



RAPORT 2020 / 21

BADANIA TERENOWE REALIZOWANE W RAMACH PROJEKTU
WŁĄCZENIE WYŁĄCZONYCH – AKTYWNE INSTRUMENTY WSPARCIA
OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI NA RYNKU PRACY

Raport z badania jakościowego

Wykaz Skrótów

CIS	Centrum Integracji Społecznej
CUS	Centrum Usług Społecznych
FGI	zogniskowany wywiad grupowy (focused group interview)
IDI	indywidualny wywiad pogłębiony (individual in-depth interview)
JST	Jednostka Samorządu Terytorialnego
KIS	Klub Integracji Społecznej
NGO	organizacja pozarządowa (non-government organization)
ON	osoba niepełnosprawna
OPS	Ośrodek Pomocy Społecznej
OWES	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej
PCPR	Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie
PFRON	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
ZAZ	Zakład Aktywności Zawodowej
ZPCh	Zakład Pracy Chronionej
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Spis treści

Wykaz Skrótów	2
1. ON według aktywności zawodowej	4
1.1. Grupa objęta badaniem	4
1.2. Wyniki przeprowadzonych badań jakościowych	4
1.2.1 ON Pracujące	4
1.2.2 ON Niepracujące i bierne zawodowo	10
2. Pracodawcy	17
2.1. Grupa objęta badaniem	17
2.2. Wyniki przeprowadzonych badań jakościowych	17
2.2.1 Pracodawcy zatrudniający ON	16
2.2.2 Pracodawcy niezatrudniający ON	
3. ON prowadzące działalność gospodarczą i będące członkami spółdzielni socjalnych	26
3.1. Grupa objęta badaniem	26
3.2. Wyniki przeprowadzonych badań jakościowych	26
3.2.1. ON prowadzące działalność gospodarczą	26
3.2.2. ON będące członkami spółdzielni socjalnych	30
4. Rodziny i opiekunowie prawni ON30	
4.1. Grupa objętych badań jakościowych	33
4.2. Wyniki przeprowadzonych badań jakościowych	33
4.3.1 Ocena sytuacji ON na rynku pracy	30
4.3. Czynniki wpływające na podejmowanie aktywności zawodowej przez ON	34
4.4. Wsparcie kierowane do ON	36
5. Instytucje wspierające aktywność zawodową ON	38
5.1. Grupa objęta badaniem	38
5.2. Wyniki przeprowadzonych badań jakościowych	38
5.2.1. Charakterystyka instytucji	38
5.2.2. Instrumenty skierowane do ON	46
5.2.3. Sytuacja ON na rynku pracy i podejmowanie pracy przez ON	40
5.2.4. ON jako przedsiębiorcy	52
5.2.5. ON jako członkowie spółdzielni socjalnych	52
Podsumowanie	58
Spis tabel	60

1. ON według aktywności

1.1 Grupa objęta badaniem

W ramach modułu 1. badań jakościowych przeprowadzono wywiady z przedstawicielami poniższych grup ON:

ON pracujące, w tym:

- pracujące na rynku otwartym,
- pracujące na rynku chronionym,
- objęte zatrudnieniem socjalnym (CIS, KIS);

ON niepracujące, w tym:

- zarejestrowani w PUP,
- niezarejestrowani w PUP, ale szukający pracy,
- bierni zawodowo.

ON odpowiadające powyższym kategoriom wzięły udział w badaniach przeprowadzanych techniką indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) oraz zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI). Zrealizowano 24 IDI oraz 5 FGI. Faza terenowa realizacji badania trwała od 7 czerwca do 9 lipca 2021 roku.

1.2. Wyniki przeprowadzonych badań jakościowych

1.2.1. ON Pracujące

Sytuacja na rynku pracy

ON, które są aktywne zawodowo, pozytywnie, a w niektórych przypadkach nawet bardzo pozytywnie oceniają swoją sytuację na rynku pracy. Praca przynosi im zadowolenie, a z wypowiedzi respondentów wynika również, że mając zatrudnienie starają się, by dobrze wypełniać swoje obowiązki. W większości nie planują już zmieniać swojego położenia, mają nadzieje na jak najdłuższe utrzymanie swojego obecnego stanowiska. Analizując fragmenty przeprowadzonych wywiadów, można również zauważyć, że niektóre ON pozytywnie odbierają zmiany zachodzące na polskim rynku pracy, który otwiera się również w większym stopniu na ON – respondenci kilkakrotnie wskazywali na to, że czerpią informacje z mediów o tym, że rynek pracy się rozszerza. Daje im to pewnego rodzaju poczucie, że ogółem możliwości dla osób będących w podobnej sytuacji są coraz większe.

W badaniu podjęto też rozmowy z ON na temat zauważanych przez nich różnic między otwartym rynkiem pracy a chronionym. Poniżej zebrane zostały

najważniejsze spostrzeżenia, prezentujące zalety oraz wady jednego i drugiego rozwiązania z perspektywy ON posiadających zatrudnienie.

	Otwarty rynek pracy	Chroniony rynek pracy
Zalety	<ul style="list-style-type: none"> • Lepsze zarobki; • Bardziej stabilne zatrudnienie; • Większe możliwości rozwoju zawodowego; • Możliwość integracji z osobami w pełni sprawnymi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Atmosfera bardziej przyjazna dla ON, większe wsparcie ze strony zatrudniających; • Większe doświadczenie osób organizujących miejsca pracy chronionej w kontaktach z ON; • Miejsca pracy w większym stopniu przystosowane dla ON; • Większa dbałość o względy bezpieczeństwa; • Zapewniona opieka medyczna i rehabilitacyjna, w tym również psychologiczna.
Wady	<ul style="list-style-type: none"> • Mniejsza wrażliwość na ograniczenia wynikające z niepełnosprawności pracowników¹; • Brak trenera pracy, większa odpowiedzialność i więcej obowiązków – przez co praca jest trudniejsza; • Mniej stanowisk dostosowanych dla ON²; • Częsty brak wiedzy i doświadczenia pracodawców oraz innych pracowników w zakresie współpracy i kontaktów z ON, przez co zarówno jedni, jak i drudzy mogą czuć się niekomfortowo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niskie zarobki; • Okresowość – brak stabilizacji, często zakończenie zatrudnienia wraz z zakończeniem trwania projektu; • Izolacja ON od osób w pełni sprawnych; • Ograniczone możliwości wykonywania pracy zgodnej z posiadany wykształceniem.

Tabela 1. Zalety i wady otwartego i chronionego rynku pracy. Na podstawie badań jakościowych.

1 Cytat z wywiadu prowadzonego z ON pracującą na zasadach zatrudnienia socjalnego w CIS: Ten rynek otwarty, właśnie to, że nie liczą się z człowiekiem, że jesteś chory, wymagają tyle samo, a nawet więcej.

2 Zwracano uwagę szczególnie na dostosowanie dla osób z niepełnosprawnością wzrokową.

Poszukiwanie pracy

Poszukiwanie pracy przez ON bardzo często odbywa się dzięki pomocy innych, zarówno o charakterze formalnym, jak i nieformalnym. W tym zakresie badani najczęściej wskazywali na wsparcie:

- rodziny, przyjaciół, znajomych, najbliższego otoczenia;
- urzędu pracy,
- instytucji zajmujących się pomocą społeczną,
- organizacji społecznych³.

Proces znajdowania pracy przez ON najczęściej możliwy jest dzięki wyżej wymienionej pomocy osób trzecich. Wśród badanych rzadko zdarzało się, by pracy szukali na własną rękę korzystając z ogłoszeń zamieszczanych w Internecie, mediach społecznościowych, prasie, radiu.

W kontekście powyższych rozważań, badane pracujące ON wymieniały najważniejsze ich zdaniem bariery utrudniające poszukiwanie i znalezienie pracy:

- ograniczenia wynikające ze stanu zdrowia i rodzaju schorzeń⁴;
- bariery komunikacyjne, w tym:
- brak lub ograniczony dostęp do mediów, w szczególności do Internetu,
- problemy z przemieszczaniem się – ograniczenia ze względu na niepełnosprawność ruchową,
- słaby stopień mobilności – problemy z dojazdem do miejsca pracy⁵;
- brak doświadczenia zawodowego;
- brak odpowiedniego wykształcenia, kwalifikacji, umiejętności - w tym również brak znajomości języków obcych;
- obawy pracodawców przed zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej.

3 Do wymienianych należą lokalne stowarzyszenia, fundacje, Polski Związek Głuchych i Polski Związek Niewidomych

4 W tym zakresie: 1. ograniczona pula stanowisk pracy, jakie zajmować mogą ON ze względu na swoją niepełnosprawność o różnym charakterze; 2. Zbyt wygórowane oczekiwania pracodawców, co do możliwości wykonywania niektórych prac przez ON.

5 W tym sensie wskazywano problemy z dojazdem za pośrednictwem komunikacji publicznej, brak zorganizowanego transportu zbiorowego, ale też ograniczenia, jeśli chodzi o posiadanie prawa jazdy.

Jednocześnie grupa badanych, której dotyczy ta część opracowania, oczekiwałyby wsparcia w poszukiwaniu pracy w większym zakresie, w tym:

- większego zaangażowania pośredników pracy i trenerów pracy;
- szerszego informowania o możliwościach, jakie mają ON, by zmienić swoją sytuację życiową, w tym o przepisach, jakie ich dotyczą – z perspektywy zatrudnienia, ale także szerzej, bardziej ogólnie⁶;
- większego wsparcia w procesie samego przygotowywania się do rozmowy kwalifikacyjnej z potencjalnym pracodawcą, w tym również wsparcie opiekuna w czasie właściwej rozmowy.

Jak zostało już wyżej wskazane, wsparcie rodziny stanowi jeden z bardzo ważnych czynników wpływających na podejmowanie przez ON aktywności zawodowej. W rozmowach prowadzonych z pracującymi ON, podkreślanie roli rodziny i najbliższych było często występującym elementem. Zdecydowana większość badanych mówiła o wpływie tych osób na ich poszukiwanie pracy i podejmowanie zatrudnienia, wypowiadała się w sposób bardzo pozytywny – tam, gdzie respondenci mogli faktycznie liczyć na swoją rodzinę. Zdarzały się przypadki osób, które niestety nie mają takich bliskich w swoim otoczeniu z różnych względów – w tych sytuacjach muszą radzić sobie sami, jednak mają świadomość, że ze wsparciem rodziny byłoby im łatwiej. O potrzebie wsparcia bliskich osób czy opiekunów w procesie starania się o pracę przez ON, zwłaszcza jeśli chodzi o znaczne przypadki niepełnosprawności, mówiła przykładowo jedna z respondentek biorąca udział w wywiadzie grupowym, cytowanym poniżej.

To też chyba zależy od stopnia niepełnosprawności bo jeżeli ktoś jest znacznie niepełnosprawny psychicznie to jemu będzie ciężiej. Wtedy on rzeczywiście potrzebuje jakiegoś asystenta. W moim przypadku na pewno była pomoc rodziny i pomoc znajomych, ktoś już tam pracował i było mi łatwiej. Te wszystkie formalności okazało się, że wcale nie były takie trudne i dało się temu sprostać.

ON pracujące na rynku chronionym, FGI

⁶ Jak wskazywał jeden z respondentów, chodzi tu czasem nawet o bardzo podstawowe kwestie, jak przysługujące zniżki na komunikację miejską ze względu na posiadaną przez niego niepełnosprawność – bardzo ważna informacja, podstawowa w życiu ON (również pod względem aktywności zawodowej), jednak badany nie miał o niej pojęcia, a nikt z otoczenia instytucjonalnego go o tym nie poinformował. Podobnie, jeśli chodzi np. o sprawy związane z ubieganiem się o świadczenia rentowe i dokładne wytłumaczenie, z czym to się wiąże – w tym również to, że posiadając prawo do renty, może jednocześnie podjąć pracę, jeśli rodzaj jego niepełnosprawności mu na taką pozwala.

Warunki pracy ON

Skupiając się na wykonywanej przez badane ON pracy i warunkach z nią związanych, można zauważyć, że w większości są to prace nie wymagające specjalnego doświadczenia bądź wykształcenia – jak podkreślają sami respondenci, wystarczają chęci i odpowiednie nastawienie do wykonywania swoich obowiązków dobrze czy nawet perfekcyjnie. W wielu przypadkach same miejsca pracy lub też wyposażenie potrzebne do jej wykonywania jest właściwie przystosowane do wykonywania pracy przez ON – zwraca się szczególną uwagę na niwelowanie barier architektonicznych i odpowiednią organizację pracy, która uwzględnia ograniczenia wynikające z niepełnosprawności. Badani zwracają też uwagę na przestrzeganie zasad przez pracodawców, w tym przede wszystkim zachowywanie odpowiednich przerw przysługujących ON w pracy i skróconego dnia pracy. Ważne dla ON są też odpowiednio wydzielone miejsca do odpoczynku w czasie pracy. W przypadku miejsc pracy chronionej, w kontekście dostosowania do potrzeb ON, po raz kolejny podkreślane było przygotowanie miejsc do prowadzenia rehabilitacji ruchowej i samodzielnej gimnastyki, w obrębie zakładu pracy.

Jak już wskazywano, prace wykonywane przez ON najczęściej nie wymagają od nich posiadania konkretnych kwalifikacji. W niniejszym badaniu, większość ON udzielających wywiadu, nie posiada też wyższego wykształcenia czy nawet wykształcenia ukierunkowanego zawodowo – a w swojej pracy zajmują się prostymi czynnościami, które potrafią wykonywać bez specjalnego przygotowania, kompetencji czy specjalistycznych umiejętności. Problem jednak tkwi w tym, że do takich samych robót najczęściej zatrudniane są też ON, które posiadają jakieś konkretne wykształcenie. Wśród biorących udział w badaniu znajdują się także osoby z wykształceniem wyższym lub z konkretnym zawodem wyuczonym – w ich przypadku przyznaje się, że napotykały trudności ze znalezieniem zatrudnienia zgodnego z ich kwalifikacjami, a praca, którą obecnie wykonują nie odpowiada ich wykształceniu.

W powyższym kontekście badani mówią też najczęściej o braku możliwości awansu w swojej pracy. Są to przypadki raczej rzadko spotykane. Natomiast często oferowana jest im możliwość rozwoju poprzez uczestnictwo w kursach, szkoleniach, gdzie mogą także poprawiać swoje kompetencje kluczowe.

Badani ogółem nie zgłaszali konkretnych trudności, napotykanych w swojej pracy. Jediną wyraźnie znaczącą trudnością była uwaga osoby charakteryzującej się zaburzeniami głosu, mowy i choroby słuchu, która w miejscu pracy napotyka na duże bariery komunikowania się z przełożonymi i pracownikami, ponieważ nie znają oni języka migowego – jednak nawet taka bariera jest przewyżczana przez nich wspólnie dzięki bieżącemu wypracowywaniu własnych sposobów na komunikację. W tym zakresie badany wskazywał, że mimo trudności, udaje się im jakoś problemy te rozwiązywać – w efekcie potrafi porozumieć się ze swoim przełożonym, przede wszystkim nie ma dużego problemu ze zrozumieniem jego poleceń, a relacje ze współpracownikami też ocenia pozytywnie.

W przypadku osób, które zatrudnione są na chronionym rynku pracy, jedynym podkreślanym oczekiwaniem z ich strony jest to, by mieć możliwość kontynuacji swojej pracy w takiej formie – chwalone są przez nich warunki stwarzane przez organizatorów projektów, w których uczestniczą i życzyliby sobie, by więcej było takich inicjatyw, ponieważ z ich perspektywy są to rozwiązania bardzo korzystne dla ON, wspierające takie osoby na wielu podstawowych płaszczyznach.

Relacje z przełożonymi oraz współpracownikami są oceniane w przeważającej mierze bardzo pozytywnie – badani w większości nie zgłaszali problemów w tych kwestiach. Mogą oni liczyć na wsparcie w swoim miejscu pracy i zrozumienie, jeśli chodzi o wynikające z ich niepełnosprawności ograniczenia lub czasową niedyspozycję. W jednym przypadku respondent wskazał jednak, że w tej kwestii nie może liczyć na wsparcie ze strony przełożonych, a ze strony pozostałych pracowników czuje presję związaną ze słabszymi możliwościami wykonywania pracy przez ON. W jednym przypadku niestety respondent przyznał także, że w jego środowisku pacy panuje duża rywalizacja i powszechne jest zjawisko złośliwego donoszenia przełożonym o najmniejszych błędach popełnianych przez współpracowników będących ON.

Rozważanie założenia własnej działalności

Badane pracujące ON zdecydowanie nie rozważają zakładania swojej własnej działalności gospodarczej. W pojedynczych przypadkach spotkano się z tym, że mogłyby mieć one jakieś pomysły na swoją działalność albo że w pewnym momencie swojego życia myślały o podjęciu takiego kroku – jednak zdecydowanie dominująca jest wśród tych osób opinia, że założenie i prowadzenie własnej firmy jest trudne i bardzo

wymagające pod względem zarówno posiadanej wiedzy, umiejętności organizacyjnych, komunikacyjnych, jak i pod względem psychicznym, nerwowym. Z prowadzeniem działalności, w oczach ON, wiąże się zbyt wiele obaw, w szczególności mają one poczucie, że jest to zbyt duża odpowiedzialność, której mogą nie podołać. Ponadto, wymaga to załatwiania dużej ilości formalności, sprawnego poruszania się w środowisku przepisów, urzędów, różnego rodzaju dokumentacji – w czym ON potrzebują szczególnej pomocy. Dodatkowym hamulcem jest też wciąż funkcjonujące w ocenie badanych stereotypowe postrzeganie ON w społeczeństwie – związane z myśleniem o ON, jako osobach mniej kompetentnych, słabszych, takich, na których można polegać w mniejszym stopniu niż na osobach, które nie są niepełnosprawne. Całokształt rzutuje na to, że ON w dużej mierze nie są chętne, by zakładać własne działalności gospodarcze. Wyrazem wyżej wymienianych obaw jest poniższa wypowiedź jednego z respondentów.

Dla mnie byłaby obawa tej biurokracji i tej ilości dokumentów i tego że człowiek by sobie z tym nie poradził. Druga rzecz która mnie też troszkę odstrasza to patrzenie społeczeństwa na mnie jako na osobę stricte niepełnosprawną i że w ludzi pojęciu jako osoba niepełnosprawna nie potrafię czegoś zrobić. Jest jeszcze takie stereotypowe patrzenie, że jeśli jest niepełnosprawna osoba to i tak nic z tego będzie.

ON pracujące na rynku chronionym, FGI

Dodatkowo, w przypadku osób posiadających obecnie zatrudnienie w jakiegokolwiek formie, przyznają one, że taka forma aktywności zawodowej zdecydowanie bardziej im odpowiada – mają poczucie większej stabilizacji (prowadzenie firmy kojarzy się jednak z dużym ryzykiem i niepewnością) oraz mogą skupiać się tylko na wykonywaniu swoich obowiązków na rzecz pracodawcy.

1.2.2. ON Niepracujące i bierne zawodowo

Aktualna sytuacja ON

Sytuacja ON, które nie posiadają zatrudnienia (są niepracujące, ale aktywnie poszukują pracy lub są bezrobotne i nie poszukują pracy), pod względem finansowym jest niekorzystna. Głównym źródłem dochodów takich osób, są renty lub świadczenia pomocy społecznej. W niektórych przypadkach, ON mogą liczyć na wsparcie

ekonomiczne najbliższej rodziny, jednak nie zawsze mają one taką możliwość. Część z badanych uważa, że choć ich środki do życia są skromne, to wystarczające na ich podstawowe potrzeby. Część jednak wyraźnie zwracają uwagę na to, że ciężko jest im wiązać przysłowiowy koniec z końcem.

Przyczyny aktualnego braku zatrudnienia wśród badanych można podzielić na dwie dominujące kategorie:

- utrata pracy, ze względu na redukcje etatów we wcześniejszym miejscu pracy;
- stan zdrowia⁷.

Wśród badanych były też pojedyncze przypadki, w których ON nie posiadały żadnego doświadczenia zawodowego – było to jednak związane z ich młodym wiekiem i tym, że niedawno ukończyły się kształcić.

Z drugiej strony, względy, dla których niepracujące ON chciałyby podjąć zatrudnienie, skupiają się głównie wokół:

- kwestii finansowych – chęć polepszenia swojej sytuacji ekonomicznej;
- kwestii społecznych – chęć utrzymywania kontaktów z ludźmi;
- kwestii rozwoju – chęć samorealizacji i usamodzielnienia się.

W wielu przypadkach jednak, powyższe aspekty nie mają niestety znaczenia, jeśli stan zdrowia ON nie pozwala jej na podjęcie pracy lub znacznie ogranicza możliwości jej zatrudnienia, a pomocy osób trzecich wymagają nawet przy codziennym funkcjonowaniu. Osoby takie pozostają bierne zawodowo – tak jest przykładowo w sytuacji opisanej przez jedną z respondentek w poniższym fragmencie wywiadu:

Wie pani co? Bo to tak. Ja to... jest sytuacja, że ja... dwa razy w tygodniu przychodzi taka pani do mnie, która mi pomaga, wychodzi ze mną na zakupy czy coś. Ale bym chciała gdzieś nawet kogoś poznać, do pracy iść żeby mieć jakiś kontakt z ludźmi, cokolwiek. Ale to... w tej sytuacji ja jestem też... nie mam możliwości takiej.

ON niepracująca, IDI

⁷ W tym ogółem posiadanie niepełnosprawności, ale też zmiana stanu zdrowia, która nie pozwala im na wykonywanie dawnej pracy i jednocześnie ogranicza możliwości podjęcia nowej.

Próby znalezienia pracy

Wiele z ON nie podejmuje prób poszukiwania pracy, wskazując najczęściej na następujące powody:

- niska samoocena i obawy przed tym, że nie podołają wykonywaniu pracy – pod względem fizycznym i psychicznym;
- zbyt wysokie oczekiwania pracodawców, zwłaszcza co do doświadczenia;
- obawa przed nieprzestrzeganiem przez pracodawców przepisów związanych z warunkami zatrudnienia ON – w tym przede wszystkim jeśli chodzi o skrócony czas pracy⁸;
- lęk przed presją na jak najlepszą efektywność w miejscu pracy i związanym z tym stresem;
- obawa przed przejawami dyskryminacji, niekomfortową atmosferą wśród pracowników, stereotypowym postrzeganiem ON;
- obawa przed pogorszeniem swojego stanu zdrowia przez wykonywanie pracy⁹;
- brak motywacji do zmian;
- zniechęcenie dotychczasowymi niepowodzeniami w poszukiwaniu pracy.

Wyżej wskazano między innymi kwestię dotychczasowych prób znalezienia pracy, podejmowanych przez ON, niestety bez powodzenia. Część z badanych jest na tyle zmotywowana do znalezienia pracy, że nadal aktywnie stara się jej szukać, bez zważania na wyżej wymienione obawy – jak mówią jednak, są to bezskuteczne wysiłki. Powodów doszukują się przede wszystkim w panującej ich zdaniem niechęci pracodawców do zatrudniania ON – respondenci zauważają, że pracodawcy mają obawy przed dużą absencją takiego pracownika w pracy i jego słabą wydajnością. Na podstawie doświadczeń, którymi dzielili się badani, wynika również, że pracodawcy obawiają się odpowiedzialności za ON pracującą dla nich – ze względu na to, że mimo wszystko,

⁸ ON obawiają się, że będą wykorzystywane przez pracodawców ponad swoje możliwości, a przede wszystkim niezgodnie z obowiązującym prawem. Zdaniem niektórych badanych, pracodawcy chcą zatrudniać ON tylko dla zyskania związanych z tym dofinansowań, nie przekłada się to jednak na korzystne warunki pracy ON.

⁹ Przez wykonywanie pracy niedostosowanej we właściwy sposób do swoich ograniczeń wynikających z niepełnosprawności lub też przez wystąpienie wypadku przy pracy, z którego ryzykiem trzeba się liczyć podejmując zatrudnienie.

nawet jeśli nie ma przeciwwskazań w świetle przepisów, wykonywanie pracy przez ON zawsze może się wiązać z większymi ograniczeniami czy nieporadnością, a co za tym idzie, ryzykiem, że może dojść do zdarzeń skutkujących pogłębieniem uszczerbku na ich zdrowiu. Niżej cytowany fragment pochodzi z wywiadu z respondentką, która przed wypadkiem (w którego konsekwencji została osobą niepełnosprawną), pracowała w sieci sklepów i po ukończonej rehabilitacji chciała do tej pracy powrócić.

Ludzie się boją, bo to jednak trzeba od razu powiedzieć pracodawcy. Np. jak chciałam wrócić z powrotem do Biedronki no to niestety , ale się bali , że jeżeli mi się coś stanie to nie chcą za to odpowiadać

ON niepracująca, IDI

W powyższym kontekście, oczywiście duże znaczenie ma rodzaj niepełnosprawności – głównie pod względem ograniczeń do wykonywania prac fizycznych, wymagających siły czy określonej sprawności ruchowej. W przypadku niektórych ON, również sam ich wygląd związany z niepełnosprawnością bywa barierą, przez którą pracodawcy patrzą na nie nieprzychylnie.

Głównie podejście pracodawców do niepełnosprawności. Bo to... oko lewe zmienione jest, gdyż miałem 6 lat, to drutem zostało wyprute. I to z zewnątrz widać bardzo. Zdrowej osobie głównie się rzuca ta niesprawność.

ON niepracująca, IDI

Znaczny wpływ na brak powodzenia w poszukiwaniach pracy ma też mała ilość ofert, które byłyby dostosowane pod względem zakresu obowiązków do możliwości ON. W tym przypadku, respondenci wskazywali, że nawet oferty kierowane do nich przez urząd pracy najczęściej nie uwzględniają ich ograniczeń. Poniżej zacytowano fragment wywiadu z ON, która dzieli się swoimi doświadczeniami w tym kontekście:

Czy na przykład Urząd Pracy dawał pani jakieś wcześniej...

- No to pani mówię, że dostawałam takie oferty, które mi się... bo na przykład potrzeba było gdzieś do sprzątanía czy gdzieś. No to ja się na to nie nadaję, bo ja po prostu... nie mam siły na to, bo mi kręgosłup... ja mam kręgosłup, ja długo nie mogę stać, bo mnie kręgosłup boli. Do sprzątanía czy coś, to trzeba mieć siłę.

ON niepracująca, IDI

W niektórych przypadkach, szukanie pracy przez ON kończyło się niepowodzeniem, ze względu na to, że potencjalny pracodawca proponował niezadowalające warunki zatrudnienia, które nie odpowiadały osobie zainteresowanej – nie odpowiadały zarobki, ale też czas pracy. Większość badanych ON jednak wskazuje, że gdyby miały jakąkolwiek możliwość podjęcia pracy, do której są zdolne, to skorzystałyby z takiej oferty – w ich ocenie, nawet najgorzej płatna praca, to zawsze szansa na poprawę swojej sytuacji finansowej.

ON, które nie pracują, po części korzystają z pomocy różnych instytucji, podmiotów czy najbliższego otoczenia w poszukiwaniu zatrudnienia. Wielu z nich stara się jednak robić to na własną rękę. Co ciekawe w tym kontekście, podczas prowadzonych badań jakościowych, sytuacja taka miała miejsce zauważalnie częściej wśród ON niepracujących niż wśród ON pracujących – może to wskazywać, że istotnie, osoby, które bezskutecznie poszukują pracy, rzadziej korzystają ze wsparcia w tym obszarze, co z kolei może sygnalizować, że wsparcie takie (zarówno instytucjonalne, jak i nieformalne) ma znaczenie, jeśli chodzi o skuteczność w znajdowaniu zatrudnienia przez ON.

Wśród badanych w tej grupie ON częściowo panuje też przekonanie, że niewiele da się osiągnąć bez znajomości. Co szczególnie ważne, w kilku przypadkach wśród ON biorących udział w tej części badania jakościowego, znalazły się osoby, które przyznają, że nie mają tak naprawdę wiedzy o tym, gdzie zgłosić się o taką pomoc – jakie instytucje lub organizacje i w jaki sposób mogą je wesprzeć w poszukiwaniu pracy. Zwraca to uwagę na wielokrotnie zaznaczaną w czasie całych badań jakościowych (zwłaszcza w module 4.2. obejmującym przedstawicieli instytucji wspomagających ON) potrzebę szerszej podejmowanych działań informujących, promocyjnych

dotyczących oferty wsparcia podmiotów zajmujących się pomocą na rzecz ON w zakresie aktywizacji zawodowej.

Odnosnie podejmowania jakichkolwiek prób szukania pracy przez ON, ważne pozostaje też nastawienie ich najbliższych rodzin. W wywiadach często pojawiały się opinie, w których podkreślano, jak ważne jest wsparcie najbliższych – nie zawsze jednak wpływ rodziny jest tak pozytywny. Podczas wywiadów jakościowych pojawiały się pojedyncze sygnały, wskazujące na problem wynikający z postrzegania ON przez swoje rodziny, jako osoby, które nie muszą wcale podejmować prób aktywizacji zawodowej. Członkowie rodzin niektórych ON wychodzą z założenia, że skoro jest to ON, to może ona, a czasem wręcz powinna, zostać w domu, nie podejmować zatrudnienia i tym sposobem też nie narażać się na różne niedogodności z tym związane. Podejście takie może nawet wynikać z chęci chronienia ON, jednak w rezultacie może być krzywdzące, wpływające m.in. na jej większą izolację, brak integracji ze społecznością, coraz większe uzależnienie od wsparcia finansowego rodziny i ze strony pomocy publicznej. Zdaniem badanych, czasem może też to wynikać z chęci zachowania wygody samych członków rodziny, którzy stanowią to otoczenie ON, które pomaga jej we wszystkich aspektach życia, w tym przykładowo w przemieszczaniu się. Poniższy cytat obrazuje taki stan rzeczy – choć są to jedynie spostrzeżenia respondentki, nie odnoszące się do jej osobistych doświadczeń.

Tutaj potrzebne jest też wsparcie rodziny, żeby może mieli wsparcie rodziny to może też inaczej, a rodzina to czasami tak traktuje: siedzi w domu no to niech siedzi sobie w domu, spokój i tyle, a tak jednak jak taka osoba niepełnosprawna idzie do pracy to trzeba ją zawieźć, przywieźć, bo różnie to bywa, osoby niewidome to też musi mieć asystenta czy przewodnika, żeby zawieźć do pracy, przywieźć, nie zawsze rodzina ma na to czas i chęci – może masz kawałek tej renty to siedź sobie w domu i już, może w ten sposób.

ON niepracująca, IDI

Preferencje w zakresie potencjalnego miejsca pracy

Najważniejsze aspekty, na jakie badani zwracają uwagę odnośnie preferowanych przez nich warunków pracy, można zebrać w poniższym zestawieniu:

- łatwy dojazd do miejsca pracy;
- dogodne godziny pracy;
- branża zgodna z wykształceniem lub zainteresowaniami;
- dobra atmosfera w pracy, brak dyskomfortu wywołanego uprzedzeniami do ON;
- miejsce pracy dostosowane do niepełnosprawności, dbałość o BHP;
- przestrzeganie przepisów dot. zatrudnienia ON przez pracodawcę;
- atrakcyjne zarobki;
- wyrozumiałość pracodawcy i współpracowników, jeśli chodzi o ograniczoną dyspozycyjność ON.

Rozważanie założenia własnej działalności

Podobnie, jak w przypadku ON, które pracują, tak i wśród grupy badanych niepracujących, zdecydowanie dominuje brak zainteresowania rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej. Wskazywane powody niechęci do podjęcia takiego przedsięwzięcia, związane przede wszystkim z obawą przed brakiem doświadczenia, kompetencji i umiejętności do prowadzenia tak wymagającej aktywności, wybrzmiewają jeszcze wyraźniej w przypadku bezrobotnych ON.

2. Pracodawcy

2.1. Grupa objęta badaniem

W ramach modułu 2. badań jakościowych przeprowadzono wywiady z pracodawcami, według poniższych kategorii:

- pracodawcy zatrudniający ON,
- pracodawcy niezatrudniający ON.
- Ponadto, uwzględniono wśród nich następujące zróżnicowanie:
- wielkość przedsiębiorstwa (małe, średnie, duże),
- podmioty sektora publicznego,
- NGO nieprowadzące działalności gospodarczej.

Respondenci reprezentujący powyższe kategorie wzięli udział w badaniach przeprowadzanych techniką indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) oraz zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI). Zrealizowano 10 IDI oraz 2 FGI. Faza terenowa realizacji badania trwała od 7 czerwca do 9 lipca 2021 roku.

2.2. Wyniki przeprowadzonych badań jakościowych

2.2.1. Pracodawcy zatrudniający ON

W podmiotach reprezentowanych przez respondentów biorących udział w niniejszym badaniu jakościowym, ON są zatrudniane na różnych stanowiskach – część z nich wykonuje obowiązki o szerokim i wymagającym specjalistycznej wiedzy merytorycznej zakresie, obarczone dużą odpowiedzialnością. Najczęściej wskazywaną formą zatrudnienia była umowa o pracę. Co warto podkreślić, w niektórych przypadkach mówiono o ON, które początkowo przyjmowane były jako pracownicy lub stażyści w ramach projektów, ale pracodawcy zdecydowali się zatrudnić ich po zakończeniu projektu.

Jeśli chodzi o spostrzeżenia pracodawców odnośnie pracy wykonywanej przez ON, to z pewnością należy zaznaczyć, jak ważne jest samopoczucie takiej osoby w zespole. Respondenci podkreślali, że przyjazna atmosfera, otwartość i dobre relacje ze współpracownikami pozwalają bardziej otworzyć się także ON, które dzięki temu czują się pewniej i rozwijają swoje możliwości w wykonywaniu coraz większej liczby, coraz bardziej wymagających zadań. Komfort ON ma ogromne znaczenie w kontekście ich funkcjonowania w miejscu pracy, o czym mówiła w poniższym fragmencie wywiadu jedna z badanych osób reprezentujących pracodawców zatrudniających ON.

Takie napięcie, które posiadał przez kilka lat [o ON zatrudnionej w instytucji], w tej chwili jest człowiekiem otwartym, sprawy załatwia swobodnie, jest bardzo pracowity i coraz szerszą sferę spraw załatwia. Te osoby też potrzebują czasu żeby się otworzyć, ale też muszą znaleźć środowisko do tego otwarcia, bo jeżeli jest sztywna atmosfera, stosunki, że tylko przychodzę do pracy żeby zrobić, to ta osoba też nie znajduje w tym środowisku zrozumienia. Oni potrzebują innego podejścia, jak gdyby, wsparcia, indywidualnego podejścia, ciepła, zrozumienia i wtedy oni się bardziej otwierają.

Przedstawiciel sektora publicznego, IDI

Pracodawcy zauważają, że ON są ogólnie bardziej wrażliwe – dlatego też szczególnie mogą reagować na wszelkie sytuacje stresowe. Zbyt emocjonalne podejście do wykonywania swoich obowiązków, sprawia, że czasem warto, by ON zajmowały się mniej odpowiedzialnymi obowiązkami – dostosowanymi do ich możliwości, by mogły czuć się komfortowo i pewnie w swojej pracy. Poniżej cytat ilustrujący powyższe spostrzeżenia.

Ta osoba mogła zostać nawet, naczelnikiem tego wydziału, bo jej predyspozycje merytoryczne nie odbiegały od osób pełnosprawnych, ale tutaj blokuje to, ta sprawność fizyczna, radzenie sobie z emocjami, przyjęcie na siebie tak dużej odpowiedzialności. Te osoby gorzej z tym sobie radzą. Ta osoba, w zamówieniach publicznych, już przeszła dwa lata temu do wydziału organizacyjnego, do pracy też odpowiedzialnej, ale nie tak wyczerpującej psychicznie, jak odpowiedzialność za przetarg. Utrzymanie tej odpowiedzialności do końca, odpowiadanie przed kontrolą, po prostu, ten stres, eliminuje często te osoby i muszą iść do lżejszej pracy, która nie absorbuje ich tak emocjonalnie i stresowo. [...] Poprosiła mnie o przeniesienie, ale nie z uwagi na to, że sobie nie radziła w pracy, tylko obawiała się, że coś zawali.

Przedstawiciel sektora publicznego, IDI

Pracodawcy biorący udział w badaniu, którzy zatrudniają ON, podkreślają, że nie oceniają swoich pracowników przez pryzmat ich niepełnosprawności – podkreślają, że nie to jest dla nich ważne, a to, w jaki sposób wykonują oni swoje zadania. To z kolei jest kwestią indywidualną, bez względu na to, czy chodzi o ON, czy osobę w pełni

sprawną. Jeden z badanych zauważa, że istotnie, ON mogą wykazywać się mniejszą efektywnością w pracy – zwłaszcza jeśli chodzi o wydolność pod względem fizycznym – jednak nie ma to dla niego żadnego znaczenia, ponieważ pracę wykonywaną przez ON można dostosować do jej możliwości i wspomóc takiego pracowników. Niektórzy z badanych zauważają jednocześnie, że pracujące dla nich ON przejawiają bardzo duży stopień zaangażowania w swoją pracę – niejednokrotnie większy niż pozostali pracownicy. Wynika to, w opinii respondentów, z tego, że praca dla ON nie jest tylko i wyłącznie sposobem na zarobek czy inne korzyści materialne – zatrudnienie ON jest dla niej szansą na budowanie relacji, aktywizację nie tylko zawodową, ale i społeczną. Dlatego też pracodawcy podkreślają, że niepełnosprawny pracownik nie podchodzi do swoich zadań jak do przykrego obowiązku, nie przychodzi do pracy, żeby tylko zrobić co do nich należy i dostać za to zapłatę – są bardziej zmobilizowane, zainteresowane swoją pracą, oddane i są w stanie więcej dla niej poświęcić, ponieważ możliwość pracy daje im też więcej korzyści niż tylko same pieniądze. Opinie te ilustruje poniższy cytat.

Ja oceniam bardzo dobrze, w ogóle ja uważam, że osoby niepełnosprawne są często dużo bardziej wartościowymi pracownikami niż pełnosprawne, są dużo bardziej zmobilizowane, dużo bardziej zaangażowani i to naprawdę widać, że to dużo więcej znaczy, oni nie przychodzą do pracy tylko i wyłącznie dla pieniędzy, naprawdę. To po prostu widać od razu.

Przedstawiciel dużego przedsiębiorstwa zatrudniającego ON, IDI

Pracodawcy biorący udział w badaniu zgodnie przyznają, że będąc w niekorzystnej sytuacji ekonomicznej, która zmuszałaby do cięcia etatów, absolutnie nie brałyby pod uwagę tego, by w pierwszej kolejności zwalniać pracowników będących ON. W takiej sytuacji brane pod uwagę byłyby inne czynniki. Kilku z badanych wskazało nawet, że w obliczu kryzysu czy też ogólnie, nie podjęliby własnej decyzji o tym, by zwolnić ON – ich zdaniem znaczenie ma też to, że osobom w pełni sprawnym łatwiej jest jednak odnaleźć się na rynku pracy.

Rozwiązania wspierające zatrudnianie ON

Pracodawcy biorący udział w badaniu podkreślają, że kwestia zatrudniania ON w ogromnej mierze zależy od rodzaju niepełnosprawności i wynikających z tego

ograniczeń, związanych z tym możliwości, ale i indywidualnych predyspozycji poszczególnych ON do wykonywania określonej pracy. Pomijając jednak wszystko powyższe, najważniejsza pozostaje sama chęć ON do podjęcia pracy – w tej kwestii nie warto robić niczego na siłę, potrzeba odpowiedniej motywacji, mobilizacji ON do tego, by zaangażować się odpowiednio w wykonywane obowiązki.

Podobnie zresztą w drugą stronę – zdaniem niektórych pracodawców, jeśli są przedsiębiorcy, którzy nie chcą zatrudniać ON z różnych przyczyn, to żadne rozwiązania ich do tego nie zachęcą. Z takiej opinii wynika pośrednio potrzeba związana ze zmianą postrzegania ON wśród pracodawców, w których świadomości często jeszcze spotyka się myślenie stereotypowe, nieprzychylnie ON. Zdaniem badanych trzeba dążyć do tego, by pokazywać przedsiębiorcom, ale też ogółem, całemu społeczeństwu, że ON też mogą być zupełnie pełnowartościowymi pracownikami. Bez takiej podstawowej zmiany, jakiegokolwiek zachęty mogą okazać się nieskuteczne.

Natomiast, jeśli chodzi o konkretne działania, jakie z perspektywy pracodawców, można by wzmocnić lub wdrożyć, by wesprzeć zatrudnianie ON, to do najczęściej wymienianych należą:

- kwestia edukacji, kształcenia i przyuczania do wykonywania zawodu – w tym kontekście podkreślano potrzebę szkolenia ON, np. przez instytucje zajmujące się wspieraniem aktywizacji zawodowej¹⁰ oraz przygotowywania ich do podjęcia pracy;
- dofinansowania do kosztów zatrudnienia, ulgi podatkowe, częściowe zwolnienia ze składek;
- wsparcie w obszarze dostosowywania warunków pod względem dostępności dla ON – chodzi o potrzebę odpowiedniego wyposażenia miejsc pracy, ale też w szerszym znaczeniu, ogólne zmiany w przestrzeni publicznej, które mogą pomóc ON w przemieszczaniu się, w tym swobodnym poruszaniu się w mieście i dojeżdżaniu do miejsca pracy¹¹;
- szersze i bardziej intensywne informowanie o instrumentach wsparcia kierowanych do pracodawców, którzy chcą zatrudnić lub już zatrudniają ON;

¹⁰ Tutaj główną rolę przypisywano urzędowi pracy.

¹¹ Te kwestie również mają wpływ na to, jakimi możliwościami dysponują ON, by podejmować zatrudnienie i móc w pełni angażować się w pracę. Z drugiej strony są też ułatwieniem dla pracodawców, którzy muszą nie tylko dostosowywać miejsca pracy do ON, dbać o ich komfort pracy, ale chcą także zapewniać im warunki dojazdu pracy.

- prostsze procedury związane z ubieganiem się i korzystaniem z instrumentów wsparcia, uproszczenie wymagań formalnych¹².

Bariery związane z zatrudnianiem ON

Wśród barier związanych z zatrudnianiem ON, badani pracodawcy zatrudniający ON, wymieniają różne aspekty, które zasadniczo można zgrupować w dwie kategorie:

Bariery
po stronie ON:

- brak chęci do podjęcia pracy na proponowanych warunkach – w tym przede wszystkim kwestia zbyt niskiego oferowanego wynagrodzenia;
- brak motywacji do podjęcia pracy;
- brak odpowiednich kwalifikacji.

Bariery po
stronie
pracodawcy:

- bariery architektoniczne w miejscu pracy;
- brak odpowiedniego wyposażenia, uwzględniającego różne rodzaje niepełnosprawności;
- bariery organizacyjne – brak możliwości zorganizowania pracy zakładu z uwzględnieniem dostosowania do ON;
- specyfika pracy wykonywanej w danym przedsiębiorstwie zależna od charakteru prowadzonej działalności, która w większości wymaga pracowników w pełni sprawnych;
- czynniki związane z brakiem odpowiedniej wiedzy i doświadczenia, związanego z pracą z ON;
- uprzedzenia i stereotypy związane z ON, panujące wśród osób w pełni sprawnych.

¹² W kwestiach formalnych, sygnalizowano także, że dużo form wsparcia dostępnych jest tylko dla przedsiębiorców – co oznacza, że nie mogą z nich skorzystać instytucje publiczne czy też podmioty działające jako zakłady aktywności zawodowej. Ważną kwestią poruszaną też przez jednego z respondentów, jest przepis mówiący o tym, że w ZAZ 70% zatrudnianych muszą stanowić ON, co oznacza, że w pozostałych 30% muszą znaleźć się także opiekunowie czy też trenerzy pracy – których najczęściej jest za mało, by móc odpowiednio zajmować się wsparciem zatrudnionych ON.

2.2.2. Pracodawcy niezatrudniający ON

Respondenci w tej grupie badanych, przyznają, że nie mają praktycznie żadnych doświadczeń, jeśli chodzi o zatrudnianie ON – zdecydowana większość z nich jak dotąd nie interesowała się tą kwestią. Kilku z nich wypowiedziało się, że rozważy takie rozwiązanie w przyszłości, ponieważ – zależnie od typu i stopnia niepełnosprawności danej osoby – w reprezentowanym przez siebie przedsiębiorstwie ON miałyby możliwość pracować. Ponadto, jeden z badanych wskazywał, że słyszał od innych, zaprzyjaźnionych pracodawców, że są zadowoleni z pracy wykonywanej dla nich przez ON.

Jeden z badanych biorących udział w wywiadzie grupowym opowiedział natomiast o swoim doświadczeniu, jeśli chodzi o rekrutację ON – która nie zakończyła się jednak zatrudnieniem. Respondent zwrócił uwagę na bardzo ciekawą kwestię dylematu, przed jakim może stanąć przedsiębiorca w kontekście podjęcia decyzji o zatrudnieniu ON – dylemat, w którym po jednej stronie znajduje się chęć dania szansy ON na podjęcie pracy, ze względu na posiadane przez nią merytoryczne przygotowanie, a po drugiej stronie obawy przed odpowiedzialnością, jaka ciążyłaby na pracodawcy, który zdecydowałby się zatrudnić ON z poważnym schorzeniem, niosącym ryzyko wystąpienia niebezpiecznych sytuacji w miejscu pracy. Niżej zacytowano fragment wypowiedzi dotyczący tej kwestii.

Teraz tak, jak rozmawiamy, to sobie przypomniałem, sam miałem taką rozmowę rekrutacyjną, na której pan, z którym rozmawiałem powiedział mi, że ma taki kłopot, że ma padaczkę. Ale na szczęście, bo też jednocześnie zrobiliśmy sobie taki test żeby zobiektywizować to wszystko... wiedzy związanej z naszą pracą. Na szczęście go nie przeszedł. Bo gdyby to przeszedł, to ja zacząłbym mieć jakiś dylemat, jak to ogarnąć, tak. Czyli żeby człowieka nie skrzywdzić, jakoś dać mu szansę. A z drugiej strony, w małej firmie bać się o osobę, z którą nie będę wiedział, co zrobić gdyby coś się wydarzyło. Więc miałem sytuację, że była osoba, powiedziała mi o tym bardzo tak lojalnie i to było bardzo fair. Na szczęście nie miałem tego dylematu potem, bo merytorycznie nie zagrało. Więc to jest moje doświadczenie.

Pracodawcy niezatrudniający ON, FGI

Rozwiązania wspierające zatrudnianie ON

Podobnie, jak w powyższym kontekście, tak też jeśli chodzi o bezpośrednią styczność z instrumentami, które wspierać mają zatrudnianie ON, badani w tej grupie respondentów odpowiadali przecząco. Co ważne, część z nich nie miała nawet wiedzy na ten temat, jakie są dostępne formy wsparcia pracodawców w tym obszarze. Jednostki, które z różnych źródeł posiadały jakiegokolwiek informacje, wskazywały na możliwość otrzymania dotacji – na utworzenie stanowiska dla ON i odpowiednie doposażenie, a także możliwość skorzystania z dopłat do wynagrodzenia dla ON oraz ulg, jeśli chodzi o składki. Kwestie ekonomiczne były także wskazywane przez badanych jako te, które byłyby najważniejsze w kontekście wsparcia pracodawcy, chcącego zatrudnić ON – sami przyznawali, że na pewno rozważyliby zatrudnienie ON, gdyby wiązałyby się to z proponowanymi ulgami podatkowymi i dofinansowaniami. Poniżej zacytowano odpowiedź respondenta na pytanie o to, jakie elementy wsparcia należałoby zapewnić pracodawcom, aby w większym stopniu skłonić ich do zatrudniania ON.

Mi się wydaje, że ta droga - dotacje na stworzenie stanowiska na pewno by się przydała, bo stworzenie stanowiska dla osoby niepełnosprawnej wymaga jakiejś inwestycji i nie wiadomo czy ta inwestycja się zwróci. Jak u mnie, jak przyjdzie człowiek niepełnosprawny, to wiadomo, że nie będzie on zarabiał mniej za godzinę niż ci, co robią podobną pracę. Można się spodziewać mniejszej wydajności, ale lepiej, aby nie było pośpiechu, żeby jednak sprawdzić wszystko z każdej strony. Tutaj mówimy, że więcej kosztuje wybrakowanie towaru niż zapłacenie za dodatkowe dziesięć minut prac

Przedstawiciel dużego przedsiębiorstwa niezatrudniającego ON, IDI

Wśród elementów wsparcia, które pracodawcy widzieliby jako bardzo przydatne w kontekście zatrudniania ON, wymieniono także pośrednictwo – ważny z punktu widzenia pracodawców jest proces rekrutacji i sposób dopasowania predyspozycji ON oraz jej przygotowania pod względem zawodowym do profilu firmy. Kwestię tę szczególnie podkreślał jeden z badanych pracodawców, w poniższej wypowiedzi.

[...] jakby takie instytucje, gdzie o których pan właśnie mówił, które pomogłyby na przykład mi jako przedsiębiorcy zrekrutować osobę niepełnosprawną, jakiś taki profil powiedzmy preferencyjne zawodowe takiej osoby, żeby wiedział czy do profilu mojej firmy będzie odpowiadał. Bo tak jak mówię, mam takie stanowiska, że mogłaby osoba tylko przy obsłudze komputera i sprzedaży być, ale też potrzebuję osób, że tak powiem fizycznie mobilnych bardziej - czy to wyjazd do hurtowni, czy to już w zależności od stopnia niepełnosprawności taki profil na przykład, żeby ta firma dała mi taki gotowy, to może być firma, to może być instytucja, to może być inne narzędzie. [...]to może być Urząd Pracy i wtedy jakby oni daliby mi gotowe profile osób i mi przestali, żebym ja miała, żebym sama nie musiała szukać to, to byłoby dość dobre rozwiązanie

Przedstawiciel małego przedsiębiorstwa niezatrudniającego ON, IDI

Podkreślano również, że bardzo ważne byłoby wsparcie w zakresie informacji o formalnych i prawnych aspektach zatrudniania ON – żeby przeprowadzić pracodawcę przez wszystkie przepisy, jakie musi on znać i jakich musi przestrzegać, zatrudniając ON.

Barriere związane z zatrudnianiem ON

W grupie pracodawców niezatrudniających ON, co ciekawe, w bardzo małym stopniu wskazywano na jakiegokolwiek bariery związane z zatrudnianiem ON. Jedyną kwestię, jaką ponownie podkreślano, były względy dopasowania możliwości ON – zwłaszcza ograniczeń wynikających z różnych rodzajów niepełnosprawności – do pracy, jaka wykonywana ma być na danym stanowisku. Są to zatem bariery wynikające z jednej strony z predyspozycji ON, a z drugiej ze specyfiki przedsiębiorstwa i związanych też z nią kwestii bezpieczeństwa.

W toku dyskusji podczas wywiadu grupowego, prowadzonego z pracodawcami, którzy nie zatrudniają ON, pojawiła się kwestia wynikająca z samej konstrukcji ogłoszeń z ofertami pracy – które same w sobie mogą stanowić barierę z punktu widzenia ON, które poszukują zatrudnienia. Taka myśl pojawiła się, gdy jedna z respondentek opowiedziała, że nigdy, żadna ON nie zgłosiła się do reprezentowanej przez nią firmy – mimo tego, że jest to duża firma i rekrutacja przez nią prowadzona jest bardzo szeroka. Na tym tle wywiązała się dyskusja, w której jeden z respondentów zwrócił uwagę na to, że często z udostępnianych przez pracodawców ogłoszeń nie wynika, czy dana ON może mieć w ogóle szansę na wykonywanie pracy opisywanej w ofercie. Pojawił się

zatem pomysł, by umieszczając ogłoszenie o rekrutacji, pracodawcy odpowiadali na kilka podstawowych pytań, umożliwiających scharakteryzowanie specyfiki pracy pod kątem niepełnosprawności. Poniżej zapisano fragment dyskusji, w której efekcie powstała wyżej opisywana sugestia.

Ale to jakaś partyzantka mi teraz wpadła do głowy. Ale zastanawiam się... tak, jak tutaj pani mówiła, że 500 rekrutacji i nikt się nawet nie zgłosił. Ja sobie wyobrażam sytuację, że osoba z niepełnosprawnością, która szuka pracy, czytając to ogłoszenie, ona nie wie czy nie ma na nim jakichś takich wymagań, co do których ona nie jest w stanie ich spełnić obiektywnie. Ze względu właśnie na jakieś problemy z ruchem, z czymś... nieważne z czym tak naprawdę. Gdyby... dało się to zrobić, wymusić odpowiedź przez pracodawcę czy osoby, która ogłoszenia o pracę umieszcza... odpowiedzieć na 5-6 pytań dodatkowych, które by pozwoliły osobie z niepełnosprawnością ocenić czy ona w ogóle może tam aplikować. Czyli jaka jest konieczność mobilności, jaka jest konieczność, nie wiem... ktoś mądry musiałby powiedzieć. To może byłoby jej łatwiej. Ja sobie wyobrażam, że osoba, która szuka tej pracy, jeśli nie ma wprost napisanego, że to jest zakład pracy chronionej, że jest to osoba, co do której się oczekuje orzeczenia, czy innych, to ona może mieć taką obawę. Tak sobie tylko wyobrażam. Ale może mieć taką obawę, że ona po prostu obiektywnie nie spełni takich kryteriów. Po prostu, że choćby wszyscy chcieli, to i tak się nie da jej zatrudnić.

Pracodawcy niezatrudniający ON, FGI

Powyższe wiąże się także z wcześniej opisywanym, bardzo ważnym aspektem dopasowania charakterystyki ON poszukującej pracy do specyfiki stanowiska pracy, którym mogłyby się w szczególności zajmować instytucje pośrednictwa pracy – co było wskazywane jako ważny element wymagający wzmocnienia, w kontekście wsparcia procesów zatrudniania ON przez pracodawców.

3. ON prowadzące działalność gospodarczą i będące członkami spółdzielni socjalnych

3.1. Grupa objęta badaniem

W ramach modułu 3. badań jakościowych przeprowadzono wywiady z przedstawicielami poniższych grup ON:

- ON prowadzące działalność gospodarczą (nie dłużej niż 5 lat);
- ON będące członkami spółdzielni socjalnych.

Dodatkowo, uwzględniono zróżnicowanie respondentów ze względu na posiadaną niepełnosprawność.

ON odpowiadające powyższym kategoriom wzięły udział w badaniach przeprowadzanych techniką indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) oraz zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI). Zrealizowano 17 IDI oraz 2 FGI. Faza terenowa realizacji badania trwała od 7 czerwca do 9 lipca 2021 roku.

3.2. Wyniki przeprowadzonych badań jakościowych

3.2.1. ON prowadzące działalność gospodarczą

Badani podczas wywiadów opowiadali o powodach, jakie skłoniły ich do zakładania własnych działalności gospodarczych. Poniżej zestawiono najważniejsze wymieniane przez nich czynniki.

Czynniki wpływające na decyzję ON o tym, by założyć własną działalność gospodarczą

- Względy finansowe (chęć osiągnięcia wyższych dochodów)
- Zmęczenie poprzednio wykonywaną pracą, chęć zmiany
- Utrata poprzedniej pracy i trudności w ponownym podjęciu zatrudnienia
- Chęć samorealizacji, realizacji swoich celów, marzeń, sprawdzenia się w nowej roli
- Chęć osiągnięcia większej niezależności
- Większe możliwości elastycznego dopasowania czasu pracy
- Możliwość stworzenia miejsc pracy dla innych ON

W ostatnim punkcie, wskazującym czynniki wpływające na podjęcie decyzji o rozpoczęciu działalności przez ON, znalazła się kwestia związana z zatrudnianiem innych ON w firmach prowadzonych przez badanych. Niektórzy respondenci już w tej chwili mają pracowników, będących ON, z których współpracy są bardzo zadowoleni – pozostali natomiast wykazują zainteresowanie przyjęciem ON do pracy. Wyjątek stanowi przypadek, w którym respondent prowadząc jednoosobową działalność gospodarczą, odpowiadał, że ogranicza się ona tylko do jego pracy i nie ma w planach jej poszerzania.

Jednocześnie, przedsiębiorcy, którzy są ON, nie wskazują żadnych barier, jakie mogłyby wpływać na zatrudnianie pracowników posiadających niepełnosprawności. Całość powyższych spostrzeżeń skłania do wniosku, że zakładanie i rozwój własnych działalności gospodarczych przez ON jest rozwiązaniem nie tylko z korzyścią dla nich samych, ale i innych ON, które chętnie są zatrudniane w firmach prowadzonych przez ON. Zarysowuje się bardzo duża chęć pomocy osobom w podobnych sytuacjach i wyraźna solidarność wśród ON.

Respondenci spotykają się ze skrajnymi postawami, jeśli chodzi o postrzeganie ich, jako przedsiębiorców. Z jednej strony mają do czynienia z ludźmi, którzy wyrażają swoją aprobatę dla takich ON, które podejmują wyzwania związane z prowadzeniem swojej działalności, wspierają je. Z drugiej jednak strony wciąż zdarza się, że spotykają się z opiniami nieprzychylnymi, powielającymi stereotypy o ON, jako osobach, które nie radzą sobie samodzielnie i jako osoby aktywne zawodowo nie są tak wartościowe jak osoby bez orzeczonej niepełnosprawności. O takim podejściu opowiadał jeden z respondentów, który w ramach swojej działalności zajmuje się prowadzeniem takśówki – poniższy fragment opisuje, jakie podejście miewają niektórzy do prowadzenia samochodu przez ON.

Są ludzie, którzy uważają, że my niepełnosprawni nie powinniśmy podejmować się takiej pracy zawodowej, bo jesteśmy osobami niepełnosprawnymi. Czyli uważają, że nie powinniśmy prowadzić auta... bo możemy... na przykład szybko nie zahamować. A my, jak to niepełnosprawni, wolno jeździmy, bezpiecznie, mając klientów. Czyli dowozimy na miejsce.

ON prowadząca działalność gospodarczą, IDI

ON biorące udział w badaniu zgodnie przyznają, że najważniejszą trudnością w kontekście zakładania własnej działalności gospodarczej, jest związana z tym biurokracja. Obszerność kwestii formalnych, z jakimi należy się zmierzyć, a ponadto liczne instytucje, w których trzeba je załatwiać, stanowi jednocześnie czynnik zniechęcający do zakładania firmy, zdaniem ON. Respondenci wskazywali, że procedury są bardzo szczegółowe, a urzędy ściśle trzymają się związanych z nimi zasad, sprawdzając skrupulatnie wszystkie dokumenty wypełniane i dostarczane przez osoby chcące rozpocząć własną działalność. W związku z tym, że przygotowanie takiej skomplikowanej dokumentacji nie jest łatwe, zwłaszcza dla osób, które nie miały z tym wcześniej styczności, badani przyznawali, że potrzebowali pomocy, by sprostać temu wyzwaniu. Jako źródła wsparcia w tej kwestii wymieniali znajome im osoby, które miały już doświadczenie rozpoczynając swoje działalności, ale także osoby pracujące w PUP, które pomagają wypełniać wnioski związane z pozyskaniem środków.

Trudności, jakie napotykali badani w procesie zakładania swoich działalności, wiążą się też z rodzajem niepełnosprawności – osoby z niepełnosprawnością ruchową przyznawały, że powyższe kwestie stanowiły dla nich jeszcze większy problem ze względu na ich ograniczoną mobilność. Również jeśli chodzi o tę barierę, ON wskazywały, że możliwość załatwienia wszelkich formalności zawdzięczają w dużej mierze pomocy swoich opiekunów, najbliższych osób, rodziny, przyjaciół.

Podczas badań jakościowych szczególnie podkreślana była waga wsparcia, jakie otrzymują badani od swoich partnerów i rodzin, również w codziennym prowadzeniu swoich działalności. Ich zaangażowanie pomaga w wykonywaniu obowiązków związanych z pracą, ale także mobilizuje do tego, by ją kontynuować.

Poza wsparciem najbliższych, badani wskazywali także na wsparcie instytucji publicznych oraz różnego rodzaju organizacji pozarządowych w procesie zakładania swojego przedsiębiorstwa. Z wypowiedzi badanych wynika, że oba rodzaje pomocy, jaką otrzymali i wciąż otrzymują, są bardzo ważne, jeśli chodzi o prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Często to dzięki połączeniu wsparcia rodziny ze wsparciem o charakterze instytucjonalnym, w dużym stopniu ułatwione lub w ogóle możliwe było założenie firmy przez badane ON. Poniższy cytat jest wyrazem takiej właśnie sytuacji.

Żona mnie zmotywowała, abym założył własną działalność i skorzystałem ze wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy w Augustowie, fajnie współpracę z nimi wspominam, dużo pomogli mi w tym i z tych środków PFRONowskich kwotę 40 tys. dofinansowania dostałem.

ON prowadząca działalność gospodarczą, IDI

Wśród instrumentów wsparcia, z jakich skorzystali badani zakładając swoje działalności, znalazły się:

- dofinansowania z PFRON,
- dofinansowania z PUP,
- uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez instytucje publiczne i organizacje pozarządowe.

Osoby, które wzięły udział w badaniach jakościowych i prowadzą własne firmy, oceniają, że otrzymane wsparcie z wyżej wymienionych źródeł było dla nich bardzo pomocne. Jednocześnie podkreślają, że w ich opinii współpraca z przedstawicielami tych podmiotów układa im się pozytywnie.

Wyraźnie zaznaczaną potrzebą, zwłaszcza z perspektywy ON, które mają ograniczoną sprawność ruchową, jest konieczność większego rozwoju możliwości załatwiania formalności w sposób zdalny – w tym kontekście ważne są także działania na rzecz wzmacniania integracji systemów informatycznych wykorzystywanych w administracji. Spójność danych, które gromadzone są przez różne instytucje oraz dostęp do nich z poziomu innych podmiotów, jest w tym kontekście szczególnie ważny. Badani wskazują, że instytucje, do których musieli się zwracać w sprawie rozpoczęcia swojej działalności gospodarczej tworzą swojego rodzaju sieć – obszary ich aktywności wiążą się ze sobą, natomiast często ich siedziby są od siebie oddalone, dlatego rozwój zdalnej wymiany informacji pomiędzy nimi znacznie ułatwiłby spełnianie niezbędnych formalności.

3.2.2. ON będące członkami spółdzielni socjalnych

Badani podczas wywiadów opowiadali o powodach, które wpłynęły na ich decyzję, by zostać członkiem spółdzielni socjalnej. Poniżej zestawiono najważniejsze wymieniane przez nich czynniki.

Czynniki wpływające na decyzję ON o tym, by zostać członkiem spółdzielni socjalnej

- Szansa na podjęcie aktywności zawodowej
- Względy finansowe (możliwość zarobku)
- Chęć zmiany poprzedniej pracy na spokojniejszą, bardziej dostosowaną do możliwości ON
- Mobilizacja ze strony otoczenia – rodziny, znajomych, osób, które działają w obszarze wsparcia na rzecz ON
- Chęć aktywizacji społecznej, integracji i kontaktu z innymi

Wielu z badanych biorących udział w wywiadach jakościowych przyznaje, że wcześniej pracowała w innych miejscach, duża część zatrudniona była na rynku otwartym – jednak wiązało się to z większym kosztem z ich strony pod względem psychicznym, emocjonalnym, nerwowym, ale również i fizycznym. Osoby te wskazują, że ciężko było im wytrzymać presję w poprzednich miejscach pracy, więc gdy pojawiła się okazja do przystąpienia do spółdzielni socjalnej, chętnie z niej skorzystały.

Wśród badanych były też osoby, które wcześniej nie były aktywne zawodowo w żaden sposób, jednak możliwość stania się członkiem spółdzielni okazała się dla nich szansą na poprawienie swojej ogólnej sytuacji życiowej – nie tylko pod względem zatrudnienia. Wszyscy respondenci podkreślali, jak ważne są dla nich pozostałe aspekty funkcjonowania w ramach spółdzielni – społeczne, psychologiczne, związane z poczuciem, że mogą one liczyć na pomoc innych, życzliwych ludzi.

Niezależnie od poprzedniej sytuacji ON, wskazywały one, że informacje o możliwości przystąpienia do spółdzielni socjalnej docierały do nich poprzez znajomych. Jest to

najważniejsze źródło w tym kontekście – o tym, jak dobrze działa mechanizm „poczty pantoflowej” oraz wzajemnego wspierania się i motywowania wśród ON, świadczy poniższa wypowiedź.

Tak, od trzech lat jestem członkiem spółdzielni socjalnej, o tej spółdzielni dowiedziałam się od koleżanki, która też należy do tej spółdzielni, wcześniej już należała i po prostu jakoś tak mnie zmobilizowała i jest mi bardzo dobrze, bardzo pomocna jest spółdzielnia w moim przypadku.

ON będąca członkiem spółdzielni socjalnej, IDI

Respondenci jednocześnie nie wspominali o żadnych trudnościach, na jakie napotkali na swojej drodze, chcąc zostać członkiem spółdzielni. W tym kontekście ogromne znaczenie ma wsparcie najbliższej rodziny, ale także przyjaciół, znajomych. Najważniejsze pozostaje początkowe zmotywowanie ON do podjęcia takiego działania, by zmienić w jakiś sposób swoje życie na lepsze. Pozostałe kwestie związane z samymi formalnościami nie stanowiły w przypadku badanych problemów, ponieważ wszelkich informacji i pełnej pomocy, jeśli chodzi o załatwianie tego typu kwestii udzielają osoby zarządzające spółdzielnią – podstawą jest zatem to, by po prostu trafić do takiego podmiotu.

Myślę, że wsparcie jest, ważne jest tylko, żeby dotrzeć do tych ludzi, którzy chcą w takich spółdzielni działać, którzy nie wiedzą co z sobą zrobić, do młodych ludzi, którzy kończą szkołę średnią czy studia, mają jakieś swoje talenty, które są jeszcze nie odkryte być może, może chcą coś robić, a nie mogą znaleźć pracy

ON będąca członkiem spółdzielni socjalnej, IDI

Badani zgodnie wskazują na same pozytywne strony przystępowania do spółdzielni socjalnych – podkreślają głównie korzyści związane z wymiarem społecznym. Problem stanowią kwestie nagłaśniania i promowania tej formy działalności. Kwestia powszechności informacji na temat instytucji i organizacji wspierających ON była zresztą ogólnie podnoszona w wywiadach – respondenci wyraźnie podkreślali braki, jeśli chodzi o wiedzę na ten temat wśród ON. Po raz kolejny uwydatnia do potrzeby w zakresie wzmocnienia działań informacyjnych.

Jak pani myśli, czy osoby niepełnosprawne mają odpowiedni dostęp do tych różnych form pomocy takich jak spółdzielnia socjalna, różne dofinansowania z instytucji?

- Może byłoby to i dostępne tylko to jest takie... nie wiem jak to określić... jest to nienagłośnione, my nie wiemy, że np. taka instytucja znajduje się w tej miejscowości czy w tamtej, czy gdziekolwiek, dowiadujemy się jeden od drugiego, ale, żeby bezpośrednio się dowiedzieć to nikt nie poinformuje, nikt nie podpowie.

Rozumiem, że powinno być to bardziej nagłaśniane?

- Powinno to być bardziej nagłośnione w jakichś reklamach, w mediach, żeby ludzie o tym słyszeli. Osoby w naszym wieku, my w Internecie... już w naszym wieku nie latamy po Internecie, bo to nie nasze czasy, ale gdyby się pojawiała jakaś reklama w telewizji czy w radiu, czy gdzieś na billboardzie to jest to takie bardziej przyswajalne przez osoby w naszym wieku.

ON będąca członkiem spółdzielni socjalnej, IDI

Badane ON są zadowolone z tego, że są członkami spółdzielni socjalnej – w ich ocenie warto, by ON zrzeszały się w takiej formie i podejmowały aktywności zarówno zawodowe, jak i społeczne. Podsumowaniem całokształtu pozytywnych opinii w tej materii może być poniższy cytat.

To jest jak w rodzinie, jest ciepła atmosfera, odwiedzamy się, częstujemy się ciastami, przychodzimy do siebie, uczymy się nawzajem, ja uczę kogoś mojego rękodziela, ktoś inny uczy mnie swoich pomysłów, pokazuje, więc fajnie, bo się rozwijamy wzajemnie. Przez to, że jest tak miło i sympatycznie to każdy podchodzi ciepło do drugiej osoby i czuje się weselszy w życiu codziennym, widzi więcej światła, jasnego, ciepłego, a nie tylko ciemne, czarne kolory i smutną przyszłość. [...] Myślę, że po prostu trzeba spółdzielnie bardziej nagłaśniać, reklamować, żeby były bardziej dostępne, po to, żeby więcej osób mogło skorzystać z ich pomocy.

ON będąca członkiem spółdzielni socjalnej, IDI

4. Rodziny i opiekunowie prawni ON

4.1. Grupa objęta badaniem

W badaniach jakościowych w ramach modułu 4.1 udział wzięli członkowie rodzin oraz opiekunowie ON będących w wieku aktywności zawodowej, tj. w przypadku kobiet 18-59 lat i mężczyzn 18-64 lat.

Respondenci z tej grupy badanych wzięli udział w badaniach przeprowadzanych techniką indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) oraz zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI). Zrealizowano 8 IDI oraz 1 FGI. Faza terenowa realizacji badania trwała od 7 czerwca do 9 lipca 2021 roku.

4.2. Wyniki przeprowadzonych badań jakościowych

4.2.1. Ocena sytuacji ON na rynku pracy

W opinii badanych z tej grupy respondentów, ogólna sytuacja ON na rynku pracy ulega stopniowej poprawie, choć nadal nie jest zbyt korzystna. Do pozytywnych zmian z pewnością zaliczono usuwanie barier architektonicznych i dostosowywanie przestrzeni (nie tylko miejsc pracy, ale ogólnie przestrzeni publicznej) do potrzeb ON. Zaletą są też możliwości dofinansowania tworzenia i utrzymywania miejsca pracy dla ON, oferowane przez instytucje takie jak PFRON. W ocenie większości badanych jednak, nadal obecna jest ogólna niechęć do zatrudniania ON, a problemem jest również mała liczba ofert pracy, w których uwzględnia się możliwość zatrudnienia ON. Kwestia ta zależna jest też w dużej mierze od rodzaju niepełnosprawności danej osoby i wynikających z tego ograniczeń.

Wśród osób biorących udział w badaniu znaleźli się zarówno opiekunowie i członkowie rodzin ON, które pracują, jak i ON niepracujących. Jeśli chodzi o tę drugą grupę, respondenci przyznają, że chcieliby, by związane z nimi ON podjęły pracę. Postawa taka wynika z chęci poprawy sytuacji ON – badani są przekonani o pozytywnym wpływie aktywizacji zawodowej oraz związanej z tym bezpośrednio aktywizacji społecznej – ale też częściowo z chęci poprawy swojej własnej sytuacji. Zależnie od niepełnosprawności podopiecznego lub członka rodziny, wśród badanych pojawił się głos, że podjęcie pracy przez ON mogłoby sprawić, że oni sami będą mniej obciążeni opieką nad swoimi bliskimi.

Podjęcie pracy przez ON, tak jak zajęcie każdą inną aktywnością, pozytywnie może wpływać na funkcjonowanie samej ON, ale i całej jej rodziny. O znaczeniu działań aktywizujących, o które dbać musi też najbliższe otoczenie ON, mówiła jedna z respondentek w poniższym fragmencie wywiadu.

Wynajdowanie jakichś zajęć aktywizujących męża, które dawałyby sens wstawania nawet codziennie, z takim wyznaczeniem, że coś tam trzeba wykonać, bo jest to dobre, sensowne, ucieszy kogoś, ktoś to pochwali, ktoś to zauważy... bez przerwy właśnie nad tym pracujemy i wymyślamy żeby coś takiego znaleźć, bo wtedy on czuje się lepiej. Nie ma takich... jak nie ma takiego celu, to stan zdrowia pogarsza się. Więc tu po prostu trzeba szukać.

Członkowie rodzin i opiekunowie prawni ON, IDI

4.3. Czynniki wpływające na podejmowanie aktywności zawodowej przez ON

Grupa badanych objęta realizacją wywiadów jakościowych w ramach modułu 4.1 niniejszego badania, wypowiedziała się na temat powodów, dla których ich zdaniem ON nie podejmują prób poszukiwania pracy lub dla których decydują się na podjęcie aktywności zawodowej – niezależnie od formy tej aktywności (w tym: poszukiwanie pracy, zatrudnienie, zostawanie członkiem spółdzielni socjalnej, prowadzenie działalności gospodarczej). Najważniejsze spostrzeżenia, jakimi dzielili się respondenci w tym kontekście, zebrano w poniższym zestawieniu.

Czynniki związane z brakiem podejmowania prób szukania pracy i jakiegokolwiek aktywności zawodowej przez ON	Czynniki motywujące do podejmowania jakiegokolwiek aktywności zawodowej przez ON
<ul style="list-style-type: none"> • Zbyt długi okres bierności, izolacji – pogłębiające się wycofanie, zniechęcenie; • Poczucie, że nie jest się już potrzebnym dla otoczenia; • Postawa ON, według której otrzymywana przez nią renta i inne świadczenia stanowią wystarczające źródło utrzymania; • Kwestia wychowania, „wyuczona bezradność”¹³; • Hamulec ze strony rodziny, rodziców, którzy uważają, że podjęcie pracy przez ON jest dla niej niebezpieczne – np. może skutkować pogorszeniem jej stanu zdrowia, ponieważ praca będzie dla niej za ciężka, zbyt obciążająca; nadopiekuńczość, „trzymanie pod kloszem”; • Poprzednie negatywne doświadczenia związane z pracą, strach przed podejmowaniem kolejnych prób zatrudnienia¹⁴; • Lęk przed nieprzychylnymi postawami współpracowników, przełożonych, które kierować będą się stereotypami dot. ON; • Bariery komunikacyjne, architektoniczne związane z przemieszczaniem się, w tym problem z organizacją transportu 	<ul style="list-style-type: none"> • Względy finansowe; • Wiara w siebie i swoje możliwości, chęć samorealizacji, wykorzystania swoich kompetencji; • Chęć nawiązywania kontaktów, socjalizacji z otoczeniem, integracji ze społecznością; • Chęć podwyższenia poczucia własnej wartości, podbudowania się; • Mobilizowanie przez rodzinę i najbliższe otoczenie; • Motywacja samej ON do wprowadzenia zmian w swoim życiu; • Chęć uzyskania większej niezależności, samodzielności; • Prowadzenie działalności na rzecz aktywizacji ON przez instytucje, organizacje - w tym np. realizacja projektów umożliwiających udział w szkoleniach, podnoszące kwalifikacje ON

Tabela 2 Czynniki związane z podejmowaniem lub brakiem podejmowania jakiegokolwiek aktywności zawodowej przez ON – perspektywa rodzin i opiekunów ON. Na podstawie badań jakościowych.

¹³ Zdaniem niektórych opiekunów ON, zdarza się, że ON są wychowywane w przeświadczeniu, że nie muszą podejmować żadnej aktywności zawodowej, ponieważ otrzymywane przez nie świadczenia z różnych źródeł wystarczają do życia – osoby takie bywają nauczone takiego sposobu życia, ponieważ w taki sam sposób żyje lub żyła ich najbliższa rodzina, rodzice. Zjawisko podobne do mechanizmu „dziedziczenia biedy” lub „dziedziczenia bezrobocia”.

¹⁴ W tym zakresie zwracano uwagę przede wszystkim na doświadczenia, w których ON miała styczność ze złymi warunkami pracy, ze źle dostosowaną pracą do jej możliwości ograniczonych niepełnosprawnością lub doświadczyła uszczerbku na zdrowiu wskutek wykonywania zbyt ciężkiej dla niej pracy – i nie chce po raz kolejny podejmować takiego ryzyka.

4. 4. Wsparcie kierowane do ON

W opinii wielu przedstawicieli tej grupy badanych, to właśnie na rodzinie spoczywa największy ciężar aktywizacji ON. Zaangażowanie najbliższego otoczenia ma w tym kontekście ogromne znaczenie, zdaniem samych rodzin oraz opiekunów prawnych ON. Nie oznacza to jednak, że w całym procesie aktywizowania ON, zarówno pod względem zawodowym, jak i społecznym, nie zauważa się roli otoczenia instytucjonalnego i organizacji zajmujących się wsparciem ON. Respondenci posiadają wiedzę na temat funkcjonujących podmiotów w tym obszarze i znają mniej lub bardziej szczegółowo oferowane przez nie formy pomocy. Bez wątplenia wiedzą, gdzie można szukać informacji na temat dostępnych instrumentów wsparcia.

Badani mieli też osobistą styczność z różnymi podmiotami – w tym zakresie najczęściej wymieniane są PUP, PFRON, PCPR, OPS oraz lokalnie działające organizacje pozarządowe. Różne są jednak doświadczenia respondentów, związane z dostępnym wsparciem. Część badanych bardzo pozytywnie wypowiada się w tym kontekście, zwłaszcza jeśli chodzi o pracę wykonywaną przez podmioty sektora społecznego – działalność tego typu organizacji ogółem oceniana jest bardzo korzystnie, jako ważny element składający się na sieć wsparcia ON. Są jednak sygnały ze strony osób opiekujących się ON, że często instrumenty pomagające je aktywizować, nie są tak skuteczne, jak się oczekuje – problemem jest przede wszystkim trwałość uzyskiwanych rezultatów. Poniżej zamieszczono fragment wywiadu, w którym respondentka opowiada o tym, jak w jej ocenie funkcjonują programy stażowe oferowane ON.

Czy miała Pani styczność z instytucjami wspierającymi aktywizację osób niepełnosprawnych, jak Pani ocenia. Jeżeli tak, to właśnie, z jakimi instytucjami, jak Pani ocenia te programy aktywizujące?

- Pic na wodę fotomontaż . Mówiąc szczerze. Z mojej perspektywy takie programy, nie wiem może nie miałam szczęścia po prostu. Też nie chcę tak jakoś bardzo źle mówić na jakiś temat. Ale bywały takie programy, gdzie na przykład oferowano staż w jakiejś instytucji, po czym była teoretycznie perspektywa zatrudnienia, po stażu. Tylko, że to było teoretycznie. Trzy miesiące mijały i do widzenia, bo nie wiem. Bo na przykład instytucja jest fundacją i okazuje się, że wszyscy działają na zasadzie wolontariatu i nie stać ich na zatrudnienie. Albo na przykład bardzo fajnie staż trzy miesiące, super, super, ale żeby tu pracować to musisz jeszcze zrobić czteroletnią szkołę podyplomową, bo

bez tego no to ani rusz. Ja nie mówię to nie jest kwestia, oczywiście, że jeżeli na jakieś stanowisko są jakieś wymagania to trudno, żeby kogoś zatrudnili bez jakby konkretnego papierka, który jest potrzebny, mówią kolokwialnie. Ale tak to wygląda, że mijają te trzy miesiące i do widzenia.

Członkowie rodzin i opiekunowie prawni ON, IDI

Ze zgromadzonych wypowiedzi w trakcie badań jakościowych wynika, że aby mogła zajść faktyczna zmiana odnośnie aktywizacji ON, potrzeba wsparcia o charakterze kompleksowym, bardzo szerokim – takim, które odpowie na wszystkie potrzeby, w sposób adekwatny, dopasowany do indywidualnych przypadków. Tak naprawdę, aby działania aktywizujące ON zawodowo były efektywne, nie można ich prowadzić w oderwaniu od innych aspektów związanych z funkcjonowaniem ON w społeczeństwie. Pomoc nie może się zatem ograniczać tylko do wsparcia w uzyskiwaniu i podtrzymywaniu zatrudnienia, należy zadbać także o inne wymiary wsparcia – w tym m.in. pomoc psychologiczną czy też niwelowanie barier architektonicznych i komunikacyjnych. Podsumowując spostrzeżenia poczynione w tym obszarze, można wskazać, że wsparcie to powinno być oparte o 3 podstawowe, ściśle łączące się ze sobą filary: aktywizację zawodową, aktywizację społeczną oraz edukację na wielu płaszczyznach – zarówno w rozumieniu kształcenia oraz podnoszenia kwalifikacji i kompetencji ON, ale także edukowania społeczeństwa w zakresie otwartości na ON.

5. Instytucje wspierające aktywność zawodową ON

5.1. Grupa objęta badaniem

W badaniach jakościowych w ramach modułu 4.2 udział wzięli przedstawiciele podmiotów składających się na otoczenie instytucjonalne, wspierające aktywność zawodową ON:

- PUP;
- OWES;
- OPS;
- PCPR;
- NGO - organizacje pozarządowe zajmujące się aktywizacją zawodową ON oraz NGO służące wsparciem ON, ale nie prowadzące bezpośrednio programów aktywizacji;
- realizatorzy projektów przyznających dotacje: PFRON, ZUS, JST, Agencje Rozwoju, inkubatory przedsiębiorczości.

Przedstawiciele powyższych kategorii instytucji wzięli udział w badaniach przeprowadzanych techniką indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) oraz zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI). Zrealizowano 30 IDI oraz 5 FGI. Faza terenowa realizacji badania trwała od 7 czerwca do 9 lipca 2021 roku.

5.2. Wyniki przeprowadzonych badań jakościowych

5.2.1. Charakterystyka instytucji

Do najczęściej wskazywanych działań, podejmowanych przez podmioty z otoczenia instytucjonalnego ON na ich rzecz, zaliczyć można na podstawie przeprowadzonych wywiadów poniższe:

- kontrakt socjalny;
- pomoc wynikająca z Ustawy o pomocy społecznej (zasiłki stałe, usługi opiekuńcze);
- prowadzenie Środowiskowych Domów Samopomocy;
- prowadzenie Warsztatów Terapii Zajęciowej;

- współpraca międzyinstytucjonalna (działania interdyscyplinarne, wymiana informacji, wspólne dążenie do udzielenia skompleksowanego wsparcia dzięki połączeniu ofert różnych instytucji);
- dostosowanie działalności instytucji pod względem dostępności (dostosowane strony internetowe, dokumenty);
- działania Doradców ds. Osób Niepełnosprawnych;
- działania Asystentów Osobistych Osoby Niepełnosprawnej;
- oferta wsparcia wynikająca z Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (dofinansowania do turnusów rehabilitacyjnych, likwidacji barier architektonicznych, w komunikowaniu się i technicznych, zaopatrzenia w sprzęt rehabilitacyjny, przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze, usług tłumacza migowego lub tłumacza-przewodnika);
- rozszerzanie oferty poprzez realizację projektów z wykorzystaniem środków unijnych;
- poradnictwo zawodowe;
- pośrednictwo zawodowe;
- organizacja szkoleń, oferta edukacyjna;
- staże, prace interwencyjne;
- dotacje na utworzenie działalności gospodarczej;
- dotacje na utworzenie i doposażenie miejsca pracy dla ON;
- wsparcie psychologiczne, doradcze;
- projekty związane z aktywizacją zawodową ON, realizowane z wykorzystaniem środków unijnych, PFRON.

Wachlarz dostępnych środków wsparcia dla ON oceniany jest pozytywnie, określany jako szeroki i skuteczny przez przedstawicieli instytucji działających na rzecz ON. Odnośnie dostępnej oferty skierowanej do ON, zwraca się jednak na pewne braki – najczęściej wybrzmiewającą uwagą jest brak wsparcia w postaci prowadzenia mocno indywidualnej pracy z ON, którą mogliby realizować swojego rodzaju „trenerzy pracy”, „opiekunowie zatrudnienia” lub też „trenerzy samodzielności”. Potrzeba takiego zindywidualizowanego podejścia i wręcz bardzo intensywnego wejścia w życie osoby wspieranej, w celu poprowadzenia jej przez różnego rodzaju sytuacje życiowe związane z uzyskaniem, ale także utrzymaniem zatrudnienia, pojawiała się w badaniu jako ściowym niejednokrotnie, czego wyrazem są poniższe cytaty.

Najbardziej tego co nam brakuje to myślę, że niektóre osoby, które chciałyby wymagać takich trenerów pracy, tych opiekunów zatrudnienia. Osoby, która by nawet z nim poszła na rozmowę, przygotowała ich, takiej indywidualnej współpracy z tym opiekunem. I że to nie tylko wystarczy, że dostanie ofertę i pójdzie, bo jeżeli jest to osoba z upośledzeniem to niestety może być już przegrana na starcie. O to chodzi, żeby tego pracodawcę przygotować na takiego klienta, wprowadzić. Tylko, że nie zawsze mamy taką możliwość, takiej współpracy, aż indywidualnej. Wachlarz mamy duży, szeroki, i dla osób niepełnosprawnych, i też dla firm, które chciałyby zatrudniać, bo i przez urząd pracy, jak i przez PFRON mogą się ubiegać.

Przedstawiciel PUP, IDI

Na pewno większość osób, która teraz jest na rynku potrzebuje większego wsparcia, większego wsparcia psychologicznego, doradcy zawodowego, takiego monitoringu, poszukiwania pracy, zatrudnienia, ale też myślę, że taka forma też trenera pracy, takiej pracy 1:1, wejścia trochę z butami w życie takiej osoby i takiego poprowadzenia za rękę. Porozumieniu z prawnikiem, załatwieniu paru spraw, z doradcą socjalnym, z psychologiem i robienia to w kierunku tego, żeby osoba szła do góry, żeby właśnie się pięła, aż w końcu będzie na tym stanowisku pracy i żeby dostała takiego umocnienia.

Przedstawiciel NGO, IDI

Jednocześnie instytucje są w umiarkowanym stopniu przygotowane do pracy z ON. W trakcie prowadzonych wywiadów zaakcentowały się pewne obszary, w których przygotowanie to jest dobre lub określane jako „coraz lepsze”, ale są też obszary, w których obserwowane są mniej lub bardziej znaczące deficyty. W tym kontekście wyraźnie zaznacza się problem z wyspecjalizowanymi kadrami do pracy ściśle z ON. Podsumowanie wniosków na podstawie opinii osób reprezentujących badane instytucje zawarto w poniższej tabeli.

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> • coraz bardziej powszechne niwelowanie barier architektonicznych i dostosowywanie działalności instytucji pod względem dostępności dla ON; • przygotowanie merytoryczne – w tym przede wszystkim znajomość szerokiej oferty instrumentów kierowanych do ON; • realizacja szkoleń i nabywanie odpowiedniej wiedzy wewnątrz instytucji/organizacji; • inicjatywy wdrażane przez pracowników, zaangażowanie i chęć niesienia pomocy wynikająca z ich wewnętrznych przekonań – w tym zakresie podkreślane jest usposobienie osób pracujących w obszarze pomocy społecznej, otwartość i tworzenie przyjaznej atmosfery zaufania, która wspiera ON. 	<ul style="list-style-type: none"> • przygotowanie pracowników do pracy z ON, zwłaszcza w zakresie kontaktu z nimi; • brak wyspecjalizowanej kadry posiadającej kompetencje, kwalifikacje do pracy z ON i doświadczenie w tym zakresie; • problemy z trwałością finansowania pozyskiwanego na utrzymanie wysokiej jakości kadry w organizacjach pozarządowych; • działalność organizacji pozarządowych w systemie projektowym, co wpływa na ciągłość prowadzonych działań; • niedostateczne środki promocji dostępnej oferty dla ON; • potrzeba większej kooperacji międzysektorowej, jeśli chodzi o całe środowisko otaczające rynek pracy i ON – w celu wymiany wiedzy i doświadczeń na temat ON na rynku pracy między instytucjami wspierającymi, specjalistami z obszaru zatrudnienia i samych pracodawców.

Tabela 3 Mocne i słabe strony przygotowania instytucji do pracy z ON. Na podstawie badań jakościowych.

Podmioty biorące udział w badaniu w zdecydowanej większości same zatrudniają ON – ich udział w ogólnej liczbie pracowników poszczególnych instytucji/organizacji waha się, według odpowiedzi respondentów od kilku % do nawet 70% w skrajnym przypadku. Badani podkreślają, że fakt posiadanego orzeczenia o niepełnosprawności

przez pracownika nie wpływa w żaden sposób na jego postrzeganie – oceniany jest ON pod względem swoich kompetencji i przez pryzmat jakości wykonywanej przez niego pracy, a pod tym względem ON nie ustępują pozostałym osobom.

[Zatrudniamy] na stanowiskach urzędniczych, ale też na stanowiskach pracowników socjalnych zatrudniamy osoby z orzeczoną niepełnosprawnością. Więc generalnie nabór odbywa się, oczywiście formalnie tak [...] musi być konkurs ogłoszony, tak dalej, i tak dalej. My też szanujemy zasadę, że jeżeli, zresztą to wynika z przepisów prawa, że jeżeli taką samą liczbę punktów, dostają dwie osoby, w tym jedna jest niepełnosprawna, to ona ma być zatrudniona. [...] I na pewno, mają jakieś, bo mają orzeczenia, więc jakieś te bariery mają, ale absolutnie nie mogę powiedzieć, żeby gorzej wykonywały swoje obowiązki. Wręcz przeciwnie. [...] Więc my generalnie z zatrudnienia osób z niepełnosprawnością jesteśmy bardzo zadowoleni. Pewnie, że my mamy takie wymagania, że to muszą być osoby z wyższym, muszą być odpowiednie kwalifikacje, tak. [...] Ale my, chwalimy sobie to, że te osoby chcą u nas pracować, i jesteśmy z ich pracy zadowoleni.

Przedstawiciel OPS, IDI

5.2.2. Instrumenty skierowane do ON

Przedstawiciele instytucji objętych badaniem jakościowym pytano o instrumenty, jakie kierowane są przez reprezentowane przez nich podmioty do ON. Skoncentrowano się na trzech kategoriach instrumentów:

1. instrumenty z których korzystają ON, aby stać się członkiem spółdzielni socjalnej;
2. instrumenty, z których korzystają ON, przy zakładaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej;
3. instrumenty, z których korzystają firmy zatrudniające ON.

Poniżej zawarto podsumowanie rodzajów instrumentów, jakie wskazywano podczas wywiadów jakościowych. Dodatkowo opatrzone je najciekawszymi nawiązującymi fragmentami wypowiedzi respondentów.

Instrumenty związane z dołączeniem do spółdzielni socjalnej i pozostaniem jej członkiem przez ON :

- dotacje na utworzenie, przystąpienie do i utworzenie miejsca pracy w spółdzielni socjalnej;
- refundacja składek społecznych i dofinansowanie do wynagrodzeń dla ON w spółdzielniach socjalnych;
- możliwość uczestniczenia w warsztatach i konkursach, organizowanych w celu zlecenia realizacji zadań publicznych przez spółdzielnie socjalną;
- doradztwo w zakresie zakładania i funkcjonowania spółdzielni socjalnej, w tym w kwestiach finansowych, formalnych.

M: Z jakich instrumentów korzystają [ON] najczęściej w kontekście dołączenia do spółdzielni socjalnej?

No to też jakiś wkład własny, znowu właśnie jak na zasadzie tej działalności własnej. Rozpoczęcie i dołączenie do spółdzielni [...] Jest możliwość uczestniczenia w warsztatach, gminnych konkursach otwartych, które mają na celu powierzenie organizacjom pozarządowym i podmiotom prowadzącym działalność realizację zadań publicznych. Są to zadania z punktu widzenia biznesowego, pozyskanie zleceń na działalność i jakies takie otwieranie rynku właśnie pod działalność spółdzielni.

M: Który jest najskuteczniejszy, jak pani myśli?

Według mnie to będzie właśnie te spotkania, te warsztaty, ta działalność która prowadzi do poszukiwania nowych pomysłów na działalność i takie właśnie kontakty z innymi firmami, pracodawcami, przedsiębiorcami. I wtedy ta działalność inaczej się układa i jest w porządku.

Przedstawiciel PUP,IDI

Instrumenty związane z zakładaniem i prowadzeniem własnej działalności gospodarczej przez ON :

- przyznanie niepełnosprawnym bezrobotnym środków na podjęcie działalności gospodarczej;
- organizacja szkoleń i wsparcia doradczego na temat zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej, tworzenia biznesplanu,
- organizacja szkoleń zawodowych, pod otwieraną działalność;
- dofinansowania na utworzenie, utrzymanie i doposażenie stanowisk pracy;
- organizacja staży, prac interwencyjnych;
- refundacja składek.

M: Z jakich instrumentów osoby niepełnosprawne korzystają najczęściej w kontekście zakładania własnej działalności gospodarczej?

Myślę, że to są dofinansowania do działalności tak naprawdę, jeśli są jakieś projekty to jest na pewno doradztwo, takie doradztwo biznesowe, biznes plany, doradztwo podatkowe też. Natomiast tak naprawdę to my w Polsce nie mamy takich osobnych instrumentów dla osób z niepełnosprawnościami, które zakładają biznes, tak naprawdę to jest wszystko wyciągane z tej puli ogólnej, to są takie bardzo podstawowe instrumenty.

Przedstawiciel NGO, IDI

Instrumenty skierowane do pracodawców zatrudniających ON :

- dofinansowania do utworzenia stanowisk pracy, do wynagrodzeń, doposażania i dostosowania stanowisk pracy;
- możliwość refundacji składek;
- organizacja staży, prac interwencyjnych;
- wsparcie w ramach projektów, w których przygotowuje się ON do podjęcia pracy i pomaga w przeprowadzaniu procesu rekrutacyjnego.

Natomiast nie mamy tych nowoczesnych rozwiązań właśnie typu trener pracy chociażby, czyli jakaś superwizja w pracy, która pomogłaby np. przeorganizować jakiś dział pod kątem wstawienia tam pracownika z niepełnosprawnością, my takich usług wmontowanych prawnie w system nie mamy. Takie mam wrażenie, że pracodawców tak naprawdę tutaj niewiele wspiera, czasami się załapią właśnie na jakiś projekt, gdzie właśnie dostaną jakąś usługę, która im pomoże w firmie, natomiast nie mamy tego instytucjonalnie, ustawowo. Tak naprawdę to ja widzę tylko te dofinansowania, które są zachętą i jakimś wsparciem.

Przedstawiciel NGO, IDI

Reasumując, najwięcej słabych stron zauważa się, jeśli chodzi o instrumenty skierowane do pracodawców w kontekście zatrudniania ON. Obok braku odpowiednich instrumentów, jakie mogłyby wspomóc proces zatrudniania ON przez pracodawców – poza możliwością skorzystania ze środków finansowych, co nie jest wystarczającym wsparciem ani też w wielu przypadkach wystarczającą zachętą - zwraca się też uwagę na nastawienie przedsiębiorców w stosunku do pracowników niepełnosprawnych, którzy zdaniem niektórych przedstawicieli instytucji wspierających ON, nadal niechętnie zatrudniają takie osoby. W tej kwestii pokutuje ich przekonanie o niższej wartości (z punktu widzenia efektywnie działającej firmy) takiego pracownika, którego praca nie będzie tak wydajna, jak osoby zdrowej i w pełni sprawnej. Taka postawa wymaga zmian w sposobie myślenia o ON, poprzez promowanie i wskazywanie korzyści wynikających z ich zatrudniania. Powyższe spostrzeżenia obrazuje następujący cytat z jednego z wywiadów.

Jakoś nie widzę, takiego narzędzia, które przekonywałoby pracodawców, [...] Nie wiem, co jeszcze takiego, pracodawcę przekonałoby do tego, żeby. Nawet myślę, że gdybyśmy stosowali takie narzędzie, że przygotujemy zawodowo klienta, osobę z niepełnosprawnością, i damy Ci pracodawco osobę z kwalifikacjami, to też nie jestem pewna, czy pracodawców by to przekonało. No moim zdaniem zawsze będzie ten argument, że osoba niepełnosprawna, to jest po prostu słabszy pracownik. [...] trudno jest przekonać pracodawców do tego, że osoba z niepełnosprawnością jest równo ważnym pracownikiem, co osoby pełnosprawne, tak.

Przedstawiciel OPS, IDI

Odnosnie postrzegania ON na rynku pracy warto też przywołać poniższy fragment wywiadu. Pojawia się w nim jednocześnie wątek wskazujący na znaczenie świadczeń rentowych, w kontekście podejmowania pracy przez ON.

M: A z jakich instrumentów przedsiębiorstwa zatrudniające osoby niepełnosprawne korzystają najczęściej, i dlaczego?

Ja myślę, że ta odpowiedź jest w wielu dotacjach, no, bo oni głównie to tak z tego korzystają. Głównie to jest motorem tego, że oni zatrudniają te osoby niepełnosprawne. Ale niestety osoby niepełnosprawne są niewydajne, według pracodawców. Praca przynosi gorsze efekty, i czasem też pracodawcy myślą, że jeżeli osoby niepełnosprawne jakby nie mają potrzeby, żeby pracować. Mają renetę przyznaną, albo same osoby niepełnosprawne nie pracują, żeby tej renty nie stracić.

Przedstawiciel PCPR, IDI

Postawa pracodawców, obserwowana przez pracowników instytucji zajmujących się pomocą na rzecz aktywizacji ON, stoi też w opozycji do podejścia wyrażanego przez badane instytucje, które w inny sposób podchodzą do zatrudnianych przez nie ON, dostrzegając wartość pracowników posiadających orzeczoną niepełnosprawność i traktując ich na równi z pozostałymi, patrząc na nich przez pryzmat ich kompetencji i umiejętności, a nie ograniczonej sprawności. Jednocześnie, podczas analizy niniejszego jakościowego materiału badawczego, nasuwa się wniosek, że te różnice w postrzeganiu ON jako pracowników mogą być także zależne od charakteru prowadzonej przez pracodawców działalności i zarazem specyfiki stanowisk pracy w połączeniu z różnymi rodzajami niepełnosprawności, które istotnie mogą ograniczać bądź uniemożliwiać wykonywania niektórych obowiązków.

5.2.3. Sytuacja ON na rynku pracy i podejmowanie pracy przez ON

Z wyżej opisanymi spostrzeżeniami wiąże się ogólna sytuacja ON na rynku pracy. Na podstawie przeprowadzonych badań jakościowych należy uznać, że sytuacja ta nadal postrzegana jest raczej jako niekorzystna – choć zaznacza się, że wciąż ulega ona stopniowej poprawie, głównie dzięki coraz większemu naciskowi na wdrażanie interwencji w obszarze związanych z włączeniem ON. Zwraca się jednak uwagę na to, co wybrzmiało już w niniejszej analizie – mianowicie, samo nastawienie pracodawców

do zatrudniania ON. Nadal postrzegane są one jako osoby, które można zatrudnić ewentualnie do prac związanych z niskimi kwalifikacjami. Postawy pracodawców są też różne względem różnych rodzajów niepełnosprawności – respondenci badania skupionego wokół otoczenia instytucjonalnego ON obserwują, że w przypadku osób ze schorzeniami o charakterze psychicznym lub umysłowym, pracodawcy mają szczególne obawy. Podkreślano też, że szczególne trudności w poszukiwaniu zatrudnienia mają osoby ze schorzeniami z grupy epilepsji.

Przedstawiciele instytucji takich jak PUP czy PCPR zaznaczają, że ofert pracy dla ON wciąż jest niewiele, a jeśli takie się pojawiają, to zgodnie z tym, co opisano wyżej, są to oferty związane z pracą niskokwalifikowaną (przykładowo, w branży ochroniarskiej lub sprzątającej). Nadal też stopień aktywizacji samych ON ocenia się raczej jako niski, wciąż niewystarczający, by można było mówić o korzystnej sytuacji.

W tym kontekście szczególnie zwraca się uwagę na przekonanie wśród wielu osób, że posiadając orzeczenie o niepełnosprawności, nie muszą one w ogóle szukać zatrudnienia. Takie rozumienie problemu niepełnosprawności obecne jest zarówno wśród przedsiębiorców, jak i samych ON. Ważne jest zatem spostrzeżenie, zwłaszcza pracowników z obszaru pomocy społecznej, wskazujące na to, że ON często same nie chcą, by im pomagano poprzez aktywizację – czy to zawodową, czy również społeczną, która ściśle wiąże się z tą pierwszą. W tym kontekście niezwykle istotne pozostają działania motywujące ON do zmiany w swoim życiu, a w pierwszej kolejności do pobudzenia chęci do jakichkolwiek zmian.

Tak, jak już zaznaczono wyżej, mimo wciąż niezadawalających warunków wpływających na sytuację ON na rynku pracy, zauważa się poprawę w pewnych obszarach, głównie poprzez systematyczny wzrost świadomości o potrzebie zatrudniania ON – co z kolei pociąga za sobą rozszerzanie katalogu instrumentów dostępnych zarówno dla ON, jak i pracodawców.

Czynnikiem, który wpływa na sytuację ON na rynku pracy jest też ogólna sytuacja w tym obszarze – uwarunkowania związane z koniunkturą gospodarczą, kondycją rynku pracy, w tym niski stopień bezrobocia i zmiana w kierunku „ryнку pracownika”, wymuszają na pracodawcach większe zaangażowanie w rekrutację nowych

zatrudnionych i sprawiają, że (cytując jednego z respondentów) stają się oni „mniej wybredni”. Pozyskiwanie kadry staje się coraz większym wyzwaniem, w czym można upatrywać szans na większe otwarcie rynku na ON.

Biorąc wszystko powyższe pod uwagę można też dojść do wniosku, że często, jeśli pracodawcy decydują się na zatrudnianie ON, proponowane są im stanowiska nieadekwatne do ich kwalifikacji i na nieatrakcyjnych warunkach – wynika to po części z postrzegania ON jako pracowników, którym można powierzyć tylko mało wymagające obowiązki, a po części z ogólnego braku dostępności osób poszukujących pracy na tego typu stanowiskach. W tym kontekście można przytoczyć poniższy fragment wywiadu.

Tutaj cały czas jeszcze jest ten problem, że to są prace nie wymagające jakiegoś bardzo dużego wykształcenia i dużych kwalifikacji, jednak osoby, które mają duże kwalifikacje i mają niepełnosprawność bardzo często opowiadają o takich sytuacjach, że proponuje się im te prace dużo poniżej kwalifikacji. Tutaj jeśli chodzi o rynek pracy to te zawody, branże, które nie wymagają... to są jakieś wszelkiego rodzaju firmy sprzątające, ochroniarskie, czasem jakieś prace administracyjne, to jest niestety ten główny rynek, który się proponuje. Natomiast osoby, które mogłyby aspirować do wyższych stanowisk, które mają tutaj kwalifikacje często się spotykają z takim niezrozumieniem ich sytuacji i proponuje im się te stanowiska niższe. [...] Za niższe wynagrodzenie też się zdarza, bo się zakłada, że pracownik, który ma niepełnosprawność to on się zgodzi na wszystko. Więc jest też takie założenie, ale często się pomija, że ci ludzie mają wykształcenie, oni często nawet mają doświadczenie w swoich branżach, ale niestety królują te stanowiska pracy, które nie wymagają jakiegoś dużego doświadczenia i dużego wykształcenia. To jest jedna z bolączek.

Przedstawiciel NGO, IDI

Jeśli chodzi o przedsiębiorstwa działające jako pracodawcy na otwartym rynku, zwraca się też uwagę na to, że trudniej jest im się przełamać w kwestii wyżej wspomnianych postaw czy także funkcjonujących stereotypów na temat ON, w porównaniu z podmiotami działającymi w ramach rynku chronionego. Obserwuje się, że rynek chroniony jest o wiele bardziej powszechniejszym rozwiązaniem odnośnie zatrudniania ON.

Podczas badania pojawiły się też głosy, które sugerują, że korzystnym rozwiązaniem byłoby etapowe przechodzenie ON chcących pracować, przez formy zatrudnienia na chronionym rynku po osiągnięciu pracy u pracodawcy w ramach otwartego rynku. Wymagałoby to jednak wdrożenia na szerszą skalę, wspomnianego już kilkakrotnie, wsparcia asystentów, doradców czy trenerów, którzy na zasadzie indywidualnej współpracy, przeprowadzaliby ON przez kolejne etapy takiej drogi. Pomysł ten został opisany przez jednego z respondentów:

Powszechniejszy jest chyba przy osobach niepełnosprawnych ten chroniony rynek pracy. Natomiast gro osób też stara się na tym otwartym rynku pracy zafunkcjonować. Dobrze by było, żeby to była taka forma dostosowania etapowego, że na przykład zaczynają osoby przez warsztaty terapii zajęciowej, zakłady aktywności zawodowej, później ten chroniony rynek pracy, a później docelowo w miarę możliwości tych osób wyjście na ten otwarty rynek pracy. Natomiast to też jest związane z tym, że muszą być osoby, które przeprowadzą ich przez tę ścieżkę kolejnego przechodzenia do kolejnego etapu. I tutaj też na pewno duża rola zarówno pracowników tych wszystkich zakładów pracy, czy firm, czy na przykład tego asystenta osoby niepełnosprawnej, czy jakiegoś doradcy zawodowego, czy też doradcy ze strony osoby niepełnosprawnej, który zachęci ich, ale też przeprowadzi w tych trudniejszych dla nich momentach przez tę ścieżkę.

Przedstawiciel PCPR, IDI

Niestety, według opinii obecnych wśród przedstawicieli instytucji, aktualnie trudne jest wyjście ON z rynku chronionego i przejście do otwartego. Rynek chroniony postrzegany jest jako zamknięty. Jednocześnie podkreślane są jego pozytywne strony – otwartość na pracowników niepełnosprawnych, możliwości wykonywania pracy przez ON, integracja z osobami o podobnej sytuacji. Jednak część z tych korzyści rozpatruje się niekiedy w negatywnym wymiarze, wskazując, że tkwiąc w rynku chronionym, ON ulegają swojemu rodzaju izolowaniu od reszty społeczeństwa. Ich aktywizacja powinna natomiast rozwijać się dalej – stąd też postulat, by było to rozwiązanie przejściowe na drodze do rynku otwartego, na którym sytuacja dla ON ogółem jest korzystniejsza pod względem pracy z osobami, które są w pełni sprawne. W ten sposób może dojść do wiele skuteczniejszej asymilacji ON. Bariery jest niestety wciąż zauważane uprzedzenie

pracodawców na rynku otwartym, o którym wspomiano wcześniej. Biorąc powyższe pod uwagę, szczególnego znaczenia nabiera konieczność podejmowania działań zmierzających do zmiany postrzegania ON przez pracodawców.

Wśród badanych pracowników instytucji, panuje przekonanie, że dominującym rodzajem umów na rynku wśród ON, są umowy o pracę – z tego względu, że taka forma zatrudnienia ON daje możliwości skorzystania z oferty dotacyjnej. Odmienne zdania występowały wśród niektórych respondentów, którzy reprezentowali podmioty działające na terenie specyficznych obszarów – zwłaszcza pod względem szczególnych warunków występujących na regionalnym i lokalnym rynku pracy, spowodowanych sezonowością. Taki charakter podkreślano w przypadku miejscowości nadmorskich, gdzie mimo wszystko dominują umowy zlecenia w ogólnym ujęciu całego rynku pracy, nie tylko jeśli chodzi o ON.

Wskazuje się jednak, na oczywistą, korzystniejszą sytuację ON zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę, związaną przede wszystkim z większą stabilizacją i pewnością zatrudnienia.

W kontekście rozważań nad sytuacją ON na rynku pracy, ważne są powody, dla których ON nie podejmują lub podejmują zatrudnienie. Niezależnie od kategorii powodów, zaznacza się zróżnicowanie w podejmowaniu zatrudnienia pod względem stopnia oraz rodzaju niepełnosprawności. Poniżej wskazano najważniejsze kwestie wskazywane przez respondentów w badaniu jakościowym, które po części podsumowują całość dotychczas opisanych analiz.

Powody, dla których ON nie podejmują pracy	Powody, dla których ON decydują się na podjęcie pracy
zależność od stopnia i rodzaju niepełnosprawności	
<ul style="list-style-type: none"> • trudności z przemieszczaniem się, dojazdem do miejsca pracy, zwłaszcza w przypadku osób z niepełnosprawnością ruchową; problem dodatkowo się nasila w przypadkach osób z terenów wiejskich; • bariery architektoniczne i brak odpowiednio wyposażonych stanowisk pracy, dostosowanych do osób posiadających różne rodzaje niepełnosprawności; • bariery komunikacyjne; • zbyt wygórowane oczekiwania pracodawców; • obawa przed utratą świadczeń przysługujących ON; • niewystarczające kwalifikacje do podjęcia pracy; • brak wsparcia najbliższego otoczenia; • brak samodzielności, często wynikające z sytuacji odwrotnej do wyżej wskazanej – gdzie nadmierne wsparcie rodziny może być hamulcem, stanowiąc barierę dla rozwoju niezależności ON; • niedostateczna wiedza pracodawców i samych ON, o możliwościach związanych z zatrudnianiem ON – dostępnych instrumentach wsparcia i obowiązujących przepisach prawa; • brak motywacji i odpowiednich wzorców w otoczeniu, rodzinie ON; • stan zdrowia ON i ograniczenia z niego wynikające; • negatywne nastawienie pracodawców do zatrudniania ON; • brak osób pracujących w ramach otoczenia instytucjonalnego ON, które pełniłyby funkcję pośrednika między ON chcącymi rozpocząć pracę a pracodawcami – wskazuje się na deficyty po stronie ON, przez które nie są one w stanie samodzielnie pokazać się potencjalnemu pracodawcy z korzystnej strony i jednocześnie na często panujące uprzedzenia wśród pracodawców; taka osoba pośrednicząca, zajmująca się indywidualnie prowadzeniem ON przez cały proces aktywizacji („trener pracy”), mogłaby z jednej strony odpowiednio motywować i przygotowywać ON, a z drugiej przekonywać pracodawców do zatrudnienia ON, podkreślając jej kwalifikacje i cechy pozwalające rzetelnie wykonywać obowiązki pracownika; • niedostateczne możliwości dokształcania się przez ON, którym ciężko ze względów finansowych dokształcać się we własnym zakresie; • nierzadko występujące współistniejące dysfunkcje i problemy (w szczególności wskazywano na problemy z związane z uzależnieniami). 	<ul style="list-style-type: none"> • chęć polepszenia swojej sytuacji finansowej; • chęć zwiększenia swojej samodzielności i niezależności; • chęć udowodnienia swojej wartości, podbudowania siebie wewnątrz, jak i uzyskania zewnętrznej aprobaty; • motywacja do rozwoju osobistego, samorealizacji; • mobilizacja do czynnego wykorzystania swoich kwalifikacji i umiejętności; • chęć nawiązywania kontaktów, relacji społecznych, do integracji społecznej; • motywacja do zmiany swojego aktualnego sposobu życia, do podjęcia aktywności i „wyjścia z domu”; podjęcie pracy jako forma rehabilitacji społecznej; • nacisk ze strony instytucji pomocy społecznej – warunki kontraktów socjalnych; • efekt aktywizacji prowadzonej przez otoczenie instytucjonalne; • efekt wsparcia najbliższego otoczenia, rodziny.

Tabela 4 Powody, dla których ON podejmują lub nie podejmują pracy – perspektywa przedstawicieli instytucji działających na rzecz aktywizacji ON. Na podstawie badań jakościowych.

5.2.4. ON jako przedsiębiorcy

W kwestii postrzegania ON, które prowadzą swoje działalności gospodarcze, wyróżnia się opinia, powtarzająca wśród respondentów uczestniczących w tym module badania, że jest to zależne przede wszystkim od tego, czy niepełnosprawność takiej osoby jest widoczna, czy nie. Jest to też ogólna uwaga, co do postrzegania niepełnosprawności w społeczeństwie.

Ja sędzę, że jeżeli to jest niepełnosprawność, której nie widać, to raczej nie ma to wpływu, ponieważ nikt nie ma na czole napisane niepełnosprawny.

Przedstawiciel PCPR, IDI

Zdania respondentów są jednak w tej kwestii podzielone – wybijają się dwa opozycyjne względem siebie spostrzeżenia.

Pierwsze z nich wskazuje na to, że osoby z widoczną niepełnosprawnością postrzegane są w środowisku przez pryzmat negatywnych stereotypów i uprzedzeń, które sprawiają, że pozostali myślą o pracownika lub przedsiębiorcach z niepełnosprawnością jako osobach mniej wydajnych w pracy, nie radzących sobie z efektywnym prowadzeniem interesu, posiadających gorsze, ograniczone warunki do realizowania swoich biznesowych planów.

Czy istnieją stereotypy związane z przedsiębiorcami, które są jednocześnie osobami niepełnosprawnymi?

Nie sędzę. Przedsiębiorca to przedsiębiorca. Ma swój cel i realizuje go.

Przedstawiciel CUS, IDI

Z drugiej strony są osoby, które uważają, że przedsiębiorcy ogólnie postrzegani sobie pozytywnie, jako osoby, które są zaradne, doszły do czegoś własnego w życiu i ze względu na to, że prowadzenie własnego biznesu nie jest zadaniem łatwym, cieszą się szacunkiem – w przypadku, gdy przedsiębiorcą jest ON, ten sposób postrzegania jest jeszcze silniejszy. Przedsiębiorcza ON wzbudza pozytywne skojarzenia. Ponadto w opinii osób zgadzających się z tym punktem widzenia, środowisko przedsiębiorców

bardzo się wspiera, więc zasada wzajemnej pomocy dotyczy również ON prowadzących swoje firmy – nie ma w tym przypadku znaczenia, czy dany przedsiębiorca ma jakąkolwiek niepełnosprawność czy nie.

Pytania, jakie zadawano respondentom, dotyczące stereotypów funkcjonujących na temat przedsiębiorców z niepełnosprawnością, potwierdzają jednak, że ta druga z wyżej opisanych opinii jest bardziej powszechna. Co ciekawe, zaznacza się zdecydowane zróżnicowanie postrzegania ON jako przedsiębiorców w stosunku do pracowników z niepełnosprawnością. Wyrazem powyższych wniosków są poniższe cytaty, zaczerpnięte z wypowiedzi badanych przedstawicieli instytucji.

Czy pana zdaniem istnieją jakieś stereotypy związane z przedsiębiorcami, którzy są jednocześnie osobami niepełnosprawnymi?

Nie spotkałem się, więcej stereotypów jest na pewno z pracownikami niepełnosprawnymi związanych, ale z przedsiębiorcami raczej nie spotkałem.

Przedstawiciel NGO, IDI

W opinii badanych, w dużej mierze opartych o ich własne doświadczenia (zwłaszcza, jeśli chodzi o przedstawicieli PUP), zakładanie działalności gospodarczych przez ON nie jest zjawiskiem powszechnym. Z ich wypowiedzi wynika, że zdarza się to bardzo rzadko, a same ON raczej nie są zainteresowane takim rozwiązaniem. Może być to spowodowane niepewnością, czy sobie poradzą z prowadzeniem własnego przedsiębiorstwa oraz ryzykiem, jakie ogólnie niesie ze sobą zakładanie firmy – w kontekście stabilności. Nie bez znaczenia pozostaje tutaj ponownie rodzaj niepełnosprawności takich osób – respondenci zauważają, że osobom, które posiadają niepełnosprawność intelektualną, z pewnością jest trudniej zostać przedsiębiorcą.

Duża część przedstawicieli instytucji objętych badaniem, dzieli też opinię, że instrumenty pozwalające otwierać ON działalności gospodarcze, nie są dobrym rozwiązaniem. Osobom tym, generalnie, brakuje jakiegokolwiek doświadczenia – nie tylko, jeśli chodzi o kwestie biznesowe, ale ogólnie zawodowe. Najczęściej nie są dobrze przygotowane do wejścia na rynek pracy, jako pracownicy, tym bardziej, jako przedsiębiorcy.

Aby ułatwić ON zakładanie swoich przedsiębiorstw, potrzebne byłyby kompleksowe działania otoczenia instytucjonalnego oraz zmiany przepisów wprowadzające:

- pomoc prawną i księgową – padła propozycja, by ON będących przedsiębiorcami objąć darmową obsługą przez jakiś okres czasu (np. pół roku, rok);
- obniżenie progu podatkowego dla przedsiębiorców z niepełnosprawnościami;
- zwolnienie ze składek – pojawiła się opinia, że „refundacja wiąże się z tym, że najpierw trzeba jakiś wydatek ponieść, natomiast zwolnienie ze składek byłoby jakimś ułatwieniem”;
- możliwość skorzystania z darmowej reklamy – jeden z pomysłów zakładał, żeby wprowadzić takie rozwiązanie na początku funkcjonowania firmy ON, żeby odciążyć takich przedsiębiorców, którzy mogą w ten sposób łagodniej wdrożyć się w prowadzenie własnej działalności gospodarczej;
- szerokie wsparcie doradców;
- organizację bezpłatnych szkoleń z zakresu zarządzania i biznesu, finansowego, podatkowego itp. – wszystko, co związane z działalnością gospodarczą.

5.2.5. ON jako członkowie spółdzielni socjalnych

Jeśli chodzi o ON, będące członkami spółdzielni socjalnych, to podobnie jak w pozostałych przypadkach, w postrzeganiu takich osób znaczenie ma rodzaj posiadanej niepełnosprawności – a w szczególności to, czy jest ona widoczna, czy nie. W sytuacjach, gdy jest to niepełnosprawność wynikająca z problemów zdrowotnych widocznych na zewnątrz, respondenci spotykają się z negatywną stygmatyzacją takich osób – jako słabszych, zdolnych do wykonywania mniej wymagających prac, nie tak zaradnych i wydajnie wypełniających obowiązki, jak osoby zdrowe.

Choć wielu z badanych wskazywało, że ogółem nie zauważają problemów wynikających z niekorzystnego postrzegania niepełnosprawnych członków spółdzielni socjalnych, to niektórzy z nich przyznawali, że w pewnym stopniu funkcjonują stereotypy wpływające na ogólne postrzeganie spółdzielni socjalnych przez osoby z zewnątrz. Określenie „socjalna” miewa w percepcji niektórych osób wydźwięk negatywny, naczynający podejmowane przedsięwzięcia.

Z punktu widzenia osób, które z zewnątrz patrzą na nas, np. z punktu widzenia pracodawców myślę, że słowo spółdzielnia socjalna jest podejrzane i: socjalna... aj to coś tu... O co tu chodzi? To trzeba coś komuś pomagać. Nie sądzę, żeby były to pozytywne skojarzenia.

Przedstawiciel NGO, IDI

Podejście do formy, jaką jest spółdzielnia socjalna, często przejawia utarte skojarzenie, że stanowi ona sposób na wykorzystanie okazji do pozyskania dofinansowań, bez uwzględniania prawdziwej chęci do osiągnięcia długofalowych celów biznesowych czy też społecznych, aktywizacyjnych. Wyrazem spostrzeżeń o takim postrzeganiu spółdzielni socjalnych jest niżej cytowana wypowiedź jednego z respondentów.

Ja się spotkałem z takim stereotypem, że to są twory, które nie mają celów biznesowych tylko mają takie cele projektowe... nie chcę powiedzieć rozrywkowe, że zakłada się spółdzielnię, żeby zrobić projekt i przy okazji wyciągnąć trochę kasy z tego, bo tam jakaś pomostówka wejdzie, bo jakieś dofinansowanie, no ale przecież nikt nie zakłada, że z tego wyjdzie jakiś biznes. Z takimi twierdzeniami się spotkałem.

Przedstawiciel NGO, IDI

Biorąc pod uwagę treści przeprowadzonych wywiadów jakościowych, można uznać, że funkcjonowanie spółdzielni socjalnych również nie jest powszechnym zjawiskiem. Tym bardziej rzadkie jest występowanie już istniejących podmiotów tego typu o dotacje na przystąpienie ON jako członka. W tym zakresie swoimi doświadczeniami podzielił się przedstawiciel PUP, wypowiadający się podczas grupowej dyskusji, jaka toczyła się na ten temat w ramach jednego z realizowanych FGI.

Natomiast, troszkę też ubolewamy, że nie ma faktycznie wniosków z już istniejących spółdzielni socjalnych. Bo na to pieniądze mamy. My możemy faktycznie na przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej dać nawet te 80 tys. zł. Realnie niech to będzie 60 tys. zł, 40 tys. zł, bo takie dotacje Urząd Pracy udziela. Ale najczęściej są to wnioski o utworzenie nowego podmiotu. [...] faktycznie tutaj też taki ciekawy głos słyszę, że chętnych do przystąpienia nie ma. Natomiast, ja to mogę potwierdzić z punktu

widzenia tutaj, jakby samych wniosków. Czyli, że żadna spółdzielnia socjalna istniejąca jakiś czas na rynku, no nie poszerza grona swoich członków, nie startuje o to żeby zwiększyć grono tych osób. No i... a te osoby faktycznie, żeby czerpały, jakby dodatkowe... znaczy, czerpały z tego w formie spółdzielczej umowy o pracę, prawda. Nie zawsze w pełnym wymiarze. Więc najczęściej, to jest tak, że ktoś wybiera drogę jednoosobowa działalność albo zatrudnienie na refundowanym stanowisku pracy, gdzie ma pełny etat i gwarancję pracy.

Przedstawiciele otoczenia instytucjonalnego, FGI

Jednak, gdy respondenci spotykają się z przypadkami zakładania takich podmiotów, przyznają, że często są to inicjatywy pewnych grup osób – są to grupy ON skupione wokół wspólnych zainteresowań, posiadających podobne wykształcenie i kwalifikacje, ale też ON posiadające podobne rodzaje ograniczeń wynikających z niepełnosprawności. Dla przykładu można wskazać poniższy opis pracownika jednego z PCPR objętych badaniem.

Mieliśmy grupę osób niepełnosprawnych ruchowo, z trudnościami w przemieszczaniu, która miała wykształcenie informatyczne, założyła spółdzielnię w tym kierunku. Myślę, że to bardziej wynika z chęci i wykształcenia, niż z rodzaju niepełnosprawności, jeżeli chodzi o zakładanie spółdzielni socjalnych.

Przedstawiciel PCPR,IDI

Poza tym, bywają to także inicjatywy społeczne, angażujące lokalnych mieszkańców, będących nie tylko ON, bądź są to też inicjatywy o charakterze rodzinnym.

Na większe zainteresowanie tworzeniem spółdzielni socjalnych, a w szczególności wzrost chęci ON do zostawania członkiem spółdzielni, zdaniem respondentów wpłynąć może wdrożenie pewnego rodzaju rozwiązań, takich jak:

- wprowadzenie dłuższego okresu wsparcia finansowego oraz instytucjonalnego po założeniu spółdzielni – w tym, szczególnie istotne jest wsparcie pod względem doradczym, rozliczeniowym, formalnym;

- większy zakres informowania o możliwości zawiązywania takiej formy działalności – w opinii części respondentów, brakuje odpowiednio zakrojonych działań promocyjnych, rozpowszechniających wiedzę o zaletach spółdzielni socjalnych.

Czynnikiem wpływającym na powodzenie funkcjonowania spółdzielni socjalnych jest też posiadanie odpowiedniego lidera, który angażuje się w rozwój przedsięwzięcia tego typu. Jednocześnie wskazywano, że takimi osobami często mogliby być lokalni liderzy społeczni, którzy współpracując z ON i niejako wspierając je, prowadząc je, są w stanie efektywnie połączyć swoją działalność na rzecz społeczności z aktywizacją społeczną oraz zawodową osób zagrożonych wykluczeniem. Wśród respondentów pojawił się też sygnał, że bardziej korzystną z tego punktu widzenia i mniej skomplikowaną formą są przedsiębiorstwa społeczne. Jeden z nich wyrażał swoją opinię na ten temat, posługując się konkretnymi argumentami – warto z tego względu przytoczyć w tym miejscu obszerny fragment jego wypowiedzi.

My wielokrotnie przymierzaliśmy się do spółdzielni socjalnej, ale zrezygnowaliśmy z tego. Łatwiejszą formą do wsparcia, do zarządzania też jest przedsiębiorstwo społeczne np. w formie spółki z o.o., gdzie też może być chociażby 5 osób zaangażowanych w to, natomiast spółdzielnia ma swoje wymogi, to są osoby fizyczne, de facto właściciele i zarządcy spółdzielni i jeśli to są osoby z poważnymi ograniczeniami, ci założyciele no to bez lidera, który byłby też członkiem tejże spółdzielni – no nie da rady, nie zafunkcjonuje to, zbyt dużo trudów do pokonania jest.

[...]

Spółka z o.o. non profit, która ma misję taką jak spółdzielnia, ale już jest łatwiejsza jeżeli chodzi o kryzysy, zarządzanie, też de facto osoby są zatrudnione na umowę o pracę, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, ale mają... to też ma znaczenie, no mniejszy udział we współzarządzaniu, to może źle brzmi, ale także mniejszy udział w odpowiedzialności w sytuacjach kryzysowych, co trochę już odciąża osoby. Często osoby niepełnosprawne, które długo nie pracowały są wycofane, doświadczają trudności, nie mają odwagi, żeby się przebijać przez różne trudne sytuacje czy szukanie zleceń. Tu dobrze wychodzi połączenie jakichś liderów społecznych z osobami niepełnosprawnymi, czyli ktoś jest bardziej przebojowy i stwarza miejsca pracy dla osób mniej przebojowych, powiedzmy to tak najogólniej.

6. Podsumowanie

Po analizie pełnego materiału jakościowego, zgromadzone wnioski w zakresie proponowanych rozwiązań dotyczących wsparcia ON na rynku pracy, adresowanych do różnych grup objętych badaniem, ujęto w poniższym zestawieniu:

Rozwiązania adresowane do ON pracujących

- wzmocnione działania niwelujące bariery mobilności ON w przestrzeni publicznej;
- wsparcie ukierunkowane na dostosowanie miejsc pracy do potrzeb ON;
- rozwój oferty szkoleniowej dla ON aktywnych zawodowo, w zakresie podnoszenia swoich kwalifikacji, ale też kompetencji kluczowych;
- rozwiązania pozwalające wpłynąć na przestrzeganie w większym stopniu przez pracodawców przepisów związanych z bezpieczeństwem pracy ON i zasad odnośnie warunków ich zatrudniania;
- zwiększenie trwałości zatrudnienia na rynku chronionym, który często działa na zasadach projektowych.

Rozwiązania adresowane do ON niepracujących i biernych zawodowo

- wsparcie w zakresie dostępności do nowoczesnych środków komunikacji;
- wzmocnione działania niwelujące bariery mobilności ON w przestrzeni publicznej;
- wsparcie ukierunkowane na dostosowanie miejsc pracy do potrzeb ON;
- możliwość rozwoju kwalifikacji zawodowych, ale też kompetencji kluczowych;
- większe zaangażowanie pośredników i trenerów pracy;
- nacisk na działania informacyjne, szerzące wiedzę o dostępnych formach wsparcia kierowanego do ON;
- zwiększona pomoc instytucji i organizacji działających na rzecz ON w zakresie przygotowywania ON do rozmów kwalifikacyjnych, włączając w to wsparcie opiekuna również podczas właściwej rozmowy;
- utworzenie oferty wsparcia, w której wprowadzona byłaby funkcja osoby ściśle pełniącej rolę pośrednika między ON szukającą pracy a pracodawcami;
- rozwiązania wpływające na standard formułowania ogłoszeń z ofertami pracy – w których mogłyby znajdować się podstawowe informacje pod względem dostosowania warunków pracy na stanowisku do ograniczeń wynikających z niepełnosprawności;
- rozwiązania zmierzające do włączania w proces aktywizacji zawodowej rodzin/opiekunów ON – w tym zakresie konieczne dla zmniejszania barier w procesie aktywizacji ON jest skoncentrowanie się na budowaniu proaktywnych postaw również wśród rodzin/opiekunów mających obawy związane z zatrudnianiem ON, nad którymi sprawują opiekę

Rozwiązania adresowane do pracodawców zatrudniających ON lub chcących zatrudnić ON
<ul style="list-style-type: none"> wsparcie ukierunkowane na dostosowanie miejsc pracy do potrzeb ON; rozwiązanie odpowiadające na potrzebę przyuczania ON do wykonywania zawodu – w tym kontekście podkreślano wagę szkoleń organizowanych dla ON, np. przez instytucje zajmujące się wspieraniem aktywizacji zawodowej, a także rolę przygotowywania ON do podjęcia pracy; kontynuacja i jeszcze większy nacisk na wsparcie takie jak: dofinansowania do kosztów zatrudnienia, ulgi podatkowe, częściowe zwolnienia ze składek; szersze i bardziej intensywne informowanie o instrumentach wsparcia kierowanych do pracodawców, którzy chcą zatrudnić lub już zatrudniają ON; prostsze procedury związane z ubieganiem się i korzystaniem z instrumentów wsparcia, uproszczenie wymagań formalnych.
Rozwiązania adresowane do ON prowadzących lub zamierzających prowadzić działalność gospodarczą
<ul style="list-style-type: none"> dostęp do kompleksowego wsparcia, dzięki któremu ON mogłyby ułatwić sobie proces przechodzenia przez wszelkie procedury związane z zakładaniem własnej działalności gospodarczej; ogólne rozwiązania zwiększające integrację danych przekazywanych między różnymi instytucjami, co ułatwić może załatwianie formalności; wzmocnione działania niwelujące bariery mobilności ON w przestrzeni publicznej; wprowadzenie darmowej obsługi prawnej, księgowej itp. dla ON przez początkowy okres prowadzenia działalności (np. pół roku, rok); obniżenie progu podatkowego dla przedsiębiorców będących ON; możliwość skorzystania z darmowej reklamy dla ON prowadzących własne firmy; większe ulgi na opłacanie składek przez ON; większy nacisk na organizację bezpłatnych szkoleń dla ON z zakresu zarządzania własną firmą, planów biznesowych, dotyczące zajmowania się kwestiami finansowymi, podatkowymi – wszystkie, co związane z prowadzeniem działalności gospodarczej.
Rozwiązania adresowane do członków spółdzielni socjalnych
<ul style="list-style-type: none"> wprowadzenie dłuższego okresu wsparcia finansowego oraz instytucjonalnego po założeniu spółdzielni – w tym, szczególnie istotne jest wsparcie pod względem doradczym, rozliczeniowym, formalnym; większy zakres informowania o możliwości zawiązywania takiej formy działalności – w opinii części respondentów, brakuje odpowiednio zakrojonych działań promocyjnych, rozpowszechniających wiedzę o zaletach spółdzielni socjalnych.

Tabela 5 Zbiór proponowanych rozwiązań pojawiających się podczas badań jakościowych, kierowanych do poszczególnych grup, związanych z aktywnością zawodową ON.

7. Spis tabel

Tabela 1 Zalety i wady otwartego i chronionego rynku pracy. Na podstawie badań jakościowych.	6
Tabela 2 Czynniki związane z podejmowaniem lub brakiem podejmowania jakiegokolwiek aktywności zawodowej przez ON – perspektywa rodzin i opiekunów ON. Na podstawie badań jakościowych.	32
Tabela 3 Mocne i słabe strony przygotowania instytucji do pracy z ON. Na podstawie badań jakościowych.	37
Tabela 4 Powody, dla których ON podejmują lub nie podejmują pracy – perspektywa przedstawicieli instytucji działających na rzecz aktywizacji ON. Na podstawie badań jakościowych.	45
Tabela 5 Zbiór proponowanych rozwiązań pojawiających się podczas badań jakościowych, kierowanych do poszczególnych grup, związanych z aktywnością zawodową ON.	52

