

Policy Brief: Aktywizacja zawodowa i społeczna osób z niepełnosprawnościami – wyniki badań

Na potrzeby realizacji projektu „Uwarunkowania i dobre praktyki wspierania aktywności osób z niepełnosprawnościami w Polsce i w innych krajach”, finansowanego ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przeprowadzone zostały następujące badania terenowe: indywidualne wywiady pogłębione (IDI)¹ wśród osób z niepełnosprawnościami i zogniskowane wywiady grupowe (FGI)² z szerszym gronem interesariuszy polityki wobec niepełnosprawności.

Bariery i czynniki utrudniające aktywności

Z wypowiedzi uczestników badań wynika, że istnieje cały szereg przeszkód ograniczających aktywność społeczną i zawodową OzN. Większość z nich ma wpływ na oba rodzaje aktywności. Główną barierą ograniczającą wszelką aktywność OzN stanowi ich **stan zdrowia**. Osoby te zmagają się z różnymi schorzeniami, które w różnym stopniu ograniczają możliwości ich aktywności społecznej i zawodowej z uwagi na ograniczenia fizyczne lub psychiczne.

Istotne znaczenie mają również **bariery infrastrukturalne i architektoniczne**, ponieważ ograniczają one możliwości znalezienia zatrudnienia, podejmowania i kontynuowania kształcenia, co utrudnia zdobywanie czy uzupełnianie kwalifikacji zawodowych oraz uczestnictwo w życiu społecznym. Ponadto negatywnie wpływają na autonomię OzN, ponieważ znacząco ograniczają samodzielność i swobodę poruszania, obniżają też poczucie niezależności, zmuszają do korzystania z pomocy osób trzecich nawet przy realizacji podstawowych codziennych aktywności. Są OzN które nie mają fizycznej możliwości dotarcia do kina, teatru, miejsca nauki czy pracy ze względu na brak odpowiedniej infrastruktury, dostosowanych budynków czy środków transportu. Wiele budynków w Polsce wciąż nie jest wyposażonych w windy, rampy czy drzwi o odpowiedniej szerokości co uniemożliwia osobom o ograniczonej mobilności samodzielne poruszanie. W szkołach, urzędach czy instytucjach użyteczności publicznej brakuje podjazdów, wind, dostosowanych toalet. W przestrzeni miejskiej nadal występują wysokie progi, niedostosowane podjazdy, brak oznaczeń dla osób niewidomych oraz zbyt wąskie przejścia co utrudnia OzN poruszanie. Nie wszystkie autobusy, tramwaje oraz pociągi są niskopodłogowymi pojazdami i mają odpowiednie miejsca dla wózków inwalidzkich. Bariery te powodują, że OzN nierzadko zmuszone są do rezygnacji nie tylko z aktywności zawodowej, ale również z uczestnictwa w wydarzeniach kulturalnych czy spotkaniach towarzyskich, co obniża ich jakość życia i zwiększa izolację społeczną. Braki odpowiednich rozwiązań architektonicznych i infrastrukturalnych zmusza ich do nieustannej walki z przeszkodami, co wywołuje zarówno fizyczne, jak i psychiczne zmęczenie, zmniejszając chęć do aktywności społecznej. Jest to szczególnie dotkliwy

¹indywidualne wywiady pogłębione (Individual In-depth Interview - IDI) - 40 IDI z dorosłymi osobami w wieku aktywności zawodowej (18 – 60/64) posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności, mieszkającymi na terenie województw: śląskiego i mazowieckiego. Respondenci byli zróżnicowani ze względu na wiek, płeć, status na rynku pracy, stopień i rodzaj niepełnosprawności. Celem tego badania była ocena faktycznej aktywności dorosłych w wieku aktywności zawodowej OzN w różnych sytuacjach życiowych, barier aktywności społecznej i zawodowej, potrzeb i motywacji do ich podejmowania oraz oczekiwań wobec mechanizmów i działań mogących wspierać aktywność OzN.

² Zogniskowane wywiady grupowe (Focus Group Interview - FGI) – 4 FGI z przedstawicielami organizacji zaangażowanych w kreowanie i realizowanie działań skierowanych do OzN, którzy mają szeroką wiedzę na temat ich funkcjonowania na rynku pracy (m.in. pracowników administracji publicznej, przedstawicieli pracodawców i środowiska OzN). Celem tego badania było pogłębienie informacji o sytuacji tej grupy społecznej oraz zebranie opinii o możliwości rozwoju działań o charakterze aktywizacji zawodowej i społecznej, preferowanych kierunkach tychże działań, w tym w szczególności o realizacji działań o charakterze innowacji społecznych. W wywiadach uczestniczyły osoby reprezentujące decydentów, koordynatorów i realizatorów działań o charakterze aktywizacji społecznej i zawodowej wobec OzN, w tym przedstawiciele: administracji rządowej szczebla centralnego i regionalnego, administracji samorządowej szczebla regionalnego i lokalnego, środowiska OzN, a także organizacji pozarządowych oraz pracodawców.

problem dla osób mieszkających w mniejszych miejscowościach i tych, którzy korzystali z przejazdów na trasach poza dużymi miastami. Transport publiczny jest tam w znacznym stopniu nie przystosowany do potrzeb OzN, co powoduje, że muszą polegać na transporcie oferowanym przez innych lub rezygnować z podróży - muszą często korzystać z transportu prywatnego lub specjalistycznego. Niestety takie rozwiązanie jest kosztowne, ponadto transport specjalistyczny nie zawsze jest dostępny wówczas, gdy tego najbardziej potrzebują.

Tabela 1. Czynniki ograniczające aktywność zawodową i społeczną OzN

Czynniki ograniczające aktywność zawodową i społeczną	Czynniki wspólne
<p>Zawodowe</p> <ul style="list-style-type: none"> • bariery społeczno-kulturowe: stereotypy, uprzedzenia dotyczące jakości i produktywności OzN • dodatkowe formalności wymagane podczas zatrudniania OzN • koszty przystosowania stanowiska pracy dla OzN • przywileje pracujących OzN • nieprawidłowości i nadużycia pracodawców zatrudniających OzN (np. nieprzestrzeganie przywilejów pracowników, wypłacanie niższych wynagrodzeń od deklarowanych w dokumentach, itp.) • nieprzejrzyste, zbyt skomplikowane zapisy zawarte w dokumentach prawnych • traktowanie świadczeń z PFRONu jako szansy na poprawę sytuacji ekonomicznej pracodawcy • bariery architektoniczne placówek edukacyjnych • brak dostosowanych materiałów dydaktycznych • niska elastyczność regulacji prawnych • uzależnienie wysokości wsparcia od stopnia niepełnosprawności • Niska skłonność do inwestowania w rozwój zawodowy OzN • niedostosowana oferta szkoleniowa do potrzeb OzN • niskie wynagrodzenia wypłacane OzN • przepisy BHP • obawa przed zmniejszeniem lub utratą pobieranych świadczeń społecznych • braku regulacji wspierających mikro i małe podmioty • sposób prezentacji ofert pracy dla OzN przez PUP <p>Społeczne</p> <ul style="list-style-type: none"> • bariery społeczno-kulturowe: stereotypy, uprzedzenia dotyczące OzN 	<ul style="list-style-type: none"> • stan zdrowia • wykluczenie komunikacyjne • bariery architektoniczne budynków • niedostosowanie środków transportu do potrzeb i możliwości OzN • wysokie koszty i ograniczona dostępność transportu specjalistycznego • ograniczone wsparcie społeczne • bariery psychologiczne np. niska samoocena • nadopiekuńczość rodziny/prawnych opiekunów • niska dostępność do poradni psychologicznych • wysokie koszty zakup nowoczesnych urządzeń wspierających • Niedostosowanie stron internetowych oraz cyfrowych systemów do potrzeb OzN • niskie kompetencje cyfrowe OzN • niewystarczająca wiedza OzN o formach wsparci

Bariery edukacyjne i kompetencyjne związane są z ograniczonymi możliwościami udziału w kursach i szkoleniach zawodowych. W przypadku osób z niektórymi rodzajami niepełnosprawności trudności sprawia znalezienie szkoleń czy kursów, w których mogliby uczestniczyć. Oferta szkoleniowa bowiem nie jest dostosowana do ich rodzaju niepełnosprawności a szkolenia prowadzone są w miejscach, do których nie mogą dotrzeć osoby z niepełnosprawnością ruchową (np. bariery architektoniczne). Niekiedy sposób prowadzenia zajęć stanowi barierę np.. brak autodeskrypcji, brak tłumacza języka migowego, itp. Utrudnieniem jest również brak materiałów dydaktycznych dostosowanych do potrzeb OzN (np. brak materiałów napisanych w języku Braila itp.). Nie zawsze też mogą liczyć na wsparcie kadry nauczycielskiej. To wszystko sprawia, że OzN są często zmuszone do rezygnacji ze swoich aspiracji zawodowych i podejmowania pracy poniżej swoich potencjalnych kompetencji. Efektem ograniczonego dostępu do edukacji oraz braku odpowiedniego wsparcia dla OzN w procesie nauczania jest

posiadanie niższych kwalifikacji zawodowych. Ograniczony jest też dostęp do odpowiednich placówek edukacyjnych oferujących szkolenia i kursy zawodowe OzN w małych miejscowościach. Problemy te dotyczyły również organizowanych szkoleń zawodowych. Brakuje rozwiązań umożliwiających dostosowanie materiałów edukacyjnych do potrzeb OzN co ogranicza ich możliwości rozwoju i zdobywania kwalifikacji, które są ważne na współczesnym, coraz szybciej zmieniającym się, rynku pracy. Wyjściowa sytuacja OzN sprzyja zatem obejmowaniu przez nich niższych stanowisk – niewymagających wiedzy i szerokich kompetencji.

Bariery społeczno-kulturowe są głęboko zakorzenione w społeczeństwie i obejmują przede wszystkim stereotypowe postrzeganie OzN. Funkcjonujące w społeczeństwie stereotypy na temat tej grupy społecznej, które w zależności od typu niepełnosprawności skutkują wycofaniem z różnych aktywności społecznych, a niekiedy wymuszają ukrywanie swojej niepełnosprawności. OzN nadal postrzegane są jako osoby niezaradne, potrzebujące wsparcia od kolegów i przełożonych, które nie są w stanie efektywnie wypełniać zadań zawodowych, charakteryzują się mniejszą wydajnością, i wysoką absencją chorobową. Ten sposób postrzegania OzN w oczywisty sposób zmniejsza ich szanse na znalezienie pracy. Problem ten może w większym stopniu dotyczyć osoby o niewidocznych niepełnosprawnościach np.. osoby z niepełnosprawnością psychiczną. Społeczne przekonania o „niższej wartości” OzN przyczyniają się do obniżenia poczucia ich własnej wartości, braku wiary we własne możliwości oraz strach przed negatywnymi reakcjami społeczeństwa. Bariery te wpływają zarówno na gotowość społeczeństwa do akceptacji OzN, jak i na ich samopoczucie oraz motywację do podejmowania aktywności zawodowej czy uczestnictwa m.in. w wydarzeniach kulturalnych czy sportowych. OzN często wycofują się z życia społecznego z powodu poczucia wyobcowania i nieufności ze strony społeczeństwa, co prowadzi do pogłębiania wykluczenia społecznego. Stygmatyzacja oraz wciąż obecne stereotypy przyczyniają się do tworzenia samonapędzającego cyklu izolacji: OzN widząc społeczne odrzucenie same zaczynają unikać kontaktów społecznych, co dodatkowo utrwała ich wyobcowanie i negatywne postrzeganie tej grupy w oczach innych. Stygmatyzacja OzN przekłada się na problemy na poziomie osobistym.

Aktywność zawodową i społeczną OzN ograniczać mogą również **bariery techniczne**, które obejmują trudności związane z niedostatecznym dostępem lub dostosowaniem technologii wspierających wykonywanie pracy, prowadzenie domu, spędzaniu wolnego czasu, załatwianie spraw w urzędach rozwiązań technicznych. Ponadto ograniczają autonomię OzN w zakresie pozyskiwania informacji zarówno w sferze zawodowej, jak też w innych wymiarach życiowych, np. zagadnień administracyjnych, zdrowotnych czy dotyczących kwestii czysto prywatnych jak oferta kulturalna czy sportowo-rekreacyjna. Nowoczesne rozwiązania wspomagające takie jak czytniki ekranowe, aplikacje do konwersji tekstu na mowę, systemy rozpoznawania głosu oraz specjalistyczne oprogramowania, mogą stanowić kluczowe narzędzia wspierające OzN w wykonywaniu tych aktywności. Jednakże, ze względu na wysokie koszty zakupu takiego sprzętu wiele OzN nie ma do nich dostępu.

Niedostosowanie stron internetowych oraz cyfrowych systemów do potrzeb OzN stanowi kolejne wyzwanie. Trudnościach z użytkowaniem niedostępnych aplikacji i stron internetowych mają zarówno osoby posiadające kompetencje cyfrowe jak też te gorzej radzące sobie z technologiami. Mimo wielu pozytywnych zmian deficyty w zakresie dostępności stron i aplikacji wciąż są identyfikowane w szeroko rozumianej cyfrowej przestrzeni publicznej. Tego rodzaju trudności nie tylko negatywnie wpływają na zdolność OzN do wykonywania obowiązków zawodowych ale również utrudniają im życie codzienne w istotny sposób ograniczając dostęp do informacji. Oparcie działań komunikacyjnych na kanałach internetowych, opiera się na fałszywym założeniu, że wszyscy potencjalni odbiorcy przekazywanych komunikatów są osobami dobrze funkcjonującymi w sferze cyfrowej. Swobodny dostęp do informacji dotyczących usług publicznych, opieki zdrowotnej, oraz wydarzeń kulturalnych i możliwości edukacyjnych OzN ogranicza niedostępność stron internetowych, aplikacji oraz różnorodnych zasobów cyfrowych. Brak czytelnych, dostępnych interfejsów oraz odpowiednich oznaczeń i intuicyjnych elementów nawigacyjnych znacząco utrudnia korzystanie z zasobów cyfrowych przez OzN. W szczególności osoby z dysfunkcjami wzroku lub słuchu napotykać na istotne trudności w obsłudze stron internetowych i aplikacji mobilnych, co wymaga od nich dodatkowego wsparcia technicznego lub osobistego. OzN mają problemy z dostępem do formularzy urzędowych i innych dokumentów online, które często są umieszczone w trudno dostępnych miejscach na stronach internetowych instytucji publicznych. Cyfrowe wykluczenie OzN ogranicza im dostęp do zasobów cyfrowych i aplikacji, pogłębia izolację i ogranicza szanse nawiązywania nowych kontaktów i relacji towarzyskich. Problem stanowią kompetencje cyfrowe OzN, są wśród nich osoby, którym nawet jeśli udało się zdobyć odpowiedni sprzęt, brak wiedzy na temat jego obsługi stanowił dla nich poważną barierę. Ponadto dostęp do nich bywa ograniczony w związku z kosztami ich zakupu.

Bariery psychologiczne stanowią kolejną przeszkodę ograniczającą skłonność OzN do podejmowania pracy i kontynuowania jej wykonywania oraz aktywności społecznej. W tej grupie społecznej są osoby mające obniżone

poczucie własnej wartości, które nie wierzą w swoje kompetencje, które wyniosły z okresu dzieciństwa i dorastania, w trakcie których wielokrotnie były źle traktowane przez swoich rówieśników. Takie doświadczenia odciskają negatywne piętno na kształtującej się osobowości sprzyjając budowaniu negatywnych wyobrażeń o sobie samym. W dorosłym życiu w naturalny sposób prowadzi to do pojawienia się obawy o możliwościach poradzenia sobie w środowisku zawodowym, w którym oczekiwania co do efektywności i samodzielności są wysokie, a jednocześnie aktywność ta odbywa się poza znaną i bezpieczną sferą najbliższego otoczenia OzN. W tym kontekście potencjalne kolejne doświadczenia stygmatyzacji, tym razem nie ze strony rówieśników, ale pracodawców może pogłębiać przekonanie o niskich możliwościach zawodowych. Niska samoocena i brak motywacji do pracy mogą być także wynikiem ograniczonego wsparcia społecznego oraz wychowania w nadopiekuńczych rodzinach. Takie podejście sprawia, że są OzN, które dorastają w przekonaniu, że nie są w stanie samodzielnie radzić sobie z trudnościami, co potęguje ich zależność od innych i skłonność do bierności zawodowej. Niskie poczucie własnej wartości, obawy przed stygmatyzacją oraz brak odpowiedniego wsparcia psychologicznego wytwarzają zamknięty krąg wykluczenia, z którego OzN często nie są w stanie się wydostać samodzielnie. Brak możliwości uzyskania wsparcia psychologicznego z kolei prowadzi do wycofywania się OzN z rynku pracy czy życia społecznego, co dodatkowo pogłębia ich wykluczenie społeczne.

Kolejną przeszkodę ograniczającą aktywność zawodową OzN stanowią **nieprawidłowości i nadużycia ze strony pracodawców związane z ich zatrudnieniem**, które prowadzą do ich wykluczenia i zniechęcają do kontynuowania aktywności zawodowej. Zdarza się, że pracodawca pobierający comiesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia zatrudnionej OzN, nie oczekuje od niej, że będzie wykonywać pracę. Nie wypłaca jej również wynagrodzenia w wysokości, jaką deklarował w dokumentach. Co miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń OzN może również być traktowane jako sposób na poprawę sytuacji ekonomicznej podmiotu. Zdarza się, że o uzyskanie tego wsparcia ubiegają się podmioty znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej, upatrując w nim sposobu na obniżenie kosztów swojego funkcjonowania, czy też pozyskanie środków na przetrwanie trudnej sytuacji. W takich podmiotach OzN niejednokrotnie wykonują pracę niedostosowaną do swoich możliwości i potrzeb, co z kolei zniechęca je do podejmowania pracy zarobkowej i może prowadzić do pogorszenia ich stanu zdrowia. Zdarzają się również sytuacje, kiedy podmioty zatrudniają OzN tylko po to, aby osiągnąć wymagany przez PFRON wskaźnik zatrudnienia OzN lub też po to, aby płacić niższe podatki. Zatrudniony niepełnosprawny pracownik wykonuje wówczas pracę jedynie fikcyjnie lub też praca ta, bądź stanowisko na którym pracuje nie jest dostosowana do jego możliwości i potrzeb. Zdarza się również, że refundacje kosztów utworzenia, wyposażenia czy też przystosowania stanowiska pracy dla OzN nie zawsze są wykorzystywane we właściwy sposób. Wprowadzane usprawnienia na stanowisku pracy nie zawsze są zgodne z rzeczywistymi potrzebami pracującej na nim konkretnej OzN, ponieważ pracodawca starając się zminimalizować koszty zatrudnienia OzN ogranicza się do wprowadzania jedynie najbardziej podstawowych, mających uniwersalny charakter dostosowań, co powoduje, że stanowisko takie nie jest w pełni dostosowane do potrzeb i możliwości pracującej na nim OzN, np. niewystarczające dostosowania biurek, brak specjalistycznego oprogramowania umożliwiającego wykonywanie pracy OzN (np. syntezatory mowy), brak ergonomicznych krzeseł itp. Praca na takim stanowisku może prowadzić do pogorszenia stanu zdrowia pracownika. Zdarza się, że OzN zainteresowane utrzymaniem dotychczasowej pracy same decydują się na przystosowanie stanowiska do swoich potrzeb i zakup dodatkowych urządzeń czy przedmiotów ułatwiających im jej wykonywanie z własnych środków. Zdarza się, że w przypadkach, gdy przygotowanie stanowiska pracy dla OzN wymaga poniesienia bardzo wysokich kosztów, pracodawcy wręcz oczekują, że osoba taka sama dokona jego zakupu. Posiadanie takiego sprzętu jest bowiem warunkiem podstawowym uzyskania zatrudnienia. Nie wszyscy też pracodawcy respektują prawa pracowników z niepełnosprawnościami. Osoby te muszą pracować w pełnym wymiarze czasu pracy a nawet zostawać po godzinach. Ponadto stanowią one dla pracodawców element zniechęcający do zatrudnienia OzN, gdyż podnoszą koszty pracy, związane jest z dopełnieniem dodatkowych formalności. Szczególnie obniżają skłonność do zatrudniania tej grupy osób w małych podmiotach, ponieważ zaburzają organizację pracy i utrudniają zachowanie jej ciągłości.

Uzależnienie wysokości wsparcia od stopnia niepełnosprawności i rodzaju schorzenia prowadzi z kolei do tego, że niektóre osoby z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności czują się dyskryminowane i uważają, że mają mniejsze szanse na znalezienie pracy. Ograniczeniem dla aktywności zawodowej OzN jest również **niska elastyczność** zapisów regulujących czas pracy, jak również warunki, jakie należy spełnić, aby skorzystać z instrumentów wspierających aktywizację zawodową OzN. Nie uwzględniają one m. in. sytuacji, kiedy pracownik może zostać zatrudniony na podstawie umowy cywilno-prawnej. **Niska skłonność do inwestowania w rozwój zawodowy OzN** to kolejna bariera ograniczająca aktywność zawodową tej grupy społecznej. Nie wszyscy

pracodawcy korzystają z możliwości otrzymania zwrotu kosztów szkoleń pracowników z niepełnosprawnościami. Zdarza się, że ta grupa pracowników ma problemy z uczestnictwem w szkoleniach podnoszących kwalifikacje

zawodowe, to z kolei zmniejsza ich szanse na awans. Kolejna kwestia to wysokość wynagrodzeń, jakie są wypłacane OzN. Zdarza się, że osoby te otrzymują za swoją pracę wynagrodzenie minimalne, które jest bardzo niskie. Sytuacja ta dotyczy nie tylko osób wykonujących prace proste, ale również osób z wyższym wykształceniem, specjalistów. Niskie wynagrodzenia stanowią czynnik zniechęcający tę grupę społeczną do podejmowania zatrudnienia.

Elementem ograniczającym aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością ruchową są również w przypadku podmiotów publicznych **przepisy BHP**. Znajdujące się w nich zapisy są niemożliwe do spełnienia w tych podmiotach, co uniemożliwia im zatrudnianie tej grupy osób i ogranicza im możliwości jej poszukiwania.

Problem stanowią także **nieprzejrzyste, zbyt skomplikowane zapisy zawarte w dokumentach prawnych**, regulujących zasady korzystania z dostępnych instrumentów wspierających aktywizację zawodową OzN oraz ich przyznawania i rozliczania. Skorzystanie z tych instrumentów związane jest z koniecznością wypełnienia znacznej ilości dokumentów. Zdarza się, że niemożliwe jest przygotowanie tych dokumentów bez posiadania wiedzy specjalistycznej. Ponadto jest czasochłonne i niekiedy wymaga wyznaczenia jednego pracownika, który będzie zajmował się tylko tymi kwestiami. Skomplikowane są również procedury związane z pozyskaniem wsparcia adresowanego do pracodawców zatrudniających OzN. Zarówno OzN, jak również pracodawcy mają problem z dotarciem do informacji o tym, gdzie mogą znaleźć dokumenty prawne określające prawa pracowników z niepełnosprawnościami oraz instrumenty wspierające zatrudniających ich pracodawców. Ponadto informacje dotyczące wspierania aktywności zawodowej OzN są rozporoszone, napisane językiem specjalistycznym i niezrozumiałym. Niejednokrotnie udostępniane są w takim miejscu i formie, która nie pozwala na zapoznanie się z nimi wszystkim OzN. Problem stanowi także sposób w jaki konstruowane są dokumenty prawne i wprowadzane są do nich zmiany. Tworzenie kolejnych dokumentów uchylających zapisy wcześniejszych sprawia, że zawarte w nich przepisy stają się niezrozumiałe. Trudno jest zorientować się w tym, które zapisy są aktualne w danym momencie. Uproszczenia wymagają również procedury wymagane podczas podpisywania umów o pracę. Składanie dokumentów w wersji papierowej, dodatkowych zaświadczeń, które wymagane są od OzN, potwierdzonych przez notariusza dotyczących m. in. posiadanego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, pobieraniu lub nie świadczeń rentowych itp. To wszystko wydłuża i utrudnia proces zatrudnienia. Dodatkowy problem stanowią mogą osoby i podmioty, które wymagane dokumenty wystawiają. Nie zawsze istnieje możliwość wykonania usługi w domu klienta co stanowi istotne utrudnienie np. dla osób z niepełnosprawnością ruchową.

Kolejną barierę w aktywności zawodowej OzN stanowi **obawa przed utratą renty lub innego rodzaju świadczeń**. Pobieranie niektórych z tych świadczeń jest uzależnione od wykonywania pracy zawodowej np.: zasiłek stały przysługuje jedynie osobom biernym zawodowo. Konsekwencją podjęcia pracy jest utrata prawa do pobierania tego świadczenia. W przypadku osób pobierających rentę socjalną, wysokość tego świadczenia po podjęciu pracy może zostać zmniejszona lub zawieszona na tych samych zasadach, jak renta z tytułu niezdolności do pracy. Jedynie w przypadku świadczenia wspierającego, pobieranie go nie jest uzależnione od wykonywania pracy zawodowej, nie są wyznaczone progi dochodowe. Niemniej jednak prowadzenie działalności gospodarczej przez OzN może wpływać w sposób pośredni na ocenę stopnia samodzielności i zdolności podczas ubiegania się o przyznanie tego świadczenia. Zgodnie z zapisami znajdującymi się w par. 10 rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie ustalania poziomu potrzeby wsparcia³ podczas podejmowania decyzji dokonywana jest m. in. ocena zdolności do świadomego i samodzielnego zainicjowania wykonywania czynności, możliwości dokonywania transakcji finansowych, załatwiania spraw w urzędach. Dlatego w przypadku tej grupy osób przyznane świadczenie może być niższe. Również możliwość uzyskania pomocy oferowanej przez Ośrodki Pomocy Społecznej i organizacje pozarządowe, szczególnie ze wsparcia finansowego i materialnego, stanowi pośrednio czynnik ograniczający aktywność zawodową OzN. Podjęcie pracy zarobkowej oznacza dla nich utratę możliwości korzystania z tej pomocy, która stanowi dla nich istotne wsparcie. Ponieważ wysokość wypłacanych wynagrodzeń OzN jest niejednokrotnie na poziomie wynagrodzenia minimalnego, to powoduje, że rezygnują z aktywności zawodowej. Podejmowanie jej bowiem wiąże się z utratą lub obniżeniem pobieranych świadczeń, a to przy perspektywie niskich dochodów uzyskiwanych z pracy i braku gwarancji trwałości zatrudnienia jest po prostu nieopłacalne.

³Dz. U. 2023 poz. 2581

Aktywność zawodową OzN ogranicza również **brak regulacji wspierających mikro i małe podmioty** w początkowym etapie zatrudnienia OzN, która powinna przejść szkolenie stanowiskowe. Ze względu na niewielką liczbę zatrudnionych w nich osób, nie mają one możliwości oddelegowania pracownika wyłącznie do przeszkolenia i wspierania w pierwszym okresie nowo zatrudnionej OzN.

W ofertach pracy znajdujących się w instytucjach rynku pracy brakuje informacji o tym, czy oferta pracy dotyczy stanowiska pracy dostosowanego do potrzeb OzN. Ponadto zdarza się, że zainteresowanym podjęciem pracy OzN trudno jest dotrzeć do ich ofert pracy. Nie wiedzą gdzie ich szukać. Dlatego najczęściej korzystają z Internetowych portali pracy, zamiast sięgnąć do bazy ofert pracy prowadzonej przez publiczne służby zatrudnienia.

Barierą korzystania z różnych form aktywności społecznej i zawodowej jest również **niewystarczająca wiedza wśród samych OzN** na temat palety form wsparcia na jakie mogą liczyć, co również ogranicza szanse pełnoprawnego uczestnictwa.

Czynniki sprzyjające aktywności osób z niepełnosprawnościami i sposoby niwelowania barier

Tabela 2. Czynniki sprzyjające aktywności zawodowej lub społecznej

Czynniki sprzyjające aktywizacji zawodowej	Czynniki sprzyjające aktywizacji społecznej lub obu formom aktywizacji
<ul style="list-style-type: none"> • zmiana podejścia urzędów pracy do obsługi OzN • zwiększenie dostępności kursów i szkoleń zawodowych szczególnie w mniejszych miejscowościach • programy mentoringowe • dostosowanie miejsc pracy do potrzeb i możliwości OzN • możliwość elastycznego dostosowywania czasu pracy, formy jej wykonywania i zatrudnienia do potrzeb OzN • szkolenia dla pracodawców dotyczące dostosowania stanowisk pracy dla OzN • większe wsparcie finansowe na dostosowanie stanowisk pracy • przeciwdziałanie wypłataniu niskich wynagrodzeń • większa dostępność nowoczesnych technologii teleinformatycznych • wolontariat pracowniczy 	<ul style="list-style-type: none"> • dostosowanie placówek edukacyjnych do potrzeb OzN • kampanie edukacyjne zmieniające percepcję społeczną • edukacja społeczna prowadzona już w okresie wczesnoszkolnym • usuwanie barier architektonicznych i transportowych • dostęp do usług asystenckich • większa dostępność do psychologów i możliwość systematycznego korzystania z ich usług • zwiększenie kompetencji cyfrowych OzN • poprawa dostępności narzędzi cyfrowych dla OzN i informacji umieszczanych w Internecie • zwiększenie widoczności OzN w szeroko pojętej przestrzeni publicznej

Istotną rolę w aktywizacji zawodowej OzN odgrywają instytucje, takie jak urzędy pracy czy placówki edukacyjne. Urzędy pracy powinny oferować wsparcie doradcze i pomaga w poszukiwaniu zatrudnienia. Niemniej jednak wymagają zmian świadczone przez te podmioty usługi. Oferty pracy powinny zawierać informacje o tym, czy dotyczą stanowiska pracy dostosowanego do potrzeb OzN. Korzystnym rozwiązaniem byłoby, również wprowadzenie obowiązku kontrolowania pracodawców zatrudniających OzN, czy warunki pracy są zgodne z przedstawionymi w ofercie pracy oraz wymogami dotyczącymi zatrudniania tej grupy osób. Ponieważ wśród OzN są osoby wykluczone cyfrowo korzystnym rozwiązaniem byłoby, gdyby dla nich oferty pracy były udostępnione w tradycyjnej formie. Ponadto OzN powinny być kierowane do doradców zawodowych zatrudnionych w PUP, którzy pomogliby w przygotowaniu dokumentacji potrzebnej podczas rekrutacji pracowników, wskazali miejsca z ofertami pracy dla OzN. Pozytywne efekty mogłoby również przynieść utworzenie portalu pracy dedykowanego wyłącznie OzN. Zamieszczane mogłyby być na nim oferty pracy od pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem osoby posiadającej orzeczenie o niepełnosprawności i oferty OzN poszukujących pracy. Poprawy wymaga również jakość świadczonych usług z zakresu poradnictwa zawodowego oraz oferty szkoleniowej. Korzystnym rozwiązaniem byłoby uzyskanie w instytucjach rynku pracy porad dotyczących dostosowania stanowisk pracy do potrzeb OzN.

Znacznym ułatwieniem byłoby również umożliwienie uzyskiwania i przekazywania dokumentów wymaganych podczas zatrudniania OzN w wersji elektronicznej. To ułatwiłoby OzN zebranie, podpisanie i przesłanie wszystkich

wymaganych dokumentów w krótszym czasie. Zaoszczędziłoby im również mierzenia się z wieloma barierami m. in. takimi, jak nieprzystosowane budynki od strony architektonicznej, nieznamość języka migowego osób wydających tego rodzaju dokumenty itp.

Korzystnym rozwiązaniem byłoby również **dostosowanie placówek edukacyjnych i zwiększenie dostępności kursów zawodowych** oraz wsparcia instytucji publicznych i organizacji pozarządowych, które mogłyby oferować np. programy mentoringowe oraz dodatkowe wsparcie edukacyjne. Szczególnie dotyczy to zwiększenia dostępności dla OzN kursów i szkoleń zawodowych w mniejszych miejscowościach.

Istotnymi elementami budowania społecznej akceptacji oraz przeciwdziałania stereotypom wobec OzN mogą stać się **kampanie społeczne, edukacyjne oraz edukacja antydyskryminacyjna** i społeczna skierowane zarówno do pracodawców, jak i ogółu społeczeństwa. Organizowanie kampanii edukacyjnych pozwolić powinno na zmianę percepcji społeczeństwa na temat OzN, zwiększyć ich akceptację oraz pokazać realne korzyści wynikające z ich udziału w życiu zawodowym i społecznym. Edukacja społeczna prowadzona od najmłodszych lat, szczególnie w szkołach, jest fundamentem budowania otwartości na różnorodność i jej akceptacji. Szczególnie wśród młodych ludzi kształtowanie postaw akceptacji i zrozumienia dla różnorodności jest kluczowe dla przyszłych zmian. Programy edukacyjne, które promują kontakt z OzN już na etapie edukacji podstawowej, mogą stanowić efektywną metodę rozwoju empatii i szacunku dla różnorodności. Promowanie równych szans i przedstawianie realnych doświadczeń OzN mogłoby pomagać przełamywać bariery psychologiczne i zwiększa ich motywację do aktywności zawodowej i społecznej. Kampanie medialne czy programy edukacyjne, powinny być zorientowane na uświadomienie szerszemu społeczeństwu wyzwania, z jakimi mierzą się OzN, ale też pokazanie ich potencjału w różnych kontekstach życia. Mogą one promować pozytywne przykłady aktywizacji społecznej OzN. Mogą również oddziaływać na same OzN, ich poczucie wiary w siebie i tym samym motywować do podejmowania różnych aktywności. Kampanie społeczne mogłyby zarówno promować działania służące partycypacji OzN oraz pokazywać ich potencjał w różnych sferach życia, jak również naświetlać problemy i bariery jakie zgłaszają OzN. Działania tego typu mogłyby być ukierunkowane nie tyle względem szerszej grupy OzN, ale też np. osób czy grup z konkretnymi niepełnosprawnościami, które są albo niewidoczne albo spotykają się z silną stygmatyzacją. Zmiany mogłyby być realizowane nie tylko poprzez kampanie, ale także szkolenia. Przede wszystkim należałoby przygotować do kontaktu i komunikacji z tymi osobami pracowników różnych instytucji, np. w sferze w kulturze. potrzeba doksztalcenia w tym zakresie dotyczyć powinna np. osób pracujących w urzędach, w których OzN zafatwiają różne sprawy, ale wymagają nieraz więcej czasu. Społeczeństwo powinno być przygotowane do kontaktów z osobami z różnymi niepełnosprawnościami już na etapie pierwotnej socjalizacji, w okresie szkolnym. Kształtowanie odpowiednich wzorców może powodować zmianę nastawienia do dzieci/OzN i tym samym ułatwić ich włączenie społeczne, zarówno w okresie dzieciństwa i dorastania, jak i na późniejszym etapach. Edukacja pełni rolę katalizatora pozytywnych zmian w postawach społecznych wobec OzN, sprzyjając redukcji stygmatyzacji i zwiększając ich integrację w lokalnych społecznościach. Długotrwałe kampanie mające na celu edukację społeczeństwa w zakresie funkcjonowania OzN przynoszą trwałe efekty, budując świadomość i zrozumienie dla ich potrzeb. Pozytywne efekty mogłyby także przynieść organizowane kampanie informacyjne w mediach, mówiące o korzyściach wynikających z zatrudniania OzN oraz prezentujące przykłady OzN, które odniosły sukces zawodowy, pomimo barier. Tego rodzaju działania mogłyby wpływać inspirująco zarówno na pracodawców jak i same OzN. Kampanie edukacyjne mogłyby redukować także obawy pracodawców przed zatrudnianiem OzN poprzez dostarczenie rzetelnych informacji na temat korzyści z inkluzywnego zarządzania zespołami.

Zapewnienie **wsparcia psychologicznego** dla rodzin, rodziców i osób opiekujących się dziećmi jak i osobami dorosłymi z niepełnosprawnościami może – w opinii części badanych – przyczynić się do budowania poczucia wartości i pewności siebie wśród OzN. Pomoc terapeutyczna bywa źródłem wzmocnienia psychicznego opiekuna oraz innych członków rodziny, a to generalnie sprzyja poprawie funkcjonowania całej rodziny w innych wymiarach życia. Pomoże w radzeniu sobie z wyzwaniami i ograniczyć izolację, co może mieć wpływ na styl wychowania dzieci i tym samym wpływać na to jak będą sobie one radzić w dorosłym życiu. Wsparcie emocjonalne i psychologiczne umożliwiłoby również OzN rozwijanie pewności siebie, co jest warunkiem aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym oraz realizacji aspiracji w tej sferze. Potrzeba systemowego wsparcia w zakresie psychologii i terapii grupowej, co umożliwiłoby OzN wyjście z cyklu izolacji i wykluczenia. Wsparcie psychologiczne pełni fundamentalną rolę w zwiększaniu gotowości OzN do angażowania się w aktywność społeczną i zawodową. Znaczenie tego wsparcia odnosi się przede wszystkim do poprawy samooceny, rozwijania autonomii oraz zdolności do budowania relacji, które są kluczowe dla integracji społecznej i poczucia przynależności. Takie wsparcie nie tylko wzmocniłoby ich samodzielność, ale również umożliwiłoby im przełamywanie wewnętrznych

barier, co zwiększyłyby otwartość na relacje społeczne. Dostępność do grup wsparcia oraz możliwości terapii psychologicznej mogą stanowić kluczowe elementy niwelowania poczucia bezradności oraz nabywania umiejętności funkcjonowania w codziennych sytuacjach społecznych.

Nadal potrzebne są inwestycje w **usuwanie barier architektonicznych i komunikacyjnych** polegające na wdrożeniu kompleksowych rozwiązań, obejmujących zwiększenie dostępności podjazdów, wind, niskopodłogowych środków transportu publicznego oraz odpowiedniego oznakowania. Istnieje również potrzeba wprowadzania rozwiązań w przestrzeni publicznej, zwiększających mobilność i bezpieczeństwo OzN w zewnętrznym otoczeniu, takich, jak np. ostrzeżenia przed miejscami niebezpiecznymi, np. przejściami dla pieszych oraz wypukłe oznaczenia ścieżek dojścia w konkretne miejsca. Inwestycje te, choć kosztowne, są konieczne w dążeniu do budowania otwartego społeczeństwa, które zapewnia równość szans wszystkim obywatelom. Istotne znaczenie mają również regulacje dotyczące zasad projektowania budynków użyteczności publicznej np. hoteli, instytucji publicznych itp. Projekt takiego budynku powinien być konsultowany z OzN, aby już w ramach realizacji stanowił miejsce bez barier architektonicznych. Zdarza się, że niektórzy deweloperzy korzystają z takich konsultacji. Podczas nich okazuje się, że pomimo tego, że projekt jest zgodny z obowiązującymi przepisami, po przeanalizowaniu go od strony praktycznej, wymaga on wprowadzenia wielu korekt.

Istotne znaczenie ma również **dostęp do usług asystenckich**, obejmujących pomoc w codziennych czynnościach. Jest to szczególnie istotne dla OzN o ograniczonej mobilności. Zwiększa to ich samodzielność i umożliwia efektywniejsze wykonywanie zadań zarówno w codziennym życiu jak i zawodowym. Pozytywne efekty mogłyby również przynieść **wprowadzenie dodatkowych programów mentoringowych czy promocja „success stories”** osób, które pomyślnie zaadaptowały się zawodowo i są przykładami skuteczności podejmowanych inicjatyw. Możliwość wzorowania się na takich osobach może działać inspirująco na OzN, pomagać im budować pozytywne poczucie własnej wartości oraz przekonanie o zdolności do podejmowania i realizacji działań integracyjnych.

Dostosowanie miejsc pracy do potrzeb OzN stanowi istotny element aktywizacji zawodowej i integracji tej grupy społecznej na rynku pracy. Wymaga to zastosowania rozwiązań zarówno technicznych, takich jak ergonomiczne biurka, dostosowane narzędzia pracy, oprogramowanie wspierające osoby z dysfunkcjami wzroku i słuchu, jak i organizacyjnych, które obejmują między innymi elastyczne formy wykonywania pracy. Pracodawcy oferujący możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej umożliwiają OzN lepsze dostosowanie harmonogramu pracy do ich indywidualnych potrzeb zdrowotnych i fizycznych ograniczeń. Nowoczesne technologie wspierające, takie jak czytniki ekranowe dla osób z dysfunkcjami wzroku czy systemy audiowizualne dla osób z zaburzeniami słuchu, stanowią mogą istotny element wspierający pełnoprawne funkcjonowanie w miejscu pracy. Korzystnym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie dedykowanych szkoleń dla pracodawców oraz rozszerzenie wsparcia finansowego na dostosowania stanowisk pracy. Mogłyby to wpłynąć na redukcję tych barier i zwiększenie zatrudnienia OzN. **Elastyczne formy pracy** stały się nie tylko instrumentem adaptacyjnym, ale także ważnym wsparciem psychologicznym, zwiększającym ich motywację do utrzymania zatrudnienia. Możliwości zatrudniania na umowy cywilno-prawne czy też możliwość elastycznego, dopasowanego do potrzeb i możliwości pracownika z niepełnosprawnością regulowania czasem pracy mogłyby stanowić dla tych osób zachętę do jej podejmowania. Uwzględnienie takich sytuacji w regulacjach określających zasady korzystania z dostępnych instrumentów wspierających pracodawców zatrudniających OzN również poprawiłoby sytuację tej grupy społecznej na rynku pracy. Niemniej jednak należałoby również wprowadzić zapisy dopuszczające stosowanie umów cywilno-prawnych w taki sposób, aby ograniczyć występowanie nadużyć dotyczących np. wymagania od zatrudnionej na podstawie takiej umowy OzN pracy w zbyt długim dla niej wymiarze czasu pracy.

Włączenie OzN w środowisko cyfrowe wymaga inwestycji w technologie dostosowane do ich potrzeb oraz przeszkolenia w zakresie korzystania z tych rozwiązań. Dostępność technologii cyfrowych, takich jak czytniki ekranowe, aplikacje do konwersji tekstu na mowę programy wspierające osoby z dysfunkcjami słuchu, aplikacje komunikacyjne oraz platformy grup wsparcia online, może istotnie przyczynić się do poprawy jakości życia OzN, umożliwiając im budowanie i utrzymywanie relacji społecznych, udział w wydarzeniach kulturalnych oraz uczestnictwo w społecznościach skupionych wokół określonych tematów (np. życia dzielnicy lub danej miejscowości, konkretnych pasji/ hobby, etc.). Wdrożenie bardziej przyjaznych i dostępnych rozwiązań technologicznych mogłoby stanowić znaczący krok w kierunku aktywizacji społecznej OzN. W szczególności istotne jest wdrożenie zasad projektowania uniwersalnego w całym zakresie usług cyfrowych, co pozwoliłoby na pełniejsze włączenie OzN do cyfrowej sfery życia społecznego, ułatwiając dostęp do informacji oraz umożliwiając samodzielne funkcjonowanie. Ponadto dostęp do technologii wspomagających mógłby znacząco poprawić sytuację OzN, zwłaszcza w kontekście rozwoju technologii teleinformatycznych i cyfrowych. Jednak bez dostępu

do narzędzi wspomagających pracę oraz kompetencji cyfrowych potrzebnych do korzystania z tych technologii OzN są zmuszone do rezygnacji z wielu ofert pracy czy aktywności wymagających obsługi urządzeń cyfrowych. To obniża ich konkurencyjność na rynku pracy i ogranicza dostęp do nowoczesnych form zatrudnienia, takich jak praca zdalna.

Kolejną kwestię stanowi **zapewnienie sprawnego przepływu wiedzy i docierania z nią do OzN**. Wydaje się – w świetle przeprowadzonych badań- że konieczność redukcji deficytów wiedzy i informacji nie odnosi się jednak wyłącznie do samych OzN, ale i otoczenia, które nie zawsze świadome jest potrzeb OzN (zwłaszcza niektórymi ich rodzajami), ich doświadczeń czy tego w jaki sposób z nimi pracować czy komunikować w sposób sprzyjający realizacji ich praw i partycypacji.

Pozytywne efekty przyniosłoby **zwiększenie widoczności OzN w szeroko pojętej przestrzeni publicznej**. Włączenia OzN w działalność na rzecz innych w potrzebie np. wydawanie przygotowanie posiłków dla osób w kryzysie bezdomności. Innowacyjną formułą integrowania osób z zewnętrznego otoczenia z doświadczeniami i realiami życia OzN może być również **wolontariat pracowniczy**. W jego ramach pracownicy przedsiębiorstw mogą być skierowani do pracy społecznej z OzN lub na rzecz instytucji, które ich na co dzień wspierają bądź organizują im miejsce pobytu. Jednocześnie kontakt OzN z osobami zaangażowanymi w tzw. wolontariat pracowniczy może dostarczać nie tylko ciekawych kontaktów i zaspokajania na bieżąco określonych potrzeb społecznych OzN, ale i w dłuższej perspektywie zapoznawać ich z działalnością firm, w których pracują zaangażowani w ramach wolontariatu pracownicy, a to służyć może ich aktywności społecznej jak i zawodowej.

Pozytywne efekty przyniosłoby również wprowadzenie zapisów chroniących OzN przed wypłacaniem niskich wynagrodzeń przez pracodawców oraz przygotowanie informatorów napisanych w sposób zrozumiały, zawierających informacje o zakresie wsparcia, na jakie mogą liczyć OzN.

Opracowała: Iwona Poliwczak