

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

Komunikat z badań wśród bezrobotnych niepełnosprawnych

Obserwatorium Rynku Pracy

Marzec 2010

Zawartość

<i>Uwagi metodologiczne</i>	3
CZĘŚĆ I	5
<i>Bezrobotni niepełnosprawni w świetle statystyki Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu</i>	5
CZĘŚĆ II	14
<i>Analiza badań zrealizowanych wśród pośredników pracy</i>	14
CZĘŚĆ III	18
<i>Wyniki badań wśród bezrobotnych niepełnosprawnych</i>	18
<i>Niepełnosprawność – kontekst społeczny oraz indywidualny</i>	18
<i>Strategie rynkowe bezrobotnych niepełnosprawnych</i>	20
<i>Preferowane obszary wsparcia</i>	33
<i>Preferencje zatrudnieniowe</i>	36
<i>Bariery na rynku pracy</i>	37
<i>Elementy dyskryminacji na rynku pracy</i>	40

Uwagi metodologiczne

Poniższy komunikat stanowi podsumowanie badań zrealizowanych wśród osób bezrobotnych niepełnosprawnych w województwie opolskim. Składa się z trzech zasadniczych części.

W pierwszej zaprezentowana została statystyka WUP w Opolu zarejestrowanych osób niepełnosprawnych w odniesieniu do osób pełnosprawnych. Zakres czasowy analizy został zawężony do lat 2008-2009.

Część druga to omówienie wyników krótkiego kwestionariusza ankiety skierowanego do pośredników pracy. Każdy powiatowy urząd pracy proszony był o ustosunkowanie się do zawartych w nim pytań poruszających zagadnienie relacji na rynku pomiędzy pracodawcami a bezrobotnymi. Zatem kwestionariusz z poszczególnego PUP traktowany był jako reprezentacja z danego obszaru, chociaż nie mogą uchodzić za reprezentatywne dla zbiorowości pośredników pracy.

Część trzecia to z kolei omówienie wyników badań ilościowych zrealizowanych wśród zarejestrowanych bezrobotnych posiadających status osoby niepełnosprawnej. Dobór próby miał charakter warstwowy, gdzie warstwami był obszar jurysdykcji PUP, wykształcenie oraz płeć zarejestrowanych bezrobotnych. Poniższa tabela przedstawia szczegółowy rozkład próby. Łącznie założono realizację 341 kwestionariuszy, co w przypadku losowego doboru gwarantowałoby 5% margines błędu przy przedziale ufności rzędu 95%. W sumie zrealizowano 322 ankiet, co stanowi 94,4% zakładanej wielkości próby. Badania zrealizowano w okresie sierpień – październik 2009 roku.

Analiza danych prowadzona była przy wykorzystaniu oprogramowania statystycznego SPSS. Wszystkie ustalenia, które zostały zawarte w raporcie zostały oparte na istotowości sięgającej p mniejszym bądź równym 0,05, chyba, że w tekście zaznaczono wyraźnie, że istotność przybiera inną wartość.

Tabela 1. Schemat doboru próby

Powiat	Warstwa	Wykształcenie					Suma
		wyższe	policealne i średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	podstawowe i niższe	
Brzeg	Kobiety	0	7	1	8	9	25
	Mężczyźni	0	5	0	12	10	27
Głubczyce	Kobiety	0	1	0	2	4	7
	Mężczyźni	0	1	4	4	4	13
Kędzierzyn-Koźle	Kobiety	0	4	1	7	11	23
	Mężczyźni	1	3	0	9	10	23
Kluczbork	Kobiety	0	3	1	7	4	15
	Mężczyźni	0	2	0	8	5	15
Krapkowice	Kobiety	0	3	1	2	2	8
	Mężczyźni	0	0	0	3	3	6
Namysłów	Kobiety	0	3	1	4	4	12
	Mężczyźni	0	1	0	3	7	11
Nysa	Kobiety	2	4	1	7	8	22
	Mężczyźni	1	3	1	9	7	21
Olesno	Kobiety	0	1	0	2	2	5
	Mężczyźni	0	0	1	4	3	8
Opole-Powiat	Kobiety	0	1	0	3	4	8
	Mężczyźni	0	1	0	6	5	12
Prudnik	Kobiety	1	3	0	3	3	10
	Mężczyźni	0	1	1	4	5	11
Strzelce Opolskie	Kobiety	0	1	0	3	4	8
	Mężczyźni	0	1	0	3	5	9
Opole-Miasto	Kobiety	3	3	2	6	5	19
	Mężczyźni	2	2	2	8	9	23
RAZEM		10	54	17	127	133	341

CZĘŚĆ I

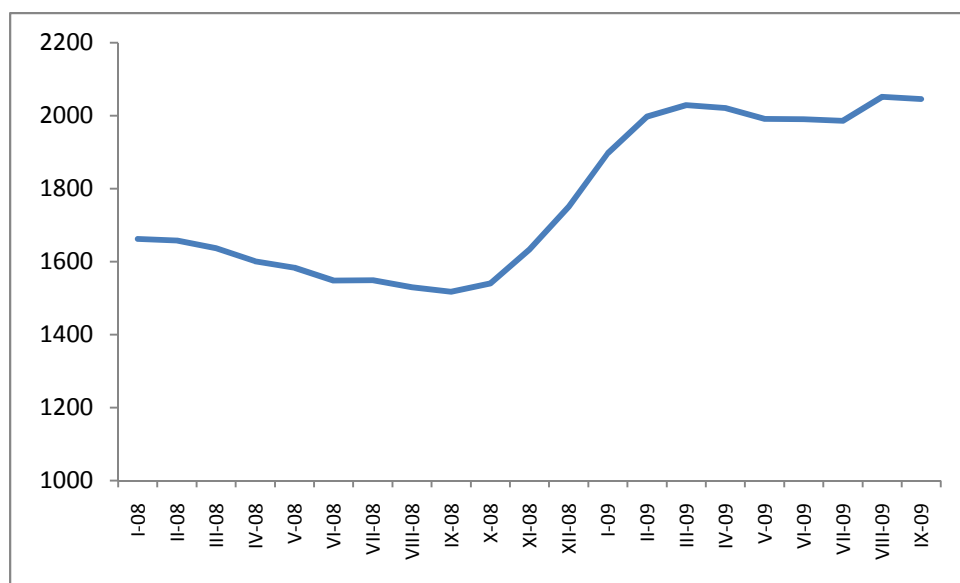
Bezrobotni niepełnosprawni w świetle statystyki Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu

Analiza bezrobocia osób niepełnosprawnych została oparta na miesięcznych danych pochodzących ze sprawozdania MPIPS-01 o rynku pracy. Posiłowano się również informacjami pochodzącymi z załącznika 1 do sprawozdania MPIPS-01, a w który to tworzony jest w systemie kwartalny. Zakres analizy obejmować przedział czasu od stycznia 2008 roku do września roku 2009. Na podstawie informacji znajdujących się w sprawozdaniu określono pozycję niepełnosprawnych bezrobotnych na rynku pracy przy pomocy statystyk określających ruch bezrobotnych jak i ich strukturę. Analizę prowadzono, o ile było to możliwe w podziale na płeć oraz w opozycji bezrobotni niepełnosprawni; pełnosprawni.

Stan bezrobocia i rejestracja bezrobotnych

Przegląd statystyk pod kątem stanu bezrobocia osób niepełnosprawnych wskazuje, że rok 2009 jest diametralnie różny od roku 2008. Przede wszystkim obserwuje się raptowny i stały wzrost liczby bezrobotnych w tej kategorii. Zapoczątkowany on został w listopadzie 2008 roku po czym nastąpiła stabilizacja (lecz na wysokim poziomie) począwszy od marca 2009 roku.

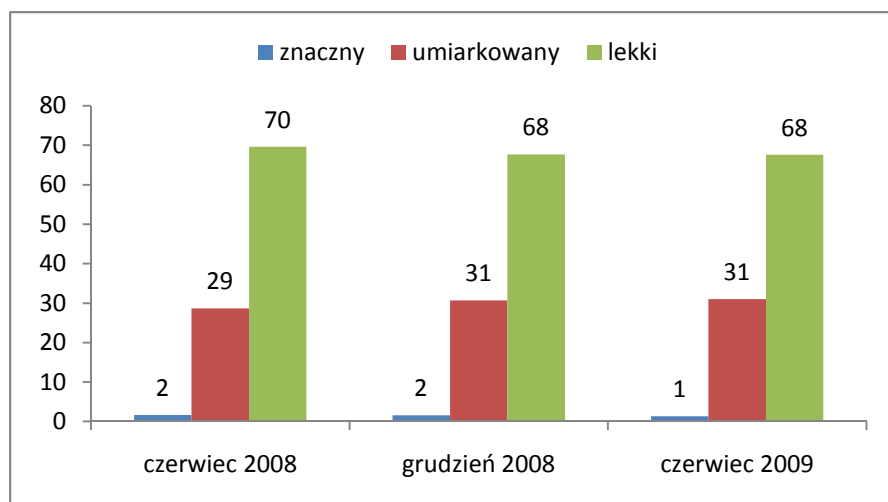
Wykres 1. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych niepełnosprawnych



Uwaga: szczegółowe zestawieni wartości znajduje się w załączniku 1

Fundamentalne dla struktury bezrobocia osób niepełnosprawnych jest ich stopień niepełnosprawności. Trwałą cechą jest fakt dominującej rejestracji osób z lekkim stopniem niepełnosprawności – około 70% niezależnie od okresu sprawozdawczego. Bezrobotni charakteryzujący się stopniem znacznym stanowią margines zarejestrowanych osób, jest to oczywiście związane z możliwością wykonywania pracy zarobkowej. Przy znacznej niepełnosprawności (w zależności od jej typu) zakres czynności zarobkowych jest znikomy, stąd niska reprezentacja omawianej warstwy. Całkiem po prostu większość z osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym jest całkowicie niezdolna do pracy.

Wykres 2. Struktura bezrobotnych niepełnosprawnych ze względu na stopień niepełnosprawności



Biorąc pod uwagę zróżnicowanie bezrobocia u podstaw którego leży wykształcenie zarejestrowanych osób należy zauważyć, że tak w przypadku osób pełnosprawnych jak i niepełnosprawnych trzon rejestracji stanowią osoby o relatywnie niskim wykształceniu tj. zasadniczym zawodowym oraz podstawowym i niższym. Jednak w przypadku osób niepełnosprawnych udział zarejestrowanych osób o najniższych kompetencjach jest wyższy w stosunku do pełnosprawnych bezrobotnych. Zakładając, że kluczowym czynnikiem określającym szanse na rynku pracy jest tylko wykształcenie różnice w odsetkach nie byłyby znaczące. Z tabeli poniżej wyraźnie widać, że niepełnosprawność jest dodatkową barierą obciążającą.

Tabela 2. Struktura bezrobotnych niepełnosprawnych ze względu na wykształcenie

Rodzaj wykształcenia	Niepełnosprawni						Pełnosprawni					
	czerwiec 2008	%	grudzień 2008	%	czerwiec 2009	%	czerwiec 2008	%	grudzień 2008	%	czerwiec 2009	%
wyższe	42	3	51	3	62	3	2284	7	2574	8	2893	7
policealne i średnie zawodowe	247	16	286	16	322	16	6831	21	7056	21	8173	21
średnie ogólnokształcące	86	6	86	5	91	5	3180	10	3303	10	4011	10
zasadnicze zawodowe	541	35	616	35	733	37	8940	27	9471	28	11168	29
gimnazjalne i niższe	632	41	712	41	782	39	11327	35	11543	34	12351	32
Razem	1548	100	1751	100	1990	100	32562	100	33947	100	38596	100

Ma to istotne konsekwencje dla czasu pozostawania bez pracy. Ten jest różny dla osób pełnosprawnych oraz niepełnosprawnych. Generalna tendencja jest taka, że osoby niepełnosprawne dłużej pozostają w rejestrach PUP. Na podstawie poniższej tabeli widać jednoznacznie, że położenie niepełnosprawnych jest zdecydowanie gorsze. Ich udział wśród kategorii osób oczekujących na zatrudnienie powyżej 2 lat w czerwcu 2009 roku wyniósł 21% podczas, gdy udział pełnosprawnych wyniósł 11%.

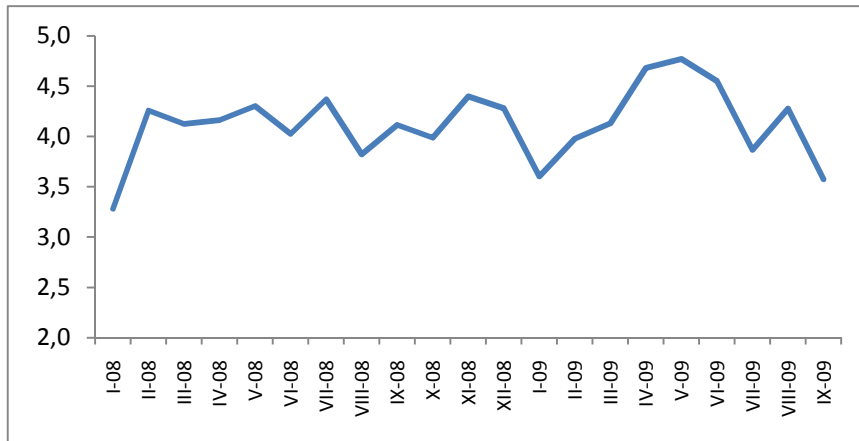
Tabela 3. Struktura bezrobotnych niepełnosprawnych ze względu na czas pozostawania bez pracy

Czas pozostawania bez pracy	Niepełnosprawni						Pełnosprawni					
	czerwiec 2008	%	grudzień 2008	%	czerwiec 2009	%	czerwiec 2008	%	grudzień 2008	%	czerwiec 2009	%
1 - 3	207	13	349	20	298	15	5258	16	9465	28	8021	21
3 - 6	198	13	285	16	346	17	5039	15	5826	17	9316	24
6 - 12	309	20	262	15	465	23	6087	19	4611	14	8036	21
12 - 24	246	16	232	13	269	14	3916	12	3549	10	3588	9
powyżej 24 mc	441	28	429	25	419	21	7717	24	5239	15	4237	11
Razem	1548	100	1751	100	1990	100	32562	100	33947	100	38596	100

Różnice są jeszcze bardziej wyraźne gdy przyjmiemy za podstawę szersze okresy czasu. Niepełnosprawni oczekujący na zatrudnienie co najmniej 12 miesięcy stanowili w czerwcu 2009 roku 35% wszystkich niepełnosprawnych, podczas gdy udział pełnosprawnych sięgał 20%. Sytuacja opisanej dysproporcji jest trwała w czasie tj. powtarza się w kolejnych okresach sprawozdawczych. Przemawia to za faktycznie gorszym położeniem osób niepełnosprawnych w stosunku do pełnosprawnych.

Napływ do bezrobocia w poszczególnych miesiącach roku 2008 oraz 2009 wskazuje, że natężenie rejestracji osób niepełnosprawnych jest względnie stałe.

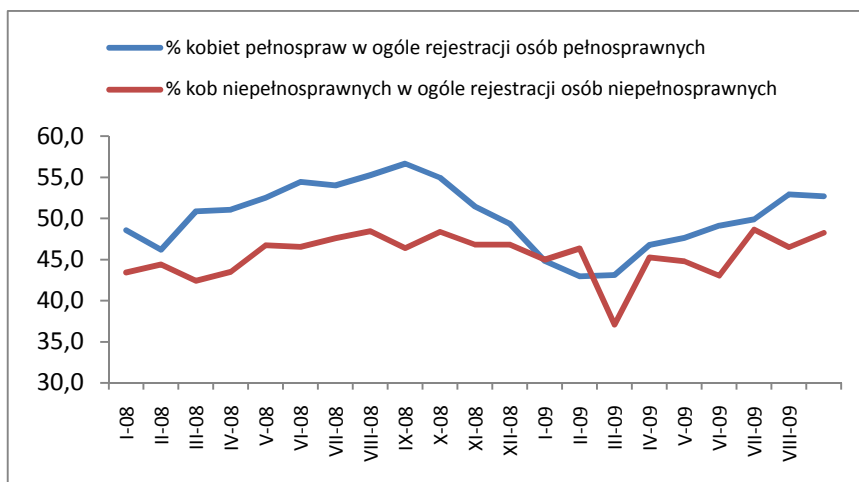
Wykres 3. Rejestracje bezrobotnych niepełnosprawnych



Uwaga: szczegółowe zestawienie wartości znajduje się w załączniku 1

Udział w rejestracjach waha się pomiędzy 3% a 5%, przy czym na szczególną uwagę zasługuje okres między styczniem a czerwcem 2009 roku. W tym momencie czasowym obserwuje się znaczny przyrost udziału osób niepełnosprawnych w ogólnej rejestracji. Był to też okres znaczącego wzrostu bezrobocia w ogóle. Uwzględniając zróżnicowanie bezrobocia pod względem płci warto zauważyć, że rejestruje się więcej kobiet pełnosprawnych niż niepełnosprawnych. Widać jednak zgodność trendu rejestracji w przypadku obu wyznaczonych kategorii kobiet.

Wykres 4. Procentowy udział płci w rejestracji osób niepełnosprawnych

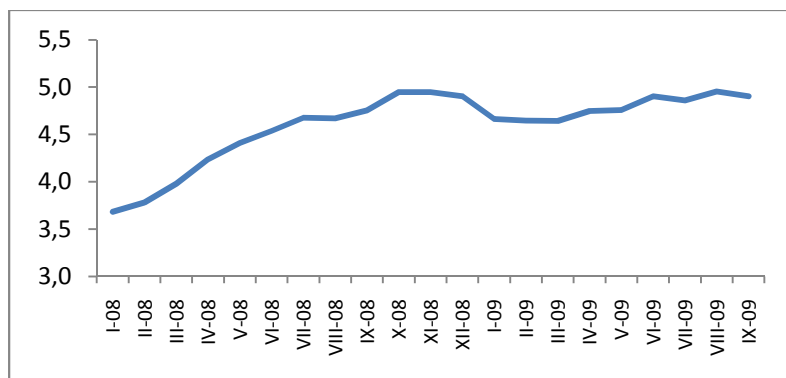


Uwaga: szczegółowe zestawienie wartości znajduje się w załączniku 1

Rozpatrując stan bezrobocia odnotować należy fakt, że udział osób niepełnosprawnych w całkowitym bezrobociu wykazuje tendencję wzrostową. W końcu września takich osób w rejestrach PUP pozostawało 4,9% wszystkich bezrobotnych. Jednak łatwo zauważyć, że tendencja wzrostowa

charakterystyczna była przede wszystkim pomiędzy styczniem a październikiem 2008 roku. W kolejnych miesiącach odnotowuje się wahania, które jednak nie wykazują raptownego zmniejszenia się udziału omawianej warstwy bezrobotnych.

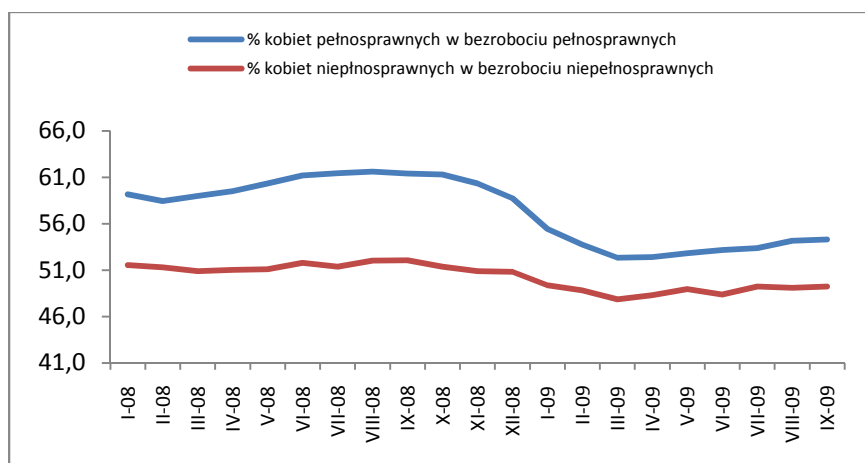
Wykres 5. Udział w bezrobociu zarejestrowanych osób niepełnosprawnych



Uwaga: szczegółowe zestawieni wartości znajduje się w załączniku 1

Po raz kolejny zwracając uwagę na położenie kobiet na rynku pracy należy odnotować, że udział kobiet niepełnosprawnych wśród ogółu osób bezrobotnych niepełnosprawnych jest niższy niż kobiet pełnosprawnych w ogóle bezrobotnych osób pełnosprawnych. Zjawisko to graficznie prezentuje poniższy wykres, na którym widać również zbieżność tendencji udziału w bezrobociu. W sytuacji kiedy udział kobiet pełnosprawnych wykazuje spadek bądź wzrost, udział kobiet niepełnosprawnych również charakteryzuje się tym samym.

Wykres 6. Procentowy udział płci w stanie bezrobocia niepełnosprawnych

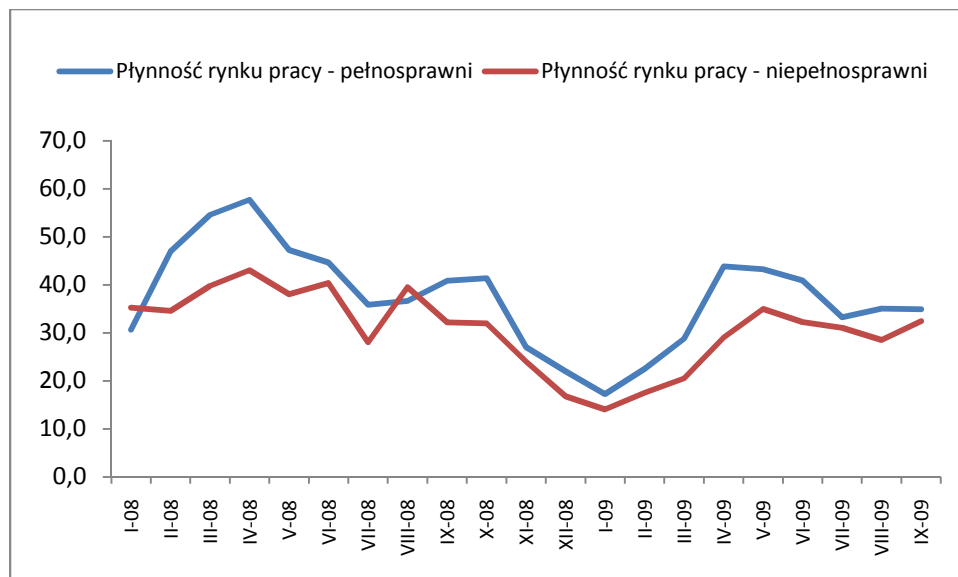


Uwaga: szczegółowe zestawieni wartości znajduje się w załączniku 1

Sytuację na rynku pracy wybranych kategorii bezrobocia charakteryzować można również wskaźnikiem płynności rynku pracy. Jest to relacja pomiędzy liczbą osób rejestrujących się, a liczbą

osób wyłączonych z rejestrów PUP z tytułu podjęcia pracy. Im wskaźnik jest wyższy, tym sytuacja wybranej kategorii jest lepsza. Poniższy wykres prezentuje jak omawiany wskaźnik rozkładał się w populacji bezrobotnych pełnosprawnych oraz niepełnosprawnych.

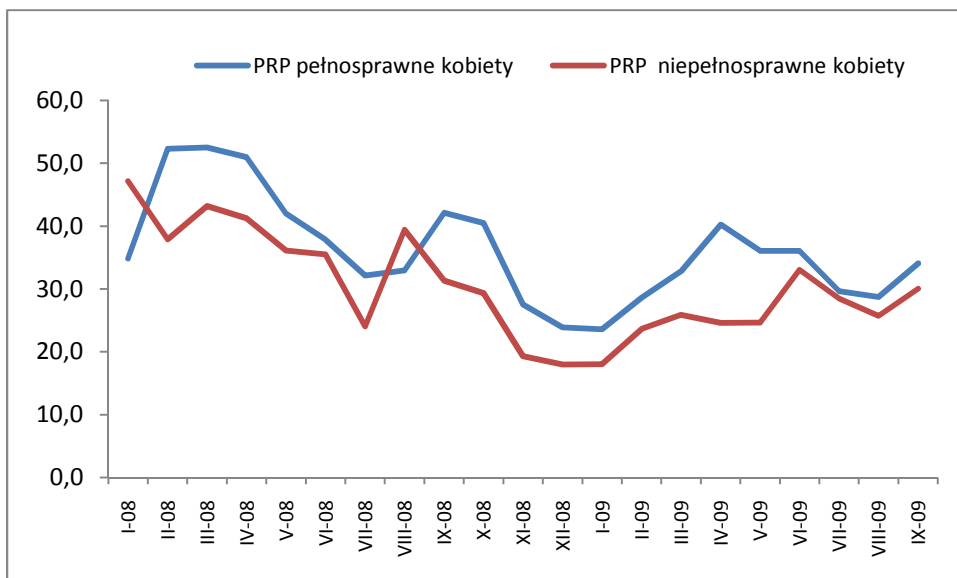
Wykres 7. Wskaźnik płynności rynku pracy dla pełnosprawnych oraz niepełnosprawnych bezrobotnych



Uwaga: szczegółowe zestawienie wartości znajduje się w załączniku 1

Generalny wniosek jaki można wyciągnąć analizując powyższy wykres jest taki, że zmiany w płynności rynku pracy dla obu warstw bezrobotnych są takie same – wahania miesięczne są zbieżne. Jednak zasadnicza różnica polega na tym, że płynność rynku pracy pełnosprawnych bezrobotnych jest wyższa niż niepełnosprawnych – oznacza to, że osoby niepełnosprawne mają większe trudności z opuszczeniem rejestrów PUP. Uwzględniając przy tym podział ze względu na płeć odnotować należy, że niepełnosprawne kobiety charakteryzuje mniejsza płynność pracy niż w przypadku pełnosprawnych kobiet.

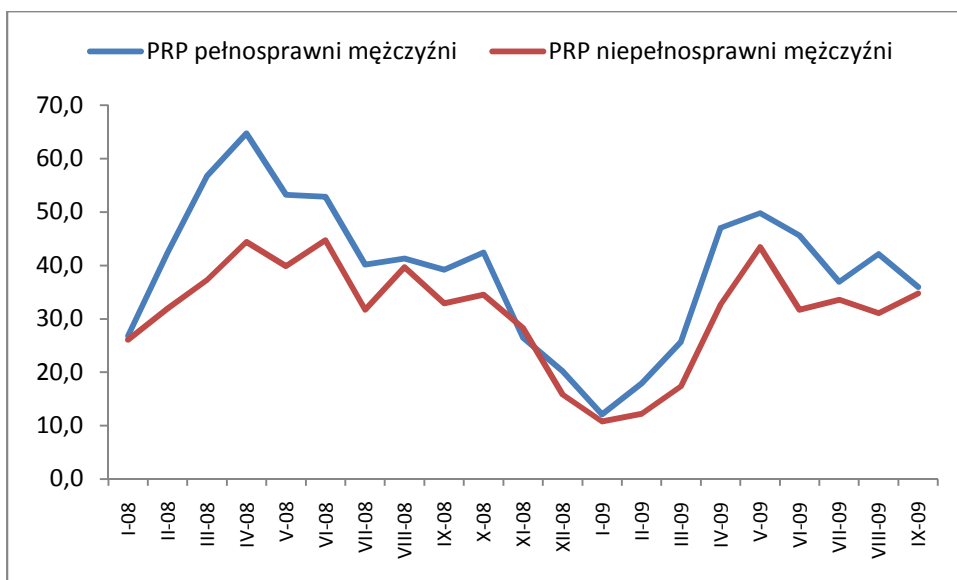
Wykres 8. Wskaźnik płynności rynku pracy dla kobiet bezrobotnych niepełnosprawnych oraz pełnosprawnych



Uwaga: szczegółowe zestawieni wartości znajduje się w załączniku 1

W przypadku mężczyzn również można zauważyć większą płynność rynku pracy w stosunku do pełnosprawnych mężczyzn niż niepełnosprawnych mężczyzn.

Wykres 9. Wskaźnik płynności rynku pracy dla mężczyzn bezrobotnych niepełnosprawnych oraz pełnosprawnych

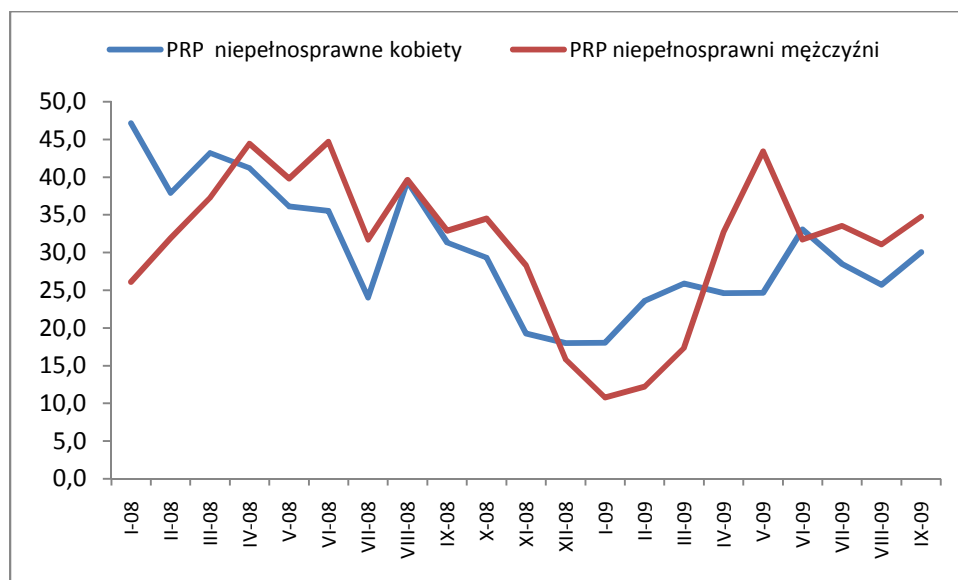


Uwaga: szczegółowe zestawieni wartości znajduje się w załączniku 1

Relacje pomiędzy pełnosprawnością a niepełnosprawnością są dość klarowne, jednak porównując wskaźnik płynności rynku pracy tylko w odniesieniu do płci bezrobotnych niepełnosprawnych (co

prezentuje poniższy wykres) należy odnotować, że różnice w tym zakresie są mniejsze niż w przypadku opozycji pełnosprawność/niepełnosprawność. Z danych z okresu od stycznia 2008 roku do września 2009 wynika, że w pewnych miesiącach płynność rynku pracy niepełnosprawnych kobiet była wyższa niż płynność niepełnosprawnych mężczyzn.

Wykres 10. Wskaźnik płynności rynku pracy dla niepełnosprawnych kobiet i mężczyzn



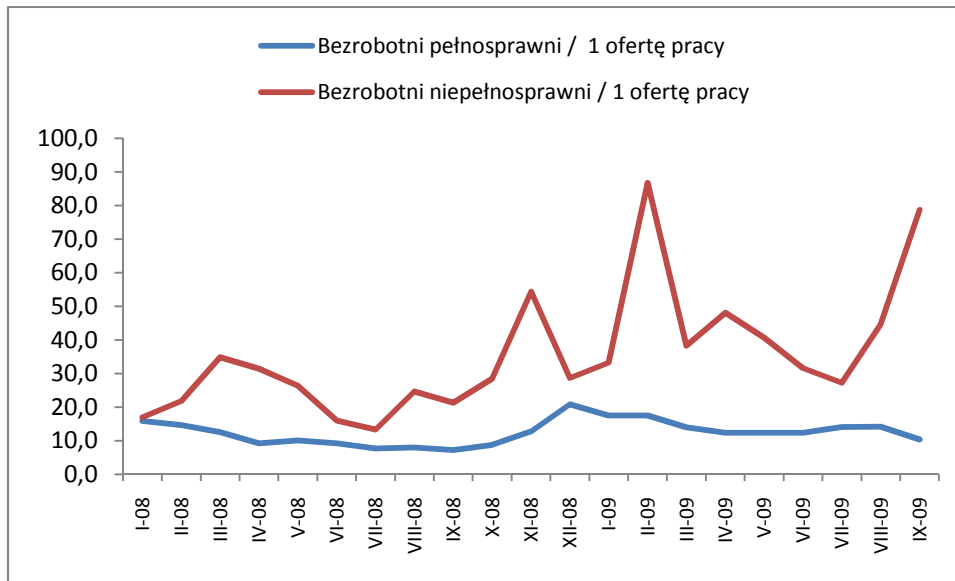
Uwaga: szczegółowe zestawienie wartości znajduje się w załączniku 1

Komplementarnym wskaźnikiem względem płynności rynku pracy jest liczba ofert pracy przypadająca na 1 osobę bezrobotną. W tym miejscu należy zauważyć, że oferty pracy dla osób niepełnosprawnych to te, które obarczone są wyraźną klauzulą przeznaczenia. W związku z tym za oferty pracy dla pełnosprawnych zostały uznane te, które pozostają z odjęcia od ogólnej liczby ofert pracy, ofert skierowanych wyłącznie do niepełnosprawnych.

Z reguły są to oferty pracy pochodzące z zakładów pracy chronionej lub od pracodawcy, który zaznacza, że niepełnosprawność potencjalnego pracownika jest mile widziana. W związku z tym wskazany podział jest umowny, gdyż nie wyklucza osób pełnosprawnych z możliwości wykorzystania oferty pracy przeznaczonej dla osoby niepełnosprawnej. Z drugiej strony jeżeli nie ma przeciwwskazań medycznych, to osoby niepełnosprawne mogą podejmować każdą pracę, czyli również tę, która statystycznie została uznana za tę przypadającą dla pełnosprawnych. Pomimo wad przyjętego podziału dane uzyskane na jego podstawie w choć częściowy sposób przybliżają sytuację bezrobotnych z uznaną niepełnosprawnością.

Rozkład wartości wskaźnika prezentuje poniższy wykres, na którym ewidentnie widać, że statystycznie zdecydowanie więcej osób niepełnosprawnych ubiega się o jedną ofertę niż ma to miejsce w przypadku osób pełnosprawnych. Na wykresie widać również, że relacja pomiędzy popytem a podażą pracy jest zdecydowanie bardziej dynamiczna w przypadku osób niepełnosprawnych – widoczne są znaczne wahania wynikające z zmniejszonego popytu na pracę.

Wykres 11. Liczba bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy



Uwaga: szczegółowe zestawienie wartości znajduje się w załączniku 1

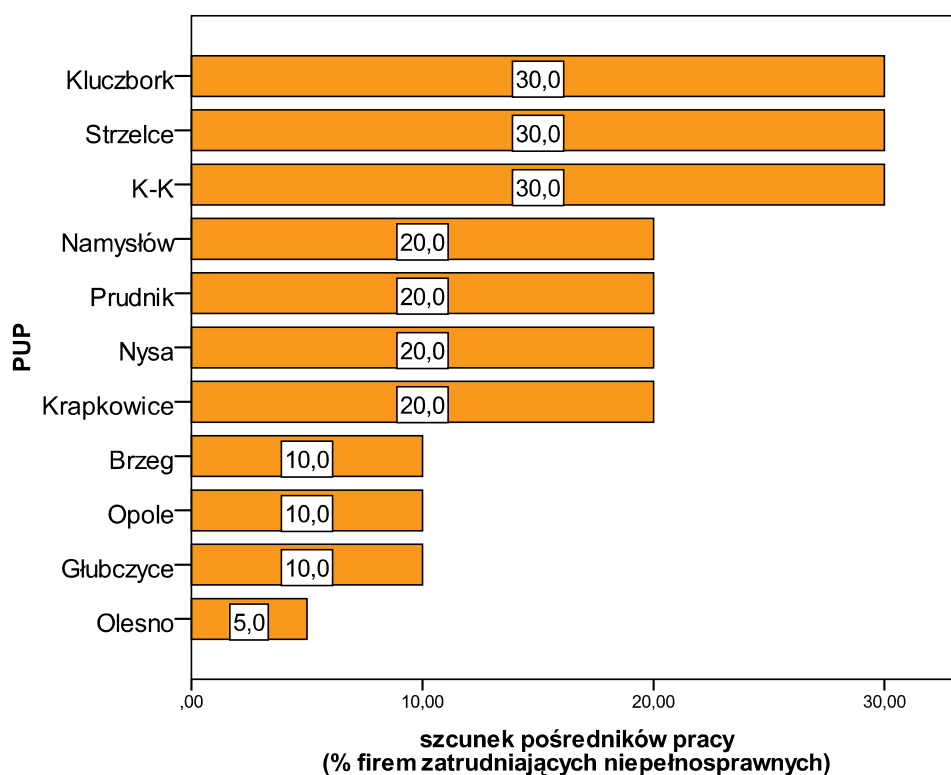
CZĘŚĆ II

Analiza badań zrealizowanych wśród pośredników pracy

Perspektywa pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia stała się jednym z elementów oceny sytuacji na rynku pracy osób bezrobotnych niepełnosprawnych. Z uwagi na fakt, że to właśnie pracownicy pośrednictwa pracy mają bezpośredni kontakt zarówno z bezrobotnymi jak i pracodawcami ich wiedza z zakresu problematyki osób niepełnosprawnych jest cenna. Dzięki temu można wskazać jak pośrednicy pracy oceniają bezrobotnych oraz pracodawców.

Punktem wyjścia dla niniejszej analizy jest opinia pośredników pracy (wg. ich doświadczenia i wiedzy) na temat tego ilu pracodawców zatrudnia osoby niepełnosprawne. Jak wynika z deklaracji respondentów średnio około 20% firma podejmuje się zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W układzie terytorialnym kwestia przedstawia się w następujący sposób.

Wykres 12. Szacunki pośredników pracy w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych



Powiatami, w których deklarowany jest najwyższy stopień zatrudnienia są: kluczborski, strzelecki oraz kędzierzyńsko-kozielski. Najniższy udział wskazano natomiast w powiecie oleskim – według

tamtejszego PUP jedynie ok. 5% pracodawców zatrudnia osoby niepełnosprawne. Uzyskane wyniki kontrolować można za pomocą pytania sondującego częstotliwość pytań pracodawców, którzy jeszcze nie zatrudniają osób niepełnosprawnych właśnie o taką możliwość. Rozpatrując uzyskane odpowiedzi z perspektywy wojewódzkiej podkreślić należy, że 72,7% respondentów wskazało, że takie pytanie pojawia się, ale rzadziej niż raz na 3 miesiące. Z kolei 9,1% odnotowuje takie przypadki praktycznie co miesiąc. Ma to miejsce jedynie w powiecie brzeskim. Jest to wyraźny sygnał, na rzecz intensyfikacji działań zorientowanych na zatrudnienie niepełnosprawnych. Kwestią odrębną jest oczywiście skłonność do podjęcia określonej pracy przez osoby niepełnosprawne. W przypadku powiatów: opolskiego (ziemskiego oraz grodzkiego) a także strzeleckiego pośrednicy stwierdzili, że zainteresowanie ze strony pracodawców jest praktycznie żadne. Wskazywać to może na nasycenie w tym zakresie bądź niechęć lub brak wiedzy na temat możliwości i korzyści z zatrudnienia niepełnosprawnych¹. O wiedzy pracodawców, w domyśle tych, którzy nigdy nie zatrudnili osoby niepełnosprawnej na temat możliwości i korzyści wynikających z tego faktu pośrednicy pracy wypowiedzieli się krytycznie – wszyscy stwierdzili, że wiedza ta jest fragmentaryczna. Podobnie jednomyślni byli w przeświadczeniu, że jeżeli już następuje zatrudnienie to tylko i wyłącznie jest to związane z korzyściami dla pracodawców. Kwalifikacje potencjalnych kandydatów nie odgrywają tu większej roli.

Na przeszkodzie do zatrudnienia leżeć może również, niechęć do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Również i ta kwestia poruszana była w trakcie badań wśród pośredników pracy. Z jednej strony pytano o przypadki w których sami pracodawcy zaznaczali, że nie chcą zatrudniać osób niepełnosprawnych, z drugiej pytano o sytuacje w których to sami bezrobotni skarżą się na dyskryminację ze względu na niepełnosprawność. Odpowiedzi pracodawców oraz bezrobotnych prezentuje poniższe zestawienie.

Tabela 4. Preferencje zatrudnieniowe przedsiębiorców w opinii pośredników pracy

Wyróżnienie	Pracodawcy stwierdzają, że nie chcą zatrudniać niepełnosprawnych		Bezrobotni skarżą się na przejawy dyskryminacji	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent
tak, praktycznie co miesiąc	1	9,1	4	36,4
tak, ale rzadziej niż raz na 3 mc	2	18,2	4	36,4
nie ma takich przypadków	8	72,7	3	27,3
Ogółem	11	100,0	11	100,0

Ewidentnie widać rozbieżność pomiędzy doświadczeniami bezrobotnych a zachowaniem pracodawców. O ile większość z pośredników stwierdziła, że nie odnotowała sytuacji w której pracodawca wyraźnie stwierdził, że nie zatrudni osoby niepełnosprawnej o tyle większość

¹ Pamiętajta jednak należy, że realizacja badań przypadła na okres znaczącego spowolnienia gospodarczego, zatem uzyskane wyniki w jakimś stopniu są pochodne ogólnej sytuacji ekonomicznej firm. Uzyskane dane są zatem wskaźnikiem pośrednim, wymagającym weryfikacji w trakcie kompleksowych badań strony popytowej rynku pracy.

pośredników wskazała jednocześnie, że bezrobotni skarżą się, że pracodawcy nie chcą ich zatrudniać właśnie ze względu na niepełnosprawność.

Nieuzyskanie zatrudnienia związane z zachowaniem dyskryminacyjnym może być pochodną szeregu negatywnych wyobrażeń na temat cech osób niepełnosprawnych oraz nakładu kosztów niezbędnych do zatrudnienia niepełnosprawnych o wybranych dysfunkcjach. Z uwagi na to sonda realizowana wśród pośredników pracy obejmowała również próbę wskazania cech jakie przypisywane są niepełnosprawnym przez pracodawców. Nie różnicowano przy tym pracodawców na zatrudniających oraz niezatrudniających omawianą kategorię. Pełne zestawienie cech / charakterystyk prezentuje poniższa tabela.

Uwzględniono w niej cechy / charakterystyki: psychiczne/osobowościowe, fizyczne oraz kompetencyjne. Wskazane charakterystyki wprost odnoszą się do wykonywanego zatrudnienia, dlatego, stanowiąc mogą doskonały pryzmat oceny.

Tabela 5. Cechy bezrobotnych niepełnosprawnych w opinii pośredników pracy

Ładunek cechy	Psychiczne / osobowościowe		Fizyczne		Kompetencje	
Pozytywny +	Oddani pracy	1	X		X	
	Odpowiedzialni	2				
	Zaangażowani	1				
	Sumienni	4				
	Punktualni	1				
	Samodzielni	1				
	Solidni	1				
	SUMA	11				
Negatywny -	Roszczeniowi	2	Częste zwolnienia	6	Brak uprawnień (niskie kwalifikacje)	3
			Mało wydajni	2	Małe doświadczenie zawodowe	1
					Mało elastyczni	2
	SUMA	2		8		6

Wnioski jakie płyną z powyższego zestawienia są następujące:

- Pracodawcy (wedle opinii pośredników pracy) wskazują na większą liczbę cech negatywnych niż pozytywnych
- Cechy negatywne koncentrują się przede wszystkim na fizjonomii oraz kompetencjach
- Cechy pozytywne to przede wszystkim te związane z osobowością

Warto jednak zauważyć, że znacząca część cech negatywnych może zostać zniwelowana bądź nawet wyeliminowana. Związane jest to z kwalifikacjami. Ich uzupełnienie bądź nabycie jest stosunkowo

łatwe w obliczu znacznej ilości pozytywnych cech osobowościowych. Generalnie wskazane charakterystyki pozytywne są jednocześnie wskaźnikami silnej motywacji. W takiej sytuacji braki kompetencyjne a co za tym idzie brak doświadczenia może być uzupełniony w stosunkowo szybkim tempie.

Niestety kompetencje stoją na przeszkodzie do podjęcia pracy. Analiza strony popytowej wskazuje, że zatrudnienie niepełnosprawnych koncentruje się w zawodach nie wymagających wysokich kwalifikacji. Jedno z pytań kwestionariusza skierowanych do pośredników pracy zorientowane było na wskazanie trzech zawodów w których najczęściej składane są oferty pracy dla osób niepełnosprawnych.

ZAWÓD	częstość	% całości	Kod grupy zawodowej
PRACOWNIK OCHRONY	11	34,4	5
SPRZĄTACZKA	8	25,0	9
ROBOTNIK GOSPODARCZY	2	6,3	9
PORTIER	2	6,3	9
SZWACZKA	2	6,3	7
SPRZEDAWCA	2	6,3	5
POMOC KUCHENNA	1	3,1	9
MONTER WIĄZEK	1	3,1	7
OCZYSZCZACZ ODLEWÓW	1	3,1	7
PRACOWNIK BIUROWY	1	3,1	4
PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY	1	3,1	3
Razem	32	100	X

Jak wynika z powyższego zestawienia zatrudnienie niepełnosprawnych koncentruje się w zawodach nie wymagających wysokich kwalifikacji. Dominują oferty skierowane na stanowisko pracownika ochrony oraz sprzątaczkę. Biorąc pod uwagę grupy zawodowe, dominuje grupa wielka 9 tj. pracownicy przy pracach prostych. Powyższy wykaz zawodów skłania to twierdzenia, że profity uzyskane z zatrudnienia nie są znaczne, są to zawody niskopłatne oraz nie przynoszące prestiżu. Wpływać to może na ogólną tendencję chęci podejmowania zatrudnienia przez niepełnosprawnych. Jak wynika z sondażu pośredników pracy wedle ich szacunków średnio ok. 30 zarejestrowanych wykazuje zainteresowanie podjęciem pracy. Różnicowanie terytorialne w tym zakresie jest znaczne. Otóż w powiecie prudnickim i krapkowickim pośrednicy stwierdzili, że odsetek zainteresowanych podjęciem zatrudnienia sięga 60%. Na przeciwnym biegunie uplasowały się powiaty opolski (ziemski i grodzki – 10%) oraz oleski – 5%.

CZĘŚĆ III

Wyniki badań wśród bezrobotnych niepełnosprawnych

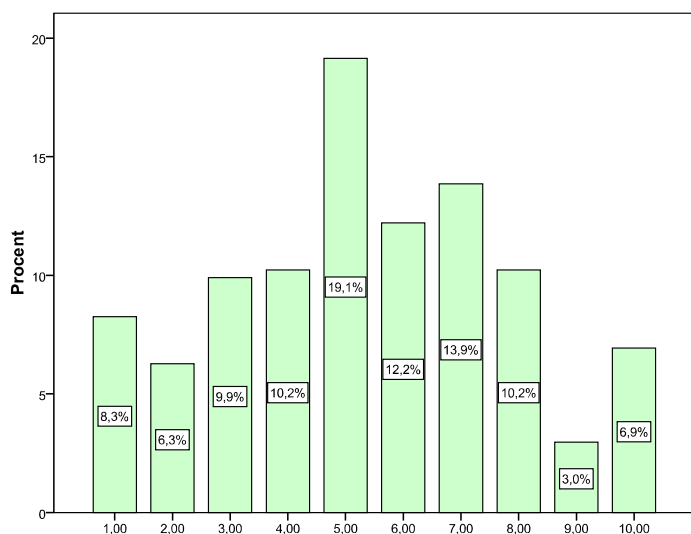
Zasadniczym celem badania było określenie sytuacji rynkowej osób niepełnosprawnych pozostających bez pracy. Koncentrowano się na takich wymiarach jak aktualne strategie funkcjonowania na rynku pracy, preferencje zatrudnienia oraz realną jak i potencjalną skalę działań zorientowanych na podnoszenie własnych kompetencji. Wymiary te konfrontowano z aktualną sytuacją społeczno-ekonomiczną w celu rozpoznania barier w podejmowaniu zatrudnienia. Przy rozpoznawaniu barier na rynku pracy istotną rolę upatrywano w doświadczeniach dyskryminacyjnych, tak więc położono nacisk na subiektywne doświadczenia nieprawidłowości w zachowaniach potencjalnych pracodawców.

Niepełnosprawność – kontekst społeczny oraz indywidualny

Doznawanie niepełnosprawności w sposób mniej lub bardziej bezpośredni przekłada się na subiektywną ocenę swojej kondycji. Jednym z istotnych elementów określających sytuację niepełnosprawnych bezrobotnych była ich indywidualna ocena swojej sprawności. Przekonanie o swojej sprawności/ niepełnosprawności ma istotne znaczenie dla zachowania. Wiadomo, że ocena samego siebie przekłada się na działania zorientowane na zmianę własnego położenia. Pozytywne wzmocnienie psychologiczne od innych oraz od siebie samego daje zatem szansę aktywniejszego uczestnictwa w życiu społecznym, w tym w aktywności rynkowej. W związku z tym bezrobotnych zapytano o ich przekonanie na temat własnej kondycji. Ocena ta była kształtowana na jedenastostopniowej skali, gdzie 1 oznaczało przekonanie o całkowitej sprawności, natomiast 10 o całkowitej niesprawności.

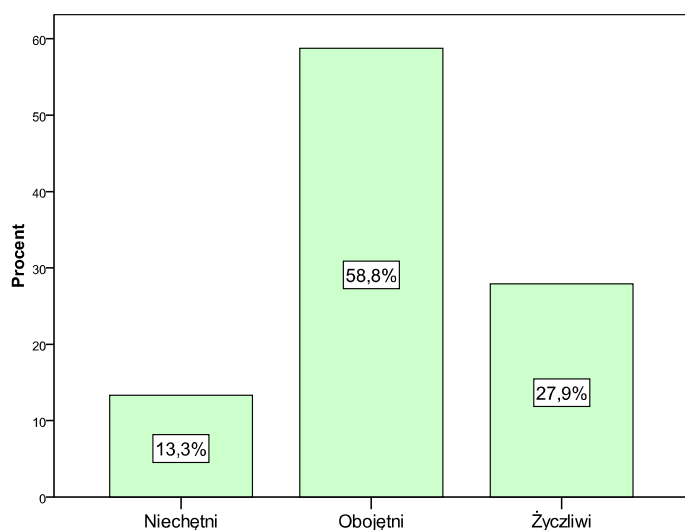
Rozkład odpowiedzi prezentuje poniższy wykres. Statystyki tej zmiennej wskazują, że średnia ocen kształtuje się na poziomie 5,4 punktu, co przemawia za umiarkowaną percepcją własnej niepełnosprawności. Wartość ta jednak zmienia się pod wpływem zarówno stopnia jak i typu niepełnosprawności zarejestrowanych osób. Innymi słowy wraz ze wzrostem stopnia orzeczonej niepełnosprawności rośnie średnie poczucie braku sprawności. W przypadku lekkiego stopnia wynosi: 5,2; umiarkowanego: 5,6 natomiast stopień znaczny generuje średnią równą: 6,0. Jeżeli chodzi o typ niepełnosprawności to należy podkreślić, że choroby wzroku oraz krężenia lub układu oddechowego to te, które w największym stopniu prowadzą do subiektywnie ocenianej niepełnosprawności.

Wykres 13. Subiektywne poczucie niepełnosprawności



Istotnym elementem kontekstu społecznego funkcjonowania osób niepełnosprawnych są ich relacje z innymi osobami, w tym, a może przede wszystkim z osobami pełnosprawnymi. Przejawia się to w codziennych sytuacjach. W efekcie takich sytuacji następuje formułowanie ocen jakie wydają osoby niepełnosprawne w stosunku do większości społeczeństwa. Ich własne doświadczenia są podstawą do oceny innych, a w niektórych przypadkach kształtują zachowanie samych niepełnosprawnych. Sposób oceny zgeneralizowanego otoczenia w jakim funkcjonują niepełnosprawni przedstawia poniższy wykres. Oceny te są bardziej pozytywne niż negatywne, chociaż w zdecydowanej większości niepełnosprawni stwierdzają, że inni w stosunku do nich są obojętni.

Wykres 14. Ocena relacji niepełnosprawnych z pełnosprawnymi



Strategie rynkowe bezrobotnych niepełnosprawnych

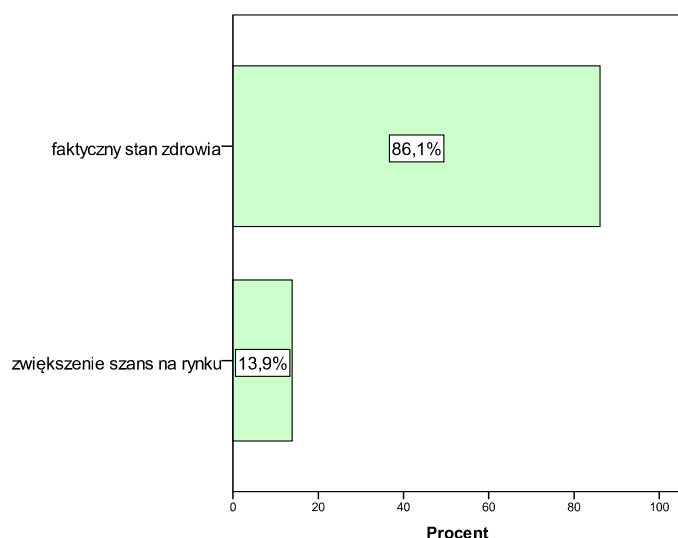
Pod pojęciem strategii rynkowych, dla potrzeb niniejszego raportu rozumie się wszelkie działania oraz zamierzenia działań, które w przekonaniu bezrobotnych bądź ze swojej istoty prowadzą do zmiany położenia rynkowego. Chodzi tu przede wszystkim o takie działania, które prowadzą, bądź mogą prowadzić do uzyskania zatrudnienia.

Podążając tym tropem myślowym generalnie można mówić o działaniach wynikających z oczekiwań formułowanych w stosunku do zarejestrowanych (działania usankcjonowane) oraz działania pochodzące z nadużycia. Te drugie przybierają charakter zachowań w jakiś sposób naruszających określony ład społeczny. Dla potrzeb badań za takie zachowania uznano zatrudnienie w szarej strefie, zarówno w aspekcie potencjalnym jak i realnym oraz uzyskanie orzeczenia o niepełnosprawności celem zwiększenia własnych szans rynkowych.

To ostatnie działanie może stanowić pewną kontrowersję. Mianowicie wydanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności wynika, w założeniu idealnym, z przesłanek wyłącznie medycznych. Zatem sformułowanie strategii egoistycznej polegającej na uzyskaniu takiego orzeczenia, co do którego nie ma podstaw medycznych zakładałoby porozumienie między składającym wniosek a oceniającym zdolność do pracy podstawą którego nie jest stan faktyczny ale obopólne korzyści. To przypadek skrajny, lecz nie niemożliwy. Istnieje również możliwość, że wydanie orzeczenia jest efektem uznania argumentów wnioskującego przy niespełnieniu wszystkich niezbędnych przesłanek medycznych. Pół realizacji takiego działania jest wiele, w tej chwili najistotniejsza jest postulowana przyczyna uzyskania orzeczenia. Proces jego uzyskania jest drugorzędny. Mając to na uwadze respondentów wprost zapytano dlaczego starali się o uzyskanie, a w konsekwencji uzyskali orzeczenie o niepełnosprawności.

Na poniższym wykresie widać, że około 14% respondentów stwierdziło, że uzyskało orzeczenie o niepełnosprawności gdyż to daje im większe szanse na zatrudnienie. Argumentacja w tym zakresie przedstawiona została w trakcie omawiania danych zastanych tj. statystyk bezrobocia. W tym miejscu przypomni się jedynie, że dysponując orzeczeniem o niepełnosprawności automatycznie zwiększa się liczbę dostępnych ofert pracy – bezrobotny wówczas może podjąć zarówno zatrudnienie na podstawie ogólnodostępnej oferty bądź na podstawie oferty skierowanej do wyłącznie do osoby niepełnosprawnej.

Wykres 15. Deklarowane przyczyny uzyskania statusu osoby niepełnosprawnej

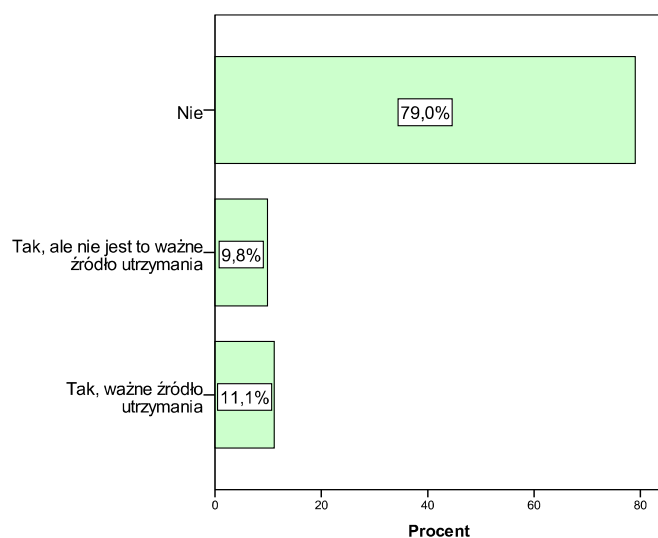


Przyjmując wskazany wyżej tok rozumowania, respondenci wskazujący, że uzyskali orzeczenie o niepełnosprawności ze względu na zwiększenie szans na rynku pracy powinni charakteryzować się silniejszym poczuciem sprawności niż niepełnosprawności. W toku analiz uzyskano potwierdzenie tego założenia. W rzeczywistości bezrobotni, którzy uzyskali orzeczenie o niepełnosprawności wyłącznie celem zwiększenia szans na rynku pracy średnio swoją kondycję zdrowotną oceniali na 4 punkty w jedenastostopniowej skali. Bezrobotni, którzy uzyskali orzeczenie ze względu na swój faktyczny stan zdrowia charakteryzowali się średnią poczucia niepełnosprawności na poziomie 5,5 punktu².

Wśród pozostałych strategii, które naruszają bądź mogą naruszyć ład społeczny a w konsekwencji mogą przekładać się na zmianę pozycji rynkowej wyróżniono gotowość do podjęcia pracy nierejestrowanej oraz faktyczne wykonywanie pracy w „szarej strefie”. Koncentrując uwagę na potencjalności zatrudnienia należy odnotować fakt, że gotowość do takiej pracy wyraża 22,7% respondentów. W przypadku faktycznej pracy nierejestrowanej łącznie ok. 21% respondentów wskazało na takie działanie. Podkreślić jednak należy, że dla ok. 11% respondentów zatrudnienie nierejestrowane staje się ważnym źródłem utrzymania.

² Test t wykazał różnice istotne statystycznie na poziomie $p < 0.001$

Wykres 16. Zatrudnienie nierejestrowane



Wśród czynników wpływających na podejmowanie się takiej formy zatrudnienia najistotniejszą rolę odgrywa płeć. Mężczyźni znacznie częściej pracują w ten sposób niż kobiety – 29,8% w stosunku 11,9%. Istotne znaczenie ma również obszar zamieszkania. Mieszkańcy terenów wiejskich znacząco częściej (30,2%) wykonują taki typ pracy niż ma to miejsce w przypadku mieszkańców miast (17,1%).

Wykonywanie pracy nierejestrowanej może być odzwierciedleniem faktycznie złej sytuacji ekonomicznej zarejestrowanych bezrobotnych – w przypadku motywacji podjęcia takiej pracy, która opierała się na potrzebie uzyskania jakiegokolwiek dochodu, bądź przejawem orientacji aktywistycznej – w sytuacji gdy zatrudnienie jest efektem potrzeby przełamania negatywnych skutków pozostawania bez pracy. W tym miejscu ograniczono się jedynie do sygnalizacji problemu bez rozwijania jego teoretycznych i empirycznych znamion. Zatem jakiegokolwiek wyjaśnienie decyzji o podjęciu pracy nierejestrowanej znajduje się poza celem niniejszego raportu.

Wśród działań zorientowanych na uzyskanie zatrudnienia znajdują się te, które stoją w zgodzie z wymogami – formułowanymi wprost bądź pośrednio przez szeroko pojęte instytucje rynku pracy. Poniżej znajduje się zestawienie, które wskazuje na zaangażowanie niepełnosprawnych bezrobotnych w poszukiwanie zatrudnienia.

Jak widać ocenić je należy stosunkowo wysoko. Jedynie dwa działania tj. poszukiwanie pracy za pomocą Internetu oraz rozpytywanie wśród znajomych jest wykorzystywane przez mniej niż połowę respondentów. Pozostałe wskazują na znaczące zaangażowanie. Wśród wymienionych poniżej znajdują się za najbardziej powszechne należy uznać przeglądanie ofert pracy w PUP (co jest czymś więcej niż wysłuchiwanie propozycji pośredników pracy) oraz przeglądanie ofert pracy w prywatnych pośrednictwach pracy.

Tabela 6. Natężenia działań związanych z poszukiwaniem zatrudnienia

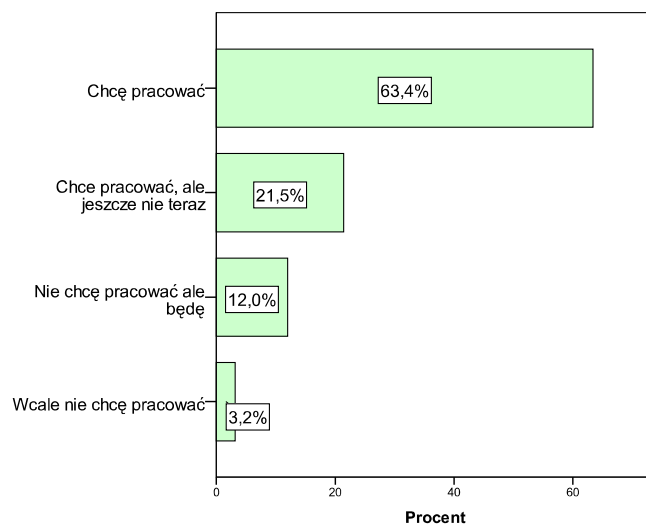
Działanie	Nie	Tak	Nie pamiętam
Przeglądanie ofert w PUP	22,0%	75,8%	2,2%
Samodzielny kontakt z pracodawcą	44,3%	48,7%	6,9%
Wysłanie CV	30,1%	66,8%	3,1%
Przeglądanie prasy	32,2%	63,1%	4,7%
Korzystanie z Internetu	56,9%	39,7%	3,4%
Przeglądanie ofert w prywatnym pośrednictwie	22,8%	73,4%	3,8%
Pytanie rodziny / znajomych o prace	59,7%	35,5%	4,7%

Wykorzystywanie działań zorientowanych na podjęcie zatrudnienia jest pochodną ogólnej postawy pro-aktywnej. Przejście do konkretnego działania to wynik oceny własnej sytuacji i dążenia do jej zmiany. Dla potrzeb niniejszego raportu za postawę pro-aktywną uznano tę która pozytywnie oscyluje wokół twierdzeń sondujących:

- Chęć pracy
- Gotowość do podjęcia zatrudnienia
- Działania zmierzającego do podjęcia zatrudnienia

Pytając respondentów o chęć zatrudnienia, kategoria możliwych odpowiedzi sprowadzała się do stwierdzeń: nie chcę pracować, nie chcę pracować ale będę jeżeli zaistnieje taka możliwość, chcę podjąć pracę ale jeszcze nie teraz oraz chcę pracować zarobkowo. Rozkład odpowiedzi na wskazane pytanie przedstawia poniższy wykres. Widać na nim ewidentnie, że niepełnosprawnych bezrobotnych charakteryzuje znaczna chęć pracy – ponad 60% respondentów pozytywnie ustosunkowała się to do tej kwestii. Jednocześnie występuje znaczna część osób, które czasowo zawieszają gotowość do zatrudnienia. Stanowią one ok. 22% wszystkich badanych.

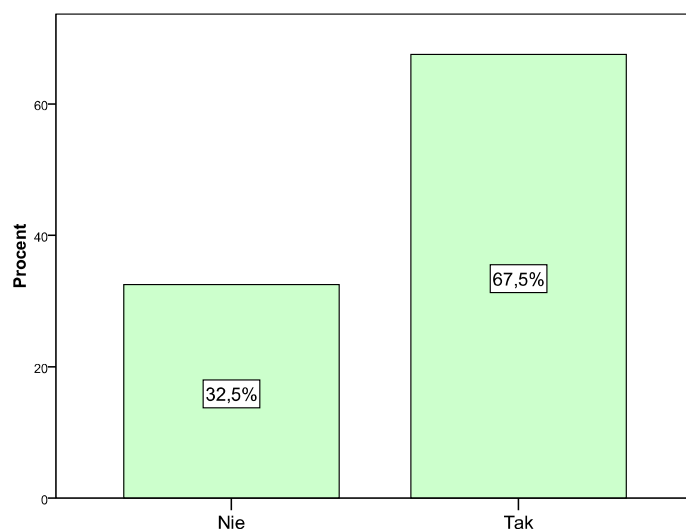
Wykres 17. Postawa względem zatrudnienia



Komplementarny względem chęci pracy jest stan gotowości do podjęcia zatrudnienia. Pytanie sondujące to zagadnienie dopełnione było dwutygodniowymi ramami czasowymi, tak aby dokładnie rozpoznać osoby rokujące na aktywną postawę. Okres dwutygodniowy wydaje się wystarczający na dopełnienie wszelkich formalności (jeżeli tego wymagałby rodzaj pracy), i jednocześnie daje szansę na uporządkowanie osobistych spraw, które mogłyby zakłócić proces pracy. Na poniższym wykresie zaprezentowano stosunek bezrobotnych do tego twierdzenia.

Zauważyć można, że dla ok. 1/3 respondentów perspektywa dwutygodniowa jest niewystarczająca. Trudno jednoznacznie wskazać tego przyczynę. Z jednej strony mogą to być faktyczne bariery, które wymagają większego budżetu czasu do ich niwelacji, z drugiej jednak może to wskazywać na niechęć, bądź negatywne skutki pozostawania bez pracy.

Wykres 18. Gotowość do podjęcia zatrudnienia w perspektywie dwutygodniowej

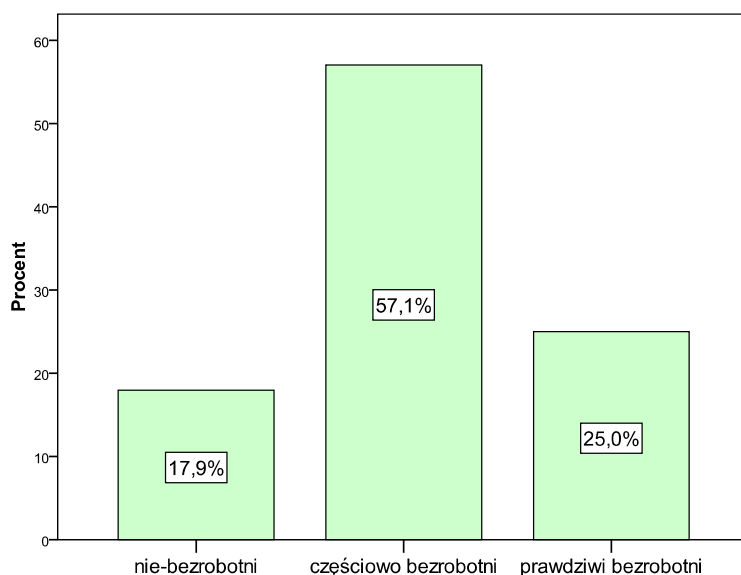


Ostatni element postawy pro aktywnej, a więc działania zmierzające wprost do uzyskania zatrudnienia zostały omówione wyżej. W tym miejscu należy jednak zauważyć, że jedno z działań tj. wysłanie CV z własnej inicjatywy jako odpowiedź na ofertę pracy dla potrzeb niniejszego raportu ma charakter kluczowy. Przypomnijmy, że w miesiącu poprzedzającym badanie 66,8% respondentów podjęło się wysłania CV.

Mając na uwadze wszystkie powyższe aspekty można dokonać segmentacji bezrobotnych ze względu na ich orientację na zmianę położenia rynkowego. Za „prawdziwych” bezrobotnych – prawdziwych w sensie wypełniania oczekiwań formułowanych w stosunku do nich, uznano te osoby, które chcą pracować oraz nie chcą pracować ale będą jeżeli zaistnieje taka możliwość (odczuwanie i realizowanie pewnej presji normy społecznej nakazującej podejmowanie zatrudnienia). Jednocześnie oprócz chęci pracy „prawdziwych bezrobotnych” charakteryzuje gotowość do podjęcia zatrudnienia w perspektywie najbliższych 2 tygodni, a także wysłanie CV do pracodawcy w miesiącu poprzedzającym badanie. W rezultacie wyróżniono osoby „prawdziwie” bezrobotne – spełniające wszystkie wskazane kryteria, „częściowo” bezrobotne – spełniające wybrane ze wskazanych kryteria oraz „nie-bezrobotne”, a więc nie spełniające żadnych ze wskazanych kryteriów.

W toku analiz ustalono, że „prawdziwi bezrobotni” to ¼ badanych respondentów. Zdecydowana większość z nich stanowi częściowo bezrobotnych. Najmniej jest osób, które uznano za te które nie spełniają pokładanych w nich oczekiwań.

Wykres 19. Segmentacja bezrobotnych



Wśród czynników kształtujących postawę pro-aktywną wyróżnić należy posiadane kwalifikacje (mierzone stopniem wykształcenia), czas pozostawania bez pracy oraz fakt pozostawania klientem pomocy społecznej.

Zauważono, że wraz ze wzrostem wykształcenia rośnie udział osób uznanych za prawdziwie bezrobotne i jednocześnie maleje udział osób uznanych za nie-bezrobotne. Jest to prawdopodobnie

związane z tym, że ci o lepszym wykształceniu dysponują atrakcyjniejszymi zasobami, a przekonanie o ich wartości kształtować może większe zaangażowanie. Szczegółowy rozkład obu zmiennych prezentuje poniższa tabela.

Tabela 7. Segmentacja bezrobotnych a wykształcenie

		Wykształcenie					Ogółem
		Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólne / średnie zawodowe	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niższe	
Segmentacja	nie-bezrobotni	7,1%	8,7%	16,7%	18,6%	22,2%	18,0%
	częściowo bezrobotni	21,4%	60,9%	52,6%	64,9%	56,6%	56,9%
	prawdziwi bezrobotni	71,4%	30,4%	30,8%	16,5%	21,2%	25,1%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Wśród innych czynników kształtujących postawę wyróżnić należy czas pozostawania bez pracy. Generalnie im dłużej osoba figuruje w rejestrach PUP tym gorzej odbija się to na jej postawie względem zmiany położenia na rynku pracy. Efektem tego jest powiększający się odsetek osób uznanych za nie bezrobotnych. Dla przykładu, wśród bezrobotnych zarejestrowanych do roku czasu odsetek „prawdziwie” bezrobotnych sięga 32,6%, w przypadku bezrobotnych pozostających w rejestrach pomiędzy 1 rokiem a 2 latami udział spada do poziomu 25,9%. Okres zarejestrowania powyżej 2 lat prowadzi do uznania za „prawdziwie” bezrobotnych zaledwie 18,8% respondentów. W związku z tym należy mówić o wyraźnie negatywnych skutkach pozostawania bez pracy, skutkach psychospołecznych, które przekładają się na działania bezrobotnych, w tym wypadku na zaniechanie działań

Tabela 8. Segmentacja bezrobotnych a czas pozostawania bez pracy

		Czas bez pracy (lata)			Ogółem
		do roku	1-2 lata	2 i więcej lat	
Segmentacja	nie-bezrobotni	9,5%	24,7%	20,3%	18,2%
	częściowo bezrobotni	57,9%	49,4%	60,9%	56,8%
	prawdziwi bezrobotni	32,6%	25,9%	18,8%	25,0%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Za ostatnią z wyróżnionych zmiennych, która kształtuje zaangażowanie w zmianę pozycji rynkowej uznano fakt pozostawania klientem instytucji pomocy społecznej. Poniżej przedstawiono jak zaangażowanie uzależnione jest od korzystania z pomocy, ale i od czasu wsparcia. Po pierwsze, sam

fakt bycia klientem nie prowadzi jednoznacznie do znacznego zarzucenia roli bezrobotnego. Odsetki prawdziwych bezrobotnych wśród korzystających z pomocy społecznej do roku czasu oraz wśród respondentów, którzy wcale nie korzystają są zbliżone. Znacząca różnica pojawia się biorąc pod uwagę czas pobierania świadczeń. Wśród osób, które można uznać za permanentnych klientów jedynie ok. 15% zostało uznanych za prawdziwie bezrobotnych. Na podstawie wskazanych danych można wnioskować o słabości wsparcia instytucji pomocowych. Generowanie dochodu alternatywnego bez konieczności własnej aktywności rynkowej prawdopodobnie przekłada się na obniżenie własnych standardów jakości życia, w kierunku dostosowania się do możliwych do uzyskania gratyfikacji od instytucji pomocy społecznej.

Tabela 9. Segmentacja bezrobotnych w kontekście korzystania z pomocy społecznej

		Pomoc społeczna			Ogółem
		Krócej niż rok	Dłużej nie rok	Wcale	
Segmentacja	nie-bezrobotni	19,5%	26,2%	12,8%	18,2%
	częściowo bezrobotni	51,2%	58,3%	57,3%	56,8%
	prawdziwi bezrobotni	29,3%	15,5%	29,9%	25,0%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Dystans społeczny bezrobotnych niepełnosprawnych

Dla potrzeb badań próbowano określić ewentualne występowanie dystansu pomiędzy pełnosprawnymi a niepełnosprawnymi. W związku z tym zadano respondentom stosowne pytania, które po zsumowaniu wskazywały na występowanie oraz zasięg pewnej bariery w relacjach jakie mają miejsce m.in. w środowisku pracy. Zestaw pytań wchodzący w skład indeksu dystansu prezentuje poniższa tabela:

Tabela 10. Wskaźniki dystansu społecznego

	zdecydowanie nie	raczej nie	trochę tak, trochę nie	raczej tak	zdecydowanie tak
Kontakt z pełnosprawnymi to trudna rzecz a w pracy w szczególności	25,4%	34,9%	20,2%	11,8%	7,7%
Przerażałoby mnie gdybym musiał uczyć się od pełnosprawnego	42,1%	38,8%	8,3%	6,8%	4,0%
Czuję, że większość patrzy na mnie jak na kalekę a nie na wartościowego człowieka	32,1%	35,4%	17,2%	10,2%	5,1%
W ostatniej pracy czułem się jak piąte koło u wozu	35,7%	33,7%	13,1%	9,9%	7,5%
Pracodawcy są niechętni osobom niepełnosprawnym	10,8%	16,6%	29,7%	27,0%	15,8%

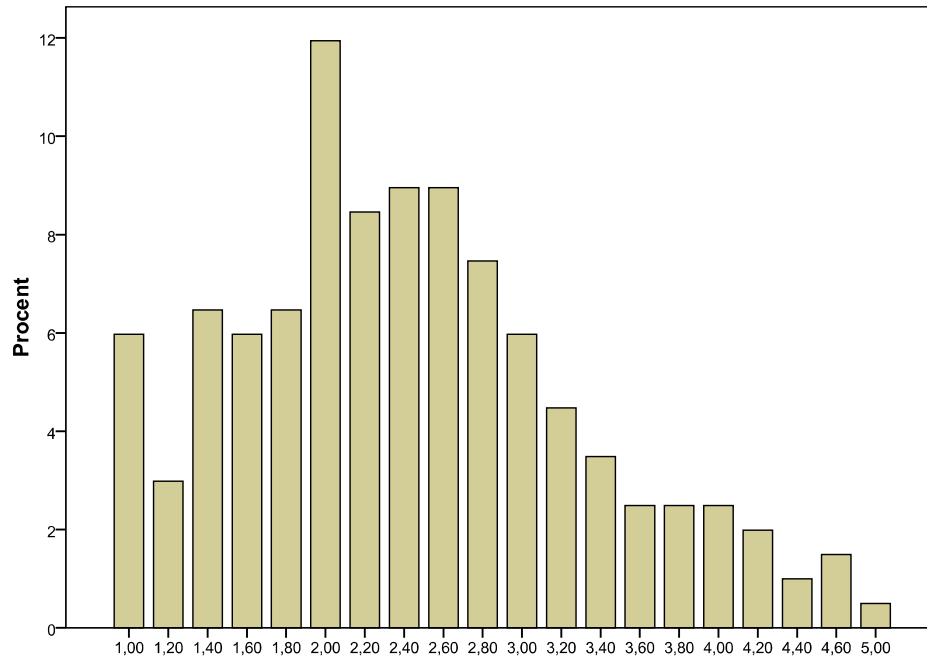
Na podstawie zawartych w niej danych nie można twierdzić jakoby dystans odczuwany przez niepełnosprawnych był znaczny. Odsetki twierdzących odpowiedzi w poszczególnych aspektach są raczej niewielkie. Nie zmienia to jednak faktu, że problem występuje, chociaż skala jego nie jest zdumiewająca. Największy odczuwany dystans występuje w relacji z pracodawcami, gdzie prawdopodobnie ocena efektywności staje się czynnikiem dominującym, a od której zależy z znacznym stopniem utrzymanie pracownika. W grę chodzić mogą również koszty związane z utrzymaniem pracownika niepełnosprawnego, które stanowiąc mogą o dystansie jako takim w aspekcie zatrudnienia.

Wskazany zestaw twierdzeń stał się podstawą do utworzenia indeksu (wskaźnik sumaryczny), dzięki któremu można było opisać całą próbę w sposób kompleksowy³. Przybiera on wartość od 1, co oznacza brak odczuwanego dystansu do 5 – pełne odczucie dystansu. Rozkład indeksu prezentuje poniższy wykres, na którym widać, że dominuje wartość 2, co odpowiada kategorii odpowiedzi „raczej nie” przy zestawie twierdzeń składowych. Jest to odzwierciedlenie wcześniej omawianego niskiego natężenia odczuwanego dystansu. Upraszczając uzyskane wyniki można stwierdzić, że:

³ Rzetelność uzyskanego indeksu na poziomie alfa Cronbach = 0,789

73,6% respondentów nie odczuwa dystansu w relacji z pełnosprawnymi w którym praca jest zasadniczym kontekstem (zakres indeksu od 1 do 2,99); 6% respondentów charakteryzują symptomy dystansu (wartość indeksu 3) 20,4% respondentów odczuwa dystans w stopniu umiarkowanym bądź znacznym (zakres wartości indeksu od 3,1 do 5)

Wykres 20. Indeks dystansu społecznego



Chociaż skala występowania zjawiska nie jest imponującą – zdecydowana większość respondentów nie odczuwa wyraźnego dystansu w stosunku do pełnosprawnych, o tyle sam fakt występowania zjawiska stanowi istotną barierę. Otóż wraz ze wzrostem odczuwanego dystansu wzrasta niechęć do podejmowania zatrudnienia jedynie wśród osób pełnosprawnych⁴. Jest to oczywiście efekt unikania potencjalnych emocjonalnie negatywnych sytuacji, które doświadczane były w przeszłości. Z punktu widzenia rynku jest to jednak bariera utrudniająca zmianę własnej pozycji, bariera która ewidentnie ma charakter niekorzystny zarówno w wymiarze jednostkowym jak i zbiorowym. Pewnym zobrazowaniem rozpoznanej tendencji jest poniższa tabela w której zestawiono odczuwany dystans z akceptacją możliwości podjęcia pracy w otoczeniu jedynie osób pełnosprawnych.

⁴ Tau b Kendalla 0,290 p<0,001

Tabela 11. Dystans społeczny a skłonność do przyjęcia zatrudnienia jedynie w gronie osób pełnosprawnych

		Indeks dystansu			Ogółem
		brak dystansu	objawy dystansu	dystans	
Propozycja pracy wśród pełnosprawnych	odmowa	4,9%	8,3%	20,0%	8,2%
	wahanie się	8,4%	25,0%	20,0%	11,8%
	akceptacja	86,7%	66,7%	60,0%	80,0%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

W tabeli można zauważyć, że generalnie odmowa wspomnianej propozycji pracy jest charakterystyczna dla ok. 8% respondentów natomiast wśród osób, które odczuwają dystans odsetek ten wzrasta aż do 20%. I odwrotnie, osoby wyrażające pełną akceptację środowiska pracy jednocześnie rekrutują się z osób nie odczuwających dystansu.

Problem dystansu przejawia się również w wymiarze przestrzennym. Rzecz sprowadza się do preferencji miejsca pracy, a nie tylko środowiska pracy. Respondentów pytano o to, gdzie woleliby pracować, w zakładzie pracy chronionej czy też w zakładzie nie gwarantującym jakichkolwiek preferencji. Okazuje się, że ponad połowa badanych (54,3%) wskazuje na zakład pracy chronionej jako preferowane miejsce zatrudnienia. Oznacza to tendencję do wycofania się z głównego nurtu, w kierunku pewnej izolacji. Oczywiście do pewnego stopnia związane jest to z dążeniem do minimalizacji kosztów związanych z funkcjonowaniem w środowisku pracy. Jest to szczególnie widoczne wśród osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (80% wskazań), jednak bezrobotni, którzy charakteryzują się stopniem lekkim bądź umiarkowanym w niepełnosprawności, w podobny sposób preferują zakład pracy chronionej jako miejsce pracy (nieco ponad 60% wskazań). Preferencje te nie są wprost związane z negatywnymi doświadczeniami z otoczeniem. Ani uogólniona ocena relacji międzyludzkich, ani też ocena środowiska pracy nie wpływają na większą skłonność do wyboru miejsca pracy chronionej. Niezależnie od tego czy relacje społeczne są określane pozytywnie czy też negatywnie zaobserwowano tendencję do izolacji.

Tabela 12. Ocena refleksji z pełnosprawnymi a preferencje zatrudnienia*

		Jak inni traktują niepełnosprawnych			Ogółem
		Niechętni	Obojętni	Życzliwi	
Gdzie powinni pracować niepełnosprawni?	w zakładach chronionych	69,0%	63,1%	73,2%	66,7%
	w zakładach standardowych	31,0%	36,9%	26,8%	33,3%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*Zależności nieistotne statystycznie

Ponadto zauważono związek pomiędzy odczuwanym dystansem a percepcją własnej przydatności do pracy. W celu określenia tej drugiej respondentów poproszono o ustosunkowanie się do twierdzeń:

- Osoby takie jak ja nie nadają się do pracy
- Osoby takie jak ja są gorszymi pracownikami od tych pełnosprawnych

Rozkład odpowiedzi na wskazane twierdzenia prezentuje poniższa tabela. Na podstawie jej zawartości można wnioskować o niewielkim zasięgu przekonania o własnej słabej przydatności jako pracownika. W sumie 18% respondentów wskazało, że nie nadaje się do pracy podczas gdy 19,5% stwierdziło, że niepełnosprawność równa jest mniejszej efektywności w pracy.

Tabela 13. Samoocena względem zatrudnienia

Pytanie		% z N w kolumnie
1. Osoby takie jak ja nie nadają się do pracy	zdecydowanie nie	36,8%
	raczej nie	29,7%
	trochę tak, trochę nie	15,4%
	raczej tak	10,9%
	zdecydowanie tak	7,1%
2. Osoby takie jak ja są gorszymi pracownikami od tych pełnosprawnych	zdecydowanie nie	40,4%
	raczej nie	29,4%
	trochę tak, trochę nie	10,6%
	raczej tak	9,9%
	zdecydowanie tak	9,6%

Przekonanie to wchodzi w związek z zasięgiem odczuwanego dystansu. Jest to zrozumiałe o tyle, że dystans, który objawiał się m.in. oceną innych w stosunku do osoby niepełnosprawnej w pewnym stopniu wpływa na uznanie siebie za gorszego pracownika. Generalnie należy stwierdzić, że im bardziej odczuwany dystans tym większe przekonanie o własnych gorszych, w stosunku do osób pełnosprawnych efektach pracy⁵. Sytuacja taka ma miejsce niezależnie od stopnia wykształcenia respondentów. Zarówno wśród osób z wykształceniem lepszym (wyższy czy średnim ogólnym bądź zawodowym) jak i słabszym (zasadnicze zawodowe i niższe) występuje tendencja do związku między odczuwanym dystansem a percepcją przydatności do pracy. Przemawia to za negatywnym wpływem relacji społecznych na proces pracy. Chociaż występują różnice w skali występowania zjawiska w zależności od typu wykształcenia to jednak generalna tendencja jest niezmienna. Wśród osób z lepszym wykształceniem zasięg omawianej tendencji jest większy (72% respondentów odczuwających dystans jednocześnie przekonanych jest o tym, że osoby

⁵ Tau b Kendalla dla twierdzenia 1 wynosi 0,43 $p < 0,001$ natomiast dla twierdzenia 2. 0,56 $p < 0,001$

niepełnosprawne są gorszymi od pełnosprawnych) natomiast wśród wykształcenia słabszego odsetek ten sięga 52%⁶.

Tabela 14. Odczuwany dystans społeczny a w kontekście wykształcenia

Wykształcenie			Indeks dystansu			Ogółem
			brak dystansu	objawy dystansu	dystans	
wyższe/średnie	Percepcja przydatności do pracy	nie	98,4%	40,0%	16,7%	77,4%
		trochę tak, trochę nie	1,6%	20,0%	11,1%	4,8%
		tak	0,0%	40,0%	72,2%	17,9%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
zasadnicze zawodowe / niższe	Percepcja przydatności do pracy	nie	77,9%	42,9%	30,4%	66,4%
		trochę tak, trochę nie	15,1%	28,6%	17,4%	16,4%
		tak	7,0%	28,6%	52,2%	17,2%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Zasięg zjawiska jest większy w przypadku osób z lepszym wykształceniem co wynika z wpływu wykształcenia. Respondenci z lepszym wykształceniem w większym stopniu przekonani są o mniejszej efektywności pracowników niepełnosprawnych⁷. Nadmienić jeszcze wypada, że samo wykształcenie nie wpływa na poczucie dystansu.

⁶ Różnice istotowe na poziomie $p < 0,001$

⁷ Różnice istotowe na poziomie $p = 0,035$

Preferowane obszary wsparcia

Pewnym zagadnieniem wymagającym rozstrzygnięcia jest problem roszczeniowości wśród osób niepełnosprawnych pozostających bez zatrudnienia. Jest to związane z całokształtem ich funkcjonowania w środowisku społecznym. Trudno jednoznacznie wskazać źródła roszczeniowości. Z całą pewnością jednak można przybliżyć to zagadnienie zwracając uwagę na kontekst funkcjonowania takich osób. Po pierwsze doświadczają oni szeregu barier o charakterze instytucjonalnym. W dalszym ciągu w społeczeństwie istnieje raczej tendencja do izolacji, a czasami nawet segregacji niepełnosprawnych niż pełnej integracji. Po drugie społeczne wyobrażenia na temat osób niepełnosprawnych nie są do końca im przychylnie. Co za tym idzie wszelkie działania niepełnosprawnych osadzone w barierach prowadzą do zachowań dostosowawczych. W tej sytuacji może tworzyć się wyobrażenie pojęcia „gorszej osoby”, na co zwrócono uwagę wyżej w odniesieniu do funkcjonowania na rynku. Reakcja zwrotna w stosunku do otoczenia zatem często może przybierać charakter oczekiwań rekompensaty na wielu polach, zwłaszcza w stosunku do instytucji publicznych, które kształtują ramy funkcjonowania tychże osób. Problem jednak w tym, że zachowania o charakterze roszczeniowym stawać się mogą dalszą przestankom do negatywnych wyobrażeń o tychże osobach pogłębiając zjawisko dystansu. Ma to charakter spirali o daleko idących konsekwencjach, utrudniających funkcjonowanie m.in. na rynku pracy.

Dla potrzeb niniejszych badań respondentów poproszono o ustosunkowanie się do wybranych zagadnień prezentowanych poniżej. Są to twierdzenia sprowadzające się zarówno do oceny instytucjonalnego wsparcia bezrobotnych jak i postulowanych efektów wsparcia. W tabeli wyróżniono te odpowiedzi, które mają charakter dominujący. Analizując informacje zawarte w niej wyraźni widać, że istnieje bardzo silna tendencja do potrzeby otrzymania gratyfikacji finansowej. Ponad 80% respondentów skłonna jest twierdzić, że wsparcie finansowe jest zbyt niskie. Jednocześnie relatywnie niewielu przesunęłoby środki finansowe z aktywnych form wsparcia bezrobotnych na rzecz bezpośredniej wypłaty. Innymi słowy dostrzega jest wartość kursów i szkoleń organizowanych przez urząd pracy. Jednak roszczeniowość niepełnosprawnych to przede wszystkim tendencja do oczekiwanej gwarancji zatrudnienia, zarówno po zrealizowaniu kursu czy szkolenia jak i gwarancji zatrudnienia jako takiego. Około 70% respondentów wyraźnie stwierdza, że każdemu niepełnosprawnemu państwo powinno zagwarantować zatrudnienie.

W przypadku gwarancji zatrudnienia nie można nie odnotować faktu występowania skrajnej postaci roszczeniowości, która w tym wypadku przyjmuje postać wartościowania kategorii bezrobotnych. Część respondentów wyraźnie wskazuje, że w pierwszej kolejności powinno się doprowadzić do zatrudnienia osób niepełnosprawnych a w dalszej kolejności pełnosprawnych. Rozkład odpowiedzi w tym wypadku wskazuje na aprobatę takiego stwierdzenia, aczkolwiek z dominacją umiarkowanej zgody. Zwolenników pierwszeństwa w zatrudnieniu niepełnosprawnych jest około 15%.

Do tego należy jeszcze dodać komentarz związany z pytaniem sondującym generalny stosunek do pracy. Respondentów pytano o to, czy niepełnosprawni w ogóle powinni pracować. W efekcie ponad 20% badanych osób stwierdziło, że „**niepełnosprawni nie powinni pracować – państwo powinno zagwarantować im wystarczające środki na utrzymanie**”. Ta roszczeniowość instytucjonalna ma swoje odbicie w postulowanych źródłach wsparcia. Poniżej załączono tabelę z której wprost wynika,

że respondenci za głównego dostawcy wsparcia postrzegają państwo. W dalszej kolejności znajduje się rodzina, a już zupełnie marginalny charakter ma inne obszary wsparcia.

Tabela 15. Preferowane obszary wsparcia

Obszar	%*
Państwo	83,6
Organizacje pozarządowe	40,1
Rodzina	34,5
Kościół	3,8
Inni niepełnosprawni	6,3
Znajomi	4,1
Sąsiedzi	1,6

*wartości nie sumują się do 100% z uwagi na możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Dysponując zestawem takich twierdzeń utworzono indeks obrazujący stopień roszczeniowości niepełnosprawnych osób. Stanowi on sumaryczny wskaźnik, syntetycznie obrazujący natężenie cechy. Zgodna na każde z wymienionych twierdzeń równoznaczna jest z całkowitą orientacją roszczeniową. Kafeteria odpowiedzi w tym wypadku opisywana była w sposób wskazy w nagłówku tabeli. Pozycję „trudno powiedzieć” wyłączono z analizy z uwagi na nieokreślony charakter.

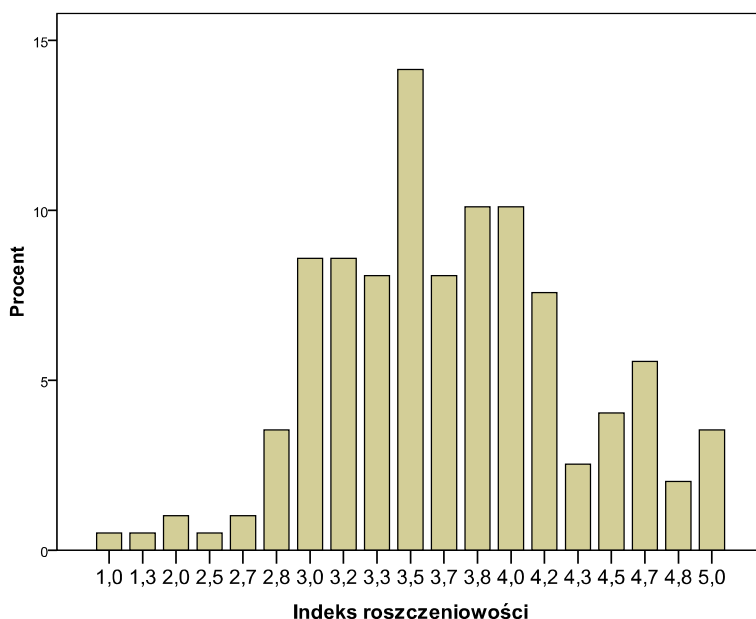
Tabela 16. Wskaźniki postawy roszczeniowej

Nr pytania	Treść	5	4	3	2	1	X
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	trochę tak i trochę nie	Raczej nie	Zdecydowanie nie	trudno powiedzieć
1	O osobach takich jak ja tylko się mówi nic się dla nich nie robi	21,0%	22,0%	24,0%	15,7%	5,0%	12,3%
2	Każdemu niepełnosprawnemu państwo powinno zagwarantować zatrudnienie	29,3%	39,1%	18,2%	2,9%	2,3%	8,1%
3	Niepełnosprawni powinni otrzymywać większą pomoc finansową	44,4%	37,3%	9,8%	2,6%	,7%	5,2%
4	Po ukończeniu kursu / szkolenia powinno się zagwarantować pracę	38,0%	44,2%	8,9%	3,0%	,3%	5,6%
5	Lepiej dać pieniądze bezrobotnym niż wydawać je na szkolenia	10,9%	13,2%	16,6%	27,2%	19,2%	12,9%
6	Najpierw zatrudnienie niepełnosprawnych potem pełnosprawnych	14,9%	21,9%	27,2%	11,6%	5,3%	19,2%

W efekcie wskaźnik przyjmuje wartość od 1, co oznacza brak roszczeniowości do 5 – maksymalny poziom roszczeniowości. Zasada interpretacji tego wskaźnika jest analogiczna do interpretacji

poszczególnych twierdzeń składowych. Wartościom liczbowym całkowitym odpowiadają semantyczne znaczenia od zdecydowanie tak do zdecydowanie nie. Wartości pośrednie to efekt sumowania, dzięki czemu można z większą dokładnością określać natężenie zjawiska. Graficzny rozkład cechy prezentuje poniższy wykres.

Wykres 21. Indeks roszczeniowości



Średnia wartość dla całej próby sięga 3,7 punktu, co stanowi wartość przekraczającą umiarkowane natężenie cechy. Innymi słowy mówiąc ogół bezrobotnych niepełnosprawnych można znać za „raczej roszczeniowych”. Jednocześnie w obrębie cechy następuje pewne zróżnicowanie. Bardzo istotne jest to w jaki sposób niepełnosprawni oceniają ogół relacji ze społeczeństwem. Bardzo wyraźnie widać, że wśród respondentów twierdzących, że większość ludzi traktuje obojętnie bądź życzliwie osoby niepełnosprawne stopień roszczeniowości jest niższy niż wśród osób, które twierdzą, że większość ludzi jest nieżyczliwa niepełnosprawnym⁸. Trudno jednoznacznie wskazać, czy to wnoszona postawa wpływa na ocenę relacji, czy też ocena relacji kształtuje postawę. Nie zmienia to jednak faktu, że dynamika relacji interpersonalnych ma zasadnicze znaczenie.

Nadmienić również wypada, że roszczeniowość jest również związana z odczuwanym dystansem. Obie cechy współzmienią się. Wraz ze wzrostem odczuwanego dystansu rośnie również stopień roszczeniowości i odwrotnie, spadkowi odczuwanego dystansu towarzyszy spadek roszczeniowości⁹. Jest to kolejny dowód na wpływ jakości relacji międzyludzkich na zachowanie.

⁸ Analiza metodą ANOVA wskazała różnice między grupami „życzliwie” i „obojętnie” a „nieżyczliwie” na poziomie $p=0,004$. Średnie wartości indeksu dla grup: „życzliwie” 3,7; „obojętnie” 3,6; „nieżyczliwie” 4

⁹ R Pearsona 0,294 $p<0,001$

Preferencje zatrudnieniowe

Nieodzownym elementem analizy lokalnego rynku pracy prowadzonego z perspektywy osób pozostających bez zatrudnienia jest koncentracja na ich preferencjach związanych z zatrudnieniem oraz aktywności edukacyjnej. Preferencje zatrudnienia wskazują na gotowość bezrobotnych do partycypacji na lokalnym rynku pracy przy jednoczesnym uwzględnieniu pewnych barier niepozwalających na pełne uczestnictwo. Bariery te mają zarówno źródło w oczekiwaniach jak i możliwościach indywidualnych. W tym kontekście osoby niepełnosprawne mogą wykazywać znaczące zróżnicowanie w stosunku do rynku pracy, co łączyć się może wprost z posiadanymi dysfunkcjami. Dla potrzeb niniejszego badania niepełnosprawnych pytano o ich preferencje w odniesieniu do poszczególnych form zatrudnienia. Zbiornicze wyniki przedstawia poniższa tabela.

Tabela 17. Preferencje zatrudnienia

	Zdecydowanie wziąłbym	Raczej wziąłbym	Akceptacja	Raczej nie wziąłbym	Zdecydowanie nie wziąłbym	Odrzucenie
Za 700 zł na rękę	21,8%	28,8%	50,5%	28,4%	21,1%	49,5%
Na czarno	12,6%	14,4%	27,0%	27,4%	45,6%	73,0%
Na 2-3 miesiące	25,6%	31,2%	56,8%	22,2%	21,1%	43,2%
Na niepełny etat	29,6%	34,3%	63,9%	23,9%	12,1%	36,1%
Na czas określony	37,6%	38,3%	75,9%	13,1%	10,9%	24,1%
Na zastępstwo	23,0%	32,3%	55,4%	26,4%	18,2%	44,6%
tele praca	19,2%	26,8%	46,0%	18,1%	35,9%	54,0%

Na podstawie analizy powyższej tabeli łatwo zauważyć, że formami pracy ewidentnie preferowanej są: praca na niepełny etat oraz na czas określony jak również praca na około 2-3 miesiące. Wnioskować stąd można o potrzebie pewnej stabilizacji co nie jest żadnym novum. Wśród form akceptowalnych wyróżnić można jednocześnie pracę na zastępstwo, jednak już praca za 700 złotych na „na rękę” oraz Tele pracą budzą niechęć. W odniesieniu do Tele-pracy należy poczynić pewne uwagi. Wydawałoby się, że dla osób niepełnosprawnych, nie tylko ruchowo rozwiązanie takie może być korzystne. Brak konieczności fizycznej obecnością w miejscu pracy to, przynajmniej dla części niepełnosprawnych, redukcja kosztów (nie tylko finansowych) związanych z przemieszczaniem się. Dalsza analiza wskazuje, że akceptacja takiej formy zatrudnienia jest charakterystyczna w większym stopniu dla osób z umiarkowanym bądź znacznym stopniem niepełnosprawności oraz osób z wykształceniem co najmniej średnim. Taki stan rzeczy związany jest zapewne z jednej strony z uciążliwością przemieszczania się jak i posiadanymi kompetencjami. Wykonywania Tele-pracy to konieczność obsługiwanania urządzeń i narzędzi teleinformatycznych, które w większym stopniu są wykorzystywane przez osoby lepiej wykształcone. W grę wchodzi również wiek – osoby młodsze są lepiej wykształcone oraz lepiej obsługują instrumenty teleinformatyczne.

Bariery na rynku pracy

Analiza rynku pracy z perspektywy osób pozostających bez zatrudnienia wymaga podejścia problemowego, tj. przynajmniej wskazania tych kwestii które stanowią barierę przy uzyskaniu zatrudnienia na lokalnym rynku. W związku z tym jednym z elementów badania była próba wskazania tych czynników, które mogą w stanie hamować poprawne kojarzenie popytu i podaży pracy. Wśród zakładanych czynników na szczególną uwagę zasługują te związane z zasobami indywidualnymi bezrobotnych jak i orientacją pracodawców. W odniesieniu do zasobów indywidualnych, traktowanych również w kategorii kapitału indywidualnego nacisk został położony na posiadane kompetencje tj. obiektywnie rzecz ujmując posiadane kwalifikacje zawodowe oraz w wymiarze bardziej subiektywnym pewne predyspozycje do zmiany własnego położenia. Chodzi przede wszystkim o edukację permanentną, a więc skłonność do podnoszenia własnych kwalifikacji celem zwiększenia własnych szans na rynku pracy. Do grona czynników o charakterze obiektywnym zaliczyć można również kondycję zdrowotną, która nie tylko w przypadku osób niepełnosprawnych odgrywa zasadniczą rolę, ale i w przypadku pełnosprawnych jest w stanie warunkować zachowania rynkowe. Innymi słowy mówiąc stan fizyczny kształtuje zdolność do wykonywania pracy: określonej pracy w przypadku orzeczeń lekarskich, oraz generalnie pracy efektywnej w stosunku do osób pełnosprawnych.

Analiza bezrobocia jako takiego ewidentnie wskazuje, że bezrobocie związane jest z posiadanymi kwalifikacjami. Formalne wykształcenie, a co za tym idzie, posiadany zawód reguluje pozycję rynkową pracujących oraz pozostających bez zatrudnienia. Z bieżących analiz bezrobocia w województwie opolskim wynika wprost, że trzon bezrobocia stanowią osoby z najniższym wykształceniem. Dla przykładu w końcu grudnia 2009 roku udział bezrobotnych z poszczególnym wykształceniem przedstawia się w następujący sposób:

- wykształcenie wyższe: 8,2%
- wykształcenie policealne i średnie zawodowe: 21,1%
- wykształcenie średnie ogólnokształcące: 10,3%
- wykształcenie zasadnicze zawodowe: 29,1%
- wykształcenie gimnazjalne i niższe: 31,3%

Bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym łącznie stanowią ponad 60% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych. Wskazane dane stanowią wyraźną egzemplifikację relacji pomiędzy wykształceniem z bezrobociem. Lepsze wykształcenie stanowi silny regulator pozycji bezrobotnego.

Z punktu widzenia niniejszych badań niezmiernie ważne jest określenie jak wykształcenie wpływa na realizację roli bezrobotnego. Informacje zawarte w poniższej tabeli ilustrują pewną zależność. Tak jak można było się spodziewać na podstawie wniosków z analizy struktury bezrobocia, lepsze wykształcenie (co najmniej średnie) ewidentnie zwiększa szansę realizacji roli bezrobotnego tj. aktywnego poszukiwania zatrudnienia poprzedzonego gotowością do pracy a przede wszystkim chęcią zatrudnienia.

Tabela 18. Segmentacja bezrobotnych a wykształcenie

		Wykształcenie		Ogółem
		wyższe/średnie	zasadnicze zawodowe / niższe	
Segmentacja	nie-bezrobotni	13,9%	20,4%	18,0%
	częściowo bezrobotni	50,4%	60,7%	56,9%
	prawdziwi bezrobotni	35,7%	18,9%	25,1%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

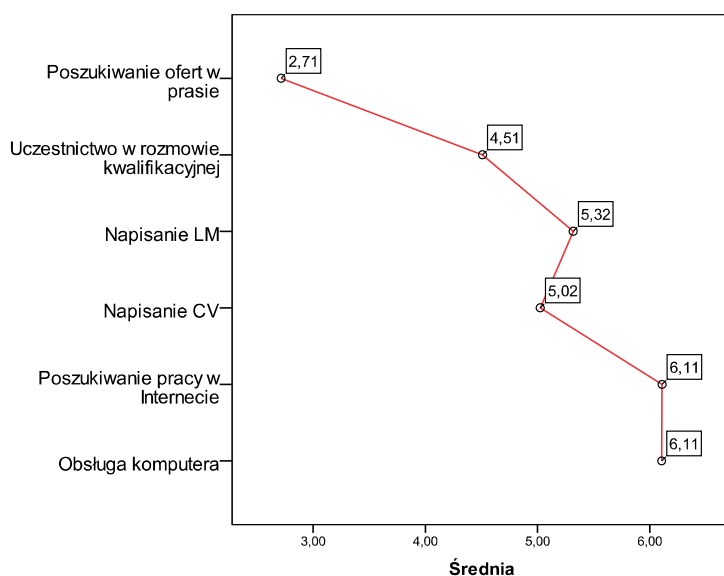
Tak rozumiani „prawdziwi” bezrobotni stanowią ponad 35% respondentów z wykształceniem wyższym bądź średnim i zaledwie ok. 19% wśród respondentów o wykształceniu zawodowym lub niższym.

W tej sytuacji można powiedzieć, że wykształcenie to fundament, nie mniej jednak niezmiernie istotne są, nazwijmy to kompetencje kluczowe. W tej sytuacji rozumiane będą jako te umiejętności podstawowe, które sprzyjać będą w poszukiwaniu zatrudnienia i wykonywaniu pracy jako takiej. Do umiejętności tych zaliczone zostały:

- Obsługa komputera
- Poszukiwanie pracy w Internecie
- Napisanie CV
- Napisanie LM (listu motywacyjnego)
- Uczestnictwo w rozmowie kwalifikacyjnej
- Poszukiwanie ofert w prasie

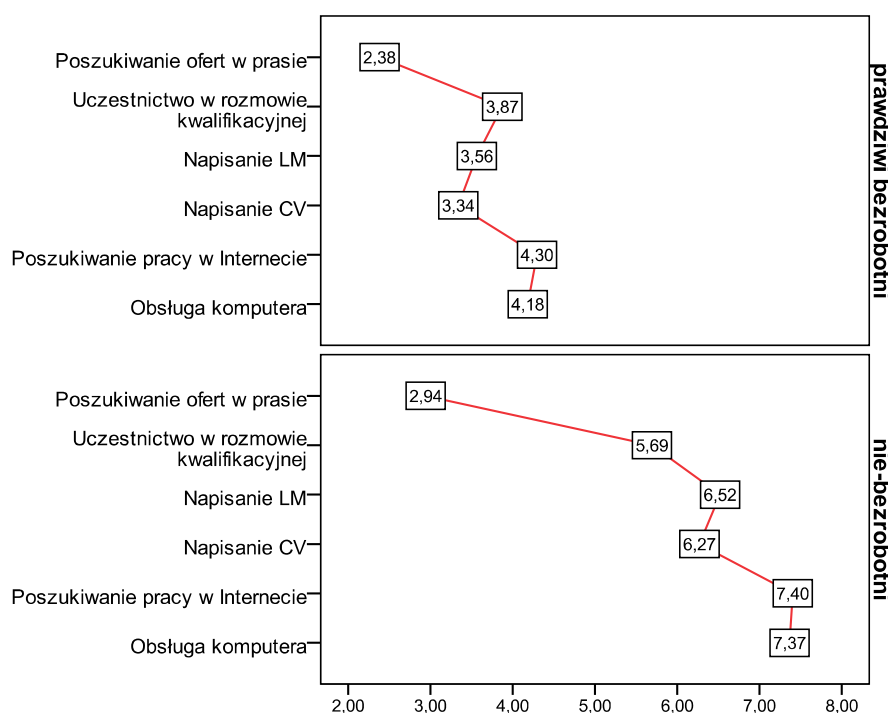
Ocena wskazanych umiejętności dokonywana była przez bezrobotnych za pomocą jedenastostopniowej skali gdzie 1 oznaczało, że dana umiejętność jest bardzo łatwą, natomiast 10, że wspomniane umiejętności sprawiają poważne trudności badanym respondentom. Rozkład stopnia trudności w odniesieniu do wskazanych umiejętności prezentuje poniższy wykres.

Wykres 22. Ocena umiejętności kluczowych



Ewidentnie widać, że działaniem jednoznacznie ocenianym jako łatwe jest tylko poszukiwanie ofert pracy w prasie. Średnia stopnia trudności to 2,71 punktu. Pozostałe działania należy uznać za raczej trudne bądź trudne. Tak elementarne umiejętności jak napisanie listu motywacyjnego oraz życiorysu nastręcza respondentom znacznych trudności. Najgorsza sytuacja występuje natomiast w przypadku obsługi komputera i wykorzystania go do celów samodzielnego poszukiwania zatrudnienia. Innymi słowy wskazane kompetencje kluczowe generalnie należy ocenić negatywnie mając świadomość, że konsekwencje takie stanu rzeczy nie są obojętne dla zjawiska bezrobocia. O tym fakcie mówią dane przytoczone na poniższym wykresie

Wykres 23. Ocena umiejętności kluczowych a segmentacja



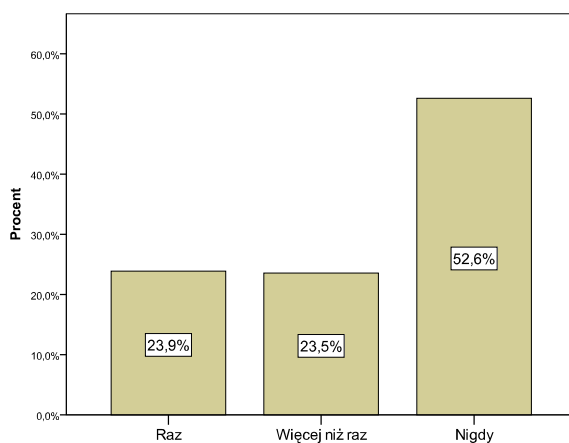
Dla uproszczenia analizę ograniczono do dwóch, opozycyjnych kategorii bezrobotnych tj. „Prawdziwych” oraz nie-bezrobotnych”. Wnioski są jednoznaczne. Kompetencje określone mianem kluczowych ewidentnie sprzyjają podejściu aktywnemu do własnej sytuacji na rynku pracy. „Prawdziwi” bezrobotni znacząco łatwiej oceniają wskazane umiejętności. Brak różnicy wyróżnia się jedynie w przypadku poszukiwania pracy w prasie, ale to jak wskazano wyżej zostało ocenione jako czynność najłatwiejszą przez ogół bezrobotnych. Ponadto nadmienić należy, że samo wykształcenie w istotny statystycznie sposób koreluje z oceną umiejętności kluczowych. Generalna tendencja jest taka, że lepsze wykształcenie sprawia, że wyróżnione czynności są uznawane za łatwe.

Elementy dyskryminacji na rynku pracy

Ważnym zagadnieniem jakie należy podjąć w kontekście funkcjonowania na rynku pracy osób niepełnosprawnych jest dyskryminacja. Przez to pojęcie rozumie się odmowę/utrudnienie dostępu do społecznie cennych dóbr. Dobrem takim jest m.in. praca. Obiektywnie rzecz ujmując analiza dyskryminacji na rynku pracy mogłaby polegać na badaniu profili kandydatów przyjętych do pracy i porównaniu ich z profilami osób, które nie uzyskały zatrudnienia. Ponieważ organizacyjnie podejście takie było niewykonalne, zatem w niniejszym raporcie ograniczono się do deklaracji osób pozostających bez pracy. Trudno jednoznacznie wskazać czy odpowiedzi wskazujące na przejawy dyskryminacji są odzwierciedleniem faktycznie zaistniałej sytuacji czy też są pewną racjonalizacją niepowodzenia związanego z próbą uzyskania zatrudnienia. Niemniej jednak zagadnienie zostało podjęte, gdyż nie można z góry założyć, że deklaracje całkowicie mijają się prawdą.

Sondowanie zjawiska dyskryminacji oparte było na zadaniu dwóch fundamentalnych pytań: o fakt oraz o wrażenia. Pierwsze pytanie miało następującą treść: „Czy zdarzyło się, że pracodawca odmówił przyjęcia P. wyraźnie mówiąc, że nie chce zatrudnić osoby niepełnosprawnej?”. Kolejne pytanie posiadało treść: „Czy zdarzyło się, że odniosła P. wrażenie, że nieuzyskana P. pracy ze względu na swoją niepełnosprawność?”. Oba pytania odwołują się do konkretnych doświadczeń związanych z praktykami na rynku. Jednak pytanie pierwsze w stosunku do drugiego z całą pewnością posiada większą moc opisującą. Poniżej znajdują się rozkłady odpowiedzi na wspomniane pytania.

Wykres 24. Odpowiedź na pytanie: Czy zdarzyło się, że pracodawca odmówił przyjęcia P. wyraźnie mówiąc, że nie chce zatrudnić osoby niepełnosprawnej?

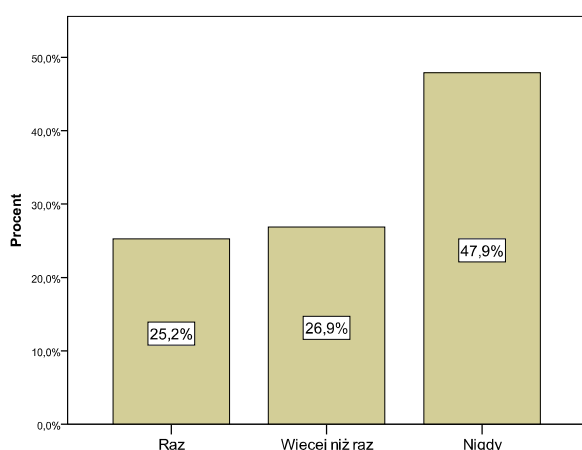


W przypadku jasnej deklaracji pracodawcy, że nie zatrudni on osoby niepełnosprawnej zdumiewa powszechność zjawiska. Około połę respondentów stwierdziło, że co najmniej raz doświadczyło takiej sytuacji. Niepokojące jest, że praktyka ta jest dość powszechna. Otóż ponad 23% ankietowanych spotkało się z przejawami dyskryminacji więcej niż raz.

W przypadku odniesionego wrażenia sytuacja jest podobna, z tym, że nieco ponad połowa respondentów stwierdziła, że odniosła co najmniej raz wrażenie, że nie uzyskała zatrudnienia uwagi

na swoją dysfunkcję. Przytoczone wyniki są niepokojące i powinny stanowić przyczynek do podejmowania stosownych kroków eliminujących to negatywne zjawisko. Zarówno powinno to przybrać wymiar szeroko zakrojonej kampanii społecznej jak i postępowania wyjaśniającego w stosunku do pracodawców dopuszczających się zachowań o charakterze dyskryminacyjnym.

Wykres 25. Odpowiedź na pytanie: Czy zdarzyło się, że odniosła P. wrażenie, że niezyskana P. pracy ze względu na swoją niepełnosprawność?



Wskazane deklaracje skonfrontować można z wykształceniem respondentów. Tak, jak wskazano wyżej deklaracja dyskryminacji może być pochodną racjonalizacji niepowodzenia, która z kolei może być efektem słabszych kwalifikacji niezbędnych do objęcia danej posady. Zatem brak różnic pomiędzy deklaracją odmowy zatrudnienia a wykształceniem świadczyć może o faktycznie występującej patologii rynku pracy. Dane prezentowane w poniższej tabeli mają właśnie taki charakter. Praktycznie nie ma różnic pomiędzy wykształceniem (zgrupowanym w dwie kategorie) a deklaracją dyskryminacji. Jest to argument przemawiający za występowaniem nieprawidłowości, a zatem i przesłanka do podejmowania stosownych działań zaradczych.

Tabela 19. Wykształcenie a doświadczenie dyskryminacji

		Wykształcenie		Ogółem
		wyższe/średnie	zasadnicze zawodowe / niższe	
Doświadczenie dyskryminacji	Tak	48,7%	46,9%	47,5%
	Nie	51,3%	53,1%	52,5%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%

W trakcie analizy ustalono ponadto, że doświadczenia dyskryminacyjne związane są również z typem posiadanej niepełnosprawności. Respondenci z zaburzeniami mowy, głosu oraz słuchu w porównaniu do innych respondentów charakteryzowali się większą skłonnością do wskazywania nieprawidłowości w trakcie rekrutacji. Sytuacja taka dostarcza informacji o wadze aspektu komunikacji w trakcie

procesu pozyskiwania pracownika. Trudność w nawiązaniu kontaktu może stanowić istotną barierę przy zatrudnieniu. Niezależnie od posiadanych kwalifikacji może okazać się znaczącą barierą.

Nadmienić również wypada, że płeć nie stanowi statycznie istotnego elementu różnicującego. W równym stopniu kobiety jak i mężczyźni czują się / doznają przejawów dyskryminacji. Podobnie w przypadku wieku, co prezentuje poniższa tabela.

Tabela 20. Wiek a doświadczenie dyskryminacji

		Wiek			Ogółem
		18-34	35-54	55-64	
Doświadczenie dyskryminacji	Tak	47,3%	48,7%	43,6%	47,4%
	Nie	52,7%	51,3%	56,4%	52,6%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Praktycznie truizmem jest stwierdzenie, że starsi respondenci (niezależnie od typu badań) wykazują słabsze kompetencje. Zatem w sytuacji kiedy nie ma różnic w doświadczeniach dyskryminacji pomiędzy reprezentantami różnych kategorii wiekowych oraz wykształcenia kwestia dyskryminacji ściśle dotyczy faktu dysfunkcji organizmu i nie ma (w analizowanym materiale) wystarczających przesłanek ku twierdzeniu, że inne czynniki (pozabiologiczne) wpływają w większym stopniu na nieuzyskanie zatrudnienia niż biologiczne.

Tabela 21. Wiek a doświadczenie dyskryminacji

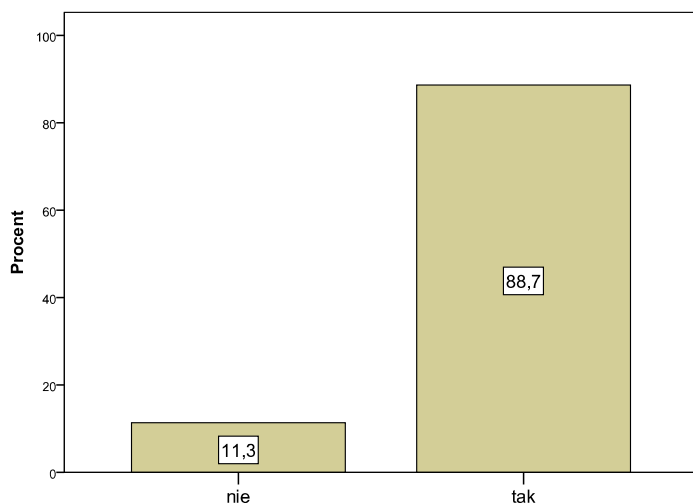
		Wiek			Ogółem
		18-34	35-54	55-64	
Doświadczenie dyskryminacji	Tak	47,3%	48,7%	43,6%	47,4%
	Nie	52,7%	51,3%	56,4%	52,6%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Aktualnie rynek pracy wymaga szerokich kompetencji i ogólnie rzecz ujmując umiejętności dostosowania się. Innymi słowy rzecz dotyczy permanentnej edukacji, nadążania za wymogami rynku. W wymiarze indywidualnym oznacza to potrzebę nieustannego zdobywania umiejętności i kwalifikacji przez osoby bezrobotne i to niezależnie od ich pełnosprawności czy też niepełnosprawności. Jest to więc element szeroko pojętej mobilności. W celu określenia jakości tejże mobilności respondentom zadano szereg pytań sondujących ich doświadczenia w realizacji kursów oraz skłonność do podejmowania trudu podwyższenia własnych kompetencji. W związku z tym pytano o:

- Wiedzę o możliwości bezpłatnego uczestnictwa w kursach organizowanych przez PUP
- Doświadczenia w uczestnictwie w kursach organizowanych przez PUP
- Planach związanych z uczestnictwem w kursach oraz
- Preferowane obszary tematyczne

Określając mobilność, tu edukacyjną, respondentów rzeczą fundamentalną jest wiedza na temat możliwości uczestnictwa w kursach realizowanych przez PUP w sposób bezkosztowy. Wynik jest zadowalający, to znaczy bezrobotni wiedzą o możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji nie ponosząc przy tym nakładów finansowych. Zatem Publiczne Służby Zatrudnienia skrupulatnie realizują politykę informacyjną. Natężenie wiedzy o możliwości skorzystania z kursów prezentuje poniższy wykres.

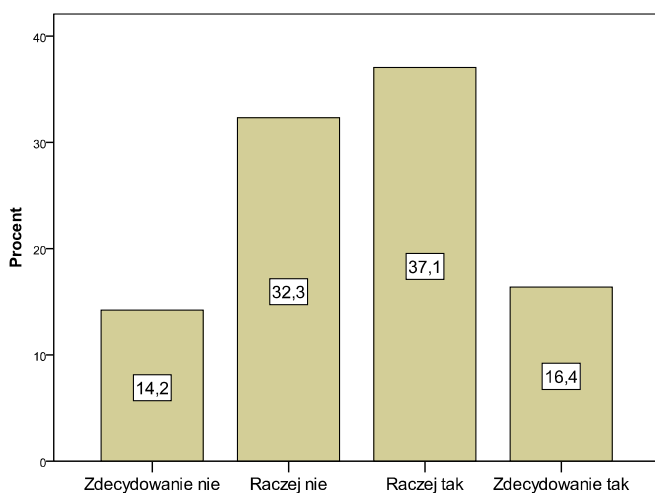
Wykres 26. Wiedza o możliwości bezkosztowego uczestnictwa w kursach organizowanych przez PUP



Zauważyć należy również, że znaczna część respondentów wyraża daleko idące zainteresowanie możliwością otrzymywania informacji o aktualnie organizowanych szkoleniach. Łącznie takich respondentów jest 74%. Są to osoby, które otwarcie deklarują chęć otrzymywania aktualnych informacji o organizowanych szkoleniach/kursach.

Wyższy poziom zaangażowania został określony jako skłonność do uczestnictwa w konkretnym szkoleniu. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy w najbliższym czasie (6 miesięcy) planuje P. uczestnictwo w kursach podnoszących kwalifikacje, czy też nie?” wygląda następująco:

Wykres 27. Plany uczestnictwa w kursie realizowanym przez PUP



Jak można zauważyć podział jest praktycznie połowiczny. W sumie bezrobotnych niepełnosprawnych zaangażowanych jest ponad 53% (zsumowane odpowiedzi raczej tak oraz zdecydowanie tak). To optymistyczny akcent wskazujący na znaczące zrozumienie potrzeby pozyskiwania coraz to nowych kwalifikacji. W tym miejscu należy wyraźnie podkreślić, że płeć w żaden sposób nie wpływa na gotowość do podjęcia wysiłku nabycia nowych kwalifikacji. W jednakowym stopniu kobiety jak i mężczyźni wyrażają plany edukacyjne. Podobnie miejsce zamieszkania nie różnicuje respondentów (miasto/wieś). Natomiast istotnym czynnikiem jest wykształcenie. Ewidentnie widać, że osoby lepiej wykształcone tj. posiadające wykształcenie wyższe lub średnie znacząco częściej deklarują plany edukacyjne. Sam fakt potrzeby dokończenia jest niezmiernie optymistyczny, aczkolwiek tendencja osób z gorszym wykształceniem do stronięcia od podejmowania starań o zwiększenie kwalifikacji jest niepokojąca – osoby takie skazują się na dłuższy okres pozostawania bez zatrudnienia. Nie ulega również wątpliwości, że osoby uznane za „prawdziwych” bezrobotnych znacząco częściej deklarują planowane zaangażowanie w podnoszenie swoich kwalifikacji. Dla przykładu 73,2% „prawdziwych” bezrobotnych deklaruje konkretne plany, podczas gdy aż 61,9% respondentów uznanych za „nie-bezrobotnych” wskazuje na brak takowych planów.

Ważnym aspektem są również preferencje w stosunku do obszarów szkoleniowych. Respondentom wskazano listę kursów, które organizowane są przez PUP prosząc o wskazanie czy skłonni byliby uczestniczyć w nich. Dane pochodzące z analizy znajdują się poniżej, należy jednak pamiętać, że organizacja faktycznych kursów uzależniona być powinna od zdiagnozowanych obszarów wymagających realizacji określonych szkoleń. Realizacja kursu jedynie na podstawie wyrażanej chęci osób zarejestrowanych nie może stanowić podstawy dla wiążącej decyzji – ta opierać się musi na ocenie rynku. Zatem poniższa lista powinna być traktowana jako hipotetyczna. Nie zmienia to jednak faktu, że informacje te są cenne, chociażby z punktu widzenia popularności kursów o charakterze uniwersalnym.

Tabela 22. Preferowane obszary tematyczne kursów

Typ kursu	Odsetek odpowiedzi twierdzących
obsługa komputera I	34%
aktywne poszukiwanie pracy	33%
obsługa komputera (II stopień)	32%
samodzielnie znalezione miejsce pracy	31%
magazynier	26%
pracownik administracyjno-biurowy	25%
pracownik ochrony - licencja I stopnia	22%
abc przedsiębiorczości	21%
opiekun osób starszych	20%
florystyka	18%
sprzedawca	18%
opiekun dziecięcy	18%
konsultant ds. funduszy unijnych	17%
kucharz	16%
smaodzielny księgowy	15%
pracownik kadrowo-płacowy	14%
operator maszyn CNC	14%
pracownik remontowo-budowlany	12%
budownictwo	11%
prawo jazdy C,T	10%
uprawnienia elektryczne E,D	10%
spawanie	10%
kelner/barman	10%
operator sprzętu ciężkiego	9%

Powyższe dane ewidentnie wskazują na braki w kompetencjach kluczowych zarejestrowanych osób niepełnosprawnych. Należą do nich przede wszystkim:

- Obsługa komputera (w stopniu podstawowym oraz bardziej zaawansowanym) oraz
- Aktywne poszukiwanie zatrudnienia.

To umiejętności fundamentalne, i jak wskazano wyżej w znaczącym stopniu odpowiadają za zaangażowanie w pełnienie roli bezrobotnego. Dlatego też warto inwestować we wskazane obszary o charakterze uniwersalnym.

Bardzo istotny jest również fakt, że wśród kursów cieszących się dużym zainteresowaniem znajduje się ten na samodzielnie znalezione stanowisko pracy. To ewidentny wskaźnik zaangażowania bezrobotnych w zmianę własnego położenia rynkowego. Taką formą wsparcia zainteresowanych jest ok. 1/3 respondentów.

W przypadku kursów zawodowych szczególnym zainteresowaniem cieszą się:

- Magazynier
- Pracownik biurowy
- Pracownik ochrony – licencja I stopnia

Wskazane obszary częściowo pokrywają się z wymienionymi przez pośredników pracy. Bezrobotni niepełnosprawni poniekąd zostali „przyporządkowani” do wybranych nisz, częściowo ze względu na swoją niepełnosprawność tj. nisz, w których dysfunkcje nie przeszkadzają w wykonywaniu obowiązków zawodowych.

Na uwagę zasługuje również fakt potencjalnej gotowości do uruchomienia własnej działalności gospodarczej. OK. 21% respondentów wykazuje zainteresowaniem kursem „abc przedsiębiorczości”, co należałoby odczytywać jako sygnał to szerszej kampanii w tym temacie, zwłaszcza, że w przypadku osób niepełnosprawnych podjęcie własnej działalności może skutecznie doprowadzić do aktywizacji oraz stanowić ewidentne, skuteczne rozwiązanie problemu trwania w bezrobociu, związanego m.in. z trudnościami w nawiązywaniu kontaktów interpersonalnych, co jak wskazywano wyżej może być istotną przesłankom zachowań dyskryminacyjnych.