

**Jolanta RADKOWSKA, Krzysztof RADKOWSKI**  
**Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Witelona w Legnicy**

## **ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH I PRZECIWDZIAŁANIE ICH WYKLUCZENIU SPOŁECZNEMU W ŚWIECIE WYNIKÓW BADAŃ DOLNOŚLĄSKIEGO CHRONIONEGO RYNKU PRACY**

Realizacja postulatu równych praw osób niepełnosprawnych wymaga przeciwdziałania ich dyskryminacji oraz stworzenia warunków do korzystania z przysługujących im praw, w tym także prawa do pracy. Wydaje się, że pomimo wielu działań i akcji mających na celu zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, organizowanych przez różne instytucje, największą szansę na wzrost zatrudnienia, utrzymanie w zatrudnieniu i powrót do aktywności zawodowej osób z tej grupy społecznej daje nadal chroniony rynek pracy.

### **1. WPROWADZENIE**

W Polsce w latach dziewięćdziesiątych, kiedy zaczęto wprowadzać mechanizmy gospodarki rynkowej, na rynku pracy ukształtowały się rozwiązania bardziej biznesowe aniżeli społeczne. Objęły one nie tylko zakłady pracy funkcjonujące na otwartym rynku pracy, ale także i zakłady pracy chronionej. Spółdzielnie inwalidów, które były dominującą formą zatrudnienia osób niepełnosprawnych w warunkach gospodarki socjalistycznej, zaczęły stawać się rozwiązaniami coraz bardziej marginalnymi. W gospodarce rynkowej status zakładu pracy chronionej (ZPCH) uzyskiwały często spółki prawa handlowego. Status zobowiązywał je do zatrudnienia określonego limitu osób niepełnosprawnych, a jednocześnie powodował uprawnienia do korzystania z dotacji czy też do ulgi podatkowej, których celem było kompensowanie wyższych kosztów wynikających z niższej wydajności tej grupy osób, czy też związanych z koniecznością stworzenia specjalnych warunków pracy<sup>1</sup>.

Od 1999 roku zauważa się proces ograniczania i racjonalizowania ustawowych przywilejów dla ZPCH. Należy zakładać, że system chronienia osób niepełnosprawnych na rynku pracy, zgodnie z zasadami obowiązującymi w UE, będzie także ewoluował w Polsce, prawdopodobnie w kierunku wspierania osób najbardziej potrzebujących, a tym samym systematycznego ograniczania tej pomocy osobom o lekkim stopniu

---

<sup>1</sup> Szerzej na ten temat: *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.*

niepełnosprawności, których możliwości i kwalifikacje prawdopodobnie nie ustępują, albo ustępują minimalnie osobom w pełni sprawnym<sup>2</sup>.

Zaprezentowane wyniki badań są częścią raportu zrealizowanego zadania „*Diagnoza zapotrzebowania na pracę*”, wykonanego w ramach projektu pt. „*Badanie mobilności edukacyjno-zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie dolnośląskim*” sfinansowanego przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) przy udziale Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt był realizowany w latach 2006-2007 przez grupę pracowników naukowo-dydaktycznych Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy, której autorzy byli członkami. Do określenia populacji generalnej posłużył wykaz 186 ZPCH, według stanu na dzień 5 czerwca 2006 r., udostępniony przez Dolnośląski Urząd Wojewódzki we Wrocławiu. Wywiad pogłębiony standaryzowany przeprowadzono w 33 losowo dobranych przedsiębiorstwach.

## 2. ZATRUDNIENIE NIEPEŁNOSPRAWNYCH W ZPCH

Praca jest istotnym elementem życia każdego człowieka. Praca dla niepełnosprawnych, podobnie jak dla ludzi zdrowych, jest podstawowym źródłem dochodów. Obok funkcji dochodowej pracy nie mniej istotne znaczenie ma możliwość samorealizacji jednostki. Dobre przygotowanie do pracy i zatrudnienia zapewnia ludziom niezależność osobistą i materialną dzięki czemu buduje w nich poczucie własnej wartości<sup>3</sup>. Problemy zawodowe osób niepełnosprawnych dotyczą w szczególności przygotowania do pracy zawodowej i jej uzyskania, czyli zatrudnienia.

Przeciętne zatrudnienie w ZPCH w Polsce w grudniu 2005 r. wynosiło 298 389,2 osoby z czego 38105,5 osób (12,8%) pracowało w ZPCH Dolnego Śląska. Wśród osób zatrudnionych w ZPCH 62,3% stanowiły osoby niepełnosprawne, w jednostkach dolnośląskich nieco mniej – 57,8%. Wśród 73 473 osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudnionych w polskich ZPCH około 9,8% stanowili zatrudnieni w dolnośląskich placówkach. Porównując wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych na chronionym rynku pracy w przeliczeniu na pełne etaty należy zauważyć, że w województwie dolnośląskim były one mniej korzystne niż dla ZPCH ogółem. Udział zatrudnionych niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełne etaty w ZPCH województwa jest o prawie o 5 punktów procentowych niższy niż dla ZPCH ogółem i wynosi 57,4%. Podobną różnicę zauważa się między wskaźnikiem udziału zatrudnionych niepełnosprawnych o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w liczbie zatrudnionych w ZPCH, oraz wskaźniku obrazującym udział zatrudnionych niepełnosprawnych o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w liczbie zatrudnionych niepełnosprawnych w ZPCH. Z danych statystycznych wynika, że w I półroczu 2006 roku liczba ZPCH działających w województwie zmalała ze 180 do 176 jednostek, po czym w ciągu kolejnych sześciu miesięcy wzrosła do 183<sup>4</sup>. Spośród 35 659

<sup>2</sup> L. Mizera, *Rola PFRON w aktywizowaniu zawodowym i wspieraniu zatrudnienia osób niepełnosprawnych*. [w:] Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych nr 2/2005, s. 59.

<sup>3</sup> Szerzej na ten temat: B. Szczupał, *Bezrobocie osób niepełnosprawnych jasko zjawisko społeczne i edukacyjne* (w:) G. Dryżałowskiej, H. Żuraw (red.) *Integracja społeczna osób niepełnosprawnych*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2004.

<sup>4</sup> Dane nie uwzględniają kilku zakładów pracy chronionej, które nie wywiązały się z obowiązku sprawozdawczego za dane półrocze - WUS.

zatrudnionych w tych zakładach ok. 58% stanowili niepełnosprawni, wśród których największą grupą były osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności – ok. 67%, w następnej kolejności osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – ok. 31%. Najmniejszy udział wśród zatrudnionych niepełnosprawnych miały osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności – ok. 2%. Porównując udział psychicznie chorych i upośledzonych umysłowo zatrudnionych w poszczególnych grupach niepełnosprawnych należy zauważyć, że najmniejszy odsetek tych niepełnosprawnych odnotowano w grupie posiadającej znaczny stopień niepełnosprawności – ok. 4%, kolejno w grupie o lekkim stopniu niepełnosprawności – ok. 7% i grupie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – ok. 10%. Z danych statystycznych wynika również, że wśród osób posiadających znaczny stopień niepełnosprawności zatrudnionych w ZPCH największy odsetek stanowiły osoby niewidome – ok. 48%<sup>5</sup>.

W oparciu o zebrane podczas badań informacje zauważa się, że w 33 badanych ZPCH pracowało ok. 11 816 pracowników z czego ok. 7098 stanowili pracownicy niepełnosprawni (ok. 60%)<sup>6</sup>. Małe przedsiębiorstwa stanowiące ok. 18% wszystkich badanych zatrudniały około 64% niepełnosprawnych. W tej grupie odnotowano tylko 1% osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności i aż 56% z lekkim stopniem niepełnosprawności. W przedsiębiorstwach średniej wielkości (ok. 17% badanych firm) udział niepełnosprawnych był aż o 10% mniejszy niż w firmach małych, ale zdecydowanie większy odsetek stanowili pracownicy ze znacznym stopniem niepełnosprawności – ok. 7%. Również w tej grupie przedsiębiorstw najwięcej osób posiadało orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności. W przedsiębiorstwach dużych natomiast, mimo że udział niepełnosprawnych był dość wysoki – ok. 61%, to podobnie jak w firmach małych bardzo mały odsetek stanowili pracownicy ze znacznym stopniem niepełnosprawności – ok. 1%, a wyraźnie liczebną przewagę miały osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności – ok. 69%.

Większość zatrudnionych niepełnosprawnych cierpiała na schorzenia narządów ruchu, ok. 49%, układu krążenia – 16%, co jest zgodne z ogólnymi tendencjami w całej grupie niepełnosprawnych w Polsce. W następnej kolejności największy udział przypadł osobom z chorobami narządu wzroku – 5,5% i słuchu – 3,4%. Dużą grupę – ok. 22% stanowiły osoby ze schorzeniami rzadziej występującymi przypisanymi do grupy „inne”. W grupie pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności proporcje te były zupełnie inne. Największy udział w strukturze grupy miały osoby ze schorzeniami narządu wzroku - ok. 43%, następnie narządu ruchu – ok. 28% i układu krążenia – ok. 9%. Dwukrotnie wyższy udział w strukturze miała także grupa upośledzonych umysłowo – ok. 6%. W strukturze osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności dominowali (ok. 41%) zatrudnieni ze schorzeniami bardzo zróżnicowanymi – zaliczonymi do grupy innych. Na drugim miejscu uplasowała się grupa ze schorzeniami narządu ruchu – ok. 27%, a w dalszej kolejności układu krążenia – ok. 14%. W tej grupie należy zauważyć również najwyższy udział – ok. 8% (w stosunku do pozostałych grup) osób upośledzonych umysłowo. Najliczniejszą grupą wśród pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności były osoby ze schorzeniami narządu ruchu – ok. 58%, a następnie układu krążenia – ok. 17% i innymi schorzeniami – ok. 15% (tabela 1).

<sup>5</sup> Osoby niepełnosprawne, [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl)

<sup>6</sup> Większość respondentów podawało przybliżoną wielkość zatrudnienia.

Struktura zatrudnionych niepełnosprawnych ze względu na wykształcenie wyglądała następująco: najwięcej pracowników posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe – 36%, średnie zawodowe lub gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe – po ok. 18%. Tylko 6% posiadało wykształcenie wyższe. We wszystkich grupach niepełnosprawnych struktura pod względem wykształcenia była bardzo zbliżona.

Tabela 1. Niepełnosprawni zatrudnieni w badanych ZPCH według rodzajów schorzeń.

Rodzaj schorzenia	Ogółem	Stopień niepełnosprawności		
		Znaczny	umiarkowany	lekki
Narządu ruchu	<b>48,6%</b>	27,6%	27,3%	57,7%
Układu krążenia	<b>16,0%</b>	9,5%	13,9%	17,0%
Narządu wzroku	<b>5,5%</b>	43,1%	4,1%	4,8%
Narządu słuchu	<b>3,4%</b>	4,3%	2,9%	3,6%
Psychicznie chorzy	<b>1,4%</b>	0,9%	2,2%	1,1%
Upośledzeni umysłowo	<b>2,7%</b>	6,0%	7,8%	0,5%
Ozdrowieńcy	<b>0,2%</b>	0,9%	0,1%	0,2%
Epilepsje	<b>0,3%</b>	0,0%	0,8%	0,1%
Inne	<b>22,0%</b>	7,8%	40,8%	15,0%
<b>Suma</b>	<b>100%</b>	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W grupach ze znacznym, umiarkowanym i lekkim stopniem niepełnosprawności udział osób najslabiej wykształconych (wykształcenie zasadnicze zawodowe i niższe) był podobny i wynosił 55-56%. Podobny rozkład można również zauważyć w grupach osób z wyższym (5-7%) i średnim zawodowym wykształceniem (17-20%). Największe różnice w strukturze niepełnosprawnych dotyczą średniego ogólnokształcącego wykształcenia, którym legitymowało się ok. 10% osób ze znacznym i po ok. 18-19% z umiarkowanym i lekkim stopniem niepełnosprawności (tabela 2).

Tabela 2. Niepełnosprawni zatrudnieni w badanych ZPCH według wykształcenia.

Wykształcenie	Stopień niepełnosprawności			
	Ogółem	Znaczny	Umiarkowany	Lekki
Wyższe magisterskie	<b>2%</b>	5%	2%	2%
Wyższe zawodowe (licencjat,	<b>4%</b>	2%	5%	3%
Policealne	<b>4%</b>	7%	3%	4%
Średnie ogólnokształcące	<b>18%</b>	10%	18%	19%
Średnie zawodowe	<b>18%</b>	20%	17%	18%
Zasadnicze zawodowe	<b>36%</b>	39%	39%	35%
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne	<b>18%</b>	17%	16%	20%
<b>Razem</b>	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykształcenie przekłada się w oczywisty sposób na stanowiska pracy i zawody w jakich pracują niepełnosprawni. W najmniej licznej grupie osób, która dodatkowo ma najmniejsze szanse na zatrudnienie - najczęściej występującymi zawodami były zawody proste, a w szczególności: sprzątaczk(a) (w ok. 24% ZPCH), dozorca (ok. 18%), pracownik ochrony (ok. 18%), monter wyrobów i pracownik fizyczny. Cieszy fakt, że w co 5 firmie znalazły zatrudnienie osoby posiadające prawdopodobnie średnie lub wyższe

wykształcenie w administracji przedsiębiorstwa. Podobnie jak we wcześniej omawianej grupie osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudniane były najczęściej na stanowiskach nie wymagających wysokich kwalifikacji. Najczęściej wymienianymi przez respondentów zawodami, wykonywanymi przez tą grupę społeczną, były: pracownik fizyczny (zawód występował w 12% firm), sprzątacza (10%), pracownik ochrony (9%), kierowca (7%), konwojent (6%) i pracownik umysłowy (5%). Zauważa się, że osoby z tej dość dużej grupy pracowników wykonywały również inne zawody, których całkowity udział wyniósł ok. 14% (udział poszczególnych zawodów w tej grupie nie przekroczył 1%, np.: kolporter ulotek, szewc, tokarz, mechanik, ogrodnik, projektant, technolog). W największej grupie natomiast (z lekkim stopniem niepełnosprawności) najczęściej występujące zawody także nie wymagały od zatrudnionych wysokich kwalifikacji i specjalistycznych umiejętności. W 11% firm osoby z tej grupy pracowały jako pracownicy fizyczni i sprzątaczkę, a w co dziesiątej w zawodzie dozorca lub pracownika administracyjnego (tabela 3).

Chcąc więc zwiększyć zatrudnienie osób niepełnosprawnych należałoby w większym stopniu zwrócić uwagę na dostępność usług edukacyjnych dla tej grupy osób, w przeciwnym razie przegrają oni walkę o miejsce pracy na trudnym obecnie rynku. Problemy te zostały również mocno zaakcentowane w Europejskim Planie Działania na rzecz Osób Niepełnosprawnych<sup>7</sup>.

Interesujących informacji dostarczyły odpowiedzi na pytania czy ZPCH zatrudniałyby osoby ze wskazanym stopniem niepełnosprawności, gdyby państwo nie nakładało takiego obowiązku. Okazało się, że 58% respondentów zadeklarowało taką chęć motywując to między innymi takimi odpowiedziami jak: „liczą się kwalifikacje, niepełnosprawność ma znaczenie drugorzędne”, „cenimy tą grupę pracowników”, „chcemy pomagać ludziom”. Tylko dwóch respondentów zdecydowanie odrzuciło taką możliwość uzasadniając swoją odpowiedź wyższymi kosztami zatrudnienia niepełnosprawnych i niższą ich wydajnością. Dla pozostałych uczestników było to zdecydowanie „niewygodne” pytanie, na które odpowiedzieli bardzo wymijająco – twierdząc, że nie mają zdania w tej kwestii. Także odpowiedź na pytanie czy poleciliby innym pracodawcom zatrudnienie osób z tej grupy społecznej była dość kłopotliwa. Tylko 55% respondentów odpowiedziało twierdząco i było przekonanych o słuszności swojej decyzji motywując ją wcześniej wymienionymi korzyściami wynikającymi z zatrudnienia wskazanych osób. Pozostali respondenci odmawiali zdecydowanej odpowiedzi na to pytanie najczęściej uciekając się do stwierdzenia „trudno powiedzieć”. Sądzi się, że w większości przypadków, pracodawcy z ZPCH, realizują zatrudnienie z punktu widzenia roli i potrzeb zakładu pracy. Dominuje u nich przede wszystkim aspekt ekonomiczny – finansowy, dlatego dążą do zatrudnienia osób o wysokich kwalifikacjach, dyspozycyjnych, wydajnych, dostosowujących się do zmieniających się warunków zatrudnienia (np. praca w delegacji, w uciążliwych warunkach). Stąd też preferowaną grupą niepełnosprawnych są osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, a zatrudnienie osób niepełnosprawnych z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności ogranicza się do niezbędnego minimum wymaganego przez prawo. Nadzieje na stworzenie nowych stanowisk pracy oraz nowych form zatrudnienia dla wskazanych osób niepełnosprawnych daje jednak planowana na przestrzeni najbliższych pięciu lat modernizacja oraz informatyzacja zakładów.

<sup>7</sup> K. Głębicka, *Europejski plan działania na rzecz osób niepełnosprawnych*. „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” 2007 nr 1, s. 93-106.

Tabela 3. Najczęściej występujące zawody w grupie zatrudnionych niepełnosprawnych.

Wyszczególnienie	Częstość występowania
<b>o znacznym stopniu niepełnosprawności</b>	
sprzątaczk(a)	24%
pracownik administracji	21%
Dozorca	18%
pracownik ochrony	18%
monter wyrobów	6%
pracownik umysłowy	6%
pracownik fizyczny	6%
Szwaczka	3%
<b>o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności</b>	
pracownik fizyczny (pracownicy produkcyjni)	12%
sprzątaczk(a)	10%
pracownicy ochrony	9%
Kierowca	7%
Dozorca	6%
Konwojent	6%
pracownik umysłowy	5%
Szwaczka	5%
Księgowa	4%
monter wyrobów	4%
Sprzedawca	4%
kontroler jakości	2%
Magazynier	2%
pielęgniarka	2%
pracownik gospodarczo-dozorujący	2%
pracownik administracji	2%
Inni	14%
<b>O lekkim stopniu niepełnosprawności</b>	
pracownik fizyczny	11%
sprzątaczk(a)	11%
Dozorca	10%
pracownik administracyjny	10%
Kierowca	8%
pracownik ochrony	7%
Konwojent	3%
monter wyrobów	3%
Ogrodnik	3%
Rehabilitant	3%
Spawacz	3%
sprzedawca	3%
Szwaczka	3%
Cholewkarz	2%
Księgowa	2%
projektant ogrodów	2%
Strażnik	2%
pracownik gospodarczo-dozorujący	2%
Inni	10%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

### 3. ZMIANY W ZATRUDNIENIU

W przeważającej większości (85%) badanych podmiotów zatrudnienie niepełnosprawnych w okresie od uzyskania statusu ZPCH do 2007 r. wzrosło, natomiast u 9% uległo redukcji, podczas gdy u 6% firm nie uległo ono zmianie. Najwięcej przedsiębiorstw (80%) spośród 30, które odpowiedziały na to pytanie zwiększyło w ciągu dwóch ostatnich lat zatrudnienie osób z lekkim stopniem niepełnosprawności, 73% respondentów zatrudniało pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, a tylko 27% podmiotów ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Budujący jest fakt, że w ciągu dwóch ostatnich lat tylko w 7 badanych ZPCH nastąpiły zwolnienia osób niepełnosprawnych. Było ich jednak niewiele, a wszystkie zwolnione osoby wykonywały zawody nie wymagające wysokich kwalifikacji, tj. związane z ochroną mienia bądź zawody robotnicze proste. Optymizmem napawają także informacje na temat planów dotyczących zatrudnienia na przestrzeni kilku kolejnych lat. Ogółem badane przedsiębiorstwa mają zamiar dodatkowo zatrudnić prawie 1200 osób, z tego niestety tylko 8% ze znacznym, i około 32% z umiarkowanym i stopniem niepełnosprawności. Najwięcej etatów zostanie przygotowanych dla pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności – około 60% (tabela 4).

Tabela 4. Planowany wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych w badanych ZPCH.

Wykształcenie	Ogółem	Stopień niepełnosprawności		
		Znaczny	Umiarkowany	Lekki
Wyższe magisterskie	51	2	17	32
%	4	2	4	4
Wyższe zawodowe (licencjat, inżynier)	141	2	51	88
%	12	2	13	12
Policealne	121	2	50	69
%	10	2	13	10
Średnie ogólnokształcące	52	16	25	11
%	4	16	7	2
Średnie zawodowe	315	28	108	179
%	26	29	29	25
Zasadnicze zawodowe	361	46	99	216
%	30	47	26	30
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne	157	2	28	127
%	13	2	7	18
<b>Razem</b>	<b>1198</b>	<b>98</b>	<b>378</b>	<b>722</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Największe zapotrzebowanie przedsiębiorstwa zgłaszały na osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym 30%, w następnej kolejności ze średnim zawodowym (26%), gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym (13%) oraz wyższym zawodowym (12%). Najmniejsze zainteresowanie wykazywali pracodawcy osobami z wykształceniem wyższym magisterskim oraz średnim ogólnokształcącym (po ok. 4%).

W najmniej licznej grupie potrzebnych pracowników – ze znacznym stopniem niepełnosprawności - prawie połowa, zdaniem pracodawców, powinna legitymować się wykształceniem zasadniczym zawodowym, 29% średnim zawodowym, a tylko po 2%

z wyższym magisterskim, wyższym zawodowym policealnym i gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym.

W grupie z umiarkowanym i lekkim stopniem niepełnosprawności, mimo że dominuje zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem zawodowym, zauważa się znacznie wyższy popyt niż w poprzedniej grupie na osoby z wyższymi kwalifikacjami, tzn. z wykształceniem policealnym (13% - z umiarkowanym stopniem 10% - z lekkim stopniem niepełnosprawności), wykształceniem wyższym zawodowym (odpowiednio 13% i 12%). W obu grupach zauważa się również wzrost preferencji w stosunku do osób z najniższymi kwalifikacjami – wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Ich preferowany udział w grupach pracowników umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności kilkakrotnie przewyższa udział w grupie osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności i wynosił odpowiednio 7% i 18%. Istotna jest również informacja, że dodatkowe zatrudnienie osób niepełnosprawnych nie będzie wiązało się ze zwolnieniami innych pracowników.

Osoby niepełnosprawne, podobnie jak i pełnosprawne, są członkami (elementami) środowiska oraz uczestnikami dokonujących się w nim zmian i procesów. Oddziaływanie środowiska, tego co znajduje się w jego obszarze, osoby niepełnosprawne odbierają i oceniają jako dostosowanie lub niedostosowanie do ich potrzeb. W związku z tym pojawia się termin „bariera” jako wyraz braku możliwości pokonywania zmian w środowisku. Termin ten jest pochodzenia francuskiego i w wolnym tłumaczeniu oznacza przeszkodę<sup>8</sup>. Zauważyć jednak należy, że pojęcie to nie ogranicza się wyłącznie do sfery technicznej, ale obejmuje także inne obszary funkcjonowania, w tym sferę społeczną i gospodarczą.

Jak wskazuje L. Frąckiewicz problem barier staje się jednym z najważniejszych elementów rozpatrywania warunków równoprawnego uczestnictwa i integracji osób niepełnosprawnych ze środowiskiem we wszystkich sferach życia<sup>9</sup>.

W związku z planowanym wzrostem zatrudnienia zapytano pracodawców czy dostrzegają czynniki utrudniające im działania związane z zatrudnianiem osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Co dziesiąty badany stwierdził, że nie ma takich utrudnień. Pozostali dostrzegali takie problemy jak: brak kandydatów na rynku pracy z wykształceniem w potrzebnych zawodach (38%), specyfika działalności zakładu utrudniająca zatrudnienie takich osób (17%), uciążliwość pracy wynikająca z zakresu działalności (14%), niskie wynagrodzenia wynikające z wysokości ceny usług na rynku (14%). Szczegółowy opis omawianych czynników zaprezentowano w tabeli 5.

Ze względu na to, że respondenci wymieniając czynniki utrudniające im zatrudnienie osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności brali pod uwagę przede wszystkim czynniki wewnętrzne, chcąc poznać ich opinie również na temat innych uwarunkowań, przedstawiono szerszy zestaw elementów, które należało ocenić w kategoriach szansy bądź bariery dla wzrostu zatrudnienia tej grupy społecznej. Największe bariery upatrywano w: pogłębianiu się krajowej konkurencji (66%), poziomie

<sup>8</sup> C. Kotlera, *Miasto bez barier. Opracowanie urbanistyczne dotyczące przystosowania miast do potrzeb osób niepełnosprawnych* [w:] *Auxillium Socjale, Wsparcie Społeczne*, 1997 [za:] M. Garbat, *Bariery w otoczeniu osób niepełnosprawnych* [w:] L. Frąckiewicz [red.]: *Edukacja osób niepełnosprawnych*, Prace Naukowe AE Katowice, Katowice 2003, s. 138.

<sup>9</sup> L. Frąckiewicz [red.]: *Niepełnosprawni w środowisku społecznym*, Prace Naukowe AE Katowice, Katowice 1999, s. 302.



dochodów ludności (60%), podatkach i opłatach lokalnych (43%), sytuacji na lokalnym rynku pracy (41%) oraz konkurencji ze strony podmiotów zagranicznych (36%) - tabela 6.

Tabela 5. Czynniki utrudniające zatrudnienie osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności w ZPCH.

Wyszczególnienie	%
Brak kandydatów na rynku pracy (brak osób z wykształceniem w potrzebnych zawodach)	38%
Specyfika działalności zakładu utrudnia zatrudnienie takich osób	17%
Uciążliwość pracy wynikająca z zakresu działalności	14%
Niskie wynagrodzenia wynikające z wysokości ceny usług na rynku	14%
Nie ma utrudnień	10%
Brak stosownych zapisów w orzeczeniach o stopniu niepełnosprawności	3%
Ograniczenia związane ze stanem zdrowia	3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Tabela 6. Bariery i szanse dla zatrudnienia osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności według opinii pracodawców (ZPCH).

Czynniki	Szansa %		Bariera %		brak znaczenia %
	mała	średnia lub duża	mała	średnia lub duża	
Działanie na jednolitym rynku UE	47	31	3	9	9
Napływ funduszy unijnych	45	42	0	6	6
Dostęp do innych zagranicznych źródeł finansowania	12	64	0	6	18
Dostęp do krajowych źródeł finansowania	19	69	6	6	0
Konkurencja ze strony podmiotów zagranicznych	4	14	43	36	4
Pogłębianie się krajowej konkurencji	3	0	28	66	3
Poziom dochodów ludności	3	13	13	60	10
Postęp technologiczny	10	50	3	23	13
Normy techniczne, jakościowe, sanitarne	10	13	43	13	20
Regulacje w prawie pracy	10	20	40	13	17
Zmiany w systemie podatkowym i prawie gospodarczym	10	13	45	13	19
Dostęp do informacji	42	19	19	3	16
Napływ do regionu inwestorów zagranicznych	10	26	23	29	13
Stan infrastruktury transportowej i technicznej	9	25	9	9	47
Podatki i opłaty lokalne	17	3	17	43	20
Uzyskiwanie zezwoleń i decyzje administracyjne	10	3	23	23	42
Decyzje lokalizacyjne administracji	7	7	30	10	47
Organizacja przetargów publicznych	10	6	32	26	26
Sytuacja na lokalnym rynku pracy	9	3	22	41	25
Jakość siły roboczej	6	12	36	18	27
Wsparcie dla zatrudniania bezrobotnych	9	30	15	15	30
Wsparcie dla zatrudniania niepełnosprawnych	6	61	3	15	15
Wsparcie dla przekwalifikowania pracujących	15	33	3	12	36

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Do największych szans respondenci zaliczyli natomiast dostęp do krajowych źródeł finansowania (69% badanych) oraz innych zagranicznych źródeł finansowania (64%), a także wsparcie dla zatrudniania niepełnosprawnych (61%), postęp technologiczny (50%) i napływ funduszy unijnych (42%). Cieszy, że zdecydowana większość respondentów (78%) traktowało działanie na jednolitym rynku UE w kategoriach szans. Tylko 9% badanych określiła ten czynnik jako średnią bądź dużą barierę.

Podsumowując należy zauważyć, że pracodawcy dostrzegając szanse wynikające z zatrudnienia osób niepełnosprawnych, optymistycznie patrzą w przyszłość planując znaczny wzrost zatrudnienia tej grupy społecznej, choć niestety występują i ciągle będą występować bariery utrudniające zatrudnienie osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności. Do najistotniejszych barier, jak się wydaje, zaliczyć należy: brak odpowiednich kwalifikacji po stronie wskazanych niepełnosprawnych oraz konieczność wzrostu efektywności działań przedsiębiorstwa wynikająca z pogłębiającej się konkurencji na rynku krajowym i zagranicznym.

#### **4. CELE KRÓTKO, ŚREDNIO I DŁUGOOKRESOWE BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW**

Wśród głównych celów zaplanowanych na kolejny rok działalności respondenci najczęściej wskazywali: zwiększenie sprzedaży (wzrost obrotów firmy, zwiększenie produkcji) – ok. 34% przedsiębiorstw, utrzymanie pozycji na rynku (ugruntowanie pozycji rynkowej) – ok. 22% i wzrost lub utrzymanie jakości oferowanych produktów i usług – ok. 19%. Prawie 16% respondentów zwracało uwagę, że w kolejnym roku przedsiębiorstwo chce bardziej zadbać o zadowolenie klientów, co ósmy zaś deklarował działania mające na celu wzrost efektywności, rozbudowę potencjału technicznego lub kompleksowe zaopatrzenie nabywców. Prawie co dziesiąty przedstawiciel firmy wskazywał na cele związane z: pozyskaniem pracowników z szerszego rynku pracy, modernizacją zakładu, zwiększeniem struktury asortymentowej produktów lub wzrostem zatrudnienia, w tym osób niepełnosprawnych. Stwierdza się, badane ZPCH nie chcą pozostawać w tyle za innymi szybko rozwijającymi się przedsiębiorstwami, ale tak jak one zamierzają najbliższej przyszłości wprowadzać różnorodne innowacje mające na celu usprawnienie ich funkcjonowania i poprawę efektywności. Do głównych działań w tym zakresie, w okresie najbliższych dwóch lat, respondenci zaliczyli wprowadzenie nowych efektywnych rozwiązań mających wpływ na wzrost jakości świadczonych usług (ok. 34%), wdrożenie nowych technologii (ok. 28%) i zakup nowoczesnego sprzętu (urządzeń) (19%). Wśród innych zamierzeń najczęściej wskazywano: dostosowanie oferty do potrzeb klientów (9%) i rozszerzenie zakresu działalności (6%).

Badane przedsiębiorstwa posiadały także jasno sprecyzowane cele strategiczne długookresowe - na kolejne pięć lat działalności. Prawie połowa respondentów deklarowała rozszerzenie zakresu działalności, co czwarty poprawę jakości świadczonych usług, pozyskanie nowych klientów. Niemal co piąta firma planowała poprawić warunki pracy, zwiększyć obroty firmy oraz wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a około 13% respondentów zamierzało rozbudować zakład, zmodernizować posiadaną bazę lub pozyskać nowych partnerów handlowych.

Na podstawie przedstawionych informacji można więc przypuszczać, że w ciągu najbliższych pięciu lat nastąpi rozwój ZPCH (rozszerzenie zakresu działalności, zwiększenie sprzedaży, wzrost obrotów, zwiększenie produkcji), który najprawdopodobniej spowoduje potrzebę zatrudnienia kolejnych osób niepełnosprawnych

z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności, a ponadto że zostaną dla tych osób stworzone lepsze warunki zatrudnienia i pracy. Można także wnioskować, że modernizacja zakładów, obok innych, będzie miała również na celu likwidację barier funkcjonalnych. Choć z odpowiedzi respondentów wynika, że wybrane zakłady pracy chronionej w zdecydowanej większości były pod względem architektonicznym dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych, spełniając wymogi ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Według uczestników badania najlepiej dostosowane zostały: meble, materiały wykończeniowe oraz urządzenia higieniczno – sanitarne, a w dalszej kolejności ciągi komunikacyjne i pomieszczenia pracy. Niedociągnięcia zauważyło w swoich firmach 6% respondentów w przystosowaniu schodów oraz po 3% w adaptacji ciągów komunikacyjnych, pomieszczeń pracy, szatni i stołówek. Należy jednak pamiętać, że jest to obraz przedstawiony z punktu widzenia pracodawcy i może on w zdecydowany sposób różnić się od opinii zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

## **5. PODSUMOWANIE**

Wyniki badań potwierdziły opinię, że osoby niepełnosprawne z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności mają znacznie mniejsze szanse na zatrudnienie w ZPCH niż kandydaci z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Są to pracownicy znacznie mniej wydajni z większymi problemami zdrowotnymi, a racjonalnym celem właścicieli zakładów jest dążenie do powiększania różnicy między dotacją na osobę a kosztami zatrudnienia. Oczywiście jest zatem, że wskaźnik zatrudnienia jest większy, gdy stopień niepełnosprawności z powodu uszkodzeń i dysfunkcji organizmu jest mniejszy. Jednak są kraje, gdzie osoby bardziej poszkodowane przez los mają wskaźnik zatrudnienia znacznie wyższy niż w Polsce. Do takich krajów należą przede wszystkim Francja, Szwecja, Australia, Niemcy i Holandia. To wymaga jednak znacznie szerzej zakrojonych działań na rzecz edukacji i wspierania zatrudniania niepełnosprawnych także w zakładach pracy chronionej.

Przy odpowiedniej pomocy państwa, społeczeństwa i rodziny niepełnosprawność nie musi powodować zmniejszenia szans na rynku pracy ani tym bardziej wyeliminowania z tego rynku. Warto zatem zastanawiać się jakie powinny być kierunki w polityce regionalnej, które mogłyby zaktywizować tę coraz liczniejszą grupę osób niepełnosprawnych. Dziś bowiem nie ulega wątpliwości, że w obecnych realiach coraz większą rolę w sferze rozwoju regionalnej i lokalnej polityki ekonomicznej i społecznej odgrywają siły rynkowe i władze samorządowe. Ze tego też względu ważne jest by znajdowały one właściwe zrozumienie dla znaczenia pracy zawodowej w życiu osób niepełnosprawnych.

## **LITERATURA**

- [1] L. Frąckiewicz [red:] *Niepełnosprawni w środowisku społecznym*, Prace Naukowe AE Katowice, Katowice 1999, s. 302.
- [2] Głębicka K., *Europejski plan działania na rzecz osób niepełnosprawnych*. „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” 2007 nr 1.
- [3] Kotlera C., *Miasto bez barier. Opracowanie urbanistyczne dotyczące przystosowania miast do potrzeb osób niepełnosprawnych* [w:] *Auxillium Socjale*, Wsparcie Społeczne, 1997 [za:] Garbat M., *Barьеры в окружении osób niepełnosprawnych* [w:]

- Frąckiewicz L. [red.]: *Edukacja osób niepełnosprawnych*, Prace Naukowe AE Katowice, Katowice 2003.
- [4] Mizera L., *Rola PFRON w aktywizowaniu zawodowym i wspieraniu zatrudnienia osób niepełnosprawnych*. [w:] *Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych* nr 2/2005.
- [5] Szczupał B., *Bezrobocie osób niepełnosprawnych jako zjawisko społeczne i edukacyjne* (w:) Dryżałowskiej G., Żuraw H. (red.): *Integracja społeczna osób niepełnosprawnych*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2004.
- [6] *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*.

#### NETOGRAFIA

- [1] Osoby niepełnosprawne, [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl)

#### THE EMPLOYMENT OF THE HANDICAPPED PEOPLE AND THE COUNTERACTION OF THEIR SOCIAL EXCLUSION IN THE CONTEXT OF THE LOWER SILESIA PROTECTED WORK TRADE RESEARCH

The realization of the postulate of equal rights of the handicapped people demands the counteraction of their discrimination and the creation of circumstances of utilization of those rights, especially of working. It seems that in spite of numerous actions for the enlargement of handicapped people's employment organized by many institutions, their biggest opportunity for employment and return to professional activity depend on the work trade which is still protected.