

Marcin Garbat

Uniwersytet Zielonogórski

BARIERY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ W OPINII PRACODAWCÓW Z ZIELONEJ GÓRY I OKOLIC

Streszczenie: Aktywacja zawodowa osób niepełnosprawnych jest uzależniona od pracodawców, służb medycyny pracy i samych niepełnosprawnych. Zdolność do wykonywania pracy jest bowiem wypadkową motywacji do świadczenia pracy i możliwości osoby niepełnosprawnej, rodzaju pracy wraz z ewentualnym przystosowaniem stanowiska pracy oraz procesu diagnostyczno-orzeczniczego przeprowadzonego przez jednostki orzekające o zdolności do pracy. W artykule przedstawiono opinie pracodawców z Zielonej Góry i okolic, dotyczące barier w polskim systemie aktywizacji zawodowej. Wśród nich są: zmienność prawa, niesatysfakcjonujące bodźce finansowe, niska produktywność niepełnosprawnych oraz konieczność przystosowania miejsca pracy niepełnosprawnego pracownika oraz całego zakładu.

Słowa kluczowe: aktywizacja zawodowa, osoba z niepełnosprawnością, praca, bariera.

1. Wstęp

Poziom aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością w Polsce należy do najniższych w Europie. Równocześnie udział osób niepełnosprawnych w populacji jest bardzo wysoki w porównaniu z sytuacją w innych krajach Unii Europejskiej czy też OECD. Dlatego kwestia aktywizacji zawodowej i społecznej tej grupy od wielu lat jest ważnym elementem dyskusji toczących się w obszarze polityki społecznej. Wśród teoretyków i praktyków istnieje zgoda, że osoby niepełnosprawne powinny być zdecydowanie bardziej aktywne na rynku pracy. Ekspertki zgadzają się również, że ich konkurencyjność jest przeciętnie mniejsza niż osób pełnosprawnych, dlatego też konieczne jest wypracowywanie mechanizmów wspierających i/lub kompensujących. Równocześnie nakłady ponoszone na wsparcie osób niepełnosprawnych w Polsce, w relacji do PKB, są wysokie. Środki te przeznaczane są jednak w dużej części na transfery kierowane do osób niepełnosprawnych, a w mniejszym stopniu służą ich aktywizacji.

2. Aktywizacja zawodowa i jej bariery

Pojęcie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością jest szeroko rozumiane. System aktywizacji zawodowej składa się z trzech elementów: pracodawców, służb medycyny pracy i samych osób z niepełnosprawnością. Zdolność wykonywania pracy jest bowiem wypadkową motywacji osoby niepełnosprawnej i możliwości świadczenia przez nią pracy, rodzaju pracy wraz z ewentualnym odpowiednim przystosowaniem stanowiska pracy oraz procesu diagnostyczno-orzeczniczego przeprowadzonego przez podmioty orzekające o zdolności do pracy.

Bariery aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością występują w trzech obszarach. Obejmują one, po pierwsze, uwarunkowania rynku pracy: brak wystarczającej liczby miejsc pracy, brak dostępu do programów aktywizujących, bariery funkcjonalne i architektoniczne¹. Po drugie, barierami aktywizacji zawodowej są również konkretne cechy osób z niepełnosprawnością, m.in.: rodzaj i stopień niepełnosprawności, stan zdrowia i wynikające z niego ograniczenia, konieczność ciągłej rehabilitacji, obawa o utratę renty, uwarunkowania psychologiczne (brak motywacji, lęki), niższa produktywność, niewystarczające kwalifikacje zawodowe². Po trzecie, do barier aktywizacji zawodowej należą czynniki związane z pracodawcą³. Pracodawcy najczęściej obawiają się: dodatkowych formalności i obowiązków, wyższych kosztów, konieczności dostosowania stanowisk pracy i obiektów do potrzeb osób niepełnosprawnych, potrzeby zapewnienia opieki medycznej (zwłaszcza w zakładach pracy chronionej), niedostatecznej znajomości przepisów prawnych oraz możliwości wsparcia finansowego zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, niższej wydajności, jakości pracy i mobilności pracownika niepełnosprawnego, uprzedzeń współpracowników i personelu kierowniczego⁴.

3. Cel i metoda badań

Badania zrealizowano metodą jakościową. W ramach badania zostały przeprowadzone indywidualne wywiady pogłębione (tzw. wywiady swobodne) – wywiady z pracodawcą w swobodnej atmosferze. Pozwoliło to na zebranie indywidualnych, szczerych i dogłębnych opinii, których w inny sposób nie udałoby się uzyskać. Taka

¹ S. Golinowska, *Praca i polityka społeczna. Wzajemne wzmacnianie się i konflikt*, [w:] *Człowiek w pracy i polityce społecznej*, red. J. Szambelańczyk, M. Żukowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2010, s. 25-45.

² Z. Wiśniewski, *Cele i instrumenty polityki rynku pracy*, [w:] *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, red. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, UMK, Toruń 2010, s. 15.

³ C. Person, E. Fuller, *Disaster care for persons with psychiatric disabilities: recommendations for policy change*, „Journal of Disability Policy Studies” 2007, nr 17, s. 239.

⁴ I.E. Kotowska, *Uwagi o polityce łączenia pracy zawodowej i rodziny w kontekście nowej demografii Europy i zmian na rynku pracy*, [w:] *Człowiek w pracy i polityce społecznej*, red. J. Szambelańczyk, M. Żukowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2010, s. 59.

technika jest najlepszą metodą badania delikatnych kwestii, do jakich należą problemy związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Daje ona respondentowi poczucie bezpieczeństwa i skłania do tego, aby otworzył się przed moderatorem.

Przeprowadzone badanie służyło zdiagnozowaniu barier aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością w opinii pracodawców. Celem badania było również sprawdzenie, czy potrzebne jest wzbogacanie otoczenia różnorodnymi urządzeniami infrastruktury technicznej i społecznej. Elementy tej infrastruktury są niezbędne do tego, aby osoby z niepełnosprawnością mogły poczuć się pełnoprawnymi mieszkańcami regionu i w aktywny sposób uczestniczyć w życiu społecznym.

Dotarcie do pracodawców chcących otwarcie rozmawiać o problemach związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością okazało się rzeczą bardzo trudną. Pracodawcy niechętnie się wypowiadają w kwestiach związanych z funkcjonowaniem systemu. Wielu obawiało się ewentualnych konsekwencji. Kilku pracodawców wprost powiedziało, iż nie ma na to czasu. W ramach badania przeprowadzono ogółem 21 wywiadów pogłębionych. W 18 wywiadach uczestniczyli pracodawcy reprezentujący otwarty rynek pracy, z czego pięciu pracodawców zatrudniających powyżej 25 pracowników oraz 13 pracodawców zatrudniających mniej niż 25 pracowników. Trzy wywiady przeprowadzono z pracodawcami z chronionego rynku pracy (dwa zakłady pracy chronionej i jedna spółdzielnia inwalidów). Rozmawiano z właścicielami firm lub osobami reprezentującymi pracodawców (odpowiedzialnymi za sprawy kadrowe). Badani reprezentowali podmioty z branż: produkcyjnej, oraz usługowej, zatrudniające od 14 do 360 pracowników. Były to spółki prawa handlowego (akcyjne, z ograniczoną odpowiedzialnością, komandytowe) oraz prawa cywilnego (spółki cywilne).

Pracodawców pytano o bariery dostrzegane w systemie aktywizacji zawodowej oraz integralnie związane z samą niepełnosprawnością. Pracodawców proszono także o podanie subiektywnych pobudek zatrudniania (lub nie) niepełnosprawnych pracowników. Badanie przeprowadzono w II kwartale 2012 roku.

4. Ogólna ocena zatrudnionych pracowników

W badaniu znalazło się nieco więcej firm z otwartego rynku pracy, które zatrudniają w większości osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności oraz nieco mniej osób ze stopniem umiarkowanym. W zdecydowanej większości niepełnosprawni zatrudnieni w tych podmiotach gospodarczych wykonywali proste prace fizyczne związane z produkcją, ochroną lub dozorem. W pojedynczych przypadkach osoby te pracowały na stanowiskach biurowych (księgowość, marketing). W jednej z firm niepełnosprawni pracowali w systemie telepracy.

W zakładach pracy chronionej (ZPCh) dominują pracownicy z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. W ZPCh pracuje także dość duża liczba osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym. Osoby z orzecznym lekkim stopniem pojawiają się w tych zakładach sporadycznie. Jest to następstwem zmian prawnych, które ogra-

niczają dofinansowania do zatrudniania pracowników lekko niepełnosprawnych. Praca w ZPCh to głównie praca fizyczna, m.in.: ochrona mienia, stróżowanie, intro-ligatorstwo, sprzątanie, magazynowanie, szycie. Są to prace mniej odpowiedzialne, mniej skomplikowane oraz w większości niewymagające kontaktów z klientami. W niewielkim zakresie ZPCh oferują także bardziej wymagające stanowiska: kierownicze lub administracyjne. Z przeprowadzonych wywiadów można wnioskować, iż pracodawcy z chronionego rynku pracy są wobec osób z niepełnosprawnością mniej wymagający niż pracodawcy z rynku otwartego.

Oceniając wypowiedzi pracodawców ogółem, można dojść do wniosku, iż oceniają oni pracowników z niepełnosprawnością podobnie jak pracowników sprawnych. Cechami, które podlegały ocenie, były postawy i oczekiwania wobec pracodawcy, pracy i współpracowników, kompetencje zawodowe oraz predyspozycje psychofizyczne związane z możliwością wykonywania pracy.

Nieco lepiej pracowników niepełnosprawnych niż pełnosprawnych oceniono za zaangażowanie w pracę, wkład w atmosferę pracy i relacje ze współpracownikami, za lojalność w stosunku do firmy oraz oczekiwania co do świadczeń pozapłacowych. Za zaangażowanie w pracę najlepiej oceniano osoby niesłyszące oraz z chorobą psychiczną. Pracodawcy wypowiadali się o pracy tych osób w bardzo pozytywny sposób. Jeden z pracodawców stwierdził, iż w przypadku niektórych osób z niepełnosprawnością wykonywana praca przeradza się w pasję.

Generalnie pracodawcy ocenili pracowników niepełnosprawnych gorzej niż pełnosprawnych pod względem tempa pracy oraz czasu niezbędnego do przystosowania się, zaadaptowania do stanowiska pracy. Pozostałe cechy pracowników niepełnosprawnych, takie jak: wykształcenie, przygotowanie zawodowe, jakość efektów pracy oraz oczekiwania finansowe, ocenione zostały na takim samym poziomie, jak pracowników pełnosprawnych.

Jednocześnie należy zauważyć, że są pracodawcy, którzy ocenili pracowników niepełnosprawnych na wszystkich wymiarach dużo lepiej lub dużo gorzej niż pracowników pełnosprawnych, jednak oceny w całej badanej grupie przedsiębiorców były zrównoważone. Zarówno w ZPCh, jak i w firmach otwartego rynku pracy pracodawcy bardzo chwalili pracę osób niepełnosprawnych. Uważają, iż są to pracownicy chętni do pracy i zaangażowani w to, co robią. Jednakże w wywiadach pojawiły się też cechy negatywne, do których zaliczyć należy: postawy roszczeniowe, niepunktualność lub niechęć do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych.

Mimo wszystko pracodawcy dostrzegli, iż osoby z niepełnosprawnością doceniają pracę, dzięki której czują się dowartościowani. Starają się pracować równie efektywnie, jak osoby sprawne. Przy niektórych manualnych czynnościach sprawdzają się nawet lepiej.

Jeden z pracodawców – obecnie niezatrudniający osób z orzeczeniem o niepełnosprawności – stwierdził, że do niedawna zatrudniał takie osoby, jednak musiał je zwolnić, gdyż powtarzały się problemy z kontaktami i rozliczeniami z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), co skutecznie zniechęciło go do zatrudniania takich pracowników.

5. Prawa pracownicze

Przedstawiciele biznesu z województwa lubuskiego zatrudniających osoby z niepełnosprawnością poproszono także o dokonanie oceny, czy prawa przysługujące pracownikom ze znaczną lub umiarkowaną niepełnosprawnością utrudniają sprawne funkcjonowanie ich firm i przedsiębiorstw. Według badanych pracodawców praktycznie żadnym obciążeniem nie był dla firmy zakaz pracy osób z niepełnosprawnością w godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nocnych. Krótszy czas pracy – maksymalnie 7 godzin dziennie, nie więcej niż 35 godzin tygodniowo – stanowił dla większości pracodawców tylko niewielkie obciążenie, jednak dla przedsiębiorców z branży produkcyjnej – obciążenie to okazywało się już znaczne. Stosunkowo największym utrudnieniem był dla części przedsiębiorców przysługujący osobom niepełnosprawnym urlop w zwiększonym wymiarze czasu.

Pracodawcy zwracali jednak uwagę, że nowe przepisy, które weszły w życie w 2012 roku, są na tyle nieprecyzyjne, że nie określają m.in., jakie kryteria musi spełniać pracownik, który chce uzyskać zaświadczenie umożliwiające krótszą pracę. Taką zmianę przepisów korzystnie ocenili pracodawcy, którzy liczą na zwiększenie wydajności.

6. Stereotypy i uprzedzenia

Jednym z celów przeprowadzonego badania było sprawdzenie, czy wśród pracodawców funkcjonują stereotypy na temat pracy osób z niepełnosprawnością. Pracodawcy mieli dokonać oceny, opierając się na swojej ogólnej wiedzy lub doświadczeniu.

Pracodawcy obawiają się pracowników z ciężkimi schorzeniami – szczególnie osób z upośledzeniem umysłowym lub chorobą psychiczną. Uważają, iż takie osoby nie będą pracować efektywnie, że są niewiarygodne i potrzebują nadzoru. Choroba psychiczna stygmatyzuje człowieka, więc mało kto zadaje sobie trud sprawdzenia, jak funkcjonowałby on w społeczności zakładu pracy. Fakt, iż potencjalny pracownik z rozpoznaną chorobą psychiczną jest pod kontrolą lekarską i posiada orzeczenie o zdolności do pracy, nie uspokaja pracodawców. Obawiają się oni, że ta choroba może nagle powrócić. Pracodawcy odnoszą się również z dużą rezerwą do osób z niepełnosprawnością umysłową, uważając, że będą one wymagać zbyt dużego nadzoru, a ewentualne zmiany zadań zawodowych mogą być zbyt trudne do przeprowadzenia (ze względu na długi czas uczenia się).

7. Przyczyny niezatrudniania osób z niepełnosprawnością

Wiedza większości pracodawców o niepełnosprawności, o wspieraniu zatrudniania niepełnosprawnych, a także o możliwości uzyskania pomocy na dostosowanie miejsc pracy – jest fragmentaryczna. Nie chcą ich zatrudniać, ponieważ są przekonani, że osoby te nie mają doświadczenia zawodowego i odpowiednich kwalifikacji.

Przedsiębiorcy – najczęściej pracodawcy prowadzący firmy produkcyjne – przyznawali się również do pewnych obaw przed zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością. Głównie chodziło im o mniejszą produktywność oraz krótszy dzień pracy, a również o to, że niepełnosprawni pracownicy będą częściej chorować i przebywać na zwolnieniach. Część wskazała również na obawy związane z wieloma formalnościami związanymi z zatrudnieniem oraz gorszym przygotowaniem niepełnosprawnych do wykonywania pracy (gorsze wykształcenie, mniejsze umiejętności).

Niemal co trzeci badany pracodawca twierdził, że specyfika przedsiębiorstwa lub pracy wyklucza zatrudnienie osób z niepełnosprawnością. Odpowiadali tak przede wszystkim przedstawiciele firm produkcyjnych. Co trzeci pracodawca był zdania, że nie ma możliwości zatrudniania osób z upośledzeniem umysłowym, a co piąty podkreślał, że miejsce pracy w jego firmie nie jest dostępne dla osób niepełnosprawnych fizycznie. Czterech pracodawców stwierdziło, że nie zgłosił się do nich żaden kandydat legitymujący się orzeczeniem o niepełnosprawności. Deklarowali tak pracodawcy prowadzący firmy usługowe.

Pięciu badanych pracodawców (najczęściej reprezentujących mikroprzedsiębiorstwa lub firmy rodzinne) nie widziało potrzeby lub nie chciało zwiększać zatrudnienia. Jeden przedsiębiorca przyznał wprost, że nie chce zatrudnić niepełnosprawnych, ponieważ oznaczałoby to konieczność przystosowania zakładu (usunięcie barier architektonicznych, technicznych lub w komunikowaniu się), a nie ma na to pieniędzy.

8. Przyczyny zatrudnienia osób z niepełnosprawnością

Główną motywacją pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne jest aspekt ekonomiczny. Niewątpliwie dofinansowanie pensji pracowników, dotacje do stworzonych stanowisk pracy oraz brak konieczności odprowadzania składek tzw. parapodatku na PFRON mogą przyciągać. Dodatkowo zatrudnianie osób z niepełnosprawnością jest dla firmy korzystne ze względów promocyjnych – ułatwia uzyskanie pozytywnego wizerunku.

Czterech badanych pracodawców zatrudniało niepełnosprawnych, ponieważ miało już pozytywne doświadczenia w tym zakresie. Niepełnosprawni aktywni zawodowo okazali się ludźmi bardzo solidnymi, dającymi z siebie wiele, czasem więcej niż pracownicy w pełni sprawni. W opinii pracodawców takie osoby tworzą markę pełnowartościowych pracowników i jednocześnie otwierają drzwi do danego zakładu pracy osobom z innymi dysfunkcjami.

Nieco inaczej na kwestię zatrudniania niepełnosprawnych patrzył jeden z pracodawców. Podczas wywiadu stwierdził, iż po prostu chce pomagać. Uważa, iż niepełnosprawni zasługują na szanse zatrudnienia wyrównujące start życiowy.

9. Przystosowanie zakładu pracy i miejsca pracy

Większość pytanых pracodawców, którzy zatrudniają osoby z niepełnosprawnością, przyznała, iż nie musieli oni przystosować zakładu z powodu przyjęcia do

pracy pracowników niepełnosprawnych (nie było wśród nich osób z dysfunkcją narządu ruchu, wzroku i słuchu). Ci pracodawcy, którzy byli zmuszeni przystosować firmę, najczęściej niwelowali bariery techniczne i architektoniczne, w mniejszym stopniu bariery w komunikowaniu się. Wśród działań polegających na likwidowaniu barier w komunikowaniu się wymieniali: likwidację ograniczeń uniemożliwiających lub utrudniających pracownikom z niepełnosprawnością słuchu lub wzroku swobodne porozumiewanie się i/lub przekazywanie informacji, np. zakup specjalnego telefonu, faksu, komputera i oprogramowania udźwiękowiającego. Z katalogu barier architektonicznych i technicznych eliminowano wszelkie utrudnienia występujące w budynkach i najbliższej okolicy: budowano podjazdy, pochylnie, poszerzano wąskie drzwi, adaptowano toalety i montowano dźwigi.

Pracodawcy, którzy obecnie nie zatrudniają, ale kiedyś zatrudniali pracowników z niepełnosprawnością, również najczęściej wskazywali na konieczność usunięcia barier w komunikowaniu się. Wspominali również o przystosowaniu firm poprzez usunięcie barier technicznych – utrudniających lub uniemożliwiających niepełnosprawnym funkcjonowanie w otoczeniu zawodowym i w środowisku pracy.

Bariery architektoniczne nieco częściej były usuwane w firmach usługowych, bariery techniczne – w firmach produkcyjnych, a bariery w komunikowaniu się – w firmach handlowych. W przypadku zakładów pracy chronionej dostosowania te są obligatoryjne. Zakłady pracy korzystały zwykle z refundacji, jednak respondenci zauważają, że koszty zatrudniania osób z niepełnosprawnością są mimo wszystko wyższe niż wsparcie finansowe, jakie można otrzymać. Dodatkowe koszty, poza adaptacją pomieszczeń, to m.in. zatrudnienie pielęgniarki, opiekunów, doradcy do stworzenia programu rehabilitacyjnego. Szczególnie ta ostatnia osoba wymaga wysokiego wynagrodzenia.

10. Zmienność prawa

Większość badanych orientuje się w zmianach prawnych związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych, przewidzianych na lata 2012-2013, przy czym tylko dwóch pracodawców z otwartego rynku pracy potrafi te zmiany opisać. Pozostałe osoby słyszały o wprowadzeniu zmian, ale nie wiedzą, na czym one polegają.

Niektóre osoby, które słyszały o zmianach, najczęściej twierdzą, że będą one dotyczyły zmniejszenia dofinansowania, ujednoczenia dofinansowania w zależności od stopnia niepełnosprawności, zmiany rozliczeń z PFRON (jeden formularz zamiast dwóch), innego sposobu finansowania z PFRON. Pokazuje to brak rzetelnych informacji w tym zakresie. Stan niewiedzy wskazuje na konieczność intensyfikacji akcji informacyjnej.

Pracodawców, którzy słyszeli o planowanych zmianach związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością, zapytano, czy ich zdaniem zmiany te będą dla ich firmy korzystne, czy też niekorzystne. Opinia pracodawców była w większości negatywna. Pojawiły się jednakże głosy zarówno skrajnie pozytywne, jak i skrajnie negatywne.

Wszyscy pytani pracodawcy bardzo negatywnie wypowiedzieli się na temat zmienności obowiązujących przepisów. Nawet niekorzystne prawo jest akceptowalne, o ile poniesione z powodu jego przepisów koszty nie zostaną zmarnowane przez częste zmiany. Ich zdaniem wszelkie zmiany prowadzą do komplikacji, bałaganu oraz strat finansowych. Poważnym problemem jest też niepewność co do przyszłych regulacji. Firmom (szczególnie ZPCh) trudno zaplanować inwestycje na kolejny rok.

Pracodawcy prowadzący ZPCh byli świadomi, że przepisy mają się zmienić na ich niekorzyść. Rozważali nawet rezygnację ze statusu ZPCh. Przyznawali, że w przypadku zmiany przepisów będą zastanawiać się i przeliczać, czy opłaca im się jeszcze pozostanie w obrębie chronionego rynku pracy. Tym bardziej że już obecne przepisy nie są dla nich szczególnie korzystne. Te firmy, które zatrudniały osoby niepełnosprawne i myślały o przekształceniu w ZPCh, prawdopodobnie zrezygnują z tego pomysłu, jeśli przepisy zmienią się na jeszcze gorsze.

Pracodawcy skarżyli się również na skomplikowane przepisy i coraz większą ilość formalności. Ci, którzy nie zatrudniali niepełnosprawnych, nie znali zbyt dobrze przepisów. Zdaniem respondentów tym, co najbardziej zniechęca osoby niepełnosprawne do podjęcia pracy, jest zagrożenie odebraniem renty w przypadku uzyskania zbyt wysokiego wynagrodzenia za pracę. Dlatego pozytywnie przyjmują propozycję zmiany tego przepisu.

11. Podsumowanie

Analiza przedstawionej problematyki prowadzi do sformułowania następujących wniosków:

1. Badanie potwierdza, że większość pracodawców z zielonogórskiego rynku pracy nie rozważa zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością na etapie procesu rekrutacji. Pojawienie się niepełnosprawnych w miejscach pracy jest wynikiem inicjatywy własnej niepełnosprawnych, nie zaś przemyślanej decyzji przedsiębiorcy. Szczególnie mała aktywność w poszukiwaniu niepełnosprawnych pracowników widoczna jest w małych przedsiębiorstwach. Poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych w podmiotach gospodarczych reprezentowanych przez osoby badane można ocenić jako stosunkowo stabilny. Nie spada, w niektórych zaś przypadkach można zaobserwować niewielką tendencję do wzrostu.

2. Bardziej otwarte na zatrudnianie niepełnosprawnych w przyszłości są podmioty, które zdecydowały się na taki krok wcześniej. Natomiast instytucje, które nie zatrudniają niepełnosprawnych, niezmiernie rzadko planują zmianę swojego postępowania w tym obszarze.

3. Większość pracodawców, którzy zatrudniają osoby z niepełnosprawnością, nie musiała przystosować zakładu, przyjmując ich do pracy. Ci pracodawcy, którzy byli zmuszeni przystosować firmę do specyficznych potrzeb wynikających z niepełnosprawności, najczęściej niwelowali bariery techniczne i architektoniczne, w mniejszym stopniu – bariery w komunikowaniu się.

4. Najsilniej do zatrudniania osób niepełnosprawnych motywuje pracodawców aspekt ekonomiczny. Niewątpliwie dofinansowanie do pensji pracowników, dotacje do tworzonych stanowisk pracy oraz brak konieczności odprowadzania składek pa-
rapodatku na PFRON stanowią ważny czynnik.

5. Najbardziej zniechęca pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych nie-
stabilność prawa, szczególnie częste zmiany ustawy o rehabilitacji zawodowej.

6. Wśród pracodawców regionu zielonogórskiego funkcjonują stereotypy na te-
mat niepełnosprawności. Pracodawcy obawiają się ciężkich schorzeń – szczególnie
osób z upośledzeniem umysłowym, epilepsją lub chorobą psychiczną. Uważają, że
takie osoby nie będą pracować efektywnie, że są niewiarygodne i potrzebują znacz-
nego nadzoru. Tego typu uprzedzenia i przesady poważnie ograniczają zatrudnianie
osób dotkniętych niepełnosprawnością.

Literatura

Golinowska S., *Praca i polityka społeczna. Wzajemne wzmacnianie się i konflikt*, [w:] *Człowiek w pra-
cy i polityce społecznej*, red. J. Szambelańczyk, M. Żukowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Eko-
nomicznego w Poznaniu, Poznań 2010.

Kotowska I.E., *Uwagi o polityce łączenia pracy zawodowej i rodziny w kontekście nowej demografii
Europy i zmian na rynku pracy*, [w:] *Człowiek w pracy i polityce społecznej*, red. J. Szambe-
łańczyk, M. Żukowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2010.

Person C., Fuller E., *Disaster care for persons with psychiatric disabilities: recommendations for pol-
icy change*, „Journal of Disability Policy Studies” 2007, nr 17.

Wiśniewski Z., *Cele i instrumenty polityki rynku pracy*, [w:] *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce
w kontekście europejskim*, red. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, UMK, Toruń 2010.

THE BARRIERS OF PROFESSIONAL ACTIVATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE OPINION OF THE EMPLOYERS FROM ZIELONA GÓRA AND ITS VICINITY

Summary: Professional activation of people with disabilities is dependent on three elements constituting a system of: employers, medical service and the very people with disabilities. The ability to do a job is a result of both motivation and ability of a person with disabilities to carry out a job, sort of job, along with possible appropriate adjustment of a work place and diagnostic-adjusting process conducted by authorities that adjudge the ability to work. The article presents opinions of the employers from Zielona Góra and its vicinity regarding barriers that in their minds lie in the Polish system of professional activation. Amongst many barriers it is necessary to enumerate: changeability of the law, unsatisfactory financial stimuli, low productivity of people with disabilities and the necessity to adjust the work place and the whole company to the specific needs of a person with disabilities.

Keywords: professional activation, person with disability, work, barrier.