

Instytut Badań i Analiz Smart Research  
Grzegorz Ogonowski

# Sytuacja osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy

Poznań 2013

**Zamawiający:**

Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu  
ul. Czarnieckiego 9  
61-538 Poznań

**Wykonawca:**

Instytut Badań i Analiz Smart Research  
Grzegorz Ogonowski  
ul. Pimpickiego 2 lok. 29  
10-698 Olsztyn;

**Zespół badawczy:**

Grzegorz Ogonowski, koordynator badania  
Jakub Lewandowski, specjalista ds. badań  
Jerzy Krystyniak, specjalista ds. badań  
Marta Zabołewicz, specjalistka ds. badań  
Przemysław Kołakowski, specjalista ds. badań

**Raport z badań**  
**- wrzesień 2013 –**

## Spis treści

Wprowadzenie .....	4
Metodologia badań .....	5
Pytania badawcze .....	5
Metody badania i narzędzia badawcze .....	6
Metoda doboru próby .....	6
Organizacja i przebieg badań .....	7
ILOŚCIOWA ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ NA PODSTAWIE WYWIADÓW TELEFONICZNYCH CATI .....	8
Sytuacja niepełnosprawnych na poznańskim rynku pracy. Sytuacja zawodowa, ekonomiczna i psychospołeczna.....	8
Charakterystyka badanej próby .....	8
Sytuacja zawodowa bezrobotnych osób niepełnosprawnych .....	11
Przyczyny braku aktywności zawodowej.....	14
Poszukiwanie pracy .....	15
Niepełnosprawni a Urząd Pracy .....	16
Sytuacja zawodowa pracujących osób niepełnosprawnych .....	18
Sytuacja ekonomiczna .....	21
Sytuacja psychospołeczna .....	23
Bariery .....	25
Oczekiwane formy wsparcia.....	27
Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w opinii przedstawicieli zakładów pracy .....	31
JAKOŚCIOWA ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ NA PODSTAWIE INDYWIDUALNYCH WYWIADÓW POGŁĘBIONYCH .....	38
Niepełnosprawni o sobie.....	38
Podejmowanie zatrudnienia .....	38
Wykonywanie pracy – pracodawca, przełożony .....	40
Lekarze orzecznicy .....	41
Ocena posiadanego orzeczenia o niepełnosprawności.....	41
Postawy roszczeniowe.....	43
Staż, doświadczenie.....	44
Wiek.....	44
Wykształcenie.....	45
Bezsilność .....	45

Determinacja .....	47
Rynek pracy .....	48
Pracodawca .....	50
Ograniczenia prawne, przepisy .....	51
Zakłady pracy chronionej .....	53
Powiatowy Urząd Pracy.....	54
Ocena pracy Urzędu .....	55
Punkt informacji .....	58
Poszukiwanie pracy .....	59
Zakładanie, prowadzenie działalności gospodarczej.....	61
Oferty pracy.....	62
Kursy .....	66
Kursy – paradoksy .....	69
Informacje uzyskiwane przez niepełnosprawnych od Powiatowego Urzędu Pracy .....	70
Fundacje, stowarzyszenia, instytucje pomagające niepełnosprawnym w znalezieniu pracy .....	72
Pomysły niepełnosprawnych na poprawę istniejącego stanu .....	74
Systemowe .....	75
III grupa niepełnosprawności / stopień lekki.....	76
Pracodawcy .....	76
Miejsca pracy.....	76
Większa kompleksowość.....	77
Doradca zawodowy = większa elastyczność.....	78
Oferty pracy.....	78
Baza danych i dostęp do Internetu.....	79
Posumowanie i wnioski .....	80
Spis wykresów .....	83
Spis tabel .....	84
Wzory narzędzi badawczych .....	85
Kwestionariusz wywiadu IDI z osobami niepełnosprawnymi.....	85
Kwestionariusz ankiety telefonicznej CATI z osobami niepełnosprawnymi.....	88
Kwestionariusz wywiadu CATI z osobami niepełnosprawnymi.....	92
Kwestionariusz wywiadu CATI z pracodawcami.....	97

## Wprowadzenie

Badanie „Sytuacja osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy” zrealizowano wśród bezrobotnych osób niepełnosprawnych oraz pracodawców z Poznania i powiatu poznańskiego na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w okresie od 10 lipca 2013r. do 30 września 2013r.

Czynnikiem determinującym potrzebę przeprowadzenia badania była chęć dostosowania i udoskonalenia oferty Powiatowego Urzędu Pracy skierowanej do bezrobotnych osób niepełnosprawnych. W tym celu koniecznym było poznanie aktualnej sytuacji, w jakiej znajdują się osoby niepełnosprawne funkcjonujące na poznańskim rynku pracy. Ważnym obszarem badawczym uczyniono także oczekiwania i potrzeby zarówno niepełnosprawnych, jak i pracodawców z terenu Poznania i powiatu poznańskiego.

Wyniki badania pomogą w sposób optymalny dostosować ofertę Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu do potrzeb niepełnosprawnych osób bezrobotnych, umożliwiając profilowanie przyszłych działań pod kątem oczekiwań zarówno osób bezrobotnych, jak i pracodawców.

# Metodologia badań

## Pytania badawcze

Celem badań, których wyniki zostały przedstawione w niniejszym raporcie, było udzielenie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Jaka jest aktualna sytuacja zawodowa, ekonomiczna i psychospołeczna niepełnosprawnych osób bezrobotnych?
2. Jakie są przyczyny braku aktywności zawodowej niepracujących niepełnosprawnych?
3. Jakimi metodami niepełnosprawni poszukują pracy i które z tych metod są najbardziej skuteczne?
4. Jakie są podstawowe źródła dochodów i sytuacja finansowa niepracujących niepełnosprawnych?
5. Jakimi motywami kierują się niepełnosprawne osoby niepracujące rejestrując się w Urzędzie pracy?
6. Z jakich form pomocy Urzędu Pracy niepełnosprawni korzystają i jaki ma to wpływ na znalezienie pracy?
7. Jakie są motywy podejmowania pracy przez niepełnosprawne osoby zatrudnione oraz jaką wartość przedstawia dla nich praca?
8. Jakie bariery w znalezieniu pracy napotykają niepełnosprawne osoby bezrobotne?
9. Jak niepełnosprawni oceniają działania na rzecz wsparcia osób niepełnosprawnych w poszukiwaniu pracy?
10. Jakie są oczekiwane przez niepracujące osoby niepełnosprawne formy wsparcia podczas szukania pracy?
11. Jakimi szkoleniami zainteresowani są niepracujący niepełnosprawni?
12. Jakimi motywami kierują się pracodawcy zatrudniając osoby niepełnosprawne?
13. Jakie argumenty zachęciłyby pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych?
14. Jakie są oczekiwania pracodawców w kwestii oferty szkoleniowej PUP?
15. Jakie czynniki mają wpływ na ograniczone zatrudnienie niepełnosprawnych?
16. Które z cech osób niepełnosprawnych mają negatywny wpływ na chęć ich zatrudniania przez pracodawców?
17. Jakie działania w opinii pracodawców powinny być podejmowane, aby polepszyć sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy?

## Metody badania i narzędzia badawcze

Badanie „Sytuacja osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy” zrealizowano za pomocą metod ilościowych jak również jakościowych. Technika metody jakościowej był indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) prowadzony według scenariusza dla indywidualnych wywiadów pogłębionych. Scenariusz wywiadu zawierał 13 głównych pytań. Niemniej jednak zawarte w scenariuszu pytania nie stanowiły katalogu zamkniętego, gdyż ani nie wyczerpywały wszystkich kwestii, jakie mogły zostać podjęte w trakcie realizacji IDI, ani też nie wszystkie musiały być zadane w trakcie prowadzenia konkretnego wywiadu. Stanowiły one jedynie rodzaj wskazówek, dyspozycji do realizacji wywiadu, poprzez wskazanie zasadniczych zagadnień, które powinny stanowić zasadniczą oś IDI. Zgodnie bowiem z metodologią nauk społecznych, IDI będący badaniem jakościowym o charakterze eksploracyjnym, ma swoją własną, indywidualną dynamikę i jego przebieg w dużej mierze zależy od odpowiedzi udzielanych przez osoby badane. Zatem w każdym realizowanym wywiadzie pogłębiane były jedne zagadnienia, a bardziej powierzchownie traktowane inne – w zależności od wiedzy rozmówców i ich chęci do dzielenia się swoimi przemyśleniami.

W badaniach ilościowych wykorzystano technikę wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego (CATI) realizowanego z użyciem trzech standaryzowanych kwestionariuszy wywiadu jako narzędzi badawczych. Wszystkie z kwestionariuszy zbudowane były z pytań otwartych, półotwartych, zamkniętych oraz filtrujących.

Dwa z kwestionariuszy skierowane były do osób niepełnosprawnych. Pierwszy z nich, zawierał 22 pytania skupione na zagadnieniu sytuacji zawodowej, ekonomicznej i psychospołecznej osób niepełnosprawnych. Drugi, zbudowany z 12 pytań, swoją tematyką obejmował wątki związane z barierami w znajdowaniu zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne oraz oczekiwanymi przez nich formami wsparcia. Trzeci z kwestionariuszy, wykorzystywany do prowadzenia wywiadów CATI z pracodawcami, zbudowany był z 12 pytań.

Wzory kwestionariuszy – w załączeniu.

## Metoda doboru próby

W badaniu zastosowano metodę celowego doboru próby badawczej. Próba składała się z 400 osób niepełnosprawnych i 50 pracodawców. Listę osób niepełnosprawnych objętych badaniem, dostarczył Zamawiający. Na liście znalazły się posiadające orzeczenie o niepełnosprawności osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoby bezrobotne. Lista przedsiębiorstw objętych badaniem, stworzona została przez wykonawcę głównie w oparciu o aktualny „Wykaz zakładów pracy chronionej - lipiec 2013 r”

udostępniony na stronie [www Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Poznaniu](http://www.wielkopolskiego.urzedu.wojewodzkiego.w.poznan.pl). Badaniem objęto także 3 przedsiębiorstwa, które zgłosiły w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu chęć zatrudnienia osób niepełnosprawnych dając do publikacji ogłoszenia o pracę. Badaniem objęto przedsiębiorców z terenu Poznania i powiatu poznańskiego.

## Organizacja i przebieg badań

Badanie „Sytuacja osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy” zrealizowano wśród bezrobotnych osób niepełnosprawnych oraz pracodawców z Poznania i powiatu poznańskiego w okresie od 10 lipca 2013r. do 30 września 2013r.

Badania zostały poprzedzone szkoleniem ankierów, z których każdy otrzymał instrukcję dla ankierów oraz list referencyjny wystawiony przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu.

Indywidualne wywiady pogłębione, prowadzone w terenie przez specjalistę badań jakościowych, przeprowadzone zostały w okresie lipiec-wrzesień na grupie 40 osób. Wywiady telefoniczne CATI z osobami niepełnosprawnymi oraz pracodawcami zrealizowano w miesiącach sierpień-wrzesień na łącznej grupie 410 osób. Z niepełnosprawnymi przeprowadzono 240 wywiadów skupionych na tematyce aktualnej sytuacji zawodowej, ekonomicznej i psychospołecznej oraz 120 wywiadów obejmujących zagadnienia związane z napotykanymi przez nich barierami w znalezieniu zatrudnienia oraz oczekiwanymi formami wsparcia w procesie poszukiwania pracy. W ramach badania zrealizowano także 50 wywiadów CATI z pracodawcami. Badanie skoncentrowano na pracodawcach funkcjonujących w ramach Zakładów Pracy Chronionej. W toku badań przeprowadzono także wywiady ze specjalistami zatrudnienia z podmiotów ekonomii społecznej - Centrów Integracji Społecznej i Klubów Integracji Społecznej.

Przez cały okres badania z ankierami pozostawał w kontakcie koordynator badania. Po ukończeniu badań przeprowadzona została kontrola prac ankierów. W ramach kontroli koordynator badania skontaktował się telefonicznie z 18 osobami niepełnosprawnymi i 3 pracodawcami, z którymi zrealizowano efektywne wywiady CATI (5% próby badawczej). Na podstawie wyników kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości w pracy ankierów.



# ILOŚCIOWA ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ NA PODSTAWIE WYWIADÓW TELEFONICZNYCH CATI

## Sytuacja niepełnosprawnych na poznańskim rynku pracy. Sytuacja zawodowa, ekonomiczna i psychospołeczna.

### Charakterystyka badanej próby

Badaniem „Sytuacja osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy” objęto grupę 400 osób. Wszyscy z badanych to osoby niepełnosprawne, aktualnie lub w przeszłości zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu. Wśród badanych znalazło się 221 kobiet i 179 mężczyzn.

Tabela 1. Struktura próby według płci

Płeć	N	%
Mężczyźni	221	55,3%
Kobiety	179	44,8%
<b>Ogółem</b>	<b>400</b>	<b>100%</b>

Źródło: badania własne, n=400

W próbie badawczej dominują osoby w wieku 50+ (199 osób). Najmłodszy z badanych miał 19 lat, najstarszy zaś 64 lata. Proporcje podziału grupy względem kryterium wieku prezentuje wykres poniżej.

Tabela 2. Struktura próby według wieku

Wiek	N	%
18-24	11	2,8%
25-29	36	9,0%
30-39	66	16,5%
40-49	88	22,0%
50+	199	49,8%
<b>Ogółem</b>	<b>400</b>	<b>100%</b>

Źródło: badania własne, n=400

Wśród badanych dominują osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (36,4%). Znacznie mniej osób posiada wykształcenie średnie ogólne (19,6%), średnie policealne i średnie zawodowe (16%), podstawowe (13,7%), czy też wyższe magisterskie (12,5%).

Tabela 3. Struktura próby według wykształcenia

Wykształcenie	N	%
Wyższe magisterskie	49	12,5%
Wyższe licencjackie	6	1,5%
Średnie policealne i średnie zawodowe	63	16,0%
Średnie ogólne	77	19,6%
Zasadnicze zawodowe	143	36,4%
Gimnazjalne	1	0,3%
Podstawowe	54	13,7%
<b>Ogółem</b>	<b>393</b>	<b>100%</b>

Źródło: badania własne, n=393

Badani wskazali różne zakresy swej niepełnosprawności. Największa liczba osób zadeklarowała niepełnosprawność wynikającą z uszkodzenia narządów ruchu (50 %). 21,2% uczestników badania to osoby ze schorzeniami narządów wewnętrznych, 9,9% osoby niewidome lub słabo widzące, 9,6% niesłyszące lub też słabo słyszające. Wśród osób, które wzięły udział w badaniu, najmniejszy odsetek stanowiły osoby z niepełnosprawnością intelektualną (1,2%). Część respondentów badania deklarowała więcej niż jeden rodzaj niepełnosprawności.

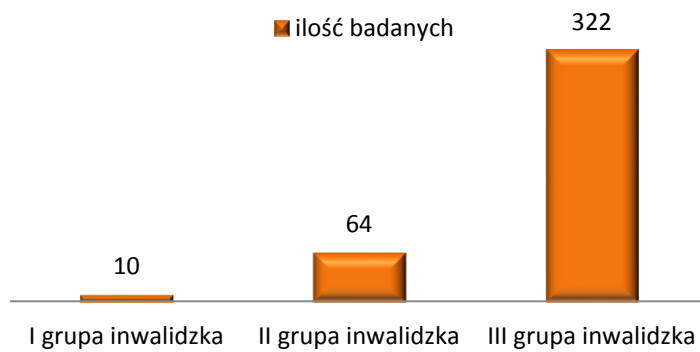
Tabela 4. Struktura próby według rodzaju niepełnosprawności

Niepełnosprawność	N	%
Niewidome lub słabo widzące	40	9,9%
Niesłyszące lub słabo słyszające	39	9,6%
Z uszkodzeniem narządu ruchu	203	50,0%
Ze schorzeniem narządów wewnętrznych	86	21,2%
Z niepełnosprawnością intelektualną	5	1,2%
<b>Ogółem</b>	<b>406</b>	<b>100%</b>

Źródło: badania własne, n=400

Biorąc pod uwagę stopień orzeczonej niepełnosprawności, to najwięcej badanych (322 osoby = 81,3%) posiada 3 grupę inwalidzką, tzw. lekki stopień niepełnosprawności. Osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym w badaniu wzięło udział 64 (16,2%), w stopniu znacznym 10 osób (2,5%).

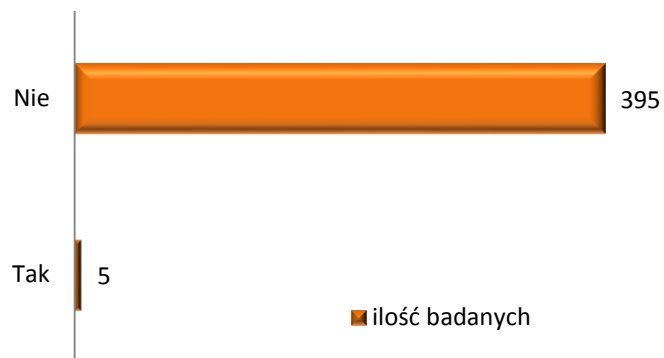
Rysunek 1. Struktura próby według stopnia niepełnosprawności



Źródło: badania własne, n=396

W grupie badanych znalazło się 5 osób (1,3%), które na co dzień poruszają się przy użyciu wózka inwalidzkiego.

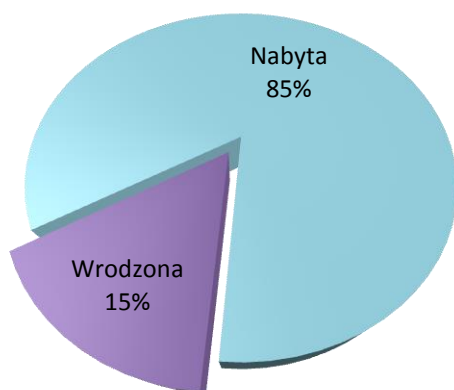
Rysunek 2. Użycie wózka inwalidzkiego wśród badanych



Źródło: badania własne, n=400

Zdecydowana większość (85%) badanych osób posiada niepełnosprawność nabytą w trakcie życia. Jedynie 15% respondentów zadeklarowało niepełnosprawność wrodzoną.

Rysunek 3. Niepełnosprawność wrodzona/nabyta

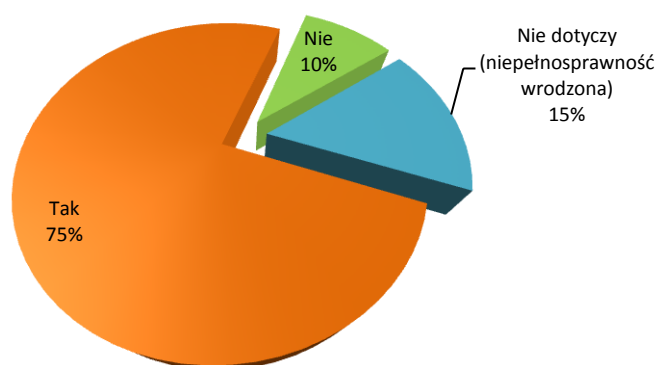


Źródło: badania własne, n=240

## Sytuacja zawodowa bezrobotnych osób niepełnosprawnych

Troje z czwórki wszystkich badanych ma za sobą doświadczenie pracy przed utratą sprawności. Jedynie co dziesiąty badany nie pracował przed utratą sprawności. Pozostałe 15% to osoby z niepełnosprawnością wrodzoną.

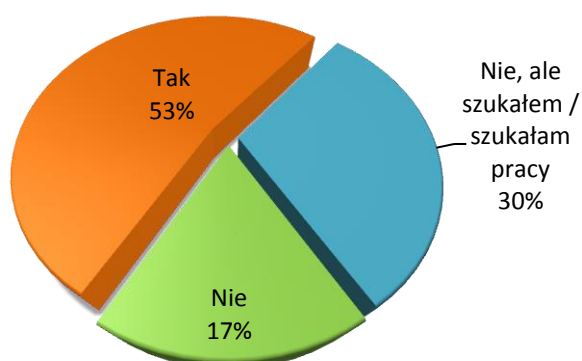
Rysunek 4. Czy pracował Pan/Pani przed utratą sprawności?



Źródło: badania własne, n =240

Wśród osób objętych badaniem niemal połowa (47%) nie pracowała będąc osobami niepełnosprawnymi. 30% badanych zadeklarowało, że pomimo prób, nie udało im się znaleźć zatrudnienia, natomiast 17 % badanych nie pracowało i nie poszukiwało pracy w okresie niepełnosprawności. 53% badanych ma za sobą doświadczenie pracy w okresie niepełnosprawności.

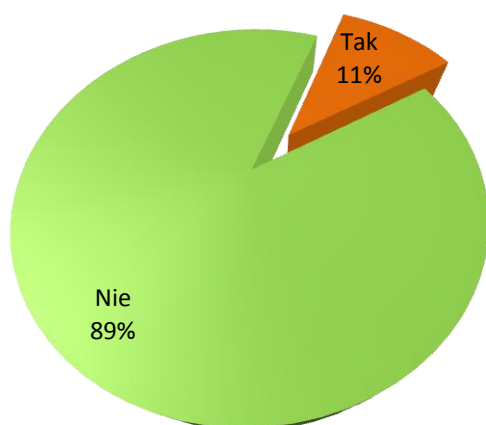
Rysunek 5. Czy pracował Pan/Pani będąc osobą niepełnosprawną?



Źródło: badania własne, n =240

W badaniu 89% respondentów zadeklarowało, że obecnie nie wykonuje żadnej pracy zarobkowej, pozostałe 11% pracuje zawodowo.

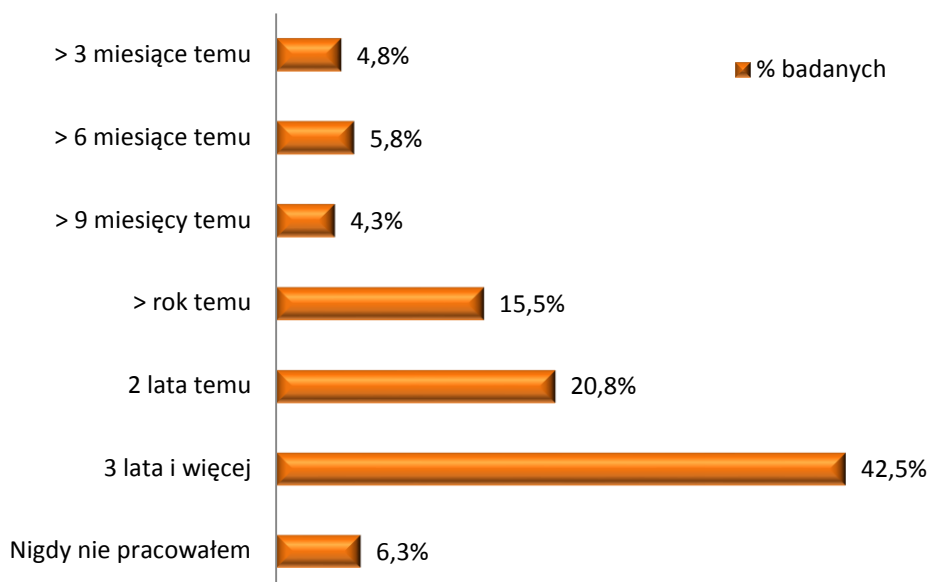
Rysunek 6. Czy obecnie pracuje Pan/Pani zawodowo?



Źródło: badania własne, n =240

Jak wykazały badania, wśród niepełnosprawnych dominują osoby pozostające bez zatrudnienia przez dłuższe okresy czasu. Największy odsetek badanych (42,5%) to osoby, które ostatnią pracę wykonywały 3 lata temu i wcześniej. Co piąta badana osoba (20,8%) bez zatrudnienia pozostaje około 2 lat, 15,5% od ponad roku. Podobny jest odsetek respondentów, którzy ostatni raz pracowali więcej niż 3 miesiące temu (4,8%), więcej niż 6 miesięcy temu (5,8%) oraz więcej niż 9 miesięcy temu (4,3%). Pozostałe osoby (6,3%) nie pracowały nigdy.

Rysunek 7. Czas, w którym badani ostatni raz pracowali zawodowo

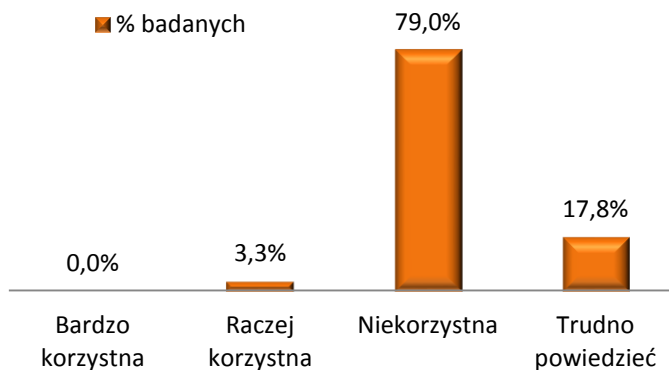


Źródło: badania własne, n=207

Osoby niepełnosprawne bardzo negatywnie oceniają swoją sytuację. Żaden z badanych, na pytanie „Jak Pan/ Pani ocenia swoją sytuację na rynku pracy?” nie określił jej jako „bardzo korzystna”. Jedynie 3,3% badanych swoją sytuację ocenia „raczej korzystnie”,

natomiast 79% jest zdania, że ich sytuacja jest „niekorzystna”. Spośród wszystkich badanych 17,8% w trakcie prowadzenia wywiadu nie potrafiło określić swojej sytuacji na rynku pracy.

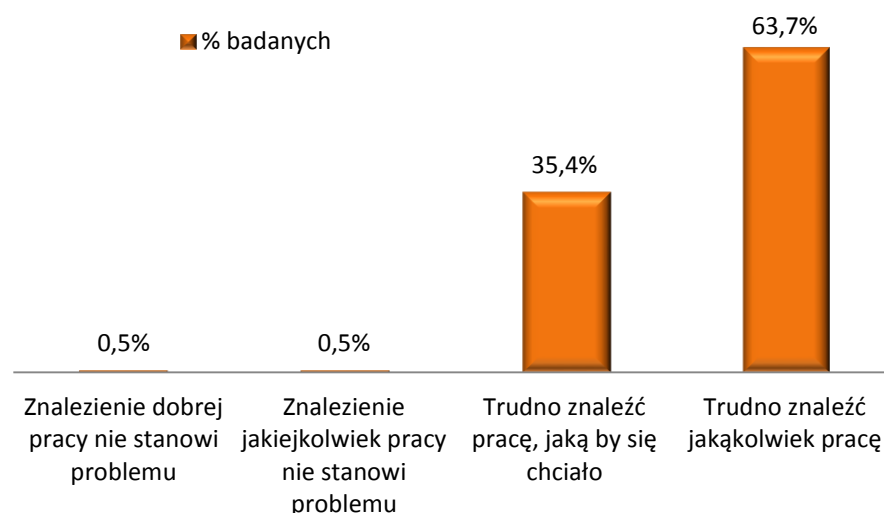
Rysunek 8. Ocena aktualnej pozycji na rynku pracy



Źródło: badania własne, n=214

Negatywna ocena pozycji na rynku pracy wynika bezpośrednio z trudności ze znalezieniem zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne. Jedynie jedna osoba na 100 jest zdania, że znalezienie pracy nie stanowi problemu. W badaniu 0,5% badanych na pytanie o szanse znalezienia pracy odpowiedziało, że „znalezienie dobrej pracy nie stanowi problemu”. Tyle samo badanych jest zdania, że „znalezienie jakiegokolwiek pracy nie stanowi problemu”. Niemal 2/3 badanych (63,7%) napotyka na trudności ze znalezieniem jakiegokolwiek pracy, a 1/3 respondentów (35,4%) jest zdania, że trudno jest znaleźć pracę, jaką by się chciało. Podczas badań respondenci podkreślali, że pracą, jaką chcieliby wykonywać, jest to praca dostosowana do indywidualnych możliwości zdrowotnych.

Rysunek 9. Ocena szans na znalezienie zatrudnienia

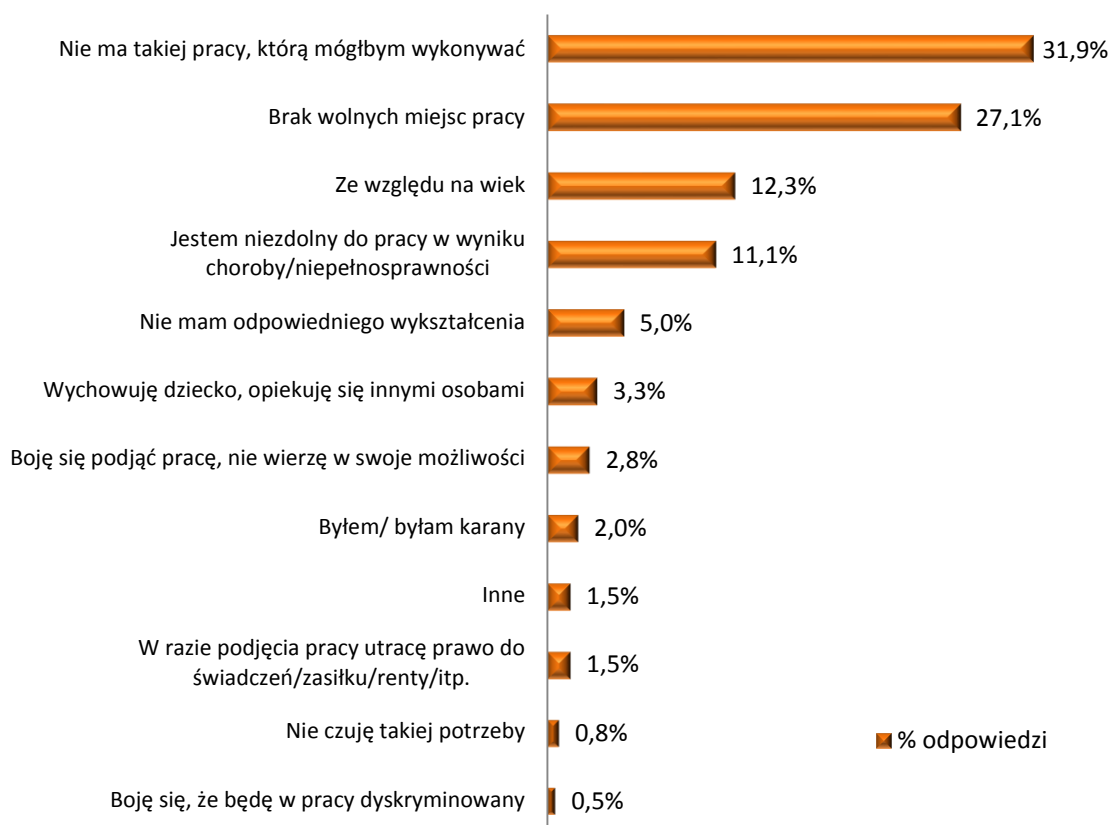


Źródło: badania własne, n =212

## Przyczyny braku aktywności zawodowej

Niepracujący niepełnosprawni deklarują, że powodem pozostawania bez zatrudnienia jest niemożność znalezienia pracy dostosowanej do możliwości zdrowotnych. 31,9% badanych jest zdania, że na rynku pracy brakuje ofert dla osób niepełnosprawnych. Jako istotny powód pozostawania bez zatrudnienia badani uważają brak jakichkolwiek miejsc pracy (27,1%). Czynnikiem determinującym problemy ze znalezieniem pracy wśród niepełnosprawnych jest także wiek (12,3%). Co dziesiąty badany (11,1%) nie jest w stanie podjąć zatrudnienia ze względu na swoją niepełnosprawność. Problemem w znalezieniu pracy jest także wykształcenie badanych, na które wskazało 5% badanych. Czynniki takie jak opieka nad dzieckiem (3,3%), brak wiary w swoje możliwości (2,8%), kryminalna przeszłość (2,0%), utrata świadczeń po podjęciu pracy (1,5%), brak potrzeby (0,8%), obawa przed dyskryminacją w pracy (0,5%) według badanych mają znaczenie drugorzędne. Wśród innych powodów pozostawania bez pracy znalazły się: próba założenia własnej działalności gospodarczej, chęć odpoczęcia od obowiązków oraz nowe przepisy.

Rysunek 10. Powody pozostawania bez zatrudnienia

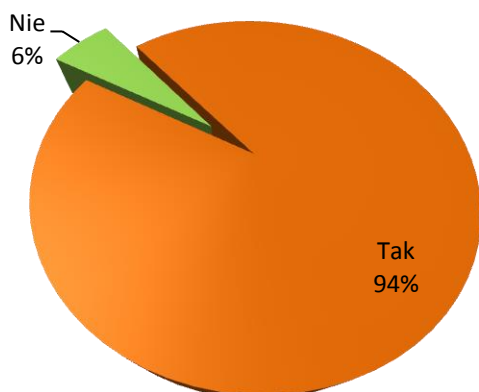


Źródło: badania własne, n=240

## Poszukiwanie pracy

Nie wszyscy z badanych mają za sobą doświadczenie poszukiwania pracy. 6% spośród badanych osób niepełnosprawnych zadeklarowało, że dotychczas nie poszukiwało zatrudnienia.

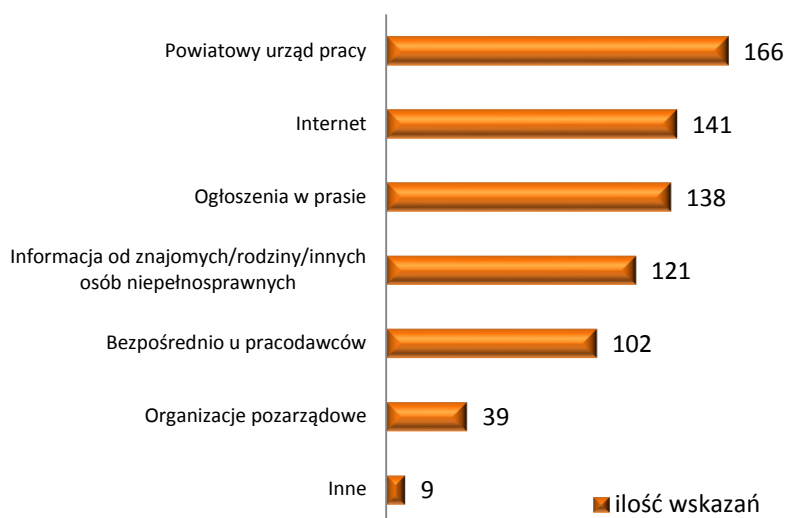
Rysunek 11. Czy kiedykolwiek poszukiwał Pan/Pani pracy?



Źródło: badania własne, n=398

Dla osób poszukujących pracy Powiatowy Urząd pracy stanowi najczęściej wybierane źródło informacji (166 wskazań). Popularnym sposobem poszukiwania pracy jest także wyszukiwanie ogłoszeń zamieszczonych w Internecie (141 wskazań), w prasie (138 wskazań), informacje od znajomych, rodziny lub innych osób niepełnosprawnych (121 wskazań) oraz bezpośrednio u pracodawców (102 wskazania). Organizacje pozarządowe wspierające osoby niepełnosprawne są narzędziem poszukiwania pracy dla 39 badanych. Wśród sposobów innych znalazły się odpowiedzi: ulotki, opieka społeczna.

Rysunek 12. Sposoby poszukiwania pracy

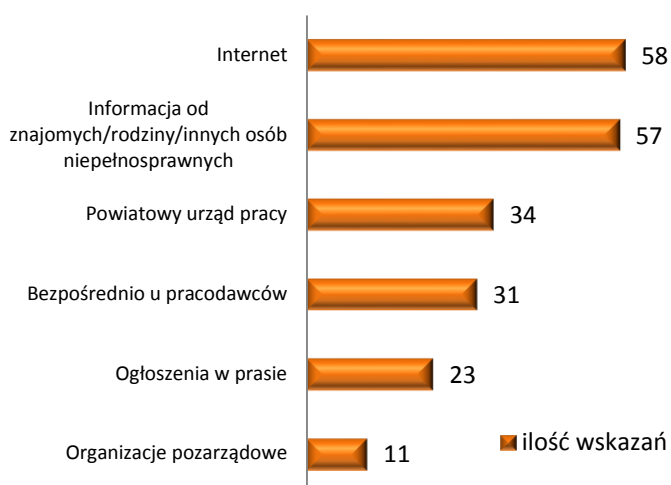


Źródło: badania własne, n=240



Badanych zapytano o skuteczność stosowanych metod poszukiwania pracy. Najczęściej udzielaną odpowiedzią na pytanie - które z wskazanych źródeł informacji uważa Pan/Pani za najskuteczniejsze? - a niezawartą w kafeterii odpowiedzi, była odpowiedź „żadne”. Wśród osób, które zdecydowały się wybrać odpowiedź z kwestionariusza, za metodę wróżącą największe szanse powodzenia w znalezieniu pracy uważany jest Internet (58 wskazań). Równie możliwe jest według badanych znalezienie pracy przy wykorzystaniu informacji pozyskiwanych od innych uczestników rynku pracy – znajomych, rodziny, innych osób niepełnosprawnych (57 wskazań). Powiatowy Urząd Pracy jest skutecznym narzędziem w znajdowaniu pracy według 34 badanych.

Rysunek 13. Ocena skuteczności poszczególnych metod szukania pracy

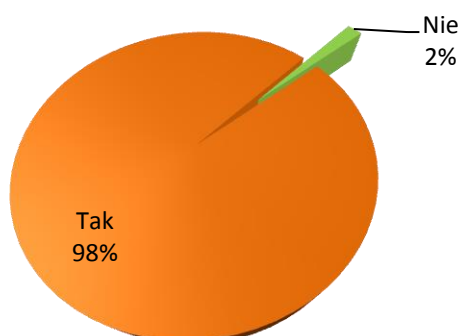


Źródło: badania własne, n=240

## Niepełnosprawni a Urząd Pracy

Zdecydowana większość badanych (98%) jest aktualnie zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoby bezrobotne.

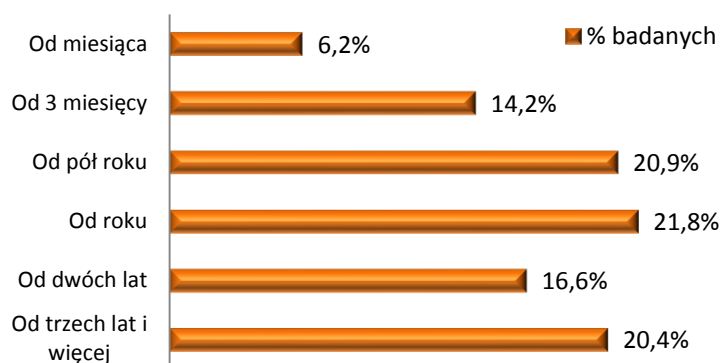
Rysunek 14. Czy jest Pan/Pani zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu?



Źródło: badania własne, n=221

Największy odsetek badanych (21,8%) pozostaje zarejestrowanych w PUP od roku czasu. Co piąty badany deklaruje, że zarejestrowany jako osoba bezrobotna pozostaje od pół roku (20,9%). Zbliżona liczba osób wybrała odpowiedź od trzech lat i więcej (20,4%). Najmniej badanych, to osoby zarejestrowane od około miesiąca (6,2%).

Rysunek 15. Okres zarejestrowania w Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna



Źródło: badania własne, n=211

Najczęściej wymienianym przez badanych powodem rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy była możliwość skorzystania z pośrednictwa pracy (171 wskazań). Równie istotnym powodem okazało się być uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego (168 wskazań). Powodem rejestracji badanych w urzędzie pracy były także: możliwość skorzystania ze stażu/nauki/kursów podnoszących kwalifikacje (57 wskazań), uzyskanie zasiłku dla osób bezrobotnych (55 wskazań), możliwość skorzystania z poradnictwa zawodowego oraz informacji zawodowej (44 wskazania), a także możliwość uzyskania dofinansowania w celu rozpoczęcia działalności gospodarczej (18 wskazań).

Rysunek 16. Powody rejestracji w Urzędzie Pracy



Źródło: badania własne, n=211

Badani deklarują korzystanie z różnych form wsparcia oferowanych im przez Urząd Pracy. Najwięcej osób (127) wskazało, że skorzystało z pośrednictwa pracy łącznie 348 razy. Z usług poradnictwa zawodowego 64 osoby skorzystały łącznie 108 razy, 56 osób skorzystało

ze 112 szkoleń, 42 osoby pobierały zasiłek, 15 osób odbyło 19 staży oferowanych przez UP, 9 osób skorzystało jednorazowo z dofinansowania w celu rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej.

Tabela 5. Formy wsparcia Urzędu Pracy, z których skorzystali badani

Forma wsparcia	Ilość osób	Ile razy	Średnio na osobę
Pośrednictwo pracy	127	348	2,7
Poradnictwo zawodowe oraz informacja zawodowa	64	108	1,7
Kursy / szkolenia	56	112	2,0
Zasiłek dla bezrobotnych	42	b.d.	b.d.
Staż	15	19	1,3
Dofinansowanie w celu rozpoczęcia działalności gospodarczej	9	9	1,0

Źródło: badania własne, n=240

Badanych zapytano czy udział w odbytych kursach i szkoleniach miał w ich przypadku pozytywny wpływ na znalezienie pracy. Większość badanych (37 osób) jest zdania, że odbyte kursy nie pomogły w znalezieniu zatrudnienia (13 wskazań „raczej nie”, 24 wskazania „nie”). 28 osób odpowiedziało, że kursy miały pozytywny wpływ na zatrudnienie (po 14 wskazań na odpowiedzi „tak” i „raczej tak”).

Rysunek 17. Czy udział w kursach/szkoleniach organizowanych oraz zleconych przez PUP pomógł znaleźć Pani/Panu pracę?



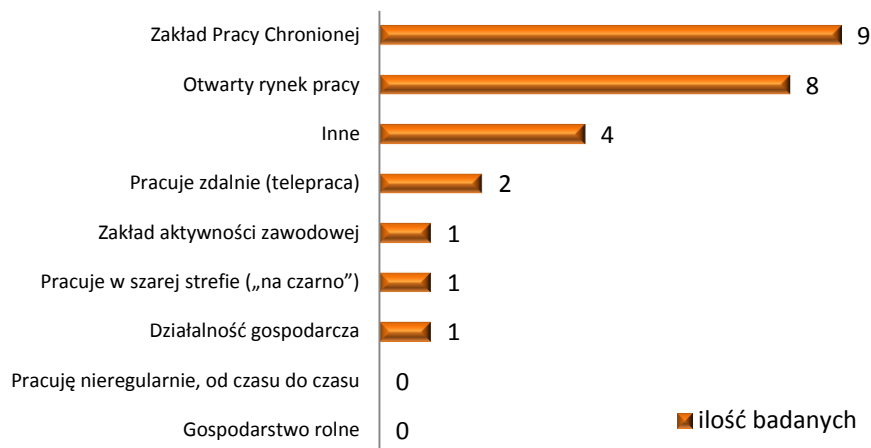
Źródło: badania własne, n=65

## Sytuacja zawodowa pracujących osób niepełnosprawnych

W badaniach sytuacji osób niepełnosprawnych zagadnienie zatrudnienia pozostaje kwestią najważniejszą. W grupie badanych niepełnosprawnych znalazło się 26 osób aktualnie zatrudnionych. Większość z nich (9 osób) zatrudnienie znalazło w Zakładach Pracy Chronionej, których według stanu na dzień 19 lipca 2013, w Województwie Wielkopolskim

zarejestrowanych było 188<sup>1</sup>. Ośmioro z badanych zatrudnienie znalazło na otwartym rynku pracy. Wśród miejsc zatrudnienia przyporządkowanych do rubryki inne znalazły się służba cywilna (x3) oraz płatny staż (x1).

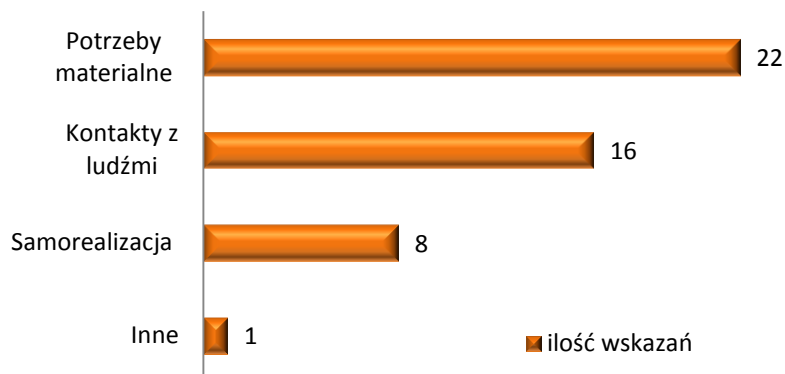
Rysunek 18. Miejsce zatrudnienie niepełnosprawnych



Źródło: badania własne, n=26

Czynnikiem determinującym niepełnosprawnych do podejmowania i utrzymywania zatrudnienia są w głównej mierze potrzeby materialne (22 wskazania). Dla badanych motywujący do pracy jest także kontakt z ludźmi (16 wskazań) oraz możliwość samorealizacji (8 wskazań). Jako czynnik inny została sklasyfikowana odpowiedź „potrzeba usamodzielnienia”.

Rysunek 19. Czynniki skłaniające do podejmowania i utrzymywania zatrudnienia



Źródło: badania własne, n=26

Pracujący niepełnosprawni zapytani zostali także o wartość, jaką przedstawia dla nich praca zawodowa. Dla większości pracujących (20 z 36 osób) praca jest sposobem na uzyskiwanie dochodów, 16 badanych ceni pracę w kategoriach możliwości nawiązywania kontaktów społecznych, 14 niepełnosprawnym praca zapełnia czas. Dzięki pracy czuje się potrzebnych 13 z badanych pracujących. Jako wartość pracy uznana została także możliwość

<sup>1</sup> Wykaz zakładów pracy chronionej - lipiec 2013 r, Biuletyn Informacji Publicznej Województwa wielkopolskiego, <http://wuw.bip-i.pl/rejestry-ewidencje-i-archiwa/wydzial-polityki-spoolecznej>

samorealizacji (10 wskazań) oraz poczucie braku skupienia na własnej niepełnosprawności (10 wskazań).

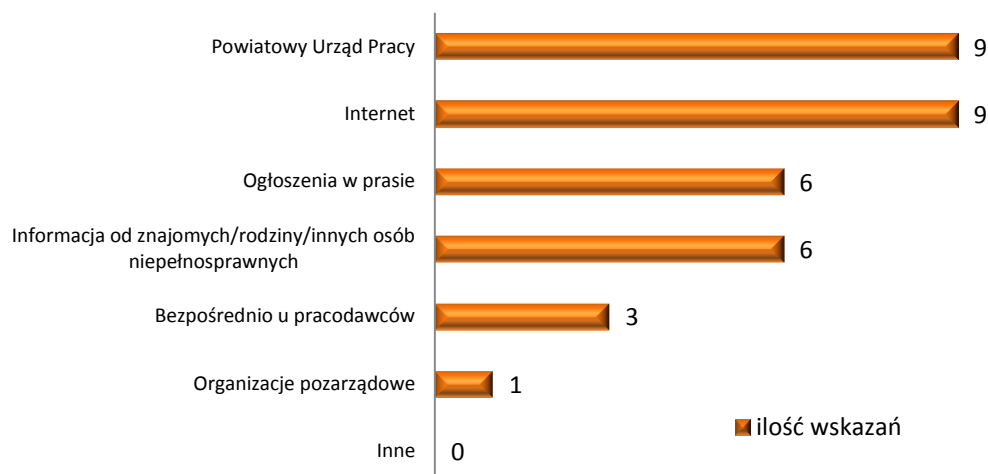
Rysunek 20. Wartość, jaką dla badanych przedstawia praca zawodowa



Źródło: badania własne, n=26

Ciekawa z perspektywy niepracujących osób niepełnosprawnych wydaje się analiza metod poszukiwania pracy przez osoby pracujące. Wśród pracujących niepełnosprawnych Powiatowy Urząd Pracy wraz z Internetem stanowią podstawowe źródło informacji o ofertach pracy (9 wskazań). Szescioro z badanych zadeklarowało, że szuka pracy poprzez przeglądanie ogłoszeń w gazecie oraz zasięgając informacji od znajomych, członków rodziny, czy też innych osób niepełnosprawnych. Mniej popularną metodą jest poszukiwanie pracy bezpośrednio u pracodawców (3 wskazania), czy poprzez organizacje pozarządowe (1 wskazanie).

Rysunek 21. Sposoby poszukiwania pracy przez osoby pracujące

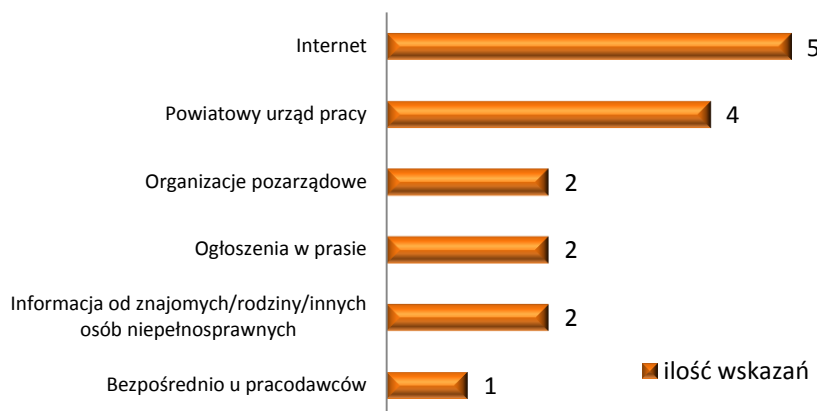


Źródło: badania własne, n=26

Za najskuteczniejszą metodę szukania pracy zatrudnieni niepełnosprawni uważają Internet (5 wskazań). Jako skuteczną metodę szukania zatrudnienia wskazano także PUP (4

wskazania), organizacje pozarządowe, ogłoszenia w prasie, informacje od innych osób (po 2 wskazania) oraz bezpośrednio spotkania u pracodawców (1 wskazanie).

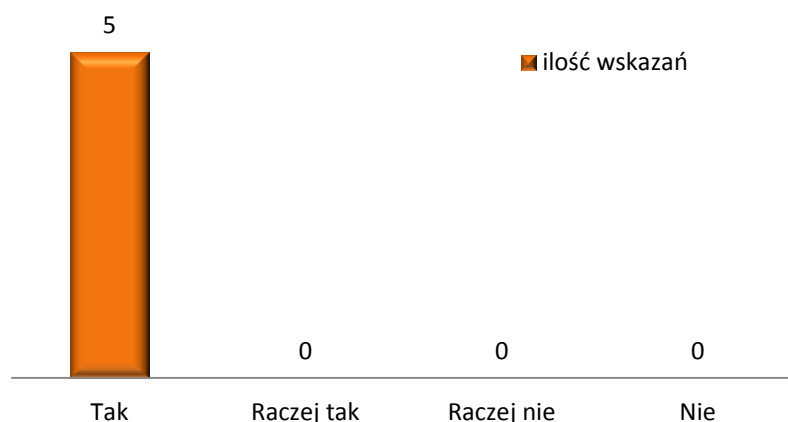
Rysunek 22. Ocena skuteczności poszczególnych metod szukania pracy (osoby zatrudnione)



Źródło: badania własne, n=26

Zatrudnione badane osoby zdecydowanie twierdzą, że kursy oraz szkolenia oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu pomogły im w znalezieniu zatrudnienia (5 wskazań).

Rysunek 23. Czy udział w szkoleniach organizowanych oraz zleconych przez PUP pomógł znaleźć Pani/Panu pracę?

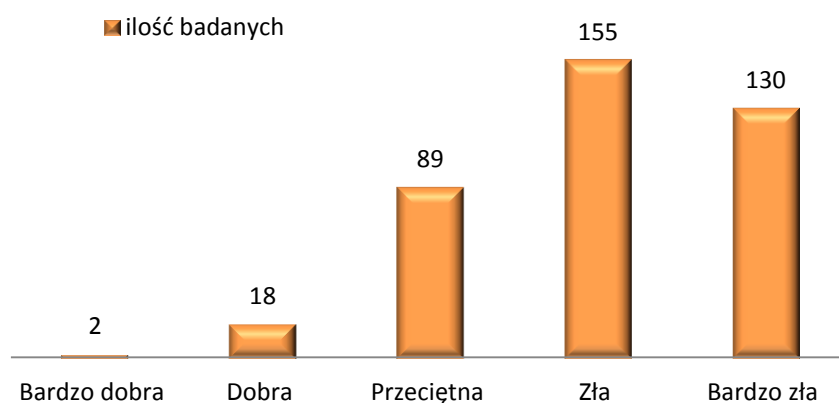


Źródło: badania własne, n=26

## Sytuacja ekonomiczna

Badane osoby niepełnosprawne, jak zadeklarowały w badaniu, znajdują się najczęściej w złej (155 osób = 39,3%) lub bardzo złej (130 osób = 33%) sytuacji finansowej. Jedynie 2 osoby (0,5%) twierdzą, że ich sytuacja materialna pozostaje bardzo dobra, 18 (4,6%) że dobra. 89 badanych (22,6%) oceniło swoją sytuację jako przeciętną.

Rysunek 24. Sytuacja materialna osób niepełnosprawnych



Źródło: badania własne, n=394

Każdego z badanych zapytano o czynniki mające wpływ na określenie swej sytuacji materialnej zadając pytanie: „Jak Pani/Pan myśli, z czego wynika Pani/Pana sytuacja materialna?”. W tabeli poniżej zestawiono ze sobą odpowiedzi na temat sytuacji materialnej z czynnikami mającymi wpływ na tę sytuację.

Tabela 6. Czynniki mające wpływ na deklarowaną sytuację

Czynnik	Deklarowana sytuacja				
	Bardzo dobra	Dobra	Przeciętna	Zła	Bardzo zła
Mam dobrze płatną pracę	0	0	0	1	1
Mam pracę	0	3	11	3	3
Pomaga mi rodzina	0	11	32	21	34
Brak pracy	0	1	61	118	102
Mam zawód, w którym szczególnie trudno znaleźć pracę	0	0	1	8	3
Brak wystarczających kwalifikacji zawodowych	0	0	7	18	8
Ogólny zły stan zdrowia	0	0	14	46	41
Niepełnosprawność	0	0	22	35	24
Zbyt wygórowane oczekiwania pracodawców	0	0	4	21	18
Niskie wykształcenie	0	0	2	14	15
Wiek	0	0	3	3	3
Inne	0	5	7	23	25

Źródło: badania własne, n=394

Niemal połowa z badanych (47,9%) korzysta z pomocy różnych instytucji publicznych. Wśród pozostałej części badanych (52,1%) niejednokrotnie padały odpowiedzi, że osoby te pomoc finansową pobierały w przeszłości.

Tabela 7. Korzystanie z pomocy finansowej ze strony instytucji publicznych

Pomoc	N	%
Tak	115	47,9%
Nie	125	52,1%
<b>Ogółem</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>

Źródło: badania własne, n=240

Najczęściej pobieraną pomocą finansową ze strony instytucji publicznych są świadczenia rodzinne. Korzystanie ze świadczeń przyznawanych przez Miejski Ośrodek pomocy Społecznej zadeklarowało 38,4% spośród badanych pobierających jakąkolwiek pomoc finansową. Niemal co trzeci badany (30,4%) pobiera zasiłek dla osób bezrobotnych przydzielany przez Urząd Pracy. Co dziesiąty (9,8%) respondent badania pobiera rentę z tytułu niezdolności do pracy, tyle samo (9,8%) zasiłek stały, 8% pobiera rentę socjalną, a 3,6% rentę rodzinną.

Tabela 8. Źródła pobieranej pomocy finansowej

Źródła	N	%
Świadczenia rodzinne	43	38,4%
Zasiłek dla bezrobotnych	34	30,4%
Renta z tytułu niezdolności do pracy	11	9,8%
Zasiłek stały	11	9,8%
Renta socjalna	9	8,0%
Renta rodzinna	4	3,6%
<b>Ogółem</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>

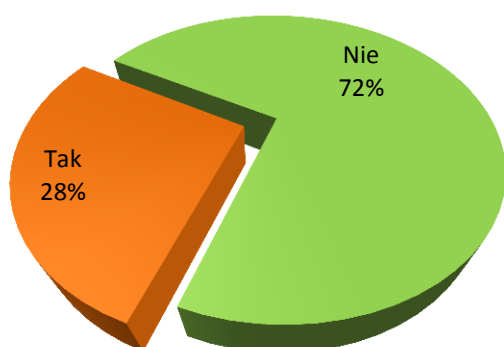
Źródło: badania własne, n=112

## Sytuacja psychospołeczna

Na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych nie bez wpływu pozostaje ich kondycja psychospołeczna. Uważa się, że jednym z podstawowych czynników mających na nią wpływ jest sposób traktowania osób niepełnosprawnych przez otoczenie przejawiający się w stosowaniu lub nie przejawów dyskryminacji. Wśród badanych, przeszło co czwarta osoba spotkała się z przejawami dyskryminacji w pracy.



Rysunek 25. Czy spotkał się Pan/Pani z przejawami dyskryminacji w pracy?



Źródło: badania własne, n=116

Najczęściej deklarowanym przejawem dyskryminowania w pracy było gorsze traktowanie (22 wskazania). Badani odpowiedzieli, że spotkali ich także nieprzyjemności związane z wyśmiewaniem niepełnosprawności (19 wskazań), brakiem pomocy ze strony kolegów i koleżanek z pracy (12 wskazań), pomijaniem jako pracownika (10 wskazań), wrogością do nich jako osób niepełnosprawnych (7 wskazań) oraz dyskryminacją ze względu na wiek (5 wskazań).

Rysunek 26. Przejawy dyskryminowania, z jakimi spotkali się badani

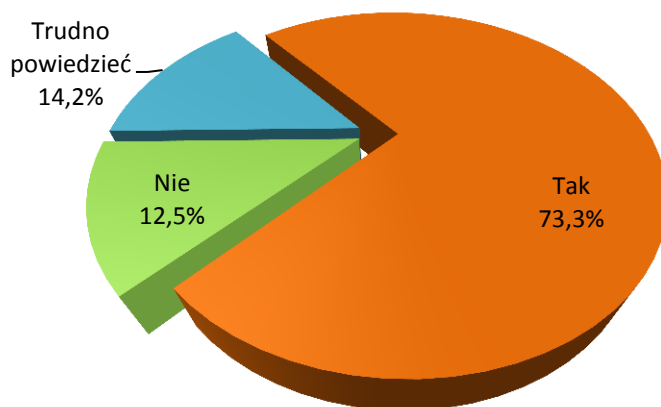


Źródło: badania własne, n=32

## Bariery

Według badanych niepełnosprawność jest czynnikiem istotnie warunkującym możliwość znalezienia zatrudnienia. Na pytanie czy niepełnosprawność stanowi przeszkodę w znalezieniu pracy 73,3% badanych odpowiedziało twierdząco, 12,5% uważa, że niepełna sprawność nie wpływa negatywnie na szanse znalezienia pracy, natomiast 14,2% badanych nie udzieliło jednoznacznej odpowiedzi.

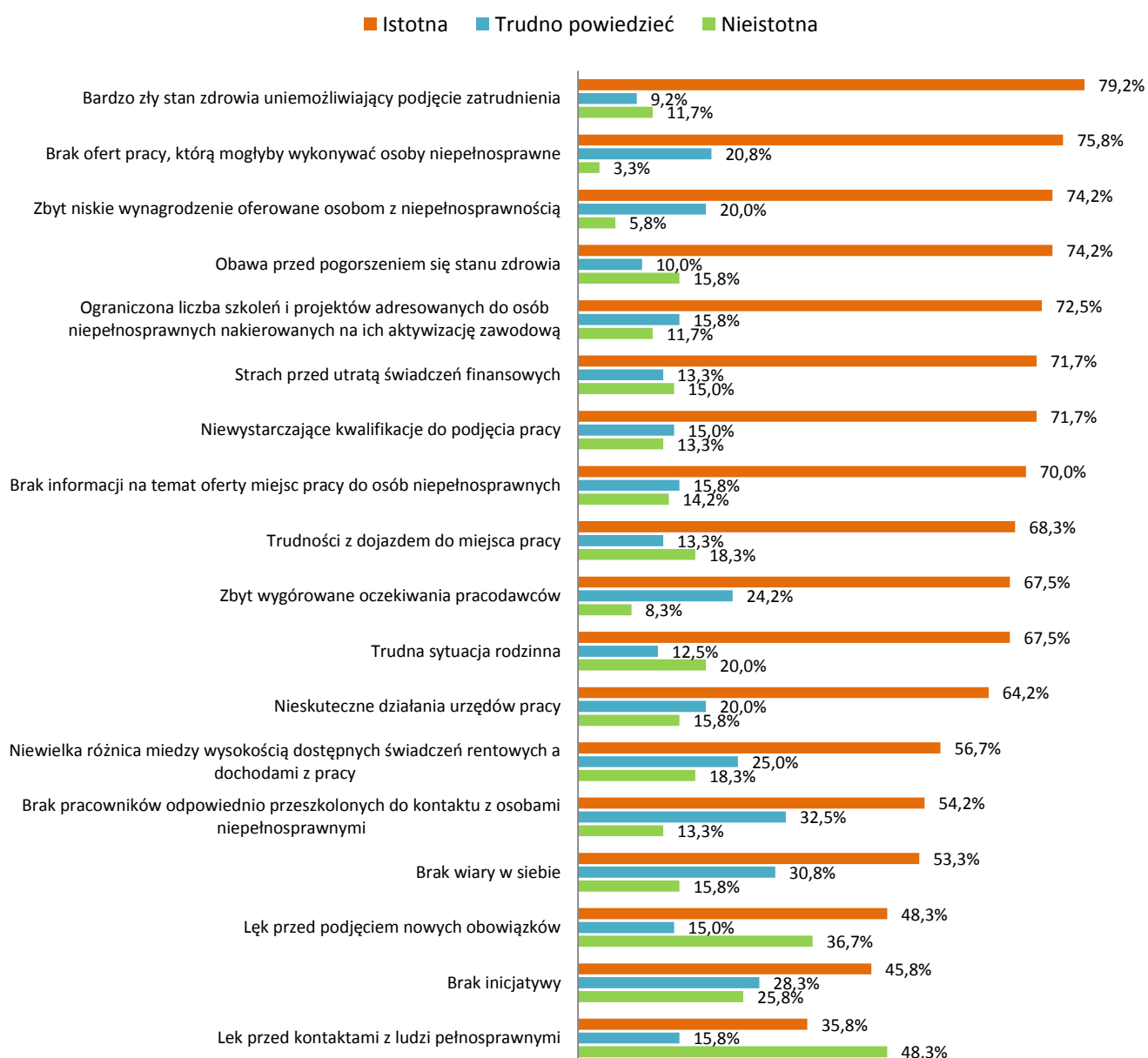
Rysunek 27. Czy niepełnosprawność stanowi przeszkodę w znalezieniu pracy?



Źródło: badania własne, n=120

Osoby niepełnosprawne biorące udział w badaniu poproszono o dokonanie oceny poszczególnych czynników mogących stanowić barierę w znalezieniu zatrudnienia. Badani poszczególne czynniki oceniali według kategorii istotny - trudno powiedzieć - nieistotny. Jako istotne bariery w znalezieniu zatrudnienia respondenci najczęściej wskazywali bardzo zły stan zdrowia uniemożliwiający podjęcie zatrudnienia (79,2%), brak ofert pracy, którą mogłyby wykonywać osoby niepełnosprawne (75,8%), zbyt niskie wynagrodzenie oferowane osobom z niepełnosprawnością (74,2%), obawa przed pogorszeniem się stanu zdrowia (74,2%). Bariery częściej uznawaną za nieistotną niż istotną okazał się być jedynie lęk przed kontaktami z ludźmi pełnosprawnymi (48,3% odpowiedzi-nieistotna, 35,8% - istotna). Szczegółowy obraz odpowiedzi zaprezentowano na wykresie poniżej.

Rysunek 28. Bariery utrudniające znalezienie pracy

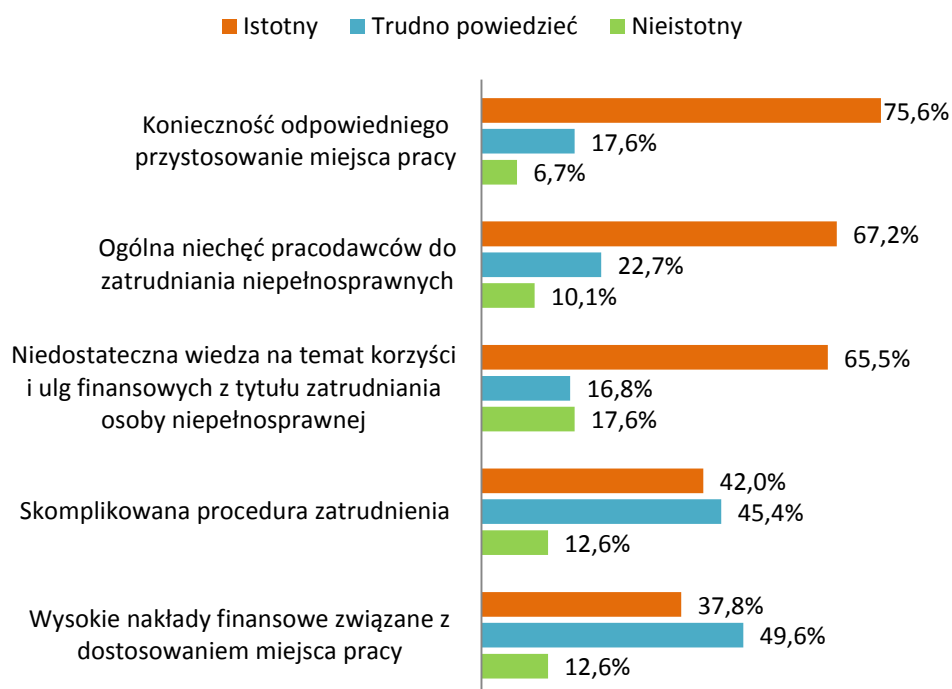


Źródło: badania własne, n=120

Badani mieli także możliwość wypowiedzenia się na temat swojej opinii dotyczącej powodów, dla których pracodawcy nie chcą zatrudniać osób niepełnosprawnych. Najczęściej wskazywanym przez respondentów powodem niechęci do zatrudniania osób niepełnosprawnych była konieczność odpowiedniego przystosowania miejsca pracy (75,6% badanych). Za czynniki mające istotny wpływ na niechęć do zatrudniania niepełnosprawnych badani uznają także ogólną niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych (67,2%), niedostateczną wiedzę na temat korzyści i ulg finansowych z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych (65,5%), skomplikowaną procedurę zatrudnienia (42%) oraz wysokie nakłady finansowe związane z dostosowaniem miejsca pracy (37,8%). Warto

zauważyć, że wszystkie z wymienionych w kafeterii odpowiedzi, badani częściej uznawali za czynniki mające istotny wpływ na niechęć do zatrudnienia niż nieistotny.

Rysunek 29. Powody, dla których pracodawcy nie chcą zatrudniać osób niepełnosprawnych

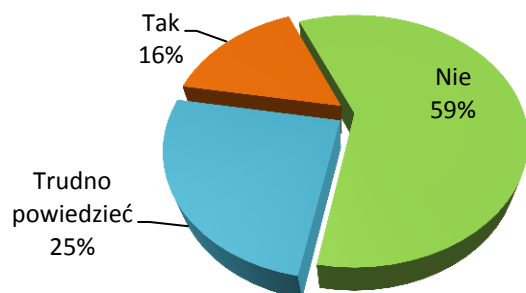


Źródło: badania własne, n=119

## Oczekiwane formy wsparcia

Niewielka część badanych (16%) jest zdania, że władze dostrzegają problem zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Z twierdzeniem tym nie zgadza się 59% badanych, natomiast co czwarta osoba (25%) nie ma wyrobionego zdania na ten temat.

Rysunek 30. Czy Pana/Pani zdaniem władze dostrzegają problem zatrudnienia osób niepełnosprawnych?



Źródło: badania własne, n=120

Badane osoby niepełnosprawne mają w większości negatywne zdanie na temat działań podejmowanych na szczeblu lokalnym na rzecz wsparcia osób niepełnosprawnych. Niemal połowa z badanych (48,3%) jest zdania, że Miasto (władze miasta Poznania) robią niewiele w zakresie wsparcia osób niepełnosprawnych w poszukiwaniu pracy. Podczas wywiadów telefonicznych CATI badani często wyjaśniali, że dostrzegają „pewne” działania władz, lecz w ich opinii działania te są nieskuteczne. Co piąty badany (21,7%) twierdzi, że Miasto nie robi nic w tym zakresie. Pozytywnie na temat działania władz miasta wypowiedziało się jedynie 7,5% respondentów udzielając odpowiedzi - Miasto robi dużo w tym zakresie (5%) oraz -Miasto robi bardzo dużo w tym zakresie (2,5%).

Tabela 9. Ocena działań władz miasta podejmowanych na rzecz wsparcia osób niepełnosprawnych w poszukiwaniu pracy

Działanie	N	%
Miasto robi bardzo dużo w tym zakresie	3	2,5%
Miasto robi dużo w tym zakresie	6	5,0%
Miasto robi niewiele w tym zakresie	58	48,3%
Miasto nic nie robi w tym zakresie	26	21,7%
Nie wiem/trudno powiedzieć	27	22,5%
<b>Ogółem</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Źródło: badania własne, n=120

Siedmiu na dziesięciu badanych (72,9%) z nadzieją wyraża się o wpływie działań podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu w celu wzrostu zatrudnienia niepełnosprawnych. Spośród badanych 27,1% wyraziło negatywną opinię na temat możliwości wzrostu szans na znalezienie pracy dzięki udziałowi w kursach / szkoleniach oferowanych przez PUP.

Tabela 10. Czy uważa Pani/Pan, że uczestnictwo w szkoleniach/naucze/kursach oferowanych przez PUP w Poznaniu zwiększy Pani/Pana szanse na znalezienie pracy?

Pozytywny wpływ	N	%
Tak	86	72,9%
Nie	32	27,1%
<b>Ogółem</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>

Źródło: badania własne, n=118

Osoby, które wyraziły negatywne zdanie na temat wpływu działań aktywizacyjnych, zapytano o powody takiej opinii. Wśród udzielonych odpowiedzi najczęściej dotyczyło wieku badanych (29 % wskazań), który według części niepełnosprawnych uniemożliwia jakiegokolwiek szanse znalezienia zatrudnienia. Powodem przekreślającym możliwość zmiany istniejącego stanu jest dla badanych mały wybór oraz wartość oferowanych kursów (25,8% wskazań), niedostosowanie tematyki szkoleń do zapotrzebowania rynku (19,4%). Badani są

zdania, że działania aktywizujące skazane są na niepowodzenie, ponieważ nie wpływają bezpośrednio na liczbę miejsc pracy (12,9% wskazań) oraz na chęć zatrudniania osób niepełnosprawnych przez pracodawców (6,5%). Dla 6,5% badanych także zły stan zdrowia przekreśla możliwość zmiany istniejącego stanu poprzez uczestnictwo w kursach / szkoleniach.

Tabela 11. Powody, dla których badani twierdzą, że oferowane kursy/nauka/szkolenia nie zwiększą szans na znalezienie pracy

Powody braku wpływ	N	%
Wiek	9	29,0%
Mały wybór oraz wartość oferowanych kursów	8	25,8%
Tematyka szkoleń jest nieatrakcyjna pod względem rynku pracy	6	19,4%
I tak nie ma pracy	4	12,9%
Pracodawcy nie chcą zatrudniać osób niepełnosprawnych	2	6,5%
Zły stan zdrowia	2	6,5%
<b>Ogółem</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Źródło: badania własne, n=31

Podczas badania zapytano niepracujące osoby niepełnosprawne o specjalizacje, o jakie życzyliby sobie, bo wzbogacona została oferta szkoleniowa Powiatowego Urzędu Pracy. Szczegółowe zestawienie uzyskanych odpowiedzi prezentuje tabela poniżej.

Tabela 12. Tematyka kursów/ szkoleń, o które powinna zostać wzbogacona oferta PUP – wg niepełnosprawnych

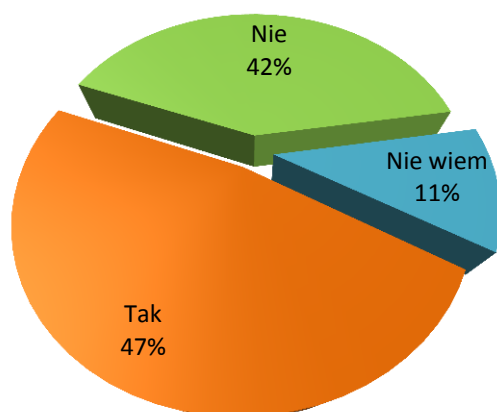
Tematyka kursów / szkoleń	N	%
Księgowość od podstaw	19	12,2%
Księgowość komputerowa	16	10,3%
ABC przedsiębiorczości	10	6,4%
Język obcy	10	6,4%
Opieka nad osobami starszymi bądź dziećmi	9	5,8%
Szkolenie informatyczne	9	5,8%
Specjalista ds. kadr i płac	8	5,1%
Kasjer – sprzedawca	7	4,5%
Kompleksowa obsługa biura	7	4,5%
Grafika komputerowa z obróbką zdjęć i tworzeniem stron WWW	6	3,8%
Specjalista ds. sprzedaży i marketingu	6	3,8%
Glazurnik – Posadzkarz – Malarz	5	3,2%
Kierowca wózków jezdniowych	4	2,6%
Kurs na prawo jazdy kat. B	4	2,6%
Narzędzia graficzne w firmie	4	2,6%
Pracownik magazynu	4	2,6%
Specjalista ds. zamówień publicznych	4	2,6%
Bukieciarz – florysta	2	1,3%

Kosmetyka ze stylizacją paznokci i wizażem	2	1,3%
Pracownik usług gastronomicznych	2	1,3%
Umiejętność autoprezentacji	2	1,3%
Finanse / wiadomości z zakresu ZPCH	1	0,6%
Fryzjerstwo	1	0,6%
Introligator	1	0,6%
Kelner – barman	1	0,6%
Ochroniarz	1	0,6%
Pomoc kuchenna	1	0,6%
Pomocnik weterynaryjny, ochrona środowiska, zielarstwo	1	0,6%
Pozyskiwanie funduszy europejskich	1	0,6%
Projektowanie AutoCad z kosztorysowaniem	1	0,6%
Rękodzieło artystyczne	1	0,6%
Spawacz	1	0,6%
Sprzątanie	1	0,6%
Szkolenie logistyczno-marketingowe	1	0,6%
Szwaczka	1	0,6%
Telemarketer	1	0,6%
Uprawnienia do pracy z urządzeniami pod napięciem	1	0,6%
<b>Ogółem</b>	<b>156</b>	<b>100%</b>

Źródło: badania własne, n=120

Metodą prowadzenia kursów z wykorzystaniem Internetu zainteresowanych jest 47% badanych. Niewiele mniej (42%) zadeklarowało niechęć do metod szkolenia na odległość. Jak sami badani przyznawali podczas badań CATI, ich brak zainteresowania tą metodą wynika z braku posiadania komputera lub dostępu do Internetu, a także często z braku umiejętności obsługi tego urządzenia.

Rysunek 31. Czy byłby Pan/Pani zainteresowany szkoleniem na odległość z wykorzystaniem Internetu?



Źródło: badania własne, n=111

## Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w opinii przedstawicieli zakładów pracy

Ważną część badania poświęcono poznaniu opinii pracodawców na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych. Badaniem objęto 50 pracodawców z terenu Poznania i powiatu poznańskiego. W przeważającej większości (41 zakładów), przedsiębiorstwa, w których przeprowadzono badanie to Zakłady Pracy Chronionej. Pozostała część przedsiębiorstw funkcjonuje w ramach tzw. otwartego rynku pracy, na którym zatrudnienie dostępne jest dla wszystkich zainteresowanych, niezależnie od orzeczonej lub nieorzeczonej niepełnosprawności.

Najczęstszymi respondentami badania ze strony pracodawców byli pracownicy i pracownice działów kadr oraz dyrektorzy zakładów. W przypadku wywiadów realizowanych z Klubami Integracji społecznej i Centrami Integracji społecznej czy też podmiotami prowadzącymi Centra i Kluby respondentami nierzadko byli też doradcy zawodowi.

Większość z zakładów objętych badaniem (44) zatrudnia obecnie osoby niepełnosprawne.

Tabela 13. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w poszczególnych typach zakładów objętych badaniem

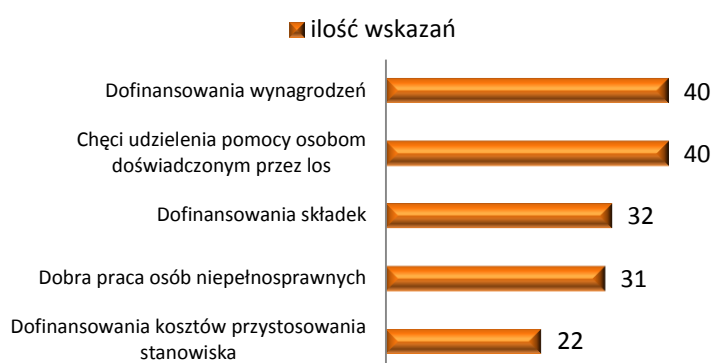
Status zakładu pracy	N	%	Zatrudnienie osób niepełnosprawnych	N	%
Zakład Pracy Chronionej	41	82%	Tak	41	82%
			Nie	0	0%
Otwarty rynek pracy	9	18%	Tak	3	6%
			Nie	6	12%
<b>Ogółem</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Źródło: badania własne, n=50

Deklarowanymi powodami zatrudniania osób niepełnosprawnych były najczęściej: dofinansowanie wynagrodzeń (40 wskazań), chęć pomocy osobom doświadczonym przez los (40 wskazań), dofinansowanie składek (32 wskazania), dobra praca osób niepełnosprawnych (31 wskazań), dofinansowanie kosztów przystosowania stanowiska pracy (22 wskazania).



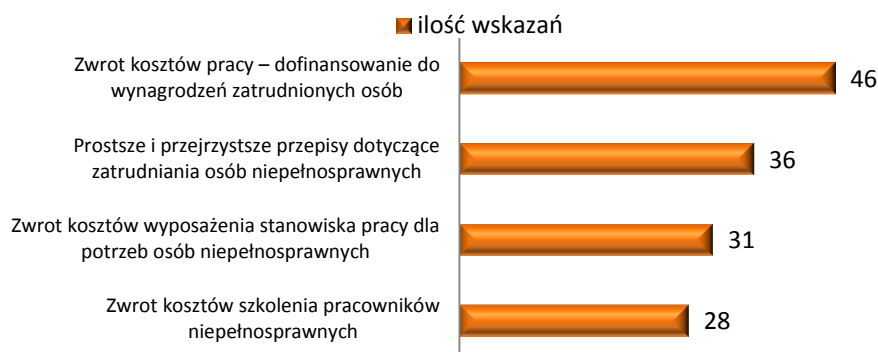
Rysunek 32. Motywy skłaniające do zatrudniania osób niepełnosprawnych



Źródło: badania własne, n=50

Najczęściej pojawiającym się podczas wywiadów z pracodawcami argumentem, który zachęciłby przedsiębiorców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, był argument finansowy - zwrot kosztów pracy w postaci dofinansowania do wynagrodzeń (46 wskazań). Przedsiębiorcy są zdania, że pozytywny wpływ na zatrudnienie niepełnosprawnych miałyby również prostsze i przejrzystsze przepisy dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych (36 wskazań), zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych (31 wskazań) oraz zwrot kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (28 wskazań).

Rysunek 33. Argumenty, które zachęciłyby przedsiębiorców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych



Źródło: badania własne, n=50

Pracodawcy w większości deklarują, że organizowanie szkoleń pracowników o specjalizacji potrzebnej dla ich firm wpłynęłoby pozytywnie na zatrudnienie innych osób niepełnosprawnych. Dodają, że warunek mógłby być spełniony jedynie w sytuacji, gdy to nie pracodawcy byliby podmiotem finansującym to szkolenie. Pracodawcy, którzy udzielili odpowiedzi przeczącej na to pytanie, w większości tłumaczyli to specyfiką pracy w firmie, która nie wymaga organizowania specjalistycznych szkoleń pracowników. Pracodawcy ci zazwyczaj zatrudniają osoby niepełnosprawne do prac prostych, takich jak sprzątnięcie czy ochroną, do wykonywania których wystarczające jest krótkie szkolenie realizowane wewnątrz firmy.

Rysunek 34. Czy bezpłatne szkolenia pracowników niepełnosprawnych, o specjalizacji potrzebnej dla Państwa firmy, wpłynęłyby pozytywnie na zatrudnianie innych osób niepełnosprawnych?



Źródło: badania własne, n=50

Pracodawcy zapytani, o jakie specjalizacje powinna wzbogacona zostać oferta szkoleniowa Powiatowego Urzędu Pracy wymienili szereg tematów zgodnych z profilem działalności ich przedsiębiorstw. Wśród pracodawców pojawił się głos mówiący, że szkolenia zewnętrzne to fikcja. Pracodawca ten zasugerował, że bardziej efektywnym byłoby przekazanie pieniędzy pracodawcy na opłacenie już zatrudnionego pracownika firmy, który przeszkoliłby przyszłego współpracownika na stanowisku pracy. Szczegółowe zestawienie uzyskanych odpowiedzi prezentuje tabela poniżej.

Tabela 14. Tematyka kursów/ szkoleń, o które powinna zostać wzbogacona oferta PUP – wg pracodawców

Tematyka kursów / szkoleń	N	%
Kompleksowa obsługa biura	8	15,1%
Specjalista ds. kadr i płac	7	13,2%
Obsługa komputera	6	14,3%
Sprzątanie / obsługa maszyn zmywająco-czyszczących	6	12,5%
Pracownik działu produkcji, obsługa maszyn	5	10,7%
Agent ochrony	5	10,7%
Księgowość od podstaw	4	8,9%
Specjalista ds. sprzedaży i marketingu	2	8,9%
Techniki sprzedaży, prezentacji, autoreklama, reklama	2	7,1%
Usługi szwalnicze	2	5,4%
Techniki sprzedaży, prezentacji, autoreklama, reklama	2	3,6%
Kasjer – sprzedawca	1	3,6%
Kierowca wózków jezdniowych	1	3,6%
Pracownik usług gastronomicznych	1	1,8%
Pomocnik drukarza, pomocnik introligatora	1	1,8%
Krawiectwo	1	1,8%
Ślusarz, tokarz	1	1,8%
<b>Ogółem</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

Źródło: badania własne, n=50

Pracodawcy dostrzegają szereg korzyści związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Najczęściej podkreślaną przez pracodawców korzyścią okazała się być promocja firmy, jako nowoczesnej i otwartej dla społeczeństwa (37 wskazań). Pracodawcy cenią sobie także zwolnienia z wpłat na PFRON (36 wskazań), niskie koszty zatrudnienia osób niepełnosprawnych (31 wskazań) oraz wysoką motywację do pracy osób niepełnosprawnych (25 wskazań). Wśród innych zalet pracodawcy wymienili lojalność pracowników (2 wskazania), rehabilitację osób niepełnosprawnych (2 wskazania) oraz zaangażowanie pracowników niepełnosprawnych (1 wskazanie).

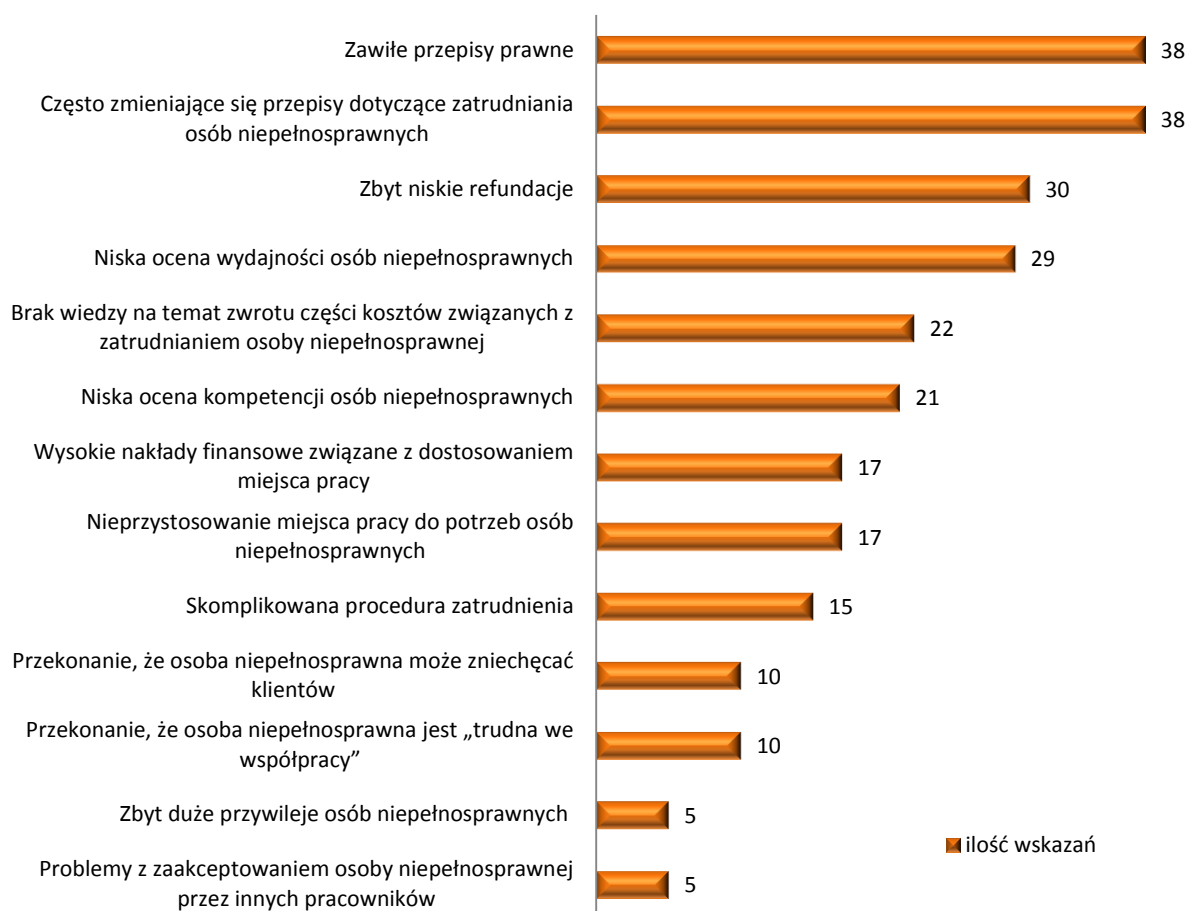
Tabela 15. Korzyści związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych

Korzyść	N	%
Promocja firmy, jako nowoczesnej i otwartej dla społeczeństwa	37	27,6%
Zwolnienia z wpłat na PFRON	36	26,9%
Niskie koszty zatrudnienia	31	23,1%
Wysoka motywacja do pracy osób niepełnosprawnych	25	18,7%
Inne	5	3,7%
<b>Ogółem</b>	<b>134</b>	<b>100%</b>

Źródło: badania własne, n=50

Istotnym celem badania było poznanie przyczyn niskiego stopnia zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych. W tym celu, podczas wywiadu CATI, zadano pracodawcom pytanie - jakie czynniki mają wpływ na ograniczone zatrudnienie niepełnosprawnych?. Najwięcej pracodawców jest zdania, że przyczyną są zawite przepisy prawne i często zmieniające się przepisy dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych (po 38 wskazań). Wielu pracodawców twierdzi, że powodem niskiego zatrudnienia niepełnosprawnych są także zbyt niskie refundacje (30 wskazań) oraz niska ocena wydajności osób niepełnosprawnych (29 wskazań). Czynniki uznane przez najmniejszą liczbę pracodawców za ograniczające zatrudnienie osób niepełnosprawnych są problemy z zaakceptowaniem osoby niepełnosprawnej przez innych pracowników oraz zbyt duże przywileje osób niepełnosprawnych (po 5 wskazań). Szczegółowe zestawienie uzyskanych odpowiedzi przedstawia tabela poniżej.

Rysunek 355. Czynniki ograniczające zatrudnianie osób niepełnosprawnych



Źródło: badania własne, n=50

Przyczyn niskiego zatrudnienia osób niepełnosprawnych poszukiwać można także w zachowaniu samych niepełnosprawnych. Pracodawców zapytano o cechy osób niepełnosprawnych, które powodują u nich niechęć do zatrudniania niepełnosprawnych. Najczęściej wskazywanymi cechami powodującymi niechęć do zatrudniania niepełnosprawnych okazały się być ich roszczeniowość (38 wskazań), brak inicjatywy i aktywności (37 wskazań) oraz złe radzenie sobie z porażkami i trudnościami (30 wskazań). Wśród cech spoza kwestionariusza badani dodali agresję oraz wysoką absencję osób niepełnosprawnych w pracy (po 1 wskazaniu).

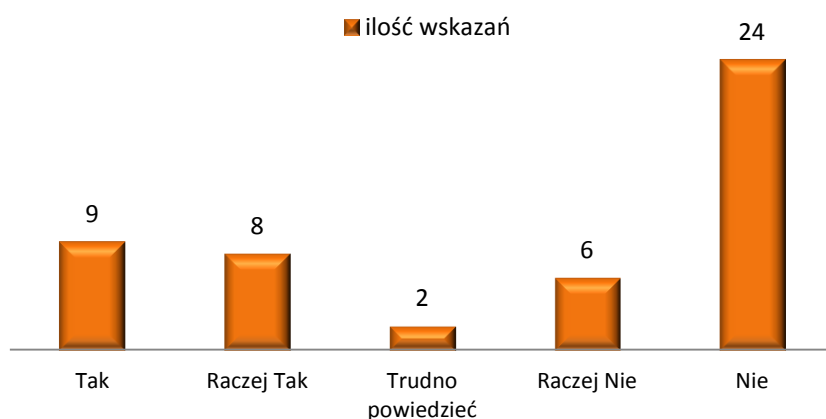
Rysunek 366. Cechy osób niepełnosprawnych, jako pracowników, które powodują u pracodawców niechęć do ich zatrudniania



Źródło: badania własne, n=50

Większość pracodawców jest zdania, że polityka państwa w sprawie zatrudnienia nie sprzyja osobom niepełnosprawnym. Na tak zadane pytanie niemal połowa badanych (24 osoby) odpowiedziała kategorięcznie nie, natomiast 6 osób udzieliło odpowiedzi raczej nie. Pozytywną opinię o działaniach państwa w sprawie zatrudnienia niepełnosprawnych wyraziło 17 osób (9 odpowiedzi "tak", 8 „raczej tak”).

Rysunek 37. Czy Państwa zdaniem polityka państwa w sprawie zatrudnienia sprzyja osobom niepełnosprawnym?

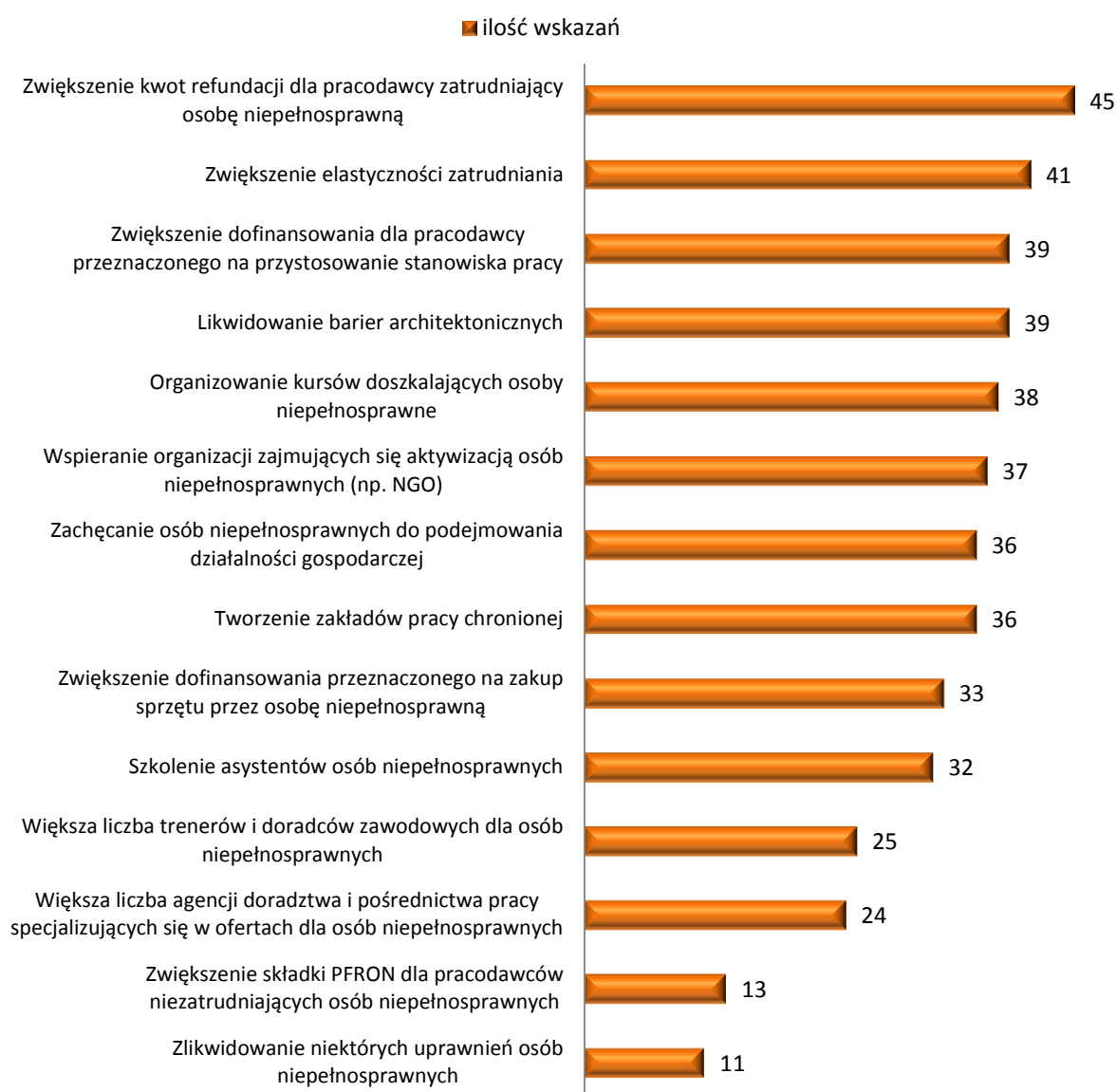


Źródło: badania własne, n=49

Najczęściej pojawiającą się opinią dotyczącą działań, jakie powinny być podejmowane w celu polepszenia sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy, okazało się być zwiększenie kwot refundacji dla pracodawców zatrudniający osoby niepełnosprawne (45 wskazań). Pracodawcy są zdania, że pozytywny wpływ na zatrudnienie niepełnosprawnych przyniesie zwiększenie elastyczności zatrudniania (41 wskazań), zwiększenie dofinansowania dla pracodawcy przeznaczonego na przystosowanie stanowiska pracy (39 wskazań),

likwidowanie barier architektonicznych (39 wskazań), organizowanie kursów doszkalających osoby niepełnosprawne (38 wskazań), wspieranie organizacji zajmujących się aktywizacją osób niepełnosprawnych - np. NGO (37 wskazań), zachęcanie osób niepełnosprawnych do podejmowania działalności gospodarczej (36 wskazań), tworzenie zakładów pracy chronionej (36 wskazań), zwiększenie dofinansowania przeznaczonego na zakup sprzętu przez osobę niepełnosprawną (33 wskazań), szkolenie asystentów osób niepełnosprawnych (32 wskazań), większa liczba trenerów i doradców zawodowych dla osób niepełnosprawnych (25 wskazań), większa liczba agencji doradztwa i pośrednictwa pracy specjalizujących się w ofertach dla osób niepełnosprawnych (24 wskazań). Najmniej pracodawców jest przekonanych o pozytywnym wpływie zwiększenia składki PFRON dla pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych (13 wskazań) oraz zlikwidowaniu niektórych uprawnień osób niepełnosprawnych (11 wskazań).

Rysunek 38. Działania, jakie powinny być podejmowane, aby polepszyć sytuację niepełnosprawnych na rynku pracy



Źródło: badania własne, n=50

# JAKOŚCIOWA ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ NA PODSTAWIE INDYWIDUALNYCH WYWIADÓW POGŁĘBIONYCH

## Niepełnosprawni o sobie

W ramach jakościowej części badania sytuacji osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy przeprowadzono 40 indywidualnych wywiadów pogłębionych. Przeważająca część respondentów uczestniczących w badaniu posiadała orzeczenie o III grupie niepełnosprawności.

Najczęstszym powodem posiadanego orzeczenia były uszkodzenia kręgosłupa. Wśród ankietowanych zdarzały się również osoby, u których niepełnosprawność stwierdzono z powodów astmy i urazów kończyn. Uczestnicy badania uzyskali swoje orzeczenia również ze względu na epilepsję i lekki stopień upośledzenia. Ponadto, jedna osoba w trakcie wywiadu wyznała, że na prośbę ówczesnego pracodawcy „załatwiła sobie” III grupę niepełnosprawności.

Istotny odsetek niepełnosprawnych ocenił swoją sytuację materialną źle i bardzo źle (ponad 50 proc. wszystkich odpowiedzi). Dominującym powodem był deklarowany przez nich brak pracy. Drugim wskazywanym przez badanych czynnikiem był zły stan zdrowia.

Kategorią silnie różnicującą odpowiedzi był również wiek. Najstarszy respondent miał 64 lata, najmłodszy 22. Blisko 75 proc. respondentów miała powyżej 40 lat. Najsilniej reprezentowaną grupą wiekową były osoby powyżej 50. roku życia.

Osoby niepełnosprawne, z którymi przeprowadzono wywiady posiadały wykształcenie od podstawowego po wyższe. Warto odnotować fakt, że ponad połowa z nich miała wykształcenie średnie i wyższe. Uzyskiwane odpowiedzi miały w konsekwencji wpływ na samoocenę ich obecnej sytuacji, a także szans jako osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy.

## Podejmowanie zatrudnienia

Chociaż odsetek osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności był w części jakościowej niewielki, to jednak badani wskazują, że stereotyp osoby niepełnosprawnej może stanowić istotną przeszkodę w samym podjęciu zatrudnienia. Same rzadko deklarowały, że padły ofiarą dyskryminacji, jednak ich ogólna ocena sytuacji osoby niepełnosprawnej na rynku pracy nie jest pozytywna. Jest tak zwłaszcza wtedy, gdy jej niepełnosprawność nie jest wyraźnie widoczna:

*„Bo to jest tak, że jeśli po prostu jesteś niepełnosprawny, a nie wyglądasz, to w tym momencie już cię traktują jako jakiegoś albo oszusta, albo ci mówią: „No jak to! Co ty chłopie, przecież zdrowy jesteś, przecież widać od razu!” (R14)*

Badani akcentowali przy tym, że jeśli niepełnosprawność nie jest dostrzegalna gołym okiem, nie musi mimo wszystko utrudniać znalezienia pracy. Stanowi nawet istotną szansę w podjęciu zatrudnienia:

*„To znaczy to też zależy o jakim stopniu niepełnosprawności mówimy. Tak jak ja, to po mnie specjalnie nie widać, że jestem niepełnosprawny. Bo chodzę normalnie i...” (R3)*

*„Jeśli nie jest to w jakimś stopniu widoczne, nie utrudnia to normalnej pracy, to jakichś tam większych problemów nie ma. Ale jeśli to faktycznie, w jakiś tam sposób, utrudnia chociażby dojazd na wózkach, to tak.” (R2)*

Oprócz ograniczeń i szans wynikających z rodzaju posiadanej niepełnosprawności, rozmówcy deklarowali również, że niepełnosprawność może stanowić dla pracodawcy istotny powód do zatrudnienia. Akcentowali przy tym jednak, że osoba niepełnosprawna często traktowana jest wówczas przez pracodawcę instrumentalnie. Wskazywali więc na takie przypadki z nieukrywanym niesmakiem i ironią:

*„Jasne, że jeśli jest jakaś duża firma, upubliczniona powiedzmy... sieć sklepów – coś, co po prostu namacalnie możesz jako zwykły obywatel obejrzeć, no to wypada zatrudnić jakiegoś niepełnosprawnego. Wypada wręcz... I najlepiej takiego, po którym widać. Wtedy „jesteśmy tacy dobrzy, proszę zobaczyć... No, mamy. Także jesteśmy jak najbardziej tolerancyjni.”” (R14)*

Sytuacje takie nie dotyczą jednak wolnych zawodów, takich jak grafik komputerowy, informatyk, czy osoba utrzymująca się z tzw. freelance'ingu:

*„Ludzie w moim przypadku nawet nie wiedzą, że jakąś tam mam grupę niepełnosprawności.” (R13)*

Istnieje natomiast grupa niepełnosprawnych, którym orzeczenie wyraźnie utrudnia podjęcie zatrudnienia. Takie osoby są świadome uprzedzeń, z jakimi muszą się zmagać w trakcie poszukiwania pracy. Wolą one zatem uprzedzić o swojej chorobie i niejednokrotnie spotykają się wówczas z ukrytą lub jawną odmową już na samym etapie pierwszego kontaktu z potencjalnym pracodawcą:

*„Dzwoniłam i od razu mówiłam, że mam epilepsję. No to „nie”. (...) Padaczka jakoś ludzi tak...” (R16)*

Respondenci w wywiadach potwierdzali istnienie stereotypów na temat osób niepełnosprawnych. Schorzenia, które posiadają, były nawet powodem do zwolnienia się z pracy. Rozmówcy podkreślali ponadto, że mają one wpływ w przypadku podejmowania zwłaszcza takiej pracy, w której wymagany jest kontakt z klientem lub kiedy



niepełnosprawność może być wizualnie dostrzeżona. Mimo to ich niepełnosprawność rzadko stanowiła problem w kontakcie z innymi, pełnosprawnymi pracownikami:

*„No to jest normalne. Nie ma... Każdy stara się sobie pomóc, żeby odciążyć. Tutaj nie ma akurat problemów żadnych.”(R17)*

## **Wykonywanie pracy – pracodawca, przełożony**

Niepełnosprawni zwracali uwagę, że z przypadkami dyskryminacji dużo częściej spotykają ze strony pracodawców lub przełożonych niż samych pracowników. Ankietowani argumentowali, że osoby zatrudnione często też są osobami niepełnosprawnymi i rozumieją problemy wynikające z posiadania danego schorzenia i dysfunkcji. Jednak w przypadku pracodawców dyskryminacja i niechęć w stosunku do osób niepełnosprawnych, mimo że odczuwana przez te osoby, nie jest deklarowana wprost, przyjmuje więc dużo mniej lub bardziej ukryte formy insynuacji.

Niekorzystny obraz pracodawców prezentowany przez niepełnosprawnych uwiarygadniały opisywane przez nich akty dyskryminacji, z którymi stykali się w swojej dotychczasowej karierze zawodowej. W wywiadach osoby niepełnosprawne opowiadały o przypadkach, kiedy to pracodawcy sugerowali, że danej pracy lepiej jest nie wykonywać lub powołując się na przepisy zabraniali osobie niepełnosprawnej podejmowania się określonych zajęć. Zdarzały się również respondentki, które z nieukrywaną krzywdą opowiadały o niesprawiedliwości w miejscu pracy: warto podkreślić, że niejednokrotnie takie historie miały miejsce w zakładach pracy chronionej:

*„Poza tym zdarzały mi się napady epilepsji też w pracy i poza tym aspektem, że, powiedzmy... No wprost było, że nawet nie tyle ja mogłam sobie coś zrobić, ale że można sprzęt uszkodzić, nie wiem, przewrócić się na drukarkę, komputer... Także, powiem szczerze, że jest problem... Nawet w zakładach pracy chronionej.” (R9)*

*„Nasza brygadzistka powiedziała, że ona by wolała przyjąć osoby normalnie do pracy niż osoby z orzeczeniem. (...) A ja uważam, że osoby na emeryturze, które dostają 2000 na rączkę, też nie powinny pracować, bo nam zabierają pracę w ten sposób. Jeżeli to jest zakład pracy chronionej, a przyjmowana jest osoba na emeryturze i która ma ponad 60 lat to ja uważam, że taka osoba nie powinna pracować, bo na jej stanowisku mogłabym być ja. (...) I jeszcze traktowała nas jak gówniary. Takie gadanie, że „jak się nie podoba, to tam są drzwi.”” (R20)*

*„Mnie to osobiście nie spotkało, ale jedna osoba w Urzędzie Skarbowym jak tam pracowałam... Nie złośliwie, delikatnie... Bo też była gruba, że „mogę mieć z tym problemy.”” (R27)*

Z uwagi na fakt, iż znaczna część respondentów posiadała orzeczenie o III grupie

niepełnosprawności, pojawiały się również opinie, że czują się oni dyskryminowani w stosunku do osób z orzeczeniami o niższej grupie. Dominujący odsetek rozmówców wyrażał przekonanie, że dopłaty uzyskiwane przez pracodawców z tytułu zatrudnienia osoby z I i II grupą niepełnosprawności, są czynnikiem decydującym o przyjęciu ich do pracy:

*„I i II grupa to są ludzie, którzy nie powinni z łóżka wstawać, a łatwiej znajdują pracę.” (R10)*

*„Z III grupą ograniczenia są duże... Bo na kręgosłup z II grupą nie dostanę. Nie wiem, na choroby psychiczne dają z II grupą. Pracodawcy w tej chwili chcą albo I grupę, albo II grupę. No a dlaczego my, jako III grupa, jesteśmy w jakiś tam sposób dyskryminowani? Ja dzwonię po ogłoszeniach, pyta mnie się: „którą mam grupę?” To mówię: „III”. No to albo „nie”, albo „dziękuję.”” (R20)*

### **Lekarze orzecznicy**

Znakomita część wypowiedzi dotycząca orzekania o niepełnosprawności wykazała, że respondentom trudno jest zorientować się w kryteriach stosowanych przez lekarzy orzeczników i lekarzy wykonujących swoje obowiązki dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

*„Ja nie wymyśliłam sobie tego (swojej choroby – przyp. aut.), bo wyniki mówią same za siebie. I w sanatorium lekarz mówi do mnie: „Pani by musiała mieć kręgosłup do wymiany.” W ZUS-ie lekarka twierdzi, że jest wszystko OK.” (R20)*

*„Lekarz orzecznik na Starołęce stwierdził, że jestem zdolna do pracy. (...) A potem jak byłam u tego lekarza... tego drugiego – orzecznika o niepełnosprawności, to stwierdził, że jestem niepełnosprawna. (...) I dla mnie to jest dziwne.” (R29)*

*„Dla jednych to ja chcę być niepełnosprawny, dla drugich jestem sprawny.” (R4)*

### **Ocena posiadanego orzeczenia o niepełnosprawności**

Istotnym elementem diagnozy sytuacji osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy był blok pytań dotyczących posiadanej przez nie grupy inwalidzkiej i ich opinii na ten temat. W przeprowadzanych wywiadach wyraźnie zdawały sobie sprawę z ograniczeń, jakie wynikają z posiadania III grupy niepełnosprawności. Warto jednak podkreślić, że wyrażane opinie często akcentowały problemy, a niejednokrotnie również paradoksy posiadanego przez ankietowanych orzeczenia. Dla wielu niepełnosprawnych zupełnie niejasne jest rozróżnienie pomiędzy kategoriami, grupami i stopniami niepełnosprawności. Orzeczenie lekarskie stwierdzające przede wszystkim III grupę niepełnosprawności (większość badanych) zestawione z wynikami otrzymywanymi przez nie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

komplikuja możliwość przejrzystego określenia i oceny własnej sytuacji, ewentualnych ograniczeń, a w konsekwencji także możliwości, jakie może oferować i jakie *de facto* oferuje im rynek pracy.

*Są zakłady, takie tam, produkcyjne pracy chronionej i potrzebowali tam jakieś osoby, ale to jest wszystko II grupa. (...) Także z III grupą to można pracować normalnie – takie jest orzeczenie lekarskie.” (R19)*

Wydaje się, że istotnym czynnikiem w samoocenie własnych szans, jakie stwarza dla osób niepełnosprawnych rynek pracy w Poznaniu, jest również ich obecna sytuacja życiowa. Pracujące osoby niepełnosprawne, mimo wielu deklarowanych problemów wynikających z posiadanego orzeczenia o niepełnosprawności, pozytywnie wypowiadają się o możliwościach ewentualnego zatrudnienia:

*„No właśnie wszyscy chętnie zatrudniają niepełnosprawnych (...) Nadal mają odpisy z PFRON, także ja uważam, że nie ma z tym absolutnie żadnego problemu. Właśnie bardziej ołta się zatrudniać osoby niepełnosprawne niż pełnosprawne.” (R17)*

Drugim powodem tej sytuacji są do pewnego stopnia informacje otrzymywane przez osoby niepełnosprawne z samego Powiatowego Urzędu Pracy lub z innych instytucji w Poznaniu powołanych do tego, aby pomagać im w znalezieniu pracy. Respondenci deklarowali w wywiadach, że nie rozumieją, a w efekcie nierzadko również podważają zasadność idei III grupy niepełnosprawności:

*Jak żeśmy z Panią trochę normalnie zaczęli rozmawiać, co ja mam zrobić z tym dokumentem (zaświadczeniem o niepełnosprawności – przyp. aut.), to – cytuję w tym momencie – niech Pan sobie w d...ę wsadzi. (...) Co ja mogę oceniać? To nic po prostu nie znaczy, stopień lekki.” (R4)*

*„Niby mi tam mówili na takich różnych szkoleniach teraz, żeby niby nawet (...) to taka Pani psycholog mówiła, żeby dawać bez.... Bo ja nie mam takiego, że widać po mnie, prawda? Że nie utykam... że widoczne, takie zewnętrzne... (...) A jeśli ta moja praca nie przeszkadza mi w tym... To po co to ma być?” (R15)*

Zdając sobie sprawę z ograniczeń wynikających ze swojej choroby i chcąc zwiększyć swoje szanse na rynku pracy, osoby niepełnosprawne podejmują w konsekwencji próby szukania pracy zarówno przedkładając orzeczenie, jak i nie informując ewentualnego pracodawcy o posiadanej przez siebie niepełnosprawności:

*„Mimo że, powiedzmy, są jakieś udogodnienia, to z drugiej strony te udogodnienia rzekome czasami są przeszkodą. Więc żeby znaleźć pracę to tak jakby dwutorowo idę. (...) No na*

*pewno z moim stopniem lekkim to jest taki problem, że pracodawcy preferują stopień II co najmniej. Mają z tego jakieś profity w związku z czym bardzo często pojawia się oferta właśnie z zaznaczeniem konkretnego stopnia. (...) Także dla mnie ten stopień niepełnosprawności za dużo drzwi mi nie otwiera...” (R9)*

Ponadto, posiadanie orzeczenia wiąże się w powszechnej opinii z oczekiwaniami osób niepełnosprawnych nie tylko wobec z Urzędu Pracy, Fundacji czy Centrów Integracji Społecznej, lecz przede wszystkim wobec samego rynku pracy. Respondenci wyrażają opinie, że ulgi przyznawane pracodawcom z tytułu zatrudnienia powinny stanowić motywację do zatrudniania niepełnosprawnych. Brak pracy powoduje jednak zniechęcenie i wpływa na szukających pracy demotywująco:

*„Nie odczuwam żadnej różnicy od momentu jak otrzymałam orzeczenie...” (R23)*

Osoby niepełnosprawne zdają sobie sprawę z finansowych bonifikat, które otrzymują pracodawcy przy zatrudnianiu osób z orzeczeniami o niższych stopniach niepełnosprawności. Powoduje to sytuację, w której paradoksalnie orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności i w konsekwencji większej finansowej motywacji pracodawców do zatrudniania osób z tym stopniem, stanowi lub może stanowić dla osób z III grupą wytłumaczenie własnej sytuacji życiowej. Niektórzy respondenci deklarowali z żalem, że gdyby posiadali niższą grupę, nie zostaliby zwolnieni. Inni rozmówcy wyrażają *explicite* ubolewanie, że trudniej jest im znaleźć pracę niż osobom z II grupą:

*„Gdybym miał II grupę, to już bym dawno miał robotę.” (R22)*

## **Postawy roszczeniowe**

Deklarowane przez niepełnosprawnych postawy roszczeniowe stanowiły w przeprowadzanych wywiadach pogłębionych rzadkość, niemniej jednak pojawiały się sugestie finansowej, bezpośredniej pomocy ze strony instytucji państwowych.

Respondenci dowiadując się o ofertach, jakie z Powiatowego Urzędu Pracy otrzymują inni bezrobotni, również deklarowali, że takie oferty też powinni dostawać. Warto przy tym zaznaczyć, że informacja o warunkach otrzymywania takich ofert i przysługujących bezrobotnym możliwościach, jakie dostarcza poprzez swoje usługi Powiatowy Urząd Pracy pomogłaby zniwelować sytuację niesłusznego dyskomfortu i poczucia pokrzywdzenia.

Równocześnie wśród osób z postawami roszczeniowymi pojawiały się opinie, które świadczą o znajomości specyfiki procesu zatrudnienia i w konsekwencji szans, jakie mogłyby się pojawić, gdyby znalazły się w nieco innej sytuacji:

*„Od Urzędu Pracy oczekivalibyśmy trochę więcej pieniędzy. (...) W pierwszej kolejności każdy wiadomo, że powie, że jest za mało. Nie wiadomo ile by dostał to powie, że jest za mało, ale*

*faktycznie no jest to kiepski zasiłek po prostu.” (R7)*

*„Dlaczego nie ma czegoś takiego, bo co poniektórzy dostają jakieś oferty w formie listu. Przychodzi list z Urzędu, proponują pracę. Słyszałam o takich sytuacjach, a reszta to chwileczkę, to pytam dlaczego nie? Bo co, bo nie ma tej pracy, rzeczywiście jest tak bardzo źle? A tutaj mimo wszystko w internecie człowiek się doszukuje, jest ta praca jednak...” (R26)*

*„Gdybym miała rentę, byłoby mi łatwiej... Bo pracodawca nie płaci ZUS-u. I na pół etatu, na ¼ etatu może mnie zatrudnić... Ale ja renty nie mam.” (R28)*

## **Staż, doświadczenie**

Brak doświadczenia i istniejące w konsekwencji trudności ze znalezieniem pracy deklarowali w wywiadach przede wszystkim osoby należące do najniższej kategorii wiekowej 18-24 lata. Pojawiały się jednak osoby, które otwarcie, mimo posiadanego wyższego wykształcenia i wysokich kompetencji, mówiły o braku doświadczenia w pracy zawodowej. Obie grupy rozmówców wyraźnie akcentowały przy tym, że ich niepełnosprawność nie wywiera dużego wpływu na spotykane przez nich nieprzyjemności w kontakcie z ewentualnym pracodawcą i możliwość zatrudnienia:

*„Nie wiem czy to, że nie mogę znaleźć pracy wynika z tego, że mam III grupę. Może dlatego, że też nie mam za bardzo doświadczenia też... rozległego... (...) Ale z tego co się orientuję, szukają raczej osób z doświadczeniem.” (R8)*

*„Byłem w jednej firmie na rozmowie. Oferta dla niepełnosprawnych, prosta praca przy jakimś tam znakowaniu... (...) I cała rozmowa to było jakieś takie wytrząsanie się nad moją przeszłością. Że ja mam tyle lat ile mam, a takie małe doświadczenie.” (R27)*

## **Wiek**

Problemem, na jaki zwracali uwagę respondenci, jest ich zaawansowany wiek i w konsekwencji niechęć pracodawców do ewentualnego zatrudnienia. W przeważającej większości dotyczy to osób około 60 roku życia.

Niektórzy niepełnosprawni zostali zwolnieni w wyniku likwidacji zakładu pracy, co umożliwiło im pobieranie zasiłku przedemerytalnego, jednak część rozmówców boryka się z pozostawaniem na bezrobociu nie otrzymując finansowego wsparcia państwa.

Dodatkowym aspektem, na który zwracali uwagę ankietowani jest również specyfika samego rynku pracy i jego zmieniającej się w czasie charakterystyki. Akcentują przy tym, że fluktuacje w zatrudnieniu są większe niż były kilkanaście lub nawet kilka lat temu. W kontekście wieku rzadko zwracano uwagę na kwestię niepełnosprawności:

*„Nie wiem, bo w tym wieku, ja mam już 58 lat, to mi się wydaje, że też oni biorą wiek. (...) I rynek pracy i wiek.” (R1)*

*„Pewnego razu, to już było parę lat temu, dopuściłem się pewnego rodzaju modyfikacji w CV swojego wieku, gdzie zmieniałem rocznik 1954 np. na 1974 – były odpowiedzi. Wie Pan, ja nie mam jakichś kwalifikacji, być może, tym niemniej... A kwestia niepełnosprawności nie odgrywa żadnej roli. Jeszcze nikt mi nie odpowiedział pozytywnie (...) W innych latach, bo ja już mam 10 lat tą niepełnosprawność, to jeszcze może by mnie ktoś przyjął. (...)” (R4)*

*„Chodziłem, szukałem pracy, ale każdy jak zobaczy na wiek to powie: „Panie, rok do emerytury? No gdzie Pan...” Nikt mnie nie chce przyjąć do pracy, obojętnie jaka praca.” (R19)*

*„Ja dzisiaj kończę 58 lat i (...) to jest taki wiek, że... ani w tą, ani w tamtą.” (R22)*

## **Wykształcenie**

Najsłabiej reprezentowaną grupę stanowiły osoby z wykształceniem podstawowym. W pełni zdawały sobie sprawę z ograniczeń, jakie wynikają z poziomu ukończonej przez nie edukacji. Mimo swojego, nieraz już dojrzałego wieku, w przeważającej większości deklarowały chęć podniesienia swoich kwalifikacji zarówno w postaci ukończenia dodatkowych kursów i szkoleń, jak i możliwości, jakie Powiatowy Urząd Pracy zaoferowałby im w postaci edukacji ustawicznej:

*„Sam zresztą chciałem, że... Jeśli już jestem zarejestrowany i faktycznie no nie mam jakichś tam perspektyw w takiej sytuacji wykształcenia (...) no to na pewno jest opcja, żebym zrobił jakiś kurs nawet posiadając to wykształcenie podstawowe. No i wtedy się okazało, że z podstawowym to nie można... Nie ma takich...” (R14)*

## **Bezsilność**

Diagnoza własnej sytuacji, często objawiała się w wywiadach wypowiedziami, które świadczyły o bezsilności. Najczęściej wynikała ona z braku wiary w siebie, silnej deprecjacji, poczucia osamotnienia i deklarowanego przez osoby niepełnosprawne braku pomocy ze strony instytucji powołanych do tego, by wspierać je w poszukiwaniu pracy.

Niektórzy z respondentów wykazywali brak własnej inicjatywy i nie podejmowali samodzielnych prób znalezienia zatrudnienia. Oferty proponowane przez Powiatowy Urząd Pracy traktowały jako jedyne źródło kontaktu z potencjalnym pracodawcą. Ta grupa ankietowanych stanowiła jednak stosunkowo niewielki odsetek przebadanych osób.

*„To jest rynek pracy i ja w tym już nic nie pomogę. Jeśli wyższa instytucja ma takie prawa ograniczone, to co ja mogę w tej sytuacji zrobić? Nic.” (R1)*

Silniej reprezentowaną grupę tworzyły osoby, które przyczynę swojej sytuacji częściowo upatrywały w większych odpisach z PFRON, jakie pracodawcy otrzymują z tytułu zatrudnienia niepełnosprawnych z umiarkowanym i ciężkim stopniem niepełnosprawności. Nie był to jedyny wskazywany przez nich powód braku pracy, jednak znacząco wpływał na niskie zaangażowanie w aktywnym poszukiwaniu zatrudnienia.

*„No założmy niech to będzie niewidomy. (...) Ma na pewno rentę, osłonę, pierwszą grupę na pewno też ma. I w takim układzie z pierwszą grupą go przyjmą. Oczywiście nie wszędzie, bo jest niewidomy, więc np. w ochronie nie, ale większość firm np. telemarketing – z pocałowaniem ręki. Bo mają za niego przecież pieniądze płacone i to wcale niemałe. (...) A ja nie mam żadnej pomocy.”*

(R4)

*„I potem się dowiedziałam właśnie... Bo co dzwoniłam to inaczej pisali. A potem się dowiedziałam, bo jak człowiek się pyta i w ogóle (...) to preferują II ze względu na to, że mają płacone. (...) I jestem po prostu zrezygnowana.” (R15)*

Poczucie bezsilności deklarowane przez osoby niepełnosprawne potęgowane jest także przez brak zainteresowania ze strony pracodawców. Ankietowani niejednokrotnie wskazywali, że wykazywana przez nich inicjatywa często nie przynosi żadnych rezultatów i nie przybliżyła ich do znalezienia zatrudnienia. Nie otrzymują informacji zwrotnej od potencjalnych pracodawców; rzadko są zapraszani na rozmowy. W trakcie przeprowadzanych wywiadów rzadko również deklarowali, że byli „blisko zatrudnienia”. Ilość rozesłanych CV jest zatem w ich opinii niewspółmierna do efektów. Niektórzy z niepełnosprawnych wskazywali, że w przypadku niektórych ofert pracy podejmują próby ponownego kontaktu z pracodawcą wysyłając swoje zgłoszenie ponownie lub dzwoniąc z pytaniem „czy CV na pewno dotarło”. Ponadto, respondenci wskazywali, że w sytuacji braku odzewu są pozbawieni możliwości dalszego działania.

*„Może to za krótko trwa, ja nie wiem ile to może trwać, ale ja nie mam takiego odzewu, ja tego nie czuję... Ja gdzieś tam pojedę, zostawię, porozmawiam i...” (R9)*

*„Więc ten niepełnosprawny nie ma się gdzie zwrócić, bo jest traktowany po macoszemu. A jak sobie nie da rady to pieprzyć tam... Nie zwracać uwagi. Gdzie on się poskarży? Nie ma gdzie...” (R10)*

Uczestnicy badania próbują w takiej sytuacji działać na własną rękę. Zasięgają informacji u znajomych i dowiadują się w lokalach usługowych w pobliżu swojego miejsca zamieszkania. Odmowa lub brak odpowiedzi skutkuje u niektórych respondentek

stwierdzoną lub rozwijającą się depresją. Wyczerpanie możliwości i brak perspektyw na poprawienie swojej sytuacji skutkują zrezygnowaniem i silną deprivacją.

*„To powiem szczerze, że rzeczywiście – wziąć, wychować dziecko (...) i po prostu, nie wiem... wziąć jakieś leki, skończyć ze sobą. Bo ja nie wiem co dalej...” (R20)*

*„Ja w tej chwili psychicznie też siadam. Bo ja w wieku 42 lat ja praktycznie nie wiem co ja mam w życiu robić...” (R33)*

*„Jestem na końcu łańcucha pokarmowego.” (R24)*

Wśród respondentów zdarzały się również osoby, które akcentowały, że medialne doniesienia o poprawie sytuacji na rynku pracy w Poznaniu nie przekładają się na ich obecną sytuację. Sprzeczność deklaracji ze stanem faktycznym, w jakim obecnie znajdują się osoby niepełnosprawne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy nierzadko skutkuje u nich silnym dysonansem poznawczym.

*„Kiedyś nawet w telewizji słyszałam, że „Urząd Pracy dostaje fundusze, że pomaga bezrobotnym wyjść z tego bezrobocia.” Ale ja jakoś tego osobiście nie doświadczyłam. Słyszę też od ludzi, że nie ma co na to liczyć.” (R30)*

## Determinacja

Obecna sytuacja respondentów rzadko wynika ze zbyt wygórowanych wymagań stawianych wobec pracodawcy lub warunków samej pracy. Zdecydowana większość rozmówców zaznaczała w wywiadach, że zależy im na podjęciu zatrudnienia, a rozmaite strategie stosowane przy próbach szukania pracy świadczą o ich determinacji. Badani deklarowali, że potencjalna praca nie musi się wiązać z wysokimi zarobkami:

*„Chciałabym pójść do pracy, ale nikt mnie nie chce przyjąć. Mogłabym zarobić choćby te 1000, 1200 zł – też by było lepiej.” (R20)*

Gotowość podjęcia pracy, czasem mimo istnienia przeciwwskazań do wykonywania określonych czynności, może wynikać nawet z desperacji. Co jednak istotne, osoby niepełnosprawne o szczególnie ciężkiej sytuacji materialnej wyrażały opinie, że zależy im nawet na możliwości sprawdzenia się:

*„To było sprzątnie w jednym i drugim przypadku i po prostu, ja poszłam, było tam zajęte. I po prostu nawet, gdyby nie było zajęte, to bym się podjęła tej pracy, chociaż bym spróbowała. A jak by było to nie wiem...” (R6)*

Warto również podkreślić, że świadomość ograniczeń wynikających z posiadanego



orzeczenia o niepełnoprawności nie przekreśla w ich opinii szans na podniesienie kwalifikacji w celu zwiększenia swojej atrakcyjności jako pracownika.

*„To nieraz dzwonię i też już nieaktualne, albo nie to, albo nie wiek, albo nie to wykształcenie... A co za problem nauczyć się... Ja też przeszłam z biurowej pracy do Telekomunikacji. (...) Jak człowiek będzie chciał, to się nauczy...” (R15)*

## Rynek pracy

Obraz rynku pracy wyłaniający się z wypowiedzi osób niepełnosprawnych jest bardzo szeroki. Respondenci postrzegają problemy w znalezieniu zatrudnienia zarówno w perspektywie systemowej, jak i jednostkowej. W przeprowadzanych wywiadach pojawiały się aspekty „technologicznego opóźnienia” względem krajów zachodnich – a co za tym idzie – korzyści, jakie wynikają z tego dla pracodawców. W opinii wielu bezrobotnych rynek pracy nie jest zorientowany obecnie na pracownika, ale właśnie na pracodawcę. Według respondentów, dysproporcja w ilości miejsc pracy i ubiegających się o nie potencjalnych pracowników pozwala pracodawcom na „przebieranie w ofertach”. Osoby dojrzałe, z doświadczeniem zawodowym lub nierzadko same prowadzące niegdyś działalność gospodarczą jeszcze jako osoby pełnosprawne zwracały uwagę, że zadowolenie i satysfakcja pracownika z wykonywanej pracy ma dla pracodawców drugorzędne znaczenie.

*„Nie ma co zatrudniać, bo to nie jego interes. My jesteśmy zresztą technologicznie tak opóźnieni w stosunku do Zachodu, że nam potrzeba człowieka, którego można kopnąć, wyrzucić i nikt się nie patrzy na jego kondycję psychiczną, finansową, moralną...” (R10)*

Niepełnosprawni posiadający aktualnie umowę o pracę wyrażali ponadto niezrozumienie powodów, dla których obecne udogodnienia ustawowe, związane z mniejszymi odpisami na PFRON, jakie uzyskuje pracodawca z tytułu zatrudnienia większej liczby osób niepełnosprawnych, nie przekładają się na korzyści, jakie mogliby uzyskiwać z tego sami zatrudnieni. Powodem może być brak jasnej informacji o tym, w jaki sposób funkcjonuje aspekt samej wpłaty na PFRON.

*„I w zasadzie pracodawcy mają takie pole manewru... Nawet jak się umowę o pracę czy też nie, no dzisiaj przychodzę i mogę usłyszeć „dziękuję”. No to jest chamstwo. Po prostu nie stabilizacji finansowej tak naprawdę. (...) I nieważne, on powie, że „na Pani miejsce jest 30 innych” no i to jest prawda. Ja nie przyjdę do pracy, ale weźmie sobie kogoś innego. Ale pieniądze od państwa ściągga tak czy tak.” (R12)*

Z uwagi na fakt, iż większość z badanych posiadała orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności, wyjaśniali oni, że trudności w znalezieniu pracy wynikają z obecnych rozwiązań prawnych, które ułatwiają podjęcie zatrudnienia przez osoby z orzeczeniami o niższym stopniu. Respondenci nie ukrywali przy tym tego, że czują się w ten sposób dyskryminowani.

*„Tylko dziwi mnie to, bo oni mają naprawdę dużo... Bo zwroty z Unii, bo zatrudniają... Mają zwrot z PFRON... I jeszcze dają ochłapy - no śmieciową, nie dosyć że, umowę... (...) Po prostu kołchoz pracy powstał w Polsce, ja mogę to otwarcie powiedzieć.” (R17)*

*„W tej chwili tak to się zmieniło, że jest problem dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności. (...) I jeżeli cokolwiek już jest to co chcę z tą grupą umiarkowaną.” (R26)*

Osoby niepełnosprawne pozostające na długotrwałym bezrobociu wskazywały również w wywiadach, że w ciągu ostatnich kilku lat zmieniły się warunki samego rynku pracy. Oceniają to na podstawie swojej historii zatrudnienia jak i ilości ogłoszeń z ofertami pracy, które pojawiają się w lokalnej prasie. Oprócz samej ilości ofert, badani zauważali, iż nieporównywalna jest jakość tych ofert. Często są to w ich opinii oferty pracy dorywczej. Ponadto, kobiety niejednokrotnie zwracały uwagę, że najwięcej ogłoszeń dotyczy prac dla mężczyzn.

*„Nie pamiętam, który to był rok, ale coś w granicach 2003-2004 – też miałam grupę. I wtedy to było zupełnie osobno. Do osobnego biura chodziłam jako osoba niepełnosprawna. A teraz wszystko w jednym jest kotle. To pamiętam, że jak wtedy dostałam grupę i zaniósłam te dokumenty, przenieśli mnie do biura dla osób niepełnosprawnych to dwa, trzy dni minęły miałam telefon, że jest praca... Może to było inny rynek, ale miałam pracę.” (R27)*

Wśród badanych pojawiły się również osoby, które obecny stan rzeczy upatrują w problemach bardziej jednostkowych. Bezrobotni niepełnosprawni z wykształceniem podstawowym i orzeczeniami lekarskimi zabraniającymi im wykonywania określonych prac mają znacznie zawężony horyzont dostępnych dla nich ofert. Dochodzą do tego również problemy związane z brakiem wyuczonego zawodu, co bezrobotni tłumaczą również charakterystyką samego rynku pracy, na którym zatrudnienie częściej znajdują osoby z określoną specjalizacją. Niejednokrotnie trudności w znalezieniu pracy, niepełnosprawni argumentują niechęcią pracodawców do ich zatrudnienia, co mogłoby się wiązać wyłącznie z problemami.

*„Generalnie rynek pracy to albo sprzętanie, albo firmy ochroniarskie.” (R24)*

*„Tyle się niby buduje, ale jak się pytam, to wszędzie potrzebują fachowców.” (R11)*

*„Ja bym widział problem, że nie ma takiej pracy dla ludzi, którzy są po prostu uzależnieni od swoich schorzeń. Albo jest, kurde, niedorozwinięty, albo po prostu nie nadaje się. A po co mieć takiego i po co jakieś tam problemy mieć.” (R14)*

## Pracodawca

Respondenci należący do najniższej grupy wiekowej, którzy nie podejmowali jeszcze zatrudnienia lub w momencie przeprowadzania badania byli zatrudnieni na umowę o pracę po raz pierwszy, wypowiadali raczej pozytywne opinie na temat pracodawców. Wynika to najpewniej z ich braku doświadczenia i powszechnie panującej opinii, że pracodawca powinien szczególnie traktować osobę niepełnosprawną.

*„Jeżeli pracodawca zdaje sobie sprawę z ulg jakichś tam... które może uzyskać, no to faktycznie wtedy taki pracownik jest tam bardziej na równi traktowany, a wydaje mi się, że jeszcze trochę... (...) nie wiem, w dużym stopniu jest zaścianek u nas i ludzie nie zdają sobie sprawy właśnie z tego, że można korzyści jakieś tam mieć i bardziej niepełnosprawnych traktują jako jakichś tam – jak najdalej. Tak mi się wydaje...” (R21)*

Niepełnosprawni z doświadczeniem zawodowym dużo mniej przychylnie podchodzi do nastawienia pracodawców względem osób niepełnosprawnych. Akcentowali często, że pracodawca traktuje niepełnosprawnych instrumentalnie – w kategoriach wyłącznie finansowych.

*„Nie, oni traktują... My jesteśmy jako taką inwestycją... To jest po prostu kapitał, że oni inwestują w nas, bo wiedzą, że... Nie no, to jest przelicznik. To nawet nie jest kapitał...” (R17)*

Niekorzystne opinie badanych wynikają z ich osobistego doświadczenia, które nierzadko w procesie rekrutacji i próbach podejmowania pracy jest procesem skomplikowanym. W trakcie pozostawania w stosunku pracy z byłymi pracodawcami przysparzał respondentom wielu problemów. Warunki pracy, na jakich osoby niepełnosprawne były przyjmowane do pracy, często okazywały się inne w trakcie jej wykonywania. Stanowiło to źródło wielu późniejszych komplikacji.

*„A najgorsze jest to, że w (nazwa zakładu) miałam umowę-zlecenie i tam wszystkich składek niestety nie odprowadzano. A jak się ubiegałam, że mają mi je odciągać to odciągali mi przez pół roku, a potem przez jakieś tam 2-3 miesiące nie odciągali mi, bo bym mogła chorować i miałabym płacone, a nie odciągali mi.” (R18)*

W procesie otrzymywania ofert z Powiatowego Urzędu Pracy lub w kontaktach z lekarzami orzecznikami, osoby niepełnosprawne niejednokrotnie spotykały się z opiniami, że

wykonywana przez nich praca nie jest ciężka i nieskomplikowana. Panujące stereotypy dotyczą głównie prac fizycznych, takich jak sprzątanie czy pomoc biurowa. Często jednak wymagania stawiane niepełnosprawnym przez pracodawców są wysokie i niewspółmierne w opinii bezrobotnych do możliwości i sił fizycznych, którymi dysponują.

*„Dla osób z moim wykształceniem i w moim wieku, bo ja mam zawodowe wykształcenie, to zostaje tylko sprzątanie. A to sprzątanie to nie jest dla osób niepełnosprawnych, bo... Jak lekarz mi powiedział, że „co to tam – sprzątanie...” To jest harówka. (...) To jest wykorzystywanie ludzi, właśnie, mojego wykształcenia, albo tych co chcą coś zrobić, żeby te pieniądze zarobić – po prostu wykorzystywanie.” (R18)*

Jasną diagnozę zagadnienia warunków pracy i sposobów, w jaki niepełnosprawni traktowani byli przez pracodawców utrudnia rozbieżność pomiędzy oficjalnymi wymogami stawianymi przez pracodawców w procesie rekrutacji i późniejszą praktyką. Rzadko też pokrzywdzeni dochodzą wówczas swoich praw.

*„Ogólnie rzecz biorąc ofert nie jest za dużo, to jest raz. Po drugiej, jest taka firma ochroniarska (nazwa) i ona daje pracę. Bardzo dużo jest stamtąd ofert dla osób niepełnosprawnych, ale oni tego nie mówią oficjalnie, ale chcą osoby z umiarkowanym...” (R27)*

Respondenci wskazywali ponadto, że źródłem problemów z zatrudnieniem przez pracodawcę może być brak ustawowego obowiązku zatrudnienia np. stażysty po odbyciu przez niego stażu. Wiąże się to z nastawieniem pracodawców, którzy po odbyciu stażu/praktyk nie zatrudniają ich na umowę o pracę, a ich pracę wykonuje często kolejna osoba przyjęta na podobnych warunkach. W opinii rozmówców, jest to duże ograniczenie i powoduje brak należytego traktowania takich osób w miejscu pracy. Badani nierzadko podkreślali również w rozmowach, że wykonywanie takiej pracy nie wpłynęło szczególnie na podniesienie przez nich kwalifikacji zawodowych.

*„Pracodawcy też, nie ukrywam, mają swoje za uszami. (...) Kwestia chociażby stażysty. Najchętniej się przyjmuje na jakieś proste prace. Gdyby naprawdę staż miał się wiązać z tym, że firma dostałaby dobrego pracownika, ale szef musiałby go potem zatrudnić, poświęcić mu uwagę. (...) Musiałby go wówczas przeszkolić... Np. na spedycję to w ogóle nie ma ofert stażowych. Tam, gdzie jest takie większe szkolenie to jakby w ogóle...” (R26)*

## **Ograniczenia prawne, przepisy**

Sporym utrudnieniem zarówno w wykonywaniu jak i w poszukiwaniu pracy stanowią według respondentów rozwiązania prawne. Niejednokrotnie wykonywanie ówczesnej pracy utrudniło wejście w życie nowych przepisów. Dotyczyło to zarówno tych uchwalanych na poziomie krajowym jak i wprowadzanych odgórnie przez organy Unii Europejskiej. U

niektórych respondentów wiązało się to z koniecznością zwolnienia.

*„Fakt faktem zaczęło to utrudniać po wejściu przepisów unijnych, tudzież innych. Na początku utraciłem np. prawo jazdy kategorię A, miałem je przez 10 lat. (...) Ostatnio straciłem możliwość jazdy samochodem... Ponieważ są nowe przepisy i ja jako przedstawiciel handlowy już nie mogłem jeździć (...) jako osoba użytkująca samochód służbowy, żaden pod żadnym względem. Totalny bezsens.” (R2)*

Sygnalizowane przez badanych niesprawiedliwe często traktowanie osób niepełnosprawnych przez pracodawców wynika według nich właśnie z istniejących obecnie regulacji ustawowych. Skutkuje to nierównym traktowaniem niepełnosprawnych przez pracodawcę poprzez profilowanie osób ubiegających się o pracę wyłącznie na podstawie posiadanego orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, co jest w opiniach respondentów upokarzające.

*„No a poza tym rynek pracy i przepisy takie, powiedzmy, że jeżeli pracodawca się kieruje, no nie ukrywajmy, jakieś tam dofinansowanie i on sobie, mówiąc wprost, przelicza, że zatrudniając osobę z taką grupą dostanie więcej, to po prostu nie bierze pod uwagę w ogóle osoby niepełnosprawnej.” (R10)*

*„Większość takich ofert jest. Nawet w Urzędzie Pracy jak oglądam oferty no to właśnie II grupa po prostu... I to wynika właśnie z takich niesprawiedliwych przepisów.” (R9)*

Fluktuacja w zapotrzebowaniu na określonych pracowników nie wynika ze zmieniających się oczekiwań samych pracodawców, ale również ze względu na przyznawane w danym momencie fundusze europejskie realizowane w ramach określonych programów wyrównywania szans. Niepełnosprawni poszukujący obecnie pracy zwracali uwagę, że tego rodzaju środki z jednej strony pomagają wąskiej grupie beneficjentów programu, lecz z drugiej stanowią utrudnienia dla większości pozostałych bezrobotnych.

*„No i są poszukiwani pracownicy, na których są w danym momencie środki. Tak jak teraz np. bardziej... łatwiej jest znaleźć pracę osobom niepełnosprawnym psychicznie. Jest więcej jakichś programów rozpisanych (...) żeby im łatwiej było wrócić do ludzi.” (R12)*

Niejednokrotnie dochodzą do tego problemy związane z samym orzeczeniem o niepełnosprawności. W przypadku oferty pracy, co do której wykonywania osoby niepełnosprawne nie posiadały szczególnych przeciwwskazań lekarskich, napotykały barierę ze strony pracodawców. Kilku respondentów podkreślało również, że w trakcie takich rozmów o pracę musiały udowadniać, że orzeczenie nie jest przeciwwskazaniem i że dadzą sobie radę w trakcie pracy.

*„Bo, różnie to bywa, ale w czasie rozmów kwalifikacyjnych bardzo często też pada pytanie – pracodawca chce wiedzieć z jakiego powodu jest ta niepełnosprawność i bardzo często można pracodawcę odstraszyć, więc naprawdę to orzeczenie jak się czasami niektórym wydaje, wcale nie pomaga, ale przeszkadza. Bo trzeba się wręcz obronić, że człowiek sobie da radę, że mu się nic nie stanie, że nikomu nic się nie stanie i to nie jest łatwe...” (R12)*

## **Zakłady pracy chronionej**

Warunki panujące w zakładach pracy chronionej również nie zostały ocenione przez respondentów pozytywnie. Osoby niepełnosprawne zatrudnione w zakładach pracy chronionej bardzo często podkreślały, że wykonywaną przez nich pracę często powinny wykonywać osoby zdrowe lub że sam fakt zatrudnienia w takich zakładach nie wiązał się z innym, dostosowanym do ich kondycji i możliwości traktowaniem. Takie sytuacje najczęściej dotyczyły kobiet.

*„Wydaje mi się, że taką pracę, którą wykonują teraz niepełnosprawni to jest praca dla osób zdrowych – to są te zakłady pracy chronionej. (...) Pracowałam w takich zakładach i niestety byłam bardziej chora niż... Pomocy żadnej... A cokolwiek, nie miałam jakichś zwrotów za leki czy rehabilitacji, co powinno być... (...) Urlop co dostałam to dwa tygodnie góra. I w ogóle praca ciężka.” (R18)*

*„Kilka lat temu (...) znalazłam pracę w zakładzie pracy chronionej. Co prawda było to bardziej w pracy gonionej, bo nie było to po 7 godzin tylko po 10 i soboty, niedziele też, ale zainteresowanie było, właśnie dlatego, że była ta grupa.” (R9)*

Warunki, w których wykonywały swoją pracę doprowadziły u niektórych badanych nawet do pogorszenia ówczesnego stanu zdrowia i i wiązały się z koniecznością odejścia z pracy.

*„Wydaje mi się, że oni szacunku nie mają do tych osób. Bo u nich jest... Ja pracowałam w ostatnim czasie na Placu Andersa. (...) Ja miałam 100 biurek i 4 godziny miałyśmy na to, żeby to posprzątać. (...) I ja tam się wykończyłam, bo zaczęłam chorować. (...) I niech mi ktoś powie, że sprzątanie to jest takie tam. No szlag mnie trafia jak słyszę coś takiego.” (R17)*

Dlatego zakłady pracy chronionej, jako szczególna forma zatrudniania osób niepełnosprawnych, często rodzi u respondentów wątpliwości. Podkreślają oni paradoks orzeczeń lekarskich i przyznawanych niepełnosprawnym stopni niepełnosprawności.

*„Zakład pracy chronionej zatrudnia osoby niepełnosprawne i na przykład mają tam usługi sprzątające, mycie okien, na wysokościach mycie okien, jakieś prace fizyczne. A na przykład osoba niepełnosprawna ma trzecią grupę, albo drugą, czy którąś... No niby niezdolna do*

*pracy, że (...) No ja nie mogę zrozumieć tego, że niepełnosprawna osoba, która ma wpisaną całkowitą niezdolność do pracy, a potem dofinansowują do tego, żeby ją zatrudniono.” (R3)*

Oprócz samych orzeczeń, wzajemnie sprzecznych w opinii respondentów, dochodzą również pojawiające się w zakładach pracy chronionej przypadki nadużyć. Warto przy tej okazji przytoczyć całość wypowiedzi jednej z badanych.

*„A później, jak już miałam grupę inwalidzką, bo wcześniej też już miała grupę, to pracowałam (w firmie kosmetycznej – przyp. aut.) I dostałam skierowanie do tej pracy z bezrobocia. Tam stworzyli specjalne stanowisko pracy dla osoby z Urzędu Pracy. (...) Maszynę mieli jakąś tam kupić. I miałam mieć umowę na dwa lata. (...) Ja miałam tam drukować butelki. To nie dość, że na tej maszynie w ogóle nie siedziałam, to robiłam inne rzeczy – o wiele cięższą pracę. (...) W tej firmie były osoby niepełnosprawne, a one ciężiej pracowały jak ci zdrowi. (...) Jeżeli mam niepełnosprawność to powinnam mieć jakieś ulgi, pracę lżejszą, żeby mogła ją wykonywać.*

*(...) A jak miała przyjść kontrola z bezrobocia to brygadzista do mnie mówi: „słuchaj, bo kontrola z Urzędu Pracy a to jest Twoje stanowisko... To jedna tam przyjdzie i będzie mówiła, że się nazywa (imię i nazwisko respondenta)”. I tak to załatwili.” (R30)*

## **Powiatowy Urząd Pracy**

Panująca powszechnie opinia o Urzędzie Pracy nie jest pozytywna. Wśród respondentów, którzy nie mieli wcześniej styczności z instytucją dominuje przekonanie, że w Urzędzie Pracy zarejestrowane są przede wszystkim osoby, które chcą mieć ubezpieczenie. Niepochlebne opinie wyrażają przede wszystkim osoby z grupy wiekowej 18-24, które widzą zarejestrowanych jako osoby starsze, próbujące znaleźć zatrudnienie przy pracach porządkowych, prostych i niewymagających wykształcenia.

*„Mi się wydaje, że do Urzędu Pracy idą ci, którzy chcą mieć po prostu ubezpieczenie.” (R3)*

*„Myślę, że Urząd Pracy jest dla starych ludzi. Jakaś firma przestała działać i zwolnili starszych pracowników i teraz oni szukają jako np. ochrona albo np. sprzątaczką. Dla młodych myślę, że nie będzie tam ofert pracy.” (R8)*

*„Dlatego mówię, że nie jestem dobrym kandydatem na takiego typowego tam bezrobotnego, który idzie po zasiłek, czy coś... (...) No tak ja to sobie wyobrażam...” (R13)*

Wśród respondentów znalazły się również osoby dojrzałe lub będące w okresie przedemerytalnym. Takie osoby, które dopiero pod koniec swojej kariery zawodowej zarejestrowały się w Powiatowym Urzędzie Pracy, nie mówią o tym fakcie z zadowoleniem.

Traktują to niejednokrotnie jako powód do wstydu.

*„Wszystkie lata od początku jak skończyłem szkołę miałem wypełnione pracą. Nie miałem roku, żeby nie pracować. A teraz jestem sam. I co? No mówię, mi było wstyd iść do Urzędu Pracy po ten zasiłek, bo mi tam głupio, bo tam mówią: „to takie tam, nieroby chodzą (...) i w ogóle wstyd.” (R19)*

*„Być zarejestrowanym po to, żeby brać pieniądze? No nie wiem czy to takie przyjemne jest... Tak się nisko poniżać – bo dla mnie w tej chwili to jest poniżenie, że ja nie mam pracy...” (R29)*

## Ocena pracy Urzędu

Osoby niepełnosprawne pozytywnie, pomimo wcześniejszych zasłyszanych opinii, oceniają pierwszy kontakt z Powiatowym Urzędem Pracy w Poznaniu. Trudności w znalezieniu pracy nie wynikają według nich z faktu funkcjonowania samego Urzędu, ale ze specyfiki rynku pracy. Zdają sobie również sprawę, że część z wymogów, jakie musi spełniać instytucja narzucanych jest odgórnie, a jakość ofert proponowanych nie wynika z pracy Urzędu.

*„To znaczy ja generalnie byłem tam pierwszy raz w Urzędzie Pracy i byłem mile zaskoczony tym, jak to tam funkcjonuje. Nie miałem żadnych problemów i słyszałem, że jest tragedia i że będzie tragedia, ale jak poszedłem to tam babki wszystkie miłe, jakoś tam pomocne. (...) Jak bym 2 lata szukał pracy bezowocnie, to mógłbym coś powiedzieć, czy są skuteczni, czy nie.” (R3)*

*„Urząd co może, to robi. Nie jest wina urzędu, że są ograniczone miejsca pracy. (...) W końcu jest więcej miejsc bezrobotnych niż pracy. (...) Urząd nie tworzy miejsc pracy, tylko przydziela.” (R6)*

*„No Urząd Pracy to ja myślę jest instytucja, która pomaga ludziom, którzy faktycznie... (...) Ale gros jest osób, którym pomaga... Chociażby przetrwać ten okres, że akurat szuka, nie ma pracy, jakieś środki do życia jakieś tam dostanie, że – przetrwanie.” (R19)*

Oprócz ogólnej oceny, respondenci pozytywnie wypowiedali się o zmianach, jakie w ciągu kilku lat zaszły w Powiatowym Urzędzie Pracy.

*„Fajne jest to, że ja nie muszę – tak jak kiedyś – co tydzień jeździć, tracić na bilety i tym podobne - i się stawiać.” (R17)*

*„Teraz jest w CAZ-ie zarejestrowana... Trochę lepiej było jak byłam w tym pierwszym miejscu, bo tam jakieś większe zainteresowanie mną odczuwałam. Dziewczyny szukały, przeszukiwały*



*te oferty...” (R23)*

Generalnie jednak, znaczna część badanych osób nie ma z Powiatowym Urzędem Pracy pozytywnych skojarzeń. W przeprowadzanych wywiadach pojawiały się opinie, że instytucja powołana jest wyłącznie do płacenia zasiłków. Często również traktowano przy tej okazji działalność Urzędu w kategoriach biurokracji; kilku niepełnosprawnych mówiło o 'zasadzie swoistego interesu załatwiania sobie pracy urzędniczej', której efektów w postaci zatrudnienia nie widać. Niekorzystne wypowiedzi argumentowane były przede wszystkim jakością proponowanych ofert pracy. Zwracano przy tym uwagę, że jedyną szansą na podjęcie pracy poprzez Powiatowy Urząd Pracy jest ilość ofert, która po pewnym czasie może stworzyć szansę na podjęcie zatrudnienia. Takie opinie wyrażały także osoby obecnie zatrudnione na umowę o pracę.

*„No ja może powiem w tym momencie rzecz bardzo niemiłą, ale według mnie Urząd Pracy jest od płacenia zasiłków i kropka. (...) A tak to 'pracy' to on jest z nazwy.” (R4)*

*„Urzędy pracy, to co się mnoży wokół, to przeważnie działają na zasadzie interesu, swoistego interesu załatwiania sobie pracy urzędniczej, przy biurku i robienie w balona wszystkich innych. Może za którymś tam razem coś tam wyskrobie, ale dostanie taki człowiek robotę, której pies by nie powąchał...” (R10)*

*„Jak bym miała liczyć na Urząd Pracy to bym umarła z głodu. (...) Nie dość, że nie mają... To znaczy są niby jakieś tam... jak to określić... miejsca pracy, ale nie spełniają one jakichś tam oczekiwań.” (R17)*

Respondenci zdają sobie sprawę, że spora część zarejestrowanych w Urzędzie Pracy rzeczywiście nie wyraża chęci podjęcia zatrudnienia. Na podstawie przeprowadzonych wywiadów wydaje się, że stanowi to istotny powód dla niechęci wyrażanej przez poszukujących pracy w stosunku do instytucji. Podkreślić należy fakt, że może to rodzić potencjalne konflikty, a także nieprzyjemności na linii bezrobotny-pracownik Urzędu Pracy.

Dodatkowo, wśród badanych dominowały stwierdzenia wskazujące na frustrację osób poszukujących zatrudnienia, które rosną wraz z coraz dłuższym pozostawaniem bez pracy. Skutkuje to w opinii respondentów faktem, iż niektórzy z bezrobotnych nie pojawiają się w Powiatowym Urzędzie Pracy na umówione wizyty.

*„Wiadomo że statystycznie sporo jest takich, którym to pasuje, którzy tam przychodzą, codziennie, z tą samą siatką, kurde, z Biedronki i on tam „tak, tak” - podpisać się i idzie dalej. (...) Tylko są ludzie młodzi tak sfrustrowani, młodzi, średni – 30-40-latkowie, są na maksa sfrustrowani tą sytuacją i automatycznie się nastawiają negatywnie. I po prostu nie idą...”*

(R28)

*„Ja przychodzę i odczuwam takie powiedzmy zachowanie... (...) że te kobiety są zmęczone mówieniem tego samego. Podejrzewam na pewno też są sfrustrowane... i są zmęczone tymi ludźmi wiedzącymi, że usłyszą to samo, więc automatycznie się przygotowują na to samo, więc po prostu (...) zobojętnienie rośnie i na tym się kończy. Zaczyna się i kończy. I koniec.”*

(R14)

Niepoehlebne noty wystawiane Powiatowemu Urzędowi Pracy przez osoby niepełnosprawne mogą również wynikać z braku poczucia zainteresowania sytuacją bezrobotnego. Dopytywani w wywiadach o to, czy sam fakt odbycia kursu jest istotny, odpowiadały pozytywnie. Warto podkreślić, że respondenci przede wszystkim czują się osamotnieni w procesie poszukiwania pracy. Chociaż większość badanych wyrażała chęć podniesienia swoich kwalifikacji poprzez kursy lub szkolenia, informacja o odbywających się kursach nie musi koniecznie wiązać się z odbyciem takiego kursu. Oznacza to, że respondenci potrzebują rzetelnych komunikatów o możliwości odbywania takich kursów, a także pełnej informacji o tym, w jaki sposób mogą poprawić swoją obecną sytuację i znaleźć zatrudnienie.

*„Fakt faktem, mogę sobie te oferty sprawdzić w Internecie, ale na tym się to wszystko zamyka. (...) Nie ma takiego wyjścia: „Wie Pani co, mamy taki kurs... Chciałaby się Pani zapisać, skorzystać?” Albo się pytam: „Macie jakieś kursy?” Nie, nie mamy. To przepraszam, do jasnej cholery, to kto chodzi na te kursy... Bo ja nie raz się chciałam przekwalifikować, bo handel to mam tak naprawdę w jednym palcu, ale...”* (R26)

*„Nie ma z ich strony jakiejś takiej inicjatywy pełnej, że naprawdę wszystko robią w tym kierunku, żeby ta osoba niepełnosprawna czy normalnie pełnosprawna znalazła tą pracę. Nawet w sytuacji jeżeli ktoś ma słabe wykształcenie, dlaczego nie ma dla tych osób jakichś szkoleń, jakichś kursów.”* (R25)

Brak odczuwanego zainteresowania sytuacją bezrobotnego ze strony Powiatowego Urzędu Pracy jest przyczyną deklarowanego przez respondentów dysonansu. Deklarują oni, że mimo spełniania wszystkich wymogów stawianych przez instytucję, nie otrzymują w odpowiedzi nic w zamian.

*„Bo wymagają od nas, żebyśmy się stosowali do tego, co oni od nas wymagają. Ale tak naprawdę to ja nie zauważyłam, żeby Urząd Pracy wyszedł sam od siebie z jakąś inicjatywą; żeby powiedział: „No wie Pani co... No może być ciężko z tym Pani schorzeniem znaleźć jakąś pracę... Ale może byśmy to Pani zaproponowali.... Żeby jakąś próbę podjęli, żeby mi było łatwiej znaleźć pracę jakkolwiek.”* (R30)

W wypowiedziach badanych pojawiają się również wątki, a także przykłady bezpośredniego kontaktu, jakiego doświadczyły osoby bezrobotne podczas wizyt w Urzędzie. Kontakt z instytucją ogranicza się bowiem w ich percepcji wyłącznie do wizyt; zauważalny jest

natomiast brak stałej, obustronnej wymiany informacji pomiędzy Urzędem a zarejestrowanym. Podczas przeprowadzania wywiadów, respondenci kilkakrotnie deklarowali, że byli zdziwieni jakimkolwiek telefonem ze strony instytucji.

Powodem stanu rzeczy jest podkreślany w dominującej większości harmonogram wizyt. W opinii respondentów np. dwie wizyty w Urzędzie Pracy od marca do września są zdecydowanie zbyt rzadkie, by móc efektywnie poszukiwać pracy. Poproszeni o wskazanie, w jaki sposób odbierają te wizyty, bezrobotni z ironią nieraz oceniają ich zasadność.

*„Nie wiem, może są po to, żeby sprawdzić, że nie wyjechałam nigdzie, albo nie robię gdzieś na czarno i że mogę się zawsze stawić.” (R23)*

Zatem doświadczenia nabyte w trakcie wizyt są dla niepełnosprawnych ważne, a opowiadane nieprzyjemne historie stanowią dla nich rodzaj traumy i zniechęcają do poszukiwania zatrudnienia.

*„Nie zdarzyło mi się. Pan jest pierwszy w ogóle, byłam zaskoczona, że poprzez Urząd Pracy... No oniemiałam po prostu...” (R26)*

*„I Pani do mnie: „I tak się spotkamy” Ja mówię: „Wie Pani... Ja szukam pracy też pod swoim kątem...” A ja też już szukam wszędzie.” (R20)*

Najlepiej będzie jednak przytoczyć wypowiedź jednej z respondentek, która potwierdza i zawiera w sobie przeważającą większość opinii respondentów dotyczących kontaktu z Powiatowym Urzędem Pracy.

*„Teraz wizyta jest co 3 miesiące. I to jest normalna zasada ich, po prostu... Przychodzi się z ich terminarzem, dowodem osobistym. Pani pyta czy sprawdziło się oferty ich pracy. Czy cokolwiek jest, czy jestem czymś zainteresowana. Jeżeli jestem to wiadomo, że jest inna rozmowa. A jeżeli nie jestem, jeżeli nie ma nic, no to przekładana jest wizyta na następne 2 lub 3 miesiące. I na tym się kończy cała historia.” (R26)*

## **Punkt informacji**

Procedura rejestrowania się w Urzędzie Pracy, a także kontakt z jego punktem informacji mogłaby być, w opinii bezrobotnych niepełnosprawnych, zorganizowana w nieco inny sposób. Wizyty w Urzędzie z pewnością stanowią dla nich sytuację niekomfortową i stresującą. W pojawiających się opiniach na temat obecności w gmachu instytucji nie dominują jednak wypowiedzi deprecjonujące samych pracowników Urzędu. Badani nie kwestionowali kompetencji osób zatrudnionych w Urzędzie Pracy, natomiast pytani o to, w jaki sposób postrzegają funkcjonowanie instytucji często proponowali przy tej okazji, co mogłoby ulec zmianie. Ich wypowiedzi stanowią rodzaj wskazówek, które mogą zostać wzięte

pod uwagę.

*„Ja podejrzewam, że te osoby pracujące w informacji są wykształcone w tym kierunku, ale jakością i przekazywaną informacją kompletnie niczym się nie różnią. To jest kolejne okienko.”*  
(R25)

*„Ja to nie rozumiem jednej rzeczy. (...) Może jak bym miał 2-3 lata bezrobocia, będę państwo okradał w sensie tylko jakichś tam zasiłków, dodatków. „A może mi dacie na mieszkanie, a może na lekarstwo...” (...) To może by coś wykombinowali. Ale mają mój numer telefonu, skoro tam siedzą... No tam nie siedzi 5-10 osób. (...) A prawda jest taka, że jak tam siedzą ludzie w informacji to oni mają pracę od 8 do 10, a potem pusto... No bo są numerki powydawane i... Na dzień dobry niech w tym miejscu siedzi dziesięciu tych ludzi, żeby tą kolejkę, można powiedzieć, rozładować.”* (R5)

## Poszukiwanie pracy

Młodszy respondenci zdają sobie sprawę, że poszukiwanie pracy to nieraz długi proces, którego sukces zależy do wielu czynników. Są oni również dużo bardziej zdeterminowani w szukaniu zatrudnienia i wiedzą, że rozmowa o pracę nie jest równorzędna z decyzją o zatrudnieniu. Wskazują przy tym, że poszukiwanie pracy to niejednokrotnie dziesiątki rozesyłanych CV i mnóstwo wykonanych telefonów.

Postrzeganie rynku pracy przez osoby starsze, zwłaszcza po 40 roku życia jest już dużo mniej elastyczne. Stanowiły one również większość osób przebadanych metodą wywiadu pogłębionego. Osoby niepełnosprawne oczekują zatem od Urzędu Pracy ofert spełniających ich wymagania i dopasowanych do ich przeciwwskazań. Postrzegają instytucję Urzędu jako źródło (często jedyne) potencjalnego zatrudnienia, rzadziej – możliwości podniesienia kwalifikacji. Brak ofert jest dla nich w konsekwencji oznaką, że nie ma dla nich pracy.

Niektórzy z zatrudnionych obecnie respondentów wskazują jednak, że na podstawie dotychczasowego doświadczenia, kiedy były zarejestrowane w Urzędzie Pracy jako osoby niepełnosprawne, nie uzyskały takich ofert pracy, po których podjęły zatrudnienie.

*„Tak się teraz zastanawiam czy kiedykolwiek Urząd Pracy mi znalazł pracę... No nie. Sam sobie znalazłem. Teraz też, poprzednio też.”* (R2)

W części wypowiedzi bezrobotnych akcentowana była również praca samych pracowników Urzędu. Proponowane im stanowiska pracy często nie są dostosowane do ich orzeczenia o niepełnosprawności. Osoby długotrwale bezrobotne, w oparciu o swoje bogate doświadczenie w kontakcie z instytucją, a także znajomość pojawiających się na rynku ofert pracy stwierdzają, że przedkładane przez Powiatowy Urząd Pracy punkty kontaktu z potencjalnym pracodawcą nie zwiększają szansy na podjęcie zatrudnienia.

*„To co się dzieje z tą 3 grupą nieszczęsną, którą ja mam, to jest w zasadzie od roku, niecałego roku. (...) Ja już zwracałem uwagę, że: „Jak mnie Pani kieruje, to niech Pani sprawdzi czy to jest z I czy II grupą...” - „Nie, niech Pan idzie, może się Panu uda.” Więc to jest pewnego rodzaju spełnianie swojego urzędniczego obowiązku.” (R4)*

Poprawie uległa natomiast sama procedura poszukiwania pracy podczas wizyty w Urzędzie. Niektórzy niepełnosprawni zwracali uwagę, że oferty wywieszane w głównym holu budynku Urzędu Pracy często były jedyną formą uzyskania informacji o pojawiających się możliwościach zatrudnienia.

*„Jak chodziłam, bo teraz jestem jak gdyby u takiej Pani, która... u jednej Pani, do której stale chodzę i ona mniej więcej wie o co chodzi, ale jak chodziłam na te pierwsze piętro, jest tam inna Pani itd. to tak: „Szukała Pani ofert pracy? Patrzyła Pani u nas na oferty pracy?” a oni nie mają nic, żadnych ofert pracy i koło się zamykało. I czekaj...” (R15)*

Niektórzy z respondentów pozytywnie ocenili zmianę, jaką przyniosło utworzenie jednostki Centrum Aktywizacji Zawodowej. Część z nich nie dostrzega jednak realnej poprawy swojej sytuacji z tytułu skierowania do CAZ. Wśród powodów wymieniają rzadkość wizyt i brak dodatkowych ofert. Szczególnie warto podkreślić, że obie poniższe wypowiedzi pochodzą z wywiadów respondentek, które obecnie starają się o dofinansowanie na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Nie są to zatem osoby, u których dominuje bierna postawa w poszukiwaniu zatrudnienia.

*„W Centrum Aktywizacji Zawodowej byłam w sierpniu... To są takie aktywizacje, że „o jezu... - wizyty co 3 miesiące. Za rzadko są te wizyty... Chociaż w dobie internetu to te oferty mogą sobie przeglądać sama w domu.” (R23)*

*„Nie mam pojęcia w jaki sposób ktoś się może nazywać doradcą zawodowym jeżeli on tylko i wyłącznie otwiera teczkę, sprawdza czy nie mają jakiejś oferty i zapisuje na kolejny termin. No... To jest doradca zawodowy? Centrum Aktywizacji Zawodowej – trochę się poprawiło, te rozmowy są nieco dłuższe, ale... Nie przekłada się to na oferty.” (R25)*

Ważnym elementem w procesie poszukiwania pracy, akcentowanym również przez samych niepełnosprawnych, jest artykułowane nieraz wprost nastawienie pracowników Urzędu. Mimo wykonywania podobnych zawodów w przeszłości, osoby niepełnosprawne są dyskredytowane przy próbach podjęcia ponownego zatrudnienia w branży. Wypowiedzi badanych opisywały również sytuacje, w których pracownicy instytucji otwarcie przyznawali im, że nie znajdują zatrudnienia.

*„Na 28 czerwca 1956 r. miałam bardzo dobrą pracę. 8 lat pracowałam jako pielęgniarka na chirurgii ręki. (...) Mówiłam, że pracowałam jako pielęgniarka, a oni, że „nie”,*

*że nie widzą mnie jako pielęgniarki. (...) (R16)*

*„Byłam na wizycie i Pani mi tylko dała listę zakładów dla niepełnosprawnych i to wszystko. I jeszcze mi powiedziała: „Ja nie wiem czy Pani z takimi chorobami dostanie Pani jakąkolwiek pracę.” (R29)*

O ile jednak szczerze i realnie przedstawienie możliwości, jakie dana osoba posiada na rynku pracy może stanowić impuls do działania, o tyle założenie, że zarejestrowany bezrobotny nie chce podjąć pracy i przychodzi na wizyty z obowiązku, jest dla niepełnosprawnych krzywdzące. Takie wypowiedzi pojawiały się w wywiadach kilkakrotnie:

*„Jak byłam się w styczniu rejestrować w PUP-ie, to ta Pani z góry założyła, że ja nie chcę znaleźć pracy. (...) A ja do niej mówię, że w tej chwili jestem zawieszona, bo czekam na decyzję sądu, będą mi weryfikować te orzeczenia itd. Ale potem jak się sytuacja wyjaśni to ja bardzo chcę podjąć pracę. A Pani: „A to Pani chce pracować?” Więc z góry ta osoba założyła, że ja się tylko przyszedłam zarejestrować, żeby mieć to ubezpieczenie i na tym koniec.” (R30)*

To co demotywuje bezrobotnych w poszukiwaniu pracy to również jakość ofert pracy proponowanych przez Urząd. Aspekt ten zostanie omówiony w dalszej części raportu, zdecydowano się jednak zamieścić go tutaj, gdyż dotyczy całego procesu poszukiwania pracy. Nierzadko zdarzało się zatem tak, iż osoba niepełnosprawna borykała się z zatrudnieniem przez dłuższy okres, a w efekcie braku podjęcia pracy wpłynęło na jej dalsze zaangażowanie.

*„Nie wchodzę na tą stronę Urzędu, bo to jest śmiech na sali. Dostałam jedną ofertę i borykałam się z nią... Pan niby miał wygrać przetarg, dzwonił... Urząd Pracy w ogóle nie miał pojęcia o co chodzi, bo to była osoba spoza Poznania i tutaj chciał otworzyć jakąś tam działalność. (...) Dwa miesiące się borykałam z jedną ofertą pracy, po czym dostałam już odpowiedź, że nie, że nie wygrał przetargu .” (R26)*

## **Zakładanie, prowadzenie działalności gospodarczej**

Osoby prowadzące działalność gospodarczą lub takie, które dopiero chcą w ten sposób zaistnieć na rynku pracy wykazują zwykle większą determinację i samodzielność. Mimo to, zarówno na poziomie prowadzenia księgowości czy też formułowania wniosków niezbędnych przy rozpoczynaniu działalności gospodarczej napotykają one problemy i niejasności natury instytucjonalnej, prawnej lub czysto formalnej. Niezbędna jest im wówczas pomoc, również ze strony Powiatowego Urzędu Pracy.

Wśród wszystkich respondentów trzy osoby były w momencie przeprowadzania wywiadów na etapie oczekiwania na decyzję o przyznaniu środków. Nie napotkali oni specjalnych trudności w kompletowaniu niezbędnych dokumentów, a jeden z badanych wyrażał zadowolenie z posiadania orzeczenia o II grupie niepełnosprawności, co już wcześniej

przy okazji kontaktu z poznańskimi inkubatorami przedsiębiorczości ułatwiło mu zdobycie wyższej ilości punktów niezbędnych do akceptacji wniosków.

Mimo to, wśród pozostałego odsetka niepełnosprawnych zdarzały się osoby, których członkowie rodziny chcieli ubiegać się o dofinansowanie na założenie własnego biznesu. Warto skorzystać z całej historii, która pojawiła się w jednym z przeprowadzonych wywiadów

*„Córka skończyła szkołę, zdobyła zawód i miała pomysł, żeby otworzyć swój zakład fryzjerski. To posłaliśmy do Urzędu, żeby dowiedzieć się czy jest taka możliwość. Czy są jakieś dotacje. To Pani powiedziała, że lista już jest zamknięta, że: „tylko raz w roku”, ale to są nikłe szanse, bo jest dużo osób. I na pierwszy rzut oka już ją zniechęciła do tego. (...) Taka osoba jak córka, która przychodzi, żeby się poinformować: Powinna z nią usiąść, powiedzieć: „Wie Pani co, można to tak zrobić... Na razie już lista jest na ten rok zamknięta, ale... Niech Pani do mnie przyjdzie...” To jest taka pomoc, życzliwa pomoc młodej osobie, która nie ma praktyki, chce coś zacząć robić, ale kompletnie się nie orientuje co tu na tym bezrobociu się dzieje. I by powiedziała: „Ja będę z Panią w kontakcie... Jak będzie otwierana jakaś lista i będzie nadal Pani zainteresowana i gdyby jeszcze nie miała Pani pracy to ja do Pani przedzwonię, że zbieramy ochotników do listy i ewentualnie mi Pani powie czy Pani jest zainteresowana czy nie jest Pani zainteresowana.” Takie życzliwe podejście. A ona tylko odburknęła, że: „lista już jest zamknięta i to jest wszystko.” (...) Na bezrobociu nie informują o żadnych szczegółach. (...) I też nie poinformowała kiedy będzie następna lista, to też zniechęca.” (R30)*

## Oferty pracy

Tematyka przeprowadzonych wywiadów pogłębionych dotycząca ofert pracy stanowiła niejednokrotnie oś rozważań na temat sytuacji osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy. Zawierała więc zarówno diagnozę obecnego stanu rzeczy, jak i możliwych jego rozwiązań. Respondenci wyraźnie ożywiali się, gdy pytano ich o to zagadnienie. Wśród wypowiedzi dominowały jednak opinie negatywne, które wynikały z niezrozumienia istniejącego *status quo*, frustracji, zniechęcenia czy niedostosowania ofert do ograniczeń z tytułu posiadanego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

Wśród bezrobotnych z doświadczeniem w długotrwałym poszukiwaniu pracy, które stanowiły mimo wszystko znikomy odsetek wszystkich respondentów, oferty pracy, które pojawiają w Powiatowym Urzędzie Pracy, w ogłoszeniach prasy lokalnej, na portalach internetowych czy wśród ofert proponowanych przez instytucje powołane do tego, by pomagać osobom niepełnosprawnym znaleźć zatrudnienie przeważały opinie o powtarzających się regularnie ogłoszeniach. Są albo ogłoszenia od tych samych firm lub też na te same stanowiska.

Osoby długotrwale bezrobotne nie wyrażały również przekonania, jakoby oferty pracy proponowane w budynku lub też na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy różniły się znacząco od ofert dostępnych na stronach internetowych portali z ogłoszeniami. Może to jednak wynikać z niskiej oceny przyznawanej przez nich samemu Urzędowi Pracy. Pojawiały

się bowiem opinie, które świadczyły o sytuacji przeciwnej.

*„Ja rozumiem, że tych ofert w Urzędach Pracy jest bardzo mało, bo tam startują pracodawcy, no którzy są na tyle zdesperowani, że te oferty nie są świetne. I bęc – do Urzędu Pracy, a może coś tam zrobią. (...) Ja tych wszystkich pracodawców, to ja wie Pan co, ze słyszenia, z widzenia, a przede wszystkim z komputera to ja znam doskonale. To są ciągle powtarzające się te same firmy praktycznie.” (R4)*

*„Jednak więcej ofert jest w Urzędzie Pracy – jak się wchodzi na stronę to jest więcej. Ale ja ze względu na swoje uczulenie – niewiele mi zostaje.” (R23)*

Istotniejszy od samej ilości ofert przedstawianych przez Urząd Pracy w porównaniu z innymi kanałami dyseminacji proponowanych stanowisk jest jednak akcentowany niemal przez wszystkich respondentów fakt ich powtarzalności. Niektórzy z respondentów proponowali nawet konkretne wytłumaczenia tego stanu rzeczy choćby z perspektywy pracodawcy.

*„To tak jak rozmawiałem z człowiekiem, który własną firmę prowadzi. Pojawiają się ogłoszenia czy w Urzędzie Pracy, czy w internecie i gazetach też...Te ogłoszenia pracy często się pojawiają nie po to, żeby znaleźć pracownika, ale po to, żeby sondować rynek. (...) On nie raz tak robił. Puści ogłoszenie, dostaje aplikacje. W tym momencie wie, kto szuka pracy i dlaczego. Jeśli dostaje dokumenty od konkurencji, wtedy wie, że coś jest nie tak u konkurencji. W tym momencie może się rozejrzeć po rynku dalej.” (R2)*

Większość niepełnosprawnych poszukujących zatrudnienia nie posiada jednak pełnej informacji o motywacji pracodawców do zamieszczania ogłoszeń. Z ich perspektywy oferty są po prostu nieaktualne. Wśród powodów tej sytuacji wymieniali brak aktywności ze strony Powiatowego Urzędu Pracy, który w ich opinii nie sprawdza regularnie, czy oferta jest nadal aktualna. Brak wytłumaczenia dla kolejnych odmów ze strony pracodawców skutkuje tworzeniem domysłów i buduje negatywny wizerunek samego Urzędu.

*„Jeżeli Urząd Pracy ma te oferty pracy, to niech będą to aktualne oferty pracy. Bo ile razy się zdarza tak, że wysyłam, dzwonię i że „nie potrzebują”. To po co te oferty?” (R29)*

*„Dla mnie to wszystko, to jest po prostu fikcja. (...) No bo skoro oferty pracy dają, ja dzwonię do jednego, drugiego, trzeciego – nieaktualne. No to przepraszam, no to jeśli nieaktualne, to po jaką cholere to tam wisi? (...) Czy firmy mają coś z tego, że wieszają ogłoszenia, które są nieaktualne i to tam musi wisieć, nie wiem, dwa-trzy tygodnie, żeby coś z tego mieli... No nie wiem... Bo ja rozumiem, że jakiś zawód specyficzny, poszukiwany...” (R5)*

Niektórzy respondenci zdają sobie sprawę, że w obecnej sytuacji panującej na rynku



pracy do znalezienia odpowiedniego, satysfakcjonującego zatrudnienia potrzebne jest nie tylko zaangażowanie, ale również czas. Ta grupa niepełnosprawnych częściej akcentowała, że przyczyną nieaktualnych ofert pracy oferowanych przez Urząd Pracy wynika z braku informacji zwrotnej od pracodawców o przyjęciu kandydata.

*„To jest też wina pracodawców: zgłaszają, potem kogoś... Przecież pracodawca nie ma obowiązku korzystania z jednego źródła przede wszystkim... Tylko że później już prawdopodobnie nie informują Urzędu Pracy.” (R7)*

Oprócz ofert, które są nieaktualne, niekorzystny ich obraz w opinii niepełnosprawnych wynika również z faktu, że zadania związane z wykonywaniem danej pracy proponowanej przez pracodawców nie zgadza się z treścią ogłoszenia:

*„Dostałam namiary, poszłam do Tesco. Z Panią się umówiłam, przyszłam, a Pani mówi, że to jest wykładanie towaru RTV i AGD. A ja mówię: „I to jest dla niepełnosprawnych...?” A ja mam limit noszenia. (...) Ale w ogóle to oni zrobili jakieś niejasne rzeczy... bo jeżeli piszą praca sprzedawca-kasjer no to w tym kierunku i to mogę wykonywać a oni mi mówią, że to jest wszystko tak objęte. No to jakaś paranoja chyba jest. Bo albo się wyklada towar, albo się jest sprzedawcą.” (R18)*

W przeprowadzanych wywiadach bezrobotni wskazywali nawet na sytuacje, w których pracodawcy wyrażali zdziwienie wciąż proponowaną przez Powiatowy Urząd Pracy ofertą. Dochodziło wówczas do takich sytuacji jak poniższa:

*„A ostatnio była oferta od jakiejś firmy z Łodzi. (...) A w tej Łodzi się zdziwili, że ta oferta jeszcze jest w tym Urzędzie. Bo już mają obstawione wszystkie stanowiska. (...) Ja nawet sobie spisałem tą ofertę, bo byłem na drugi dzień w Urzędzie stawić się w swoim terminie i Pani mi mówi: „No ja mogę Pana numer wziąć, ale dziwię się, że to jeszcze wisi.” A ja to wziąłem z listy ofert i to samo dostałem na drugi dzień na tej liście.” (R22)*

Stosunkowo częstym przykładem podawanym przez respondentów jako powód nieaktualnej oferty pracy jest niezrozumienie różnicy pomiędzy ofertą *sensu stricto* a dostępnym miejscem pracy.

*„Dzisiaj rozmawiałem z jedną babką, bo pierwszy raz dzisiaj byłem w tym Centrum Aktywizacji Zawodowej. No i ona mówi, że dostaje ofertę pracy, idzie do zakładu, no to co jest za oferta pracy, jeżeli ona idzie do zakładu i tam jest dopiero rekrutacja... To albo mają to stanowisko pracy, albo nie mają. No to po jaką cholere to... Ona tylko, że akurat podbije sobie w książeczce? To jest absurd.” (R10)*

Oprócz problemów z jasną oceną powodów, dla których oferty pracy są nieaktualne,

respondenci wskazują na niedostosowanie ofert do ich wieku i możliwości poruszania się po Poznaniu. Niejednokrotnie problemy te potęgują również ograniczenia finansowe związane z dojazdem do potencjalnego pracodawcy. Czasem zgłoszenie swojej kandydatury telefonicznie uniemożliwia bezrobotnym brak pieniędzy na wykonanie telefonu.

*„No są czasami oferty, ale gdzieś Pana wypieprzą, w tym wieku – 63 lata – daleko, hen hen, poza Poznań – gdzie ja będę jeździł w tym wieku. (...) Gdyby to była robota gdzieś bliżej...”* (R11)

*„Było jakieś tam sprzątnie w Suchym Lesie. Ale gdzie będę do Suchego Lasu. Pieniążki trzeba mieć (na dojazd – przyp. aut.) ...”* (R24)

*„Mówienie: „proszę, tu są oferty, proszę dzwonić” Przecież telefon też kosztuje, a tego bezrobotnego nie stać, żeby do wszystkich dzwonić.”* (R28)

Niektórzy z respondentów wyrażali rozgoryczenie, że proponowane im w Powiatowym Urzędzie Pracy oferty pochodzą od pracodawców, u których byli zatrudnieni już wcześniej i którzy ze względu na zaświadczenie o karalności nie zostaną tam zatrudnieni.

*„Pracowałem w ochronie, zarabiałem z 1700, 1800, nieraz 2000 i poszedłem do pudła. (...) Siedziałem, wyszedłem (...) a w Urzędzie Pracy dali mi tą samą ofertę w Impulse, gdzie wcześniej pracowałem i gdzie na pewno mnie już nie zatrudnią!”* (R12)

Kolejną kategorią problemów związanych z ofertami pracy jest ich niedostosowanie do ograniczeń, a przede wszystkim wymagań stawianych przez samych niepełnosprawnych.

*„Byłam tam i określiłam, co bym chciała. I Pani była niby miła i przyjemna i mi na skrzynkę przysyłała... Teraz już przestała w ogóle przysyłać... Bo ja nie ma odpowiadałam, bo co miałam odpowiadać jak to w ogóle mi nie odpowiadało. A najwięcej dla mężczyzn jako ochrona i jakieś tam sprzątnie albo coś...”* (R15)

Spory odsetek z respondentów wskazywał również, że osoby zarejestrowane nie decydują się podjąć zatrudnienia ze względu na charakter samej oferty. Znaczna część opinii wygłaszanych przez rozmówców akcentowała, że ogłoszenia o pracy przedkładane przez Urząd Pracy dotyczą prac wykonywanych na umowę-zlecenie, nie umowę o pracę. Stanowi to również jeden z podstawowych powodów, dla których – również w oparciu o dotychczasowe doświadczenia w pracy zawodowej wynikające z wykonywania pracy w takim charakterze – nie chcą podjąć zatrudnienia.

*„Potencjalny pracodawca szuka na takie i takie stanowisko on z automatu powinien dawać umowę o pracę, a nie umowę-zlecenie. A takich umów jest bardzo dużo. I dziwię się, że PUP*

*przyjmuje takie oferty. To jest chore. Bo umowę-zlecenie to można sobie wziąć, jeśli ktoś ma już zatrudnienie to on wtedy chce dodatkowego dochodu – OK. (...) Ale nie, że jeśli jest osoba na bezrobociu to znaczy, że nie ma pracy i dostaje umowę-zlecenie, która nic mu tak naprawdę nie daje.” (R17)*

## Kursy

Istotnym i wskazywanym wielokrotnie przez respondentów wątkiem w funkcjonowaniu Powiatowego Urzędu Pracy są możliwości podwyższenia swoich kwalifikacji. Większość z bezrobotnych zdaje sobie sprawę, że ograniczenia w wykonywaniu określonych czynności w pracy zawodowej mogą przewyższyć podniesieniem własnych kompetencji i atrakcyjności na lokalnym rynku pracy.

Problem jaki wyłonił się z tej części tematycznej wywiadów pogłębionych wiąże się z faktyczną skutecznością takiego kursu. Jego przydatność dla badanych może być pozytywnie oceniona w przypadkach, kiedy jest on dostosowany do beneficjentów tematycznie, pod względem poziomu zaawansowania realizowanego materiału i sposobu w jaki ten kurs się odbywa. To co jednak w świetle odbytych rozmów z niepełnosprawnymi wydaje się najbardziej podstawowe to ilość kursów.

Respondenci w przeważającej większości wyrażali gotowość uczestnictwa zarówno w kursach doszkalających jak i przekwalifikowujących. Determinacja w poszukiwaniu pracy wyrażana była niejednokrotnie deklaracjami, które świadczą o elastyczności osób niepełnosprawnych. Ponadto, spory odsetek tych, którzy wzięli w nich udział, ocenia kursy bardzo pozytywnie.

*„Po prostu korzystam z tego, że mogę coś takiego zrobić” (R10)*

*„Skończyłam kurs z metod szukania pracy i też uważam, że to był bardzo dobry pomysł (...) mi pomógł bardzo akurat. Myślę, że każdemu kto chce, żeby mu to pomogło, to pomoże.” (R9)*

*„A chociażby komputerowy kurs. (...) Ostatnio nawet się śmiałam, że może na wózki widłowe, bo też na magazynie pracowałam. (...) Pani się trochę śmiała, wzięła mój numer telefonu...” (R23)*

Wśród respondentów istniała również grupa, która byłaby gotowa podjąć kurs w oparciu o swoje zainteresowania:

*„Ja właśnie myślałam o jakichś kursach. Np... Nie wiem... (...) Kiedyś jeszcze, jak byłam młoda, to strasznie mi się podobało w... kwaciarni, jako florystka. Tam też są jakieś tam kursy układania kwiatów, coś takiego... Może można by się po prostu przestawić. (R36)*

Proponowane bezrobotnym kursy muszą być jednak dopasowane pod względem:

a) wymagań stawianych przez lokalny rynek pracy

*„3 tygodnie trwał ten kurs, ale to jest za krótko, żeby się nauczyć. Żeby iść do firmy i np. prowadzić im magazyn czy coś... Za mało godzin, żeby nas nauczono wszystkiego. A jak się idzie już do takiej pracy to trzeba być odpowiedzialnym.” (R28)*

b) proporcjonalności do potrzeb

*„Siostrzenica dostała 3 sztuki. Dostała na prawo jazdy, na kasę fiskalną i na kurs BHP z pierwszej pomocy - we Wrześni. A zięć w Poznaniu się starał i nie dostał.” (R29)*

c) praktycznym

*„Coś tam się więcej dowiedziałem (z kursu grafika komputerowego – przyp. aut.), ale właściwie to już wiedziałem wcześniej sam jak się uczyłem samodzielnie w domu. Głównie papierek, że mam coś tam ukończone, jakiś kierunek szkolenia, a żeby mi to coś dało... Na pewno coś dało, ale nie wykorzystuję tego w codzienności.” (R8)*

d) sprawności realizacji

*Dla mnie to jest chore, no bo w momencie jak już idę i w ciągu miesiąca już nie ma... W ciągu 3 tygodni, no bo, ludzie, my musimy z czegoś żyć, są płatności, nikt nie ma drugiej osoby, co by pomógł finansowo no to: „Czy chce się przekwalifikować?” „Tak” „No to proszę, jedziemy, proszę się zapisać na kurs.” I zapisuję się na kurs. A tu nie ma tego!” (R17)*

e) zainteresowań

*„Jedna babka, kiedyś, proponowała mi jakiś kurs... Ale to nie po linii moich zainteresowań.” (R24)*

Niespełnienie tych warunków powoduje, że bezrobotni nie deklarowali po ukończonym kursie satysfakcji z jego odbycia lub z praktycznych umiejętności, jakich im on dostarczył. Na podstawie przeprowadzonych wywiadów można wysunąć dwa następujące wnioski:

1. niektóre kursy są przeprowadzane niemerytorycznie

*„I potem była taka ankieta do wypełnienia po kursie i tam zaznaczyłem, że atmosfera fajna, grupa 8-osobowa, ale z drugiej strony na tym komputerowym było więcej mówienia o tym, co*

*ten gościu, który to prowadził, opowiadał o tym jak używa tableta, jak w Rosji... – no takie ze swojej strony, co nawet nie powinno nas interesować. (...) No na drugi dzień były takie tam, no trochę tam robili zajęcia z tymi zdjęciami, jak to powiększać itd. że niby do CV-ki to wklepać, gdzieś tam niby wysłać, ale ja Panu powiem wprost, że ja się może od chłopaka więcej nauczę.” (R5)*

2. osoby wysłane na kurs nie rozumiały jego zasadności

*„To było takie... Szkolenie w zaradności w szukaniu pracy. Ale zupełnie mi to nie pomogło... Może i niektórym i coś to dało. No ja tylko tyle, że umiałabym rozmawiać z pracodawcami czy coś takiego, ale generalnie (...) nic takiego, że „pójdzie Pani tam i coś tam Pani znajdzie” - zupełnie nie.” (R6)*

Wypowiedzi respondentów, oprócz wyrażanej w nich gotowości do podjęcia kursów i w większości zadowolenia z ich odbycia, świadczą o tym, że nie otrzymują jasnych komunikatów o tym, kiedy, w jakim trybie i dla kogo przeznaczone są kursy. W przypadkach, kiedy limit kursów w danym okresie został wyczerpany, nie otrzymują informacji kiedy i gdzie zostanie ogłoszona lista naboru na kolejne kursy.

*„Jak ja bym się sama nie zapytała o ten kurs, to ta Pani by z tym kursem do mnie nie wyszła. W Urzędzie Pracy nie ma czegoś takiego, że jak ja przychodzę na wizytę, to żeby np. ta Pani mi powiedziała: „Proszę Pani, aktualnie teraz są takie kursy, takie kursy... Czy byłaby Pani którymś zainteresowana?” No bo skąd ja mam wiedzieć, że są organizowane jakieś kursy?” (R30)*

*„W ogóle nie ma tych kursów. (...) Wiszą niby w tych gablotach, więc jestem ciekawa kiedy oni je rozdawali...” (R29)*

*„A na kurs jak bym się chciała zgłosić, to gdzie to się chodzi, żeby się zgłosić?” (R35)*

Brak elementów komunikacji z klientami Urzędu Pracy w postaci widocznej np. w głównym holu Powiatowego Urzędu Pracy informacji o już niedostępnych, a w przyszłości uruchamianych kursach (np. z wyeksponowaną datą, miejscem zapisów, terminem ich dokonywania) skutkuje domysłami wyrażanymi przez bezrobotnych. Taka przejrzysta informacja, a także komunikat o tej informacji przekazywany przez pracowników Urzędu Pracy pomogłyby zbudować wizerunek instytucji godnej zaufania i efektywnie wykorzystującej dostępne jej środki, co znacznie wpłynęłoby na poprawę atmosfery tworzonej również przez samych niepełnosprawnych.

*„No mi się wydaje, że też dostają chyba jakieś dotacje, prawda, unijne? Czy nie dostają?”*

*Urząd Pracy nie dostaje żadnych unijnych pieniędzy na jakieś tam, polepszenie warunków?  
To gdzie to właściwie jest, dla kogo to jest?” (R15)*

Niewykorzystany potencjał osób niepełnosprawnych potęguje ich zniechęcenie do poszukiwania pracy i buduje negatywny wizerunek Powiatowego Urzędu Pracy. Może to wynikać zarówno ze sprzecznych komunikatów kierowanych do niepełnosprawnych przez pracowników Powiatowego Urzędu Pracy, jak i braku jakichkolwiek komunikatów. Często bywało to akcentowanym w wywiadach powodem różnego rodzaju spekulacji i domysłów.

*„Nie, jak się pytałam, to miała Pani zadzwonić, bo było potem też... to było w maju... (...) I mieliśmy się zgłaszać na te szkolenia, na kursy itd. Ja się zgłosiłam i na szkolenia i na kursy – powiedziała, że „tak, oddzwoni”. Do dzisiaj nie zadzwoniła... I potem się tej Pani pytałam. „No tak, no bo to tak jest... No bo tak jest.” (R15)*

*„Nie wiem na jakiej zasadzie on się o tym dowiedział (o kursie – przyp. aut.). Ale też krążą opinie, że trzeba mieć dojścia.” (R40)*

## **Kursy – paradoksy**

Niespełnienie ww. kryteriów dopasowania skutkowało następującymi sytuacjami. Ich kolejność uszeregowano zgodnie z kryteriami dopasowania do potrzeb wymienionymi w części wcześniejszej raportu:

a) wymagania stawiane przez lokalny rynek pracy

*„Mam ten kurs, mam ten dokument, że skończyłem kurs i raz byłem z tą ofertą pracy właśnie w Gądkach. I nie wiem czy to był tam pracodawca, czy ten personalny... No kadry jakieś. I że: nas to nie interesuje.” (R5)*

b) proporcjonalność do potrzeb

*„Chciałam iść na kurs komputerowy. Jakoś tak w listopadzie to było, mówię do tej Pani, czy mogłabym się zapisać na kurs komputerowy, bo wiem, że z funduszu Unii Europejskiej te fundusze są i te kursy się robi. I ona tak na mnie patrzy i mówi: „A po co Pani to? Ja mówię: „Bo chciałam się nauczyć obsługiwać komputerem.” A ona: „Teraz fundusz już się skończył, dopiero będzie w przyszłym roku.” Jak był w przyszłym roku, to było za mało niby osób i na końcu wyszło tak, że na żaden kurs nie poszłam, chociaż wyraziłam chęć.” (R18)*

c) praktyczność

*„Bo ja byłem na Klubie Pracy i myśmy ustalili że tak naprawdę u mnie jest kwestia nie samego*

*wyglądu CV, który jest ładny tylko po prostu co w nim jest. No i bez sensu mnie np. kierowano powtórnie na Klub Pracy, bo taka możliwość istnieje, bo u mnie jest to co jest w tych dokumentach, a nie jak one wyglądają. I nie można powiedzieć, że jestem osobą, która zaprzestała szukania pracy, że się zniechęciła czy coś... I takie coś było niecelowe mi się wydaje.” (R27)*

Przedstawiona powyżej lista nie wyczerpuje aspektów związanych z realizowanymi przez Powiatowy Urząd Pracy kursami. Niejednokrotnie respondenci z wykształceniem podstawowym, którzy deklarują chęć przeszkolenia i odbycia kursów, są z powodów organizacyjnych pozbawieni tej możliwości.

*„Tak jest ułożone tam, że nie ma takich możliwości (z wykształceniem podstawowym – przyp. aut.). Chciałem może, mówię, jakiś kurs języka może... no niekoniecznie angielskiego, może być jakikolwiek język. Może, nie wiem, może bym pojechał gdzieś za granicę, ale musiałbym znać język. No i jeśli tutaj nie ma dla mnie pracy, no to dlaczego ktoś nie miałby mi pomóc, jeśli – bo po to jest chyba Urząd – żeby pomagać ludziom, żeby... No to pojedę gdzieś indziej, albo będę, nie wiem, może będę jakoś tłumaczył, będę przewodnikiem. Przecież nie muszę mieć skończonych studiów, żeby móc przeczytać tyle i tyle na temat szlaku Napoleona od A do Z i przez kiedy, jak i gdzie... Zawsze przecież może być egzamin, żeby ktoś Cię z tego sprawdził.” (R14)*

*„Zięć też chciał taki kurs zrobić, pytał i tego... (...) Nawet potem pismo napisał do nich, że chce taki kurs zrobić. A oni, że „w żadnym wypadku nie może takiego pisma zostawić.”” (R29)*  
Informacje uzyskiwane przez niepełnosprawnych od Powiatowego Urzędu Pracy

Oprócz omówionych wcześniej powodów negatywnej opinii wyrażanej przez badanych o Powiatowym Urzędzie Pracy, wymienić należy również jakość przekazywanych im informacji. Do najważniejszego, a więcej braku przejrzystości i jasno wysyłanych komunikatów, dodać należy również ich sprzeczność. Niektórzy respondenci wskazywali bowiem, że informacje uzyskiwane przez nich na szkoleniach stały w sprzeczności z tym, czego dowiadawali się podczas wizyt w Urzędzie Pracy.

*„...A niby jak byłam w zeszłym roku na takim szkoleniu nad morzem, to ten nasz coach powiedział, że mamy się trzymać pół roku, bo niby dla tych 50+ będzie specjalne takie jakby przekwalifikowanie, w sensie że będziemy mogli z jednego zawodu w drugi zawód... Że, po prostu, do tych 67 czy 65, w zależności... będziemy mieli zapewnioną pracę. (...) A nic się nie ruszyło, bo jak się pytałam w Urzędzie Pracy i mówiłam o takim czymś, że byłam na takim szkoleniu i że tak nam mówili to ona była zdziwiona, że ona o takim czymś nie słyszała...” (R36)*

Chociaż powodem dezorientacji mogą być błędne komunikaty wysyłane przez prowadzących szkolenia, to respondenci, którzy weryfikując je następnie u pracowników Powiatowego Urzędu Pracy otrzymywali w efekcie niespójne informacje i wyrażali dużo mniej pochlebne opinie o Powiatowym Urzędzie Pracy.

Doświadczenia w kontakcie z instytucją niejednokrotnie związane były również z brakiem informacji na temat zasadności i powodów niektórych wizyt lub projektów realizowanych przez Urząd Pracy. Skutkuje to u bezrobotnych poczuciem zagubienia; nierzadko jest również tak, iż z uczestnictwem w określonych projektach bezrobotni wiążą duże nadzieje i nie podejmują kolejnych kroków czekając na rozwiązanie swojego problemu pozostawania bez pracy.

*„Byłem w sierpniu ostatnio na takim spotkaniu (...) w CAZ-ie, gdzie Pani z Fundacji WAZON (...) i mówiły, że we wrześniu zadzwonią w sprawie jakiegoś kursu. Jak na razie nikt nie dzwoni.... Liczyłem na ten kurs. już tak się trochę uspokoiłem, jak już tak było dobrze... Ale nikt nie dzwoni...” (R22)*

Wydaje się również, że niepochlebne komentarze wygłaszane przez respondentów w stosunku do Urzędu Pracy mogą wynikać z niewystarczającej lub nieskutecznie funkcjonującej komunikacji wewnętrznej obecnej w instytucji. Ze strony klientów Urzędu powoduje to zagubienie i brak możliwości klarownej oceny własnej sytuacji życiowej.

*„Ja jak składałem to wszystko pierwszy raz to tego... Potem był już tam chyba 4. czy 5. na tym, co tam chodzę do tego Urzędu Pracy... To tam mówię tej Pani, że byłem tu, tam, wszędzie gdzie szukają pracy... No raz, że mam tą grupę...” A ona: „Jaką grupę?” „No mam III grupę inwalidzką.” „No to dlaczego Pan wcześniej nie powiedział?” „No jak? Jak składałem papiery na początku to mówiłem wszystko, tam w tym biurze na dole, ale potem jakoś nikt nic nie pytał...” „No to niech Pan tu przyniesie jeszcze raz to oświadczenie o III grupie inwalidzkiej.” Ja mówię: „No przyniosłem im.” (...) I potem Pani mówi: „No to teraz Pan do nas tutaj nie będzie przychodził, tylko Pan pójdzie do Centrum Doradztwa Zawodowego.” I od tamtej pory chodzę tam. (...) I tam już byłem, teraz mam się stawić na komisję (...) Nie wiem w sumie na jaką komisję, bo ta Pani jakoś tak niejasno mówiła: „No Pana tam gdzieś zakwalifikują.” Ale do czego, co jak, to pytam: „Ale do czego zakwalifikują?” „No jak Pan przyjdzie to się Pan wszystkiego dowie. Tam są specjaliści...” No i nie wiem dalej o co...” (R19)*

Często brak jasnej informacji kierowanej do bezrobotnych skutkuje u nich nawet frustracją. Niejednokrotnie nie stać ich, aby z powodu braku jasno określonych kryteriów stawianych przez pracodawcę lub niesprawdzonych ze strony Powiatowego Urzędu Pracy ofert co do charakteru pracy, jakości stanowiska pracy, zakresu zadań, wydawać pieniądze na bilety komunikacji miejskiej i mimo wszystko wielokrotnie spotykać się z odmową.

*„Dzwoniono do mnie, że jest praca... (...) Wypisałam wcześniej te wszystkie dane, jaką mam*



*ewentualnie szkołę, jakie mam schorzenie, co ja ewentualnie mogłabym robić (...) Pojechałam do Koziegłówek. W Koziegłówkach okazało się, że to jest jakiś tam zakład produkcyjny (...) I na samej rozmowie z kierownikiem czy dyrektorem pyta mnie się: „A ma Pani orzeczenie?” Ja mówię: „tak, na kręgosłup.” A on: „Pani, to jest praca przy maszynie, Pani nie wystoi.” Ja mówię: „Ja wiem o tym, że ja nie wystoję” Tylko nie było podane, że to jest praca siedząca, stojąca, czy jakaś...” (R20)*

## **Fundacje, stowarzyszenia, instytucje pomagające niepełnosprawnym w znalezieniu pracy**

Mentalna mapa miejsc, fundacji, a także rozmaitych innych podmiotów zajmujących się pomaganiem osobom niepełnosprawnym w podjęciu zatrudnienia jest w percepcji badanych respondentów dość uboga. Pytani o inne możliwości w podejmowaniu prób szukania pracy rzadko byli w stanie wymieniwać dwie lub nawet jedną, dodatkową instytucję powołaną do pomagania osobom niepełnosprawnym w zaistnieniu na lokalnym rynku pracy. Mimo to, wśród respondentów zaangażowanych w aktywne poszukiwanie zatrudnienia znalazły się osoby, które miały kontakt z takimi fundacjami jak KOKON, czy – w przypadku osób ubiegających się o fundusze na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej – inkubatory przedsiębiorczości.

Rozmówcy proszeni o porównanie ilości i jakości ofert, które można znaleźć na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy do ofert z innych portali ogłoszeniowych wskazywali, że dla osób z wykształceniem podstawowym zdecydowanie więcej jest ofert na innych stronach.

*„Wydaje mi się, że jest różnica. Bo na różnych portalach... czy tam gratka.pl, czy pracuj.pl, to tam się zdarzają inne oferty np. jako pomoc kuchenna, bo pracowałam w takiej dziedzinie, a Urząd Pracy absolutnie – preferują osoby z takim wykształceniem tylko i wyłącznie sprzątanie.” (R26)*

Niepełnosprawni dużo częściej wskazywali inne instytucje jako bardziej pomocne w szukaniu zatrudnienia. Nie wiązało się to w ich przypadku z podjęciem pracy, jednak odczuwały dużo większe zainteresowanie i doradztwo ze strony fundacji niż Powiatowego Urzędu Pracy.

*„Jeśli chodzi przez fundacje to są bardziej, mi się wydaje, patronowane jakoś... Że bardzo często pierwszy kontakt to nie jest nawet rozmowa moja z potencjalnym pracodawcą tylko fundacji, która przedstawia jakby mnie, bo mój życiorys jest w bazie (...) i oni mogą już, powiedzmy, zarekomendować...” (R36)*

Wśród instytucji, które swoim funkcjonowaniem mogą stanowić przykład dobrych

praktyk, niektórzy niepełnosprawni wymieniali Fundację WIFON.

*„W każdej fundacji też są inne zwyczaje. Wystarczy tam, jak na przykład na Malcie, do KOKON-u zawieźć swoje orzeczenie i życiorys i oni to wszystko wprowadzą w komputer i się czeka... Ja się jeszcze nie doczekałam, ale dwa razy w miesiącu miały te oferty wpływać na maila. No a taki WIFON działa zupełnie inaczej, bardziej prężnie. Tam trzeba się co jakiś czas zgłaszać do doradcy, czyli takie zasady trochę jak w Urzędzie Pracy, który raz, że trochę motywuje, dwa - dopytuje, podpowiada, co jeszcze można zrobić. Jest też psycholog na miejscu i... Trochę tak czuję, że chcą coś rzeczywiście zrobić.” (R9)*

Warto zaznaczyć, że chociaż osoby bezrobotne nie były w stanie wymienić konkretnych rozwiązań, to jednak ogólne dobre wrażenie i bardziej odczuwane zainteresowanie niepełnosprawnym wypadało na korzyść WIFON-u.

Brak jasnego potwierdzenia efektów pracy pozostałych instytucji pomagających niepełnosprawnym w Poznaniu powodował, że opinie innych rozmówców korelowały z ocenami przyznawanymi przez nich Powiatowemu Urzędowi Pracy.

*„Jak mi dała Pani do przeczytania karteczki z ogłoszeniami. Ale praktycznie to się mnie nie tyczy. Bo tam większość pracy była dla mężczyzn. Albo z jakimś tam wykształceniem. A ja mam zawodowe wykształcenie.” (R20)*

Ci sami respondenci, którzy wyrażali się niezbyt pochlebnie o funkcjonowaniu Powiatowego Urzędu Pracy, a mieli kontakt z innymi instytucjami pomagającym w znalezieniu zatrudnienia, nie rozróżniali w jednoznacznych kategoriach żadnej z tych instytucji. Wydaje się zatem, że ogólne rozgoryczenie tej wąskiej grupy badanych wynika z faktu, iż szukają oni prostych, konkretnych rozwiązań.

*„Bo zapisałem się też do takiego... urzędu pracy, niby dla osób niepełnosprawnych itd. Ale oni też nie ułatwiają pracy tylko niby, niby... szkolenia... Z ciekawości poszedłem na takie dwa spotkania. To jest traktowanie człowieka jak takich kozłów ofiarnych, albo barany, które trzeba przepędzić z jednego pola na drugie, albo najlepiej na ugory, gdzie po prostu nic nie ma. Oni nie ułatwiają pracy, oni ułatwiają sobie pracę.” (R10)*

Wydaje się, że istotnym elementem funkcjonowania tego rodzaju podmiotów pozarządowych są organizowane przez nich szkolenia. W opinii niektórych niepełnosprawnych formuła ukończenia takiego szkolenia nie zostaje potwierdzona egzaminem uznawanym przez potencjalnych pracodawców. Mimo to, respondenci nie wypowiadali się o tego rodzaju kursach w pejoratywny sposób. Wyrażali raczej zadowolenie z odbytych zajęć i cieszyli się, że mogli realizować przy okazji swoje pasje i zainteresowania.

*„Szkoda tylko, że jak się jest w tym CIS-ie (Centrum Integracji Społecznej Piątkowo - przyp.*

aut.) - *ja na przykład byłam na tym ogrodnictwie 1,5 roku.... Zdaję egzamin, tylko że to świadectwo jest takie (...) ważne tylko w CIS-ie. Takie, wiem Pan. Ale żeby dla państwa to było uznane to nie.*" (R16)

Badani korzystnie również oceniali zasadność istnienia Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Mimo kilku jednoznacznie wyrażanych negatywnych opinii związanych z wcześniej omawianymi przypadkami poczucia dyskryminacji w stosunku do osób z orzeczeniami o niższym stopniu niepełnosprawności, zapytani o likwidację, rzadko byli skłonni do poparcia tego pomysłu.

*„Gdyby go nie było, to myślę, że pełnosprawne osoby by zatrudniali, bo mogliby z nich więcej wyciągnąć (...) wykorzystać, o. (...) Niby dobrze, że PFRON funkcjonuje, ale pracownik z tego nic nie ma. (...) Także to jest kasa, kasa i jeszcze raz kasa.”* (R17)

Pozytywnie i jako bardzo pomocne dla osób próbujących swych sił przy samodzielnym rozpoczynaniu działalności komercyjnej zostały ocenione również inkubatory przedsiębiorczości:

*„To zależy na jakim poziomie też trochę. Bo ja na przykład współpracowałem jak pierwszy biznes tam taki rozkręcałem (...) i współpracowałem z inkubatorami przedsiębiorczości, takimi akademickimi i dużo też pomocy dostałem przy takich działaniach właśnie... start-up'owych. (...)"* (R13)

## **Pomysły niepełnosprawnych na poprawę istniejącego stanu**

W przeprowadzanych wywiadach pogłębionych pytano badanych również o to, co powinno się w obecnej sytuacji zmienić. Scenariusz wywiadu przewidywał ten aspekt diagnozy sytuacji osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy na końcu każdego wywiadu, jednak pytania o pomysły na poprawę *status quo* były zadawane każdorazowo, gdy respondent po odpowiedzi na dane pytanie zmierzał w kierunku proponowania alternatyw. Tego rodzaju metoda prowadzenia wywiadu poskutkowała uzyskaniem wypowiedzi, które dotyczyły szeroko pojętych zagadnień systemowych, ale także drobnych udogodnień, które mogłyby ułatwić nie tylko proces poszukiwania pracy, ale i usprawnić funkcjonowanie samego Urzędu Pracy. Zostały więc uszeregowane od najwyższego poziomu ogólności, aż po konkretne rozwiązania zaobserwowane w innych instytucjach publicznych przez samych respondentów lub wykorzystywane i sprawdzone w procesach projektowania usług publicznych. Służyły zatem zorientowaniu się w potrzebach niepełnosprawnego jako klienta i bezpośredniego beneficjenta oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy usług.

## Systemowe

Wskazywanym przez znaczącą część respondentów ograniczeniem przy przyjmowaniu do pracy zarówno osób niepełnosprawnych jak i pełnosprawnych są wysokie koszty pracy ponoszone przez pracodawców. Nadmiar obciążeń biurokratyczno-fiskalnych, które krępują innowacyjność i uniemożliwiają niektórym grupom równorzędne konkurowanie na rynku pracy były wskazywane przez dominującą odsetek badanych.

*„Pracodawca bardzo chętnie zatrudniłby pracownika, no ale w związku z tym, że musi za niego tyle płacić, no to on nie jest w stanie czasami... Dałby mu pracę, ale nie jest w stanie za niego tyle zapłacić. Więc do czego zmuszają? Do pracy na czarno... Znaczy się: człowiek który nie ma pracy, nie ma wyjścia, będzie się na to godził. A pracodawca, jak najbardziej, będzie się z tego powodu cieszył.” (R7)*

*„Przede wszystkim obniżyć ZUS. Bo pracodawca nie jest w stanie zapłacić tyle ZUS-u i zatrudnia minimum pracowników. (...) ZUS to jest pierwsza sprawa – podstawowa!” (R28)*

Wśród proponowanych systemowych rozwiązań bezrobotni wskazywali również, że funkcjonowanie Urzędów Pracy powinno być oparte na wypełnianiu kryterium efektywności. Chociaż takie pomysły pojawiały się u większej części badanych, istniały również osoby, które zdawały sobie sprawę z możliwości konsekwencji tego rodzaju rozwiązań.

*„Rozliczanie od efektywnego przyjęcia do pracy... Bardzo prosty sposób. (...) Rozliczanie od konkretów.” (R10)*

*„Dopóki tam się zmieni, że będą dostawali pieniądze za wyniki to niewiele tam się zmieni...” (R23)*

*„No obawiam się, że każdy kij ma dwa końce... Podejrzewam, że pchaliby byle gdzie. Pchaliby mnie na sprzątaczkę, gdzie ja nie mogę być sprzątaczką. (...) Popracuję tam miesiąc i będę mieć całe ręce w bąblach...” (R31)*

Padaly również rozwiązania, które akcentowały, że dla osób niepełnosprawnych nie są potrzebne wielkie, systemowe zmiany. Wskazywano w takich wypowiedziach, że bardziej istotne od reorganizacji rynku pracy w Polsce jest zwrócenie uwagi na poczucie bycia potrzebnym, które wcale nie musi się wiązać z wysokimi kosztami wdrożenia takich programów. Mogłyby bowiem i powinny być realizowane na lokalną skalę.

*„Boże, cokolwiek... Niech to będzie kółko gospodyń miejskich. Ale niech ktoś tam będzie w tym kółku, niech ktoś to kółko prowadzi, niech ktoś tam będzie zastępcą prowadzącego... Ale niech on tam coś robi, to, co lubi, a nie siedząc w domu i popadając w rutynę tylko gdzieś tam (...) Większość ludzi nie potrzebuje 5 tysięcy, żeby zarabiać. Tu chodzi też o to, że po prostu, wiadomo... (...) To faktycznie dla tych osób głęboko niepełnosprawnych to nie jest*

*najważniejszy ten gruby portfel...” (R14)*

### **III grupa niepełnosprawności / stopień lekki**

*„Wszystkie grupy powinny być równo traktowane. No może nie wszystkie... bo tam jest pewna różnica (w dofinansowaniu – przyp. aut.) 70 proc. za I grupę, 50 za II i 30 proc. chyba za III. Tam nie ma już nic. Albo zlikwidować III grupę, wtedy byłaby zupełnie jasna sytuacja, klarowna praktycznie. Jest I, II grupa, która jest płatna dla pracodawców itd., a III grupa nie istnieje. No i wtedy jest wszystko jasne.” (R4)*

### **Pracodawcy**

Zdiagnozowany już wcześniej aspekt rynku pracy związany z motywacją pracodawców do zatrudniania osób z orzeczeniami o niższych stopniach niepełnosprawności powinien być, w opinii respondentów, zorganizowany w taki sposób, aby pracujące z nimi osoby nie musiały czuć się zagrożone.

*„Moim zdaniem to powinno od pracodawców zależeć, że powinni brać osoby z orzeczeniem, ale w miarę ten... Ja w firmie sprzątającej pracowałam 2,5 roku, fakt że było ciężko, ale dawałam radę. A nie, że biorą osoby umyślowo chore, które za chwile im z tej pracy zrezygnują. Ja jestem na umyśle zdrowa.” (R33)*

### **Miejsca pracy**

Część niepełnosprawnych pytana o wskazówki dotyczące poprawy swojej sytuacji, odpowiadała, że czułaby się komfortowo w zakładzie pracy chronionej i że zwiększenie liczby takich miejsc pracy poprawiłoby sytuację osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy. Wartym odnotowania jest również aspekt stażu, który w przypadku osób z niskim wykształceniem lub brakiem doświadczenia w pracy zawodowej, niejednokrotnie stanowi dobrą strategię służącą zaistnieniu i udowodnieniu przed pracodawcą swoich, niekoniecznie udokumentowanych kompetencji.

*„Przydzielenie do jakiegoś, znalezienia jakiegoś miejsca chronionego pracy. Ponieważ moje siły są ograniczone i najbardziej to by mi odpowiadało znalezienia chronionego miejsca pracy. (...) Mąż jest po ciężkiej operacji, po zawale, na leki wydajemy bardzo dużo pieniędzy, no realia są jakie są... (...) Także to musiałyby być miejsce pracy chronionej, ale też dobrze płatne. ” (R6)*

*„Mogłoby być więcej staży, więcej funduszy na staże właśnie, dla osób niepełnosprawnych.*

*Albo np. prace interwencyjne. To jest jakoś tam ostatnio rzadka oferta, a to jest dobre, bo pracodawca też dostaje dopłaty za to...” (R26)*

## **Większa kompleksowość**

W trakcie przeprowadzania wywiadów pogłębionych kilkakrotnie skorzystano z metody pytania projekcyjnego, przy pomocy której starano się dowiedzieć, jak w opinii niepełnosprawnych wyglądałaby idealna wizyta w Urzędzie Pracy. Wskazywane odpowiedzi często związane były z potrzebą stosowania szerszej perspektywy, która umożliwiłaby zorientowanie się w możliwościach osoby poszukującej pracy.

*„Przychodzi taki delikwent, przynosi swoje CV i wszystkie zaświadczenia, świadectwa pracy, świadectwa ukończenia uczelni, szkoły itd. Ma spotkanie z osobą, która to wszystko weryfikuje, która określa powiedzmy też jego zainteresowania – nie tylko to, co ma wyuczone, ale też jego zainteresowania, po czym... (...) zaczyna weryfikować oferty pracy jakie mają.” (R25)*

*„Bardziej nie chodzi o to, żeby musztrować, że: „musi Pan tam pójść”. Bardziej chyba warto wysłuchać takich... stron, ludzi, którzy powiedzmy, mogą powiedzieć co by chcieli robić, albo co umieją robić, albo co lubią robić i w tym kierunku im pomagać, po prostu... Może to trochę jest tak socjologicznie... Może od tego powinny być inne osoby, może... Ale to w takim razie proszę skierować... Nie musi powiedzieć, co on robił oficjalnie, tylko niech on powie, żeby nie musiał udowadniać, że pracował na czarno i teraz go nagle jeszcze Urząd Skarbowy... albo że musi kłamać, więc automatycznie (...) cała ta procedura jest nic nie warta, bo musi kłamać, bo nie może mówić, że robi to, albo że lubi zajmować się ogrodem i dorabia sobie jako ogrodnik, gdzieś tam, na boku. No to proszę bardzo, to znajdzie się taki, że będą potrzebowali ogrodnika. Po prostu „lubię kwiatki”, ale nie ma doświadczenia, nie jest po florystyce... Żeby dowiadywać się u ludzi.” (R14)*

Respondenci w wywiadach sami niejednokrotnie wskazywali, jakie są ich zainteresowania, a także jak chcieliby je wykorzystać.

*„Ja mam np. taką, wrodzoną chyba, awersję do jazdy samochodem, także jako pasażer. Ja uwielbiam jeździć innymi środkami lokomocji, szczególnie pociągami. I ja np. zazdroścę np. pracownikom PKP specyficznych branżowych przywilejów. Innymi słowy, ja bardzo chętnie zaakceptowałbym ofertę pracy, która wiązałaby się z częstymi podróżami, ale nie samochodem, tylko pociągami.” (R27)*

*„Koleżanka była z kolei dwa lata temu to dostała takie szkolenie 50+... na komputerach itd. Ja bym też taki chciała dostać. Mam średnie wykształcenie, mogłabym gdzieś w biurze*

*pracować. Interesuję się np. księgowością.” (R29)*

## **Doradca zawodowy = większa elastyczność**

Niejednokrotnie mało pozytywne opinie wyrażane o doradcy zawodowym zatrudnionym w Powiatowym Urzędzie Pracy starano się w wywiadach przeformułować i pytano respondentów o to, w jaki sposób wyobrażaliby sobie podejście i sposób pracy takiej osoby. Niepełnosprawni zwracali wówczas uwagę, że bardziej indywidualne i plastyczne podejście do każdego bezrobotnego mogłoby przynieść oczekiwane rezultaty w postaci zatrudnienia.

*„No to ta osoba po prostu wie, jeśli ktoś naprawdę chce znaleźć tą pracę. No bo wiadomo, jak przychodzi jakiś tam jełop, nierób, no to widać po nim, że on nie chce znaleźć pracy i on po prostu nie powie Ci, że on chce. On po prostu Ci powie, że tylko przyszedł podbić pieczętkę. OK, nie ma sprawy, proszę bardzo... To następnym razem będziemy tam, powiedzmy, z Panem rozmawiać inaczej, że „co tam Pan ostatnio robił...? ... Dobra, no bo coś musimy z tym zrobić. Nie może przychodzić cały czas, musimy coś – wywiązać się. Nie chce Pan pracować na cały etat? Dobra, to na ¼... Tylko gdzie, ustalmy, i tyle... Nie ma sprawy – jesteś nierób, no dobra, ale na ¼ idź z naszego Urzędu już, zadowolony, do pracy. Na ¼! Idziemy Ci na rękę, nie ma sprawy.” (...) Może to jest zachęta, może się spodoba w tej robocie. Może szef okaże się taki chłop i ktoś będzie chciał przychodzić do pracy częściej.” (R39)*

Przy stosowaniu tej metody pojawiały się również konkretne rozwiązania sytuacji:

*„Po czym się okazuje, że musi się przekwalifikować, bo nie ma dla niego pracy, no to w takim razie ktoś z Urzędu pracy powinien udzielić informacji jakie ma możliwości i co może robić w przyszłości i wtedy kierować na kurs. Chyba że już ktoś wie konkretnie co chce robić, no to wtedy idzie na kurs.” (25)*

Przy stawianiu ogólnie sformułowanego pytania „Co powinno ulec poprawie?” zadawanego dodatkowo na końcu wywiadu, niepełnosprawni sami wracali do zagadnienia kursów.

*„Uważam że powinny być te kursy dla osób, które chcą. Większość moich znajomych, którzy są na bezrobociu chcą przejść takie kursy. Dlaczego w takich małych Urzędach, w mniejszych miejscowościach są takie kursy, a w Poznaniu – w takim wielkim mieście – nie?” (R29)*

## **Oferty pracy**

Osobom długotrwale bezrobotnym zadawano pytanie o to „Co powinno ulec

poprawie w kontekście oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy ofert?” W odpowiedzi uzyskano zasadniczo dwie sugestie:

*„Przede wszystkim, jeśli Urząd Pracy otrzymuje jakąś ofertę dotyczącą pracy, no to powinien zobligować pracodawcę potencjalnego do tego, że jeśli ta oferta zostaje spełniona, czyli zatrudniony zostaje pracownik, to ma obowiązek powiadamiać o tym Urząd Pracy. Pod jakąś groźbą, karą, nie wiem...” (R4)*

*„Wygodniej byłoby, dla osób niepełnosprawnych, którzy np. posiadają komputer – wysyłać im maile o ofertach. Ja już nie muszę lecieć po tych portalach (...) automatycznie, wyselekcjonowana grupa... względnie sms-y. To nie jest kwestia lenistwa, tylko usprawnienia mi się wydaje...” (R24)*

## **Baza danych i dostęp do Internetu**

Oprócz ustrukturyzowanych tematycznie zagadnień, które mogłyby ulec poprawie, niepełnosprawni na podstawie swoich obserwacji i doświadczeń w szukaniu pracy wysunęli propozycje dwóch udogodnień.

*„...natomiast myślę, że prowadzący czy zajmujący się tym ludzie wiedzą, że nie są jedyni, że jeszcze może Pani uderzyć tam, czy tam, coś podpowiedzieć... (...) że jakoś tak może tworzyć jedną taką wspólną bazę też byłoby łatwiej i wymieniać się, prawda, tymi ofertami i kandydatami do pracy, żeby to wtedy szybciej szło i sprawniej... Człowiek trafi do jednej (fundacji – przyp. aut.), ale wiadomo, że na tym nie można poprzestać, bo to, że jest, są dane w jakiejś tam bazie firmy nie znaczy, że wszyscy tam teraz siedzą i szukają dla mnie pracy.” (R9)*

*„Mi się wydaje, że (na Franciszkańskiej – przyp. aut.) można było skorzystać z Internetu na miejscu. Ale to nie tak, żeby się bawić Internetem tylko np. przypuścimy sprawdzić informację czy do danej miejscowości jest dojazd czy nie. Tego nie ma w Urzędzie i to mi się nie podoba. (...) Że jest oferta z jakiejś tam miejscowości i sobie sprawdzam jaki jest dojazd, czy jest dojazd – przykładowo.” (R34)*



## Posumowanie i wnioski

Na podstawie wyników badania zarysować można uproszczony obraz niepracujących osób niepełnosprawnych. W przeważającej części są to osoby długotrwale bezrobotne w zaawansowanym wieku, legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym. Wykształcenie zawodowe sugeruje posiadanie kompetencji zawodowych niezbędnych w pracy. Wiek badanych świadczyć może jednak o dezaktualizacji wiedzy i utracie wartości wyuczonego w szkole zawodu pod względem wymagań rynku pracy.

Większość z badanych posiada orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności, które istotnie wpływa na trudności w znalezieniu pracy. Problemem wynikającym z obecnych rozwiązań prawnych jest preferowanie przez pracodawców osób z orzeczeniami o niższych stopniach niepełnosprawności, przy zatrudnianiu których liczyć mogą na wyższe dofinansowania. Większość badanych niepełnosprawność nabyła w trakcie życia, co w wielu przypadkach mogło wpłynąć na uniemożliwienie wykonywania wyuczonego zawodu. Jak wskazuje analiza zebranych danych jedynie połowa z badanych ma za sobą doświadczenie pracy będąc osobą niepełnosprawną.

Badane osoby pozostają w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, związanej z trudnościami w znalezieniu jakiegokolwiek zatrudnienia. Na rynku brakuje miejsc pracy, a oferty, które przedstawiane są niepełnosprawnym nierzadko bywają nieaktualne lub niedostosowane do ich wieku, fizycznej zdolności do wykonywania pracy oraz możliwości poruszania się po Poznaniu. Osoby niepełnosprawne sugerują, że pracodawcy zgłaszający oferty pracy winni być zobligowani do natychmiastowego usunięcia ogłoszenia po jego dezaktualizacji. Badani proponują także ułatwienie kontaktu na osi Urząd – Bezrobotny w kwestii ogłoszeń o pracę i proponują rozsyłanie e-maili oraz sms-ów z aktualnymi ofertami na adresy i numery bezrobotnych.

Oferowane miejsca pracy osobom niepełnosprawnym nie zaspokajają potrzeb badanych. Niejednokrotnie problemy te potęgują również ograniczenia finansowe związane z dojazdem do potencjalnego pracodawcy, czy też organizacji pośredniczących w znajdowaniu pracy. Czasem zgłoszenie swojej kandydatury telefonicznie uniemożliwia bezrobotnym brak pieniędzy na wykonanie telefonu. Niekorzystna sytuacja zawodowa przekłada się u niezatrudnionych niepełnosprawnych na złą kondycję finansową. Niemal połowa badanych korzysta z pomocy finansowej instytucji publicznych. Sytuację potęguje zły stan zdrowia osób niepełnosprawnych w istotny sposób wpływający na ograniczone możliwości podjęcia zatrudnienia. Przyczyną braku aktywności zawodowej jest także wiek niepełnosprawnych, który według badanych wywołuje u pracodawców automatyczne zniechęcenie do ich zatrudnienia.

Rynek pracy osób niepełnosprawnych kierowany jest silnym działaniem stereotypów. Badani wskazują, że stereotyp osoby niepełnosprawnej stanowi istotną barierę w podjęciu

zatrudnienia. Osoby niepełnosprawne, w zależności od typu i stopnia niepełnosprawności, stanowią różnorodny zbiór osób o szerokim zakresie specjalizacji i kompetencji. Traktowani są jednak często jako jednorodna grupa osób, których możliwości kończą się na niewykwalifikowanych i prostych, najczęściej fizycznych pracach.

Niepełnosprawność może stanowić także dla pracodawcy istotny powód do zatrudnienia. Badani podkreślają jednak, że najczęściej wiąże się to z przewidywanymi profitami finansowymi pracodawcy i traktowaniem pracowników instrumentalnie – w kategoriach wyłącznie finansowych.

Głos niepełnosprawnych w kwestii dotychczas zaoferowanej im pomocy nie jest jednoznaczny. Część z badanych uważa, że władze miasta nie dostrzegają problemów osób niepełnosprawnych, a podejmowane działania aktywizujące są nieskuteczne. Wśród proponowanych systemowych rozwiązań bezrobotni wskazywali, że funkcjonowanie Urzędów Pracy powinno być oparte na wypełnianiu kryterium efektywności. Niepełnosprawni w większości wierzą natomiast w możliwości poprawy istniejącego stanu poprzez podnoszenie kwalifikacji. Niepełnosprawni chcą korzystać z oferowanych im kursów i szkoleń, pozytywnie wyrażają się o możliwościach staży, które w przypadku osób z niskim wykształceniem lub brakiem doświadczenia w pracy zawodowej, niejednokrotnie stanowią dobrą strategię służącą zaistnieniu i udowodnieniu przed pracodawcą swoich, niekoniecznie udokumentowanych kompetencji. Część niepełnosprawnych pytana o wskazówki dotyczące poprawy swojej sytuacji, odpowiadała, że czułaby się komfortowo w zakładzie pracy chronionej i że zwiększenie liczby takich miejsc pracy poprawiłoby sytuację osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy.

Pracodawcy wskazują na potrzebę wsparcia finansowego przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Pomimo że pracodawcy równie często, jako motyw zatrudniania niepełnosprawnych, deklarują chęć udzielenia pomocy osobom doświadczonym przez los, co dofinansowanie wynagrodzeń, a jako korzyść równie często wskazują promocję firmy, jako nowoczesnej i otwartej dla społeczeństwa, co zwolnienia z wpłat na PFRON, to mniemać można, że w rzeczywistości przedsiębiorcy kierują się głównie rachunkiem ekonomicznym. Udzielone odpowiedzi świadczyć mogą o dodawaniu wartości humanistycznych do działań ekonomicznych.

Pracodawcy postulują potrzebę uregulowania kwestii związanych z przepisami dotyczącymi zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz zwrotem kosztów pracy pracowników z deficytem. Jako rozwiązanie zachęcające do zatrudniania niepełnosprawnych proponują zmienić przepisy na jasne i konkretne i co najważniejsze nie zmieniać ich więcej. Tylko stałość i stabilność przepisów prawa, według pracodawców, może przynieść pozytywny efekt w postaci wzrostu zatrudnienia niepełnosprawnych. Pracodawcy są także zwolennikami podnoszenia kwalifikacji potencjalnych pracowników niepełnosprawnych. Zwracają oni jednak uwagę, że szkolenia zawodowe bywają bardziej efektywne, gdy prowadzone są w docelowym miejscu pracy przyszłego pracownika. Postulują oni alokację środków na szkolenia w kierunku pracodawców, którzy opłacając dodatkowo pracowników

szkoliliby przyszłych współpracowników. Wśród pracodawców dało się słyszeć opinie postulujące potrzebę położenia większego nacisku na edukację. Według pracodawców czynniki takie jak brak wiedzy na temat zwrotu części kosztów związanych z zatrudnianiem osoby niepełnosprawnej, czy też istniejące stereotypy dotyczące pracy osób niepełnosprawnych można i należałoby niwelować poprzez kampanie informacyjne. Pracodawcy sygnalizują także konieczność wykonania pracy z samymi osobami niepełnosprawnymi poprzez położenie nacisku na przygotowanie osób niepełnosprawnych do podjęcia i utrzymywania zatrudnienia. Oprócz przygotowania zawodowego, zwracają także uwagę na umiejętności psychospołeczne osób niepełnosprawnych, których wiele cech w powszechnym mniemaniu może zniechęcić do ich zatrudnienia.

Pracodawcy zwracają uwagę na potrzebę ułatwienia dostępu do informacji związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych. Jako dobrą praktykę podają powstanie punktu informacji dotyczącej zatrudnienia niepełnosprawnych adresowanego dla potencjalnych pracodawców.

Jako możliwy sposób poprawienia sytuacji zatrudnienia niepełnosprawnych pracodawcy proponują przeorganizowanie systemu pracy w przedsiębiorstwach. W związku z rozwojem technologicznym, spada zapotrzebowanie na pracowników niewyspecjalizowanych, którzy mieliby w pracy wykonywać czynności proste, nieskomplikowane. Wystarczyłoby jednak w taki sposób przeorganizować pracę, by rozdzielić obowiązki na część wykonywaną przez specjalistę i część mniej odpowiedzialną, którą z powodzeniem mogłaby wykonywać osoba z określonym typem deficytu. Za przykład podano stanowisko pracy księgowej, na której obowiązki składają się w 1/3 czynności proste i w 2/3 czynności trudne. Czynności te z powodzeniem można byłoby rozdzielić i zaangażować do wykonywania części z nich osobę z pewnymi deficytami. Podobny postulat padł z ust pracodawcy prowadzącego przedsiębiorstwo produkcyjne. Zasugerował on, że rozwiązaniem wpływającym na wzrost zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych byłoby przeorganizowanie procesu produkcji w taki sposób, by wydzielić np. jedną linię produkcyjną do obsługi przez pracowników niepełnosprawnych.

Z punktu widzenia możliwości wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych najważniejszym wydaje się prowadzenie długofalowych działań edukacyjnych ukierunkowanych na wzrost świadomości dotyczącej możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, podnoszenie kwalifikacji, umiejętności i kompetencji bezrobotnych dostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy oraz wprowadzenie przejrzystych i stabilnych przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz zwrotu kosztów pracy pracowników z deficytem.

## Spis wykresów

Rysunek 1. Struktura próby według stopnia niepełnosprawności .....	10
Rysunek 2. Użycie wózka inwalidzkiego wśród badanych.....	10
Rysunek 3. Niepełnosprawność wrodzona/nabyta .....	10
Rysunek 4. Czy pracował Pan/Pani przed utratą sprawności? .....	11
Rysunek 5. Czy pracował Pan/Pani będąc osobą niepełnosprawną? .....	11
Rysunek 6. Czy obecnie pracuje Pan/Pani zawodowo? .....	12
Rysunek 7. Czas, w którym badani ostatni raz pracowali zawodowo .....	12
Rysunek 8. Ocena aktualnej pozycji na rynku pracy .....	13
Rysunek 9. Ocena szans na znalezienie zatrudnienia.....	13
Rysunek 10. Powody pozostawania bez zatrudnienia .....	14
Rysunek 11. Czy kiedykolwiek poszukiwał Pan/Pani pracy? .....	15
Rysunek 12. Sposoby poszukiwania pracy .....	15
Rysunek 13. Ocena skuteczności poszczególnych metod szukania pracy.....	16
Rysunek 14. Czy jest Pan/Pani zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu? .....	16
Rysunek 15. Okres zarejestrowania w Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna .....	17
Rysunek 16. Powody rejestracji w Urzędzie Pracy .....	17
Rysunek 17. Czy udział w kursach/szkoleniach organizowanych oraz zleconych przez PUP pomógł znaleźć Pani/Panu pracę?.....	18
Rysunek 18. Miejsce zatrudnienia niepełnosprawnych .....	19
Rysunek 19. Czynniki skłaniające do podejmowania i utrzymywania zatrudnienia.....	19
Rysunek 20. Wartość, jaką dla badanych przedstawia praca zawodowa.....	20
Rysunek 21. Sposoby poszukiwania pracy przez osoby pracujące .....	20
Rysunek 22. Ocena skuteczności poszczególnych metod szukania pracy (osoby zatrudnione) .....	21
Rysunek 23. Czy udział w szkoleniach organizowanych oraz zleconych przez PUP pomógł znaleźć Pani/Panu pracę? .....	21
Rysunek 24. Sytuacja materialna osób niepełnosprawnych .....	22
Rysunek 25. Czy spotkał się Pan/Pani z przejawami dyskryminacji w pracy? .....	24
Rysunek 26. Przejawy dyskryminowania, z jakimi spotkali się badani.....	24
Rysunek 27. Czy niepełnosprawność stanowi przeszkodę w znalezieniu pracy?.....	25
Rysunek 28. Bariery utrudniające znalezienie pracy .....	26
Rysunek 29. Powody, dla których pracodawcy nie chcą zatrudniać osób niepełnosprawnych.....	27
Rysunek 30. Czy Pana/Pani zdaniem władze dostrzegają problem zatrudnienia osób niepełnosprawnych? .....	27
Rysunek 31. Czy byłby Pan/Pani zainteresowany szkoleniem na odległość z wykorzystaniem Internetu?.....	30
Rysunek 32. Motywy skłaniające do zatrudniania osób niepełnosprawnych .....	32
Rysunek 33. Argumenty, które zachęciłyby przedsiębiorców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych .....	32
Rysunek 34. Czy bezpłatne szkolenia pracowników niepełnosprawnych, o specjalizacji potrzebnej dla Państwa firmy, wpłynęłyby pozytywnie na zatrudnianie innych osób niepełnosprawnych? .....	33
Rysunek 35. Czynniki ograniczające zatrudnianie osób niepełnosprawnych.....	35
Rysunek 36. Cechy osób niepełnosprawnych, jako pracowników, które powodują u pracodawców niechęć do ich zatrudniania.....	36

Rysunek 37. Czy Państwa zdaniem polityka państwa w sprawie zatrudnienia sprzyja osobom niepełnosprawnym? .....	36
Rysunek 38. Działania, jakie powinny być podejmowane, aby polepszyć sytuację niepełnosprawnych na rynku pracy .....	37

## Spis tabel

Tabela 1. Struktura próby według płci .....	8
Tabela 2. Struktura próby według wieku .....	8
Tabela 3. Struktura próby według wykształcenia.....	9
Tabela 4. Struktura próby według rodzaju niepełnosprawności.....	9
<b>Tabela 5. Formy wsparcia Urzędu Pracy, z których skorzystali badani.....</b>	<b>18</b>
Tabela 6. Czynniki mające wpływ na deklarowaną sytuację .....	22
Tabela 7. Korzystanie z pomocy finansowej ze strony instytucji publicznych .....	23
Tabela 8. Źródła pobieranej pomocy finansowej .....	23
Tabela 9. Ocena działań władz miasta podejmowanych na rzecz wsparcia osób niepełnosprawnych w poszukiwaniu pracy .....	28
Tabela 10. Czy uważa Pani/Pan, że uczestnictwo w szkoleniach/nauce/kursach oferowanych przez PUP w Poznaniu zwiększy Pani/Pana szanse na znalezienie pracy? .....	28
Tabela 11. Powody, dla których badani twierdzą, że oferowane kursy/nauka/szkolenia nie zwiększą szans na znalezienie pracy.....	29
Tabela 12. Tematyka kursów/ szkoleń, o które powinna zostać wzbogacona oferta PUP – wg niepełnosprawnych .....	29
Tabela 13. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w poszczególnych typach zakładów objętych badaniem.....	31
Tabela 14. Tematyka kursów/ szkoleń, o które powinna zostać wzbogacona oferta PUP – wg pracodawców .....	33
Tabela 15. Korzyści związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych .....	34

## Wzory narzędzi badawczych

### Kwestionariusz wywiadu IDI z osobami niepełnosprawnymi

# SCENARIUSZ DLA INDYWIDUALNYCH WYWIADÓW POGŁĘBIONYCH IDI – OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

**„Badanie sytuacji osób niepełnosprawni na lokalnym rynku pracy”**

**Wykonawca:** Instytut Badań i Analiz Smart Research

**Zamawiający:** Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu

**UWAGA** Przedstawione w niniejszym scenariuszu pytania nie stanowią katalogu zamkniętego, gdyż ani nie wyczerpują wszystkich kwestii, jakie mogą zostać podjęte w trakcie realizacji IDI, ani też nie wszystkie muszą być zadane w trakcie prowadzenia konkretnego wywiadu. Stanowią one jedynie rodzaj wskazówek, dyspozycji do realizacji wywiadu, poprzez wskazanie zasadniczych zagadnień, które powinny stanowić zasadniczą oś IDI. Zgodnie bowiem z metodologią nauk społecznych, IDI będący badaniem jakościowym o charakterze eksploracyjnym, ma swoją własną, indywidualną dynamikę i jego przebieg w dużej mierze zależy od odpowiedzi udzielanych przez osoby badane. Zatem w każdym realizowanym wywiadzie mogą być pogłębiane jedno zagadnienia, a bardziej powierzchownie traktowane inne – w zależności od wiedzy rozmówców i ich chęci do dzielenia się swoimi przemyśleniami.

#### Do wszystkich respondentów:

- Jak Pan/Pani ocenia rynek pracy niepełnosprawnych?
- Czy uważa Pan/Pani, że osobom niepełnosprawnym jest szczególnie trudno znaleźć pracę?
  - Dlaczego?

- Jak Pan/Pani sądzi, dlaczego wciąż tak mało niepełnosprawnych podejmuje zatrudnienie?

Do respondentów bez doświadczenia zawodowego:

- Jak Pan/Pani sądzi, jaki jest stereotyp osoby niepełnosprawnej?
- Jak Pan/Pani sądzi, jaki jest stereotyp pracownika z niepełnosprawnością?

Do respondentów z doświadczeniem zawodowym:

- Jak Pan/Pani sądzi, jak jest Pan/Pani postrzegany przez pracowników pełnosprawnych?
  - Czy Pana/Pani niepełnosprawność wpływa na to postrzeganie?
- Jak Pan/Pani sądzi, jak jest Pan/Pani postrzegany przez pracodawcę?
  - Czy Pana/Pani niepełnosprawność wpływa na to postrzeganie?
- Czy zauważa Pan/Pani różnice w traktowaniu przez pracodawcę pracowników pełnosprawnych i niepełnosprawnych?
- Jakie trudności napotkał Pan/Pani w swojej pracy zawodowej?
- Czy doświadczył Pan/Pani kiedykolwiek w miejscu pracy dyskryminacji ze względu na Pana/Pani niepełnosprawność?
  - Jakie to były sytuacje?

Do wszystkich respondentów:

- Czy Pana/Pani zdaniem instytucje powołane do tego by pomagać niepełnosprawnym robią to dobrze?
  - Jakie instytucje uważa Pan/Pani za najbardziej pomocne, a jakie za najmniej?
  - Dlaczego?
- Jakich form wsparcia oczekiwałby Pan/Pani podczas szukania pracy?
- Jakie ma Pani/Pan pomysły na poprawienie istniejącego stanu?

Metryczka

**1. Płeć:**

- a) Kobieta
- b) Mężczyzna

**2. Wiek:**

- a) 18-24 lat
- b) 25-29 lat
- c) 30-39 lat
- d) 40-49 lat
- e) powyżej 50 r.ż.

**3. Wykształcenie:**

- a) Podstawowe
- b) Gimnazjalne
- c) Zasadnicze zawodowe
- d) Średnie ogólne
- e) Średnie policealne i średnie zawodowe
- f) Wyższe licencjackie
- g) Wyższe magisterskie

**4. Rodzaj niepełnosprawności:**

- a) Ruchowa
- b) Niedowidzący
- c) Niewidomy
- d) Niedosłyszący
- e) Głuchoniemy

**5. Stopień niezdolności do pracy:**

- a) Całkowita niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji / znaczny stopień niepełnosprawności / I grupa inwalidzka
- b) Całkowita niezdolność do pracy / umiarkowany stopień niepełnosprawności / II grupa inwalidzka
- c) Częściowa niezdolność do pracy / lekki stopień niepełnosprawności / III grupa inwalidzka

**6. Czy porusza się Pan/Pani na wózku?:**

- a) Tak
- b) Nie

**7. Pani/Pana sytuacja materialna jest:**

- a) Bardzo dobra
- b) Dobra
- c) Przeciętna
- d) Zła
- e) Bardzo zła

**8. Jak Pani/Pan myśli, z czego wynika Pani/Pana sytuacja materialna:**

- a) Mam dobrze płatną pracę
- b) Mam pracę
- c) Pomaga mi rodzina
- d) Brak pracy
- e) Mam zawód, w którym szczególnie trudno znaleźć pracę
- f) Brak wystarczających kwalifikacji zawodowych
- g) Ogólny zły stan zdrowia
- h) Niepełnosprawność
- i) Zbyt wygórowane oczekiwania pracodawców
- j) Niskie wykształcenie
- k) Inne, jakie?.....



## KWESTIONARIUSZ ANKIETY TELEFONICZNEJ CATI

### – OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

#### „Badanie sytuacji osób niepełnosprawni na lokalnym rynku pracy”

**Wykonawca:** Instytut Badań i Analiz Smart Research

**Zamawiający:** Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu

**1. Jak Pan/Pani sądzi, czy niepełnosprawność stanowi przeszkodę w znalezieniu pracy?**

- a) Tak
- b) Nie
- c) Trudno powiedzieć / Nie mam zdania

**2. Jakie są główne bariery utrudniające znalezienie pracy osobom niepełnosprawnym?**

Bariery	Nieistotna	Trudno powiedzieć	Istotna
a) Bardzo zły stan zdrowia uniemożliwiający podjęcie zatrudnienia			
b) Brak informacji na temat oferty miejsc pracy do osób niepełnosprawnych			
c) Brak inicjatywy			
d) Brak ofert pracy, którą mogłyby wykonywać osoby niepełnosprawne			
e) Brak pracowników odpowiednio przeszkolonych do kontaktu z osobami niepełnosprawnymi			
f) Brak wiary w siebie			
g) Lęk przed kontaktami z ludźmi pełnosprawnymi			
h) Lęk przed podjęciem nowych obowiązków			
i) Nieskuteczne działania urzędów pracy			
j) Niewielka różnica między wysokością dostępnych świadczeń rentowych a dochodami z pracy			
k) Niewystarczające kwalifikacje do podjęcia pracy			
l) Obawa przed pogorszeniem się stanu zdrowia			
m) Ograniczona liczba szkoleń i projektów adresowanych do osób niepełnosprawnych nakierowanych na ich aktywizację zawodową			
n) Strach przed utratą świadczeń finansowych			
o) Trudna sytuacja rodzinna			
p) Trudności z dojazdem do miejsca pracy			
q) Zbyt niskie wynagrodzenie oferowane osobom z niepełnosprawnością			
r) Zbyt wygórowane oczekiwania pracodawców			
s) Inne, jakie?			

**3. Jakie są według Pani/Panu powody, dla których pracodawcy nie chcą zatrudniać osób niepełnosprawnych?**

Powód	Nieistotny	Trudno powiedzieć	Istotny
Konieczność odpowiedniego przystosowanie miejsca pracy			
Niedostateczna wiedza na temat korzyści i ulg finansowych z tytułu zatrudniania osoby niepełnosprawnej			
Ogólna niechęć pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych			
Skomplikowana procedura zatrudnienia			
Wysokie nakłady finansowe związane z dostosowaniem miejsca pracy			
Inne, jakie?			

**4. Czy spotkał się Pan/Pani z przejawami dyskryminacji w pracy?**

- a) Tak
- b) Nie

**5. Z jakiego typu przejawami dyskryminowania spotkał się Pan/Pani?**

- a) Brak pomocy współpracowników
- b) Gorsze traktowanie
- c) Dyskryminacja ze względu na wiek
- d) Pomijanie mnie, jako pracownika
- e) Wrogość wobec osób niepełnosprawnych
- f) Wyśmiewanie niepełnosprawności

**6. Czy Pana/Pani zdaniem władze dostrzegają problem zatrudnienia osób niepełnosprawnych?**

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie wiem/trudno powiedzieć

**7. Jak ocenia Pan/Pani działania władz Miasta podejmowane na rzecz wsparcia osób niepełnosprawnych w poszukiwaniu pracy?**

- a) Miasto robi bardzo dużo w tym zakresie
- b) Miasto robi dużo w tym zakresie
- c) Miasto robi niewiele w tym zakresie
- d) Miasto nic nie robi w tym zakresie
- e) Nie wiem/trudno powiedzieć

**8. Czy uważa Pani/Pan, że uczestnictwo w szkoleniach/nauce/kursach oferowanych przez PUP w Poznaniu zwiększy Pani/Pana szanse na znalezienie pracy?**

- a) Tak \* (jeżeli tak, to omiń kolejne pytanie)
- b) Nie

**9. Dlaczego uważa Pani/Pan, że oferowane kursy/nauka/szkolenia nie zwiększą szans na znalezienie pracy?**

- a) Tematyka szkoleń jest nieatrakcyjna pod względem rynku pracy

- b) Pracodawcy nie chcą zatrudniać osób niepełnosprawnych
- c) Inne, jakie?.....

**10. Jakie specjalizacje/kursy powinna zostać wzbogacona oferta szkoleniowa?**

- a) ABC przedsiębiorczości
- b) Bukieciarz – florysta
- c) Glazurnik – Posadzkarz – Malarz
- d) Grafika komputerowa z obróbką zdjęć i tworzeniem stron WWW
- e) Język obcy (angielski, niemiecki, rosyjski, włoski, francuski) – właściwy podkreślić
- f) Kasjer – sprzedawca
- g) Kelner – barman
- h) Kierowca wózków jezdniowych
- i) Kompleksowa obsługa biura
- j) Kosmetyka ze stylizacją paznokci i wizażem
- k) Księgowość komputerowa
- l) Księgowość od podstaw
- m) Narzędzia graficzne w firmie
- n) Pracownik magazynu
- o) Pracownik usług gastronomicznych
- p) Projektowanie AutoCad z kosztorysowaniem
- q) Specjalista ds. kadr i płac
- r) Specjalista ds. sprzedaży i marketingu
- s) Specjalista ds. zamówień publicznych
- t) Szkolenie BHP
- u) Inne szkolenie, proszę wymienić jakie.....

**11. Czy byłby Pan/Pani zainteresowany szkoleniem na odległość z wykorzystaniem Internetu nie wychodząc z domu?**

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie wiem

**12. Jakich form wsparcia oczekiwałby Pan/Pani podczas szukania pracy?**

Metryczka

**13. Płeć:**

- a) Kobieta
- b) Mężczyzna

**14. Wiek:**

- a) 18-24 lat
- b) 25-29 lat
- c) 30-39 lat
- d) 40-49 lat
- e) powyżej 50 r.ż.

**15. Wykształcenie:**

- a) Podstawowe
- b) Gimnazjalne
- c) Zasadnicze zawodowe
- d) Średnie ogólne

- e) Średnie policealne i średnie zawodowe
- f) Wyższe licencjackie
- g) Wyższe magisterskie

**16. Rodzaj niepełnosprawności:**

- a) Ruchowa
- b) Niedowidzący
- c) Niewidomy
- d) Niedostyszący
- e) Głuchoniemy

**17. Stopień niezdolności do pracy:**

- a) Całkowita niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji / znaczny stopień niepełnosprawności / I grupa inwalidzka
- b) Całkowita niezdolność do pracy / umiarkowany stopień niepełnosprawności / II grupa inwalidzka
- c) Częściowa niezdolność do pracy / lekki stopień niepełnosprawności / III grupa inwalidzka

**18. Czy porusza się Pan/Pani na wózku?:**

- a) Tak
- b) Nie

**19. Pani/Pana sytuacja materialna jest:**

- a) Bardzo dobra
- b) Dobra
- c) Przeciętna
- d) Zła
- e) Bardzo zła

**20. Jak Pani/Pan myśli, z czego wynika Pani/Pana sytuacja materialna:**

- a) Mam dobrze płatną pracę
- b) Mam pracę
- c) Pomaga mi rodzina
- d) Brak pracy
- e) Mam zawód, w którym szczególnie trudno znaleźć pracę
- f) Brak wystarczających kwalifikacji zawodowych
- g) Ogólny zły stan zdrowia
- h) Niepełnosprawność
- i) Zbyt wygórowane oczekiwania pracodawców
- j) Niskie wykształcenie
- k) Inne, jakie?.....

## Kwestionariusz wywiadu CATI z osobami niepełnosprawnymi

### KWESTIONARIUSZ WYWIADU CATI – OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

#### „Badanie sytuacji osób niepełnosprawni na lokalnym rynku pracy”

**Wykonawca:** Instytut Badań i Analiz Smart Research

**Zamawiający:** Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu

**21. Jest Pan(i):**

- a) Osobą niepełnosprawną
- b) Rodzicem osoby niepełnosprawnej
- c) Opiekunem osoby niepełnosprawnej
- d) Inne, jakie?.....

**22. Posiada Pani/Pan niepełnosprawność:**

- a) Nabytą
- b) Wrodzoną \* (*omiń pytanie nr 3*)

**23. Czy pracował Pan/Pani przed utratą sprawności?**

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie dotyczy (niepełnosprawność wrodzona)

**24. Czy pracował Pan/Pani będąc osobą niepełnosprawną?**

- a) Tak
- b) Nie, ale poszukiwałam / poszukiwałem pracy
- c) Nie

**25. Czy obecnie pracuje Pan/Pani zawodowo?**

- a) Tak
- b) Nie

Do osób aktualnie bezrobotnych:

**26. Kiedy ostatni raz pracował Pan/Pani zawodowo?**

- a) > 3 miesiące temu
- b) > 6 miesięcy temu
- c) > 9 miesięcy temu
- d) > rok temu
- e) 2 lata temu
- f) 3 lata i więcej
- g) Nigdy nie pracowałem

**27. Dlaczego pozostaje Pan/Pani bez pracy?**

- a) Boję się podjąć pracę, nie wierzę w swoje możliwości
- b) Boję się, że będę w pracy dyskryminowany
- c) Brak wolnych miejsc pracy
- d) Jestem niezdolny do pracy w wyniku choroby/niepełnosprawności
- e) Jeszcze się uczę/studiuję

- f) Nie czuję takiej potrzeby
- g) Nie ma takiej pracy, którą mógłbym wykonywać
- h) Nie mam odpowiedniego wykształcenia
- i) W razie podjęcia pracy utracę prawo do świadczeń/zasiłku/renty/itp.
- j) Wychowuję dziecko, opiekuję się innymi osobami
- k) Inne, jakie?.....

**28. Czy kiedykolwiek poszukiwał Pan/Pani pracy?**

- a) Tak
- b) Nie

**29. W jaki sposób Pan/Pani poszukuje pracy?**

- a) Bezpośrednio u pracodawców
- b) Informacja od znajomych/rodziny/innych osób niepełnosprawnych
- c) Internet
- d) Ogłoszenia w prasie
- e) Organizacje pozarządowe
- f) Powiatowy urząd pracy
- g) Inne, jakie?.....

**30. Które z wskazanych źródeł informacji uważa Pan/Pani za najskuteczniejsze?**

- a) Bezpośrednio u pracodawców
- b) Informacja od znajomych/rodziny/innych osób niepełnosprawnych
- c) Internet
- d) Ogłoszenia w prasie
- e) Organizacje pozarządowe
- f) Powiatowy urząd pracy
- g) Inne, jakie?.....

**31. Czy jest Pan/Pani zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu?**

- a) Tak
- b) Nie, proszę podać dlaczego .....

**32. Od jakiego czasu jest Pan/ Pani zarejestrowany jako osoba bezrobotna:?**

- a) Od miesiąca
- b) Od 3 miesięcy
- c) Od pół roku
- d) Od roku
- e) Od dwóch lat
- f) Od trzech lat i więcej

**33. Jakie były główne powody rejestracji w urzędzie pracy?**

- a) Możliwość korzystania z pośrednictwa pracy
- b) Możliwość skorzystania z poradnictwa zawodowego oraz informacji zawodowej
- c) Możliwość skorzystania ze stażu/nauki/kursów podnoszących kwalifikacje
- d) Możliwość uzyskania dofinansowania w celu rozpoczęcia działalności gospodarczej
- e) Uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego

**34. Z jakich form pomocy w urzędzie pracy Pani/Pan skorzystał/skorzystała? Prosimy także o podanie ilości szkoleń, staży.**

- a) Dofinansowanie w celu rozpoczęcia działalności gospodarczej .....

- b) Poradnictwo zawodowe oraz informacja zawodowa .....
- c) Pośrednictwo pracy .....
- d) Staż .....
- e) Szkolenia \* (jeżeli nie, to ominąć kolejne pytanie) .....
- f) Zasiłek dla bezrobotnych .....

**35. Czy udział w szkoleniach organizowanych oraz zleconych przez PUP pomógł znaleźć Pani/Panu pracę?**

- a) Tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie
- d) Nie

**36. Czy korzysta Pan(i) z pomocy finansowej ze strony instytucji publicznych?**

- a) Nie
- b) Tak, proszę podać, z jakiej pomocy pan(i) korzysta:
  - a) Renta rodzinna
  - b) Renta socjalna
  - c) Renta z tytułu niezdolności do pracy
  - d) Świadczenia rodzinne
  - e) Zasiłek dla bezrobotnych
  - f) Zasiłek stały
  - g) Inne: .....

**37. Jak Pan/Pani ocenia swoją aktualną pozycję/sytuację na rynku pracy?**

- a) Bardzo korzystna
- b) Raczej korzystna
- c) Niekorzystna
- d) Trudno powiedzieć

**38. Jak Pan/Pani ocenia swoje szanse na rynku pracy?**

- a) Znalezienie jakiegokolwiek pracy nie stanowi problemu
- b) Znalezienie dobrej pracy nie stanowi problemu
- c) Trudno znaleźć pracę, jaką by się chciało
- d) Trudno znaleźć jakąkolwiek pracę

Do osób aktualnie zatrudnionych:

**39. Gdzie Pan/Pani pracuje?**

- a) Działalność gospodarcza
- b) Gospodarstwo rolne
- c) Otwarty rynek pracy
- d) Pracuje w szarej strefie („na czarno”)
- e) Pracuje zdalnie (telepraca)
- f) Pracuję nieregularnie, od czasu do czasu
- g) Zakład aktywności zawodowej
- h) Zakład pracy chronionej
- i) Inne, jakie?.....

**40. Co skłania Pana/Panią do podejmowania i utrzymywania zatrudnienia?**

- a) Kontakty z ludźmi
- b) Potrzeby materialne
- c) Samorealizacja
- d) Inne, jakie?.....

**41. Jaką wartość przedstawia dla Pani / Pana praca zawodowa?**

- a) Dzięki pracy czuje się potrzebna/ potrzebny
- b) Dzięki pracy mam możliwość nawiązywania kontaktów społecznych
- c) Dzięki pracy nie skupiam się na niepełnosprawności
- d) Dzięki pracy zawodowej realizuję się w życiu
- e) Praca jest sposobem na uzyskiwanie dochodów
- f) Praca zapełnia mi czas
- g) Inne, jakie?.....

Do wszystkich:

**42. Jakich form wsparcia oczekiwałby Pan/Pani podczas szukania pracy?**

Metryczka

**43. Płeć:**

- c) Kobieta
- d) Mężczyzna

**44. Wiek:**

- f) 18-24 lat
- g) 25-29 lat
- h) 30-39 lat
- i) 40-49 lat
- j) powyżej 50 r.ż.

**45. Wykształcenie:**

- h) Podstawowe
- i) Gimnazjalne
- j) Zasadnicze zawodowe
- k) Średnie ogólne
- l) Średnie policealne i średnie zawodowe
- m) Wyższe licencjackie
- n) Wyższe magisterskie

**46. Rodzaj niepełnosprawności:**

- f) Ruchowa
- g) Niedowidzący
- h) Niewidomy
- i) Niedosłyszający
- j) Głuchoniemy
- k) Inna



**47. Stopień niezdolności do pracy:**

- d) Całkowita niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji / znaczny stopień niepełnosprawności / I grupa inwalidzka
- e) Całkowita niezdolność do pracy / umiarkowany stopień niepełnosprawności / II grupa inwalidzka
- f) Częściowa niezdolność do pracy / lekki stopień niepełnosprawności / III grupa inwalidzka

**48. Czy porusza się Pan/Pani na wózku?:**

- c) Tak
- d) Nie

**49. Pani/Pana sytuacja materialna jest:**

- f) Bardzo dobra
- g) Dobra
- h) Przeciętna
- i) Zła
- j) Bardzo zła

**50. Jak Pani/Pan myśli, z czego wynika Pani/Pana sytuacja materialna:**

- l) Mam dobrze płatną pracę
- m) Mam pracę
- n) Pomaga mi rodzina
- o) Brak pracy
- p) Mam zawód, w którym szczególnie trudno znaleźć pracę
- q) Brak wystarczających kwalifikacji zawodowych
- r) Ogólny zły stan zdrowia
- s) Niepełnosprawność
- t) Zbyt wygórowane oczekiwania pracodawców
- u) Niskie wykształcenie
- v) Inne, jakie?.....

## Kwestionariusz wywiadu CATI z pracodawcami

# KWESTIONARIUSZ ANKIETY TELEFONICZNEJ CATI – PRACODAWCY

### „Badanie sytuacji osób niepełnosprawni na lokalnym rynku pracy”

**Wykonawca:** Instytut Badań i Analiz Smart Research

**Zamawiający:** Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu

**1. Czy zatrudniają Państwo osoby niepełnosprawne?**

- a) Tak
- b) Nie

**2. Branża, w której działa Państwa firma:**

- a) Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- b) Górnictwo i wydobywanie
- c) Przetwórstwo przemysłowe
- d) Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- e) Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- f) Budownictwo
- g) Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- h) Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- i) Transport i gospodarka magazynowa
- j) Informacja i komunikacja
- k) Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- l) Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
- m) Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- n) Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- o) Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
- p) Edukacja
- q) Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- r) Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
- s) Pozostała działalność usługowa
- t) Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
- u) Organizacje i zespoły eksterytorialne
- v) Inne, jakie?.....

**3. Ile osób ogółem zatrudnia Państwa firma?** .....

**4. Ile osób niepełnosprawnych zatrudnia Państwa firma?** .....

**5. Status zakładu pracy**

- a) Zakład Pracy Chronionej
- b) Otwarty rynek pracy

**6. W jakim zakresie zatrudnieni pracownicy są niepełnosprawni? Czy są to osoby?**

- a) Niewidome lub słabo widzące
- b) Niestyszzące lub słabo słyszzące
- c) Z uszkodzeniem narządu ruchu
- d) Ze schorzeniem narządów wewnętrznych
- e) Z niepełnosprawnością intelektualną
- f) Ze schorzeniem psychicznym
- g) Inny rodzaj niepełnosprawności, jaki? .....
- h) Nie wiem

**7. Co skłania Państwa do zatrudniania osób niepełnosprawnych?**

- a) Chęci udzielenia pomocy osobom doświadczonym przez los
- b) Dobra praca osób niepełnosprawnych
- c) Dofinansowania kosztów przystosowania stanowiska
- d) Dofinansowania składek
- e) Dofinansowania wynagrodzeń
- f) Trudno powiedzieć
- g) Inne, jakie?.....

**8. Czy Państwa zakład pracy korzysta z dofinansowań Unijnych, jeśli chodzi o kwestie związane z zatrudnieniem / przystosowaniem miejsca do pracy dla osoby niepełnosprawnej?**

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie wiem

**9. Czy w najbliższym półroczu planują Państwo zatrudnić osoby niepełnosprawne?**

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie wiem

**10. Które z podanych argumentów zachęciłyby Państwa do zatrudnienia osób niepełnosprawnych?**

- a) Prostsze i przejrzystsze przepisy dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych
- b) Zwrot kosztów pracy – dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych osób
- c) Zwrot kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych
- d) Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych
- e) Żadne z powyższych
- f) Inne, jakie?.....

**11. Czy bezpłatne szkolenia pracowników niepełnosprawnych o specjalizacji potrzebnej dla Państwa firmy wpłynęłyby pozytywnie na zatrudnianie innych osób niepełnosprawnych?**

- a) Tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie
- d) Nie

e) Nie wiem

**12. O jakie specjalizacje / kursy powinna zostać wzbogacona oferta szkoleniowa?**

- a) ABC przedsiębiorczości
- b) Bukieciarz – florysta
- c) Glazurnik – Posadzkarz – Malarz
- d) Grafika komputerowa z obróbką zdjęć i tworzeniem stron WWW
- e) Język obcy (angielski, niemiecki, rosyjski, włoski, francuski) – właściwy podkreślić
- f) Kasjer – sprzedawca
- g) Kelner – barman
- h) Kierowca wózków jezdniowych
- i) Kompleksowa obsługa biura
- j) Kosmetyka ze stylizacją paznokci i wizażem
- k) Księgowość komputerowa
- l) Księgowość od podstaw
- m) Narzędzia graficzne w firmie
- n) Pracownik magazynu
- o) Pracownik usług gastronomicznych
- p) Projektowanie AutoCad z kosztorysowaniem
- q) Specjalista ds. kadr i płac
- r) Specjalista ds. sprzedaży i marketingu
- s) Specjalista ds. zamówień publicznych
- t) Szkolenie BHP
- u) Inne, jakie?.....

**13. Jakie są według Państwa zalety zatrudniania osób niepełnosprawnych?**

- a) Niskie koszty zatrudnienia
- b) Promocja firmy, jako nowoczesnej i otwartej dla społeczeństwa
- c) Wysoka motywacja do pracy osób niepełnosprawnych
- d) Zwolnienia z wpłat na PFRON
- e) Żadne z powyższych
- f) Inne, jakie?.....

**14. Co wg Państwa ogranicza zatrudnianie osób niepełnosprawnych?**

- a) Brak wiedzy na temat zwrotu części kosztów związanych z zatrudnianiem osoby niepełnosprawnej
- b) Często zmieniające się przepisy dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych
- c) Nieprzystosowanie miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych
- d) Niska ocena kompetencji osób niepełnosprawnych
- e) Niska ocena wydajności osób niepełnosprawnych
- f) Problemy z zaakceptowaniem osoby niepełnosprawnej przez innych pracowników
- g) Przekonanie, że osoba niepełnosprawna jest „trudna we współpracy”
- h) Przekonanie, że osoba niepełnosprawna może zniechęcać klientów
- i) Skomplikowana procedura zatrudnienia
- j) Wysokie nakłady finansowe związane z dostosowaniem miejsca pracy
- k) Zawile przepisy prawne
- l) Zbyt duże przywileje osób niepełnosprawnych

- m) Zbyt niskie refundacje
- n) Inne, jakie?.....

**15. Jaka inna przyczyna – poza przyczynami wymienionymi we wcześniejszych pytaniach – jest Państwa zdaniem ważnym powodem niezatrudniania osób niepełnosprawnych?**

**16. Jakie cechy osób niepełnosprawnych, jako pracowników mogą Państwa zdaniem powodować u niektórych pracodawców niechęć do ich zatrudniania?**

- a) Brak akceptacji swego stanu
- b) Brak inicjatywy i aktywności
- c) Brak wiary w siebie
- d) Niskie kwalifikacje
- e) Roszczeniowość
- f) Strach przed otoczeniem
- g) Użalanie się nad sobą
- h) Złe radzenie sobie z porażkami i trudnościami
- i) Nie wiem
- j) Inne, jakie?.....

**17. Czy Państwa zdaniem polityka państwa w sprawie zatrudnienia sprzyja osobom niepełnosprawnym?**

- a) Tak
- b) Raczej Tak
- c) Raczej Nie
- d) Nie

**18. Jakie działania powinny być podejmowane, aby polepszyć sytuację niepełnosprawnych na rynku pracy?**

- a) Likwidowanie barier architektonicznych
- b) Organizowanie kursów doszkalających osoby niepełnosprawne
- c) Szkolenie asystentów osób niepełnosprawnych
- d) Tworzenie zakładów pracy chronionej
- e) Większa liczba agencji doradztwa i pośrednictwa pracy specjalizujących się w ofertach dla osób niepełnosprawnych
- f) Większa liczba trenerów i doradców zawodowych dla osób niepełnosprawnych
- g) Wspieranie organizacji zajmujących się aktywizacją osób niepełnosprawnych (np. NGO)
- h) Zachęcanie osób niepełnosprawnych do podejmowania działalności gospodarczej
- i) Zlikwidowanie niektórych uprawnień osób niepełnosprawnych
- j) Zwiększenie dofinansowania dla pracodawcy przeznaczonego na przystosowanie stanowiska pracy
- k) Zwiększenie dofinansowania przeznaczonego na zakup sprzętu przez osobę niepełnosprawną
- l) Zwiększenie elastyczności zatrudniania
- m) Zwiększenie kwot refundacji dla pracodawcy zatrudniającego osobę niepełnosprawną
- n) Zwiększenie składki PFRON dla pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych

**19. Jakie mają Państwo pomysły na poprawienie istniejącego stanu?**