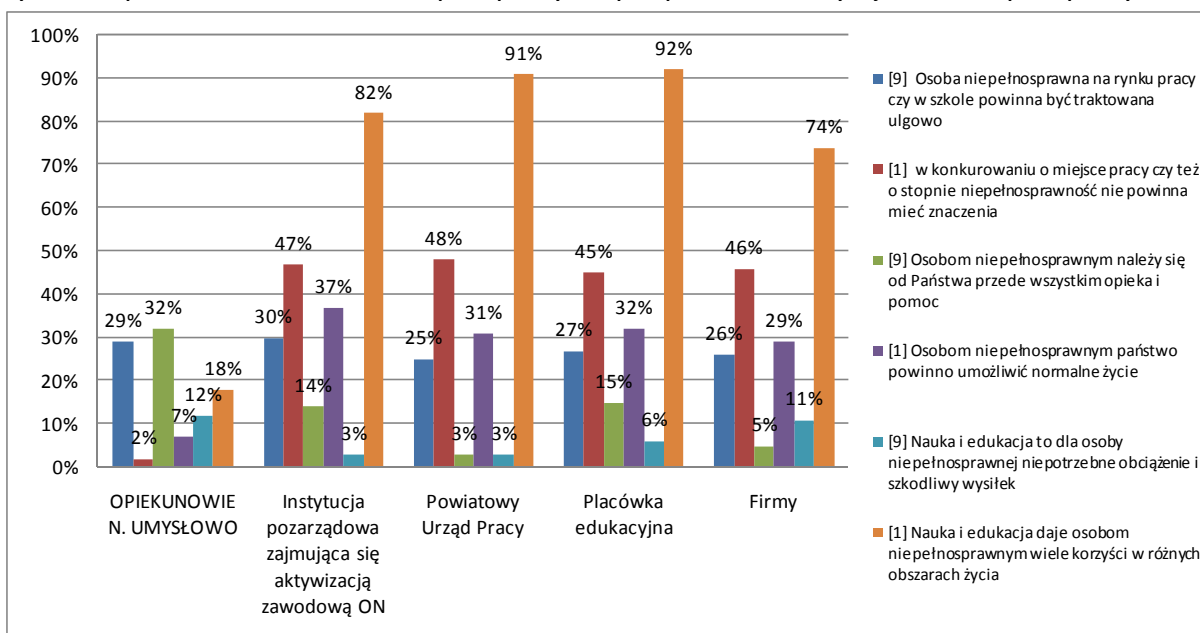
Czynnikiem niewątpliwie ograniczającym motywację do zachęcania podopiecznych do podejmowania nauki przez opiekunów osób niepełnosprawnych umysłowo jest dość powszechnie wyrażane przekonanie o **braku możliwości** w tym zakresie, oraz poczucie dyskryminacji w zakresie edukacji (poniekąd uzasadnione w świetle danych dotyczących traktowania w szkołach osób niepełnosprawnych intelektualnie). Pogląd ten podzielają również przedstawiciele instytucji zaangażowanych w działalność na rzecz osób niepełnosprawnych. Jak pokazuje Rysunek 52, oceniają oni możliwości osób z niepełnosprawnością umysłową w zakresie edukacji i kształcenia jako jedne z najgorszych wśród wszystkich grup niepełnosprawności. Gorzej oceniono jedynie możliwości osób z niepełnosprawnością psychiczną.

<sup>21</sup> Poziom istotności to wartość oznaczająca maksymalne dopuszczalne prawdopodobieństwo popełnienia błędu odrzucenia hipotezy, iż dwie zmienne są ze sobą nieskorelowane, w sytuacji gdy hipoteza ta jest prawdziwa. Im niższa wartość poziomu istotności, tym większe prawdopodobieństwo, że zaobserwowana zależność (lub jej brak) rzeczywiście ma miejsce.

Rysunek 50 Opinie na temat kształcenia osób niepełnosprawnych - opinie przedstawicieli Instytucji oraz osób niepełnosprawnych

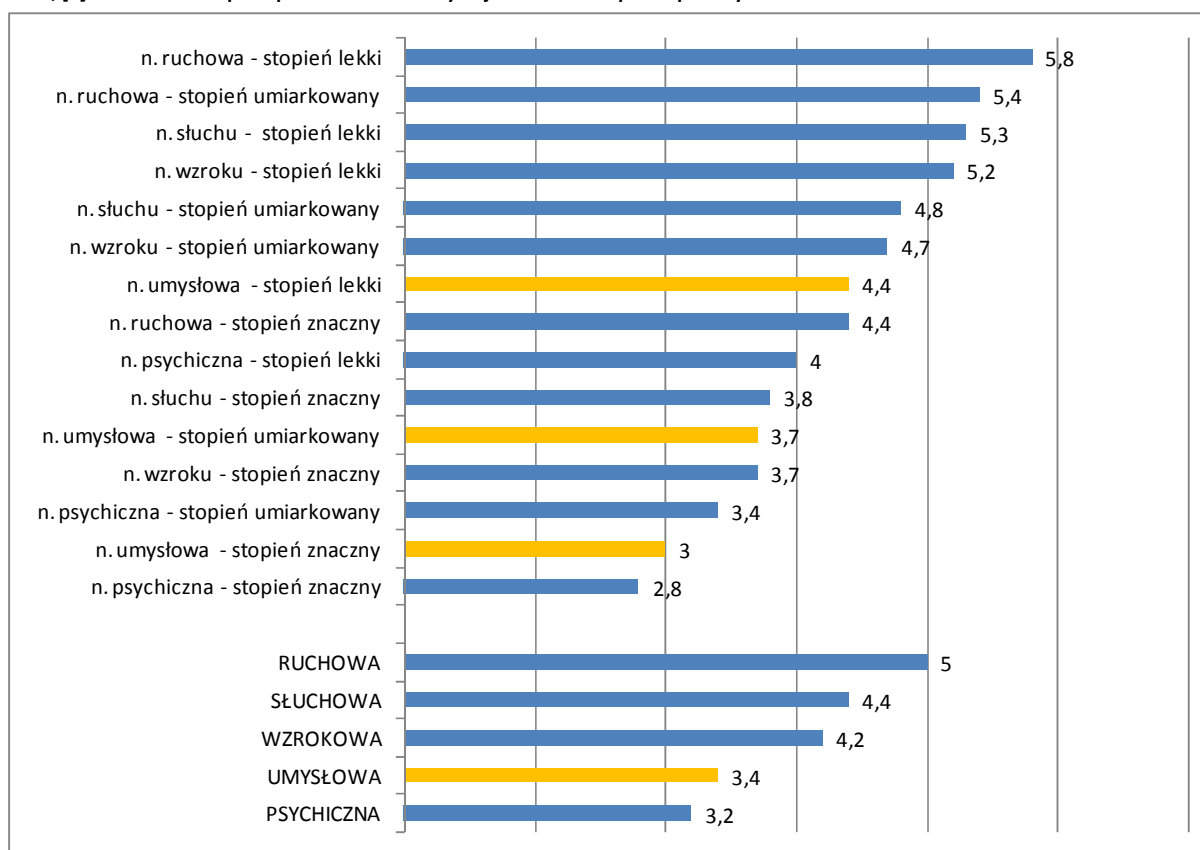


Rysunek 51 Opinie na temat kształcenia osób niepełnosprawnych - opinie przedstawicieli Instytucji oraz osób niepełnosprawnych





Rysunek 52 Opinie na temat możliwości w zakresie kształcenia, jakie mają poszczególne grupy niepełnosprawnych, skala: [1] bardzo małe, [9] bardzo duże - opinie przedstawicieli Instytucji oraz osób niepełnosprawnych



Wskaźnikiem pośrednio wskazującym na **słabość instytucji wsparcia w zakresie działalności na rzecz podnoszenia kwalifikacji** osób niepełnosprawnych jest również bez wątpienia **niski poziom wiedzy** opiekunów osób z niepełnosprawnością umysłową na temat możliwości kształcenia się i podnoszenia kwalifikacji. Wśród badanych przeważają deklaracje, iż zupełnie nie wiedzą, gdzie i w jakim zakresie ich podopieczni mogliby się kształcić. Jedynie co piąty badany (22%) słyszał o możliwości uczestnictwa w szkoleniu organizowanym dla osób niepełnosprawnych.

Jak pokazują wyniki badań, w przypadku osób niepełnosprawnych umysłowo sam fakt korzystania z pomocy różnych instytucji, w tym również organizacji pozarządowych raczej wzmacnia motywację do podejmowania nauki. Pozytywne znacznie z tego punktu widzenia mają także niektóre formy otrzymywanej pomocy – przede wszystkim – udział w warsztatach terapii zajęciowej.

Tabela 32 Korelaty gotowości do podnoszenia kwalifikacji – korzystanie z pomocy instytucjonalnej

	Gotowość do podejmowania nauki
<b>Korzystanie ze wsparcia instytucji/organizacji</b>	
Organizacja pozarządowa, fundacja, stowarzyszenie	.125(**)
Kościół, parafia, organizacja religijna, kościelna	.072532
Gminny/miejski Ośrodek Pomocy Społecznej	.090(*)
Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie	.037765
Powiatowy/Wojewódzki Urząd Pracy	.112(*)
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	.147(**)
<b>Otrzymane formy pomocy</b>	

Pomoc w formie finansowej/materialnej	-0.008
Pomoc prawna	.170(**)
Pomoc psychologiczna	.141(**)
Rehabilitacja medyczna	.116(**)
Udział w warsztatach terapii zajęciowej	.217(**)
Udział w szkoleniach zawodowych lub przekwalifikowanie	.171(**)
Udział w kołach zainteresowań/klubach dla osób niepełnosprawnych	.110(*)
Korzystanie z pośrednictwa pracy	.102(*)
Korzystanie z poradnictwa zawodowego	.188(**)

\*korelacje istotna na poziomie  $p < 0,05$

\*\* korelacja istotna na poziomie  $p < 0,01$

### 5.1.2 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 przyjmowaniu postaw pro-edukacyjnych odgrywają pochodzenie społeczne i otoczenie 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.

Nastawienie opiekunów oraz sposób wychowania ma ogromne znaczenie 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

- *Indywidualne predyspozycje, ale też, nie oszukujmy się, środowisko i edukacja ma ogromny wpływ na kształtowanie postaw i świadomości jednostki, niezależnie czy to jest osoba pełno-, czy niepełnosprawna, przy osobach niepełnosprawnych intelektualnie bardzo ważne jest środowisko rodzinne, jak rodzice, jakie mają postawy, bez rodziców nie ma aktywizacji osób upośledzonych, bo jeśli rodzic powie nie, to jakby osoba nie pójdzie dalej, bo ona jednak wymaga wsparcia nie tylko od nas ale od rodziny, od terapeuty, później jeszcze od pracodawcy, czyli jakby 4 bodźce, 4 kierunki wsparcia które umożliwiają aktywizację tej osoby....przedstawiciel organizacji pozarządowej.*
- *mamy dwa rodzaje złych rodziców, jedni to są ci, którzy dzieckiem się nie interesują, niech sobie żyje, co nas to obchodzi, a drudzy to są ci, którzy wszystko chcą za dziecko zrobić, czyli zła miłość, miłość która prowadzi do tego, że ich dziecko zamiast się usamodzielniać, to się uwstecznia ciągle, to mamy nieraz w przedszkolu, gdzie po rocznej pracy przedszkolak, bardzo dużo robi sam ubiera się, nawet łóżko potrafi posłać swoje i tak dalej, po wakacjach niczego nie pamięta, bo mamusia wszystko za niego zrobiła... przedstawiciel organizacji pozarządowej.*

Na podstawie zrealizowanych wywiadów z opiekunami osób niepełnosprawnych wyróżnić możemy trzy typy postaw:

- **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. **Problem ten szczególnie silnie akcentowali przedstawiciele instytucji oświaty.**

- nie chcą rodzice zaakceptować faktu dorastania dzieci i jeżeli mówi się o pracy, jeżeli mówi się o niezależności, o samodzielnym mieszkaniu to wywołuje u rodziców panikę, no i niestety później mamy trzydziestoletniego człowieka, który po prostu nic tylko musi być po prostu opiekowany i to jest tragiczna sytuacja, no bo człowiek nie jest wieczny. Produkuje ludzi chyba do domów pomocy społecznej... ...przedstawiciel instytucji oświaty
  - Do końca życia rodzice ustawiają się w roli opiekuna i ubezpieczyciela, nie potrafią w wieku dojrzałym zejść z tego poziomu, iść gdzie indziej.. ...przedstawiciel instytucji oświaty
- **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.

W kontekście nauki i kształcenia podkreślano przede wszystkim, iż zaniedbanie rodziców, prowadzić może do pozbawienia dziecka możliwości właściwej, dostosowanej do jego możliwości edukacji.

- ... Mamy takie dziecko, które dla nas np. jest upośledzone, bo ma takie i takie problemy i co my mamy zrobić?, mogą tylko rozmawiać umiejętnie, bardzo delikatnie z rodzicem jakby sugerując, nie można niczego nakazać, można powiedzieć, że no my widzimy, że dziecko ma problemy i takie i takie, w związku z tym proszę iść z dzieckiem do poradni podpytać się, dowiedzieć się, jeżeli rodzic pójdzie do poradni, złożą wniosek, to poradnia zbada, zbada i np. wydaje orzeczenie, że dziecko jest upośledzone w stopniu lekkim, ale rodzic też tego orzeczenia może nie odebrać, bo może powiedzieć, że może się z tym nie zgadzać, może odebrać i nikomu nie pokazać, ponieważ to jest jego własność....przedstawiciel instytucji oświaty
- Po prostu lenistwo rodziny, bo mieszkają gdzieś tam wysoko i trzeba zejść na dół, żeby busik jadący, zbierający uczestników na warsztaty go wziął, to jest za ciężko, bardzo często też nie puszczą gdzieś tam "a bo po co mu tam, niech siedzi czyta książkę" no i on sobie siedzi i kiwa się, jest smutny ....przedstawiciel instytucji oświaty

Powyższe obserwacje poczynione w ramach badań jakościowych potwierdzają twarde wskaźniki uzyskane w badaniach ilościowych. Cechy otoczenia osoby niepełnosprawnej i jej pochodzenie społeczne mają istotne znaczenie dla gotowości do nauki i podnoszenia kwalifikacji. Wśród czynników negatywnych istotne są kwestie finansowe – niekorzystna sytuacja finansowa rodziny, a także wysokość otrzymywanych zasiłków (im wyższa, tym niższa motywacja do podejmowania nauki). Natomiast zdecydowanie pozytywnie wpływa na chęć motywowania podopiecznego do podnoszenia kwalifikacji kapitał kulturowy rodziny – a więc wykształcenie rodziców, ich status zawodowy. Warto też podkreślić, iż wpływ miejsca zamieszkania nie jest prosty: największą gotowość do nauki obserwujemy w średnich miastach, najniższą zaś w miastach największych.

Tabela 33. Korelaty gotowości do podnoszenia kwalifikacji – pochodzenie społeczne

	Czynniki sprzyjające gotowości do podejmowania edukacji	Czynniki ograniczające gotowość do podejmowania edukacji
Miejsce zamieszkania	Średnie miasto (4,6-5,1)	Duże miasto (2,8)
Status zawodowy męża/partnera	.240(*)	
Status zawodowy ojca	.310(**)	
Status zawodowy matki	.150(*)	
Wykształcenia matki	.187(**)	
Wykształcenie ojca	.173(**)	
Sytuacja finansowa rodziny		-.164(**)
Posiadanie samochodu	.142(**)	
Możliwość korzystania z transportu w świetle możliwości finansowych rodziny	.244(**)	

Wysokość otrzymywanych rent/zasiłków

-.228(\*\*)

\*korelacje istotna na poziomie  $p < 0,05$

\*\* korelacja istotna na poziomie  $p < 0,01$

W przypadku osób z niepełnosprawnością umysłową większe znaczenie z punktu widzenia gotowości do podnoszenia kwalifikacji mają wychowanie i postawy opiekunów zachęcające do nauki i pomagające w wyborze ścieżki edukacyjnej. Tak jak w przypadku innych grup z gotowością do nauki wiąże się także partnerski model wychowawczy.

Tabela 34. Korelaty gotowości do podnoszenia kwalifikacji – wychowanie i stosunek rodziny do niepełnosprawnego

	Czynniki sprzyjające gotowości do podejmowania edukacji	Czynniki ograniczające gotowość do podejmowania edukacji
<b>Stosunek rodziny do nauki</b>		
Pomagamy/pomagaliśmy jemu/jej w nauce, przygotowywaniu się do lekcji, odrabianiu zajęć	.242(**)	
Chodzimy/chodziliśmy do szkoły/na zajęcia, żeby tam służyć pomocą	.152(**)	
Rozmawiamy/rozmawialiśmy z nauczycielami podopiecznego/podopiecznej	.231(**)	
Wspieramy/wspieraliśmy jego/ją emocjonalnie w trudnych chwilach w szkole	.182(**)	
Zachęcamy/zachęcaliśmy jego/ją do kontynuowania nauki	.345(**)	
Doradzamy/doradzaliśmy, w jakim kierunku się kształcić, jakie szkoły wybrać	.381(**)	
Doradzamy/doradzaliśmy przerwaniu nauki		-.196(**)
Podejmujemy/podejmowaliśmy decyzje w zakresie wyboru szkół i kierunków kształcenia	.149(**)	
Karcimy/karciliśmy podopiecznego/podopieczną z powodu problemów w szkole	.171(**)	

\*korelacje istotna na poziomie  $p < 0,05$

\*\* korelacja istotna na poziomie  $p < 0,01$

### 5.1.3 Obiektyw i subiektywny stan zdrowia, stosunek do niepełnosprawności

Motywacja do podejmowania edukacji i kształcenia, podobnie reszta jak motywacja w zakresie aktywności zawodowej, w dużej mierze warunkowana jest obiektywnym stanem zdrowia. Warunki sprzyjające dla podejmowania edukacji związane są z niewielkim stopniem niepełnosprawności, pewnym stopniem samodzielności w wychodzeniu z domu, a także z poprawiającym się stanem zdrowia. Tymczasem w ogólnym wymiarze pogarszający się stan zdrowia i dolegliwości związane z niepełnosprawnością, a także brak samodzielności ograniczają motywację i gotowość do doksztalcenia.

Tabela 35. Korelaty gotowości do podnoszenia kwalifikacji – obiektywny stan zdrowia i jego subiektywna ocena z punktu widzenia aktywności w zakresie edukacji i kształcenia

	Czynniki sprzyjające gotowości do podejmowania edukacji	Czynniki ograniczające gotowość do podejmowania edukacji
Stopień niepełnosprawności	Lekki (4,5)	Umiarkowany i znaczny (3,8-3,9)
Samodzielność w wyjściu z domu, co wymaga dojazdu	.092(*)	
Przebieg choroby (stan zdrowia poprawia się)	.187(**)	

Stan zdrowia i dolegliwości związane z niepełnosprawnością, zmuszają Pana(i) podopiecznego/podopieczną do znaczącego ograniczenia aktywności		-0.159(**)
Przyjmowanie leków	0,05713	
Wiek nabycia niepełnosprawności		-0.090(*)
Jego/jej stan zdrowia uniemożliwia dalszą naukę i kształcenie		-0.474(**)
Ze względu na upośledzenie nie mogę nic wymagać od podopiecznego/podopiecznej		-0.303(**)

\*korelacje istotna na poziomie  $p < 0,05$

\*\* korelacja istotna na poziomie  $p < 0,01$

Warto jednak podkreślić, iż nie tylko czynniki obiektywne związane ze stanem zdrowia wpływają na gotowość do dokończenia, ale także subiektywne postawy opiekunów osób niepełnosprawnych umyślowo wobec niepełnosprawności swoich podopiecznych, czy też wobec niepełnosprawności w ogóle. Przekonanie o tym, iż osoby niepełnosprawne wymagają dużego wsparcia negatywnie wpływa na gotowość do wspierania podopiecznego w podnoszeniu kwalifikacji, podobnie jak przeświadczenie, iż niepełnosprawni obawiają się złego traktowania w szkole. Również przekonanie o braku samodzielności sprawia, iż opiekunowie są mniej skłonni zachęcać podopiecznych do nauki.

Natomiast traktowanie podopiecznego na równi z osobami zdrowymi, a nie przez pryzmat niepełnosprawności, i sprzyjanie jego samodzielności, w prosty sposób zwiększają prawdopodobieństwo wsparcia osób niepełnosprawnych umyślowo w zdobywaniu kwalifikacji i wykształcenia.

**Tabela 36. Korelaty gotowości do podnoszenia kwalifikacji – stosunek do niepełnosprawności**

	Czynniki sprzyjające gotowości do podejmowania edukacji	Czynniki ograniczające gotowość do podejmowania edukacji
<b>CZYNNIK: Stosunek do niepełnosprawności w ogóle</b>		
Wstydzą się swojej niepełnosprawności		-0,081567219
Nie są w stanie uczyć się bez dużej pomocy i wsparcia innych		-0.115(**)
Obawiają się złego traktowania i braku akceptacji ze strony innych uczniów/nauczycieli		-0.200(**)
Mogą być takimi samymi dobrymi uczniami jak osoby zdrowe	.145(**)	
<b>CZYNNIK: Stosunek do niepełnosprawności podopiecznego</b>		
Traktuję podopiecznego/podopieczną jako zdrowego i sprawnego człowieka	.165(**)	
Staram się, aby mój podopieczny(a) był jak najbardziej samodzielny(a)	.145(**)	
Boję się wypuścić mojego podopiecznego/podopieczną samego z domu(a)		-0.142(**)

\*korelacje istotna na poziomie  $p < 0,05$

\*\* korelacja istotna na poziomie  $p < 0,01$

#### 5.1.4 Postawy wobec nauki i kształcenia

Wreszcie kluczowe, znacznie z punktu widzenia gotowości do podejmowania nauki mają indywidualne postawy wobec jej podejmowania. Przy czym, jak pokazują wyniki badań, największe znaczenie mają czynniki związane bezpośrednio z podopiecznym – oceną jego możliwości, jego stosunku do szkoły, niż ogólne postawy wobec wykształcenia jako takiego.

Największe znaczenie dla gotowości do podejmowania edukacji ma pozytywne nastawienie opiekuna do perspektywy dalszej nauki podopiecznego, ale także przykładanie do tej sprawy dużej wagi. Z kolei negatywnie na gotowość do podejmowania kształcenia wpływa przekonanie, iż podopieczny nie ma takich potrzeb, lub wręcz nie powinien się dalej uczyć (np. ze względu na orzeczenie lekarskie).

Istotne znaczenie mają możliwości osoby niepełnosprawnej umysłowo – pozytywnie na chęć dalszej edukacji wpływają takie cechy jak czerpanie przyjemności i satysfakcji z nauki, dobre samopoczucie w szkole. Natomiast negatywne znaczenie dla gotowości do kształcenia mają takie czynniki jak duży wysiłek związany z nauką, trudności z koncentracją, niechęć do nauki, czy też strach przed szkołą.

Wreszcie poglądy opiekuna na temat wagi wykształcenia i korzyści z niego wynikających w wymiarze ogólnym (bez odnoszenia do podopiecznego) także warunkują gotowość do podejmowania edukacji, choć w mniejszym zakresie, niż czynniki osobiste.

**Tabela 37. Korelaty gotowości do podnoszenia kwalifikacji – postawy wobec nauki i kształcenia**

	Czynniki sprzyjające gotowości do podejmowania edukacji	Czynniki ograniczające gotowość do podejmowania edukacji
<b>CZYNNIK: Postawy wobec nauki i kształcenia podopiecznego</b>		
<b>POSTAWA PROEDUKACYJNA</b>		
P34. Jaki jest Pana(i) stosunek do nauki i kształcenia Pana(i) podopiecznego/podopiecznej. Czy chce Pan(i), aby dalej się on/ona uczył(a) i kształcił(a)?	.616(**)	
Jestem w stanie dowieźć swojego podopiecznego/podopieczną na każde szkolenie, jeże	.329(**)	
Wykształcenie i nauka mojego/mojej podopiecznej są dla mnie bardzo ważne	.464(**)	
Mam zaplanowaną dalszą edukację i kształcenie dla mojego/mojej podopiecznej	.280(**)	
Nie widzę sensu, aby mój podopieczny(a) dalej się uczył(a), i tak to nic nie zmieni		-.327(**)
Gdyby mój/moja podopieczny(a) był(a) lepiej wykształcony/a miał(a)by dobrą pracę	.279(**)	
Wolę żeby mój podopieczny(a) był(a) w domu, niż się uczył(a)		-.421(**)
Uważam, iż mój podopieczny nie powinien się dalej uczyć		-.417(**)
<b>MOŻLIWOŚCI W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA</b>		
Wiem, gdzie się zwrócić, gdzie szukać informacji na temat możliwości nauki i kształcenia	.255(**)	
Zupełnie nie wiem, gdzie i w jakim zakresie mógłby/mogłaby się kształcić		-.195(**)
Nie mam fizycznych możliwości, żeby dowieźć go/ją do szkoły, czy na szkolenie		-.184(**)
Orzeczenie lekarskie nie daje mu możliwości nauki		-.340(**)
Jego/jej sytuacja jest taka, iż nie ma potrzeby dalej się kształcić		-.455(**)
<b>CZYNNIK: Stosunek do nauki podopiecznego</b>		
Nauka sprawia jemu/jej przyjemność	.416(**)	
W szkole, na szkoleniu wśród innych ludzi czuł(a)by się bardzo dobrze	.443(**)	
Nauka daje jemu/jej ogromną satysfakcję	.453(**)	
Nauka jest dla niego/niej męcząca, sprawia duży wysiłek		-.221(**)
Ma trudności w koncentracji i przyswojeniu wiedzy		-.247(**)
Nie chce się jemu/jej uczyć		-.267(**)
Boi się szkoły/nauki		-.263(**)
<b>CZYNNIK: Stosunek do wykształcenia</b>		
<b>WAGA WYKSZTAŁCENIA</b>		

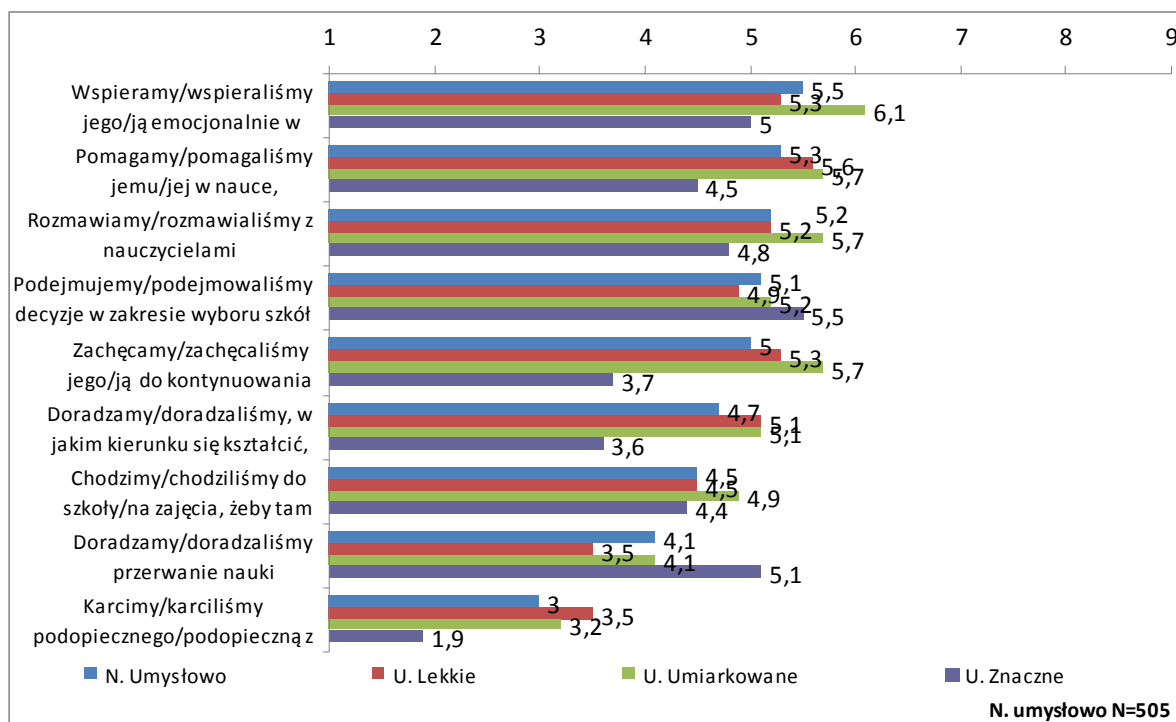
Szkoda czasu na naukę i kształcenie	-0,115(**)
P28. Jak Pan(i) ocenia, jak ważna w porównaniu z osobami zdrowymi jest nauka i kształcenie dla osób niepełnosprawnych, takich jak Pana(i) podopieczny(a)?	.387(**)
P29. Jak Pan(i) ocenia możliwości w zakresie edukacji i kształcenia, jakie mają osoby takie jak Pana(i) podopieczny(a) w porównaniu z osobami zdrowymi?	.201(**)
P33 nauka to stres, dyskryminacja; niepełnosprawnym potrzebna jest pomoc	-0,282(**)
P33 przekonanie, że osoby niepełnosprawne nie są gorsze od w pełni zdrowych	.224(**)
<b>KORZYŚCI ZWIĄZANE Z WYKSZTAŁCENIEM</b>	
- Podnoszą ich kwalifikacje, wiedzę i umiejętności	.158(**)
- Zwiększają możliwość znalezienia pracy	.167(**)
- Uczą kontaktów z innymi	0,046001331
- Zachęcają, motywują do aktywności	.154(**)
- Uczą samodzielności/niezależności	.153(**)

## 5.2 Postawy wobec nauki i kształcenia

### 5.2.1 Postawy rodziny/opiekunów wobec edukacji i kształcenia

Wyniki badań pokazują, iż najbliżsi opiekunowie odrywają bardzo ważną, być może nawet zbyt ważną, rolę w procesie edukacji osób niepełnosprawnych umysłowo. Z jednej strony służą bezcennym i niezastąpionym wsparciem emocjonalnym, z drugiej natomiast bardzo często włączają się w samą naukę i inne zadania związane z uczestnictwem osoby niepełnosprawnej w szkole – pomagają w przygotowaniu się do zajęć, rozmawiają z nauczycielami i zabiegają o interesy dziecka, czy wreszcie chodzą na zajęcia. Z drugiej jednak strony, opiekunowie bardzo często przejmują kontrolę nad przebiegiem edukacji niepełnosprawnego, nie pozostawiając mu wyboru co do szkół i kierunków edukacji.

Rysunek 53. Postawy rodziny wobec nauki i kształcenia niepełnosprawnego (Skala: [1] zdecydowanie nie, [9] zdecydowanie tak)



Warto też zaznaczyć, iż nierzadkie są również przypadki negatywnej postawy opiekunów wobec nauki niepełnosprawnego dziecka, zwłaszcza w przypadku osób ze znacznym stopniem upośledzenia. W grupie tej najczęściej opiekunowie doradzali przerwanie nauki, rzadko zachęcali do kontynuowania i doradzali, w jakim kierunku się kształcić.

W celu usystematyzowania wyników dotyczących sposobu myślenia o wykształceniu i podejmowaniu wykształcenia przeprowadzona została analiza czynnikowa oraz analiza skupień.

W **analizie czynnikowej** wykorzystuje się zestaw kilkunastu (czasem nawet kilkudziesięciu) stwierdzeń, które przez respondentów oceniane były na kilkupunktowej skali. Celem przeprowadzenia analizy jest sprawdzenie, czy w odpowiedziach na analizowane pytania nie kryje się struktura ukryta – pewne wymiary (czynniki), których manifestacją jest właśnie odpowiedź na dane stwierdzenie. Założenie analizy czynnikowej jest bowiem takie, iż liczbę stwierdzeń można ograniczyć do kilku najważniejszych wymiarów – czynników, które wpływają na udzielane przez respondentów odpowiedzi. Odnalezione „ukryte” czynniki są jednak związane nie tylko z pytaniami, na podstawie których zostały wyodrębnione, ale wykazują związki także z innymi zmiennymi charakteryzującymi respondentów.

Analiza czynnikowa pozwala:

- Ograniczyć liczbę stwierdzeń do kilku najważniejszych wymiarów (zamiast analizować kilkanaście i więcej zmiennych jednocześnie, analizujemy ich zaledwie kilka);
- Znacznie uprościć analizę i zrozumieć istniejące zależności przy bardzo niewielkiej utracie informacji;
- Skupić się na tym, co naprawdę istotne, bez wchodzenia w nadmierne szczegóły;
- Uniknąć analizowania zmiennych silnie ze sobą skorelowanych, a więc mających praktycznie tę samą wartość informacyjną. Wyodrębnione czynniki są bowiem od siebie całkowicie niezależne.

Tymczasem **analizę skupień** przeprowadza się po to, aby na podstawie pewnych zmiennych, kryteriów, podzielić badanych na grupy (skupienia, segmenty, typy, klasy). Taką segmentację można przeprowadzić w oparciu o czynniki wyodrębnione w analizie czynnikowej (tak jak w opisanych w dalszej części raportu analizach), ale też na podstawie innych zmiennych. Celem analizy skupień jest podzielenie respondentów na segmenty w taki sposób, aby wyodrębnione grupy były maksymalnie podobne wewnątrz, i jednocześnie maksymalnie różnicowane między sobą (pod względem zmiennych wykorzystywanych do grupowania).

Wykorzystanie analizy skupień pozwala:

- Zredukować dużą ilość analizowanych informacji do prostych i zrozumiałych klasyfikacji;
- Bez nadmiernych szczegółów obserwować zachodzące zależności

Analiza czynnikowa ujawniła istnienie następujących postaw (czynników) wobec wykształcenia:

- **Brak potrzeby kształcenia.** Czynniki te odnosi się do myślenia o nauce i doksztalcaniu się w kategoriach jego bezużyteczności. Składa się na to zarówno przekonanie o braku możliwości sprawczych wykształcenia (nie ma sensu by podopieczny dalej się uczył, bo i tak nic to nie zmieni), jaki i nieadekwatności nauki do osobistej sytuacji (podopieczny jest już w takim wieku, że nauka nie jest dla niego, sytuacja jest taka, iż nie ma potrzeby by dalej się kształcił, nie nadaje się do nauki i szkoły, orzeczenie lekarskie nie daje mu możliwości nauki). Wreszcie równie ważną rolę w tego typu sposobie myślenia odgrywa prozaiczny brak chęci do nauki podopiecznego (wolę, żeby mój podopieczny był w domu, niż się uczył).
- **Kształcenie jako ważny, zaplanowany cel.** Na postawę tę składają się dwa wymiary – emocjonalny oraz operacyjny. W wymiarze emocjonalnym nauka i kształcenia postrzegane są w kategoriach osobistego znaczenia dla opiekuna (wykształcenie i nauka podopiecznego są dla mnie bardzo ważne, gdyby mój podopieczny był lepiej wykształcony miałby dobrą pracę). W wymiarze operacyjnym natomiast, czynniki te budują przekonania dotyczące możliwości wspierania osoby niepełnosprawnej w procesie kształcenia (są w stanie dowieść osobę niepełnosprawną na każde szkolenie, jeżeli tylko będzie ją interesowało, wiedzą gdzie się zgłosić, by uzyskać informacje o możliwościach nauki i kształcenia). Niejako konsekwencją takiego sposobu myślenia jest zaś posiadanie przez opiekunów zaplanowanej ścieżki edukacyjnej dla podopiecznego.
- **Brak możliwości kształcenia (finansowych, transportowych).** Opiekunowie prezentujący tę postawę dostrzegają wagę nauki i kształcenia, ale sytuacja rodziny nie pozwala na sfinansowanie edukacji osoby niepełnosprawnej, czy dowiezienie do placówki edukacyjnej. Elementem tego czynnika jest również bierna postawa opiekunów procesie kształcenia – nie szukają szkoleń, tylko czekają aż im coś zaproponuje



państwo. Ponadto woleliby, żeby dziecko chodziło do szkoły powszechnej i kształciło się ze zdrowymi dziećmi, a nie specjalnej, gdyż wstydziłoby się przed innymi.

- **Niechęć do kształcenia razem ze zdrowymi.** Postawa ta również odnosi się do niechęci wobec nauki i kształcenia podopiecznego, zwłaszcza jeżeli miałby się uczyć z osobami zdrowymi, które mogą go nie akceptować. Ponadto opiekunowie prezentujący tę postawę nie posiadają wiedzy, gdzie i w jakim zakresie mogłaby się osoba niepełnosprawna kształcić. Można zatem przypuszczać, że ich niechęć wynika po części z niewiedzy i niezajomości możliwości, jakie może osoba niepełnosprawna uzyskać.

Tabela 38. Sposób myślenia o nauce i wykształceniu – wyniki analizy czynnikowej

	Brak potrzeby kształcenia	Kształcenie jako ważny, zaplanowany cel	Brak możliwości kształcenia (finansowych, transportowych)	Niechęć do kształcenia razem ze zdrowymi
	1	2	3	4
Jego/jej sytuacja jest taka, iż nie ma potrzeby dalej się kształcić	0,782905			-0,20684
Uważam, iż mój podopieczny nie powinien się dalej uczyć	0,73564		0,243304	
Nie nadaje się do nauki i szkoły	0,695219		0,207269	0,382872
Nie ma takiego szkolenia/kursu, który byłby dla niego/niej odpowiedni, któremu mógłby/mogłaby sprostać	0,688554			0,396038
Nie widzę sensu, aby mój podopieczny(a) dalej się uczył(a), i tak to nic nie zmieni	0,686109	-0,20153		
Jego/jej stan zdrowia uniemożliwia dalszą naukę i kształcenie	0,684922			0,385282
Wolę żeby mój podopieczny(a) był(a) w domu, niż się uczył(a)	0,680394		0,273008	
Orzeczenie lekarskie nie daje mu możliwości nauki	0,672805			
Jest już w takim wieku, że nauka jest nie dla niego/niej	0,652932	-0,40193		
Jestem w stanie dowieźć swojego podopiecznego/podopieczną na każde szkolenie, jeżeli tylko by jego/ją ono interesowało		0,778226	-0,23686	
Mam zaplanowaną dalszą edukację i kształcenie dla mojego/mojej podopiecznej		0,745405		-0,23717
Wiem, gdzie się zwrócić, gdzie szukać informacji na temat możliwości nauki i kształcenia		0,730297		
Wykształcenie i nauka mojego/mojej podopiecznej są dla mnie bardzo ważne	-0,39981	0,648616		0,207561
Gdyby mój/moja podopieczny(a) był(a) lepiej wykształcony/a miał(a)by dobrą pracę		0,514196	0,471349	
Nie stać mnie na naukę, kształcenie podopiecznego/podopiecznej	0,237301	-0,29321	0,669204	0,268448
Nie mam fizycznych możliwości, żeby dowieźć go/ją do szkoły, czy na szkolenie	0,264579	-0,29643	0,650976	
Uważam, że to wstyd przyznać się przed innymi, że dziecko chodzi do szkoły specjalnej			0,602776	
Wolał(a)bym żeby uczył(a) się z osobami zdrowymi, nawet jeżeli szkoła nie byłaby dobrze dostosowana do jego/jej potrzeb i byłoby jemu/jej ciężiej się uczyć		0,348574	0,558382	-0,43911
Sam(a) nie będę szukać żadnych szkoleń, czekam, aż państwo mi coś zaoferuje	0,426039		0,534691	
Wolał(a)bym się żeby uczył(a) się z innymi osobami niepełnosprawnymi, niż z osobami zdrowymi, które mogłyby jego/jej nie zaakceptować				0,765326
Zupełnie nie wiem, gdzie i w jakim zakresie mógłby/mogłaby się kształcić	0,390518	-0,20996	0,4319	0,432681

Na podstawie analizy skupień wyróżnione zostały cztery grupy/ segmenty postaw opiekunów osób niepełnosprawnych umysłowo różniące się nastawieniem wobec nauki i wykształcenia.

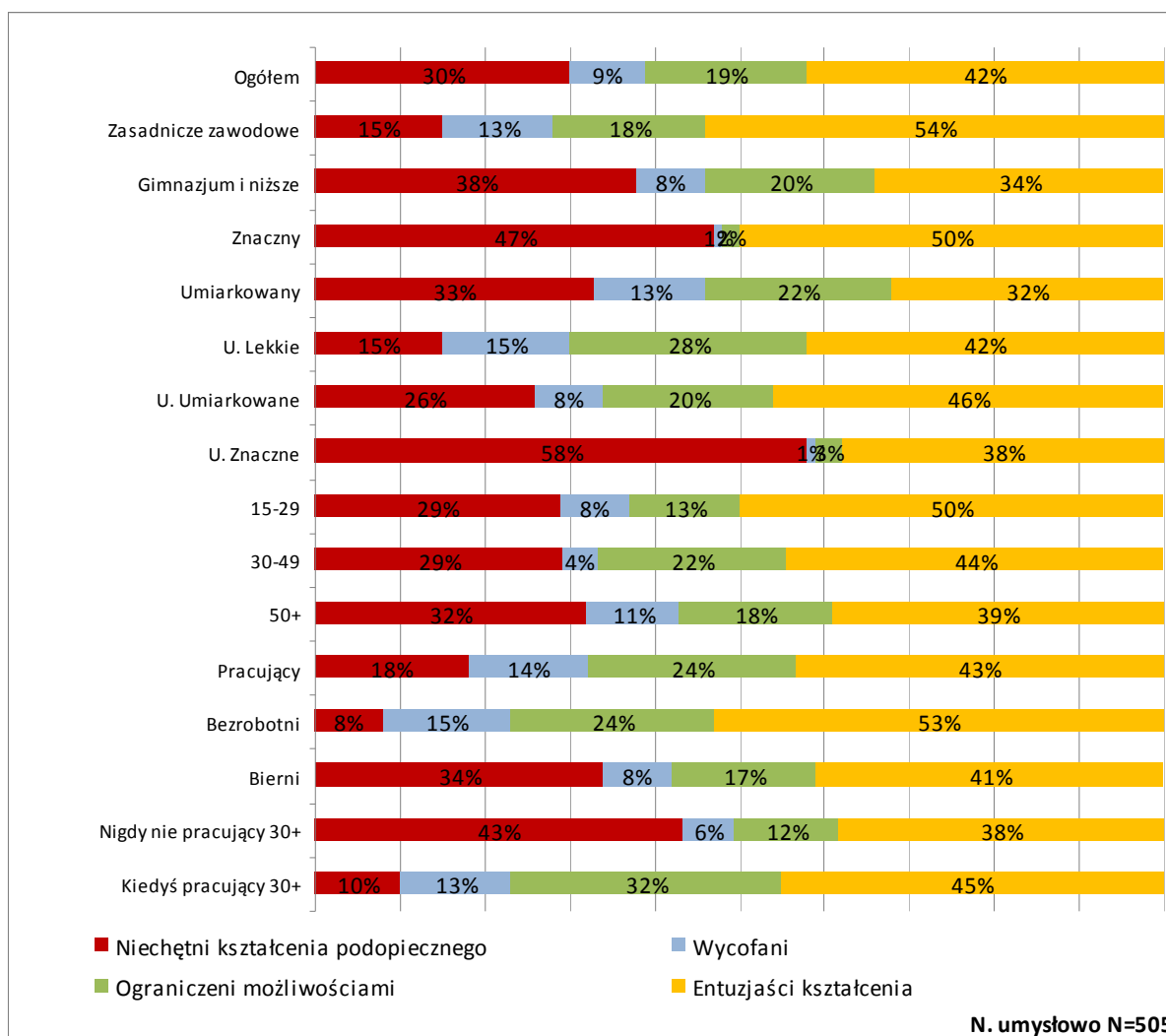
- **Niechętni kształceniu podopiecznego.** Podstawową charakterystyką tej grupy jest niechęć do nauki jako takiej. Opiekunowie należący do tej grupy mają możliwości finansowe czy też transportowe, żeby kształcić swojego podopiecznego, ale nauka nie jest dla nich ważna. Jednocześnie nisko oceniają możliwości podopiecznego w radzeniu sobie z nauką, zwłaszcza w otoczeniu osób zdrowych.

- Jest to drugi pod względem wielkości segment (30%). W przeciwieństwie do entuzjastów kształcenia, do grupy opiekunów niechętnych edukacji należą opiekunowie osób z najniższym wykształceniem, znacznym stopniem upośledzenia, a także nigdy nie pracujących. Postawa opiekunów zatem przejawia się widocznie w aktywności edukacyjnej i zawodowej podopiecznych.
- **Wycofani.** Grupa ta ma najmniej emocjonalny stosunek do nauki i kształcenia osoby niepełnosprawnej umysłowo. Żaden czynnik nie jest ważny w tej grupie. Nie podchodzą do nauki ani pozytywnie, jako ważnego celu w życiu, ani negatywnie. Nie odrzucają kształcenia podopiecznego, ale również nie dążą do aktywnego wspierania go w nauce.
  - Segment ten jest najmniej licznie reprezentowany wśród opiekunów osób niepełnosprawnych (9%). Nieco częściej dotyczy on opiekunów osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, lekkim upośledzeniem, a także bezrobotnych.
- **Ograniczeni możliwościami.** Grupę tę charakteryzuje największa, na tle innych grup, wartość czynnika „brak możliwości kształcenia (finansowych, transportowych)”, oraz „niechęć do kształcenia razem ze zdrowymi” przy jednocześnie niskich wartościach innych czynników. Osoby należące do tego segmentu postrzegają naukę i kształcenie swojego podopiecznego praktycznie przez pryzmat barier, trudności oraz wysiłku z nią związanego. W efekcie nie posiadają wiedzy na temat dostępnych możliwości kształcenia, nauki, szkolenia, czekając aż zaproponuje im coś państwo. Ograniczona wiedza w tym zakresie może prowadzić do lęków i obaw przed systemem edukacji, a także bezradności.
  - Co piąty opiekun osoby niepełnosprawnej umysłowo należy do tego segmentu. Nieco częściej są to opiekunowie osób kiedyś pracujących oraz z lekkim upośledzeniem umysłowym.
- **Entuzjaści kształcenia.** Grupę tę charakteryzuje pozytywny stosunek do nauki podopiecznego, a także największa zaradność w tym zakresie (najwyższa na tle innych wartość czynnika „kształcenie jako ważny, zaplanowany cel”). Osoby z tej grupy wierzą w sens i zasadność kształcenia się, a także nie dostrzegają większych barier w tym zakresie.
  - Jest to najliczniej reprezentowany przez opiekunów osób niepełnosprawnych umysłowo segment (42%). Szczególnie pozytywny stosunek do nauki posiadają opiekunowie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a także z umiarkowanym upośledzeniem, najmłodszych, ale również bezrobotnych.

Tabela 39. Postawy wobec nauki – wyniki analizy skupień

	Niechętni kształcenia podopiecznego	Wycofani	Ograniczeni możliwościami	Entuzjaści kształcenia
	1	2	3	4
<b>brak potrzeby kształcenia</b>	0,853031	-0,74036	-0,21503	-0,06241
<b>kształcenie jako ważny, zaplanowany cel</b>	-0,03385	-1,09534	-0,85048	0,7415
<b>brak możliwości kształcenia (finansowych, transportowych)</b>	-1,04083	-1,09862	0,820276	0,25244
<b>niechęć do kształcenia razem ze zdrowymi</b>	0,824402	-1,02625	0,462199	-0,35141

Rysunek 54 Postawy wobec nauki i kształcenia – segmenty wyróżnione na podstawie analizy skupień

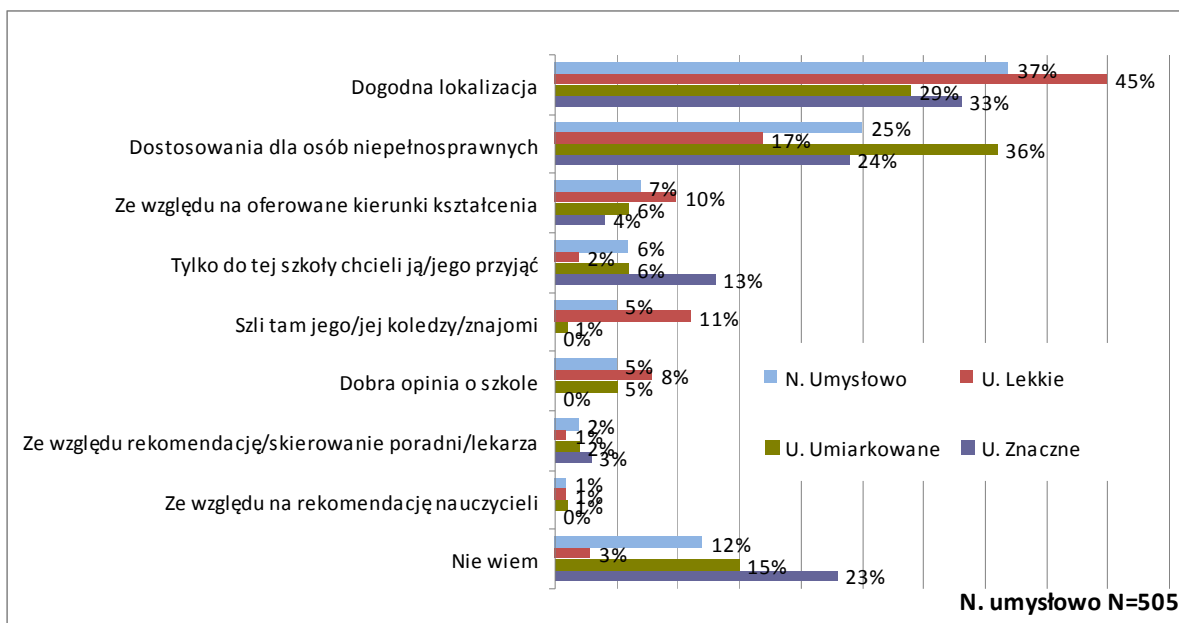


### 5.2.2 Czynniki decydujące o wyborze szkoły/kierunku nauczania

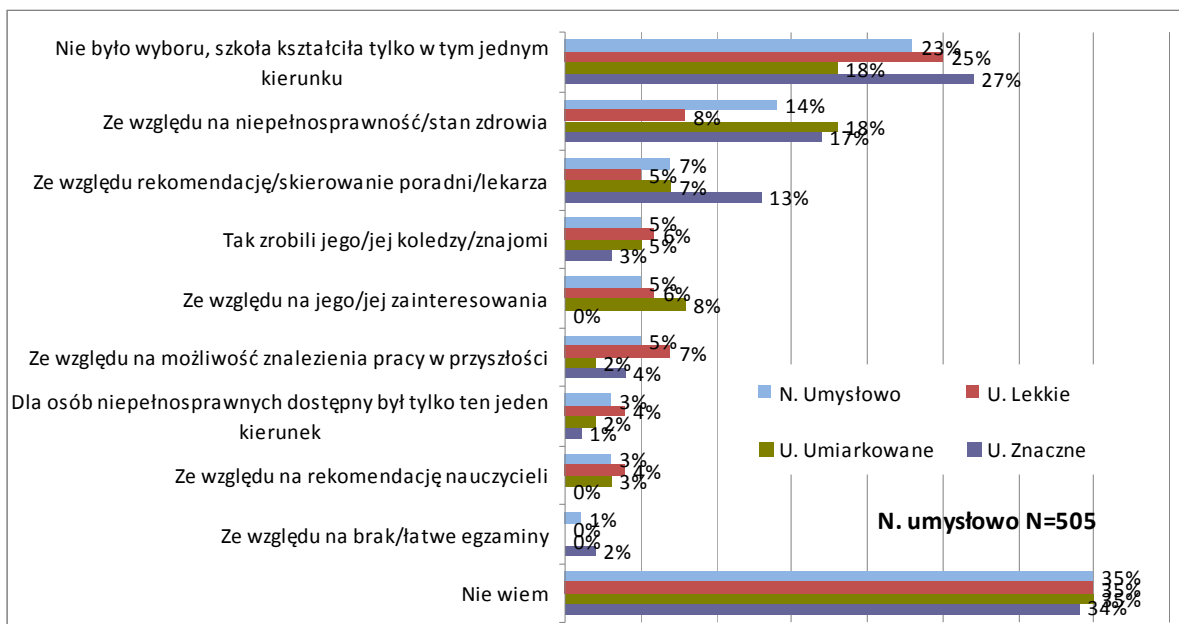
Wyniki badań wskazują, iż na etapie podejmowania decyzji o wyborze ścieżki edukacyjnej, osoby niepełnosprawne umysłowo, a raczej ich opiekunowie, którzy w tej kwestii mają w zdecydowanej większości przypadków decydujący głos, bardzo rzadko biorą pod uwagę przyszłość zawodową niepełnosprawnego. W przypadku osób niepełnosprawnych umysłowo, 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. Ogółem jedynie 4% niepełnosprawnych ze znacznym stopniem upośledzenia, w porównaniu do 10% z upośledzeniem lekkim przy wyborze szkoły brało pod uwagę oferowane tam kierunki kształcenia.

Podobne zależności obserwujemy w przypadku wyboru kierunku/profilu kształcenia. W co trzecim przypadku nie potrafiono określić, dlaczego niepełnosprawny zdecydował się na ten konkretny zawód/czy też profil, w co czwartym zaś, nie było wyboru, gdyż był to jedyny kierunek oferowany przez szkołę. Osoby ze znacznym stopniem upośledzenia umysłowego w wyborze szkoły kierowały się stanem swojego zdrowia, ewentualnie rekomendacją lekarza lub poradni.

Rysunek 55 Czynniki decydujące o wyborze szkoły, ze względu na stopień upośledzenia umysłowego



Rysunek 56 Czynniki decydujące o wyborze kierunku/profilu nauczania, ze względu na stopień upośledzenia umysłowego



Jak obrazują poniższe tabele, oferowane kierunki kształcenia, oraz perspektywa znalezienia dobrej pracy w przyszłości nie odgrywają, praktycznie żadnej roli w przypadku wyboru szkół specjalnych czy też powszechnych. Osoby decydujące się na kształcenie specjalne, biorą pod uwagę jedynie aspekty związane ze stanem zdrowia. W przypadku osób ze znacznym stopniem upośledzenia umysłowego istotną rolę odegrała również w wyborze tego typu kształcenia rekomendacja lekarza, poradni.

Tabela 40. Czynniki decydujące o wyborze szkoły – w rozbiciu na szkoły specjalne oraz szkoły powszechne uczęszczane przez osoby niepełnosprawne, w powiązaniu ze stopniem niepełnosprawności

	Szkoła specjalna		Szkoła powszechna (os. niepełnosprawna)	
	znacznym	umiarkowany	znacznym	umiarkowany
Dogodna lokalizacja	18%	23%	54%	51%

Ze względu na oferowane kierunki kształcenia	0%	4%	0%	0%
Dostosowania dla osób niepełnosprawnych	18%	45%	21%	20%
Tylko do tej szkoły chcieli ją/jego przyjąć	30%	8%	1%	4%
Ze względu na rekomendację/skierowanie poradni/lekarza	0%	8%	0%	0%
Ze względu na rekomendację nauczycieli	0%	2%	0%	0%
Dobra opinia o szkole	0%	7%	0%	7%
Nie wiem	34%	4%	23%	14%

Wyniki badania, wskazują również na decydujący wpływ opiekunów osób niepełnosprawnych w procesie edukacji. Jest on szczególnie widoczny wśród osób ze znacznym stopniem upośledzenia umysłowego. W grupie tej w zdecydowanej większości przypadków decyzje o kształcie ścieżki edukacyjnej były podejmowane przez opiekunów. W przypadku wyboru edukacji włączającej (powszechnej) dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności we wszystkich przypadkach decyzja należała do opiekunów. Osoby z upośledzeniem lekkim nieco częściej wykazywały swoją inicjatywę w wyborze szkoły, zwłaszcza specjalnej. Specyfika niepełnosprawności umysłowej sprawia, że wpływ opiekunów na decyzje jest bardzo duży.

Rysunek 57. Rola rodziny w podejmowaniu decyzji o wyborze szkoły (Kto podjął decyzję o wyborze tej szkoły/kierunku, Czy była to bardziej decyzja Pana(i), czy też bardziej decyzja Pana(i) podopiecznego?)

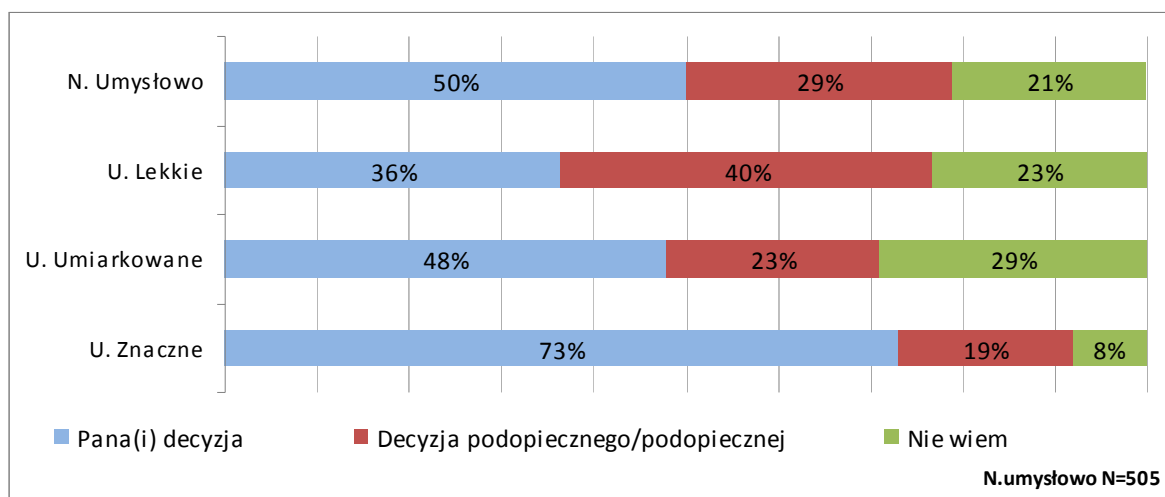


Tabela 41. Czynniki decydujące o wyborze kierunku/profilu nauczania – w rozbiu na szkoły specjalne oraz szkoły powszechne uczęszczane przez osoby niepełnosprawne, w powiązaniu ze stopniem niepełnosprawności

	Szkoła specjalna		Szkoła powszechna (os. niepełnosprawna)	
	znacznym	umiarkowany	znacznym	umiarkowany
Pana(i) decyzja	62%	48%	100%	61%
Decyzja podopiecznego/podopiecznej	22%	28%	0%	4%
Nie wiem	16%	25%	0%	35%

### 5.2.3 Czynniki zachęcające do edukacji i kształcenia

W 60% przypadków trudno było wskazać opiekunom czynniki zachęcające osoby niepełnosprawne umysłowo do podejmowania nauki i kształcenia. Jeżeli już wymieniano jakieś dobre strony edukacji, to przede wszystkim były to kontakty z ludźmi (13%), ewentualnie możliwość znalezienia lepszej pracy (9%) czy też większą samodzielność (8%).

Z drugiej strony do nauki i kształcenia zniechęcają wiek (34%) oraz stan zdrowia (30%).

Tabela 42. Czynniki zachęcające i zniechęcające do podejmowania nauki i kształcenia

Czynniki zachęcające do podejmowania nauki	%	Czynniki zniechęcające do nauki	%
Kontakty z ludźmi	13%	Wiek/ za stary	34%
Możliwość znalezienia lepszej pracy	9%	Stan zdrowia	30%
Większa samodzielność	8%	Duży wysiłek/ trudności w nauce	5%
Większa wiedza/ mądrość	5%	Niechęć do nauki	4%
Rozwój osobisty	5%	Zniechęcenie, apatia	3%
Szansa na lepsze życie	5%	Wstyd/ stres	3%
Posiadanie konkretnego zawodu/ kwalifikacje	3%	Brak potrzeby/ zadowolenie ze swojej sytuacji	3%
Możliwość lepszych zarobków	2%	Brak pieniędzy/ ograniczenia finansowe	3%
Lepsze samopoczucie/ satysfakcja	2%	Trudności z dotarciem do szkoły	2%
Możliwość awansu	1%	Brak odpowiednich szkół	2%
Poznanie świata	1%	Mam pracę/ można wcześniej zacząć pracę	2%
Nic	44%	Brak gwarancji zatrudnienia po ukończeniu szkoły	2%
Nie wiem/ trudno powiedzieć	16%	Obawa przed ludźmi/ złym traktowaniem	1%
Brak odp.	1%	Brak wiary we własne możliwości	1%
		Brak umiejętności czytania/ pisania/jakiegokolwiek wykształcenia	1%
		Nie wiem/ trudno powiedzieć	21%
		Żadne	10%
		Brak odp.	2%

#### 5.2.4 Przyczyny rezygnacji z dalszej nauki

Już w części raportu poświęconej aspiracjom edukacyjnym osób niepełnosprawnych wskazywano na ogromny rozdźwięk między postrzeganym znaczeniem wykształcenia, a gotowością do jego zdobywania. W ramach badań jakościowych 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.**

Przyczyny rezygnacji z dalszej nauki istotnie wiążą się ze stopniem upośledzenia umysłowego, w mniejszym stopniu z poziomem wykształcenia. Ogólnie najważniejszym czynnikiem powodującym przerwanie nauki jest brak chęci ze strony samej osoby niepełnosprawnej. Powód ten jest najważniejszy wśród osób, które posiadają wykształcenie zawodowe oraz znaczny stopień upośledzenia umysłowego. Wraz ze wzrostem stopnia upośledzenia umysłowego, wzrasta również odsetek osób, które zrezygnowały z kształcenia ze względu na trudności w nauce i nie radzenie sobie z edukacją. Wśród osób z lekkim lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności ważnym powodem przerwania kształcenia jest stan zdrowia. Ponadto osoby z wykształceniem zawodowym oraz lekkim stopniem niepełnosprawności zakończyły naukę, gdyż wołały iść do pracy.

Tabela 43. Przyczyny rezygnacji z nauki – ze względu na poziom wykształcenia i stopień upośledzenia umysłowego

	N. umysłowa ogółem	Zasadnicze zawody	Gimnazjum i niższe	U. Lekkie	U. Umiarkowane	U. Znaczne
Nie chciał	27%	31%	26%	29%	22%	32%
Nie radził sobie / trudności w nauce	25%	23%	28%	19%	26%	35%

<b>Choroba / stan zdrowia</b>	13%	14%	14%	17%	14%	8%
<b>Chęć podjęcia pracy</b>	8%	13%	5%	11%	6%	6%
<b>Brak odpowiednich szkół w okolicy</b>	7%	5%	8%	5%	4%	14%
<b>Ograniczone możliwości nauki</b>	5%	3%	6%	5%	2%	10%
<b>Uczy się</b>	2%	1%	3%	2%	4%	1%
<b>Zbyt duży stres</b>	2%	7%	0%	0%	1%	9%
<b>Duże koszty</b>	2%	0%	3%	3%	0%	4%
<b>Uzyskał wystarczające wykształcenie</b>	2%	4%	1%	2%	1%	2%
<b>Ma zawód</b>	2%	7%	0%	1%	0%	6%
<b>Z powodu przeprowadzki</b>	0%	0%	0%	0%	1%	0%
<b>Uczy się w domu</b>	0%	0%	0%	0%	1%	0%
<b>Nie wiem</b>	17%	15%	15%	16%	27%	4%
<b>Brak odp.</b>	2%	0%	3%	1%	2%	0%

### 5.3 Model korelatów warunkujących gotowość do podejmowania edukacji (korelaty indywidualne)

#### Nota metodologiczna.

W celu identyfikacji kluczowych czynników wpływających na **gotowość do podejmowania edukacji** zastosowano wielowymiarową analizę zależności, zwaną **ANALIZĄ KLUCZOWYCH CZYNNIKÓW KRUSKALA - w wersji zmodyfikowanej przez Research International (dokładny opis techniki znajduje się w Aneksie 1 – Analizy Statystyczne)**.

- W analizie tego typu występuje zazwyczaj jedna zmienna zależna oraz zbiór predyktorów, które są z nią powiązane. Najczęściej zakłada się, że model ujmujący powiązania predyktorów ze zmienną zależną jest modelem liniowym. Jedną z zasadniczych korzyści, jakie daje stosowanie analizy kluczowych czynników Kruskala, jest możliwość ustalenia ważności poszczególnych czynników mających wpływ na zmienną zależną.

ANALIZA KLUCZOWYCH CZYNNIKÓW (KEY DRIVERS) KRUSKALA to w **sensie statystycznym** korelacje cząstkowe między zmienną zależną (wyjaśnianą) a zmiennymi niezależnymi (wyjaśniającymi). Zaletą tej techniki analitycznej, która należy do dekompozycyjnych technik analitycznych jest to, że pozwala oszacować „czysty, samoistny i niezależny” wpływ danej cechy na zmienną zależną, gdy wpływ innych cech jest kontrolowany.

Wyniki prezentowane są jako procentowy udział określonej cechy w wyjaśnianiu przez nią gotowości do podejmowania aktywności zawodowej.

Wyjaśnianą przez nas zmienną jest gotowość do podejmowania nauki mierzona za pomocą następującego wskaźnika:

- Gdybym dziś zaoferował(a) Panu(i) uczestnictwo w 2 miesięcznym szkoleniu zawodowym o interesującej dla Pana(i) tematyce, które odbywa się w centrum miasta/w najbliższym mieście, to czy zdecydował(a)by się Pan(i) na nie? Swoją odpowiedź proszę umieścić na skali od 1 do 9, gdzie 1 oznacza na pewno nie.

Jako zmienne wyjaśniające do modelu włączono opisane w załączniku 1 korelaty związane z aktywnością zawodową i edukacją (między innymi zmienne demograficzne, zmienne związane ze stanem zdrowia, postawami wobec pracy, predyspozycjami psychologicznymi a także wykształceniem i posiadanymi kwalifikacjami).

- Jak obrazuje to poniższy rysunek oraz tabela, w przypadku osób z niepełnosprawnością umysłową największe znaczenie z punktu widzenia podejmowania nauki mają:
  - **Postawy opiekuna wobec nauki podopiecznego** (gotowość do podejmowania nauki niepełnosprawnego umysłowo podopiecznego osłabia niechęć opiekuna do kształcenia z osobami zdrowymi, brak wiary w możliwość nauki, a także brak możliwości kształcenia – finansowych, transportowych)

- **Sytuacja społeczno-bytowa** rodziny niepełnosprawnego (gotowości do podejmowania nauki sprzyja praca ojca, możliwości finansowe w zakresie korzystania z transportu oraz łączna kwota pobieranych zasiłków i rent)
- **Korzystanie z instytucji pomocy** (gotowości do nauki sprzyja udział w aktywnych formach pomocy - warsztatach terapii zajęciowej oraz korzystanie z doradztwa zawodowego, osłabia ją natomiast ogólnie korzystnie z pomocy różnego typu instytucji oraz pomocy materialnej, finansowej)
- **Postawy podopiecznego wobec nauki** (gotowości do podejmowania nauki sprzyja traktowanie jej przez niepełnosprawnego w kategoriach przyjemności).
- **Opinie na temat miejsca pracy niepełnosprawnych w społeczeństwie** (gotowość do podejmowania nauki osłabia myślenie o niepełnosprawnych w kategoriach ulg i przywilejów)
- **Stan zdrowia i samodzielność** (przede wszystkim stopień upośledzenia oraz możliwość samodzielnego korzystania z transportu)

Rysunek 58 Uwarunkowania gotowości do podejmowania nauki. Procentowy udział poszczególnych czynników w wyjaśnieniu „gotowości do podejmowania nauki”. Analiza kluczowych czynników metodą Kruskala.



Tabela 44 Uwarunkowania gotowości do podejmowania aktywności zawodowej oraz statusu na rynku pracy. Procentowy udział poszczególnych czynników w wyjaśnieniu „gotowości do podejmowania nauki”. Analiza kluczowych czynników metodą Kruskala.

	Gotowość do podejmowania nauki
<b>Zmienne demograficzne</b>	
<b>Płeć niepełnosprawnego</b>	0,09
<b>Wiek niepełnosprawnego</b>	3,72
	<b>3,81</b>
<b>Sytuacja społeczno - bytowa</b>	
<b>Praca ojca</b>	5,24
<b>Praca matki</b>	1,43



Wykształcenie matki	1,12
Wykształcenia ojca	0,64
Sytuacja finansowa gospodarstwa	1,32
Łączna kwota pobieranych zasiłków	1,51
Obecność samochodu w gospodarstwie	1,15
Możliwości finansowe w zakresie korzystania z transportu	1,74
	<b>14,14</b>
<b>Stan zdrowia i samodzielność</b>	
Wiek nabycia niepełnosprawności	0,57
Stopień upośledzenia	2,86
Przebieg choroby w czasie	0,66
Przyjmowanie leków na stałe	0,33
Liczba dni w miesiącu, kiedy niepełnosprawny jest zmuszony do pozostania w łóżku ze względu na stan zdrowia	0,15
Samodzielność w zakresie czynności pielęgnacyjnych	0,13
Samodzielność w robieniu zakupów	0,38
Możliwość samodzielnego korzystania z transportu	1,63
	<b>6,71</b>
<b>Wykształcenie</b>	
Wykształcenie niepełnosprawnego	1,77
<b>Dyskryminacja w trakcie szkolenia</b>	
Doświadczenie nieprzyjemnych sytuacji w trakcie kształcenia	0,12
<b>Postawy opiekunów wobec nauki</b>	
P33 nauka to stres, dyskryminacja; niepełnosprawnym potrzebna jest pomoc	3,93
P33 przekonanie, że osoby niepełnosprawne nie są gorsze od w pełni zdrowych	2,40
P33 przekonanie o potrzebie nauki w celu poprawy jakości życia	6,86
P33 brak wiary w możliwość nauki	0,08
P40 brak potrzeby kształcenia	16,98
P40 kształcenie jako ważny, zaplanowany cel	4,34
P40 brak możliwości kształcenia ( finansowych, transportowych)	1,30
P40 niechęć do kształcenia razem ze zdrowymi	0,27
	<b>36,18</b>
<b>Postawy podopiecznego wobec nauki</b>	
P39 Trudności w nauce	1,74
P39 Nauka jako przyjemność	10,54
	<b>12,29</b>
<b>Opinie na temat miejsca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie</b>	

P121 Traktowanie niepełnosprawnych ulgowo	0,56
P121 Niechęć do obciążania niepełnosprawnych nauką lub pracą	6,44
	<b>7,00</b>
<b>Model wychowawczy</b>	
P122 opiekuńczość	2,25
P122 traktowanie niepełnosprawnego jak zdrowego	2,35
	<b>4,60</b>
<b>Korzystanie z pomocy organizacji</b>	
Organizacja pozarządowa, fundacja, stowarzyszenie	1,03
Kościół, parafia, organizacja religijna, kościelna	0,43
Gminny/miejski Ośrodek Pomocy Społecznej	0,40
Powiatowe centrum pomocy rodzinie	0,16
Powiatowy/wojewódzki urząd pracy	0,68
Państwowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych	1,16
Pomoc w formie finansowej/materialnej	0,08
Pomoc prawna	1,45
Pomoc psychologiczna	0,92
Rehabilitacja medyczna	0,74
Udział w warsztatach terapii zajęciowej	2,70
Udział w szkoleniach zawodowych lub przekwalifikowanie	1,17
Udział w kołach zainteresowań/klubach dla osób niepełnosprawnych	0,50
Korzystanie z pośrednictwa pracy	0,38
Korzystanie z poradnictwa zawodowego	1,58
	<b>13,38</b>
<b>% Wyjaśnionej wariancji</b>	<b>61,9%</b>

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

Podstawowym celem niniejszego projektu badawczego jest odpowiedź na pytanie, *jaka jest zależność między szeroko rozumianym wykształceniem, kompetencjami osobistymi a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych*. Poniżej w tabeli przedstawimy szczegółowe pytania badawcze, w tym zakresie. Na poniższym rysunku w sposób schematyczny prezentujemy zaś główne kierunki eksploracji.

Tabela 45 Pytania badawcze w czwartym obszarze badawczym

<ul style="list-style-type: none"><li>• Jakie społeczno – psychologiczne korelaty aktywności zawodowej mają kluczowe znaczenie z punktu widzenia angażowania się ON w pracę zawodową?</li><li>• Czy i jakie zależności występują pomiędzy profilami wykształcenia a społeczno – psychologicznymi korelatami aktywności zawodowej?</li><li>• Czy i jakie zależności występują pomiędzy psychologicznymi korelatami aktywności zawodowej a karierą zawodową ON?</li><li>• Czy i jakie zależności występują pomiędzy posiadanym profilem wykształcenia a motywacjami zawodowymi i podejmowaniem pracy przez ON?</li><li>• Czy i jakie zależności występują pomiędzy posiadanym profilem wykształcenia a karierą zawodową ON?</li><li>• Czy i jakie zależności występują pomiędzy posiadanym profilem wykształcenia a uzyskiwaną przez ON pozycją społeczno – zawodową?</li><li>• Jakie kierunki/profile wykształcenia mają kluczowe znaczenie z punktu widzenia angażowania się ON w pracę zawodową oraz ich kariery zawodowej?</li><li>• Jakie konkretnie kwalifikacje/umiejętności mają kluczowe znaczenie z punktu widzenia angażowania się ON w pracę zawodową oraz ich kariery zawodowej?</li><li>• Czy i jakie zmienne w istotny sposób osłabiają obserwowane zależności między posiadanym wykształceniem (jego kierunkami i profilami) oraz kompetencjami osobistymi a aktywnością i karierą zawodową osób niepełnosprawnych (Czy występują efekty interakcyjne, jaka jest ich siła?)</li><li>• Czy i jakie zmienne w istotny sposób wzmacniają obserwowane zależności między posiadanym wykształceniem (jego kierunkami i profilami) oraz kompetencjami osobistymi a aktywnością i karierą zawodową osób niepełnosprawnych (Czy występują efekty główne, jaka jest ich siła?)</li></ul>
--

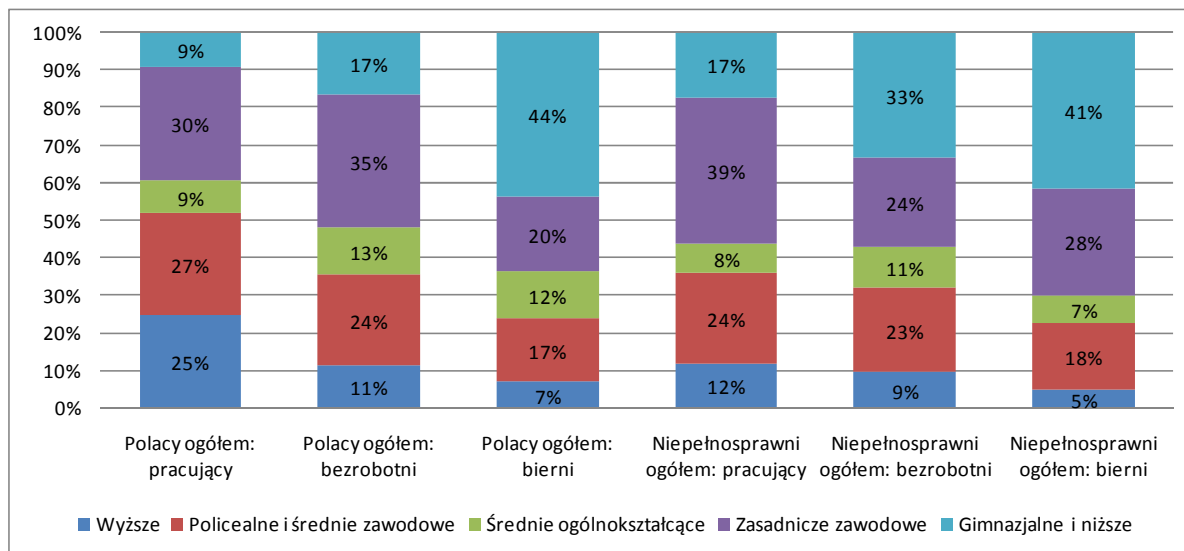
### 6.1 Wprowadzenie – o związkach między wykształceniem, aktywnością zawodową i innymi zmiennymi

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 powodzenia 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 podobnie, jak w przypadku osób sprawnych, największe szanse na znalezienie zatrudnienia posiadają osoby niepełnosprawne z wyższym wykształceniem. Jak pokazuje wskaźnik zatrudnienia, w drugim kwartale 2009 roku, niepełnosprawni z wyższym wykształceniem byli prawie dwukrotnie częściej zatrudnieni (27%) niż niepełnosprawni z wykształceniem średnim

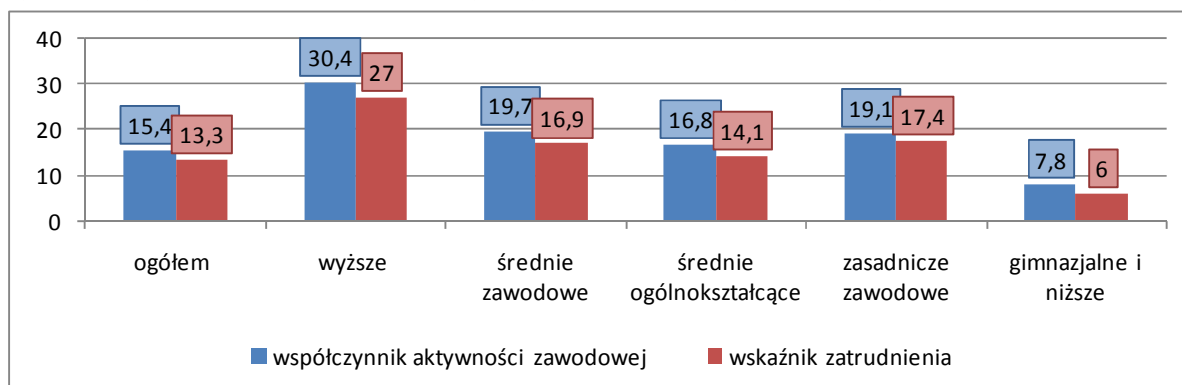
ogólnokształcącym (14,1%). W konsekwencji, wśród osób pracujących w 2009 roku 12% miało wyższe wykształcenie, podczas gdy wśród osób biernych było ich tylko 5%. Z kolei osoby o najniższym poziomie wykształcenia (gimnazjalne i poniżej) stanowią jedynie 27% grupy pracujących i aż 41% biernych zawodowo – ogółem w populacji osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym jest 25%. Opisane zależności obrazują poniższe rysunki.

Rysunek 59 Struktura wykształcenia wśród ogółu Polaków i ogółu niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w zależności od statusu na rynku pracy



Źródło: GUS – BAEL, II kwartał 2009

Rysunek 60 Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej w według wykształcenia



Źródło: GUS – BAEL, II kwartał 2009

W przypadku osób niepełnosprawnych umysłowo zależności między aktywnością zawodową a wykształceniem nie są tak wyraźne, ponieważ dominują dwa typy wykształcenia – zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i niższe. Pozostałe poziomy wykształcenia są praktycznie niereprezentowane w tej grupie. Już to pokazuje, iż **poziom wykształcenia nie jest jedynym i decydującym determinantem aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo**. 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 rynku 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...*

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, które szczegółowo omawiamy w dalszej części niniejszego rozdziału:

- 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 działania w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Główne kierunki eksploracji przedstawiamy na poniższym rysunku.

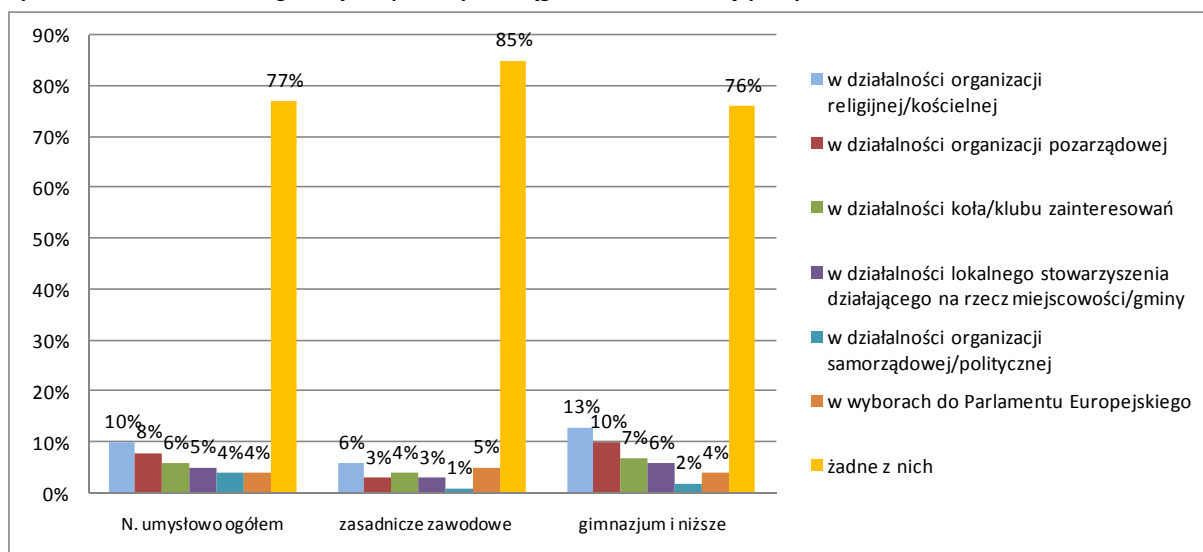
Rysunek 61 Związek wykształcenia z aktywnością zawodową – główne kierunki eksploracji



Wyniki badań wskazują, że w przypadku osób niepełnosprawnych umysłowo wykształcenie w zasadzie nie ma wpływu na aktywność społeczną – przede wszystkim dlatego, iż tę grupę osób niepełnosprawnych cechuje bardzo niski poziom aktywności społecznej w ogóle. Co najwyżej 10% niepełnosprawnych umysłowo angażuje się w jakiegokolwiek aktywności – najczęściej w działalność organizacji religijnych czy pozarządowych. W przeważającej większości jednak niepełnosprawni umysłowo po prostu aktywności społecznej nie podejmują.

Warto wskazać, że nieznacznie wyższy poziom aktywności obserwujemy wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Może to być związane z faktem, że osoby te rzadziej podejmują pracę zawodową, a więc mogą mieć więcej czasu na aktywność społeczną.

Rysunek 62 Uczestnictwo w organizacjach społecznych w ciągu ostatnich 12 miesięcy a wykształcenie



## 6.2 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 (co dobrze ilustruje następująca wypowiedź: *niepełnosprawność paradoksalnie mniej wpływa na powodzenia 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*), przedstawicieli pracodawców, którzy wykształcenie i kwalifikacje postrzegają jako warunek powodzenia na rynku pracy, jak i losy zawodowe badanych osób niepełnosprawnych.

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 zatrudnianiu 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 (patrz tabela poniżej)
- W braku kwalifikacji i wykształcenia upatruje ważną przyczynę bierności zawodowej wielu osób niepełnosprawnych (patrz tabela poniżej).

**Tabela 46** Opinie pracodawców na temat przyczyn bierności oraz czynników obniżających szanse osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Wyniki badania wśród ekspertów. Firmy - N=99

Postrzegane czynniki obniżające szanse osób niepełnosprawnych na rynku pracy		Postrzegane przyczyny bierności zawodowej osób niepełnosprawnych – Dlaczego tak wiele osób niepełnosprawnych nie pracuje?	
Stopień, rodzaj niepełnosprawności	36%	Bezrobocie, brak możliwości podjęcia jakiegokolwiek pracy	35%
Niechęć pracodawców	21%	<b>Małe, niskie kwalifikacje, wykształcenie</b>	24%
Zakłady pracy nie są przystosowane dla takich osób	15%	Leniwi, nie chce im się pracować	19%
<b>Brak kwalifikacji, wykształcenia</b>	12%	Pracodawcy wybierają osoby pełnosprawne do pracy	17%
Brak ofert pracy	10%	Stan zdrowia nie pozwala	14%
Mniej sprawni manualnie	9%	Brak odpowiednich warunków w zakładach pracy	11%
Brak, niska akceptacja przez osoby pełnosprawne	7%	Za mało zachęt dla pracowników ze strony państwa	8%
Ograniczenia techniczne, nie na każdym stanowisku mogą pracować	7%	Strach przed utratą zasiłku	8%
Niskie ulgi przy zatrudnianiu	6%	Bariery architektoniczne	7%
Częstsze, więcej zwolnień lekarskich	5%	Strach, obawa, boją się	6%
Mała komunikacja	4%	Przepisy prawne	5%
Bariery architektoniczne	3%	Brak aktywności społecznej	5%
Strach, obawa przed osobami niepełnosprawnymi	2%	Wstydzą się własnej niepełnosprawności	4%
		Małe, brak doświadczenia	4%
		Blokada psychiczna	3%
		Brak, niska tolerancja ze strony osób pełnosprawnych	3%
		Mała dyspozycyjność	3%
		Bariery – ogólnie	3%
		Nie wiem, trudno powiedzieć	3%
		Mało efektywni w pracy	2%
		Powolni, wolno pracują	2%
		Brak motywacji	2%

#### Wyniki badań zrealizowanych wśród osób niepełnosprawnych umysłowo pokazują, iż:

- W przypadku tej grupy trudno wskazać jednoznacznie poziom wykształcenia, który daje dostęp do lepszych warunków pracy. Związane jest to z faktem, że wśród osób z upośledzeniem umysłowym dominują dwa typy wykształcenia – zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i niższe.
- Osoby z wykształceniem zasadniczym i niższym co prawda często pracują w innym zawodzie, niż wyuczony, ale wykonują pracę zgodną z kwalifikacjami. Zdarza im się pracować bez formalnej umowy i dorywczo.

- Osoby z zasadniczym zawodowym i niższym wykształceniem najczęściej pracują przy pracach prostych oraz jako rzemieślnicy, robotnicy przemysłowi.

### Typ edukacji

- Wyniki badania pokazały, iż większą szansę na wykonywanie pracy w wyuczonym zawodzie mają osoby kroczące powszechną i integracyjną ścieżką edukacji, niż osoby uczące się przede wszystkim w szkołach specjalnych.

### Profil wykształcenia

- Spośród najczęściej występujących wśród osób niepełnoprawnych umysłowo zawodowych profili wykształcenia, profilem, który w największym stopniu sprzyja podejmowaniu pracy w wyuczonym zawodzie jest budownictwo. Profile zawodowe – mechanika i obsługa maszyn, rzemiosło oraz usługi dla ludności sprzyjają zatrudnieniu na chronionym rynku pracy.
- Zatrudnienie bez umowy/na czarno najczęściej obserwujemy wśród osób kończących edukację w zawodzie technika.

Tabela 47 Charakterystyka miejsc pracy ze względu na poziom i dominujący typ edukacji

	zasadnicze zawodowe	gimnazjum i niższe	Kończące edukację jako zdrowe	Edukacja specjalna	Edukacja integracyjna	Edukacja powszechna
N= liczba miejsc pracy	130	149	60	84	11	29
<b>Zgodność pracy z kwalifikacjami i wyuczonym zawodem</b>						
praca wyuczonym zawodzie	40%	23%	50%	38%	45%	49%
praca w innym zawodzie	51%	35%	26%	45%	18%	21%
praca zgodna z kwalifikacjami	50%	52%	79%	50%	65%	68%
praca powyżej kwalifikacji	8%	9%	2%	6%	24%	2%
praca poniżej kwalifikacji	18%	2%	6%	7%	1%	2%
<b>Miejsce pracy</b>						
Zakład pracy chronionej/zakład aktywności zawodowej	33%	22%	37%	34%	18%	30%
Firma z otwartego rynku pracy	56%	60%	47%	44%	60%	54%
<b>Wymiar pracy</b>						
Pełen etat	62%	54%	69%	53%	30%	45%
Więcej niż pół etatu, a mniej niż cały etat	14%	12%	11%	18%	49%	6%
Pół etatu	10%	15%	8%	14%	10%	15%
Mniej niż pół etatu	2%	2%	0%	1%	2%	0%
Praca dorywcza	10%	14%	9%	10%	9%	31%
<b>Forma pracy</b>						
Tak, wszystko było/jest na umowę	81%	80%	83%	85%	90%	69%
Cześć pieniędzy było/jest bez umowy	3%	1%	0%	1%	2%	1%
Praca była/jest bez umowy	8%	12%	6%	6%	8%	21%
Odmowa	8%	6%	9%	8%	0%	9%
<b>Zadowolenie z pracy</b>						
zadowolenie z pracy (skala: 1= w ogóle nie zadowolony(a), 9= bardzo zadowolony(a))	7,3	6,2	7,3	6,8	7,7	6,2
poczucie bycia akceptowany (skala: 1=zdecydowanie nie, 9=zdecydowanie tak)	7,6	6,3	7,6	7,2	7,7	6,8
<b>Postrzegane znaczenie kwalifikacji</b>						
postrzegana ważność kwalifikacji przy zatrudnieniu (skala:1=w ogóle nie ważne, 9=bardzo ważne)	5,1	3,7	5,8	4,3	5,6	3,6
wykorzystywanie w pracy kwalifikacji zdobytych w szkole/na szkoleniach (skala: 1=nigdy, 9=bardzo często)	5,4	3,7	5,6	4,6	6,5	3,5



Zajmowane stanowisko						
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	32%	60%	33%	51%	44%	52%
ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	38%	20%	28%	28%	38%	26%
TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	1%	1%	18%	1%	0%	0%
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	2%	1%	0%	2%	0%	1%
PRACOWNICY BIUROWI	0%	2%	0%	3%	0%	1%
PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	12%	6%	8%	5%	8%	14%
ROLNICY / OGRODNICY	15%	11%	13%	9%	9%	6%

Tabela 48. Charakterystyka miejsc pracy ze względu na profil wykształcenia.

	OGÓLNY	BUDOW NICTWO	NAUKI SPOŁECZ NE/GOS PODARK A/PRAW O	ROLNICT WO/OG RODNIC TWO	TECHNIK A/PRZE MYSŁ	ZAWOD OWY- MECHA NIKA/O BSŁUGA MASZYN	ZAWOD OWY- RZEMIO SŁO	ZAWOD OWY- USŁUGI DLA LUDNOŚ CI
N= liczba miejsc pracy	11	7	10	11	16	6	65	21
<b>Zgodność pracy z kwalifikacjami i wyuczonym zawodem</b>								
praca wyuczonym zawodzie	23%	82%	100%	12%	40%	44%	45%	48%
praca w innym zawodzie	31%	5%	0%	54%	43%	53%	47%	50%
praca zgodna z kwalifikacjami	43%	95%	100%	22%	46%	85%	51%	53%
praca powyżej kwalifikacji	1%	5%	0%	0%	0%	0%	12%	8%
praca poniżej kwalifikacji	2%	0%	0%	38%	20%	6%	13%	16%
<b>Miejsce pracy</b>								
Zakład pracy chronionej/zakład aktywności zawodowej	22%	0%	0%	38%	27%	24%	48%	29%
Firma z otwartego rynku pracy	69%	76%	100%	28%	62%	73%	43%	70%
<b>Wymiar pracy</b>								
Pełen etat	65%	23%	100%	57%	63%	77%	74%	67%
Więcej niż pół etatu, a mniej niż cały etat	18%	70%	0%	0%	9%	8%	13%	10%
Pół etatu	5%	7%	0%	27%	8%	15%	4%	15%
Mniej niż pół etatu	1%	0%	0%	0%	2%	0%	1%	3%
Praca dorywcza	3%	0%	0%	10%	4%	0%	8%	5%
<b>Forma pracy</b>								
Tak, wszystko było/jest na umowę	82%	89%	100%	89%	79%	86%	81%	93%
Cześć pieniędzy było/jest bez umowy	0%	0%	0%	0%	7%	6%	2%	1%
Praca była/jest bez umowy	7%	0%	0%	0%	14%	8%	3%	6%
Odmowa	2%	11%	0%	11%	0%	0%	14%	1%
<b>Zadowolenie z pracy</b>								
zadowolenie z pracy (skala: 1= w ogóle nie zadowolony(a), 9= bardzo zadowolony(a))	7,1	7	9	5,1	6,8	6	7,7	7,2
poczucie bycia akceptowany (skala: 1=zdecydowanie nie, 9=zdecydowanie tak)	7	7,8	9	5,4	7,9	6,4	7,9	7,2
<b>Postrzegane znaczenie kwalifikacji</b>								
postrzegana ważność kwalifikacji przy zatrudnieniu (skala:1=w ogóle nie ważne, 9=bardzo ważne)	3,4	5,4	9	2,9	4,2	5,9	5,5	6,1
wykorzystywanie w pracy kwalifikacji zdobytych w szkole/na szkoleniach (skala: 1=nigdy, 9=bardzo często)	4,1	7,1	9	4,3	5,7	5,8	5,5	6,4
<b>Zajmowane stanowisko</b>								
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	60%	13%	0%	35%	38%	39%	19%	49%
ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	10%	87%	0%	0%	41%	23%	62%	1%
TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	5%	0%	100%	6%	0%	0%	0%	1%
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	1%	0%	0%	0%	5%	29%	0%	0%
PRACOWNICY BIUROWI	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%

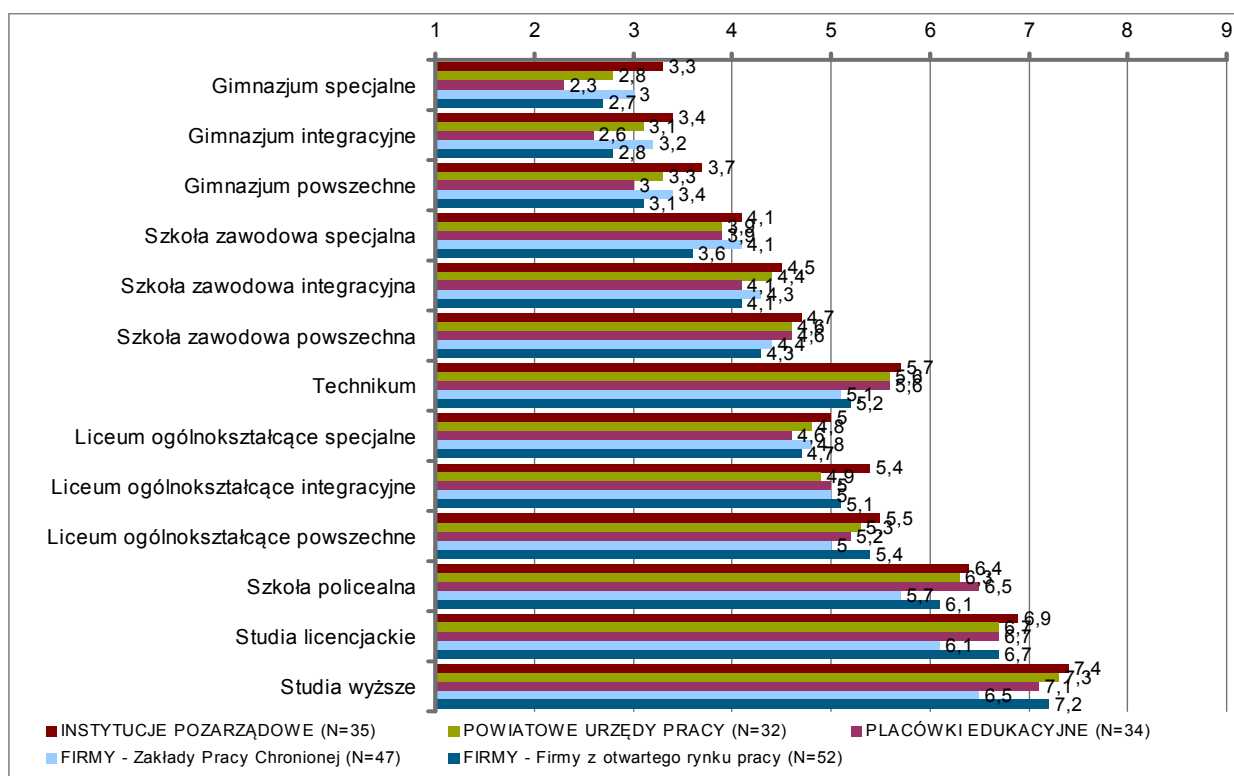
SPECJALIŚCI PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
ROLNICY / OGRODNICY	14%	0%	0%	0%	6%	8%	7%	42%	
	7%	0%	0%	59%	11%	2%	12%	6%	

Jednocześnie jednak, zdobycie 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 wtfaczą 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 zmieniającego czynników bez znaczenia dla sytuacji osoby niepełnosprawnej.

Wyniki zrealizowanych badań w pełni potwierdzają całkowity **brak spójności i integralności w zakresie polityki mającej na celu aktywizację osób niepełnosprawnych**. 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 rozdziale 5.2 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 odpowiedzi na pytanie dotyczące szans na rynku pracy osób z różnym poziomem wykształcenia. Jak pokazuje poniższy rysunek, w opinii respondentów, szanse na rynku pracy 30-letniej osoby niepełnosprawnej ze znacznym stopniem niepełnosprawności rosną wraz z poziomem wykształcenia.

**Rysunek 63. Ocena szans i możliwości na rynku pracy 30-letniej osoby niepełnosprawnej ze znacznym stopniem niepełnosprawności, która zakończyła swoją edukację na szkole:**



Jednocześnie jednak w przypadku osób z wyższym wykształceniem mogą być one co najwyżej nieco wyższe niż przeciętne (średnia 7,2 na 9-cio stopniowej skali), co w sposób oczywisty nie gwarantuje zatrudnienia i wymaga od osób niepełnosprawnych kończących studia ponadprzeciętnej zaradności i determinacji na rynku pracy.

### 6.3 Oddziaływanie 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 jakościowych 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 z 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

W niniejszym rozdziale eksplorując znaczenie wykształcenia dla podejmowania aktywności ekonomicznej skoncentrujemy się nie tylko na najbardziej oczywistych i de facto nie wymagających badań zależnościach w tym zakresie, lecz przede wszystkim postaramy się udzielić odpowiedzi na podstawowe pytanie - dlaczego wykształcenie nie gwarantuje dziś zatrudnienia osobom niepełnosprawnym. Zgodnie z celami badania w drugim podrozdziale przedstawimy główne korelaty aktywności zawodowej, a w podrozdziale ostatnim będącym zwięźczeniem raportu model statystyczny kwantyfikujący rzeczywisty wpływ wykształcenia i innych zmiennych na aktywność zawodową.

#### 6.3.1 Związek wykształcenia z aktywnością zawodową – oczywiste przejawy

##### 6.3.1.1 Postawy wobec pracy podopiecznego a kariera zawodowa osób niepełnosprawnych umysłowo

W celu usystematyzowania wyników dotyczących sposobu myślenia o pracy swoich podopiecznych przeprowadzona została analiza czynnikowa oraz analiza skupień dla postaw wobec pracy przyjmowanych przez opiekunów osób niepełnosprawnych umysłowo.

W **analizie czynnikowej** wykorzystuje się zestaw kilkunastu (czasem nawet kilkudziesięciu) stwierdzeń, które przez respondentów oceniane były na kilkupunktowej skali. Celem przeprowadzenia analizy jest sprawdzenie, czy w odpowiedziach na analizowane pytania nie kryje się struktura ukryta – pewne wymiary (czynniki), których manifestacją jest właśnie odpowiedź na dane stwierdzenie. Założenie analizy czynnikowej jest bowiem takie, iż liczbę stwierdzeń można ograniczyć do kilku najważniejszych wymiarów – czynników, które wpływają na udzielane przez respondentów odpowiedzi. Odnalezione „ukryte” czynniki są jednak związane nie tylko z pytaniami, na podstawie których zostały wyodrębnione, ale wykazują związki także z innymi zmiennymi charakteryzującymi respondentów.

Analiza czynnikowa pozwala:

- Ograniczyć liczbę stwierdzeń do kilku najważniejszych wymiarów (zamiast analizować kilkanaście i więcej zmiennych jednocześnie, analizujemy ich zaledwie kilka);
- Znacznie uprościć analizę i zrozumieć istniejące zależności przy bardzo niewielkiej utracie informacji;
- Skupić się na tym, co naprawdę istotne, bez wchodzenia w nadmierne szczegóły;
- Uniknąć analizowania zmiennych silnie ze sobą skorelowanych, a więc mających praktycznie tę samą wartość informacyjną. Wyodrębnione czynniki są bowiem od siebie całkowicie niezależne.

Tymczasem **analizę skupień** przeprowadza się po to, aby na podstawie pewnych zmiennych, kryteriów, podzielić badanych na grupy (skupienia, segmenty, typy, klasy). Taką segmentację można przeprowadzić w oparciu o czynniki wyodrębnione w analizie czynnikowej (tak jak w opisanych w dalszej części raportu analizach), ale też na podstawie innych zmiennych. Celem analizy skupień jest podzielenie respondentów na segmenty w taki sposób, aby wyodrębnione grupy były maksymalnie podobne wewnątrz, i jednocześnie maksymalnie zróżnicowane między sobą (pod względem zmiennych wykorzystywanych do grupowania).

Wykorzystanie analizy skupień pozwala:

- Zredukować dużą ilość analizowanych informacji do prostych i zrozumiałych klasyfikacji;
- Bez nadmiernych szczegółów obserwować zachodzące zależności.

Analiza czynnikowa ujawniała istnienie następujących postaw (czynników) wobec pracy:

- **Nie ma potrzeby ani sensu, aby podopieczny pracował.** Postawa ta odnosi się do definicji sytuacji rodziny czy też gospodarstwa domowego. Dominuje tu przekonanie, że nie ma potrzeby, aby podopieczny pracował – nie ma on odpowiednich kwalifikacji, nie wiadomo, gdzie miałby pracować. Charakterystyczne dla tej postawy jest także kwestionowanie sensu pracy podopiecznego – postrzega się go jako niezdolnego do pracy, m.in. ze względu na stan zdrowia, wskazuje się, że praca niczego nie zmieni, a pensja, jaką podopieczny by otrzymał jest zbyt niska, istnieje ryzyko utraty renty.
- **Renta jest mniej kłopotliwa.** Na postawę tę składają się dwa wymiary: pierwszy wprost związany z przywiązaniem do renty jako źródła dochodu. Opiekunowie preferują rentę i zasiłki nad pracę podopiecznego i odrzucają możliwość szukania jakiegokolwiek zatrudnienia – oczekują na pomoc państwa. Drugi aspekt tej postawy związany jest z przekonaniem, iż podopieczny nie powinien pracować, nie ma dla niego odpowiedniej pracy lub zabrania mu tego orzeczenie lekarskie.
- **Praca jest ważna, jeśli będzie odpowiednia.** Ten czynnik odnosi się do myślenia o pracy pozytywnie, choć z dużymi zastrzeżeniami. Wskazuje się tu, że jeśli tylko praca jest odpowiednia, niezbyt męcząca, to można ją rozważyć. Ponadto uwzględnia się tutaj fakt, iż praca jest ważna dla osoby niepełnosprawnej umysłowo (a nie tylko w kontekście rodziny czy zdania opiekuna).

Tabela 49 Sposób myślenia o pracy podopiecznego – wyniki analizy czynnikowej

	Nie ma potrzeby ani sensu, aby podopieczny pracował	Renta jest mniej kłopotliwa	Praca jest ważna, jeśli będzie odpowiednia
Nasza sytuacja jest taka, iż nie ma potrzeby żeby podopieczny(a) pracował(a)	0,81	0,24	-0,22
c718 - nie mam etykiety do tego, ale dane są więc użyłem	0,81	0,31	
Podopieczny nie ma odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji, żeby pracować	0,81	0,25	
Obawiam się utraty zasiłku/renty, gdyby podopieczny zaczął pracować	0,80	0,32	
Zupełnie nie wiem, gdzie podopieczny(a) mógłby/mogłaby pracować, jaką pracę wykonywać	0,76	0,30	
Nie widzę sensu żeby podopieczny(a) pracował(a), i tak to nic nie zmieni	0,72		
Podopieczny/podopieczna nie nadaje się do pracy	0,72	0,42	
Pensja jaką podopieczny(a) mógłby/mogłaby dostać jest dla zbyt niska	0,67	0,36	
Stan zdrowia podopiecznego/podopiecznej uniemożliwia jemu/ jej pracę	0,60	0,26	
Wolę żeby podopieczny/podopieczna był(a) w domu niż pracował(a)	0,49	0,46	
Wolę przyjmować zasiłki/rentę niż żeby podopieczny(a) pracował(a)	0,23	0,78	

Nie ma takiej pracy, która była by dla podopiecznego/podopiecznej odpowiednia, którą mógłby/mogłaby wykonywać		0,73	
Uważam, iż podopieczny(a) nie powinien pracować	0,25	0,69	
Orzeczenie lekarskie zabrania podopiecznemu/podopiecznej pracować	0,47	0,63	-0,21
Sam(a) nie będę szukać pracy dla podopiecznego/podopiecznej, czekam, aż państwo mi coś zaoferuje	0,50	0,53	-0,27
Praca jest bardzo ważna dla mojego/mojej podopiecznego/podopiecznej	-0,39		0,36
Jestem w stanie dowieźć podopiecznego/podopieczną do każdej pracy, jeżeli tylko będzie ona interesująca			0,79
Praca jest zbyt męcząca dla mojego podopiecznego/podopiecznej			0,76

Na podstawie analizy skupień wyróżnione zostały trzy grupy/ segmenty opiekunów osób niepełnosprawnych umysłowo różniące się nastawieniem wobec pracy podopiecznego:

- **Bez motywacji.** Grupa ta wyraźnie odrzuca możliwość pracy. Przy tym nie są tutaj istotne względy ekonomiczne, ani stosunek podopiecznego do pracy zawodowej, a jedynie czynniki sytuacyjne związane z brakiem potrzeby pracy oraz z kwestionowaniem sensu pracy podopiecznego jako takiej. Postawa ta charakteryzuje 28% opiekunów.
- **Mało ambitni.** To segment opiekunów, dla których w postawach wobec pracy podopiecznego silnie dominuje aspekt renty, jako dogodnego źródła utrzymania. Dostrzegamy tutaj roszczeniowość postaw – oczekiwanie pomocy od państwa, ale też powoływanie się na niepełnosprawność jako podstawową przeszkodę dla aktywności zawodowej niepełnosprawnego. Segment ten stanowi 49% populacji opiekunów osób niepełnosprawnych umysłowo.
- **Warunkowi zwolennicy pracy.** To właściwie jedyna grupa pozytywnie ustosunkowana wobec pracy podopiecznych, choć jest to akceptacja warunkowa. Przedstawiciele tej grupy jako jedyni dostrzegają wagę pracy dla swoich podopiecznych. Jeśli tylko praca będzie interesująca, są w stanie pomóc w dotarciu do niej. Jednocześnie jednak wskazują, iż praca zawodowa jest aktywnością zbyt męczącą dla podopiecznych. Grupa ta w swoich postawach silnie odrzuca poglądy, jakoby praca nie miała sensu, a także nie podziela zdania, iż renta jest rozwiązaniem dogodnym, i w dodatku świadczeniem, które „należy się” od państwa. Postawa ta charakteryzuje 23% opiekunów.

Tabela 50. Postawy wobec pracy podopiecznego – wyniki analizy skupień

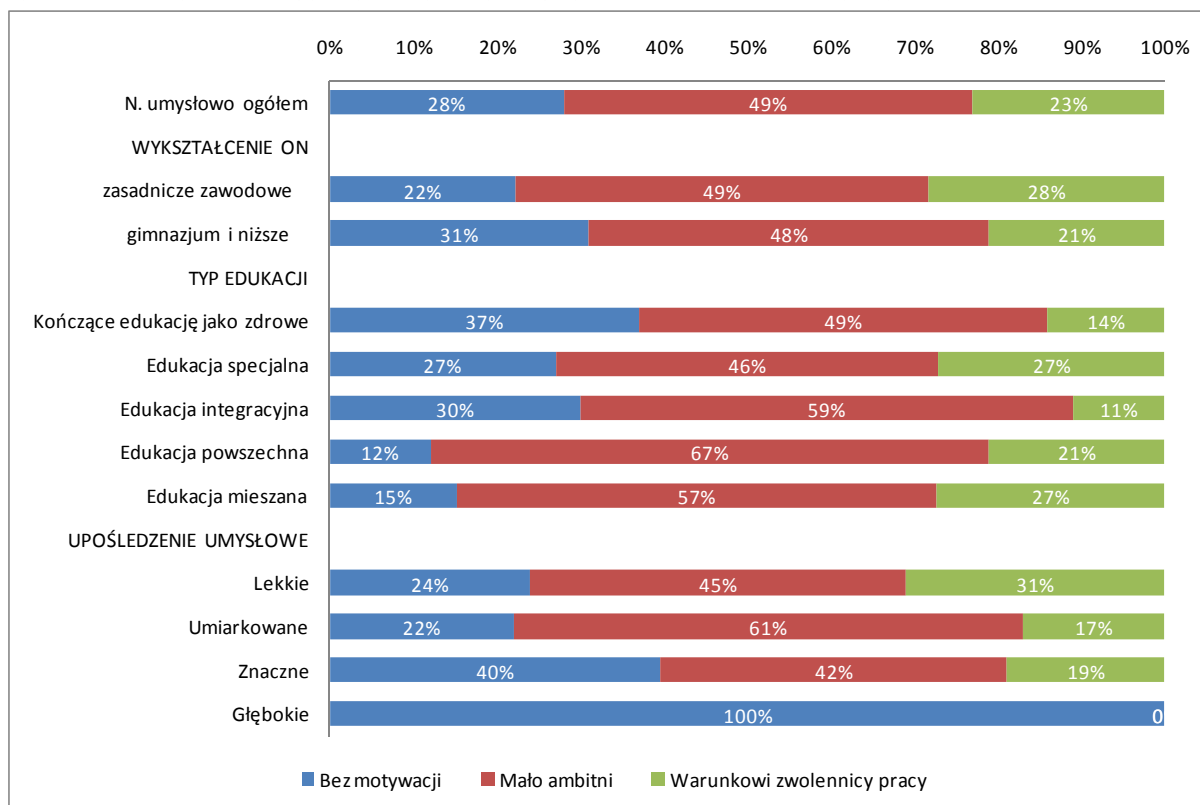
	Bez motywacji 1	Mało ambitni 2	Warunkowi zwolennicy pracy 3
Nie ma potrzeby ani sensu, aby podopieczny pracował	1,488226478	-0,066729741	-0,643904013
Renta jest mniej kłopotliwa	-0,260553048	0,727328825	-0,871281026
Praca jest ważna, jeśli będzie odpowiednia	-0,666739772	0,234188614	0,007572248

Warto zauważyć, iż postawa wobec pracy podopiecznego związana jest z jego upośledzeniem, ale także typem edukacji czy wykształceniem:

- Wraz ze stopniem upośledzenia umysłowego maleje udział warunkowych zwolenników pracy, zaś wzrasta udział segmentu bez motywacji. Natomiast osoby mało ambitne, bazujące na rencie stanowią aż 61% opiekunów osób z umiarkowanym upośledzeniem.
- Postawom pro-rentowym najbardziej sprzyja edukacja integracyjna, powszechna i mieszana, najmniej zaś specjalna. Jednocześnie grupa warunkowo akceptujących pracę jest liczniejsza wśród opiekunów osób, które kształciły się w ramach edukacji mieszanej i specjalnej, najmniej liczna zaś w przypadku edukacji integracyjnej.
- Brak motywacji i sensu w poszukiwaniu zatrudnienia dla podopiecznego jest bardziej typowy dla opiekunów osób najniższej wykształconych (co poniekąd uzasadnia przekonanie, że podopieczny nie ma

wykształcenia i kwalifikacji wystarczających, aby pracować). Z kolei postawę warunkowej akceptacji nieco częściej obserwujemy w przypadku opiekunów osób z wykształceniem zawodowym.

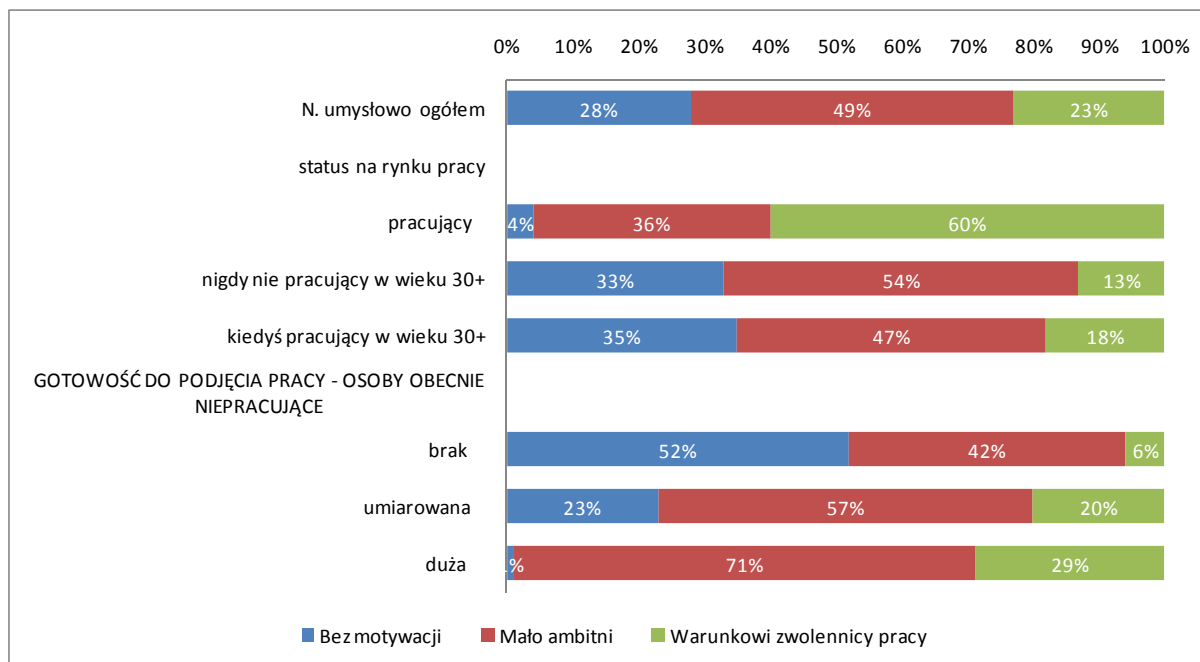
Rysunek 64 Postawy wobec pracy podopiecznego – segmenty wyróżnione na podstawie analizy skupień



Wyróżnione w analizach postawy wobec pracy podopiecznych, uchwycone w ramach segmentacji w sposób widoczny są zróżnicowane pod względem statusu podopiecznych na rynku pracy oraz gotowości do jej podejmowania:

- Wśród opiekunów osób pracujących w znaczący sposób dominuje segment warunkowych zwolenników pracy, zaś niemal nieobecny jest segment bez motywacji. Tymczasem wśród opiekunów osób w wieku co najmniej 30 lat, które nigdy nie pracowały, a także wśród takich, które kiedyś pracowały, przeważa postawa mało ambitnych, związana silną preferencją dla renty.
- Jedną z głównych przyczyn nie podejmowania aktywności zawodowej przez podopiecznych może być postawa psychologiczna związana z odrzucaniem sensu pracy – wśród osób, które nie wyraziły gotowości do podjęcia pracy przez ich podopiecznych ponad połowa (52%) to segment bez motywacji, zaś warunkowi zwolennicy pracy to zaledwie 6% tej grupy.
- Wraz ze wzrostem gotowości do pracy wzrasta udział warunkowych zwolenników pracy, a maleje udział segmentu bez motywacji. Co ciekawe, wzrasta również udział segmentu mało ambitnych.

Rysunek 65 Postawy wobec pracy podopiecznego a status podopiecznego na rynku pracy i gotowość do jej podejmowania



Wyniki badań zrealizowanych wśród osób niepełnosprawnych umysłowo i ich opiekunów potwierdzają, iż pozytywna postawa wobec pracy nie jest związana wyłącznie z charakterystyką samej pracy: warunki zatrudnienia podopiecznych przedstawicieli różnych segmentów, choć wykazują zróżnicowanie, nie odbiegają jednak od siebie w sposób dramatyczny. A mimo tego badani opiekunowie wykazują w stosunku do pracy inne postawy psychologiczne. Postawy wobec pracy różnicują opiekunów pod względem losów zawodowych ich podopiecznych<sup>22</sup>. Faktycznie podopieczni segmentu, który był pozytywnie (ale warunkowo) nastawiony wobec pracy mają relatywnie lepsze posady i lepiej się w tych miejscach pracy czują.

- We wszystkich segmentach zbliżony jest odsetek podopiecznych pracujących w innym zawodzie, niż wyuczony (około 40%). Najwyższy udział osób pracujących w wyuczonyj profesji obserwujemy wśród warunkowych zwolenników pracy (39%), najmniejszy zaś w segmencie bez motywacji (19%). Jednocześnie jednak ponad połowa podopiecznych w każdym z segmentów pracuje w zgodzie ze swoimi kwalifikacjami. Z największą skalą pracy poniżej kwalifikacji mamy do czynienia w przypadku podopiecznych warunkowych zwolenników pracy (13%). Podopieczni przedstawicieli tego segmentu najczęściej też doświadczali degradacji zawodowej (16%).
- Warto zauważyć, iż dla podopiecznych osób z segmentów bez motywacji i mało ambitnych wykonywana praca jest najczęściej pierwszym i jedynym zajęciem (odpowiednio 43% i 48%), podczas gdy taka charakterystyka dotyczy jedynie 14% miejsc pracy podopiecznych warunkowych zwolenników pracy.
- Postawa niechęci do pracy podopiecznego prezentowana przez segment bez motywacji może wynikać z faktu, iż bardzo mały jest tutaj udział podopiecznych pracujących na chronionym rynku pracy (3%). Co czwarty podopieczny mało ambitnych i 38% podopiecznych warunkowych zwolenników pracy znalazł zatrudnienie w zakładzie pracy chronionej lub w zakładzie aktywności zawodowej.
- To podopieczni warunkowych zwolenników pracy najczęściej podejmują pracę na pełen etat (77%). Tymczasem tego typu pracę podejmuje jedynie połowa podopiecznych segmentu mało ambitnych oraz mniej niż jedna trzecia podopiecznych segmentu bez motywacji. W grupach tych częściej występuje zatrudnienie na fragmencie etatu lub praca dorywcza.

<sup>22</sup> Przy czym należy wyraźnie podkreślić, iż w badaniu niemożliwe jest ostateczne wskazanie kierunku przyczynowości: na ile postawy psychologiczne wobec pracy są pierwotne a na ile wtórne wobec kariery zawodowej badanego. Z pewnością relacja jest tu wzajemna, ale ostateczną siłę wpływu można byłoby orzec dopiero na podstawie powtarzalnych badań długoterminowych o charakterze panelu.

- Również pod względem charakteru umowy z najkorzystniejszą sytuacją mamy do czynienia w przypadku podopiecznych segmentu warunkowych zwolenników pracy – gdzie 86% przypadków to sytuacje, gdzie całość wynagrodzenia wypłacana jest w ramach umowy. Skala pracy bez umowy jest największa wśród podopiecznych przedstawicieli segmentu bez motywacji (20%), ale też mało ambitnych (12%).
- Struktura zawodowa osób niepełnosprawnych umysłowo nie wykazuje znaczącego zróżnicowania pod względem postaw opiekunów wobec pracy podopiecznego. W każdym segmencie ponad 40% stanowią pracownicy przy pracach prostych, a ponad 20% rzemieślnicy. Jednak udział pracowników usług osobistych i sprzedawców wyższy jest wśród podopiecznych segmentu mało ambitnych, za to w tym segmencie zdecydowanie mniej jest rzemieślników. Grupę zawodową rolników najczęściej spotykamy wśród podopiecznych segmentu bez motywacji, najrzadziej zaś wśród warunkowych zwolenników pracy.
- Warto podkreślić, iż zdaniem opiekunów z wszystkich segmentów osoby niepełnosprawne umysłowo czują się w swoim środowisku pracy częściej akceptowane niż odrzucane, i częściej wyrażają zadowolenie z pracy, niż niezadowolenie. Jednak z największym poczuciem bycia akceptowanym, a także z najwyższym zadowoleniem z pracy mamy do czynienia w przypadku podopiecznych segmentu warunkowych zwolenników pracy.
- Jedynie wśród podopiecznych przedstawicieli grupy warunkowo dopuszczającej pracę mamy do czynienia z nieznaczną przewagą opinii, iż kwalifikacje osoby niepełnosprawnej były ważne przy jej zatrudnieniu oraz iż obecnie umiejętności te są w pracy wykorzystywane. W pozostałych dwóch segmentach nieznacznie przeważają opinie przeciwne.

**Tabela 51 Charakterystyka miejsc pracy pracujących osób niepełnosprawnych a postawy ich opiekunów wobec ich pracy**

	Bez motywacji	Mało ambitni	Warunkowi zwolennicy pracy
N= liczba miejsc pracy	53	113	124
<b>Zgodność pracy z kwalifikacjami i wyuczonym zawodem</b>			
praca wyuczonym zawodzie	19%	33%	39%
praca w innym zawodzie	39%	40%	42%
praca zgodna z kwalifikacjami	57%	52%	53%
praca powyżej kwalifikacji	2%	5%	13%
praca poniżej kwalifikacji	6%	7%	13%
<b>Kariera zawodowa</b>			
Awans, lepsza praca	10%	4%	4%
Podobna praca	29%	30%	37%
Degradacja, gorsza praca	2%	3%	16%
Nie dotyczy - pierwsza i jedyna praca	43%	48%	14%
<b>Miejsce pracy</b>			
Zakład pracy chronionej/zakład aktywności zawodowej	3%	25%	38%
Firma z otwartego rynku pracy	68%	60%	56%
<b>Wymiar pracy</b>			
Pełen etat	31%	53%	77%
Więcej niż pół etatu, a mniej niż cały etat	33%	5%	10%
Pół etatu	13%	18%	6%
Mniej niż pół etatu	3%	3%	0%
Praca dorywcza	20%	16%	4%
<b>Forma pracy</b>			
Tak, wszystko było/jest na umowę	78%	77%	86%
Cześć pieniędzy było/jest bez umowy	2%	2%	2%
Praca była/jest bez umowy	20%	12%	3%
Odmowa	1%	8%	7%



Zadowolenie z pracy			
zadowolenie z pracy (skala: 1= w ogóle nie zadowolony(a), 9= bardzo zadowolony(a))	6.9	6.3	7.3
poczucie bycia akceptowany (skala: 1=zdecydowanie nie, 9=zdecydowanie tak)	6.6	6.4	7.7
Postrzegane znaczenie kwalifikacji			
postrzegana ważność kwalifikacji przy zatrudnieniu (skala:1=w ogóle nie ważne, 9=bardzo ważne)	4.2	4.1	5.1
wykorzystywanie w pracy kwalifikacji zdobytych w szkole/na szkoleniach (skala: 1=nigdy, 9=bardzo często)	3.4	4.8	5.1

Tabela 52 Charakterystyka miejsc pracy pracujących osób niepełnosprawnych a postawy ich opiekunów wobec ich pracy

	Bez motywacji	Mało ambitni	Warunkowi zwolennicy pracy
N= liczba miejsc pracy	53	113	124
<b>OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>
mechanik, monter, instalator - ogólnie	0%	0%	2%
<b>PRACOWNICY BIUROWI</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>
sekretarka/ recepcjonistka	0%	2%	0%
<b>PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH</b>	<b>43%</b>	<b>43%</b>	<b>48%</b>
prasowacz/ praca w pralni	0%	1%	1%
pomoc kuchenna	0%	1%	1%
sprzątaczką	21%	15%	6%
sortowacz/ składacz/ pakowacz	0%	13%	5%
pracownik fizyczny zatrudniony w produkcji/ na taśmie	11%	1%	6%
lekka praca fizyczna w warunkach chronionych	1%	1%	5%
ochroniarz	0%	0%	2%
stróż/ dozorca/ portier	1%	0%	13%
pracownik fizyczny - ogólnie	6%	11%	9%
<b>PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY</b>	<b>5%</b>	<b>11%</b>	<b>8%</b>
kucharz	1%	2%	1%
sprzedawca	4%	4%	3%
akwizytor	0%	3%	0%
magazynier/ pomocnik magazyniera	0%	2%	2%
opiekunka, niania, pomoc domowa	0%	0%	1%
<b>ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>	<b>30%</b>	<b>20%</b>	<b>31%</b>
krawcowa, szwaczka/ pomoc krawcovej	9%	11%	8%
kaletnik/ obuwnik/ szewc	0%	0%	6%
stolarz/ pomocnik stolarza	0%	2%	6%
ślusarz/ blacharz - pomoc ślusarza	0%	0%	1%
budowlaniec/ pomoc na budowie	14%	3%	7%
cukiernik/ piekarz	0%	3%	1%
włókiennik	7%	0%	0%
<b>ROLNICY/OGRODNICY</b>	<b>21%</b>	<b>12%</b>	<b>9%</b>
rolnik/ pomoc w gospodarstwie rolnym	7%	10%	2%
pracownik fizyczny - konserwator terenów zieleni, ogrodnik	14%	2%	6%
<b>TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL</b>	<b>1%</b>	<b>10%</b>	<b>1%</b>
finanse - praca związana z finansami, rozliczeniami	0%	9%	0%

### 6.3.1.2 Poziom i profil wykształcenia a aktywność zawodowa

Wyniki badań ilościowych z całą mocą potwierdzają, iż w przypadku osób z niepełnosprawnością umysłową wykształcenie w niewielkim stopniu wiąże się z aktywnością zawodową. 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: w wymiarze wykształcenie gimnazjalne i niższe vs pozostałe zasadnicze zawodowe.

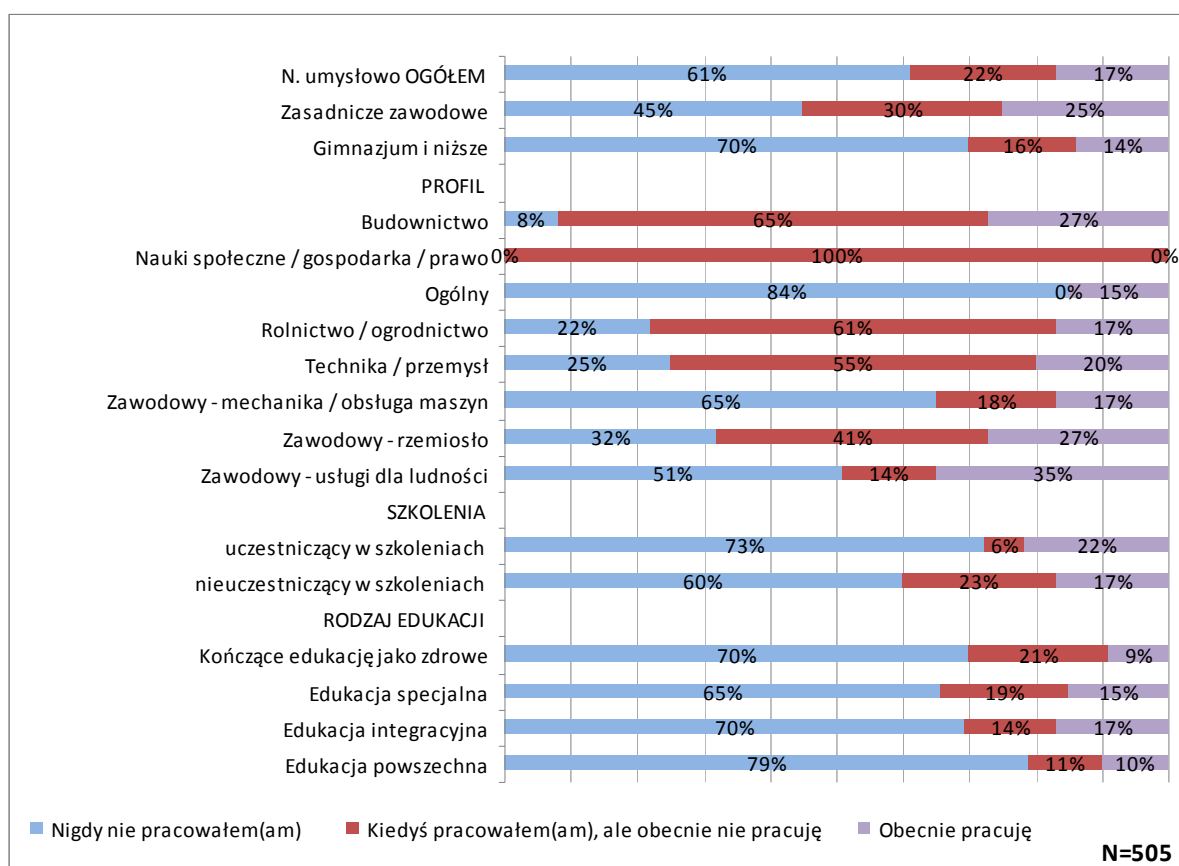
Podobne zależności obserwujemy w przypadku analizy związku profilu wykształcenia z poziomem aktywności zawodowej. Jest on lepszym predyktorem trwałej bierności, niż aktywności zawodowej. I tak, największe szanse na niepodjęcie pracy zawodowej mają osoby kończące edukację bez konkretnego wykształcenia (profil ogólny) oraz z wykształceniem zawodowym o kierunku usługi dla ludności (handel, gastronomia, hotelarstwo, fryzjerstwo, itp.)

W przypadku osób niepełnosprawnych umysłowo rodzaj edukacji ma niewielki wpływ na aktywność zawodową. Nieco tylko większą szansę na trwałą bierność zawodową mają osoby kończące edukację jako niepełnosprawne, zwłaszcza kończące edukację powszechną. Najbardziej aktywne zawodowo są osoby po edukacji specjalnej.

Wśród osób niepełnosprawnych umysłowo poziom wykształcenia jest czynnikiem w niewielkim stopniu różnicującym stosunek do pracy i chęć jej podejmowania. Nieco bardziej zmotywowane do pracy są osoby z wykształceniem zawodowym nieco mniej zaś gimnazjalnym i niższym.

Analizując wpływ profilu wykształcenia na motywację do podejmowania pracy obserwujemy, że relatywnie najmniejszą motywację do podjęcia pracy wykazują osoby z ogólnym oraz budowniczym profilem wykształcenia.

Rysunek 66. Wykształcenie a status zawodowy

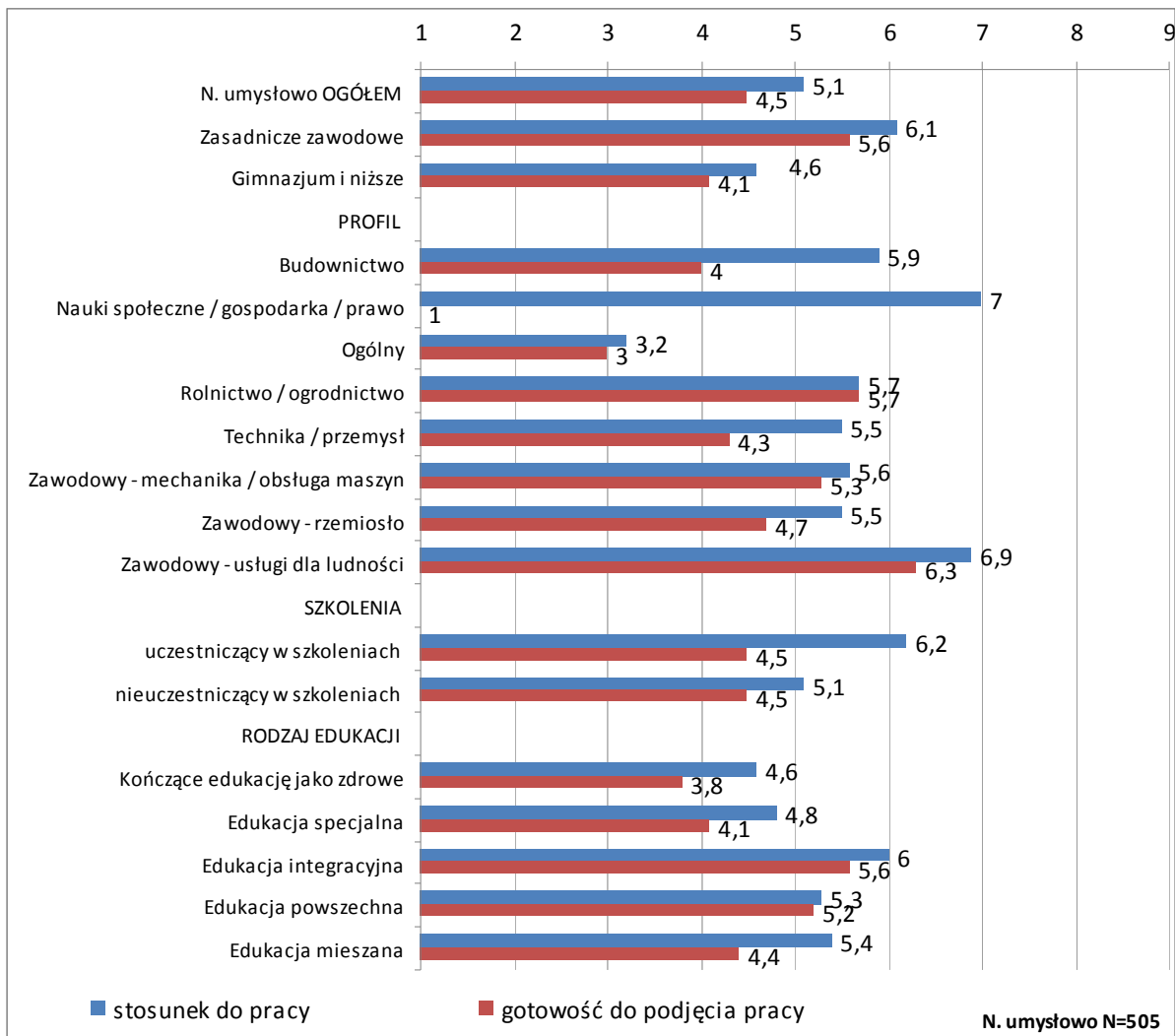


Z większą motywacją do aktywności zawodowej wiąże się również udział w szkoleniach. Chociaż należy pamiętać, że niepełnosprawni umysłowo obecnie rzadko korzystają z ustawicznego kształcenia.

Wnioski te znajdują swoje potwierdzenie w badaniach jakościowych. 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*

Rysunek 67 Wykształcenie a motywacja i gotowość do podejmowania pracy. Skala [1] zdecydowanie nie [9] zdecydowanie tak



Wśród osób niepełnosprawnych umysłowo kończących edukację z nabytymi deficytami istotnie wyższą motywację do podejmowania pracy wykazują uczniowie szkół integracyjnych i powszechnych, niż uczniowie szkół specjalnych. Wniosek ten pozostaje w zgodzie z głosami ekspertów, którzy wskazują, iż większe prawdopodobieństwo aktywności zawodowej obserwujemy w przypadku absolwentów szkół powszechnych, czy też szkół z oddziałami integracyjnymi niż szkół specjalnych (tutaj jednak prawdopodobnie mamy również do czynienia z wpływem stopnia niepełnosprawności). W opinii badanych przedstawicieli ekspertów wynika to przede wszystkim ze specyfiki szkół specjalnych, które ucząc konkretnych zawodów (niektóre na całkiem dobrym poziomie), nie uczą funkcjonowania na rynku pracy, choć oczywiście są od tej reguły wyjątki. Również i w naszym badaniu, w tym również wśród przedstawicieli ekspertów byli wychowankowie szkół specjalnych, którzy osiągnęli w życiu duży sukces zawodowy.

W tym kontekście niezwykle istotna jest kwestia typu niepełnosprawności. Wśród niektórych ekspertów pojawiały się głosy, iż w przypadku osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, w szczególności umysłowej, wzrokowej, czy słuchowej, szkolnictwo integracyjne może być mniej skuteczne niż szkolnictwo specjalne.

Warto zwrócić uwagę na odmienne przyczyny niechęci do podejmowania aktywności zawodowej, jakie zgłaszają niepełnosprawni reprezentujący różne poziomy i rodzaje wykształcenia. I tak:

- Wśród osób z wykształceniem zawodowym jako główny powód braku aktywności zawodowej wymieniano stan zdrowia oraz wiek. Przyznawano również, że nie poradziłby sobie w pracy.
- Fakt nie radzenia sobie w pracy zawodowej jest główną przyczyną niechęci do aktywności na rynku pracy osób z wykształceniem gimnazjalnym. W dalszej kolejności wymieniają one stan zdrowia oraz wiek.
- Osoby kończące edukację w systemie specjalnym tłumaczą swoją niską gotowość do podejmowania pracy przede wszystkim stanem zdrowia, zaś w systemie powszechnym obawami, że sobie nie poradzą oraz lękiem przed stresem.

Tabela 53. Przyczyny niechęci do podejmowania aktywności zawodowej ze względu na wykształcenie

Wykształcenie	Przyczyny niechęci do podejmowania aktywności zawodowej
Zasadnicze zawodowe	Stan zdrowia - 43% Wiek/ za stary - 30% Nie poradziłbym sobie - 30%
Gimnazjum	Nie poradziłbym sobie - 46% Stan zdrowia - 27% Wiek/ za stary - 11%
Kończące edukację jako zdrowe	Nie poradziłbym sobie - 50% Stan zdrowia - 31% Wiek/ za stary - 9%
Edukacja specjalna	Stan zdrowia - 34% Nie poradziłbym sobie - 29% Wiek/ za stary - 15%
Edukacja powszechna	Nie poradziłbym sobie - 76% Boję się stresu związanego z pracą - 21% Wiek/ za stary - 15% Obawa przed utratą renty - 15%

### 6.3.1.3 Kompetencje i umiejętności a aktywność zawodowa

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 „bezzadności 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. Dobrze oddaje to wypowiedź jednego z ekspertów:

- *Ci, którzy są długotrwale bezrobotni, to się zachowują, jakbym powiedziała: są nieśmiali, nie potrafią się sprzedawać, boją się i to widać albo pokazują nadmierną pewność siebie, także takie dwie względne podstawy są... przedstawiciel instytucji rynku pracy*

Również i wypowiedzi osób niepełnosprawnych jasno wskazują na różnice w posiadanych kompetencjach i kwalifikacjach między osobami biernymi, a aktywnymi zawodowo. Pierwsza grupa miała dużo większe problemy z pozytywną autoprezentacją i przedstawianiem swoich zalet, koncentrując się na swoich wadach i ułomnościach, często związanych z chorobą. Podczas gdy osoby aktywne zawodowo z dużo większą pewnością i przekonaniem chwaliły się swoimi kompetencjami, podkreślając swoją **pracowitość, elastyczność i otwartość**.

Z drugiej strony, również i osoby pracujące, często nie potrafią wskazać swoich mocnych stron, często **koncentrując się wokół słabości związanych z chorobą i deficytami**. Uznają sam fakt pracy, i przełamania barier związanych z chorobą za swój sukces i ważną kompetencję.

Ogromne znacznie 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 społecznych, które umożliwiają 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 dużych braków w tym zakresie zdają sobie sprawę same osoby niepełnosprawne.

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.

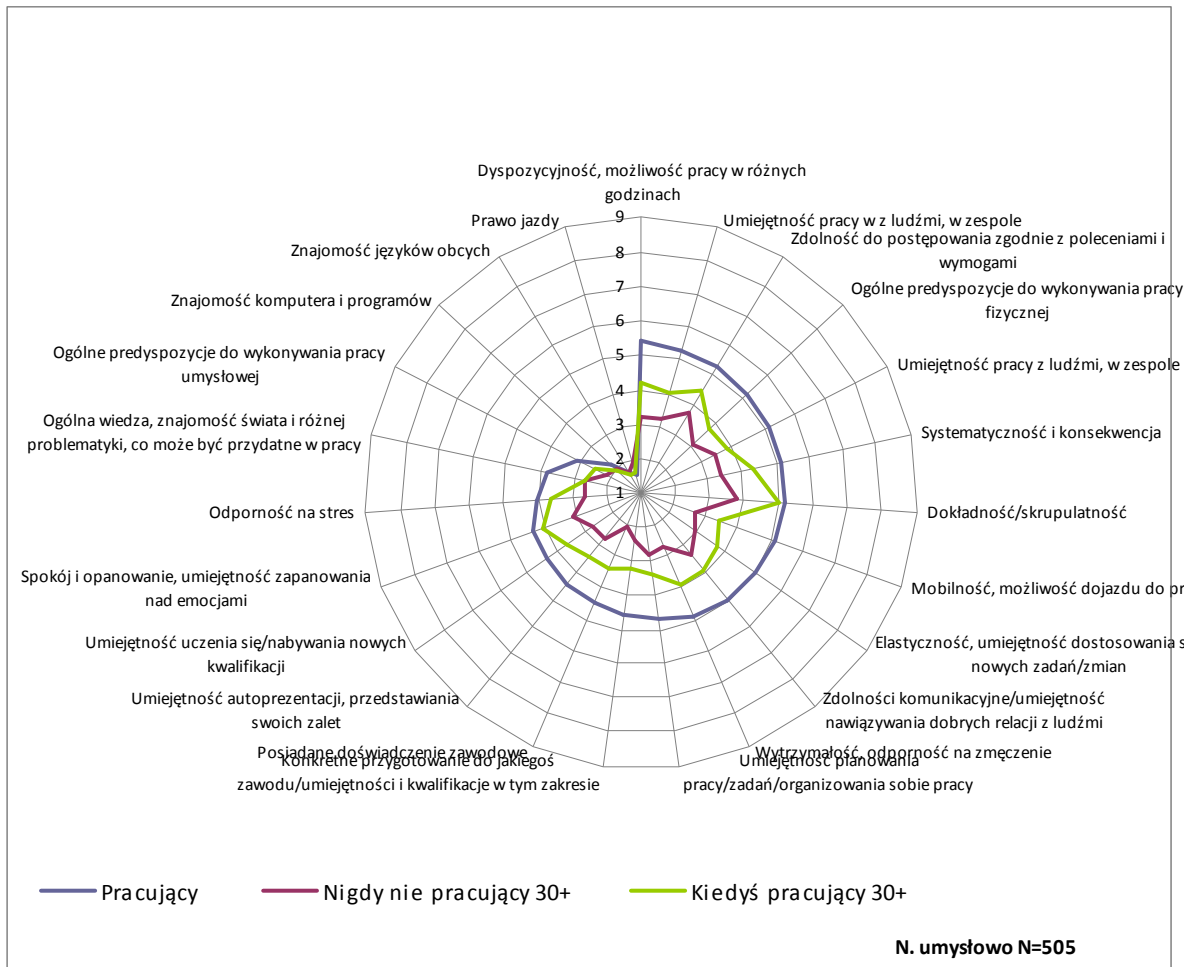
Wyniki badań jakościowych znajdują swoje potwierdzenie w ilościowej kwantyfikacji.

- Osoby niepełnosprawne umysłowo obecnie i kiedyś pracujące dysponują różnym zestawem kompetencji w zakresie konkretnych umiejętności i kwalifikacji. Opiekunowie osób, które kiedyś

pracowały istotnie gorzej oceniają swoich podopiecznych, niż opiekunowie osób obecnie pracujących pod względem ogólnych predyspozycji do wykonywania pracy, mobilności, a także konkretnego przygotowania do wykonywania zawodu.

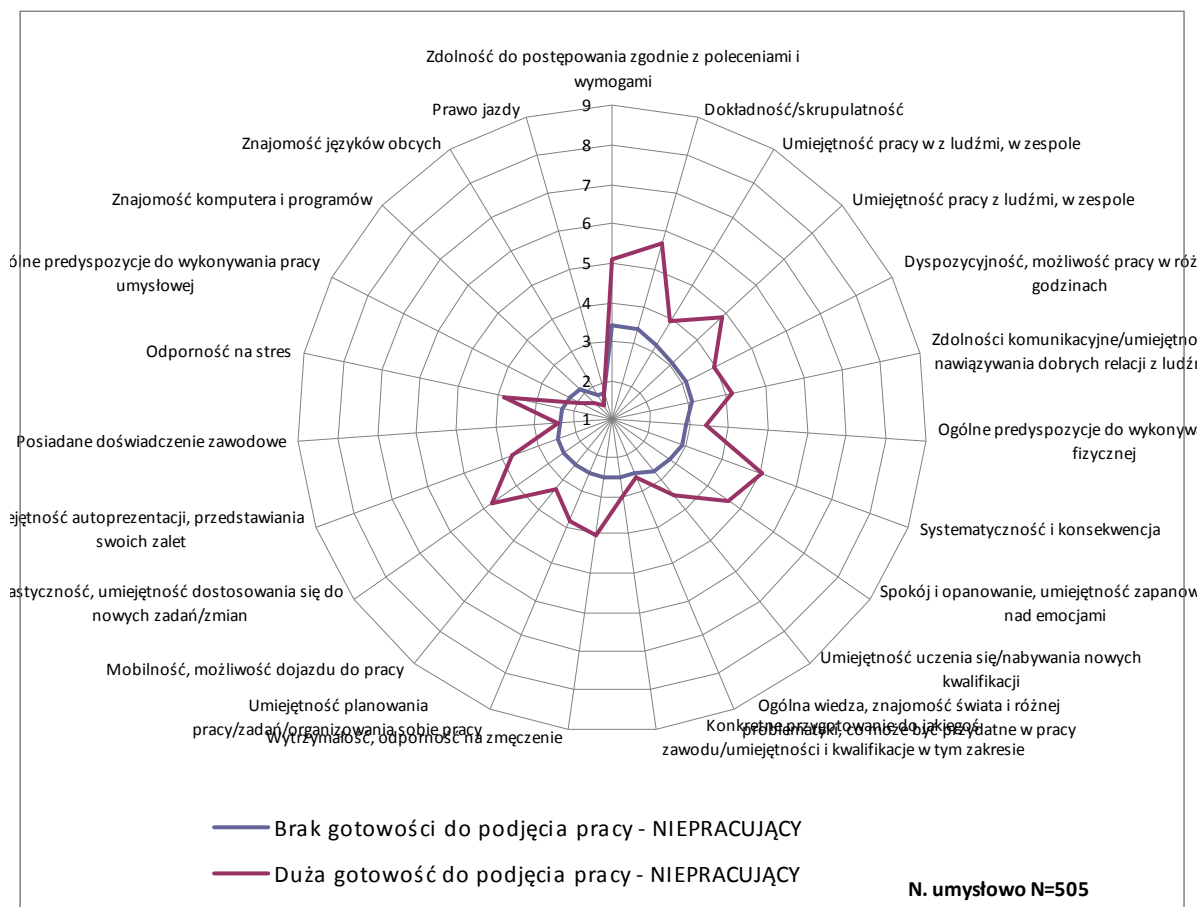
- Na tym tle, deklarowane kwalifikacje osób nigdy nie pracujących są dużo niższe praktycznie na każdym wymiarze. To, co w największym stopniu odróżnia osoby trwale bierne zawodowo od, niepełnosprawnych, którzy mieli kontakt z pracą, w opinii ich opiekunów, to przede wszystkim dużo niższe kompetencje zawodowe (konkretne przygotowanie do wykonywania zawodu, doświadczenie zawodowe), a także mobilność, dyspozycyjność, predyspozycje do wykonywania pracy fizycznej oraz wytrzymałość.

Rysunek 68. Kompetencje a status zawodowy. Ocena kompetencji na skali [1] Bardzo nisko, [9] Bardzo wysoko.



- Wyniki z całą mocą uwiarydliły ogromne różnice w ocenie kompetencji osób niepełnosprawnych umysłowo obecnie nie pracujących chętnych i niechętnych do podjęcia pracy. Opiekunowie grupy drugiej ocenili swoich podopiecznych zdecydowanie niżej na większości wymiarów, przy czym największe różnice obserwujemy w ocenie pod względem dokładności i skrupulatności, systematyczności, elastyczności i umiejętności zapanowania nad emocjami.
- Co ciekawe opiekunowie osób nie pracujących i niechętnych do podjęcia pracy oceniają nieco wyżej, niż opiekunowie osób chętnych ich przygotowanie zawodowe pod kątem znajomości języków obcych, komputera, czy predyspozycji do wykonywania pracy umysłowej. Należy jednak zaznaczyć, że w obu grupach kompetencje te są oceniane najniższej.

Rysunek 69 Posiadane kompetencje a gotowość do podejmowania pracy



#### 6.4 Korelaty aktywności zawodowej

Jak pokazane zostało w rozdziale 2.3 dotyczącym aktywności zawodowej, ale i także w poprzednim podrozdziale, osoby niepełnosprawne umysłowo wykazują relatywnie małą aktywność na rynku pracy. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest bez wątpienia brak wykształcenia i kwalifikacji odpowiadających potrzebom rynku pracy, o czym niejednokrotnie już pisaliśmy, a na co zwracają uwagę zarówno eksperci, jak i sami niepełnosprawni.

Z drugiej jednak strony, dużo częściej wskazywano na inne, nie związane wprost z wykształceniem korelaty aktywności zawodowej:

- **Bariery związane z otoczeniem.** Rynek pracy, postawy pracodawców, niedostosowanie miejsc pracy do niepełnosprawnych, niedostateczne wsparcie i pomoc w tym zakresie.
- **Bariery związane z fizyczną niemożnością dostania się do pracy/bariery architektoniczne.**
- **Bariery związane z postawami opiekunów.**
- **Bariery związane ze stanem zdrowia.**
- **Bariery związane z oceną własnych możliwości.**
- **Bariery związane z brakiem samodzielności i nieumiejętnością poszukiwania pracy.**
- **Bariery związane z innymi okolicznościami** (nauka, dzieci, wnuki itp.), które przeszkadzają w podjęciu pracy.
- **Bariery związane z uzależnieniem od systemu opieki społecznej.** *Beatka ma w tej chwili rentę po mężu, po ojcu, rodzinna i rentę socjalną. I jeśli poszłaby do pracy zabraliby jej rentę rodzinną. Jeżeli sobie nie poradzi, nie wiem czy później przywrócą tą rentę...* matka osoby z upośledzeniem umysłowym
- **Lenistwo i niechęć do pracy.**

Zrealizowane badania ilościowe, pozwoliły spojrzeć na tę problematykę sposób systematyczny oraz dostarczyły argumentów przemawiających za koniecznością redefinicji założeń polityki państwa wobec osób niepełnosprawnych w kierunku większej kompleksowości i integralności działań (na rzecz eliminacji złożonych barier) zamiast dotychczasowego podejścia koncentrującego się jedynie na wybranych aspektach (np. wykształceniu, czy kampaniach świadomościowych).

#### 6.4.1 Korelaty zewnętrzne – systemowe

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

##### 6.4.1.1 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 z deficytami narządu słuchu 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:

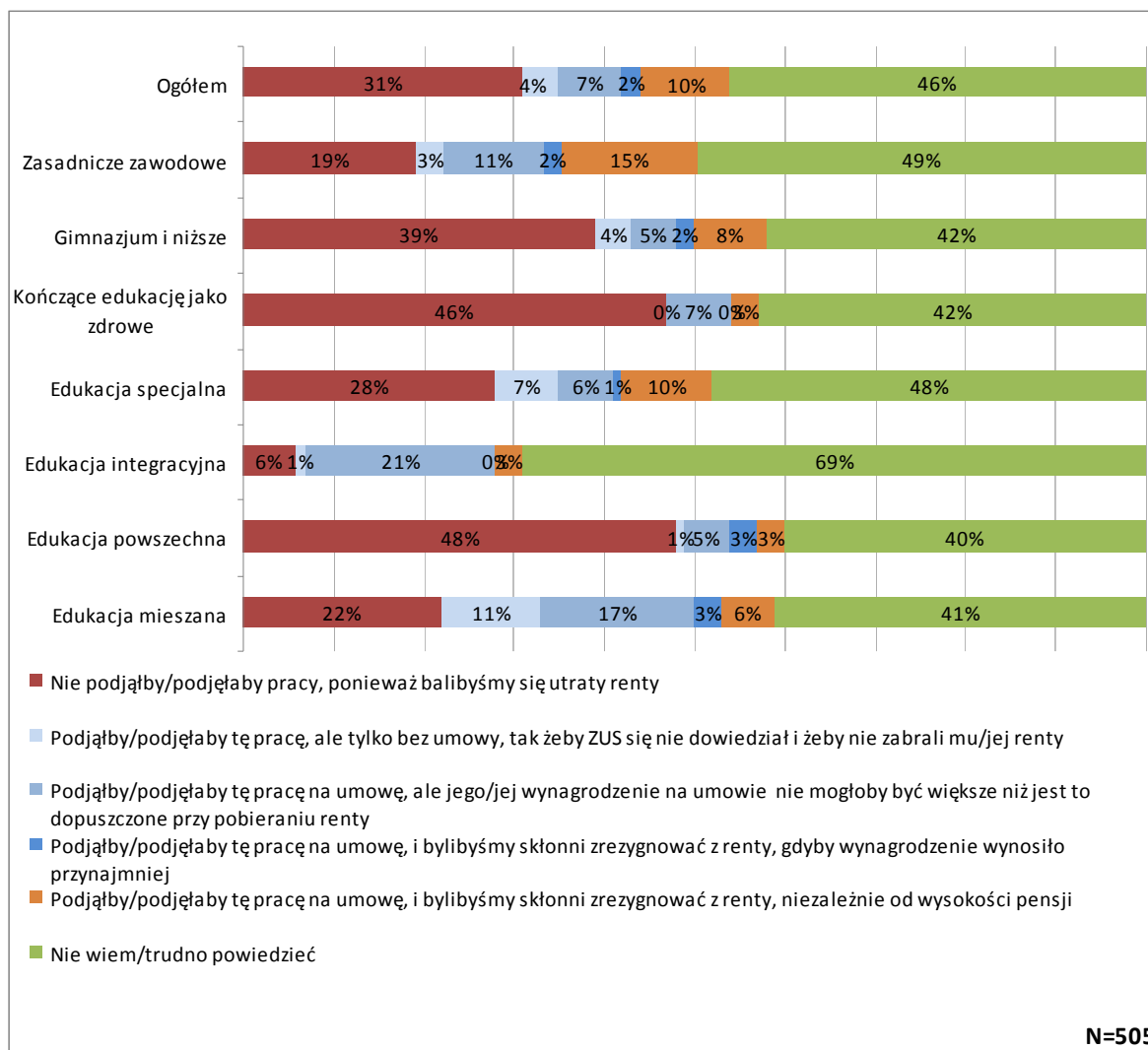
- możliwość zatrudnienia,
- wykonywane zatrudnienie i warunki pracy,
- możliwość całkowitego lub częściowego przywrócenia zdolności do wykonywania dotychczasowego lub innego zatrudnienia przez leczenie, rehabilitację lub przekwalifikowanie,
- możliwość poprawy funkcjonowania osoby zainteresowanej w życiu 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 rentę jej 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 tzn. „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 i innych danych o charakterze statystycznym.

Jak pokazuje poniższy rysunek, w prawie co trzecim przypadku kategorycznie odrzucano pracę osoby niepełnosprawnej umysłowo wobec możliwości utraty renty. Gotowość do jej podjęcia wyrażono w 23% przypadków - nieco częściej osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz kończące szkoły specjalne lub integracyjne. Co dziesiąty niepełnosprawny umysłowo, nieco częściej z wykształceniem zasadniczym zawodowym, podjąłby pracę zawodową i zrezygnował z renty bez względu na wysokość pensji. Natomiast w 7%, szczególnie tych po edukacji integracyjnej, rozpoczęłoby pracę jeżeli wynagrodzenie nie przekroczyłoby dopuszczalnego progu.



Rysunek 70 Gotowość do podejmowania pracy a renta



Zdecydowana większość badanych przez nas opiekunów osób z upośledzeniem umysłowym mając do wyboru rentę i „niepewną” oraz często małą pensję zdecydowanie stawia na zasiłek społeczny. Dodatkowo gotowość do podejmowania aktywności zawodowej wiąże się również z samą wysokością przyjmowanych zasiłków – im jest ona wyższa tym mniejsza gotowość do podjęcia pracy. W świetle wyników badań ważną barierą aktywności zawodowej jest również sam **system orzecznictwa** (w którym pojawiają się sformułowania „niezdolny do pracy”), który utwierdza wielu opiekunów, w tym, iż ich podopieczni nie nadają się do pracy. Poniższa tabela szczegółowo prezentuje związek gotowości do podejmowania pracy z opiniami na temat systemu ubezpieczeń społecznych.

Tabela 54. Opinie na temat rent, orzecznictwa i wynagrodzeń a gotowość do podejmowania pracy. Współczynniki korelacji

	Współczynnik korelacji. R Pearsona
Pensja jaką podopieczny(a) mógłby/mogłaby dostać jest dla zbyt niska	-.496(**)
Obawiam się utraty zasiłku/renty, gdyby podopieczny zaczął pracować	-.473(**)
Orzeczenie lekarskie zabrania podopiecznemu/podopiecznej pracować	-.452(**)
Wolę przyjmować zasiłki/rentę niż żeby podopieczny(a) pracował(a)	-.256(**)
Łączna kwota rent i zasiłków	-.111(**)

\* korelacja istotna na poziomie  $p < 0,05$

\*\* korelacja istotna na poziomie  $p < 0,01$

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 same nazewnictwo występujące w orzeczeniu (w

szczegółności 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 kategorię lekarską, która zabrania im pracować.

#### 6.4.1.2 Bariery związane z systemem kształcenia

Nabywaniu kwalifikacji i umiejętności przydatnych z punktu widzenia rynku pracy nie sprzyja system kształcenia dla osób z upośledzeniem umysłowym. Szkoły specjalne, a później warsztaty terapii zajęciowej, wbrew od dawna zgłaszany przez wielu ekspertów postulat, działają w pewnym sensie „obok rynku pracy”. Kształcą i uczą wielu umiejętności, które jednak znajdują niewielkie zastosowanie na rynku pracy. Zagadnieniu temu w całości poświęcono rozdział 4.4.

#### 6.4.1.3 Bariery związane z systemem wsparcia instytucjonalnego

Badania wskazują na ogromną słabość wsparcia instytucjonalnego, które głównie nastawione jest na pomoc o charakterze dystrybucyjnym (pomoc finansowa, materialna, opieka), a nie aktywizujące - 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 swojej przetrwanie. W konsekwencji, jak pokazują wyniki badań, opiekunowie osób z upośledzeniem umysłowym w zdecydowanej większości są całkowicie bezradni i nie poinformowani o możliwościach jakie mają w zakresie kształcenia ustawicznego, czy innych form aktywizacji zawodowej. Dodatkowo, jak pokazuje poniższa tabela sam fakt korzystania z pomocy różnych organizacji/instytucji (poza udziałem w warsztatach terapii zajęciowej i korzystaniem z pomocy organizacji pozarządowej) nie wiąże się w przypadku tej grupy z gotowością do podejmowania pracy.

#### 6.4.1.4 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, a w przypadku osób z upośledzeniem umysłowym ich opiekunów, osłabia 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. Myślenie o osobach niepełnosprawnych w kategoriach ulg, przywilejów, rehabilitacji, jest dość powszechne wśród przedstawicieli takich instytucji jak Powiatowe Urzędy Pracy, organizacje pozarządowe, czy wreszcie placówki edukacyjne. 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 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.

#### 6.4.1.5 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 zapłacenie składki do PFRON. Zdaniem ekspertów tylko radykalne uproszczenie prawodawstwa w tym zakresie może przyczynić się do zmiany sytuacji niepełnosprawnych na rynku pracy. Szerzej o tym problemie piszemy w rozdziale 5.2 poświęconym postawom pracodawców wobec niepełnosprawnych pracowników.

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**, a zarazem swoistego lęku przed zatrudnianiem osób z upośledzeniem umysłowym (wedle wyników badania z przedstawicielami instytucji, jest to relatywnie najmniej chętnie zatrudniana grupa). Pracodawcy 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 umysłowo, którzy swoje miejsce pracy zawdzięczają głównie bezpośrednim kontaktom z pracodawcą, czy znajomością, nie zaś pośrednictwu instytucji rynku pracy).

W konsekwencji, możliwości na rynku pracy dla osób z upośledzeniem umysłowym, są bardzo ograniczone. Pensja, jaką mogą otrzymać jest bardzo niewielka i często zupełnie nieopłacalna z punktu widzenia postrzeganych kosztów i ryzyka (utrata renty) związanego z zatrudnieniem.

#### 6.4.2 Korelaty wewnętrzne – indywidualne

Jak pokazały wyniki badań, ogromne znacznie z punktu widzenia gotowości do podejmowania pracy, w przypadku środowiska osób z upośledzeniem umysłowym, mają korelaty o charakterze wewnętrznym wprost związane z sytuacją bytowo – rodzinną niepełnosprawnego oraz postawami i przekonaniami opiekunów. Poniżej przedstawiamy główne różnicowania w tym zakresie.

- **Zmienne demograficzne:** W przypadku osób z upośledzeniem umysłowym ani wiek, ani płeć niepełnosprawnego nie różnicują gotowości do podejmowania pracy. Jedyną zmienną istotnie wiążącą się z motywacją do podejmowania pracy jest miejsce zamieszkania (jest ona większa wśród mieszkańców dużych miast niż terenów wiejskich).
- **Stan zdrowia i samodzielność:** stanowią dość ważną, choć nie najważniejszą, w świetle innych korelatów, grupę czynników związanych z aktywnością zawodową osób z upośledzeniem umysłowym. I tak, pro aktywne postawy w zakresie pracy zawodowej częściej wyrażają opiekunowie osób z lekkim upośledzeniem niż z upośledzeniem w stopniu znacznym i umiarkowanym oraz opiekunowie osób, które są w stanie samodzielnie poruszać się poza domem np. pójść po zakupy.
- **Sytuacja społeczno-bytowa osoby niepełnosprawnej:** Sytuacja społeczno – bytowa osoby z upośledzeniem umysłowym w sposób dość niejednoznaczny wpływa na gotowość do podejmowania pracy. Z jednej strony sprzyja jej dobra sytuacja finansowa wyrażona możliwością korzystania bez ograniczeń z środków transportu, z drugiej natomiast maleje ona wraz z wysokością przyznawanych zasiłków. Co ciekawe, inaczej niż w przypadku pozostałych grup niepełnosprawności, aktywności na rynku pracy osób niepełnosprawnych nie sprzyja wyższe wykształcenie opiekunów. Wręcz obserwujemy odwrotną tendencję. Częściej pracują osoby znajdujące się pod opieką osób z niższym wykształceniem niż wyższym, a wyrażana przez opiekunów gotowość do podejmowania aktywności zawodowej spada wraz z ich poziomem wykształcenia.
- **Stosunek rodziny do niepełnosprawnego, sposób wychowania.** Bardzo ważnym korelatem aktywności zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym jest styl wychowania reprezentowany przez

ich opiekunów. Jak pokazuje poniższa tabela, obserwujemy dość silny negatywny związek między gotowością do podejmowania aktywności zawodowej a postawami nadopiecznymi (mój podopieczny nie poradzi sobie beze mnie, nie mogę nic wymagać od podopiecznego), z drugiej zaś strony przekonanie, o tym, iż niepełnosprawny powinien pracować wiąże się z „normalnym traktowaniem go” jak zdrowego i sprawnego człowieka.

Tabela 55 Sposób wychowania a gotowość do podejmowania pracy. Współczynnik korelacji

	Współczynnik korelacji. R Pearsona
Podopieczny(a) nie poradzi sobie beze mnie	-.283(**)
Traktuję podopiecznego/podopieczną jako zdrowego i sprawnego człowieka	.249(**)
Ze względu na upośledzenie nie mogę nic wymagać od podopiecznego/podopiecznej	-.180(**)
Jestem nazbyt opiekuńczy(a) wobec mojego podopiecznego/podopiecznej	-.163(**)
Boję się wypuścić mojego podopiecznego/podopieczną samego z domu(a)	-0,09
Wszystko poświęcam dla mojego podopiecznego/podopiecznej	-0,07
Nie jestem w stanie nic zrobić, żeby poprawić los podopiecznego/podopiecznej	-0,03
Nie wiem, co mogłabym/mógłbym zrobić więcej dla mojego podopiecznego/podopiecznej	0,03
Staram się, aby mój podopieczny(a) był jak najbardziej samodzielny(a)	0,07
P122 opiekuńczość	-.119(**)
P122 traktowanie niepełnosprawnego jak zdrowego	.223(**)

\* korelacje istotna na poziomie  $p < 0,05$

\*\* korelacja istotna na poziomie  $p < 0,01$

- **Opinie na temat miejsca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie** - w przypadku osób z upośledzeniem umysłowym, sam sposób myślenia o niepełnosprawności, a przede wszystkim o miejscu osób niepełnosprawnych w społeczeństwie w istotny sposób wiąże się z przekonaniami w zakresie pracy podopiecznego. Jak pokazuje poniższa tabela, postawom pro aktywnym nie sprzyja przed wszystkim traktowanie pracy i nauki jako niepotrzebnego wysiłku (które nie powinno się wymagać od osób niepełnosprawnych umysłowo), a także traktowanie osób z upośledzeniem umysłowym jako osób chorobach i ułomnych.

Tabela 56 Opinie opiekunów na temat miejsca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie a gotowość do podejmowania pracy. Współczynniki korelacji

	Współczynnik korelacji. R Pearsona
Nauka i edukacja to dla osoby niepełnosprawnej niepotrzebne obciążenie i szkodliwy wysiłek	-.288(**)
Nie powinno się wymagać od osób niepełnosprawnych, aby pracowały zawodowo	-.285(**)
Osoba niepełnosprawna to osoba chora, ułomna	-.230(**)
Osobom niepełnosprawnym należy się od Państwa przede wszystkim opieka i pomoc	-.198(**)
Osoba niepełnosprawna na rynku pracy czy w szkole powinna być traktowana ulgowo	-.172(**)

\* korelacje istotna na poziomie  $p < 0,05$

\*\* korelacja istotna na poziomie  $p < 0,01$

- **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 osób z upośledzeniem umysłowym jest „racjonalna” kalkulacja kosztów i strat, jaką prowadzą ich opiekunowie. Jak pokazuje poniższa tabela, z przekonaniem, iż niepełnosprawny podopieczny nie powinien pracować wiąże się przede wszystkim obawa o utratę renty oraz brak wiary w możliwość „sensownego zarobkowania”. Drugim, praktycznie równie silnym korelatem braku aktywności zawodowej, jest postrzeganie osoby niepełnosprawnej jako nienadającej się do wykonywania pracy, co często związane jest również z samym orzeczeniem, które określa podopiecznego jako „niezdolnego do pracy”. Aktywności zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym nie sprzyja również swego rodzaju bezradność ich opiekunów, którzy nie wiedzą gdzie i jak szukać pomocy. Wreszcie dość często są również postawy bezpośredniej negacji pracy jako niepotrzebnej i nieużytecznej dla podopiecznego.

**Tabela 57 Postawy opiekunów wobec pracy a gotowość do jej podejmowania. Współczynnik korelacji**

Postawy wobec pracy	Współczynnik korelacji. R Pearsona
Pensja jaką podopieczny(a) mógłby/mogłaby dostać jest dla zbyt niska	-.496(**)
Obawiam się utraty zasiłku/renty, gdyby podopieczny zaczął pracować	-.473(**)
Podopieczny/podopieczna nie nadaje się do pracy	-.468(**)
Orzeczenie lekarskie zabrania podopiecznemu/podopiecznej pracować	-.452(**)
Wiem gdzie się zwrócić, gdzie szukać informacji na temat możliwości znalezienia pracy dla mojego podopiecznego/podopiecznej	.443(**)
Zupełnie nie wiem, gdzie podopieczny(a) mógłby/mogłaby pracować, jaką pracę wykonywać	-.440(**)
Nasza sytuacja jest taka, iż nie ma potrzeby żeby podopieczny(a) pracował(a)	-.417(**)
Podopieczny nie ma odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji, żeby pracować	-.411(**)
Stan zdrowia podopiecznego/podopiecznej uniemożliwia jemu/ jej pracę	-.370(**)
Wolę żeby podopieczny/podopieczna był(a) w domu niż pracował(a)	-.366(**)
Sam(a) nie będę szukać pracy dla podopiecznego/podopiecznej, czekam, aż państwo mi coś zaoferuje	-.334(**)
Praca jest zbyt męcząca dla mojego podopiecznego/podopiecznej	.314(**)
Nie widzę sensu żeby podopieczny(a) pracował(a), i tak to nic nie zmieni	-.311(**)
Nie ma takiej pracy, która była by dla podopiecznego/podopiecznej odpowiednia, którą mógłby/mogłaby wykonywać	-.275(**)
Wolę przyjmować zasiłki/rentę niż żeby podopieczny(a) pracował(a)	-.256(**)
Uważam, iż podopieczny(a) nie powinien pracować	-.199(**)
Jestem w stanie dowieźć podopiecznego/podopieczną do każdej pracy, jeżeli tylko będzie ona interesująca	.197(**)
P97 Nasza sytuacja jest taka, że nie ma potrzeby ani sensu, żeby pracował	-.467(**)
P97 Renta jest mniej kłopotliwa	-.184(**)
P97 Praca jest ważna, jeśli będzie odpowiednia	.281(**)

\* korelacje istotna na poziomie  $p < 0,05$

\*\* korelacja istotna na poziomie  $p < 0,01$

## 7 Związek wykształcenia z aktywnością zawodową – model wyjaśniający (korelaty indywidualne)

Prezentowane dotychczas dane ilościowe, oraz analizy o charakterze jakościowym nie 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 rozdział 7.1). 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 potrzeb osób niepełnosprawnych sprzyjać będzie aktywności zawodowej eliminując postawy bierno-rozszczeniowe, 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.

W celu rozstrzygnięcia tych i innych dylematów, oraz oszacowania wielkości „czystego wpływu” poszczególnych czynników i barier na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych posłużyliśmy się zaawansowanymi technikami statystycznymi pokazującymi siłę powiązań poszczególnych zmiennych z aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych umysłowo.

### Nota metodologiczna.

W celu identyfikacji kluczowych czynników wpływających na **gotowość do podejmowania aktywności zawodowej** zastosowano wielowymiarową analizę zależności, zwaną **ANALIZĄ KLUCZOWYCH CZYNNIKÓW KRUSKALA** w wersji zmodyfikowanej przez Research International (dokładny opis techniki znajduje się w Aneksie 1 – Analizy Statystyczne)

- W analizie tego typu występuje zazwyczaj jedna zmienna zależna oraz zbiór predyktorów, które są z nią powiązane. Najczęściej zakłada się, że model ujmujący powiązania predyktorów ze zmienną zależną jest modelem liniowym. Jedną z zasadniczych korzyści, jakie daje stosowanie analizy kluczowych czynników Kruskala jest możliwość ustalenia ważności poszczególnych czynników mających wpływ na zmienną zależną.

ANALIZA KLUCZOWYCH CZYNNIKÓW (KEY DRIVERS) KRUSKALA to w **sensie statystycznym** korelacje cząstkowe między zmienną zależną (wyjaśnianą) a zmiennymi niezależnymi (wyjaśniającymi). Zaletą tej techniki analitycznej, która należy do dekompozycyjnych technik analitycznych jest to, że pozwala oszacować „czysty, samoistny i niezależny” wpływ danej cechy na zmienną zależną, gdy wpływ innych cech jest kontrolowany.

Wyniki prezentowane są jako procentowy udział określonej cechy w wyjaśnianiu przez nią gotowości do podejmowania aktywności zawodowej.

Wyjaśnianą przez nas zmienną jest aktywność zawodowa mierzona w dwojaki sposób:

- Jako rzeczywista aktywność zawodowa – obecnie pracuje/kiedyś pracował(a)/nigdy nie pracował(a)
- Jako gotowość do podejmowania aktywności zawodowej mierzona za pomocą następującego wskaźnika:
  - Gdybym dziś zaoferował(a) Panu(i) interesującą dla Pana(i) pracę, w centrum miasta/ w najbliższym mieście, to czy na nią by się Pan(i) zdecydował(a)? ODPOWIEDŹ NA SKALI [1] NA PEWNO NIE, [9] NA PEWNO TAK

Jako zmienne wyjaśniające do modeli włączono opisane w poprzednim rozdziale korelaty związane aktywnością zawodową (między innymi zmienne demograficzne, zmienne związane ze stanem zdrowia, postawami wobec pracy, predyspozycjami psychologicznymi a także wykształceniem i posiadanymi kwalifikacjami).

Proces analityczny przeprowadzony został dwuetapowo.

- W etapie pierwszym stworzono model uwzględniający jedynie zmienne związane z wykształceniem i kompetencjami - zarówno twardymi, jak i miękkimi psychologicznymi. Wyjaśnia on sam wpływ tych zmiennych bez udziału innych czynników.
- W etapie II do analizy włączono dodatkowo zmienne związane z pozycją społeczno – materialną badanego, stanem zdrowia, jego postawami wobec niepełnosprawności oraz pracy.

Opracowane modele wyjaśniające uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo mają bardzo dużą moc predykcyjną. Model odnoszący się do gotowości osób niepełnosprawnych do podejmowania pracy wyjaśnia ogółem 61,9% wariancji wyników, a model odnoszący się do obecnego statusu osoby na rynku pracy 47,5%.

Różnice w mocy wyjaśniającej obydwu modeli wiążą się z samym charakterem wyjaśnianych zmiennych. Słabość, która zarazem potwierdza trafność obserwacji dotyczących charakteru uwarunkowań aktywności zawodowej, modelu wyjaśniającego status na rynku pracy osoby niepełnosprawnej wynika z dwóch przyczyn.

- Jedną z nich jest trudność rozróżnienia czynników będących predyktorami od czynników będących następstwem aktywności zawodowej. Przykładem tego może być sytuacja finansowa gospodarstwa domowego, postawy wobec pracy a także kompetencje i umiejętności (które zarówno mogą motywować do podejmowania pracy, jak i być jej następstwem).
- Z drugiej natomiast strony, niska moc predykcyjna tego modelu w sposób bezpośredni potwierdza większą zależność aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych od czynników zewnętrznych (nie ujętych w modelu) niż od czynników wewnętrznych związanych z wyznawanymi poglądami czy też wykształceniem i posiadanymi kompetencjami. Jak pokazują wyniki badań, w szczególności wywiady jakościowe, osoby niepełnosprawne umysłowo 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 przesądającym 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 mają żadnych racjonalnych przesłanek, aby podejmować aktywność na rzecz zatrudnienia tej grupy (jak niepełnosprawny się do nich zgłosi 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 np. jak pośrednictwo w z 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.

Mając na uwadze, powyższe ograniczenia modelu wyjaśniającego obecny status na rynku pracy (Tabela 58) proponujemy skupić się na modelu wyjaśniającym gotowość do podejmowania pracy. Zmienna ta w większym stopniu zależna jest od uwarunkowań wewnętrznych, które w sposób bezpośredni mogą być przedmiotem działań instytucji zaangażowanych w proces aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

## 7.1 Model całościowy (korelaty indywidualne)

Wyniki zrealizowanych badań wskazują na bardzo mały wpływ samego **poziomu, profilu i typu kształcenia** jako takiego na gotowość osób niepełnosprawnych umysłowo 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 0,24% zmienności w tym

zakresie, a profil wykształcenia - 5%. 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 dodatkowy uproszczony model uwzględniający tylko trzy rodzaje uwarunkowań aktywności zawodowej – poziom wykształcenia, postawy wobec pracy oraz stan zdrowia i samodzielność<sup>23</sup>.

W modelu tym postawy wobec pracy wyjaśniają 59% zmienności gotowości do podejmowania pracy, a stan zdrowia około 9%. Poziom wykształcenia odpowiada zaś jedynie za niespełna 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 wszystkim zewnętrznych, ale także i osobowościowych uwarunkowań w bardzo ograniczonym zakresie wpływa na sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Jak obrazuje to model, jego samoistny wpływ jest także dużo mniejszy od samoistnego wpływu zmiennych o charakterze psychologiczno – kompetencyjnym. Co 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.

Jak obrazuje to poniższy rysunek oraz tabela, w przypadku osób niepełnosprawnością umysłową największe znaczenie z punktu widzenia podejmowania aktywności zawodowej mają:

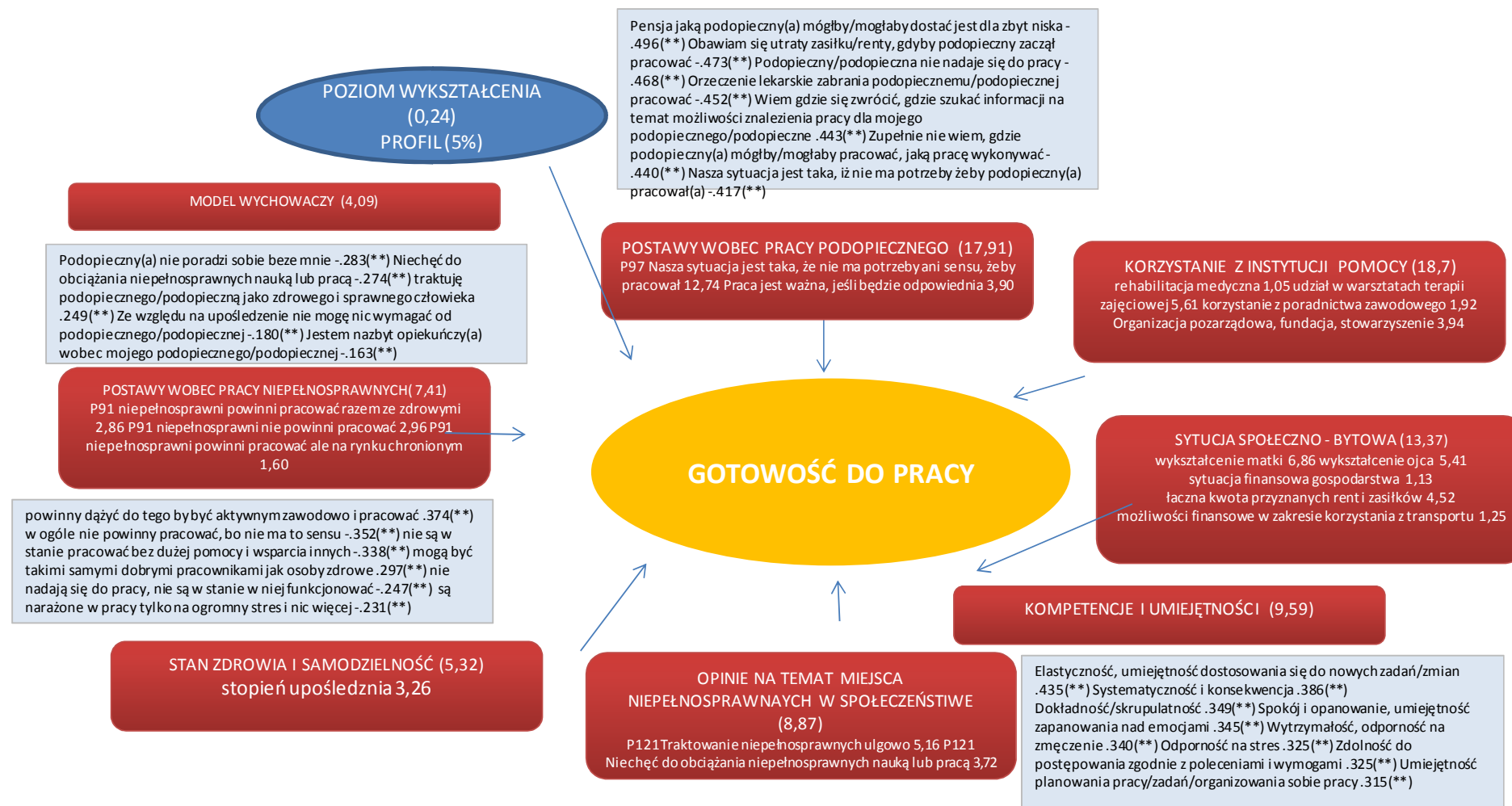
- Postawy opiekuna wobec pracy podopiecznego (gotowość do podejmowania aktywności osłabia przede wszystkim obawa przed utratą zasiłku, ocena możliwości zarobkowania jako zbyt niskich, przekonanie, że podopieczny nie nadaje się do pracy, oraz przekonanie, iż orzeczenie nie pozwala pracować)
- Korzystanie z instytucji pomocy (aktywności sprzyja udział w aktywnych formach pomocy - warsztatach terapii zajęciowej oraz korzystanie z doradztwa zawodowego, osłabia ją natomiast ogólnie korzystnie z pomocy różnego typu instytucji)
- Sytuacja społeczno bytowa niepełnosprawnego (gotowość do podejmowania aktywności osłabia z jednej strony wysokość otrzymywanych zasiłków, z drugiej spada ona także wraz z wykształceniem opiekunów, co tłumaczyć można większą chęcią osób gorzej wykształconych do wysłania swoich podopiecznych do pracy tak, aby zwiększyć dochód gospodarstwa)
- Kompetencje (przede wszystkim elastyczność, umiejętność dostosowania się do zmian a także skrupulatność)
- Opinie na temat miejsca pracy niepełnosprawnych w społeczeństwie, a także postawy wobec podejmowania aktywności przez niepełnosprawnych (gotowość do podejmowania pracy osłabia myślenie o niepełnosprawnych w kategoriach ulg i przywilejów, a także traktowanie ich jako niezdolnych do pracy)

---

<sup>23</sup> Analizy te prowadzone były z zastosowaniem modelowania równań strukturalnych przy użyciu oszacowań Partial Least Squares (SEM PLS) na łącznej próbie osób niepełnosprawnych (bez zróżnicowań na poszczególne typy niepełnosprawności). Dokładny opis owych analiz oraz uzyskanych dzięki nim wyników Czytelnik odnajdzie w Aneksie – Analizy statystyczne, część 4.



Rysunek 71 Wykształcenie, kompetencje, kwalifikacje a gotowość do podejmowania aktywności zawodowej. Procentowy udział poszczególnych czynników w wyjaśnieniu „gotowości do podejmowania pracy”<sup>24</sup>



<sup>24</sup> \*korelacja istotna na poziomie  $p < 0,05$ , \*\* korelacja istotna na poziomie  $p < 0,01$

Tabela 58 Uwarunkowania gotowości do podejmowania aktywności zawodowej oraz statusu na rynku pracy. Procentowy udział poszczególnych czynników w wyjaśnieniu „gotowości do podejmowania pracy”. Analiza kluczowych czynników metodą Kruskala.

	Gotowość do podejmowania pracy	Status na rynku pracy
<b>Zmienne demograficzne</b>		
Płeć niepełnosprawnego	0,59	0,02
Wiek niepełnosprawnego	0,17	0,07
<b>Sytuacja społeczno - bytowa</b>		
Wykształcenie matki	6,86	0,12
Wykształcenie ojca	5,41	0,17
Praca ojca	0,10	0,03
Praca matki	0,29	0,03
Sytuacja finansowa gospodarstwa	1,13	0,43
łącna kwota przyznanych rent i zasiłków	4,52	5,15
Obecność samochodu w gospodarstwie	0,67	0,29
Możliwości finansowe w zakresie korzystania z transportu	1,25	4,34
	<b>13,37</b>	<b>10,43</b>
<b>Stan zdrowia i samodzielność</b>		
Stopień upośledzania	3,26	5,09
Wiek nabycia niepełnosprawności	0,17	0,58
Przebieg choroby w czasie	0,05	1,14
Przyjmowanie leków na stałe	0,05	1,10
Liczb dni w miesiącu, kiedy niepełnosprawny jest zmuszony do pozostania w łóżku ze względu na stan zdrowia	1,71	0,55
Możliwość samodzielnego korzystania z transportu	0,09	7,16
	<b>5,32</b>	<b>15,62</b>
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>		
Wykształcenie niepełnosprawnego	0,24	0,24
ADMINISTRACJA/KSIĘGOWOŚĆ	0,00	0,90
BUDOWNICTWO	0,05	0,08
INFORMATYKA/TELEKOMUNIKACJA	0,00	0,00
INNE	0,00	0,00
KSZTAŁCENIE	0,07	0,38
NAUKA	0,00	0,00
NAUKI HUMANISTYCZNE I SZTUKA	0,00	0,00
OGÓLNY	2,14	0,08
ROLNICTWO/OGRODNICTWO	0,46	0,01
TECHNIKA/PRZEMYSŁ	0,12	0,02
ZAWODOWY - MECHANIKA/OBSŁUGA MASZYN	0,23	0,01
ZAWODOWY - RZEMIOSŁO	0,38	0,76
ZAWODOWY - USŁUGI DLA LUDNOŚCI	1,55	1,22
ZDROWIE I OPIEKA SPOŁECZNA	0,00	0,44
Uczestnictwo w szkoleniu	0,06	0,34
	<b>5,31</b>	<b>4,47</b>
<b>Dyskryminacja w trakcie szkolenia</b>		
Doświadczenie nieprzyjemnych sytuacji w trakcie kształcenia	2,42	0,05
<b>Kompetencje i umiejętności</b>		
P87 cechy charakteru	9,27	11,97
P87 umiejętności	0,32	0,04
	<b>9,59</b>	<b>12,02</b>
<b>Postawy wobec pracy osób niepełnosprawnych</b>		
P91 niepełnosprawni powinni pracować razem ze zdrowymi	2,86	3,23
P91 niepełnosprawni nie powinni pracować	2,96	8,16
P91 niepełnosprawni powinni pracować ale na rynku chronionym	1,60	0,13

	<b>7,41</b>	<b>11,52</b>
<b>Postawy wobec pracy niepełnosprawnego</b>		
P97 Nasza sytuacja jest taka, że nie ma potrzeby ani sensu, żeby pracował	12,74	13,95
P97 Renta jest mniej kłopotliwa	1,27	3,97
P97 Praca jest ważna, jeśli będzie odpowiednia	3,90	4,06
	<b>19,91</b>	<b>21,98</b>
<b>Opinie na temat miejsca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie</b>		
P121 Traktowanie niepełnosprawnych ulgowo	5,16	0,20
P121 Niechęć do obciążania niepełnosprawnych nauką lub pracą	3,72	3,60
	<b>8,87</b>	<b>3,80</b>
<b>Model wychowawczy</b>		
P122 opiekuńczość	0,29	9,27
P122 traktowanie niepełnosprawnego jak zdrowego	3,80	1,13
	<b>4,09</b>	<b>10,40</b>
<b>Korzystanie z pomocy organizacji</b>		
Organizacja pozarządowa, fundacja, stowarzyszenie	3,94	2,21
Kościół, parafia, organizacja religijna, kościelna	0,35	0,52
Gminny/miejski Ośrodek Pomocy Społecznej	0,64	0,11
Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie	0,18	0,35
Powiatowy/Wojewódzki Urząd Pracy	0,61	0,08
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	0,09	0,22
Pomoc w formie finansowej/materialnej	0,08	0,15
Pomoc prawna	0,56	0,08
Pomoc psychologiczna	0,49	2,17
Rehabilitacja medyczna	1,05	1,08
Udział w warsztatach terapii zajęciowej	5,61	1,87
Udział w szkoleniach zawodowych lub przekwalifikowanie	0,49	0,04
Udział w kołach zainteresowań/klubach dla osób niepełnosprawnych	1,92	0,43
Korzystanie z pośrednictwa pracy	0,15	0,15
Korzystanie z poradnictwa zawodowego	1,92	0,03
	<b>18,07</b>	<b>9,50</b>
	61,9%	47,5%

## 7.2 Model zmiennych kompetencyjnych (korelaty indywidualne)

W celu wyjaśnienia dokładnych związków między wykształceniem a aktywnością zawodową opracowany został także model uwzględniający jedynie zmienne o charakterze kompetencyjnym.

Jak pokazuje poniższa tabela, najważniejsze z punktu widzenia gotowości do podjęcia pracy są następujące umiejętności/kwalifikacje/predyspozycje:

- Elastyczność, umiejętność dostosowania się do nowych zadań/zmian
- Systematyczność i konsekwencja
- typ szkoły ostatniej szkoły
- Spokój i opanowanie, umiejętność zapanowania nad emocjami
- Dokładność/skrupulatność
- Odporność na stres
- Zdolność do postępowania zgodnie z poleceniami i wymogami
- Wytrzymałość, odporność na zmęczenie
- Umiejętność pracy z ludźmi, w zespole
- Umiejętność planowania pracy/zadań/organizowania sobie pracy
- Umiejętność autoprezentacji, przedstawiania swoich zalet

Tabela 59 Uwarunkowania gotowości do podejmowania aktywności zawodowej. Procentowy udział czynników związanych z kompetencjami i wykształceniem w wyjaśnieniu „gotowości do podejmowania pracy”. Analiza kluczowych czynników metodą Kruskala.

	n. umysłowa
Elastyczność, umiejętność dostosowania się do nowych zadań/zmian	13,12
Systematyczność i konsekwencja	10,14
Typ szkoły ostatniej szkoły	10,03
Spokój i opanowanie, umiejętność zapanowania nad emocjami	9,18
Dokładność/skrupulatność	8,70
Odporność na stres	6,45
Zdolność do postępowania zgodnie z poleceniami i wymogami	5,19
Wytrzymałość, odporność na zmęczenie	4,95
Umiejętność pracy z ludźmi, w zespole	4,31
Umiejętność planowania pracy/zadań/organizowania sobie pracy	3,55
Umiejętność autoprezentacji, przedstawiania swoich zalet	3,34
Profil ogólny	2,46
Znajomość komputera i programów	2,39
Mobilność, możliwość dojazdu do pracy	1,97
Znajomość języków obcych	1,43
Profilu zawodowy - usługi dla ludności	1,42
Zdolności komunikacyjne/umiejętność nawiązywania dobrych relacji z ludźmi	1,40
Umiejętność uczenia się/nabywania nowych kwalifikacji	1,36
Umiejętność pracy w z ludźmi, w zespole	1,18
Dyspozycyjność, możliwość pracy w różnych godzinach	0,95
Ogólne predyspozycje do wykonywania pracy umysłowej	0,90
Rolnictwo/ogrodnictwo	0,85
Ogólne predyspozycje do wykonywania pracy fizycznej	0,75
Posiadane doświadczenie zawodowe	0,74
Wykształcenie	0,72
Konkretne przygotowanie do jakiegoś zawodu/umiejętności i kwalifikacje w tym zakresie	0,61
Zawodowy - rzemiosło	0,54
Ogólna wiedza, znajomość świata i różnej problematyki, co może być przydatne w pracy	0,44
Prawo jazdy	0,44
Zawodowy - mechanika/obsługa maszyn	0,18
Budownictwo	0,12

## 8 ZAŁĄCZNIK 1 – tabela czynników

Poniższa tabela przedstawia stwierdzenia składające się na czynniki wykorzystane w modelach wyjaśniających wpływ wykształcenia na aktywność zawodową oraz aktywność w zakresie edukacji

Kompetencje i umiejętności	
<b>P87 cechy charakteru</b>	<b>P87 Umiejętności</b>
Systematyczność i konsekwencja	Znajomość języków obcych
Umiejętność pracy w z ludźmi, w zespole	Ogólne predyspozycje do wykonywania pracy umysłowej
Elastyczność, umiejętność dostosowania się do nowych zadań/zmian	Znajomość komputera i programów
Wytrzymałość, odporność na zmęczenie	Prawo jazdy
Zdolność do postępowania zgodnie z poleceniami i wymogami	Ogólna wiedza, znajomość świata i różnej problematyki, co może być przydatne w pracy
Dokładność/skrupulatność	
Dyspozycyjność, możliwość pracy w różnych godzinach	
Umiejętność planowania pracy/zadań/organizowania sobie pracy	
Mobilność, możliwość dojazdu do pracy	
Zdolności komunikacyjne/umiejętność nawiązywania dobrych relacji z ludźmi	
Umiejętność pracy z ludźmi, w zespole	
Ogólne predyspozycje do wykonywania pracy fizycznej	
Umiejętność uczenia się/nabywania nowych kwalifikacji	
Spokój i opanowanie, umiejętność zapanowania nad emocjami	
Konkretne przygotowanie do jakiegoś zawodu/umiejętności i kwalifikacje w tym zakresie	
Odporność na stres	
opinie na temat pracy osób niepełnosprawnych	
<b>P91 Niepełnosprawni powinni pracować razem ze zdrowymi</b>	<b>P91 Niepełnosprawni nie powinni pracować</b>
Pracując mogą poprawić jakość swojego życia	Nie nadają się do pracy, nie są w stanie w niej funkcjonować
Powinny dążyć do tego by być aktywnym zawodowo i pracować	W ogóle nie powinny pracować, bo nie ma to sensu
Mogą być takimi samymi dobrymi pracownikami jak osoby zdrowe	Są narażone w pracy tylko na ogromny stres i nic więcej
Powinny pracować razem z osobami zdrowymi	Nie są w stanie pracować bez dużej pomocy i wsparcia innych
Mają największe szansę znaleźć prostą i nie wymagającą kwalifikacji pracę	P91 Niepełnosprawni powinni pracować ale na rynku chronionym
	Powinny pracować na chronionym rynku pracy
	jeżeli tylko chcą mogą pracować w każdym zawodzie i w każdej pracy
	Nie mają praktycznie żadnych możliwości i wyboru na rynku pracy
	Są źle traktowane i dyskryminowane w miejscach pracy
Postawy wobec pracy podopiecznego	
<b>P97 Nasza sytuacja jest taka, że nie ma potrzeby ani sensu, żeby pracował</b>	<b>P97 Renta jest mniej kłopotliwa</b>
Nasza sytuacja jest taka, iż nie ma potrzeby żeby podopieczny(a) pracował(a)	Wolę przyjmować zasiłki/rentę niż żeby podopieczny(a) pracował(a)
Podopieczny nie ma odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji, żeby pracować	Nie ma takiej pracy, która była by dla podopiecznego/podopiecznej odpowiednia, którą mógłby/mogłaby wykonywać
Obawiam się utraty zasiłku/renty, gdyby podopieczny zaczął pracować	Uważam, iż podopieczny(a) nie powinien pracować
Zupełnie nie wiem, gdzie podopieczny(a) mógłby/mogłaby pracować, jaką pracę wykonywać	Orzeczenie lekarskie zabrania podopiecznemu/podopiecznej pracować
Nie widzę sensu żeby podopieczny(a) pracował(a), i tak to nic nie zmienia	Sam(a) nie będę szukać pracy dla podopiecznego/podopiecznej, czekam, aż państwo mi coś zaoferuje
Podopieczny/podopieczna nie nadaje się do pracy	P97 Praca jest ważna, jeśli będzie odpowiednia
Pensja jaką podopieczny(a) mógłby/mogłaby dostać jest dla zbyt niska	Jestem w stanie dowieźć podopiecznego/podopieczną do każdej pracy, jeżeli tylko będzie ona interesująca
Stan zdrowia podopiecznego/podopiecznej uniemożliwia jemu/ jej pracę	Praca jest zbyt męcząca dla mojego podopiecznego/podopiecznej

Opinie na temat miejsca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie	
<p><b>P121 niechęć do obciążania niepełnosprawnych nauką lub pracą</b></p> <p>Nie powinno się wymagać od osób niepełnosprawnych, aby pracowały zawodowo Nauka i edukacja to dla osoby niepełnosprawnej niepotrzebne obciążenie i szkodliwy wysiłek</p> <p>Osoba niepełnosprawna to osoba chora, ułomna</p>	<p><b>P121 Traktowanie niepełnosprawnych ulgowo</b></p> <p>Osoby niepełnosprawne powinny być traktowane ulgowo Osoba niepełnosprawna na rynku pracy czy w szkole powinna być traktowana ulgowo Społeczeństwo powinno dbać przede wszystkim o dobro pełnosprawnych obywateli Osobom niepełnosprawnym należy się od Państwa przede wszystkim opieka i pomoc</p>
Stosunek do niepełnosprawności podopiecznego	
<p><b>P122 opiekuńczość</b></p> <p>Podopieczny(a) nie poradzi sobie beze mnie Nie wiem, co mogłabym/mógłbym zrobić więcej dla mojego podopiecznego/podopiecznej</p> <p>Boję się wypuścić mojego podopiecznego/podopieczną samego z domu(a)</p> <p>Wszystko poświęcam dla mojego podopiecznego/podopiecznej</p> <p>Nie jestem w stanie nic zrobić, żeby poprawić los podopiecznego/podopiecznej</p> <p>Jestem nazbyt opiekuńczy(a) wobec mojego podopiecznego/podopiecznej</p> <p>Ze względu na upośledzenie nie mogę nic wymagać od podopiecznego/podopiecznej</p>	<p><b>P122 traktowanie niepełnosprawnego jak zdrowego</b></p> <p>Staram się, aby mój podopieczny(a) był jak najbardziej samodzielny(a) Traktuję podopiecznego/podopieczną jako zdrowego i sprawnego człowieka</p>
Przyczyny rezygnacji z nauki	
<p><b>P30 Obawa przed porażką, stres</b></p> <p>Nie dają sobie rady w szkole bez pomocy i wsparcia</p> <p>Mają trudności w nauce, nie nadążają za innymi uczniami</p> <p>Obawiają się złego traktowania i braku akceptacji ze strony innych uczniów/nauczycieli</p> <p>Nauka jest dla nich ogromnym stresem, boją się szkoły</p> <p>Obawiają się porażki, niepowodzenia</p> <p>Nie widzą dla siebie żadnych perspektyw, uważają, iż nauka i tak nic nie zmieni w ich życiu</p> <p>Wstydzą się swojej niepełnosprawności</p> <p>Orzeczenie lekarskie ogranicza ich możliwości w zakresie edukacji</p> <p><b>P30 Czynniki zewnętrzne (zdrowie, finanse, transport)</b></p> <p>Nie pozwala im na to sytuacja finansowa rodziny</p> <p>Nie mają jak dojechać, dostać się do szkoły</p> <p>Nie pozwala im na to stan zdrowia</p>	<p><b>P30 Niechęć rodziny i otoczenia</b></p> <p>Wolą od razu iść do pracy</p> <p>Zamiast się uczyć muszą pomagać rodzicom</p> <p>Wolą pobierać rentę niż się uczyć i przygotowywać do pracy</p> <p>Zniechęcają ich do tego sami nauczyciele</p> <p>Wolą siedzieć w domu</p> <p>Dalszej nauce przeciwna jest rodzina</p> <p>Mają bardzo małą wiedzę o możliwościach w zakresie nauki</p>
Stosunek do wykształcenia	
<p><b>P27 wykształcenie do podstawa</b></p> <p>Bez wykształcenia człowiek jest nikim</p> <p>W dzisiejszym świecie wykształcenie to podstawa</p> <p>Dzięki wykształceniu można znaleźć dobrą pracę</p>	<p><b>P27 szkoda czasu na naukę</b></p> <p>Wykształcenie dzisiaj praktycznie nic nie daje</p> <p>Szkoda czasu na naukę i kształcenie</p> <p>P27 nauka jest dla młodych i bogatych</p> <p>Nauka i kształcenia są dla młodych</p> <p>Nauka i kształcenie są dla bogatych</p>
Opinie na temat nauki i kształcenia podopiecznego	
<p><b>P33 nauka to stres, dyskryminacja; niepełnosprawnym potrzebna jest pomoc</b></p> <p>Nie nadają się do normalnej szkoły, nie są w stanie w niej funkcjonować</p> <p>Powinny uczyć się w szkołach specjalnych</p> <p>Nie są w stanie uczyć się bez dużej pomocy i wsparcia innych</p> <p>Są źle traktowane i dyskryminowane w szkołach powszechnych</p> <p>Są narażone w szkole tylko na ogromny stres i nic więcej</p> <p>Nawet z najlepszym wykształceniem mają małe szanse na znalezienie pracy</p> <p>Mają największe szanse na rynku pracy wybierając wykształcenie zawodowe</p>	<p><b>P33 przekonanie, że osoby niepełnosprawne nie są gorsze od w pełni zdrowych</b></p> <p>Mogą być takimi samymi dobrymi uczniami jak osoby zdrowe</p> <p>Mogą zdawać egzaminy w takiej samej formie jak inni (ustnie, czy pisemnie)</p> <p>Powinny uczyć się razem z osobami zdrowymi</p> <p>Mogą sprawnie posługiwać się komputerem</p> <p><b>P33 przekonanie o potrzebie nauki w celu poprawy jakości życia</b></p> <p>W ogóle nie muszą się uczyć i kształcić, bo nie ma to sensu</p> <p>Ucząc się i chodząc do szkoły mogą poprawić jakość swojego życia</p>

<p>P33 brak wiary w możliwość nauki Jeżeli tylko chcą mogą kształcić się w każdym kierunku i w każdej szkole Nie mają praktycznie żadnych możliwości i wyboru w zakresie nauki i kształcenia</p>	<p>Powinny dążyć do zdobycia jak najwyższego wykształcenia</p>
<p>Stosunek do nauki</p>	
<p>P39 Trudności w nauce Ma trudności w koncentracji i przyswojeniu wiedzy Nauka jest dla niego/niej męcząca, sprawia duży wysiłek Wiedza ciężko wchodzi jemu/jej do głowy Boi się szkoły/nauki Nie chce się jemu/jej uczyć</p>	<p>P39 Nauka jako przyjemność Nauka sprawia jemu/jej przyjemność Nauka daje jemu/jej ogromną satysfakcję W szkole, na szkoleniu wśród innych ludzi czuł(a)by się bardzo dobrze Poradzi sobie w każdej szkole i na każdym szkoleniu</p>
<p>Postawy wobec nauki i kształcenia podopiecznego</p>	
<p>P40 Kształcenie jako ważny, zaplanowany cel Jestem w stanie dowieźć swojego podopiecznego/podopieczną na każde szkolenie, jeżeli tylko by jego/ją ono interesowało Mam zaplanowaną dalszą edukację i kształcenie dla mojego/mojej podopiecznej Wiem, gdzie się zwrócić, gdzie szukać informacji na temat możliwości nauki i kształcenia Wykształcenie i nauka mojego/mojej podopiecznej są dla mnie bardzo ważne Gdyby mój/moja podopieczny(a) był(a) lepiej wykształcony/a miał(a)by dobrą pracę P40 Brak możliwości kształcenia (finansowych, transportowych) Nie stać mnie na naukę, kształcenie podopiecznego/podopiecznej Nie mam fizycznych możliwości, żeby dowieźć go/ją do szkoły, czy na szkolenie Uważam, że to wstyd przyznać się przed innymi, że dziecko chodzi do szkoły specjalnej Wolał(a)bym żeby uczył(a) się z osobami zdrowymi, nawet jeżeli szkoła nie byłaby dobrze dostosowana do jego/jej potrzeb i byłoby jemu/jej ciężiej się uczyć Sam(a) nie będę szukać żadnych szkoleń, czekam, aż państwo mi coś zaoferuje</p>	<p>P40 Brak potrzeby kształcenia Jego/jej sytuacja jest taka, iż nie ma potrzeby dalej się kształcić Uważam, iż mój podopieczny nie powinien się dalej uczyć Nie nadaje się do nauki i szkoły Nie ma takiego szkolenia/kursu, który byłby dla niego/niej odpowiedni, któremu mógłby/mogłaby sprostać Nie widzę sensu, aby mój podopieczny(a) dalej się uczył(a), i tak to nic nie zmieni Jego/jej stan zdrowia uniemożliwia dalszą naukę i kształcenie Wolę żeby mój podopieczny(a) był(a) w domu, niż się uczył(a) Orzeczenie lekarskie nie daje mu możliwości nauki Jest już w takim wieku, że nauka jest nie dla niego/niej P40 Niechęć do kształcenia razem ze zdrowymi Wolał(a)bym się żeby uczył(a) się z innymi osobami niepełnosprawnymi, niż z osobami zdrowymi, które mogłyby jego/jej nie zaakceptować Zupełnie nie wiem, gdzie i w jakim zakresie mógłby/mogłaby się kształcić</p>