



Pracuj(My)



Fundacja
Aktywizacja

**Jak kształtują swoją karierę
zawodową pracujące osoby
z niepełnosprawnościami?**

Opracowanie: mgr Agata Gawska, dr Aleksandra Tatko

Opracowanie

Realizator:

Fundacja Aktywizacja

Kierowniczka badania:

Agata Gawska

Zespół badawczy:

dr Sylwia Daniłowska, mgr Agata Gawska, mgr Emilia Olejnik-Malinowska,
dr Aleksandra Tatko

Redakcja merytoryczna:

dr Sylwia Daniłowska

Ankieterki i ankieterzy (badanie ilościowe):

pracowniczk i pracownicy Oddziałów i Filii Fundacji Aktywizacja

Wsparcie zespołu badawczego:

Katarzyna Kowalczyk

Opracowanie graficzne:

Marcin Grant, Małgorzata Twardochleb-Lorenc

ISBN 978-83-64734-17-5

W zakresie badań Fundacja współpracuje z narzędziem Webankieta

Pracuj(My)



Fundacja
Aktywizacja

**Jak kształtują swoją karierę
zawodową pracujące osoby
z niepełnosprawnościami?**

Warszawa, grudzień 2022 r.

Spis treści

9	1. Wstęp	
10	Od inspiracji do realizacji – skąd pomysł na badanie?	
11	Kto jest najbardziej zadowolony z pracy?	
12	Co wpływa na zadowolenie z pracy?	
12	Zadowolenie z pracy osób z niepełnosprawnościami	
15	Kluczowe wartości w pracy dla osób z niepełnosprawnościami	
15	Struktura raportu	
19	2. Metodologia badania	
20	Cel badania i kluczowe pytania badawcze	
21	Metody i techniki badawcze	
21	Metoda jakościowa	
23	Metoda ilościowa	
24	Dobór próby	
27	3. Uczestniczki i uczestnicy badania i ich sytuacja na rynku pracy	
28	Uczestniczki i uczestnicy badania	
30	Sytuacja badanych na rynku pracy	
32	Trwałość zatrudnienia	
35	4. Satysfakcja z wykonywanej pracy i jej oddziaływanie na życie społeczno-zawodowe	
39	Stabilność zatrudnienia	
41	Warunki pracy	
43	Satysfakcja z pracy	
45	Kompetencje, autonomia i awans	
47	Relacje w miejscu pracy	
49	Relacje społeczne	
53	5. Aktywność pracujących osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy	
57	Praca jako element włączający w społeczeństwo	
59	Niepełnosprawność jako istotny element życia zawodowego	
63	6. Wnioski	
69	7. Bibliografia	
73	8. Spis rysunków, tabel i wykresów	
74	Spis rysunków	
74	Spis tabel	
74	Spis wykresów	

Badanie opracowano w nurcie studiów o niepełnosprawności (disability studies), które zakładają interdyscyplinarny charakter badań nad niepełnosprawnością (Catek, Niedbalski, Żuchowska-Skiba 2022).

Jednocześnie badanie ma charakter badania partycypacyjnego – tj. włączającego osoby z niepełnosprawnościami w różne obszary funkcjonowania społeczeństwa. Kierując się tymi wartościami, do realizacji i przygotowania badania zaangażowano osoby z niepełnosprawnościami.

W przeprowadzonym badaniu zastosowano także metodologię dostępności (Sztobryn-Giercuskiewicz 2022), czyli realizację badania w sposób dostępny dla jego uczestniczek i uczestników.





Wstęp

Od inspiracji do realizacji – skąd pomysł na badanie?

Poszukiwanie, podjęcie i utrzymanie zatrudnienia jest nadrzędnym celem przyświecającym procesowi aktywizacji zawodowej. O ile sam etap poszukiwania i podjęcia zatrudnienia wspierany przez profesjonalną organizację pozarządową często kończy się sukcesem, to już utrzymanie zatrudnienia wymaga indywidualnej pracy samej osoby z niepełnosprawnością. Jednocześnie, utrzymanie zatrudnienia może i powinno być początkiem rozwoju dalszej kariery zawodowej. Sam rozwój zawodowy jest zazwyczaj kształtowany przez różnego rodzaju aktywności osób zatrudnionych. Dotyczą one najczęściej podnoszenia swoich kwalifikacji w miejscu pracy, kształtowania aktywnej postawy i działań zmierzających do zmiany zatrudnienia na bardziej satysfakcjonujące.

Fundacja Aktywizacja od kilku lat bada trwałość i jakość zatrudnienia swoich klientów i klientek z niepełnosprawnościami¹. W ramach

¹ Badanie „Skuteczna aktywizacja. Barometr satysfakcji z pracy i jej oddziaływania na życie społeczno-zawodowe” to badanie, które jest realizowane systematycznie przez Fundację Aktywizacja od czerwca 2019r. Informacje i wyniki badania można znaleźć na stronie [www.https://barometr.aktywizacja.org.pl/](https://barometr.aktywizacja.org.pl/)

tego badania realizowany jest monitoring zatrudnienia po 3, 6, 12 i 18 miesiącach od podjęcia przez nich pracy. Badanie zakłada analizę warunków zatrudnienia, oceny swojej pracy i możliwości rozwoju zawodowego oraz wpływu zatrudnienia na życie osób z niepełnosprawnościami. W celu pogłębienia zagadnień związanych z sytuacją zaktywizowanych zawodowo osób z niepełnosprawnościami przeprowadzono niniejsze badanie, które stanowi próbę odpowiedzi na pytanie:

Czy i jakie działania podejmują pracujące osoby z niepełnosprawnościami, aby kształtować swoją karierę zawodową?

Analizę postaw i zachowań pracujących osób z niepełnosprawnościami oparto na ocenie wpływu obecnego zatrudnienia na aspekty ich życia społecznego i zawodowego wraz z pogłębieniem obszarów dotyczących samorozwoju i świadomego kształtowania swojej kariery zawodowej.

Badanie zrealizowano w okresie: marzec-lipiec 2022 r.

Kto jest najbardziej zadowolony z pracy?

Dotychczasowe badania poświęcone tematowi satysfakcji z pracy pokazują, że mężczyźni częściej niż kobiety są zadowoleni ze swojej pracy. Różnice te nie są znaczące, ale mogą wynikać m.in. z tego, że mężczyźni w dalszym ciągu zarabiają więcej w stosunku do kobiet (Homo Homini 2013). Choć dysproporcje między jedną, a drugą grupą zmniejszają się, to nadal występują (GUS 2018). Jak wynika z analizy przeprowadzonej przez Polski Instytut Ekonomiczny, różnice ekonomiczne między kobietami a mężczyznami zajmującymi wyższe stanowiska wyrównują się dopiero za 267,6 lat! (Polski Instytut Ekonomiczny 2021). Istotne rozbieżności w tych dwóch grupach obserwuje się również w obszarze zadowolenia z możliwości awansu i podwyżek (Job Satisfaction Statistics 2022, UK + Global Report (jobdescription-library.com)). Nie dość bowiem, że kobiety otrzymują niższe wynagrodzenie na każdym etapie rozwoju swojej ścieżki kariery zawodowej, to różnice te pogłębiają się wraz z zajmowaniem coraz wyższego stanowiska. Jednocześnie, kobiety w dalszym ciągu rzadziej niż mężczyźni zatrudniane są na stanowiskach menadżerskich, zarządczych (Gender

Pay Gap Report 2022).

Największą satysfakcję z podejmowanego zatrudnienia deklarują osoby w przedziale wiekowym 40-60 lat (Job Satisfaction Statistics 2022, UK + Global Report (jobdescription-library.com)). Potwierdzają to również wyniki badań przeprowadzonych w Polsce. Najbardziej zadowolone z pracy są osoby, które zbliżają się do emerytury oraz te między 35 a 44 rokiem życia. Najmniej usatysfakcjonowani pozostają młodzi, którzy dopiero zaczynają swoją ścieżkę zawodową (Instytut Homo Homini 2013). Jednocześnie trzeba zaznaczyć, że zadowolenie z pracy wzrasta wraz z wiekiem badanych i zaczyna się zmniejszać po osiągnięciu wieku 60 lat (w Polsce kobiety, które ukończyły 60 lat nabywają prawo do emerytury).

Jak wynika z badań, najbardziej zadowolone ze swojej pracy są osoby z wykształceniem wyższym, mieszkańcy miast, a także ci, którzy zarabiają na tyle dużo, aby mogli zgromadzić środki przeznaczyć na realizację swojego hobby i rozwój zainteresowań pozazawodowych (Randstad 2019).

Aż 95% wśród przedstawicieli kadry zarządzającej wysokiego szczebla i 85% kadry średniego szczebla deklaruje satysfakcję zawodową. Po drugiej stronie znajdują się robotnicy niewykwalifikowani (72%)

oraz mistrzowie i brygadziści (64%), którzy pozostają grupami najmniej zadowolonymi ze swojego zatrudnienia (Randstad 2019).

Co wpływa na zadowolenie z pracy?

W świetle danych, jakie dostarcza Światowe Forum Ekonomiczne, najczęściej określanymi obszarami deklarowanego zadowolenia z pracy są: poczucie własnej wartości oraz szacunek ze strony osoby przełożonej.

Brak takiego poczucia może warunkować potrzebę szukania nowej pracy – ponad połowa badanych osób pracujących na pełen etat wskazywała, że chciałaby znaleźć nową i lepiej płatną pracę (Światowe Forum Ekonomiczne 2020).

Zadowolenie z pracy osób z niepełno- sprawnościami

W 2010 roku TNS OBOP i PFRON opublikowali badanie dotyczące poziomu zadowolenia osób z niepełnosprawnościami z wykonywanej pracy. Tylko nieco ponad połowa ankietowanych deklaruwała zadowolenie z podejmowanego zatrudnienia. 41% miało do tego obojętny stosunek, a 5% było bardzo niezadowolonych. Kobiety w tej grupie częściej niż mężczyźni wskazywały, że są zadowolone z pracy. Wiek nie stanowił zmiennej

różnicującej wyniki badania. Częściej zadowolone ze swojej pracy były osoby pracujące na otwartym rynku pracy (59%) niż osoby zatrudnione na chronionym rynku pracy (53%) – choć różnice te nie były znaczące. Poziom zadowolenia z pracy był skorelowany z posiadanym rodzajem niepełnosprawności. Najbardziej zadowolone z pracy pozostawały osoby z niepełnosprawnością psychiczną (73%) i epilepsją (69%). Niski poziom zadowolenia prezentowały osoby

niewidome i niedowidzące oraz osoby z ograniczoną sprawnością ruchową.

Poziom zadowolenia zwiększał się również wraz z rosnącym stopniem niepełnosprawności – osoby ze stopniem znacznym niepełnosprawności częściej deklarowały zadowolenie z pracy niż osoby ze stopniem umiarkowanym i lekkim (Ośrodek Badania Opinii Publicznej 2010).

Z prowadzonych badań wynika, że relacje z osobą przełożoną i zespołem, a także otrzymywane wynagrodzenie stanowiły kluczowe elementy składające się na odczuwany wysoki poziom zadowolenia osób z niepełnosprawnościami z wykonywanej pracy. 87% badanych podkreśliło, że istotne jest dla nich otrzymanie podwyżki. 45% deklaruowało, że w miejscu swojej pracy ma możliwość rozwoju zawodowego, 40% – udziału w szkoleniach, a 23% – awansu na wyższe stanowisko (Ośrodek Badania Opinii Publicznej 2010).

Dla zdecydowanej większości (90%) praca jest ważna w życiu, stanowi jego nieodłączną część (Ośrodek Badania Opinii Publicznej, 2010).

Na podstawie powyższego należy stwierdzić, że znaczna część osób z niepełnosprawnościami ma określone oczekiwania względem podejmowanej pracy. Jednocześnie, nie są one

zawsze realizowane. Mimo to osoby z niepełnosprawnościami pozostają częściej zadowolone niż niezadowolone ze swojego zatrudnienia.

Obszar satysfakcji z pracy osób z niepełnosprawnościami od kilku lat bada również Fundacja Aktywizacja. Badanie obejmuje osoby z niepełnosprawnościami zatrudnione po ukończonym procesie aktywizacji zawodowej. Każda z tych osób bierze w nim udział łącznie 4 razy – 3, 6, 12 i 18 miesięcy od momentu podjęcia zatrudnienia. Założenie stałego i cyklicznego charakteru badania umożliwia regularne pozyskiwanie danych na temat satysfakcji pracy osób z niepełnosprawnościami i porównywanie ich w różnych okresach.

Jak wynika z realizowanego przez Fundację Aktywizacja badania satysfakcji z pracy wśród osób z niepełnosprawnościami, które weszły na rynek pracy po zakończonym procesie aktywizacji zawodowej – tzw. barometru skutecznej aktywizacji – średni poziom satysfakcji z pracy kształtuje się na poziomie 3,44 (na pięciostopniowej skali). Osoby ankietowane najwyżej oceniały relacje w pracy (4,42), relacje społeczne (4,16) i satysfakcję z pracy (4,11). Najbardziej oceniane obszary to stabilność zatrudnienia (2,10) oraz możliwości awansu i podnoszenia swoich kompetencji (2,79).



Kluczowe wartości w pracy dla osób z niepełnosprawnościami

Na podstawie powyższego należy zaznaczyć, że większość – niezależnie, czy były to osoby z niepełnosprawnościami, czy osoby w pełni sprawne – pozostawała zadowolona ze swojej pracy. Nieco niższy poziom zadowolenia z zatrudnienia w jednym i drugim przypadku deklarowały kobiety. Jak pokazują przedstawione powyżej badania, wiek nie stanowił tutaj zmiennej różnicującej. W przypadku osób z niepełnosprawnościami,

czynnikiem oddziałującym na rozkład odpowiedzi, pozostawał typ i rodzaj posiadanej niepełnosprawności. Zarówno dla osób sprawnych, jak i osób z niepełnosprawnościami, kluczowe wartości w podejmowanej pracy stanowiły awans i podwyżka, przy czym dla osób z niepełnosprawnościami równie ważne, jeśli nie ważniejsze, pozostawały relacje w zespole oraz z osobą przełożoną. Przyjazna atmosfera w miejscu pracy była dla tych osób kwestią priorytetową.

Struktura raportu

Niniejszy raport składa się z sześciu głównych części. Pierwszą z nich stanowi wstęp wprowadzający w podejmowaną problematykę badawczą. Zawiera on również opis wybranych danych zastanych z zakresu jakości i satysfakcji z pracy, w tym również wśród zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami.

W drugiej części raportu określona została metodologia badań właściwych, cel badania i pytania badawcze oraz krótka charakterystyka uczestniczek

i uczestników badania. Trzecią część raportu tworzy rozdział poświęcony uczestniczkom i uczestnikom badania oraz ich sytuacji na rynku pracy. W tym miejscu zostały przedstawione m.in. informacje na temat tego, gdzie osoby badane pracują i jakie wykonują zawody.

Czwarta część koncentruje się na prezentacji wyników badania ilościowego uzupełnionego wynikami badania jakościowego. Układ tego rozdziału odzwierciedla obszary

analizowane w badaniu ilościowym, odnoszące się wprost do możliwości oceny satysfakcji z pracy.

W rozdziale piątym analizie zostały poddane wypowiedzi aktywnych zawodowo osób z niepełnosprawnościami w obszarach uzupełniających te, które zostały zawarte w rozdziale czwartym. Rozdział skupia się na obszarze aktywności zawodowej badanych.

Na podstawie przeprowadzonej w ten sposób analizy zgromadzonego materiału badawczego, opracowane zostały wnioski z badań. Wnioski ze zrealizowanego badania stanowią ostatni rozdział raportu.





MARTYCZE/KONFERENCJA
HASŁO: !MARTYCZE
☺
@ werka.maksimo
www.repsy-onkowe.pl

2

Metodologia badania

Cel badania i kluczowe pytania badawcze

Celem badania było poznanie postaw i zachowań na rynku pracy oraz oceny wpływu pracy na życie społeczne i zawodowe w grupie pracujących osób z niepełnosprawnościami.

Badanie skoncentrowane było wokół kilku obszarów badawczych, wymienionych poniżej:

Działania kształtujące karierę zawodową podejmowane przez pracujące osoby z niepełnosprawnościami.

1

Motywacja do kształtowania kariery zawodowej towarzysząca osobom z niepełnosprawnościami.

2

Wpływ warunków pracy na życie zawodowe i społeczne osób z niepełnosprawnościami.

3

Działania kształtujące miejsce pracy osoby z niepełnosprawnościami.

4

Niepełnosprawność jako istotny czynnik zatrudnienia i rozwoju zawodowego.

5

Satysfakcja z wykonywanej pracy.

6

Rysunek 1. Obszary badawcze.

Źródło: Opracowanie własne.

Metody i techniki badawcze

W realizacji badania wykorzystano różne metody badawcze (ang. *mix method*). Łączenie metod ilościowych i jakościowych w realizowanym badaniu pozwoliło na zgromadzenie wysokiej jakości materiału badawczego. Dzięki temu działaniu ograniczono błędy pomiaru.

W badaniu zastosowano:

- wywiad indywidualny pogłębiony (ang. IDI – *Individual In-depth Interview*),
- analizę danych zastanych (ang. *desk research*),
- wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny (ang. CATI – *computer-assisted telephone interviewing*).

Metoda jakościowa

Badanie główne zostało przeprowadzone metodą jakościową. W toku realizowanego procesu badawczego skoncentrowano się przede wszystkim na poszukiwaniu odpowiedzi na pytania typu „Dlaczego?”, „Jak?”. Decyzja o implementacji metody jakościowej jako wiodącej w badaniu podyktowana została potrzebą pogłębienia wiedzy z zakresu emocji i motywacji osób z niepełnosprawnościami w pracy i do pracy (Denzin, Lincoln 2010).

Wśród wybranych technik badawczych znalazły się:

1. wywiad pogłębiony (IDI),
2. analiza danych zastanych.

Wywiad indywidualny pogłębiony (IDI)

Łącznie przeprowadzono 14 wywiadów pogłębionych wśród pracujących osób z niepełnosprawnościami. Do badania wytypowane zostały osoby z każdego Oddziału² Fundacji, które pracowały od przynajmniej 6 miesięcy.

Dobór próby badawczej do wywiadu pogłębionego miał charakter celowy (nielosowy) i kwotowy (Zaltman 2018). Opierał się na wyborze rozmówców posiadających określone cechy demograficzno-społeczne, w tym przede wszystkim zróżnicowanych ze względu na płeć, wiek, miejsce zamieszkania i stopień posiadanej niepełnosprawności. Osoby wyłonione do badania stanowiły część grupy (888 osób), która została objęta badaniem ilościowym CATI. Wywiady pogłębione realizowane były w formie online. Czas trwania każdego wywiadu nie przekroczył jednej godziny. Osoby ankietowane opowiadały o swoich doświadczeniach związanych z aktywnością zawodową.

Analiza danych zastanych

Ważnym uzupełnieniem dla zastosowanych w badaniu technik badawczych była analiza danych zastanych. Umożliwiła ona zobrazowanie szerszej sytuacji zawodowej osób pracujących w Polsce i na świecie. Analizie poddane zostały raporty zawierające informacje z zakresu poziomu zadowolenia pracowniczek i pracowników z podejmowanego zatrudnienia, oceny jakości pracy, wyzwań i trudności związanych z realizowanym zatrudnieniem, możliwości rozwoju i awansu, relacji w miejscu pracy i innych dotyczących bezpośrednio zakresu tematycznego prowadzonego badania.

Metoda ilościowa

Uzupełnieniem dla zastosowanej metody jakościowej (główna metoda badania) była metoda ilościowa. Przeprowadzono badanie CATI. Decyzja o uzupełnieniu metody jakościowej metodą ilościową podyktowana była potrzebą pokazania wyników badania jakościowego na szerszym tle ilościowym. Jednocześnie badanie ilościowe pozwoliło pogłębić wiedzę w obszarze satysfakcji z pracy oraz wskazać działania podejmowane przez badanych w obszarze kształtowania swojej kariery zawodowej.

Wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny (CATI)

Badanie przeprowadzone zostało metodą ilościową za pomocą kwestionariusza ankiety internetowej, który zawierał łącznie 40 pytań. Badanie ilościowe było wyodrębnionym elementem systematycznie realizowanego badania „Skuteczna aktywizacja. Barometr satysfakcji z pracy i jej oddziaływania na życie społeczno-zawodowe”. Do niniejszego badania zaimplementowano dane za okres luty 2021 r. - luty 2022 r.

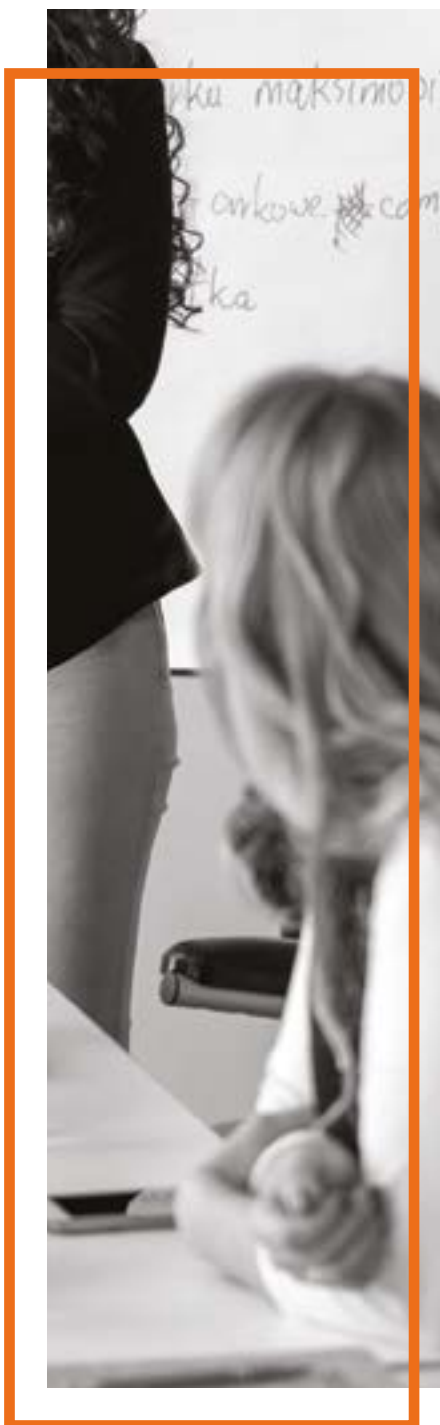
Dzięki zastosowanym metodom badawczym udało się określić zachowania, wzory myślenia i postępowania, a także przyzwyczajenia dotyczące działań związanych bezpośrednio z realizowanym przez osoby z niepełnosprawnościami zatrudnieniem.

² Fundacja Aktywizacja posiada łącznie 7 oddziałów znajdujących się w różnych miastach w Polsce: Białystok, Bydgoszcz, Łódź, Opole, Poznań, Rzeszów, Warszawa.

Dobór próby

W badaniu CATI udział wzięło 888 osób, które znalazły zatrudnienie przy wsparciu Fundacji Aktywizacja. Do niniejszego badania wykorzystano zbiór danych pozyskanych w ramach badania ankietowego – „Skuteczna aktywizacja. Barometr satysfakcji z pracy i jej oddziaływania na życie społeczno-zawodowe” za okres luty 2021 r. – luty 2022 r. dla osób z niepełnosprawnościami, które były aktywne na rynku pracy ponad 6 miesięcy od momentu rozpoczęcia zatrudnienia.

Wywiady indywidualne przeprowadzono z 14 osobami spośród ww. grupy 888 osób. Grupa została dobrana w sposób celowy – jako reprezentatywna grupa osób, którym Fundacja pomogła uzyskać zatrudnienie i którzy utrzymali je co najmniej 6 miesięcy od momentu jego podjęcia.





**Uczestniczki i uczestnicy
badania i ich sytuacja
na rynku pracy**

Uczestniczki i uczestnicy badania

W badaniu CATI uczestniczyło 888 osób z niepełnosprawnościami, które utrzymały zatrudnienie powyżej 6 miesięcy.

Poniższe dane szczegółowe dotyczą tej grupy badanych.

Utrzymanie zatrudnienia

Wśród 888 badanych 56,1% osób utrzymało zatrudnienie w przedziale 6-12 miesięcy, 27,7% w przedziale 12-18 miesięcy oraz 16,2% powyżej 18 miesięcy.

Płeć i wiek

W badaniu ilościowym wzięło udział nieco więcej kobiet niż mężczyzn – stanowią one 51,5%. Co trzecia osoba badana jest w wieku 30-39 lat. Kolejną liczną grupę stanowią osoby w wieku 50 lat i więcej oraz 40-49 lat (po 27%).

Stopień i rodzaj niepełnosprawności

Pod względem posiadanego stopnia niepełnosprawności, większość osób objętych badaniem legitymuje się orzeczeniem w stopniu umiarkowanym – 68,9%, najmniej w stopniu znacznym – 8,1%. Co czwarta osoba ankietowana (23,1%) to osoba z zaburzeniami psychicznymi. Po około 20% badanych stanowią osoby z orzeczeniem z uwagi na narząd ruchu, niepełnosprawność sprzężoną i inne przyczyny. Najmniejszy odsetek stanowią osoby z autyzmem – 0,2%.

Wykształcenie

Największy udział w badanej grupie miały osoby z wykształceniem średnim (36,4%) oraz wyższym (31,8%), a także zawodowym (18,2%). Udział osób z wykształceniem gimnazjalnym stanowił jedynie 0,8%.

Miejsce zamieszkania

Osoby objęte badaniem pochodziły z różnych regionów Polski, przy czym największa grupa to mieszkańcy województw łódzkiego – 20,5% oraz wielkopolskiego – 16,6%. Ponad połowa badanych zamieszkiwała w miastach powyżej 100 tysięcy mieszkańców (67,3%). Liczną grupę stanowili także mieszkańcy wsi – 13,2%. Pozostali zamieszkiwali miasta od 20 do 100 tysięcy mieszkańców. W grupie badanej znalazły się więc osoby z całej Polski.

Uczestnicy badania jakościowego

W badaniu jakościowym rozkład płci i wieku przedstawiał się następująco: 57% mężczyzn i 43% kobiet. Najwięcej osób znajdowało się w przedziale wiekowym 15-29 lat oraz 50 lat i więcej, najmniej w wieku 40-49 lat (14%).

W grupie tej przeważały osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Jeden rozmówca miał lekki stopień niepełnosprawności. Największy odsetek stanowiły osoby z miast powyżej 100 tys.

Sytuacja badanych na rynku pracy

W badaniu CATI uczestniczyło 888 osób z niepełnosprawnościami, które utrzymały zatrudnienie powyżej 6 miesięcy.

Poniższe dane szczegółowe dotyczą tej grupy badanych.

Stanowisko pracy

W ramach badania CATI przeprowadzono analizę zajmowanych stanowisk. Pokazała ona, że niemal połowa badanych była zatrudniona przy pracach prostych (47,1%), które zgrupowane są wokół następujących rodzajów stanowisk:

- ochrona/ dozór,
- prace gospodarcze,
- sprzątnięcie,
- praca biurowa,
- listonosz/ka³.

Badanie wykazało, że stanowiska proste występują częściej na rynku chronionym, niż otwartym. 63% osób z niepełnosprawnościami pracujących na rynku chronionym świadczyło pracę na stanowiskach związanych ze sprzątnięciem, ochroną lub pracami gospodarczymi.

Jednocześnie wśród stanowisk wskazywanych przez badanych możemy znaleźć także takie, których nie można zaliczyć do prac prostych – są to m.in. specjalistki i specjaliści działów kadr i księgowości, nauczycielki i nauczyciele, tłumaczki, tłumacze oraz obsługa IT.

Rodzaj rynku pracy

Osoby w badanej populacji zdecydowanie częściej pracowały na rynku otwartym (78,3%) niż na chronionym. Dominująca rola zatrudnienia na rynku otwartym wynika z funkcjonującego w Fundacji założenia ujętego w art. 27 Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami o bezpośrednim związku zasady równości z możliwością pracy na integracyjnym, otwartym rynku pracy.

Wśród osób z niepełnosprawnościami zatrudnionych na rynku chronionym dominowały osoby ze stopniem umiarkowanym (64%). Udział stopnia znacznego w tej grupie osób był wyższy w stosunku do całej poddanej badaniu populacji i wynosił 14,5% wobec 8,1%.

³ Duży udział stanowiska listonosz/ka wynika z faktu, że Fundacja Aktywizacja realizowała projekt Praca-Integracja finansowany ze środków PFRON, którego celem było zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Poczcie Polskiej.

Forma zatrudnienia

Udział osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę wynosił 96,9%. Pozostałe osoby pracowały na podstawie umów cywilno-prawnych, tj. zlecenie, o dzieło lub były samozatrudnione.

Wymiar czasu pracy

89,3% zatrudnionych ankietowanych pracowało na cały etat, który wynosi 8 lub 7 godzin na dobę i 40 lub 35 godzin tygodniowo.

Wynagrodzenie

Wyniki badania pokazują, że wynagrodzenie osób z niepełnosprawnościami kształtuje się na poziomie najniższej krajowej. 57,9% badanych wskazuje⁴, że ich wynagrodzenie mieści się w przedziale 2001-2500 zł netto miesięcznie. Jedynie 5,5% badanych wskazuje, że ich zarobki przekraczają kwotę 3000 zł netto.

⁴ Dla ustalenia wysokości zarobków i jego stosunku do najniższej czy średniej krajowej wyodrębniono do analizy zarobki osób, które wskazały, że zatrudnione są w pełnym wymiarze.

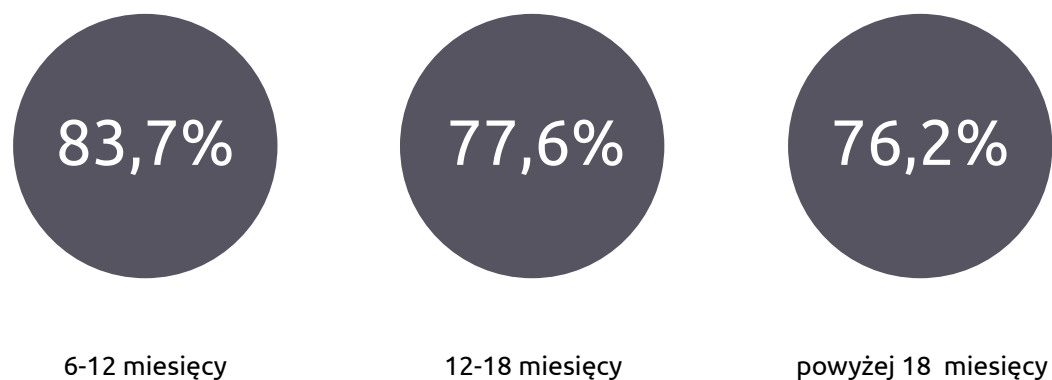


Trwałość zatrudnienia

Wśród 888 osób objętych badaniem ankietowym trwałość zatrudnienia wynosi aż 83,7%, co oznacza, że taki odsetek osób utrzymywał pracę w przedziale powyżej 6 do 12 miesięcy. Po 12 i 18 miesiącach odsetek osób, które utrzymują zatrudnienie był również bardzo wysoki – wynosił odpowiednio 77,6% oraz 76,2%.

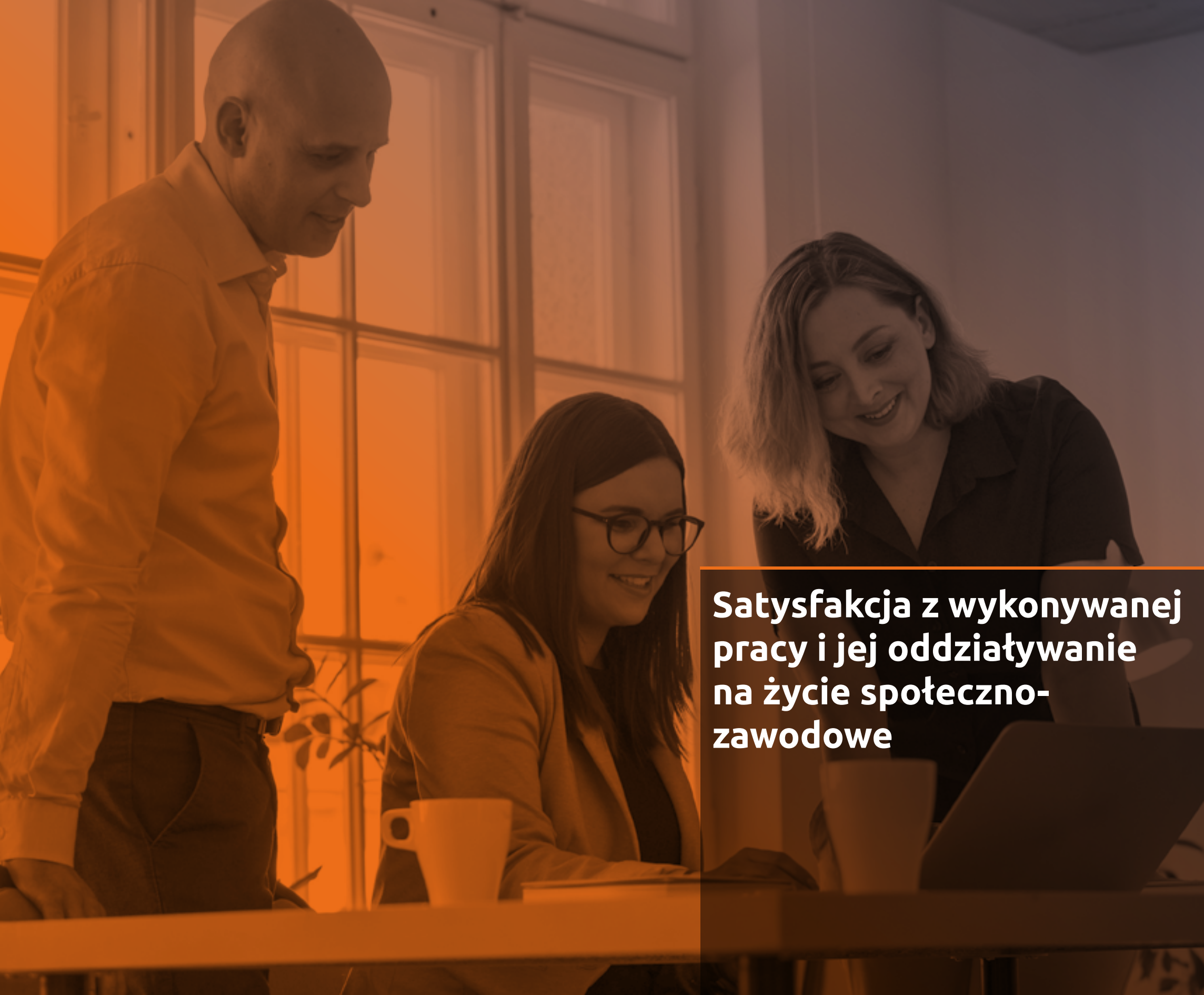
Wskaźnik utrzymania zatrudnienia wśród osób z niepełnosprawnościami,

które skorzystały ze wsparcia Fundacji w okresie luty 2021– luty 2022 jest znacznie wyższy niż w poprzednich badaniach. W pierwszym badaniu trwałości zatrudnienia zrealizowanym w marcu 2019 roku wynosił on 72% dla osób, które utrzymały zatrudnienie powyżej 6 miesięcy, czyli prawie 12% mniej niż w 2022 r.



Rysunek 2. Utrzymanie zatrudnienia po 6, 12 i 18 miesiącach (N=888)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania Barometr skutecznej aktywizacji.



**Satysfakcja z wykonywanej
pracy i jej oddziaływanie
na życie społeczno-
zawodowe**

W realizowanym badaniu CATI ankietowani oceniali satysfakcję z pracy i jej oddziaływanie na życie zawodowe i społeczne. W każdym z 6 bloków tematycznych (stabilność zatrudnienia warunki pracy, satysfakcja z pracy, kompetencje, autonomia i awans, relacje w miejscu pracy, relacje społeczne) odpowiedzieli na kilka pytań

– szczegóły prezentuje poniższa tabela. Ogólna ocena w skali 5 punktowej (gdzie 1 jest oceną najniższą, a 5 najwyższą) dla okresu, za jaki przygotowano raport wyniosła 3,60. Najlepiej oceniono relacje w miejscu pracy (4,2), a najgorzej obszar kompetencji, autonomii i awansu – 2,7.

Stabilność zatrudnienia

- Obawa o utratę pracy

Warunki pracy

- Ryzyko dla zdrowia (m.in. praca w bardzo wysokich temperaturach, kontakt z chemikaliami)
- Przekroczenie ustalonej liczby godzin pracy
- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Dbłość o potrzeby wynikające ze stanu zdrowia
- Dostęp do urlopu i pracy zdalnej

Satysfakcja z pracy

- Satysfakcja z pracy
- Spełnianie pokładanych w pracy oczekiwań
- Bliskość obecnego zatrudnienia do wymarzonego zatrudnienia
- Wynagrodzenie odpowiednie do potrzeb

Kompetencje, autonomia i awans

- Uczestnictwo w formach kształcenia w ramach godzin pracy
- Uczestnictwo w formach kształcenia oferowanych przez pracodawcę
- Uczestnictwo w formach kształcenia poza godzinami pracy, w tym finansowanych z własnych środków
- Możliwość rozwoju i awansu
- Decyzyjność w miejscu pracy

Relacje w miejscu pracy

- Relacje ze współpracownikami
- Relacje z przełożonymi
- Relacje z klientami

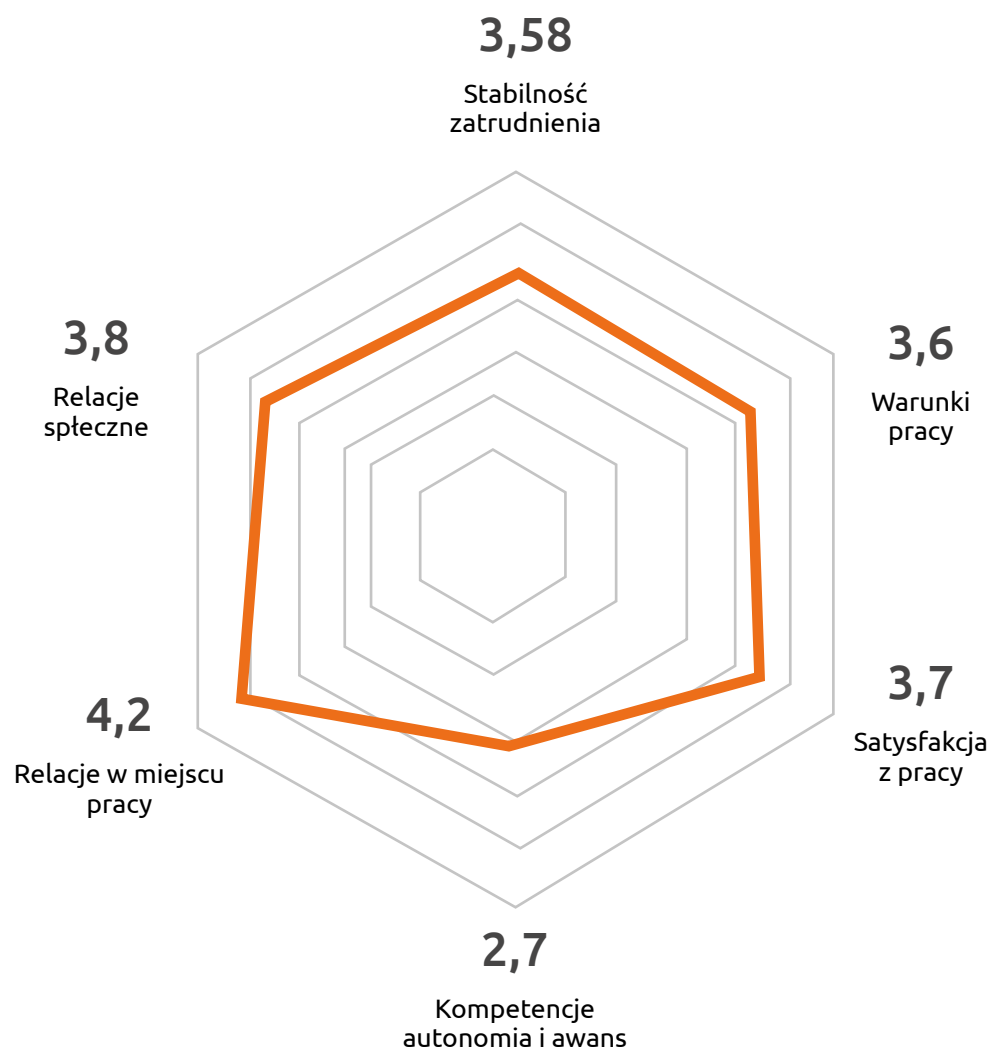
Relacje społeczne

- Relacje z rodziną i najbliższymi
- Aktywność społeczna
- Odwaga do zawierania nowych znajomości
- Posiadanie środków na realizację hobby i innych ważnych aktywności

Tabela 1. Obszary i podobszary badania Barometr skutecznej aktywizacji.

Porównując te wyniki do analogicznego badania za okres styczeń 2020 r. – luty 2021r., widać, że wyniki ogólnej oceny satysfakcji z pracy są niższe o 0,12 punktu procentowego niż obecnie. Jednocześnie, najwyżej oceniany aktualnie obszar „relacje w miejscu pracy” zanotował wynik niższy o 0,2 punktu procentowego w stosunku do

poprzedniego. Kategoria „autonomia i awans”, która została oceniona najniżej, również oceniona jest niżej o 0,06 punktu procentowego wobec poprzednich lat.



Wykres 1. Satysfakcja z pracy (N=888)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania Barometr skutecznej aktywizacji.

Stabilność zatrudnienia

Poczucie stabilności zatrudnienia to ważny aspekt oceny satysfakcji z pracy. Ten obszar oceniono na 3,58. Największe obawy o utratę zatrudnienia miały osoby ze stopniem umiarkowanym, najmniejsze zaś ze stopniem znacznym:

W badaniu realizowanym przez Pracuj.pl czytamy: „Osoby z niepełnosprawnościami pytane były, czy w obecnej chwili planują zmianę zatrudnienia. Tylko 16,1% z nich wskazało, że mają taki zamiar. W 2021 r. chęć zmiany pracy wskazywało 12,7% badanych, czyli 3,4 punktu procentowego mniej. Pokazuje to rosnącą gotowość pracujących osób z niepełnosprawnościami do mobilności zawodowej. Dla porównania w ogóle zatrudnionych w Polsce aż 33% badanych Polaków deklaruje zmianę pracy w ciągu ostatnich 2 lat, a 36% obecnie aktywnie poszukuje nowego miejsca zatrudnienia” (Pracuj.pl 2022)

Ogólna niska chęć zmiany swojego zatrudnienia uwidoczniła się także w wywiadach pogłębionych. Głównym determinantem decyzji o niepodejmowaniu poszukiwania nowej pracy był wiek badanych. Osoby starsze wskazywały, że nie chcą zmieniać pracy, podkreślały,

że są pogodne ze swoją sytuacją zawodową. Dużo większym entuzjazmem w zakresie możliwości rozwoju zawodowego, w tym też zmiany pracy, wykazywały się osoby młodsze. Osoby badane wskazywały także, że poczucie stabilności jest ulotne, a w życie zawodowe osób z niepełnosprawnościami niejako już „na starcie” wkomponowana jest niepewność. Nieliczne osoby opowiadały, że już teraz podejmują różne działania mające na celu zmianę pracy w przyszłości (np. kształcą się na własną rękę). Jeden z badanych wskazywał:

” **Jestem ambitnym pracownikiem, chcę więcej się dowiedzieć, więcej nauczyć.**
(Mężczyzna, tester oprogramowania, wiek: 28 lat)



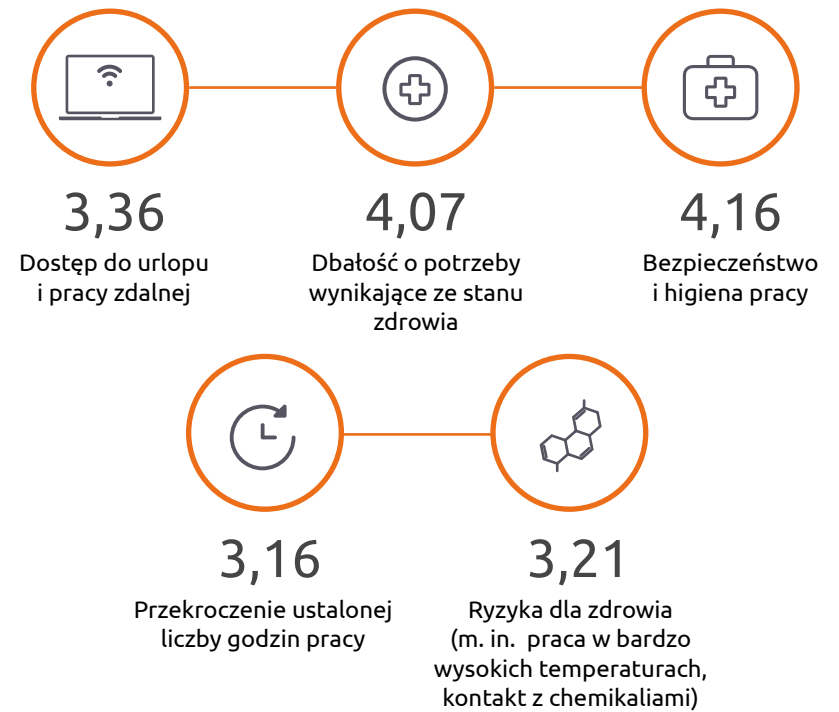
Warunki pracy

W bloku dotyczącym warunków pracy badani oceniali:

- ryzyko dla zdrowia (m.in. praca w bardzo wysokich temperaturach, kontakt z chemikaliami),
- przekroczenie ustalonej liczby godzin pracy,
- bezpieczeństwo i higienę pracy,
- dbałość o potrzeby wynikające ze stanu zdrowia,
- dostęp do urlopu i pracy zdalnej.

W poszczególnych kategoriach najwyżej ocenione zostało bezpieczeństwo i higiena pracy (4,16) i dbałość o potrzeby pracownika z niepełnosprawnością (4,07).

Ogólna ocena warunków pracy w badanym okresie wyniosła 3,59.



Rysunek 3. Szczegółowa ocena obszaru „warunki pracy” (N=888)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania Barometr skutecznej aktywizacji.

Pogłębione badanie w zakresie warunków pracy osób z niepełnosprawnościami uwydatniło kilka aspektów. Osoby ankietowane nie miały problemów z egzekwowaniem przynależnych im praw pracowniczych, jak choćby wykorzystaniem dodatkowego urlopu przysługującego osobie z niepełnosprawnością⁵. Nie wskazywano także na problemy z wykorzystaniem prawa do zwolnienia w trakcie pracy z tytułu rehabilitacji:⁶

” Dawno nie trafiłam na takiego pracodawcę i z urlopem i z każdym wyjściem. Jak potrzebuję wyjść, to informuję mailowo czy telefonicznie, naprawdę super. Ja się dogaduję. Nie mam w ogóle na co narzekać.

(Kobieta, pracowniczka działu finansowego, wiek: 44 lat)

Część badanych była zatrudniona w systemie telepracy. Osoby te nie zgłaszały niepokojących

zachowań u pracodawców w zakresie przestrzegania praw pracowniczych. Osoby pracujące zdalnie korzystały ze sprzętu dostarczonego przez pracodawcę lub pobierały odpowiedni ekwiwalent⁷, kiedy wykorzystywały do pracy prywatny sprzęt.

Nieliczne osoby badane wskazywały, że występowały u nich trudności związane z korzystaniem ze zwolnień lekarskich. Zdarzali się pracodawcy, którzy byli szczególnie wobec nich niechętni:

” Mój szef nie toleruje zwolnień lekarskich. Lepiej było wziąć urlop niż zwolnienie lekarskie, żeby przetrwać ten okres, jako swój urlop.
(Mężczyzna, pracownik sklepu internetowego, wiek: 50 lat).

W niektórych przypadkach pracodawcy nie wierzyli w zasadność zwolnień przedstawianych przez osoby z niepełnosprawnościami.

⁵ Zgodnie z art. 15 Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych osoby posiadające stopień niepełnosprawności znaczny i umiarkowany pracują nie więcej niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

⁶ Zgodnie z art. 20 Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych osoby posiadające stopień niepełnosprawności znaczny i umiarkowany mają prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

⁷ Kwestia ta uregulowana jest w Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, § 1; art. 67.

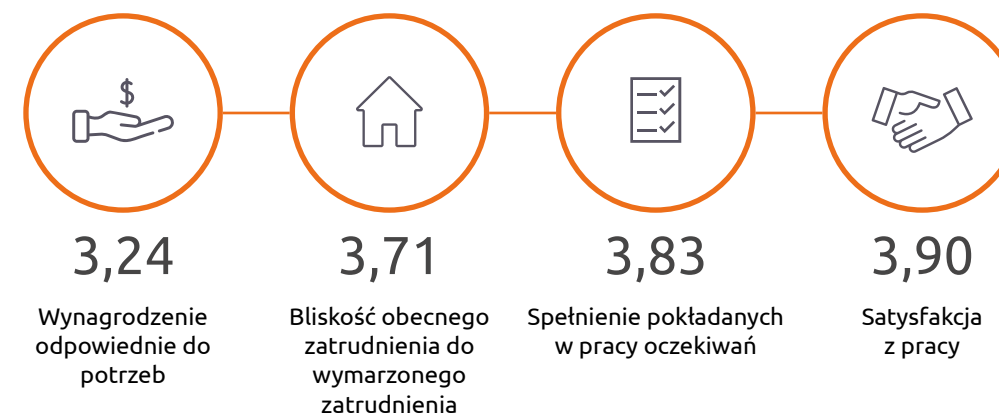
Satysfakcja z pracy

W bloku dotyczącym satysfakcji z pracy osoby ankietowane oceniały:

- satysfakcję z pracy,
- spełnianie oczekiwań co do miejsca pracy,
- bliskość obecnego zatrudnienia do wymarzonego zatrudnienia,
- adekwatność wynagrodzenia do potrzeb.

W poszczególnych kategoriach najwyżej została oceniona satysfakcja z pracy (3,09), a najniżej adekwatność wynagrodzenia do potrzeb (3,24).

Ogólna ocena warunków pracy w badanym okresie wyniosła 3,67.



Rysunek 4. Szczegółowa ocena obszaru „satysfakcja z pracy” (N=888)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania Barometr skutecznej aktywizacji.

Adekwatność wynagrodzenia jest od początku realizacji badania najniżej ocenianym obszarem szczegółowym. Jak pokazują wyniki badania, wynagrodzenia pracujących osób z niepełnosprawnościami wciąż są na niskim i bardzo niskim poziomie – ponad połowa badanych uzyskuje wynagrodzenie zbliżone do najniższego krajowego (2001-2500 zł)⁸, a tylko nieliczna grupa (5,8%) zarabia powyżej 3000 zł netto⁹.

Osoby objęte wywiadami potwierdziły obserwacje wynikające z analizy danych ilościowych. Na 14 osób badanych tylko 2 dostały w okresie od podjęcia zatrudnienia (powyżej 6 miesięcy, a zazwyczaj około roku) podwyżkę. Pozostałe wskazały, że otrzymane podwyżki wynikały ze wzrostu minimalnej płacy krajowej. Warto zaznaczyć, że podnoszenie wynagrodzeń nie następowało nawet w sytuacjach zwiększania zakresu obowiązków. Nastawienie do ograniczonych możliwości uzyskiwania podwyżek widoczne jest m.in.

⁸ W systematycznych badaniach rynku pracy osób z niepełnosprawnościami uwidacznia się, że wynagrodzenia w tej grupie pracowniczej są niezwykle niskie i oscylują wokół płacy minimalnej. Porównaj: 1. „Badanie sytuacji osób niepełnosprawnych”, Badania społeczne MSK na zlecenie PFRON, 2017; 2. Daniłowska S., Gawska A.: „Badanie satysfakcji z pracy i jej oddziaływania na życie społeczne osób z niepełnosprawnościami”, Fundacja Aktywizacja, 2021.

⁹ Płaca minimalna w badanym okresie wynosiła 2800 zł brutto, czyli około 2060 zł netto.

w niniejszym cytacie:

”**Naprawdę bardzo jestem zadowolona z pracy, z płacy trochę mniej, ale to mam nadzieję kwestia czasu.**
(Kobieta, pracowniczka działu finansowego, wiek: 44 lat)

Wpływ na odczuwaną satysfakcję z pracy ma niewątpliwie także nastawienie osób badanych wobec obecnego zatrudnienia, co uwidoczniło się w prowadzonych wywiadach. Część osób prezentowała pozytywną postawę nie tylko w stosunku do pracy, ale i w stosunku do całego życia:

”**Nigdy w życiu nie marzyłam o tym, co chcę robić i wydaje mi się, że dzięki temu zawsze znajdowałam pracę, bo cokolwiek ktoś mi proponował, to ja tego próbowałam, nie odrzucałam czegoś, bo może było dla mnie za ciężkie i tak naprawdę w każdej pracy w życiu się znalazłam.**
(Kobieta, pracowniczka ochrony, wiek: 37 lat).

Taka proaktywna postawa i chęć próbowania różnych rodzajów prac determinowała ich sytuację zawodową.

Kompetencje, autonomia i awans

W bloku dotyczącym kompetencji, autonomii i awansu osoby badane oceniły:

- uczestnictwo w formach kształcenia oferowanych przez pracodawcę,
- uczestnictwo w formach kształcenia w ramach godzin pracy,
- uczestnictwo w formach kształcenia poza godzinami pracy, w tym finansowanych z własnych środków,

- możliwość rozwoju i awansu,
- decyzyjność w miejscu pracy.

W poszczególnych kategoriach najwyżej została oceniona decyzyjność w miejscu pracy (3,73), a najniżej możliwość uczestnictwa w formach kształcenia poza godzinami pracy, w tym finansowanych z własnych środków (2,17).

Ogólna ocena obszaru kompetencje, autonomia i awans w badanym okresie wyniosła 2,70.



Rysunek 5. Szczegółowa ocena obszaru „kompetencje, autonomia i awans” (N=888)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania Barometr skutecznej aktywizacji.

Analiza rozkładu odpowiedzi osób ankietowanych pracujących na otwartym i chronionym rynku pracy wykazała, że pracodawcy otwartego rynku częściej oferują możliwość uczestnictwa w różnych szkoleniach i zajęciach doskonalących kompetencje pracowniczek i pracowników.

Potwierdzają to także wypowiedzi osób objętych wywiadami. Jedna z badanych, osób pracująca na rynku chronionym na stanowisku ochroniarskim, w swojej wypowiedzi wskazała, że jedyne szkolenia, w jakich bierze udział, a które oferuje pracodawca to te, które dotyczą bhp na stanowisku pracy.

Decyzyjność na stanowisku pracy oceniono na 3,73, co stanowi relatywnie wysoki wynik. Należy podkreślić, że decyzyjność zazwyczaj ograniczona jest do wąskiego obszaru związanego bezpośrednio z zakresem zadań na danym stanowisku.

W wywiadach pojawiły się opinie o niewielkim zakresie decyzyjności w związku z ograniczoną liczbą obowiązków na danym stanowisku pracy np. w ochronie i na stanowiskach pomocniczych.

Tylko 2 na 14 osób, z którymi prowadzone były wywiady opowiadały, że w ostatnim roku otrzymały awans, który jednocześnie wiązał się z podwyżką.

Wywiady przeprowadzone

w ramach badania pokazały, że osoby z niepełnosprawnościami mają pozytywny obraz siebie w pracy. Inną kwestią, na którą zwracano uwagę podczas wywiadów to potrzeba zapewnienia równego traktowania osób z niepełnosprawnościami z osobami pełnosprawnymi, niestosowania ulg w powierzanych zadaniach oraz doceniania ich zaangażowania:

„Dla mnie nie ma rzeczy niemożliwych. Ja nie mogę powiedzieć, że ja czegoś nie zrobię, bo ja jestem osobą niepełnosprawną. Ja nie uznaję tego, żeby ktoś mnie traktował taryfą ulgową. (Mężczyzna, pracownik sklepu internetowego, wiek: 50 lat)

Osoby badane wskazywały także, że często same wychodzą z inicjatywą do osoby przełożonej w zakresie wykonywania bardziej odpowiedzialnych obowiązków, chęci nauki czegoś nowego. Dodatkowo podkreślały swoją gotowość i chęć pracy:

„Nawet, jak nie ma w danym czasie nic konkretnego do pracy, to wyszukuję sobie zajęcie, żeby się zająć, żeby czas szybciej minął, lubię być w ruchu. Nauczyłem się, że trzeba pracować.” (Mężczyzna, kelner-barman, wiek: 31 lat)

Relacje w miejscu pracy

W bloku dotyczącym relacji w miejscu pracy, osoby badane oceniały:

- relacje ze współpracownikami,
- relacje z przełożonymi,
- relacje z klientami.

Jest to najwyżej oceniany obszar od początku realizacji badania Barometr skutecznej aktywizacji.

W poszczególnych kategoriach najwyżej zostały ocenione relacje z przełożonymi oraz ze współpracownikami – po 4,47, równie wysoko oceniono relacje z klientami (4,18).

Biorąc pod uwagę wiek osób badanych, grupą, która najwyżej ocenia relacje z przełożonymi są osoby w wieku 40-49 lat oraz 15-19 lat.

Ogólna ocena relacji w miejscu pracy w badanym okresie wyniosła 4,24.



Rysunek 6. Szczegółowa ocena obszaru „relacje w miejscu pracy” (N=888)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania Barometr skutecznej aktywizacji.

Relacje w miejscu pracy to obszar, który był również przedmiotem badania jakościowego – pogłębione wywiady pokazały, że to właśnie relacje i atmosfera w miejscu pracy są szczególnie ważne dla osób z niepełnosprawnościami. Wśród tych relacji niezwykle istotne są te nawiązywane z osobami przełożonymi. Wpływają one w istotny sposób na komfort pracy:

”Mam wielkie poparcie u szefostwa, wśród kolegów, nie odczuwam, że jestem osobą z niepełnosprawnością. Jestem traktowany tak samo, jak inni pracownicy.
(Mężczyzna, kelner-barman, wiek: 31 lat)

O tym, jak ważny jest wspierający zespół dla pracujących osób z niepełnosprawnościami mówiła jedna z uczestniczek badania:

”Mam zespół współpracowników. Są niesamowici. Jak czegoś nie słyszę, albo jak widzą, że mam problem zrozumieć, o co chodzi to mi zawsze powtarzają. Ktoś robi za suflera i powtarza mi do ucha, co się dzieje na spotkaniu. Zespół ma ogromne znaczenie. Robią za moje drugie uszy.
(Kobieta, doradczyni zawodowa, wiek: 28 lat)

Osoby badane podkreślały, że praca wiele wniosła do ich codziennego życia:

”Dzięki pracy dużo się uczę w kwestii kontaktów międzyludzkich – nauczyłem się przekraczać swoje granice. Nauczyłem się kontaktu z ludźmi, którzy mnie denerwują, nauczyłem się odpowiednio na nich reagować.
(Mężczyzna, pracownik portierni, wiek: 44 lat)

Osoby z niepełnosprawnościami wskazywały także, że nie doświadczyły w miejscu pracy zachowań dyskryminacyjnych ze względu na ich niepełnosprawność. Jedna z osób zauważyła jednak, że jej niepełnosprawność może mieć znaczenie przy delegowaniu obowiązków:

”Jak pracodawca zatrudnił zdrową osobę, to dostawała zdecydowanie trudniejsze zadania ode mnie i więcej tych zadań i ja się poczułem dziwnie z tym, że ja pracuję tu już 8 miesięcy i mam większe doświadczenie i nic.
(Mężczyzna, tester oprogramowania, wiek: 28 lat)

Relacje społeczne

W bloku dotyczącym relacji społecznych osoby badane oceniały:

- relacje z rodziną i najbliższymi,
- relacje ze znajomymi i otoczeniem,
- aktywność społeczną,
- odwagę do zawierania nowych znajomości,
- posiadanie środków na realizację hobby i innych ważnych aktywności.

W poszczególnych kategoriach najwyżej została oceniona aktywność społeczna (3,91), a najniżej relacje z rodziną i najbliższymi (3,84).

Ogólna ocena relacji społecznych w badanym okresie wyniosła 3,83.



Rysunek 7. Szczegółowa ocena obszaru „relacje społeczne” (N=888)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania Barometr skutecznej aktywizacji.

Pogłębiona analiza odpowiedzi na pytania dotyczące wpływu pracy na aktywność społeczną pokazała, że tak jak w latach ubiegłych, kobiety częściej od mężczyzn wskazują, że praca warunkowała ich większą aktywność społeczną (29% kobiet w stosunku do 20% mężczyzn).

Osoby biorące udział w badaniu jakościowym potwierdzają, że praca daje odwagę do rozwijania relacji społecznych, a brak pracy powoduje zamykanie się w sobie i poczucie bycia niepotrzebnym:

„ Jak ja miałem tę przerwę od pracy to czułem się aspołecznie, wykluczony. Miałem taką bezradność w sobie. Nie chciałem być ciężarem dla swoich rodziców. (Mężczyzna, kierownik ds. bezpieczeństwa imprez masowych, wiek: 29 lat)

Słyszalne były także inne głosy, w których można było zauważyć, że osoby badane postrzegają siebie przez pryzmat swojej niepełnosprawności, która definiuje ich zachowania

społeczne:

„ Osoba niepełnosprawna w relacjach jest zawsze krok z tyłu, nie pokazuje w pełni swojego charakteru, tego jaka jest. Niepełnosprawność powoduje niestety, że my się chowamy. Mamy tę strefę komfortu, z której nie chcemy wychodzić. (Mężczyzna, ochroniarz, wiek: 56 lat).

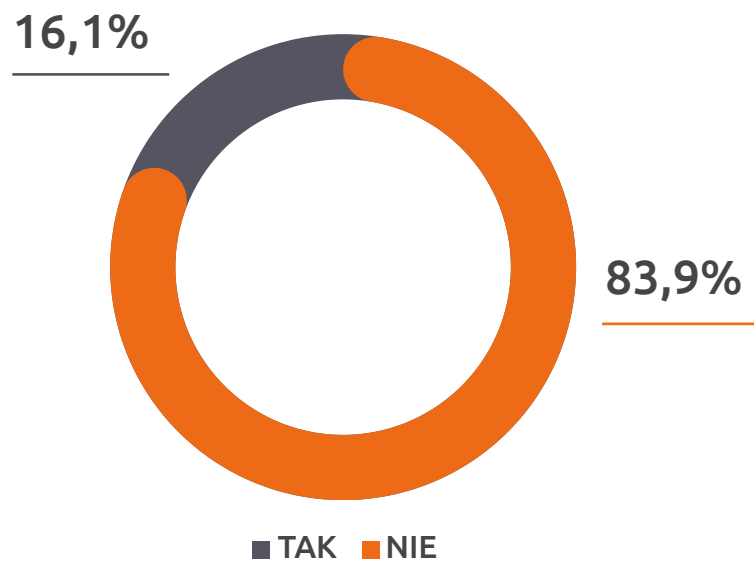
Zwracano również uwagę na wpływ pracy na relacje z rodziną. Osoby biorące w badaniu wskazywały, że dzięki niej nie są dla swojej rodziny obciążeniem:

„ Praca mi dała więcej śmiałości, wiary we własne siły. Na pewno lepiej funkcjonuję. Jak siedziałem w domu, to było gorzej, jak poszedłem do pracy to pod wieloma względami moje życie się poprawiło, moje samopoczucie, moje relacje z rodziną. Jestem zadowolony, że pracuję i cieszę się z tego. (Mężczyzna, kelner barman, wiek: 31 lat)



**Aktywność pracujących osób
z niepełnosprawnościami
na rynku pracy**

Zdecydowana większość osób ankietowanych w badaniu ilościowym deklaruwała brak chęci zmiany pracy (83,9%), tylko nieliczna grupa (16,1%) deklaruwała taką potrzebę.



Wykres 2. Czy w najbliższym czasie planuje Pani/Pan zmianę pracy? (N=888)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania Barometr skutecznej aktywizacji.

Osoby, które planują zmianę pracy lub są już na etapie poszukiwania nowego zatrudnienia podkreślały, że poszukują pracy samodzielnie lub korzystają z pomocy znajomych.

Osoby objęte wywiadami najczęściej nie planowały zmiany pracy. Osoby te akceptowały obecne miejsce pracy (choć nie zawsze w pełni pozytywnie je oceniały) i swoją aktualną pozycję zawodową. Wpływało to na mniejszą chęć do podejmowania działań – zarówno w obszarze zmian dotyczących

aktualnie zajmowanego stanowiska pracy, jak i widocznego braku decyzyjności w aspekcie podnoszenia kwalifikacji i poszukiwania innego zatrudnienia. Widoczny wpływ na brak aktywności w tym obszarze miał wiek badanych. Osoby młodsze dużo chętniej brały udział w podnoszeniu swoich kwalifikacji, myślały o zmianie pracy, wykazywały się większą odwagą w podejmowaniu dyskusji z przełożonym o swoim stanowisku pracy, co wpływało na możliwość

kształtowania stanowiska przez nie same, zarówno w odniesieniu do wykonywanych czynności, jak i sposobu/trybu pracy. Wśród osób badanych znalazły się takie, które inwestowały czas i środki w podnoszenie swoich kwalifikacji. Miało im to umożliwić zmianę pracy w przyszłości, w tym całkowitą zmianę zawodu.

Wśród badanych osób w wieku 50 lat i więcej pojawiły się opinie, że jest dla nich za późno na zmianę pracy:

„Przeskakiwałam już tyle razy (o pracy) i jestem zmęczona. Nie mam tyle siły, aby zmieniać pracę. (Kobieta, rekruterka, wiek: 59 lat).

Osoby te wskazywały także, że są pogodzone ze swoją sytuacją zawodową i miejscem pracy:

„Mam to, co mam i przystosowałem się do tego. Mam te ograniczenia zdrowotne. Nie nadaję się do normalnej pracy”. (Mężczyzna, ochroniarz, wiek: 59 lat)

Brak chęci zmiany pracy nie zawsze jednak był związany z wiekiem, czasem wynikał on także z przekonania osoby ankietowanej o dopasowaniu pracy do rodzaju doświadczanej niepełnosprawności:

„Nie chcę innej pracy. Ta praca jest dla mnie stworzona. Cieszę się, że w tej pracy nie są wymagane ode mnie takie umiejętności spoza moich własnych możliwości. (Kobieta, serwisantka drukarek, wiek: 24 lat)

Ważnym aspektem determinującym poszukiwanie nowej pracy była także atmosfera w zespole:

„Nie ukrywam, że dla osoby z niepełnosprawnością korpo nie do końca jest dobrym miejscem pracy. Nigdy nie czułam się wcześniej tak dobrze, jak tutaj (w organizacji pozarządowej). Dlatego trudno mi się myśli o zmianie pracy. Nie chciałabym rezygnować z tej pracy, z tego zespołu i z tego, co robimy. (Kobieta, doradczyni zawodowa, wiek: 28 lat).



Praca jako element włączający w społeczeństwo

Zdecydowana większość badanych podkreślała w wywiadach, że osoby z niepełnosprawnościami powinny pracować. Osoby badane doceniły wartość pracy oraz wskazały, że nadaje ona życiu sens:

” Osoby z niepełnosprawnościami powinny pracować. Takie zasiedzenie w domu sprawia, że człowiek może zacząć myśleć o sobie źle, mieć jakieś depresje, nie czuć wartości, a przecież bycie aktywnym daje szczęście w życiu. (Kobieta, pracowniczka ochrony, wiek: 37 lat)

Jednocześnie pojawiały się nieliczne głosy, że nie każda osoba z niepełnosprawnością może pracować. Natomiast te, które mogą, zdecydowanie powinny podjąć zatrudnienie:

” Dla mnie żadna niepełnosprawność nie jest przeszkodą, żeby wykonywać jakiegokolwiek zadania. Jeżeli ktoś naprawdę czuje się na siłach do pracy i chce to robić – znajdzie na to sposób. (Mężczyzna, pracownik sklepu internetowego, wiek: 50 lat).

Osoby badane zwracały także uwagę na istotną kwestię, jaką jest wpływ pracy na samopoczucie i dobrostan psychiczny:

” Praca pozwala nie skupiać się na swoich problemach, chorobach, pozwala wyjść. (Mężczyzna, ochroniarz, wiek: 44 lat)

Pracujące osoby z niepełnosprawnościami szczególnie mocno podkreślały, że praca wpływa na całe ich życie. Nie tylko daje źródło zarobkowania oraz możliwość nawiązania kontaktów z osobami – współpracownikami, ale także wpływa na postrzeganie swojej osoby oraz relacje i role społeczne:

” Praca to jest bardzo ważna część życia człowieka. W pracy człowiek czuje się potrzebny. Potrzeba, żeby ubrać się fajnie i do tej pracy trzeba się wyszykować. Ja bez tego pod dłuższej przerwie w pracy wpadam w jakąś taką depresję. Czuję się wtedy taka niepotrzebna, nieatrakcyjna... Wszyscy powinni pracować, chociaż na pół etatu dla zachowania zdrowia psychicznego. (Kobieta, doradczyni zawodowa, wiek: 28 lat)

Istotną kwestią, na jaką zwracano jeszcze uwagę było także to, że praca jawi się jako nawyk, coś, co systematyzuje całe życie i pozwala na zachowanie równowagi:

Praca jest czymś systematycznym, jakimś nawykiem w życiu, który to życie ułatwia, tak naprawdę”

(Mężczyzna, ochroniarz, wiek: 44 lat)

W wypowiedziach osób badanych przejawia się duża potrzeba włączenia się w społeczeństwo, a praca zdaje się być właśnie tym elementem, który to włączenie umożliwia. Badane osoby z niepełnosprawnościami podkreślały trudności, jakich doświadczają w miejscu pracy:

Ciężka praca jest niedobra, ale nierobienie nic jest koszmarnie.

(Kobieta, rekruterka, lat 59).

Jednocześnie wyraźnie zaznaczały, że mimo występowania trudności chcą dalej pracować, ponieważ praca jest dla nich ważna. Należy podkreślić, że najwięcej osób wskazywało, że to właśnie podjęcie zatrudnienia pozwoliło im na określenie swojej roli w społeczeństwie.

W zakresie postrzegania pracy jako źródła zarobków wskazywano często, że nie jest to najważniejsza kwestia:

Z jednej strony potrzebuję pracy, żeby się utrzymać, a z drugiej, żeby mieć taki lepszy komfort, żeby nie bać się.

(Mężczyzna, pracownik sklepu internetowego, wiek: 50 lat).

Praca bowiem dla badanych stanowi nie tylko źródło utrzymania, ale daje możliwość kontaktu z innymi oraz poczucie stabilności życiowej.

Niepełnosprawność jako istotny element życia zawodowego

Zdecydowana większość rozmówców nie dostrzegła różnic w traktowaniu ich jako pracowniczkę i pracowników w porównaniu z pozostałymi osobami z zespołu. Jednocześnie podkreślono, że prawa pracownicze wynikające z niepełnosprawności są przez ich pracodawców przestrzegane¹⁰.

W zakresie dostosowania miejsca pracy do niepełnosprawności osób badanych, większość nie wymagała wprowadzenia takich zmian. Te z nich, które tego wymagały (np. niepełnosprawność wzroku) miały odpowiednio dostosowane stanowiska pracy przez pracodawcę lub dostosowały je same (telepraca), korzystając z ekwiwalentu za korzystanie z własnego sprzętu do wykonywania zadań służbowych¹¹. Większość badanych wskazywała, że nie ma problemów z wykonywaniem swoich obowiązków. Pojawiły się jednak głosy, że nie zawsze obowiązki te dopasowane są do danej niepełnosprawności, a niepełnosprawność może utrudniać

wykonanie powierzonych zadań. Jednocześnie osoby, które o tym fakcie mówiły, deklarowały, że nie poinformowały osoby przełożonej, że niektórych obowiązków nie mogą lub nie powinny (ze względów zdrowotnych) wykonywać. Osoby przełożone także nie wykazały zainteresowania tym, na ile stanowisko pracy jest dopasowane do możliwości fizycznych pracowniczki, czy pracownika z niepełnosprawnością.

Informowanie osób współpracujących o niepełnosprawności pozostaje kwestią bardzo zróżnicowaną. Jedną z respondentek wskazała, że w początkowym okresie zatrudnienia poinformowała swoich współpracowników o swojej niepełnosprawności i wynikających z tego uwarunkowaniach w miejscu pracy. Pozwoliło jej to uniknąć niezręczności i ewentualnych trudności we współpracy.

W realizowanych wywiadach oceniano postawę pracodawców w stosunku do osób z niepełnosprawnościami na etapie rekrutacji. Część osób opowiadała, że doświadczyła sytuacji, w której pracodawca rezygnował z zatrudnienia w chwili, kiedy osoba

¹⁰ O tych dwóch aspektach szerzej w rozdziale raportu pt. „Satysfakcja z wykonywanej pracy i jej oddziaływanie na życie społeczno-zawodowe”.

¹¹ Kwestia ta uregulowana jest w Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy §1; art. 67.

mówiła o posiadaniu orzeczenia. Pracodawcy też w ocenie badanych chętniej zatrudniają osoby sprawne niż z niepełnosprawnością:

”Pracodawcy niekoniecznie chcą zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami. Wystarczy, jak się pójdzie na rekrutację i zobaczą, albo dowiedzą się o słabości, to pierwsze 3 miesiące popracuje i jeśli osoba ta wypadnie gorzej niż osoba pełnosprawna, to prędzej pełnosprawna zostanie.
(Mężczyzna, tester oprogramowania, wiek: 28 lat)

Według osób badanych, pracodawcy nie potrafią w pełni wykorzystać przysługujących im dofinansowań np. do utworzenia i wyposażenia stanowiska pracy, a najczęściej sięgają po dofinansowanie do wynagrodzeń tzw. SOD¹².

Według większości respondentów fakt bycia osobą z niepełnosprawnością nie ma istotnego znaczenia dla codziennej pracy oraz dla relacji w miejscu pracy. Większość badanych pracuje w środowisku, gdzie zatrudnione są także inne osoby z niepełnosprawnościami. Niejednokrotnie stanowią one dla

badanych inspirację. Jak opowiadał jeden z rozmówców:

”Mój lider postępuje się tylko jedną ręką i jest genialny, podziwiam, chciałbym umieć tyle, co on.
(Mężczyzna, tester oprogramowania, wiek: 28 lat).

12 Kwestia ta uregulowana jest w Ustawie z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.



Wnioski

Kluczowym wnioskiem z badania jest widoczny wpływ doświadczenia pracy i bycia aktywnym zawodowo na postrzeganie jej znaczenia dla życia i możliwości podejmowania aktywności w różnych jego obszarach. W opinii osób badanych praca może być źródłem satysfakcji oraz okazją do poznania nowych ludzi. Gwarantuje też stabilność, kształtuje poczucie wartości i wyznacza określone role w społeczeństwie.

Osoby badane zauważają pozytywny wpływ pracy nie tylko na swoje życie, ale też na ich otoczenie.

Osoby z niepełnosprawnościami zdecydowanie rzadziej decydują się na zmianę zatrudnienia, niż średnia dla całego rynku pracy w Polsce. Deklarują zadowolenie z pracy mimo bardzo niskich zarobków i ograniczonych możliwości rozwoju oraz występujących problemów zdrowotnych i relacyjnych w miejscu pracy.

Na uwagę zasługuje widoczne w dużej grupie osób zniechęcenie do zmian i mała wiara w możliwość poprawy swojej sytuacji zawodowej. Większość badanych jest przyzwyczajona do swojej sytuacji i nie podejmuje działań zmierzających do jej zmiany. Wniosek ten potwierdzają badania GUS, z których wynika, że zadowolenie z pracy osób z niepełnosprawnościami jest wyższe niż zadowolenie Polaków

z pracy ogółem. Wpływ na to może mieć postawa, którą można było zauważyć wśród badanych. Osoby te były pogodne ze swoją sytuacją oraz postrzegały swoją rolę na rynku pracy przez pryzmat niepełnosprawności. Przekonanie o ograniczeniu swoich szans na rozwój zawodowy przez doświadczaną niepełnosprawność warunkowało poziom aktywności w zakresie podejmowanych prób poprawy swojej sytuacji zawodowej lub rozwoju w obecnym miejscu pracy.

Tylko niewielka część osób badanych ma plany związane z rozwojem zawodowym. W związku z tym inwestują one własne środki w szkolenia i inne formy rozwoju. Taki stosunek do podnoszenia swoich kwalifikacji i kompetencji jest spójny z wynikami badań przeprowadzonymi na ogóle populacji pracujących Polek i Polaków (GUS), gdzie udział w kształceniu przez całe życie wynosi około 3%. Jednocześnie sami pracodawcy nie oferują zbyt wielu możliwości rozwoju osobom z niepełnosprawnościami. Dlatego też jedyną formą rozwoju może być samodzielna inicjatywa, często związana z wydatkami, co przy niskich zarobkach osób z niepełnosprawnościami nie zawsze jest możliwe.



Osoby z niepełnosprawnościami myślą o sobie pozytywnie jako o pracowniczkach i pracownikach, uważają się za osoby zaangażowane i sumienne. Jednocześnie mocno podkreślają potrzebę równego traktowania w miejscu pracy, co wyraża się m.in. w oczekiwaniu delegowania takich samych zadań (zakresu i stopnia trudności), jakie delegowane są osobom sprawnym. Liczna grupa osób badanych wskazuje na podejmowanie działań rozwojowych w miejscu pracy m.in. na wskazywanie pracodawcy chęci realizacji ambitniejszych czy bardziej wymagających zadań.

Osoby objęte badaniem uważają, że osoby z niepełnosprawnościami powinny pracować, pomimo wystąpienia problemów czy początkowych trudności adaptacyjnych w miejscu pracy. Tylko nieliczni wskazują, że wpływ na to, czy osoba powinna pracować, może mieć rodzaj i stopień niepełnosprawności.

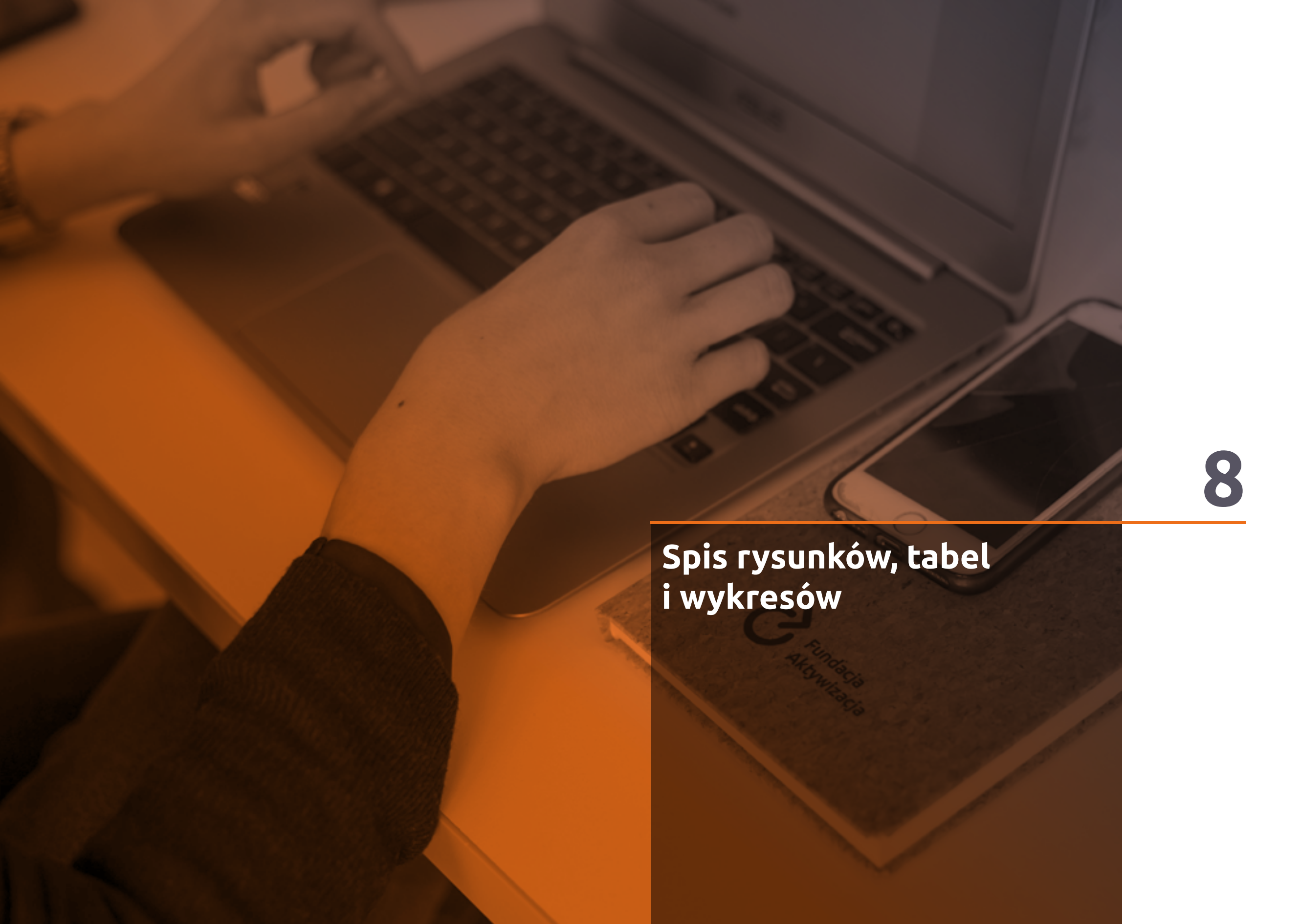
Pracujące osoby z niepełnosprawnościami nie czują się dyskryminowane w miejscu pracy ze względu na swoją niepełnosprawność. Nieliczne osoby wskazały natomiast, że doświadczają niepokojących zachowań ze strony przełożonych jak np. krzyk, ale dotyczą one wszystkich pracowników bez względu na bycie lub nie osobą z niepełnosprawnością.

Według pracujących osób z niepełnosprawnościami fakt bycia osobą z niepełnosprawnością nie wpływa negatywnie na codzienne relacje w miejscu pracy. Warto w tym miejscu podkreślić, że są one niezwykle ważnym aspektem pracy i odczuwanego poziomu satysfakcji z pracy – dotyczy to zarówno relacji z osobami przełożonymi, współpracującymi oraz klientkami i klientami. Ocena ta jest spójna z badaniami prowadzonymi w tym zakresie (TNS, OBOP), z których wynika, że relacje w miejscu pracy stanowią kluczowy element składający się na odczuwany wysoki poziom zadowolenia pracowniczek i pracowników z niepełnosprawnościami z wykonywanej pracy.



Bibliografia

1. Badania społeczne MSK na zlecenie PFRON „Badanie sytuacji osób niepełnosprawnych”, PFRON 2017.
2. Cątek G. Niedbalski J. Żuchowska-Skiba D., „W kierunku Disability Studies – rozwój badań nad niepełnosprawnością i osobami z niepełnosprawnościami” w: (red.) Cątek G. Niedbalski J. Żuchowska-Skiba D., „Jak badać zjawisko niepełnosprawności. Szanse i zagrożenia założeń teoretycznych i metodologicznych studiów nad niepełnosprawnością”, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2022.
3. Centralne Badanie Opinii Społecznej, „Sytuacja zawodowa Polaków i gotowość do zmiany zatrudnienia”, Warszawa 2021.
4. Centralne Badanie Opinii Społecznej, „Zadowolenie z pracy oraz oceny jej wpływu na inne sfery życia”, Warszawa 2021.
5. Daniłowska S., Gawska A.: „Badanie satysfakcji z pracy i jej oddziaływania na życie społeczne osób z niepełnosprawnościami”, Fundacja Aktywizacja, 2021.
6. Denzin N. Lincoln Y., „Metody badań jakościowych”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.
7. Fennel A., „Job satisfaction statistics”, źródło: <https://standout-cv.com/job-satisfaction-statistics>, dostęp: 15.07.2022 r.
8. Główny Urząd Statystyczny, „Wskaźniki jakości pracy”, Warszawa 2017.
9. Główny Urząd Statystyczny, „Kobiety i mężczyźni na rynku pracy”, Warszawa 2018, źródło: [kobiety_i_mezczyzni_na_ryнку_pracy_2018.pdf](https://stat.gov.pl/pl/194195-kiedy-mowia-sobie-dosc-zdrowie-i-relacje-w-pracy) (stat.gov.pl), dostęp: 14.12.2022 r.
10. Homo Homini, „Work Service”, Warszawa 2013.
11. HR Randstad, „Global report randstad workmonitor Q4”, 2019, źródło: <https://workforceinsights.randstad.com/hr-research-reports-workmonitor-q42019>, dostęp: 15.12.2022 r.
12. HRM Institute, „Sens w pracy”, Kraków 2020.
13. Janowska Z., „Zarządzanie zasobami ludzkimi”, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2010.
14. Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. Dz.U.2012 poz. 1169.
15. Pracuj.pl, „Nowe oblicza pracy”, Warszawa 2022, źródło: <https://media.pracuj.pl/194195-kiedy-mowia-sobie-dosc-zdrowie-i-relacje-w-pracy>, dostęp: 14.12.2022 r.
16. Randstad, „Monitor rynku pracy”, Warszawa 2019.
17. Rosochacka-Gmitrzak M., „Jakość życia, jakość pracy. Przyszły rynek pracy dla seniorów”, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2010.
18. Sztobryn-Giercuskiewicz J., „Badać – nie wykluczając. Rozważania nad „metodologią dostępności” w: (red.) Cątek G., Niedbalski J. Żuchowska-Skiba D. „Jak badać zjawisko niepełnosprawności Szanse i zagrożenia założeń teoretycznych i metodologicznych studiów nad niepełnosprawnością”, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2022.
19. Światowe Forum Ekonomiczne, źródło: [Światowe Forum Ekonomiczne 2022 https://www.weforum.org/?src=DAG_2&qclid=CjwKCAjwvdajBhBEEiwAeMh1U9GeHhc3t_wf7UtcmcF1D1luybQHlk-bC94INHhF7UlwooV2UmhnyRoCw3oQAvD_BwE](https://www.weforum.org/?src=DAG_2&qclid=CjwKCAjwvdajBhBEEiwAeMh1U9GeHhc3t_wf7UtcmcF1D1luybQHlk-bC94INHhF7UlwooV2UmhnyRoCw3oQAvD_BwE), dostęp: 19.07.2022 r.
20. Ośrodek Badania Opinii Publicznej, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, „Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy”, Warszawa 2010.
21. YouGov, „Ilu Brytyjczyków lubi swoją pracę i zarobki?”, źródło: <https://yougov.co.uk/topics/politics/articles-reports/2017/08/03/love-wage-balance-how-many-brits-their-job-and-the> Dostęp: 20.07.2022 r.
22. Zając. S., „Wpływ motywowania pracowników na jakość i efektywność pracy w przedsiębiorstwie”, Warszawa 2012.
23. Zaltman G., „Badania społeczne”, Prepost 2018.



Spis rysunków, tabel i wykresów

Spis rysunków

Rysunek 1. Obszary badawcze.	20
Rysunek 2. Utrzymanie zatrudnienia po 6, 12 i 18 miesiącach (N=888)	32
Rysunek 3. Szczegółowa ocena obszaru „warunki pracy” (N=888)	41
Rysunek 4. Szczegółowa ocena obszaru „satisfakcja z pracy” (N=888)	43
Rysunek 5. Szczegółowa ocena obszaru „kompetencje, autonomia i awans” (N=888)	45
Rysunek 6. Szczegółowa ocena obszaru „relacje w miejscu pracy” (N=888)	47
Rysunek 7. Szczegółowa ocena obszaru „relacje społeczne” (N=888)	49

Spis tabel

Tabela 1. Obszary i podobszary badania Barometr skutecznej aktywizacji.	37
--	----

Spis wykresów

Wykres 1. Satisfakcja z pracy (N=888)	38
Wykres 2. Czy w najbliższym czasie planuje Pani/Pan zmianę pracy? (N=888)	54

