

Spis treści

WSTĘP.....	4
Rozdział I. POTENCJAŁ INTELEKTUALNY I JEGO ZNACZENIE W ŚWIETLE LITERATURY	11
1.1. Potencjał intelektualny pracowników możliwy do wykorzystania w zarządzaniu wiedzą w organizacjach. Próba zdefiniowania pojęcia.....	11
1.2. Rola potencjału intelektualnego w zarządzaniu wiedzą	15
1.3. Kapitał intelektualny – jako wyznacznik poziomu zasobów niematerialnych w zarządzaniu organizacją	18
1.3.1. Zidentyfikowanie problemu, główne definicje, słowa kluczowe	19
1.3.2. Znaczenie, pomiar, rozwój, i wykorzystanie kapitału intelektualnego w organizacji	34
1.4. Wiedza i zarządzanie wiedzą w organizacji	38
1.4.1. Identyfikacja pojęć: organizacja, zarządzanie, zarządzanie wiedzą	39
1.4.2. Definicje wiedzy według różnych autorów	47
1.4.2.1. Rodzaje i cechy wiedzy oraz ich wpływ na efektywność zarządzania organizacją	56
1.4.2.2. Znaczenie wiedzy w organizacji i sposoby jej rozporządzania	63
Rozdział II. NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ A ISTNIEJĄCE UWARUNKOWANIA FUNKCJONOWANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	67
2.1. Zjawisko niepełnosprawności – sposoby jego postrzegania.....	67
2.1.1. Podstawowe pojęcia w terminologiach różnych autorów	69
2.1.2. Stopnie i rodzaje niepełnosprawności	76
2.1.3. Inwalidztwo w oczach niepełnosprawnych	80
2.2. Stan prawny.....	84
2.2.1. Ulgi i przywileje Osób Niepełnosprawnych.....	85
2.2.2. Ulgi i przywileje firm zatrudniających Osoby Niepełnosprawne.....	88
2.3. Stan rzeczywisty.....	92
2.3.1. Instytucje ułatwiające funkcjonowanie Osób Niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy	94
2.3.2. Możliwości kształcenia Osób Niepełnosprawnych.....	99

2.3.3. Rehabilitacja zawodowa Osób Niepełnosprawnych.....	100
2.4. Rozwiązania wykorzystywane w procesie wyrównywania perspektyw rozwoju Osób Niepełnosprawnych	102
2.4.1. Informatyczne systemy edukacji, możliwości ich wykorzystania w kształceniu Osób Niepełnosprawnych ruchowo.....	103
2.4.1.1. Programy wspomagające kształcenie Osób Niepełnosprawnych	104
2.4.1.2. E - learning.....	108
2.4.2. Warsztaty terapii zajęciowej.....	112
2.4.3. Flex Work – metody, zalety, korzyści - płynące z tzw. pracy elastycznej... .	114
2.4.4. Telepraca - szczególnie ważną formą zatrudniania Osób Niepełnosprawnych	118
Rozdział III. CHARAKTERYSTYKA POPULACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W POLSCE ORAZ W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM – DANE STATYSTYCZNE.....	130
3.1. Osoby Niepełnosprawne w skali całego kraju	134
3.1.1. Niepełnosprawni według płci, rodzaju niepełnosprawności i miejsca zamieszkania w skali kraju	138
3.1.2. Niepełnosprawni według stopnia niepełnosprawności i płci w skali kraju	139
3.2. Osoby Niepełnosprawne w regionie łódzkim	141
3.2.1. Niepełnosprawni według płci, rodzaju niepełnosprawności i miejsca zamieszkania w skali regionu łódzkiego	142
3.2.2. Niepełnosprawni według płci i stopnia niepełnosprawności w skali regionu łódzkiego	143
3.3. Niepełnosprawni według aktywności ekonomicznej	145
3.3.1. Aktywność zawodowa Osób Niepełnosprawnych w skali całego kraju.....	146
3.3.2. Aktywność zawodowa Osób Niepełnosprawnych w regionie łódzkim.....	147
3.4. Wykształcenie Osób Niepełnosprawnych	151
3.4.1. Wykształcenie Osób Niepełnosprawnych w skali całego kraju.....	151
3.4.2. Wykształcenie Osób Niepełnosprawnych w regionie łódzkim.....	153
Rozdział IV. WYKORZYSTANIE POTENCJAŁU INTELEKTUALNEGO OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH - WYNIKI BADAŃ EMPIRYCZNYCH	156
4.1. Metodyka badań , cel, dobór i charakterystyka próby badawczej	158

4.2. Aspekt wiedzy ważnym elementem życia Osób Niepełnosprawnych.....	167
4.2.1. Podnoszenie wykształcenia i rozwój kwalifikacji zawodowych Osób Niepełnosprawnych.	168
4.2.2. Dostępność do edukacji oraz funkcjonowanie programów nauczania.	196
4.3. Programy wspierające rozwój intelektualny i zawodowy Osób Niepełnosprawnych.....	205
4.4. Potencjał intelektualny - efektywne dostrzeganie, docenianie i korzystanie z jego zasobu w organizacji	220
4.5. Uwarunkowania zatrudniania Osób Niepełnosprawnych.	231
4.5.1. Formy zatrudniania Osób Niepełnosprawnych	232
4.5.2. Aktywność zawodowa Osób Niepełnosprawnych	243
4.5.3. Bariery ograniczające zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych	249
4.6. Sytuacja zawodowa Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy	255
4.7. Perspektywy rozwoju i wykorzystania potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych, wynikające z przeprowadzonych badań	270
4.7.1. Zatrudnianie i sytuacja zawodowa Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy	272
4.7.2. Możliwości rozwoju potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy	276
4.8. Podsumowanie wyników badań, weryfikacja problemu badawczego i postawionych hipotez.....	285
ZAKOŃCZENIE	305
Bibliografia	315
Spis tablic	330
Spis rysunków	331
Spis wykresów.....	331
Spis schematów	336
Spis stosowanych oznaczeń	336
Spis załączników	337

WSTĘP

W obszernej literaturze dotyczącej zarządzania zagadnienia kapitału intelektualnego pracowników w organizacjach i potrzeba jego wykorzystania są omawiane dość szeroko .

Niewiele jednak jest opracowań dotyczących szczególnego potencjału intelektualnego, jaki posiadają Osoby Niepełnosprawne, a którego wykorzystanie w polskiej praktyce jest stosunkowo małe. Także w polskiej literaturze ekonomicznej, społecznej czy psychologicznej, taki problem nie jest szczegółowo analizowany. Wynika to prawdopodobnie z trudności z bezpośrednim dotarciem do Osób Niepełnosprawnych i przeprowadzaniem badań wśród tej grupy społecznej. Nie chcą oni „obnażać” własnych dramatów, stresów, ułomności, nie są przekonani, co do pozytywnych dla nich w praktyce efektów tych badań. Z drugiej zaś strony występują w obawy z punktu widzenia zarządzających organizacjami, co do możliwości uzyskania rzeczywistych a nie tylko zakładanych korzyści, przez zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych, zbyt niskiej wydajności pracy, zwrotu czy też efektywności zainwestowanych środków w tworzenie miejsc pracy, w podnoszenie kwalifikacji, likwidację barier (technicznych, architektonicznych, itd.).

Nie ma szerszego zainteresowania również w instytucjach społecznych, co do możliwości wykorzystania ich w praktyce oraz perspektyw rozwoju ich zdolności intelektualnych i posiadanych umiejętności zawodowych. Niewiele jest organizacji zainteresowanych inwestowaniem w rozwój potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych, a jeśli już takowe się znajdują, to oczekują pełnych gwarancji zwrotu poniesionych kosztów inwestycji.

To samo dotyczy zatrudniania w ogóle osób należących do tejże grupy społecznej. Jeśli pracodawca widzi celowość , czyli : *możliwość uzyskania dofinansowania lub innej formy pomocy*, od Państwa czy organizacji społecznych, wówczas Osoba Niepełnosprawna ma szansę na zatrudnienie. W takich sytuacjach pracodawcy, zazwyczaj nie zwracają uwagi na wykształcenie czy kwalifikacje, a raczej na profity związane z tymże zatrudnieniem, dotyczące przede wszystkim z uzyskiwaniem na to dotacji celowych.

W rozprawie zostały omówione cel rozprawy, jej teza naukowa oraz hipotezy. Przeanalizowane zostały również :

- *specyfika zatrudnienia* - ustalenie posiadanych przez nich kwalifikacji: zawodowych, społecznych, ekonomicznych, psychologicznych Osób Niepełnosprawnych, jako potencjalnych pracowników, oraz możliwości ich akceptacji przez załogę;

- bariery występujące w przedsiębiorstwach i społeczeństwie polskim takie, jak przeszkody: fizyczne, mentalne, architektoniczne, obawy przed finansowym zaangażowaniem środków na inwestycje związane z niepełnosprawnymi, itd.

Prezentowana rozprawa jest opracowaniem, sporządzonym w formie opisowo – graficznej, dotyczącym Osób Niepełnosprawnych w Polsce, (ze szczególnym uwzględnieniem regionu łódzkiego), ich struktury demograficznej, sytuacji społeczno - ekonomicznej możliwości rozwoju i wykorzystania ich potencjału intelektualnego oraz zawodowego w organizacjach.

Główną tezę (problem naukowy) w niniejszej pracy sformowano następująco: ***istnieje potrzeba, ale również możliwość pełniejszego wykorzystania potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych w Polsce poprzez ich aktywizację zawodową w organizacji, prowadzącą nie tylko do wykorzystania ich zdolności oraz wiedzy w procesie tworzenia i podnoszenia efektów ekonomicznych zatrudniających ich organizacji oraz umożliwienia tej grupie osób (oprócz zdobywania środków do życia) również satysfakcji wynikającej z poczucia społecznej akceptacji ich samych oraz rezultatów ich pracy.***

Z tak sformułowanego problemu naukowego wynikają następujące hipotezy.

Można przypuszczać, że:

H.1. Dotychczasowy system aktywizacji Osób Niepełnosprawnych w Polsce nie spełnia swoich założeń i nie jest w odczuciu Osób Niepełnosprawnych efektywny z punktu widzenia ekonomicznego i społecznego;

H.2. Aktualna pomoc finansowa Państwa oraz jej prawne założenia ,nie jest wystarczająca, aby rzeczywiście wspierać ekonomicznie, zawodowo, merytorycznie Osoby Niepełnosprawne w ich dążeniu do własnego rozwoju i wykorzystania posiadanego potencjału intelektualnego oraz podniesienia w organizacjach ich statusu społecznego.

H.3. Istnieje możliwość zwiększenia aktywizacji zawodowej Osób Niepełnosprawnych przez stworzenie warunków związanych ze zmianami systemu orzecznictwa, przyznawania świadczeń społecznych; jak również konieczność wykorzystania w praktyce organizacji potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych (ich zdolności, wiedzy i doświadczenia), nie tylko ze względów ekonomicznych , ale i społeczno – psychologicznych, biorąc pod uwagę odczucia a także świadomość użyteczności społecznej.

W dalszej części pracy Osoby Niepełnosprawne będą oznaczone również skrótem ON.

W rozprawie wskazano także podstawy prawne związane z Osobami Niepełnosprawnymi, uwagi metodyczne zawierające definicje i pojęcia oraz używane klasyfikacje, a ponadto tabelaryczne opracowanie wyników przeprowadzonych badań.

Praca zawiera dane liczbowe dotyczące Osób Niepełnosprawnych, według płci, miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia, aktywności ekonomicznej. Dane pochodzą z Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań, przeprowadzonego w 2011 r., danych BAEL, danych regionalnych przeprowadzanych przez GUS, danych z Państwowego Funduszu Osób Niepełnosprawnych, jak również z badań własnych przeprowadzonych w regionie łódzkim.

Mimo barier i problemów zdrowotnych, autorka postanowiła osobiście przeprowadzić badania empiryczne oraz spróbować wskazać, że nie wszyscy niepełnosprawni fizycznie, są ułomni pod względem intelektualnym. Często są tak postrzegani, ale wydaje się, że pod przykrywką niepełnosprawności fizycznej, kryją olbrzymi zasób potencjału intelektualnego, którego na pierwszy rzut oka nie widać.

Stąd też uznano, iż wyraźnie należy podkreślić istotną potrzebę wykorzystania Osób Niepełnosprawnych nie tylko ze względów ekonomicznych, ale i psychologicznych (ich odczuć, potrzeb, świadomości oraz użyteczności społecznej, itd.).

Podmiotami badań była nietypowa w świecie ekonomii pracownicza grupa społeczna – jaką są Osoby Niepełnosprawne, która rzadko jest opisywana w publikacjach na temat kapitału intelektualnego, a która to zbiorowość występuje także w badanym dla potrzeb niniejszej rozprawy, w regionie łódzkim.

Dlaczego akurat region łódzki stał się obiektem zainteresowań autorki opracowania? Autorka tejże rozprawy jest Osobą Niepełnosprawną, o stopniu znacznym niepełnosprawności z utrudnionym poruszaniem się, co skutecznie uniemożliwia przemieszczanie się, a co za tym idzie zawęża region badań do Łodzi i województwa łódzkiego na przykładzie wybranych organizacji.

⇒ *Cel i obszar badań*

Badania i ich wyniki przedstawione w rozprawie, dotyczyły obszaru Łodzi oraz województwa łódzkiego, miały na celu zaprezentowanie możliwości zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych, ich aktywizacji zawodowej, jak również postrzegania tych ludzi na rynku pracy, jako niewykorzystanego źródła potencjału intelektualnego.

Osoby Niepełnosprawne do badań dobierane były niestety przypadkowo. Autorka udzielając się społecznie w wielu organizacjach i jadąc na spotkania zabierała ankiety. Ponadto, w poczekalniach lekarskich czy rehabilitacyjnych, jak również przebywając w organizacjach wspierających niepełnosprawnych np. w PFRON, w MOPS, Caritas. Próba uwzględniała jedynie Osoby Niepełnosprawne *prawnie*¹ w wieku >18 r.ż.² W stosunku do wszystkich niepełnosprawnych w skali kraju wynosi 0,005%, w skali regionu łódzkiego ten wskaźnik wynosił 0,08%.

Wyniki badania osób w obu grupach miały z założenia stanowić jedynie ilustrację problemu możliwości szerszego wykorzystania w praktyce organizacji -potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych, o różnym poziomie wykształcenia i posiadanej niepełnosprawności.

Ustalenie statystycznie uzasadnionej próby nie było możliwe, także z tego względu, że ilość takich osób nie jest ustalona precyzyjnie w dokumencie, jakim jest np. Narodowym Spisie Powszechnym Ludności i Mieszkań z 2011 r. Spisy uznawane są za najbardziej miarodajne źródła informacji danych statystycznych, ponieważ kształtują pełen obraz zasobów związanych z cechami demograficznymi, społeczno – ekonomicznymi uwarunkowań istnienia społeczeństwa polskiego.

Celowość przeprowadzonych w NSP³ badań dotyczących Osób Niepełnosprawnych, jako jednej z grup społecznych, ma przybliżyć nie tylko dane liczbowe dotyczące ilości tych osób, ale również ich pełną charakterystykę społeczno – demograficzną.

Na wyniki ostatniego Narodowego Spisu Powszechnego przeprowadzonego w 2011 roku, w części dotyczącej Osób Niepełnosprawnych powstają one powoli, ciągle jeszcze nie są opublikowane informacje np. dotyczące rodzin Osób Niepełnosprawnych. Ponadto warto nadmienić, iż opublikowane dane nie są pełne ze względu na ciągłość ich przetwarzania, oraz co równie istotne nie dotyczą wszystkich niepełnosprawnych z naszego kraju.

Badania ujęte w NSP 2011 roku przeprowadzone były przy pomocy tzw. metody mieszanej, co spowodowało swego rodzaju bariery przy łączeniu różnych zestawień badań.

Analizując ustawę z dnia 4 marca 2010 r. o *narodowym spisie powszechnym ludności i mieszkań w 2011 r.*,⁴ w Art. 6.4. stwierdzono, iż *pozyskane z systemów informacyjnych*

¹ Więcej na temat Osób Niepełnosprawnych prawnie, str. 70 opracowania

² r.ż. – rok życia

³ NSP – Narodowy Spis Powszechny

⁴ Ustawa z dnia 4 marca 2010 r. o *narodowym spisie powszechnym ludności i mieszkań w 2011 r.* Dz. U. 2010 nr 47 poz. 277 www.isap.sejm.gov.pl/Download?id=WDU20100470277&type=1

*administracji publicznej dane dotyczące niepełnosprawności mogą być uzupełniane na zasadzie dobrowolności w trakcie przeprowadzania badania reprezentacyjnego z udziałem osoby objętej spisem.*⁵

Skutkiem tego, wg danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), bez mała 1,5 mln. Osób Niepełnosprawnych nie wyraziło woli udzielenia odpowiedzi na pytania. Niestety w ok. 1.940,2 tys. przypadkach zaistniały również braki w udzielonych odpowiedziach, bądź odpowiedzi były niepełne.

Zdaniem GUS istotnym byłoby przeprowadzenie bardziej szczegółowych analiz, by uzyskać zmniejszenie ilości brakujących odpowiedzi, przy czym liczba osób, które odmówiły odpowiedzi pozostanie bez zmian. Co za tym idzie, nawet w spisie powszechnym dokładność danych związanych z Osobami Niepełnosprawnymi, jest niepełna, w stosunku do ogólnej liczby ludności naszego kraju.

Dlatego po szczegółowej analizie NSP 2011 zdecydowano się na przyjęcie do badań niniejszej pracy, pewnej ilości osób w obu grupach (zatrudnionych/poszukujących zatrudnienia i zatrudniających) dla zilustrowania zjawiska w wybranym regionie (Łódź i województwo łódzkie).

Badania objęły 2 populacje terenu Łodzi województwa łódzkiego⁶:

1. Osoby Niepełnosprawne, w wieku produkcyjnym 18 – 65 roku życia, pracujące oraz bezrobotne, o stopniach niepełnosprawności: znacznym, umiarkowanym, lekkim, badane były metodami ankietyzacji (metodą wywiadu).

2. Pracodawców, w wieku 18-65 roku życia, (osoby odpowiedzialne za sprawy kadrowe: właściciel, współwłaściciel, prezes, członek zarządu, dyrektor ds. kadr / HR, specjalista lub inna osoba z działu kadr / HR, główny księgowy). Objęci zostali badaniami metodą wywiadów. Byli to:

- ✓ pracodawcy zatrudniający mniej niż 6% Osób Niepełnosprawnych⁷
- ✓ pracodawcy w ogóle nie zatrudniający i/lub nie zamierzający zatrudniać niepełnosprawnych
- ✓ pracodawcy zatrudniający więcej niż 6% Osób Niepełnosprawnych
- ✓ Zakłady Pracy Chronionej (ZPCHr)

Badania zostały przeprowadzone w oparciu o kwestionariusze ankiet, wywiady *face – to – face*. Wśród Osób Niepełnosprawnych zostało wypełnione 212 ankiet, wśród pracodawców 106 ankiet.

⁵ Ibidem, *op. cit.*

⁶ Z. Mikołajczyk, A. Pruchniak : *Le potentiel intellectuel des Personnes Handicapées – les opportunités et les barrières d'en profiter dans les entreprises polonaises*, [w :] G.Duché & E. Bogalska – Martin (dir) : *L'Europe à la recherche de son projet social*, L'Harmattan, Paris 2013, s. 194

⁷ Artykuł: *Kto płaci do PFRON*, http://ulginapfron.pl/strona/kto_placi, 28.12.2015r.

Niewielka ilość ankiet wypełnionych przez Osoby Niepełnosprawne i pracodawców wynikała z tego, iż autorka musiała przeprowadzić je osobiście. Na 250 wysłanych ankiet (100 do pracodawców i 150 do Osób Niepełnosprawnych), jedynie 9 ankiet od Osób Niepełnosprawnych i 6 od pracodawców, wróciło drogą elektroniczną.

Należy stwierdzić, że Osoby Niepełnosprawne nie chcą rozmawiać o sobie ani przez telefon ani on-line. Dopiero widząc badającą, również Osobę Niepełnosprawną po dłuższej rozmowie ci ludzie „otwierali się” i możliwe było wówczas wypełnianie ankiet. Trudność polegała na tym, iż grupa społeczna, jaką stanowią niepełnosprawni, jest dość zamknięta. To nie jest tak, że ktoś z ulicy chce przeprowadzić badanie sondażowe i niepełnosprawni z pełną otwartością wyrażają na to zgodę. Są to osoby pełne obaw, często skryte, chociaż wielokrotnie przekonałam się, że ich wiedza, kwalifikacje zawodowe i umiejętności przebijająby „zdrowych” urzędników, których spotyka się codziennie.

Podobnie wyglądała sytuacja z pracodawcami. Poruszanie tematu Osób Niepełnosprawnych w rozmowach z pracodawcami było dla nich bardzo niewygodne. Oczywiście pracodawcy umawiali się z autorką badania na spotkania, ale często je odwoływali bez podawania przyczyn. Czasami wielokrotnie zmieniali termin spotkania, o czym autorka dowiadywała się, kiedy docierała na miejsce, bo wcześniej nikt nie raczył udzielić informacji, choćby telefonicznej o odwołaniu spotkania.

Niestety liczba wypełnionych ankiet była zbyt mała, aby stanowiły one możliwość wyciągania wniosków uogólniających dla skali całego kraju. Ze względu na trudność w dotarciu do ankietowanych, dlatego też badania były przeprowadzone osobiście.

Rozprawa składa się z czterech rozdziałów, dwóch bazujących na literaturze i dwóch opartych o dane statystyczne oraz o przeprowadzone badania w regionie łódzkim.

Rozdział pierwszy: *Potencjał intelektualny i jego znaczenie w świetle literatury* jest teoretyczny, zdefiniowano w nim pojęcia: potencjału intelektualnego, wiedzy, zarządzania wiedzą w organizacji oraz terminy pokrewne powiązane z nimi. Ponadto tym rozdziale została uwzględniona tematyka kapitału intelektualnego oraz głównego aspektu istotnego dla rozprawy, jakim jest, zdefiniowany przez autorkę - potencjał intelektualny.

Rozdział drugi: *Niepełnosprawność a istniejące uwarunkowania funkcjonowania Osób Niepełnosprawnych* określa zjawisko niepełnosprawności, stan prawny oraz stan rzeczywisty związany z egzystencją Osób Niepełnosprawnych w Polsce. Ponadto zostały wskazane rozwiązania wykorzystywane w procesie wyrównywania perspektyw ich rozwoju pod względem intelektualnym, jak i zawodowym.

Rozdział trzeci: *Charakterystyka populacji Osób Niepełnosprawnych w Polsce oraz w województwie łódzkim* – dane statystyczne przedstawia omówienie zbiorowości Osób Niepełnosprawnych, zarówno w Polsce jak i w regionie łódzkim pod względem: ogólnych danych o niepełnosprawnych, o ich aktywności ekonomicznej, jak również poziomie wykształcenia. Uwzględniono w rozdziale m.in. dane pochodzące z GUS, BAEL, NSP 2011.

Rozdział czwarty: *Wykorzystanie potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych.* – wyniki badań empirycznych analizuje informacje dotyczące aspektu wiedzy w życiu Osób Niepełnosprawnych, programy wspierające rozwój intelektualny i zawodowy, wskazuje na efektywne dostrzeganie, docenianie oraz korzystanie z zasobu potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych. Uwzględnione w nim zostaną również uwarunkowania zatrudniania niepełnosprawnych, ich sytuacja zawodowa, perspektywy rozwoju i wykorzystania potencjału intelektualnego tych osób. Przedstawiono również dane uzyskane z sondaży przeprowadzonych dla potrzeb rozprawy, wśród Niepełnosprawnych, jak i potencjalnych pracodawców. Uwzględniona zostanie charakterystyka badanej populacji, aspekt aktywności ekonomicznej Osób Niepełnosprawnych, jak również poziom posiadanego wykształcenia.

Zakończeniem rozdziału czwartego będzie Podsumowanie wyników badań, weryfikacja problemu badawczego i postawionych hipotez oraz propozycje rozwiązań tezy naukowej.

Zagadnienie potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych jest niezmiernie istotne z punktu widzenia zarządzania organizacjami dla osiągnięcia ich celów ekonomicznych. Również z perspektywy samych niepełnosprawnych nie tylko poprzez pozyskiwanie środków do życia, ale spełnienie ich aspiracji zawodowych i życiowych.

W opracowaniu zawarto aneksy, w których przedstawiono bardziej szczegółowe, rozszerzające opracowanie o ważniejsze informacje dotyczących Osób Niepełnosprawnych, jak również spisy tabel, rysunków i wykresów, oraz stosowane znaczenia.

Rozdział I.

POTENCJAŁ INTELEKTUALNY I JEGO ZNACZENIE W ŚWIECIE LITERATURY

Zmiany zachodzące w otoczeniu przedsiębiorstw zmuszają do poszukiwania i pozyskiwania nowych źródeł nie tylko kapitału finansowego, ale również tego, co określa się kapitałem intelektualnym pracowników, stanowiących o wartości firmy i jej możliwościach konkurencyjnych.

Są różne poglądy na temat czynników składających się na przewagę konkurencyjną organizacji. Bez względu na podejście zarządzających organizacjami do sposobu uzyskiwania dominującej roli wśród przeciwników rynkowych oraz stosowaniem bardziej nowoczesnych metod zarządzania, ich głównym celem pozostaje jednakże zdobycie przewagi konkurencyjnej i jak najlepszej pozycji strategicznej na rynku.

1.1. Potencjał intelektualny pracowników możliwy do wykorzystania w zarządzaniu wiedzą w organizacjach. Próba zdefiniowania pojęcia

Biorąc pod uwagę organizację a dokładniej występujące w procesy: postęp technologiczny, przepływ informacji, oraz strukturę w niej istniejącą, należy zwrócić uwagę na jakże istotny czynnik, jakim jest potencjał intelektualny ludzi pracujących w tej organizacji.

Niezbadane w pełni pokłady ludzkich umiejętności i możliwości zawartych w potencjale intelektualnym, jaki posiadają pracownicy, powinny zmuszać organizacje do wnikliwego obserwowania, badania i stosowania wszelkich prób wykorzystania tegoż zasobu.

Czymże jest „potencjał intelektualny”? Samo zdefiniowanie słowa **potencjał** można znaleźć w różnych źródłach. Słownik Języka Polskiego PWN określa potencjał, jako: *czyjeś możliwości w jakiejś dziedzinie*⁸, Encyklopedia Powszechna ustala definicję potencjału

⁸ Słownik Języka Polskiego PWN, <http://sjp.pwn.pl>

intelektualnego następująco: (łac. *potentia* – siła, moc), *czyjś zasób możliwości, zdolności, środków, itp. w jakiejś dziedzinie*⁹. Zaś redagowany przez B. Dunaja Nowy Słownik Języka Polskiego definiuje potencjał w sposób następujący: to *zbiór elementów rozumianych, jako środki, które mogą zostać wykorzystane do realizacji jakiegoś celu*¹⁰.

Zdaniem W. Kopalińskiego potencjał wyraża *sprawność, wydajność, możliwości w jakiejś dziedzinie*, czyli inaczej określając to *coś możliwego, mogącego ujawnić się, powstać określonych warunkach*.¹¹

Dla potrzeb niniejszej rozprawy punktem wyjścia jest podjęcie próby zdefiniowania potencjału intelektualnego. Istotne, bowiem wydaje się być ustalenie czy potencjał to pojęcie identyczne z intelektem lub też inteligencją.

Zatem, co stanowi istotę pojęcia **intelektu**, jaki jest jego zakres, czy inteligencja jest słowem tożsamym z intelektem? Wiele pytań się nasuwa, ale odpowiedzi nie są w literaturze jednoznaczne, jakby pozornie mogło się wydawać. Zdaniem wielu autorów intelekt i inteligencja są pojęciami tożsamymi.

W. Kopaliński definiuje intelekt, jako: *umysł, rozum, inteligencja (w odróżnieniu od uczucia, woli, zmysłów), suma zdolności umysłowych, doświadczenia, wiedzy człowieka*. W rozumieniu tegoż autora **inteligencja** jest pojęciem równoważnym do pojęcia intelekt.¹²

W Słowniku Psychologii pod redakcją Reber A. & Reber F. można znaleźć odrębne i niezależne zdefiniowanie obu pojęć, tzn. „inteligencji”, która określona została jako *zdolność do korzystania z doświadczenia*¹³, jak również „intelektu”, zdefiniowanego w postaci terminu *odnoszącego się wyłącznie do funkcji ludzkiego umysłu związanej z racjonalnym myśleniem, obejmującego całość procesów poznawczych*.¹⁴

Encyklopedia Powszechna podaje, że intelekt (łac. *intellectus* – zdolność pojmowania, rozum), to *zdolności umysłowe, wiedza i doświadczenie danej osoby*.¹⁵

W Słowniku Wyrazów Obcych, tym razem redagowanym przez E. Sobol, „intelekt” ukazany jest w postaci: *całości kształtu wiedzy i zdolności umysłowych człowieka*¹⁶.

⁹ Encyklopedia Powszechna. Encyklopedyczny słownik języka polskiego od Ado Z. Uniwersalna Encyklopedia od A do Z., Wydawnictwo LAROUSSE POLSKA, Wrocław 2006, s. 742

¹⁰ B. Dunaj (red.): Nowy Słownik Języka Polskiego, Wydawnictwo WILGA, 2005, s. 503

¹¹ W. Kopaliński: Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych, <http://www.slownik-online.pl/kopaliniski>

¹² Ibidem, op. cit.

¹³ A. Reber, F. Reber: Słownik psychologii., polskie wydanie I. Kurcz, K. Skarżyńska (red.) Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2005, s. 288

¹⁴ Ibidem, s. 287

¹⁵ Encyklopedia Powszechna..., op. cit., s. 339

¹⁶ E. Sobol (red.): Słownik wyrazów obcych, WN PWN, Warszawa 2002,

W Słowniku Psychologii pod redakcją J. Siuty, **inteligencja**, określona jest, jako *zdolność umysłową do rozumienia, rozumowania, wnioskowania, (...), myślenia abstrakcyjnego, (...), rozwiązywania problemów*, dalej pisze (...) *zdolność uczenia się*¹⁷.

We współredagowanym przez M. Tytuła i J. Okamusa Słowniku Wyrazów Obcych można odnaleźć definicję nieco innej treści. W tym przypadku „inteligencja” to *cecha umysłu polegająca na umiejętności rozumienia, kojarzenia faktów i wyciągania logicznych wniosków*¹⁸.

Niewielu autorów pokusiło się o próbę zdefiniowania pojęcia potencjału intelektualnego. Sformułowanie to jest często kojarzone z kapitałem intelektualnym, aczkolwiek definicji tego drugiego, można przytoczyć bardzo wiele. W niniejszych opracowaniach można znaleźć wiele sformułowań zawierających słowo potencjał. Są to równoległe ze sobą współlistniejące pojęcia typu: *potencjał pracy, potencjał pracowniczy, potencjał społeczny* jak również *kompetencje* czy też *kapitał ludzki*.¹⁹ W literaturze tymże pojęciom przyznawane są zbliżone treści. Jednakże jednoznacznej i odpowiednio sprecyzowanej definicji nie ma.

Czymże może być potencjał intelektualny? Fitz-Enz zwraca uwagę na **potencjał intelektualny**, który określa, jako *zdolność firmy do uzyskania wartości z posiadanego kapitału intelektualnego*.²⁰

W Słowniku Zarządzania Kadrami potencjał intelektualny jest ujęty w postaci inteligencji zwanej *płynną*, i zdefiniowany, jako *oderwany od posiadanej wiedzy, świadczący o „czystych” procesach umysłowych, warunkujący ich tempo i niezawodność (np. szybkość rozpoznawania, kojarzenie, giętkość i wydolność myślenia, jego oryginalność)*.²¹

W naukach o zarządzaniu pojęcie potencjału intelektualnego poszczególnych osób bywa skojarzone z **potencjałem kadrowym** przedsiębiorstwa, przez który rozumie się *ogół cech i własności poszczególnych osób, stanowiący zasoby ludzkie organizacji i decydujących o zdolności do realizacji jej celów. Głównymi składnikami tego potencjału są: wiedza, cechy psychologiczne, umiejętności zawodowe, motywacja do pracy*.²² Wyznaczają one swego rodzaju fundament do osiągnięcia sukcesów w każdej organizacji.

¹⁷ J. Siuta (red.): *Słownik psychologii*, Wydawnictwo Zielona Sowa, Kraków 2005, s. 111

¹⁸ M. Tytuła, J. Okarmus: *Słownik wyrazów obcych*, Wydawnictwo Szkolne PWN, Warszawa - Bielsko-Biała 2008, wyd. III, s. 101

¹⁹ M. Gableta: *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo AE im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2003, s. 176

²⁰ Zob. J. Fitz-Enz: *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001

²¹ T. Listwan (red.): *Słownik zarządzania kadrami*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2005, s. 53

²² Ibidem, *op. cit.*, s. 120-121

Wielu autorów podejmowało próby nakreślenia i sprecyzowania pojęć: potencjału, intelektu, inteligencji, potencjału kadrowego, jednakże niewielu z nich określa istotę samego potencjału intelektualnego.²³

Stąd też autorka rozprawy podjęła próbę sformułowania własnej definicji potencjału intelektualnego, następująco:

Potencjał intelektualny - to istotny zbiór (kombinacja) elementów kapitału intelektualnego pracowników firmy, obejmujący ich wrodzone zdolności oraz nabyte umiejętności, a stanowiące ich bogactwo na które składają się: wiedza, doświadczenie, rezultaty twórczych procesów umysłowych, krytyczne postrzeganie otoczenia, będące realnym źródłem zasobów możliwych do wykorzystania w określonych warunkach, miejscu i czasie.

Ponieważ nośnikiem wyżej wymienionych wartości jest człowiek, jest możliwym do przyjęcia zrównanie obu terminów:

POTENCJAŁ INTELEKTUALNY = POTENCJAŁ LUDZKI,

Wielkość potencjału intelektualnego jest trudna do zmierzenia. Każdy, bowiem człowiek posiada subiektywny, niepowtarzalny zasób zdolności umysłowych, do którego można odnieść swoiste uogólnienia. Istotne jest dla zdobycia przewagi konkurencyjnej, aby kadra menedżerska poczyniła wszelkie kroki, aby ten potencjał tkwiący w pracownikach określać i rozwijać, a poprzez odpowiednie działania jak najdłużej zachowywać w organizacji.

K. Piotrkowski uwzględnił znaczenie jakościowe potencjału i sformułował ogólną definicję **potencjału ludzkiego**, który określa, jako: *zasób wiedzy, umiejętności, predyspozycji i motywacji wewnętrznej oraz stanu fizycznego pracowników.*²⁴

²³ patrz J. Fitz-Enz, T. Listwan, M. Gableta, E. Sobol, J. Siuta, Reber A. &Reber F., W. Kopaliński, M. Tytuła, J. Okarmus , Ency, Słownik Języka Polskiego PWN, B. Dunaj,

²⁴ K. Piotrkowski : *Potencjał ludzki przedsiębiorstwa*, [w:] *Zarządzanie potencjałem ludzkim w organizacji XXI wieku. Potencjał ludzki w organizacji*, pod red. K. Piotrkowskiego, Wyd. Wojskowej Akademii Technicznej, Warszawa 2006, s. 32

Tablica 1. Potencjał ludzki – aspekt jakościowy.

KOMPETENCJE			Motywacja wewnętrzna	Wymiar fizyczny
Wiedza	Predyspozycje	Umiejętności		
CECHY JAKOŚCIOWE				
✓ ogólna ✓ fachowa ✓ specjalistyczna	✓ intelektualne ✓ interpersonalne ✓ emocjonalne	✓ analizowania i wnioskowania ✓ przewodzenia ✓ komunikowania się ✓ współdziałania ✓ samooceny i samodyscypliny ✓ wykonywania operacji fizycznych ✓ podejmowania ryzyka ✓ adaptacji do zmian	✓ cele ✓ wartości ✓ postawy ✓ normy moralne ✓ asertywność ✓ realizm ✓ wytrwałość ✓ entuzjazm ✓ odporność na stres ✓ inicjatywność ✓ zaangażowanie ✓ odpowiedzialność osobista	✓ stan zdrowia ✓ wiek, płeć, rasa ✓ stan cywilny i sytuacja rodzinna ✓ sytuacja życiowa ✓ prezencja ✓ stopień sprawności lub upośledzenia

Źródło: M. Gableta.: *Człowiek i praca*..., op. cit., s. 177

M. Gableta, wskazuje (tabl. 1.), iż aspekt jakościowy obejmuje: kompetencje, motywację wewnętrzną jak również wymiar fizyczny. Kompetencje dzieli na trzy główne elementy: wiedzę, predyspozycje oraz umiejętności.

1.2. Rola potencjału intelektualnego w zarządzaniu wiedzą

Często spotykane i ostatnio bardzo popularne stało się pojęcie „kompetencje” pożądanym, wydawałoby się być powinno, odniesienie potencjału ludzkiego to tegoż właśnie określenia.

Kompetencje nie są terminem tożsamym z intelektualnym potencjałem ludzkim, choć wielu autorów te pojęcia identyfikuje, co nie w pełni wydaje się być zasadne. Zdaniem R. Kocha kompetencje stanowią *kwalifikacje posiadane przez firmę, jej dobre strony*²⁵. To stwierdzenie jest podejściem bardzo ogólnym, gdyż mówi o organizacji, jako całości personifikując ją w ten sposób. Należałby brać pod uwagę kompetencje dotyczące

²⁵ R. Koch: *Słownik zarządzania i finansów. Narzędzia, terminy, techniki od A do Z.*, przekład G. Łuczkiwicz, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1997, s. 106

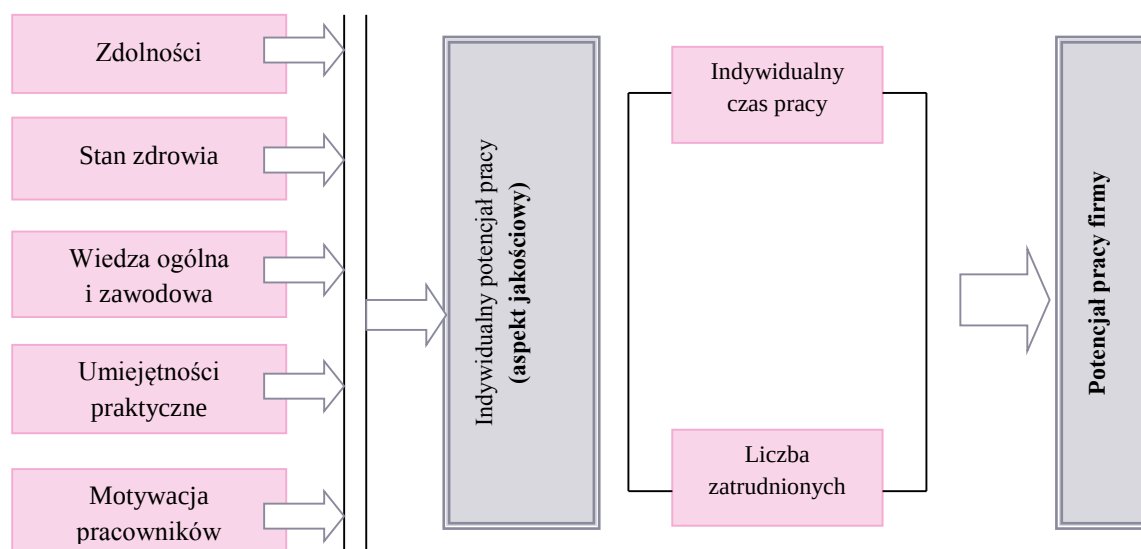
bezpośrednio pracowników zatrudnionych w organizacji, bo to ich wykorzystanie jest źródłem efektów firmy. Pracownik kompetentny²⁶ to człowiek *mający wiedzę, umiejętności w jakiejś dziedzinie; charakteryzujący się fachowością*.

W Encyklopedii Powszechnej²⁷ określenie „kompetencji zawodowej” przedstawione jest, jako *każde z doświadczeń i umiejętności, które człowiek ma w jakiejś dziedzinie, dzięki którym może trafnie decydować i poprawnie wykonywać określone czynności*”. Patrząc z punktu widzenia firmy, kompetencje są najbardziej wartościowym zasobem, jaki pracownik jest w stanie wnieść do organizacji.

Każdy z pracowników oprócz kompetencji, ma określony potencjał indywidualny, obok którego powinno się wskazać potencjał ludzki całego przedsiębiorstwa.²⁸ Zaś ogół wszystkich pracowników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie, kreuje całkowity potencjał ludzki tejże jednostki.²⁹

W opracowaniu K. Piotrkowskiego, potencjał pracy firmy, przedstawiono w postaci zdolności, stanu zdrowia, wiedzy ogólnej i zawodowej, umiejętności praktycznych poszczególnych pracowników, które stanowią składową indywidualnego potencjału pracy z punktu widzenia aspektu jakościowego.

Rysunek 1. Potencjał pracy firmy.



Źródło: K. Piotrkowski: *Potencjał ludzki przedsiębiorstwa...*, op. cit., s. 34

²⁶ Dunaj B. (red.): *Nowy Słownik...*, op. cit., s. 233

²⁷ *Encyklopedia Powszechna...*, op. cit., s. 404

²⁸ Zob. M. Gableta.: *Człowiek i praca...*, op. cit., s. 178

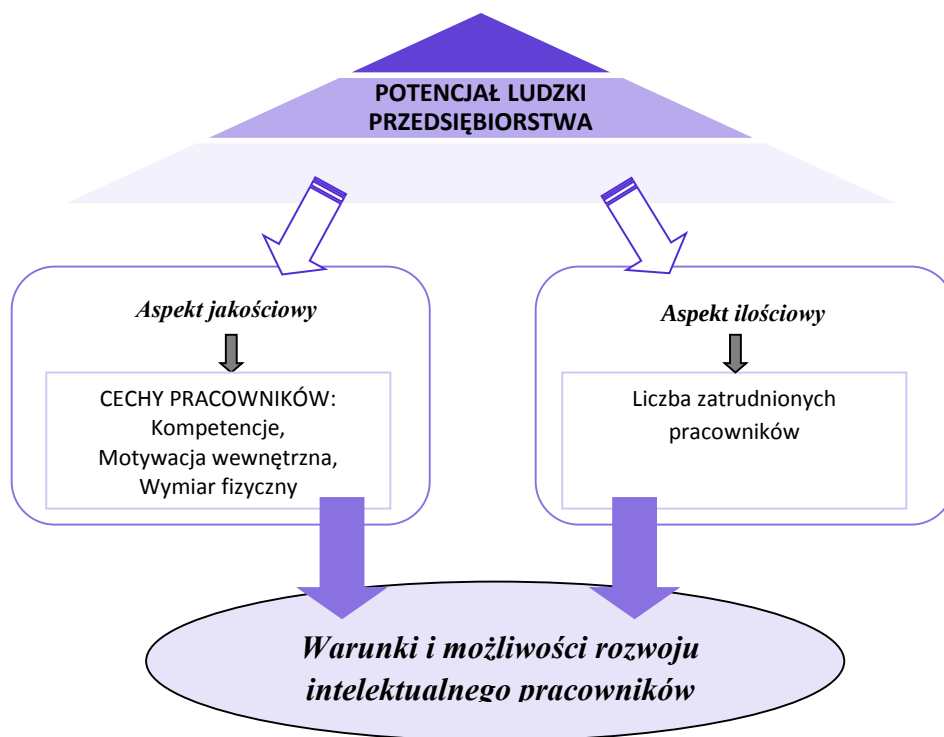
²⁹ K. Piotrkowski : *Potencjał ludzki przedsiębiorstwa...*, op. cit., s. 33

Obok tegoż potencjału bierze się pod uwagę zależności między indywidualnym czasem pracy i liczbą zatrudnionych pracowników otrzymując wynik końcowy, jakim jest całkowity potencjał firmy, (zob. rys. 1.).

Opierając się o opinię M. Gablety³⁰ można zauważyć, iż analiza potencjału ludzkiego przedsiębiorstwa jest odwzorowaniem aspektów: ilościowego i jakościowego zatrudnionych w nim pracowników, formułowanych w toku kierowania organizacją (patrz rys. 2.).

Potencjał ludzki przedsiębiorstwa można przedstawić w postaci piramidy, która to od najszerszego spektrum dołu stożka, aż po sam szczyt, winna zawierać w sobie wszelkie symptomy potencjału pracowniczego firmy, po te wartości, które zostały wyodrębnione przez organizację, jako najbardziej przydatne dla jej rozwoju.

Rysunek 2. Syntetyczne ujęcie potencjału ludzkiego przedsiębiorstwa.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: M. Gableta.: *Człowiek i praca ...*, op. cit., s. 178, K. Piotrkowski: *Potencjał ludzki przedsiębiorstwa...*, op. cit. s. 34

Kluczowe podejście do potencjału powinno obejmować nie tylko wymiar ilościowy jak i jakościowy pracowników, ale równie istotnym wydawałoby się uwzględnienie warunków oraz możliwości rozwoju intelektualnego tychże jednostek, łączące obydwa aspekty. Tylko wówczas piramida tegoż potencjału miałaby szanse na zdobycie jak największych walorów

³⁰ Zob. M. Gableta.: *Człowiek i praca...*, op. cit., s. 178

intelektualnych pracowników stanowiących o wartości przedsiębiorstwa, by uzyskać zamierzone efekty umożliwiające pełniejsze wykorzystanie potencjału ludzkiego w firmie, co zostało uwidocznione na rys. 2.

Każdy z pracowników posiada w sobie heterogeniczny potencjał intelektualny, należy jedynie w odpowiednio przemyślany sposób go wydobyć stosując zróżnicowane instrumenty np. poprzez szkolenia lub możliwość eskalacji potrzeb indywidualnych jednostki.

Odpowiedzialność za przebieg procesu wydobywania oraz kształtowania potencjału intelektualnego osób zatrudnionych, dostosowanego do potrzeb organizacji i jej strategii rozwoju, ponosi kadra kierownicza firmy.³¹

1.3. Kapitał intelektualny - jako wyznacznik poziomu zasobów niematerialnych w zarządzaniu organizacją

T. S. Fortune przedstawił pojęcie kapitału intelektualnego w publikacji z 1975 roku pod tytułem *The Intellectual Capital of Michael Kalecki*. Jednakże przypisuje się pierwsze użycie tegoż terminu J. K. Galbraith'owi, który w swoim liście, z 1969 roku, do polskiego ekonomisty M. Kaleckiego pisał: *zastanawiam się czy uświadamia Pan sobie jak wielu z nas na całym świecie zawdzięcza wartościom intelektualnym, które zostały wniesione przez Pana w ostatnich dekadach*.³²

Kapitał intelektualny (*Intellectual Capital*) z dnia na dzień cieszy się coraz większym zainteresowaniem ze strony naukowców, zarówno w sferze badań jak i ze strony pragmatycznej, zorientowanej na zdobycie praktycznej wiedzy w okresie ostatnich kilku lat.

Na temat kapitału intelektualnego (IC) napisano wiele publikacji. Zauważalna jest tendencja do przesunięcia i pokazywania w szerszym świetle zmiany podstaw fundamentów konkurencyjności firm z aktywów trwałych w kierunku zainteresowania wartościami niematerialnymi i prawnymi, do których należą m.in. bazy danych, marki, ustrukturalizowane systemy komputerowe, jak również wartość kapitału intelektualnego ludzi.

³¹ Zob. K. Piotrkowski : *Potencjał ludzki przedsiębiorstwa...*, op. cit., s. 34

³² K.E. Sveiby: *Intellectual Capital and Knowledge Management*, 9 April 1998, updated April 2001, <http://www.sveiby.com/articles/IntellectualCapital.html> , 03.03.2009 r.

Intellectual Capital (IC) zostanie uwidoczniony w aspekcie różnych definicji sformułowanych przez różnych autorów, z odmiennych punktów widzenia.

Dynamika i rozwój organizacji w dużej, bowiem mierze zależy nie tylko od zasobów materialnych będących w posiadaniu firmy, ale głównie od kapitału intelektualnego, jaki reprezentują zatrudnieni w niej pracownicy. Mówiąc o potencjale intelektualnym czy też o potencjale ludzkim należy zauważyć jak duży udział stanowią oba sformułowania, jeśli chodzi o możliwości rozwoju i przetrwania organizacji w konkurencyjnym środowisku.

Określenie kapitału intelektualnego jest wiele tak, jak wiele jest indywidualnych odczuć naukowców zajmujących się problemami związanymi z poniższymi rozważaniami, czyli z *Intellectual Capital*. Należałoby rozpocząć od tego, do jakich zasobów ów kapitał intelektualny należy.

1.3.1. Zidentyfikowanie problemu, główne definicje, słowa kluczowe

Termin „**kapitał**” jest dobrem cennym i pożądanym(...) umożliwia prowadzenie działalności gospodarczej, w wyniku, której jego wartość wzrasta.³³ Inną definicję można odnaleźć w Encyklopedii Powszechnej, w której uważa się, że jest to: *ogół środków materialnych i finansowych, służących lub mogących służyć wytworzeniu dochodu, zwłaszcza takich, które mogą być inwestowane*.³⁴ To określenia dotyczące strony materialnej kapitału, jak to poniżej zostanie wykazane. Kapitał intelektualny stanowi istotny zasób firmy, przynoszący, znaczne dochody, podnosząc w ten sposób wartość rynkową organizacji, jednakowoż jest inaczej klasyfikowany pod względem wartościowania z punktu widzenia rachunkowości.

Wcześniej przedstawione zostały definicje potencjału, potencjału intelektualnego, inteligencji a w końcu kapitału intelektualnego. Czy „**kapitał intelektualny**” może być porównywalny z „**kapitałem ludzkim**”? Jaką rolę oba pojęcia odgrywają w życiu organizacji? Pytania z pozoru wydają się dość proste, bo dużo publikacji na ten temat się ukazało, ale kiedy

³³ W. Rogowski: *Kapitał intelektualny, jako generator nowych czynników konkurencyjności*, [w:] *Kapitał intelektualny: spojrzenie z perspektywy interesariuszy*, pod red. S. Kasiewicz., W. Rogowski, M. Kicińska, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 68 - 69

³⁴ *Encyklopedia Powszechna...*, op. cit., s. 369

rozważa się je bardziej szczegółowo, zamiast jednej prostej odpowiedzi nasuwa się wiele rozwiązań, które sumarycznie zapewne doprowadzą do wiele konkluzji.

Czy można przyrównać oba terminy do siebie uznając je, jako synonimiczne? Otóż początkowo zajmowano się badaniem kapitału ludzkiego a dopiero dużo później w szerszym od niego kontekście kapitałem intelektualnym, ilustrującym go, jako element holistyczny dobrobytu społecznego i wartości ekonomicznej organizacji.³⁵ W Encyklopedii Powszechnej kapitał intelektualny przedstawiony jest w charakterze tego, *czym ktoś dysponuje i co może mu służyć, jako podstawa sukcesu w działaniu*³⁶

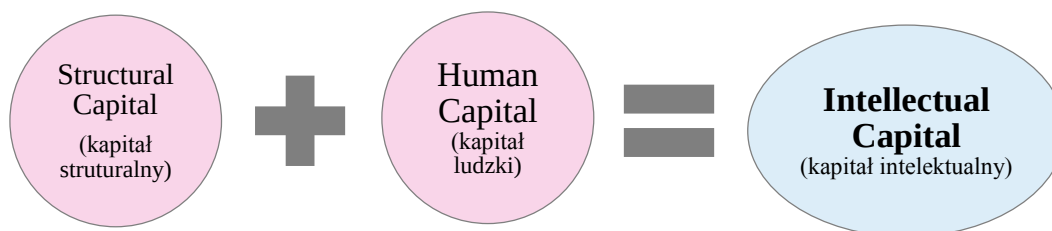
W. J. Hudson, sformułował definicję kapitału intelektualnego w postaci zestawienia czterech czynników:

1. genetycznego dziedzictwa,
2. poziomu edukacji,
3. doświadczenia,
4. postawy wobec życia i przedsiębiorczości.³⁷

W połowie trudność polega na możliwościach pokonaniu własnych ograniczeń . Jak twierdzi Paulo Coelho : „*kiedy już rozwiążesz jakiś problem, przekonujesz się, że było to dziecinnie łatwe*”,³⁸ bowiem „problem dobrze ujęty to problem w połowie rozwiązany”.³⁹

Opierając się o to stwierdzenie należałoby uznać możliwości za połowę sukcesu jednostek organizacyjnych.

Rysunek 3. Kapitał intelektualny według Firmy Skandia.



Źródło : Opracowanie własne na podstawie: *Visualizing Intellectual Capital in Skandia, Supplement to Skandia's 1994 Annual Report*, <http://www.skandia.com/financials/pdfs/e9412Visualizing.pdf>, s. 4., 25.02.2009r.

³⁵ M. Dobija: *Kapitał ludzki i intelektualny w aspekcie teorii rachunkowości*, Przegląd Organizacji nr 1, 2002, TNOiK, s. 11

³⁶ *Encyklopedia Powszechna...*, op. cit., s. 369

³⁷ W. J. Hudson, *Intellectual Capital*, John Wiley & Sons Inc, New York 1993, s. 16, za: M. Dobija: *Kapitał ludzki i intelektualny...*, op. cit., s. 8

³⁸ P. Coelho : *Pielgrzym*, Świat Książki 2009 r. <https://pl.wikiquote.org/wiki/Problem>

³⁹ Ch. Kettering, https://pl.wikiquote.org/wiki/Charles_Kettering

Dużą rolę w rozwoju pojęcia kapitału intelektualnego przypisuje się L. Edvinsson'owi, byłemu dyrektorowi Intellectual Capital szwedzkiej firmy ubezpieczeniowej Skandia. Wystąpił on z propozycją modelu, w którym obok kapitału finansowego wskazał kapitał intelektualny, jako główny wyznacznik wartości rynkowej przedsiębiorstwa.⁴⁰

Po przeanalizowaniu *rysunku 3.* nasuwa się pogląd, iż, połączenia kapitału strukturalnego i kapitału ludzkiego, wchodzących w skład kapitału intelektualnego stanowią bardzo istotne elementy dla rozwoju i przyszłości organizacji. Bez kapitału intelektualnego możliwości rozwoju organizacji nie byłyby możliwe.

Zdaniem L. Edvinssona słusznym wydaje się być wykorzystanie metafory porównując firmę do drzewa, by opisać ukryte aktywa przedsiębiorstwa. „ukryte wartości” w firmie, mówi autor, stanowią system korzeniowy drzewa. Aby móc się rozwijać drzewo powinno posiadać silne korzenie, poprzez które dostarczane są składniki odżywcze niezbędne do wzrostu i produkcji. To porównanie można odnieść do kapitału finansowego organizacji, aby go rozwijać należy pielęgnować „korzenie”, które stanowi kapitał intelektualny firmy.⁴¹

Nawiązując do elementów kapitału intelektualnego firmy Skandia należałoby również przybliżyć pojęcia: **kapitał ludzki** i **kapitał strukturalny**.

Zakład ubezpieczeń Skandia wskazał na definicje obu pojęć. Celowym staje się przytoczenie stwierdzenia, iż „kapitał ludzki” stanowi skumulowane wartości w postaci wiedzy, innowacyjności, umiejętności jak również zdolności poszczególnych pracowników, które umożliwiłyby skuteczne wykonywanie określonych funkcji w organizacji.

Do atrybutów tegoż kapitału można zaliczyć również:

- wartość przedsiębiorstwa (dzięki kapitałowi ludzkiemu przedsiębiorstwo osiąga wymierne korzyści finansowe),
- kulturę organizacyjną,
- filozofię rozwoju firmy.

Nie może on stanowić własności przedsiębiorstwa a jedynie własność jednostki.⁴²

Inną definicję kapitału ludzkiego można odnaleźć w Leksykonie Zarządzania, w którym czytamy iż jest to „*zbiór właściwości tkwiący w ludziach(...), ma on charakter jakościowy i trudno mierzalny(...)*”⁴³.

⁴⁰ Zob. J. Baruk : *Zarządzanie wiedzą i innowacjami*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2006., s. 202-203

⁴¹ Zob. M. Bucklew, L. Edvinsson: *Intellectual Capital in Skandia*, artykuł opublikowany na stronie <http://www.fpm.com/cases/el3.html>, 25.02.2009 r.

⁴² Zob. L. Edvinsson , M.S. Malone : *Kapitał intelektualny*, tłum. M. Marcinkowska, WN PWN, Warszawa 2001, s. 15 -16

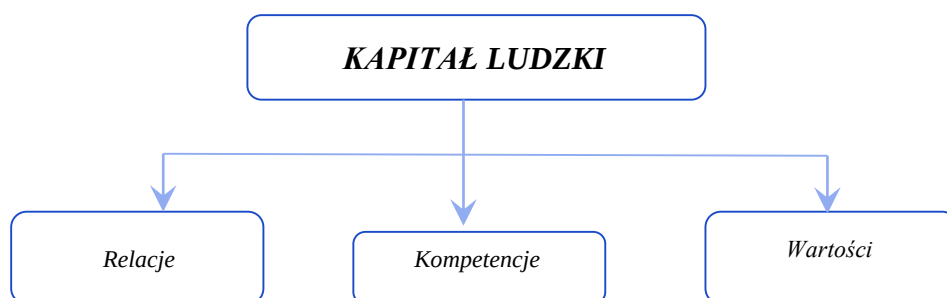
⁴³ Zob. M. Romanowska: *Leksykon zarządzania*, Wydawnictwo DIFIN, Warszawa 2004, s. 193

Z. Antczak przychylił się do zdefiniowania kapitału ludzkiego, uznając go, stanowią go *pracownicy i współpracowników (sensu largo) dysponujący zdolnościami i wiedzą (są ich właścicielami) potrzebnymi w organizacjach (samo)zlecających i (samo) koordynujących działania produkcyjno – usługowe*.⁴⁴

Zdaniem T. W. Schultza kapitał ludzki to nic innego jak (...) *atrybuty jakościowe nabyte przez populację i możliwe do wzmocnienia przez odpowiednie inwestycje(...)*.⁴⁵ Chodzi tu o inwestowanie w rozwój intelektualny osób m.in. poprzez szkolenia, kursy, itp.

Z kolei A. Sajkiewicz wychodzi z założenia, iż kapitałem ludzkim *są ludzie trwale związani z firmą i z jej misją, charakteryzujący się umiejętnością współpracy, kreatywnością postaw i kwalifikacjami. Stanowią oni motor i serce firmy, bez których niemożliwy staje się jej dalszy rozwój*.⁴⁶ Zdaniem autorki osoby twórcze, posiadające olbrzymi potencjał wiedzy, radzące sobie z wszelkiego rodzaju przeciwnościami, myślące kategoriami związanymi bezpośrednio z zyskownością firmy angażując się w pełni w życie organizacji stanowią jej jednostkę napędową.

Rysunek 4. Struktura kapitału ludzkiego.



Źródło: B. Skuza: *Zarządzanie kapitałem intelektualnym na przykładzie Grupy Skandia*, [w:] *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, pod red. B. Wawrzyniaka, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa 2003, s. 202

B. Skuza⁴⁷ przedstawia na (rys. 4), ogólny zarys struktury kapitału ludzkiego, jednakże opisuje również rozwinięcie tego zestawienia ujmując kompetencje relacje i wartości w szerszym zakresie. Podkreślona zostaje trójwymiarowość *kompetencji*, których składowe

⁴⁴ Z. Antczak : *Kapitał intelektualny i kapitał ludzki w ewoluującej przestrzeni organizacyjnej (w optyce badawczej knowledge management)*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2013, s. 102

⁴⁵ T.W. Schultz : *Investing in People: The Economics of Population Quality*, University of California, 1981, s. 216, za: M. Dobija: *Kapitał ludzki i intelektualny...*, op. cit., s. 8

⁴⁶ A. Sajkiewicz: *Człowiek – kreator wartości przedsiębiorstwa*. [w:] *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja – kierowanie – ekonomika*, pod red. A. Sajkiewicz, Poltext, Warszawa 1999, s. 66

⁴⁷ B. Skuza: *Zarządzanie kapitałem...*, op. cit., s. 202 - 203

stanowią trzy aspekty w postaci: handlowej, społecznej i zawodowej. Jeśli zaś tyczy się *relacji*, autorka wskazuje na przekomponowanie wiedzy z teorii na praktykę poprzez współdziałanie z kolegami, partnerami dzieląc się z nimi wiedzą i posiadanymi umiejętnościami.⁴⁸ Natomiast *wartość* stanowi indywidualność jednostki lub znamienność grupy, wpływające na dokonywanie odpowiedniego doboru narzędzi, metod, co sprzyja otrzymywaniu określonych efektów wynikających z zrealizowanych działań.⁴⁹ W tym znaczeniu wartości określają poziom oraz rodzaj relacji, jakie istnieją i rozwijają się w firmie.

S.R. Domański wskazuje na to, iż *kapitał ludzki to coś, co dopiero wytwarza się, dodaje do życia ludzkiego, jako takiego(...) zasób kapitału ludzkiego może być mniejszy lub większy niezależnie od potencjału demograficznego społeczeństwa*.⁵⁰ Dalej autor wskazuje definicję: *kapitał ludzki to zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii witalnej, zawarty w każdym człowieku i w społeczeństwie, jako całości, określający zdolności do pracy, do adaptacji, do zmian w otoczeniu oraz możliwości kreacji nowych rozwiązań*.⁵¹

Zaś u A. Pocztowskiego możemy odnaleźć sformułowanie mówiące o tym, iż *kapitał ludzki obejmuje ogół cech i właściwości jakościowych ucieleśnionych w ludziach(...)*, które to, posiadają określoną rangę i stanowią punkt wyjścia do uzyskiwania przyszłych korzyści majątkowych dla pracownika, jako posiadacza tegoż kapitału jak i organizacji, w której tenże pracuje.⁵²

Jak stwierdza M. Juchnowicz *kapitał ludzki jest źródłem i kreatorem wiedzy*. Nietrudno zauważyć, iż sformułowanie to, może odnaleźć swój oddźwięk w definicjach wielu autorów.⁵³

Do właściwości wskazujących na niepowtarzalność kapitału ludzkiego i wyróżniających go spośród pozostałych rodzajów kapitału zalicza się:

- ✓ kwalitatywną formę,
- ✓ zawiły w tworzeniu zestawień i badań,
- ✓ jego zaletą jest niepowtarzalność, co stanowi spory problem w kopiowaniu go przez firmy konkurencyjne,
- ✓ nie może być obiektem w transakcjach kupna i sprzedaży,
- ✓ formowany jest stopniowo poprzez wykorzystanie potencjału jednostki i przedsiębiorstwa w którym ona funkcjonuje,

⁴⁸ Ibidem, s. 203

⁴⁹ Ibidem, s. 203

⁵⁰ S.R. Domański: *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993 r., s. 17

⁵¹ Tamże, s. 20

⁵² A. Pocztowski (red.): *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie- Procesy-Metody*, PWE, Warszawa 2007, wydanie: 2 zmienione, s. 41

⁵³ M. Juchnowicz (red.): *Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy*, Difin, Warszawa 2007, s. 18

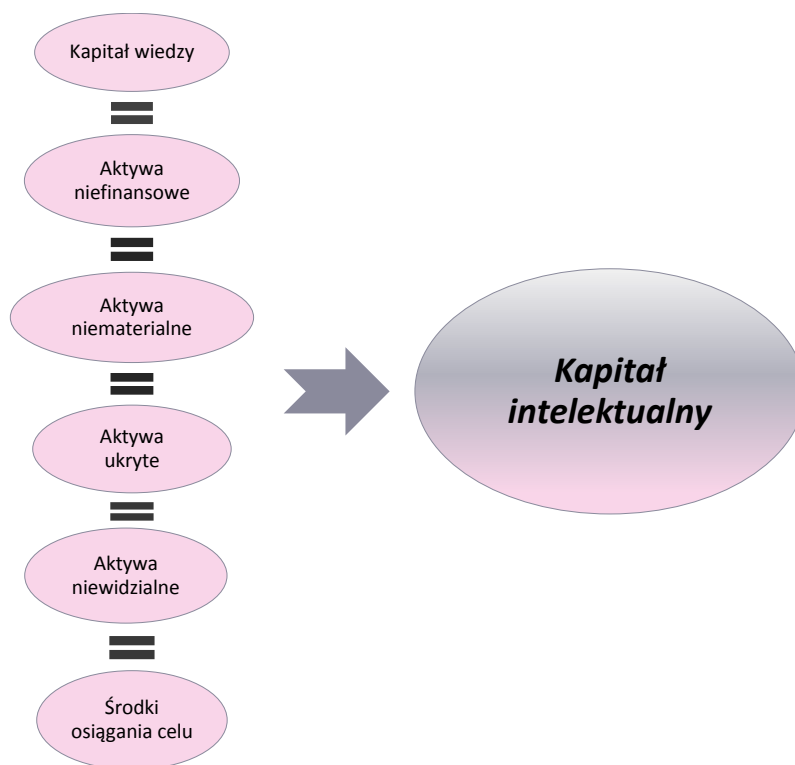
- ✓ kapitał ludzki stanowi indywidualną wartość swojego posiadacza i nie ma możliwości, aby ktoś inny stał się jego posiadaczem.⁵⁴

Przedstawiona przez autorkę, dla potrzeb tej rozprawy, definicja potencjału intelektualnego stanowi punkt wyjścia do jej rozwinięcia w kierunku kapitału intelektualnego.⁵⁵

Po przeanalizowaniu powyższej terminologii można sformułować swoją definicję postaci:

Kapitał intelektualny to swego rodzaju zasób wiedzy pracownika wywodzący się z potencjału intelektualnego, jaki przy odpowiednim zagospodarowaniu posiadanej wiedzy, daje wymierne korzyści finansowe, które stosownie zaksięgowane staną się niematerialnymi zasobami firmy.

Rysunek 5. Zamienne terminy Intellectual Capital.



Źródło: L. Edvinsson L., M.S. Malone: *Kapitał ...*, op. cit., s. 18

⁵⁴ Zob. Listwan T.(red.): *Słownik zarządzania ...*, op. cit., s. 57

⁵⁵ Definicja własna, op. cit. s. 16 powyższej rozprawy

Tymczasem L. Edvinsson, R. Malone przedstawiają określenia zasobów niematerialnych zamienne stosowane, jakie można napotkać w publikacjach u różnych autorów polskich jak również w publikacjach zagranicznych, przedstawia rys. 5.

Wydaje się, że wskazane przez L. Edvinsson, R. Malone są jak najbardziej trafne. Wiedza jest swego rodzaju kapitałem jednostki, aktywa niefinansowe, niematerialne, ukryte i niewidzialne to również odpowiednie nazwy dla kapitału intelektualnego, bowiem stanowią one niematerialną wartość firmy, trudno je wycenić bo choć z pozoru są niewidzialne, to wyznaczają sprecyzowane środki osiągania celu.

Do aktywów niefinansowych można zaliczyć wszystko, co jest unikatowe, niewymierne, trudne do odwzorowania, a co stanowi o wartości firmy np.

- patenty,
- licencje,
- wizerunek firmy,
- znaki towarowe.

M. Bratnicki ujmuje kapitał intelektualny, jako całokształt wiedzy, którą dysponują pracownicy firmy, jak również samą istotę zmodyfikowania tej wiedzy, aby otrzymać jej wartość w sensie wymiernym.⁵⁶

Zaś u S. Harrisona i P.H. Sullivana można odnaleźć zaakcentowanie wskazujące na to, iż kluczowym elementem kapitału intelektualnego jest kapitał ludzki wraz z zawartą w nim wiedzą, stanowiącą podłoże do budowy aktywów niematerialnych.⁵⁷

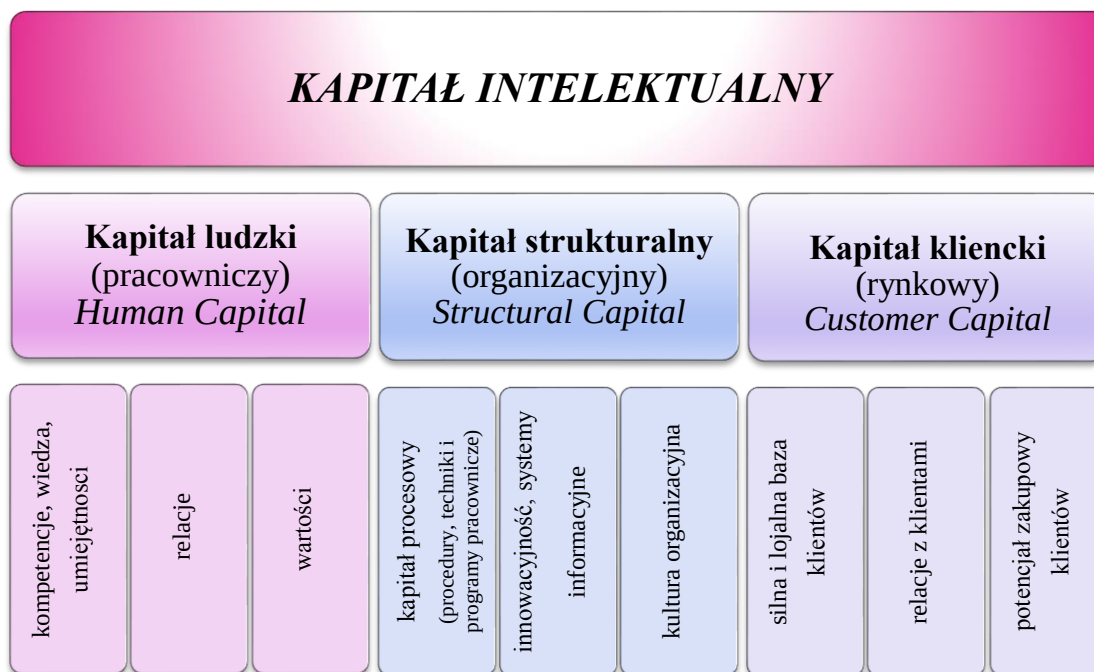
Kapitał intelektualny przedstawiany jest również w definicjach innych autorów. Tak na przykład L. Edvinsson, M.S. Malone przedstawili termin kapitału intelektualnego postaci: *Kapitał intelektualny oznacza posiadaną wiedzę, doświadczenie, technologię organizacyjną, stosunki z klientami i umiejętności, zawodowe, które dają przewagę konkurencyjną na rynku.*⁵⁸

⁵⁶ Zob. M. Bratnicki, J. Strużyna: *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2001, s. 71

⁵⁷S. Harrison, P. H. Sullivan: *Profiting from intellectual capital*, Journal of Intellectual Capital, 2000, vol. 1, nr 1, s. 8 [za:] U. Feliniak *Kapitał ludzki jako kluczowy element procesu zarządzania wiedzą* [w:] *Praca i zarządzanie kapitałem ludzkim w perspektywie europejskiej*, pod red. A. Pocztowskiego, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005, s. 393

⁵⁸ Edvinsson L., Malone M.S.: *Kapitał ...*, op. cit., s. 45

Tablica 2. Komponenty kapitału intelektualnego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: M. Romanowska: *Leksykon ...* op. cit., s. 192 – 193, L. Edvinsson, M.S. Malone : *Kapitał ...*, op. cit., s. 16 – 18.

Opierając się o postrzeganie kapitału intelektualnego przez różnych autorów stworzono dla potrzeb rozprawy ogólny schemat zawierający wspólne cechy łączące różne punkty widzenia (patrz tabl. 2.).

Autorzy J. Nahapiet i S. Ghoshal w swoim artykule *Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage* napisali ... *Używamy pojęcia strukturalnego wymiaru kapitału społecznego by odnieść się do ogólnego wzoru związków pomiędzy aktorami — tzn., do czego dochodzisz i i w jaki sposób to osiągasz.* Niestety nie udało im się terminu kapitału społecznego zdefiniować, stąd też McElroy opierając się o ich badania podaje swoje określenie dla terminu **kapitał społeczny**. Jego zdaniem to: *organizacja wnętrza społeczności niezależnych, uczących się, które przyciągają się nawzajem w związku z łączącymi ich interesami, pasjami, współpracując ze sobą w celu rozwinięcia, opracowania i zatwierdzenia nowej wiedzy.*⁵⁹

Natomiast J. Fitz – Enz w swej definicji podkreśla składowe kapitału intelektualnego, jako *własność intelektualną firmy, skomplikowany splot procesów, kultury, połączony z siecią*

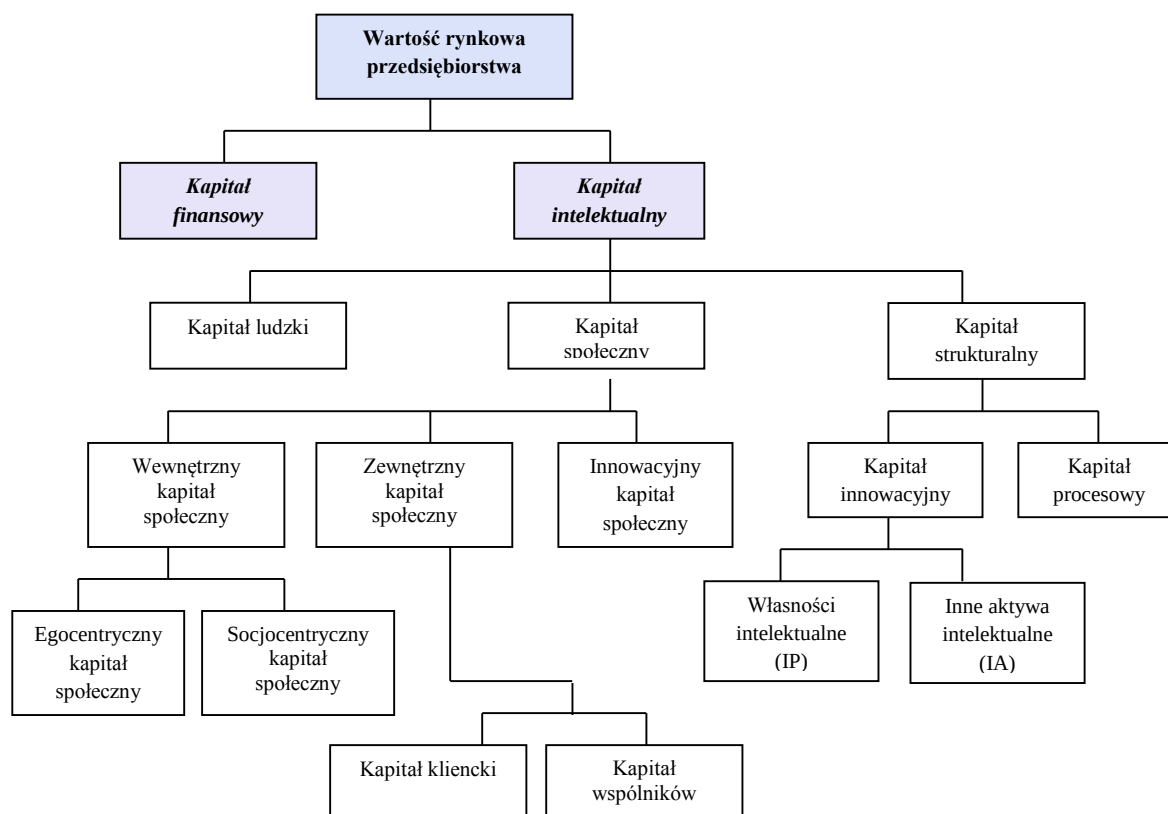
⁵⁹ M.W.McElroy: *Social Innovation Capital*, <http://www.teses.eu/upload/Social%20innovation%20capital.pdf>, 20.02.2009, s.5

różnego rodzaju relacji i kapitałem ludzkim⁶⁰. W tym aspekcie funkcja czynnika ludzkiego zostaje w pewien sposób ograniczona do stania się katalizatorem stymulującego ukryte, pasywne rodzaje kapitału intelektualnego jak również inercyjne postaci kapitału rzeczowego. T.A. Steward w artykule *Brain Power - How Intellectual Capital Is Becoming America's Most Valuable Asset*, definiuje kapitał intelektualny, jako *sumę wszystkiego, co jest widziane przez innych w przedsiębiorstwie, co daje przewagę konkurencyjną na rynku*.⁶¹

Czyli reasumując **kapitał intelektualny** to syntetyczna wiedza, w skład, której wchodzi takie czynniki, jak: kwalifikacje pracowników i menedżerów, doświadczenie rynkowe, patenty, technologie, wszelkiego rodzaju informacje zarówno o dostawcach jak i o konsumentach, budynki, maszyny, urządzenia itp.. Powyższym elementom podlega działalność każdej firmy.

McElroy w wartościach rynkowych przedsiębiorstwa, jako filary umieszcza kapitał finansowy i kapitał intelektualny.

Tablica 3. Zmodyfikowany schemat kapitału intelektualnego według McElroy'a.



Źródło: M.W. McElroy: *Social Innovation ...*, op. cit., s. 5

⁶⁰ Zob. J. Fitz-Enz: *Rentowność...*, op. cit., s. 23 - 24

⁶¹ K.E. Sveiby: *Intellectual Capital...*, op. cit.

Autor nie rozwodzi się nad kapitałem finansowym, natomiast, jeśli chodzi o kapitał intelektualny a zwłaszcza o dwa z jego trzech atrybutów czyli kapitał społeczny i strukturalny McElroy przedstawia je bardzo szczegółowo (tabl.3.).

J. Coleman⁶² w swojej teorii kapitału społecznego wskazał na cztery istotne czynniki:

- ✓ wzajemne zobowiązania i oczekiwania wpływające z ról społecznych
- ✓ dostęp do informacji
- ✓ normy i sankcje społeczne
- ✓ relacje władzy

Francis Fukuyama⁶³ wskazuje kapitał społeczny, jako podstawę „...zestaw nieformalnych wartości i norm etycznych wspólnych dla członków określonej grupy i umożliwiających im skuteczne współdziałanie. Jeżeli przedstawiciele danej grupy mają podstawy sądzić, że inni członkowie będą postępować w stosunku do nich w sposób uczciwy i rzetelny, to zaczną darzyć się wzajemnym zaufaniem. Zaufanie działa niczym smar, który zwiększa wydajność funkcjonowania każdej grupy”.

Z kolei K.E. Sveiby uznaje, iż kapitał intelektualny stanowi wartości niematerialne, składające się z trzech elementów

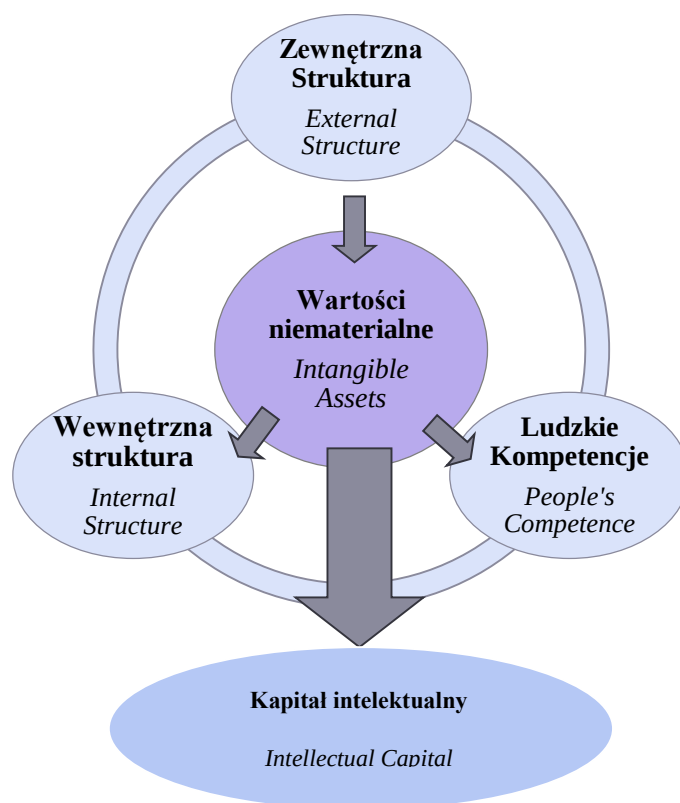
- ✓ kapitał strukturalny wewnętrzny,
- ✓ kapitał strukturalny zewnętrzny,
- ✓ kapitał ludzki – wieloaspektowo rozumiane kompetencje, wiedza, umiejętności pracowników.⁶⁴

⁶² J. Coleman, *Foundations of Social Theory*, Harvard University Press, 1990

⁶³ F. Fukuyama, *Kapitał społeczny*, [w:] *Kultura ma znaczenie. Jak wartości wpływają na rozwój społeczeństw*, L.E. Harrison, S.P. Huntington (red.), Zysk i S-ka, Poznań 2003. , s. 169

⁶⁴ J. Penc: *Encyklopedia zarządzania. Podstawowe kategorie i terminy*, WSSM w Łodzi, Łódź 2008, s. 258 - 259

Rysunek 6. Ujęcie zasobów niematerialnych według K.E. Sveiby'ego.



Źródło: opracowanie własne na podstawie: K.E. Sveiby: *Intellectual Capital* ..., op. cit.

Z analizy rysunku (rys. 6): wynika iż wartości niematerialne zawierają w sobie wewnętrzną i zewnętrzną strukturę są oraz ludzkie kompetencje. Wartości niematerialne stanowią składową kapitału intelektualnego. Zasadniczą działalnością pracowników administracji, ogólnego zarządzania, księgowości, kadr, recepcji, itp. jest utrzymanie wewnętrznej struktury. Są oni określani jako "personel pomocniczy". Operacje związane z bieżącym utrzymaniem baz danych oraz systemów informatycznych powinny być klasyfikowane z tego tytułu, o ile nie odnoszą się do konkretnego klienta lub grupy klientów.⁶⁵

W strukturze zewnętrznej klient jest kluczowym ogniwem. Czas, który pracownicy firmy poświęcają na współpracę z klientami, stanowi olbrzymie możliwości dla utrzymania, budowania i rozwijania relacji z klientami w bezpośrednich kontaktach związanych z realizacją określonych działań dla nich.⁶⁶

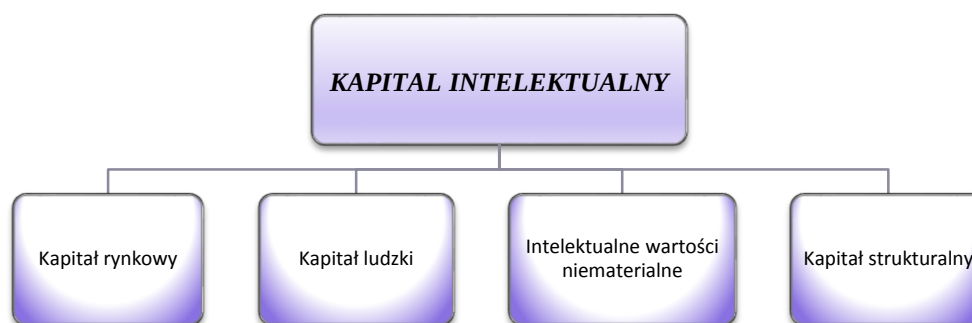
Według A. Brooking kapitał intelektualny jest terminem, *który został nadany łącznym wartościom niematerialnym i prawnym, umożliwiającym przedsiębiorstwu funkcjonowanie.*⁶⁷

⁶⁵ K.E. Sveiby - *Measuring Internal Structure*, <http://www.sveiby.com/articles/MeasureInternalStructure.html>, 20.03.2012

⁶⁶ K.E. Sveiby - *Measuring External Structure*, <http://www.sveiby.com/articles/MeasureExternalStructure.html>

⁶⁷ D.H. Luthy, Professor of Accounting, *Intellectual Capital And Its Measurement*, College of Business

Tablica 4. Schemat kapitału intelektualnego według A. Brooking.



Źródło: opracowanie własne na podstawie: D.H. Luthy: *Intellectual Capital ...*, op. cit., s.5.

Sugeruje ona, iż kapitał intelektualny obejmuje zbiór czterech typów⁶⁸ majątku (tabl. 4.):

✓ **kapitał rynkowy** (*market assets*), - majątek rynkowy składa się z takich elementów, jak: rodzaje, klienci, kanały dystrybucji, i biznesowe współpracy;

✓ **intelektualne wartości niematerialne** (*intellectual property assets*) – zawiera:

- patenty,
- prawa autorskie,
- sekrety zawodowe;

✓ **kapitał ludzki** (*human - centered assets*) – obejmuje:

- edukację,
- wiedzę mającą związek z pracą,
- kompetencje;

✓ **kapitał strukturalny** (*infrastructure assets*) - to:

- procesy dotyczące zarządzania,
- technika informacyjna,
- systemy,
- łączność sieciowa,
- systemy finansowe.

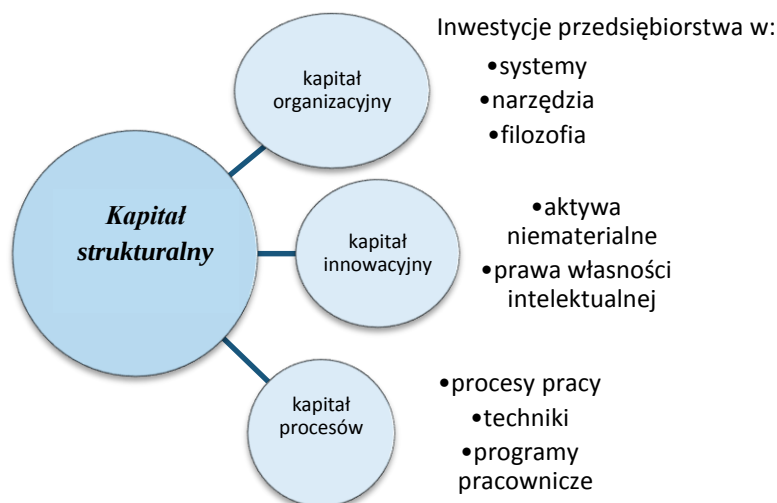
Analizując schemat zawarty w tablicy 4 można zauważyć, iż kapitał intelektualny złożony jest z czynników w skład, których wchodzi kapitał rynkowy, wartości niematerialne, kapitał ludzki i kapitał strukturalny. Interesującym jest fakt, iż intelektualne wartości niematerialne stanowią rodzaj zasobów przynoszących organizacji określone zyski.

Utah State University, <http://www3.bus.osaka-cu.ac.jp/apira98/archives/pdfs/25.pdf>, s. 4., 04.03.2009 r.

⁶⁸ Tamże, s. 5.

Kolejnym istotnym rodzajem kapitału dla organizacji jest **kapitał strukturalny**.

Rysunek 7. Schemat kapitału strukturalnego.



Źródło: opracowanie własne na podstawie: L. Edvinsson, M.S. Malone : *Kapitał*, op. cit., s. 34 - 35

W opracowaniu Firmy Skandia⁶⁹ **kapitał strukturalny** firmy stanowią: bazy danych, rejestry klienta, podręczniki, znaki towarowe i struktury organizacyjne, oprogramowania komputerowe. Jak piszą L. Edvinsson i M. Malone stanowi on całokształt *zdolności przedsiębiorstwa wspomagający produktywność pracowników*, czyli *wszystko to, co zostaje w biurze, gdy pracownicy idą do domu*.⁷⁰ Chodzi tu o skumulowaną wiedzę, umiejętności, innowacyjność i zdolność poszczególnych pracowników firmy do efektywnego wykonywania zadań oraz pozostałe wartości przedsiębiorstwa, strukturę organizacyjną i filozofię. Dalej autorzy piszą o podziale kapitału strukturalnego. Ich zdaniem skonstruowany jest z kapitałów: organizacyjnego, innowacyjnego jak również procesów. (zob. rys. 7.)

W skład kapitału organizacyjnego wchodzi inwestycje w systemy, narzędzia, jak również filozofię, dzięki której nabierają tempa transfery wiedzy.

Kapitał organizacyjny zawiera w sobie elementy, w które przedsiębiorstwo inwestuje.

Należą do nich:

- ✓ systemy – komunikacyjne, informacyjne i inne, jakimi posługuje się firma w swojej działalności,
- ✓ narzędzia – stosowane w organizacji,

⁶⁹ *Visualizing Intellectual Capital in Skandia...*, op. cit.

⁷⁰ L. Edvinsson, M.S. Malone : *Kapitał...*, op. cit., s. 17

✓ filozofia – będąca podstawą działań firmy.

Kapitał innowacyjny to kumulacja dwóch aktywów w formie:

- ✓ aktywów niematerialnych,
- ✓ praw własności intelektualnej, wykorzystywanych w firmie i stanowiących jej fundament, czyli, stosując metaforę korzeni drzewa firmy Skandia, najważniejszą część firmy.

Kapitał procesowy zawiera w sobie elementy w postaci:

- ✓ procesów pracy,
- ✓ stosowanych technik,
- ✓ programów pracowniczych.⁷¹

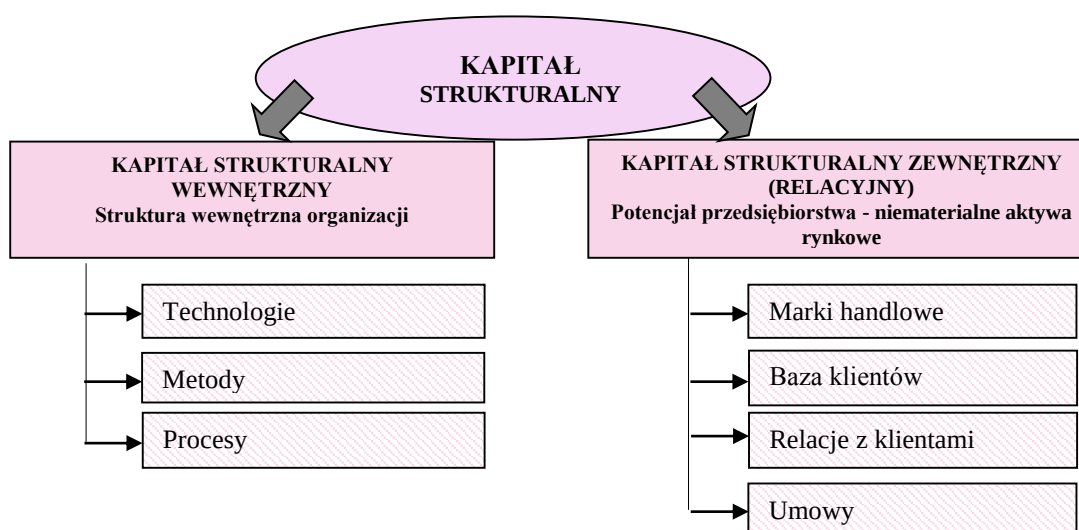
W literaturze można również odnaleźć inny podział kapitału strukturalnego na dwa elementy :

Kapitał strukturalny wewnętrzny⁷² – będą stanowić wszelkiego rodzaju technologie, procesy i metody, które ułatwiają organizacji działanie. Należą do nich będą:

- historia firmy,
- metody związane z zarządzaniem, sprzedażą, ocena ryzyka,
- bazy danych (kliencki, rynkowe),
- znaki handlowe,
- patenty, prawa autorskie, koncepcje, itp.

Strukturę tę budują sami pracownicy, nie jest związana ona z aktywami materialnymi.

Rysunek 8. Podział kapitału strukturalnego.



Źródło: opracowanie własne na podstawie: A. Sokołowska: *Zarządzanie kapitałem ...*, op. cit., s. 18,

⁷¹L. Edvinsson , M.S. Malone : *Kapitał...*, op. cit., s. 34 -35

⁷² A. Sokołowska: *Zarządzanie kapitałem intelektualnym w małym przedsiębiorstwie*, praca doktorska, s. 11 - 12

Kapitał strukturalny zewnętrzny⁷³ zwany **relacyjnym**– wyznaczać będzie potencjał organizacji bezpośrednio związany z niefinansowymi aktywami rynkowymi, do których można zaliczyć:

- marki handlowe,
- klientów (relacje z nimi, ich lojalność, bazy klienckie,),
- umowy, kontrakty (licencje koncesje),
- strategie marketingowe. (zob. rys. 8).

Istotne jest budowanie aktywów rynkowych (sprzedaż, dystrybucja, nabywcy, technologie)⁷⁴, ponieważ dzięki nim istnieje możliwość stworzenia przewagi konkurencyjnej na rynku, jak również umożliwienie zapoznania się klienta z przedsiębiorstwem.

Standardowo uznane za źródła sukcesu, jakimi są, np. technologie, produkty, zasoby finansowe, czy też informacja, zaczynają tracić na swej ważności na rzecz bardziej decydujących zasobów, jakie stanowią **zasoby niematerialne firmy** (*intangible assets*), czym są i jakie zamiennie ich nazwy można odnaleźć w literaturze przedmiotu

Ustawa o rachunkowości⁷⁵ interpretuje wartości niematerialne, jako nabyte przez jednostkę, zaliczane do aktywów trwałych, prawa majątkowe nadające się do gospodarczego wykorzystania, o przewidywanym okresie ekonomicznej użyteczności dłuższym niż rok, przeznaczone do używania na potrzeby jednostki, a w szczególności:

- autorskie prawa majątkowe, prawa pokrewne, licencje, koncesje,
- prawa do wynalazków, patentów, znaków towarowych, wzorów użytkowych oraz zdobniczych,
- know-how.

Powyższe zagadnienia można podsumować tworząc własną definicję kapitału strukturalnego postaci:

Kapitał strukturalny – to możliwości organizacyjne, jakie posiada firma, dostosowane do wymogów rynkowych, obejmujące struktury wspomagające standardowe procesy występujące w firmie, np. najlepsze zdolności produkcyjne i intelektualne pracowników.

Zdolności i umiejętności pracowników są istotne w funkcjonowaniu zatrudniających ich organizacji, poprzez pełniejsze wykorzystanie tych zasobów dla rozwoju i pozycji firmy na rynku.

⁷³ A. Sokołowska: *Zarządzanie kapitałem intelektualnym...*, op. cit., s. 18

⁷⁴ Encyklopedia Zarządzania, http://mfiles.pl/pl/index.php/Rynkowa_warto%C5%9B%C4%87_dodana, 20.06.2015

⁷⁵ Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, Dz. U. 1994 Nr 121 poz. 591, www.mf.gov.pl/_files_rachunkowosc/akty_prawne/ustawa_o_rachunkowosci.pdf, 04.03.2009 r.

1.3.2. Znaczenie, pomiar, rozwój, i wykorzystanie kapitału intelektualnego w organizacji

Kapitał intelektualny ma istotne znaczenie dla istnienia, prosperowania i osiągania założonych celów przedsiębiorstwa. Stanowi on bogactwo, po które należy jedynie „wyciągnąć rękę” by po odpowiednim przeanalizowaniu możliwości przedsiębiorstwa ustalić odpowiednią strategię działania.

W.R. Bukowitz i R. L. Williams wskazują na to, iż kapitał *intelektualny w odróżnieniu od innych zasobów jest formą niematerialnego majątku, który dzięki przepływowi wiedzy posiada potencjał do kreowania większego bogactwa.*⁷⁶

Struktura kapitału intelektualnego określa trendy rozwojowe przedsiębiorstwa, proces wykreowania kapitału intelektualnego, jako wartości dodanej jak również ustala sposoby strategicznego zarządzania firmą.

Rozwój kapitału intelektualnego organizacji może być wspierany poprzez szereg czynników, do których należą m.in.:⁷⁷

- ✓ nakłady na rozwój czynnika ludzkiego (profilowanie jakości kapitału pracowniczego w organizacji);
- ✓ nakłady związane z rozwojem technologii telekomunikacyjnych i informatycznych (kapitał infrastrukturalny);
- ✓ odpowiednie zabezpieczenie praw związanych z własnością intelektualną;
- ✓ budowa i rozwój kapitału relacyjnego;
- ✓ inwestycje związane z sferą B + R, intensywny rozwój innowacyjności przedsiębiorstwa.

Pojęcie kapitału intelektualnego było używane zamiennie z terminem aktywa niematerialne, co zostało zaznaczone powyżej. Jeśli jednak dochodzimy do punktu, w którym jest mowa o pomiarze tegoż zasobu należy zwrócić, uwagę na to, iż w rachunkowości finansowej nie są to pojęcia tożsame.

⁷⁶ Zob. W.R. Bukowitz, R.L. Williams: *Knowledge Management Fieldbook*, Financial Time, Prentice Hall, London 2000, s. 223, za: J.O. Paliszkievicz: *Rozwój organizacji poprzez zarządzanie kapitałem intelektualnym*, Wydawnictwo Profesjonalne ALPHA pro, Ostrołęka 2005, s. 8 - 9

⁷⁷ Zob. T. Bal – Woźniak: *Kapitał intelektualny i kierunki wspomagania jego rozwoju*, [w:] *Intellect 2005: Kapitał intelektualny, jako szansa na poprawę jakości zarządzania w warunkach globalizacji*, pod red. E. Skrzypek, Materiały z konferencji naukowej, Kazimierz Dolny, 25-27 XI 2005. T. 1, INTELLECT Lublin 2005, s. 18 - 19

Mierzenie kapitału intelektualnego może stanowić dużą trudność; w tym miejscu wskazanym by było przytoczenie słów A. Einsteina: *nie wszystko, co się da policzyć, rzeczywiście się liczy. Nie wszystko, co się liczy, można policzyć.*⁷⁸

Stosując zróżnicowane narzędzia, nadal nie będzie pewności, że badanie w pełni spełni oczekiwania a wiarygodność wykonanego pomiaru będzie adekwatna do stanu faktycznego. Kolejnym zagadnieniem jest to, w jakiej części rachunkowości powinno się umieścić kategorię kapitału intelektualnego, aby spełniało kryterium rozrachunkowe zgodne z ustawą o rachunkowości.

L. Edvinsson wskazał na cztery etapy rozwoju intelektualnego:

1. **wizualizację** – kapitał intelektualny występuje, jako ilustracja ciągu pragmatycznych związków. Kluczowymi zaletami stanowiącymi o randze tejże wizualizacji są dwa aspekty analiza matematyczna jak i metaforyczne przedstawienie drzewa, z którym kapitał intelektualny jest identyfikowany. Po zastosowaniu tejże koncepcji powinien wykształcić się bodziec motywacyjny wpływający na kreatywność kadry menedżerskiej, jak i pracowników;
2. **wzmacnianie kapitału ludzkiego** (to jest zarządzanie wiedzą) – w tej fazie następuje skupienie całej energii przedsiębiorstwa i skierowane jej na odnalezienie nowych generatorów wiedzy, a także poszukiwanie uzdolnionych, kreatywnych pracowników o innowacyjnym podejściu do tworzenia wiedzy a także jej wymiany;
3. **transformacja kapitału ludzkiego w kapitał strukturalny** – następuje etap systematyzacji wiedzy tak, aby późniejsze jej zastosowanie miało większe spektrum odbioru ze strony pracowników, poprzez co możliwość zachowania tejże wiedzy w przedsiębiorstwie. Kodyfikacja umożliwi przeistoczenie wiedzy w informację w postaci konkretnego zapisu, który stanie się własnością firmy, dostępną dla zainteresowanych pracowników;
4. **wzmacnianie kapitału strukturalnego** – następuje za pośrednictwem odpowiednich inwestycji poczynionych w kierunku rozwoju kapitału strukturalnego przedsiębiorstwa.⁷⁹

IC staje się stymulatorem do osiągania coraz to większych zysków w gospodarce, dzięki temu, iż zawiera on w sobie pokłady wiedzy, umiejętności, kreatywności, które przy zastosowaniu odpowiednich metod, umożliwią pełniejsze jego wykorzystanie. Wykorzystując

⁷⁸ A. Herman: *Kapitał intelektualny i jego liczenie*, Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie, Nr 3(8), lipiec-wrzesień 2008, s. 38

⁷⁹ Zob. L. Edvinsson: *Developing Intellectual Capital at Skandia*, Long Range Planning, 30(3), 1997, za: A. Jarugowa, J. Fijałkowska: *Rachunkowość i zarządzanie kapitałem intelektualnym. Koncepcje i praktyka*, Wydawnictwo ODiDK, Gdańsk 2002, s. 95

potencjał pracowniczy przedsiębiorstwo zbuduje dźwignię do wykorzystywania tegoż kapitału na poczet zdobycia i utrzymania dominacji nad konkurencją. Dzięki rozwojowi kapitału intelektualnego i nauk z nim związanych, można zauważyć, że motorem napędowym do wzrostu wartości firm nie są jak dawniej jedynie aktywa materialne, ale przede wszystkim aktywa niefinansowe.

Nieodzownym staje się scharakteryzowanie narzędzi pomiarowych jak również stworzenie zbioru terminologii, który umożliwi uzyskanie rezultatów pomiarowych.

Wyceniając kapitał intelektualny należy operować opierając się przynajmniej na trzech aspektach:⁸⁰

- ✓ dotyczącego wartości rynkowej,
- ✓ wymiaru strat (dotyczy to m.in. utraty, przejęcia, defraudacje),
- ✓ ujęcia zawierające oddziaływanie mające na celu aprecjację dochodów i spadek kosztów.

Praktyka ukazuje jednak, iż wskazane jest, aby organizacja skutecznie szacowała kapitał, musi zastosować odpowiedni pakiet wskaźników, które będą stanowić zbiór miar związanych z zasobami, wynikami i aktywnością.

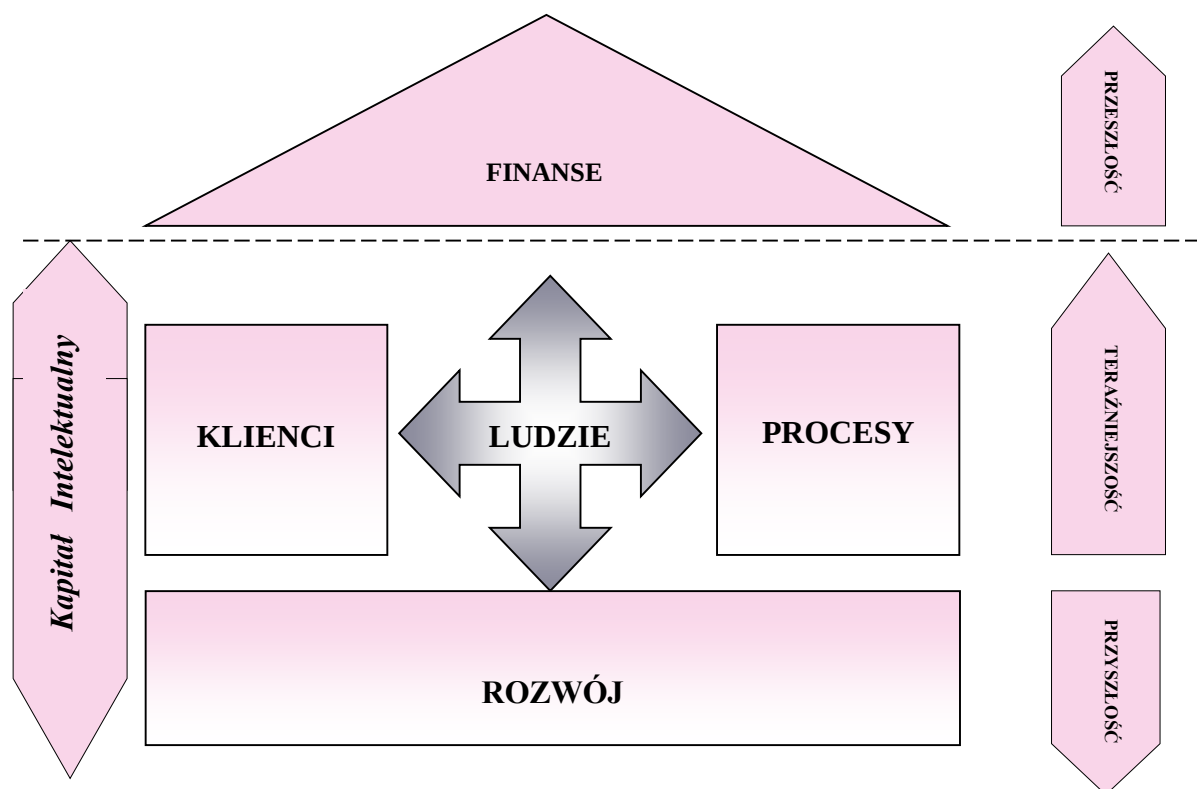
Obecnie, aby otrzymać wartość finansową przedsiębiorstwa należy dodać wszystkie elementy kapitału intelektualnego wyrażone poprzez system monetarny.⁸¹ Jako jeden z mierników kapitału intelektualnego można przedstawić model stworzony przez szwedzką firmę Skandia, nazwany *Skandia IC Navigator*, został zaprojektowany by dostarczyć ukazany w równowadze obraz kapitału finansowego i kapitału intelektualnego. W zamierzeniu powyższy projekt, miał dokonywać pomiaru kapitału intelektualnego.

Nacisk na wyniki finansowe, kapitał, przepływy pieniężne jest uzupełniony opisem kapitału intelektualnego i jego rozwoju.

⁸⁰ Zob. M. Bratnicki: *Pomiar kapitału intelektualnego*, *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*, Nr 11/2000, s. 12

⁸¹ Zob. A. Fazłagić, W. Kurowski: *Kapitał intelektualny – przyszłość zarządzania przedsiębiorstwem*, *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu*, Nr 12 rok 1999, s. 134 - 135

Rysunek 9. Model Skandia IC Navigator – system pomiaru wartości kapitału intelektualnego.



Źródło: Visualizing Intellectual ..., op. cit., 25.02.2009 r., s. 7

Kategorie, które przewidują, że zarówno poziom jak i zmiana są uwydatnione w nawigatorze Skandia (rys. 9.) są zgrupowane i sprowadzone do pięciu ważnych obszarów nacisku: finanse, klienci, procesy, ludzie i rozwój.

Model rozszerzył utrzymywany w równowadze typ księgowy, dzięki, czemu nastąpiła możliwość uzyskiwania informacji o rezultatach w bardziej systematycznym opisie przedsiębiorstwa. Dzięki niemu uzyskano zdolność i potencjał do przekształcania kapitału intelektualnego w kapitał finansowy.

Reasumując istotę kapitału intelektualnego należy wskazać, iż stanowi on podstawę intelektualną, sformalizowaną i ujętą z zamierzeniem stworzenia majątku o zwiększonej wartości.

Kapitał intelektualny w przeciwieństwie do kapitału finansowego czy rzeczowego nie jest ujmowany w sprawozdaniach finansowo-księgowych, ponieważ jest on bezpośrednio związany z intelektem pracowników, z ich otoczeniem oraz systemem, w jakim funkcjonują.

Kapitał intelektualny jest coraz bardziej w cenie, stając się dzięki temu coraz bardziej pożądanym zasobem w rozwoju organizacji.

W niniejszej rozprawie kładziony jest nacisk na wykorzystanie kapitału intelektualnego zwłaszcza w obszarach gdzie znajdują się jego olbrzymie pokłady a jest mało postrzegany – w zasobach intelektualnych Osób Niepełnosprawnych. Jednakże, aby rozpocząć jakiegokolwiek domniemywania na temat tego, czy takie niewykorzystane rezerwy u niepełnosprawnych w ogóle istnieją, czy są dostrzegane i wykorzystywane należy najpierw zapoznać się definicjami niepełnosprawności, uwarunkowaniami, w jakich żyją Osoby Niepełnosprawne, z prawodawstwem dotyczącym niepełnosprawnych, co będzie przedstawione w rozdziale II. niniejszej rozprawy

1.4. Wiedza i zarządzanie wiedzą w organizacji

W czasach, kiedy w przedsiębiorstwach obok aktywów materialnych (równocześnie doceniając ich rolę), uznaje się wzrost wartości pojawiających się walorów daleko idących za ich wartościami księgowymi, związanych z rozwojem kapitału intelektualnego pracowników, można zauważyć, kadra menedżerska, zaczyna poświęcać mu coraz więcej uwagi. Wartości niematerialne,(bo nich mowa), zaczynają odgrywać znaczącą rolę w postrzeganiu notowań firmy, jej konkurencyjność czy wręcz istnienie na rynku. Szybki przepływ rozpowszechniania informacji i komunikowania przekonało firmy do tworzenia struktur opartych na wiedzy. Wiedza odpowiednio popularyzowana mogłaby się przyczynić się do zwiększania wydajności pracowników, dzięki natychmiastowej konwersji tejże wiedzy na wartość dodaną firmy.

Istotnym byłoby, aby organizacje zaczęły uznawać, iż zarządzanie wiedzą mogłoby dostarczyć społeczeństwu fundamentów do rozwoju i koordynacji działalności firmy, skierowanej na strategiczne działania w zakresie edukacji, badań oraz ekspansji technik związanych z pozyskiwaniem, kumulacją czy też transferem wiedzy.

Niebywały rozwój i wzrost wiedzy w XX wieku stanowił podstawy ewolucji nauk z nią związanych. Zależy on od umiejętności kierowania przez menedżerów trzema współzależnymi globalnymi wyzwaniem stawianymi przez XXI wiek, czyli: dobrobytem, bezpieczeństwem, trwałością.⁸²

⁸² J. Aronson : *Knowledge Management*, www.terry.uga.edu/~jaronson/lyon2005/ch09.pdf, 10.03.2009

Powyższe elementy w pełni muszą ze sobą „współgrać”, aby można było mówić o osiągnięciu odpowiedniego poziomu rozwoju gospodarczego. Szybko rozprzestrzeniająca się globalizacja ukazuje zmiany, jakie następują w gospodarkach światowych, ale również w określonych w społeczeństwach danych krajów będące rezultatem szybkiego potęgowania rotacji kulturowych i handlowych o zasięgu światowym. Stąd też należy zapewnić trwałość i bezpieczeństwo przedsięwzięć aby można było osiągnąć ogólnoświatowy dobrobyt.

Nie tylko zamierzenia związane z pomnażaniem dóbr materialnych są istotne, aby osiągnąć rozwój gospodarczy. Na czoło wysuwają się także aspekty związane z rozwojem wiedzy niezbędnej do tworzenia innowacyjnych projektów, przepływu informacji, zmniejszania różnic związanych z różnymi dziedzinami życia społecznego i gospodarczego społeczeństw na całym świecie. Dynamizacja rozwoju dziedzin związanych z wiedzą i zarządzaniem umożliwia lepsze poznanie zasobów intelektualnych, drzemiących w pokładach ludzkich umysłów.

1.4.1. Identyfikacja pojęć: organizacja, zarządzanie, zarządzanie wiedzą

Przed rozpoczęciem rozważania temat wiedzy istotnym wydaje się być skrótowe przybliżenie pojęć, które wydaje się być ważne dla późniejszych przemyśleń. Do tych terminów należeć będą: **organizacja, zarządzanie** oraz **zarządzanie wiedzą**.

J. Zieleniewski termin organizacji ukazuje, jako *całość, której składniki współprzyczyniają się do powodzenia całości*”.⁸³ Do tej definicji można znaleźć przeciwną opinię, która obrazuje organizację, jako *całość, która przyczynia się do powodzenia swych części*.⁸⁴ W. Kopaliński w Słowniku Wyrazów Obcych i Zwrotów Obcojęzycznych, definiuje powyższy termin, jako *zorganizowaną grupę ludzi o wspólnym programie i celu*.⁸⁵

⁸³ J. Zieleniewski: *Organizacja i zarządzanie*, PWN, Warszawa 1969, s. 274

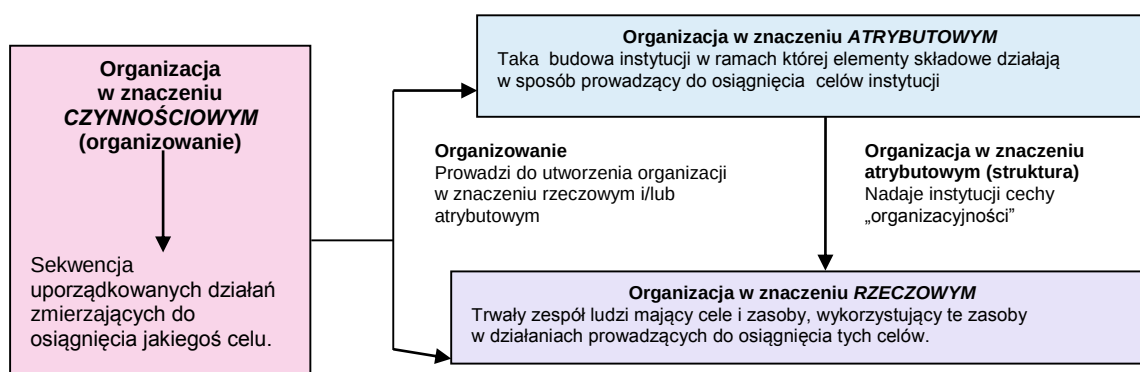
⁸⁴ A. Koźmiński, K. Obłój: *Zarys teorii równowagi organizacyjnej*, PWE, Warszawa 1989

⁸⁵ W. Kopaliński: *Słownik wyrazów obcych ...*, op. cit.

Internetowy Słownik Języka Polskiego podaje, że termin organizacji oznacza *grupę ludzi lub państw mających ustaloną strukturę i działających razem, aby osiągnąć wspólne cele*.⁸⁶

W Encyklopedii Powszechnej pojęcie to ujęto bazując na etymologii języka łacińskiego *organisatio* – system; występuje dwupostaciowo, jako 1) *związek osób, państw lub instytucji o określonej strukturze, służący ustalonym celom*; 2) *działanie polegające na organizowaniu, przygotowaniu, urządzaniu czegoś*.⁸⁷

Tablica 5. Zależności zachodzące pomiędzy trzema znaczeniami organizacji.



Źródło: J. Koziński: *Organizacja i otoczenie*, [w:] *Podstawy zarządzania organizacją*, pod red. T. Listwana, J. Kozińskiego : Wyd. PASSAT - Paweł Pietrzyk; Forum Naukowe, Wrocław - Poznań 2005, wyd. III poszerzone, s. 33

J. Koziński przedstawia relacje zachodzące między trzema wymiarami organizacji (tabl. 5). W jego przekonaniu zależności zachodzące organizacji można podzielić na:

- relacje w znaczeniu **czynnościowym**
- relacje w znaczeniu **atrybutowym**
- relacje w znaczeniu **rzeczowym**⁸⁸

Po przeanalizowaniu definicji organizacji można by się przychylić ku pojęciu wskazanym powyżej (str. 42) przez W. Kopalińskiego w Słowniku Wyrazów Obcych i Zwrotów Obcojęzycznych

Nie lada trudność może sprawić sformułowanie jednoznacznego, uniwersalnego pojęcia „zarządzanie”. W literaturze przedmiotu definicji tegoż terminu występuje wiele i każda na swój sposób opisuje to pojęcie.

⁸⁶ Słownik Języka Polskiego ..., op. cit.

⁸⁷ Encyklopedia Powszechna ..., op. cit., s. 638,

⁸⁸ J. Koziński: *Organizacja*..., op. cit., s. 33

Można podeprzeć się spójną definicją **zarządzania**, jako *dokładne poznanie tego, czego oczekuje się od ludzi, a następnie dopilnowanie, aby wykonali to w najlepszy i w najtańszy sposób*⁸⁹. Griffin jednakże tę własną definicję nieco przekształcił i dalej jego zdaniem zarządzanie stanowi *zestaw działań obejmujących planowanie i podejmowanie decyzji, organizowanie, przewodzenie (...) skierowanych na zasoby organizacji (...) i wykonywanych z zamiarem osiągnięcia celów organizacji w sposób sprawny i skuteczny*⁹⁰. Tu autor wskazuje na *sprawność* - w sensie eksploatacji zasobów w sposób rozsądny i bez marnotrawienia. *Skuteczność* – dotyczy funkcjonowania organizacji w sposób umożliwiający odnoszenie sukcesów.⁹¹ W ten sposób Griffin zobrazował interpretację *funkcji zarządzania*, po raz pierwszy sformułowanych przez H.Fayola w 1916 roku.

T. Kotarbiński definiuje „**skuteczność**”, jako *takie działanie, które prowadzi do skutku zamierzonego, jako cel*. Można zauważyć, że wynikający z tej definicji termin skuteczności jest sprecyzowany bardzo ogólnie, obejmując pojęcie działania, stąd można wywnioskować, iż dotyczyć on będzie nie tylko organizacji, ale również jednostek w niej zatrudnionych.⁹²

Termin zarządzanie (*management*) w opinii Druckera to *niejako narzędzie, które ma zapewnić instytucji (...) możliwość osiągnięcia zamierzonych wyników w otoczeniu zewnętrznym, w którym ona działa*.⁹³ Dalej autor przedstawia koncepcję na podstawie, której winno bazować zarządzanie w czasach obecnych. Jego zdaniem współczesne zarządzanie powinno być oparte o *zadania, które są jedynym czynnikiem, jaki ma wpływ na działalność danej instytucji i osiągnięte przez nią wyniki, niezależnie od tego, czy działanie to miało miejsce wewnątrz czy też na zewnątrz organizacji, czy organizacja miała na nie wpływ czy nie*.⁹⁴

Według T. Listwana poprzez zarządzanie należy rozumieć *zbiór działań prowadzących do osiągnięcia zamierzonych celów przez wykorzystanie posiadanych zasobów*. Autor obrazuje rozwój dziedziny zarządzania, jako pewnego rodzaju proces – zdarzenie, mające swoje miejsce w czasie, zilustrowane określonymi działaniami, popartymi wcześniejszym zdefiniowaniem celów funkcjonowania organizacji. Działania te stanowią zestaw czynności zwanych *funkcjami zarządzania*.⁹⁵

⁸⁹ Zob. R.W. Griffin: *Podstawy zarządzania organizacjami*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 36

⁹⁰ Tamże, s. 98

⁹¹ R.W. Griffin: *Podstawy zarządzania ...*, op. cit., s. 98

⁹² T. Kotarbiński: *Traktat o dobrej robocie*, OSSOLINEUM, Wrocław 1975, s. 104

⁹³ P. F. Drucker : *Zarządzanie w XXI wieku*, MUZA SA, Warszawa 2000, s. 39

⁹⁴ Ibidem, s. 40

⁹⁵ T. Listwan: *Treść i znaczenie zarządzania*, [w:] *Podstawy zarządzania ...*, op. cit., pod red. T. Listwana , J. Kozińskiego, s. 9

Nowy Słownik Ekonomiczny Przedsiębiorcy zawiera definicję zarządzania, które *stanowi układ (system) działań regulujących funkcjonowanie danej organizacji, zgodnie z wytyczonymi celami.*⁹⁶

Zarządzanie można powiązać również z wiedzą, która odpowiednio sterowana może przynosić korzyści nie tylko materialne, ale również związane z rozwojem ludzi i organizacji, w których oni funkcjonują, stąd też nowo powstała dziedzina zwana zarządzaniem *wiedzą*.

Zarządzanie wiedzą stanowi strategię bazującą na dostarczeniu stosownej wiedzy, odpowiednim ludziom we właściwym czasie, oraz na wspomaganiu tejże społeczności w rozdysponowaniu wspomnianej wiedzy a także w pożytkowaniu informacji w taki sposób, aby udoskonalić funkcjonowanie organizacji.⁹⁷

Zarządzanie wiedzą określane jest również, jako *system zaprojektowany, który pomaga przedsiębiorstwom w zdobywaniu, analizowaniu, wykorzystaniu wiedzy w celu podejmowania szybszych, mądrzejszych i lepszych decyzji, dzięki czemu mogą one osiągnąć przewagę konkurencyjną.*⁹⁸

Można przytaczać wielu autorów, których działania i badania były pośrednio lub bezpośrednio połączone z dziedziną zarządzania. Należał do nich również H. Fayol, który zajmował istotne miejsce w klasycznej szkole teorii zarządzania. Nadmienić warto, iż był pionierem w usystematyzowaniu katalogu funkcji, które pełni zarządzanie.

W jego przekonaniu praca menedżera składała się z funkcji, które sprecyzował, jako:

- ✓ przewidywanie,
- ✓ organizowanie,
- ✓ rozkazywanie,
- ✓ koordynowanie,
- ✓ kontrolowanie.⁹⁹

Przez lata powyższy katalog przedstawiony przez Fayola był modyfikowany i przekształcany. W obecnej postaci stanowi zmodyfikowany cykl zbudowany z czterech nadchodzących po sobie kolejnych etapów¹⁰⁰(rys. 10)

⁹⁶ Z. Dowgiałło (red.): *Nowy Słownik Ekonomiczny Przedsiębiorcy*, wyd. VIII rozszerzone, praca zbiorowa, Wydawnictwo ZNICZ, Warszawa - Szczecin 2004, s. 417

⁹⁷ A. Fazlagić: *Czym się różni zarządzanie wiedzą od zarządzania kapitałem intelektualnym?*, Artykuł z dnia 05.06.2005, http://www.egov.pl/index2.php?option=content&do_pdf=1&id=2172, 03.03.2009 r.

⁹⁸ T. Jakubowski: *Zarządzanie wiedzą w firmach konsultingowych*, Gazeta IT, Nr 7, listopad 2002, http://www.gazeta-it.pl/archiwum/git07/zarządzanie_wiedza_kons.html, 12.04.2009 r.

⁹⁹ Artykuł H. Fayol, <http://www.analytictech.com/mb021/fayol.htm>, 04.03.2009 r.

¹⁰⁰ Zob. J. Kisielnicki: *Zarządzanie. Jak zarządzać i być zarządzanym*, PWE, Warszawa 2008, s. 16

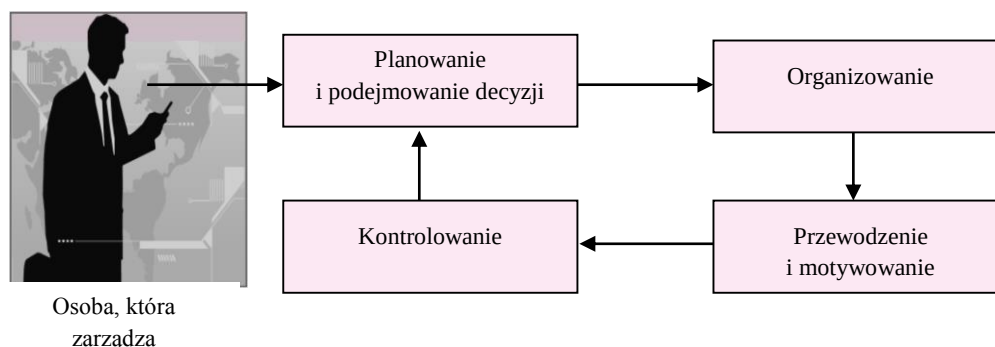
1. **planowanie** – istotne jest, aby organizacja miała konkretnie uściślone cele, aby swoim działaniem mogła zmierzać ku ich realizacji. Biorąc pod uwagę proces planowania należy wskazać strategię działania, umiejscowić je w określonym czasie poprzez wykreowanie wszelkiego rodzaju planów, począwszy od strategicznych poprzez taktyczne aż do operacyjnych;

2. **organizowanie** - kiedy jest już gotowy plan działania wówczas organizacja musi sporządzić odpowiednie procedury, według których zostaną przydzielone odrębne role dla poszczególnych jednostek, według sporządzonych harmonogramów;

3. **przewodzenie i motywowanie** – jednym z najtrudniejszych zadań kadry zarządzającej jest umiejętne oddziaływanie na jednostki biorące udział w określonym procesie, aby zmobilizować je do realizacji założonych planów;

4. **kontrolowanie** – istotne jest bieżące nadzorowanie etapów procesów zarządzania jak również wysnuwanie adekwatnych do sytuacji wniosków.

Rysunek 10. Etapy procesu zarządzania.

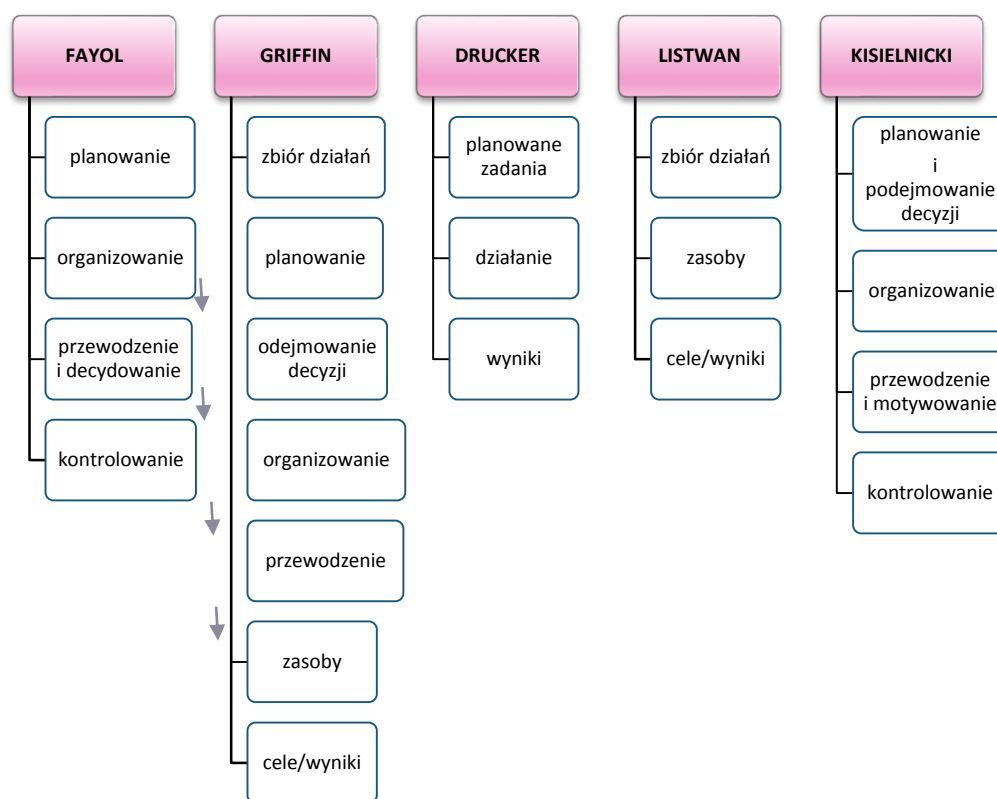


Źródło: J. Kisielnicki: *Zarządzanie. Jak zarządzać ...*, op. cit., s. 16

Definicje zarządzania można mnożyć jest ich wiele, ale te powyżej przytoczone wystarczająco obrazują pojęcie terminu zarządzanie.

Istotnym będzie przedstawienie w poniższej tabeli zestawień, które przybliżą wspólne cechy jak również różnice między definicjami zarządzania.

Tablica 6. Zestawienie porównawcze definicji zarządzania.



Źródło: opracowanie własne

W powyższym układzie (tabl. 6.). zostały uwzględnione ujęcia zarządzania według Griffina, Druckera, Listwana, Kisielnickiego i Fayola. Autorzy mieli zróżnicowane podejście do definiowania pojęcia zarządzania, jednakże godnym zauważenia wydaje się być fakt, wskazujący na to, iż wszystkie z definicji bazują na pierwszym sformułowaniu przez Fayola funkcji kierowniczych jak: planowanie, działania mające na celu zrealizowanie określonych zadań, jak również osiągnięte cele.

Z zestawienia porównawczego definicji zarządzania wynika, iż istotnym w trakcie zarządzania firmą jest planowanie, organizowanie wszelkich czynności związanych z wykonaniem zamierzonego celu, kontrolowanie wykonanych zadań, osiągnięcie zamierzonych wyników. Zatem po przeanalizowaniu powyższych definicji, istotnym byłoby w tym momencie podjęcie tematyki zarządzania wiedzą. Czym jest, jaki zakres przedmiotu obejmuje to pojęcie, jak również kilka definicji pojęcia zostanie przedstawionych poniżej.

Problematyka zarządzania wiedzą stała się w XX i XXI w. bardzo „modna”. Wydano na ten temat wiele artykułów i publikacji, stworzono również szereg pojęć ją definiujących, a wszystko wskazuje na to, że tematyka nadal nie jest ona w pełni wyczerpana.

Aby spróbować określić pojęcie zarządzania wiedzą istotnym wydaje się być zwrócenie uwagi na to, co do tej pory w tej dziedzinie zostało poczynione. Patrząc, z perspektywy historii zarządzanie wiedzą istniało w sposób nieuświadomiony w organizacjach na przestrzeni wielu lat. Na najwcześniejszych odkrytych malowidłach jaskiniowych, w przekazach ustnych z pokolenia na pokolenie, wiedza w ten czy w inny sposób była przekazywana. Było to bardzo znaczące dla poprawy i wzrostu organizacji, w których jednostki funkcjonują.

Miniona dekada XX wieku wskazała jak istotnym wydaje się być zagłębienie się w naukę związaną z zarządzaniem wiedzą. Pojawiają się coraz to nowsze badania, publikacje, które podkreślają ważkość problemu zarządzania wiedzą dla organizacji i jednostek w niej funkcjonujących. Szybko rozwijająca się technika stanowi olbrzymie wsparcie dla problematyki wiedzy i zarządzania wiedzą.

Dyscyplina zarządzania wiedzą stała się dość modnym tematem dysertacji naukowych. Wiele powstało definicji dotyczących zarządzania wiedzą. Każdy z poniżej wymienionych autorów przedstawia tę dyscyplinę biorąc pod uwagę wykonane badania, ale i również odczucia własne związane z tematyką zarządzania, które to w subiektywny sposób są ujmowane przez nich w definicjach.

Czym jest zarządzanie wiedzą? Różne podejścia do tegoż terminu przedstawiane punktu widzenia ich autorów zostaną przedstawione poniżej.

J. Aronson , R. V. McCarthy definiują **zarządzanie wiedzą**, jako *ważny element strategii na rzecz zwiększenia konkurencyjności organizacyjnej*.¹⁰¹

Zarządzanie wiedzą jest *transformacją wiedzy do formatu, który może być wykorzystany skutecznie i sprawnie w organizacji*¹⁰². W Słowniku Zarządzania Kadrami zarządzanie wiedzą polega na *gromadzeniu, przetwarzaniu, upowszechnianiu i wykorzystywaniu wiedzy do osiągnięcia celów przedsiębiorstwa*.¹⁰³

G. Probst¹⁰⁴ definiuje termin zarządzania wiedzą, jako *sumę wszystkich inicjatyw i narzędzi, które wspierają procesy lokalizowania pozyskiwania, rozwijania, dzielenia się i rozpowszechniania, mierzenia i definiowania odpowiednich zasobów wiedzy w firmie*. Stanowi to dbałość o wiedzę, jako wartość kluczową dla organizacji z punktu widzenia stosowanej strategii.

¹⁰¹ J. Aronson, R.V. McCarthy: *Knowledge Management at GE: technology transformation in action*, www.terry.uga.edu/~jaronson/kmcourse/kmcoursematerials/Aronson-McCarthy-CTTS-V02-Submission.pdf, 10.03.2009 r.

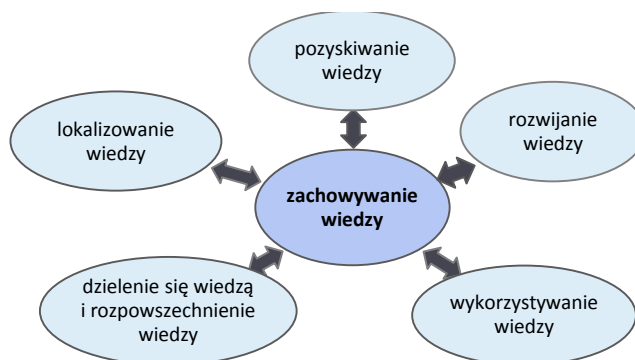
¹⁰² Zob. T. Davenport, D. DeLong, M. Beers: *Successful Knowledge Management Projects*, *SLOAN MANAGEMENT REVIEW*, 39(2), 1998, za J. Aronson, R. V. McCarthy: *Knowledge ...*, *op. cit.*

¹⁰³ T. Listwan (red.): *Słownik zarządzania...*, *op. cit.*, s. 184

¹⁰⁴ Artykuł: *Zarządzanie wiedzą w organizacji*, Wywiad z prof.. G. Probstem, tłum. A. Staniec, Katedra Teorii Zarządzania SGA, artykuł w e-mentor, dwumiesięcznik wydawany przez SGHW, wersja elektroniczna, nr 3(5), czerwiec 2004, www.e-mentor.edu.pl, s. 18, 04.11.2008 r.

Zarządzanie wiedzą jest składową kluczowych procesów (zob. rys. 11) zachodzących w organizacji, które to mają ogromny wpływ na funkcjonowanie tejże organizacji z punktu widzenia samej wiedzy.

Rysunek 11. Kluczowe procesy zarządzania wiedzą.



Źródło: G. Probst, S. Raub, K. Romhardt: *Zarządzanie wiedzą w organizacji*, Tłum. K. Wacowska, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 42

G. Probst, S. Raub, K. Romhardt w przytoczonej powyżej książce *Zarządzanie wiedzą w organizacji*, ujmują zarządzanie wiedzą jako zbiór procesów związanych z :

- lokalizowaniem
- pozyskiwaniem
- rozwijaniem
- wykorzystywaniem
- zachowaniem
- dzieleniem się
- rozpowszechnianiem wiedzy.¹⁰⁵

Z ich punktu widzenia te czynności są niezwykle istotne dla zdobywania zamierzonych celów, konkurencyjności na rynku a wręcz dla samego istnienia organizacji.

B. Godziszewski traktuje zarządzanie wiedzą, jako *model działań przedsiębiorstwa ze wszystkimi aspektami wiedzy w kontekście, włącznie z tworzeniem wiedzy, kodyfikacją, dzieleniem się wiedzą i wykorzystaniem ich działań do promowania uczenia się oraz innowacji.*¹⁰⁶

¹⁰⁵ G. Probst, S. Raub, K. Romhardt: *Zarządzanie wiedzą*, op. cit., s. 42-44

¹⁰⁶ B. Godziszewski: *Istota i główne problemy zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwach* [w:] *Zarządzanie wiedzą, jako kluczowy czynnik międzynarodowej konkurencyjności przedsiębiorstwa*, pod red. M. J. Stankiewicza: TNOiK "Dom Organizatora", Toruń 2006, s. 118

Biorąc pod uwagę określenie zaproponowane przez D.J. Skryme definicja powinna mieć brzmienie: zarządzanie wiedzą to *sprecyzowane i systematyczne zarządzanie kluczową wiedzą i związanymi z nią procesami tworzenia, gromadzenia, rozpowszechniania, użycia i eksploatacji wiedzy w trakcie funkcjonowania organizacji*.¹⁰⁷

W wyniku analizy przytoczonych pojęć można podjąć własną próbę zdefiniowania pojęcia zarządzania wiedzą w sposób następujący:

Zarządzanie wiedzą jest terminem obejmującym proces, który związany jest z: wytwarzaniem, zdobywaniem, rozwijaniem, przekazywaniem, wymianą, dystrybucją i efektywnym wykorzystywaniem wiedzy w organizacji, stosowanych przy użyciu metod zarządzania oraz systemów informacyjnych. Działania te zawierają ogół wiedzy organizacji i jednostek w niej funkcjonujących, wzajemnie przenoszących wiedzę, przyczyniającą się do uzyskania dodatnich wyników finansowych, podnoszących wartość firmy na rynku jak również do jej przewagi konkurencyjnej.

Wydaje się, zatem, że jednym z istotnych celów zarządzania wiedzą jest zakończone sukcesem dwustronne przeniesienie wiedzy w przedsiębiorstwie, z jednej strony z organizacji w stronę pracownika z drugiej strony od pracownika w stronę organizacji.

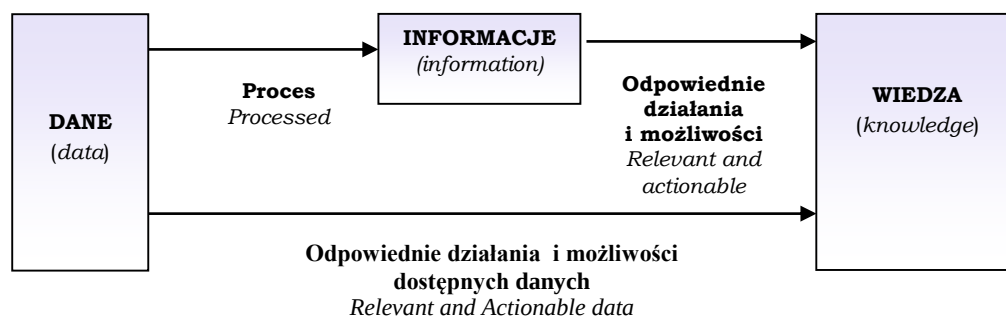
1.4.2. Definicje wiedzy według różnych autorów

Czym jest wiedza? Jak zrozumieć i zdefiniować to pojęcie? Czy informacje to wiedza? Czy dane już są wiedzą?

Jakie atrybuty powinna mieć wiedza, aby tego pojęcia można było używać? Dlatego powinny zostać rozpatrzone pojęcia współlistniejące obok terminu wiedza. Do tych pojęć będą należeć **dane** oraz **informacje**. Dla niektórych naukowców terminy te oraz wiedza są utożsamiane, dla innych każda z tych kategorii jest inaczej definiowana i przedstawiana. Jakie relacje istnieją pomiędzy danymi, informacjami wiedzą?

¹⁰⁷ Zob. A. Mazurkiewicz: *Znaczenie zarządzania wiedzą dla organizacji* [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Kapitał ludzki i intelektualny*, pod red. M. G. Woźniaka, część 2, Wydawnictwo MITEL, Rzeszów 2005, s. 414 -415

Tablica 7. Relacje pomiędzy danymi, informacjami a wiedzą.



Źródło: C. O'Dell, C.J. Grayson, Jr., N. Essaidess, *"If Only We Knew What We Know: The Transfer of Internal Knowledge and Best Practice"*, Free Press (Simon & Schuster), New York 1998, [za:] R.H. Abdullah, K. Z. Zamli, M.H. Selamat *Collaborative Knowledge Management System for Eco-TourismSector: A Technical Perspective*, International Journal of Computer Science and Network Security, vol. 9 No. 2, February 2009, http://paper.ijcsns.org/07_book/200902/20090255.pdf, 20.03.2009 r.

Można spróbować oprzeć się na opracowania C. O'Dell, C.J. Grayson, Jr., i N.Essaidess, którzy w swej pracy *"If Only We Knew What We Know: The Transfer of Internal Knowledge and Best Practice"* przedstawili współzależność pomiędzy powyższymi trzema pojęciami. (tabl. 7.), uwzględniając zachodzące procesy między danymi a informacjami, poprzez odpowiednio dostosowane działania i możliwości wykorzystania danych i informacji wskazali na kierunek ostateczny, jakim jest wiedza.

Sensownym w tym momencie byłoby zacytowanie słów P. Kotlera, *...jeśli dane nie przeobrażą się w informacje, które staną się podstawową wiedzą, a ta – źródłem mądrości - traci się więcej niż zyskuje.*¹⁰⁸ W tej krótkiej sentencji autor ujął zależność, jaka istnieje pomiędzy danymi, informacjami, a wiedzą (wskazując przy tym na zasięg wykorzystania tychże elementów) dotyczącej przedsiębiorstwa na płaszczyznach: organizacyjnej, wytwórczej, produkcyjnej czy też stosowanych technologii.

L. Prusak, uważany jest za jeden z autorytetów w dziedzinie zarządzania wiedzą, który pisząc, z T. H. Davenportem, podkreśla, że pojęcia danych, informacji oraz wiedzy różnią się od siebie i nie mogą być wzajemnie zastępowane. Autorzy uznają **dane**, jako *zbiór złożony z wyraźnych, obiektywnych faktów o wydarzeniach, przedstawiony w postaci zapisów(...).*¹⁰⁹

W Encyklopedii Powszechnej¹¹⁰ „**dane**” są to *rzeczy, fakty, które służą za podstawę rozumowania, badań.* Zaś w Nowym Słowniku Języka Polskiego definicja jest zbliżona,

¹⁰⁸ W. M., Grudzewski, I. Hejduk: (red.): *Przedsiębiorstwo wirtualne*, Difin, Warszawa 2002, s. 11

¹⁰⁹ Cyt. T. H. Davenport, L. Prusak, : *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*, Boston: Harvard Business School Press, 1998), za: S. Mohr : *A Guide to the Literature in Knowledge Management*, Revised July, 2001, http://www.asis.org/SIG/sigkm/KM_Lit_Guide_v2_a__1_.pdf op. cit. za: S. Mohr : *A Guide to the Literature...*, op. cit., s. 5

¹¹⁰ *Encyklopedia Powszechna*, op. cit., s. 187

jednakże przedstawia się nieco inaczej. W tym przypadku dane to *podstawowe, niezmiennie fakty, informacje, wiadomości*. W tej definicji odnajduje się równoznacznik danych i informacji. Internetowy Słownik Języka Polskiego daje nam kolejny obraz terminu, w tym przypadku dane to: *fakty, liczby, na których można się oprzeć w wywodach*.¹¹¹

Inna definicja podana jest w słowniku redagowanym przez B. Dunaja, gdzie możemy odnaleźć sformułowanie mówiące o tym, iż dane to *podstawowe, niezmiennie fakty, informacje, wiadomości*.¹¹²

Wydaje się, że jest do przyjęcia stwierdzenie:

Dane to zebrane, czytelne przedmioty, obiekty, (np. zapisane w postaci liczb), fakty albo wydarzenia bez kontekstu, niemające odniesienia ani w czasie ani w przestrzeni, które w przyszłości mogą zostać przeformułowane w przejrzyste i przydatne informacje.

Jakie istotne różnice wskazują na odmiennność określenia informacji od terminu danych? Davenport i Prusak wskazują na elementy różnicujące informacje od danych sugerując, iż te pierwsze są:

- skategoryzowane,
- zanalizowane,
- poprawione,
- skondensowane,
- wprowadzone w kontekst.¹¹³

Jak zatem definiowane jest pojęcie informacji? Tu również definicji można podać wiele, jednakże należałoby zwrócić uwagę nie tylko na samo sformułowanie pojęcia ‘informacji’, ale również na to, jakie wartości za sobą te informacje niosą. Ogólnie w literaturze można spotkać sformułowania mówiące o tym, iż informacje są to *dane, które można zakodować w celu przechowywania, przetwarzania lub przekazywania*.¹¹⁴

Kolejnym autorem definiującym informacje jest A. Fazlagić, stosujący pojęcie informacji, jako *produktu, który ludzie wykorzystują do tworzenia wiedzy*.¹¹⁵

¹¹¹ Słownik Języka..., op. cit.

¹¹² B. Dunaj(red.): Nowy Słownik..., op. cit., s. 81

¹¹³ T. H. Davenport School, L. Prusak: *Working Knowledge – How organizations Manage What They Know*, Harvard Business School Press, 1998, za: P. Bochniarz, K. Gugała: *Budowanie i pomiar kapitału ludzkiego w firmie*, POLTEXT, Warszawa 2005; .., s.4,

¹¹⁴ Encyklopedia Powszechna..., op. cit., s. 335

¹¹⁵ A. Fazlagić: *Systematyzacja pojęć związanych z zarządzaniem wiedzą*, CUJiM, [w:] Problemy Jakości, nr 3/ 2005, s. 7

A. Einstein uważa, iż „*Informacja nie jest wiedzą. Wiedza jest doświadczeniem. Wszystko pozostałe to informacja*”;¹¹⁶ Można było by przyjąć to stwierdzenie, jako pewnik, podając na jego poparcie różnorodne definicje stanowiące o prawdziwości tegoż sformułowania.

L. Pusak, T. H. Davenport w oparciu o prace P. Druckera zakładają, iż informacje mają znaczenie, nie tylko wówczas, gdy potencjalnie kształtują odbiorcę, ale również wówczas, gdy ich wykorzystanie przynosi określone efekty dla organizacji.¹¹⁷

Mając na uwadze powyższe określenia przykładowych definicji terminu informacja, można spróbować nakreślić kolejną definicję w postaci:

Informacje to zgromadzone, przetworzone i usystematyzowane zbiory, danych, którymi można dysponować, niezbędne do istnienia określonych procesów w organizacji.

Następnym etapem rozważań będzie przybliżenie i sprecyzowanie określenia definicji **wiedzy**. Czym jest wiedza, jakie są jej rodzaje, jakie są elementy składowe wiedzy, jakie ma ona znaczenie w organizacji? Rozważania nad tymi i innymi pojęciami związanymi z wiedzą zostaną przeprowadzone w dalszej części rozprawy.

W literaturze przedmiotu i w pracach naukowych można odnaleźć stwierdzenia, o tym, iż wiedza, po danych i informacjach, stanowi następny etap w rozwoju nie tylko z punktu widzenia organizacji ale również z naukowego punktu widzenia. Po zebraniu danych i ich przetworzeniu dopiero wówczas można z nich uzyskać określone informacje, które po kolejnych analizach stanowić będą wiedzę dla firmy.

Znaczenie wiedzy podkreślają filozofowie od czasów starożytnych aż do współczesnych, próbując zagłębiać wszelkiego rodzaju problemy związane ze sferą moralną i etyczną. Do tego dochodziły rozważania z dziedziny nauk matematycznych, astrologicznych czy medycznych.

Platon (427-347 p.n.e), jako uczeń Sokratesa, swoje wypowiedzi wiązał z nauką mistrza, stosując tzw. metodę sokratyczną, która polegała na znalezieniu własnej tezy poprzez wspieranie się na otrzymanych od oponenta odpowiedziach. Swoje rozmyślenia kierował ku naturze wiedzy, zastanawiając się czy wiedza ma formę uznaniową, oraz czy prawdą jest stwierdzenie mówiące o tym, iż wiedza subiektywna ma większą wartość od opinii ogółu.¹¹⁸

¹¹⁶ Cyt. W. Karwowski: *Zarządzanie wiedzą*, Bezpieczeństwo Pracy 11/2004 s. 11

¹¹⁷ T. H. Davenport, L. Pusak, *Working Knowledge...*, op. cit., za: P. Bochniarz, K. Gugała: *Budowanie i pomiar...*, op. cit., s.5

¹¹⁸ A. Jashapara: *Zarządzanie wiedzą: zintegrowane podejście*, tłum. J. Sawicki, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2006, s. 53 - 55

W wyniku tychże rozważań autor podaje trzy odpowiedzi na nurtujące pytanie, „czym jest wiedza?”.

Zdaniem Platona :

✓ **wiedza to postrzeganie** – chodzi zapewne o postrzeganie otaczającego świata z obiektywnego punktu widzenia;

✓ **wiedza to prawdziwy osąd** – aby być sprawiedliwym w swoich wyrokach należy obiektywnie podejść do problematyki określonego zagadnienia;

✓ **wiedza to prawdziwy osąd poparty uzasadnieniem** – rzetelne podejście do tematu, przeanalizowanie go, wyciągnięcie prawidłowych wniosków powinno być poparte odpowiednią argumentacją. Tylko wówczas wiedza będzie w pełni stanowić o swojej wartości.¹¹⁹

Kolejny filozof – Arystoteles (384 p.n.e. - 322 p.n.e.) – wyodrębnił trzy warianty wiedzy, dzieląc ją na:

✓ **episteme** – wiedza, która jest uniwersalna i teoretyczna: "wiedzieć dlaczego",

✓ **techné** – wiedza w kontekście praktyki "wiedzieć jak",

✓ **phronesis** – wiedza normatywna, doświadczenie oparte konkrety i powiązane ze zdrowym rozsądkiem, w znaczeniu "mądrości życiowej".¹²⁰

W mniemaniu tegoż autora *wiedza rozumowa jest celem, natomiast zmysłowa jest jej początkiem i podstawą*.¹²¹ Tu wskazuje Arystoteles nie tylko na poznanie intelektualne, ale przede wszystkim na orientację skierowaną na predyspozycje wewnętrzne, które skumulowane są w każdej jednostce ludzkiej. Można odnaleźć w jego słowach odniesienie do potencjału intelektualnego, który powinno się wydobyć i spożytkować, jako największe dobro.

Oryginalny podział nauk przedstawił F. Bacon (1561-1626), który obrał za kryterium systematykę, jako źródło wiedzy naukowej. Wskazał on klasyfikację wiedzy na 2 rodzaje:

✓ **wiedzę objawioną,**

✓ **wiedzę osiągniętą przez człowieka w formie naturalnej.**¹²²

Każdy z tych rodzajów wiedzy dzieli się zdaniem autora, biorąc pod uwagę zakres poznawczy, który jest wykorzystywany, na:

• **wiedzę filozoficzną** - której fundamentem jest pamięć,

• **wiedzę historyczną**, która zawiera w sobie także historię naturalną,

¹¹⁹ Tamże, *op. cit.*, s. 55

¹²⁰ Zob. L. Drelichowski: *Podstawy inżynierii zarządzania wiedzą*, Biblioteka Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Wiedzą, Bydgoszcz 2004, <http://www.pszw.edu.pl/T1main.pdf>, 03.01.2009 r.

¹²¹ Katolicki Uniwersytet Lubelski, www.kul.lublin.pl/files/450/arystoteles2.ppt, 27.03.2009 r.

¹²² *Powszechna Encyklopedia Filozofii*, wydanie dostosowane do stron www., Polskie Towarzystwo Tomasza z Akwinu, <http://ptta.pl/pef/pdf/n/nauka.pdf>, 18.03.2009 r., s. 18-19

- **poezję lub poetykę** zbudowanych na fundamentach wyobraźni.¹²³

Wiedza stwarza szansę dla istnienia organizacji oraz jej znaczenia w zdobywaniu przewagi konkurencyjnej. W tym miejscu można przytoczyć znany aforyzm Bacona, pochodzący z jego dorobku a zawarty w dziele p.t. *Meditations*.¹²⁴, mówiący o tym, iż *wiedza jest mocą*.

Kolejny z filozofów Kartezjusz (fr. René Descartes, łac. Renatus Cartesius, 1596 – 1650) zaprezentował kategoryzację nauk, która utrzymywała spójność wiedzy naukowej. W jego mniemaniu każdą dziedzinę nauk można potraktować z punktu widzenia jej odrębności, tu autor wskazał metaforę konarów jednego drzewa, którym jest *sapientia universalis* (w wolnym tłumaczeniu wszystka mądrość). Jej fundamenty, czyli *korzenie*, tworzy filozofia to jest doktryna precyzująca kluczowe reguły związane z wiedzą oraz bytem, *pień* – stanowi fizyka, w skład *konarów* wchodzi – nauki związane z medycyną, mechaniką, jak również z etyką.¹²⁵

Kartezjusz uznał, że opoką istoty wiedzy jest jej byt w człowieku. Doszedł on do przekonania, iż wątplenie było jedynym pewnikiem na świecie, doszedł więc do wniosku, że skoro wątpi, tzn., myśli, czyli stanowi jednostkę myślącą. Nieważne było, czy tok wnioskowania był prawidłowy, ważne było to, iż podejmowany był wysiłek skierowany na rozumowanie. W swych rozmyślaniach poruszał zagadnienia wiedzy ustanawiając w *Medytacjach o filozofii* (1641) trzy etapy docierania do wiedzy poprzez zwątpienie doszedł do pierwszego istotnego pewnika, którego zawarł w słowach „*Cogito ergo sum*”, czyli *myślę, więc jestem*. Te słowa to podwalina wiedzy, wskazująca na to, iż człowiek jest istotą myślącą.¹²⁶

J. Locke (1632-1704)¹²⁷ bardziej wierzył doświadczeniu aniżeli rozumowaniu, jego zdaniem wszelkie wytwory ludzkiego umysłu, tego, co wydedukujemy i wygenerujemy, powstają, dlatego, że mamy w sobie pewien zasób doświadczeń, stanowiących motor do powstawania tychże rezultatów. Porównał ludzi do czystej niezapisanej tablicy, która z czasem w ciągu całego życia zapełnia się zapisami, (czyli jest wypełniana przy pomocy rozumu i doświadczenia) .

Ch. Wolff dokonał podziału wiedzy ze względu na źródła jej powstawania na:

⇒ **wiedzę przyrodzoną** – posługuje się wyłącznie zrozumieniem naturalnym;

¹²³ Tamże, *op. cit.*, s. 18 - 19

¹²⁴ Zob. Artykuł Francis Bacon , *Journal of Cambridge Studies*, Vo.2, No.1, Mar 2007, [http://journal.acs-cam.org.uk/data/archive/2007/01-1\(P1-4\).pdf](http://journal.acs-cam.org.uk/data/archive/2007/01-1(P1-4).pdf), s. 4. 18.03.2009r.

¹²⁵ *Powszechna Encyklopedia Filozofii* ..., *op. cit.*, s. 18-19

¹²⁶ J.P.Hudzik, wykłady z filozofii, I rok politologii UMCS 2002/2003, czerwiec 2003, <http://umcs.net.pl/index.php?act=Attach&type=post&id=383>, 20.02.2009 r.

¹²⁷ A. Jashapara: *Zarządzanie wiedzą* ..., *op. cit.*, s. 56

⇒ **wiedzę teologiczną** – wykorzystującą oprócz poznania naturalnego posługującą się również objawieniem.¹²⁸

Starożytni filozofowie jak i ich następcy w kolejnych latach, mogli definiować wiedzę oraz jej wartości w sposób prosty. Obecnie wiedza zyskuje inną wartość i przypisuje się jej inne atrybuty. Klasyfikacja wiedzy jest w obecnych czasach dość trudna gdyż dla każdego z autorów wiedza stanowić będzie inną wartość, gdzie indziej będą ją lokalizować, inaczej gromadzić i przekazywać a co za tym idzie inaczej będą ją definiować. Zróżnicowane sformułowania terminu „wiedza” można odnaleźć również w encyklopediach, słownikach czy też leksykonach. Niektóre z definicji i typologii skrótowo zostaną przedstawione poniżej.

W mniemaniu P. Druckera informacje nie są tożsame z wiedzą, gdyż ta ostatnia powinna mieć wskazane kryterium rozumowania w wyniku, którego uzyskamy głębsze pojmowanie.¹²⁹ Autor wskazuje nam stwierdzenie mówiące o tym, iż *stopniowo zysk pochodzący z tradycyjnych zasobów – pracy, ziemi i pieniędzy – staje się coraz mniejszy. Jedynym, a przynajmniej głównym producentem bogactwa są informacje i wiedza*”. Tu Drucker podkreśla istotność zwiększenia wartości aktywów niematerialnych organizacji ze szczególnym naciskiem na wiedzę oraz informacje, które to, stanowią o randze przedsiębiorstwa w otoczeniu konkurencyjnym.

Według Davenport, Delonga, Beers’a **wiedza** przedstawiona jest, jako *informacje połączone z doświadczeniem zinterpretowane kontekstowo*.¹³⁰ Stosują oni określenie wiedzy wskazując wymiary jej wykorzystania i kontekstu. Dla tych autorów *wiedza jest płynną mieszaniną stanowiącą strukturę doświadczenia, wartości, kontekstowych informacji, jak również spostrzeżeń specjalistów, które dostarczają podstaw dla oceniania i zbierania nowego doświadczenia i informacji*.¹³¹

W artykule W. Karwowskiego odnajduje się stwierdzenie mówiące o tym, iż wiedza *zawiera zbiór faktów i reguły intuicyjne nabyte przez eksperta w ciągu wielu lat praktyki*.¹³²

Z kolei J. Baruk wskazuje na to, iż wiedza jest *podstawową potrzebą, zdolnością człowieka, wyróżniającą go spośród innych jednostek, pozwalającą mu budować i interpretować otoczenie, zmniejszać niepewność towarzyszącą jego życiu, kształtować i wyrażać jego stosunek do otaczającej go rzeczywistości*.¹³³

¹²⁸ Powszechna Encyklopedia ..., op. cit., s. 20 - 21

¹²⁹ P.F. Drucker: *Spółczesność pokapitalistyczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999, s. 149

¹³⁰ T. H. Davenport, D. DeLong, M. Beers: *Successful...*, op. cit., za : S. Mohr: *A Guide to the Literature...*, op. cit., s. 44 - 46

¹³¹ T. H. Davenport, L. Prusak, *Working Knowledge...*, op. cit., za: P. Bochniarz, K. Gugala: *Budowanie i pomiar...*, op. cit., s. 5 - 6

¹³² Cyt. J. Liebowitz: *Knowledge Management Handbook*, Boca Raton: CRC Press, 1999, za : W. Karwowski: *Zarządzanie wiedzą*, op. cit., s. 11

¹³³ Cyt. J. Baruk: *Zarządzanie wiedzą i innowacjami*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2006, s. 21

Termin sformułowany w Nowym Słowniku Języka Polskiego opisuje wiedzę, jako *zespół przekonań zgodnych z rzeczywistością, ogół umiejętności ludzkich, erudycja, uczoność*¹³⁴

J. Kisielnicki prezentuje termin wiedzy w dwóch znaczeniach¹³⁵:

⇒ w **szerszym znaczeniu** – w tym znaczeniu wiedza stanowi zestaw różnorodnych informacji, twierdzeń oraz przeświadczeń, którym nadaje się walory poznawcze i użytkowe,

⇒ w **węższym znaczeniu** – ten rodzaj wiedzy implikuje całość rzetelnych informacji.

Słownik Psychologii definiuje wiedzę jako *zbiór informacji zakodowanych w strukturach pamięci długotrwałej(...)*¹³⁶ autorzy podkreślają, iż oba terminy czyli „wiedza” i „*pamięć długotrwała*” stanowią synonimy alternatywnie stosowane.

A. Jashapara¹³⁷ przedstawia wiedzę w ujęciu praktycznym określając ją mianem *informacji użytkowej*, co zobrazował i przedstawił w postaci hierarchii trzech elementów: danych, informacji oraz wiedzy. Jego zdaniem informacja, która jest praktyczna umożliwia podejmować decyzje umożliwiające bardziej precyzyjne rozstrzygnięcia, jak również lokować znaczny wkład w procesy związane z kreatywnym myśleniem istotnym dla potrzeb i rozwoju organizacji.

W zasobach Encyklopedii Powszechnej odnajdujemy zdefiniowanie problemu wiedzy, jako *ogół wiadomości zdobytych w toku nauki; znajomość czegoś.*¹³⁸

W publikacji P. Bochniarza i K. Gugały można napotkać zdefiniowanie wiedzy, jako *informacji zdobytych poprzez doświadczenie i naukę, która buduje zrozumienie stanu rzeczy.*¹³⁹

W monografiach zredagowanych przez J. Kisielnickiego definicja wiedzy znalazła odniesienie w stosunku do przedsiębiorstwa i została przyjęta, jako *niematerialne zasoby organizacji związane z ludzkim działaniem, których zastosowanie może być podstawą przewagi konkurencyjnej organizacji.*¹⁴⁰

¹³⁴ Cyt. E. Sobol (red.): *Nowy Słownik Języka Polskiego*, PWN, Warszawa 2003, s. 1124

¹³⁵ J. Kisielnicki: *Zarządzanie organizacją*, Wyższa Szkoła Handlu i Prawa im. R. Łazarskiego. Warszawa 2004, s. 275

¹³⁶ J. Siuta (red.): *Słownik ...*, op. cit., s. 307

¹³⁷ A. Jashapara: *Zarządzanie wiedzą ...*, op. cit., 33 – 34

¹³⁸ *Encyklopedia Powszechna ...*, op. cit., s. 1056

¹³⁹ P. Bochniarz, K. Gugała: *Budowanie i pomiar kapitału ...*, op. cit., s. 16

¹⁴⁰ J. Kisielnicki (red.): *Zarządzanie wiedzą we współczesnych organizacjach, Monografie i opracowania*, Oficyna Wydawnicza WSHiP im. R. Łazarskiego w Warszawie, Warszawa 2003, s. 17

W opracowaniu u Z. Malary można odnaleźć wskazanie na to, iż *najcenniejsza dla przedsiębiorstwa jest ta wiedza, którą na rynku spotyka się najrzadziej i która jest najbardziej użyteczna*.¹⁴¹

W niniejszym opracowaniu termin wiedzy został sformułowany i będzie rozumiany w postaci definicji przedstawionej poniżej:

Wiedza organizacji jest zbiorem, obejmującym potencjał intelektualny zatrudnionych, ich umiejętności, doświadczenia, percepcję, które to w odpowiedni sposób połączone ze sobą dają widoczne efekty w działaniach tejże organizacji, zwiększając przy tym jej przewagę konkurencyjną.

Zasoby przedsiębiorstwa wyznaczają nie tylko ziemia, praca i kapitał, ale w obecnej dobie rozwoju nauki wskazywana jest również wiedza. Zdaniem A. Tofflera wiedza stanowi nietypowy kapitał organizacji, którego częściami składowymi, a dokładniej *cechami*¹⁴² niepodlegającymi czynnikom wytwórczym i odróżniających ją od innych zasobów organizacji są:

- ✓ **dominacja wiedzy** – ten charakter wynika z prymatu, jaki posiada wiedza na tle pozostałych zasobów
- ✓ **niewyczerpalność wiedzy** – wskazuje na to, iż wiedza w zestawieniu z innymi zasobami się nie zużywa, (choć nie rozwijana starzeje się), zgoła im systematyczniej jest stosowana tym bardziej wzrasta jej wartość
- ✓ **symultaniczność wiedzy** – jednocześnie ta sama wiedza jest stosowana w rozmaitych miejscach, w różnym czasie, przez odrębne osoby;
- ✓ **nieliniowość wiedzy** – nie występuje zależność między ilością wiedzy w organizacji a profitami wynikającymi z jej posiadania. Chodzi tu o to np., że nawet mała ilość wiedzy może być źródłem dużego zysku dla organizacji lub odwrotnie duża ilość wiedzy przyniesie niewielkie korzyści a nawet straty.

¹⁴¹ Z. Malara: *Przedsiębiorstwo w globalnej gospodarce: wyzwania współczesności*, Wydawnictwa Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 129

¹⁴² Zob. Jarugowa A., Fijałkowska J.: *Rachunkowość i zarządzanie ...*, op. cit. s. 17 – 18; J.O. Paliszkievicz.: *Rozwój organizacji ..*, op. cit., s. 12, M. Strojny: *Zarządzanie kapitałem intelektualnym. Ogólny zarys koncepcji*, [w:] *Przegląd Organizacji* nr 7-8/2000, s. 20-21; M. Strojny: *Zarządzanie wiedzą. Ogólny zarys koncepcji*, *Przegląd Organizacji*, nr 2/ 2000, s. 20-21; W. M. Grudzewski, I. Hejduk: (red.): *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwach*, Difin, Warszawa 2004, s. 74; G. Kobyłko M. Morawski (red.): *Przedsiębiorstwo zorientowane na wiedzę*, Difin, Warszawa 2006, s. 12 – 14;

W tym momencie istotnym byłoby wskazanie źródeł wiedzy, z których czerpie organizacja; z reguły wymieniane są dwa z nich¹⁴³:

- **poznawcze** – pojmowane, jako zestaw informacji i danych, czyli wszystko, co znajduje się w postaci wiedzy przetworzonej, osiągniętej w różny sposób np. przez publikacje naukowe, w wyniku rozmów, uczestniczenie w wykładach czy też poprzez analizę dokumentacji;
- **doświadczalne** – rozumiane, jako rezultat wewnętrznych doświadczeń.

1.4.2.1. Rodzaje i cechy wiedzy oraz ich wpływ na efektywność zarządzania organizacją

Wiedza w obecnych czasach zajmuje kluczową pozycję nie tylko w organizacjach, ale również w życiu człowieka. Wielu autorów definiuje pojęcie wiedzy, ale oprócz precyzowania jej terminu wskazują oni również na istniejące rodzaje wiedzy. Poniżej zostaną przedstawione podziały ze wskazaniem na stosowane kategorie wiedzy.

Leksykon Zarządzania ujmuje dwa rodzaje wiedzy¹⁴⁴:

- ☞ **wiedzę praktyczną** – jej korzenie sięgają doświadczeń praktycznych;
- ☞ **wiedzę teoretyczną** – stanowi odwzorowany zarys realnego świata.

E. Skrzypek¹⁴⁵ wskazuje na postrzeganie wiedzy, jako *ogólnej*, zbudowanej ze skupienia trzech rodzajów wiedzy postaci:

- ✓ **wiedzy zasadniczej** (podstawowej),
- ✓ **wiedzy technicznej** – związanej z praktyką postrzegania świata jak i przedmiotów będących wynikiem działań przynoszących wyniki sprawcze,

¹⁴³ M. Ledru : *Organisations apprenantes AT Technologies de l'information et de la communication*, Wyd. CEGOS, Paris 1997, za: Z. Malara: *Przedsiębiorstwo w globalnej ...*, op. cit., s. 130

¹⁴⁴ M. Romanowska: *Leksykon ...*, op. cit., s. 617

¹⁴⁵ E. Skrzypek: *Wpływ zarządzania wiedzą na jakość*, [w:] *Problemy Jakości*, Nr 11/1999, s. 4 - 5

- ✓ **umiejętności społecznych** – które to utwierdzają w przeświadczeniu, iż efektywność wykonania zamierzonych celów uzależniona jest od kontaktów międzyludzkich.

Kolejną klasyfikację wiedzy można odnaleźć w Słowniku Psychologii, gdzie podkreślono jej podział na cztery rodzaje:

- **wiedzę deklaratywną** – stanowiącą wiedzę o otaczającej nas rzeczywistości;
- **wiedzę proceduralną** – która mówi o tym jak powinny być wykonane określone czynności (np. w jakiej kolejności, kiedy);
- **wiedzę ekspertów** – przedstawioną, jako zestaw informacji zawierający zasób wiedzy z określonej dziedziny;
- **metawiedzę** – zbudowaną z informacji wynikającej z deliberacji nad trzema rodzajami wiedzy, czyli wiedzy deklaratywnej, proceduralnej oraz samowiedzy.¹⁴⁶

W Raporcie OECD¹⁴⁷ wiedza podzielona została na cztery kategorie, (których faktycznie sformułowania mają starożytne korzenie):

- ✓ **wiedza „know - what”** („wiedzieć co”), – wiedza ukazująca fakty albo informacje. W tym znaczeniu „wiedzieć co”, znajduje odniesienie w stosunku do określonych faktów lub określonego katalogu danych;
- ✓ **wiedza „know - why”** („wiedzieć dlaczego”), – ta wiedza wyjaśnia reguły odnoszące się do zależności istniejących i zachodzących w otoczeniu procesów i faktów. Dostęp do tej wiedzy często będzie umożliwiał czynienie szybszych postępów w technice a jednocześnie będzie redukował nagminność błędów w istniejących procedurach;
- ✓ **wiedza „know - how”** („wiedzieć jak”), – ten rodzaj wiedzy odwołuje się do umiejętności wykonywania czegoś w praktyce. Mylnym byłaby jednakże charakterystyka wiedzy specjalistycznej wyłącznie, jako praktycznej a nie teoretycznej. Zawsze, aby być dobrym praktykiem należy posiadać określony zasób teorii choćby w niewielkim stopniu przyswojony;
- ✓ **wiedza „know - who”** („wiedzieć kto”), – ten rodzaj wiedzy obejmuje swym zasięgiem informacje stanowiące o tym kto wie „co”, „jak:” i „dlaczego” zrobić.

Burzliwa transformacja techniczna i towarzyszące jej przemiany społeczne, jak i również organizacyjne doskonale potęgują perspektywy jednostek które dysponują wiedzą,

¹⁴⁶ Zob. J. Siuta (red.): *Słownik...*, op. cit., s. 307

¹⁴⁷ *Knowledge Management in the Learning Society. Educations and Skills*, Centre for Educational Research and Innovation, Paris: OECD 2000, <http://www.mszs.si/eurydice/pub/oecd/lnowledge.pdf>, s. 14 – 15, 19.02.2009 r.,

przewyższającą powyższe cztery kategorie wskazane przez OECD. Kolejne pytania obrazujące wiedzę zostały przedstawione poniżej:

- ✓ „**know - when**” – wiedzieć, kiedy, np. wskazana jest wymiana urzędnika;
- ✓ „**know - which**” – wiedzieć np., które obszary organizacji wymagają wprowadzenia innowacji;
- ✓ „**know - between**” – wiedzieć, np. jaki rodzaj relacji istnieje **pomiędzy** poszczególnymi działami organizacji;
- ✓ „**know - where**” – wiedzieć np. **gdzie** można znaleźć finansowanie innowacyjnych przedsięwzięć;
- ✓ „**know - whether**” – wiedzieć np. **czy** poczynić starania w kierunku zdobywania pionierskich badań;
- ✓ „**know - if**” – wiedzieć np. **czy** zwalniać pracowników z zespołów zadaniowych, a **jeśli** zwalniać to jakie uwzględnić warunki tychże zwolnień.¹⁴⁸

Kolejnym naukowcem, wskazującym na odmienny podział wiedzy jest B. Gladstone, który ujmując wiedzę w postaci czterech jej rodzajów istotnych dla przedsiębiorstwa. Zdaniem autora należałoby zwrócić na nie szczególną uwagę i próbować je dynamizować. Należą do nich:

- ⇒ **wiedza o kliencie** – dotycząca znajomości baz klienckich oraz samych klientów, jako jednostek, czyli ich zapatrywań, wyborów, planów kolejnych zakupów, itp. To ma stanowić swego rodzaju minimalny zasób wiedzy, aby organizacja mogła nadal funkcjonować;
- ⇒ **wiedza rynkowa** – stanowiąca wieloaspektową znajomość rynku, z którego uzyskujemy bezpośrednie informacje;
- ⇒ **wiedza na temat produktu i serwisu** – mówiąca o tym, jaki produkt, gdzie klient może nabyć, w jaki sposób oraz w jakim czasie klient zostanie obsłużony a jego potrzeby zaspokojone;
- ⇒ **wiedza środowiskowa** – istotna jest znajomość tego, co dzieje się w otoczeniu organizacji zarówno wewnętrznym jak i zewnętrznym.¹⁴⁹

Chcąc spróbować odnieść ogół wiedzy biorąc pod uwagę jej użyteczność z punktu widzenia doświadczeń organizacyjnych można wówczas wyznaczyć cztery jej kategorie :

- ✓ **wiedza rekomendowana** (*dictionary knowledge*) – udzielająca odpowiedzi na pytania związane z przedmiotami, celami i obszarami działania organizacji, wskazując w ten

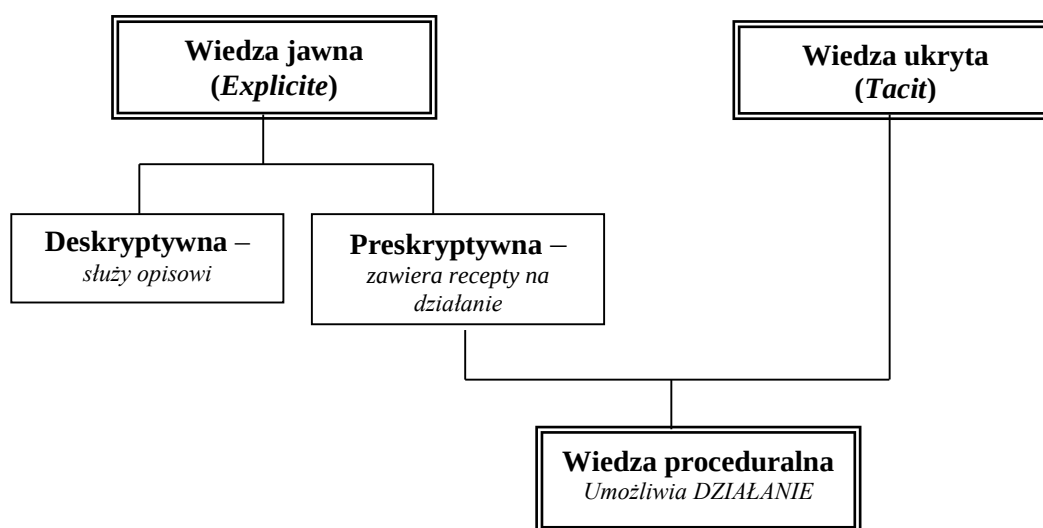
¹⁴⁸ S. Kwiatkowski: *Przedsiębiorczość intelektualna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 48

¹⁴⁹ Zob. B. Gladstone: *Zarządzanie wiedzą. Knowledge management*, tłum. H. Debatory, PETIT, Warszawa 2004, s. 140 - 147

sposób dokładne określenia, poglądy obrazujące opinie, o które opierają się pracownicy organizacji;

- ✓ **wiedza relacyjna** (*directory knowledge*) – odpowiadająca na pytania dotyczące zależności istniejących między pracownikami w organizacji, jak również pokazująca kolegialne rozwiązywanie komplikacji wynikłych w trakcie funkcjonowania przedsiębiorstwa;
- ✓ **wiedza proceduralna** (*recipe knowledge*) – wskazuje na uzyskanie odpowiedzi obejmujące sposoby: wykonywania poszczególnych procesów, procedur wykonawczych, funkcji przynależnych pracownikom. W jej skład wchodzi kanony a także wytyczne, które dotyczą np. wszelkiego rodzaju norm, cykli, faz będących elementami działalności organizacji;
- ✓ **wiedza aksjomatyczna** (*axiomatic knowledge*) – dająca odpowiedź na pytania związane ze sposobnością rozpoznania czynności, które są wykonywane, oraz wskazująca na to, co i w jaki sposób je wykonuje.¹⁵⁰

Tablica 8. Relacje pomiędzy wiedzą ukrytą a ujawnioną



Źródło: A. Fazlagić: *Zarządzanie wiedzą: szansa na sukces w biznesie*, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Menedżerska Milenium, Gniezno 2006, s. 40

Fazlagić wskazuje na inny podział, w którym wiedza jawna i ukryta mają wspólny wyróżnik jakim jest wiedza proceduralna, zdaniem autora dająca możliwość działania. (tabl.8.)

¹⁵⁰ G.J.. Probst, B. S. T. Büchel: *La pratique de l'entreprise apprenante*, Les Editions d' Organisation, Paris 1995, za: Z. Malara: *Przedsiębiorstwo w globalnej ...*, op. cit., s. 130

Kryteria podziału wiedzy są bardzo tendencyjne i dość niestałe, stąd też rozmaite podejścia i tak duże zróżnicowanie wskazujące na typy wiedzy. W literaturze przedmiotu można odnaleźć dodatkowo dwa podejścia:

A. Podejście zachodnie (tradycyjne), – w którym preferowana jest **wiedza jawna** przedstawiana również, jako *skodyfikowana, dostępna (explicite knowledge, formal knowledge)* występuje pod dwiema postaciami:

- *wiedzy preskrytywnej (normatywnej) - zawierającej sposób działania.* Ten rodzaj wiedzy jest silnie zespolony z wiedzą ukrytą stąd też możliwe jest sformułowanie wspólnego terminu dla obu pojęć, czyli **wiedzy proceduralnej** (tabl. 3.);
- *wiedzy deskrytywnej (opisowej) – ta wiedza ma zastosowanie w opisie technologii lub systemów zarządzania;*¹⁵¹

B. Podejście wschodnie (japońskie)

Opierając się o powyższe podejście, jego twórcy, japońscy naukowcy I. Nonaka i H. Takeuchi wskazują na dwa rodzaje wiedzy:

- ✓ **wiedza dostępna** - którą można przedstawić w języku sformalizowanym, usystematyzowanym, stosując wszelkiego rodzaju kanony gramatyczne, sformułowania matematyczne, katalogi. W tym typie wiedzy istnieje możliwość przekazania jej pomiędzy jednostkami w formie sformalizowanej i łatwej do przyjęcia. Jest ona dominująca w zachodnim podejściu filozoficznym;
- ✓ **wiedza ukryta** – jest rodzajem wiedzy, którą niełatwo sformułować za pomocą języka protokolarnego. Stanowi ona indywidualny zasób jednostki zawierający się w jej niedostrzegalnych gołym okiem cechach, osobistych przeświadczeniach, postawach, wartościach. Jest bardzo istotnym filarem przy budowaniu konkurencyjności organizacji.¹⁵²

Wiedza **ukryta** ma dwa wymiary:

- *techniczny* – w skład, którego wchodzi określone kwalifikacje pracowników’
- *poznawczy* – zawierający pewnego rodzaju standardy oraz walory wykorzystywane przez pracowników.¹⁵³

¹⁵¹ Zob. A. Błaszczuk, J. Brdulak, M. Guzik, A. Pawluczuk: *Zarządzanie wiedzą w polskich przedsiębiorstwach*, Szkoła Główna Handlowa - Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2004, s. 15, A. Fazlagić: *Zarządzanie wiedzą...*, op. cit., s. 39 – 40, J. Kisielnicki: *Zarządzanie...* op. cit., s. 257

¹⁵² I. Nonaka, H. Takeuchi: *Kreowanie wiedzy w organizacji. Jak spółki japońskie dynamizują procesy innowacyjne*, tłum. E. Nalewajko, POLTEXT, Warszawa 2000, s. 14 – 15, J. Kisielnicki: *Zarządzanie...*, op. cit., s. 257 - 258

¹⁵³ M. Romanowska: *Leksykon...*, op. cit., s. 617; P. Wachowiak: *Wiedza, jako źródło przewagi konkurencyjnej*, [w:] *Pomiar kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, pod red. P. Wachowiaka, Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Warszawa 2005, s. 32

Pojęcie wiedzy „ukrytej”, jako pierwszy zastosował M. Polanyi¹⁵⁴ wskazując, iż *wiemy więcej niż jesteśmy w stanie powiedzieć*. Tu można podkreślić, iż umysł ludzki stanowi indywidualne, niewyczerpalne źródło jednostki, którego nie można skopiować i substytuować.

Tablica 9. Dwa typy wiedzy

Wiedza ukryta (subiektywna)	Wiedza dostępna (obiektywna)
Wiedza <i>doświadczalna</i> (ciało)	Wiedza <i>racjonalna</i> (umysł)
Wiedza <i>symultaniczna</i> (tu i teraz)	Wiedza <i>sekwencyjna</i> (tam i wtedy)
Wiedza <i>analogowa</i> (praktyka)	Wiedza <i>cyfrowa</i> (teoria)

Źródło: I. Nonaka, H. Takeuchi: *Kreowanie wiedzy ...*, *op. cit.*, s. 84

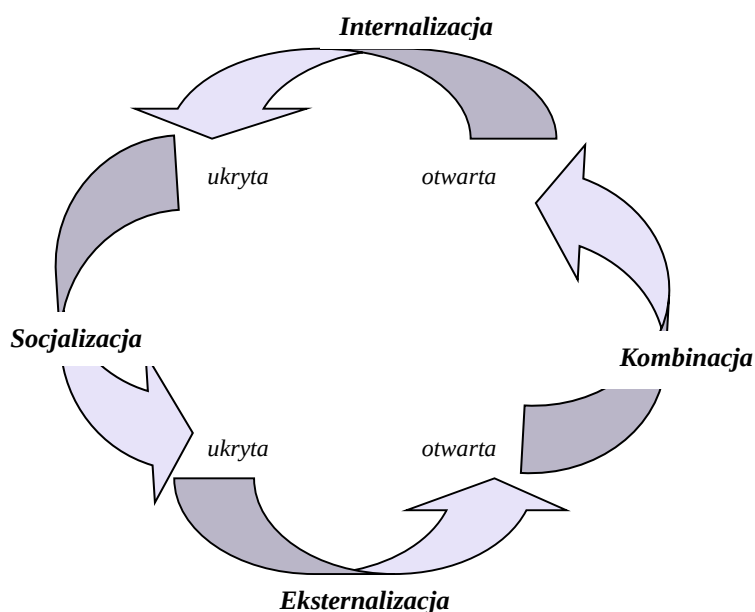
Nonaka i Takeuchi różnicują wiedzę dostępną i ukrytą, wskazując ich główne cechy. (zob. tabl. 9.) Biorąc za podstawę podział wiedzy na jawną i ukrytą I. Nonaka, R. Toyama oraz T. Konno wskazują na rozróżnienie 4 typów wiedzy, na które składają się¹⁵⁵:

- **wiedza doświadczalna** – skonstruowana jest z sumy doświadczeń jednostek funkcjonujących w organizacji, klientów i dostawców, jak również zastosowanie w praktyce ich kwalifikacji i wiedzy „*know – how*”;
- **wiedza konceptualna** – stanowi ją wiedza skodyfikowana zobrazowana za pomocą wszelkiego rodzaju wyróżników, języka, które to ustanawiają pomysł produktu, koncepcji czy też wyróżnik firmy;
- **wiedza syntetyczna** – to element wiedzy jawnej, którą łatwo można przekazywać, w jej skład wchodzi bazy danych, patenty, wszelkiego typu zestawienia czy też licencje;
- **wiedza rutynowa** – jest ona składową wiedzy cichej, ułożoną w praktycznej stronie funkcjonowania organizacji, zbudowanej z wiedzy „*know – how*” rutynowo stosowanej, kultury organizacyjnej.

¹⁵⁴ M. Polanyi: *The Tacit Dimension*, Routledge & Kegan Paul, London 1966, [za:] G. Urbanek: *Pomiar kapitału intelektualnego i aktywów niematerialnych przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007

¹⁵⁵ I. Nonaka, R. Toyama, T. Konno: *SECI, Ba and Leadership: a Unified Model of Dynamic Knowledge Creation*, “Long Range Planning”, vol. 33, 2000; [za:] B. Miłucha, A. Pietruszka-Ortyl, A. Potocki (red): *Podstawy zarządzania przedsiębiorstwami w gospodarce opartej na wiedzy*, Centrum Doradztwa i Informacji, Difin, Warszawa 2007, s. 129

Rysunek 12. Konwersja / rozwój wiedzy



Źródło: B. Gladstone: *Zarządzanie wiedzą...*, op. cit., s. 97

Teza przedstawiona przez japońskich naukowców I. Nonaka, H. Takeuchi, mówiąca o tym, iż sednem wiedzy jest wzajemne oddziaływanie cech ukrytych i dostępnych, umożliwiła zaprezentowanie przez nich czterech odmiennych metod konwersji wiedzy (rys. 12.).

Do tych metod należą :

- 1) **socjalizacja** – od wiedzy ukrytej do ukrytej, polega na rozdystrybuowaniu doświadczenia, umiejętności, pomiędzy jednostkami w postaci modeli mentalnych lub kwalifikacji technicznych;
- 2) **eksternalizacja** – od wiedzy ukrytej do otwartej, bazuje na procesach związanych z wprowadzaniem wiedzy ukrytej i jej przemiana w wiedzę otwartą;
- 3) **kombinacja** – od wiedzy otwartej do otwartej, zróżnicowane elementy wiedzy dostępnej są ze sobą łączone, dzięki czemu poprzez metody selekcjonowania, unifikowania i systematyzowania mieszczących się w nich informacji zaczyna istnieć nowy rodzaj wiedzy;
- 4) **internalizacja** – od wiedzy otwartej do ukrytej, jest lokalizowana wówczas, gdy wiedza dostępna ponownie stanie się przeistoczona w wiedzę ukrytą. Chodzi tu o osiągnięcie nowych umiejętności dzięki doświadczeniu innych.¹⁵⁶

¹⁵⁶ Zob. B. Gladstone: *Zarządzanie wiedzą...*, op. cit., s. 97- 99, I. Nonaka, H. Takeuchi: *Kreowanie...*, op. cit., s. 85-86, J. Lewandowski (red.): *Zarządzanie organizacjami w zmieniającym się otoczeniu*, Monografie, Wydawnictwo Politechniki

1.4.2.2. Znaczenie wiedzy w organizacji i sposoby jej rozporządzania

Zgodnie z podejściem American Productivity and Quality Center proces zarządzania wiedzą stanowi składową siedmiu elementów:

- ✓ tworzenia wiedzy,
- ✓ identyfikacji wiedzy,
- ✓ zbierania wiedzy,
- ✓ organizacji wiedzy,
- ✓ dzielenia się wiedzą,
- ✓ adaptacji wiedzy,
- ✓ użycia wiedzy.¹⁵⁷

Istotnym wydaje się być zacytowanie słów prof. Probst¹⁵⁸ który opisuje główne cele zarządzania podkreślając iż *determinują one rodzaje wiedzy będące strategicznym zasobem firmy oraz rodzaje zdolności, które powinny być w firmie rozwijane, cele zarządzania wiedza mogą mieć wymiar strategiczny, taktyczny lub operacyjny.*

Do takich celów zaliczyć zapewne można:

- ⇒ **lokalizowanie zasobów wiedzy**¹⁵⁹ - sankcjonuje utrzymanie raz zdobytej wiedzy czy to wewnętrznej czy też zewnętrznej. Ważnym punktem w tym etapie jest identyfikacja źródeł wiedzy połączona z przejrzystością zasobów wiedzy wewnętrznej organizacji. Można to uczynić za pomocą względnie nieskomplikowanych narzędzi w postaci specyfikacji ekspertów, map wiedzy i innych;
- ⇒ **rozwój wiedzy**¹⁶⁰ – ten element jest składową pewnego rodzaju cyklu zamkniętego. Od pozyskiwania wiedzy, poprzez wybór określonej wiedzy i jej ocenę, dalej należy uwzględnić korzystanie z jej zasobów, kończąc na ostatnim etapie, jakim jest powiększanie

Łódzkiej, Łódź 2004, s. 51, St. Galata: *Strategiczne zarządzanie organizacjami - wiedza, intuicja, strategię, etyka*; DIFIN, Warszawa 2004, s. 54 – 55, J. Brillman: *Nowoczesne koncepcje i metody zarządzania*, Tłum. K. Bolesta - Kukulka, PWE, Warszawa 2002, s. 403 - 404

¹⁵⁷ A. Fazlagić: *Czym się różni zarządzanie wiedzą*, op. cit.

¹⁵⁸ Artykuł: *Zarządzanie wiedzą...*, Wywiad z G. Probstem, op. cit., s. 19

¹⁵⁹ Zob. S. Kantyka: *Wiedza i władza w organizacjach*, [w:] *Gospodarowanie zasobami wiedzy w organizacjach non-profit. Wybrane zagadnienia*, S. Kantyka, M. Król, A. Lipka, A. Lipski, M. Satoła, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. K. Adamieckiego w Katowicach, Katowice 2005, s. 93 – 94; *Zarządzanie wiedzą*, Wywiad z prof. G. Probstem, op. cit., s. 19; E. Głuszek: *Zarządzanie zasobami niematerialnymi przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo AE im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2004, s. 79 - 81

¹⁶⁰ Zob. T. Czaplą, M. Malarski: *Zarządzanie pozyskiwaniem i rozwojem wiedzy w organizacji* [w:] *Metody organizacji i zarządzania. Kształtowanie relacji organizacyjnych* pod red. W. Błaszczak, WN PWN, Warszawa 2005, s. 216 – 217;

zakresu wiedzy (zob. rys. 5.) *jest to proces tworzenia nowych zdolności, produktów, usprawnień w działalności firm.*¹⁶¹

- ⇒ **pozyskiwanie wiedzy**¹⁶² – stanowi jeden z najważniejszych etapów w cyklu istnienia wiedzy. W literaturze to stadium jest nazywane różnorako m.in. *tworzenie wiedzy, nabywanie wiedzy, akwizycja wiedzy, odkrywanie wiedzy*. Istotne jest wskazanie miejsc gdzie ta wiedza się rodzi, czy to będzie wiedza, która powstaje w samej firmie czy też powiększanie wiedzy następuje poprzez jej pozyskiwanie z zewnątrz organizacji np. za pomocą wymiany doświadczeń. Kolejnymi sposobami mogą być: zakup nowych technologii, przejmowanie całych przedsiębiorstw wraz z ich pracownikami i technologiami lub zatrudnianie specjalistów określonych dziedzin. Zdaniem Davenporta i Prusaka¹⁶³ *proces tworzenia wiedzy to zespół specyficznych działań i inicjatyw, które firmy podejmują w celu zwiększenia wiedzy w organizacji;*
- ⇒ **transfer wiedzy**¹⁶⁴ – ta dziedzina zintegrowana jest z dystrybuowaniem wiedzy w danym przedsiębiorstwie. Potrzeba takiego transferu odbywa się wówczas, gdy w organizacji istnieje istotna niesymetryczność ważnej dla niej wiedzy. Warty podkreślenia jest cel transferu wiedzy, którym jest dostarczanie wiedzy we właściwe miejsca, w których jest ona najbardziej pożądana. W literaturze przedmiotu transfer wiedzy zbudowany jest z czterech subprocesów: zdobywania, udostępniania, rozpowszechniania oraz dzielenia się wiedzą;
- ⇒ **kreowanie wiedzy**¹⁶⁵ – zwane inaczej *tworzeniem wiedzy*, polega na kreowaniu nowatorskich rodzajów wiedzy spersonalizowanej, która to z czasem zostaje usystematyzowana i stanowi fundament funkcjonowania organizacji. Istotne jest, aby wiedza, która jest tworzona w przedsiębiorstwie, nie była kwestią zwykłego przypadku ale planowym zamierzeniem i wynikiem mozolnej pracy jednostek;
- ⇒ **wykorzystanie wiedzy**¹⁶⁶ – ten etap jest istotny dla osiągnięcia zamierzonych celów strategicznych organizacji. Czasami istotna jest współpraca z konkurencją, choć to

¹⁶¹ Artykuł: *Zarządzanie wiedzą* ..., Wywiad z prof.. G. Probstem, *op. cit.*, s. 19

¹⁶² Zob. J. Gołuchowski: *Technologie informatyczne w zarządzaniu wiedzą w organizacji*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. K. Adamieckiego w Katowicach, wyd. II, Katowice 2007, s. 51 – 52; G. Probst, S. Raub, K. Romhardt: *Zarządzanie wiedzą* ..., *op. cit.*, s. 42 – 43; J. Kisielnicki (red.): *Zarządzanie wiedzą* ..., *op. cit.*, s. 77 – 78; A. Jashapara: *Zarządzanie wiedzą* ..., *op. cit.*, s. 94 – 95;

¹⁶³ Cyt. M. Strojny: *Zarządzanie wiedzą* ..., *op. cit.*, s. 23

¹⁶⁴ Zob. M. Żmigrodzki: *Metodyka zarządzania wiedzą*, e-mentor, dwumiesięcznik wydawany przez SGH w Warszawie, Warszawa Nr 1(13) luty 2006, s. 55; E. Głuszek: *Zarządzanie zasobami* ..., *op. cit.* s. 91; B. Mikula, A. Pietruszka-Ortyl, A. Potocki (red): *Podstawy zarządzania* ..., *op. cit.*, s. 136 - 137

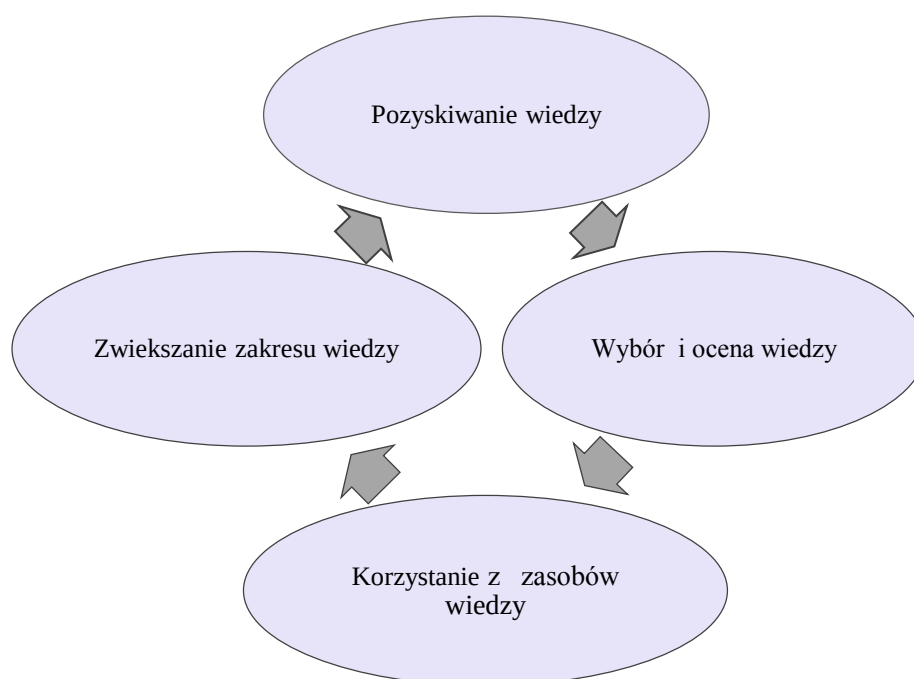
¹⁶⁵ Szerzej na ten temat piszą: A. K. Koźmiński: *Zarządzanie w warunkach niepewności*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 98 – 99; B. Mikula, A. Pietruszka-Ortyl, A. Potocki (red): *Podstawy zarządzania* ..., *op. cit.*, s. 137; E. Głuszek: *Zarządzanie zasobami* ..., *op. cit.* s. 84 - 85

¹⁶⁶ Zob. *Zarządzanie wiedzą* ..., Wywiad z prof.. G. Probstem, *op. cit.*, s. 19; J. Purgał- Popiela: *Pomiar wiedzy w organizacji – problemy i wyzwania* [w:] *Kapitał ludzki a kształtowanie przedsiębiorczości*, pod red. M. Juchnowicz, POLTEXT, Warszawa

z pozoru wydaje się lekkomyślne, wszystko jednak po to, aby uzyskać planowane efekty ważne dla rozwoju przedsiębiorstwa. Zdaniem N. Bontisa i Ch. W. Choo wykorzystywanie wiedzy jest definiowane, jako połączenie i zsynchronizowanie przez organizację rozmaitych form wiedzy w celu podjęcia określonych działań;

⇒ **zachowywanie i ochrona wiedzy**¹⁶⁷ – stanowi istotny element w funkcjonowaniu organizacji albowiem raz pozyskane kompetencje muszą być ciągle aktualizowane odpowiednio dobierane i optymalizowane oraz zapamiętywane przez członków organizacji poprzez ich kodyfikowanie. Do tego dochodzi ochrona praw autorskich, licencji i patentów. Organizacja ma możliwość w pełni korzystania ze zgromadzonych zasobów wiedzy, które są przechowywane na nośnikach informacji, w bazach danych czy w postaci dokumentacji sporządzonej na papierze. Warto nadmienić, że najbardziej istotne informacje powinny podlegać nie tylko selekcji wstępnej, ale i bieżącej kontroli.

Rysunek 13. Cykl rozwoju wiedzy



Źródło: T. Czapla, M. Malarski: *Zarządzanie pozyskiwaniem ...*, op. cit., s. 217

2004, s. 60; G. Probst, S. Raub, K. Romhardt: *Zarządzanie wiedzą w organizacji*, op. cit., s. 19; M.W. Staniewski: *Zarządzanie zasobami ludzkimi a zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, Vizja Press&IT, Warszawa 2008, s. 138 - 139

¹⁶⁷ Zob. G. Probst, S. Raub, K. Romhardt: *Zarządzanie wiedzą...*, op. cit., s. 44; *Zarządzanie wiedzą...*, Wywiad z prof.. G. Probstem, op. cit., s. 19; E. Głuszek: *Zarządzanie zasobami...*, op. cit. s. 102 - 104

W schemacie przedstawionym przez T. Czapłę i M. Malarskiego (patrz rys. 13.) zostały uwzględnione cztery czynniki, stanowiące łącznie pewien rodzaj cyklu, w którym poszczególne elementy sprawnie przechodzą kolejno, począwszy od pozyskiwania wiedzy skończywszy na zwiększaniu zakresu wiedzy.¹⁶⁸

Wiedza jest istotnym aspektem w życiu człowieka, bez względu na to czy jest on pełnosprawny czy też nie. Różnorakie są rodzaje wiedzy tak jak zróżnicowane jest jej przyswajanie przez poszczególne jednostki.

W niniejszej rozprawie będzie poruszany temat wykorzystywania i rozwoju potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych w organizacjach. Zanim jednak zostanie rozwinięta ta tematyka należy podkreślić czym jest niepełnosprawność, jaki jest stan rzeczywisty i prawny funkcjonowania niepełnosprawnych, jakie rozwiązania wykorzystywane są w procesie wyrównywania perspektyw rozwoju tych osób.

¹⁶⁸ T.Czapła, M.Malarski: *Zarządzanie pozyskiwaniem*....[w:] Błaszczuk W.(red.): *Metody organizacji*, op. cit., s. 217

Rozdział II.

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ A ISTNIEJĄCE UWARUNKOWANIA FUNKCJONOWANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

W poniższym rozdziale zostanie przedstawione zestawienie terminów związanych z pojęciem „niepełnosprawności”. Przeanalizowana i omówiona będzie ranga wiedzy w życiu ludzi niesprawnych, ich podejście do nauki i możliwość propozycji pracy, w której niepełnosprawni będą mogli wykazać się swoim potencjałem intelektualnym.

Czym jest niepełnosprawność? Chodzi tu o ustalenie, która z przedstawionych poniżej definicji będzie najbardziej trafna i adekwatna do warunków funkcjonowania polskich organizacji. Czy powinno się brać pod uwagę aspekty oparte jedynie na ustawach, podręcznikach psychologicznych lub socjologicznych czy również powinno się wziąć aspekt związany ze stereotypami istniejącymi w społeczeństwie?

2.1. Zjawisko niepełnosprawności – sposoby jego postrzegania

Niepełnosprawność postrzegana jest w różny sposób przez różne grupy społeczne. Jednakże im bardziej rozwinięte są kraje i postęp w przybliżaniu tego, co nieznane (czy wręcz obce) tym większe przekonanie do współdziałania w życiu i pracy zawodowej, społeczeństwa z ludźmi niesprawnymi. Najbardziej, bowiem - ludzie boją się tego, czego nie znają. Lęk z obawy przed poznaniem, zaakceptowaniem niepełnosprawności jest czasami na tyle duży, iż nawet najbliżsi uznają, iż odseparowanie się od swoich chorych krewnych, przyjaciół czy znajomych, jest najlepszą metodą na to by ich nie urazić.

Niektórzy unikają kontaktów z ludźmi obciążonymi ułomnościami fizycznymi lub psychicznymi, bo uważają za wstydlive, zbyt trudne i „nie na poziomie” jest utrzymywanie stosunków z takimi osobami. Inni zaś boją się styczności z ludźmi chorymi, gdyż, nie tyle, że nie chcą pomóc, co nie wiedzą, w jaki sposób to zrobić. Kolejna grupa ludzi chętnie angażując się w pomoc ludziom chorym, ale na tzw. „odległość” wpłacają określone sumy pieniędzy na

wskazane konta. W tym przypadku ci darczyńcy nie tyle chcą kontaktów, bo nie wiedzą jak się zachować spotykając się z niesprawnymi, stąd też wolą pozostać anonimowi. Przykłady powyższych postępowań można mnożyć. Racjonalnym i skutecznym z punktu widzenia tematu rozprawy byłoby rozpatrzenie tego rodzaju problemów zachowań również z perspektywy socjologii i psychologii.

Należy jednakże w niniejszej rozprawie skoncentrować się na zagadnieniu niepełnosprawności nie tylko z punktu widzenia tego, co otoczenie bliższe i dalsze - czyli rodzina, społeczeństwo, państwo mogą ofiarować Osobom Niepełnosprawnym, ale co otoczenie może także uzyskać ze strony tych osób, czyli brać pod uwagę, współpracując z nimi, wymierne wyniki nie tylko z punktu widzenia wzajemnych relacji międzyludzkich, ale również z aspektów ekonomicznych.

Często w społeczeństwie daje się zauważyć pogląd, że niepełnosprawni wydają się być jedynie balastem stanowiącym potencjalny koszt dla budżetu państwa i rodziny.

Patrząc z perspektywy minionego wieku, niepełnosprawność była identyfikowana, jako swego rodzaju „ułomność”, „wada”, „upośledzenie”. Często występują stereotypy w nazewnictwie dotyczące osób niesprawnych. Tak na przykład osoby z niepełnosprawnością ruchową nazywane są „kalekami”, jeśli się mówi o niepełnosprawności umysłowej, stosowane nazewnictwo potoczne jest dużo bardziej bolesne dla nich.

Niepełnosprawność jest pojęciem istniejącym od niewielu lat. Wcześniej ludzie upośledzeni w jakikolwiek sposób czy to fizyczny czy też psychiczny, byli nazywani synonimami obecnego terminu niepełnosprawność. Stosowano określenia: inwalidztwo, niesprawność, kalectwo, ułomność, upośledzenie, niedorozwój, itd.

Już w drugiej połowie XX wieku sytuacja Osób Niepełnosprawnych zaczynała się sukcesywnie poprawiać. Ci ludzie nie byli istotami często anonimowymi, umieszczonymi w domach opieki, zaczęli walczyć o swoje prawa i o godne życie. Istotne było ich usamodzielnianie się, wskazywanie im miejsca w „normalnym” świecie, gdzie mogliby pracować, jako siła najemna, zakładać rodziny, prowadzić własne firmy, podnosić swój poziom kwalifikacji i poszerzać horyzonty wiedzy. Niepełnosprawni zaczęli tworzyć organizacje, które ich wspierały niwelując pojęcie niepełnosprawnych, jako gorszych obywateli naszego świata. Zaczęto zwracać większą uwagę na potrzeby osób z wszelkiego rodzaju dysfunkcjami uniemożliwiającymi im normalne funkcjonowanie.

Dla przykładu R. Murphhy¹⁶⁹ wskazuje istniejące w społeczeństwie zróżnicowanie pisząc: „osoby trwale niepełnosprawne fizycznie nie są ani chore ani zdrowe, ani żywe ani martwe, nie są poza społeczeństwem ani całkowicie wewnątrz niego. Są ludźmi, ale ich zdeformowane czy niesprawne ciała poddają w wątpliwość ich pełne człowieczeństwo(...) funkcjonują częściowo odizolowani od społeczeństwa, jako ludzie o nieokreślonym, niejednoznacznym statusie”.

Wzajemne powiązanie międzyludzkie występujące w codziennym życiu M.B. Clinard i R. F. Meier nazywają, jako *nieuniknionymi problemami związanymi z funkcjonowaniem, jakie napotyka niepełnosprawni ze względu na swoje upośledzenie*.¹⁷⁰ Niestety w tych słowach obu autorów jest zawarta cała istota problemu. Ktoś, kto inaczej wygląda, gorzej się porusza, ma problemy z uczeniem się czy logicznym myśleniem stanowi problem dla otoczenia, bo nie jest to „normalne”.

Tu należałoby zadać pytanie, co w takim razie jest „normalnością”? Nie każdy ma szansę urodzić się i być zdrowym, czasami chwila wystarczy, aby to tzw. „normalne życie” przestawiło się o 180⁰. Każdy potencjalnie jest zagrożony zmianą stanu zdrowia, bo nikt nie wie, co go spotka jutro.

2.1.1. Podstawowe pojęcia w terminologiach różnych autorów

Nazewnictwo i stosowany sposób przedstawiania tego zjawiska są bardzo istotne przy formułowaniu definicji niepełnosprawności. Na przestrzeni lat zmieniają się one. Istnieją także zróżnicowane opinie, co do stosowania tychże terminologii.

Wydawałoby się, że podane w definicji zaczerpniętej z Encyklopedii Powszechnej określenie niepełnosprawności jest obraźliwe i powinno być rzadko używany, jednakże właśnie tam odnajdujemy termin niepełnosprawny, jako *kaleki lub upośledzony umysłowo*.¹⁷¹

¹⁶⁹ R. Murphy: *The Body Silent*, Phoenix House, London 1987, s. 112, [za:] C. Barnes, G. Mercer: *Niepełnosprawność*, Przekład Morawski P., Wydawnictwo SIC! S.C., Warszawa 2008, s. 13

¹⁷⁰ M.B. Clinard, R.F. Meier: *Sociology of Deviant Behaviour*, TX: Holt, Reinhart & Winston, Fort Worth 1989, [za:] C. Barnes, G. Mercer: *Niepełnosprawność*, op. cit., s. 13

¹⁷¹ *Encyklopedia Powszechna...*, op. cit., s. 578

Nowy Słownik Języka Polskiego określa termin „niepełnosprawny”, jako *pozbawiony pełnej sprawności fizycznej lub psychicznej w skutek choroby, wypadku, wad wrodzonych, itp.*¹⁷²

W literaturze związanej z niepełnosprawnością nie ma sprecyzowanego jednego konkretnego określenia, które by ten problem w pełni obejmowało i definiowało. W słownikach synonimów można odnaleźć inne określenia Osoby Niepełnosprawnej jak: „inwalida” „niesprawny”, „kaleka”, „ułomny”, „sprawny inaczej”, „upośledzony”, „chromy” i inne.¹⁷³

U W. Dykcika występuje określenie niepełnosprawności, jako *pojęcie, które obejmuje różne ograniczenia funkcjonalne jednostek ludzkich w każdym społeczeństwie, wynikające z uszkodzenia zdolności wykonywania jakiejś czynności w sposób uważany za normalny, typowy dla życia ludzkiego. Ograniczenia te mogą mieć charakter stały lub przejściowy, całkowity lub częściowy, mogą dotyczyć sfery sensorycznej, fizycznej i psychicznej.*¹⁷⁴

D. Gorajewska pisze, iż niepełnosprawny to *osoba o niepełnej sprawności jednego lub kilku zmysłów(np. wzroku, słuchu),, fizycznej(np. narządu ruchu) lub intelektualnej(np. zespół Downa).*¹⁷⁵

W Słowniku Wyrazów Obcych „inwalida” z łac. *invalidus (bezsilny)* – *inaczej ktoś niepełnosprawny, człowiek, który nie może w pełnym zakresie pracować ze względu na swoje kalectwo, choroby.*¹⁷⁶

Według Międzynarodowej Organizacji Pracy¹⁷⁷ pojęcie „inwalida” oznacza *każdą osobę, której szansę otrzymania i zachowania stosownego zatrudnienia są poważnie zredukowane w następstwie zmniejszenia zdolności fizycznych i umysłowych.*

Trudno wskazać odpowiedź na pytanie, kto to jest Osoba Niepełnosprawna? Dość krótko i precyzyjnie określa to T. Witkowski pisząc: *Myśląc o Osobie Niepełnosprawnej trzeba przede wszystkim pamiętać, że jest to osoba.*¹⁷⁸ W tych kilku słowach można odnaleźć sens etycznych zachowań, o których my, jako społeczeństwo często zapominamy.

Pod koniec lat 70. Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) skonkretyzowała nowy system, który sklasyfikował warianty niepełnosprawności z uwzględnieniem stanu zdrowia

¹⁷² B. Dunaj (red.): *Nowy Słownik...., op. cit.*, s. 362

¹⁷³ *Słownik synonimów*, <http://www.synonimy.pl>, 12.02.2009 r.

¹⁷⁴ W. Dykcik : *Pedagogika specjalna*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. A. Mickiewicza, Poznań 1997, str. 15

¹⁷⁵ D. Gorajewska: *Fakty i mity o osobach z niepełnosprawnością*, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2006

¹⁷⁶ M. Tytuła, J. Okarmus: *Słownik Wyrazów...., op. cit.*, s. 103

¹⁷⁷ *Zalecenie nr 99 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące przystosowania i rehabilitacji zawodowej inwalidów*, z dnia 22.06.1955 r., <http://www.mop.pl/doc/pdf/zalecenia/z099.pdf>, 04.04.2009 r.

¹⁷⁸ T. Witkowski: *Rozumieć problemy osób niepełnosprawnych (13 rodzajów niepełnosprawności)*, Wydawnictwo MBDO, Warszawa 1993

człowieka. Ogólna definicja sformułowana przez WHO brzmi: *inwalidztwo jest to zmniejszenie sprawności wymaganej do prowadzenia normalnego życia. Jest ono wynikiem nie tylko fizycznego lub psychicznego upośledzenia, ale również trudności w przystosowaniu się do niego.*¹⁷⁹

Dalej wskazano na podział niepełnosprawności na trzy grupy

- ⇒ **niesprawność, uszkodzenie, upośledzenie (impairment)** - każda utrata sprawności lub nieprawidłowość w budowie czy funkcjonowaniu organizmu pod względem psychologicznym, psychofizycznym lub anatomicznym;
- ⇒ **niepełnosprawność funkcjonalna (disability)** - każde ograniczenie bądź niemożność (wynikające z niesprawności) prowadzenia aktywnego życia w sposób lub zakresie uznawanym za typowe dla człowieka;
- ⇒ **upośledzenie lub niepełnosprawność w wykonywaniu ról społecznych (handicap)** Ograniczenia w pełnieniu ról społecznych (handicap) - ułomność określonej osoby wynikająca z niesprawności lub niepełnosprawności, ograniczająca lub uniemożliwiająca pełną realizację roli społecznej odpowiadającej wiekowi, płci oraz zgodnej ze społecznymi i kulturowymi uwarunkowaniami;¹⁸⁰

Odmienne sprecyzowanie definicji niepełnosprawności przedstawił w 1976 roku UPIAS (Union Of The Physically Impaired Against Segregation). UPIAS definiuje rodzaje niepełnosprawności następująco:

✓ **uszkodzenie (upośledzenie)** – całkowity albo częściowy brak kończyny lub ułomność kończyny, narządu lub funkcjonowania organizmu;

✓ **niepełnosprawność** – niekorzyści lub ograniczenia aktywności spowodowane współczesną organizacją społeczeństwa, które nie bierze pod uwagę ludzi niepełnosprawnych fizycznie, wykluczając ich z udziału w głównym nurcie życia.¹⁸¹

Prawdą będzie zapewne przytoczone poniżej stwierdzenie, że nikt tak nie zrozumie problemów Osoby Niepełnosprawnej jak inna Osoba Niepełnosprawna. Rzeczywistość, jaka nas otacza niestety nie daje możliwości bliższego poznania Osób Niepełnosprawnych, zasobów jakie w sobie mają, ich osobowości, wykorzystania potencjału jaki oferują. Codziennosc

¹⁷⁹ Za B. Balcerzak – Paradowska (red.): *Sytuacja osób niepełnosprawnych w Polsce*, Raport IPiSS, Zeszyt 22, Warszawa 2002, s. 12,

¹⁸⁰ Zob. *Definitions Of Disability*, www.open.ac.uk/inclusiveteaching/pages/understanding-and-awareness/describing-disability.php, 23.03.2009 r.; *Definicja niepełnosprawności*, UNIC, www.unic.un.org.pl/niepelnosprawnoscddefinicja.php, 23.03.2009 r.

¹⁸¹ Cyt. UPIAS: *Fundamental principles of Disability* , Union of the Physically Impaired against Segregation, London 1976, s. 3 – 4, [za:] C. Barnes, G. Mercer: *Niepełnosprawność ...*, op. cit. , s. 19

przysparza jedynie sytuacji nie tyle nie wygodnych, co wręcz krzywdzących dla niepełnosprawnych.

W Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych § 1. Sformułowana została kolejna definicja, według której Osoby Niepełnosprawne to (...) *osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi.*¹⁸²

Poszerzona definicja Osoby Niepełnosprawnej zaprezentowana przez Europejskie Forum Niepełnosprawności w Parlamencie Europejskim w październiku 1994 roku stwierdza, iż : *Osobą Niepełnosprawną jest jednostka w pełni swych praw, znajdująca się w sytuacji upośledzającej ją na skutek barier środowiskowych, ekonomicznych i społecznych, których z powodu występujących u niej uszkodzeń nie może przewyższać w taki sposób jak inni ludzie. Bariery te zbyt często są zwiększane przez deprecjonujące postawy ze strony społeczeństwa.*¹⁸³

W definicji przedstawionej przez ONZ w trakcie 48 Sesji Zgromadzenia ONZ z dnia 20 grudnia 1993 r. (Rezolucja 48/96), wskazuje się dwa pojęcia:

- ⇒ **niepełnosprawność**, – która obejmuje wiele ograniczeń funkcjonalnych występujących w każdym społeczeństwie i w każdym kraju na świecie. Niepełnosprawność może być fizyczna, intelektualna lub polegać na dysfunkcji zmysłów; może wynikać z choroby somatycznej lub choroby umysłowej. Powyższe dysfunkcje mogą przyjmować charakter **przejściowy**, (czyli będą istnieć okresowo) lub **stały** (trwający nieprzerwanie)
- ⇒ **upośledzenie** (handicap) – oznacza utratę lub ograniczenie możliwości uczestnictwa w życiu społeczeństwa w tym samym stopniu, co inni obywatele. Dalej następuje wskazanie na niekompatybilność jednostki i środowiska, w którym ona funkcjonuje. Dotyczy to braku perspektyw umożliwiających czynny udział niesprawnych w życiu społecznym.¹⁸⁴

Światowy Program Działań na rzecz Osób Niepełnosprawnych jak i Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych akcentują niepełnosprawność, jako kwestie typowo społeczną a nie jedynie dotyczącą indywidualnych osób. W ich przekonaniu niepełnosprawność stanowi wzajemne powiązania między społeczeństwem i otoczeniem, w którym jednostka się znajduje.

¹⁸² Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, http://www.idn.org.pl/prawo/karta_praw.html, 15.03.2009 r.

¹⁸³ Urząd Komitetu Organizacji Europejskiej, www.cie.gov.pl, 10.02.2010 r.

¹⁸⁴ Cyt. Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych (The Standards Rules on the Equalization of Opportunities for Person with Disabilities), wersja polska, tłumaczenie wykonane na zlecenie Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych, sfinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, http://www.opc.uj.edu.pl/poradnik/links/pdf/Standardowe_Zasady.pdf, 10.04.2009 r.

Autorzy następnego podziału definicji niepełnosprawności J. Hołówka i D. Niklas termin „**niepełnosprawność**” przedstawiają z punktu widzenia różnych aspektów. Ich zdaniem niepełnosprawność rozróżnia się punktu widzenia¹⁸⁵:

- ☞ **ekonomicznego** – w postaci relacji, jaka wynika z punktu widzenia materialnego, Osoby Niepełnosprawne są nieefektywne w pracy;
- ☞ **medycznego** – stanowi to długookresowy status Osoby Niepełnosprawnej, wynikający z braku możliwości lub ograniczenia czynności pozwalających na prawidłowe funkcjonowanie organizmu;
- ☞ **prawnego** – wskazuje na określone uprawnienia niepełnosprawnych, które zapewniają wachlarz świadczeń, jakie są przynależne niepełnosprawnym zgodnie z obowiązującym prawem;
 - **zawodowego** – wskazanie położenia Osób Niepełnosprawnych w sytuacji, w której chcą oni uzyskać status pracownika i problemy wynikające z poszukiwania przez nich zatrudnienia;
 - **psychologicznego** – trauma wynikająca z nowej sytuacji zdrowotnej Osoby Niepełnosprawnej, jej zachowań mentalnych jak również pozostałych syndromów, które się pojawiają w kontakcie z otoczeniem;
 - **socjologicznego** – po uzyskaniu statusu Osoby Niepełnosprawnej następuje zmiana nastawienia otoczenia w stosunku do tych ludzi, niesprawni są „naznaczeni” innością, co powoduje, że odsuwani przez społeczeństwo z wykonywanych do tej pory ról publicznych;
 - **według indywidualnej definicji** – w tym przypadku chodzi o indywidualne podejście samej Osoby Niepełnosprawnej do konkretnych elementów życia, jej zachowań, myśli i odczuć, które ona sama postrzega i definiuje¹⁸⁶.

Z punktu widzenia T. Majewskiego określenie niepełnosprawności przedstawia się następująco: *Osoba Niepełnosprawna to taka, u której uszkodzenie i obniżony stan sprawności organizmu spowodował utrudnienie, ograniczenie lub uniemożliwienie wykonywania zadań życiowych i zawodowych oraz wypełniania ról społecznych biorąc pod uwagę jej wiek, płeć, stan, czynniki środowiskowe, społeczne i kulturowe.*¹⁸⁷

¹⁸⁵ J. Hołówka, D. Niklas: *Pojęcie „ograniczonej sprawności” i „rehabilitacji”* [w:] *Socjologia a zdrowie*, pod red. M. Sokołowskiej, J. Hołówki, PWN, Warszawa 1976, s. 455

¹⁸⁶ J. Hołówka, D. Niklas: *Pojęcie...*, op. cit., s. 455

¹⁸⁷ T. Majewski: *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, Centrum Badawczo- Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 1995, [za:] *Osoby niepełnosprawne – zatrudnienie a jakość życia*, B. Kurkus-Rozowska, CIOP-PIB, <http://www.ciop.pl/18139.html>, 10.04.2009 r.

M. Weiss przedstawia siedem typów kryteriów, wyrażających wielkość utrudnień obejmujących niepełnosprawnych. Należą do nich:

✓ **odczucia subiektywne** – stanowiące wąskie odczucia jednostki związanej z jej niepełnosprawnością;

✓ **kryteria behawioralne** – wskazują na bariery związane z wykonywaniem pewnych czynności;

✓ **kryteria profesjonalne** – precyzowane przez specjalistów z dziedziny medycyny, czy rehabilitacji opinie, wskazujące na ocenę sprawności i ograniczeń, jakie stwarza jednostce jej niepełnosprawność;

✓ **kryteria prawne** – konkretyzują przywileje Osób Niepełnosprawnych do uzyskiwania przez nie określonych świadczeń;

✓ **określenia grupy „ważnych bliskich”** – chodzi o opinię ludzi najbliższych osobie niepełnosprawnej (rodziców, rodzeństwa, przyjaciół), którzy są w stanie wskazać, na czym polega ograniczenie sprawności, jak się przejawia, kiedy powstało, (np. o objawach rzutów epileptycznych mogą powiedzieć więcej osoby bliskie niż sama Osoba Niepełnosprawna);

✓ **kryteria środowiskowe** – osądy związane ze otoczeniem, w jakim niepełnosprawni funkcjonują, (biorąc pod uwagę uwarunkowania cywilizacyjne), które społeczność kieruje w stosunku do nich;

✓ **zapobieganie ograniczeniu sprawności** – stosowanie praktyk wspomagających opóźnienie, zmniejszenie lub zniwelowanie ograniczonej sprawności, które jest wykonywane za pomocą rehabilitacji, środków medycznych, usprawnień zawodowych, społecznych, a także związanych z oświatą.¹⁸⁸

Jeszcze inna definicja niepełnosprawności została sprecyzowana Ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r., gdzie niepełnosprawność – *oznacza to trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy;*¹⁸⁹

Istotnym do podkreślenia wydaje się fakt, jaki zaistniał w znowelizowanych aktach prawnych pod koniec lat 90-tych, kiedy to nastąpiła zmiana nomenklatury, gdzie zamiast określenia inwalidztwa wprowadzono termin *niepełnosprawność*.

Z kolei A. Hulek uważa, iż inwalidą jest osoba, u której *istnieje naruszenie sprawności i funkcji w stopniu wyraźnie utrudniającym (w porównaniu z osobami zdrowymi w danym kręgu*

¹⁸⁸ Zob. M. Weiss: *Rehabilitacja, jako sposób zapobiegania zależności społecznej*, [w:] *Polityka społeczna*, op. ci., pod red. M. Sokołowskiej, J. HołóWKi, s. 127 - 128

¹⁸⁹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o *rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, Dz.U. 1997 Nr 123 poz. 776, www.isip.sejm.gov.pl, 10.04.2009 r.

kulturowym) pobieranie nauki w normalnej szkole, wykonywanie czynności życia codziennego, prace zawodową, udział w życiu społecznym oraz zajęciach w czasie wolnym od pracy¹⁹⁰.

Następny termin określający Osoby Niepełnosprawnej został zaprezentowany przez Europejskie Forum Niepełnosprawności w Parlamencie Europejskim w październiku 1994 roku. Brzmiała ona następująco: *osobą niepełnosprawną jest jednostka w pełni swych praw, znajdująca się w sytuacji upośledzającej ją na skutek barier środowiskowych, ekonomicznych i społecznych, których z powodu występujących u niej uszkodzeń nie może przewyższać w taki sposób jak inni ludzie. Bariery te zbyt często są zwiększane przez deprecjonujące postawy ze strony społeczeństwa.*¹⁹¹

Istniejące stereotypy *nie są życzliwe; są wprost obraźliwe i mają niekorzystny wpływ na członków grupy, której dotyczą.*¹⁹² Można odnieść to stwierdzenie nie tylko niepełnosprawnych, ale do wszystkich ludzi, którzy w jakikolwiek sposób odbiegają od „norm” ogólnie przyjętych i społecznie uznanych.

Nawiązując do powyższych określeń uznano, by w niniejszej rozprawie sformułować definicję następująco:

Osoba Niepełnosprawna – to taka, która, posiada pełne prawa, jednakże jest ograniczona w swym działaniu jedynie przez pewnego rodzaju bariery związane z fizycznymi lub psychicznymi zaburzeniami organizmu, utrudniającymi jej możliwość pełnego funkcjonowania i adaptacji w zdrowym społeczeństwie.

Niepełnosprawność kategoryzowana jest pod względem zarówno stopnia niepełnosprawności , jak i schorzenia, które stanowi o rodzaju niepełnosprawności. W poniższym podrozdziale 2.1.2. zostaną przybliżona zostanie systematyka stopniowania niepełnosprawności.

¹⁹⁰ Cyt. A. Hulek: *Teoria i praktyka rehabilitacji inwalidów. Analiza w aspekcie fizycznym, psychologicznym, społecznym i zawodowym*, PZWL, Warszawa 1969, s. 18

¹⁹¹ Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Centrum Informacji Europejskiej UKIE, <http://www.cie.gov.pl>, op. cit., 12.02.2009r.

¹⁹² E. Aronson: *Człowiek istota społeczna*, WN PWN, Warszawa 2000, s. 285

2.1.2. Stopnie i rodzaje niepełnosprawności

T. Majewski przedstawia klasyfikację niepełnosprawności, która wskazuje na trzy typy, będące w jego mniemaniu głównymi wyróżnikami łączącymi definicje różnych autorów w tym obszarze¹⁹³:

- ⇒ **definicje ogólne** – twórcy tego typu terminów podkreślają szerokie spektrum pojęcia niepełnosprawności, poczynając od biologicznych po społeczne kryteria, wskazujące na to czy dana osoba jest niepełnosprawna czy też nie;
- ⇒ **definicje dla ściśle określonych celów** – ten rodzaj sprecyzowanych pojęć jest sporządzany dla określonych potrzeb, używanych w różnych dziedzinach nauk, np. dla celów:
 - rehabilitacyjnych,
 - społecznych,
 - medycznych,
 - rentowych i pozarentowych,
 - szkolnictwa skierowanego na potrzeby niepełnosprawnych;
- ⇒ **definicje poszczególnych kategorii Osób Niepełnosprawnych** – wskazuje się w tej grupie istniejące wśród niesprawnych dysproporcje dotyczące rodzajów ich schorzeń, zakresu stopnia uszkodzenia organizmu, właściwości społecznych i demograficznych (np. płeć, wiek, wykształcenie, stan cywilny). Ze względu na powyższe cechy można wyodrębnić kryteria w postaci:
 - rodzaju niepełnosprawności
 - stopnia, w jakim nastąpiło uszkodzenie organizmu jednostki
 - czasokresu powstania niepełnosprawności

W opracowaniu M. Weissa¹⁹⁴ możemy odnaleźć podział, w którym autor różnicuje ludzi ze względu na ustalony stopień niepełnosprawności, objawiających się wykonywaniem podstawowych rutynowo wykonywanych czynności w ciągu dnia. Należą do tych osób:

- ✓ jednostki bez żadnych dysfunkcji (posiadające pełną sprawność), stanowiące podstawowa normę klasyfikacji,
- ✓ jednostki z dysfunkcją, która nie ogranicza ich sprawności,

¹⁹³ Zob. T. Majewski: *W sprawie definicji osoby niepełnosprawnej*, [w:] Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej, Nr 1 (139), 1994 r., I. Poliwczyak: *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2007, s. 16 – 18,

¹⁹⁴ M. Weiss: *Rehabilitacja...*, [w:] *Polityka społeczna...*, red. M. Sokołowska, J. Hołówko, op. cit., s. 128

- ✓ jednostki bez żadnych dysfunkcji, ale z ograniczoną sprawnością.
- ✓ jednostki posiadające dysfunkcje i współistniejącą przy tym ograniczoną sprawność.

W Polsce od września 1997 roku funkcjonują dwa rodzaje procedur, które określają niepełnosprawność¹⁹⁵:

- w przedmiocie związanym ze zdolnością do pracy Osoby Niepełnosprawnej – dotyczy to celów rentowych;
- w przedmiocie związanym z możliwością samodzielnej egzystencji – dotyczy celów poza rentowych.

Art. 3. i Art. 4 Ustawy stanowi o ustaleniu trzech stopni niepełnosprawności, znajdujące zastosowanie w trakcie realizacji zamierzeń wskazanych w ustawie. Należą do nich:

⇒ **stopień znaczny** – do którego zostają zaliczone osoby z *naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.*

Pojęcie „niezdolności do samodzielnej egzystencji” określa naruszenie sprawności organizmu w stopniu uniemożliwiającym zaspokajanie bez pomocy innych osób podstawowych potrzeb życiowych, za które uważa się przede wszystkim samoobsługę, poruszanie się i komunikację.

⇒ **stopień umiarkowany** – obejmuje osoby z *naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.*

⇒ **stopień lekki** – dotyczy osób o *naruszonej sprawności organizmu powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mającą ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.*¹⁹⁶

¹⁹⁵ B. Rysz - Kowalczyk (red.): *Leksykon polityki społecznej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2002, s. 100

¹⁹⁶ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej..., op. cit. Art. 3, Art. 4

Tablica 10. System orzecznictwa - przyznawane stopnie niepełnosprawności

Obecny system orzecznictwa od dnia 1 września 1997 roku		Dawny system orzecznictwa
ORZECZENIE LEKARZA ORZECZNIKA ZUS	ORZECZENIE POWIATOWEGO ZESPOŁU DO SPRAW ORZEKANIA O NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	ORZECZENIE KOMISJI LEKARSKIEJ DS. INWALIDZTWA I ZATRUDNIENIA
całkowita niezdolność do pracy oraz samodzielnej egzystencji	znaczny stopień niepełnosprawności	I grupa inwalidzka
całkowita niezdolność do pracy	umiarkowany stopień niepełnosprawności	II grupa inwalidzka
częściowa niezdolność do pracy lub celowość przekwalifikowania zawodowego	lekki stopień niepełnosprawności	III grupa inwalidzka

Źródło: M. Stec : *Stopnie niepełnosprawności*, Artykuł zawarty w biuletynie codziennym Gazeta Podatnika, Nr 73/2009 (605) z dnia 16.04. 2009 r. <http://www.gazetapodatnika.pl/artykuly>, 18.04.2009 r.

W przypadku nazewnictwa stopni niepełnosprawności występują różnicowania. Trochę inną nomenklaturę stosuje orzecznictwo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ponad dwanaście lat temu nazewnictwo wyglądało inaczej, w tej chwili zostało podzielone między orzecznictwo ZUS (do celów rentowych), inną orzecznictwo Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności (do celów pozarentowych), co zostało uwidocznione w *tabl. 10*.

Ustaliwszy niezdolność do pracy Lekarz Orzecznik ZUS wydaje decyzję na czas nie dłuższy niż 5 lat. Jeszcze kilka lat wstecz renty były przyznawane na stałe. W tej chwili bez względu na uszkodzenia i trwałość schorzeń, jakie ma Osoba Niepełnosprawna nie może ona otrzymać orzeczenia stwierdzającego, iż jest to inwalidztwo trwale.

Istotnym faktem i w wielu przypadkach bardzo ważnym dla niepełnosprawnych jest to, że orzeczenia o stopniu niepełnosprawności mogą być wydawane na stałe gdyż stwierdzają one faktyczny stan zdrowia i służą one do celów pozarentowych. Osoba Niepełnosprawna legitymująca się powyższym orzeczeniem może korzystać z ulg i przywilejów, jakie są dostosowane do przyznanego stopnia niepełnosprawności. Te same przywileje dotyczą osób które okazują się orzeczeniem o niepełnosprawności wydanym przez ZUS, z tym że ta druga instytucja dodatkowo wypłaca świadczenia.

Osoba Niepełnosprawna legitymująca się orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności lub posiadająca równoważne orzeczenie o niepełnosprawności w przypadku pogorszenia się stanu zdrowia może ubiegać się o ponowną weryfikację swojego stanu zdrowia i zmianę

kwalifikacji orzeczenia. Dla przykładu osoba, która posiada w ZUS częściową lub całkowitą niezdolność do pracy może ubiegać się o podwyższenie grupy niepełnosprawności.

W przypadku, gdy niepełnosprawny ma orzeczoną całkowitą niezdolność do pracy, nie będzie mógł otrzymywać dodatku pielęgnacyjnego, mimo iż stan zdrowia tego by wymagał. W tej sytuacji inwalida składa wniosek do ZUS o ponowne ustalenie grupy. To samo dotyczy ustalania stopnia niepełnosprawności w Powiatowym Zespole ds. Orzekania o Niepełnosprawności. Jeśli stan zdrowia się pogarsza również w tym przypadku istnieje możliwość przeprowadzenia kolejnego badania stwierdzającego tenże pogarszający się stan zdrowia i postulować o podniesienie stopnia niepełnosprawności, który będzie brał pod uwagę owe zmiany zdrowotne.

Orzeczenie o znacznym albo umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (całkowita niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji oraz całkowita niezdolność do pracy) nie tworzy przeszkód przy podejmowaniu zatrudnienia przez osobę niepełnosprawną. Jednakże sprawy zatrudnienia na otwartym rynku pracy, zostaną omówione w dalszej części.¹⁹⁷

Ważnym jest fakt, że wydawałoby się z pozoru równorzędne orzeczenia wydawane przez zespół ds. orzekania o niepełnosprawności oraz przez lekarzy orzeczników ZUS takimi *de facto* nie zawsze są. Znak równości pomiędzy powyższymi orzeczeniami umieszczają m.in. ustawy o świadczeniach rodzinnych¹⁹⁸ oraz o pomocy społecznej¹⁹⁹.

W rzeczywistości sytuacja wygląda nieco inaczej i nie chodzi tu tylko o nazewnictwo, ale również o to czy dane świadczenia są wliczane do dochodu czy też nie. Dla przykładu zasiłek pielęgnacyjny wypłacany z MOPS niepełnosprawnemu o stopniu znacznym nie będzie wliczał się do dochodu przy ustalaniu wszelkich świadczeń społecznych. Jednakże osoba o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji otrzymuje dodatek pielęgnacyjny z ZUS. Wydawałoby się, że oba świadczenia są tożsame, można tak przyjąć, bo dotyczą najwyższego stopnia niepełnosprawności w obu przypadkach. Niemniej jednak dodatek pielęgnacyjny jest wliczany do dochodu przy ustalaniu wszelkich świadczeń społecznych. Jedynie urzędy skarbowe nie uznają dodatku pielęgnacyjnego za dochód.

¹⁹⁷ M. Stec : *Stopnie ...*, op. cit..

¹⁹⁸ Zob. Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 64, poz. 593, z dn. 30 grudnia 2003 r.); www.isip.sejm.gov.pl, 10.04.2009 r.

¹⁹⁹ Zob. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, (Dz. U. z 2004 r. Nr 64, poz. 593 z dn. 15 kwietnia 2004 r.), www.isip.sejm.gov.pl, 10.04.2009 r.

Rodzaje niepełnosprawności:

Perspektywy rozwoju intelektualnego i zawodowego Osób Niepełnosprawnych są w większości przypadków zdeterminowane poprzez stopień i rodzaj ich niepełnosprawności.

Istnieje podział na 4 rodzaje niepełnosprawności:

1. *osoby z niepełnosprawnością sensoryczną:*
 - ✓ osoby słabo słyszące i niesłyszące
 - ✓ słabo widzące i niewidome
 - ✓ osoby głuchoniewidome (głuche, niedosłyszające, z zaburzeniami percepcji wzrokowej)
2. *osoby z niepełnosprawnością fizyczną:*
 - ✓ z uszkodzonym narządem ruchu
 - ✓ z przewlekłymi schorzeniami narządów wewnętrznych
3. *osoby z niepełnosprawnością psychiczną*
 - ✓ umysłowo upośledzone z niesprawnością intelektualną
 - ✓ psychicznie chore z zaburzeniami osobowości i zachowania
4. *osoby z niepełnosprawnością złożoną*, dotknięte więcej niż jedną niepełnosprawnością
 - ✓ powiązanie ze sobą wzajemnie współistniejących schorzeń (np. osoba niewidoma z uszkodzonym narządem ruchu).²⁰⁰

2.1.3. Inwalidztwo w oczach niepełnosprawnych

Z punktu widzenia Osób Niepełnosprawnych istotne jest odpowiednie podejście do własnego inwalidztwa, ponieważ ważne jest zaakceptowanie istniejącej sytuacji, które to stanowi podstawę do podjęcia prób rehabilitacji społecznej. Jednostki będące niepełnosprawne od urodzenia lub wczesnego dzieciństwa łatwiej akceptują swoją niepełnosprawność niż ludzie, których niepełnosprawność była wynikiem zdarzenia losowego lub choroby w późniejszym okresie ich życia. Reagują oni rozmaicie na „nowy” etap swojego życia. Być może

²⁰⁰ Zob. Artykuł: *Niepełnosprawność. Rodzaje niepełnosprawności.*, <http://centrumir.republika.pl/niepelnosprawnosci1.html>, 02.02.2010 r., Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003, w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności, (Dz. U. z 2003 r. Nr 139, poz. 1328), <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/rozporzadzenia/dzu031391328>, 02.02.2009 r

okoliczności powstania tejże niepełnosprawności a być może również świadomość niemożności powrotu do pewnej sprawności powoduje frustrację u wielu z nich.

W literaturze przedmiotu można odnaleźć stwierdzenie mówiące o tym, iż *proces przystosowywania się jednostki do nagłego kalectwa ma przebieg bardzo dramatyczny. Przeważnie pierwszą reakcją poszkodowanego jest szok i depresja. Inwalida nie może uwierzyć w swoje inwalidztwo, nie może pogodzić się z tym, że fizycznie jest inny, pozbawiony czegoś, czego ważność odczuwa teraz ze zwiększoną siłą.*²⁰¹

W oczach niepełnosprawnych zdecydowanie zmienia się percypowanie „nowej rzeczywistości”, otaczający świat nie jest już tak przyjazny jak wydało się to wcześniej, ludzie są mniej życzliwi, nawarstwiają się problemy przy wykonywaniu podstawowych, czynności dnia codziennego, trudności w załatwieniu najbardziej podstawowych procedur urzędowych, problemy z przemieszczaniem się. Wszystko to utrudnia funkcjonowanie inwalidów w „zdrowym” środowisku zabierając im ostatki wiary w siebie i w innego człowieka. Potrzebują oni wiele zaparcia, aby zacząć ponownie produktywnie działać, odnaleźć „swoje” miejsce w nowym życiu, wskazać na swoją wartość istotną dla innych ludzi, będąc „chorą” jednostką w „zdrowym” otoczeniu.

Każda reakcja Osoby Niepełnosprawnej wydaje się być jednym z kolejnych etapów realistycznego spojrzenia na to, co stało na drodze, do tej pory zdrowego człowieka, z jego kalectwem. Każdy człowiek jest inny i każdy inaczej radzi sobie w określonych warunkach. Jedni niepełnosprawni „wychodzą na prostą” i starają się dostosować do zmieniającej sytuacji w życiu, inni zaś pogrążeni w swoim nieszczęściu siedzą w zamknięciu, bojąc się kontaktu i reakcji ze strony otaczającego ich środowiska. Można jednak próbować zbudować swego rodzaju hierarchię odczuć tych osób, poczynawszy od wypadku/choroby, poprzez kolejne fazy aż do stanu końcowego (patrz *tabl. 11.*).

M. Sokołowska i A. Ostrowska wskazują na poczynania jednostek dotkniętych, nagłym brakiem sprawności, które łączą w całość ogół przeżyć i samoakceptacją nowego siebie. *Reakcje na kalectwo postępujące stopniowo nie wiążą się z nagłym przeżyciem, szokiem jednostki nim dotkniętej. Są one powolnym obserwowaniem i rozpamiętywaniem stale postępującej, własnej nieudolności, niemożności wykonywania coraz prostszych czynności oraz większego uzależnienia od otoczenia. Początkowo ograniczenie własnej sprawności może się wiązać z uczuciem gniewu i buntu, które przeradzają się w obawę i niepewność, wzrastającą*

²⁰¹ M. Sokołowska, A. Ostrowska: *Socjologia kalectwa i rehabilitacji: wybrane problemy*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo PAN, Wrocław 1976, s. 59

nieporadność i frustrację. Powoli poszkodowani przygotowują się do skutków swojego inwalidztwa.²⁰²

W każdej z faz pojawiać się będą pozytywne i negatywne postawy znacząco różnicujące stan psychiczny Osoby Niepełnosprawnej.

Tablica 11. Hierarchia zachowań Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ich samych

NAGŁE ZDARZENIE (ZMIANA STANU ZDROWIA)	OKRES POCZĄTKOWY	POSZUKIWANIA WŁASNEGO "JA"	KONCENTRACJA SKIEROWANA NA POWRÓT DO "NORMALNOŚCI"	NARODZINY "NOWEGO" ŻYCIA
wypadek	frustracja przygnębienie, smutek, żal złość poczucie porażki życiowej rozpacz	poznawanie swojej sytuacji zdrowotnej sukcesywne godzenie się z zaistniałym stanem	poznawanie "nowego życia" i próby odnalezienia się w nim systematyczna rehabilitacja psychologiczna i fizyczna	stopniowe odzyskiwanie kontaktu z rodziną i otoczeniem chęć powrotu do pracy (pozytywne zmiany w życiu zawodowym)
nagła choroba (lub długotrwała choroba)	myśli samobójcze (w wielu przypadkach) odizolowanie się od najbliższych i od świata zewnętrznego szukanie winnych zaistniałej sytuacji (obwinianie siebie i innych) trudności z przystosowaniem się do bólu fizycznego	próby przystosowania się do otoczenia ciągle zniechęcenie do życia brak inicjatyw adaptacyjnych do nowych okoliczności	poszukiwanie nowych zainteresowań odnajdywanie w sobie pokładów i zdolności dotąd niepostrzeganych brak koncepcji na rozpoczęcie nowego życia awersja do proponowanych prób leczenia i rehabilitacji	optymistyczne podejście, cieszenie się każdą chwilą z szansy "nowego życia" permanentny niedosyt w otwartości na kontakty z rodziną i otoczeniem, nieufność brak widoków na przyszłość niechęć do podjęcia zatrudnienia pesymistyczne podejście do życia

Źródło: opracowanie własne

Tablica 11 stanowi jednakże znaczne uogólnienie i uproszczenie problemu, zbudowana została z mojego punktu widzenia, jako osoby również niepełnosprawnej.

Pierwszym etapem jest *nagłe zdarzenie* powodujące zmianę stanu zdrowia do tej pory pełni sprawnego człowieka. Składowymi tego problemu będą niespodziewany wypadek jak również nagła (bądź długotrwała) choroba, oba przypadki powodujące olbrzymie spustoszenie w organizmie dotkniętej nimi osoby.

²⁰² M. Sokołowska, A. Ostrowska: *Socjologia...*, op. cit. s. 60

Etap drugi zwany tutaj *okresem początkowym* zawiera w sobie fazy odnoszące się do wszystkich niepełnosprawnych, których inwalidztwo było wynikiem wypadku, zdarzenia lub nagłej choroby. Są to fazy dotyczące najczęściej odczuć związanych z psychiką człowieka, ale również z bólem fizycznym, który zwielokrotnia odczucia negatywne u Osoby Niepełnosprawnej.

Etap trzeci to *poszukiwanie własnego ja*; jest etapem, który można podzielić jak gdyby na dwie części. O ile pierwsza część będzie skierowana ku niepełnosprawnym patrzącym optymistycznie na świat i na ludzi o tyle druga to spojrzenie niepełnosprawnych pejoratywnie postrzegających otaczającą ich rzeczywistość.

Kolejnym czwartym etapem jest *koncentracja skierowana na powrót do zdrowia*, która również ma podejście dwojakie. Nastawienie pozytywne dla ludzi walczących o powrót do zdrowia i stawiających sobie coraz wyższe poprzeczki w jego zdobywaniu jak również negatywne dla osób o słabszej psychice, którzy pogodzili się ze swoją sytuacją zdrowotną i nie okazują chęci dalszej walki o własne zdrowie.

Ostatni piąty etap rozważań zawartych w tabl. 11. to *narodziny „nowego” życia*; czy to będzie pozytywne przeżycie dla Osoby Niepełnosprawnej zależy jedynie od niej samej. Tu również wyraźne będzie wskazane zróżnicowanie między dwoma punktami odniesienia: optymistycznym i pesymistycznym (czasami wręcz fatalistycznym). Kiedy niepełnosprawny wie jak pokonać negatywne nastawienie, dla niego to już połowa sukcesu. Wiara we własne siły, pomoc bliskich i ich wsparcie, akceptacja otoczenia to czynniki bardzo motywujące i budujące pewność siebie osób chorych.

Kluczowe jest, to, aby osoba obciążona niepełnosprawnością lub chorobą przewlekłą

- zmierzała ku umocnieniu własnej odrębności ze wskazaniem na jej tożsamość i indywidualność
- próbowała integrować się z otoczeniem
- posiadała potencjał intelektualny, społeczny, adaptacyjny umożliwiający jej funkcjonowanie wśród innych ludzi
- minimalizowała negatywne odczucia związane ze swoją tzw. *innością*

Innymi słowy można to ująć jako przedstawienie pewnego rodzaju form normalizacji życia Osób Niepełnosprawnych, które będą obejmować: *promowanie zespołu wartości, na których oparte jest przekonanie, że tylko formowanie, organizowanie materialnej i społeczno-kulturowej oraz instytucjonalnej struktury cywilizowanego społeczeństwa umożliwić może*

ludziom z ograniczoną sprawnością nieskrępowane i zharmonizowane zestrojenie się w rolach społecznych.²⁰³

2.2. Stan prawny

W mediach permanentnie jest nagłaśniane, że Osoby Niepełnosprawne mają „specjalne prawa”. Można by się zastanowić nad stwierdzeniem „specjalne”, ale wcześniej należałby zapytać, co z w takim razie z prawami należnymi pełnoprawnym obywatelom RP? Otóż niepełnosprawni mają tożsame prawa co ludzie zdrowi, jednakże by ich prawa mogły być weryfikowalne a inwalidzi bez problemu byli w stanie z nich korzystać, należy wskazać odpowiednie normy określające zakres uprawnień dla niepełnosprawnych, który to będzie stanowił zasób „praw specjalnych”.

Konstytucja RP zapewnia **prawo do niedyskryminacji** stanowiąc, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny (art. 32 ust. 2). Ustawa zasadnicza nakłada też na władze publiczne obowiązek zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej osobom niepełnosprawnym (art. 68 ust.3), a także obowiązek pomocy tym osobom w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej (art. 69).²⁰⁴

Konwencja ONZ o prawach Osób Niepełnosprawnych, sporządzona została w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 roku.²⁰⁵ Stanowi ona pierwszy międzynarodowy akt prawny, który całościowo odnosi się do Osób Niepełnosprawnych. Jej celem jest ochrona, zapewnienie pełnego i równego korzystania z praw człowieka oraz podstawowych wolności przez wszystkie Osoby Niepełnosprawne oraz popieranie poszanowania ich przyrodzonej godności

²⁰³ M. Birchenall, P. Birchenall, *Sociology as applied to nursing and health care*, Bailliere Tindall, Edinburgh, London, New York, Oxford, Philadelphia, St. Luis, Sydney, Toronto 2003., s. 268., [za:] Z. Woźniak (red.): *Profile społeczno-demograficzne i status osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, opublikowane na stronie http://www.swps.edu.pl/new_www/uploads/efs.nstatystyka.pdf, 11.04.2009 r.

²⁰⁴ Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 Nr 78, poz. 483, z późn. zm.)

²⁰⁵ Konwencja ONZ o prawach Osób Niepełnosprawnych, Dz. U. z 2012 r. poz. 1169 - dokument ratyfikacyjny podpisany przez Prezydenta RP w dniu 6 września 2012; Oświadczenie Rządowe z dnia 25 września 2012 r. w sprawie mocy obowiązującej Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2012 r. poz. 1170), <https://www.rpo.gov.pl/pl/konwencja-o-prawach-osob-niepelnosprawnych>, 05.04.2014

2.2.1. *Ulgi i przywileje Osób Niepełnosprawnych*

Jakie ulgi i przywileje są dostępne dla osób z ograniczoną sprawnością? Jest ich *wiele, choć nie wszyscy niepełnosprawni są świadomi ich istnienia. Wcześniej* przedstawione zostały stopnie niepełnosprawności (znaczny, umiarkowany, lekki), które teraz należy wziąć pod uwagę przy wskazywaniu na **ulgi**, jakie są przynależne tymże stopniom. Jednakże, aby móc mówić o uprawnieniach należy wskazać symbole niepełnosprawności, które tymże uprawnionym zostały przydzielone.

Symbole przyczyn niepełnosprawności²⁰⁶ znamionowane są w sposób następujący:

- ⇒ **01-U** – upośledzenie umysłowe;
- ⇒ **02-P** – choroby psychiczne;
- ⇒ **03-L** – zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu;
- ⇒ **04-O** – choroby narządu wzroku
- ⇒ **05-R** – upośledzenie narządu ruchu;
- ⇒ **06-E** – epilepsja;
- ⇒ **07-S** – choroby układu oddechowego i krążenia;
- ⇒ **08-T** – choroby układu pokarmowego;
- ⇒ **09-M** – choroby układu moczowo-płciowego;
- ⇒ **10-N** – choroby neurologiczne;
- ⇒ **11-I** – inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego.

Powyższe oznaczenia stanowiące o podłożu niepełnosprawności, umieszczone w wydanym orzeczeniu obrazują naruszenie funkcji organizmu, wynikające z różnych przyczyn (np. spowodowane chorobą lub wypadkiem), które to zaburzą wykonywanie czynności egzystencjonalnych i związanych z aktywnością jednostki w życiu społecznym.

Istotnym wydaje się być zwrócenie uwagi na to, iż w orzeczeniu danej osoby może się znaleźć jeden symbol przyczyny chorobowej, ale równie dobrze może być tych symboli dwa lub więcej. Zróżnicowanie w umieszczaniu ilości tych oznaczeń wynika z jednostek chorobowych, na jakie cierpi Osoba Niepełnosprawna. Lekarz Orzecznik ZUS jak i komisje z

²⁰⁶ Artykuł : *Symbole Przyczyn Niepełnosprawności*, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych <http://www.niepelnosprawni.gov.pl>, 15.04.2009 r.

powiatowych zespołów orzekania odnoszą się do faktycznie przyznanych przywilejów, jakie są należne określonej jednostce chorobowej.²⁰⁷

W orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności można odnaleźć wskazania dotyczące:

- 1) odpowiedniego zatrudnienia
- 2) szkolenia, w tym specjalistycznego
- 3) zatrudnienia w zakładzie aktywności zawodowej
- 4) uczestnictwa w terapii zajęciowej
- 5) konieczności zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze oraz pomoce techniczne
- 6) korzystania z systemu środowiskowego wsparcia w samodzielnej egzystencji
- 7) konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji
- 8) konieczności stałego współudziału, na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji
- 9) spełnienia przez Osobę Niepełnosprawną przesłanek określonych w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r. *Prawo o ruchu drogowym* (Dz. U. z 2005 r. Nr 108, poz. 908)
- 10) prawa do zamieszkiwania w oddzielnym pokoju²⁰⁸

Osoby Niepełnosprawne mają możliwość korzystania z uprawnień i ulg specjalnie dla nich przeznaczonych.²⁰⁹

Podstawowe uprawnienia i ulgi dla Osób Niepełnosprawnych:

- ✓ **ulgi na przejazdy**– dotyczące niepełnosprawnych;
 - *ulgi dotyczące opłat w przewozach PKP i PKS*²¹⁰
 - *ulgi w opłatach komunikacji miejskiej*;²¹¹
- ✓ **emblem inwalidzki (tzw.) karta parkingowa**;²¹²

²⁰⁷Artykuł: *Podstawowe uprawnienia i ulgi*, Portal Internet dla Niepełnosprawnych, <http://www.idn.org.pl/sonnszz/uprawnienia.htm>, 15.04.2009 r.

²⁰⁸Artykuł: *Wskazania określone przez skład orzekający*, Biuro Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych(BON), www.niepelnosprawni.gov.pl/instytucje-orzekajace-procedur, 20.04.2009 r.

²⁰⁹ Rozszerzenie i przedstawienie zakresu ulg i przywilejów zawiera Aneks załącznik nr 1

²¹⁰ Ustawa z dnia 20 czerwca 1992 r. *o uprawnieniach do bezpłatnych i ulgowych przejazdów środkami publicznego transportu zbiorowego* (Dz. U. z 1992 r., Nr 54, pozycja. 254 z późn. zm.), www.isip.sejm.gov.pl, 17.04.2009 r., Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 października 2002 r. *w sprawie rodzajów dokumentów poświadczających uprawnienia do korzystania z ulgowych przejazdów środkami publicznego transportu zbiorowego*, Dz. U. z 2002 r. Nr 179 Poz. 1495, www.e-prawnik.pl/akty-prawne/dziennik-ustaw/2002/179/1495, 17.04.2009 r.

²¹¹ Wysokość ulg i przykłady zobacz w artykule *Ulg obowiązujące w wybranych miastach w komunikacji miejskiej*, na stronie: www.pzn.org.pl, 22.04.2009 r.

²¹² Więcej [w:] *Emblem inwalidzki*, Ustawa z dnia 20 czerwca 1997 r., *Prawo o ruchu drogowym* (Dz. U. z 1997 r., Nr 98, poz. 602 z późn. zm.), www.mi.gov.pl/files/0/4408/ustawaPrawooruchudrogowym.pdf, 17.03.2009 r., Rozporządzenie Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej oraz Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 31.07.2002 r. *w sprawie znaków i sygnałów drogowych* (Dz. U. Nr 170 poz. 1393 z późn. zm.), opublikowane przez ABC a Wolters Kluwer Business,

- ✓ **parking;** ²¹³
- ✓ **ulgi pocztowe i telekomunikacyjne;** ²¹⁴
- ✓ **zwolnienia z opłat abonamentu radiowo – telewizyjnego;** ²¹⁵
- ✓ **ulgi w podatku dochodowym;** ²¹⁶
- ✓ **zwolnienia od podatków;** ²¹⁷
- ✓ **likwidacja barier architektonicznych;** ²¹⁸
- ✓ **prawo wyborcze** ²¹⁹
- ✓ **ustawa o języku migowym** ²²⁰

www.abc.com.pl, 17.04.2009 r., Zob. *Niestosowanie się do wybranych znaków drogowych*, ustawa z dnia 23 października 2013 r. o zmianie ustawy – *Prawo o ruchu drogowym oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. z 2013 r. poz. 1446), Ustawa z dnia 20 czerwca 1997 r., *Prawo o ruchu...*, op. cit.,

²¹³ *Parking*, Ustawa z dnia 20 czerwca 1997 r., *Prawo o ruchu ...*, op. cit.

²¹⁴ Zob. podstawę prawną ustanawia Ustawa z dnia 12 czerwca 2003 r. *Prawo pocztowe*, Dz. U. z 2003 r. Nr 10, poz. 1188, z późn. zm., www.isip.sejm.gov.pl, 12.04.2009 r., Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 9 stycznia 2004 r. w sprawie warunków wykonywania powszechnych usług pocztowych, Dz.U. 2004 nr 5 poz. 34, www.isip.sejm.gov.pl, 14.04.2009, Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 22 stycznia 2004 r., w sprawie katalogu usług powszechnych oraz szczegółowych wymagań dotyczących świadczenia usług powszechnych, Dz. U. z 2004 r. Nr 16 poz. 158, 14.04.2009 r., Rozporządzenie Ministra Łączności z dnia 21 października 1996 r. w sprawie określenia zakresu dostępu osób niepełnosprawnych do świadczonych usług pocztowych lub telekomunikacyjnych o charakterze powszechnym, (Dz. U. z 1996 r., Nr 127, pozycja. 598), opublikowane przez LEX a Wolters Kluwer Business, www.lex.com.pl, 02.04.2009, Artykuł: *Niepełnosprawni - prawa*, opublikowany na stronie: <http://www.ipon.pl>, 03.03.2009 r.

²¹⁵ Więcej na ten temat zawierają: Rozporządzenie Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji z dnia 27 czerwca 1996 r. w sprawie opłat abonamentowych za używanie odbiorników radiofonicznych i telewizyjnych, Dz. U. z 1996 r. Nr 82, poz. 383, opublikowane przez ABC a Wolters Kluwer Business, www.abc.com.pl, 20.04.2009 r., Ustawa z dnia 21 kwietnia 2005 roku o opłatach abonamentowych (Dz. U. Nr 85, poz. 728 i Nr 157, poz. 1314), ABC a Wolters Kluwer Business, www.abc.com.pl, 02.03.2009 r., Rozporządzenie Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji z dnia 2 czerwca 2005 r. w sprawie rodzajów dokumentów oraz wzoru oświadczenia potwierdzających uprawnienia do zwolnień od opłat abonamentowych (Dz. U. Nr 104, poz. 879 i Nr 181, poz. 1523), opublikowane przez ABC a Wolters Kluwer Business, www.abc.com.pl, 02.04.2009 r., Rozporządzenie Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji z dnia 30 sierpnia 2005 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie rodzajów dokumentów oraz wzoru oświadczenia potwierdzających uprawnienia do zwolnień od opłat abonamentowych, Dz. U. z 2005 r. nr 181 poz. 1523, opublikowane przez ABC a Wolters Kluwer Business, www.abc.com.pl, 03.04.2009 r.

²¹⁶ Więcej na ten temat obejmuje: Obwieszczenie Ministra Finansów z dnia 31 stycznia 2000 r., w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U. z 3 marca 2000 Nr 14 poz. 176, www.infor.pl/dziennik-ustaw,rok,2000,nr,14/roz,176,spis,ustawa-o-podatku-dochodowym-od-osob-fizycznych.html, 28.03.2009 r., Ustawa z dnia 16 listopada 2006 r., o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. z 29 listopada 2006 Nr 217 poz. 1588, opublikowane przez ABC a Wolters Kluwer Business, www.abc.com.pl, 05.03.2009 r., Artykuł: *Ulgi i odliczenia od dochodu w podatku dochodowym od osób fizycznych w 2008 r.*, opublikowany na stronie: www.infor.pl, 02.02.2009 r.

²¹⁷ Zob. *Zwolnienie od podatków lokalnych*, Ustawa z dnia 12 stycznia 1991 roku o podatkach i opłatach lokalnych (Dz. U. z 2006 r. Nr 121, poz. 844 ze zm.) www.pomocspoleczna.ngo.pl/x/10788, 18.01.2009 r.

²¹⁸ Ustawa z dn. 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej ..., op. cit.; Ustawa z dnia 21 stycznia 2005 r. zmieniająca ustawę o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i ustawę o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 44, poz. 422); www.isip.sejm.gov.pl, 03.03.2009 r., Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dn. 25 czerwca 2002 r. w sprawie określenia rodzajów zadań powiatu, które mogą być finansowane ze środków PFRON (Dz. U. z 2002 r., Nr 96, poz. 861), 02.03.2009 r.

²¹⁹ Ustawa z dnia 5 stycznia 2011 r. - Kodeks wyborczy (Dz. U. z 2011 Nr 21 poz. 112, z późn. zm.); Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 29 lipca 2011 w sprawie lokali obwodowych komisji wyborczych dostosowanych do potrzeb wyborców niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 Nr 158, poz. 938); Rozporządzenie Ministra Administracji i Cyfryzacji z dnia 20 listopada 2013 r. w sprawie przesylek w głosowaniu korespondencyjnym wyborców niepełnosprawnych (Dz.U. z 2013, poz. 1504)

²²⁰ Zobacz więcej w: Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się (Dz. U. z 2011 Nr 209, poz. 1243), Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2012 r. w sprawie rejestru tłumaczy polskiego języka migowego, systemu językowo-migowego i sposobu komunikowania się osób głuchoniewidomych (Dz. U. z 2012 r. poz. 652), Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2012 r. w sprawie dofinansowania kosztów szkolenia polskiego języka migowego, systemu językowo-migowego, sposobu komunikowania się osób głuchoniewidomych oraz tłumacza-przewodnika (Dz. U. z 2012 Nr 0, poz. 687)

✓ *przywileje dotyczące :*

- pomocy w załatwianiu różnych spraw;
- pomocy w sądzie; ²²¹
- pomocy w urzędzie; ²²²
- korzystania z bibliotek; ²²³
- ulgowych wejściówek do muzeów; ²²⁴
- ulg w opłatach paszportowych; ²²⁵

2.2.2. Ulgi i przywileje firm zatrudniających Osoby Niepełnosprawne

W przepisach ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku nastąpiły zmiany i od 2009 roku wskazują one na nowe standardy przydzielania wsparcia finansowego, przy jednoczesnym wdrożeniu zmiany dotyczącej refundacji składek Osób Niepełnosprawnych, pracodawcom, którzy zatrudniają niepełnosprawnych.²²⁶ Dobrym przykładem będzie wskazanie Art. 25 ustawy²²⁷ i zawartego w nim zapisu, który normalizuje refundację składek przez Fundusz.²²⁸ O dofinansowanie z Funduszu mogą się starać²²⁹:

⇒ *Osoby Niepełnosprawne, które wykonują działalność gospodarczą na własny rachunek, (jednostki te muszą również opłacać składki, które z mocy ustawy są obligatoryjne*

²²¹Więcej na ten temat zawiera Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 listopada 2000 r. w sprawie określenia wykazu organizacji społecznych uprawnionych do działania przed sądem w imieniu lub na rzecz obywateli., Dz. U. 2000, Nr 100 poz. 1080, www.prawo.money.pl/akty-prawne/ujednolicone-akty-prawne, 14.04.2009 r.

²²² Zob. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej ..., op. cit.

²²³ Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach, (Dz. U. z 1997 r. nr 85 poz. 539.), akt prawny opublikowany przez ABC Wolters Kulwer business, www.abc.com.pl, 03.03.2009 r.

²²⁴ Więcej na ten temat w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 16 października 1997 r., w sprawie określenia grup osób, którym przysługuje ulga w opłacie lub zwolnienie z opłaty za wstęp do muzeów państwowych (Dz. U. Nr 130, poz. 854 z późn. zm.), www.bankier.pl, 02.04.2009 r.,

²²⁵ Zob. Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 20 lutego 2003 r., w sprawie opłat paszportowych, (Dz. U. z dn. 10 marca 2003 r.), www.ms.gov.pl, 02.04.2009 r., Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r., o rehabilitacji zawodowej ..., op. cit.

²²⁶ Zob. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r., o rehabilitacji zawodowej..., op. cit.

²²⁷ Tamże, Art. 25

²²⁸ Funduszem będzie nazywany Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

²²⁹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r., o rehabilitacji zawodowej..., op. cit.

(emerytalne i rentowe) do wysokości odpowiadającej wysokości składki, której podstawą wymiaru jest kwota określona w ustawie z dnia 13 października 1998 r.).²³⁰

⇒ *niepełnosprawni rolnicy*²³¹ lub *rolnicy zobowiązani do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika*, składki na ubezpieczenia społeczne rolników – wypadkowe, chorobowe, macierzyńskie oraz emerytalno-rentowe, z zastrzeżeniem terminowości opłacania składek w całości; Wysokość tychże składek rolniczych reguluje ustawa z dnia 20 grudnia 1990 roku.²³²

W miejsce finansowania obowiązkowych składek z ubezpieczenia społecznego zostały naniesione zmiany i zalecające refundację powyższych składek. Pracodawca może starać się o refinansowanie składek z ubezpieczenia społecznego składając odpowiednie dokumenty do Funduszu, jednakże po wcześniejszym uregulowaniu tychże opłat na konto ZUS. Aby otrzymać zwrot zapłaconych składek za pracownika niepełnosprawnego pracodawca jest zobowiązany przedstawić dokumenty zawarte w Art. 26 Ustawy:²³³

- miesięczne informacje o wynagrodzeniach, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych, z uwzględnieniem pracowników, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych;
- wniosek o wypłatę miesięcznego dofinansowania za dany miesiąc

Pracodawcy przysługuje ze środków Funduszu miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o ile pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych Osób Niepełnosprawnych, o której mowa w Art. 26 b ust. 1, prowadzonej przez Fundusz. Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego w 2011 roku, zwane dalej „miesięcznym dofinansowaniem”, przysługiwało w kwocie:

- 160% najniższego wynagrodzenia – w przypadku niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 140% najniższego wynagrodzenia – w przypadku niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;

²³⁰ Zob. więcej w Ustawie z dnia 13 października 1998 r. *o systemie ubezpieczeń społecznych* (Dz. U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74, z późn. zm.9, isip.sejm.gov.pl, 05.04.2009 r.

²³¹ Zob. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r., *o rehabilitacji zawodowej...*, *op. cit.*

²³² Więcej na ten temat w Ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. *o ubezpieczeniu społecznym rolników* (Dz. U. z 2008 r. Nr 50, poz. 291, z późn. zm., www.krus.gov.pl, 05.04.2009 r.

²³³ Zobacz więcej w Ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r., *o rehabilitacji zawodowej...*, *op. cit.*, Art. 26

o 60% najniższego wynagrodzenia – w przypadku niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności²³⁴

Od 2012 roku nastąpiły zmiany w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw, na podstawie, których pracodawcy będą mogli uzyskać dofinansowanie w wysokości:

Maksymalne miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń, począwszy od dnia 1 stycznia 2012 r. jakie przysługiwało pracodawcom, zostało omówione

- a) **170%** najniższego wynagrodzenia — w przypadku Osób Niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- b) **125%** najniższego wynagrodzenia — w przypadku Osób Niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- c) **50%** najniższego wynagrodzenia — w przypadku Osób Niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń, począwszy od dnia 1 lipca 2012 r. będzie przysługiwało w kwocie:

- a) **180%** najniższego wynagrodzenia — w przypadku Osób Niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- b) **115%** najniższego wynagrodzenia — w przypadku Osób Niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- c) **45%** najniższego wynagrodzenia — w przypadku Osób Niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności

Natomiast miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń, począwszy od dnia 1 stycznia 2013 r. przysługuje w kwocie²³⁵:

- a) **180%** najniższego wynagrodzenia — w przypadku Osób Niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- b) **100%** najniższego wynagrodzenia — w przypadku Osób Niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- c) **40%** najniższego wynagrodzenia — w przypadku Osób Niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności

²³⁴ Zobacz więcej w Ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r., o rehabilitacji zawodowej..., op. cit., Art. 26 b

²³⁵ Art. 26 b ust. 1, Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20102261475>, 15.01.2012, Brząkowski M.: Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych po 1 stycznia 2011 r., www.bankier.pl/wiadomosc/Dofinansowanie-do-wynagrodzen-pracownikow-niepelnosprawnych-po-1-stycznia-2011-r-2275870.html,

Warto nadmienić, że spośród symboli niepełnosprawności wymienionych w rozprawie²³⁶ można wyróżnić „grupę schorzeń” tzw. **specjalnych**²³⁷, uprawniających do wyższego dofinansowania miejsc pracy.

Tablica 12 . Schorzenia specjalne – uprawnienia do wyższego dofinansowania

Symbol przyczyny niepełnosprawności	Określenie schorzenia	Uprawnienie do dofinansowania	Stopień niepełnosprawności uprawniający do wyższego dofinansowania miejsc pracy
01-U	<i>Upośledzenie umysłowe</i>	tak	lekki, umiarkowany, znaczny
02-P	<i>Choroby psychiczne</i>	tak	lekki, umiarkowany, znaczny
04-O	<i>Choroby narządu wzroku</i>	tak (z ograniczeniem)	tylko stopień umiarkowany i znaczny
06-E	<i>Epilepsja</i>	tak	lekki, umiarkowany, znaczny

Źródło: Opracowane na podstawie Artykułu : *Schorzenia specjalne gwarantują wyższe ...*, op. cit.

Należą do nich wskazane powyżej w tabl.12 .

W art. 26a, ust. 1b ustawy z dnia 29 października 2010 r o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej... op. cit. ²³⁸ można odnaleźć zapis, stanowiący o tym iż wysokości kwot dofinansowania „schorzeń specjalnych do wynagrodzenia zwiększa się o 40% najniższego wynagrodzenia w przypadku Osób Niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych ” ²³⁹

Kolejnym wsparciem dla pracodawców zatrudniających Osoby Niepełnosprawne jest zawarty w Art. 27 ustawy przepis który mówi o tym iż pracodawca który zatrudnia do 24 osób w skalkulowanych do pełnego wymiaru czasu pracy, może ubiegać się o sfinansowanie z środków PFRON poniższych kosztów²⁴⁰:

- ✓ wynagrodzenia wypłacanego zatrudnionym niepełnosprawnym w wysokości 50% najniższego wynagrodzenia - przez okres 24 miesięcy płatnych, za co drugi miesiąc;

²³⁶ Więcej o symbolach przyczyn niepełnosprawności na str. 88 opracowania,

²³⁷ Opracowane na podstawie Artykułu : *Schorzenia specjalne gwarantują wyższe dofinansowanie*, Sieradzka E.; <http://archiwum.rp.pl/artukul/786191-Schorzenia-specjalne-gwarantuja-wyzsze-dofinansowanie.html>;

²³⁸ Art. 26a, ust.1b, Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej op. cit.

²³⁹ Wskazane w Art. 26b, ust. 1 Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej..., op. cit.,

²⁴⁰ Zobacz więcej w Ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r., o rehabilitacji zawodowej..., op. cit., Art. 27

- ✓ składki na ubezpieczenie społeczne od wynagrodzenia, o którym mowa w pkt. 1, za każdą zatrudnioną Osobę Niepełnosprawną zaliczoną do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, skierowaną przez rejonowy urząd pracy;
- ✓ zwrotu kosztów, o których mowa w ust. 1, dokonuje dyrektor na podstawie umowy zawartej z pracodawcą.

Jak stanowi Art. 24 ustawy pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych mają również ulgi w opłacie podatku dochodowego wysokości równej osiągniętemu wskaźnikowi zatrudnienia tych osób, jeśli wskaźnik ten wynosi, co najmniej 7%. Jeżeli wskaźnik zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych przekracza 50%, pracodawca jest z tego podatku zwolniony.²⁴¹

Warto nadmienić, iż istnieją dotacje dla ZPCHR, których właściciele mają szansę na zwrot 75% wypłaconych wynagrodzeń i opłaconych składek ZUS, opłaconych za Osoby Niepełnosprawne. Gwarantuje im to nowelizacja ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej z dniem 1 stycznia 2009 roku, wskazane zostało stwierdzenie iż pracodawcy nie mają możliwości ubiegania się o dofinansowanie dla zatrudnionych Osób Niepełnosprawnych na podstawie odrębnych warunków ze środków PFRON.²⁴²

2.3. Stan rzeczywisty

Faktyczne zastosowanie uregulowań wskazanych w prawodawstwie jest niezwykle istotne i stanowi priorytetowy aspekt w funkcjonowaniu Osób Niepełnosprawnych. Jednakże same tzw. „surowe” przepisy bez wprowadzania ich w życie przez określone instytucje nie miałyby żadnego znaczenia. Potrzeba również instytucji, organizacji i środowisk zajmujących się wsparciem niepełnosprawnych i wskazywaniem rozwiązań opierających się te unormowania.

Efektywna integracja i idąca za nią aktywizacja społeczna niepełnosprawnych wyznacza fundamentalne wyzwanie dla polityki społecznej w naszym kraju.

²⁴¹ Ibidem, *op. cit.*, Art. 24

²⁴² Więcej na ten temat: Ł. Guza: *Zmaleje pomoc dla zakładów pracy chronionej*, www.praca.gazetaprawna.pl/artykuly/89839,zmaleje_pomoc_dla_zakladow_pracy_chronionej.html, 25.04.2009 r.

Wbrew przedsięwziętym próbom, których głównym zamierzeniem jest kreowanie harmonijnego i kompletnego wieloletniego systemu wsparcia społecznego związanego z wykluczeniem Osób Niepełnosprawnych nadal nie można ocenić go za w pełni ukonstytuowany i efektywny w praktyce.

Głównymi czynnikami uwarunkowań socjoekonomicznych Osób Niepełnosprawnych są przede wszystkim: zmiany gospodarcze powiązane z powstaniem i rozkwitem gospodarki wolnorynkowej (w tym przede wszystkim : rozregulowany rynek pracy, modyfikacje ustrojowe związane z decentralizacją administracji publicznej, transformacje związane z funkcjami opiekuńczymi i socjalnymi państwa.

Niestety nadal występują znaczne bariery związane z mechanizmami dostosowawczymi Osób Niepełnosprawnych w społeczeństwie. Co prawda przekształcające się pod naporem zmian zachodzących w obowiązujących standardach informacyjnych, edukacyjnych, technologicznych wymogów związanych z partycypowaniem pojedynczych Osób Niepełnosprawnych i całych grup niepełnosprawnych w aktywnościach nie tylko zawodowych, społecznych, ale również publicznych, zmuszają niejako tę zbiorowość do prób w ich uczestniczeniu.

Nowy ustrój społeczno –gospodarczy kreuje szereg oczekiwań w sferze polityki społecznej zarówno w zakresie odpowiedniego i starannego określenia jej założeń jak również w wymiarze precyzyjnego doboru narzędzi realizacji.

Weryfikując doświadczenia krajów europejskich, przejawiające się wysokimi indeksami społecznej partycypacji Osób Niepełnosprawnych, niezbędna jest w tej problematyce tzw. inteligentna polityka, mająca w swej ofercie narzędzia szczególnie dopasowane do złożoności problematyki życia i funkcjonowania Osób Niepełnosprawnych nie tylko w życiu społecznym, zawodowym ale również politycznym.

Władza państwowa od najniższego po najwyższe jej szczeble formuje polityki społeczne skierowane na likwidowanie problematyki niepełnosprawności w Polsce.

Analizując dostępne badania tej grupy społecznej uwidaczniają znaczne zróżnicowanie poziomu przedstawiania tych polityk oraz umiejętności skutecznego ich wdrażania w praktyce. Zasadniczo rzecz ujmując, poza głównymi partycjami polityki rządu w stosunku do niepełnosprawnych oraz strategiami stosowanymi na wysoką skalę w zaawansowanym stopniu w ośrodkach wielkomiejskich, nie powinniśmy zapominać o braku istnienia wszechstronnej, wielowymiarowej polityki władz publicznej, która w sposób zintegrowany zajęłaby się problematyką niepełnosprawności.

Chodzi o to, aby zniwelować zróżnicowanie szans życiowych Osób Niepełnosprawnych zamieszkujących wsie i mniejsze miejscowości w stosunku do tych niepełnosprawnych, których życie toczy się w „lepszey” części terytorialnej naszego państwa, czyli na terenie miast czy miasteczek, gdzie dostępność do usług publicznych jest łatwiejsza i wygodniejsza a tolerancja społeczna dużo większa.

Polityka socjalna zorientowana na aktywizację społeczną niepełnosprawnych powinna brać pod uwagę cechy charakterystyczne populacji tej grupy społecznej w ten sposób, by mogli oni w pełni czerpać z proponowanych im rozwiązań systemowych i współdziałać z jednostkami desygnowanymi do ich wspierania.

Mimo wielu prób udoskonalania systemu wspierania Osób Niepełnosprawnych oraz budowy solidnych instrumentów ich integracji i aktywizacji społecznej, nadal zauważalny jest samoistnie odtwarzający się stopień wykluczenia społecznego dużej ilości niepełnosprawnych przy równolegle obniżonej efektywności polityki aktywizacyjno - integracyjnej sporej części instytucji administracji publicznej.

Oznacza to, że wykorzystywane instrumenty i metody polityki państwa w stosunku do Osób Niepełnosprawnych są niemiarodajne a co za tym idzie nie przynoszą trwałych i efektywnych skutków w poprawie ich sytuacji nie tylko życiowej (w sensie psychospołecznym) ale i ekonomicznej czy zawodowej.

2.3.1. Instytucje ułatwiające funkcjonowanie Osób Niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy

Priorytetowym wydaje się być fakt istnienia organizacji, wspomagających funkcjonowanie Osób Niepełnosprawnych w ich rodzinach i środowisku, w którym żyją. Tworzenie specjalnych programów, ułatwiających asymilację niepełnosprawnych w życiu społecznym i zawodowym. W Polsce istnieje podział na trzy sektory wskazujące na działania ludzi i istniejących organizacji w gospodarce:

✓ **sektor państwowy** – inaczej nazywany administracją publiczną, obejmującą obszar, w którym istotne jest rządzenie, administrowanie i podejmowanie kluczowych decyzji z punktu

widzenia państwa, gminy, powiatu czy też innych jednostek budżetowych podległych powyższym;

✓ **sektor biznesu** – zwany sektorem *prywatnym*, należą do niego wszystkie organizacje, instytucje mające na celu osiągnięcie zysku, zajmujące się usługami, produkcją czy handlem;

✓ tzw. **trzeci sektor**, którego definicja oznacza, że *organizacja nie jest nastawiona na osiągnięcie zysku (profit), ale na zaspokajanie jakichś potrzeb(...) działa się dla innych, dla wszystkich, dla siebie, a zyskiem jest satysfakcja.*²⁴³

Organizacje pozarządowe

W trzecim sektorze zarejestrowanych jest wiele organizacji pozarządowych (*nongovernmental organisation*), do których należą wszelkiego rodzaju instytucje, choć najpopularniejszymi typami organizacji *non-profit* są fundacje i stowarzyszenia). Należy zauważyć, iż te wszystkie organizacje z „trzeciego sektora” różnią się formami swojej działalności.²⁴⁴ Są to:

✓ **organizacje samopomocy** – niepowtarzalność tych instytucji polega na tym, iż działają w imieniu i na rzecz swoich „kółkowiczów”;

✓ **organizacje opiekuńcze** – oferują swoją pomoc ludziom potrzebującym lub pewnej grupie takich ludzi;

✓ **organizacje przedstawicielskie** – występujące w imieniu jakiejś grupy;

✓ **organizacje mniejszości** – działają z ramienia grup mniejszościowych;

✓ **organizacje tworzone ad hoc** – tworzone są w celu wykonania konkretnych przedsięwzięć;

✓ **organizacje hobbystyczno-rekreacyjne** – skupiają w swym środowisku krąg ludzi o podobnych zainteresowaniach określoną dziedziną działalności;

✓ **organizacje zadaniowe** – wykonujące określone zadania nakazane odgórnie przez władze;

✓ **organizacje „tradycyjne”** – o obszernym spektrum funkcjonowania i osób, dla których istnieją.

Do organizacji pozarządowych, wśród wielu istniejących, należą m.in.:

- PCK (Polski Czerwony Krzyż)
- PAH (Polska Akcja Humanitarna)

²⁴³ Z. Lasocik: *Kilka uwag o roli organizacji pozarządowych w państwie demokratycznym*, Fundusz Współpracy, Centrum Informacji dla Organizacji Pozarządowych BORDO, Warszawa 1994, s. 2, www.fio.org.pl, 25.04.2009 r.

²⁴⁴ Tamże, op. cit., s. 3.

- Polska Fundacja Helsińska
- Amnesty International
- Stowarzyszenie Rotary Club
- Fundacja TVN
- Gdańskie Stowarzyszenie "Nasz Gdańsk"
- Fundacja Porozumienie Bez Barier
- Fundacja Polsat
- WOŚP

Organizacja pozarządowa (ang. *non-government organization*, stosowany skrót **NGO**)²⁴⁵ – to organizacja mająca na celu działalność *pro publico bono* – innymi słowy działalność skierowana na pożytek wspólny, związana z wolontariatem bądź dobroczynnością. Oparta na darmowym świadczeniu usług i dóbr na rzecz społeczeństwa. Tego typu działalność jest prowadzona np. przez wolontariuszy w organizacjach pozarządowych, prawników w nieodpłatnych poradniach prawnych, fundacjach zajmujących się pomocą osobom ubogim, niepełnosprawnym itp.

Organizacje pozarządowe często nazywane są **trzecim sektorem**, w bezpośrednim sąsiedztwie *sektora publicznego* (władza, administracja publiczna) i *rynkowego* (przedsiębiorcy).

Organizacje pozarządowe – w przeciwieństwie od organów sektora publicznego a porównywalnie z przedsiębiorcami – są prywatne i tworzone są z przedsięwzięcia ich założycieli (prywatnych osób), jednakże – w przeciwieństwie od przedsiębiorstw a tak samo jak władza publiczna – ich działalność skierowana jest na interes publiczny, a nie prywatny.

Definicja *organizacji pozarządowej* nie jest równoznaczna z definicją *organizacji społecznej*, jaką jest np. związek zawodowy, będący organizacją społeczną, a nie jest organizacją pozarządową.

Definicję organizacji pozarządowej²⁴⁶ można odnaleźć w art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. *o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie* (Dz. U. z 2003 r. Nr 96, poz. 873), który stanowi, że organizacjami pozarządowymi są *niebędące jednostkami sektora finansów publicznych, w rozumieniu ustawy o finansach publicznych, niedziałające w celu osiągnięcia zysku, osoby prawne lub jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości*

²⁴⁵ III sektor - www.prezydent.pl/download/.../e-pojeciownik_-_iii_sektor.pdf

²⁴⁶ Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2003 r. Nr 96, poz. 873), Art.3, ust.2

prawnej, którym odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, w tym fundacje i stowarzyszenia, z zastrzeżeniem ust 4.

Organizacje państwowe

Zalicza się do nich:

a) PFRON - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

PFRON ²⁴⁷- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych został powołany do życia w 1991 roku, jest on organizacją, która powstała do realizowania konkretnych celów, związanych z wspierającą funkcjonowanie niepełnosprawnych w życiu społecznym. Fundusze gromadzone na kontach PFRON asygnowane są na rzecz rehabilitacji zawodowej i społecznej niepełnosprawnych oraz ich zatrudniania.

Finanse Funduszu przekazywane są m.in. w postaci²⁴⁸:

- ☞ refundacji pracodawcom zwiększonych kosztów wynikających z zatrudnienia niepełnosprawnych;
- ☞ zwrotu opłaconych składek społecznych za niepełnosprawnych, którzy prowadzą działalność gospodarczą jak również rolników i Osób Niepełnosprawnych będących na utrzymaniu rolnika;
- ☞ dostosowania i oprzyrządowania miejsc pracy dla niepełnosprawnych;
- ☞ wsparcia dla niepełnosprawnych, inicjujących działalność gospodarczą czy rolniczą, jak również tworzących specjalne spółdzielnie;
- ☞ sponsorowania wszelkiego rodzaju imprez dla Osób Niepełnosprawnych
 - sportowych,
 - rekreacyjnych,
 - kulturalnych;
- ☞ dofinansowania turnusów rehabilitacyjnych;
- ☞ kreowania warsztatów terapii zajęciowej i zakładów aktywności zawodowej;
- ☞ wyposażenia niepełnosprawnych w sprzęt rehabilitacyjny, ortopedyczny, środki pomocnicze indywidualnie dostosowane do osoby;
- ☞ dążenia dotyczące likwidacji barier architektonicznych i komunikacyjnych

²⁴⁷ Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), www.pfron.org.pl, 03.03.2009 r.

²⁴⁸ Tamże, *op. cit.*

- ☞ programów wspierających edukację niepełnosprawnych;
- ☞ programy PFRON skierowane są do jednostek administracji i samorządu, organizacji, jak również do osób indywidualnych;
- ☞ dofinansowywania programów subsydiowanych ze środków UE.

b) Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych

Zagadnieniami z dziedziny niepełnosprawnych zajmuje się Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych oraz Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych (BON). Pełnomocnik²⁴⁹ pełni przedmiotową kontrolę dotyczącą realizowanych zadań, jakie nakłada ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych*.

Pełnomocnik, powoływany przez premiera na wniosek ministra Pracy i Polityki Społecznej pełni funkcję sekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

Zakres jego obowiązków jest bardzo rozległy, należą do nich m.in.²⁵⁰:

- ⇒ rozpoczynanie, kontrola i zharmonizowanie funkcji zawartych w ustawie
- ⇒ inicjacja kontroli wypełnienia zadań wynikających z ustawy
- ⇒ nakazywanie podmiotom sukcesywnego składania deklaracji i sprawozdań będących rezultatem z wykonywanych działań
- ⇒ organizowanie różnorodnych konferencji i szkoleń
- ⇒ dostarczanie komunikatów na temat rehabilitacji zawodowej i społecznej z uwzględnieniem zatrudnienia niepełnosprawnych;
- ⇒ konkretyzowanie normatywów związanych z działaniami wynikającymi z ustawy
- ⇒ sporządzanie i wartościowanie proponowanych projektów aktów standaryzujących rehabilitację, zatrudnienie, sytuację życiową Osób Niepełnosprawnych
- ⇒ przygotowywanie koncepcji dotyczących wyjaśnienia kwestii niepełnosprawnych
- ⇒ konkretyzowanie koncepcji wynikających z rocznych planów rzeczowo – finansowych obejmujących zagadnienia znajdujące odniesienie w ustawie
- ⇒ zapoczątkowywanie i finalizowanie poczynań skupiających się w swej formie na ograniczeniu następstw niepełnosprawności oraz utrudnień wynikających z funkcjonowania niepełnosprawnych w życiu społecznym
- ⇒ współdziałanie z instytucjami non profit działającymi w imieniu i na rzecz niepełnosprawnych

²⁴⁹ Szerzej: *Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych*, na stronie Biuro Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych(BON), <http://www.niepelnosprawni.gov.pl>, 20.04.2009 r., Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. *o rehabilitacji zawodowej ...*, *op. cit.*

²⁵⁰ Ibidem, *op. cit.*

W Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej istnieje Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych (BON). W art. 34 pkt. 10 ustawy²⁵¹ wskazane jest, iż *pełnomocnik wykonuje swoje zadania przy mocy Biura Pełnomocnika, które stanowi wyodrębnioną komórkę organizacyjną w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego.*

2.3.2. *Możliwości kształcenia Osób Niepełnosprawnych*

W związku z barierami, jakie inwalidom nakłada ich ograniczona sprawność mają oni problem z podjęciem lub kontynuowaniem własnego kształcenia. Zazwyczaj Osoby Niepełnosprawne kojarzone są z ludźmi o ograniczonym rozwoju intelektualnym. Niniejsza część rozprawy ma na celu ukazanie potencjału intelektualnego, jaki posiadają niepełnosprawni, który to powinien być jedynie „wydobyty” przy pomocy określonych środków i metod umożliwiających kształcenie tychże osób.

Jak pisze J. Gałęziak *w związku z barierami w dostępie do edukacji niepełnosprawni mają zwykle niskie wykształcenie i są zatrudniani często w zawodach, które nie wymagają wysokich kwalifikacji. Konsekwencją tego jest ich niższe wynagrodzenie i dwukrotnie wyższy od średnich krajowych poziom bezrobocia.*²⁵²

Odnosząc się do słów tego autora należałoby mu przyznać sporo racji, bowiem sytuacja Osób Niepełnosprawnych na rynku edukacyjnym nie wygląda korzystnie. Nie oznacza to , jednak braku istnienia ich potencjału intelektualnego, poszerzanego go poprzez nabywanie wiedzy. Jednakże sytuacja niepełnosprawnych może jawić się zupełnie inaczej, potrzeba jedynie dać tym ludziom szansę.

Wielu niepełnosprawnych jest ludźmi legitymujących się dużym zasobem wiedzy, chcących go jeszcze poszerzać, korzystając z zasobów i możliwości, jakie dają obecnie uczelnie. Określenie niepełnosprawny wcale nie jest synonimem słowa „głupi”. Przy spełnieniu odpowiednich warunków, które umożliwią dostęp do edukacji na poziomie wyższym, czy też podnoszenie kompetencji i kwalifikacji powstają szanse na szybszy rozwój i wykorzystanie

²⁵¹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej ..., op. cit.

²⁵² J. Gałęziak: *Sprawni w pracy. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w politykach Unii Europejskiej i w wybranych państwach członkowskich.* Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2004, s. 17

istniejącego w niepełnosprawnych potencjału intelektualnego. Wielu zdrowych ludzi wyjeżdża za granicę by zarobić wyższe pieniądze i w ten sposób ponieść swój standard życiowy. W Polsce zostają ludzie niepełnosprawni, których można zatrudnić i w ten sposób odnaleźć brakujące ogniwo w systemie gdzie jest deficyt specjalistów.

2.3.3. Rehabilitacja zawodowa Osób Niepełnosprawnych

Pod terminem rehabilitacji rozumieć powinniśmy *zespół działań, w szczególności organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych, zmierzających do osiągnięcia, przy aktywnym uczestnictwie tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej.*²⁵³

Biorąc pod uwagę definicję rehabilitacji zawartą w przepisach ustawy można wyróżnić następujące rodzaje rehabilitacji:

- ✓ **społeczna** – która zmierza do *umożliwienia osobom niepełnosprawnym uczestnictwa w życiu społecznym;*²⁵⁴ Zaś WHO prezentuje tę definicję jako *część ogólnego procesu rehabilitacji, która ma na celu integrację lub reintegrację Osoby Niepełnosprawnej w środowisko społeczne poprzez udzielanie jej pomocy w przystosowaniu się do wymagań rodziny i środowiska dalszego, usuwając jednocześnie ekonomiczne i społeczne bariery, które mogą utrudnić cały proces rehabilitacji;*²⁵⁵
- ✓ **lecznicza**²⁵⁶ – wiążąca się z czynnościami leczniczymi;
- ✓ **zawodowa** – stanowiąca czynności umożliwiające powrót do życia zawodowego oraz społecznego Osoby Niepełnosprawnej;²⁵⁷

Z punktu widzenia Międzynarodowej Organizacji Pracy termin „rehabilitacji zawodowej” *jest częścią ogólnego procesu rehabilitacji i polega na udzielaniu osobie*

²⁵³ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej..., op. cit.

²⁵⁴ W. Kuźnicki, P. Krupa: *Pracodawcy osób niepełnosprawnych ZPChr. Prawa osób niepełnosprawnych. Nowe przepisy 1999*, Wydawnictwo KRUK SP. z o.o., Wrocław 1999, s. 36, Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej..., op. cit.

²⁵⁵ Cyt. T. Majewski: *Rehabilitacja zawodowa...*, op. cit., za: B. Kurkus – Rozowska *Osoby niepełnosprawne...*, op. cit., s. 49

²⁵⁶ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej..., op. cit.

²⁵⁷ Ibidem, op. cit.

*niepełnosprawnej takich usług, jak: poradnictwo zawodowe, szkolenie zawodowe i zatrudnienie, aby umożliwić jej uzyskanie, utrzymanie i awans w odpowiedniej pracy, a przez to umożliwić jej integrację lub reintegrację w normalne życie społeczne;*²⁵⁸

Istotny etap przebiegu całościowej rehabilitacji stanowi **rehabilitacja zawodowa**.

W ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. określono, że *rehabilitacja zawodowa ma na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskanie i utrzymanie odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy.*²⁵⁹

Rehabilitacja zawodowa stanowi szczególny rodzaj rehabilitacji, niewiążący się bezpośrednio z rehabilitacją tzw. „medyczną”. Osoba Niepełnosprawna, która dąży do powrotu do zdrowia, pełniejszej sprawności, „normalności w życiu społecznym” i stabilnej pozycji zawodowej, dąży swym zachowaniem, do osiągnięcia tego, co w jej życiu jest istotne i jak można się odnaleźć w nowej rzeczywistości.

Sam tok rehabilitacji zawodowej nie jest wyznacznikiem poziomu intelektualnego czy też wykształcenia danej osoby. Jednakże jednostka, przy odpowiednim wsparciu, ma możliwość podniesienia kwalifikacji, wykształcenia, umiejętności umożliwiających rozpoczęcie kolejnego etapu życia osobie niepełnosprawnej. Ten proces opiera się na (...) zorganizowanej *działalności lekarsko – technicznej obejmującej opiekę nad osobami ze zmniejszoną sprawnością do pracy, polegającą na odpowiednim doborze pracy dostosowanej do sprawności fizycznej i kwalifikacji pracownika lub odpowiednim przyuczeniu zawodowym pracownika do określonej pracy.*²⁶⁰

W oparciu o przepisy ustawy dnia 27 sierpnia 1997 r. w **Art. 7. 1.**²⁶¹ Możemy odnaleźć czym jest rehabilitacja Osób Niepełnosprawnych, a mianowicie oznacza ona *zespół działań, w szczególności organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych, zmierzających do osiągnięcia, przy aktywnym uczestnictwie tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej.*

Kwestia rehabilitacji zawodowej zawarta jest w **Art. 8. 1.** ustawy²⁶². Ma ona na celu *ułatwienie Osobie Niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia*

²⁵⁸ Cyt. T. Majewski: *Rehabilitacja zawodowa ...*, op. cit., za: B. Kurkus – Rozowska *Osoby niepełnosprawne...*, op. cit., s. 48

²⁵⁹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej..., op. cit.

²⁶⁰ *Leksykon rynku pracy*, KUP, Warszawa 1997, s. 81

²⁶¹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej..., op. cit.

²⁶² Tamże, op. cit.

i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy.

2.4. Rozwiązania wykorzystywane w procesie wyrównywania perspektyw rozwoju Osób Niepełnosprawnych

Możliwość wykorzystania potencjału intelektualnego tkwiącego w Osobach Niepełnosprawnych, dzięki zastosowaniu elastycznych form organizacji pracy, daje szansę nie tylko na zdobycie przez nich zatrudnienia. Dla Osób Niepełnosprawnych jest to perspektywa rozwoju poprzez kształcenie, ale również umożliwienie im adaptacji w środowisku ludzi pełnosprawnych. Potrzeby akceptacji, uznania, samorealizacji, statusu społecznego na wyższym poziomie są tak samo ważne dla niepełnosprawnych jak inne potrzeby niższego rzędu np. fizjologiczne, bezpieczeństwa, afiliacji.

Ze względu na znikomą liczebność definicji potencjału intelektualnego w literaturze, jedyne, jakie odnaleziono, zostały przedstawione w punkcie 1.1., to definicje J. Fitz-Enza i T. Listwana - w niniejszym opracowaniu powoływać się będzie o własne sformułowanie autorki pracy, definicji potencjału intelektualnego na str. 15 opracowania .

By jednak móc potencjał intelektualny wykorzystywać w pełni w praktyce należałoby uzewnętrznić te zasoby, które jako niewykorzystane, drzemią gdzieś w większości ludzi niepełnosprawnych. Wykorzystując odpowiednie działania, które mogą wskazać wachlarz możliwości rozwoju intelektualnego, zawodowego oraz społecznego Osób Niepełnosprawnych, uaktywni się te zasoby.

2.4.1. Informatyczne systemy edukacji, możliwości ich wykorzystania w kształceniu Osób Niepełnosprawnych ruchowo

Szybkość przekształceń w społeczeństwie informacyjnym wywołuje potrzebę zainteresowania się nieustannym progresem w dziedzinie nie tylko zawodowej, ale i intelektualnej. Zwiększanie własnych kwalifikacji zawodowych, poszerzanie wiedzy intelektualnej jak również pozyskiwanie dodatkowych umiejętności są nieodzownym elementem efektywnego działania w szybko przekształcającej się rzeczywistości.

Rezygnacja z działań dotyczących własnego rozwoju, niestety grozi niepełnosprawnym pracownikom przesunięciem na margines związany z przemianami społeczno – ekonomicznymi i wykluczeniem wspólnotowym.

Tradycyjne kształcenie oparte jest na fizycznej obecności ucznia w szkole, co w sytuacji osób posiadających dysfunkcję ruchową jest trudne lub zgoła niemożliwe z powodu istniejących barier architektonicznych. Tu naprzeciw tym utrudnieniom wychodzi Internet oraz zdalne nauczanie, które w pewnym stopniu niwelują owe bariery a co za tym idzie skutecznie umożliwiają niepełnosprawnym zdobycie wykształcenia czy podniesienie kwalifikacji zawodowych.

Należałoby podkreślić, że znaczna część wśród grupy społecznej Osób Niepełnosprawnych ruchowo ma porażone kończyny dolne a co za tym idzie, do pracy przy komputerze nie wymagają zazwyczaj dostosowania specjalistycznego oprzyrządowania. Nie mają również problemu czy też większych trudności z obsługą komputera, programów biurowych czy Internetu.

Zdecydowane e-edukacja inicjuje nowe szanse kształcenia i doksztalcania Osób Niepełnosprawnych, zwłaszcza tych, które są niepełnosprawne ruchowo.

2.4.1.1. *Programy wspomagające kształcenie Osób Niepełnosprawnych*

Aby Osoby Niepełnosprawne mogły zaistnieć w „zdrowym” otoczeniu, muszą poczynić wiele starań. Najważniejszą sprawą wydaje się być wykształcenie, które to w wielu aspektach życia ma ogromne znaczenie. Można zadać pytanie, w jaki sposób Osoba Niepełnosprawna, posiadająca określony potencjał intelektualny, ma go rozwijać by później się nim dzielić z innymi, skoro podstawowe czynności, jakby się zdawało, dnia codziennego sprawiają jej duże trudności. Możliwość edukacji, zdobywanie kompetencji jest dla większości niepełnosprawnych bardzo istotnym wymiarem w dalszej perspektywie związanej np. z rozwojem zawodowym.

Pracodawcy oczywiście najchętniej przecież zatrudniają osoby wykształcone z odpowiednimi kompetencjami i praktyką. Jak więc Osoba Niepełnosprawna ma im dorównać w zdobywaniu tychże uprawnień czy kwalifikacji? Z tego względu są tworzone programy, które zwiększają możliwość zdobywania wykształcenia i dynamizacji procesów zawodowych Osób Niepełnosprawnych.

Takie programy oferuje m.in. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, który poprzez ich finansowanie, umożliwia niepełnosprawnym zdobywanie wykształcenia wyższego, aktywizacji zawodowej, rehabilitacji zawodowej i zmniejszenia konkurencyjności na rynku pracy ze strony ludzi zdrowych. Ilość programów PFRON jest sukcesywnie zmieniana. Ostatnie lata 2009-2011 wykazują niestety na zmniejszającą się liczbę programów, tłumaczoną trudnościami finansowymi funduszu oraz zmianami organizacyjnymi.

Do programów PFRON wspomagających rozwój Osób Niepełnosprawnych można zaliczyć²⁶³:

☞ **Aktywny samorząd**²⁶⁴ – program składający się z trzech modułów:

- Moduł I – likwidacja barier utrudniających aktywizację społeczną i zawodową: (barier transportowych, barier w dostępie do uczestniczenia w społeczeństwie informacyjnym, barier w poruszaniu się, pomocy w utrzymaniu aktywności zawodowej poprzez zapewnienie opieki osobie zależnej)
- Moduł II – pomoc w uzyskaniu wykształcenia na poziomie wyższym

²⁶³ Więcej informacji o programach dotyczących Osób Niepełnosprawnych można odnaleźć na stronie PFRON-u, w zakładce dotyczącej *programów i zadań*, www.pfron.org.pl

²⁶⁴ <http://www.pfron.org.pl/pl/programy-i-zadania-pfr/aktywny-samorzad/1644,dok.html>, 20.08.2014

- Moduł III 0 szkolenie kadr samorządów oraz organizacji pozarządowych z zakresu problematyki niepełnosprawności.
- ☞ **Program wsparcia międzynarodowych imprez sportowych dla Osób Niepełnosprawnych na terenie Polski**²⁶⁵ – celem programu jest wsparcie dla organizowania na terenie Polski imprez sportowych o randze igrzysk olimpijskich i europejskich, mistrzostw świata lub mistrzostw Europy, promujących aktywność sportową i integrację społeczną Osób Niepełnosprawnych.
- ☞ **Program wyrównywania szans między regionami II**²⁶⁶ – głównym celem programu jest wyrównanie szans Osób Niepełnosprawnych, które zamieszkują regiony słabo rozwinięte gospodarczo i społecznie w dostępie do rehabilitacji zawodowej i społecznej.
- ☞ **Wsparcie Inicjatyw**²⁶⁷ – Celem strategicznym programu jest szeroko rozumiane promowanie działań na rzecz aktywizacji środowiska Osób Niepełnosprawnych
- ☞ **Junior**²⁶⁸ – jest programem, który obejmuje aktywizację zawodową niepełnosprawnych abiturientów w obszarze Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów PIERWSZA PRACA. Zamierzenie programu stanowi stymulacja zawodowa osób w młodym wieku z orzeczoną stopniem niepełnosprawności (znaczną, umiarkowaną bądź lekką), w wieku do 25 lat (lub 27 lat w przypadku ukończenia szkoły wyższej), którzy, jako abiturienti są skierowani na staż, podlegają kryteriom zawartym w ustawie.

Poza tymi programami są jeszcze inne programy realizowane nadal jak również takie, których finansowanie już zostało zakończone a które były uwzględnione w trakcie badania. Niestety środki PFRON są sukcesywnie zmniejszane a programy likwidowane nawet , te programy, które zdaniem Osób Niepełnosprawnych były bardzo potrzebne i skuteczne w swej postaci²⁶⁹

Programy i zadania realizowane obecnie , tj. w 2015 roku²⁷⁰

1. Aktywny samorząd

²⁶⁵ <http://www.pfron.org.pl/pl/programy-i-zadania-pfr/program-wsparcia-miedz/915,Programwsparciamiedzynarodowychimprezsportowychdlaosobniepelnosprawnycho.html>, 20.08.2014

²⁶⁶ <http://www.pfron.org.pl/pl/programy-i-zadania-pfr/program-wsparcia-miedz/915,Programwsparciamiedzynarodowychimprezsportowychdlaosobniepelnosprawnycho.html>, 20.08.2014

²⁶⁷ <http://www.pfron.org.pl/pl/programy-i-zadania-pfr/wsparcie-inicjatyw/1578,Wsparcieinicjatyw2012.html>, 20.08.2014

²⁶⁸ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001, akt prawny opublikowany przez ABC Wolters Kulwer business, www.abc.com.pl, 26.04.2009, <http://www.pfron.org.pl/pl/programy-i-zadania-pfr/junior/106,SpistresciprogramuJUNIOR.html>, 20.08.2014

²⁶⁹ Więcej w aneksie nr 2

²⁷⁰ <http://www.pfron.org.pl/pl/programy-i-zadania-pfr/programy-i-zadania-real/976,Spis-programow-realizowanych-obecnie.html>

2. JUNIOR – program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych – **treść programu obowiązująca w 2015 r.**
3. Program podnoszenia świadomości społecznej językiem filmowym Głęboka woda III
4. Program wsparcia Centrów Sportu Niepełnosprawnych
5. Program wsparcia międzynarodowych imprez sportowych dla osób niepełnosprawnych – **treść programu obowiązująca od 14 maja 2015 r.**
6. Wsparcie Inicjatyw

Zadania:

1. Dofinansowanie do oprocentowania kredytów bankowych dla ZPCH
2. Dofinansowanie kosztów szkolenia, o którym mowa w art. 18 ustawy o języku migowym i innych środkach komunikowania się
3. Finansowanie badań, ekspertyz i analiz dotyczących rehabilitacji zawodowej i społecznej Osób Niepełnosprawnych
4. Refundacja dodatkowych kosztów zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych w ZPCH
5. Refundacja kosztów wydawania certyfikatów przez podmioty uprawnione do szkolenia psów asystujących

Niestety programy zarówno PFORN, PCPR, CARITAS oraz inne mniej znane coraz bardziej uszczuplają zakres swej działalności i dostępność dla Osób Niepełnosprawnych a stają się bardziej programami instytucjonalnymi, skierowanymi do przedsiębiorców i organizacji. Dla Osób Niepełnosprawnych nie jest to ani dobre ani skuteczne z powodu braku bezpośredniej możliwości informacji o programach, o dostępności, nie mówiąc już o rozpoznawalności.

Zakończono dofinansowywanie z PRON następujących programów pomocowych Student, Student II, Pitagoras 2007, Pegaz 2010, JUNIOR - program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych, Komputer dla Homera 2010, Telepraca oraz inne elastyczne formy zatrudniania Osób Niepełnosprawnych²⁷¹. Niestety dla Osób Niepełnosprawnych jest to bardzo niekorzystne. Programy te umożliwiały kształcenie się, aktywizację zawodową zwiększenie możliwości uzyskania wsparcia dla projektów gmin i powiatów oraz organizacji pozarządowych dotyczących aktywizacji i/lub integracji Osób Niepełnosprawnych, zmniejszenie barier transportowych, które napotykają, poprawę dostępności warsztatów terapii zajęciowej dla niepełnosprawnych, itp.

²⁷¹ Więcej w załączniku Nr 3 Zakończone programy i zadania PFRON

Głównym celem PFRON było i jest wspomaganie aktywizacji i rehabilitacji zawodowej Osób Niepełnosprawnych.

Od 1993 roku całkowite wydatki PFRON na wykonanie programów wynosiła ponad 3,5 mld zł.

Za pomocą programów PFRON dofinansowano²⁷²:

- *Dofinansowano do zakupu ok. 87.000 zestawów komputerowych dla Osób Niepełnosprawnych występujących indywidualnie o dopłatę;*
- *26,1 tys. osobom dopłat do zakupu wózków inwalidzkich o napędzie elektrycznym;*
- *W ramach programu „Student: Od 2002 roku zostało objętych pomocą finansową 1,6 tys. osób, w 2009 roku w programie „Student II” liczba ta zwiększyła się ponad 8-krotnie prawie do 13 tys.*
- *Fundusz w programie Sprawny Dojazd wsparł swoich ponad 31 tys. beneficjentów przy zakupie samochodu (w postaci dofinansowania lub pożyczki do zakupu auta lub dofinansowania do oprzyrządowania stosownie do rodzaju niepełnosprawności wnioskodawcy); PFRON dofinansował również zakup około 2,5 tys. pojazdów do transportu zorganizowanego Osób Niepełnosprawnych. Znaczną część z tych pojazdów wyposażono w podjazd, windę lub inne urządzenia adaptujące pojazd do przewozu Osób Niepełnosprawnych;*
- *ponad 8,1 tys. osób niewidomych i słabo widzących skorzystało ze szkoleń komputerowych;*
- *Zakup 2,5 tys. pojazdów dla tzw. transportu zorganizowanego Osób Niepełnosprawnych. Większość z tych samochodów została wyposażona w windę, podjazd i inne urządzenia dostosowujące pojazd do przewozu niepełnosprawnych.*
- *Fundusz wspierał również likwidację barier w komunikowaniu się osób niesłyszących i niedosłyszących, finansując kursy języka migowego dla otoczenia tych osób. Dofinansowaniem objęto ponad 94 tys. osób. Ponadto ok. 120 instytucjom ufundowano usługi tłumaczy migowych lub zakup urządzeń wzmacniających słyszenie w teatrach, filharmoniach oraz uczelniach*
- *Fundusz wsparł działalność około 300 organizacji pozarządowych działających na rzecz Osób Niepełnosprawnych, na ten cel wydano w sumie ok. 540,6 mln zł.*

²⁷² <http://www.pfron.org.pl/pl/programy-i-zadania-pfr/979,Programy-realizowane-obecnie-menu-programow.html>

- Z danych jakimi dysponuje PFRON, dzięki wsparciu Funduszu w ramach różnych programów, powstało około 7,1 tys. stanowisk pracy dla niepełnosprawnych.

Niestety Osoby Niepełnosprawne zostały pozbawione po raz kolejny szansy na swój rozwój, a coraz częstsze pogłoski wśród niepełnosprawnych o rozwiązaniu PFRON, zdają się mieć potwierdzenie przy kolejnych zakończeniach funkcjonujących programów.

Widać, że jedna z największych instytucji wspierających Osoby Niepełnosprawne, jaką jest Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, powoli chyli się ku upadkowi, a co za tym idzie niepełnosprawni, gdy do tego dojdzie, stracą wsparcie nie tylko finansowe ale mentalne własnego rozwoju.

2.4.1.2. *E – learning*

Co jednak z ludźmi niepełnosprawnymi, którzy chcą kontynuować naukę i zwiększać zakres swojego wykształcenia a są ograniczeni ruchowo? Od lat 90 –tych w USA rozpoczęto pionierskie wprowadzanie kształcenia przez Internet. Rozpoczęto budowę struktur, sposobów nauczania, dostosowywani kwalifikacji kadry, prowadzącej zajęcia dydaktyczne *on line*. Jednakże w Polsce w tamtych latach nie było tak rozpowszechnionego Internetu i stosownej aparatury, co do prowadzenia wirtualnych warsztatów edukacyjnych.

Obecnie coraz bardziej popularyzowana w Polsce jest nauka prowadzona poprzez łącza internetowe. Dotyczy ona nie tylko niepełnosprawnych, ale również takich, które ze względu na brak czasu lub zbyt odległe dojazdy do uczelni, właśnie poprzez łącza telekomunikacyjne chcą kontynuować naukę i podnosić swój zasób wiedzy.

Niestety ekspansja e-learningu w Polsce jest na takim etapie, który nie zadowala ani kadry naukowej, ani studentów a tym bardziej władz uczelnianych. Pierwsze kursy e- learningu były przeprowadzone w Polsce w latach 1994/1995.²⁷³

To wszystko zależy także od wieku niepełnosprawnych i ich umiejętności wykorzystywania e-studiów, czego w latach 90-tych większość społeczeństwa, już aktywna wcześniej zawodowo, nie posiadała.

Dzięki temu, że w XXI wieku infrastruktura telekomunikacyjna się rozwija z dnia na dzień poszerzając wachlarz dostępu do Internetu nawet w najbardziej odległych zakątkach naszego kraju istnieje możliwość edukacji wirtualnej.

Stąd też otworzyła się furtka również dla Osób Niepełnosprawnych chcących poszerzać swoje horyzonty myślowe i zdobywać większą wiedzę i kwalifikacje. Istnieje możliwość podjęcia przez nich nauki poprzez **wirtualny uniwersytet**.

Polski Uniwersytet Wirtualny (PUW) stanowi kolektywny projekt Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie oraz Akademii Humanistyczno – Ekonomicznej w Łodzi. Dzięki temu przedsięwzięciu możliwe jest prowadzenie wszelkiego rodzaju kursów uzupełniających oraz studiów I i II stopnia. PUW oferuje innowacyjne sposoby nauczania oparte o najnowsze technologie informatyczne.²⁷⁴

Pierwsze zajęcia przeprowadzone zostały w październiku 2002 roku za pośrednictwem Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi (dawniej WSHE w Łodzi). Obejmowały one wówczas kierunki zarządzania i marketingu oraz informatykę, następnie w kolejnym roku doszły zajęcia z kierunków pielęgniarstwa i politologii. W lipcu 2005 pierwsi absolwenci studiów na platformie PUW odebrali swoje dyplomy.

Kolejne etapy wdrażania systemu nauczania przez Internet zaowocowały tym, iż jesienią 2007 roku na platformie PUW studentami było już blisko 1450 słuchaczy, z czego ponad 350 pochodziło zagranicą.²⁷⁵

E-learning za pośrednictwem łączy internetowych stanowi doskonałą metodę kształcenia na odległość. Obecnie nie ma żadnych znaczących przeszkód aby poprzez Internet przyswajać wiedzę z zakresu :

- ✓ języków obcych
- ✓ kursów komputerowych

²⁷³ G. Penkowska: *Polski learning w opiniach ekspertów (cz. II)*, e-mentor 4/2007, www.e-mentor.edu.pl

²⁷⁴ Polski Uniwersytet Wirtualny, www.puw.pl/

²⁷⁵ Ibidem, *op. cit.*

✓ nauki na uniwersytecie wirtualnym²⁷⁶,

Studia wirtualne prowadzone on- line przez Akademię Humanistyczno-Ekonomiczną w Łodzi na platformie Polskiego Uniwersytetu Wirtualnego tworzą na dzień dzisiejszy największy program w Polsce, zajmujący się e-learningiem.

Zagłębiając się w tematykę kształcenia e-learningu trzeba zwrócić uwagę na to, iż jej znaczenie sukcesywnie wzrasta, zwłaszcza, gdy weźmie się pod uwagę:

- dostępność nauki;
- ofertę programową e-learningu, która w sposób pełny przedstawia strukturę i profile studiów oraz proponowanych kursów *on – line*;
- elastyczność czasową, jaką oferuje e-edukacja, która w istocie jest dostosowywana do potrzeb studentów/kursantów²⁷⁷

Dzięki rozwijaniu się e-learningu wzrasta jego znaczenie oraz dotychczasowa pozycja w kontekście edukacji jak i możliwości, jakie daje telekomunikacja internetowa wykorzystywana na uczelniach w naszym kraju.

Na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego²⁷⁸ w wyniku współpracy pomiędzy Wydziałem Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego i University of Maryland at College Park (USA) powstało w 1995 roku Polsko-Amerykańskie Centrum Zarządzania (PAM Center), od lat prowadzone są Studia Podyplomowe Podstawy Nauczania na Odległość.

Uruchomiono w PAM Center po raz pierwszy w październiku 1997 roku Podyplomowe Studia Podstawy Nauczania na Odległość, do tej pory odbyły się już cztery edycje Studiów.

Wśród działań podejmowanych w ramach programu nauczania na odległość należy wymienić:

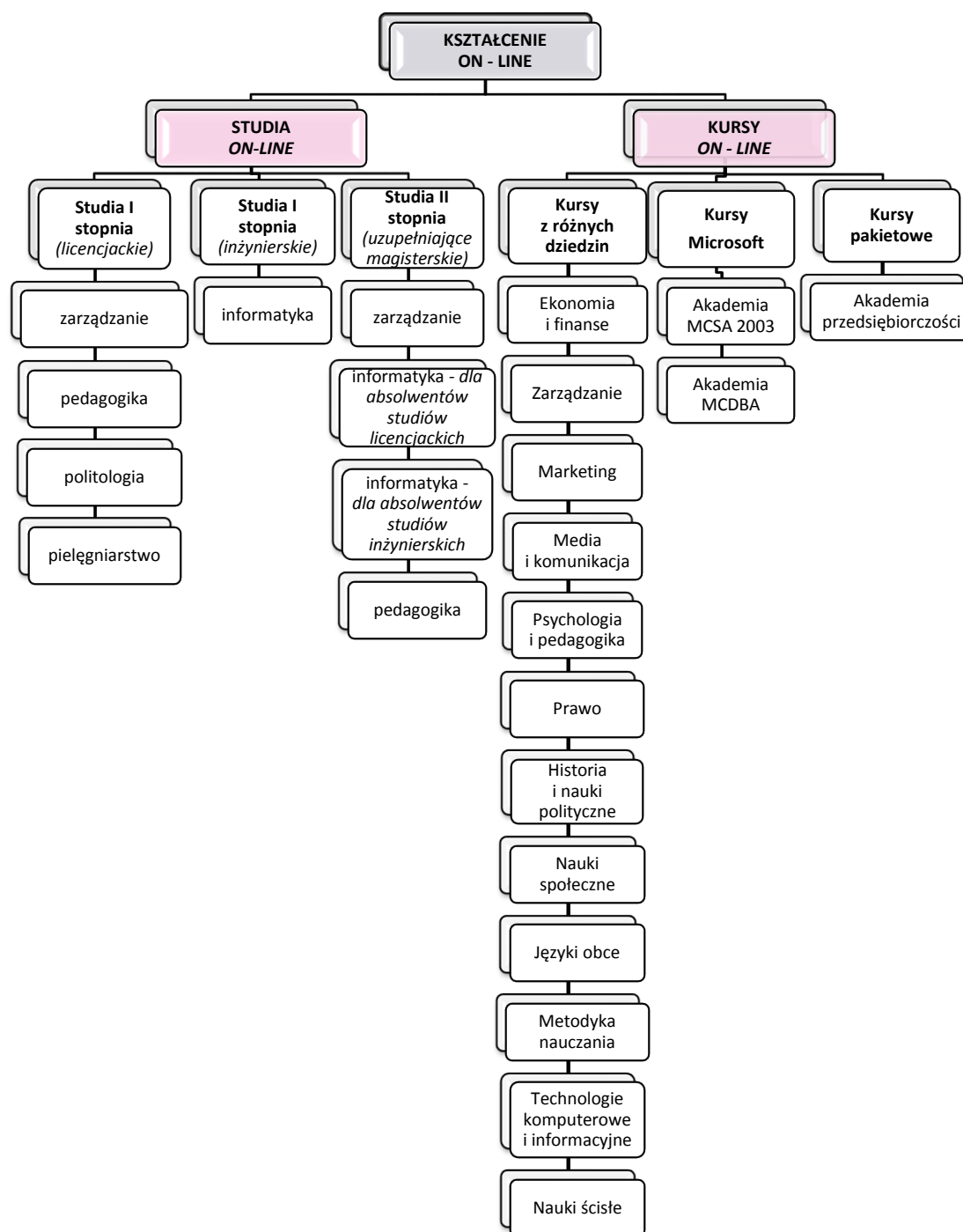
- Wykłady przez ocean
- Studia Podyplomowe Podstawy Nauczania na Odległość
- Studium Menedżerskie Global Mini MBA
- Narzędzia informatyczne w zarządzaniu firmą - gra decyzyjna TAKTYK

²⁷⁶ G.Gacki: *Nauka przez Internet coraz popularniejsza*, www.egospodarka.pl/26587,Nauka-przez-Internet-coraz-popularniejsza,1,20,2.html

²⁷⁷ Stowarzyszenie E-learningu Akademickiego, <http://www.sea.edu.pl>, 05.05.2009 r.

²⁷⁸ Polsko-Amerykańskie Centrum Zarządzania <http://pamctr.uni.lodz.pl/>

Tablica 13. Zakres programowy kształcenia on-line oferowany przez Polski Uniwersytet Wirtualny



Źródło: opracowanie własne na podstawie oferty programowej Polskiego Uniwersytetu Wirtualnego, www.puw.pl, 05.05.2009 r.

Zakres i profil edukacyjny proponowany przez Polski Uniwersytet Wirtualny przedstawione zostały w poniższej tabl. 13.

2.4.2. Warsztaty terapii zajęciowej

Terminologia warsztatu terapii zajęciowej ma swoje odzwierciedlenie w ustawie i przyjmuje postać: *wyodrębnionej organizacyjnej i finansowo placówki, stwarzającej osobom niepełnoprawnym z upośledzeniem uniemożliwiającym podjęcie pracy możliwość udziału w rehabilitacji społecznej i zawodowej przez terapię zajęciową*.²⁷⁹ Mogą być one organizowane przez stowarzyszenia, fundacje oraz inne podmioty gospodarcze.

Zamierzenia tworzenia warsztatu terapii zajęciowej stanowią:

- ✓ dynamiczne wspieranie przebiegu rehabilitacji zawodowej jak i społecznej niepełnosprawnych ;
- ✓ organizowanie niepełnosprawnych, którzy nie są w stanie podjąć pracy, perspektyw rozwoju związanych z rehabilitacją społeczną oraz zawodową na płaszczyźnie zdobywania i reaktywowania kompetencji nieodzownych w momencie podejmowania zatrudnienia.²⁸⁰

Powyższa koncepcja tworzenia warsztatów stanowi bodziec, którego wykorzystanie daje szansę na zmobilizowanie niepełnosprawnych do wyjścia z domu. Na tych zajęciach poznają oni swoje ograniczenia i możliwości, uczą się rozwiązywania swoich problemów emocjonalnych, otwierają się na to co nieznane i nowe. Oprócz zajęć praktycznych, umożliwiających zdobycie wiedzy zawodowej lub rozszerzenie posiadanych kompetencji jest to takie idealne rozwiązanie dla samotnych Osób Niepełnosprawnych, którzy mają możliwość integracji z innymi osobami nie tylko niepełnosprawnymi, ale również zdrowymi.

Program realizowany na warsztatach dostosowany i prowadzony jest na podstawie indywidualnie cech osoby uczestniczącej, ze wskazaniem, co do zakresu przewidywanych działań i uzyskanych efektów.²⁸¹

Osobami uczestniczącymi w warsztatach mogą być niepełnosprawni, którzy dysponują udokumentowanym stopniem niepełnosprawności i nie są w stanie podjąć pracy. Aby być przyjętym na warsztaty w orzeczeniu niepełnoprawny powinien posiadać zalecenie, co do możliwości wzięcia udziału w tego rodzaju terapii.²⁸²

Rada programowa, która nadzoruje prace w warsztacie terapii zajęciowej musi dopełniać formalności w postaci okresowej kontroli i oceny wykonania przeprowadzonych

²⁷⁹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej ..., op. cit.,

²⁸⁰ *Warsztaty terapii zajęciowej*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, www.mpips.gov.pl, 26.04.2009

²⁸¹ Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej (Dz. U. Nr 63, poz. 587), www.mps.gov.pl, 02.02.2009 r.

²⁸² *Warsztaty terapii ...*, op. cit.

indywidualnych zajęć i formułuje postępy, jakie niepełnosprawny poczynił w trakcie tejże rehabilitacji, które uzasadniałyby²⁸³:

- ⇒ poczynione kroki w celu zatrudnienia się przez osobę niepełnosprawną w ZPChr²⁸⁴, na stanowisku adekwatnym do potrzeb Osoby Niepełnosprawnej
- ⇒ wskazanie na uzyskany stopień samodzielności Osoby Niepełnosprawnej punktu widzenia dojrzałości psychofizycznej, emocjonalno - motywacyjnej, zawodowej oraz społecznej;
- ⇒ pozostawienie niepełnosprawnego z ewentualnym przedłużeniem jego pobytu w warsztacie, dzięki uzyskiwanym przez niego postępom w terapii, dającym szansę na zdobycie w przyszłości zatrudnienia;
- ⇒ konieczność wysłania niepełnosprawnego do ośrodka wsparcia, uzasadnione niedostatecznymi wynikami w rehabilitacji i brakiem rokowań dotyczących przyszłego zatrudnienia w ZPChr, przy możliwości dokończenia rehabilitacji warsztatowej.²⁸⁵

W kosztach związanych z istnieniem warsztatów terapii zajęciowej partycypują na zasadzie współfinansowania:

- PFRON
- samorząd terytorialny
- inne źródła- np. organizacje pozarządowe.

Współfinansowanie charakteryzuje się kolektywnym udziałem w kosztach powoływania i funkcjonowania warsztatów przez w/w jednostki finansujące. Warto dodać, iż na przestrzeni lat procent udziału w pokrywaniu kosztów przez PFRON sukcesywnie się zmniejszał. W 2009 roku i latach następnych dofinansowanie do zwiększonej ilości uczestników wynosiło 85% kosztów całkowitych. Zaś maksymalne udzielenie funduszy na tworzenie warsztatu terapii zajęciowej obniżono do 70% tychże kosztów. Pozostałe koszty wynikające istnienia warsztatów są rozdzielane między samorząd terytorialny i inne źródła finansowania.²⁸⁶

²⁸³ Rozporządzenie MGPIPS z dnia 25 marca 2004 r., w sprawie warsztatów..., *op. cit.*

²⁸⁴ ZPChr – skrót oznaczający Zakład Pracy Chronionej

²⁸⁵ Rozporządzenie MGPIPS z dnia 25 marca 2004 r., *op. cit.*, Warsztaty terapii zajęciowej..., *op. cit.*

²⁸⁶ Warsztaty terapii zajęciowej..., *op. cit.*

2.4.3. *Flex Work – metody, zalety, korzyści - płynące z tzw. pracy elastycznej*

„Flex work” w wolnym tłumaczeniu oznacza pracę elastyczną, którą można zdefiniować, jako projekt, który optymalizuje funkcjonowanie organizacji z punktu widzenia pracodawcy.

Do flex work zaliczać będzie można elastyczność:

- umów o pracę
- czasu pracy
- miejsca pracy
- zakresu obowiązków
- uprawnienia i przywileje pracowników
- odpowiedzialność, jaką ponosi pracownik za wykonaną pracę
- podejmowanie pracy w przypadku zapotrzebowania zgłoszonego przez pracodawcę

W przepisach prawa pracy nie funkcjonuje termin "elastyczne zatrudnienie". Definicja ta stosowana jest powszechnie w literaturze jak również wśród pracodawców i pracowników.

Elastyczne Formy Zatrudnienia (w skrócie **EFZ**, ang. *Flexible Forms of Employment*) wskazuje na wszelkiego rodzaju formy świadczenia pracy, ujmujące elastyczność miejsca i czasu pracy. Tym różni się od tradycyjnego modelu zatrudniania (np. umowy o pracę, pracy wykonywanej w siedzibie pracodawcy, pełnego etatu). ²⁸⁷

W obecnych czasach, kiedy to pracodawców nie zawsze stać na zatrudnianie wykwalifikowanych specjalistów w określonych dziedzinach, zaś pracownikom jest trudno znaleźć pracę w określonych godzinach i miejscu, rozwijanie elastycznych form zatrudniania staje się dobrą alternatywą.

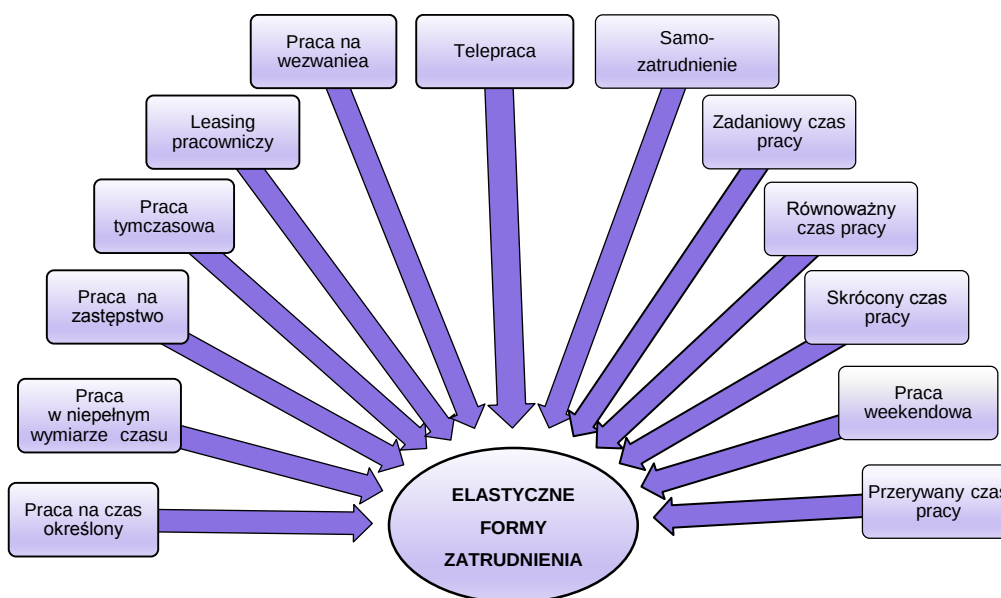
Bowiem dzięki uwarunkowaniom EFZ istnieje możliwość dostosowania czasu pracy i liczby zatrudnionych do bieżącego zapotrzebowania w firmie, uwarunkowanego nie tylko jej kondycją finansową ale również o determinanty związane z sytuacją gospodarczą kraju. Stąd też tego typu rozwiązanie pomagają zmniejszyć stopę bezrobocia jak również chronią firmy przed utratą lub zmniejszeniem zysków.

²⁸⁷ Elastyczne formy zatrudnienia z ang. EFZ (flexible forms of employment), <http://www.tvp.pl/szczecin/nasze-programy/aktywni-rodzice/katalog-dobrych-praktyk/elastyczne-formy-zatrudnienia-z-ang-efz-flexible-forms-of-employment/3495765>, 01.12.2010r.

Pojęcie „*elastyczny system zatrudniania*” zawiera w sobie różnorodne rodzaje pracy oraz działania zintegrowane z samym zatrudnianiem, wychodzące poza ramy szablonowego sposobu pojęcia „pracy zarobkowej”. W tym przypadku elastyczność zatrudnienia będzie dotyczyła obu stron umowy, czyli zarówno pracodawcy jak i pracownika, dzięki nowoczesnym technologiom umożliwiającym łączność poza stałym miejscem zatrudnienia.

Nadmienić warto, iż dość istotnym elementem elastycznego sposobu zatrudniania będzie na pewno zabieganie o pozyskanie z jednej strony najwyższych zysków a z drugiej strony zminimalizowanie kosztów związanych m.in. z zatrudnieniem pracowników czy kosztami stałymi przedsiębiorstwa.²⁸⁸

Rysunek 14. Elastyczne formy zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie: J. Kowalewski (red.): *Telepraca w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw*, WSMiZ w Lesznie, Leszno 2007, s. 22, *Elastyczne formy zatrudnienia...*, op. cit.; Projekt: *Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet*, EFS, EQUAL, <http://www.pracujacyrodzice.pl/index.php/pages,115,116>, 05.05.2009 r., Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. *Kodeks pracy*, Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141, stan prawny na dzień 02.02.2009 r., www.isip.sejm.gov.pl, Art. 140, Art. 135. § 1, Art. 143, Art. 139. § 1, Art. 144, 12.03.2009 r.

EFZ umożliwiają usprawnienie trybu i czasu pracy, co pozwala na redukcję kosztów tej pracy, zwiększanie zysków zarówno dla pracownika jak i pracodawcy. Ta forma pracy jest wygodna i praktyczna szczególnie dla osób, dla których z rozmaitych powodów podjęcie pracy

²⁸⁸ J. Kowalewski (red.): *Telepraca w sektorze ...*, op. cit., s. 21

w pełnym wymiarze godzin lub w określonym miejscu pracy jest utrudnione lub wręcz niemożliwe. Wskazane na *rysunku 14* EFZ są zróżnicowane na tyle, że możliwość ich zastosowania (wszystkich lub niektórych z nich) istnieje praktycznie w każdym zakładzie pracy. EFZ stosuje się przede wszystkim zatrudniając Osoby Niepełnosprawne, kobiety w ciąży lub wychowujące dziecko, osoby uczące się lub studiujące, emerytów. Dotyczy to także osób zatrudnionych, dla których EFZ są dodatkowym źródłem dochodu, przedstawicieli wolnych zawodów, dla których stałe zatrudnienie koliduje z wykonywaną pracą.

Zatrudnianie elastyczne można ująć w trzech wymiarach jako:

- ✓ zatrudnianie mało elastyczne
- ✓ zatrudnianie średnio elastyczne
- ✓ zatrudnianie bardzo elastyczne .

Tablica 14. Stopnie elastyczności zatrudnienia.

zatrudnienie mało elastyczne	• powołanie • mianowanie • wybór • umowa na okres próbny • umowa na czas wykonania zadania • umowa na czas określony • umowa sezonowa • umowa związana z przygotowaniem zawodowym
zatrudnienie średnio elastyczne	• umowa agencyjna • umowa przedwstępna • umowa o prace nakładczą • leasing pracowniczy (wynajem pracowników) • job sharing (dzielenie się pracą) • praca w niepełnym wymiarze czasu pracy
zatrudnienie bardzo elastyczne	• kontrakty menedżerskie • umowa o dzieło • umowa zlecenie • wybrane formy telepracy • praca zewnętrzną • umowa akwizycyjna

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Projektu *Kompromis na rynku pracy ...*, *op. cit.*

Każde z powyższych ujęć może stanowić potencjalny sposób zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych, wychowujących małe dzieci , etc.

Najczęściej stosowane rodzaje elastycznego zatrudnienia przedstawia *tabl. 14*.

Warto jednakże zaznaczyć, iż struktura elastycznego zatrudnienia ma swoje mocne i słabe strony, czyli korzyści i wady wynikające z tej formy pracy, a dotyczące zarówno pracodawcy jak i pracownika, które zostaną szerzej rozwinięte przy omawianiu telepracy,

będącej w swej formie również rodzajem elastycznego zatrudnienia. Poniżej kilka pozytywnych cech i kilka niedogodności, które wydają się dość istotne z punktu widzenia *flex work*.

Zalety wynikające z elastycznej formy pracy:

⇒ ***dla pracodawcy***

- zmniejszenie kosztów związanych z utrzymaniem stanowisk pracy,
- racjonalizacja związana ze stanem i formą zatrudnienia,
- wzrost wydajności pracowników,
- nie brane są pod uwagę przedwczesne wypowiedzenie przez pracowników umów o pracę stałą i koszty z tym związane,
- szybsze dostosowanie się przedsiębiorstwa do warunków panujących na rynku i w otoczeniu,
- zwiększenie przewagi konkurencyjnej.

⇒ ***dla pracownika***

- elastyczność czasu pracy,
- możliwość podjęcia pracy przez Osoby Niepełnosprawne, wychowujące dzieci
- łatwiejsze pozyskanie drogich ekspertów.²⁸⁹

Wady wynikające z elastycznej formy pracy:

⇒ ***dla pracodawcy***

- brak identyfikacji pracownika z firmą
- trudności w nadzorowaniu wykonywanej pracy
- możliwość utraty ważnych danych na rzecz konkurencji

⇒ ***dla pracownika***

- ograniczenie pewnych świadczeń otrzymywanych przez pracownika
- w ciągu roku kalendarzowego nie ma ciągłości zatrudnienia
- rotacja w podejmowaniu zatrudnienia
- obniżanie standardów bezpieczeństwa socjalnego pracowników
- możliwość wykluczenia społecznego w przypadku odizolowania od środowiska pracy²⁹⁰

²⁸⁹ J. Męcina: *Elastyczne (atypowe) formy zatrudnienia – korzyści i problemy*, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, www.pprp.eu/dokumenty_forum/7_elastyczne_formy_zatrudnienia.ppt, 07.05.2009 r.;

²⁹⁰ J. Męcina: *Elastyczne (atypowe) formy zatrudnienia*, op. cit.

Sama nazwa *Flex work* zawiera w sobie kilka rodzajów pracy o charakterze czasowym, czyli można wręcz powiedzieć krótkookresowym, ponieważ dotyczy to jak zostało ujęte na rys.

14. kilku form zatrudnienia i czasu jaki pracownik poświęca w każdej z nich. O tym, iż czas pracy jest elastyczny i nieregulowany, dostosowany do pracownika, już było wspomniane powyżej, jednakże warto zwrócić uwagę na brak uregulowań prawnych przysługujących pracownikom zatrudnionym w elastycznym trybie pracy.

Najbardziej istotnym elementem z punktu widzenia pracowników jest zmniejszony zakres prawa związanego z przyznawaniem świadczeń socjalnych należnych pracownikom zatrudnionym w tradycyjnej formie. Należą do nich m.in.:

- urlopy
- szkolenia
- odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne w mniejszej ilości lub ich brak;

Istotny brak świadczeń socjalnych w postaci składek emerytalno - rentowych jest najbardziej uciążliwy dla emerytów, rencistów, studentów podejmujących pracę elastyczną czy osób wychowujących dzieci. Ponieważ każdy przepracowany miesiąc wliczałby się do stażu, jeśli powyższe składki byłyby odprowadzane.²⁹¹

2.4.4. Telepraca –szczególnie ważną formą zatrudniania Osób Niepełnosprawnych

Telepraca spełnia szczególną rolę w wykorzystaniu potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych, możliwego do wykorzystania bez zatrudniania w tradycyjnie rozumianym przedsiębiorstwie.

Należy podkreślić możliwość aktywizacji zawodowej w ogóle, bez opuszczania miejsca zamieszkania, w której dojazdy do pracy stanowią ważny, ale nie jedyny aspekt dla niepełnosprawnych.

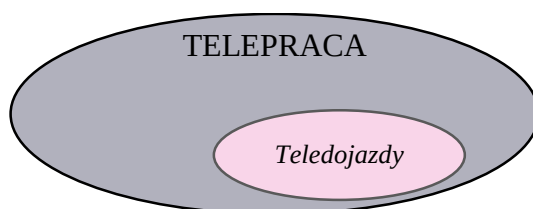
W literaturze przedmiotu nie ma jednej określonej definicji telepracy, ponieważ każdy z autorów przedstawia ją z innego punktu widzenia.

²⁹¹ Tamże..., *op. cit.*

Pierwotną postać telepracy można było zaobserwować o w latach 60 - tych w Wielkiej Brytanii, jednakże pionierem, można nawet by nazwać „ojcem” telepracy jest J.M. Nilles, który dekadę później, w latach 70 - tych zaprezentował, jako pierwszy pojęcie **telepracy** (ang. *teleworking*), definiując ją, jako *każdy rodzaj zastępowania podróży związanych z pracą, techniką informacyjną (np. telekomunikacją i komputerami); przemieszczanie pracy do pracowników, zamiast pracowników do pracy*.²⁹²

Poza telepracą autor wskazuje kolejne pojęcie, jakim są **teledojazdy** (ang. *telecommuting*), które definiuje, jako *okresową pracę poza centralą firmy; wykonywanie pracy w domu, w siedzibie klienta lub w telecentrum, co najmniej jeden dzień w tygodniu*.²⁹³ R. Koch²⁹⁴ uzupełnia powyższą definicję telepracy Nilles’a zastępując „dojazdy” do firmy za pomocą telefonu, faxu, komputera.

Rysunek 15. Związek między teledojazdami i telepracą.



Źródło: J. M. Nilles: *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*, tłum. A. Ehrlich, Wydawnictwa Naukowo-Techniczne, Warszawa 2003

W tym miejscu należałoby nakreślić zależności istniejące pomiędzy pojęciami telepracy i teledojazdami, takie odniesienie obrazuje rys. 15. Jak wynika z przedstawionego poniżej rysunku teledojazdy stanowią część składową telepracy. Jednakże istotne wskazanie jest częstotliwości dojazdów i odległości, jakie pracownik ma przebyć. Wówczas, gdy odległość wyjazdów zwiększa się ograniczając w ten sposób częstotliwość wyjazdów wówczas mamy do czynienia z telepracą.²⁹⁵

Polska nazwa telepracy ma swoje odniesienie w innych językach:

- ✓ *angielskim* – telework, teleworking telecommuting, remote work, tele -homeworking, electronic homeworking,
- ✓ *francuskim* – télétravail
- ✓ *niemieckim* – telearbeit, tele-heimarbeit,

²⁹² J. M. Nilles: *Telepraca. Strategie kierowania ...*, op. cit., s. 21

²⁹³ Ibidem, op. cit., s. 21

²⁹⁴ Koch R.: *Słownik zarządzania...*, op. cit., s. 257

²⁹⁵ J. M. Nilles: *Telepraca...*, op. cit., s. 36 - 37

✓ *hiszpańskim* – teletrabajo

Za Nillesem podążyli inni autorzy i tak można utworzyć zestawienie różnych typologii definicji, niektóre z nich zostały przedstawione poniżej.

- ✧ W czasopiśmie *Humanizacja Pracy* można odnaleźć definicję telepracy przedstawioną, jako *forma organizacji pracy polegająca na wykonywaniu przez zatrudnionych obowiązków służbowych poza tradycyjnym miejscem pracy przy pozostawianiu przez nich w kontakcie z macierzystym biurem dzięki technicznym środkom telekomunikacji i zdalnemu dostępowi do sieci komputerowej*; ²⁹⁶
- ✧ A. Łamek w swoim artykule przybliżył termin telepracy, jako *wykorzystywanie nowoczesnych technik informatycznych i telekomunikacyjnych do wykonywania pracy w dowolnej odległości od miejsca gdzie należy dostarczyć efekty pracy lub gdzie w tradycyjnym systemie pracę taką należałoby wykonać*; ²⁹⁷
- ✧ Według raportu U.S. Department of Labor telepraca to *praca wykonywana w domu lub w oddaleniu od umiejscowienia biznesu pracodawcy świadczona z wykorzystaniem urządzeń IT*; ²⁹⁸
- ✧ R. Blanpain będący autorem raportu sporządzonego dla potrzeb Komisji Europejskiej w 1995 r. skłania się ku twierdzeniu, iż telepraca to *praca wykonywana na rzecz pracodawcy lub klienta głównie w miejscu innym niż tradycyjne miejsce pracy z wykorzystaniem technik informacyjnych*; ²⁹⁹
- ✧ w *Gazecie Prawnej* można odnaleźć definicję telepracy przedstawioną, określającą ją, jako *wykonywanie pracy na odległość z dala od siedziby pracodawcy lub centralnej jednostki kontrolnej pracodawcy w oparciu o urządzenia telekomunikacyjne oraz komputery przez pracowników na rzecz pracodawcy, który ich zatrudnia*; ³⁰⁰
- ✧ W nowym *Słowniku Ekonomicznym Przedsiębiorcy* poza definicją ogólną możemy odnaleźć stwierdzenie mówiące o tym, iż *telepracą jest praca na odległość i określana mianem **pracy wirtualnej***; ³⁰¹
- ✧ Na Seminarium w ramach Zintegrowanej Spartakiady "Złota Jesień Osób Niepełnosprawnych" wskazano kolejną definicję, według której *telepraca jest formą (typem) organizacji pracy, polegającej na stałym wykonywaniu pracy na odległość, z dala*

²⁹⁶ Definicje telepracy, *Humanizacja Pracy* 4/1996, [za:], Centralny Instytut Ochrony Pracy - Ośrodek Informacji Naukowej i Dokumentacji - Pracownia Informacji i Dokumentacji, <http://www.ciop.pl/.../definicje.html>

²⁹⁷ A. Łamek: *Telepraca*, "Internet", nr 2/2001, s. 10

²⁹⁸ A. Książ, M. Rzewuski: *Warsztat w sypialni. Telepraca - wersja światowa i lokalna*, "PC Kurier" nr 8, 2001, s. 38

²⁹⁹ B. Kozłowska, J. Królikowski, P. Szczęsny: *Telepraca – poradnik dla gminnych centrów informacji*, Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2006, s. 17, www.telepraca-efs.pl/files/7.pdf

³⁰⁰ *Gazeta Prawna* 44/1999, www.gazetaprawna.pl

³⁰¹ Z. Dowgiałło (red.): *Nowy Słownik...*, op. cit., s. 378

*od miejsca, gdzie oczekuje się rezultatu pracy i gdzie jest on wykorzystany (tradycyjne miejsce pracy). Odbywa się to poza zasięgiem (kontaktem osobistym) z pracodawcą, z wykorzystaniem przez świadczącego pracę technik informacyjnych (telefon, fax, komputer, Internet, satelita) - praca zdalna, na odległość;*³⁰²

- ⇒ W ustawie kodeks pracy 24 sierpnia 2007 r. zostały dokonane zmiany, z których wynika, iż możliwe jest zatrudnianie pracownika w formie telepracy, która definiowana jest, jako *praca, która może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną;*³⁰³
- ⇒ Komisja Europejska zaproponowana terminologię następującej treści: *telepraca, jest to metoda organizowania i wykonywania pracy, w której pracownik pracuje poza miejscem pracy pracodawcy przez znaczną część swojego czasu pracy, dostarczając do pracodawcy wyniki (rezultaty) pracy przy wykorzystaniu technologii informacyjnych oraz technologii przekazywania danych, zwłaszcza Internetu;*³⁰⁴

Czym jest telepraca? Zdaniem Nilles'a telepraca stanowi formę pracy *rozproszonej lub zdecentralizowanej.*³⁰⁵

Jednakże we wszystkich definicjach powtarzają się dwa aspekty:

- ✓ praca wykonywana poza siedzibą pracodawcy, (czyli wyraża miejsce wykonywania tejże pracy);
- ✓ do jej realizowania stosowane są instrumenty związane z komunikacją elektroniczną (urządzenia, narzędzia, oprogramowanie)³⁰⁶

Popularyzowanie telepracy zostało zapoczątkowane przez Unię Europejską, która na przełomie lat 80 -tych i 90 -tych poniosła nakłady pieniężne związane z istnieniem programów badawczych bezpośrednio angażujących się w analizę zatrudnienia, jej formy oraz system pracy.³⁰⁷

³⁰²Telepraca osób sprawnych inaczej - Seminarium w ramach Zintegrowanej Spartakiady "Złota Jesień Osób Niepełnosprawnych, Przegląd Rządowy nr 10-11(112-113) październik - listopad 2000

³⁰³ Ustawa z 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 07 Nr 181, poz. 1288

³⁰⁴ B. Kozłowska, J. Królikowski, P. Szczęsny: *Telepraca...*, op. cit., s. 16,

³⁰⁵ J. M. Nilles: *Telepraca...*, op. cit., s. 25

³⁰⁶ Ustawa z dnia 18 lipca 2002 roku o świadczeniu usług drogą elektroniczną, (Dz. U. nr 144, poz. 1204, z późn. zm.), <http://www.lex.com.pl/bap/student/Dz.U.2002.144.1204.html>, 05.04.2009 r.

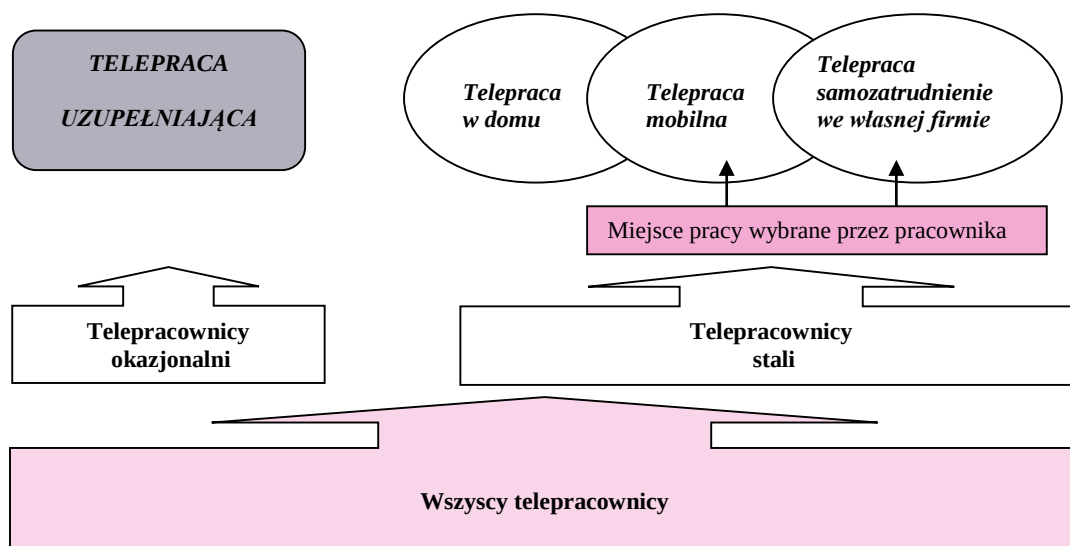
³⁰⁷ Bardziej obszerną analizę można odnaleźć w literaturze, którą opisywali m.in.: M. Bednarski, L. Machol – Zajda: *Telepraca* [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, pod red. E. Kryńskiej, Studia i Monografie, IPiSS, Warszawa 2003; L. Machol – Zajda : *Telepraca i teleedukacja w tworzeniu społeczeństwa informatycznego w Polsce*, [w:] *Praca i polityka społeczna wobec wyzwań integracji*, pod redakcją B. Balcerzak – Paradowska, IPiSS, Warszawa 2003; J. Stochmialek: *Technologie informatyczne w edukacji i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, [w:] *Niepełnosprawność i Rehabilitacja*, nr 1/2002;

Nowa forma zatrudnienia, jaką jest telepraca w oczach Nilles'a stanowi jego zdaniem najbardziej trafne rozwiązanie zatrudnienia. Autor wskazuje na to, iż dzięki rozwijającej się technologii związanej z komputeryzacją i telekomunikacją zwiększyły się możliwości przekazu danych bez konieczności opuszczania miejsca, w którym dana osoba się znajduje. Ponadto Nilles przedstawia tzw. **telewytyczne**, w których to eksponuje jak istotne są zasady funkcjonowania organizacji, podkreślając przy tym zaufanie i reguły bezkonfliktowego porozumiewania się.

Wskazówki te mają na względzie przybliżenie odpowiedzi na ustawicznie pojawiające się pytania związane z telepracą, m.in. z zatrudnianiem pracowników, ich monitoringiem, organizacją pracy, standardami używanych technologii.³⁰⁸ Stronami umowy o pracę są pracodawca i pracownik, który świadczy pracę na jego rzecz, przekazując poprzez łącza komunikacji elektronicznej wyniki swojej pracy. Pracownik nosi miano **telepracownika**.³⁰⁹

Kolejną definicję telepracownika możemy odnaleźć w Słowniku redagowanym przez R. Kocha gdzie czytamy: *telepracownik (ang. teleworker) to menedżer lub przedsiębiorca prowadzący samodzielną działalność, pracujący w domu i wykorzystujący telefon, fax i komputer w celu komunikowania się z kolegami lub współpracownikami*.³¹⁰

Rysunek 16. Podział telepracy wykorzystany w projekcie ECaTT (Electronic Commerce and Telework Trends).



Źródło: A. Najmiec: Psychologiczne, społeczne i organizacyjne uwarunkowania telepracy, [w:] Bezpieczeństwo Pracy Nr 1/2003, www.ciop.pl/15709.html, 25.02.2009 r.

³⁰⁸ Więcej na ten temat opisuje Nilles J. M.: *Telepraca...*, op. cit., s. 153 - 165

³⁰⁹ Szerzej na ten temat opisują: Ustawa z dnia 18 lipca 2002 roku o świadczeniu usług..., op. cit.; Ustawa z 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy..., op. cit.,

³¹⁰ Koch R.: *Słownik zarządzania...*, op. cit., s. 258

W programie, jakim, jest projekt ECaTT przedstawiono podział ogólny na dwa rodzaje pracowników zatrudnianych w ramach telepracy (patrz rys. 16.). Należą do nich³¹¹:

- ⇒ *telepracownicy regularni* – na stałe zatrudnieni w firmie;
- ⇒ *telepracownicy okresowi* – zatrudniani tymczasowo.

Telepracowników tzw. etatowych można sklasyfikować w postaci trzy podtypów:

- telepracownicy domowi (*home-based telework*) – czyli osoby które wykonują swoją pracę w domu;
- telepracownicy nomadyczni tzw. mobilni (*mobile teleworkers*) – czyli ludzie pracujący przynajmniej 10 godzin na tydzień w domu, w siedzibie firmy lub podróżując służbowo w terenie, w ten sposób kontaktując się z klientami;
- telepracownicy samozatrudniający się (*self employed teleworkers*, tzw. SOHOs) – czyli pracownicy pracujący na własny rachunek, we własnym domu lub biurze przydomowym.³¹²

CECHY TELEPRACY³¹³

- ✓ stanowi elastyczną formę zatrudnienia – czas pracy jest ruchomy i często w niewielkim stopniu kontrolowany przez pracodawcę;
- ✓ elastyczność w wyborze miejsca pracy (alternatywa przy wyborze miejsca pracy z pominięciem siedziby centralnej);
- ✓ istotne jest posługiwanie się w szerokim wymiarze technologiami informatycznymi oraz wszelkimi narzędziami i urządzeniami do tego niezbędnymi (komputery, techniki informatyczne i telekomunikacyjne, oprogramowania, itp.);
- ✓ jest wykonywana indywidualnie przez telepracownika (łącność z pracodawcą tylko w określonych sytuacjach);
- ✓ praca bezpośrednio związana z opracowanymi danymi;
- ✓ egzekwuje inicjatywę ze strony telepracownika, odpowiednią koordynację działań, jak również indywidualne rozporządzanie własnym czasem przez pracownika.³¹⁴

W literaturze przedmiotu można odnaleźć stwierdzenie, iż z reguły spotykane są telepraca zamienna i mobilna, zaś sporadycznie telepraca realizowana w telecentrach lub

³¹¹ A. Najmiec: *Psychologiczne*, op. cit.

³¹² *Benchmarking Progress on New Ways of Working and New Forms of Business Across Europe*, ECaTT Final Report, sierpień 2000, www.ecatt.com/freport/ECaTT-Final-Report.pdf;

³¹³ Zob. m.in.: A. Najmiec: *Psychologiczne...*, op. cit.; B. Kurkus – Rozowska, A. Najmiec : *Telepraca – lepiej w domu czy w biurze?*, [w:] Bezpieczeństwo Pracy nr 3/2007, www.ciop.pl/15712, 25.02.2009 r.;

³¹⁴ Zob. m.in.: A. Najmiec: *Psychologiczne...*, op. cit.; B. Kurkus – Rozowska, A. Najmiec : *Telepraca – lepiej w domu...*, op. cit.

jedynie w domu. Relacje i zastosowanie określonych typów telepracy uwarunkowane będą aspektami związanymi z poziomem dynamizacji bazy telekomunikacyjnej, rozmieszczeniem na terenie danego państwa, czynnikami demograficznymi.

FORMY (RODZAJE) TELEPRACY

Kluczowym w tej części opracowania wydaje się być wskazanie bardziej szczegółowych podtypów telepracy w zakres, których wchodzi wskazane poniżej kategorie telepracy:

- ⇒ **telepraca w domu** (*telehomework, home working*) – w sensie *stricte* wskazuje na to, iż miejsce pracy telepracownika znajduje się w jego własnym domu, co oznacza pracownik nie dojeżdża do siedziby firmy aby wykonywać określone zadania;
- ⇒ **telepraca wykonywana we własnym biurze** (tzw. *SOHOs – home office, small office*) – w przypadku prowadzenia telepracy w formie własnej działalności gospodarczej polegającej na wykonywaniu zadań we własnym biurze przydomowym, komunikując się z klientami poprzez łącza telekomunikacyjne (np. telefon, Internet);
- ⇒ **telepraca nomadyczna** (*nomadic, mobile teleworking*) – mobilna wskazuje, na co najmniej 10 godzinny tydzień pracy poza siedzibą firmy (np. podróżując służbowo w terenie), nawiązywać kontakt z przedsiębiorstwem jedynie poprzez łącza internetowe lub telefoniczne;
- ⇒ **telecentra** (*telecenter, call center*) – to rodzaj nierzeczywistego w sensie pomieszczenia (istniejącego w sieci) biura firmy, obsługującego klientów *on Line*, oferującego szeroki asortyment usług, np. w postaci serwisu infolinii, edukacji telemarketerów, telemarketingu, itp., ważnym aspektem jest to, iż telecentra tworzone są nieopodal miejsca zamieszkania swoich telepracowników. Projektodawcami zazwyczaj bywają sami pracownicy, wyekwipowani przez organizację w odpowiedni sprzęt telekomunikacyjny jak i komputerowy. W telecentrach zatrudniają się osoby, które z jakichś przyczyn nie mogą lub po prostu nie chcą wykonywać czynności zawodowych we własnym domu;
- ⇒ **telechatki** – realizują zbliżone role do telecentrów, czyli również świadczą najnowszej generacji usługi w sieci, z tą różnicą, że telechatki obejmują społeczności z terenów podmiejskich i wiejskich, przyczyniając się do rozwoju i zwiększenia kompetencji w tymże środowisku;

- ⇒ **telewioski** – stanowią szerszy kontekst od telechatek, odnosząc się w swej działalności do szerszego spektrum określonej społeczności. Ich budowa stanowi model w ramach, którego istnieje system połączonych ze sobą pojedynczych telechatek;
- ⇒ **telepraca przemienna (*ad hoc teleworking*)** – dotyczyć będzie cyklicznej zamiany lokalizacji pracy (na przemian w siedzibie pracodawcy lub w domu telepracownika).³¹⁵

Telepraca, jako nowa forma zatrudnienia elastyczna, odbiegająca od tradycyjnego modelu zatrudnienia ma swoich zwolenników i przeciwników. Zalety i wady dotyczą obu stron umowy, czyli zarówno pracodawcy jak i pracownika. Aby jednak można było opowiedzieć się po którejś ze stron należałoby wskazać istotne zalety i wady tej postaci pracy.

Zalety telepracy³¹⁶

Do istotnych walorów telepracy w literaturze przedmiotu zalicza się trzy aspekty:

1. *ekonomiczne* – związane z korzyściami finansowymi;
2. *ekologiczne* - związane z ochroną środowiska np. zredukowanie natężenia ruchu, zmniejszenie ilości wydzielanych spalin;

³¹⁵ Szersze wskazanie problematyki opisują m.in.: J. M. Nilles: *Telepraca...*, *op. cit.*, s. 31 - 35; D. Nojszewski: *Telepraca*, e-mentor, dwumiesięcznik wydawany przez SGHW, wersja elektroniczna, nr 3(5), czerwiec 2004, www.e-mentor.edu.pl, s. 22, 04.11.2008; J. Czekaj (red.): *Metody organizacji i zarządzania*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2007, 158 – 161; S. Normann: *Telework and Emergency Management*, University of Amsterdam, Amsterdam 2000, [za:] J. Czekaj(red.): *Metody organizacji...*, *op. cit.*, s. 158; A. Birski: *Telepraca-formy organizacyjne i możliwości rozwoju*, "Przegląd Organizacji", nr 2/2005, S. 26 – 27; M. Bednarski, L. Machol – Zajda: *Telepraca [w:] Elastyczne formy zatrudnienia...*, *op. cit.*; B. Kurkus - Rozowska, M. Konarska: *Telepraca - szanse, korzyści, uciążliwości*, [w:] Bezpieczeństwo Pracy, Nr 5/2002, s. 21; J. Kowalewski (red.): *Telepraca w sektorze małych...*, *op. cit.*, s. 9 – 11; M. Janiec., T. Czerniak, W. Kreft, R. Piontek: *Tworzenie i prowadzenie firm oferujących usługi telepracy - poradnik*, Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2006, s. 26 – 32; J. Wiśniewski.: *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa "Dom Organizatora", Toruń 2007, s. 48 – 55; *Teczka informacyjna: Telepraca*, Opracowano na podstawie: *Przegląd publikacji i opracowań poświęconych telepracy*, Sopot/Warszawa, październik 2005 – „Telepraca. Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców” nr 38/PARP/2.3b/2004, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Warszawa 2006, <http://www.wup.mazowsze.pl/ciz/teczki/telepraca.pdf>, 12.01.2009 r., s. 7 - 8; A. Łamek: *Telepraca*, *op. cit.*, s. 13 – 14; *Telepraca: terminy i definicje*, *European Telework Online (ETO) Polska*, www.eto.org.uk/NAT/pl/iso/faq/faq02.htm#definition; M. Janiec, T. Czerniak, W. Kreft, R. Piontek: *Prowadzenie działalności biznesowej z zastosowaniem telepracy- poradnik* Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2006, s. 26 - 32

³¹⁶ Więcej można odnaleźć w literaturze, jaką przedstawiają: D. Nojszewski: *Telepraca*, *op. cit.*, s. 22 – 23; J. Czekaj (red.): *Metody organizacji...*, *op. cit.*, s. 166; A. Łamek: *Telepraca*, *op. cit.*, s. 10 – 12; B. Kurkus - Rozowska, M. Konarska: *Telepraca...*, *op. cit.*, s. 21 – 22; M. Janiec, T. Czerniak, W. Kreft, R. Piontek: *Prowadzenie działalności...*, *op. cit.*, s. – 59 – 64; J. M. Nilles: *Telepraca...*, *op. cit.*, s. 21 – 22; *Teczka informacyjna: Telepraca...*, *op. cit.*, s. 24 – 25; K. Pawłowska-Salińska: *Telepraca dobra na kryzys*, *Gazeta Wyborcza* z dnia 16 grudnia 2008 r., s. 4; I. Poliwczyk: *Wyrównywanie szans...*, *op. cit.*, s. 171 – 173; J. M. Nilles: *Telepraca...*, *op. cit.*, s. 35 – 36; B. Miś: *Telepraca*, [w:] *Wiedza i Życie* nr 2/2001, <http://archiwum.wiz.pl/2001/01020200.asp>, 10.01.2009 r.; M. Janiec, T. Czerniak, W. Kreft, R. Piontek: *Tworzenie i prowadzenie ...*, *op. cit.*, s. 59 – 64; J. Grabosz: *Telepraca a organizacja wirtualna*, [w:] *Telepraca – szansą czy zagrożeniem na rynku pracy?*, pod redakcją A. Szewczyka, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2002, s. 48; D. Dziuba: *Koncepcje pracy w środowisku elektronicznym*, [w:] *Telepraca – szansą czy ...*, *op. cit.*, s. 21; A. Szewczyk: *Zalety i wady telepracy w aspekcie indywidualnym i społecznym*, [w:] *Telepraca – szansą czy ...*, *op. cit.*, s. 183; M. Janiec, T. Czerniak, W. Kreft, R. Piontek: *Reorganizacja działalności przedsiębiorstwa, ze względu na zastosowanie telepracy – poradnik*, Wyd. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2006, s. 59 – 64;

3. *społeczne* - dotyczą korzyści, jakie odnosi społeczność w wyniku działalności formy zatrudnienia w postaci telepracy, np. zwiększenie kwalifikacji, wzrost zatrudnienia, zmniejszenie wypadkowości, aktywizację zawodową Osób Niepełnosprawnych;

Mocne strony czyli zalety tej formy pracy, mają odniesienie w stosunku do :

⇒ **pracowników** – zyskują na tej formie pracy, jeśli chodzi o:

- łatwość dostosowania godzin pracy (elastyczność czasu pracy);
- możliwość podjęcia telepracy przez: osoby zajmujące się wychowaniem dzieci lub sprawujące opiekę nad niepełnosprawnymi członkami rodziny Osoby Niepełnosprawne, ludzi, którym sprawia trudność dojazd do pracy ze względu na lokalizację miejsca zamieszkania, itp. (elastyczność miejsca pracy);
- wykonywanie pracy w znanym i przyjaznym środowisku;
- perspektywa zatrudnienia pracy na obszarze całego kraju;
- dostosowanie warunków i stanowiska pracy do specyficznych potrzeb pracowników
- zmniejszenie kosztów dojazdów do pracy;
- obniżenie kosztów utrzymania np. pracownik może mieszkać na wsi lub w mniejszych miejscowościach co automatycznie zmniejsza koszty np. czynszu w porównaniu z kosztami jakie są powszechnie naliczane w dużych aglomeracjach;
- nie liczy się aparycja czy nawet wiek pracownika, ale walory i kompetencje, jakie sobą reprezentuje;
- zyskanie większej ilości czasu na rzecz rodziny;
- możliwość pracy u kilku pracodawców naraz a co za tym idzie zwiększenie budżetu domowego³¹⁷

⇒ **pracodawców** – odnoszą oni korzyści związane z :

- mniejszymi nakładami na stworzenie i utrzymanie etatu (dotyczyć to może kosztów energii, wynajęcia dodatkowych pomieszczeń, czynszów, itp.);
- elastyczność struktur organizacyjnych jak również miejsca i czasu pracy;
- redukcja ruchów kadrowych;
- zminimalizowanie nieobecności pracowników związanych np. chorobą;
- redukcja kosztów wypłacanych nadgodzin;

³¹⁷ J. M. Nilles: *Telepraca...*, op. cit., s. 21 – 22; *Teczka informacyjna: Telepraca...*, op. cit., s. 24 – 25; K. Pawłowska-Salińska: *Telepraca dobra ..*, op. cit., s. 4; I. Poliwczyk: *Wyrównywanie szans...*, op. cit., s. 171 – 173; J. M. Nilles: *Telepraca...*, op. cit., s. 35 – 36; B. Miś: *Telepraca*, [w:] *Wiedza i Życie*" nr 2/2001, <http://archiwum.wiz.pl/2001/01020200.asp>, 10.01.2009 r.; M. Janiec, T. Czerniak, W. Kreft, R. Piontek: *Tworzenie i prowadzenie ...*, op. cit., s. 59 – 64; J. Grabosz: *Telepraca a organizacja ...*, op. cit., [w:] *Telepraca – szansą ...*, op. cit. pod redakcją A. Szewczyka, s. 48; D. Dziuba: *Koncepcje ...*, op. cit., [w:] *Telepraca – szansą ...*, op. cit., pod red. A. Szewczyka, s. 21; A. Szewczyk: *Zalety i wady telepracy w aspekcie indywidualnym i społecznym*, [w:] *Telepraca – szansą czy zagrożeniem ...*, op. cit., s. 183; M. Janiec, T. Czerniak, W. Kreft, R. Piontek: *Reorganizacja działalności ...*, op. cit., s. 59 – 64;

- możliwość funkcjonowania organizacji bez względu na sytuacje losowe, które przynoszą straty np. związane trudnościami transportowymi czy warunkami atmosferycznymi;
- wykluczenie spóźnień do pracy;
- wzrost wydajności pracy;
- zminimalizowanie konfliktowości w zespołach
- możliwość zatrudniania pracowników spoza miejsca siedziby firmy, co poszerza horyzonty firmy związane z ekspansją na gdzie indziej zlokalizowane nowe rynki,³¹⁸

Jak zostało przedstawione istnieje wiele przesłanek popierających te formy zatrudnienia. Choć tam gdzie jest pochwała czegoś zawsze znajdzie się jakiś aspekt, który po wnikliwej analizie można poddać krytyce.

Wady telepracy³¹⁹

Oprócz zalet telepracy nie sposób nie wymienić wad, uciążliwości oraz zagrożeń, jakie są z tą formą zatrudnienia są powiązane. Realia, w jakich funkcjonuje telepraca są zróżnicowane i formują się w oparciu o elementy środowiskowe związane z psychospołeczną i materialną stroną tegoż otoczenia. Telepraca niewłaściwie zaplanowana prowadzi do wielu niedogodności powiązanych z organizacją stanowiska pracy jak i samej pracy. W tym przypadku dotyczyć one będą obu stron umowy o pracę, czyli:

⇒ **pracowników** – wydawałoby się, że jest to idealne rozwiązanie, jeśli chodzi o rodzaj pracy jednakże ma to swoje wady, do których należą:

- czas pracy – z jednej strony elastyczny, ale z drugiej strony pracownik zatrudniony w domu cały czas „jest w pracy”. Brak pełnej dyscypliny związanej z weryfikacją czasu pracy, prowadzi do zaistnienia sporego ryzyka nadmiernego wysiłku i czasu poświęconego na wykonywanie pracy (pracoholizm). Ponadto klienci czy współpracownicy mogą się z telepracownikiem kontaktować poza określonym czasem pracy np. w późnych godzinach, w święta, w weekendy);

³¹⁸ Ibidem, op. cit.

³¹⁹ Więcej na ten temat pisze : D. Nojszewski: *Telepraca*, op. cit., s. 22 – 23; B. Miś: *Telepraca*, op. cit.; A. Łamek: *Telepraca*, op. cit., s. 12 – 14; B. Kurkus- Rozowska, M. Konarska: *Telepraca – szanse...*, op. cit., s. 22 – 23; *Teczka informacyjna: Telepraca...*, op. cit., s. 26 – 27; I. Poliwczak: *Wyrównywanie szans...*, op. cit., s. 173 – 174; J. Czekaj (red.): *Metody organizacji...*, op. cit., s. 166; J. Grabosz: *Telepraca a organizacja wirtualna...*, op. cit., s. 48; D. Dziuba: *Koncepcje pracy ..*, op. cit., s. 21; A. Szewczyk: *Zalety i wady ...*, op. cit., s. 183; M. Janiec, T. Czerniak, W. Kreft, R. Piontek: *Reorganizacja działalności...*, op. cit., s. 66 – 68; M. Janiec, T. Czerniak, W. Kreft, R. Piontek: *Tworzenie i prowadzenie ...*, op. cit., s. 66 – 68;

- praca uwarunkowana jest sprawnym sprzętem elektronicznym, telekomunikacyjnym i oprogramowaniem. Brak możliwości wykonywania pracy przy uszkodzonym, wadliwym bądź niezupełnym oprzyrządowaniu technicznym ;
- pracownicy pracujący w domu, zwłaszcza niepełnosprawni, izolują się od otoczenia, poprzez co są zupełnie wyalienowani, ich świat rzeczywisty odchodzi na dalszy plan, ponieważ żyją w świecie wirtualnym.
- relacje społeczno – zawodowo – rodzinne istnieją łącznie, ponieważ trudno je wzajemnie rozdzielić, w bardzo ograniczonym stopniu widoczna jest granica każdej z tych zależności
- koszty związane z dostosowaniem mieszkania do warunków telepracy (np. przemeblowanie, wydzielenie części mieszkalnej na część biurową, etc.;

⇒ **pracodawców** – pozornie trafne rozwiązanie dla pracodawców a jednak jak wskazują badania, ma pewnego rodzaju niedoskonałości

- brak bezpośredniej weryfikacji ze strony przełożonych pracy, jaką wykonuje telepracownik;
- zagrożenie spowodowane wpływem wartościowych informacji czy danych, poza zasięg firmy;
- znaczne wydatki w początkowej fazie tworzenia stanowiska pracy
- zwiększone wydatki związane z zachowaniem bieżącej łączności telekomunikacyjnej między firmą a telepracownikiem;
- nie w pełni dostosowane prawo pracy, które regulowałoby całokształt stosunków między pracodawcą a telepracownikiem;³²⁰

⇒ **społeczeństwo** – niestety w tym przypadku również widać oprócz pozytywnych rzeczy te negatywne, do których zaliczyć można:

- podział społeczeństwa na skomputeryzowane i nieskomputeryzowane
- zanik relacji między jednostkami a społeczeństwem³²¹

Podsumowując telepracę istotnym wydaje się być wskazanie możliwości wykorzystania potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych poprzez telepracę. Można przytoczyć

³²⁰ Więcej na ten temat pisze : D. Nojszewski: *Telepraca*, op. cit., s. 22 – 23; B. Miś: *Telepraca*, op. cit.; A. Łamek: *Telepraca*, op. cit., s. 12 – 14; B. Kurkus- Rozowska, M. Konarska: *Telepraca – szanse...*, op. cit., s. 22 – 23; *Teczka informacyjna: Telepraca...*, op. cit., s. 26 – 27; I. Poliwczak: *Wyrównywanie szans...*, op. cit., s. 173 – 174; J. Czekaj (red.): *Metody organizacji...*, op. cit., s. 166; J. Grabosz: *Telepraca a organizacja wirtualna...*, op. cit., s. 48; D. Dziuba: *Koncepcje pracy ...*, op. cit., s. 21; A. Szewczyk: *Zalety i wady ...*, op. cit., s. 183; M. Janiec, T. Czerniak, W. Kreft, R. Piontek: *Reorganizacja działalności...*, op. cit., s. 66 – 68; M. Janiec, T. Czerniak, W. Kreft, R. Piontek: *Tworzenie i prowadzenie...*, op. cit., s. 66 – 68

³²¹ Ibidem, op. cit.

tutaj wiele przykładów niepełnosprawnych, które mimo niepełnosprawności (np. poruszający się na wózkach) mogą podjąć tego typu pracę nie martwiąc się o wszelkiego bariery, ponieważ praca jest wykonywana w domu. Aspekt barier architektonicznych jest szczególnie ważny w Polsce gdzie jest permanentny brak udogodnień (schody, wysokie krawężniki, wejścia do tramwajów, autobusów czy pociągów, itp.).

Zarówno wady jak i zalety telepracy dotyczą nie tylko niepełnosprawnych jak i zatrudniających ich pracodawców, ale również otoczenia, w jakim się znajdują. Jednakże charakter wad nie jest na tyle ważny, aby nie dostrzec wartości ekonomicznych, ekologicznych i społecznych wynikających z zatrudniania Osób Niepełnosprawnych, jako telepracowników.

Rozdział III.

CHARAKTERYSTYKA POPULACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W POLSCE ORAZ W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM –DANE STATYSTYCZNE

Duże znaczenie dla niepełnosprawnych ma nie tylko dostosowanie się ich do otoczenia ze względu na wykonywaną pracę zawodową, ale również pod względem mentalnym. Oczywiście otoczenie również powinno zauważać niedogodności istniejące dla Osób Niepełnosprawnych i umożliwiać ich niwelowanie. A zatem obie strony, mimo dzielących je różnic powinny spróbować nawiązać nie porozumienia, przynajmniej nie utrudniając sobie wzajemnych relacji.

To niezwykle utrudnione w realiach polskich, ponieważ istnieje mocno zakorzeniony stereotyp związany z brakiem zrozumienia i oceną sytuacji Osób Niepełnosprawnych oraz możliwościami wykorzystania ich wiedzy, woli pracy a także posiadanego potencjału intelektualnego. Często się słyszy, że niepełnosprawni to najgorzej wykształcona część społeczeństwa polskiego, która nawet żadnych aspiracji nie posiada.

Osoby Niepełnosprawne mają utrudnione funkcjonowanie w tzw. „zdrowym” otoczeniu. Muszą wykazywać sporo energii, aby ich zauważono, szanowano, doceniano, nie tylko w życiu codziennym, ale przede wszystkim zawodowym.

Dokształcanie się i podnoszenie kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych, jest także w znacznej mierze utrudnione nie tylko pod względem mentalnym, finansowym, ale również pod względem architektonicznym.

Bariery, jakie niesprawni napotykają dotyczą w równej mierze komunikacji międzyludzkiej, ale co istotne przede wszystkim transportowej.

Tymczasem Osoby Niepełnosprawne stanowią bogate źródło informacji, dotyczące tej grupy społecznej. Z niewyjaśnionych przyczyn potencjał intelektualny Osób Niepełnosprawnych nie jest częstym tematem publikacji.

Jak wykazują badania przeprowadzone do celów rozprawy z niewiadomych pobudek te Osoby Niepełnosprawne są traktowane „po macoszemu”, odsuwane od życia społecznego i wielokrotnie pozbawiane dostępu do wiedzy i poszerzania horyzontów swojego myślenia.

Przedtem jednak zostanie ona nieco szerzej opisywaną grupą Osób Niepełnosprawnych, jako będącą potencjalnymi pracownikami.

Najważniejszym źródłem informacji pozwalającym na precyzyjne scharakteryzowanie powyższej grupy społecznej, jaką stanowią Osoby Niepełnosprawne, jest spis powszechny ludności.

Ostatnim spisem powszechnym, jaki odbył się w Polsce był Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań w 2011. Był on realizowany tzw. *metodą mieszaną*, poprzez wykorzystanie systemów informacyjnych oraz zebranie danych „samospisowych” poprzez Internet.

Poniższe badanie pełne zostało wykonane w oparciu o dane z rejestrów i systemów administracyjnych aktualizowane poprzez wywiad telefoniczny i samospis internetowy. Zaś badanie reprezentacyjne było wykonane na próbie 20%(w skali kraju) wylosowanych mieszkań.³²²

Dla ustalenia rzeczywistego stanu wykorzystania potencjału intelektualnego w praktyce gospodarczej polskich organizacji zgodnie z tematem niniejszej rozprawy zostały podjęte badania empiryczne. W tym celu należało :

- zaprezentować populację Osób Niepełnosprawnych w Polsce w ogóle oraz wybranej próby na przykładzie jednego z województw;
- ustalić ich aktywność zawodową, kwalifikacje, charakter i poziom wykształcenia, możliwości rozwoju intelektualnego oraz doświadczenia zawodowego;
- a także możliwości a rzeczywistą praktykę wykorzystania ich kwalifikacji i potencjału intelektualnego.

W niniejszym opracowaniu wyniki badań tematyczne związanych z tematem rozprawy zostały sporządzone w formie tablic i wykresów, ujmujących sytuację społeczno-ekonomiczną badanych Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia samych zainteresowanych jak również potencjalnych pracodawców. Rozprawa zawiera zatem dane o liczbie Osób Niepełnosprawnych, ich miejscu zamieszkania, poziomie wykształcenia, analizie aktywności ekonomicznej, rodzaju i stopniu niepełnosprawności.

Opracowanie oparte jest o wyselekcjonowane wyniki Narodowego Spisu Ludności z 2011 roku, jak również o inne dane statystyczne (np. GUS, BAEL) , które umożliwią pogląd na zmiany w strukturze zbiorowości Osób Niepełnosprawnych w Polsce, jak również w Łodzi i badanym województwie łódzkim.

³²² Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011, Warszawa 2012

Jak omówiono we wstępie liczba przebadanych osób w obu grupach badawczych miała prezentować jedynie zasygnalizowanie i ilustrację problemu możliwości wykorzystania w praktyce potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych o zróżnicowanym poziomie wykształcenia oraz posiadanej niepełnosprawności.

Próba statystycznie uzasadnione nie była możliwa do przeprowadzenia jako że liczba Osób Niepełnosprawnych nie została w precyzyjny ustalona, choćby w tak istotnym zestawieniu jakim jest Narodowym Spisie Powszechnym Ludności i Mieszkań z 2011 r.

Spisy powszechne są uznawane, za szczególnie miarodajne źródła danych statystycznych, dlatego, że ukazują całkowity obraz zasobów demograficznych, społeczno – ekonomicznych determinujących egzystencję społeczeństwa polskiego.

Sens przeprowadzanych w Narodowych Spisach Powszechnych badań związanych grupą społeczną, jaką stanowią Osoby Niepełnosprawne, ma zilustrować nie tylko dane liczbowe ilości tych osób, ale, co istotne, dać pełny opis społeczno – demograficzny.

Jednakże na wyniki spisu przeprowadzonego w 2011 roku we fragmencie dotyczącym Osób Niepełnosprawnych, są sporządzane bardzo powoli. Nadal nie ma publikacji pełnych informacji np. dotyczących rodzin Osób Niepełnosprawnych.

Istotnym jest również, co należy podkreślić, że publikowane dane nie są kompletne, ze względu na cykl ich przetwarzania, oraz, co jest znaczące, nie odnoszą się do wszystkich Osób Niepełnosprawnych w kraju.

W NSP³²³ z 2011 roku badania zostały przeprowadzone w formie tzw. metody mieszanej, co stworzyło nie lada problemy przy powiązaniach różnych zestawień badań.

Weryfikując ustawę z dnia 4 marca 2010 r. *o narodowym spisie powszechnym ludności i mieszkań w 2011 r.*,³²⁴ w Art. 6.4. jest zawarta informacja, o tym iż *pozyskane z systemów informacyjnych administracji publicznej dane dotyczące niepełnosprawności mogą być uzupełniane na zasadzie dobrowolności w trakcie przeprowadzania badania reprezentacyjnego z udziałem osoby objętej spisem.*³²⁵

Wynikiem tego, powołując się na dane GUS³²⁶, ok. 1,5 mln. Osób Niepełnosprawnych nie wyraziło aprobaty na udzielenie odpowiedzi na pytania. Blisko 1.940,2 tys. to braki, które zawierały nie w pełni uzupełnione odpowiedzi lub brak tych odpowiedzi. GUS zamierza bardziej szczegółowo dokonać analizy wyników, by zniwelować ilość brakujących odpowiedzi,

³²³ NSP – Narodowy Spis Powszechny

³²⁴ Ustawa z dnia 4 marca 2010 r. *o narodowym spisie powszechnym ...*, *op. cit.*

³²⁵ *Ibidem*, *op. cit.*

³²⁶ GUS – Główny Urząd Statystyczny

z tym, że ilość Osób Niepełnosprawnych, które nie wyraziły chęci odpowiedzi na pytania pozostanie bez zmian.

Z powyższego wynika, że nawet w NSP szczegółowość otrzymanych danych będzie niekompletna w stosunku do ogólnej liczby ludności zamieszkującej w naszym kraju.

Jak wynika z danych pochodzących z NSP Ludności i Mieszkań 2011 w województwie łódzkim żyje ponad 333,8 tys. Osób Niepełnosprawnych, z czego 216,1 tys. (64,74%) stanowią Osoby Niepełnosprawne prawnie a zaliczają się do nich osoby legitymujące się stopniem znacznym 50,5 tys. (15,12%) , 87,7 tys.(26,27%) ze stopniem umiarkowanym , 63,6 tys. (18,96%) ze stopniem lekkim, 2,0 tys. (0,6%) ze stopniem nieustalonym. Niepełnosprawni w wieku 0-15 lat z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności stanowią grupę 12,3 tys. osób.(ok.3,7%). Analizując dane NSP 2011 można zauważyć, iż zdecydowana większość niepełnosprawnych, podobnie zresztą jak w całym kraju, pozostaje bez zatrudnienia. Jednakże zestawiając bezrobocie Osób Niepełnosprawnych z sytuacją niepełnosprawnych z innych województw nasz region wyróżnia się na tle kraju.

W województwie łódzkim w 2010 r. zatrudnieniowych było – 24,2% niepełnosprawnych, gdzie średnia krajowa stanowiła – 20,5%). Dla porównania z rokiem 2009 nastąpił wzrost wskaźnika o 3,4 pkt. proc.³²⁷

Niewielkiej aktywności zawodowej niepełnosprawnych nagminnie towarzyszy nieznaczna aktywność w zabieganiu o pracę, a nawet w niektórych przypadkach ewidentna niechęć do samego jej podjęcia.

W opinii niepełnosprawnych respondentów główną przesłanką takiego stanu rzeczy są nierealne oczekiwania, brak wykształcenia czy wiedzy, krążące stereotypy i obawy pracodawców związanych z tematyką Osób Niepełnosprawnych.

Patrząc z punktu widzenia Osób Niepełnosprawnych można stwierdzić, że mają oni zawężone możliwości podjęcia pracy. Dodatkowym bodźcem, który spowodował taki zastój na rynku pracy Osób Niepełnosprawnych była zmiana ustawowa, wynikiem której pracodawcy redukują liczbę wakatów pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności, ze względu na nieopłacalność zatrudniania wynikającą z sukcesywnego ograniczenia na nich dofinansowania.

W badanych ankietowani zarówno Osoby Niepełnosprawne jak i pracodawcy nie wskazali na czynną działalność samorządów na rzecz rozwoju i aktywizacji zawodowej Osób niepełnosprawnych z regionu łódzkiego.

³²⁷ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym *Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie łódzkim*, Warszawa, czerwiec 2011 r., s. 12

Z rozmów przeprowadzonych z pracodawcami wynikało, że niektórzy z nich nie zatrudniają Osób Niepełnosprawnych ze względu na biurokrację z tym związaną a urzędy zamiast wychodzić na przeciw takim za potrzebom z własnymi inicjatywami i pomagać pracodawcom, nie finansują takich działań a bardziej liczą na dofinansowanie ze środków unijnych lub innych środków z programów publicznych.

W tej sytuacji pomoc samorządów jest przeważnie pasywna, co najwyżej ogranicza się do pomocy finansowo – materialnej na rzecz Osób Niepełnosprawnych, sporadycznie pojawiają się skutecznie wprowadzane koncepcje na poprawę sytuacji Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy.

Jeśli chodzi o sektor pozarządowy, to działania tych organizacji uzależnione są w dużej mierze od pozyskanych środków finansowych. Dbają o to w miarę swoich kompetencji i możliwości, aby urzeczywistniać wszechstronne działania w szerokorozumianych płaszczyznach, związanych z zatrudnianiem Osób Niepełnosprawnych – od ofert przystosowanych stanowisk pracy, poprzez intensyfikowanie kształcenia, podnoszenie kwalifikacji, do bezpośredniego wsparcia Osób Niepełnosprawnych w miejsc pracy, łącznie z edukacją potencjalnych pracodawców.

Na 487 organizacji pozarządowych, które funkcjonują w województwie łódzkim, zaledwie 67 działa na rzecz aktywizacji zawodowej Osób Niepełnosprawnych³²⁸

3.1. Osoby Niepełnosprawne w skali całego kraju.

W NSP z 2011 roku wyszczególniona jest liczba Osób Niepełnosprawnych w podziale na :

- *województwa,*
- *podział ludności ze względu na stopień niepełnosprawności,*
- *stan cywilny,*
- *płeć,*
- *wiek,*

³²⁸ Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi : *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Raport końcowy* , Łódź 2011 , s. 9

- *miejsce zamieszkania,*
- *wykształcenie,*
- *aktywność ekonomiczną i inne.*

W niniejszej rozprawie zostaną przeanalizowane materiały NSP 2011 dotyczące Osób Niepełnosprawnych, ich płci, miejsca zamieszkania, stopnia niepełnosprawności, aktywności ekonomicznej, oraz wykształcenia niepełnosprawnych w skali kraju jak również w skali rozpatrywanego regionu, czyli województwa łódzkiego.

Jak wyżej wspomniano analiza NSP z 2011 roku, dotycząca Osób Niepełnosprawnych nadal jest w toku. W związku z powyższym oparcie się w rozprawie na wynikach NSP 2011 r. jest jak najbardziej aktualnym badaniem Narodowego Spisu Ludności i Mieszkań.

Zgodnie z uwagami metodycznymi zawartymi w NSP z 2011 r. niepełnosprawność kategoryzowana była przez 2 wyznaczniki, to jest biologiczny oraz prawny.

- *osoby z niepełnosprawnością **biologiczną*** – to takie, które nie posiadają orzeczenia o niepełnosprawności, ale według własnej samooceny miały odczucie całkowite lub poważnie ograniczone, co do zdolności wykonywania podstawowych czynności życia codziennego;
- *osoby z niepełnosprawnością **prawną*** – to takie, które legitymują się stosownym, aktualnym orzeczeniem wydanym przez organy do tego uprawnione (np. ZUS, KRUS, Orzecznictwo ds. Orzekania o Niepełnosprawności).³²⁹

Struktura niepełnosprawności ogólnie w kraju ze względu na płeć oraz miejsce zamieszkania badanych Osób Niepełnosprawnych kształtuje całkowity obraz tej populacji w odniesieniu do województwa łódzkiego, jaki i badanej grupy niepełnosprawnych..

Biorąc pod uwagę wyniki z NSP z 2011 roku można zobrazować strukturę ilości Osób Niepełnosprawnych w stosunku do badanej populacji pełnosprawnych.

Z punktu widzenia wyników badań, o które opiera się poniższa analiza należy przyjąć, że dane przedstawione w tablicach opartych o wyniki NSP 2011, dotyczące niepełnosprawnych, zarówno kobiet jak i mężczyzn, zamieszkujących w miastach oraz na wsi, mogą być niedoszacowane. W rezultacie, zaniża to również odsetek niepełnosprawnych w stosunku do osób pełnosprawnych. Bowiem zgodnie z Ustawą *Narodowym Spisie*

³²⁹Definicje pojęć i wykorzystywane klasyfikacje w Narodowym Spisie Powszechnym 2011
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/lud_raport_z_wynikow_NSP2011.pdf

Powszechnym Ludności i Mieszkań w 2011 r.,³³⁰ odpowiedzi udzielane przez respondentów na pytania dotyczące niepełnosprawności były dobrowolne, zważywszy na charakterystykę i specyficzną wrażliwość tematyczną. Wszelkie regulacje dotyczące zakresu, sposobu badania, wykorzystywanych metod i narzędzi są sprecyzowane w powyższej ustawie.

Mimo, iż ogólna liczba Osób Niepełnosprawnych nie jest w pełni skalkulowana, słusznym wydaje się być przeprowadzenie oceny zmian, jakie zachodzą w strukturze według rodzaju i stopnia niepełnosprawności pośród ankietowanych kobiet i mężczyzn.

Z informacji uzyskanych ze strony GUS, wynika iż wyniki NSP 2011 w części dotyczącej niepełnosprawnych, należy rozpatrywać, jako wstępne. Niezmiennie będą głębiej analizowane badania dotyczące Osób Niepełnosprawnych, których efektem finalnym ma być zmniejszenie liczby brakujących odpowiedzi. W tym miejscu należy wskazać, że pytania dotyczące niepełnosprawności, miały charakter dobrowolny, a co za tym idzie, 1,5 mln respondentów odmówiło na nie odpowiedzi. Można przewidywać, iż w tej zbiorowości są również osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności a mimo to w formularzu tych danych nie zawarły. Pozostałe nieuzupełnione odpowiedzi mogą mieć znaczenie w strukturze niepełnosprawności. Dużą grupę stanowią osoby przebywające za granicą 12 miesięcy lub dłużej, co, do których nie można było uzyskać żadnych informacji, dotyczących ich sprawności oraz innych obszarów tematycznych.

Ze wstępnych wyników NSP 2011, wynika, że ponad 3 mln. osób (dokładnie 3.131,9 tys.) w 2011 roku, legitymowało się prawnym stwierdzeniem faktu swojej niepełnosprawności. Liczba Osób Niepełnosprawnych prawnie i biologicznie (jednocześnie) wynosiła 4.697,5 tys.,

W porównaniu z wynikami Zestawiając wyniki w NSP z 2002 roku z danymi zawartymi w NSP z 2011 roku można zauważyć, że liczba niepełnosprawnych spadła o 759,2 tys., tj. o 13,9%, zaś populacja niepełnosprawnych prawnie zmalała o 1316,9 tys., tj. o 29,6%. Zaś liczba niepełnosprawnych tylko biologicznie wzrosła o 55,4% co daje 557,7 tys. osób.

Można próbować wnioskować, że przywilej otrzymywania orzeczenia o niepełnosprawności wydawanego do celów rentowych przez Orzecznictwo ds. Niepełnosprawności i równoznaczne orzecznictwo do spraw przyznawania rent przez lekarzy orzeczników ZUS, zmniejszyło ilość wydawanych orzeczeń dotyczących stanu zdrowia i ewentualnej zdolności do pracy.

³³⁰ Ustawa z dnia 4 marca 2010 r. o Narodowym Spisie Powszechnym ..., *op. cit.*

Jeśli chodzi o orzecznictwo, to nie daje ono możliwości uzyskania żadnego dochodu, poza zasiłkiem pielęgnacyjnym wypacanym przez MOPS³³¹ lub PCPR³³² w wysokości niezmiennej od kilku lat, czyli 153 zł., przyznawanym jedynie osobom ze stopniem znacznym.

ZUS zmienił nomenklaturę: *całkowita niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji* to dawniejsza I grupa, *całkowita niezdolność do pracy* (II grupa), *częściowa niezdolność do pracy* (dawniejsza III grupa).

Po zmianie nazewnictwa zmniejszyła się ilość przyznawanych rent, gdyż dla orzeczników ZUS, osoba pracująca, wykonująca pracę nakładczą nie może mieć całkowitej niezdolności do pracy czy całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*³³³ wyraźnie stanowi, że Osoby Niepełnosprawne mogą podejmować pracę na określonych warunkach, z dostosowanym miejscem pracy, odpowiednio dofinansowane dla zakładu pracy, itd.. Jednakże ZUS ma swoje podejście do tej ustawy i jeśli niepełnosprawny podejmuje pracę nakładczą to albo mu się zaniża przyznaną grupę inwalidzką z ZUS, albo odmawia mu się przyznania renty ze względu na fakt zatrudnienia.

Stąd też wielu niepełnosprawnych po tym jak utraci rentę nie walczy o jej przyznanie, bowiem wszystkie wysiłki zazwyczaj są bezskuteczne. Jedynie utrata zatrudnienia może zmienić sytuację przyznania ponownie renty.

Należy zauważyć iż NSP 2011, został przeprowadzony innymi metodami niż spis z 2002 roku. Bowiem w NSP 2011 wykorzystano administracyjne bazy danych. Zaś dane dotyczące Osób Niepełnosprawnych zostały przeprowadzone w sposób reprezentacyjny, co za tym idzie nie wszyscy Polacy mogli wypowiedzieć się na temat niepełnosprawności. Wyniki ze spisu reprezentacyjnego uogólniono na całą badaną populację.

Orzecznictwo mimo jasnych i klarownych przepisów, nie zawsze daje szansę niepełnosprawnym na otrzymanie stopnia niepełnosprawności do celów pozarentowych czy grupy inwalidzkiej umożliwiającej przyznanie renty. Tak naprawdę czy Osoba Niepełnosprawna zostanie uznana prawnie za niepełnosprawną czy nie zależy od podejścia lekarza orzecznika lub komisji orzekającej. Stąd też maleje liczba niepełnosprawnych prawnie na rzecz Osób Niepełnosprawnych biologicznie.

³³¹ MOPS – Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej

³³² PCPR – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie

³³³ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. *o rehabilitacji zawodowej ...*, *op. cit.*

3.1.1. Niepełnosprawni według płci, rodzaju niepełnosprawności i miejsca zamieszkania w skali kraju.

W danych z 2011 roku wstępnie ustalono, że liczba niepełnosprawnych biologicznie i prawnie wynosiła 4.697,5 tys., co stanowiło 12,2% całej ludności w Polsce, w stosunku do 14,3% z danych z 2002 roku.

Tablica 15. Niepełnosprawni ogółem według płci, rodzaju niepełnosprawności i miejsca zamieszkania.

Wyszczególnienie	Ogółem			Miasto			Wieś		
	2002	2011	2002 = 100 %	2002	2011	2002 = 100 %	2002	2011	2002 = 100 %
	w tys.			w tys.			w tys.		
Ogółem Osoby Niepełnosprawne	5.456,7	4.697,5	86,10%	3.213,1	3.018,4	93,90%	2.243,6	1.679,1	74,80%
Mężczyźni	2.568,2	2.167,1	84,40%	1.488,5	1.362,2	91,50%	1.079,7	804,9	74,50%
Kobiety	2.888,5	2.530,4	87,60%	1.724,6	1.656,2	96,00%	1.163,9	87,2	75,10%
Niepełnosprawni prawnie	4.450,1	3.131,9	70,40%	2.650,6	2.089,8	78,80%	1.799,6	1.042,1	57,90%
Niepełnosprawni biologicznie	1.006,6	1.565,6	155,50%	562,5	928,6	165,10%	444	637	143,50%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ze NSP 2011³³⁴

Wśród Osób Niepełnosprawnych w liczbie 2.530,4 tys. prezentowały kobiety, których w stosunku do spisu 2002 odnotowano spadek o 12,4%. Rozpatrując miejsce zamieszkania w 2011 roku w stosunku do 2002 roku, liczba niepełnosprawnych kobiet w miastach zmniejszyła się o 68 tys., zaś na wsiach o 290 tys. (tabl.15)

W 2011 roku niepełnosprawni mężczyźni stanowili mniej liczną zbiorowość niż kobiety, bo 2.167,1 tys. osób, co oznacza, że ich liczebność w stosunku do 2002 roku zmniejszyła się o 15,6%. Tu również widać, podobnie jak w przypadku niepełnosprawnych kobiet, że mniejszy jest spadek niepełnosprawności o 8,5% w miastach i o ponad 1/4 na wsiach. Analizując, te dane, wydaje się, że niepełnosprawność częściej dotyka mieszkańców miast aniżeli wsi. Być może spowodowane to jest większą liczebnością aut, zwiększonym ruchem w miastach a co za tym idzie większą wypadkowością.

³³⁴ Oparte o dane statystyczne z Narodowego Spisu Powszechnego 2011, *Raport z wyników*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/lud_raport_z_wynikow_NSP2011.pdf

Rozpatrując niepełnosprawność z punktu widzenia kategorii niepełnosprawności zauważyć można, iż w 2011 roku liczba Osób Niepełnosprawnych prawnie wyniosła 3.131,9 tys. i zmniejszyła się względem 2002 roku o blisko 1/3. W miastach spadek liczby Osób Niepełnosprawnych wynosił ponad 1/5 zaś na wsiach ponad 2/5.

Być może spowodowane to jest bardziej restrykcyjnymi przepisami dotyczącymi przyznawania rent z tytułu niezdolności do pracy jak również podobnych świadczeń poza rentowych. By móc rozpatrywać ankietowane Osoby Niepełnosprawne należy wskazać ogólne dane dotyczące niepełnosprawności związanej z stopniem niepełnosprawności. Ilość niepełnosprawnych według stopnia niepełnosprawności zobrazuje ogólny stan tej grupy społecznej i jego rozmieszczenie w skali kraju.

3.1.2. Niepełnosprawni według stopnia niepełnosprawności i płci w skali kraju.

Pośród całej populacji Osób Niepełnosprawnych nieco ponad 2/5 to mężczyźni. Można zauważyć, że w ich zbiorowości aż 3/5 stanowili mężczyźni, deklarujący zarówno biologiczne jak i prawne ograniczenie sprawności (*patrz tabl. 16.*)

Być może niepełnosprawnych mężczyzn było mniej, ze względu na fakt, iż średni wiek kobiet jest dłuższy niż mężczyzn, a zatem umieralność mężczyzn jest wyższa niż kobiet, a to finalnie powoduje niższy ich odsetek niż kobiet. Wśród 1/5 mężczyzn potwierdzało niepełnosprawność w stopniu umiarkowanym. Pośród ogółu niepełnosprawnych mężczyzn 15,8% z nich wskazywało na sprawność poważnie ograniczoną, zaś 11,2% określało swoją sprawność jako całkowicie ograniczoną.

Tablica 16. Niepełnosprawni ogółem według stopnia niepełnosprawności i płci w skali całego kraju w 2011 roku (wyniki wstępne).

Wyszczególnienie	Ogółem		
	Razem	Mężczyźni	Kobiety
	w tys.		
Ogółem Osoby Niepełnosprawne	4.697,5	2.167,1	2.530,4
	w odsetkach		
	100 %	46,10 %	53,90 %
	w odsetkach		
Niepełnosprawni tylko biologicznie odczuwający ograniczenie sprawności:	33,30 %	28,60 %	37,40 %
całkowite	1,70%	1,40%	2,00%
poważne	8,20%	6,70%	9,50%
umiarkowane	23,40%	20,60%	25,80%
Niepełnosprawni biologicznie i prawnie odczuwający ograniczenie sprawności:	56,50 %	60,50 %	53 %
całkowite	10,40%	11,20%	9,70%
poważne	15,10%	15,80%	14,40%
umiarkowane	0,3	33,50%	28,90%
Niepełnosprawni prawnie o stopniu:	10,20 %	10,80 %	9,70 %
znacznym	1,30%	1,30%	1,30%
umiarkowanym	3,70%	3,90%	3,60%
lekким	4%	4,30%	3,80%
Osoby w wieku (0-15lat) posiadające orzeczenie o niepełnosprawności	0,50%	0,60%	0,40%
nieustalonym	0,70%	0,80%	0,60%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ze NSP 2011³³⁵

Ponad 1/2 Osób Niepełnosprawnych biologicznie i prawnie stanowiły kobiety, pośród mężczyzn ten udział był wyższy o ok. 7,5% i wynosił ponad 3/5 ankietowanych. Kobiety w mniejszym stopniu, bo w 9,7%, deklarowały całkowite ograniczenie ich sprawności. Na zbliżonym poziomie do mężczyzn, bo w 14,4%, kształtowała się zbiorowość kobiet o poważnym ograniczeniu ich sprawności. W gronie Osób Niepełnosprawnych, które nie posiadały odpowiedniego orzeczenia, a świadczących ograniczonej sprawności, mężczyźni prezentowali ok 1/3 populacji, zaś wśród kobiet odsetek był sporo wyższy, bo niespełna 2/5 ankietowanych. W badanej populacji zarówno kobiety jak i mężczyźni najczęściej twierdzili iż mają umiarkowane ograniczenie sprawności, odpowiednio 25,8% i 20,6%.

Równocześnie, podkreślić należy, że pośród ogółu wszystkich Osób Niepełnosprawnych, zarówno kobiet jak i mężczyzn, co dziesiąta osoba, dysponowała

³³⁵ Oparte o dane statystyczne z Narodowego Spisu Powszechnego 2011, *Raport z wyników, op. cit.*

wyłącznie prawnym orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności, nie odczuwając przy tym żadnego utrudnienia przy wykonywaniu podstawowych czynności w życiu codziennym.

Mając uogólniony zarys niepełnosprawności w skali całego kraju, należy z nim zestawić Osoby Niepełnosprawne zamieszkujące w Łodzi i w regionie łódzkim. Wówczas otrzymane dane wskażą jak procentowo kształtuje się liczebność populacji Osób Niepełnosprawnych w regionie łódzkim.

3.2. Osoby Niepełnosprawne w regionie łódzkim

Rokrocznie zmienia się liczba niepełnosprawnych w regionie łódzkim. Być może jest to spowodowane rozwojem motoryzacji, a szybkie samochody, brawura, powodują, że wypadki są codziennością, co za tym idzie dużym zagrożeniem nie tylko dla kierowców i pasażerów, ale również pieszych poruszających się po drogach regionu łódzkiego. Oczywiście wypadki nie są jedynymi przyczynami niepełnosprawności, często bowiem jest to niepełnosprawność wrodzona lub nabyta w wyniku przeżytych chorób.

W regionie łódzkim, podobnie jak w innych częściach obszarów Polski, następuje znaczny wzrost ludzi niepełnosprawnych..

Rodzi się coraz więcej dzieci o określonych upośledzeniach czy to fizycznymi czy też psychicznymi, które w przyszłości będą w mniejszym lub większym stopniu ograniczać ich zdolności nie tylko ruchowe, psychologiczne, ale także przystosowawcze do nowych ról społecznych. Na dorocznym zjeździe Pediatric Academic Societies (PAS), który miał miejsce w Waszyngtonie, wskazano, iż rośnie wskaźnik urodzeń dzieci z wadami neurorozwojowymi.³³⁶ Na Uniwersytecie Pittsburskim naukowcy zweryfikowali ankiety wykonane w latach 2001-2002, zestawiając z nimi wykonane przez Amerykańskie Centrum Kontroli i Zapobiegania Chorobom (CDC) z lat 2009-2010. Z badań wynika, iż w badanej dekadzie o 16,3% wzrósł odsetek dzieci niepełnosprawnych.³³⁷

³³⁶ Artykuł : *Coraz więcej dzieci z zaburzeniami rozwojowymi* , PAP, <http://dzieci.pl/kat,1024253,title,Coraz-wiecej-dzieci-z-zaburzeniami-rozwojowymi,wid,15552134,wiadomosc.html?smgputicaid=61569e>

³³⁷ Ibidem

3.2.1. Niepełnosprawni według płci, rodzaju niepełnosprawności i miejsca zamieszkania w skali regionu łódzkiego

Analizując zestawienia niepełnosprawnych w regionie łódzkim według płci i miejsca zamieszkania należy wskazać, iż wśród ankietowanych Osób Niepełnosprawnych w skali całego regionu było 47,1% mężczyzn i 52,9% kobiet.

Tablica 17. Osoby Niepełnosprawne ogółem w regionie łódzkim, według płci, rodzaju niepełnosprawności i miejsca zamieszkania.

Wyszczególnienie	Ogółem			Miasto			Wieś		
	2002	2011		2002	2011		2002	2011	
	w tys.		2002 = 100%	w tys.		2002 = 100%	w tys.		2002 = 100%
Ogółem Osób Niepełnosprawnych	365,1	333,8	91,40%	230	236,1	102,70%	135,2	97,6	72,20%
Mężczyźni	171,1	150,5	88,00%	105,7	104,1	99%	65,5	46,5	71,00%
Kobiety	194	183,2	94,40%	124,3	132,1	106,20%	69,7	51,1	73,30%
Niepełnosprawni prawnie	275,7	216,1	78,40%	177	162,9	92,00%	98,7	53,2	53,90%
Mężczyźni	139	105,3	75,70%	87,3	77,1	88,30%	51,7	28,2	54,50%
Kobiety	136,7	110,8	81,10%	89,7	85,7	95,60%	47	25	53,30%
Niepełnosprawni tylko biologicznie	89,5	117,7	131,50%	53	73,3	138,20%	36,5	44,4	121,80%
Mężczyźni	32,1	45,3	141,00%	18,4	27	146,90%	13,8	18,3	133,10%
Kobiety	57,4	72,4	126,20%	34,7	46,3	133,70%	22,7	26,1	114,90%

U W A G A. Ze względu na zaokrąglenia danych w niektórych przypadkach sumy składników mogą się nieznacznie różnić od podanych wielkości ogółem.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ze NSP 2011³³⁸

Dane uzyskane w NSP z 2011 roku, pokazały, że grupa osób, deklarujących ograniczenie zdolności do wykonywania podstawowych czynności życiowych, określonych dla swojego wieku i/lub legitymowały się ważnym orzeczeniem o niepełnosprawności wynosiła 333,8 tys., co stanowiło 13,1% ogółu ludności województwa łódzkiego, w stosunku do 14,0% w 2002 roku. Stanowi spadek o 1,1% liczby niepełnosprawnych posiadających orzeczenia o niepełnosprawności. (tablica 17).

³³⁸ Oparte o dane statystyczne z Narodowego Spisu Powszechnego 2011, Raport łódzkie, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/lodz/ASSETS_NSP2011_Raport_lodzkie.pdf

W całym kraju populacja Osób Niepełnosprawnych wynosiła 4.697,5 tys. osób (*patrz tablica 14*), co dawało 12,2% ludności całego kraju, w zestawieniu 14,3% z 2002 roku. Pośród wszystkich Osób Niepełnosprawnych województwa łódzkiego znalazło się także 183,2 tys. (54,9%), których było mniej o 5,6% w stosunku do wyników ze spisu powszechnego z 2002 roku. Można zauważyć natomiast, że miastach wzrosła liczba niepełnosprawnych kobiet o 7,8 tys., natomiast na wsiach zmniejszyła się o 18,6 tys. Jak wcześniej zostało nadmienione wyższa liczba Osób Niepełnosprawnych w miastach jest spowodowana większą wypadkowością, czy też wykrywalnością chorób niż wśród mieszkańców wsi.

W 2011 roku niepełnosprawni mężczyźni tworzyli mniejszą populację niż kobiety, bowiem ich liczba sięgała 150,6 tys. osób. Ich liczba wyraźnie się zmniejszyła, bo o 12% w zestawieniu z 2002 rokiem. Wyraźnie to widać pośród niepełnosprawnych mieszkańców wsi, gdzie spadek wyniósł o 29% w porównaniu z danymi z 2002 roku.

W miastach spadek był nieznaczny, bo jedynie o 1,5%. Porównując zestawienia z obu spisów powszechnych z 2002 i 2011 roku widać spadek liczby Osób Niepełnosprawnych. Jednakże wypadki, choroby i niszcząca nas cywilizacja powodują, że rokrocznie liczba niepełnosprawnych rośnie. Niestety wielu z niepełnosprawnych nie dożywa kolejnego spisu powszechnego, stąd też wynikać może wydawałoby się pozytywny wynik wskazujący na zmniejszającą się liczbę Osób Niepełnosprawnych województwa łódzkiego.

Podobnie została przeprowadzona analiza niepełnosprawności według jej stopnia w regionie łódzkim.

3.2.2. Niepełnosprawni według płci i stopnia niepełnosprawności w skali regionu łódzkiego.

Studiując ogólne zestawienie punktu widzenia stopnia niepełnosprawności i miejsca zamieszkania Osób Niepełnosprawnych legitymujących się stopniami niepełnosprawności: znacznym, umiarkowanym i lekkim, jak również osoby o nieustalonym stopniu niepełnosprawności można zauważyć pewne podobieństwa i różnice.

Tablica 18. Niepełnosprawni ogółem według płci i stopnia niepełnosprawności w regionie łódzkim.

Wyszczególnienie	Ogółem		
	Razem	Mężczyźni	Kobiety
	w tys.		
Ogółem Osoby Niepełnosprawne w regionie łódzkim	333,8	150,6	183,2
	w odsetkach		
	100%	45,10%	54,90%
	w odsetkach		
Niepełnosprawni tylko biologicznie odczuwający ograniczenie sprawności:	35,30%	30,10%	39,50%
Całkowite	1,60%	1,20%	1,80%
Poważne	8,30%	7,00%	9,40%
Umiarkowane	25,40%	21,80%	28,30%
Niepełnosprawni biologicznie i prawnie:	54,30%	58,80%	50,50%
Całkowite	8,20%	9,30%	7,30%
Poważne	13,70%	14,70%	12,90%
Umiarkowane	32,30%	34,70%	30,30%
Niepełnosprawni prawnie o stopniu:	10,50%	11,20%	9,90%
Znacznym	1,00%	1,10%	1,00%
umiarkowanym	4,00%	4,40%	3,70%
Lekkim	4,50%	4,60%	4,40%
Osoby w wieku(0-15) posiadające orzeczenie o niepełnosprawności	0,40%	0,50%	0,50%
Nieustalonym	0,70%	0,80%	0,30%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ze NSP 2011, *Raport łódzkie*, op. cit.

Pośród ogółu niepełnosprawnych mężczyzn o niepełnosprawności biologicznej i prawnej mężczyźni stanowili bez mała 3/5 badanych. Udział niepełnosprawnych kobiet był niższy niż w przypadku mężczyzn o 8,3% ogółu niepełnosprawnych kobiet o deklarowanej niepełnosprawności biologicznej i prawnej (tablica 18.). Trochę rzadziej niż mężczyźni, kobiety określały ograniczenie sprawności w stopniu całkowitym (7,3%). W podobnym stopniu kształtował się odsetek niepełnosprawnych kobiet o poważnym ograniczeniu sprawności (12,9%).

W populacji Osób Niepełnosprawnych nie posiadających orzeczenia a oświadczających ograniczenie sprawności mężczyźni stanowili 30,1%, zaś procent kobiet był istotnie wyższy i wyniósł 39,5%. Zaś w zbiorowości Osób Niepełnosprawnych wyłącznie biologicznie, zarówno kobiety jak i mężczyźni oświadczaali, iż posiadają umiarkowany stopień ograniczenia sprawności (odpowiednio 28,3% i 21,8%).

Istotnym jest aby zauważyć fakt, iż zarówno pośród kobiet i mężczyzn, co dziesiąta osoba legitymuje się aktualnym orzeczeniem o niepełnosprawności, deklarując przy tym, iż nie odczuwa ograniczenia przy wykonywaniu podstawowych czynności w życiu codziennym.

Aktywność ekonomiczna Osób Niepełnosprawnych jest bardzo istotna dla polskiej gospodarki. Zgodnie z danymi zawartymi NSP z 2011 roku liczba niepełnosprawnych stanowiła 4.697.500 z czego 2011 - 66,7% z nich legitymowało się orzeczeniem o niepełnosprawności.

Pośród niepełnosprawnych w regionie łódzkim dominują kobiety, których jest 183,2 tys. co stanowi 54,2% ogólnej populacji Osób Niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Niepełnosprawnych mężczyzn jest 150,6tys., czyli o 9,8% mniej niż kobiet.

W województwie łódzkim, podobnie jak w zestawieniu dotyczącym niepełnosprawnych w skali kraju, odsetek niepełnosprawnych kobiet jest wyższy niż niepełnosprawnych mężczyzn.

3.3. Niepełnosprawni według aktywności ekonomicznej

Podjmując badania na powyższy temat nasuwa się szereg pytań :

- Czy aktywność zawodowa Osób Niepełnosprawnych ma istotne znaczenie dla polskiej gospodarki?,
- Czy Osoby Niepełnosprawne chcą być zatrudniane?
- Co Osoby Niepełnosprawne robią w kierunku rozwoju zawodowego i poszukiwania pracy?

Niestety wskaźniki ekonomiczne nie wyglądają zbyt korzystnie, bowiem dane z 2011 roku wskazują, że aktywnych zawodowo niepełnosprawnych było zaledwie 581 tys. w wieku 15 lat i więcej, w tym 535 tys. w wieku produkcyjnym, co stanowiło niespełna 1/9 ogółu Osób Niepełnosprawnych w Polsce.

3.3.1. Aktywność zawodowa Osób Niepełnosprawnych w skali całego kraju.

W 2011 roku było 3.384 tys. wszystkich Osób Niepełnosprawnych prawnie.

Analizując aktywność zawodową Osób Niepełnosprawnych prawnie³³⁹, w skali całego kraju za 2011 rok należy przedstawić wskaźnik zatrudnienia, który wynosił 14,6 % dla osób w wieku 15 lat i więcej, co dawało, 495 tys. osób pracujących, w tym w tym 200 tys. kobiet i 276 tys. mężczyzn. Zaś dla osób w wieku produkcyjnym ten wskaźnik wynosi 22,3%, co dawało 452 tys. Osób Niepełnosprawnych pracujących, w tym 176 tys. kobiet i 276 tys. mężczyzn.

Zdecydowanie wśród Osób Niepełnosprawnych aktywnych zawodowo zatrudnienie mężczyzn przewyższa zatrudnienie kobiet o ponad połowę.

Tablica 19. Aktywność ekonomiczna Osób Niepełnosprawnych prawnie w 2011 r. w skali całego kraju.

ROK	ZESTAWIENIE ŚREDNIOROCZNE							
	Ogółem	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
		razem	pracujący	bezrobotni				
	w tysiącach					w %		
Ogółem w wieku 15 lat i więcej								
2011	3.384	581	495	86	2803	17,2	14,6	14,8
Kobiety w wieku 15 lat i więcej								
2011	1.684	238	200	38	1451	14,1	11,9	16
Mężczyźni w wieku 15 lat i więcej								
2011	1.695	343	295	48	1352	20,2	17,4	13,9
Ogółem w wieku produkcyjnym								
2011	2.024	535	452	83	1489	26,4	22,3	15,5
Kobiety w wieku produkcyjnym								
2011	787	213	176	37	575	27	22,3	17,4
Mężczyźni w wieku produkcyjnym								
2011	1.237	323	276	47	914	26,1	22,3	14,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych rocznych BAEL 1993-2011³⁴⁰

³³⁹ Definicja Osoby Niepełnosprawnej prawnie umieszczona na str. 135 rozprawy

³⁴⁰ Oparte o Dane statystyczne : Niepełnosprawność w liczbach. BAEL 1993-2011, <http://www.niepelnospawni.gov.pl/niepelnospawnosc-w-liczbach/-bael/>, marzec 2012

Wskaźniki dotyczące aktywności zawodowej (dane dotyczące pracujących i wskaźnika zatrudnienia) sygnalizują, iż odsetek pracujących mężczyzn jest o 4,9% wyższy niż kobiet. Z drugiej zaś strony stopa bezrobocia u kobiet jest niższa o 1,4% niż u mężczyzn. Bezrobotni stanowili 86 tys. osób (w wieku 15 lat i więcej) , czyli około 2,5% ogółem badanych niepełnosprawnych prawnie; mężczyźni 1,4 %, kobiety 1,1%. (tabl. 19)

Ilość niepełnosprawnych w skali kraju biernych zawodowo to 2.803 tys. osób, co dawało ok. 80% ogółu Osób Niepełnosprawnych wziętych pod uwagę w trakcie badań aktywności ekonomicznej BAEL Osób Niepełnosprawnych prawnie. Jest to bardzo duży odsetek, bowiem oznacza, że jedynie ok. 1/5 niepełnosprawnych jest aktywnych zawodowo.

Powodów takiej sytuacji może być wiele, stan zdrowia niepełnosprawnych., miejsce zamieszkania, wiek, poziom wykształcenia i kwalifikacji, ale również obawa przed utratą świadczenia rentowego. Wielu bowiem niepełnosprawnych nie podejmuje zatrudnienia nie dlatego, że nie może go znaleźć ale z obawy przed zmniejszeniem grupy inwalidzkiej (niższa grupa inwalidzka, to niższe świadczenie rentowe) lub utraty tej grupy w ogóle (brak jakichkolwiek stałych, comiesięcznych dochodów). W dalszej części opracowania te czynniki zostaną uwzględnione i zbadane.

3.3.2. Aktywność zawodowa Osób Niepełnosprawnych w regionie łódzkim

Dokonując analizy związanej z aktywnością zawodową Osób Niepełnosprawnych w regionie łódzkim należy rozpatrzeć ją z punktu widzenia niepełnosprawnych: aktywnych zawodowo, biernych zawodowo, o nieustalonym statusie na rynku pracy. Ponadto istotnym jest przedstawienie wskaźników dotyczących aktywności zawodowej, zatrudnienia i stopy bezrobocia. Nad wyraz znaczącym fragmentem opisu wszelkiej populacji jest aktywność ekonomiczna ludności, tak i w tym przypadku należy się pochylić nad tą częścią charakteryzującą niepełnosprawnych z regionu łódzkiego. Osoby Niepełnosprawne ogółem w badanym województwie stanowiły 323,9 tys. osób, czym prezentowali 14,8% ogółu ludności

z regionu, w wieku 15 lat i więcej, dla której to grupy społecznej określano status, jaki zajmowali na rynku pracy.

Tablica 20. Osoby Niepełnosprawne w wieku 15 lat i więcej wg aktywności ekonomicznej.

Lata	Ogółem	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo	Współczynnik aktywności zawodowej	Stopa bezrobocia
		Razem	pracujący	bezrobotni			
Ogółem w tys.							
2002	354,5	74,1	58,5	15,6	279,5	20,9	21,0
2011	323,9	71,6	56,8	14,8	252,3	22,1	20,6
Ogółem w odsetkach							
2002	100%	20,9%	16,5%	4,4%	78,8%	X	X
2011	100%	22,1%	17,5%	4,6%	77,9%	X	X

Źródło : Niepełnosprawni w województwie łódzkim. Analizy statystyczne. Łódzki Ośrodek Badań Regionalnych, Urząd Statystyczny w Łodzi, www.lodz.stat.gov.pl , Łódź 2014, str. 32-34

W latach 2002 – 2011 liczebność Osób Niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej zmniejszyła się o ok. 30,6 tys. osób , czyli o 8,6%. Prawdopodobnie zadziałały tu bardziej rygorystyczne przepisy przyznawania rent przez ZUS i orzeczeń o niepełnosprawności wydawanych przez Orzecznictwo ds. Niepełnosprawności, bądź wspomniana wyżej zmiana nomenklatury w orzecznictwie ZUS.

Znaczący spadek liczebności został zauważony w gronie biernych zawodowo, stanowiącej najliczniejszą grupę pośród osób w wiek 15 lat i więcej, ich liczebność zmalała o 27,2 tys. osób, tj. o 9,7%. Spadek ten został odzwierciedlony w udziale biernych zawodowo 0,9 p.p do poziomu 77,9%. Poziom liczebności Osób Niepełnosprawnych aktywnych zawodowo zmniejszył się w okresie międzypisowym o 2,5 tys. osób (łącznie z pracującymi o 1,7 tys.), jakkolwiek pojedyncze udziały w grupach niesprawnych w wieku 15 lat i więcej były odrobinę wyższe niż w poprzednim NSP z 2002 roku. Można spróbować wytłumaczyć ten stan rzeczy kryzysem, likwidacją bądź upadkiem zakładów pracy, zmniejszeniem wakatów w istniejących zakładach pracy, itp.(tabl. 20.).

Może to oznaczać, że znacznie większa część Osób Niepełnosprawnych niż wskazano w NSP z 2002 roku, była na rynku pracy, pomimo ograniczeń jakie wynikały z niepełnosprawności.

Niewielki poziom zatrudnienia przenosi się w grupach aktywnych zawodowo na udział bezrobotnych a w rezultacie na stopę bezrobocia. W 2002 roku wskaźnik ten pośród Osób Niepełnosprawnych był zbliżony do ogólnowojejewódzkiego i wynosił 21%, to w 2011 roku był na poziomie bez mała 2-krotnie wyższym i wyniósł 20,6%, co oznacza, że zmniejszyła się liczba zarejestrowanych bezrobotnych Osób Niepełnosprawnych.

Pomimo, tego, że wskaźnik stopy bezrobocia zmalał w odniesieniu do spisu z 2002 roku, to uwarunkowania bezrobotnych Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy nie uległy poprawie. Zapewne istotnym aspektem będzie zauważalny fakt, iż aktywność zawodowa niepełnosprawnych będzie istotnie zależna od poziomu i stopnia ograniczenia sprawności organizmu. Bowiem wraz ze wzrostem natężenia niepełnosprawności i idących za tym barier spada aktywność zawodowa, czyli można przyjąć, że wzrasta liczba Osób Niepełnosprawnych, którzy mają status biernych zawodowo.

Dane otrzymane z zasobów Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych nie są w pełni szczegółowe, zwłaszcza te z lat 2012-2013, dotyczą bowiem **planowanych** wydatków związanych z podziałem środków PFRON dla poszczególnych województw. Można jednak przyjąć, iż podana ogólna liczba Osób Niepełnosprawnych w kraju i województwie łódzkim jest zbliżona do faktycznej.

Analizując powyższe zestawienie można zauważyć, że w Zakładach Aktywności Zawodowej (ZAZ)³⁴¹ w województwie łódzkim na przestrzeni czterech lat liczba pracowników praktycznie zmieniła się tylko w 2011 roku i to tylko o jedną osobę. W skali kraju rokrocznie liczba zatrudnionych w ZAZ zmieniała o się nieco ponad 100 osób.

Analizując populację Osób Niepełnosprawnych w województwie łódzkim, na przestrzeni czterech lat zauważalny jest nieznaczny spadek liczby tej grupy z 270.166 osób w 2010 do 268.448 osób na początku 2013 roku.

Nie udało się nigdzie nie odnaleźć podanych powodów spadku tej liczby (być może to spowodowane było zgonami tych ludzi, bądź utratę przez nich orzeczeń do celów rentowych lub poza rentowych).

Zarejestrowanych Osób Niepełnosprawnych posiadających status bezrobotnych lub/i poszukujących pracy w 2010 roku było niespełna 11 tysięcy, 2011 roku wyższa o 8,7% , czyli było prawie 11.800 osób. W 2012 nastąpił niewielki, bo o ok. 0,4% spadek zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących pracy Osób Niepełnosprawnych.

³⁴¹ ZAZ – Zakład Aktywności Zawodowej

Tablica 21. Aktywność ekonomiczna Osób Niepełnosprawnych w regionie łódzkim .

Rok	Kraj/ województwo	Osoby Niepełnosprawne	ON zatrudnione w ZAZ	ON bezrobotne i poszukujące pracy	ON w wieku 0-14	ON w wieku 15 lat i więcej
2010	Ogółem	4 583 832	2 122	112 515	103 706	4 480 126
	woj. łódzkie	276 566	30	10 851	6 400	270 166
2011	Ogółem	4 594 118	2 255	119 269	102 949	4 491 169
	woj. łódzkie	276 064	31	11 794	6 343	269 721
2012	Ogółem	4 598 018	2 447	119 692	102 676	4 495 342
	woj. łódzkie	275 720	30	11 747	6 320	269 400
2013	Ogółem	4 643 099	2 555	126 247	103 570	4 539 529
	woj. łódzkie	274 756	30	12 355	6 308	268 448

**ZAZ – Zakłady Aktywności Zawodowej*

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON (Załącznik nr 1 do uchwały nr 18/2010 Zarządu PFRON z dn. 09.02.2010; Załącznik nr 1 do uchwały nr 13/2011 Zarządu PFRON z dn. 03.02.2011; Załącznik nr 1 do uchwały nr 26/2012 Zarządu PFRON z dn. 15.03.2012; Załącznik nr 1 do uchwały nr 10/2013 Zarządu PFRON z dn. 06.02.2013

Niestety w 2013 roku znowu nastąpił wzrost bezrobocia rejestrowanego Osób Niepełnosprawnych (o ponad 5% w porównaniu z rokiem 2012 i o prawie w porównaniu z rokiem 2010) - *tabl. 21.*

Osoby Niepełnosprawne zarejestrowane w Powiatowych Urzędach Pracy (PUP)³⁴² poprzez nie szukają zatrudnienia. Być może ten niewielki wzrost zarejestrowanych Osób Niepełnosprawnych spowodowany był wprowadzaniem przez PFRON programów aktywizujących. Ponadto sam status osoby bezrobotnej umożliwia również uzyskiwanie świadczeń z opieki społecznej.

Analizując podane wcześniej pytania: Czy aktywność zawodowa Osób Niepełnosprawnych ma istotne znaczenie dla polskiej gospodarki?, Czy Osoby Niepełnosprawne chcą być zatrudniane? Co Osoby Niepełnosprawne robią w kierunku rozwoju zawodowego i poszukiwania pracy? W przypadku, kiedy wielu ludzi w wieku produkcyjnym wyjeżdża z Polski w poszukiwaniu „lepszego życia” pozostają wolne miejsca pracy, które przy odpowiednim ich dostosowaniu, mogłyby być wypełnione przez Osoby Niepełnosprawne. Umożliwienie tym ludziom odpowiednich szkoleń, podnoszenia wykształcenia i kwalifikacji

³⁴² PUP – Powiatowy Urząd Pracy

w pełni przyjazne niepełnosprawnym miejsca pracy , odpowiednio wykorzystany ich potencjał intelektualny, z pewnością przynosiłby korzyści zarówno ekonomiczne, jak również społeczne.

3.4. Wykształcenie Osób Niepełnosprawnych

Kluczowym czynnikiem kwalifikowania struktury Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia wykształcenia oprócz wieku czy płci jest przede wszystkim miejsce zamieszkania, a co za tym idzie dostępność dla nich do placówek oświatowych, zróżnicowanych pod względem ilości uczelni, dostępności programowej, dojazdów itp.

W sytuacji Osób Niepełnosprawnych z całego kraju, dane te zostały już opublikowane i przedstawione na stronach GUS. Ogólny zarys z otrzymanych wyników z NSP 2011 zostanie przedstawiony poniżej.

3.4.1. Wykształcenie Osób Niepełnosprawnych w skali całego kraju

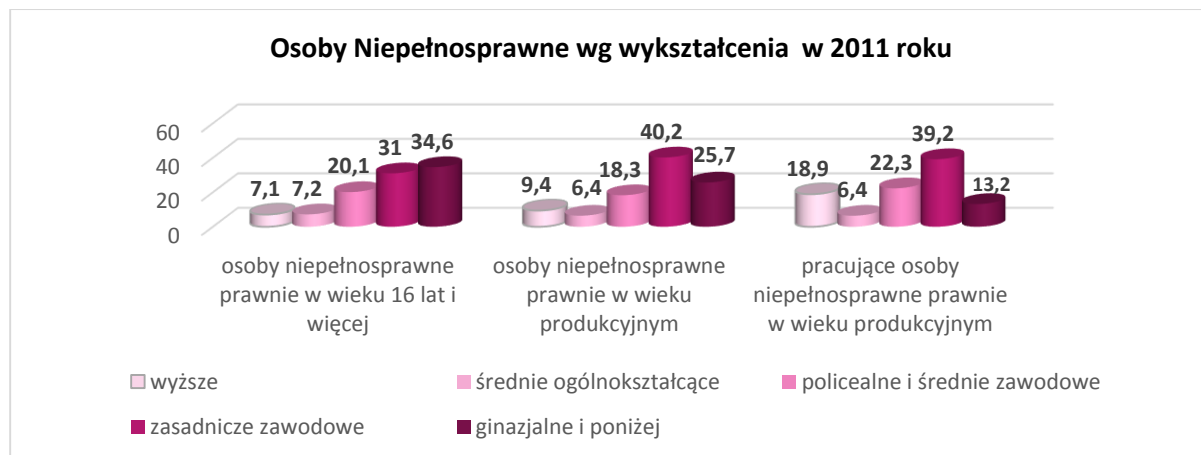
Mimo tego, iż Osoby Niepełnosprawne są znacznej mierze gorzej wykształcone niż osoby zdrowe, to na przestrzeni ostatnich lat można było zaobserwować powolny wzrost udziału Osób Niepełnosprawnych w zdobywanym wykształceniu.

W grupie wykształceniem, co najmniej średnim wśród osób w wieku 16 lat i więcej wskaźnik wzrósł do 34,6% (w 2010 r. było to 33,7% zaś w 2009 r. – 32,1%).³⁴³ Natomiast

³⁴³ Według wyników reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) *Dane dotyczące rynku pracy*, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-rynek-pracy/informacje-i-dane-dotyczace-rynk/>

wskaźnik Osób Niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wyniósł w 2011 jak i w 2010 34,1%, zaś w 2009 o 1,3 punktu procentowego mniej czyli – 32,8%

Wykres 1. Wykształcenie Osób Niepełnosprawnych w skali całego kraju.



Źródło: opracowane własne według wyników reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) 1993-2012, *Dane dotyczące rynku*, op. cit.

Warto nadmienić, że w 2011 roku nastąpił wzrost udziału procentowego Osób Niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej, którzy legitymowali się wykształceniem wyższym do 7,1% (w 2010 roku było to 6,6%, zaś w 2009 - 5,9%). Wzrost liczby niepełnosprawnych z wykształceniem wyższym, nastąpił również wśród osób w wieku produkcyjnym do 9,4% (w 2010 było to 8,6% zaś w 2009 był mniejszy o prawie połowę od wskaźnika z 2011 roku i wynosił 5,1%).

Analizując dane pochodzące z wyników reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności - BAEL³⁴⁴ (wykres 1.), można zauważyć, iż wykształcenie, jakim legitymują się Osoby Niepełnosprawne, dostrzegalnie różnicuje ich aktywność zawodową. Istnieje, bowiem zauważalna zależność: *wysokości współczynnika aktywności bezpośrednio od posiadanego wykształcenia. Im wyższy poziom wykształcenia – tym wyższy wskaźnik zatrudnienia i wyższy współczynnik aktywności zawodowej Osób Niepełnosprawnych.*

Najwyższą aktywność można zauważyć wśród niepełnosprawnych z średnim lub wyższym wykształceniem. Może to świadczyć o tym, że Osoby Niepełnosprawne lepiej wykształcone są chętniej pozyskiwane na nowe miejsca pracy.

³⁴⁴ Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) *Dane dotyczące rynku pracy*, op. cit.

3.4.2. Wykształcenie Osób Niepełnosprawnych w regionie łódzkim

Stopień wykształcenia Osób Niepełnosprawnych porównywalnie jak w całej populacji był rozbieżny ze względu na płeć. W przypadku mężczyzn częściej było spotykane wykształcenie średnie zawodowe w stosunku do wykształcenia średniego zawodowego kobiet. Podobnie było z wykształceniem wyższym mężczyźni, bo 0,5% częściej zdobywali wykształcenie wyższe od kobiet.

Wzrost poziomu wykształcenia ogółu ludności odnotowany w latach 2002-2011 nie zawsze dotyczył również niepełnosprawnych. Patrząc w skali globalnej nastąpił spadek poziomu wykształcenia Osób Niepełnosprawnych o nieco ponad 9,1%.. Jednakże zostały wprowadzone gimnazja do szkół podstawowych , które ograniczyły w znacznym stopniu zakończenie edukacji właśnie na szkole podstawowej a tym samym zmotywowały Osoby Niepełnosprawne do dalszego kształcenia się.

W 2002 roku Osoby Niepełnosprawne z wykształceniem podstawowym nieukończonym i bez wykształcenia szkolnego stanowiły ok. 9,8% wszystkich niepełnosprawnych kształcących się zaś w 2011 roku ten współczynnik wynosił już zaledwie ok. 4,24%.

Zazwyczaj Osoby Niepełnosprawne kończą swoją edukację na niższym poziomie niż ich pełnosprawni rówieśnicy i zasadniczo ich poziom wykształcenia oraz kwalifikacji zawodowych jest niższy, coraz częściej jednak na wyższych poziomach różnice są niwelowane.

Pośród Osób Niepełnosprawnych w wieku 13 lat i więcej najliczniejszą była grupa z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym– w 2011 r. niespełna 117,0 tys. osób (ok. 35,9% ogółu niepełnosprawnych).

Następną w stosunku do liczebności były kategorie osób legitymujących się wykształceniem średnim (ogólnokształcącym lub zawodowym) – 27,1% niepełnosprawnych oraz zasadniczym zawodowym – 22,7%. Udział tych zbiorowości jest większy niż pośród ludności ogółem. Jeśli chodzi o Osoby Niepełnosprawne z wykształceniem wyższym ich liczba w 2011 roku stanowiła 7,6% wszystkich niepełnosprawnych .

W 2011 roku należy zwrócić uwagę na udział osób z wykształceniem wyższym, bowiem wśród niepełnosprawnych to mężczyźni częściej aniżeli kobiety legitymowali się

wykształceniem wyższym. Zależność ta jest przeciwna niż dla ogółu ludności województwa łódzkiego.³⁴⁵

W gronie mężczyzn 7,9% posiadało wykształcenie wyższe, zaś pośród kobiet było to 7,4%. Dla porównania w wynikach z badania NSP z 2002 r. udział Osób Niepełnosprawnych, które ukończyły szkołę wyższą rozkładał się następująco : wśród mężczyzn, którzy wzrósł o 3,1 %, natomiast pośród kobiet o 4,1%

Stopień wykształcenia Osób Niepełnosprawnych , zarówno kobiet jak mężczyzn był wyraźnie wyższy w miastach aniżeli na wsiach, gdzie procent niepełnosprawnych legitymujących się wykształceniem wyższym był ponad 3-krotnie niższy co jest konsekwencją m.in. trudnościami związanymi z dojazdem do szkół, finansowaniem czesnego, zakupu sprzętu (komputer, drukarka, dyktafon) wspomagającego zdobywanie wiedzy.

Tablica 22. Osoby Niepełnosprawne w wieku 13 lat i więcej według poziomu wykształcenia , płci i miejsca zamieszkania.

Wyszczególnienie	OGÓŁEM	Poziom wykształcenia				
		wyższe	politeczne i średnie	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i podstawowe	podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego
	w tys.	w odsetkach ogółem				
2002						
OGÓŁEM	356,6	4,0%	22,9%	18,3%	44,8%	9,8%
Mężczyźni	166,1	4,8%	22,0%	24,5%	41,3%	7,2%
Kobiety	190,4	3,3%	23,7%	12,9%	47,3%	12,1%
MIASTO	224,5	5,8%	30,6%	19,4%	37,6%	6,2%
WIEŚ	132,1	1,0%	9,7%	16,4%	56,8%	15,9%
2011						
OGÓŁEM	325,8	7,6%	29,5%	22,7%	35,9%	4,2%
Mężczyźni	145,8	7,9%	26,9%	30,0%	32,0%	3,2%
Kobiety	180,1	7,4%	31,6%	26,9%	39,0%	5,1%
MIASTO	230,8	9,6%	35,4%	22,5%	29,7%	2,8%
WIEŚ	95,0	2,8%	15,2%	23,2%	51,0%	7,8%

Źródło : Niepełnosprawni w województwie łódzkim..., op. cit., s. 27

³⁴⁵ Niepełnosprawni w województwie łódzkim..., op. cit., str. 27

Analizując poziom wykształcenia średniego lub policealnego na wsi legitymowało się nim jedynie 15,2% niepełnosprawnych, kiedy w miastach wyniosło to ponad 1/3 niepełnosprawnych.

Analogiczny stopień wykształcenia stwierdzono tylko analizując grupy z wykształceniem zasadniczym zawodowym .

Zdecydowana większość niepełnosprawnych mieszkańców wsi legitymowała się zaledwie wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym. 7,8% badanych mieszkańców wsi, nie ukończyło żadnej szkoły, w analogicznym czasie badawczym w miastach takie osoby stanowiły jedynie 2,8%. W 2011 roku liczebność Osób Niepełnosprawnych w wieku 13 lat i więcej, które kontynuowały naukę wynosiła 9,8 tys. osób (3% tej zbiorowości).

Co różnicowało częstość kontynuacji chęci edukacji? Podobnie miejsce zamieszkania jak płeć. Osoby Niepełnosprawne zamieszkujące wsie i mniejsze miejscowości częściej kontynuują naukę (stosunek 3,4% wieś do 2,9% miasto).

Jeśli chodzi o płeć sytuacja wyglądała nieco inaczej. Mężczyźni - zarówno mieszkańcy wsi jak i miast chętniej kontynuowali naukę i ich odsetek był wyższy niż wśród kobiet. Na wsiach 3,7% mężczyzn i 3,1% kobiet, w miastach 3,4% mężczyzn i 2,5% kobiet.

W latach 2002-2011 odsetek niepełnosprawnych legitymujących się wykształceniem wyższym wzrósł o 3,6 % zaś osób, które zostały absolwentami szkoły policealnej lub średniej (łącznie z kolegiami) o 6,6%. Wzrost dotyczył również zasadniczych szkół zawodowych o 4,4%. Tu warto zauważyć znaczący spadek odsetek Osób Niepełnosprawnych z najniższym poziomem wykształcenia, dotyczy to wykształcenia podstawowego, które zmniejszyło się o 10,1p.proc. do poziomu 34,7% oraz osób, które w ogóle nie ukończyły szkoły podstawowej z 9,8% w 2002 roku do 4,2% w 2011 roku. Zasadniczym czynnikiem tych zmian była intensyfikacja dostępności systemu edukacji Osób Niepełnosprawnych , ale także umieralność osób starszych, które cechowały się niskim poziomem wykształcenia. (tabl. 22).

Rozdział IV.

WYKORZYSTANIE POTENCJAŁU INTELEKTUALNEGO OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH - WYNIKI BADAŃ EMPIRYCZNYCH.

W niniejszej pracy sformułowano **problem naukowy**, jak podano we wstępie na str. 5 dla którego sformułowano hipotezy naukowe. Należy domniemywać, że:

- H-1. Dotychczasowy system aktywizacji Osób Niepełnosprawnych w Polsce nie spełnia swoich założeń i nie jest efektywny w odczuciu niepełnosprawnych z punktu widzenia ekonomicznego i społecznego;*
- H-2. Istnieje możliwość zwiększenia aktywizacji zawodowej Osób Niepełnosprawnych, jeśli by stworzono odpowiednie ku temu warunki;*
- H-3. Aktualna pomoc finansowa Państwa oraz prawne jej założenia nie są wystarczające w wsparciu ekonomicznym, zawodowym, merytorycznym Osób Niepełnosprawnych oraz w możliwości podniesienia ich statusu społecznego.*

Główne pytania problemowe:

Obszar 1: normy prawne w życiu Osób Niepełnosprawnych

- ✓ W jaki sposób normy prawne wpływają na podejmowanie aktywności zawodowej przez Osoby Niepełnosprawne?
- ✓ Jaki rodzaj aktywizacji jest uruchomiony w województwie łódzkim?
- ✓ W jaki sposób badane Osoby Niepełnosprawne oceniają sens istnienia tych norm prawnych?

Obszar 2: Uczestnictwo niepełnosprawnych w rynku pracy.

- ✓ W jakiej sytuacji znajdują się obecnie Osoby Niepełnosprawne z regionu łódzkiego?
- ✓ Jak rzeczywiście postępują Osoby Niepełnosprawne aktywne zawodowo oraz ich pracodawcy na rynku pracy z punktu widzenia przeanalizowanych określonych części przeprowadzonych badań empirycznych?
- ✓ Jakie czynniki mogą motywować zachowanie Osób Niepełnosprawnych i ich potencjalnych pracodawców na rynku pracy?
- ✓ Na jakie bariery na rynku pracy natrafiają Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ich doświadczeń?
- ✓ Poziom kwalifikacji i wykształcenia Osób Niepełnosprawnych nie zawsze idzie w parze z ich zasobami wiedzy, kompetencji i kwalifikacji;

- ✓ W skutek dynamicznego rozwoju Internetu znacznie wzrosła liczba wakatów pracy, które obejmują telepracę – będącą szansą na zatrudnienie niepełnosprawnych;
- ✓ Podnoszenie kwalifikacji zawodowych ma ogromne znaczenie dla niepełnosprawnych ponieważ stają się oni konkurencyjni na rynku pracy
- ✓ Pracodawcy ograniczają obowiązki Osób Niepełnosprawnych do niezbędnego minimum, nie pozwalając tym samym na ich rozwój

By móc uzyskać zaplanowane wyniki badań istotnym jest:

- ✓ określenie oczekiwań, jakie kierują pracodawcy w stosunku do Osób Niepełnosprawnych względem ich kompetencji, wykształcenia, posiadanych umiejętności
- ✓ zbadanie potrzeb Osób Niepełnosprawnych, co do poszerzania zakresu swoich kompetencji zawodowych
- ✓ określenie ilości Osób Niepełnosprawnych pobierających naukę na studiach wyższych
- ✓ określenie Osób Niepełnosprawnych reprezentujących różne poziomy wykształcenia
- ✓ propozycje zmian w zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych z pełnym wykorzystaniem ich umiejętności
- ✓ określenie stopnia otwartości i elastyczności Osób Niepełnosprawnych związanej z dostosowaniem się do zajmowanych stanowisk
- ✓ przeanalizowanie poziomu wykształcenia Osób Niepełnosprawnych pod kątem dostępności do edukacji , jej dostępności i finansowania.

Istotne jest określenie możliwości Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ich wykształcenia i/lub kwalifikacji zawodowych, w taki sposób, aby możliwe było dostosowanie posiadanego przez nich potencjału intelektualnego do zapotrzebowań sygnalizowanych przez pracodawców.

4.1. Metodyka badań, cel, dobór i charakterystyka próby badawczej.

Wstępnie zostały przeprowadzone badania pilotażowe na grupie 50 osób w tym 35 Osób Niepełnosprawnych oraz 15 pracodawców. Wyniki badania pilotażowego wskazywały na rozumienie pytań ankietowych i zainteresowanie tematyką wykorzystania potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych.

Przeprowadzając badania do potrzeb rozprawy wzięto pod uwagę grupę 212 niepełnosprawnych oraz 106 pracodawców z Łodzi oraz województwa łódzkiego. Istotny faktem jest niewielka próba przebadanych niepełnosprawnych jak i pracodawców.³⁴⁶

Zarówno z pracodawcami jak i z Osobami Niepełnosprawnymi rozmowy przeprowadzano osobiście, stąd też ilość wypełnionych ankiet jest ograniczona. Nie udało się uzyskać z powrotem wysłanych 250 ankiet (150 dla Osób Niepełnosprawnych i 100 dla pracodawców) drogą elektroniczną. Jedynie 15 ankiet wróciło drogą elektroniczną (9 od Osób Niepełnosprawnych i 6 od pracodawców). Niepełnosprawni nie wyrażają zgody na rozmowy na ich temat ani przez telefon ani drogą elektroniczną. Dopiero widząc autorkę, jako Osobę Niepełnosprawną po dłuższej rozmowie otwierali się i możliwe było wypełnienie ankiety. Tak samo wyglądała sytuacja z pracodawcami. Niestety, jeśli chodzi o pracodawców, to nie chcieli oni specjalnie zabierać głosu w kwestii Osób Niepełnosprawnych. Odnosiło się wielokrotnie wrażenie, że ta tematyka jest w jakiś sposób niewygodna czy w niektórych przypadkach wręcz nieakceptowana.

Próba uwzględniała jedynie Osoby Niepełnosprawne prawnie w wieku >18 roku życia.

W stosunku do wszystkich niepełnosprawnych w skali kraju wynosi 0,005%, w skali regionu łódzkiego ten wskaźnik wynosił 0,08%.

Wyniki badań zostały uzyskane z :

- ankiet
- obserwacji uczestniczącej
- wywiadu bezpośredniego

Osoby Niepełnosprawne do badań dobierane były przypadkowo.

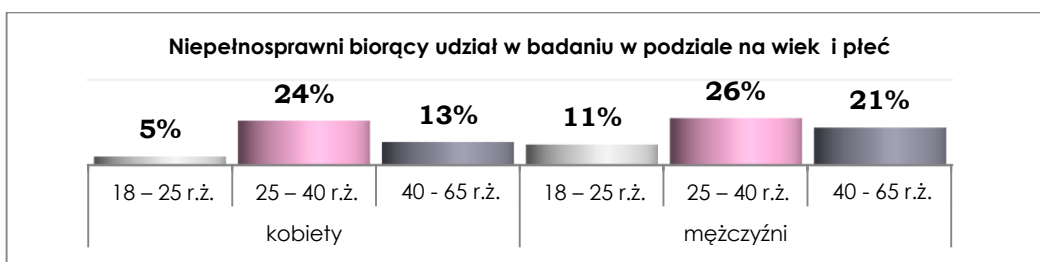
³⁴⁶ Częściowe wyniki opublikowano w Mikołajczyk Z., Pruchniak A. : *Le potentiel intellectuel des Personnes Handicapées...*, op. cit.

Badania objęły 2 populacje terenu Łodzi województwa łódzkiego :

1. Osoby Niepełnosprawne w wieku produkcyjnym 18 – 65 r.ż., pracujące oraz bezrobotne, badane metodami jakościowymi i ilościowymi.
2. Pracodawcy w wieku 18-65 r.ż., objęte badaniami zarówno jakościowymi i ilościowymi.
 - ↗ pracodawcy zatrudniający mniej niż 6% Osób Niepełnosprawnych
 - ↗ pracodawcy w ogóle nie zatrudniający Osób Niepełnosprawnych
 - ↗ pracodawcy zatrudniający więcej niż 6% Osób Niepełnosprawnych
 - ↗ Zakłady Pracy Chronionej (ZPCH)

Dla potrzeb badań opracowano kwestionariusz badań (załącznik Nr 4) Badania zostały przeprowadzone z wykorzystaniem ankiet papierowych oraz wywiady face – to – face.

Wykres 2. Ankietowane Osoby Niepełnosprawne, biorące udział w badaniu w podziale na wiek i płeć.



Źródło: opracowanie własne³⁴⁷

Grupa niepełnosprawnych, biorący udział w badaniu stanowiła 42% kobiet oraz 58% mężczyzn (wykres 2.). Ankietowane Osoby Niepełnosprawne były w przedziałach wiekowych:

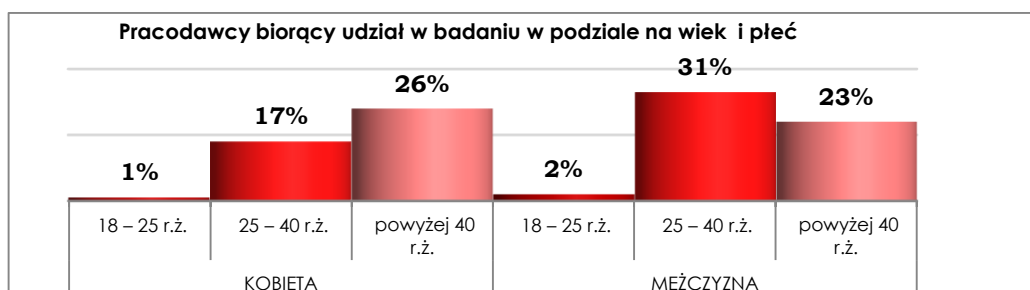
- 18 – 25 roku życia;
- 25 – 40 roku życia;
- 40 – 65 roku życia.

Ten rozkład wieku badanych, jak wynika z rozmów z respondentami, może świadczyć o tym, iż Osoby Niepełnosprawne w wieku 25-40 r.ż. są realizacją posiadanego zatrudnienia. Osoby młodsze, zazwyczaj albo się kształcą albo nie przywiązują wagi do swojej przyszłości. Osoby w wieku 40-65 r.ż wskazywały na fakt, iż „w ich wieku trudno jest mówić o tym, iż są komukolwiek potrzebne”.

³⁴⁷ Skrót stosowany w wykresach r.ż. – ozn. roku życia

Biorąc pod uwagę ankietowanych pracodawców, zbiorowość ta kształtowała się następująco.

Wykres 3. Ankietowani pracodawcy biorący udział w badaniu w podziale na wiek i płeć.

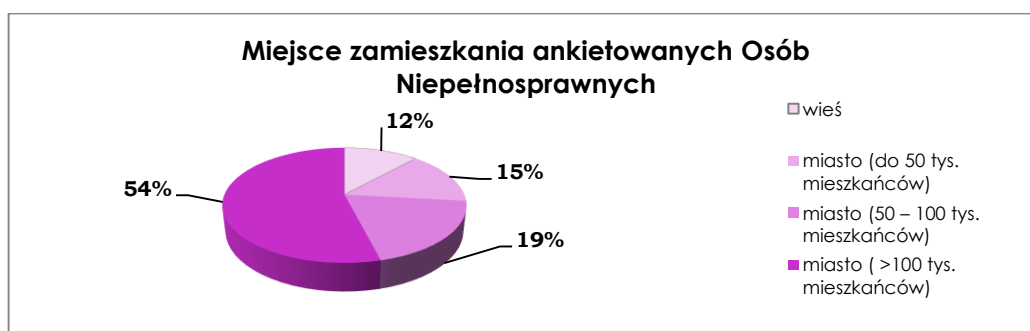


Źródło: opracowanie własne

W badaniu wzięło udział 44% kobiet oraz 56% mężczyzn reprezentujących grupę pracodawców (wykres 3.).

Ten rozkład wieku badanych może świadczyć o tym, iż ludzie powyżej 25 r. ż. najczęściej zakładają swoje firmy, realizują swoje plany wykorzystując swoje doświadczenie i zdobytą wiedzę. Poza tym młodszy respondenci byli najczęściej przedstawicielami przedsiębiorców. Ankietowane Osoby Niepełnosprawne zamieszkiwały w Łodzi, jak również z województwie łódzkim.

Wykres 4. Miejsce zamieszkiwania ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



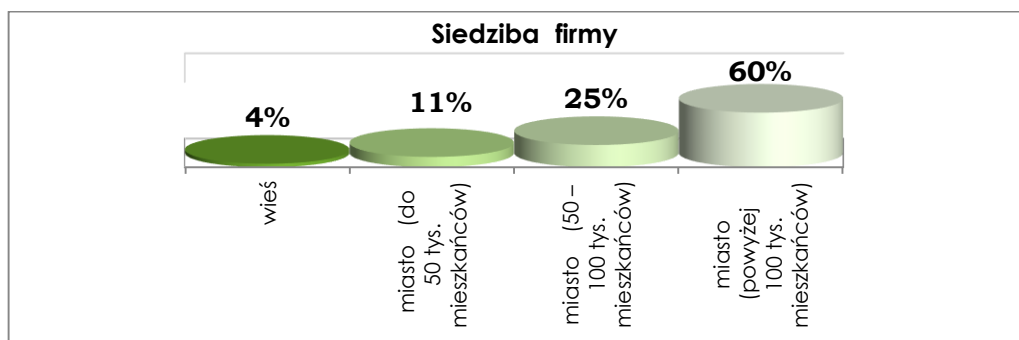
Źródło: opracowanie własne, opublikowane w Z. Mikołajczyk, A. Pruchniak : *Le potentiel intellectuel ...*, op. cit., s. 194

Analiza miejsca zamieszkania badanych Osób Niepełnosprawnych wskazała następujące wyniki (wykres 4.). Ten rozkład świadczy o tym, iż najwięcej, bo 88% niepełnosprawnych zamieszkuje mniejsze bądź większe miasta. Im większe miejscowości, tym

większy odsetek Osób Niepełnosprawnych w nich zamieszkujący. Jedynie 12% to mieszkańcy wsi i niewielkich osad.

Pod uwagę zostało również wzięte rozmieszczenie siedzib ankietowanych pracodawców, na terenie Łodzi i województwa łódzkiego.

Wykres 5. Siedziba firmy ankietowanych pracodawców.



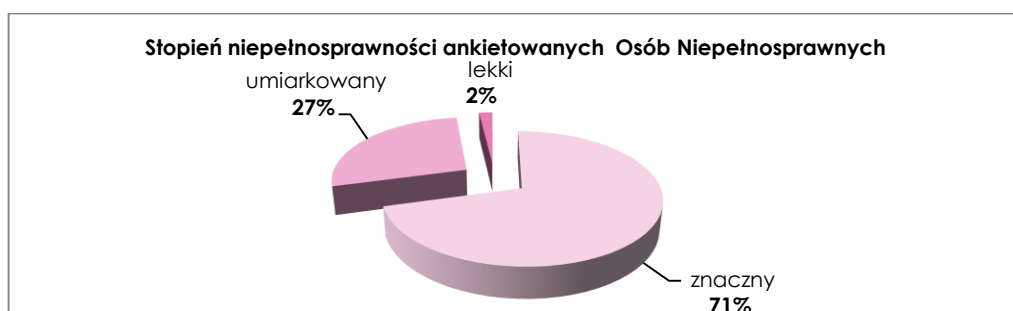
Źródło: opracowanie własne

Rozpatrując lokalizację siedzib pracodawców badania wykazały następujące rozmieszczenie (wykres 5.).

Większość siedzib, bo ponad 60% było zlokalizowanych w miastach > 100 tys. mieszkańców, jedynie 4% spośród ankietowanych pracodawców prowadzi działalność na terenach wsi. Taka sytuacja może świadczyć o tym, iż w dużych miastach łatwiej o wykwalifikowaną kadrę pracowniczą, o dostęp do klienta a co za tym idzie o większy sprzedaż.

Kolejnym etapem rozpatrywania ankiet jest wskazanie stopnia niepełnosprawności ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 6. Stopień niepełnosprawności ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne, opublikowano Z. Mikołajczyk, A. Pruchniak : *Le potentiel intellectuel ...*, op.cit., s.195-196

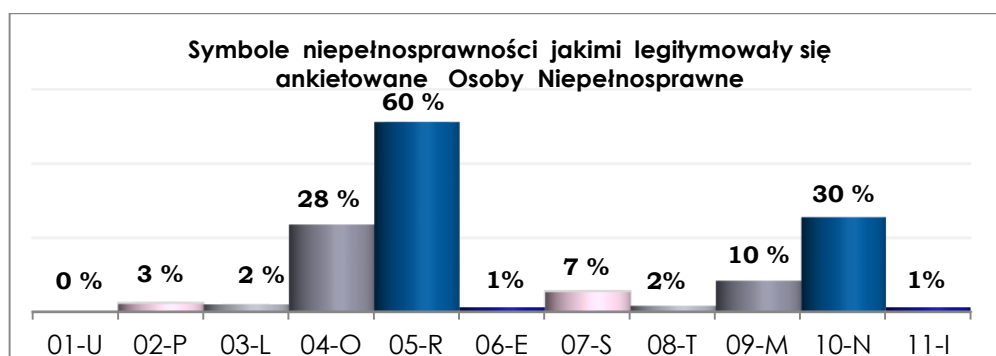
Osoby Niepełnosprawne miały orzeczone 3 stopnie niepełnosprawności, wśród których dominował stopień znaczny – 71%.(wykres 6.).

Z rozmów przeprowadzonych z ankietowanymi Osobami Niepełnosprawnymi wynika, że najczęściej zainteresowane tym, co się dzieje wokół niepełnosprawności jako takiej, są osoby ze stopniem znacznym. Te osoby chętniej podejmowały rozmowę i wyrażały chęć wzięcia udziału w ankiecie.

Wzięto pod uwagę stopnie niepełnosprawności, które są istotne w momencie zatrudnienia, zarówno dla Osób Niepełnosprawnych jak i pracodawców.

Symbole niepełnosprawności, które świadczą o przyczynie niepełnosprawności, jakimi legitymowały się Osoby Niepełnosprawne były zróżnicowane.

Wykres 7. Symbole niepełnosprawności, jakimi legitymowały się ankietowane Osoby Niepełnosprawne.



Źródło: opracowanie własne

Klasyfikacja według posiadanego przez ankietowane Osoby Niepełnosprawne symbolu niepełnosprawności przedstawiała się następująco:

Schorzenia specjalne :

- **01-U** – pośród respondentów nie znalazł się nikt, kto by legitymował się *upośledzeniem umysłowym*;
- Niewiele , bo zaledwie 3% ankietowanych wskazała symbole **02-P** (*choroby psychiczne*) oraz **03-L** (*zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu*) ;
- **04-O** – niespełna co trzeci ankietowany wskazał *choroby narządu wzroku*, jako przyczynę swojej niepełnosprawności;
- **06-E** – 1% ankietowanych (w tym 0,9% osoby po wypadkach);

Pozostałe schorzenia

- **05-R** – 3/5 ankietowanych (w tym ponad 52% stanowiły osoby, które uległy wypadkom).
Ich schorzenia związane były z narządem ruchu;
- **07-S** – 7% ankietowanych;
- **08-T** – 2% ankietowanych;
- **09-M** – co dziesiąty respondent ;
- **10-N** – 1/3 ankietowanych (w ty 24% osoby po wypadkach);
- **11-I** – 1% ankietowanych (wykres 7.).

Jeśli chodzi o Osoby Niepełnosprawne ze stopniami 05-R, 05-E, 10-N, w trakcie ankiety wskazały, iż ich niepełnosprawność spowodowana była wypadkiem.

Niepełnosprawni mieli zróżnicowane rodzaje niepełnosprawności, niektórzy z ankietowanych legitymowali się więcej niż jedną przyczyną niepełnosprawności.

Wykres 8. Rodzaj niepełnosprawności ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

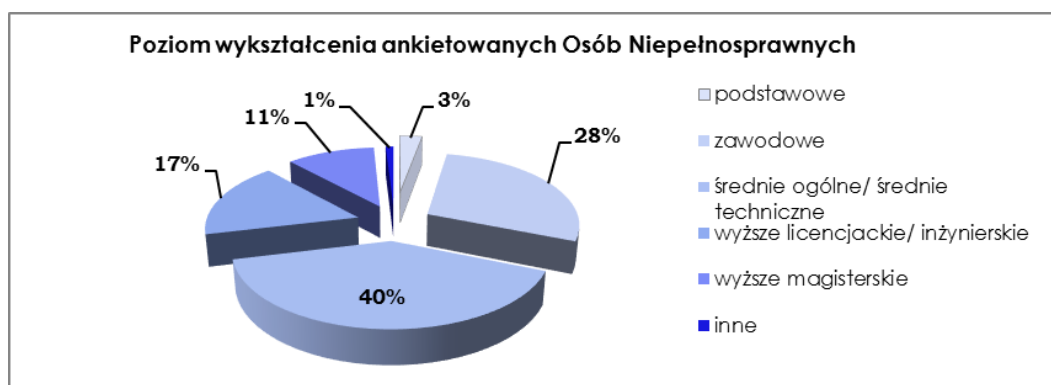
Mając to na uwadze, przeanalizowane zostały rodzaje niepełnosprawności (wykres 8.), jakimi legitymowały się Osoby Niepełnosprawne w klasyfikacji na :

- **niepełnosprawność fizyczną** (np. uszkodzony narząd ruchu, przewlekłe schorzenia narządów wewnętrznych,) –69% ankietowanych;
- **niepełnosprawność sensoryczna** (osoba niewidoma, niedowidząca, głucha, niedosłyszająca, z zaburzeniami percepcji wzrokowej i słuchowej) – 7% ankietowanych;
- **niepełnosprawność złożona** (np. osoba niewidoma z zaburzeniami ruchu) - 21% ankietowanych;

- **niepełnosprawność psychiczna** (np. epilepsja, zaburzenia osobowości itd.) – 3% ankietowanych.

Osoby Niepełnosprawne wskazywały w pytaniach metryczkowych poziom swojego wykształcenia.

Wykres 9. Poziom wykształcenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

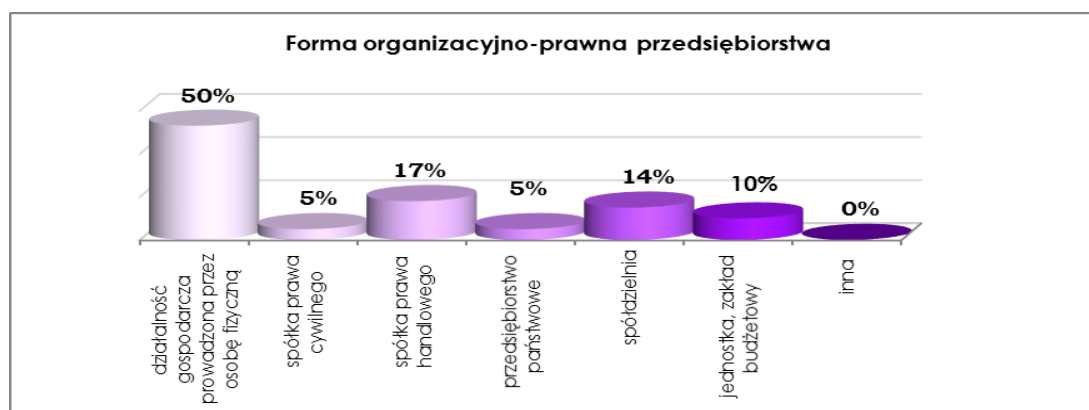


Źródło: opracowanie własne

Jak wskazuje wykres 9., badane Osoby Niepełnosprawne posiadały zróżnicowane poziomy wykształcenia. 3% ankietowanych posiadało wykształcenie zaledwie podstawowe, 28% - wykształcenie zawodowe, średnie (ogólne lub techniczne) – 2/5 badanych. 17% ankietowanych legitymowało się wykształceniem licencjackim lub inżynierskim, wykształceniem magisterskim to 11% badanej populacji, inne (np. podyplomowe, doktorskie) reprezentowało jedynie 1% badanej grupy. Ten rozkład wskazuje na to, iż wśród ankietowanych Osób Niepełnosprawnych dominowało wykształcenie średnie i zawodowe. Wykształcenie wyższe magisterskie, licencjackie i inżynierskie w sumie osiągnęło 28%, czyli wynik podważa istniejące stereotypy. Bowiem Osoby Niepełnosprawne postrzegane są w społeczeństwie, jako słabo wykształcone, mało inteligentne czy wręcz mówiąc kolokwialnie po prostu głupie.

Ankietowani pracodawcy reprezentowali przedsiębiorstwa o zróżnicowanych formach organizacyjno- prawnych.

Wykres 10. *Forma organizacyjno – prawna ankietowanych przedsiębiorstw.*

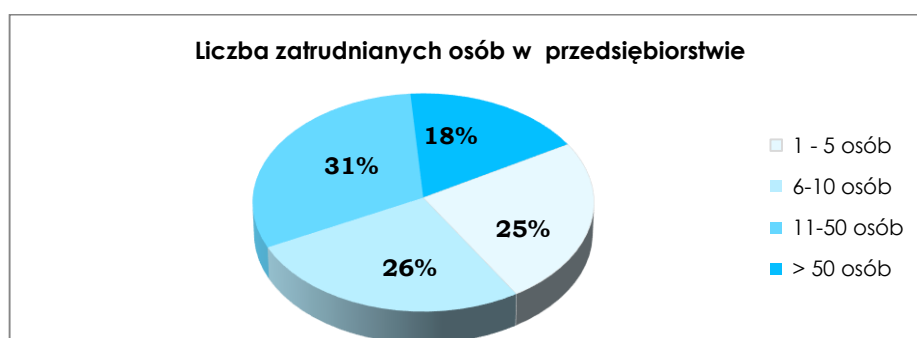


Źródło: opracowanie własne

Jak wskazuje wykres 10., około - 50% ankietowanych przedsiębiorców prowadziło działalność gospodarczą, jako osoba fizyczna, 5 % stanowiły spółki prawa cywilnego, 17% reprezentowały spółki prawa handlowego, dalej 5% przedsiębiorstwa państwowe, 14% spółdzielnie, 10% jednostki i zakłady budżetowe, innych form organizacyjno – prawnych nie wskazano.

Największa ilość pracodawców prowadziła działalność gospodarczą, jako osoba fizyczna. Jest to dość częsta forma organizacyjna stosowana przez przedsiębiorców w rejonie łódzkim. Rozkład zatrudnienia w ankietowanych firmach był zróżnicowany, choć otrzymane wartości były zbliżone.

Wykres 11. *Poziom zatrudnienia ogółem w ankietowanych firmach.*

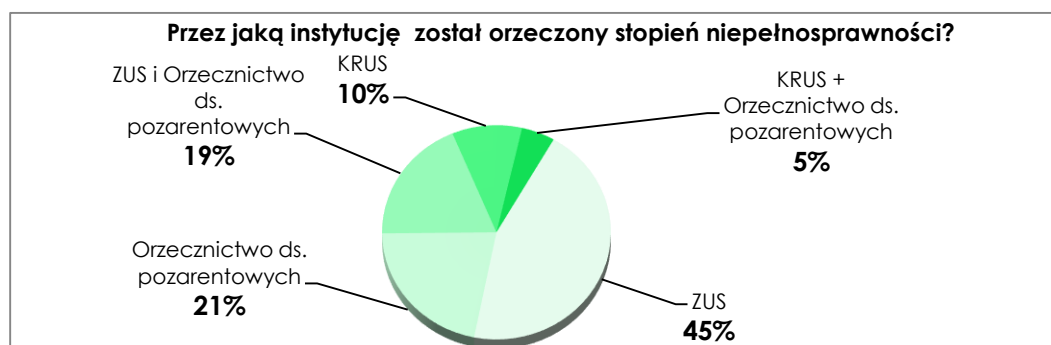


Źródło: opracowanie własne

Zatrudnienie pracowników ogółem w ankietowanych firmach zobrazowane na wykresie 11., uwidacznia, iż ponad połowa respondentów biorących udział w ankiecie, to firmy małe a niespełna 1/5 stanowiły firmy zatrudniające ponad 50. pracowników.

Jeśli chodzi o kwestionariusz ankiety dla Osób Niepełnosprawnych, niniejszego opracowania, badaniu zostały poddane jedynie osoby z niepełnosprawnością prawną.³⁴⁸ Respondenci w ankiecie wskazywali na instytucje, które wydały im stopnie niepełnosprawności.

Wykres 12. *Instytucje wydające stopnie niepełnosprawności ankietowanym Osób Niepełnosprawnych.*



Źródło: opracowanie własne

Wyniki były następujące (wykres 12.):

Najwięcej, bo aż prawie połowę ankietowanych stanowiły osoby pobierające rentę z ZUS; niespełna 1/5 - to Osoby Niepełnosprawne legitymujące się stopniem niepełnosprawności zarówno z ZUS jak i z Orzecznictwo ds. Orzekania o Niepełnosprawności; Nieco ponad 1/5 respondentów - to osoby, posiadające orzeczenie dotyczące symbolu przyczyny niepełnosprawności – do celów poza rentowych, wystawione przez Orzecznictwo ds. Orzekania o Niepełnosprawności . Rolnicy mieli dokumenty niepełnosprawności wystawiane przez KRUS –w prezentowanych badaniach, jedynie co dziesiąty ankietowany legitymował się takim orzeczeniem. 5% ankietowanych miało orzeczenia o niepełnosprawności wystawione zarówno przez KRUS jak i Orzecznictwo ds. Orzekania o Niepełnosprawności.

³⁴⁸ Wyjaśnienie pojęcia Osoby Niepełnosprawnej prawnie, s. 146

4.2. Aspekt wiedzy ważnym elementem życia Osób Niepełnosprawnych

Czym dla Osób Niepełnosprawnych są wiedza i kwalifikacje zawodowe? Aby spróbować uzyskać odpowiedzi na postawione pytania, zostały w badanym województwie przeanalizowane aspekty związane możliwościami oraz dostępnością podnoszenia wykształcenia i kwalifikacji zawodowych przez Osoby Niepełnosprawne.

Można założyć, że:

- ⇒ przedstawiciele agencji aktywizujących, urzędów pracy, pracodawcy i same Osoby Niepełnosprawne doceniają znaczenie aktywizacji umożliwiającej wprowadzenie na rynek pracy ludzi z niepełnosprawnością;
- ⇒ indywidualne podejście do Osób Niepełnosprawnych, zapewnienie im elastycznego czasu pracy, dostępności do szkoleń i podnoszenia wiedzy formalnej oraz kwalifikacji niezbędnych do ofert na rynku pracy z dużą dozą prawdopodobieństwa może przyczynić się do rozwoju tych osób i odnalezienia swojego miejsca w „zdrowym społeczeństwie”;
- ⇒ Osoba Niepełnosprawna nie oznacza nieudolna czy mniej efektywna od pełnosprawnych pracowników;
- ⇒ Dobre wykorzystanie potencjału intelektualnego, stanowi spore wyzwanie nie tylko dla pracodawców, ale również dla szkół i ośrodków zapewniających kursy oraz szkolenia;
- ⇒ Odpowiedni poziom wiedzy oraz kwalifikacji może sprawić, że zarówno Osoba Niepełnosprawna jak i potencjalny pracodawca będą zadowoleni z efektów współpracy;
- ⇒ Osoby Niepełnosprawne bardzo często są mało docenianymi, chociaż bardzo pożądanymi pracownikami, niosącymi za sobą lojalność, skrupulatność i oddanie firmie.

Istotnym byłoby większe zaangażowanie nie tylko samych zainteresowanych, czyli Osób Niepełnosprawnych, ale również instytucji wspomagających te osoby, a co najważniejsze, tych którzy zatrudniają niepełnosprawnych – pracodawców. Należy podkreślić, iż ze strony pracodawców ważne jest zauważanie oraz korzystanie z potencjału intelektualnego i wartości, jakie niosą ze sobą Osoby Niepełnosprawne, w ten sposób, aby można je użytkować w rozwoju i osiągnięciu korzyści przez organizacje ich zatrudniające.

W polskich realiach Osoby Niepełnosprawne bez wsparcia systemowego, a także zaangażowania ze strony pracodawców, mimo największych chęci, nie są w stanie funkcjonować w „zdrowym” społeczeństwie.

4.2.1. Podnoszenie poziomu wykształcenia i rozwój kwalifikacji zawodowych Osób Niepełnosprawnych.

Podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych jest istotnym elementem nie tylko życia, ale również rozwoju intelektualnego i zawodowego Osób Niepełnosprawnych. By móc konkurować na rynku pracy, jako potencjalni pracownicy, niepełnosprawni powinni mieć równe szanse z ludźmi zdrowymi, a to dać im może odpowiednie wykształcenie i kwalifikacje zawodowe. Jednak zdobycie odpowiednich kwalifikacji zawodowych oraz wykształcenia na wymaganym przez pracodawców poziomie, związane jest z ponoszeniem znacznych kosztów.

Niestety niepełnosprawni nie zawsze są w stanie takie koszty ponieść, nawet wiedząc, że zdobyta wiedza kiedyś zaprocentuje i umożliwi stabilizację życiową. Umożliwić to może uzyskanie dofinansowania np. z Urzędów Pracy, PCPR³⁴⁹, PFRON³⁵⁰, EFS³⁵¹ FAR³⁵², itd.

Wykres 13. Podnoszenie poziomu wykształcenia Osób Niepełnosprawnych, z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

Na pytanie: czy uważa Pani/Pan, że Osobom Niepełnosprawnym powinno być umożliwione podnoszenie poziomu ich wykształcenia i kwalifikacji zawodowych?, 89% ankietowanych niepełnosprawnych udzieliło odpowiedzi twierdzącej, 4% uznało, iż nie jest konieczne takie umożliwianie, zaś 7% nie miało zdania w tym temacie (wykres 13.).

³⁴⁹ PCPR – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie

³⁵⁰ PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

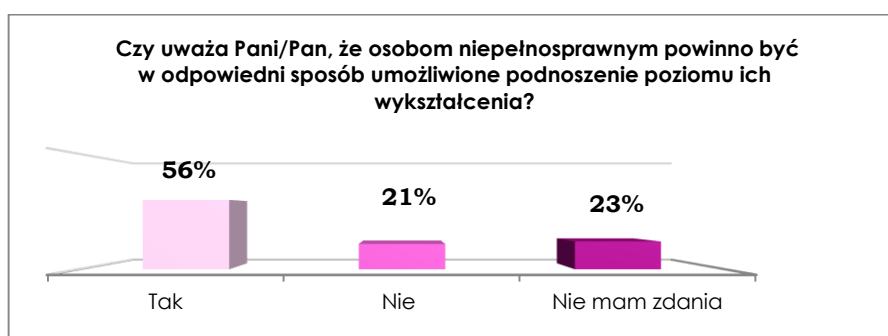
³⁵¹ EFS – Europejski Fundusz Społeczny

³⁵² FAR – Fundacja Aktywnej Rehabilitacji

Wielu z ankietowanych uzasadniało swoje odpowiedzi twierdzące np. *„chcemy się kształcić i pracować by godnie żyć”*, *„powinniśmy mieć takie same szanse jak zdrowi”*, *zasada równego traktowania i takich samych możliwości w momencie ubiegania się o pracę*”, *„niepełnosprawni to też człowiek”*, *„wykształcony niepełnosprawny jest bardziej pewny siebie a co za tym idzie łatwiej mu się żyje”*, *„Osoby Niepełnosprawne powinny posiadać najwyższe z możliwych kwalifikacje, aby mogły się stać konkurencyjne na rynku pracy.”*, *„zwiększa szanse na podjęcie zatrudnienia”*, itd.

Analizując podnoszenie poziomu kwalifikacji zawodowych i wykształcenia, Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych pracodawców otrzymałam następujące wyniki.

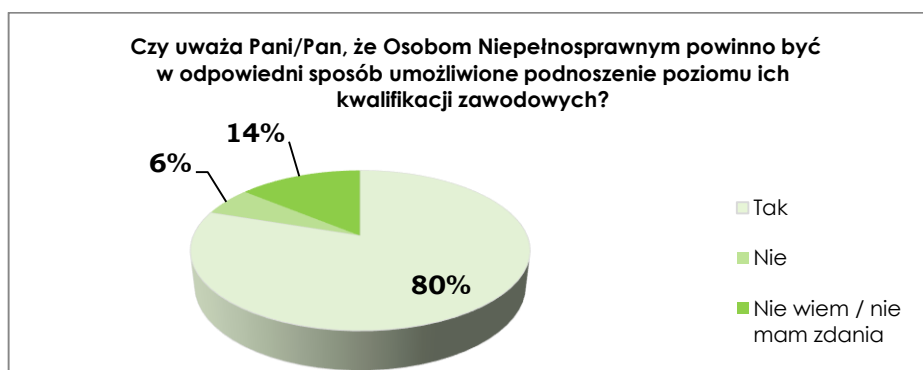
Wykres 14. Podnoszenie poziomu wykształcenia Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.



Źródło: opracowanie własne

56% - ankietowanych pracodawców udzieliło odpowiedzi twierdzącej, Pracodawcy udzieli twierdzących odpowiedzi uzasadniając, m.in.: *„im lepiej wykształcony i wykwalifikowany pracownik tym lepiej”*, *„wykształcona kadra z odpowiednimi kwalifikacjami to sukces dla firmy”*, *„wykształcenie jest ważne ,ale kwalifikacje również”*. 21% - nie - Były też wypowiedzi ironiczne przy odpowiedziach negatywnych np. *„jak pracownik wykształcony, chociaż będzie umiał przeczytać instrukcję obsługi”*, *„po co wykształcenie Osobom Niepełnosprawnym przecież i tak nie to jest najważniejsze przy ich zatrudnianiu”* (wykres 14.).

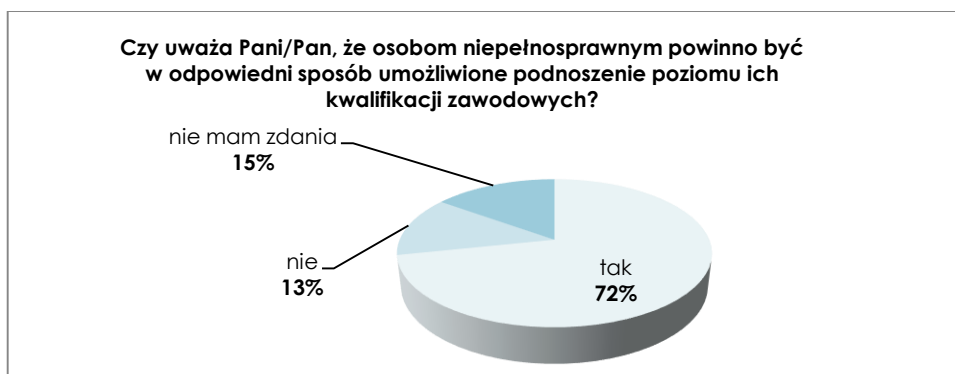
Wykres 15. Podnoszenie poziomu kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych, z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

4/5 ankietowanych Osób Niepełnosprawnych odpowiedziało twierdząco na zadanie pytanie. Osoby Niepełnosprawne uzasadniały odpowiedzi twierdzące w następujący sposób: „*Jak najbardziej kwalifikacje w obecnych czasach, jakie są na świecie a w szczególności w kryzysie gospodarczym jest wskazane, żeby niepełnosprawni w miarę możliwości starali się o wyższe wykształcenie czy to nawet awans zawodowy*”, „*Daje to możliwość dostępu do szerszego asortymentu w zakresie zatrudnienia*”, „*może to być potrzebne dla znalezienia pracy, lub konieczne do przekwalifikowania*”, „*jesteśmy takimi samymi osobami jak ludzie pełnosprawni i powinniśmy mieć takie same szanse na osiągnięcie kariery zawodowej*”, itd. (wykres 15.).

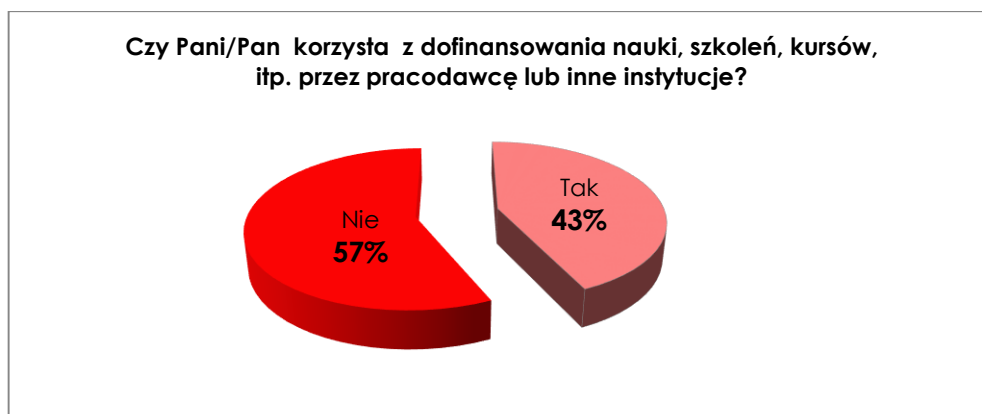
Wykres 16. Podnoszenie kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.



Źródło: opracowanie własne

Analogicznie zapytano pracodawców o umożliwienie podnoszenia kwalifikacji zawodowych Osób Niepełnosprawnych. Opinie pracodawców pokrywały się ze zdaniem ankietowanych niepełnosprawnych i można porównać ich odpowiedzi. Odpowiedzi komponowały się następująco: prawie $\frac{3}{4}$ - uznało, że niepełnosprawni powinni mieć możliwość podnoszenia kwalifikacji. Pracodawcy udzielający odpowiedzi „**tak**” przytaczali argumenty typu: „*dobrze wykwalifikowani pracownicy to serce firmy*”, „*nieważne czy pracownik jest sprawny czy niesprawny, istotne, aby chciał współpracować i dzielić się swoimi kwalifikacjami i wiedzą*”, „*kwalifikacje zawodowe im wyższe tym pracownik bardziej niezbędny w firmie*”, itd. 13% - pracodawców zdecydowało, że nie jest konieczne zapewnianie dostępności podnoszenia kwalifikacji niepełnosprawnym. Uzasadniając wypowiedź „**nie**” mówili „*po co umożliwiać, jak chcą to niech podnoszą*”, „*od niesprawnych niewiele się wymaga, więc podnoszenie kwalifikacji to pieniądze wyrzucone w błoto*”, „*mogą podnosić kwalifikacje, ale za własne pieniądze, dla nas pracodawców finansowanie szkoleń dla niesprawnych nie jest efektywne, lepiej finansować zdrowych pracowników*”, itd. (wykres 16.).

Wykres 17. Korzystanie przez Osoby Niepełnosprawne z dofinansowań nauki, szkoleń, kursów, itp. z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

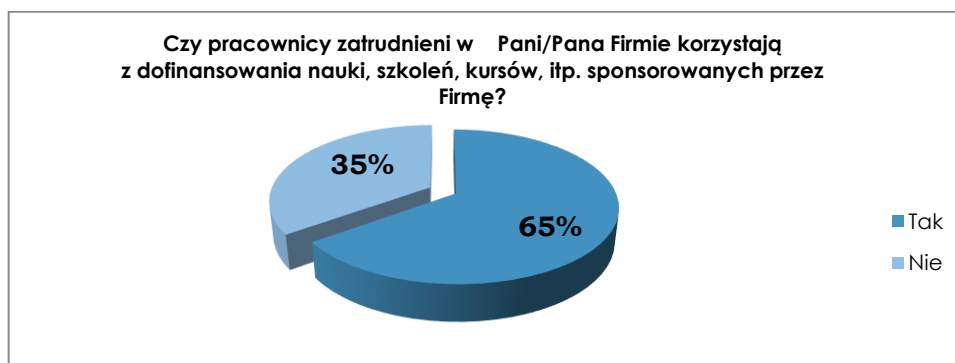
Niepełna połowa ankietowanych Osób Niepełnosprawnych (43%) oświadczyła, iż korzysta z dofinansowania na podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych zaś prawie $\frac{3}{5}$ nie brało w takim dofinansowaniu udziału. Pytając Osoby Niepełnosprawne dlaczego „**nie**” korzystały z dofinansowań nauki, szkoleń, kursów itd., otrzymywałam odpowiedzi : „*a jaki jest sens się szkolić jak i tak nie ma pracy*”, „*przecież nikt nie chce zatrudniać kalek, to po co marnować czas i się starać o jakieś dofinansowania*”, „*jak się*

przekroczy parę groszy to i tak PFRON nie dofinansuje”, „*nie wiem gdzie można załatwić dofinansowania*”, „*ja słabo chodzę a przez telefon nie bardzo się można coś dowiedzieć*”, itd. Część niepełnosprawnych nie korzysta z dofinansowań z funduszy pracodawców lub instytucji wspomagających, ponieważ finansuje sobie sama kształcenia, szkolenia lub kursy , ewentualnie korzysta z wsparcia ze strony rodziny, (wykres 17.).

Trudności z poruszaniem się wielu z ankietowanych Osób Niepełnosprawnych uniemożliwiają załatwianie formalności w instytucjach wspomagających. Pracodawcy w wielu przypadkach dofinansowują rozwój swoich pracowników pod względem intelektualnym, jak i zawodowym.

Kwoty takich dofinansowań nie są zbyt wysokie to kwestia kilkuset złotych, które firma odpisuje z kosztów działalności). Jednakże firmy dofinansowując takie działania na rzecz rozwoju pracowników, mają na względzie rozwój własnych firm.

Wykres 18. Wskaźnik dofinansowania rozwoju intelektualnego pracowników z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.



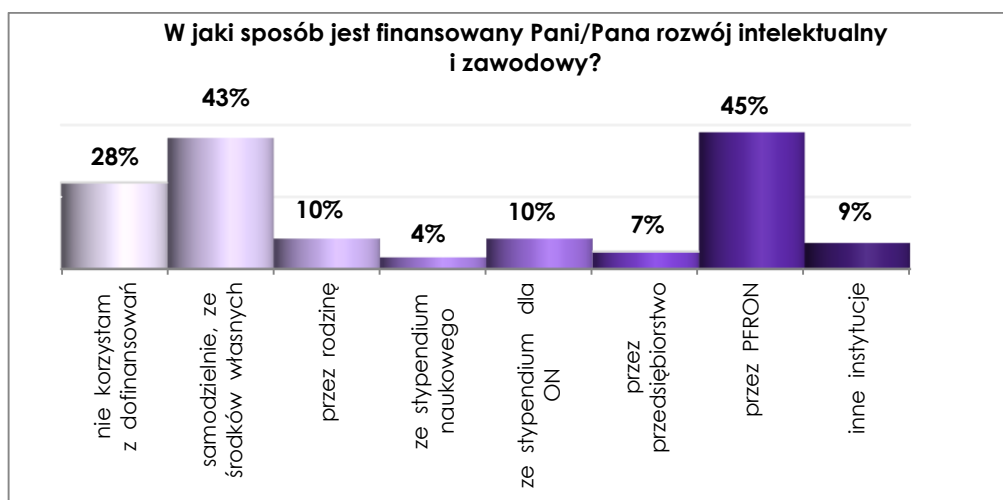
Źródło: opracowanie własne

Niepełna 2/5 ankietowanych pracodawców z regionu łódzkiego wskazało, iż dofinansowuje wykształcenie, jak i rozwój zawodowy swoich pracowników . Pracodawcy, którzy dofinansowują rozwój swoich pracowników niepełnosprawnych wypowiedzieli się następująco: „*to wartościowi ludzie więc nic nie tracimy inwestując w nich a sporo możemy zyskać*”, „*inwestowanie w ludzi zawsze się opłaca, poza tym mamy możliwość odzyskania zainwestowanych pieniędzy w trakcie pracy pracownika*”, „*teraz inwestuje się nie tylko w maszyny ale i w ludzi, a nasi niesprawni pracownicy są naprawdę inteligentni więc, co im bronić się rozwijać*”.

Ponad 3/5 nie przeznacza swoich funduszy na tego typu działania. Pracodawcy, którzy nie finansują rozwoju swoich pracowników mówili „tyle z tym formalności, jak chcą niech sami załatwiają i finansują”, „nasza firma się rozwija inwestujemy w maszyny, budujemy nowe hale, nie ma pieniędzy na jakieś szkolenia, zatrudniamy tylko fachowców”, „po co finansować szkolenia, kursy czy naukę, jak można od razu zatrudnić wykwalifikowanych i wykształconych pracowników”, itd., (wykres 18.).

Niepełnosprawni również zostali zapytani o sposób w jaki dofinansowują swój rozwój intelektualny i zawodowy.

Wykres 19. Metody finansowania rozwoju intelektualnego i zawodowego z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne, opublikowane w: Z. Mikołajczyk, A. Pruchniak : *Le potentiel intellectuel ...*, op. cit., s.197-198

Prawie 1/3 ankietowanych ,to ci, którzy nie korzystają z dofinansowań. Przyczyn takiego braku chęci rozwoju zawodowego i dalszego kształcenia może być wiele. Bariery, które napotykają niepełnosprawni to nie tylko finansowe, „bo przecież z renty, po odliczeniu opłat i leków nie wiele zostaje na życie a co dopiero na luksus podnoszenia wiedzy”, ale również architektoniczne, transportowe, mentalne.

Niektórzy z ankietowanych Osób Niepełnosprawnych rozwijały się intelektualnie i zawodowo, finansując to w różnoraki sposób.

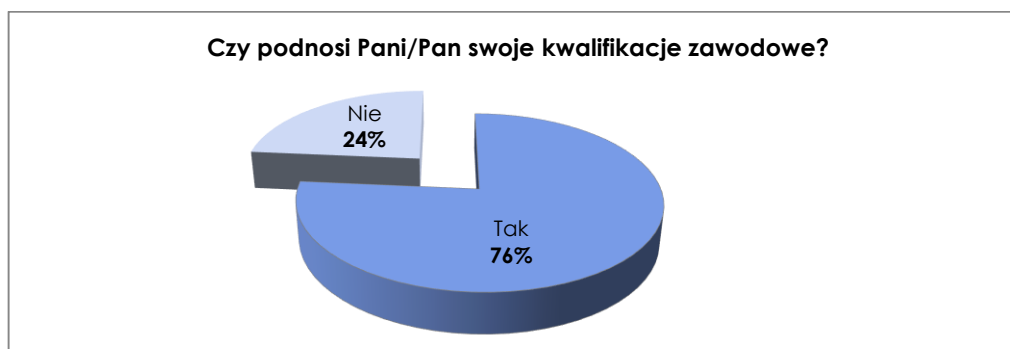
Nieco ponad 2/5 niepełnosprawnych respondentów finansowało swój rozwój intelektualny i zawodowy z środków własnych, co dziesiąty miał dofinansowanie ze strony przez rodzinę, bądź też ze stypendium dla Osób Niepełnosprawnych. Jedynie 4% korzystało ze

stypendium naukowego. Niewiele, bo tylko 7% ankietowanych swój rozwój zawdzięczało dofinansowaniu przez przedsiębiorstwo (wykres 19.). To ci szczęśliwcy, którzy byli zatrudnieni w firmach doceniających wartość pracownika.

Znaczna liczba ankietowanych, bo bez mała połowa z nich, korzystała z dofinansowań, jakie uzyskali z PFRON. Dofinansowania z funduszy PFRON są dla Osób Niepełnosprawnych, jak to sami nazywają „ostatnią deską ratunku”, jaką „ktoś mądry wymyślił żeby nas kalek nie zostawić samym sobie”, a która „umożliwia nam normalne funkcjonowanie w świecie zdrowych ludzi”. 9% to dofinansowania udzielone przez inne instytucje (np. EFS, Urzędy Pracy) .

Kwalifikacje zawodowe są istotnym aspektem w trakcie poszukiwania pracy, dają możliwość zatrudnienia się na etacie odpowiadającym nie tylko wykształceniu, ale również posiadanej wiedzy praktycznej.

Wykres 20. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

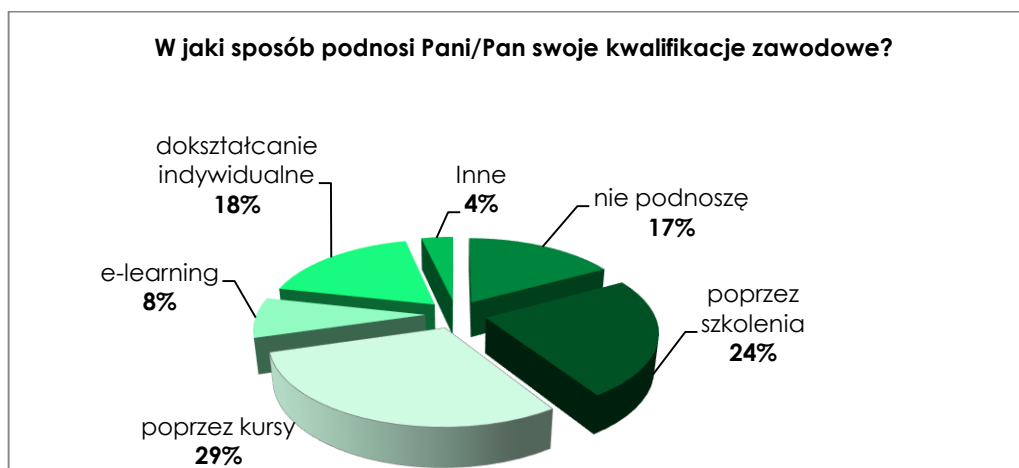
Wśród ankietowanych Osób Niepełnosprawnych nieco ponad $\frac{3}{4}$ z nich, podnosi swoje kwalifikacje, jedynie niespełna co piąty niepełnosprawny nic w tym względzie nie robi, uzasadniając: „po co?”, „jaki w tym sens”, „mam inne rzeczy na głowie niż ciągle uczenie się”, „marnowanie pieniędzy”, „i tak nikt tego nie doceni”, itd. (wykres 20.).

Znowu wyczuwalna w tych odpowiedziach była nuta pesymizmu, odrzucenia, braku akceptacji, która powtarzała się w wielu negatywnych odpowiedziach do ankiet.

Z punktu widzenia niepełnosprawnych jest wiele sposobów podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Niektóre są bardziej ich zdaniem skuteczne inne mniej, jednakże robili coś

w kierunku rozwoju własnego, a co najważniejsze w trakcie przeprowadzanych rozmów usłyszeć można było dumę w ich głosie, kiedy o tym mówili.

Wykres 21. Metody podnoszenia poziomu kwalifikacji zawodowych przez pracowników z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

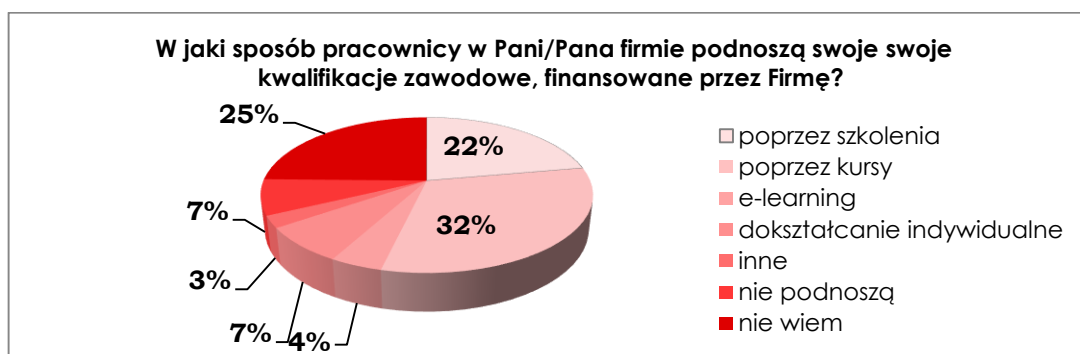
Badane Osoby Niepełnosprawne wskazały na podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez kursy³⁵³ – odpowiedział, co trzeci respondent, poprzez szkolenia³⁵⁴ - to ¼ odpowiedzi, e-learning – 8%, dokształcanie indywidualne – niespełna 1/5 z ankietowanych, inne – 4% (np. dokształcanie w szkole średniej lub wyższej, rozwój poprzez czytanie periodyków zawodowych). Prawie 1/5 ankietowanych 17% - nie robiło nic w kierunku zwiększania swoich kwalifikacji zawodowych (wykres 21.).

Zapytano również pracodawców jakie metody podnoszenia kwalifikacji stosują ich pracownicy.

³⁵³ Kursy: komputerowe, księgowości komputerowej, na wózki widłowe, kursy językowe, itd.

³⁵⁴ *Niepełnosprawny gotowy do pracy*, czyli od przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej poprzez autoprezentację – warsztaty efektywnego poszukiwania pracy, , *W poszukiwaniu zatrudnienia* – jak przygotować profesjonalne dokumenty aplikacyjne, , *Przeciwdziałanie i profilaktyka wypalenia zawodowego*, Nauka Alfabetu Braille’a, *Samozatrudnienie osób niepełnosprawnych*., itd.

Wykres 22. Metody podnoszenia poziomu kwalifikacji zawodowych przez pracowników z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

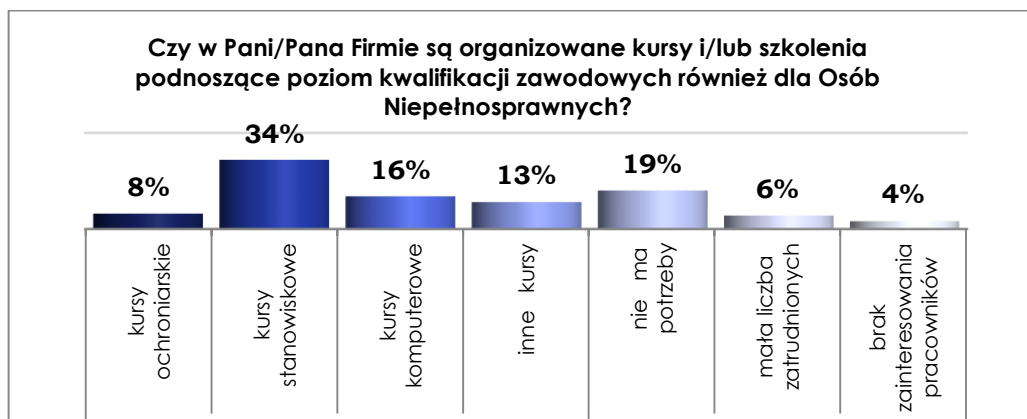


Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę punkt widzenia pracodawców, ich nieco 1/5 ich pracowników podnosi kwalifikacje poprzez szkolenia, 1/3- poprzez kursy, 4% stanowi e-learning, 7% stanowiły inne (np. doksztalcania w szkołach średnich i wyższych). 7% pracowników nie podnosi kwalifikacji zawodowych, zaś, co do ¼ pracowników, pracodawcy nie potrafili określić, bo nie wiedzieli czy sami pracownicy robią coś w kierunku rozwoju zawodowego, co w dużych firmach wydaje się być zrozumiałe, bowiem „*trudno jest ogarnąć rozwój pracowników będąc właścicielem kilkudziesięciu lub kilkuset osobowej załogi*”. (wykres 22).

Spytano pracodawców o metody organizowania i finansowania kursów, szkoleń, itp. stosowanych w ich firmach a podnoszących kwalifikacje zawodowe Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 23. Metody podnoszące kwalifikacje zawodowe Osób Niepełnosprawnych organizowane i finansowane przez ankietowanych pracodawców, stosowane w ich firmach.



Źródło: opracowanie własne

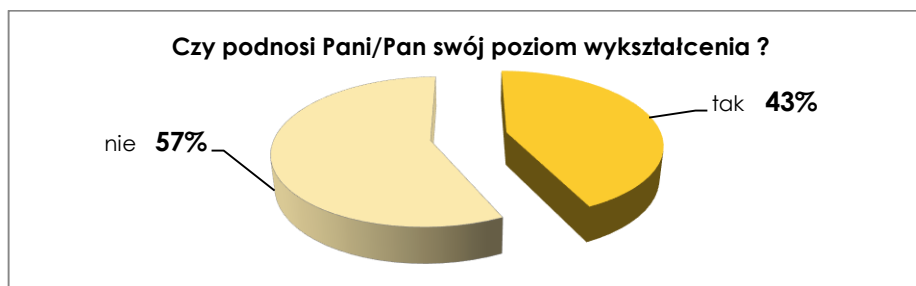
Ankietowani pracodawcy w nieco ponad $\frac{3}{4}$ przypadków, organizowali i finansowali rozwój kwalifikacji zawodowych swoich pracowników, z czego poprzez kursy ochroniarskie³⁵⁵ 8%, kursy stanowiskowe³⁵⁶ to ponad 1/3 odpowiedzi, kursy komputerowe 16%, inne kursy³⁵⁷, 13% (np. na wózki widłowe, prawa jazdy zawodowe, itp.).

Pracodawcy którzy **nie widzieli potrzeby** organizacji kursów, zatrudniali małą liczbę pracowników, nie widzieli zainteresowania ze strony pracowników w swoich firmach twierdzili, iż „zatrudniają ludzi z uprawnieniami, „mamy fachowców to po co kogoś bez papierów zatrudniać”, jest duży wybór wśród pracowników więc po co kosztować się na coś co jest zbędne”, „jak ktoś nie chce to po co go na siłę kierować na kursy”, itd.

29% ankietowanych pracodawców podało odpowiedź negatywną, spowodowaną w 19% tym, iż nie ma potrzeby organizowania takich kursów, 6% wskazało, iż zbyt mało pracowników zatrudnia, aby organizować takie szkolenia i kursy, 4% odpowiedziało, iż brakuje zainteresowania ze strony pracowników na wzięcie udziału w takich szkoleniach i kursach (wykres 23.).

Niepełnosprawni respondenci wypowiadali się również na temat podnoszenia swojego wykształcenia.

Wykres 24. Podnoszenie wykształcenia Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

Niepełnosprawni w ponad 2/5 przypadków podnosili swoje wykształcenie. Ci, którzy nie robili nic w kierunku rozwoju swojego intelektu. uzasadnienia ten wybór w sposób

³⁵⁵ Kursy ochroniarskie prowadzone w firmach ochroniarskich, gdzie jest szczególny rodzaj pracy (np. konwoje) i gdzie wymagane jest pozwolenie na budowę i umiejętności obronne.

³⁵⁶ Kursy stanowiskowe są organizowane w firmach gdzie należy posiadać dokumenty potwierdzające obsługę maszyn i urządzeń (np. uprawnienia na wózki widłowe).

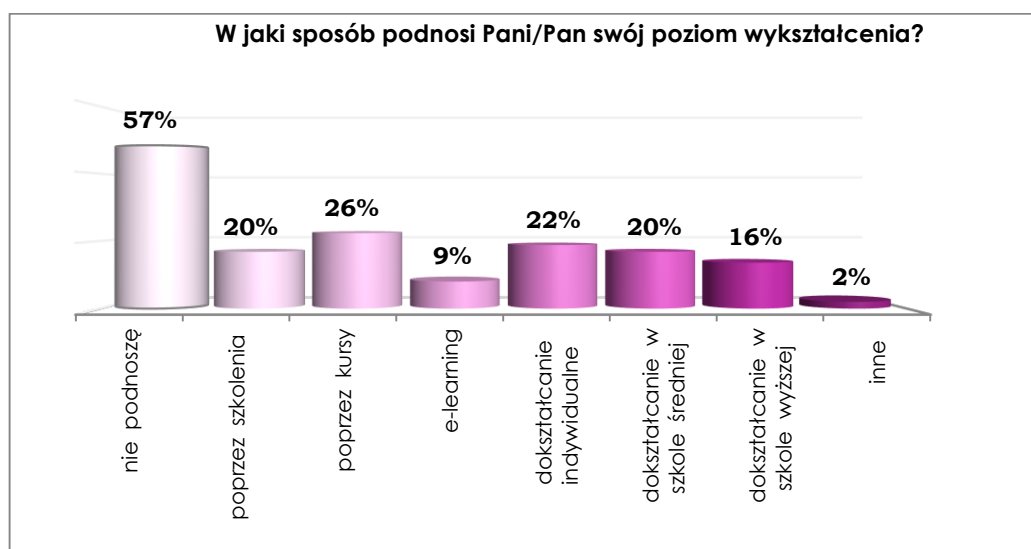
³⁵⁷ pozostałe kursy organizowane są w większości firm do obsługi prac biurowych.

różnoraki : „jaki jest sens jak nie wychodzę z domu”, „ po co kalece podnosić wykształcenie?”, „nawet jakbym miał magistra to i tak pracy nie znajdę, bo poruszam się na wózku”, „tyle lat nauki i po co? Tylko po to, aby znów od pracodawcy usłyszeć, że potrzebuje on do pracy ludzi zdrowych?”, „w Polsce kaleka jest kaleką i tak nas postrzegają, nieważne jakie mamy wykształcenie, nikt o to nie pyta... ludzie oceniają to co widzą”, itd., (wykres 24.).

Znowu jest tu wyczuwalna nutka pesymizmu, rozgoryczenia i odrzucenia, która na tyle jest zakorzeniona wśród ankietowanych niepełnosprawnych, że trudno ich przekonać do zmiany zdania. Autorka rozprawy uważa, że można się kształcić, zatem można rozwijać swój potencjał intelektualny a co za tym idzie spełniać się w pracy, nieważne, jak i co mówią inni oraz jakie przeszkody stawia nam życie.

Osoby Niepełnosprawne w najrozmaitszy sposób podnosiły poziom swojego wykształcenia, chcąc w ten sposób polepszyć swoją sytuację i atrakcyjność na rynku pracy.

Wykres 25. Metody podnoszenia wykształcenia przez Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

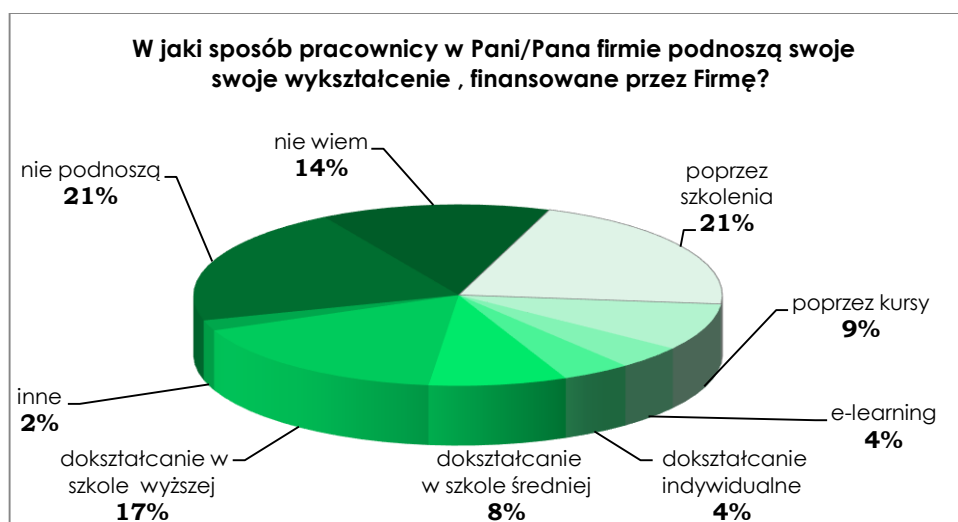
1/5 z nich brało udział w szkoleniach (szkolenia teoretyczne np. z BHP, stanowiskowe, ochroniarskie itd.), nieco ponad ¼ brała udział w kursach (praktyczne kursy komputerowe, księgowość, obsługi rozlicznych programów, itd.), 9% uczestniczyło w e-learningu. 22% badanych doksztalało się indywidualnie (np. poprzez „szlifowanie” języka, czytanie książek i czasopism branżowych) 1/5 doksztalała się w szkole średniej, 16% w szkole wyższej, 2% wskazało odpowiedź inne (np. kursy szybkiego pisania).

Nieważne, w jaki sposób, ale istotą jest to, że jednak mimo wielu barier niektóre z osób spośród ankietowanych niepełnosprawnych w różnoraki sposób podnosiły swój poziom wykształcenia.

Niestety ponad połowa niepełnosprawnych respondentów nie podnosiła swojego wykształcenia w żaden sposób. Oczywiście uzasadnianie, czemu nie podnoszą swojego wykształcenia znowu były zbliżone lub identyczne z negatywnymi odpowiedziami dotyczącymi kształcenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, z wyczuwalną nutą pesymizmu. (wykres 25.).

Jakie metody podnoszenia wykształcenia pracowników są stosowane w ankietowanych firmach?

Wykres 26. Metody podnoszenia wykształcenia przez pracowników z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.



Źródło: opracowanie własne

Badani pracodawcy wskazali, iż ich pracownicy w 21% podnoszą swoje wykształcenie poprzez szkolenia, w 9 % poprzez kursy, 4% to e-learning, 4% dokształcanie indywidualne.

Wśród pracowników wskazanych przez pracodawców 8% dokształcało się w szkole średniej, 17% w szkole wyższej, 2% dokształcało się w inny sposób niż wskazany w ankiecie.

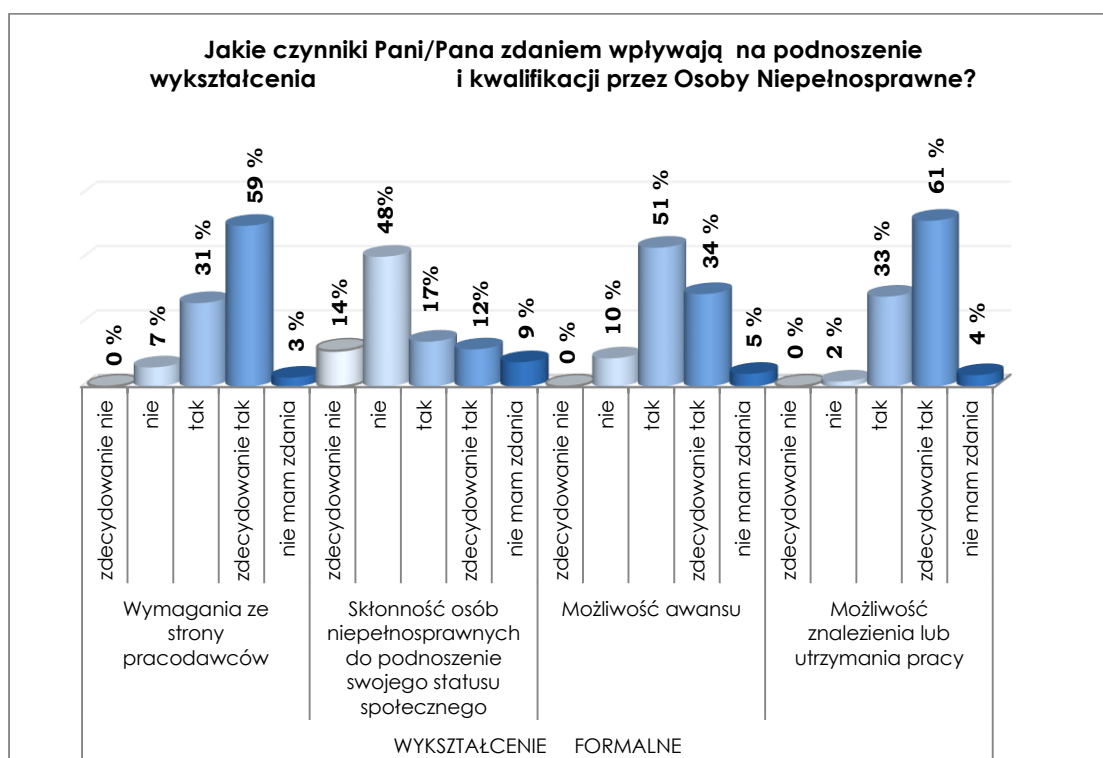
Co do 14% pracowników zatrudnianych w ankietowanych firmach pracodawcy nie wiedzieli nic na temat ich rozwoju intelektualnego, zaś w 21% pracownicy nie podnosili wykształcenia (wykres 26).

Podobnie z punktu widzenia Osób Niepełnosprawnych, jaki i z punktu widzenia pracodawców jest wysoki odsetek niepełnosprawnych, które nie podnoszą wykształcenia. Wśród niepełnosprawnych jest to co drugi badany, zdaniem pracodawców jest co trzeci niepełnosprawny pracownik.

Biorąc pod uwagę czynniki wpływające na podnoszenie kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia samych zainteresowanych jak również badanych pracodawców wskazano następujące elementy:

- ✓ **WYKSZTAŁCENIE FORMALNE** (z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych).

Wykres 27. *Wykształcenie formalne czynnikiem wpływającym na podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji przez Osoby Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.*



Źródło: opracowanie własne

Analizując wykres 27 można zauważyć, iż:

- wymagania ze strony pracodawców - 90% ankietowanych Osób Niepełnosprawnych uznało, iż wykształcenie formalne, jest ważnym elementem w poszukiwaniu zatrudnienia;
- możliwość awansu – 85% niepełnosprawnych uważa, że wykształcenie formalne umożliwi im wspięcie się po szczeblach kariery zawodowej;
- możliwość znalezienia lub utrzymania pracy – 94% Niepełnosprawnych wskazało ten czynnik, jako najbardziej istotny w znalezieniu lub utrzymaniu dotychczasowego zatrudnienia.
- skłonność niepełnosprawnych do podnoszenia swojego statusu społecznego – zaledwie 1/3 ankietowanych uznała, że wykształcenie formalne podnosi w mniejszym lub większym stopniu ich status społeczny;

Reasumując: z punktu widzenia Osób Niepełnosprawnych, ich *wymagania ze strony pracodawców i możliwość znalezienie lub utrzymania pracy* to najważniejsze czynniki, mające znaczenie, jeśli chodzi o podnoszenie wykształcenia formalnego przez niepełnosprawnych .

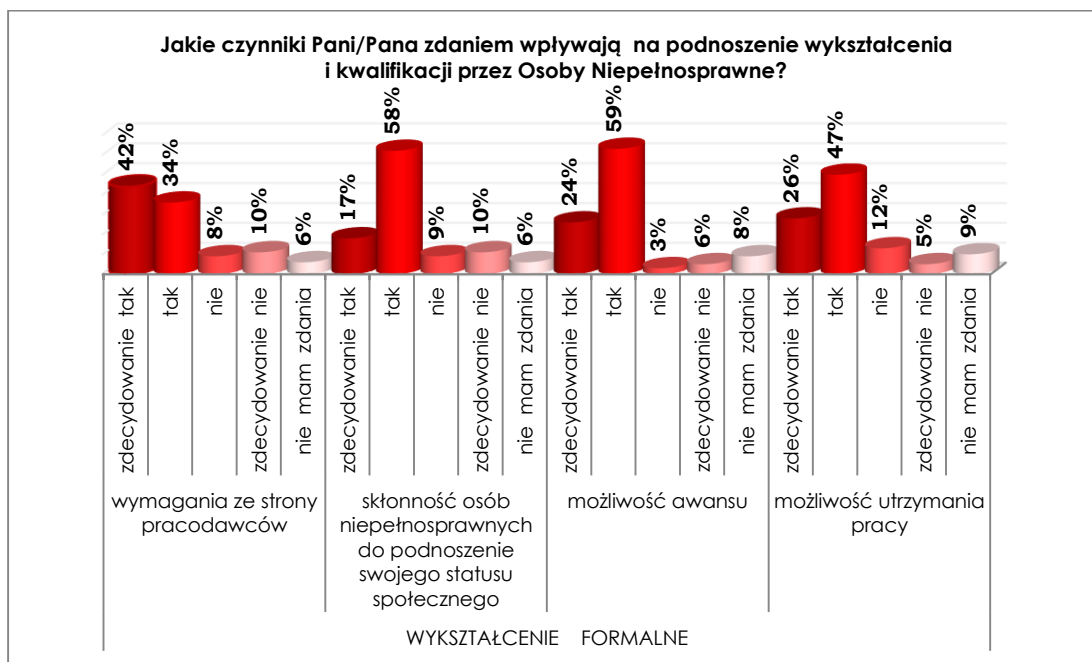
Czemu tak się dzieje? Z rozmów, jakie zostały przeprowadzone wśród ankietowanych Osób Niepełnosprawnych wynikało, iż wszelkie działania, jakie niepełnosprawni wykonują są spowodowane naciskiem ze strony samych pracodawców jak i rynku pracy.

Poza tym konkurowanie z osobami pełnosprawnymi jest niezmiernie trudne, więc niepełnosprawni na innych polach (np. wykształcenie, zaangażowanie w życie społeczne i zawodowe, itd.) próbują im dorównać.

Biorąc pod uwagę zdanie pracodawców, dotyczące posiadanego wykształcenia formalnego przez Osoby Niepełnosprawne uzyskano poniższe odpowiedzi.

✓ **WYKSZTAŁCENIE FORMALNE** (z punktu widzenia ankietowanych pracodawców)

Wykres 28. *Wykształcenie formalne -czynnikiem wpływającym na podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji przez Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.*



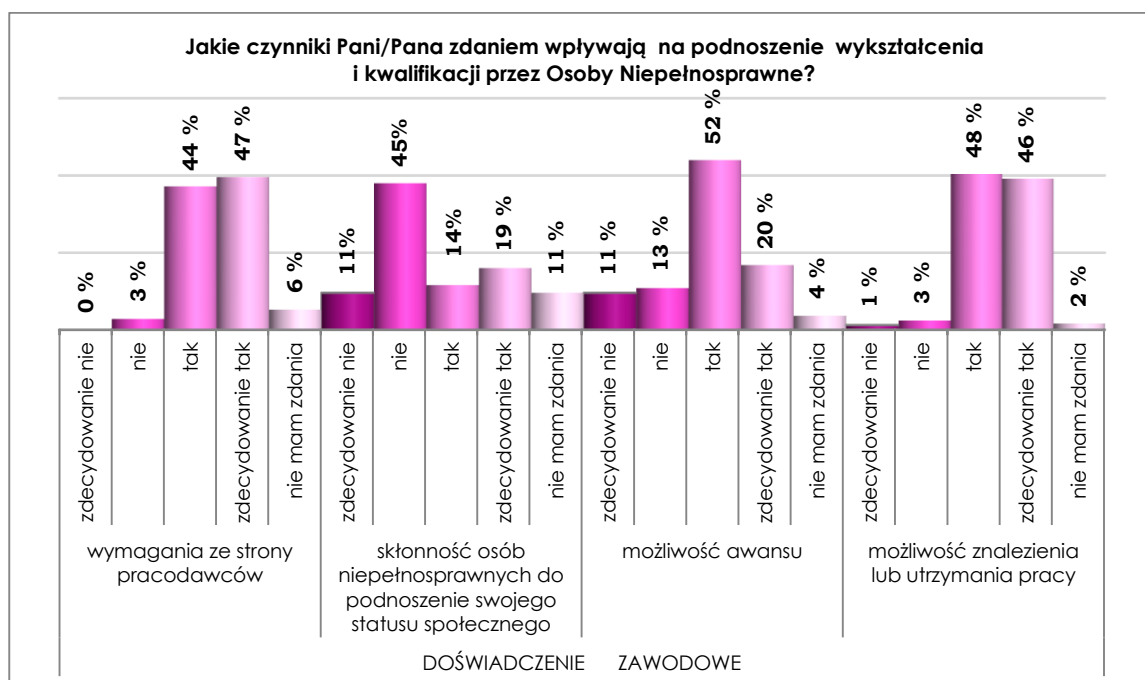
Źródło: opracowanie własne

Rozpatrując wykres 28., można zauważyć, iż ankietowani pracodawcy udzielając odpowiedzi *tak* i *zdecydowanie tak* dają wskaźnik 76% w przypadku elementu, jakim są *wymagania ze strony pracodawców*. Oznacza to, że wykształcenia z punktu widzenia pracodawców jest znaczącym argumentem przy zatrudnianiu. Podobnie jeśli chodzi o skłonność Osób Niepełnosprawnych *do podnoszenia swojego statusu społecznego* 75% pracodawców uznało, iż ten czynnik jest istotny. *Możliwości awansu* to 83%, zaś 73% ankietowanych uznało, iż możliwość utrzymania pracy jest najbardziej istotna.

Podsumowując powyższy wykres z punktu widzenia ankietowanych pracodawców *wykształcenie niepełnosprawnych* stanowi w ich przekonaniu najistotniejszy czynnik, jeśli chodzi możliwość uzyskania awansu w ankietowanych firmach. Choć najbardziej decydującym czynnikiem poza wymienionymi w ankiecie są dofinansowania, o których w trakcie rozmów częstokroć wspominali pracodawcy.

✓ **DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE** (z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych)

Wykres 29. Doświadczenie zawodowe – czynnikiem wpływającym na podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji przez Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



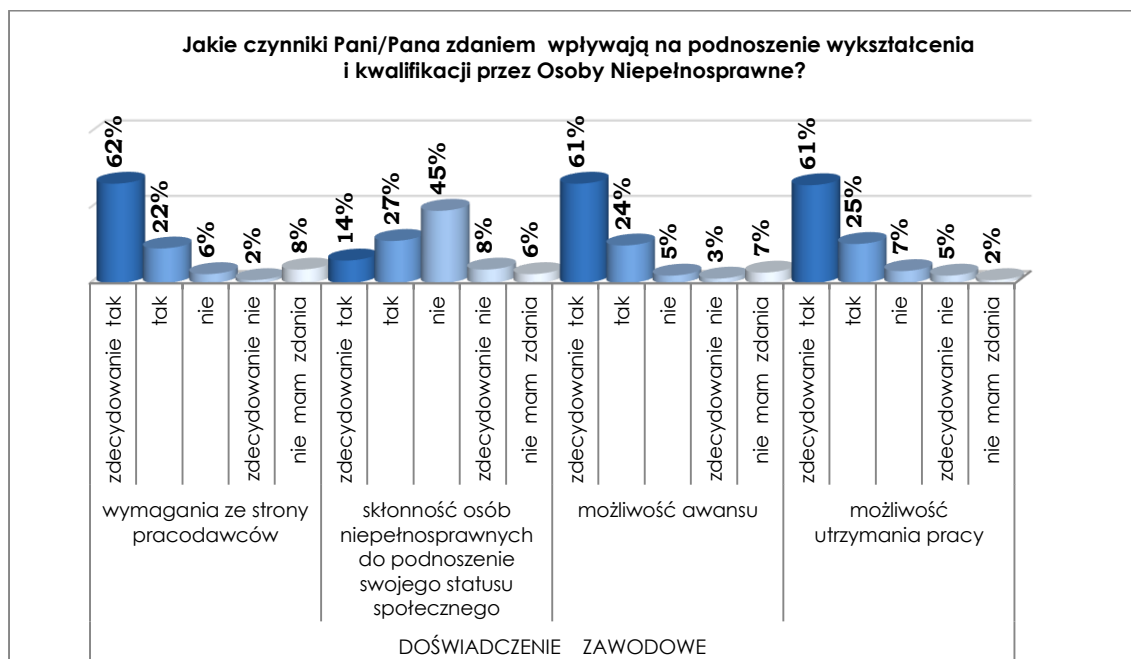
Źródło: opracowanie własne

Analizując wykres 29., można zauważyć, iż z punktu widzenia Osób Niepełnosprawnych odpowiedzi *tak* i *zdecydowanie tak* dają wskaźnik 91% w przypadku czynnika, jakim są *wymagania ze strony pracodawców*, co zasadniczo motywuje niepełnosprawnych do podnoszenia poziomu wykształcenia i kwalifikacji. Jeśli chodzi o skłonność Osób Niepełnosprawnych *do podnoszenia swojego statusu społecznego* 31% pracodawców uznało, iż ten czynnik jest istotny. *Możliwości awansu* to opinia 72% respondentów, zaś 94% ankietowanych uznało, iż *możliwość utrzymania pracy* jest najbardziej istotna.

Biorąc pod uwagę powyższy wykres z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych wymagania ze strony pracodawców stanowią czynnik, który ma największe znaczenie, jeśli chodzi o element wpływający na podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji, jakim jest doświadczenie zawodowe.

✓ **DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE**³⁵⁸ (z punktu widzenia ankietowanych pracodawców)

Wykres 30. *Doświadczenie zawodowe - czynnikiem wpływającym na podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji przez Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.*



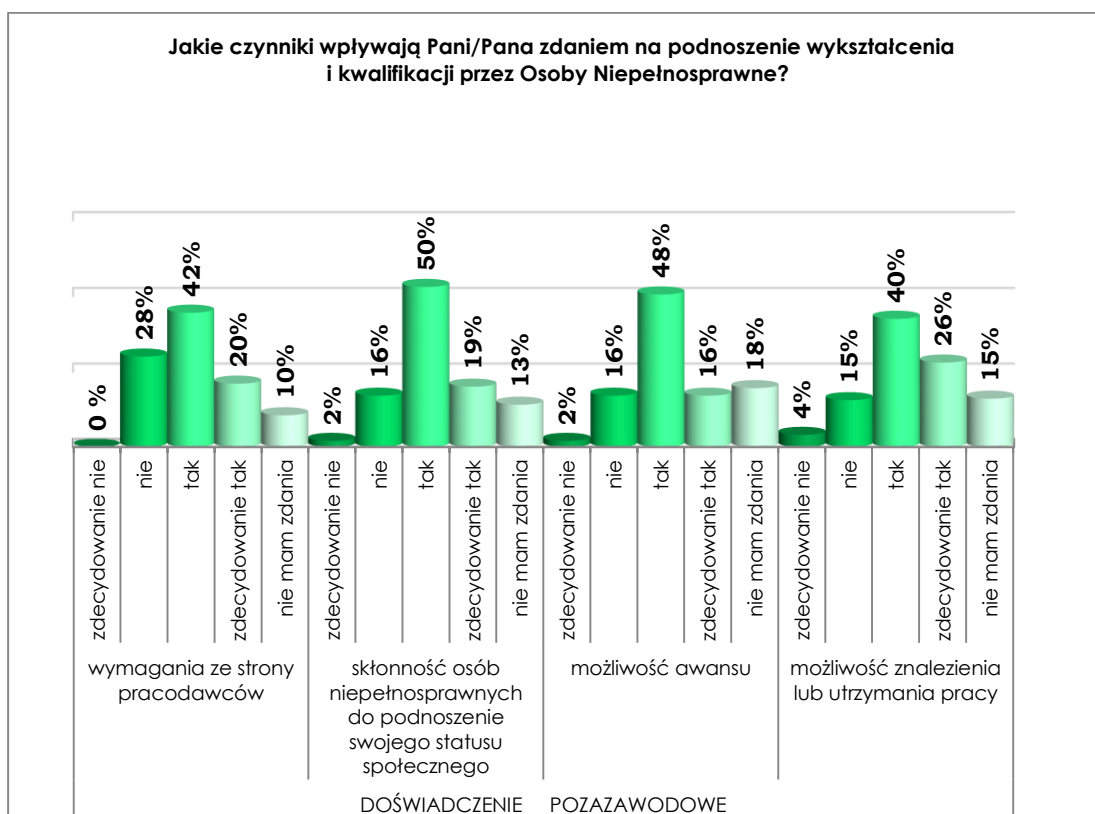
Źródło: opracowanie własne

Analizując powyższy wykres 30., z punktu widzenia ankietowanych pracodawców, w ich przekonaniu *wymagania ze strony pracodawców* stanowią element, który ma największe znaczenie, jeśli chodzi o czynnik wpływający na podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji, jakim jest doświadczenie zawodowe. Nie wiele mniejsze wartości uzyskały elementy takie jak *możliwość otrzymania awansu*, czy *możliwość utrzymania pracy*. Jedynie skłonność do podnoszenie swojego statusu społecznego przez niepełnosprawnych z punktu widzenia pracodawców nie miały większego znaczenia.

³⁵⁸ dotychczasowa aktywność zawodowa: prace etatowe i dorywcze, wszelkiego rodzaju praktyki i staże zaliczone w czasie studiów, wolontariaty

z punktu widzenia

Wykres 31. Doświadczenie pozazawodowe – czynnikiem wpływającym na podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji przez Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

Wykres 31., wskazuje, iż z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych, istotnym jest, że odpowiedzi 62% respondentów uważa za szczególnie aktywizujące podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji są *wymagania ze strony pracodawców*.

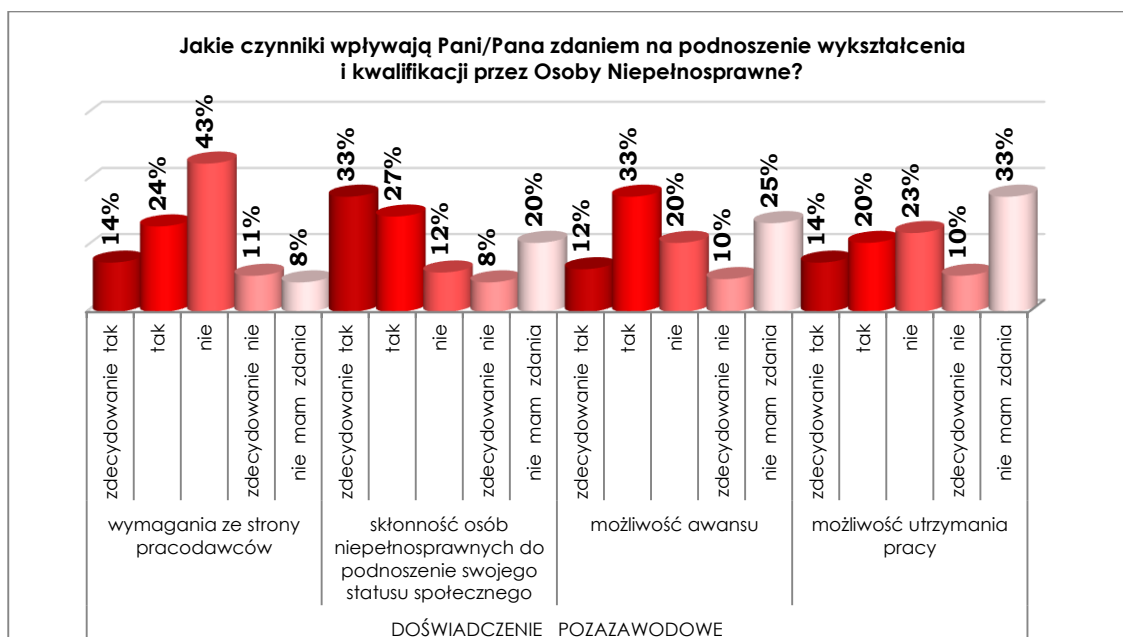
Jeśli chodzi o skłonność niepełnosprawnych *do podnoszenia swojego statusu społecznego* 69% ankietowanych wskazało ten czynnik za równie istotny ale szczególnie *ważna możliwość utrzymania pracy* oraz *możliwość uzyskania awansu* w istniejącym miejscu pracy. Oba czynniki otrzymały po ponad 3/5 odpowiedzi dotyczących doświadczenia pozazawodowego.

³⁵⁹ W tej części umieszcza się zazwyczaj informacje związane np. z członkostwami w różnych organizacjach (np. studenckich), w organizacji różnorodnych wydarzeń, imprez (np. juwenaliów), redagowanie gazetki studenckiej, umiejętność np. tworzenia i/lub administrowania stron internetowych, działalność społeczna, wolontariat itd..

W badaniu został wzięty pod rozagę element dotyczący doświadczenia pozazawodowego. Chodzi tu o wykonywaną pracę nie związaną ze stanowiskiem, na które Osoba Niepełnosprawna aplikuje, np. działalność społeczną, działalność charytatywną, prowadzenie warsztatów itd.

✓ **DOŚWIADCZENIE POZAZAWODOWE** z punktu widzenia ankietowanych pracodawców

Wykres 32. *Doświadczenie pozazawodowe czynnikiem wpływającym na podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji przez Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.*



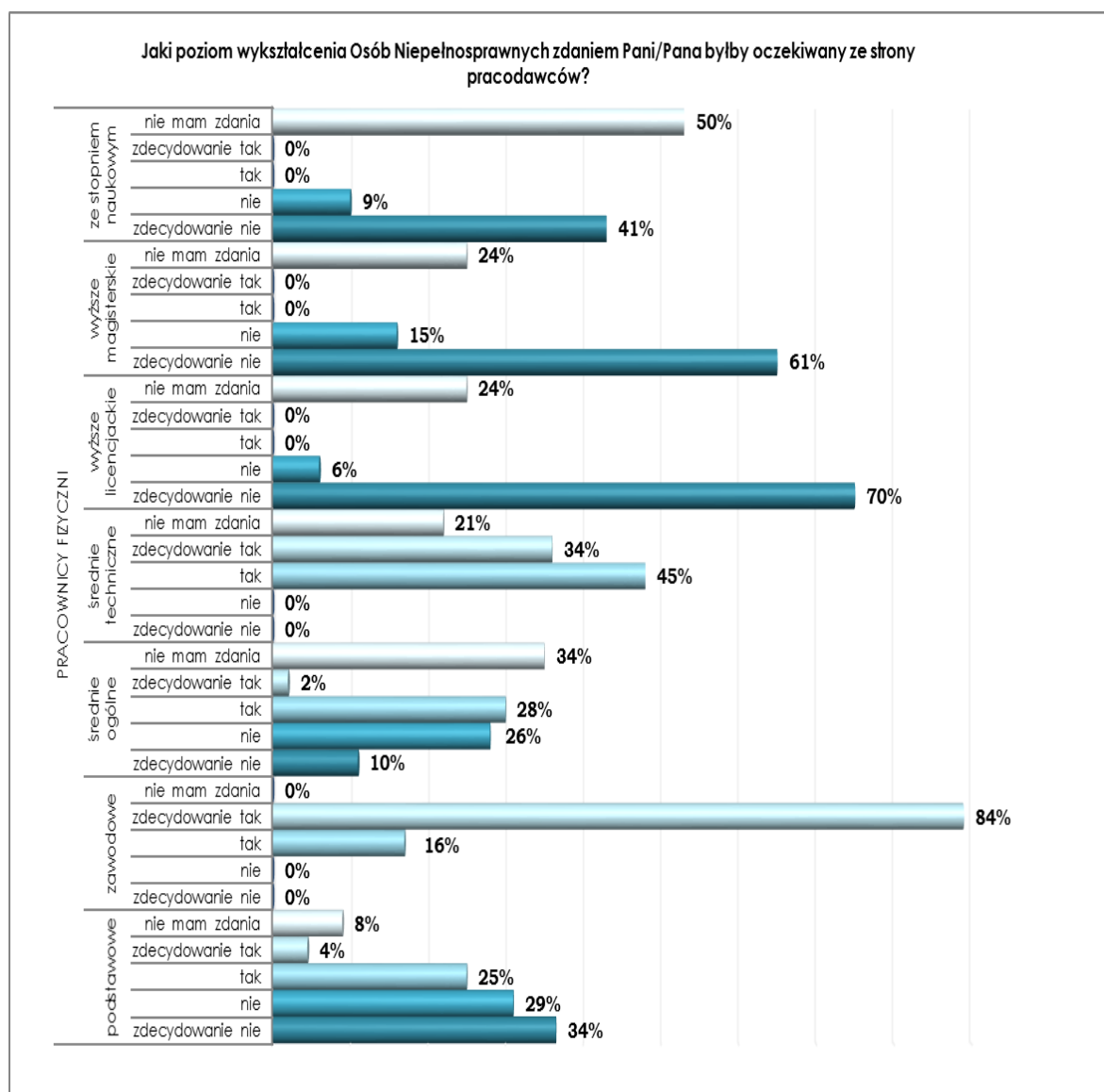
Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę powyższy wykres 32 z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych, wymagania ze strony pracodawców stanowią element, który ma największe znaczenie, jeśli chodzi o czynnik wpływający na podnoszenie wykształcenia oraz kwalifikacji, jakim jest doświadczenie pozazawodowe.

Wykształcenie jest dość znamienym czynnikiem, brany pod uwagę w trakcie rekrutacji. Stąd też warto byłoby poznać stosunek do wykształcenia, jaki mają ankietowani niepełnosprawni i pracodawcy.

⇒ **POZIOM WYKSZTAŁCENIA** pożądany dla Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych, jako **pracownicy fizyczni** ³⁶⁰ (z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych)

Wykres 33. Poziom wykształcenia Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych, jako **pracownicy fizyczni**, z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

³⁶⁰ **Pracownik fizyczny** – rozumiany będzie jako wykonujący pracę prostą o charakterze fizycznym, w strukturze której zawarte są prace z dziedziny prac fizycznych np. w przemyśle, prace porządkowe, pomocnicze oraz organizacyjne, nie wymagające żadnych specjalistycznych kwalifikacji. Jedyną kwalifikacją jest pozytywna opinia lekarza medycyny pracy o dopuszczeniu do zajmowania danego stanowiska pracy..

Oczywiście należałoby również rozważyć czy sam poziom wykształcenia jest jedynym argumentem świadczącym o tym, że dana osoba aplikuje na określone stanowisko pracy. Wyniki świadczą jednak o tym, że w Polsce ludzie z wykształceniem średnim, wyższym czy też ze stopniem naukowym są postrzegani jako „*lepszy gatunek*” człowieka, który nie może pracować fizycznie.

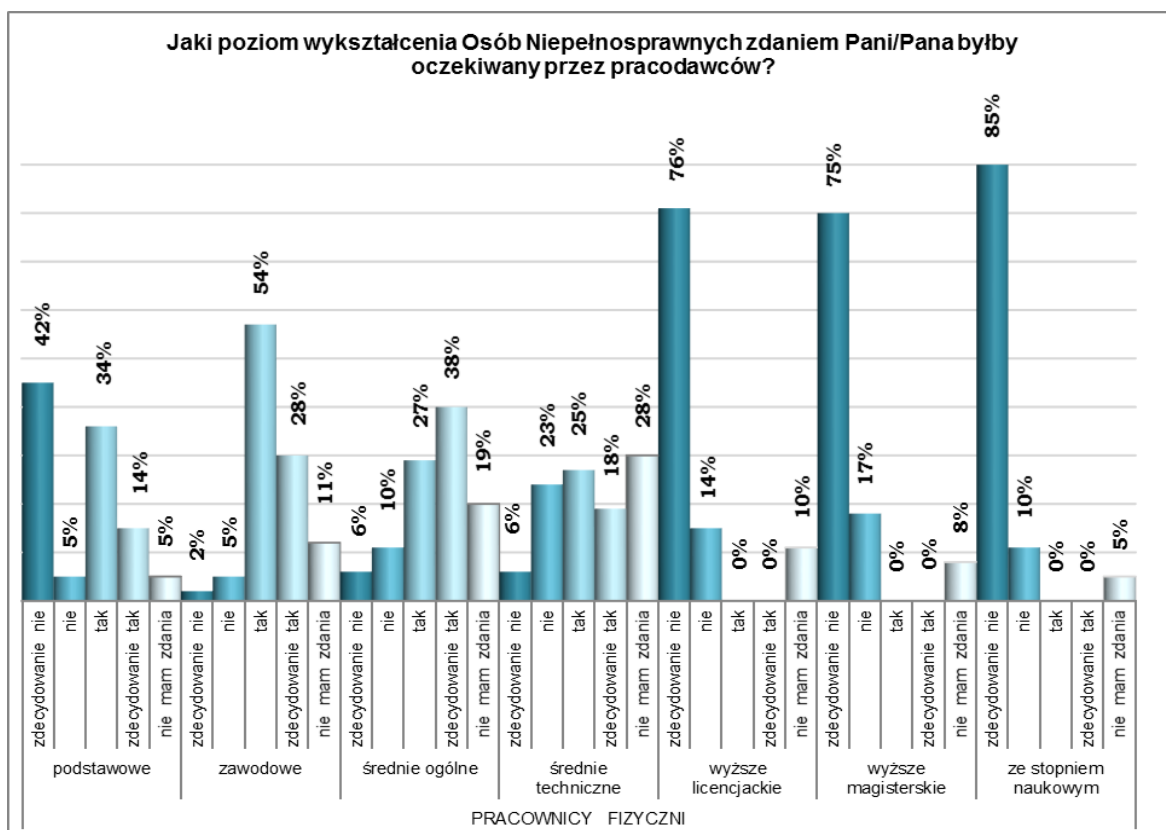
Tłumaczenia ankietowanych były różnorakie np. *to wstyd, aby ktoś z wykształceniem pracował, jako zwykły „robot”, nie po to się ktoś uczył żeby łopatką machać itd.* Jednakże należy zwrócić uwagę, iż wielu Polaków wyjeżdża za granicę i pracuje w takich warunkach, o których w Polsce by słyszeć nie chcieli. Nie patrzą wówczas na swoje wykształcenie tylko na możliwość zarobienia wyższych pieniędzy.

Czasami sytuacja życiowa zmusza człowieka do podejmowania się pracy fizycznej, o której nigdy w normalnych warunkach (finansowych lub zdrowotnych) nawet by nie pomyślał. Chodzi tu o chęć przetrwania na jakimś poziomie, tak, aby „*nie stoczyć się na dno*”. Nie zawsze wykształcenie świadczy o pracy jaką człowiek wykonuje, chociaż podział pracowników na umysłowych i fizycznych od razu dzieli ludzi ze względu na ich wykształcenie. Praca fizyczna zdaniem ankietowanych nie wymaga myślenia, co oczywiście mija się z prawdą, bowiem każda praca wymaga myślenia i inwencji.

Analizując powyższy wykres 33, można zauważyć, iż z punktu widzenia ankietowanych wskaźnik wykształcenia dla zatrudnianych Osób Niepełnosprawnych na stanowiskach pracowników fizycznych najbardziej optymalnym byłoby wykształcenie zawodowe.

- ✓ **POZIOM WYKSZTAŁCENIA** pożądaný dla Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych , jako **pracownicy fizyczni** (z punktu widzenia ankietowanych pracodawców):

Wykres 34. Poziom wykształcenia Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych, jako pracownicy fizyczni, z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.



Źródło: opracowanie własne

Studiując wykres 34, można zauważyć, iż z punktu widzenia ankietowanych pracodawców sytuacja wygląda podobnie.

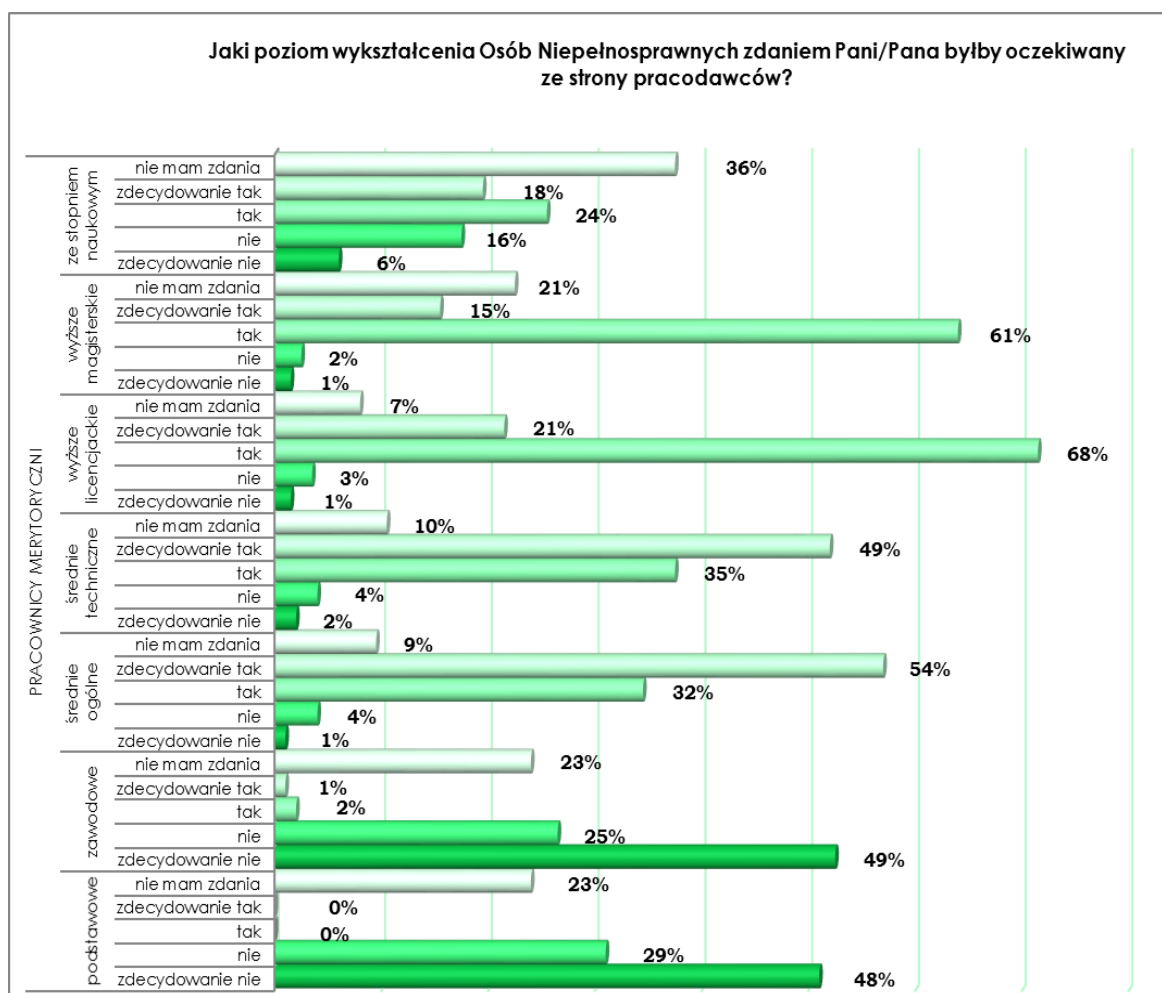
Wykształcenie zatrudnianych Osób Niepełnosprawnych, jako pracowników fizycznych powinien, być na poziomie wykształcenia zawodowego, które osiągnęło odpowiedzi *tak* i *zdecydowanie tak* o wartości 82% ankietowanych odpowiedzi.

Poziom wykształcenia zawodowe stanowi minimum, jakiego poszukują pracodawcy zatrudniając potencjalnych pracowników w charakterze pracowników fizycznych. Jednakże im wyższe wykształcenie tym lepiej pracodawcy to postrzegają. Z uzyskanych wypowiedzi wynika, iż pracodawcy chętniej zatrudniają do prac fizycznych osoby z wykształceniem zawodowym, średnim i technicznym, bo chcą mieć wykwalifikowaną kadrę pracowniczą.

Po przeanalizowaniu zestawień dotyczących poziomu wykształcenia Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych, jako pracownicy fizyczni, z opinii zarówno ankietowanych niepełnosprawnych jak i pracodawców wynika, iż stanowiska niższego rzędu związane z pracą fizyczną nie wymagają wykształcenia wyższego. W znacznym stopniu liczy się tu wykształcenie zawodowe, średnie ogólne bądź techniczne.

POZIOM WYKSZTAŁCENIA pożądany dla Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych, jako **pracownicy merytoryczni**³⁶¹ (z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych)

Wykres 35. Poziom wykształcenia Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych, jako **pracownicy merytoryczni**, z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

³⁶¹ Pojęcie **pracownicy merytoryczni**, zastosowane w ankiecie dotyczy pracowników odpowiedzialnych między innymi za prace biurowe, obsługę komputera, obsługę urządzeń biurowych (np. faksu, ksero, itd.), za opracowanie, aktualizowanie informacji, podpisywanie dokumentów, itp.

Dokonując analizy wykresu 35, można zauważyć, iż z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych, pracownicy merytoryczni, powinni posiadać wykształcenie minimum średnie ogólne (86% odpowiedzi twierdzących) oraz średnie techniczne (84% odpowiedzi twierdzących).

Oczywiście im wyższe wykształcenie zdaniem niepełnosprawnych tym pracodawcy chętniej zatrudniają takie osoby. Tak jak można było przypuszczać z punktu widzenia ankietowanych, niepełnosprawni pracownicy postrzegani są, jako tzw. „*umysłowi*” a co za tym idzie ich wykształcenie nie może być niższe aniżeli średnie.

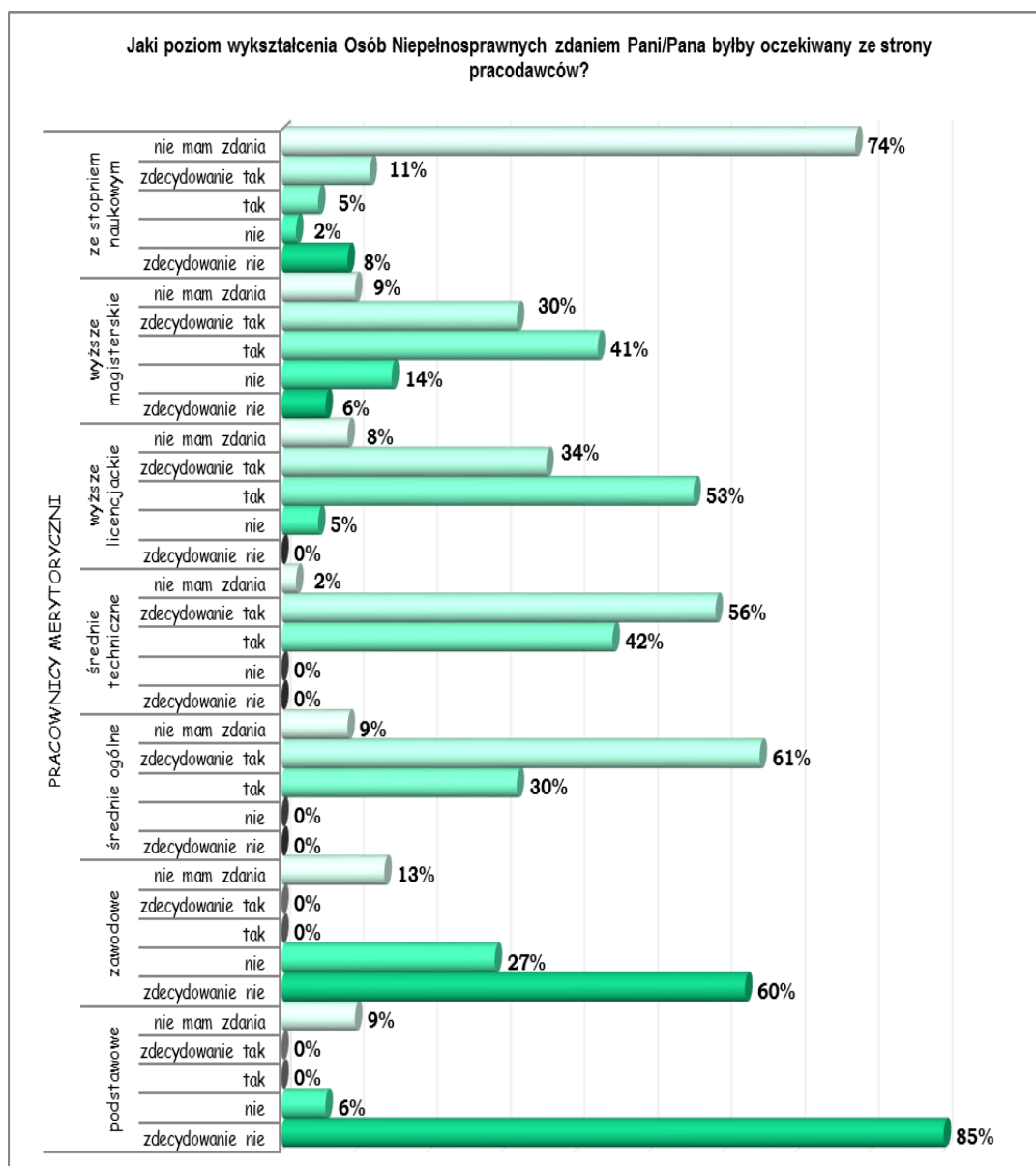
Im wyższe wykształcenie pracownik zdaniem niepełnosprawnych respondentów - bardziej wykwalifikowany.

Samo wykształcenie nie świadczy o tym, aby aplikować na dane stanowisko. Zdaniem Osób Niepełnosprawnych dodatkowe atrybuty (np. w postaci ukończonych kursów komputerowych, stanowiskowych, prawa jazdy, językowych itd.) dają możliwość konkurowania z ludźmi zdrowymi na rynku pracy.

POZIOM WYKSZTAŁCENIA osób zatrudnianych, jako ***pracownicy merytoryczni*** z punktu widzenia ankietowanych pracodawców

Oczywiście podobnie jak u ankietowanych Osób Niepełnosprawnych również przypadku pracodawców wykształcenie wyższe licencjackie i wyższe magisterskie ma ją istotne znaczenie. Tu również sprawdzi się przekonanie, pojawiające się w wielu wypowiedziach pracodawców, że im *wyższe wykształcenie tym pracodawcy chętniej przyjmują takich pracowników.*

Wykres 36. Poziom wykształcenia pożądany dla Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych, jako *pracownicy merytoryczni* z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

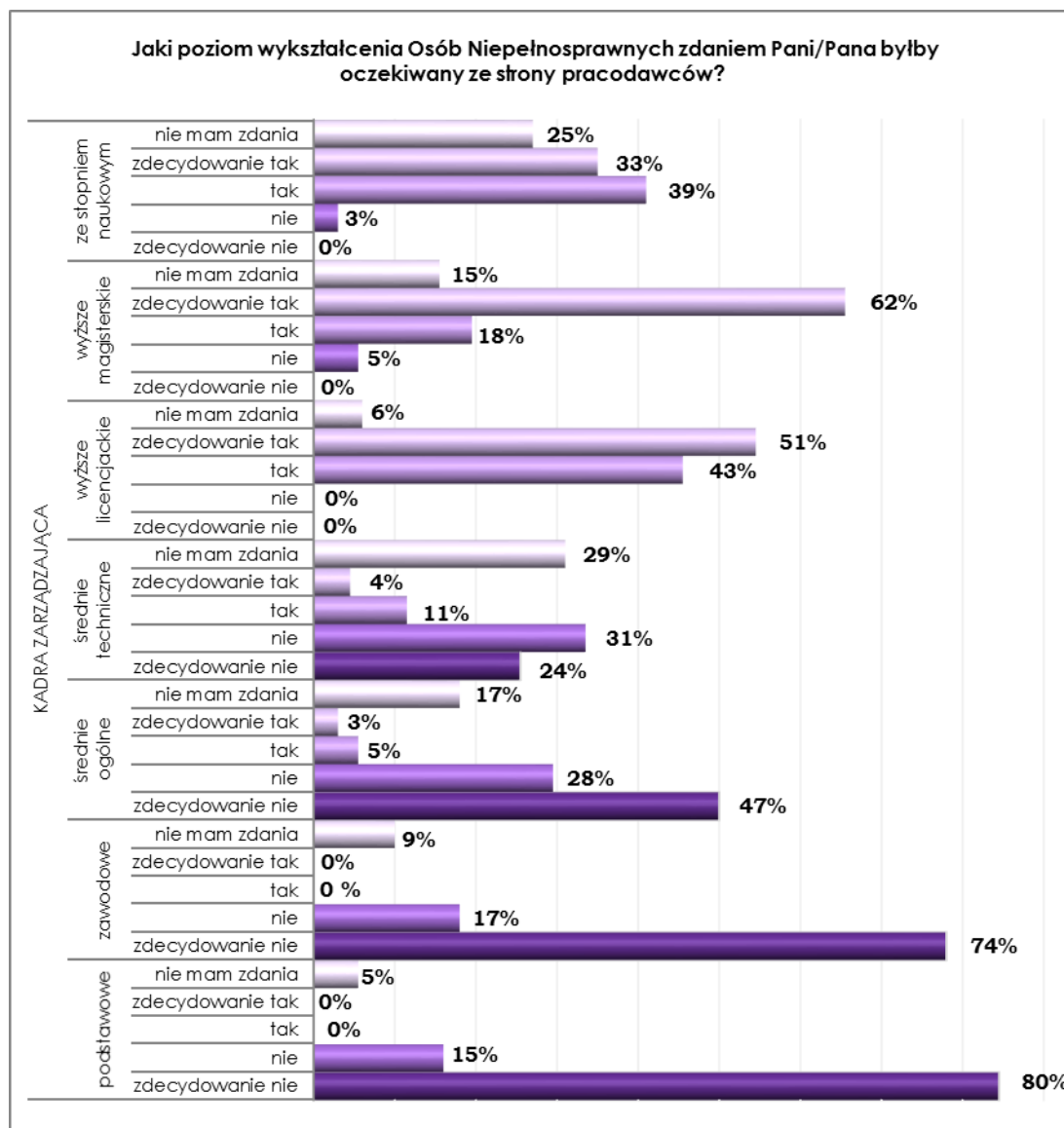


Źródło: opracowanie własne

Rozpatrując wykres 36, biorąc pod uwagę opinię ankietowanych pracodawców, *pracownicy merytoryczni*, powinni posiadać minimum poziomu wykształcenia średniego ogólnego (91% odpowiedzi twierdzących) oraz średniego technicznego (96% odpowiedzi twierdzących).

POZIOM WYKSZTAŁCENIA pożądaný dla osób zatrudnianych, jako **kadra zarządzająca**³⁶² (z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych)

Wykres 37. Poziom wykształcenia Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych, jako **kadra zarządzająca**, z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

Z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych (wykres 37), pracownicy zatrudnieni, jako kadra zarządzająca powinni legitymować się wykształceniem na poziomie: wyższym licencjackim (tak uznało 94% ankietowanych) oraz wyższym magisterskim (80%

³⁶² **Kadra zarządzająca** - To pracownicy kierując jednoosobowo zakładem pracy oraz ich zastępcy, pracownicy wchodzących w skład kolegiąlnego organu zarządzającego zakładem pracy, główni księgowi Art. 128 § 2 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy ..., op. cit.

ankietowanych). Co warto podkreślić, z punktu widzenia Osób Niepełnosprawnych wysoki wskaźnik, bo 72% uzyskało wykształcenie ze stopniem naukowym. Być może status pełnionych funkcji np. w zarządach jest zdaniem ankietowanych niepełnosprawnych jest *zobligowany do posiadania jak najwyższej wiedzy* a co za tym idzie, „*dobrze wyglądałby*” tytuł naukowy takiego np. prezesa.

POZIOM WYKSZTAŁCENIA pożądanym dla osób zatrudnianych, jako ***kadra zarządzająca*** (z punktu widzenia ankietowanych pracodawców)

Odpowiedzi pracodawcy są porównywalne z tymi, które udzielili ankietowani niepełnosprawni.

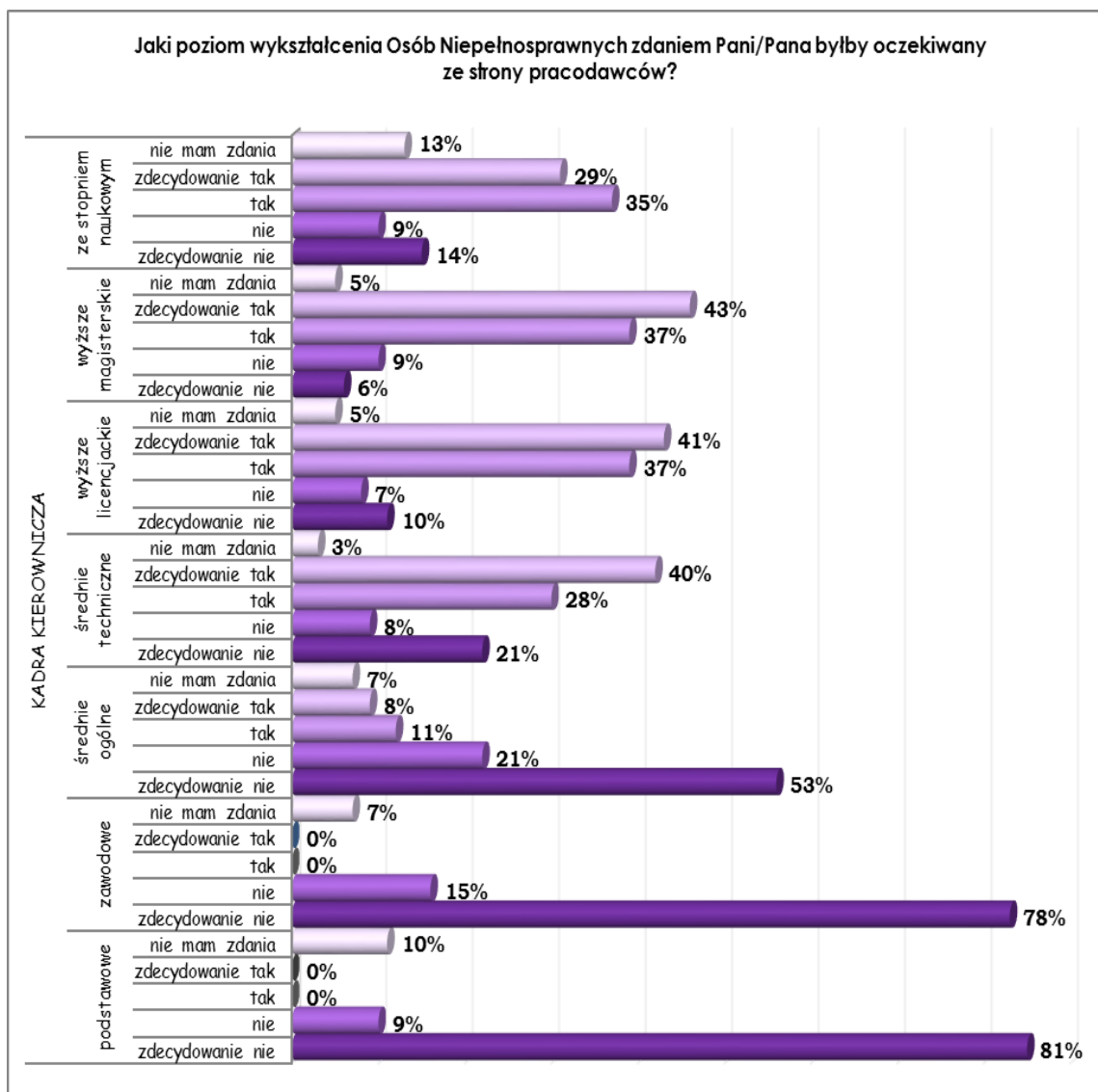
Dokonując analizy wykresu 38, z punktu widzenia ankietowanych pracodawców, pracownicy zatrudnieni, jako kadra zarządzająca powinni posiadać tytuł naukowy wyższym licencjackim (tak uznało 78% ankietowanych) oraz wyższym magisterskim (80% ankietowanych). W tym miejscu również warto nadmienić, iż z punktu widzenia pracodawców wysoki wskaźnik, bo 64% uzyskało wykształcenie z tytułem naukowym.

W odczuciu pracodawców potencjalni klienci lepiej postrzegają i poważniej traktują osoby, które nie są *zwykłymi magistrami, ale np. doktorami* z jakiejś dziedziny, *lepiej to wygląda na wizytówkach jak dyrektorem jest ktoś np. z tytułem doktora*, itd.

Kadra w przekonaniu pracodawców w pełni powinna odzwierciedlać firmę, tzn. *jaka kadra zarządzająca taka firma*”, „*jaki menedżer takie zarządzanie*”, „*dobra kadra lepsza organizacja a co za tym idzie większe zyski dla firmy*”, itd.

Zagwarantowanie realnego dostępu do edukacji i zatrudnienia Osobom Niepełnosprawnym stanowi elementarny warunek, by mogli oni normalnie żyć i pracować w polskim społeczeństwie jak pełnoprawni obywatele.

Wykres 38. Poziom wykształcenia Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych, jako kadra zarządzająca z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.



Źródło: opracowanie własne

Zarówno ankietowane Osoby Niepełnosprawne jak i pracodawcy wskazują na to, że kadra zarządzająca powinna legitymować się wykształceniem wyższym licencjackim i magisterskim, oraz ze stopniem naukowym.

Podsumowując zarówno poziom wykształcenia jak i kwalifikacji dla pracowników merytorycznych i kadry zarządzającej jest istotnym argumentem w trakcie cyklu rekrutacyjnego. Z rozmów z pracodawcami wynika, że im lepiej wykształcony, wykwalifikowany i doświadczony pracownik tym milej widziany, jako potencjalny pracownik.

by jednak to osiągać Osoby Niepełnosprawne czynnie powinny podnosić poziom swojego wykształcenia i kwalifikacji zawodowych a doświadczenie zdobywać poprzez aktywizację zawodową.

4.2.2. Dostępność do edukacji oraz funkcjonowanie programów nauczania.

Dostęp do edukacji oraz funkcjonalność programów nauczania są bardzo istotne nie tylko dla ankietowanych Osób Niepełnosprawnych, ale również dla badanych pracodawców.

Oferta edukacyjna szkół jest zależna od kilku aspektów:

- ✓ od aspektów formalnych;
- ✓ od profesjonalnego przygotowania nauczycieli i wykładowców;
- ✓ od warunków realizacji programów edukacyjnych;
- ✓ od wyposażenia szkół i uczelni.

W każdej ofercie edukacyjnej powinny być uwzględnione nie tylko parametry związane z wysokim poziomem przekazywania wiedzy, z szerokim wachlarzem przedmiotów, z bogatą ofertą wykładów do wyboru, dodatkowych zajęć czy wyposażeniem sal, ale co dla Osób Niepełnosprawnych jest bardzo istotne przed wszystkim z dostępnością w sensie architektonicznym.

Jest wiele szkół i uczelni, których oferta edukacyjna w pełni spełniałaby oczekiwania Osób Niepełnosprawnych, niestety ze względu na brak dostosowania i likwidacji barier architektonicznych (schody, brak windy, brak podjazdów, brak parkingów, brak dostosowania WC itp.) skutecznie uniemożliwia podjęcie nauki niepełnosprawnym. Ważnym elementem jest również możliwość korzystania z nauki w trybie indywidualnym lub poprzez e-learning. Możliwość finansowania kształcenia Osobom Niepełnosprawnym, które najczęściej utrzymują się z zasiłków czy rent jest jak najbardziej istotnym czynnikiem motywującym do podjęcia nauki.

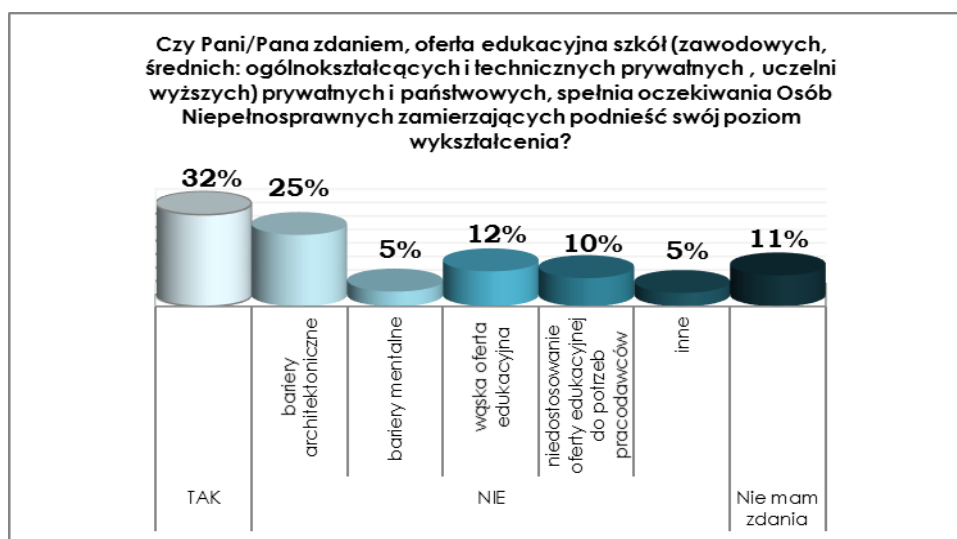
Ponadto w wielu wyższych uczelniach występują bariery mentalne tj. sposoby myślenia i wartościowania odmienności innych ludzi. Wielu uczniów, studentów nauczycieli czy

wykładowców nie jest w stanie zrozumieć sytuacji Osób Niepełnosprawnych stąd częste nieporozumienia i bariery z komunikowaniem się wynikające z tego.

Po ukończeniu określonej szkoły czy uczelni wyższej Osoby Niepełnosprawne oczekują, iż będą miały możliwość dalszego rozwoju i podjęcia pracy. Dlatego prestiż uczelni ma także znaczenie. Często pracodawcy zatrudniając niepełnosprawnych zwracają uwagę na fakt tego czy ukończona uczelnia jest uczelnią państwową czy prywatną.

Według badanych Osób Niepełnosprawnych 32% szkół realizuje uwarunkowania edukacyjne i jest dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych np. *nauczanie indywidualne, szkoły bez barier architektonicznych, szeroki wachlarz dodatkowych zajęć, dostępność do wszystkich pomieszczeń w szkole*, itd.

Wykres 39 . Oferty edukacyjne szkół i oczekiwania z nimi związane, z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

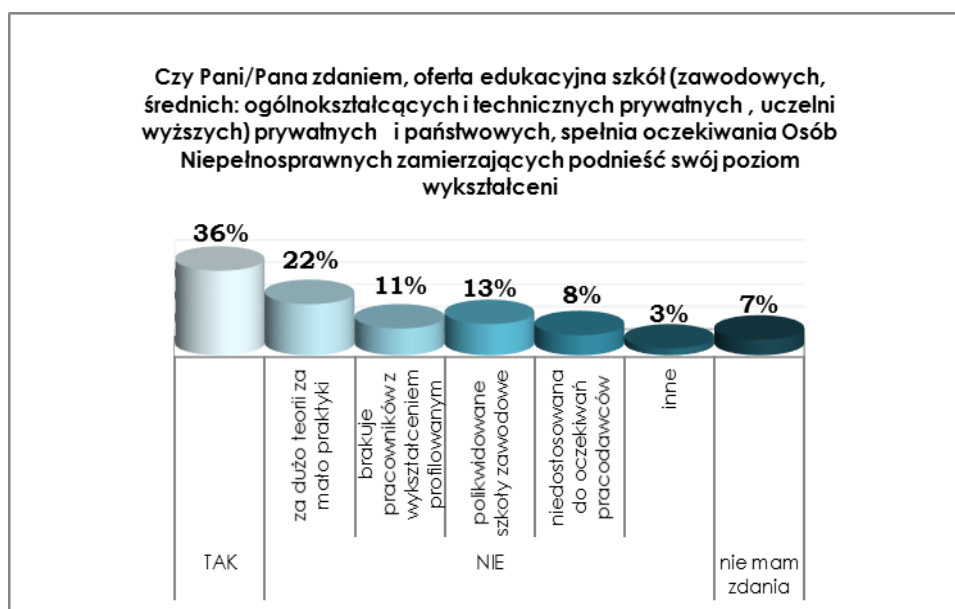
Jednakże aż bez mała 3/5 ankietowanych Osób Niepełnosprawnych uznało, iż placówki edukacyjne nie spełniają ich oczekiwań z punktu widzenia warunków w jakich odbywa się kształcenie jak również samej oferty edukacyjnej. Z czego 1/4 badanych wskazała, jako przyczynę bariery architektoniczne *brak podjazdów, niedostosowane pomieszczeni WC, brak wind, brak dostępu do klas specjalistycznych umieszczonych na piętrach*, itd., 5% bariery mentalne np. *wytykanie palcami, wyzwiska, brak akceptacji*, itd. ;12 % wskazało na ograniczoną ofertę edukacyjną np. *brak dodatkowych zajęć dla niepełnosprawnych, brak specjalistycznego programu nauczania, niewielka ilość lub nieciekawe kierunki*, itd. , 10%

niedostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców na rynku pracy. Pozostałe 11% nie miało zdania w tym zakresie (wykres 39).

Osoby Niepełnosprawne inaczej będą postrzegać ofertę edukacyjną oraz dostępność do szkół pod względem architektonicznym aniżeli pracodawcy. Dla tych pierwszych istotna będzie dostępność nie tylko z punktu widzenia oferty edukacyjnej, ale również przystępność pod względem architektonicznym.

Biorąc pod uwagę analizę badań dotyczącą odpowiedzi udzielonych przez pracodawców sytuacja wygląda następująco.

Wykres 40. *Oferta edukacyjna szkół a oczekiwania pracodawców z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.*



Źródło: opracowanie własne

36% ankietowanych pracodawców uznało, iż oferta edukacyjna jest zgodna z ich oczekiwaniami. Dla pracodawców nie będzie miarodajne dostosowanie oferty szkół pod względem architektonicznym, ale fakt czy osoby kończące konkretne szkoły i uczelnie wyższe będą posiadały wykształcenie i kwalifikacje dostosowane do miejsc pracy w ich przedsiębiorstwach..

Odpowiedzi negatywne stanowiły ponad 3/5, z czego nieco ponad 1/5 stanowiła odpowiedź *za dużo teorii za mało praktyki*, 11%, *brakuje pracowników z odpowiednim wykształceniem*, 13% *polikwidowane szkoły zawodowe*, 8% *szkoły są niedostosowane do*

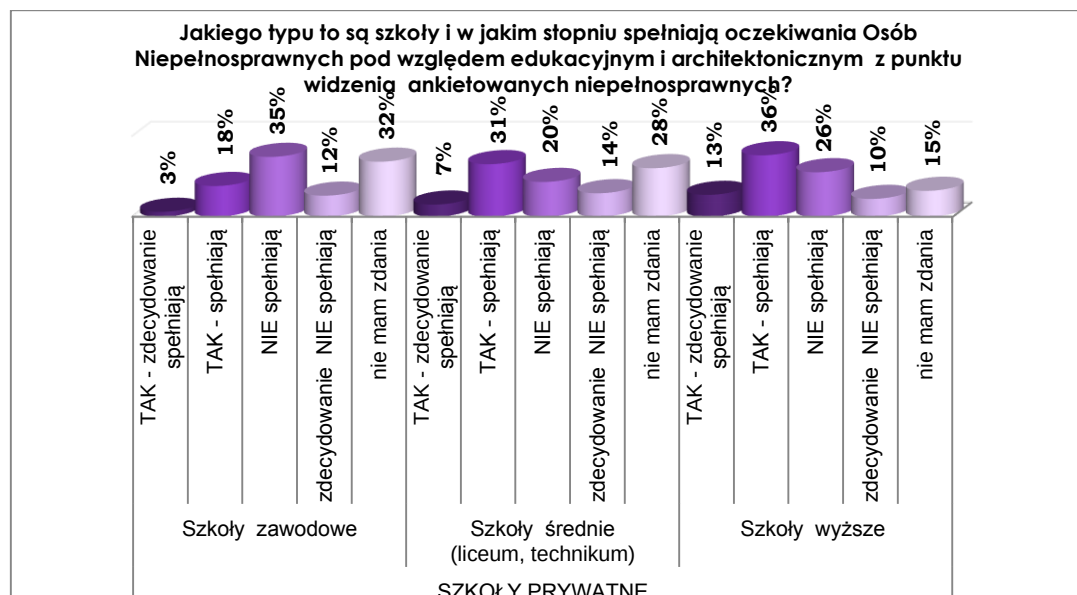
oczekiwań pracodawców, 3% stanowiła odpowiedź *inne* (bez podawania konkretnych odpowiedzi). Pozostałe 7% ankietowanych nie miało zdania w tym aspekcie (wykres 40).

Dla potrzeb rozprawy uwzględniono szkoły oraz uczelnie zarówno prywatne jak i państwowe:

- ☞ **szkoły zawodowe** (mimo, iż od kilku ich liczba zmalała);
- ☞ **szkoły średnie – liceum, technikum** – w ankiecie wzięte zostały pod uwagę szkoły ogólnokształcące jak i profilowane (np. matematyczne, humanistyczne, językowe, techniczne). taki szeroki wachlarz wyboru kierunku kształcenia jest bardzo ważny, ponieważ szkoły średnie w zasadzie ukierunkowują na dalsze kształcenie;
- ☞ **szkoły wyższe** - techniczne, jak i profilowane

SZKOŁY PRYWATNE - ich skuteczność³⁶³ w zdobywaniu wiedzy oraz spełnianie oczekiwań pod względem oferty edukacyjnej i dostępności architektonicznej- z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych .

Wykres 41. Szkoły prywatne i ich skuteczność w zdobywaniu wiedzy oraz spełnianie oczekiwań pod względem oferty edukacyjnej i dostępności architektonicznej dla niepełnosprawnych, z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

³⁶³ Skuteczność w zdobywaniu wiedzy- rozumiana jako poziom i jakość kształcenia, ilość uzyskanych dyplomów, ilość osób kończących szkoły, itd.

Niepełnosprawni bez większego entuzjazmu podchodzili do szkół prywatnych. Choć były wśród nich osoby, które wychwalały te szkoły wskazując na możliwości kształcenia jakich nie mogli znaleźć w szkołach państwowych (wykres 41).

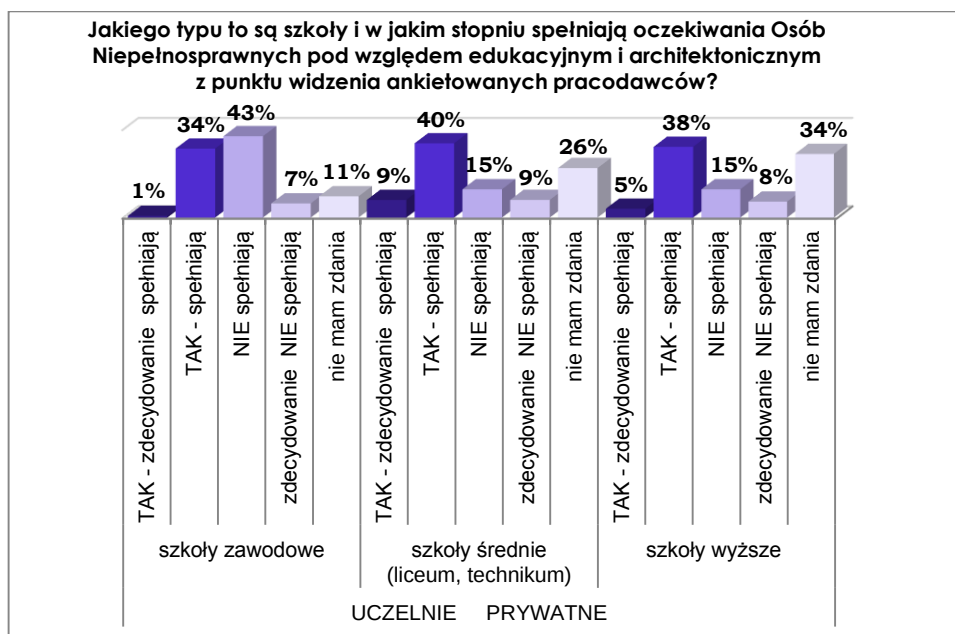
Szkoły prywatne:

- **szkoły zawodowe** (odpowiedzi *tak - zdecydowanie spełniają* 3%, *tak, spełniają* - 18% ankietowanych on, *nie spełniają* 35%, 12% - *zdecydowanie nie spełniają* , *nie mam zdania* 32 %); Niepełnosprawni uznali (w sumie 47% odpowiedzi negatywnych) iż szkoły zawodowe, to „*nie te szkoły co dawniej*”, „*kiedyś po zawodówce był porządny zawód, praktyka a co za tym idzie praca*”, „*prywatne szkoły biorą kasę a nie uczą zawodu*”, „*zero praktyki*”, itd.
- **szkoły średnie – liceum, technikum** –uzyskano odpowiedzi *tak - zdecydowanie spełniają* 7%, *tak, spełniają* - 31% ankietowanych on, *nie spełniają* 20%, *zdecydowanie nie spełniają* 14%, *nie mam zdania* 28%); Ankietowani sceptycznie podchodzi również do szkół średnich: „*w szkołach państwowych przynajmniej jest zachowany niski poziom nauczania i wymagań*”, „*w szkołach prywatnych wystarczy być obecnym na zajęciach, aby ukończyć szkołę i uzyskać wykształcenie średnie bez matury*”, „*łatwiej skończyć prywatną szkołę i dostać kwit z wykształceniem średnim a pracodawcy patrzą na świadectwo a nie na wiedzę*”, itd.
- **szkoły wyższe** (odpowiedzi *tak - zdecydowanie spełniają* 13%, *tak, spełniają* - 36% ankietowanych Osób Niepełnosprawnych, *nie spełniają* 26%, *zdecydowanie nie spełniają* 10%, *nie mam zdania* 15%); sporo opinii pozytywnych bo 40% uzyskały szkoły prywatne jeśli chodzi o wykształcenie wyższe. Dla niepełnosprawnych istotny był fakt „*ukończenia takiej szkoły i uzyskania dyplomu studiów wyższych*”, „*lepiej dostosowane szkoły pod względem nauczania przez Internet*”, „*wykwalifikowana kadra nauczycielska*”, itd.

SZKOŁY PRYWATNE ich skuteczność w zdobywaniu wiedzy oraz spełnianie oczekiwań pod względem oferty edukacyjnej i dostępności architektonicznej dla Osób Niepełnosprawnych - z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Analizując ofertę edukacyjną i dostępność szkół prywatnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców należy zwrócić uwagę, iż w ich odczuciu szkoły zawodowe w 35% spełniają ich oczekiwania w sposobie kształcenia potencjalnych pracowników i aż w 50% nie spełniają tych oczekiwań w określonym stopniu.

Wykres 42. Szkoły prywatne i ich skuteczność w zdobywaniu wiedzy oraz spełnianie oczekiwań pod względem oferty edukacyjnej i dostępności architektonicznej dla Osób Niepełnosprawnych, z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.



Źródło: opracowanie własne

Jeśli chodzi o szkoły średnie 49% wyraziło swoją aprobatę, co do sposobu edukacji potencjalnych pracowników, jedynie 24% pracodawców miało odczucia negatywne, co do szkół średnich prywatnych.

Szkoły wyższe prywatne w 43% ankietowanych pracodawców znalazły uznanie, niestety 23% zdaniem ankietowanych nadal tych oczekiwań nie wypełnia w stopniu zadowalającym (wykres 42).

Szkoły prywatne:

- **szkoły zawodowe** (odpowiedzi *tak - zdecydowanie spełniają* 1%, *tak, spełniają* - 34% ankietowanych on, *nie spełniają* 43%, *zdecydowanie nie spełniają* 7%, *nie mam zdania* 11%); połowa ankietowanych pracodawców uznała iż zawodowe szkoły prywatne *nie spełniają podstawowych warunków kształcenia*”, „*nie organizują praktyk w takim zakresie jak szkoły państwowe*”, „*nie przywiązują wagi do zdobywanego zawodu a co za tym idzie do niezbędnej wiedzy jaka powinna być przyswojona*”, „*nie wymagają od swoich uczniów wiedzy*”, itd.
- **szkoły średnie** – liceum, technikum (odpowiedzi *tak - zdecydowanie spełniają* 9%, *tak, spełniają* - 40% ankietowanych on, *nie spełniają* 15%, *zdecydowanie nie spełniają*

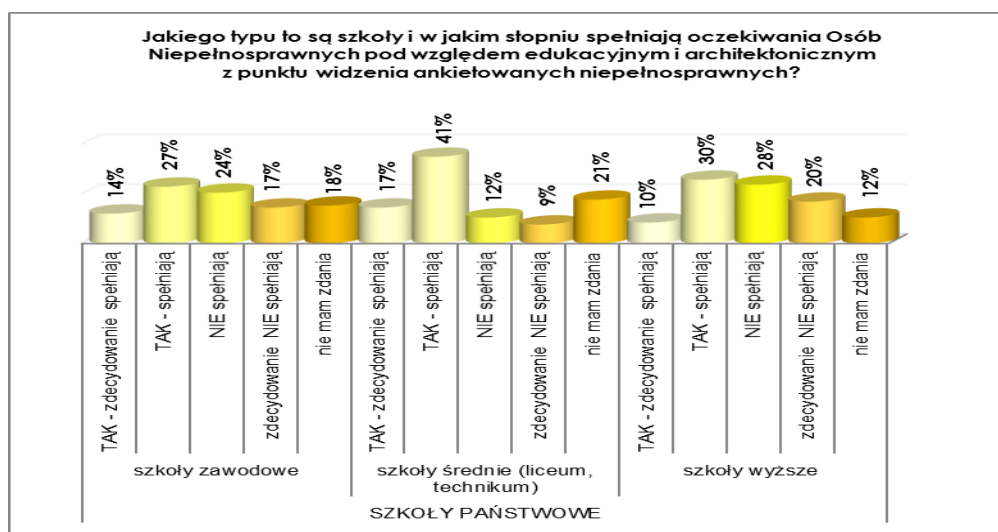
9%, *nie mam zdania* 26%); szkoły średnie były już lepiej oceniane przez pracodawców, o jak twierdzili niektórzy z nich „*wielu naszych pracowników pokończyło te szkoły a do najinteligentniejszych nie należą*”, „*w takich szkołach prywatnych uczą dobrzy wykładowcy*”, itd.

- **szkoły wyższe** (odpowiedzi *tak - zdecydowanie spełniają* 5%, *tak, spełniają* - 38% ankietowanych Osób Niepełnosprawnych, *nie spełniają* 15%, *zdecydowanie nie spełniają* 8%, *nie mam zdania* 34%); w tym przypadku pracodawcy równie pozytywnie wypowiadali się o uczelniach prywatnych.

Zarówno ankietowani pracodawcy jak i Osoby Niepełnosprawne wykazali podobne odczucia w ocenie prywatnych szkół zawodowych, średnich czy wyższych. Ich zdaniem oferta edukacyjna i dostępność pod względem architektonicznym lepsza jest w szkołach państwowych.

SZKOŁY PAŃSTWOWE ich skuteczność w zdobywaniu wiedzy oraz spełnianie oczekiwań pod względem oferty edukacyjnej i dostępności architektonicznej- z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych :

Wykres 43. *Szkoły państwowe i ich skuteczność w zdobywaniu wiedzy oraz spełnianie oczekiwań pod względem oferty edukacyjnej i dostępności architektonicznej dla Osób Niepełnosprawnych, z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.*



Źródło: opracowanie własne

- **szkoły zawodowe** - Respondenci wskazali, w odpowiedziach negatywnych na to, iż „zawodówki już nie są takie jak kiedyś”, „kiedyś po zawodówkach wychodzili ze szkół fachowcy”, itd. Choć w odpowiedziach podkreślali fakt, iż „państwowe szkoły zawodowe i tak lepiej uczą niż prywatne”.

- **szkoły średnie** – jeśli chodzi o szkoły średnie ankietowane Osoby Niepełnosprawne wskazywały, iż w szkołach państwowych „lepiej uczą”, „bardziej wymagają”, „żeby skończyć średnią szkołę uczniowie muszą mieć określony poziom wiedzy a nie tak jak w szkołach prywatnych płacą za szkołę i ją kończą nawet do niej nie chodząc”, itd. Jeśli chodzi o odpowiedzi negujące szkoły państwowe, respondenci wskazywali m.in. na „mało wyposażone szkoły w sprzęt multimedialny”.

- **szkoły wyższe** opinie pozytywne bez mała zrównywały się z opiniami negatywnymi. (wykres 43).

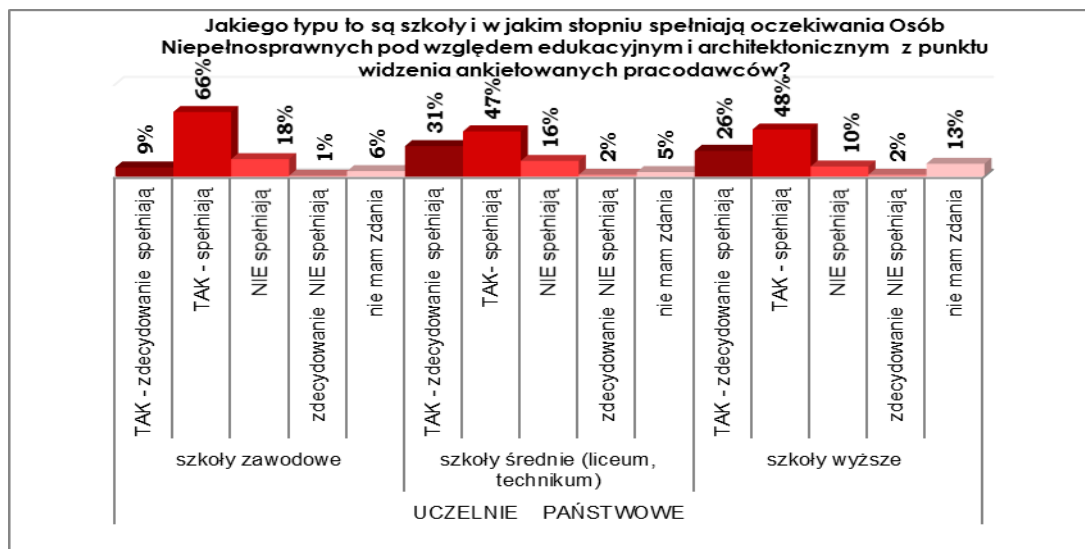
Odpowiedzi niepełnosprawnych respondentów wskazują, iż ich zdaniem szkoły państwowe zawodowe mają lepszą renomę niż szkoły prywatne. W szkołach zawodowych wskaźnik zadowolenia niepełnosprawnych stanowił 41%, zaś w takich samych szkołach prywatnych o połowę mniej, bo 21% .

Jeśli chodzi o szkoły średnie państwowe poziom zadowolenia wskazywał na 58% badanych Osób Niepełnosprawnych, analogicznie w szkołach prywatnych 38%. W zestawieniu ze szkołami średnimi prywatnym szkoły średnie państwowe w oczach niepełnosprawnych wypadają znacznie pozytywnie . Szkoły wyższe państwowe jak wskazało 40% ankietowanych niepełnosprawnych, dawały zadowolenie z oferty edukacyjnej i dostępności, zaś prywatne szkoły wyższe osiągnęły wskaźnik 49%.

Reasumując, jeśli chodzi o szkoły państwowe zawodowe i średnie są one zdaniem Osób Niepełnosprawnych bardziej dostosowane pod względem oferty edukacyjnej i efektywności w dostępie do nich. Natomiast szkoły wyższe są gorzej wyposażone, mają większe wymagania i nie są w pełni dostosowane do potrzeb niepełnosprawnych.

SZKOŁY PAŃSTWOWE ich skuteczność w zdobywaniu wiedzy oraz spełnianie oczekiwań pod względem oferty edukacyjnej i dostępności architektonicznej - z punktu widzenia ankietowanych pracodawców:

Wykres 44. Szkoły państwowe i ich skuteczność w zdobywaniu wiedzy oraz spełnianie oczekiwań pod względem oferty edukacyjnej i dostępności architektonicznej dla Osób Niepełnosprawnych, z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.



Źródło: opracowanie własne

Państwowe szkoły zawodowe z punktu widzenia ankietowanych pracodawców w 75% odpowiedzi spełniają oczekiwania pracodawców. W porównaniu do szkół zawodowych prywatnych 35% stanowi to dwukrotnie większe uznanie w oczach pracodawców.

W oczach pracodawców szkoły państwowe lepiej kształcą przyszłych pracowników, mimo iż istnieją w nich bariery architektoniczne. Oczywiście w aspekcie barier ankietowane Osoby Niepełnosprawne mają odmienne zdanie niż pracodawcy, gdyż dochodzi tu czynnik dostosowania pomieszczeń do potrzebnie pełnosprawnych a w takim przypadku szkoły państwowe, wyglądają znacznie gorzej niż szkoły prywatne.

Z badań wynika, iż częściej były wybierane szkoły państwowe aniżeli prywatne. Być może chodzi o wieloletnie tradycje akademickie, stałą kadrę z tytułami i stopniami naukowymi, prestige w kraju i za granicą.

W odpowiedziach niepełnosprawnych mocno akcentowanym był fakt finansowania studiów stacjonarnych. Na uczelniach prywatnych naliczane są wysokie czesne, natomiast na uczelniach państwowych studia stacjonarne są finansowane z budżetu państwa, co dla niepełnosprawnych też ma istotne znaczenie.

Sama dostępność do szkół i uczelni wyższych nie jest jedynym warunkiem umożliwiającym osobom niepełnosprawnym podjęcie nauki. By móc się w pełni realizować Osoby Niepełnosprawne najczęściej muszą korzystać z odpłatnych kursów, szkoleń, szkół,

a co za tym idzie często rezygnując z nich ze względu na brak funduszy. Jest grupa niepełnosprawnych, która dobrze sobie radzi z tą sytuacją, kiedy brakuje pieniędzy na zapłacenie za chesne, kurs, czy szkolenie bowiem posilkują się wówczas dofinansowaniami wspierających ich rozwój intelektualny i zawodowy oferowanymi przez różne instytucje.

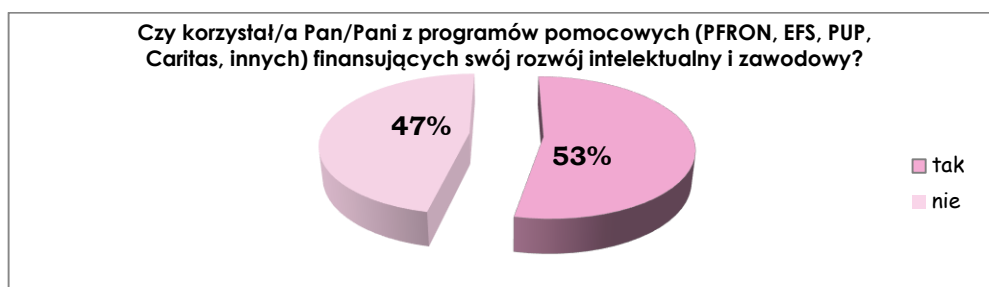
4.3. Programy wspierające rozwój intelektualny i zawodowy Osób Niepełnosprawnych

Osoby Niepełnosprawne zazwyczaj, jako główne źródło dochodu posiadają rentę. Nie są to jednak wystarczające środki, obok utrzymania, aby móc się rozwijać czy korzystać ze szkoleń, kursów itp. Potrzebne są zatem dofinansowania zewnętrzne, umożliwiające udział w różnego typu przedsięwzięciach rozwijających ich wykształcenie i kwalifikacje zawodowe. Z rozmów przeprowadzonych z ankietowanymi Osobami Niepełnosprawnymi wynika, że jedynie, na co mogą sobie pozwolić z dochodów, jakie uzyskują to kursy np. językowe w formie elektronicznej.

W trakcie badania zapytano niepełnosprawnych czy korzystają oni z programów pomocowych³⁶⁴ finansujących ich rozwój intelektualny i zawodowy. Takich jak programy pomocowe finansowane przez: PFRON, EFS, PUP, Caritas, i inne.

³⁶⁴ **Programy pomocowe** to akty normatywne (np. ustawy albo rozporządzenia), które zawierają podstawy prawne przyznawania określonego wsparcia osobom niepełnosprawnym i przedsiębiorcom. Jednocześnie określają zasady oraz warunki udzielania tego rodzaju pomocy, (np. krąg beneficjentów, formę, zakres wysokość wsparcia, przeznaczenie programu, czas trwania programu, organy udzielające).

Wykres 45. Korzystanie z programów finansujących rozwój intelektualny i zawodowy ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

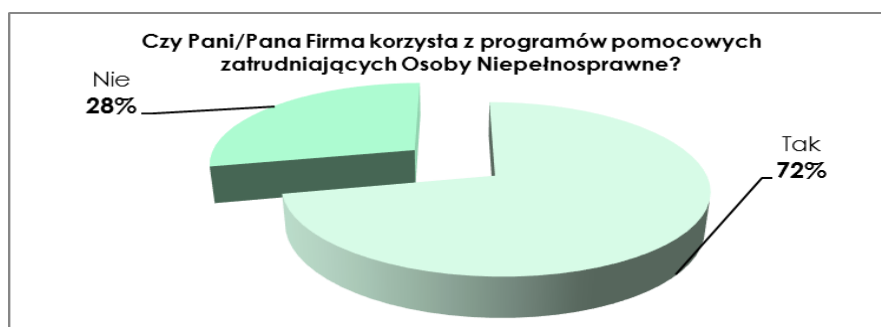


Źródło: opracowanie własne

53% z niepełnosprawnych respondentów wskazało odpowiedź twierdzącą (wskazując programy PFRON, Caritas, EFS, i inne, 47% negatywną (wykres 45). Osoby, które nie korzystały z programów wspomagających twierdziły, że: „nie jest mi to do niczego potrzebne”, „nie doksztalcam się więc po co mam korzystać z dofinansowań”, „za dużo załatwiania”, „za niskie kryterium dochodowe, więc się nie łapę na dofinansowanie”, itd. Być może taka opinia niepełnosprawnych wynika z ich złych doświadczeń życiowych. Wielu z niepełnosprawnych nawet po ukończeniu kursów czy szkoleń nie znajduje zatrudnienia.

Analogiczne pytanie zadano pracodawcom, o to czy korzystają z programów pomocowych zatrudniając Osoby Niepełnosprawne.

Wykres 46. Programy pomocowe i ich użyteczność punktu widzenia pracodawców.



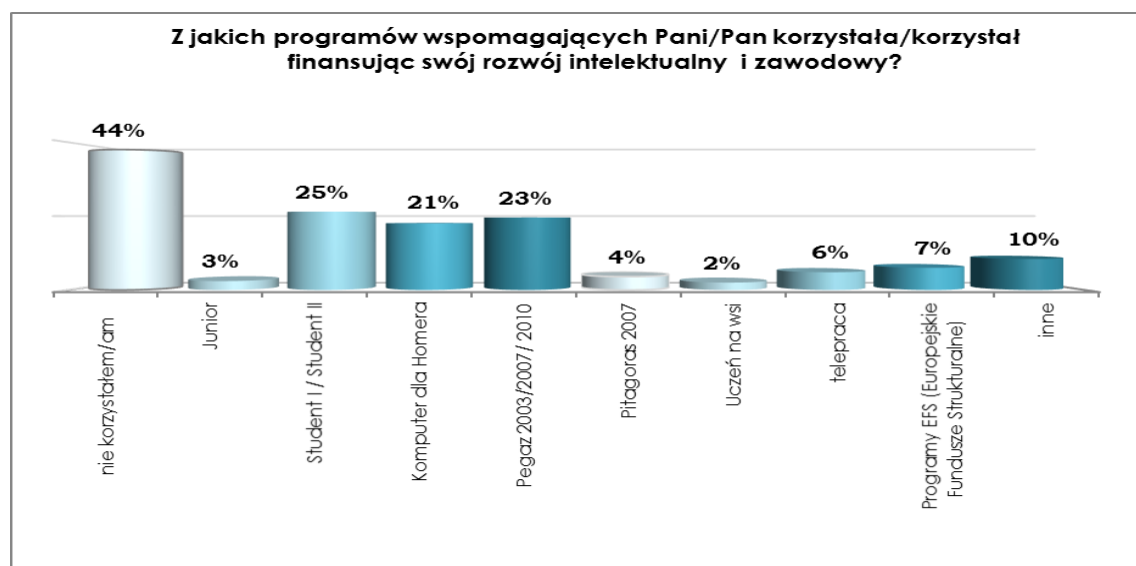
Źródło: opracowanie własne

Aż 72% ankietowanych pracodawców udzieliło odpowiedzi twierdzącej. Oznacza to, iż dzięki takim programom zdaniem pracodawców „chętniej niepełnosprawnych zatrudniamy”, „bardziej się opłaca zatrudniać pracownika, za którego koszty ponosi ktoś inny

niż pracodawca”, itd. 28% respondentów nie korzystało z takich programów tłumacząc „nie zatrudniamy Osób Niepełnosprawnych w ogóle”, „zatrudniamy pojedyncze Osoby Niepełnosprawne więc się nie opłaca bo więcej papierów i załatwiania niż to warte”, „nie interesuje nas to”, itd. (wykres 46).

W rzeczywistości pracodawcy osiągają wymierne korzyści z zatrudniania Osób Niepełnosprawnych, ponieważ programy, pomocowe finansują stworzenie i dostosowanie stanowisk pracy dla zatrudnianych niepełnosprawnych.

Wykres 47. Programy pomocowe finansujące rozwój intelektualny i zawodowy Osób Niepełnosprawnych wskazane przez ankietowanych niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

Jak wskazują wyniki sondażu 44% ankietowanych nie korzystało z żadnych programów wspomagających tłumacząc: „nie interesuje mnie to”, „za duże wymagania aby dostać się do programu”, „trudności z dostarczeniem pełnej dokumentacji”, „nie słyszałem/am o takich programach”, „nie znam takich programów”, itd.; Jednakże niektóre z badanych Osób Niepełnosprawnych, finansując swój rozwój intelektualny i zawodowy brało udział w programach pomocowych.

Ankietowani wskazywali programy finansowane przez PFRON. Każdy z ankietowanych mógł udzielić więcej niż jednej odpowiedzi

Należały do nich programy³⁶⁵ Junior – 3%, 25% ankietowanych wskazało program Student (I i II), 21% - Komputer dla Homera, 23% Pegaz (2003,2007,2010), Pitagoras 2007, 2% - Uczeń na wsi, 6% - telepraca.

7% badanych wymieniło programy finansowane przez EFS (Europejskie Fundusze Społeczne), 10% wskazało inne programy. Należały do nich m.in. programy finansowane przez Caritas. Fundację Maltańską, Urzędy Pracy (wykres 47).

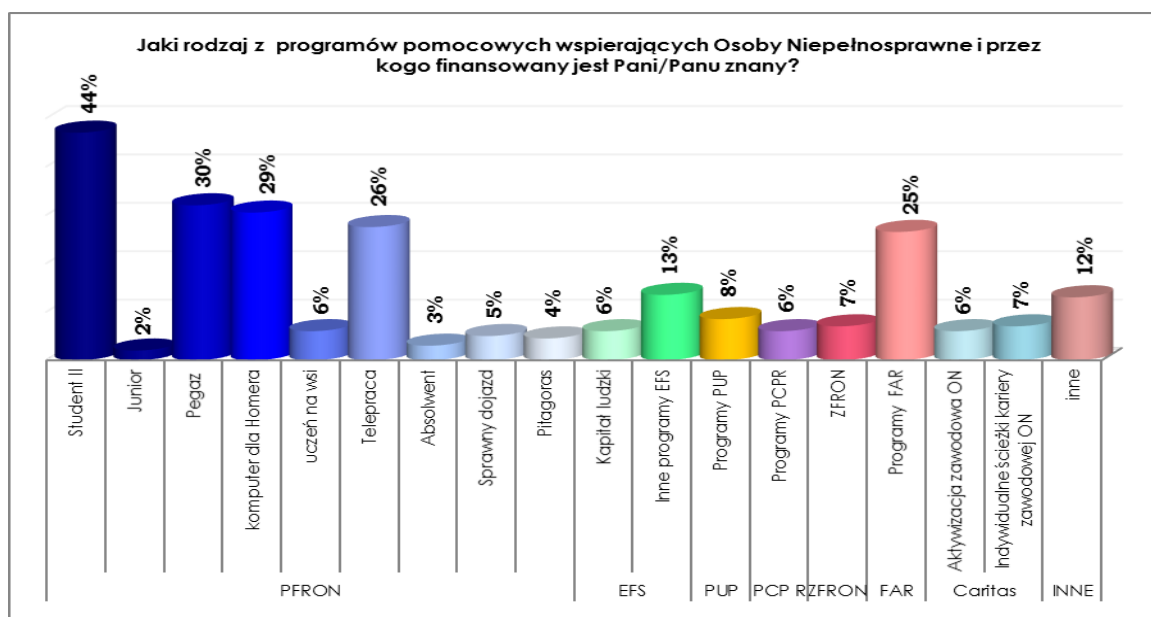
Zapytano badane Osoby Niepełnosprawne czy znają programy wspierające niepełnosprawnych (mimo, iż z nich nie korzystał/ją) i kto je finansuje. Każdy z ankietowanych mógł udzielić więcej niż jednej odpowiedzi:

- PFRON – tu niepełnosprawni wymienili programy Student (I,II) – 44%, Junior 2%, Pegaz – 30%, Komputer dla Homera – 29%, Uczeń na wsi 6%, Telepraca – 26%, Absolwent – 3%, Sprawny dojazd 5%, Pitagoras – 4%;
- EFS – Kapitał ludzki – 6%, Inne programy EFS – 13%
- PUP – programy i szkolenia organizowane przez urzędy pracy – 8%
- PCPR – programy aktywizujące rozwój zawodowy – 6%
- ZFRON – programy aktywizujący rozwój intelektualny i zawodowy, wyposażanie stanowisk pracy dla niepełnosprawnych, dofinansowywanie wyjazdów rehabilitacyjnych – 7%
- FAR – programy aktywizujące rozwój intelektualny i zawodowy Osób Niepełnosprawnych – 25%
- Caritas – Aktywizacja zawodowa Osób Niepełnosprawnych – 6%, Indywidualne ścieżki kariery zawodowej – 7%
- INNE – np. Urzędy Miast i Gmin – programy aktywizujące rozwój zawodowy Osób Niepełnosprawnych – 12%

Znajomość programów jest niewielka (wykres 48), być może spowodowane jest to brakiem przepływu informacji, należy jeszcze wziąć pod uwagę samych zainteresowanych, czyli niepełnosprawnych. Czy oni potrzebują takich programów, czy się tym interesują, czy to dla nich jest niezbędne?

³⁶⁵ Szczegółowy opis programów znajduje się w Załączniku Nr 3

Wykres 48. Programy wspierające Osoby Niepełnosprawne wskazane przez ankietowanych niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

W przekonaniu autorki, która sama korzystała z programów pomocowych, możliwość korzystania z nich jest dla wielu niepełnosprawnych jedynym wyjściem aby móc się rozwijać.

Zapytano pracodawców czy korzystali z programów pomocowych wspierających podnoszenie wykształcenia niepełnosprawnych zatrudnionych w ich firmach.

Wykres 49. Wykorzystanie programów pomocowych w firmach, z punktu widzenia pracodawców.

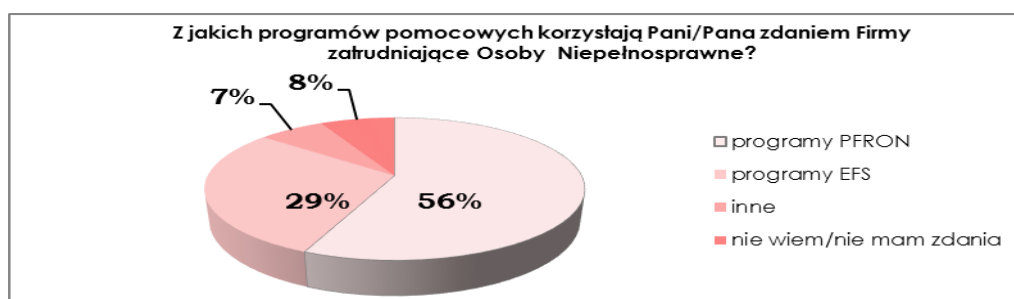


Źródło: opracowanie własne

Jedynie 40% pracodawców udzieliło odpowiedzi twierdzącej, nie jest to więc wskaźnik zadowalający. Pracodawcy twierdzili „jeśli niepełnosprawny zaproponował takie rozwiązanie

to czemu nie”, „można kształcić pracowników nie obciążając przy tym budżetu firmy”, „jeśli są szkolenia, kursy lub nauka finansowana i przedsiębiorstwo nie ponosi dodatkowych kosztów to czemu nie”, itd. Jeśli pracodawcy nie zmobilizują swoich pracowników do zwiększania poziomu wykształcenia oznaczać to będzie, że są zbyt mało wymagający, a co za tym idzie niepełnosprawni nie będą starali się rozwijać uznając to za bezskuteczne (wykres 49).

Wykres 50. Programy pomocowe wykorzystywane przez Firmy zatrudniające Osoby Niepełnosprawne w ocenie ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

Zdaniem Osób Niepełnosprawnych pracodawcy przede wszystkim korzystają z programów pomocowych finansowanych przez PFRON – 56% odpowiedzi, programów EFS – 29%, Inne (finansowane przez UP, Urzędy Miasta i Gmin) – 7%, zaś 8% ankietowanych nie miało zdania na ten temat (wykres 50.).

Ankietowani pracodawcy uznali, iż korzystają z programów pomocowych zatrudniając Osoby Niepełnosprawne.

Wykres 51. Programy pomocowe wykorzystywane przez Firmy zatrudniające Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.



Źródło: opracowanie własne

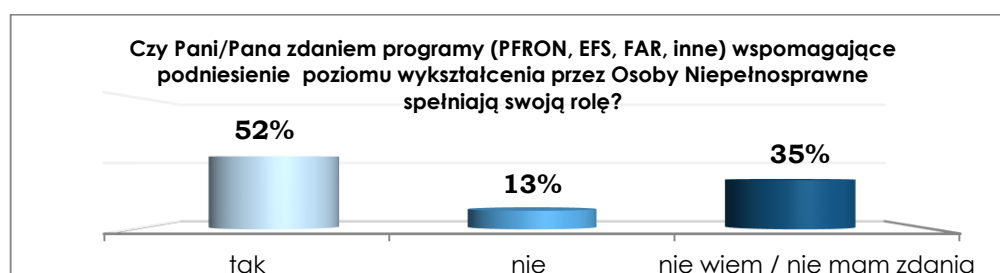
Z programów finansowanych przez PFRON firmy korzystają w 53%, czyli odpowiedź jest porównywalna do tej udzielonej przez Osoby Niepełnosprawne.

Programy EFS – 15%, Inne programy (finansowane przez UP, Urzędy Miasta i Gmin) – 11%. Ankietowani pracodawcy w 21%, iż ich firma nie korzysta z żadnych dofinansowań, ponieważ nie zatrudniają Osób Niepełnosprawnych, nie mają potrzeby korzystania z takich programów, za dużo formalności i dlatego rezygnują z tego typu dofinansowań(wykres 51.).

Nieco ponad ½ firm korzystało z wsparcia PFRON, które dotyczy m.in. dofinansowań nowych miejsc pracy, wyposażenia, dostosowania firmy do zatrudniania niepełnosprawnych. Jeśli firmy zatrudniają lub mają zamiar zatrudniać Osoby Niepełnosprawne wszelkiego rodzaju dofinansowania są wskazane, ponieważ koszty adaptacji pomieszczeń, stanowisk pracy czy podjazdów są bardzo wysokie na co wielu przedsiębiorców zwyczajnie nie stać.

Niepełnosprawnym respondentom zadano pytanie *Czy Pani/Pana zdaniem programy (PFRON, EFS, FAR, inne) wspomagające podniesienie poziomu wykształcenia przez Osoby Niepełnosprawne spełniają swoją rolę?*

Wykres 52. Programy wspomagające podnoszenie poziomu wykształcenia Osób Niepełnosprawnych i ich efektywność z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że ponad połowa badanych, bo aż 52% uznało ważność takich programów przy zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych. Respondenci uważali, iż „takie programy to ostatnia deska ratunku dla niepełnosprawnych w zdobywaniu wykształcenia”, „dzięki takim programom stać nas, niesprawnych na sfinansowanie kształcenia”, „dobrze, że ktoś takie programy wymyślił”, „dobrze, że nasze państwo czasem myśli o niepełnosprawnych”, itd. Jedynie 13% ankietowanych było niezadowolonych z istnienia takich programów „za dużo załatwiania”, „programy

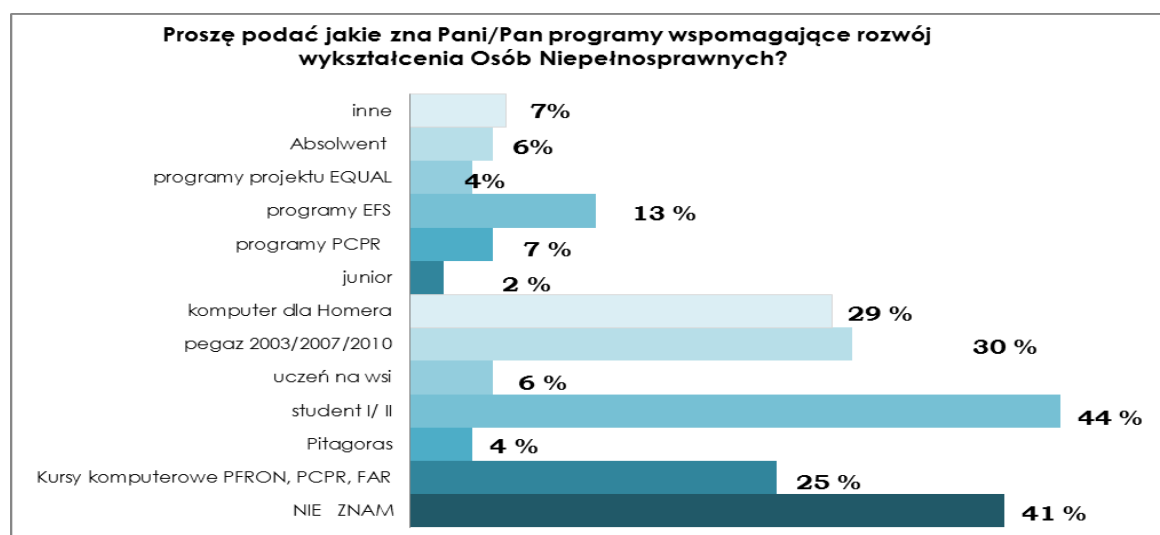
nieskuteczne”, „nawet jak się skończy szkołę to i tak niepełnosprawni nie mają pracy”, „szkoda kasy na takie programy, bo nic nie dają”, itd..35% nie miało zdania, bądź nie wiedziało o istnieniu takich programów (wykres 52.).

Zbyt niskie świadczenia rentowe, w pojedynczych przypadkach całkowity brak tych świadczeń powoduje, że niepełnosprawni nie myślą o rozwoju intelektualnym czy zawodowym. Podwyższanie wykształcenia i zwiększanie kwalifikacji pociągają za sobą spore koszty, na co renciści nie byłby stać.

Programy pomocowe³⁶⁶ dofinansowują nie tylko rozwój edukacyjny , ale również umożliwiają kontakt niepełnosprawnych ze światem zewnętrznym (np. dofinansowanie wózków, podjazdów, itd.). Trudności z dotarciem do instytucji wspomagających, skomplikowane wnioski, do których należy podpiąć niekiedy dziesiątki załączników, skutecznie „odstrasza” potencjalnych beneficjentów, będących osobami niepełnosprawnymi.

Niestety rokrocznie zmniejsza się liczba programów, bądź zakres udzielanej pomocy finansowej Osobom Niepełnosprawnym, co również staje się problematyczne, bo niepełnosprawny z niskich dochodów nie może sam sobie sfinansować rozwoju intelektualnego i zawodowego, a co za tym idzie mieć możliwości na zdobycie zatrudnienia.

Wykres 53. Rodzaje programów wspomagających rozwój wykształcenia Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

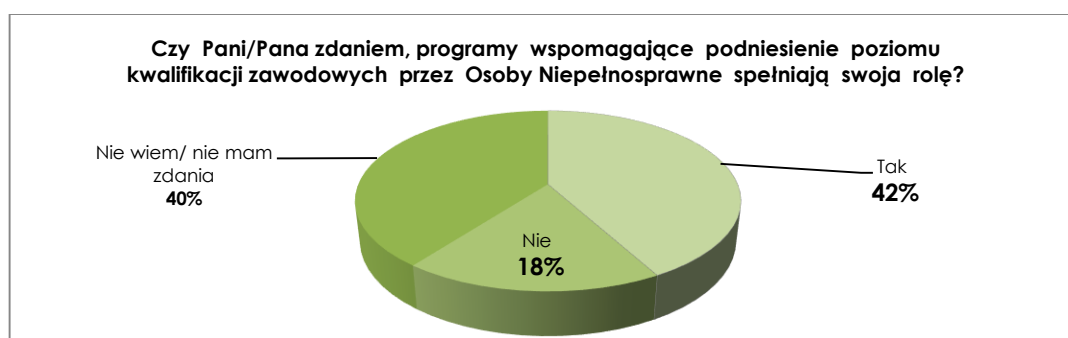
³⁶⁶ Więcej na str. 208

Kiedy pytano w trakcie rozmów z ankietowanymi Osobami Niepełnosprawnymi jaki jest powód, nie znajomości programów pomocowych uzyskiwałam różne odpowiedzi, np. „za dużo formalności”, „problemy z dotarciem do PCPR czy PFRON”, „za dużo dokumentów trzeba dołączać do wniosków”, „za mało informacji na temat programów można uzyskać przez telefon”, „trudności z dojazdem do jednostek zajmujących się programami pomocowymi”, itd. (wykres 53.).

Wielu z ankietowanych mieszka na wsiach, w małych miastach a tam dostępność do programów pomocowych jest ograniczona nie tylko z punktu widzenia fizycznego dotarcia do instytucji wspomagających, ale choćby do informacji o takich programach.

Niepełnosprawni respondenci w swoich odpowiedziach wskazali na znajomość (niekoniecznie branie w nich udziału) programów wspomagających rozwój wykształcenia Osób Niepełnosprawnych. Z wyników wyłania się obraz struktury znajomości tychże programów. Każdy z ankietowanych mógł udzielić więcej niż jednej odpowiedzi. Jak wskazują otrzymane odpowiedzi największą popularnością cieszą się programy PFRON. Są to programy wspomagające rozwój wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, finansujących oprócz nauki w szkołach średnich i wyższych także sprzęt komputerowy oraz niezbędne akcesoria do jego obsługi. Ponadto dzięki programom m.in. PFRONO zmniejsza się problem związany z barierami architektonicznym, które dla wielu niepełnosprawnych są nie lada przeszkodą, aby w ogóle wyjść z domu. Ok. 2/5 respondentów nie zna żadnych programów wspomagających. Być może, jak wspomniano powyżej, samo dotarcie do instytucji pomocowych jest dla wielu niepełnosprawnych barierą nie do przekroczenia, być może niechęć do socjalizacji ze zdrowym środowiskiem. Powodów takiej nieznajomości może być wiele.

Wykres 54. Programy wspomagające podnoszenie poziomu kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych i ich efektywność z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

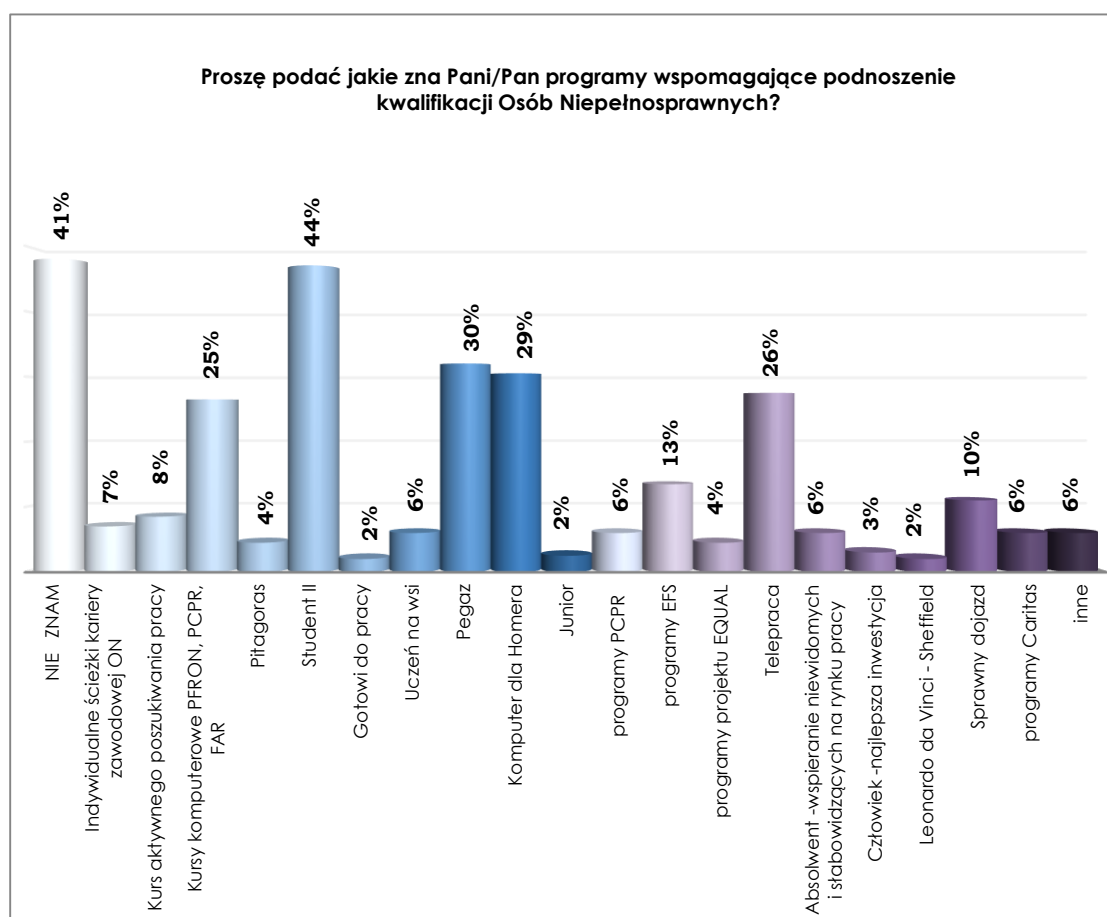


Źródło: opracowanie własne

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że nieco ponad 2/5 ankietowanych uznaje programy wspomagające za jak najbardziej efektywne, ponieważ dzięki nim miała możliwość sfinansowania np. wszelkiego rodzaju kursów, zakupu komputera itd., 40% nie zna takich programów lub nie wie o ich sprawdzalności, 18% uważa, że programy nie spełniają swojej roli w ogóle, ponieważ nic nie wniosły nowego w życie niepełnosprawnych, nadal są bez pracy, nadal wyalienowani. (wykres 54.).

Spytano ankietowane Osoby Niepełnosprawne o znajomość (niekoniecznie branie w nich udziału) programów wspomagających podnoszenie kwalifikacji niepełnosprawnych. Z wyników wyłania się obraz struktury znajomości tychże programów.

Wykres 55. Rodzaje programów wspomagających podnoszenie kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



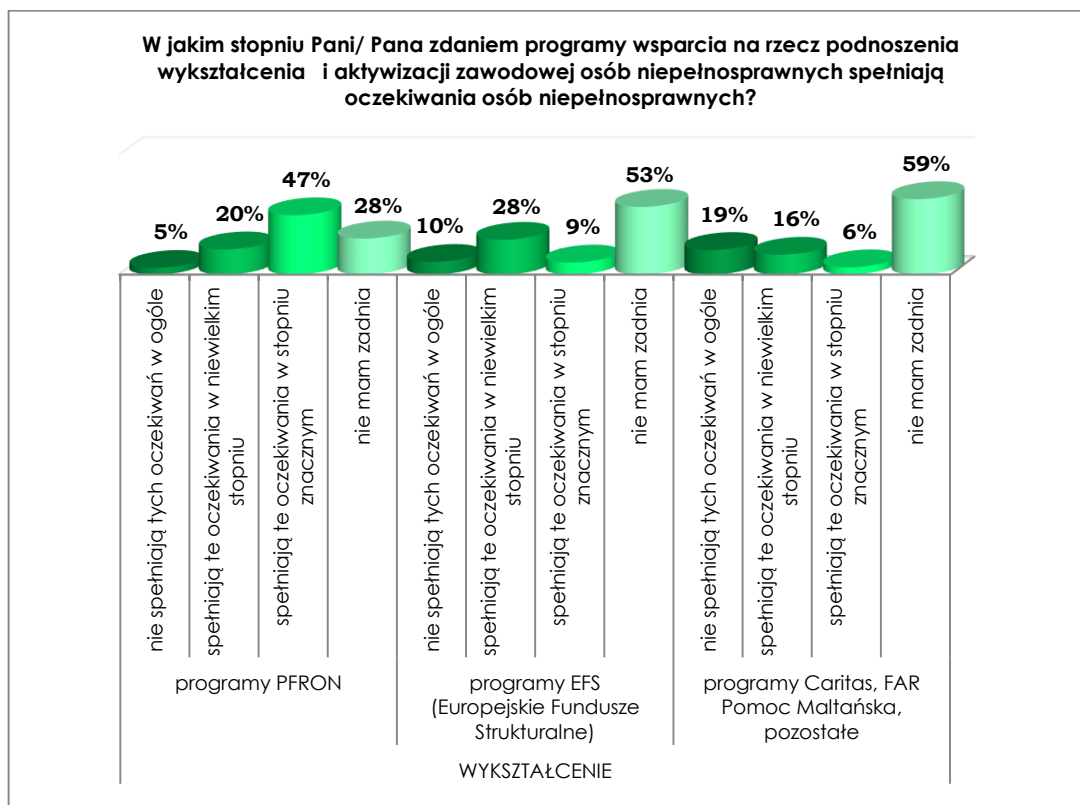
Źródło: opracowanie własne

Każdy z ankietowanych mógł udzielić więcej niż jednej odpowiedzi (wykres 55.). W tym przypadku, podobnie jak w wykresie 53., również ok. 2/5 respondentów nie wykazało znajomości programów pomocowych. w tym przypadku również programy PFRON były najczęściej wskazywane.

Zadano pytanie badanym Osobom Niepełnosprawnym o znajomość (niekoniecznie branie w nich udziału) programów wspomagających podnoszenie kwalifikacji i aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych. Z wyników wyłania się obraz struktury znajomości tychże programów.

Programy wspomagające WYKSZTAŁCENIE i ich skuteczność w jego zdobyciu (z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych).

Wykres 56. Programy wspierające podnoszenie poziomu wykształcenia i ich efektywność z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

Efektywność programów wspierających poziom wykształcenia zdaniem niepełnosprawnych respondentów jest istotna, bowiem prawie połowa z nich uważa, że

programy PFRON uzyskały wskaźnik zadowolenia w stopniu znacznym 47%, programy EFS – 28% zaś Programy Caritas, FAR, Pomoc Maltańska, pozostałe tylko 16%.

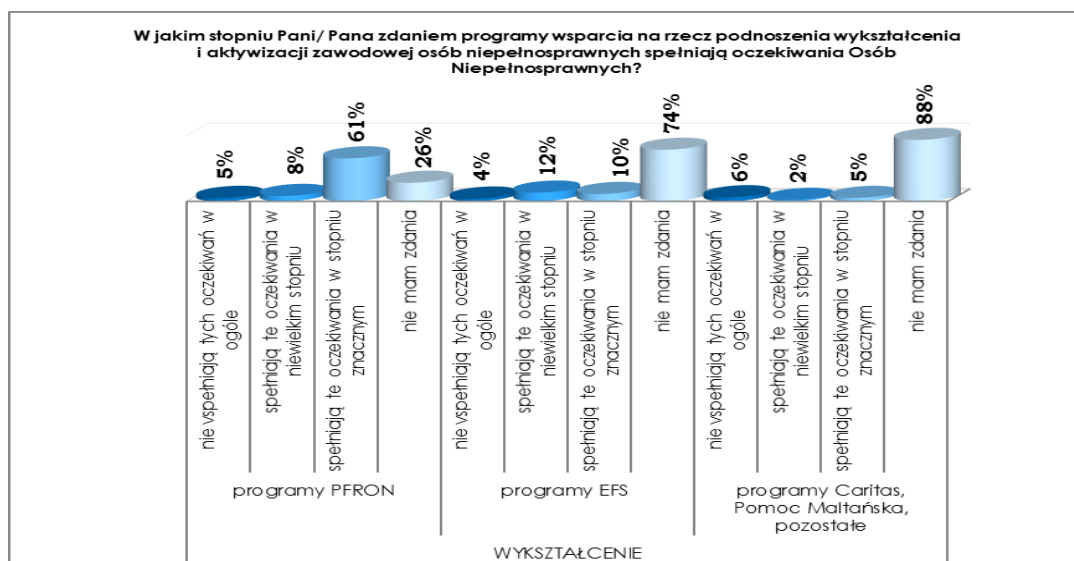
Jeśli chodzi o programy PFRON niespełna połowa ankietowanych ma pozytywne zdanie na temat ich funkcjonowania. Osoby, które uznały, że niespełniane są ich oczekiwania ponieważ „są obwarowane warunkami nie do spełnienia”, „kryteria dochodowe są za niskie”, „trudności z dotarciem do PFRON, za mała liczba pozytywnie zweryfikowanych wniosków”, itd.

Zaś programy Caritas, FAR, Pomoc Maltańska są prawdopodobnie za słabo rozpropagowane, ponieważ ok 3/5 niepełnosprawnych respondentów w związku z brakiem znajomości tych programów, bądź też korzystania z nich nie może wyrazić opinii.

Osoby mieszkające na wsiach i w mniejszych miastach w ogóle o nich nie słyszały, nie mówiąc już o dotarciu do instytucji, które inicjują te programy, aby uzyskać jakiekolwiek informacje. Stąd programy Caritas, FAR, Pomoc Maltańska, oraz pozostałe otrzymały niską ocenę efektywności. Szansą na polepszenie sytuacji byłoby lepsze rozpropagowanie informacji na temat istniejących programów, ich dostępności, nie tylko pod względem dojazdu do instytucji dofinansowujących, ale przede wszystkim pod względem uzyskania statutu beneficjenta bez względu na dochody.

Programy wspomagające WYKSZTAŁCENIE i ich skuteczność w jego zdobyciu (z punktu widzenia ankietowanych pracodawców):

Wykres 57. Programy wspierające podnoszenie poziomu wykształcenia oraz efektywność działania zatrudnionych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.



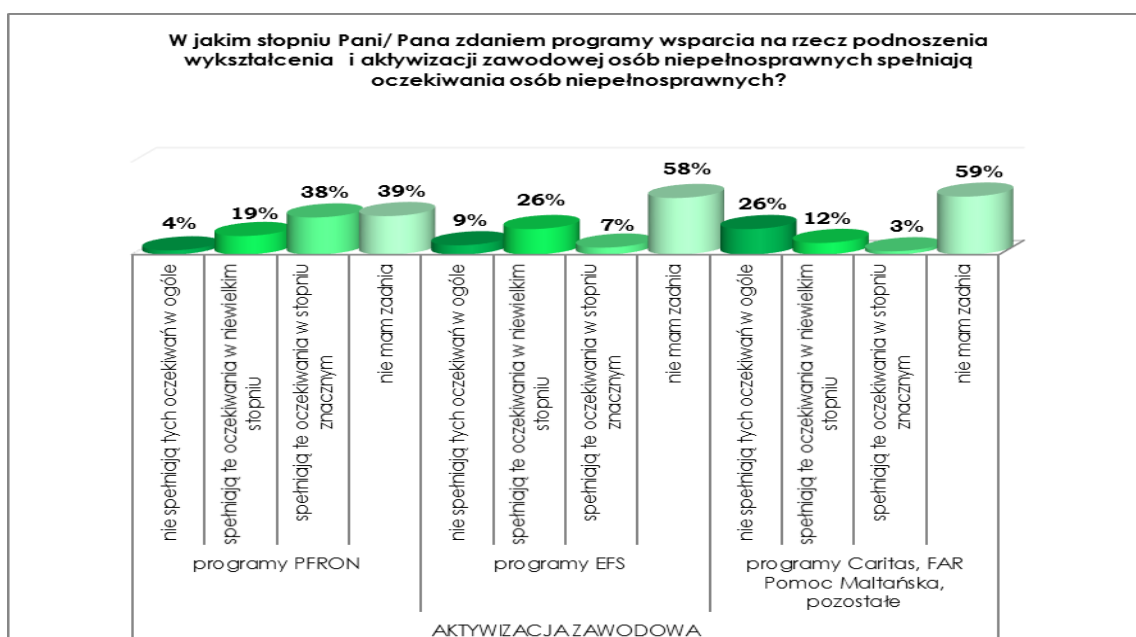
Źródło: opracowanie własne

Analizując powyższe wskazane w wykresie 57., programy należy zauważyć, że te dotowane przez PFRON mają wskaźnik zadowolenia w stopniu znacznym 61%, programy EFS – niewiele bo, 10% zaś Programy Caritas, FAR, Pomoc Maltańska, pozostałe jedynie 5% .

Znaczącym wydaje się być jest fakt, iż Programy Caritas, FAR, Pomoc Maltańska, pozostałe, podobnie jak w oczach niepełnosprawnych, także z punktu widzenia pracodawców otrzymało 87% odpowiedzi, programy EFS 74% odpowiedzi *nie ma zdania*, co oznaczać może że te programy albo są słabo dostępne albo słabo rozpropagowane na tyle, że pracodawcy z nich nie korzystają lub mają trudności, aby zapoznać się z nimi. Być może w wielu przypadkach jest to zwyczajna niechęć pracodawców do angażowania się zdobywanie takich funduszy: *za dużo pracy, trzeba pilnować terminów, za dużo „papierologii”*, itd.

Programy wspomagające AKTYWIZACJĘ ZAWODOWĄ i ich efektywność
(z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych):

Wykres 58. Programy wspierające aktywizację zawodową Osób Niepełnosprawnych i ich efektywność z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

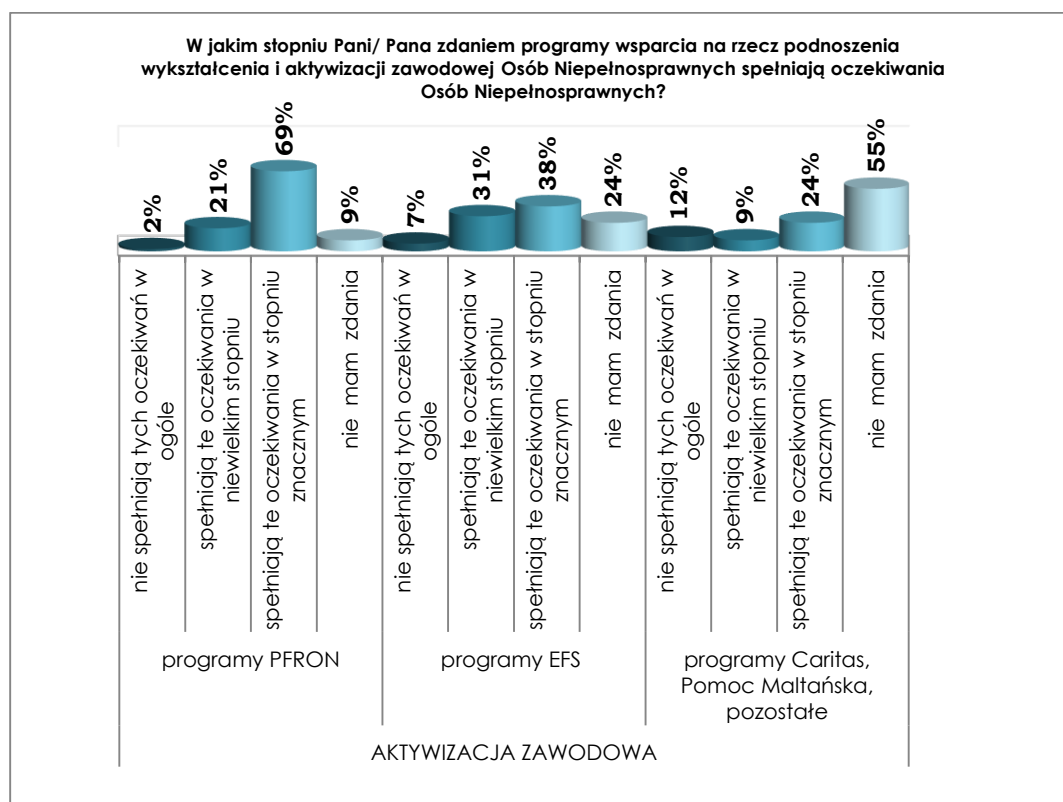
Rozważając wskazane programy wspomagające aktywizację zawodową i ich efektywność, należy zauważyć, że te finansowane przez PFRON są zadowalające w stopniu

znacznym ,programy EFS, Programy Caritas, FAR, Pomoc Maltańska, pozostałe jedynie , w niewielkim stopniu.

Znaczącym wydaje się być jest fakt, iż programy umożliwiające aktywizację zawodową finansowane przez Caritas, FAR, Pomoc Maltańska, EFS i pozostałe, z punktu widzenia niepełnosprawnych, otrzymały wskaźnik 3/5 badanych ,oznaczający nie znajomość programów. Tego typu ponawiające się odpowiedzi mogą wskazywać na fakt braku dostępności do programów, trudności z dotarciem do nich i zapoznaniem się z nimi stąd korzyści z nich płynące oceniane są nisko przez te osoby (wykres 58.).

Programy wspomagające AKTYWIZACJĘ ZAWODOWĄ i ich efektywność
(z punktu widzenia ankietowanych pracodawców):

Wykres 59. Programy wspierające aktywizację zawodową i ich efektywność z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.



Źródło: opracowanie własne

Z punktu widzenia pracodawców programy aktywizujące zawodowo otrzymały wyższe wskaźniki niż w odczuciach Niepełnosprawnych, zwłaszcza programy PFRON, które oceniono w 69% jako *spełniające oczekiwania beneficjentów w stopniu znacznym* (wykres 59.).

Jeśli zaś się tyczy programów Caritas, Pomoc Maltańska, FAR i pozostałych, również nie cieszą się one zbyt dużym zainteresowaniem, ponieważ ponad połowa ankietowanych pracodawców także nie ma zdania na ich temat. Czyli albo się z nimi nie spotkali, albo zbyt mało informacji na ich temat posiadali, aby zacząć z nich korzystać, bądź nie mieli chęci na bliższe się zapoznanie z możliwościami uzyskania dofinansowania z tych programów.

Istotnym wydaje się być poruszenie kwestia efektywności programów PFRON, Caritas, Pomocy Maltańskiej, FAR i innych związanych z finansowaniem wykształcenia i aktywizacji zawodowej. Biorąc pod uwagę programy PFRON z punktu widzenia Osób Niepełnosprawnych sprawdzają się w znacznej mierze przynosząc pozytywne rezultaty z zainwestowanych w wiedzę pieniędzy.

Niepełnosprawni korzystający z tych programów zdobywają wiedzę, aktywizują się zawodowo z uzyskanych opinii wynikało, iż *umożliwiło im to podjęcie pracy*.

Programy Caritas, Pomocy Maltańskiej, FAR i innych są trudno dostępne, zwłaszcza dla ludzi niepełnosprawnych mieszkających w niewielkich miejscowościach. A co za tym idzie nawet jeśli takie osoby ukończą szkoły, kursy, szkolenia czy aktywizują się zawodowo w miejscach ich zamieszkania niewiele to da bo nie ma tu możliwości zdobycia pracy.

Pracodawcy są bardziej optymistycznie nastawieni do tego typu programów współfinansujących aktywizację zawodową Osób Niepełnosprawnych i rozwoju ich wykształcenia. Być może to kwestia zainteresowania przez respondentów (zarówno tych niepełnosprawnych jak i pracodawców) lub dostępności do tych programów, powoduje to, że jedne z nich są bardziej atrakcyjne inne mniej.

W trakcie badań i zanim rozpoczęto badania była duża liczba programów wspomagających Osoby Niepełnosprawne, zwłaszcza finansowanych przez PFRON. Zmniejszyła się w sposób znaczny ilość programów finansujących rozwój zawodowy i społeczny Osób Niepełnosprawnych, zwłaszcza programów pomocowych PFRON. Dotyczy to również zmniejszenia dofinansowań³⁶⁷ do stanowisk pracy dla firm zatrudniających Osoby Niepełnosprawne.

³⁶⁷ Dofinansowania do stanowisk pracy zostały omówione w dalszej części rozprawy.

4.4. Potencjał intelektualny - efektywne dostrzeganie, docenianie i korzystanie z jego zasobu w organizacji.

Kolejnym etapem rozważań w tej rozprawie było dostrzeganie, docenianie i wykorzystania potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych jak i pracodawców. Pojęcie *potencjału intelektualnego*, omówione zostało w części teoretycznej, w rodz. 1.1.

W ankietach uwzględniono i oparto się o stworzoną przez autorkę definicję potencjału intelektualnego.

Wykres 60. *Dostrzeganie, docenianie i korzystanie z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.*



Źródło: opracowanie własne, opublikowane w: Z. Mikołajczyk, A. Pruchniak : *Le potentiel intellectuel ...*, op. cit., s.201

Na zadane w ankiecie pytanie respondenci otrzymali do wyboru 4 odpowiedzi (wykres 60.):

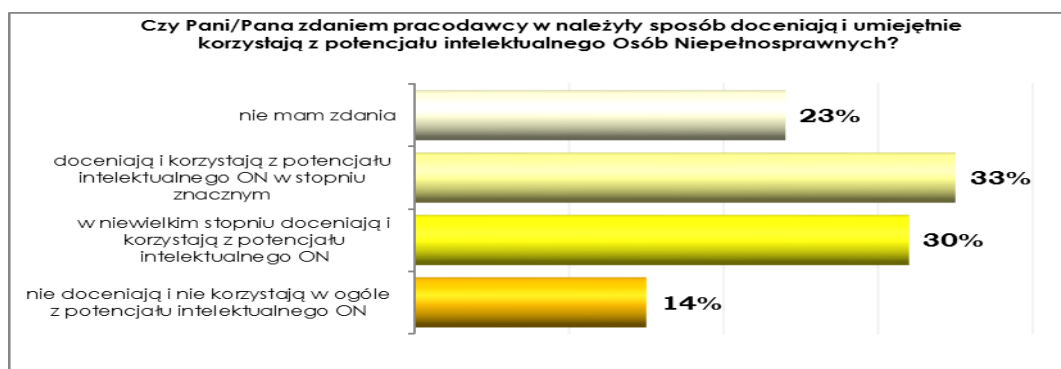
1. **nie doceniają i nie korzystają w ogóle z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych** – 41% badanych udzieliło takiej odpowiedzi. Uzasadnienie były rozliczne: „wykorzystują, ale w złym słowa znaczeniu”, „wykorzystują ale finanse idące za Osobami Niepełnosprawnymi” ,³⁶⁸itp.

³⁶⁸ „Jeżeli pracodawca decyduje się na zatrudnienie Osoby Niepełnosprawnej wykorzystuje jego wszystkie umiejętności do bólu”, „wykorzystują wszystko, co mogą, aby tylko za niewielkie pieniądze była wykonana praca za trzy osoby nie patrząc na wiedzę czy umiejętności”, „potrzebują murzynów do pracy”, „wykorzystują w stopniu znacznym niepełnosprawnych pracowników i tanią siłę roboczą”, „w ogóle ponieważ nie interesują ich zasoby. Szukają pracownika na konkretne stanowisko i nic więcej ich nie interesuje”, „nie spotkałam pracodawcy którego interesowałby wykształcenie lub kompetencje Osób Niepełnosprawnych”, „pracodawcy kierują niepełnosprawnych do bieżących zadań”, „pracowałam w różnych miejscach i wykonywałam co kazali bez własnej inwencji”, „boją się problemów”, „Osoba Niepełnosprawna w większości przypadków pracuje na stanowisku w ogóle nie wykorzystującym potencjału intelektualnego, a mimo to cieszą się, że mają jakąkolwiek

2. *w niewielkim stopniu doceniają i korzystają z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych* - 37% - uzasadnienia odpowiedzi były następujące: „przy małej pomocy i zachęcie można doszkolić pracownika, co się z tym wiąże, rozwinąć firmę”, „Nie mają zaufania do możliwości jakie „drzemią” w Osobach Niepełnosprawnych”, ³⁶⁹
3. *doceniają i korzystają z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych w stopniu znacznym* – niestety jedynie 4% badanych uznało, iż pracodawcy zauważają, doceniają i korzystają z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych. Twierdząc: „jeżeli nas szanują i wiedzą że jesteśmy intelektualnie ok.”, „Jeżeli pracodawca decyduje się na zatrudnienie Osoby Niepełnosprawnej wykorzystuje jego wszystkie umiejętności”, ³⁷⁰ **nie mam zdania** - 18% - nie wiadomo czy niepełnosprawni nie mieli w ogóle zdania, czy po prostu nie chcieli podjąć tematu.

Jak wygląda punkt widzenia pracodawców dotyczący dostrzegania, doceniania i korzystania z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych, pokaże poniższa analiza.

Wykres 61. *Perspektywa doceniania i korzystania z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.*



Źródło: opracowanie własne, opublikowane w: Z. Mikołajczyk, A. Pruchniak : *Le potentiel intellectuel ...*, op.cit., s.201

pracę”, „czerpią jedynie korzyści, bo wolą aby to była osoba pełnosprawna”, „pracodawcy patrzą na Osoby Niepełnosprawne przez pryzmat ich niepełnosprawności a nie kwalifikacji”, „nie tyle korzystają, co wykorzystują niesprawnych”, „nie spotkałem się aby któregośkolwiek pracodawcę zainteresowało wykształcenie lub żeby wykorzystać zainteresowania niepełnosprawnych”, „ponieważ pracodawców nie interesują zasoby intelektualne Osób Niepełnosprawnych. Szukają pracownika na konkretne stanowisko i nic więcej ich nie interesuje”,

³⁶⁹ „bardziej doceniają ulgi finansowe”, „odsetek zatrudnionych niepełnosprawnych jest żałośnie mały”, „Wg mnie liczy się przede wszystkim stopień niepełnosprawności i ulgi jakie pracodawcy mogą otrzymać od Państwa”, „od tzw. „potencjału” to mają „sprawnych” pracowników, a reszta ma raczej służyć za pretekst do wyciągnięcia pieniędzy od Państwa”, „tworząc stanowisko pracy mają określone, często niezbyt wygórowane oczekiwania”, „nie mają zaufania do możliwości jakie „drzemią” w niepełnosprawnych”, „dają im mało ambitne zadania”, „często praca, jaką mogą otrzymać niepełnosprawni nie wymaga zbytniego zaangażowania intelektualnego, ale ten problem można także przenieść do osób sprawnych”, „praca na określonym stanowisku pracownika wcześniej przeszkolonego wymaga wiedzy zdobytej podczas szkolenia a z biegiem czasu doświadczenia a niepełnosprawni zazwyczaj tego nie posiadają”,

³⁷⁰ „Jeżeli pracodawca już otrzymał dofinansowanie, to drugim powodem zatrudniania jest to, że szuka pracownika, aby robił to czego nie umieją jego pełnosprawni pracownicy. Jeżeli jest to niepełnosprawny to pasuje”, „nie można świadczyć pracy bez użycia intelektu”.

Na zadane pytanie ankietowani otrzymali także do wyboru 4 odpowiedzi (wykres 61.):

1. **nie doceniają i nie korzystają w ogóle z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych** – 14% ankietowanych udzieliło takiej odpowiedzi. Uzasadnienia były następujące: „nie bardzo jest z czego korzystać”, „przecież niesprawny nie może być wykorzystywany bo to nieetyczne”, „pracownik jak pracownik czy zdrowy czy niepełnosprawny co za różnica ma pracować i już”, „niepełnosprawnych zatrudniamy, bo trzeba mieć limit zatrudnienia a co tam od nich jeszcze wymagać”, itd.
2. **w niewielkim stopniu doceniają i korzystają z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych** – w 30% - pracodawcy twierdzili, iż „są niepełnosprawni, którzy mają w sobie to coś, a są tacy od których ciężko cokolwiek wydobyć”, „niepełnosprawni w naszej firmie są na różnych stanowiskach i na odpowiedzialnych i na mniej odpowiedzialnych”, „jak się da coś niesprawnych wydobyć to czemu nie”, itd.
3. **doceniają i korzystają z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych w stopniu znacznym** – niestety jedynie 33% badanych uznało, iż pracodawcy zauważają, doceniają i korzystają z potencjału intelektualnego niepełnosprawnych: „dobrze jest mieć wykwalifikowaną kadrę, która wspomaga rozwój firmy”, „w mojej firmie pracuje kilka Niepełnosprawnych Osób i to prawdziwi fachowcy a niepełnosprawność nie ma tu znaczenia liczy się to, że dzięki nim firma osiąga uznanie wśród klientów”, „niepełnosprawni to również ludzie inteligentni, więc czemu nie korzystać z ich wiedzy czy umiejętności”, „wykształcony i wykwalifikowany pracownik wcale nie musi być pełnosprawny, aby wspomagać firmę”, itd.
4. **nie mam zdania** - 23% - tu znowu pojawiła się konsternacja, bowiem trudno było określić czy pracodawcy nie mieli zdania, czy nie chcieli podjąć tematu, czy też obawiali się konsekwencji udzielonej odpowiedzi.

Widać wyraźnie różnice w postrzeganiu potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia samych zainteresowanych jak i potencjalnych pracodawców. 1/3 badanych pracodawców stwierdziła, iż w niepełnosprawnych dostrzegają, doceniają i korzystają z ich potencjału intelektualnego w stopniu znacznym.

Porównując otrzymane wyniki odpowiedzi pracodawców z tymi z analizy Osób Niepełnosprawnych, jasno wynika, że odczucia dotyczące znacznego stopnia postrzegania są 8 krotnie wyższe wśród pracodawców aniżeli wśród niepełnosprawnych. Z badań wynika, że w przeciwieństwie do złych doświadczeń Osób Niepełnosprawnych, część pracodawców

jednak uważa, że potencjał intelektualny niepełnosprawnych ma istotne znaczenie przy zatrudnianiu i w przyszłym rozwoju firmy.

Nasuwa się pytanie czy to pracodawcy chcieli dobrze wypaść w trakcie sondażu, czy też ankietowane Osoby Niepełnosprawne mają aż tak niską samoocenę, złe doświadczenia, bądź niechęć do afiszowania się swoim potencjałem intelektualnym, stąd też tak porażająca różnica.

Istnieje duże prawdopodobieństwo zaniżania swojej wartości przez Osoby Niepełnosprawne. W trakcie rozmów wyczuwalny był pesymizm i ewidentny brak wiary w siebie, a co za tym idzie niewielka asertywność. Brak tych cech utrudnia niepełnosprawnym nawiązywanie kontaktów interpersonalnych i stanowi przeszkodę choćby w rozmowach kwalifikacyjnych z pracodawcami. Pracodawcy chętniej widzą osoby pewne siebie, otwarte, umiejące się „sprzedać”, jako potencjalny pracownik.

Kolejnym etapem rozważania potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych będzie fakt dotyczący większego dostrzegania, doceniania i należytego wykorzystywania ich potencjału intelektualnego, z punktu widzenia samych zainteresowanych.

Wykres 62. *Dostrzeganie zasobów intelektualnych Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.*



Źródło: opracowanie własne

W odczuciu badanych Osób Niepełnosprawnych ich potencjał jest w niewielkim stopniu dostrzegany, doceniany i należyście wykorzystywany stąd wynik pokaźny 3/4 odpowiedzi negatywnych: „chcielibyśmy być lepiej postrzegani, jako wykwalifikowana kadra: „dobrze by było, żeby ktoś w nas zobaczył coś więcej niż kasę za nasze zatrudnianie”, „co z tego, że mam studia i kilka kursów za sobą jak w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej zawsze słyszę pytanie

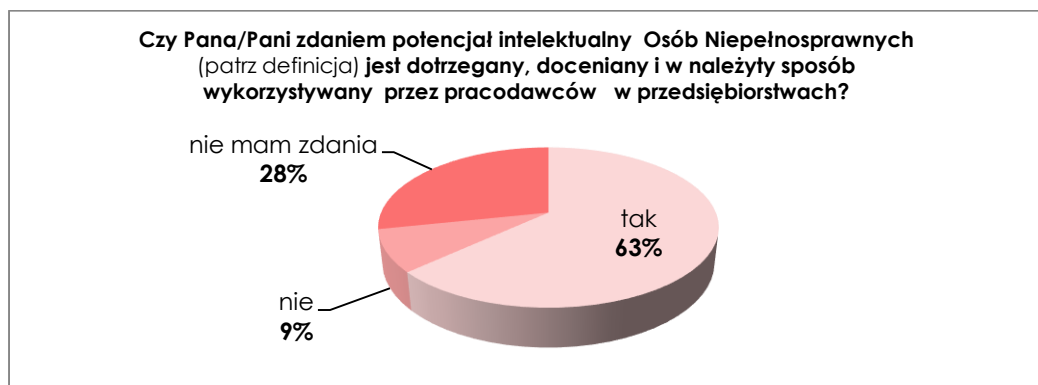
o rodzaj i stopień niepełnosprawności a nie o moją wiedzę czy kwalifikacje”, itp. Być może powodem tak znacznej ilości odpowiedzi był fakt, że mimo przedstawienia niepełnosprawnym respondentom pojęcia *potencjał intelektualny* nie zrozumieli definicji. Jedynie 6% ankietowanych udzieliło odpowiedzi pozytywnej. Ci ankietowani uznali, że : *„jakie ma znaczenie potencjał intelektualny? Najważniejsze , żeby znaleźć pracę”*, *„po co się afiszować wykształceniem i kwalifikacjami jak i tak to nic nie da”*, *„pracodawcy sami wiedzą co jesteśmy warci w momencie kiedy nas zatrudniają”*, itp. Pozostałe 19% nie miało zdania lub nie było przekonanych, jakiej udzielić odpowiedzi (wykres 62.).

Tu znowu w trakcie rozmów Osoby Niepełnosprawne podkreślały swoją niepełnosprawność, będącą głównym powodem dyskwalifikowania ich, jako ludzi.

W trakcie rozmów kwalifikacyjnych z pracodawcami, niepełnosprawni respondenci nie byli pytani o wykształcenie, umiejętności czy zainteresowania, ale o stopień niepełnosprawności i rodzaj niepełnosprawności. Czuli się wówczas niezbyt komfortowo, kiedy widziano w nich *„potencjalną kasę, jaką można zgarnąć za zatrudnienie kaleki”*.

W jaki sposób Osoby Niepełnosprawne są zauważane przez potencjalnych pracodawców, patrząc z perspektywy przedsiębiorstw w skali całego kraju?

Wykres 63. *Dostrzeganie zasobów intelektualnych Osób Niepełnosprawnych w firmach z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.*



Źródło: opracowanie własne

Otóż z otrzymanych wyników otrzymano odpowiedzi *tak* – ponad 3/5 ankietowanych pracodawców uznało, iż potencjał intelektualny Osób Niepełnosprawnych z obopólną korzyścią zarówno dla niepełnosprawnych jak i organizacji ich winien być bardziej dostrzegany, doceniany i wykorzystywany . Pracodawcy uznali ,że *„każdy zasób który daje*

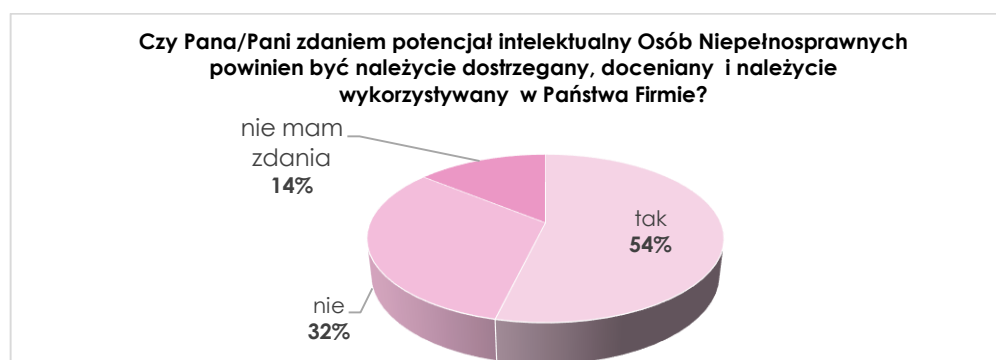
korzyści firmie powinien być doceniany”, „*ważne jest aby firma się rozwijała a osiąga się to jak się ma odpowiednio wykwalifikowaną kadrę a czy zdrowi ludzie pracują czy niepełni to nie ma znaczenia ważne co mają w głowach*”. Odpowiedzi *nie* - udzieliło jedynie 9% respondentów.

Co do wyrażenia swej opinii o potencjale intelektualnym Osób Niepełnosprawnych, w oparciu o przedstawioną definicję, co trzeci badany pracodawca nie wyraził swojego zdania w tym temacie (wykres 63.).

Sytuacja zmieniła się kiedy zapytano respondentów jaki jest punkt widzenia z perspektywy ich firm. Jak wygląda dostrzeganie, docenianie i wykorzystywanie potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych w badanych firmach?

Jeśli chodziło konkretnie o ankietowane firmy pracodawcy trochę zmienili opinię na ten temat w ich przedsiębiorstwach.

Wykres 64. *Postrzeganie zasobów intelektualnych Osób Niepełnosprawnych w ankietowanych firmach z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.*

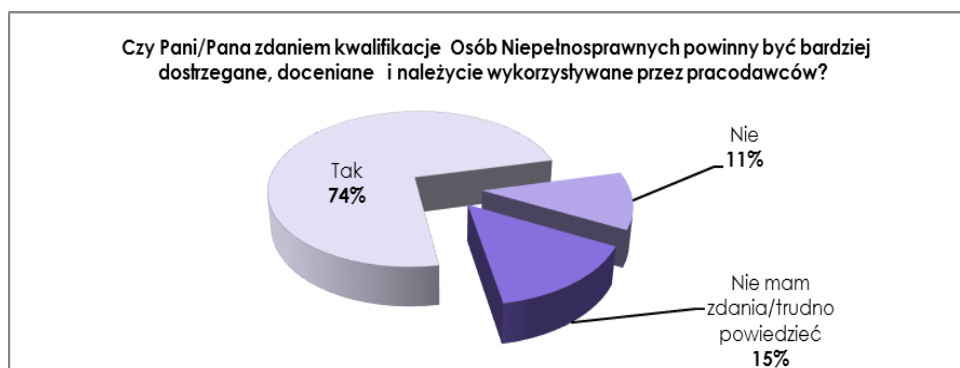


Źródło: opracowanie własne

Ponad połowa ankietowanych pracodawców uznała, iż w ich firmach potencjał intelektualny winien być bardziej doceniany, dostrzegany i wykorzystywany. Być może są one jedynie koloryzowane, bo w odczuciu ankietowanych niepełnosprawnych sytuacja postrzegania wygląda zupełnie inaczej. Nieco ponad 1/3 ankietowanych uznała, iż nie ma, co zmieniać, bo ich firmy dostrzegają, doceniają i w pełni wykorzystują potencjał intelektualny zatrudnianych niepełnosprawnych pracowników. 14% ankietowanych nie miało zdania na ten temat (wykres 64.).

Istotne jest jak Osoby Niepełnosprawne same oceniają postrzeganie ich kwalifikacji przez potencjalnych pracodawców.

Wykres 65. Postrzeganie kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

74% badanych Osób Niepełnosprawnych wskazując odpowiedź twierdzącą, uznało, iż ich kwalifikacje powinny być lepiej postrzegane przez pracodawców. Respondenci uzasadniali iż kwalifikacje niepełnosprawnych³⁷¹ : „czasem są większe niż u pełnosprawnej ale kto to doceni”, „czy to niepełnosprawna czy pełnosprawna osoba kwalifikacje powinny być dostrzegane jak każdego innego pracownika”, „jest masa niepełnosprawnych, którzy nie podejmą się kształcić dalej ale ich wiedza i doświadczenie powinny być dostrzegane, docenione i wykorzystane przez pracodawców w przedsiębiorstwie”, itd.

11% wskazało na odpowiedź negatywną, podkreślając: „każda Osoba Niepełnosprawna powinna być traktowana na równi z osobą pełnosprawną”, „wykorzystanie pracownika tzw. dziki kapitalizm”, „pracodawca jak dostrzeże zalety pracownika, to nie będzie miało znaczenia jego stan zdrowia. nie można takich zalet dostrzegać bardziej lub mniej – albo one są albo ich nie ma”, „i tak nas wykorzystują nie patrząc na kwalifikacje”, „pracodawca zatrudniając niepełnosprawnego wie , jakie kwalifikacje posiada dana osoba”,

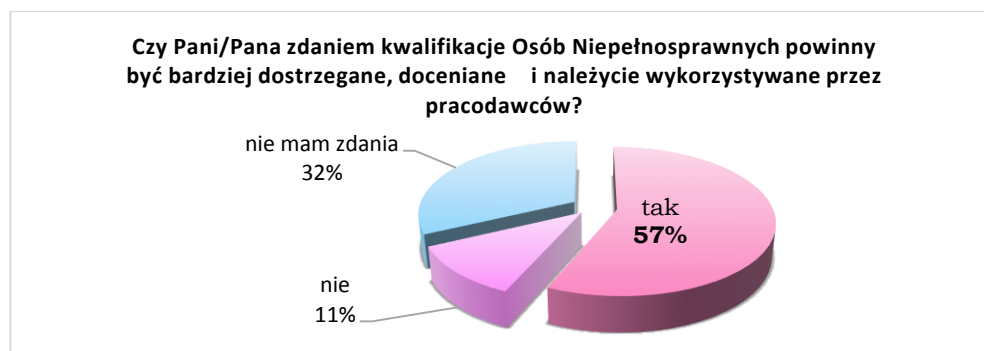
³⁷¹ „jest to korzystne dla obu stron”, „jest to ukryta i cenna wartość”, „jeśli komuś udało się już np. skończyć studia wyższe, powinien mieć szansę wykazania się swoimi umiejętnościami, a nie być zatrudniony na „niższym” stanowisku tylko dlatego, że tam pracodawca ma szansę na jakieś ulgi , itd.”, „kwalifikacje powinny być brane pod uwagę pod kątem zatrudnienia i często są”, „ma to duże znaczenie przy samoocenie i samorozwoju niepełnosprawnych”, „mają bogatą wiedzę i czasami widzą więcej niż potrzeba”, „mamy nie gorsze kwalifikacje niż pełnosprawni”, „mają duży potencjał do wykorzystania i wiedzę”, „miałyby wpływ na rozwój firmy i jej postrzeganie firmy i niepełnosprawnych na rynku pracy”, „myślę, że mało niepełnosprawnych jest zatrudnianych ze względu na panujące stereotypy”, „nie powinno się dzielić społeczeństwa na pełnosprawne i niepełnosprawne na wykształcone względnie nie”, „należy się zapoznać z kwalifikacjami osoby każdej! Bez względu na niepełnosprawność czy nie”, „niepełnosprawność nie skreśla człowieka, jako pracownika”, „niewykorzystana i cenna wiedza oraz kwalifikacje”, „Osoba Niepełnosprawna to również człowiek a nie tylko dofinansowanie”, „niepełnosprawni chcą pracować i mieć poczucie własnej wartości”, „osoby niepełnosprawne są lojalne w stosunku do pracodawcy i sumiennie wykonywają swoją pracę”, „niepełnosprawni są bardziej rzetelnymi i lojalnymi pracownikami”, „pomimo kwalifikacji są spostrzegani, jako osoby powolne i mniej wydajne. , „pracodawca mając pojęcie o możliwościach swoich pracowników zwiększa tym samym możliwości swojej firmy, nie interesując się zasobami, którymi dysponują pracownicy, sam się ogranicza”, „w wielu przypadkach pracownik niepełnosprawny będzie wydajniejszy niż pełnosprawny”, „wpływałyby na rozwój firmy i jej postrzeganie firmy i niepełnosprawnych na rynku pracy”, „zdarzają się wśród niepełnosprawnych bardzo inteligentni i zdolni ludzie”,

„potrzebna pracodawcom kasa za niesprawnego a nie jego kwalifikacje”, „niepełnosprawni nie są ani lepsi ani gorsi od sprawnych więc muszą być traktowani na równi ze zdrowymi”, itd. 15% ankietowanych Osób Niepełnosprawnych, nie miało w tym zakresie zdania. Część z nich nie chciała się wypowiadać ze względu na złe doświadczenia, część nie wiedziała, co powiedzieć, stąd wybór tej odpowiedzi (wykres 65).

Nie każda praca wymaga wielkich kwalifikacji, ważny jest odpowiedni dobór zadań dla pracownika, tak, aby maksymalnie wykorzystać jego kwalifikacje i zdolności, bowiem każdy pracownik chce być doceniany i poważany, a wykorzystywanie powyższych zasobów pozwala nabrać im pewności siebie.

Pracodawcy podawali w trakcie rozmowy przykłady kwalifikacji i do jakich stanowisk(charakteru pracy) uznawali za zadawalające. *Np. operator wózka widłowego musiał mieć na to odpowiednie potwierdzenie kwalifikacji, pracownik merytoryczny powinien posiadać umiejętność obsługi sprzętu biurowego, przedstawiciel handlowy powinien mieć umiejętność łatwego nawiązywania kontaktów*, itd.

Wykres 66. Postrzeganie kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

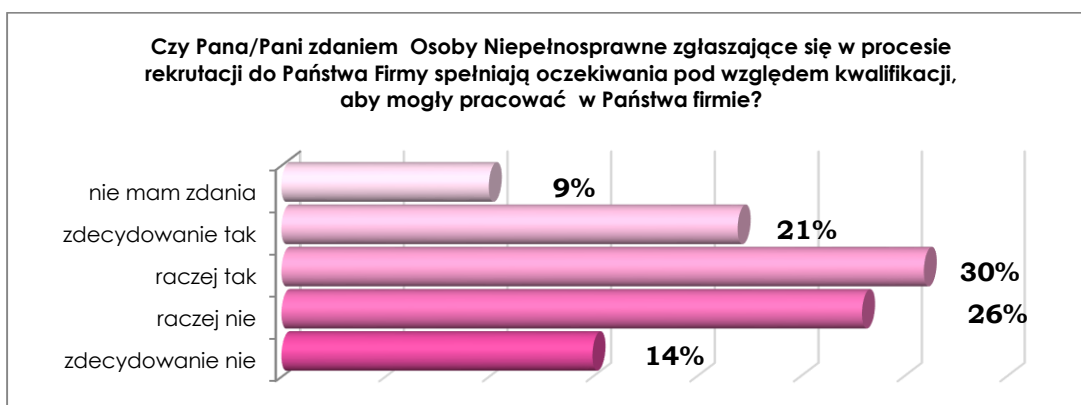


Źródło: opracowanie własne

Pracodawcy również wypowiedzieli się w tym zakresie i tak 57% ankietowanych potwierdziło, iż kwalifikacje Osób Niepełnosprawnych powinny być bardziej dostrzegane, doceniane i wykorzystywane w firmach, o ile nie ma tego do tej pory, 11% uznało, iż to nie jest konieczne ponieważ wystarczająco są te zasoby dostrzegane, doceniane i wykorzystywane w firmach, 32% ankietowanych nie miało zdania (wykres 66).

Pracodawcy wyrazili swoją opinię się również na temat poziomu kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych, jako potencjalnych pracowników zgłaszających się do ich firm.

Wykres 67. Poziom kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych, jako potencjalnych pracowników z punktu widzenia pracodawców ankietowanych firm.



Źródło: opracowanie własne

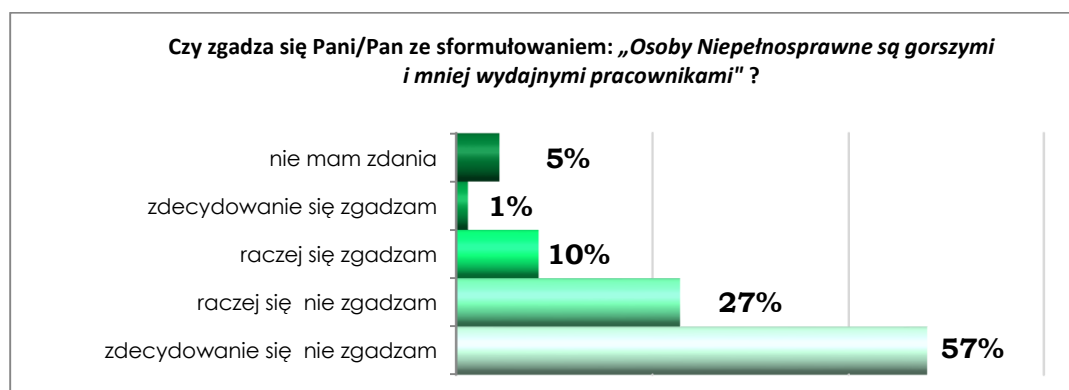
Z otrzymanych danych wynika, iż 21% potencjalnych pracowników otrzymało odpowiedź *zdecydowanie tak*, czyli w oczach pracodawców jak najbardziej spełniają oczekiwania, 30% *raczej tak*, czyli można wywnioskować, że mogą nadawać się do pracy, ale czegoś im brakuje, aby pracodawca uzyskał 100% satysfakcję. (wykres 67.).

26% ankietowanych odpowiedziało *raczej nie* – oznacza to, iż Osoby Niepełnosprawne zgłaszające się do ankietowanych przedsiębiorstw nie mają za dużych szans, aby, w aby w nich podjąć pracę, 14% pracodawców uznało iż, *zdecydowanie nie* zatrudniłoby w swoich firmach ubiegających się o pracę niepełnosprawnych. Powodem takiej sytuacji może być zbyt niski poziom wykształcenia, kwalifikacji lub mentalność przedsiębiorców.

Pracodawcy oprócz braku kwalifikacji obawiali się problemów ze strony zdrowotnej zatrudnianych przez nich Osób Niepełnosprawnych np. częste zwolnienia, urlopy bezpłatne, urlopy rehabilitacyjne. Generalnie mówiąc chodziło o długość i częstotliwość absencji Osób Niepełnosprawnych w pracy. 9% ankietowanych *nie miało zdania* w tym temacie być może ich firmy nie zatrudniały niepełnosprawnych, bądź w procesie rekrutacji, nie brano pod uwagę Osób Niepełnosprawnych.

Jak niepełnosprawni postrzegają samych siebie, jako potencjalnych pracowników, czy sformułowanie, iż *Osoby Niepełnosprawne są gorszymi i mniej wydajnymi pracownikami* jest ich zdaniem słuszne?

Wykres 68. Postrzeganie Osób Niepełnosprawnych, jako pracowników, punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

Ponad połowa ankietowanych zdecydowanie się nie zgadza³⁷² z powyższym sformulowaniem, podkreślając „a co to my z gorszej gliny ulepieni?”, „niepełnosprawny tak samo wartościowy jak zdrowy człowiek. Co trzeci ankietowany raczej się nie zgadzał z opinią uznając, że „nawet wśród niepełnosprawnych zdarzają osoby wyższych i niższych kwalifikacjach czy wykształceniu, zupełnie jak u zdrowych”, „pracownik bardziej czy mniej wydajny?, to zależy od człowieka a nie od jego niepełnosprawności”, „czy niepełnosprawny czy zdrowy jak będzie chciał pracować to pokaże na co go stać” (wykres 68.).

Jednakże jest i druga strona medalu i tu wyniki są następujące co dziesiąty ankietowany raczej się zgadza. Być może jest to spowodowane tym jak ankietowani czują się w swoim środowisku. Jeśli będą traktowani „po macoszemu”, nikt nie będzie zauważał tego, co robią, nie dawał im szansy na wykazanie się i rozwój, wówczas ich subiektywne odczucia mogą wskazywać na to, że będą czuli się gorsi i mniej wydajni w porównaniu z ludźmi zdrowymi.

1% badanych niepełnosprawnych respondentów zdecydowanie się zgadza z powyższym stwierdzeniem, uznając, że : „niepełnosprawny nigdy nie dorówna zdrowemu”, „pracodawcy uważają niepełnosprawnych za gorzej wykształconych i wykwalifikowanych:, pracodawcy widzą w nas potencjalne dofinansowanie”.

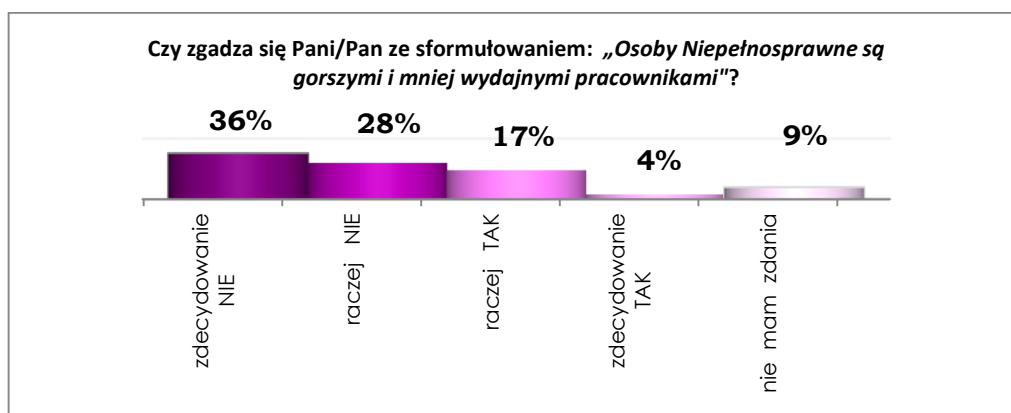
³⁷² „ jesteśmy bardziej wydajni i rzetelni niż zdrowi pracownicy, bo nam na pracy zależy”, „niepełnosprawność nie skreśla człowieka, jako pracownika”, „niesprawni są często niedoceniani”, „może nas uznają za gorszych, bo niewykorzystywana jest nasza cenna wiedza oraz kwalifikacje”, „ Osoby Niepełnosprawne chcą pracować i mieć poczucie własnej wartości dlatego często są lepszymi pracownikami niż zdrowi”, „Osoby Niepełnosprawne są lojalne w stosunku do pracodawcy i sumiennie wykonywają swoją pracę”, „osoby niesprawne są bardziej rzetelnymi pracownikami”, „wiem dokładnie, że pomimo kwalifikacji jesteśmy spostrzegani, jako osoby powolne i mniej wydajne, „wystarczy dać nam szansę wykazania się”, „wiele osób ma dodatkowe umiejętności zawodowe i poza zawodowe”, „zdarzają się wśród niepełnosprawnych bardzo inteligentni i zdolni ludzie”

Jak niepełnosprawni postrzegają siebie, jako potencjalnych pracowników ankietowani pracodawcy? Czy w ich mniemaniu sformułowanie: *Osoby Niepełnosprawne są gorszymi i mniej wydajnymi pracownikami* jest słuszne? Niepełnosprawni sami uznają siebie za bardziej lojalnych i rzetelnych pracowników, przywiązanych do firmy , w której są zatrudnieni. Należy podkreślić, że wkładają oni znaczni więcej wysiłku w wykonywanie swoich obowiązków, a co za tym idzie są bardziej zaangażowani w wykonywaną pracę.

Z rozmów przeprowadzonych z ankietowanymi udzielających dwie ostatnie odpowiedzi wynikało, iż spowodowane one były brakiem wiary w siebie , jak również sytuacjami, jakie spotkały tych ludzi w trakcie poszukiwania pracy. Stąd być może ten pesymizm, który uniemożliwia im wielokrotnie zdobycie pracy.

Pracodawcy , którym zadano pytanie : czy zgadza się Pani/Pan ze sformułowaniem „*Osoby Niepełnosprawne są gorszymi i mniej wydajnymi pracownikami*” mieli tę samą możliwość wyboru co niepełnosprawni.

Wykres 69. *Postrzeganie Osób Niepełnosprawnych, jako pracowników, z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.*



Źródło: opracowanie własne

Pośród ponad 1/3 ankietowanych udzieliła odpowiedzi *zdecydowanie nie*, uznając niepełnosprawnych „*za równych ze zdrowymi*”, „*jeśli chcą pracować to pracują i dają z siebie wszystko*”, itp. W 28% odpowiedzieli *raczej nie*. Mogłoby się wydawać, że w sumie te 64% odpowiedzi, wskazujących, iż pracodawcy nie uznają Osób Niepełnosprawnych za gorszych pracowników, powinno dawać nadzieję na lepsze postrzeganie niepełnosprawnych jako potencjalnych pracowników. Jednakże rzeczywistość daleko odbiega od otrzymanych odpowiedzi. Niepełnosprawni pracownicy nadal są niechętnie przyjmowani na wole wakaty.

Odpowiedzi *raczej tak* 17% i *zdecydowanie tak* 4% wskazują na fakt, iż 1/5 pracodawców postrzega Osoby Niepełnosprawne, jako gorszych, mniej wydajnych pracowników, którzy często chorują i nie mają odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji (wykres 69.). Z uzasadnień, jakie wpisywali pracodawcy w tych dwóch odpowiedziach wynikało, iż niektórzy z ankietowanych widząc niepełnosprawność fizyczną od razu gorzej oceniali niepełnosprawnych, inni obawiali się tego, że *jak zatrudnią Osoby Niepełnosprawne, to one się nie sprawdzą tak dobrze, jak osoby sprawne*.

Oczywiście obawy mogą się pojawić, jednakże należy najpierw poznać człowieka niepełnosprawnego, jego możliwości i ograniczenia a dopiero później poddawać ocenie. Niestety rzeczywistość okazuje się bardziej ponura aniżeli by się wydawało. Osoby Niepełnosprawne mimo wielu „udogodnień” mają olbrzymie trudności ze znalezieniem zatrudnienia.

4.5. Uwarunkowania zatrudniania Osób Niepełnosprawnych.

Zatrudnianie niepełnosprawnych pracowników zobowiązuje pracodawców do spełnienia określonych warunków i spełnienia wyznaczonych procedur, które obwarowane są konkretnymi przepisami. Dotyczą one m.in. dostosowania miejsca pracy, formy pracy, elastyczności czasu pracy.

Aby prawidłowo zorganizować zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych, należy zapoznać się uwarunkowaniami wewnętrznymi i zewnętrznymi firmy, które mogą mieć znaczący wpływ na funkcjonowanie niesprawnych w firmie.

Osoby Niepełnosprawne mogą być zatrudniane nie tylko z Zakładach Pracy Chronionej ale również na wolnym rynku pracy.

Rokrocznie wprowadzane są zmiany w przepisach dotyczące ZPCHr³⁷³ jak również pracodawców z otwartego rynku pracy, wynikające z nowelizacji z 27 sierpnia 1997 r.

³⁷³ ZPCHr – Zakład Pracy Chronionej

o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dotyczą one zazwyczaj warunków zatrudniania niepełnosprawnych, wysokości dofinansowywania ich stanowisk pracy, uprawnień pracowniczych, a także praw i obowiązków pracodawców. Istotne są również aspekty związane z poziomem zatrudniania Osób Niepełnosprawnych, ulgami w wysokościach wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), w zarządzaniu Zakładowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (ZFRON)³⁷⁴. Z racji tego, iż jest niewielka ilość ZAZ (Zakładów Aktywności Zawodowej), zmiany w przepisach rzadko dotyczą tej grupy pracodawców.

Niestety mimo obowiązujących przepisów dotyczących rehabilitacji, zatrudnienia i aktywizacji zawodowej, nikt tak naprawdę nie zastanawia się nad tym, aby wykorzystywać potencjał intelektualny Osób Niepełnosprawnych by osiągnąć sprecyzowane w ustawodawstwie cele.

Niepełnosprawni nadal są traktowani jako osoby, które wymagają wsparcia i pomocy instytucji wspomagających a nikt nie zwraca na drugą stronę medalu na to, co oni mogą dać od siebie.

4.5.1. *Formy zatrudniania Osób Niepełnosprawnych*

Kodeks pracy³⁷⁵ podaje formy zatrudnienia stosowane w Polsce. Należy do nich *umowa o pracę*, która ma wskazania, co do czasu jej trwania: umowa na okres próbny; umowa na czas określony; umowa na zastępstwo; umowa na czas wykonywania pracy; umowa na czas nieokreślony. Od nowego roku po zmianach przepisów będą możliwe stosowanie umów o pracę:

- umowę o pracę na czas nieokreślony,
- umowę o pracę na czas określony,
- umowę o pracę na okres próbny.³⁷⁶

³⁷⁴ ZFRON – Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

³⁷⁵ Art. 25 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, *op. cit.*

³⁷⁶ Artykuł: *Umowy o pracę - zmiany w przepisach od 2015*, <http://poradnik.wfirma.pl/-umowy-o-prace-zmiany-w-przepisach-od-2015>

Obniżając koszty pracy, nagminnie umowy o pracę zastępowane są umowami cywilnoprawnymi lub kontraktami spisywanymi z osobami samozatrudniającymi się w jednoosobowych firmach

✓ *umowa o dzieło*³⁷⁷ - Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia.

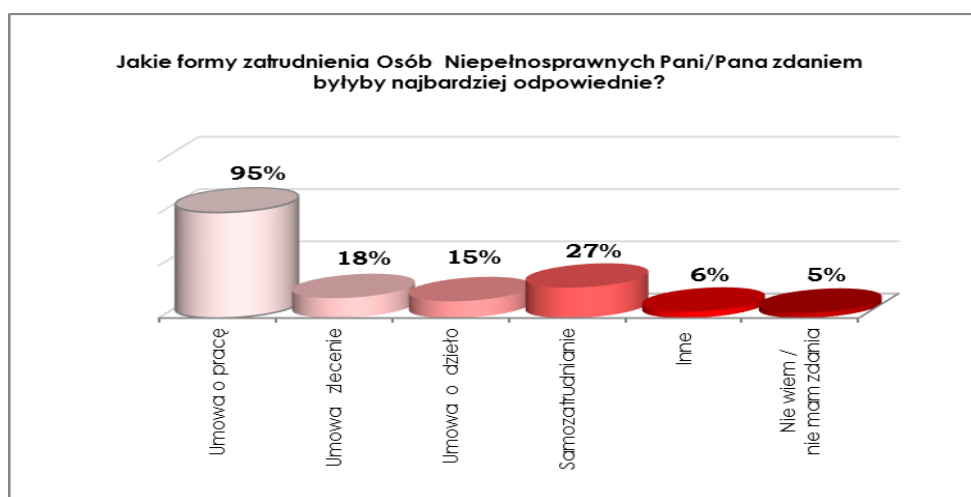
✓ *umowa zlecenia*³⁷⁸ - to umowa cywilnoprawna, która jest usystematyzowana w Kodeksie Cywilnym. Ze względu na fakt, iż umowa ta nie podlega Kodeksowi Pracy, stąd też osoba wykonująca przyjęte zlecenie, ma jedynie prawa takie jakie wynikają z treści zawartej umowy.

✓ *samozatrudnianie*³⁷⁹

Niestety umowy o dzieło i zlecenie nie dają niepełnosprawnemu możliwości uzyskania stażu pracy, czy też, co może się wydawać prozaiczne urlopu, pójścia na zwolnienie lekarskie.

Zapytano ankietowanych niepełnosprawne, jakie, w ich odczuciu, formy zatrudnienia byłyby najbardziej adekwatne dla zatrudnianych w firmach Osób Niepełnosprawnych. Ankietowani mogli udzielić więcej niż jedną odpowiedź.

Wykres 70. *Preferowane formy zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.*



Źródło: opracowanie własne

³⁷⁷ Art. 627. Kodeks Cywilny, <http://lex.pl/serwis/kodeksy/akty/64.16.93.htm>

³⁷⁸ Art. 734 – 751 Kodeks Cywilny, *op. cit.*

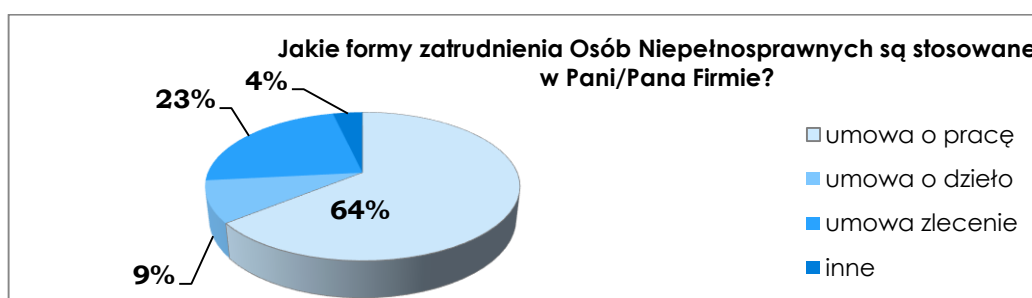
³⁷⁹ *Samozatrudnianie* – to inaczej prowadzenie indywidualnej działalności gospodarczej, oznacza, że samozatrudniający staje się przedsiębiorcą prowadzącym działalność we własnym imieniu, ponosząc ryzyko na własny rachunek.

Najbardziej preferowaną odpowiedzią w 95% była umowa o pracę, która w odczuciu ankietowanych dawała im : „zabezpieczenie na przyszłość, bo staż się liczy do emerytury”, „jak jest umowa o pracę to tak łatwo się pracownika nie zwalnia”, „jak pracownik zwolniony to się należy zasiłek dla bezrobotnych jak nie ma renty”, itd. Z uzasadnień wynikało, iż najbardziej preferowane były umowy o pracę na czas nieokreślony.

Pozostałe umowy zlecenie, o dzieło, czy samozatrudnienie nie były formami, które w pełni by zadowalały niepełnosprawnych. Inne formy zatrudnienia (wskazywano kontrakt menadżerski³⁸⁰, umowę agencyjną³⁸¹) stanowiły zaledwie kilka procent , zaś co dwudziesty respondent nie potrafił określić swoich preferencji przy wyborze umowy. Czy te odpowiedzi były faktyczne i zgodnie z prawdą, czy też wskazanie tych stanowiły reakcję na zadane pytanie? Być może niepełnosprawni chcieli się wykazać znajomością różnych umów. Niestety sam wybór być jedynie wskazaniem bez nieznaności przepisów prawa i konsekwencjami, jakie niesie podpisanie konkretnego rodzaju umowy³⁸². (wykres 70.).

Pracodawcy zapytani o preferowane formy zatrudnienia stosowane w ich firmach odpowiedzieli następująco.

Wykres 71. *Preferowane formy zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych stosowane w firmach wskazane przez ankietowanych pracodawców.*



Źródło: opracowanie własne

W 64% odpowiedzi ankietowani wybrali umowę o pracę. Było to dość znamienne, bo w uzasadnieniu podawali, iż „zatrudniając niepełnosprawnych na umowę o pracę ma się

³⁸⁰ Artykuł: *Kontrakt menedżerski czy umowa o pracę?* , <http://www.infor.pl/prawo/praca/formy-zatrudnienia/325220,Kontrakt-menedzerski-czy-umowa-o-prace.html>

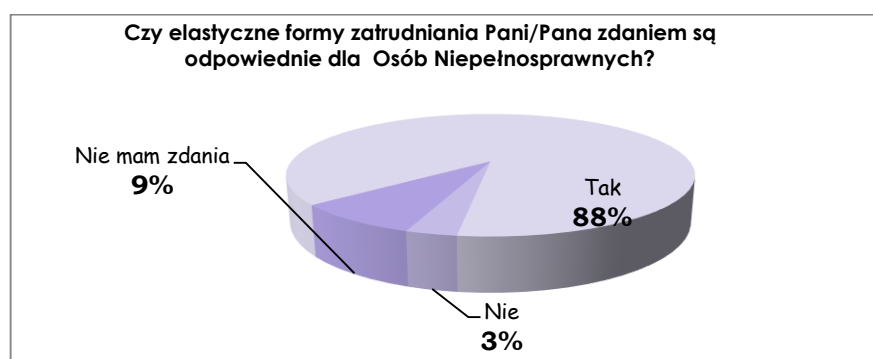
³⁸¹ Artykuł: *Umowa agencyjna*, <http://www.infor.pl/prawo/encyklopedia-prawa/u/272251,Umowa-agencyjna.html>

³⁸² Wszystkie pytania ankiety były omawiane indywidualnie, tak aby uświadomić niepełnosprawnym z jakim tematem zawartym w pytaniu mają się zmierzyć. Wątpliwości dotyczące odpowiedzi były wyjaśniane przy każdym pytaniu, indywidualnie dla każdego respondenta, jednakże wybór odpowiedzi należał do ankietowanych.

możliwość uzyskania dofinansowanie stanowiska pracy Osób Niepełnosprawnych”, niespełna co dziesiąty respondent wskazał umowę o dzieło, *bo nie trzeba się martwić o odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne*, podobne odpowiedzi podawane były przy umowie zlecenie, którą pracodawcy, traktowali jako niezobowiązujące zatrudnienie, bez ponoszenia *niepotrzebnych kosztów*. Inne (umowa agencyjna, kontrakt menadżerski, samozatrudnianie) wskazał niespełna co dziesiąty respondent badania. Stosowanie tych umów agencyjnej i kontraktu menadżerskiego stosowane są w przypadku Osób Niepełnosprawnych bardzo sporadycznie. (wykres 71).

Dobrym wydałaby się rozwiązaniem dla Osób Niepełnosprawnych mogłyby być elastyczne formy zatrudnienia, bowiem z punktu widzenia ankietowanych w 88% odpowiedzi właśnie wskazały na tę formę pracy.

Wykres 72. Stosowanie elastycznych form zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

Nieco ponad 4/5 ankietowanych wskazało, iż elastyczne formy zatrudnienia są, jak najbardziej odpowiednie dla Osób Niepełnosprawnych. Uzasadniając to w różnoraki sposób np. *„dobrze samemu decydować o tym w jakich godzinach się pracuje”*, *„dostosowanie miejsca i czasu pracy jest bardzo ważne”*, *„elastyczne formy zatrudnienia pozwalają dopasować miejsce i czas pracy do konkretnych rodzajów niepełnosprawności tak, aby warunki pracy były możliwie komfortowe dla zatrudnionych”*³⁸³, itd.

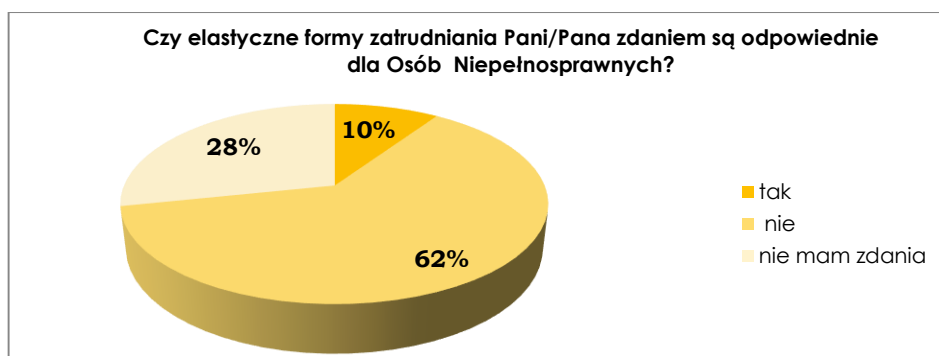
³⁸³ „elastyczny czas i miejsce pracy nie koliduje z ograniczeniami fizycznymi, zdrowotnymi Osoby Niepełnosprawnej”, „jest możliwość koniecznej rehabilitacji niepełnosprawnych”, „jest to wygodna forma zatrudnienia dająca możliwość rozłożenia sobie pracy w czasie ale też nakłada na Osobę Niepełnosprawna dyscypliny żeby jednak ta pracę wykonać z jednej strony jest dobry to sposób zatrudnienia z drugiej strony mało komfortowy”, „można pracować w domu, bo nie każdy może dojechać na miejsce pracy i nie od do tylko jest przerwa na odpoczynek”, „nie zawsze On może dotrzeć na miejsce pracy a tak pracuje w domu”, „nie każdy niepełnosprawny jest w stanie wytrzymać 7-8 godzin ciągłej pracy”, „praca powinna być dostosowana przede wszystkim do stanu zdrowia Osoby Niepełnosprawnej (możliwość samodzielnego kształtowania godzin pracy, czy zadaniowy wymiar pracy, gdy np. niewskazane jest długotrwałe stanie przy maszynie, lub siedzenie przy komputerze)”, „stan

3% ankietowanych uznało elastyczne formy zatrudnienia za *nieodpowiednie* dla Osób Niepełnosprawnych, twierdząc, iż dla nich *reguły tego zatrudnienia są niejasne*.

Pozostałe 9% nie miało zdania w tym temacie : „*nigdy nie pracowałem, nie wiem, jak się pracuje elastycznie zawsze pracowałam normalnie, nie wiem czy byłby dobre, skoro nie słyszałam aby ktoś to stosował*”, itd.. Jak wynikało z uzasadnień odpowiedzi te dwa wskaźniki mogą wynikać z nieznamomości elastycznych form zatrudnienia.³⁸⁴ (wykres 72.).

Pracodawcom również zadano pytanie *jakie ze stosowanych form elastycznych byłby najbardziej odpowiednie dla zatrudnianych Osób Niepełnosprawnych.?*

Wykres 73. *Stosowanie elastycznych form zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.*



Źródło: opracowanie własne

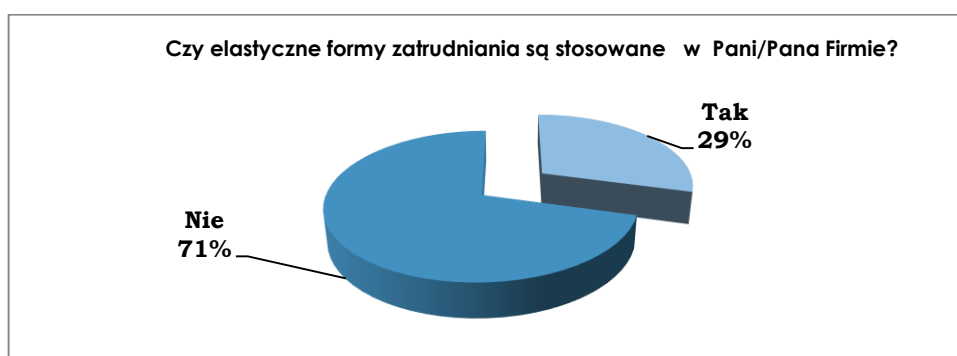
Wśród pracodawców stosowanie elastycznych form zatrudnienia jedynie w 10% byłby dobrym rozwiązaniem zarówno dla nich jak i dla zatrudnianych Osób Niepełnosprawnych: „*taka forma pracy wpływa na zwiększenie wydajności pracy Osób Niepełnosprawnych*”, „*to dobre rozwiązanie*”, „*to sam niepełnosprawny ma wpływ na czas i formę pracy*”, „*z reguły stan zdrowia tego wymaga*”, „*brak dojazdów, czyli mniej spóźnień*” „*w pewnych sytuacjach jest to niezbędne ze względu na rodzaj niepełnosprawności*”, „*umożliwiają wykonywanie pracy niezależnie od ograniczeń fizycznych i czasowych*”, 62% ankietowanych uznało, że nie jest to odpowiednie rozwiązanie dla niepełnosprawnych, a w uzasadnieniu podawali, iż w ich firmach

zdrowia Osób Niepełnosprawnych zmusza czasem do nieplanowanych przerw, lub odbywania pracy w innym miejscu”, „*umożliwia bezproblemowe leczenie i rehabilitację*”, „*ze względu na niesprawność potrzebuję chwilowego odpoczynku w trakcie wykonywanej pracy, dzięki temu mogę pracować w godz. dla mnie odpowiadających*”, „*wygoda, brak dojazdów, same pozytywy*”, „*w zależności od stopnia niepełnosprawności, można ułożyć-zaplanować dzień pracy*”, „*umożliwia to swobodne korzystanie z wizyt w gabinetach lekarskich niezależnie od godzin pracy*”, „*umożliwia odpoczynek dla umysłu i ciała, przez co praca staje się wydajniejsza*”, „*umożliwia to dowolność w zakresie samodzielnego planowania rozkładu dnia a także ...nie zmusza do tracenia czasu na dojazd do zakładu pracy*”,

³⁸⁴ Wszystkie pytania ankiety były omawiane indywidualnie, tak aby uświadomić niepełnosprawnym z jakim tematem zawartym w pytaniu mają się zmierzyć. Wątpliwości dotyczące odpowiedzi były wyjaśniane przy każdym pytaniu, indywidualnie dla każdego respondenta, jednakże wybór odpowiedzi należał do ankietowanych.

elastyczne formy zatrudnienia prawdopodobnie by się nie sprawdziły. Ponadto „rozregulował by się czas pracy w ich przedsiębiorstwach”, „stan zdrowia, wizyta u lekarza wymusza niekiedy prace w różnych godzinach i w mniejszej intensywności”, „godziny zmianowe by zachodziły na kolejne zmiany w tryzmianowym trybie pracy”, „rodzaj niepełnosprawności należy skojarzyć z nieprzewidywalnością”, „inni pracownicy mogli by chcieć pracować tak jak niepełnosprawni a wtedy zrobił się w firmie zamęt”, itd. 28% ankietowanych nie miało zdania albo nie wiedziało, na czym praca elastyczna miałaby polegać. (wykres 73.).

Wykres 74. Elastyczne formy zatrudnienia w ankietowanych firmach.



Źródło: opracowanie własne

Na pytanie czy w ankietowanej firmie są stosowane elastyczne formy zatrudnienia? W niespełna 1/3 respondentów odpowiedzi były twierdzące: „czasami idziemy niepełnosprawnym pracownikom na rękę”, „jesteśmy firmą, która stosuje telepracę więc nasi pracownicy mają szczególne warunki zatrudnienia dostosowane do ich potrzeb”, itd.

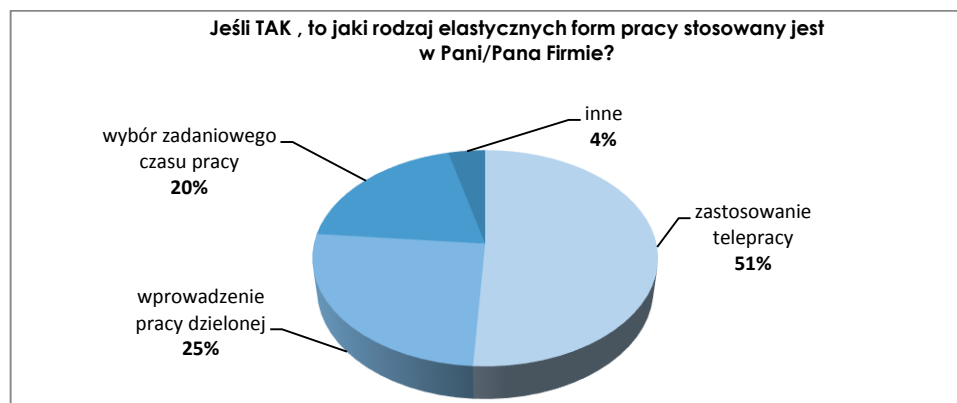
3/4 odpowiedzi było negatywnych. W uzasadnieniu odpowiedzi *nie*, jakie uzyskano od ankietowanych pracodawców, „elastyczne formy zatrudnienia nie sprawdziłyby się w ich firmach”, „nie są przekonani, co do tego typu zatrudniania”, „nie ma potrzeby wprowadzania zmian”, „elastyczny czas pracy tylko by zaburzał rytm zmianowy” itd. (wykres 74.).

Podsumowując można zauważyć jak zróżnicowane jest podejście Osób Niepełnosprawnych i pracodawców, co do stosowania elastycznych form zatrudnienia. Ci pierwsi uważają, w ponad 4/5 odpowiedzi, że to dobre rozwiązanie zaś tylko w 9%, że to rozwiązanie się nie sprawdzi (wykres 72.).

Co dziesiąty pracodawca uznał, iż elastyczne zatrudnianie byłoby *najbardziej odpowiednie* dla niepełnosprawnych, zaś ponad 3/5 odpowiedzi *byłoby to niekorzystne* dla niepełnosprawnych. Oczywiście w odpowiedziach pracodawców było czuć subiektywizm, jednakowoż nikt do tego oficjalnie się nie przyznał (wykres 73.).

Wśród elastycznych form zatrudnienia ankietowani pracodawcy mieli do wyboru telepracę, zadaniowy czas pracy, pracę dzieloną, inne.

Wykres 75. Elastyczne formy zatrudnienia preferowane przez ankietowane firmy.³⁸⁵



Źródło: opracowanie własne

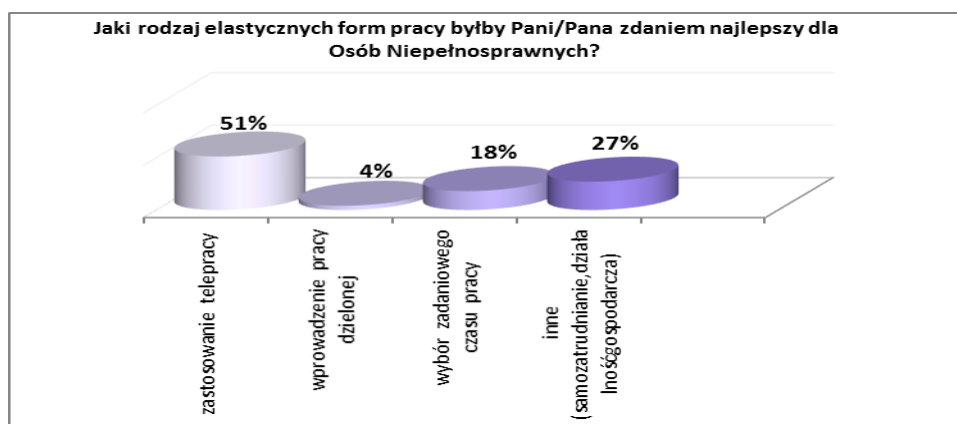
W firmach, w których stosowane były elastyczne formy pracy w ponad połowie odpowiedzi stosowano telepracę, w ¼ odpowiedzi wskazano wprowadzanie pracy dzielonej, 1/5 głosów uznała, że w ich zakładach jest stosowany zadaniowy czas pracy, odpowiedź *inne* (umowy agencyjne, kontrakty menadżerskie) otrzymała 4% (wykres 75.).

Ankietowani niepełnosprawni oceniali elastyczne formy zatrudnienia z ich własnego punktu widzenia, jako bezpośrednio zainteresowanych takim rozwiązaniem Osoby Niepełnosprawne poszukujące pracy muszą brać pod uwagę istniejące uwarunkowania ich zatrudnienia. Większość tych osób ma uszkodzenia narządu ruchu, a co za tym idzie, trudności w przemieszczaniu się.

Poza tym częste wizyty u lekarzy i rehabilitantów utrudniają podjęcie pracy w określonych godzinach i dojazdach do miejsca pracy.

³⁸⁵ Artykuł: *Dzielenie pracy*, <http://www.akademiazatrudnienia.pl/?q=tagi/dzielenie-pracy>, Artykuł: *Zadaniowy czas pracy – definicja*, <http://www.infor.pl/prawo/praca/czas-pracy/325136,Zadaniowy-czas-pracy-definicja.html>

Wykres 76. Elastyczne formy zatrudnienia preferowane przez ankietowane Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne, opublikowane w: Z. Mikołajczyk, A. Pruchniak : *Le potentiel intellectuel*, op. cit., s.203

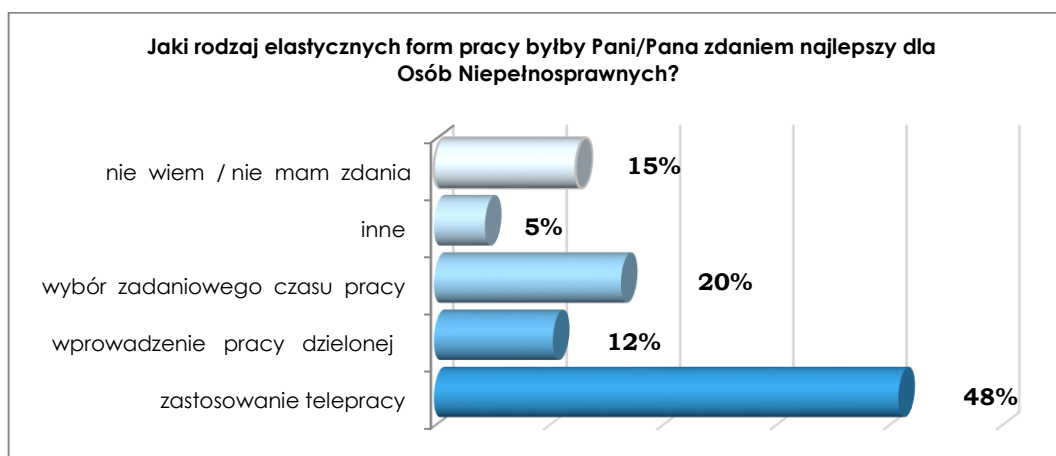
Stąd też w przekonaniu ankietowanych Osób Niepełnosprawnych, iż najodpowiedniejszą formą ich zatrudniania w: 1/2 odpowiedzi jest elastyczność czasu i miejsca pracy w postaci *telepracy*, w niespełna 1/5 odpowiedzi odpowiednią formą okazał się wybór *zadaniowego czasu pracy*, w 27% wskazali na *samozatrudnienie* (działalność gospodarcza), stanowiąca niezależność czasową i finansową, 4% wprowadzenie *pracy dzielonej*, która zdaniem ankietowanych „nie przynosi takich korzyści jak umowa o pracę i wypłata jest niższa”(wykres 76).

Elastyczne formy pracy umożliwiają niepełnosprawnym dostosowanie uwarunkowań zdrowotnych do wykonywanej pracy (elastyczność godzin oraz miejsca pracy, możliwość korzystania z zabiegów rehabilitacyjnych a także z wizyt lekarskich, daje szansę na robienie dłuższych lub krótszych przerw w trakcie wykonywania pracy).

Istotne jest również wykonywanie określonych zadań w określonym przedziale czasu.

Pracodawcy również wyrazili swoją opinię na temat tego, jaki, w ich odczuciu, rodzaj elastycznych form zatrudnienia byłby najbardziej optymalny dla zatrudnianych niepełnosprawnych.

Wykres 77. Elastyczne formy zatrudnienia najbardziej odpowiednie dla Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.



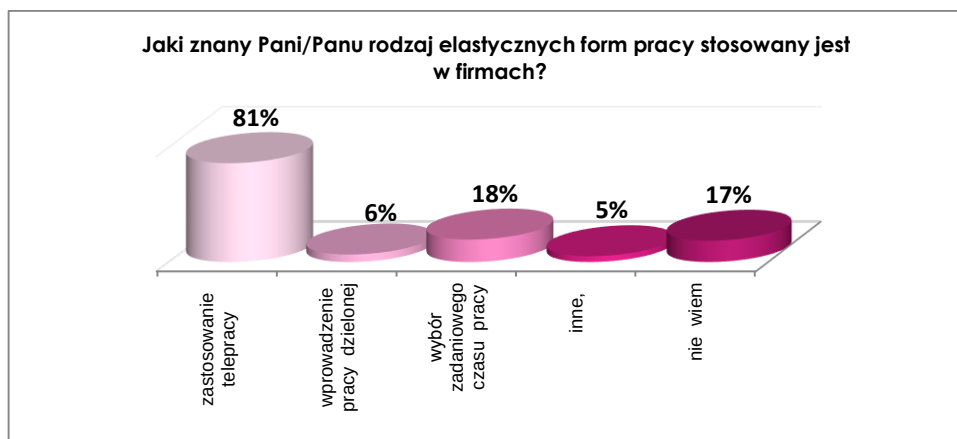
Źródło: opracowanie własne

Zastosowanie *telepracy* było oszacowane na niespełna ½ oddanych głosów uzasadnienia były różne: „*pracujący w domu pracownik jest łatwiejszy do skontrolowania*” *telepraca nie zmusza niepełnosprawnych do przemieszczania się*”, *wydajność wrasta, kiedy pracownik pracuje w przyjaznym otoczeniu*”. Co dziesiąty pracodawca uznał wprowadzenie *pracy dzielonej* jako najbardziej optymalne przy zatrudnianiu niepełnosprawnych, wybór *zadaniowego czasu pracy* to opinia 1/5 ankietowanych, zaś *inne* formy elastyczne (ankietowani wskazywali kontrakty menadżerskie i umowy agencyjne) stanowiły 1/20 oddanych głosów. Odpowiedziom *nie wiem, nie mam zdania* wskaźnik 15% był przynależny (wykres 77.).

Pracodawcom najbardziej pasowało by zastosowanie *telepracy*, *pracownik pracuje u siebie w domu, nie spóźnia się, rzadziej choruje, nie ma problemów z dojazdami*. Co, do pozostałych form elastycznych, pracodawcy mieli mieszane uczucia. Z jednej strony fakt elastycznych godzin pracy *rozbijał strukturę zmianową z drugiej strony umożliwiał podjęcie pracy przez niepełnosprawnego, który podnosił wskaźnik zatrudniania Osób Niepełnosprawnych, mający duże znaczenie przy wpłacaniu obowiązkowych składek na PFRON*.

Aby sprawdzić rozeznanie wśród Osób Niepełnosprawnych dotyczące *stosowania elastycznych form pracy* w firmach zapytano niepełnosprawnych, jaki jest ich punkt widzenia. Niepełnosprawni mogli wskazywać więcej niż jedna odpowiedź.

Wykres 78. Elastyczne formy pracy wskazane przez ankietowane Osoby Niepełnosprawne.



Źródło: opracowanie własne

Z otrzymanych informacji wynika, iż niepełnosprawni wskazywali znajomość elastycznych form pracy. Najbardziej znaną była telepraca, która otrzymała 4/5 odpowiedzi. Niepełnosprawni uznali, iż *telepraca to wybawienie dla niepełnosprawnych ruchowo, nie muszą dojeżdżać do pracy i szarpać się z nieuprzejmymi pasażerami*, „daje możliwość wyjścia do lekarza czy na rehabilitację bez konieczności brania urlopu”, itd. Co dwudziesty badany wskazał na *wprowadzanie pracy dzielonej*, która wskazuje na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, na podzielonym etacie na dwóch lub więcej pracowników. 1/5 to stosowanie zadaniowego czasu pracy, mimo, iż niepełnosprawny ma etat, nie musi siedzieć za biurkiem, ważne żeby określone zadanie zostało wykonane. 5% inne (kontrakt menadżerski, umowa agencyjna), 17% ankietowanych nie potrafiło określić stosowania elastycznych form pracy w firmach (wykres 78.).

Podsumowując wyniki z otrzymanych odpowiedzi dotyczące elastycznych form pracy jednoznacznie można zobrazować dwie opinie dotyczące tego typu zatrudniania

Z jednej strony przeświadczenie Osób Niepełnosprawnych, co do tego typu zatrudniania z drugiej zaś strony odczucia pracodawców.

Ponad 4/5 ankietowanych Osób Niepełnosprawnych wskazało *telepracę*, jako najbardziej odpowiednią formę elastycznego zatrudniania. Pracodawcy podeszli do tego typu zatrudnienia mniej emocjonująco w swych wypowiedziach aniżeli niepełnosprawni, choć i tak wskazali aż bez mała 1/2 twierdzących odpowiedzi. Osoby Niepełnosprawne chcą podejmować pracę, najlepszym rozwiązaniem byłaby praca elastyczna. Niestety uwarunkowania rynkowe, związane z elastycznym zatrudnieniem, skutecznie niwelują ich chęci. Telepraca daje im możliwość podjęcia zatrudnienia w miejscu zamieszkania, bez narażania na trudności

z dojazdami czy spotkań barier architektonicznych na swojej drodze. Pomijając niechęć współpracowników i stereotypy, z którymi często niepełnosprawni się spotykają. Praca w domu, daje swobodę, możliwość rozwoju intelektualnego, poprzez samodzielnie wykonywane czynności. Ponadto telepraca byłaby znacznie tańszym rozwiązaniem niż zatrudnianie tradycyjne.

Niepełnosprawni - **pozytywne** przykłady wynikające z telepracy:

- brak dojazdów do zakładu pracy, a co za tym idzie ograniczenie kosztów i czasu związanych z tym dojazdem;
- elastyczność czasu pracy,
- możliwość skorzystania z wizyt lekarskich bądź rehabilitacyjnych bez konieczności brania urlopu,
- zmniejszenie barier społecznych i mentalnych
- możliwość uzyskania stanowiska pracy odpowiednio wyposażonego do potrzeb niepełnosprawności

Niepełnosprawni - **negatywne** przykłady wynikające z telepracy:

- brak kontaktów face to face ze współpracownikami, jedyna możliwość to multimedialny kontakt,
- nie każdy niepełnosprawny potrafi obsługiwać komputer i jego oprogramowanie.
- Brak umów o pracę albo umowy tzw. „śmieciowe”
- praca zdaniem ankietowanych niestała i niepewna.

Pracodawcy – **pozytywne** przykłady wynikające z telepracy:

- zmniejszenie kosztów stałych, związanych m.in. z wynajmem biur, parkingów, opłat za wodę
- obniżenie kosztów związanych z przystosowaniem stanowisk pracy (komputery, oprzyrządowanie),
- redukcja kosztów związanych z kursami i szkoleniami
- podniesienie efektywności pracy
- zatrudnianie pracowników z różnych regionów Polski, zwłaszcza tych zagrożonych bezrobociem, lub posiadającym niższy poziom płacy realnej.
- Zmniejszenie absencji związanych z chorobami, lub wizytami u lekarzy i na rehabilitacji

- Ograniczenie godzin nadliczbowych (niepełnosprawni pracownicy mogą pracować max. 8 godz. z 4 przerwami po 15 minut w ciągu dnia)
- Polepszenie wizerunku firmy z punktu widzenia zaangażowania społecznego

Pracodawcy – *negatywne* przykłady wynikające z telepracy

- Brak pełnej bezpośredniej kontroli ze strony pracodawcy nad pracownikiem (możliwa kontrola jedynie multimedialna)
- Pracodawca zawierając umowę opiera się o nadesłane CV i nie ma bezpośredniej możliwości zweryfikować wiedzy, umiejętności czy kwalifikacji zawodowych przyszłego pracownika.

4.5.2. Aktywność zawodowa Osób Niepełnosprawnych

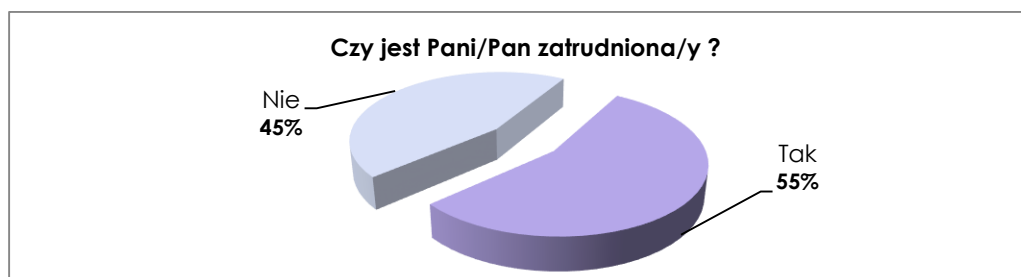
Zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych na polskim rynku pracy oparte jest o określone przepisy zawarte m.in. w Ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu niepełnosprawnych, wytycznych Unii Europejskiej.

Specyficzne warunki niezbędne, aby móc zatrudniać osoby niepełnosprawne powinny być poparte nie tylko za pomocą surowych przepisów prawa, ale przede wszystkim wsparciem finansowym, które to umożliwiłyby wzrost zatrudnienia.

Aktywność zawodowa Osób Niepełnosprawnych zależy nie tylko od pracodawców i ich aprobaty, jako potencjalnych pracowników, ale również, a może przede wszystkim od samych niepełnosprawnych i ich postrzeganie siebie i swojej przyszłości zawodowej.

Stąd też powstał chroniony rynek pracy, który zajmuje się z jednej strony pomocą osobom niepełnosprawnym w aktywizacji zawodowej.

Wykres 79. *Zatrudnienie ankietowanych Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.*

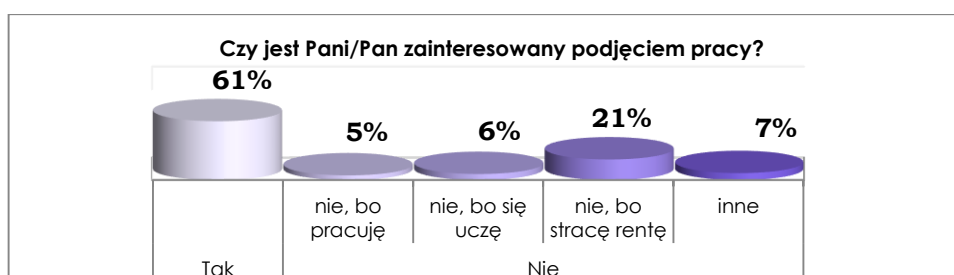


Źródło: opracowanie własne

Wśród ankietowanych Osób Niepełnosprawnych³⁸⁶ 55% oświadczyło, iż jest zatrudnionymi. Nie jest to wysoki wskaźnik, bo jedynie, co druga ankietowana osoba była zatrudniona (wykres 79.).

Zapytano ankietowanych o skłonność do podjęcia pracy. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, iż nieco ponad 3/5 badanych chętnie podjęłoby pracę zawodową (w tym zmianę obecnego zatrudnienia na lepiej płatne).

Wykres 80. *Skłonność do podjęcia pracy przez ankietowane Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.*



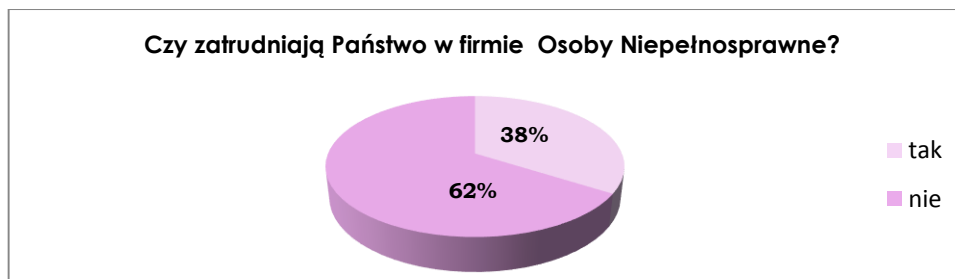
Źródło: opracowanie własne

Jeśli chodzi o odpowiedzi negatywne było kilka wariantów, z czego 5% nie byłby zainteresowanych podjęciem pracy, ponieważ w momencie przeprowadzania ankiety było już zatrudnionymi, 6% nie myślało o zatrudnieniu z tego względu, iż akurat podnosili swój poziom wykształcenia, 21% obawiało się utraty świadczenia rentowego. Zaś pozostałe 7% wskazywało inne powody m.in. brak wykształcenia, sytuacja rodzinna, sytuacja zdrowotna (wykres 80.).

³⁸⁶ Ankietowane Osoby Niepełnosprawne – w jaki sposób uzyskano odpowiedzi (czyli kto uczestniczył w badaniach ankietowych i gdzie je przeprowadzono) można odnaleźć we wstępie do rozprawy doktorskiej.

Zapytano pracodawców czy zatrudniają w swojej firmie Osoby Niepełnosprawne?

Wykres 81. Zatrudnienie Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

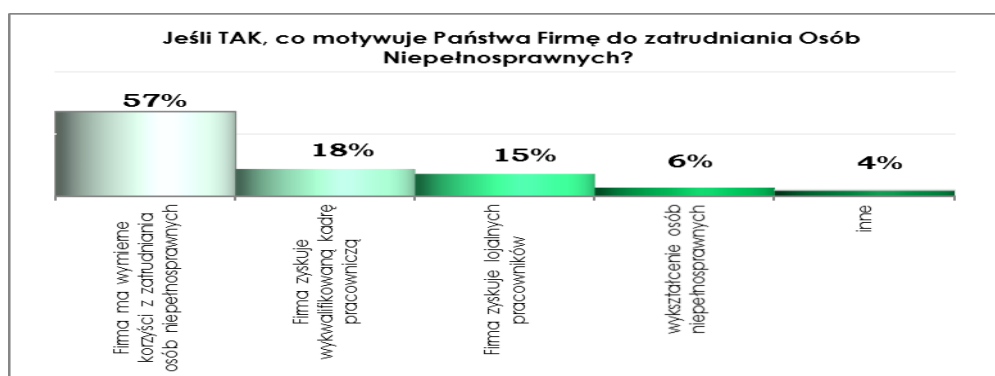


Źródło: opracowanie własne

Z uzyskanych odpowiedzi stwierdzić można, iż niespełna co 2/5 ankietowanych zatrudnia Osoby Niepełnosprawne. (wykres 81.) . Niestety sytuacja wynikająca z podejścia pracodawców do zatrudniania Osób Niepełnosprawnych, jako potencjalnych pracowników, jest bardzo trudna.

Pracodawcy zatrudniający Osoby Niepełnosprawne w swoich firmach określili czynniki, jakie ich do tego motywują.

Wykres 82. Czynniki motywujące Firmę do zatrudniania Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia pracodawców.



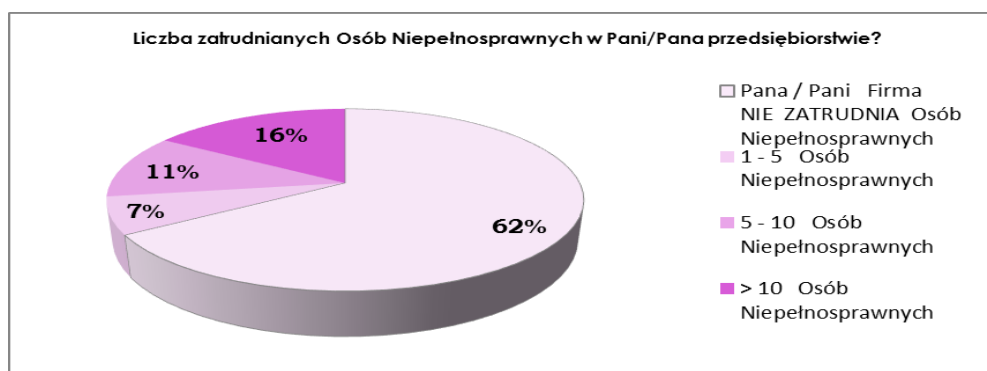
Źródło: opracowanie własne

Dla 57% takim bodźcem był fakt osiągnięcia wymiernych korzyści z tego rodzaju zatrudniania (np. dofinansowania: wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, ich stanowisk pracy, likwidacji barier architektonicznych i w komunikowaniu się, itp.) Co drugi respondent uznał, iż istotnym faktem było zdobycie wykwalifikowanej kadry pracowniczej

w Osobach Niepełnosprawnych, kolejne 15% badanych w niepełnosprawnych zyskało *lojalnych pracowników*.

Motywy zatrudniania niepełnosprawnych są zróżnicowane i tak dalsze 6% stwierdziło, iż głównym powodem naboru Osób Niepełnosprawnych na pracowników był *ich poziom wykształcenia*. Pozostałe 4% wskazało inne odpowiedzi: *mniejsze składki na PFRON, względy etyczne zatrudniania Osób Niepełnosprawnych, dobry wizerunek firmy, możliwość uzyskania dofinansowania na stworzenie stanowiska pracy, itd.* (wykres 82.).

Wykres 83. *Poziom zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.*

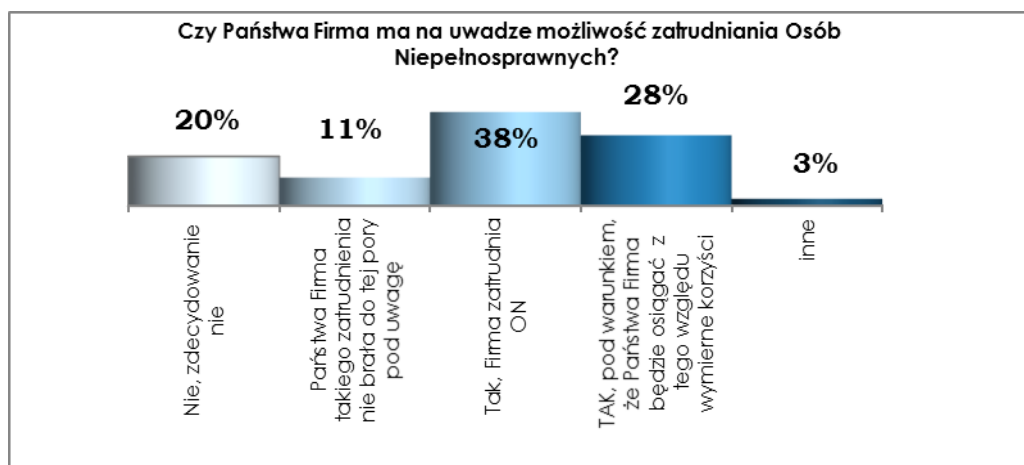


Źródło: opracowanie własne

Analizując liczbę zatrudnianych osób w ankietowanych firmach uzyskano następujące wyniki: 62% pracodawców oświadczyło, iż nie zatrudnia Osób Niepełnosprawnych: *firma nie ma takiej potrzeby, specjalizacja firmy uniemożliwia zatrudnianie niepełnosprawnych, niepełnosprawni to same kłopoty, za dużo biurokracji, itd.* 7% zatrudnia 1-5 osób, 11% , to wskaźnik zatrudnienia 5-10 osób, 16% zatrudnia > 10 niepełnosprawnych (wykres 83.).

Zapytano pracodawców (wypowiedzi dotyczyły firm, które zarówno zatrudniają, jak i nie zatrudniają Osób Niepełnosprawnych), o to czy *mają na uwadze możliwość zatrudniania niepełnosprawnych w przyszłości?*

Wykres 84. *Zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych w ankietowanych firmach.*

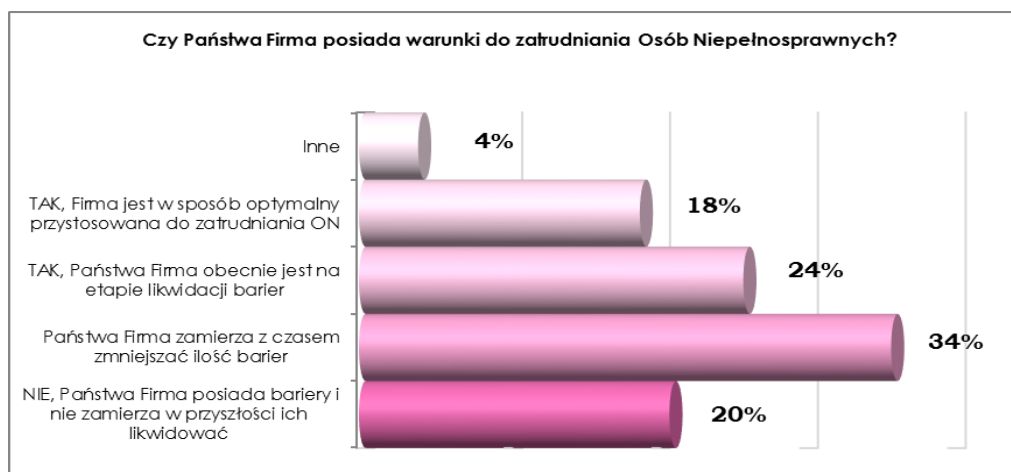


Źródło: opracowanie własne

Otrzymane dane wskazywały na to, iż 1/5 pracodawców zdecydowanie nie zamierza zatrudniać niepełnosprawnych: *niepełnosprawni to same problemy, za dużo biurokracji, zbyt wysokie koszty dostosowania firmy do potrzeb niepełnosprawnych (łazienki, WC, podjazdy, stanowiska pracy), itd.* Co jedenasty z ankietowanych tego typu zatrudnienia nie brał do tej pory pod uwagę *firma nie posiada wystarczających funduszy, w firmie zatrudnione są osoby jedynie pełnosprawne ze względu na specyfikę przedsiębiorstwa, zbyt duże koszty na stwarzanie stanowisk pracy, itd.* Bez mała co czwarty ankietowanych zatrudnia Osoby Niepełnosprawne i z uzasadnień odpowiedzi wynikało, iż nadal zamierzają takie zatrudnienie prowadzić (*dobrze wykwalifikowani pracownicy, możliwość uzyskania dofinansowania na stworzenie stanowisk pracy, możliwość odpisu składek PFRON, itd.*). niespełna 1/3 z badanych firm takie zatrudnienie rozważa, ale pod warunkiem, iż będą z tego względu uzyskiwać wymierne korzyści (*najchętniej finansowe*). Pozostałe 3% wskazało inne przyczyny, m.in. zależałoby od tego jak przebiegu rozmów kwalifikacyjnych oraz od tego, co by sobą reprezentowały (wykres 84.).

Aby zatrudnić niepełnosprawnych należy zweryfikować, czy istnieją w firmach czynniki umożliwiające zatrudnianie niepełnosprawnych..

Wykres 85. Czynniki umożliwiające zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych w ankietowanych firmach.



Źródło: opracowanie własne

W 20% przypadków pracodawcy uznali, iż w ich firmach istnieją bariery, a firma nie zamierza ich w przyszłości likwidować, najczęściej wskazywanymi były bariery **architektoniczne** *brak dostosowanych stanowisk pracy, brak odjazdów, brak parkingów*.

W przypadku niespełna 2/5 ankietowanych firm posiada bariery **architektoniczne** (*brak podjazdów, brak parkingów dla niepełnosprawnych, brak wind, niedostosowane łazienki i WC*), *niedostosowane stanowiska pracy*, **mentalne(psychologiczne)** – *np. trudność z zaakceptowaniem Osób Niepełnosprawnych, jako współpracowników pracowników*;; **ekonomiczne** (*brak możliwości finansowych na tworzenie stanowisk pracy*) , **finansowe**, ale zamierza z czasem zmniejszać ich ilość. Kolejne 24% badanych przedsiębiorstw jest w chwili obecnej na etapie likwidacji barier (*architektonicznych, ekonomicznych*). 18% - daje wskaźnik firm w pełni dostosowanych do zatrudniania Osób Niepełnosprawnych, kolejne 4% wskazało odpowiedź inne – m.in. *pracodawcy zamierzają poznać programy, które finansują likwidację barier architektonicznych* (wykres 85.).

Dla Osób Niepełnosprawnych aktywność zawodowa jest możliwością zdobycia nie tylko dodatkowych pieniędzy a utrzymanie, ale również integracją ze zdrową częścią społeczeństwa. Jednakże trudności z podjęciem przez tę grupę społeczną zatrudnienia, jak wynika z badań, nie wynikają jedynie z trudności związanych z ogólnie pojętym kryzysem na rynku pracy, ale co istotne, z barier związanych z przystosowaniem miejsc pracy do potrzeb Osób Niepełnosprawnych pod względem zarówno architektonicznym jak i mentalno – społecznym.

4.5.3. Bariery ograniczające zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych

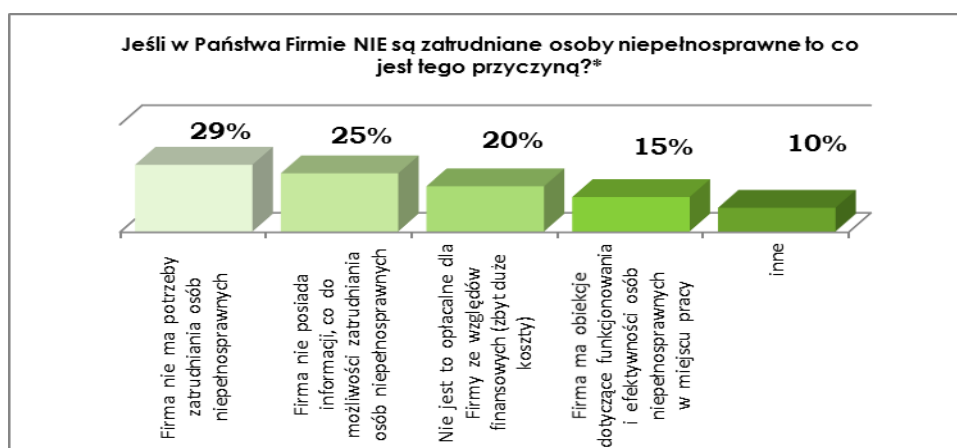
Bariery ograniczające lub wręcz uniemożliwiające zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych można rozpatrywać z dwóch punktów widzenia:

- ✓ ze strony pracodawcy
- ✓ ze strony Osób Niepełnosprawnych.

Brak stabilnego prawa, niespójność i zawłość przepisów, kłopoty z systemem wspierania zatrudniania, bariery architektoniczne, finansowe, mentalne, psychologiczne i inne stanowią nieprzyjazne środowisko dla niepełnosprawnych jak i dla pracodawców chcących zatrudniać (lub zatrudniających) Osoby Niepełnosprawne. Niepełnosprawni, w wielu przypadkach, mają niski poziom wykształcenia, samooceny i poczucia własnej wartości, małe doświadczenie zawodowe, często są wycofani z życia społecznego.

Dla wielu pracodawców powyższe niedoskonałości niesprawnych, stanowią przeszkodę, nie tylko w zatrudnieniu, ale również w rozpatrzeniu potencjalnej kandydatury. Ankietowani pracodawcy, w których firmach nie są zatrudniane Osoby Niepełnosprawne, wskazywali przyczyny, które powodują ograniczanie zatrudniania tych osób z punktu widzenia ich firm.

Wykres 86. Przyczyny ograniczania zatrudniania Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.



Źródło: opracowanie własne

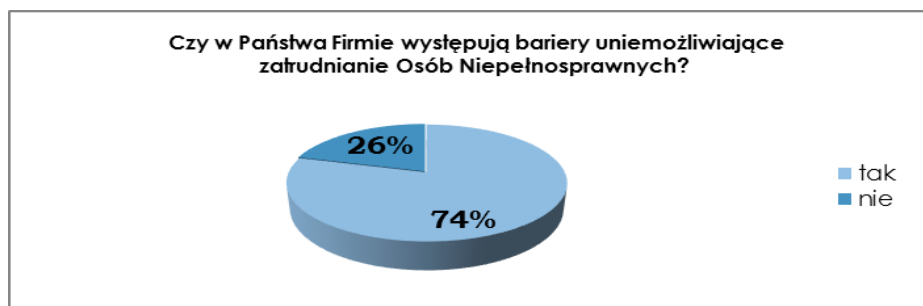
Z otrzymanych danych wynika, iż w 29% kierownictwo ankietowanych firm nie widzi potrzeby zatrudniania Osób Niepełnosprawnych, co czwarty pracodawców oświadczył, że *firma nie posiada informacji, co do możliwości zatrudniania niepełnosprawnych*.

W 20% nie było to opłacalne dla firmy ze względów finansowych, ponieważ *zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych wiąże się z dostosowaniem stanowisk pracowniczych a to w następnej kolejności prowadzi do zwiększenia kosztów*. Na pytanie czy nie wiedzą o tym, iż stanowiska Osób Niepełnosprawnych są dofinansowywane otrzymywała odpowiedzi np. *wiedzą, ale dla nich to i tak jest nieopłacalne, nie wie wiedzą, jakie kwoty wchodzi w „grę”, a co to za różnica, nie opłacalne i już, niepełnosprawni w firmie to same problemy, itd.*

15% ankietowanych ma obiekcje dotyczące funkcjonowania i efektywności niepełnosprawnych w miejscu pracy, np. *czy poradzą sobie w sensie kompetencyjnym, społecznym, zdrowotnym, czy podolają wysiłkowi fizycznemu na danym stanowisku pracy*. 10% pracodawców wskazało inne (np. *niskie wykształcenie, brak kwalifikacji, niewielka asertywność, brak zaangażowania na stanowisku pracy, itd.*) , jako przyczyny braku zatrudniania Osób Niepełnosprawnych w ankietowanych firmach (wykres 86.).

Zadano pytanie pracodawcom *czy w ankietowanych firmach występują bariery utrudniające zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych?*

Wykres 87. Bariery utrudniające zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych w ankietowanych firmach.

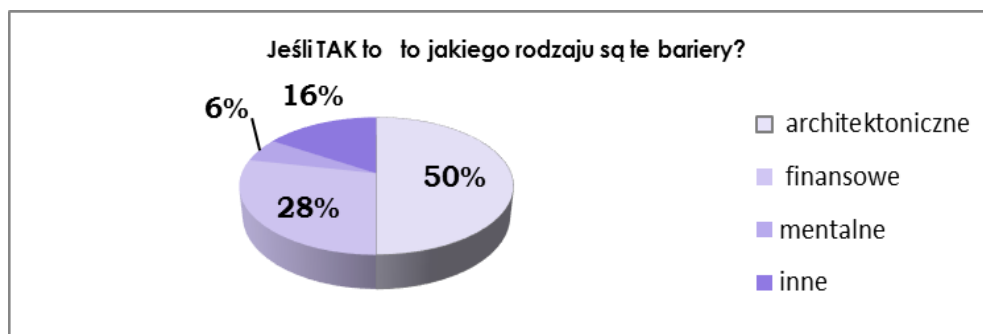


Źródło: opracowanie własne

Przedsiębiorcy w 74% badanych firm stwierdzili, iż w ich firmach istnieją bariery utrudniające lub uniemożliwiające zatrudnianie niepełnosprawnych. Ponownie wskazywano bariery **architektoniczne**, **mentalne (psychologiczne)** jak również **finansowe** oraz **formalne**. (wykres 87.). Wśród barier, jakie wymienili respondenci to utrudnienia architektoniczne (np.

brak podjazdów, niedostosowane pomieszczenia sanitarne, niezaadaptowane miejsca pracy pod względem dostępności dla osób na wózkach)

Wykres 88. Bariery zatrudniania Osób Niepełnosprawnych występujące w ankietowanych firmach.



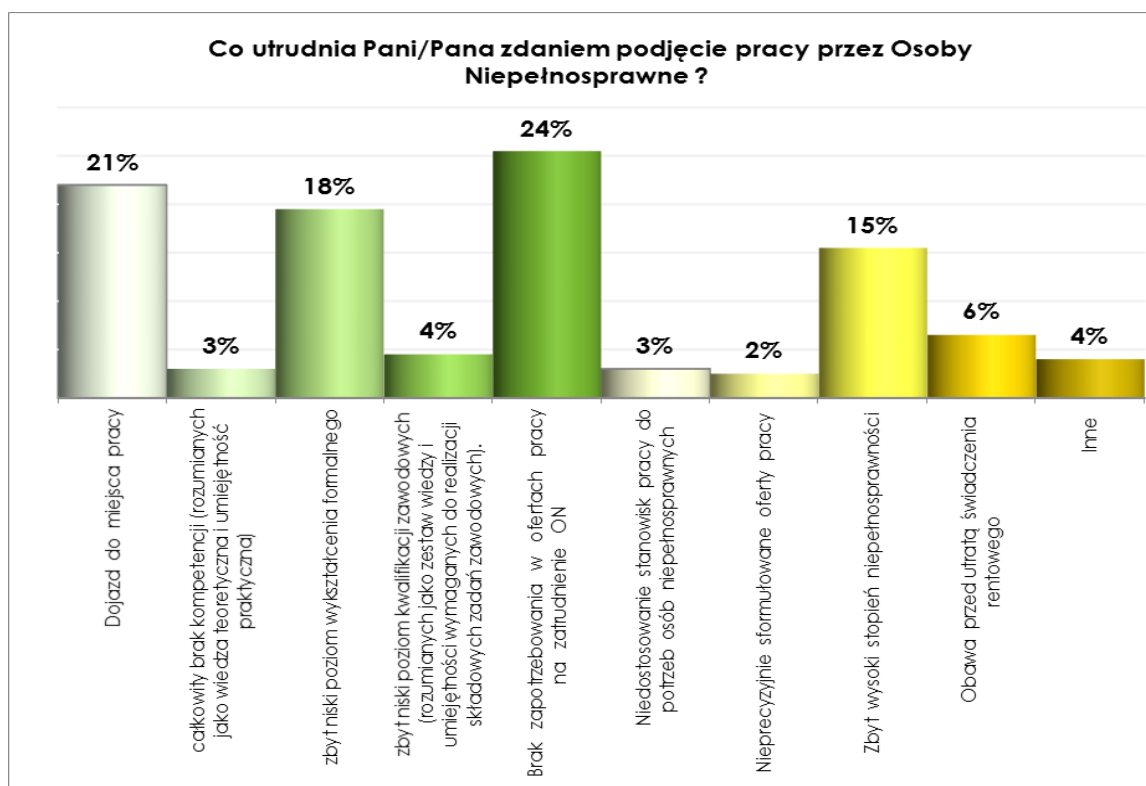
Źródło: opracowanie własne, opublikowane w Z. Mikołajczyk, A. Pruchniak : *Le potentiel intellectuel ...*, s.202-203

Taką odpowiedź udzieliła połowa ankietowanych. Niepełna co trzeci ankietowany wskazało bariery **finansowe** związane z przystosowaniem miejsca pracy dla Osoby Niepełnosprawnej, z kosztami zainwestowania w sprzęt specjalistyczny dostosowany do potrzeb niepełnosprawnych. Niejednokrotnie koszty te są związane nie tylko z zakupem odpowiedniego sprzętu do pracy, ale również z dostosowaniem pomieszczeń, podjazdów, itp. a takie zmiany związane są z zainwestowaniem większej ilości pieniędzy. Nie każda firma ma możliwości, aby takie środki znaleźć, a nie wszystkie firmy orientują się z dofinansowaniami, jakie można uzyskać zatrudniając niesprawnych.

Kolejne bariery dotyczyły aspektów **mentalnych** o podłożu społeczno – psychologicznym, np. brak możliwości przystosowania się: *starych pracowników do nowych niepełnosprawnych, trudności w komunikowaniu się no, bo, o czym z taką osobą rozmawiać, lepsze traktowanie niesprawnych, co nie zawsze podoba się „starym” pracownikom, itp.*, 6% ankietowanych uznało, iż tego typu bariery występują w ich firmach. Inne bariery w 16% wskazane przez pracodawców, należały do nich m.in. *te związane z niskim wykształceniem i kwalifikacjami Osób Niepełnosprawnych, a także ich asertywnością*, (wykres 88.).

Ankietowani niesprawni mieli w ankiecie wskazać, które bariery są z punktu widzenia, największym utrudnieniem dla Osób Niepełnosprawnych pragnących znaleźć zatrudnienie.

Wykres 89. Bariery utrudniające podjęcie pracy przez Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

Dla 1/5 ankietowanych, to *dojazd* do miejsca pracy jest największym utrudnieniem, 3% - *brak kompetencji* (rozumianych jako wiedza teoretyczna i umiejętność praktyczna), 18% *zbyt niski poziom wykształcenia formalnego*, zaś dla 4% to *zbyt niski poziom kwalifikacji zawodowych* (rozumianych jako zestaw wiedzy i umiejętności wymaganych do realizacji składowych zadań zawodowych).

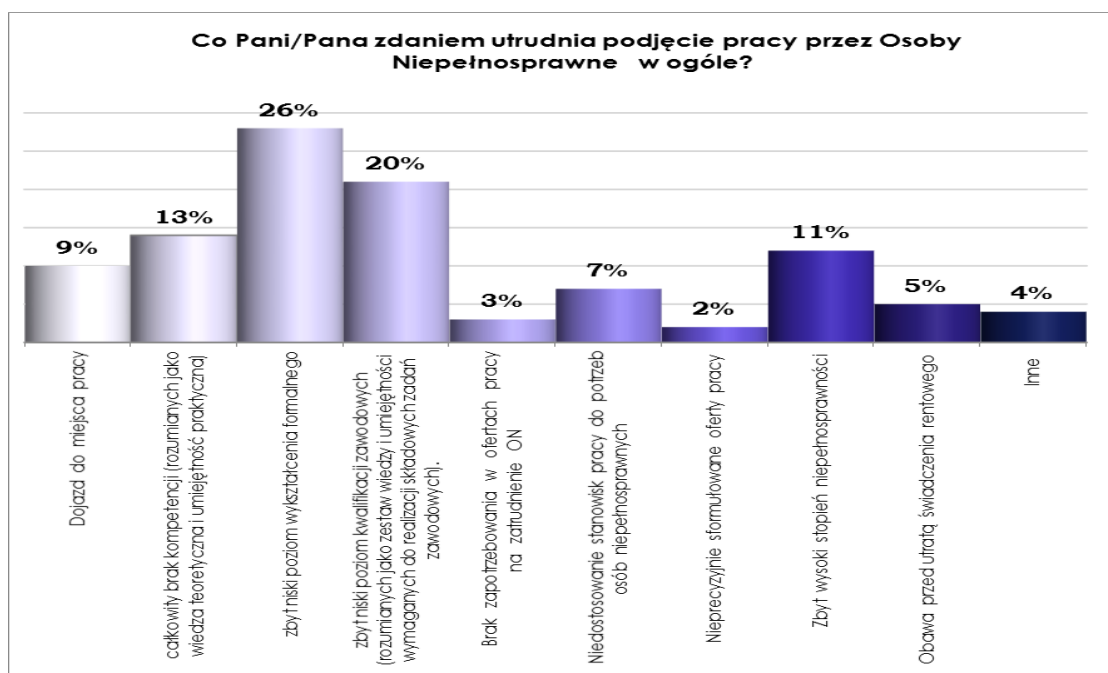
W przypadku niespełna 1/4 badanych istotnym aspektem był *brak zapotrzebowania w ofertach pracy na zatrudnianie niesprawnych*; w 3% odpowiedzi uznano, iż *niedostosowanie stanowisk* pracy do potrzeb Osób Niepełnosprawnych był powodem utrudnień w znalezieniu pracy.

Innego zdania było 2% badanych, dla których *nieprecyzyjnie sformułowane oferty pracy* były najbardziej istotne; 15% stwierdziło, iż *zbyt wysoki stopień niepełnosprawności*, 6% to *utrata świadczenia rentowego*, która jest niestety bardzo niefortunna dla niepełnosprawnych, gdyż stanowi ono niejednokrotnie ich jedyny stały dochód. Kolejne 4% otrzymała odpowiedź *inne*, gdzie niepełnosprawni wskazywali odpowiedzi: *obawa, przed nie spełnieniem oczekiwań*

pracodawcy, wpis w orzeczeniu o niepełnosprawności-niezdolność do pracy, lenistwo Osób Niepełnosprawnych, rodzaj niepełnosprawności (wykres 89.).

Identyczną ankietę przeprowadzono wśród pracodawców.

Wykres 90. Bariery utrudniające podjęcie pracy przez Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.



Źródło: opracowanie własne

Co dziewiąty respondent uznał *dojazd do miejsca pracy*, jako istotne utrudnienie; 13% wskazywało na *całkowity brak kompetencji*. Zdaniem nieco ponad ¼ ankietowanych chodziło o *zbyt niski poziom wykształcenia formalnego*, zaś dla 1/5 to *zbyt niski poziom kwalifikacji zawodowych*. Oczywiście pracodawcy porównywali powyższe dane z pełnosprawnymi pracownikami. Trudno jest wymagać od niepełnosprawnego doświadczenia zawodowego i pełnych kompetencji na wymaganym stanowisku pracy skoro w wyniku braku zatrudniania takich osób, nie mogą oni tych atrybutów zdobywać. *Brak zapotrzebowania w ofertach pracy na zatrudnianie niepełnosprawnych* zwróciło uwagę w 3% odpowiedzi, 7% pracodawców wskazało *niedostosowanie stanowisk pracy do potrzeb Osób Niepełnosprawnych*.

Nieprecyzyjnie sformułowane oferty pracy otrzymały 2% głosów ankietowanych. Co jedenasty badany uznał za problem *zbyt wysoki stopień niepełnosprawności*, pozostałe 5% to *obawa przed utratą świadczenia rentowego*, zaś odpowiedź *inne- lenistwo Osób*

Niepełnosprawnych, brak funduszy na udogodnienia stanowisk pracy dla niepełnosprawnych, rodzaj niepełnosprawności otrzymała 4% poparcie ankietowanych (wykres 90.).

Dla niepełnosprawnych praca stanowi podstawę życia i adaptacji w zdrowym otoczeniu. Niestety wszelkiego rodzaju uwarunkowania (przedstawione powyżej) uniemożliwiają skuteczną aktywizację Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy, który jest miejscem olbrzymiej konkurencji, gdzie liczą się nie tylko wykształcenie, kwalifikacje zawodowe i poza zawodowe, ale również (czasami przede wszystkim) stan zdrowia potencjalnych pracowników.

Często słyszy się i pisze o integracji zawodowo-społecznej Osób Niepełnosprawnych, ale ten zwrot brzmi już jak slogan. Czy istnieje jednak publiczna świadomość, iż jest to realny i rozległy problem społeczny w naszym kraju?

Zapewne wszyscy, a na pewno zdecydowana większość, nie zadaje sobie sprawy, iż w 2008 roku Osób Niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, aktywnych zawodowo było zaledwie 23,9% w porównaniu ze współczynnikiem aktywności zawodowej osób sprawnych również w wieku produkcyjnym, wynosił 74,7%.³⁸⁷

Podsumowując wskazane powyżej bariery można przytoczyć słowa **Phila Bosmans'a**, który napisał: *„Człowiek niepełnosprawny, mój bliźni, a największe przeszkody dla niepełnosprawnych leżą w sercach otaczających ich ludzi”*.³⁸⁸

Istotnym jest, aby zaczerpnąć z tego cytatu i zacząć stosować te słowa w życiu codziennym, bo przecież, zdaniem autorki, Osoba Niepełnosprawna, to taki sam człowiek jak pełnosprawny, tylko napotykający większe trudnienia w życiu.

³⁸⁷ Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski (BAEL)), dane ze strony www.niepelnosprawni.gov.pl, 10.10.2011 r.

³⁸⁸ *Integracja Rybnik*, www.rybnik.pl/sp1/integracja/integracja.doc, 25.08.2015

4.6. Sytuacja zawodowa Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy

Sytuacja zawodowa Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy oceniana zostanie z punktu widzenia niepełnosprawnych respondentów, jako bezpośrednio zainteresowanych, ale również z perspektywy potencjalnych pracodawców.

Biorąc pod uwagę sytuację kryzysową w Polsce oraz wysokie bezrobocie w kraju (zwłaszcza w województwie łódzkim, którego rozprawa dotyczy) należy mieć na względzie fakt tego, że takiego typu uwarunkowania jeszcze bardziej obniżają szansę niepełnosprawnym na podjęcie zatrudnienia. Zmiana ustawy o dofinansowaniu wynagrodzeń Osób Niepełnosprawnych w 2012 roku diametralnie zmienia sytuację tychże osób.³⁸⁹

Wysokość dofinansowania do wynagrodzenia niepełnosprawnych pracowników uzależniona jest od:

- typu pracodawcy,
- stopnia i rodzaju niepełnosprawności zatrudnionych pracowników,

Zmiany w wysokości kwot dofinansowań, wchodziły w życie stopniowo od 2012 r. w 3 etapach:

- od 1 stycznia 2012 r. do 30 czerwca 2012 r.
- od 1 lipca 2012 r. do 31 grudnia 2012 r.
- od 1 stycznia 2013 r.³⁹⁰

W świetle powyższych przepisów Osoby Niepełnosprawne podeszły do odpowiedzi na pytanie ankiety bardzo subiektywnie, z dużą dozą pesymizmu, stąd ponad 4/5 respondentów badanych uznało położenie tych osób na rynku pracy, jako skrajnie niekorzystne.

Uzasadniali to udzielając różnorodnych wypowiedzi.³⁹¹

³⁸⁹ Dnia 1 stycznia 2011 r. weszła w życie ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 226, poz. 1475) <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20102261475>, która zmienia wiele regulacji dotyczących dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych zawartych w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej ..., (t.j. Dz.U. z 2010 r., Nr 214, poz. 1407 ze zm.), op. cit.

³⁹⁰ Pełen opis dofinansowań zawarty został na str.93-94 rozprawy

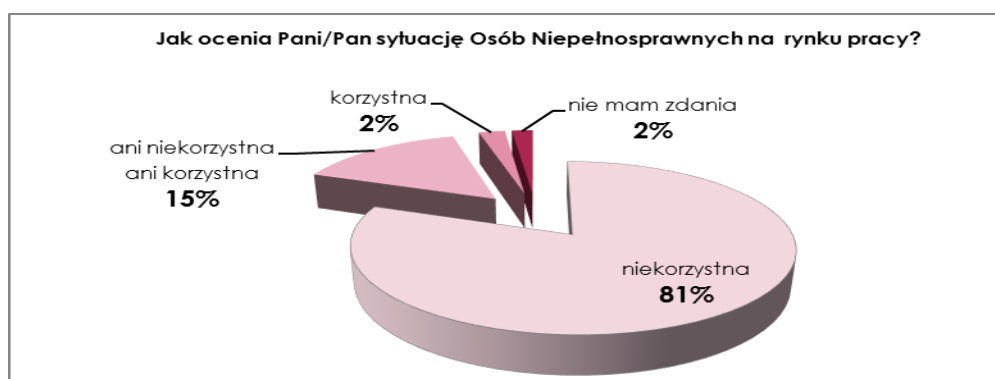
³⁹¹ np.: „wielu Osobom Niepełnosprawnym „nie opłaca” się pracować”, „sam musiałem zawiesić pobieranie renty socjalnej, żeby móc podjąć pracę”, „wiele osób „woli” dostawać 500 zł za nic, niż pracować za najniższą krajową”, „krew mnie zalewa gdy czytam, że zdrowy silny chłop – np. policjant, czy pracownik służby celnej idzie sobie na emeryturkę po 15 latach pracy - i może sobie pracować, a ja musiałem zawiesić rentę, bo wg państwa miałbym za dużo”, „niskie wykształcenie i brak kwalifikacji do wykonywania pracy”, „boją się niepełnosprawnych, kłopotów związanych z chorobami, zwolnień lekarskich itp.”, „brak miejsc pracy”, „rodzaj niepełnosprawności”, „brak pracy spowodowany obawami w zakładach pracy, czy Osoba Niepełnosprawna poddała nałożonym obowiązkom”, „ciężko jest się przebić na rynku pracy”, „często występują różnego rodzaju bariery w podjęciu pracy: architektoniczne, techniczne, logistyczne.

Problemem może być sam brak sprawności fizycznej; zmniejszona mobilność, chorowitość (lub tylko podejrzenie o chorowitość). W społeczeństwie mocno jest jeszcze zakorzeniony stereotyp Osoby Niepełnosprawnej, jako bezradnej, której trzeba we wszystkim pomóc (zaopiekować się nią). To utrudnia znalezienie pracy, co niepełnosprawni potwierdzali dość dosadnymi uzasadnieniami.³⁹²

Na otwartym rynku pracy zatrudnienie znajdują jedynie fachowcy z dziedzin stereotypowo kojarzących się z niepełnosprawnością (masażysta, osoby zatrudnione jako pracownicy fizyczni, osoby sprzątające). niespójność i płynność przepisów centralnych regulujących funkcjonowanie ZPCHr. Pracodawcy nie wiedzą jakie regulacje spotkają ich za kilka, kilkanaście miesięcy. Trudno o długofalową politykę rozwojową ZPCHr., a tym samym powoduje to dużą niepewność Osób Niepełnosprawnych co do trwałości zatrudnienia. Niewielu pracodawców chce zatrudniać niepełnosprawnych, bowiem nadal obowiązuje stereotyp, że niepełnosprawny to kłopotliwy pracownik, chorowity, i nieefektywny.

Ogólne bezrobocie w Polsce nie pomaga niepełnosprawnym w poszukiwaniu pracy. Osoby Niepełnosprawne często nie mają odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji a jeśli je posiadają często przegrywają w staraniach o pracę z osobami sprawnymi. Ich sytuacja na rynku pracy o ile nie beznadziejna to naprawdę bardzo trudna.

Wykres 91. *Sytuacja Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.*



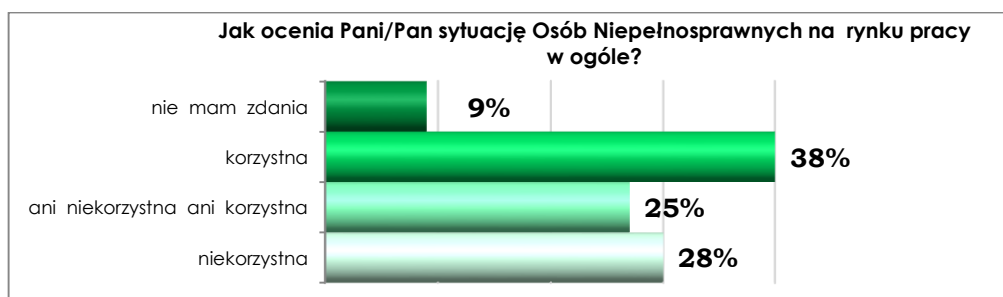
Źródło: opracowanie własne

³⁹²Np. „firmy nie chcą lub obawiają się zatrudniać niepełnosprawnych”, „gdyby nie zakłady pracy chronionej niepełnosprawni nie miały by najmniejszych szans na dostosowanie form zatrudnienia do ich możliwości”, „jest duży problem ze znalezieniem pracy”, „niskie wykształcenie, nieadekwatne do potrzeb rynku”, „niechęć pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych”, „mała dostępność odpowiednich stanowisk”, „mała liczba ofert”, „kastowość rynku otwartego”, „pracodawcy boją się, myślą że: będą liczne zwolnienia lekarskie, domagać się będą ulg, itd..., będą mniej wydajni”.

Co jest interesujące, 15% - czyli prawie, co siódmy ankietowany uznał, iż sytuacja jest patowa, tzn. ani korzystna ani niekorzystna.³⁹³ Tylko 2% ankietowanych uznało sytuację niepełnosprawnych za korzystną, uzasadniając to faktem dofinansowań przy zatrudnianiu tych osób, zwiększającą się ilością ZPChR³⁹⁴, programami wspomagającymi aktywizację zawodową niesprawnych (wykres 91.).

Punkt widzenia pracodawców dotyczący sytuacji ogólnej Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy jest zdecydowanie różny.

Wykres 92. *Sytuacja ogólna Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.*



Źródło: opracowanie własne

Z ich perspektywy jedynie, co trzeci pracodawca (28% odpowiedzi) uznał sytuację niesprawnych, jako niekorzystną: np. „faktycznie dla niepełnosprawnych jest mało miejsc pracy”, „niechęć ze strony pracodawców powoduje, że nie chcą zatrudniać niepełnosprawnych by nie obarczać się dodatkowymi problemami”, „aby zatrudniać niepełnosprawnych muszą być dostosowane stanowiska pracy a nie każde przedsiębiorstwo na to stać: 1/4 pracodawców uznała sytuację Osób Niepełnosprawnych, jako neutralną: „czy niepełnosprawni czy pełnosprawni to nie ma różnicy jak jest ogólne bezrobocie”, „będą chcieli to coś tam znaleźć”. Prawie 2/5 pracodawców uznało położenie zawodowe niepełnosprawnych, jako korzystne, np. „przecież miejsca dla niepełnosprawnych są finansowane”, „pracodawcy mają korzyści finansowe z zatrudniania niepełnosprawnych, dlatego chętnie ich zatrudniają”, „gdyby chcieli tylko pracować to wakatów jest dużo”.

³⁹³ Np. „jest jak jest”, „zależy od miejsca zamieszkania w większych miastach korzystniejsza”, „przepisy są niestabilne”, „częste zmiany w przepisach”, „Są osoby, które nie mają w ogóle wolnego czasu a są i takie, które boją się wykazać inicjatywą gdyż mogą stracić jedyne źródło utrzymania rodziny jakim jest renta”, „zależy od danej osoby i jej zaangażowania”, „niepełnosprawny zawsze znajdzie pracę, ale niezgodną ze swoim wykształceniem”, „niepewne przepisy oraz przyszłość”, „zależy od danej osoby niepełnosprawnej jej chęci i jej zaangażowania”, „to zależy w jakiej części kraju i czy miasto czy wieś”, „są trudności ale jest i praca”, „stopień niepełnosprawności to pewne ograniczenia znajdują pracę taką, jaka aktualnie jest na rynku z uwagi na to, że mają stopień niepełnosprawności pracodawca chętniej przyjmuje do pracy”, „możliwość dofinansowania miejsc pracy”, itd.

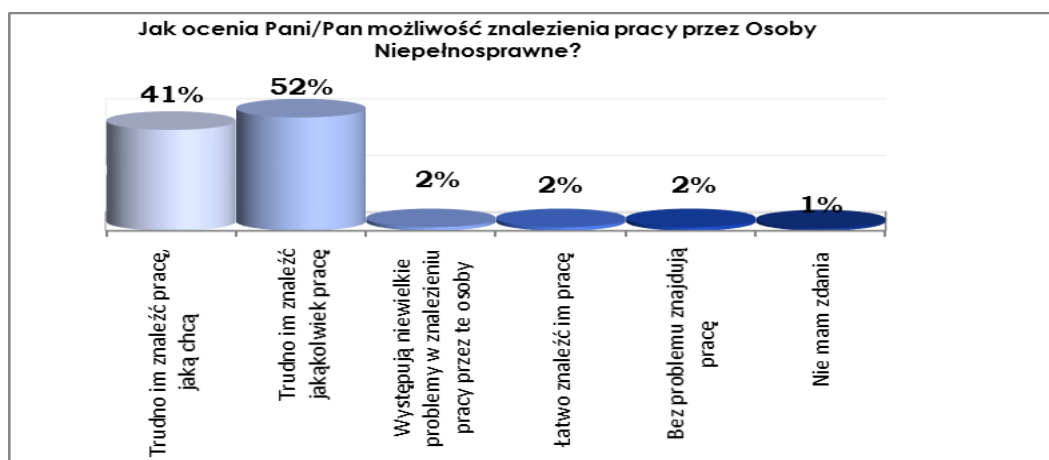
³⁹⁴ ZPChR – Zakład Pracy Chronionej

Jedynie 9 % nie miało zdania w tym względzie, np. „*nie jestem w stanie określić jak to jest z zatrudnieniem niepełnosprawnych*”, *nigdy się nie interesowałam takim zatrudnieniem*”, itd. (wykres 92.).

Zdaniem pracodawców sytuacja Osób Niepełnosprawnych jest korzystna lub neutralna. Podchodzą do ich zatrudniania w sposób bezceremonialny bez zagłębiania się w większe wartości niż finanse, jakie za sobą niosą Osoby Niepełnosprawne. Sporadycznie można było usłyszeć odpowiedź *dobrze wykształcony, efektywny, z kwalifikacjami.. tak zdarzają się takie Osoby Niepełnosprawne i to jest miłym zaskoczeniem*. Pracodawcy postrzegają sytuację Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy bardziej pozytywnie niż sami zainteresowani niepełnosprawni. Uważają, że sytuacja nie jest najgorsza, w niektórych przypadkach wręcz dobra. Brak miejsc pracy dla niepełnosprawnych tłumaczony jest „*ogólnym bezrobociem*”, nie mającym nic wspólnego „*ze stanem zdrowia, stopniem czy rodzajem niepełnosprawności, wykształceniem czy kwalifikacjami*”, „*jak nie ma pracy to po prostu jej nie ma*”. Niepełnosprawni uważają, że wskazane przez pracowników czynniki, jako znamienne przy podejmowaniu zatrudnienia. Co więcej są one obciążeniem dla niepełnosprawnych na i tak konkurencyjnym rynku pracy.

Widoki na przyszłość Osób Niepełnosprawnych oceniających możliwość znalezienia przez nie pracy były skrajnie pesymistyczne, a odpowiedzi w tym przypadku wydają się być znowu subiektywne.

Wykres 93. *Możliwość znalezienia pracy z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.*



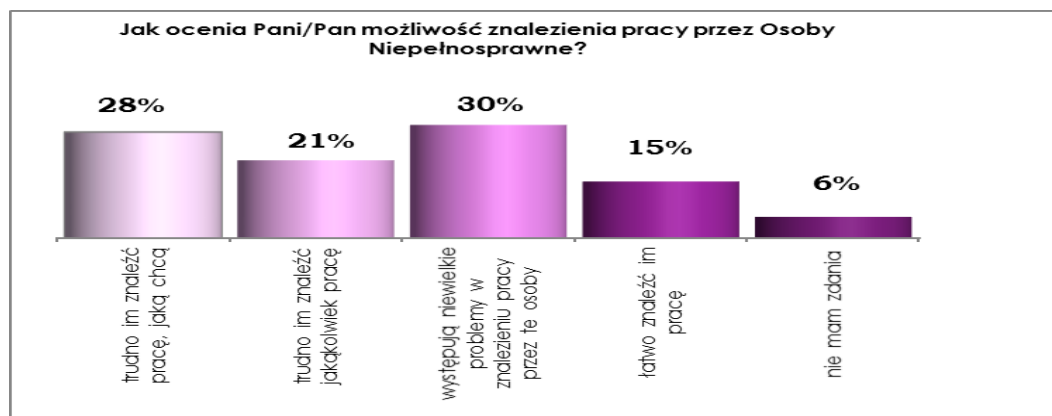
Źródło: opracowanie własne

Ponad połowa ankietowanych uznała, iż *trudno im znaleźć jakąkolwiek pracę*.³⁹⁵

Kolejnych ponad 2/5 respondentów, oceniło, iż *trudno im znaleźć pracę, jaką chcą*.³⁹⁶ Identyczny poziom 2% ilości głosów otrzymały odpowiedzi wskazujące na fakt iż *występują niewielkie problemy w znalezieniu pracy przez te osoby, łatwo znaleźć im pracę oraz bez problemu znajdują pracę*. Odpowiadali tak niepełnosprawni zatrudnieni na umowy o pracę, których sytuacja zawodowa jest stabilna. Tylko 1% badanych nie miał zdania w tym względzie, z tego względu, iż ci ankietowani nie byli zainteresowani podjęciem ani poszukiwaniem pracy. (wykres 93.).

Pracodawcy mieli odmienne zdanie na temat możliwości znalezienia pracy przez Osoby Niepełnosprawne. W 28% wskazywali, iż *trudno im znaleźć pracę, jaką chcą*³⁹⁷, w 21% uznali, iż *trudną im znaleźć jakąkolwiek pracę*. Te dane wskazują na fakt, iż prawie połowa ankietowanych pracodawców zauważa problemy niesprawnych na rynku pracy. Z drugiej strony 30% pracodawców dostrzega występujące *niewielkie problemy w znalezieniu pracy* przez Osoby Niepełnosprawne. Być może ta grupa to optymiści a być może nie zdają sobie sprawy, że mimo dofinansowań na stworzenie dla nich miejsc pracy, ci ludzie mają olbrzymie trudności aby jakąkolwiek pracę znaleźć.

Wykres 94. *Możliwość znalezienia pracy przez Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.*



Źródło: opracowanie własne

³⁹⁵ W uzasadnieniach niepełnosprawni podawali np. „*składam dziesiątki CV i nikt nawet nie oddzwania*”, „*nie ma miejsc pracy dla niepełnosprawnych*”, „*pracodawcy patrzą na stopień niepełnosprawności, bo wówczas mogą więcej kasy „wyciągnąć” za niepełnosprawnego*”, „*brak ofert pracy*”, itd.;

³⁹⁶ Np. „*można znaleźć oferty ale albo za daleko od domu, albo patrzą na stopień i rodzaj niepełnosprawności*”, „*najlepiej dofinansowane są miejsca pracy dla osób ze stopniem znacznym i te z niższymi stopniami nie mają szans np. na telepracę*”, itd.

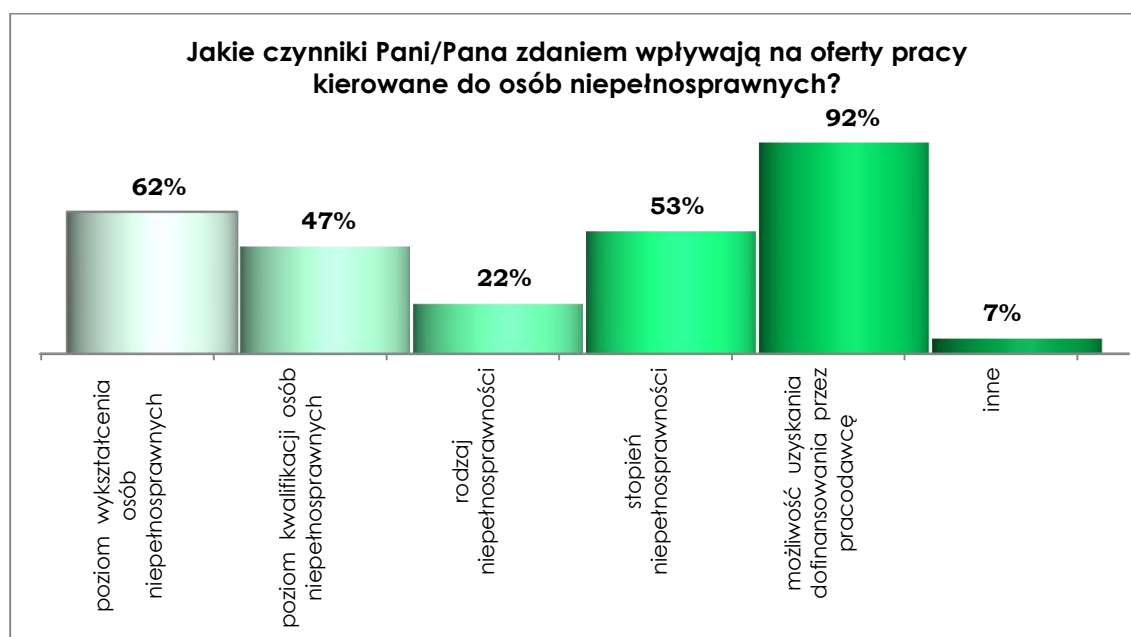
³⁹⁷ Np.: „*Trudno ze stanowiskami pracy dla ludzi z konkretnymi schorzeniami i stopniem niepełnosprawności*”, „*niepełnosprawni najchętniej pracowaliby w domu a nie każda firma może sobie pozwolić na takiego rodzaju zatrudnienie*”, „*niepełnosprawni często chorują, stąd też pracodawcy obawiają się ich zatrudniać*”, „*praca którą chcą podjąć niepełnosprawni często wymaga odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji a zgłaszający się w rekrutacji niepełnosprawni często tego nie posiadają*”.

Zaś 15% ankietowanych jest zdania, iż niepełnosprawnym łatwo jest znaleźć pracę. Pracodawcy tłumaczyli tę sytuację tym, iż *są programy aktywizujące Osoby Niepełnosprawne i pomocowe, które umożliwiają im bez trudu znaleźć pracę, są programy dofinansowujące rozwój wykształcenia i kwalifikacji zawodowych*”, „*dofinansowanie kursów i szkoleń dla niepełnosprawnych, ułatwia im znalezienie pracy*”. Jedynie 6% ankietowanym nie ma zdania w tym temacie (wykres 94.).

Porównując obie grupy respondentów, można zauważyć, iż pracodawcy mają bardziej pozytywną opinię o rynku pracy Osób Niepełnosprawnych. Niepełnosprawni w określaniu swoich możliwości odnalezienia się na konkurencyjnym rynku pracy. Jeśli już znajdują zatrudnienie, nie zawsze spełnia ich oczekiwania. W większości przypadków są to prace proste, niewymagające zbyt wysokiego wykształcenia i kwalifikacji. Wielu Niepełnosprawnych chciałoby być bardziej docenianymi pracownikami, zatrudnionych na umowach o pracę, z zabezpieczaniem warunków socjalnych i dostosowanym stanowiskiem pracy.

Istotnym zagadnieniem są zapewne czynniki wpływające na oferty kierowane do Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia samych zainteresowanych. Była możliwość podawania więcej niż jednej odpowiedzi i niepełnosprawni z tego skorzystali.

Wykres 95. Czynniki wpływające na oferty pracy kierowane do Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

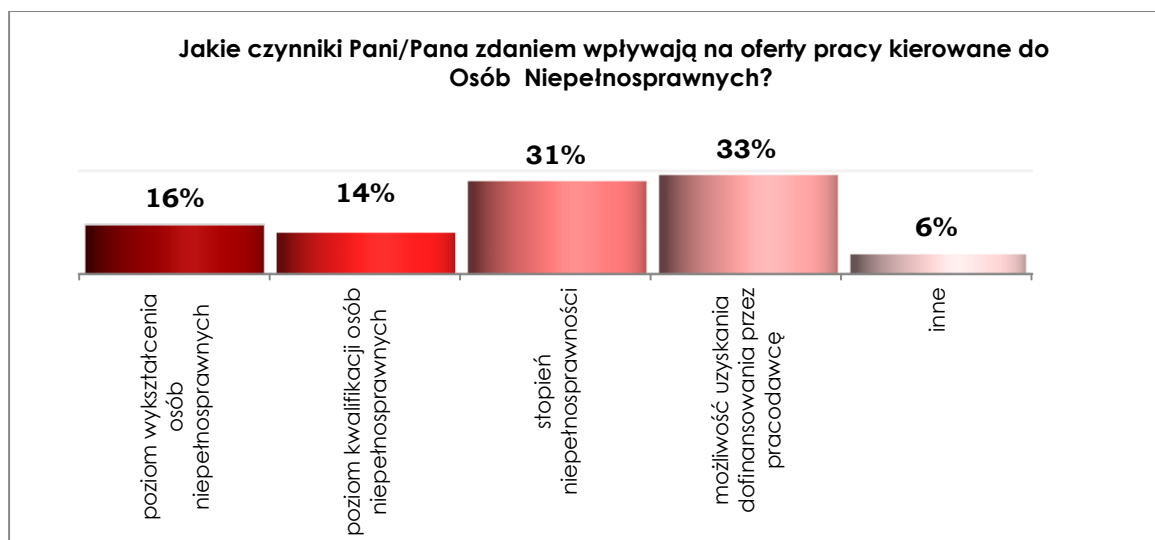


Źródło: opracowanie własne

Osoby Niepełnosprawne uznały, iż podane w ankiecie czynniki wpływające na oferty pracy były istotne dla pracodawców w następującym podziale : 62% poziom wykształcenia, np. *„pracodawcy są uprzedzeni do niepełnosprawnych uważając ich od razu za niewykształconych i bez kwalifikacji”*, w prawie połowie ankietowanych poziom kwalifikacji, np. *bez kwalifikacji ciężko jest znaleźć jakiekolwiek zatrudnienie, ale jak je zdobyć kiedy nie możliwości zatrudnienia*, 22% odpowiedzi to rodzaj niepełnosprawności, np. *„dla pracodawcy ważne jest rodzaj niepełnosprawności, bo to związane jest z dostosowaniem stanowiska pracy”*, ponad połowa (53%) badanych uznała, iż to stopień niepełnosprawności był istotny np. *„zwłaszcza dla pracodawców korzystających z dofinansowań na tworzenie stanowiska pracy i dofinansowanie do pensji niepełnosprawnych”*, *„im wyższy stopień niepełnosprawności, tym wyższe dofinansowanie”* (wykres 95.).

Pracodawcy zapytani o czynniki wpływające na oferty pracy w ich firmach, kierowane do Osób Niepełnosprawnych, udzielali dość wymownych odpowiedzi.

Wykres 96. Czynniki wpływające na oferty pracy kierowane do Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.



Źródło: opracowanie własne

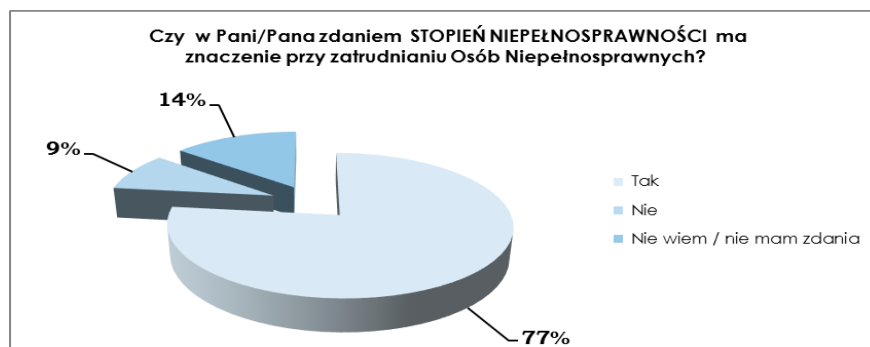
Dla prawie co szóstego ankietowanego pracodawcy ważny był *poziom wykształcenia*, jakim legitymują się niepełnosprawni szukający zatrudnienia w ich przedsiębiorstwach.

Co trzeci przedsiębiorca uznał, że *stopień niepełnosprawności i możliwość uzyskania dofinansowania przez pracodawcę* są znamienne. W zasadzie stopień niepełnosprawności

pośrednio łączy się z dofinansowaniem, które można uzyskać na stworzenie stanowiska pracy i dopłaty do pensji niepełnosprawnych. Bowiem im wyższy stopień niepełnosprawności tym szerszy wachlarz dofinansowań i ich wysokość. Pracodawcy korzystali z dofinansowań na zatrudnianie niepełnosprawnych, pobieranych z różnych instytucji (PFRON, PCPR, Caritas, PUP, Urzędy Gmin itd.). 6% to odpowiedź inne, m.in. *wiek zatrudnianych pracowników, doświadczenie zawodowe, prawo jazdy, ukończone szkolenia i kursy* (wykres 96.).

Istotne znaczenie ma stopień niepełnosprawności z punktu widzenia Osób Niepełnosprawnych jak i pracodawców. Dla tych pierwszych i drugich znowu podejście do oceny stopnia niepełnosprawności będzie typowo subiektywne. Niepełnosprawni bezpośrednio będą odczuwali związek z utrudnieniami dnia codziennego, ze znalezieniem pracy dostosowanej do posiadanych ograniczeń zdrowotnych, zaś dla pracodawców będzie to miało znaczenie najczęściej związane z możliwościami uzyskania finansowania i ewentualnym stworzeniem stanowiska pracy.

Wykres 97. *Znaczenie stopnia niepełnosprawności przy zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.*



Źródło: opracowanie własne

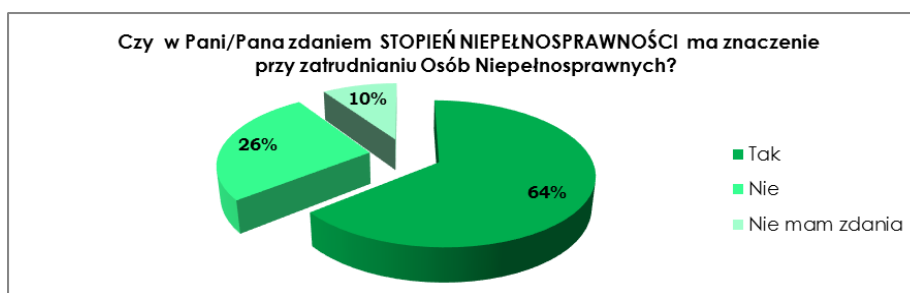
Bez mała 4/5 ankietowanych niepełnosprawnych uznało stopień niepełnosprawności, jako wiodący przy poszukiwaniu zatrudnienia. Ankietowani wypowiadali się sugerując, że „*dla pracodawców to jest aspekt istotny, ponieważ im wyższy stopień niepełnosprawności tym większe dofinansowanie dla potencjalnych pracodawców*”, z drugiej strony uznali, że: „*im wyższy stopień niepełnosprawności tym gorzej znaleźć pracę*”.

9% niesprawnych stwierdziło, iż stopień niepełnosprawności nie ma znaczenia w trakcie zatrudniania, np. *bo jak nie chcą zatrudnić niepełnosprawnego, to żadne dofinansowanie nie pomoże*, niespełna co ósmy niepełnosprawny nie miał zdania w tym

względzie , np. *nigdy nie miałem do czynienia z takim stwierdzeniem, że stopień niepełnosprawności ma znaczenie*”, „*jak byłam zatrudniana nikogo nie obchodził mój stopień niepełnosprawności więc nie wiem czy to ma znaczenie*”, itd.(wykres 97.).

Co na to pracodawcy? Otóż, dane nie wydają się być zaskakujące, (patrząc z perspektywy wcześniejszych wyników).

Wykres 98. *Znaczenie stopnia niepełnosprawności przy zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.*



Źródło: opracowanie własne

Ponad 3/5 badanych pracodawców uznało *stopień niepełnosprawności* za niezmiernie istotny. (wykres 98.). W uzasadnieniach podawano, „*chodzi nie tylko fakt dofinansowania, ale również dostosowywanie stanowisk pracy do odpowiednich stopni niepełnosprawności*”. Oczywiście zrozumiałym wydaje się fakt zaadaptowania stanowiska pracy do potrzeby Osoby Niepełnosprawnej na nim zatrudnionej. Jednakże tak czy inaczej im wyższy stopień niepełnosprawności , tym wyższe „*idące*” za angażem niepełnosprawnego, dofinansowania.

Natomiast co czwarty ankietowany pracodawca uznał, iż stopień niepełnosprawności nie ma znaczenia, bowiem jak podawano w uzasadnienia liczą się inne atrybuty (np. *wykształcenie, kwalifikacje, wiedza, asertywność, mobilność , itd.*) w trakcie zatrudniania aniżeli stopień; Co dziesiąty respondent nie wyraził na ten temat opinii.

Brzmi to dość paradoksalnie ponieważ z punktu widzenia pracodawców Osoby Niepełnosprawne z wyższym stopniem niepełnosprawności stają się „*cennym nabytkiem dla pracodawców ze względu na możliwość dofinansowania do stanowisk pracy*”, „*zmniejszenie składek PFRON*”, „*podwyższenie prestige firmy na rynku pracy, z uwagi na jej podejście socjologiczne do zatrudnianych niepełnosprawnych*”, itd.. a jednak ofert dla tych ludzi nie przybywa. Niestety nie efektywna, rzetelna oraz wydajna praca a właśnie stopień niepełnosprawności świadczy, o tym , jak wysokie dofinansowanie otrzyma pracodawca przy zatrudnianiu niepełnosprawnego pracownika i czy go zatrudni.

Ustalono zostało powyżej znaczenie stopnia niepełnosprawności, teraz istotą jest, jaki stopień niepełnosprawności ma znaczenie z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 99. *Stopień niepełnosprawności a zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.*



Źródło: opracowanie własne

Niepełnosprawni w ponad połowie odpowiedzi uznali, iż stopień znaczny ma istotne znaczenie w poszukiwaniu pracy. Im wyższy stopień niepełnosprawności tym trudniej znaleźć pracę, ale niepełnosprawni po raz kolejny uzasadniali swój wybór faktem dofinansowań, które uzyskują pracodawcy zatrudniając Osoby Niepełnosprawne z określonym stopniem niepełnosprawności. Stopień umiarkowany, to co trzecia z udzielonych przez respondentów odpowiedzi, zaś stopień lekki, to opinia co siódmego badanego. (wykres 99.).

Ważnym punktem zainteresowania ze strony pracodawców zatrudnianiem niepełnosprawnych z stopniami niepełnosprawności znacznym i umiarkowanym dotyczą nie tylko możliwością otrzymania dofinansowania do tworzonych stanowisk pracy, dofinansowania do zatrudniania niepełnosprawnych, ale również możliwość uzyskania ulg na obowiązkowe składki na PFRON.

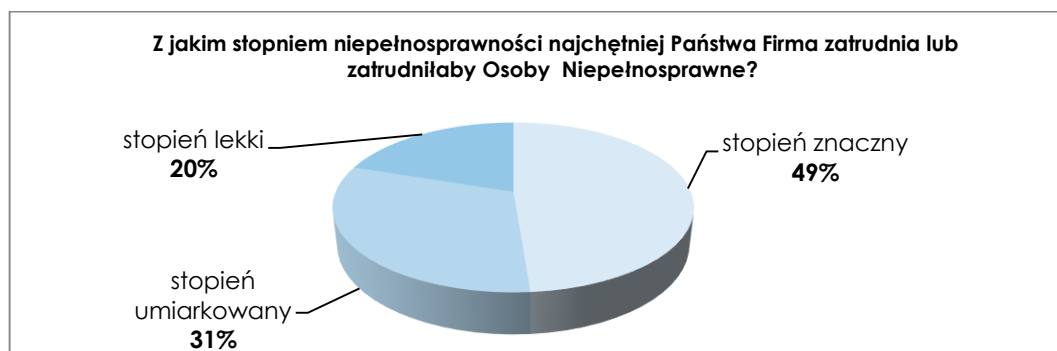
Jeśli firma otrzymuje dofinansowanie na niepełnosprawnego pracownika bardziej racjonalnym, zdaniem pracodawców, wydawałoby się zatrudnianie osób z jak najwyższym stopniem niepełnosprawności (znacznym ewentualnie umiarkowanym) ze względu na wysokość dopłat³⁹⁸ oraz ze schorzeniami specjalnymi.³⁹⁹

³⁹⁸ Opisano o tym szerzej na stronie 93-94 rozprawy

³⁹⁹ Więcej na stronie 94 rozprawy

Jak postrzegają stopień niepełnosprawności przy zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych ankietowani pracodawcy?

Wykres 100. *Stopień niepełnosprawności a zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.*



Źródło: opracowanie własne

Pracodawcy podobnie, jak ankietowani niepełnosprawni wskazali stopień znaczny, jako najbardziej istotny stąd też prawie połowa (49%) głosów na tę odpowiedź, np. : „wyższe dopłaty do stworzenia lub adaptacji stanowiska pracy”, „subsydia comiesięczne do etatów”, itd. Co trzeci pracodawca wskazał stopień umiarkowany za niezmiernie istotne w przypadku zatrudniania Osób Niepełnosprawnych : „dofinansowania niższe niż w przypadku stopnia znacznego, ale osoba bardziej sprawna do pracy” (wykres 100.).

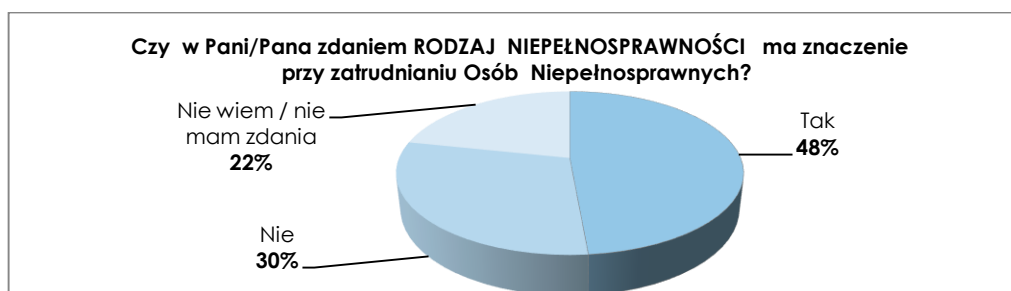
W sytuacji, kiedy pracodawca „chce jedynie zatrudniać niepełnosprawnych, aby mieć „wypełniony” limit i odprowadzać mniej składek do PFRON wówczas decydują się angażować niepełnosprawnych ze stopniem lekkim lub umiarkowanym”.

Jak pokazały wyniki powyższej analizy stopień niepełnosprawności ma istotne znaczenie dla pracodawców, zwłaszcza z punktu widzenia dopłat , jakie mogą uzyskać na stwarzanie, adaptowanie i utrzymanie etatów dla niepełnosprawnych pracowników.

Rodzaj niepełnosprawności jest również miarodajnym czynnikiem przy zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych. Nie każdy rodzaj niepełnosprawności nadaje się na określone stanowisko pracy. Jeśli chodzi rodzaj niepełnosprawności, ankietowani niepełnosprawni bez mała w połowie udzielonych odpowiedzi, uznali, że jest istotny.⁴⁰⁰

⁴⁰⁰ Np: „nie zatrudnię kogoś z niepełnosprawnością ruchową jako kierowcę czy kuriera”, „osoba słabowidząca nie może pracować przy maszynach ze względu na możliwość zranienia się”, „osobę z epilepsją nie zatrudnia do pracy warunkach powodujących zwiększenie rzutów padaczkowych”, itd.

Wykres 101. Znaczenie rodzaju niepełnosprawności przy zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

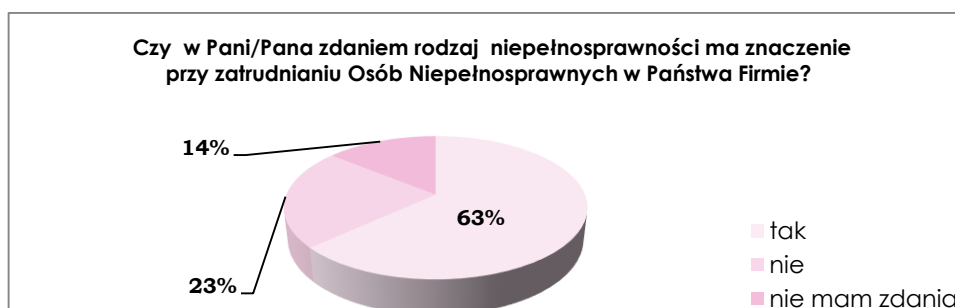


Źródło: opracowanie własne

Co trzeci niepełnosprawny oszacował, że nie ma znaczenia, jaki rodzaj niepełnosprawności ma niepełnosprawny, ponieważ pracodawcy „*więcej patrzą na stopień niepełnosprawności, bo chodzi o dofinansowanie*” zaś 1/5 ankietowanych nie wyraziło zdania (wykres 101.).

Odpowiedzi jakich udzielili pracodawcy, dotyczących rodzaju niepełnosprawności, z perspektywy wcześniejszych wypowiedzi, mogły być do przewidzenia, jak wskazują wyniki ma on równie istotne znaczenie jak symbol niepełnosprawności.

Wykres 102. Znaczenie rodzaju niepełnosprawności przy zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.



Źródło: opracowanie własne

Znaczna część ankietowanych, bo ponad 3/5 respondentów uznała, iż rodzaj niepełnosprawności jest znamieny. Np. : „*nie każdy rodzaj niepełnosprawności nadaje się do podjęcia określonego stanowiska pracy*”, „*do zatrudniania Osób Niepełnosprawnych ze schorzeniami tzw. specjalnymi*⁴⁰¹ *zwiększone jest dofinansowanie*”

⁴⁰¹ **Schorzenia specjalne** – szerzej na str. 94 rozprawy

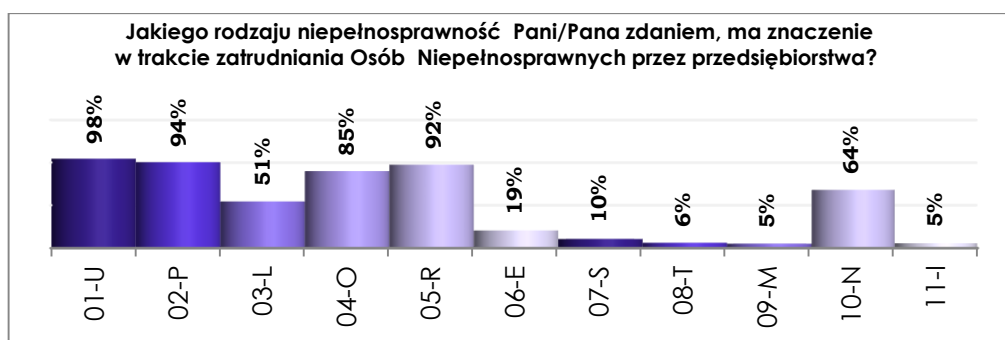
Spośród niespełna 1/4 ankietowanych uzyskano odpowiedzi negatywne, np. „nie ma znaczenia jaki rodzaj niepełnosprawności, jeśli do wykonywanej pracy nie ma przeciwwskazań”, „nasza firma zatrudnia również osoby na wózkach i przy pracach biurowych nie robi to różnicy czy ktoś chodzi czy nie”, itd., zaś 14% nie miało zdania w tym temacie (wykres 102.).

Jednakże podczas wypełniania ankiet autorka wielokrotnie miała wrażenie, że ten temat nie jest zbyt chętnie poruszany przez pracodawców. W swych wypowiedziach starali się być „ostrożni”, przy każdej okazji po wypowiedzi zerkali na reakcję badającej. Można by rzec, że kreowali wypowiedzi, nie koniecznie tak w rzeczywistości myśląc.

Osoby Niepełnosprawne bardzo uważnie przysłuchiwały się pytaniom z ankiety, próbując jak najdokładniej uzasadnić swoje odpowiedzi. Być może było to dla nich ważne, że mogą z kimś porozmawiać na temat, pokazać swoją dezaprobatę związaną z brakiem zatrudnienia czy akceptacji niepełnosprawnych w życiu codziennym.

W pytaniu *jakiego rodzaju niepełnosprawność ma znaczenie w trakcie zatrudniania Osób Niepełnosprawnych*

Wykres 103. Rodzaj niepełnosprawności a zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.



Źródło: opracowanie własne

01-U – 98% , podobnie jak 02-P – 94%, 04-O – 85%, czy 06-E – 19% są schorzeniami specjalistycznymi , dodatkowo dofinansowanymi z programów wspomagających. Jednakże w odpowiedziach niepełnosprawnych sporadycznie o tym wspomiano. Niepełnosprawni bardziej wskazywali na fakt, iż „ze schorzeniami umysłowymi ciężko znaleźć zatrudnienie”, „osoby niewidzące i niedowidzące nie bardzo mają możliwość podejmowania pracy np. biurowej, jedyni co, to mogą być masażystami albo fizjoterapeutami”, „osoby z epilepsją biorąc pod uwagę typ schorzenia też nie są mile widzianymi pracownikami”.

03-L – 51% - schorzenia mowy utrudniają kontakt z potencjalnymi petentami bądź klientami. Takie osoby najczęściej zatrudniane są w ośrodkach specjalistycznych jako tłumacze migowi, bądź terapeuci dla osób głuchoniemych.

05-R – 92% - odsetek odpowiedzi, podobnie jak w schorzeniach specjalistycznych, wskazuje na trudności w odnalezieniu się niepełnosprawnych z tym schorzeniem, związane z możliwością poruszania się, zwłaszcza jeśli chodzi o niepełnosprawnych na wózkach: „*utrudniają dojazd do pracy*”, *tacy niepełnosprawni mają utrudnienia w poruszaniu się poza domem ze względu na bariery architektoniczne*”, „*w transporcie miejskim osoby na wózkach mogą poruszać się jedynie w pojazdach niskopodłogowych*”, „*nie każda firma jest przystosowana (podjazdy, parkingi, WC, itd.) aby zatrudnić osoby na wózkach*”.

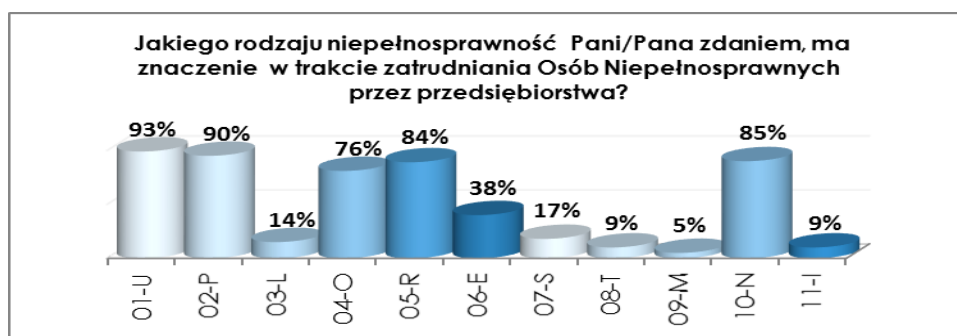
07-S – 10%; - co dziesiąty niepełnosprawny respondent uznał, iż Osoba Niepełnosprawna obciążona schorzeniem związanym z układem oddychania i krążenia ma problemy ze względu na rodzaj posiadanej niepełnosprawności.

08-T – 6%; choroby związane z układem pokarmowym, podobnie jak 09-M – 5%, układu moczowo – płciowego oraz 11-I – 5% inne schorzenia w tym endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, zdaniem ankietowanych niepełnosprawnych stanowią niewielki procent odpowiedzi, a co za tym idzie w przekonaniu, te zaburzenia nie mają istotnego znaczenia przy podejmowaniu pracy zarobkowej (wykres 103.).

10-N ponad 3/5 ankietowanych wskazało choroby pochodzenia neurologicznego jako dość ważne, jeśli chodzi o rangę w przyszłym zatrudnieniu, ponieważ związane są często okresowym bądź trwałym deficytem neurologicznym, o różnym stopniu nasilenia,

Z perspektywy pracodawców rodzaj niepełnosprawności w podziale na konkretne symbole wygląda następująco.

Wykres 104. Rodzaj niepełnosprawności a zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.



Źródło: opracowanie własne

Schorzenia specjalne :01-U – ma znaczenie w 93% odpowiedzi, 02-P – 90%, 04-O – 76%; 06-E – 38%; w pierwszych dwóch przypadkach są postrzegane przez pracodawców, jako bardzo istotne przy zatrudnianiu, „ze względu na stan umysłowy potencjalnych pracowników” oraz „na zdolność postrzegania przez nich rzeczywistości”, nie można dopuścić osoby znacznie upośledzonej umysłowo do kontaktów z klientami czy też samodzielnego stanowiska pracy”, itd.. Schorzenia dotyczące narządu wzroku również istotne „ze względu na ograniczone możliwości zaproponowania stanowisk pracy”. Równie wysoko, bo w ponad 4/5 odpowiedzi ankietowanych uwzględniono 05- R oraz 10-N , które ze względu na posiadane ograniczenia zdrowotne oraz niedostosowanie przedsiębiorstw nie mogły być zatrudniane w ankietowanych przedsiębiorstwach. 03-L– co siódmy badany pracodawca uznał, że w jego firmie „nie ma stanowisk pracy dostosowanych dla osób z upośledzeniami narządu słuchu i mowy”.

Pozostałe schorzenia 07-S, 08-T ,09-M , 11-I nie były już aż tak istotne przy zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych. Przedsiębiorcom najbardziej zależało na z tym, aby ich potencjalni bądź obecni pracownicy nie posiadali schorzeń utrudniających lub uniemożliwiających zatrudnianie niepełnosprawnych kandydatów do pracy.: „nie wszystkie firmy mają odpowiednio sprofilowane stanowiska pracy dla takich osób”, „są firmy gdzie nie ma dostosowań architektonicznych lub finansowych dla zatrudnienia takich osób”, itd. (wykres 104).

Jak istotny jest potencjał intelektualny i czy jego wykorzystanie ma znaczenie dla przedsiębiorstw? Stąd przeprowadzone badania pozwolą uzyskać odpowiedzi na pytania, przedstawione w pracy. Czy Osoby Niepełnosprawne zdrowotnie mogą być w pełni sprawne w pracy, czy ich wiedza i kwalifikacje powinny być zauważalne i bardziej wykorzystywane?

4.7. Perspektywy rozwoju i wykorzystania potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych, wynikające z przeprowadzonych badań.

Niezmiennie istotnym ustaleniem przeprowadzonych badań jest fakt, iż Osoby Niepełnosprawne, mimo niedogodności związanych z ich funkcjonowaniem w życiu codziennym i zawodowym podejmują wyzwania dotyczące podnoszenia wykształcenia oraz kwalifikacji zawodowych. Nie jest to łatwe, bo borykają się oni z szeregiem ograniczeń. Jednakże zdobyty poziom wykształcenia w praktyce jest decydującym elementem w zdobywaniu kwalifikacji a w dalszej perspektywie istotnie wpływa na osiągniętą pozycję zawodową, wysokość zarobków, czy też zakres dalszego doksztalcania się.

Pracodawcy zatrudniając pracowników proponują im określone stanowisko pracy w danym zawodzie, najczęściej definiowane poprzez zakres oraz kompleksowość wykonywanych obowiązków, połączone z poziomem określonej specjalizacji, wiedzy, jak również obsługi urządzeń i narzędzi.

Jednakże w dzisiejszej rzeczywistości większość zawodów wymaga permanentnego nabywania nowej wiedzy, zwiększania umiejętności oraz kwalifikacji.

Od wielu lat w Polsce istnieje problem związany z niedostosowaniem wykształcenia formalnego do potrzeb rynku pracy (brak odpowiedniego kształcenia praktycznego), z deficytem absolwentów, niską jakością kształcenia, itd.

Duża dynamika zmian i ciągle poszukiwanie przez pracodawców osób odpowiednich do zajmowanych stanowisk może przyczynić się (przy wykorzystaniu potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych) do relatywnego wzrostu zatrudnienia ludzi niepełnosprawnych, legitymujących się wyższym wykształceniem w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Rynek pracy Osób Niepełnosprawnych oferuje im ograniczoną liczbę miejsc pracy, na prymitywnym poziomie obowiązków, dlatego niepełnosprawni nie mają szans, aby móc wykorzystać swój potencjał intelektualny i możliwości zawodowe. Zbyt niski poziom kwalifikacji oraz wykształcenia Osób Niepełnosprawnych nie zawsze idzie w parze z ich zasobami wiedzy, kompetencji czy umiejętności. Często bowiem zadania, jakie im się stawia są na tyle nieskomplikowane w stosunku do ich wiedzy i aspiracji zawodowych, że demotywuje to niepełnosprawnych do dalszego samodoskonalenia się.

W skutek intensywnego rozwoju Internetu, znacznie wzrosła liczba wakatów pracy, które obejmują telepracę – będącą szansą nie tylko dla ludzi niepełnosprawnych. W związku z możliwością dostępu do nauki czyli do źródeł wiedzy i podnoszenia wykształcenia jakie oferuje niepełnosprawnym PFRON w swoich programach, np. w programie Student ⁴⁰²można zauważyć wskazania na wzrost liczby studentów i bezsprzeczny rozwój pod względem zdobywania wykształcenia przez Osoby Niepełnosprawne.

W wyniku rozwoju znacznej ilości szkół wyższych (w tym uczelni niepublicznych), wzrósł również dostęp do nauki dla Osób Niepełnosprawnych, co zdynamizowało ich chęć samorozwoju i w konsekwencji ich szanse na podjęcie stosownej do stanu zdrowia pracy. Podwyższanie kwalifikacji zawodowych ma ogromne znaczenie dla niepełnosprawnych, ponieważ stają się oni konkurencyjni na rynku pracy dla osób pełnosprawnych.

Niedostateczna informacja o wymaganiach, zakresie obowiązków, jakie kierują pracodawcy w stosunku do osób niepełnosprawnych w propozycjach pracy powoduje to, iż ci ludzie nie umieją odnaleźć odpowiednich ofert lub obawiają się, że nie podołają obowiązkowi wskazanym przez pracodawcę, co skutkuje tym, iż zatrudnienia nie podejmują.

Pracodawcy zazwyczaj ograniczają obowiązki Osób Niepełnosprawnych na stanowiskach pracy do niezbędnego minimum, nie pozwalając w ten sposób na ich rozwój.

Z badań wynika jednak, że ankietowani pracodawcy uważają, iż powinno się umożliwić podnoszenie wykształcenia (wykres 14.) i kwalifikacji zawodowych (wykres 16.) Osobom Niepełnosprawnym.

Oczywiście, aby takie zapewnienia ze strony pracodawców, że ważny jest rozwój Osób Niepełnosprawnych nie tylko pod względem edukacyjnym ale również zawodowym należałby w wprowadzić w praktyce umożliwienie Osobom Niepełnosprawnym:

- ⇒ kształcenia,
- ⇒ podnoszenia kwalifikacji,
- ⇒ poszerzenia horyzontów myślowych,
- ⇒ rozwoju na stanowiskach samodzielnych,
- ⇒ odpowiedniego doceniania wkładu pracy wnoszonego przez Osoby Niepełnosprawne,
- ⇒ terapii wspomagających asertywność Osób Niepełnosprawnych,

a to w przyszłości dałby wymierne efekty , gdyby zdobytą wiedzę oraz umiejętności mogły wdrożyć praktycznie będąc zatrudnianymi . Niestety jak wspomniano wyżej w opracowaniu, rynek pracy Osób Niepełnosprawnych jest dość specyficzny.

⁴⁰² Więcej o programach PFRON w aneksie nr

Pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych rzadko postrzegają ich walory dotyczące potencjału intelektualnego, chociaż w swych wypowiedziach podważali faktyczną sytuację na rynku pracy (wykres 61., 63). W większości przypadków, angaż Osób Niepełnosprawnych na wakaty w firmach związany jest z możliwością uzyskania dofinansowania, zwolnieniami z obowiązkowych składek PFRON, itd. Wspomniane w trakcie badań programy dofinansowujące edukację czy możliwości zatrudnienia są bardzo istotne i na pewno w pełni wykorzystywane przez Osoby Niepełnosprawne, które mogły i chciały z nich korzystać (wykres 96.).

To zapewne podniosłoby poziom samooceny Osób Niepełnosprawnych oraz zmotywowałby, by te jednostki do większego wykorzystania zasobów, jakie w nich drzemią z korzyścią dla organizacji.

4.7.1. Zatrudnienie i sytuacja zawodowa Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy.

Charakterystyka aktywności zawodowej Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ich aktualnej sytuacji zawodowej oraz aspiracje związane z przyszłością są niezmiernie istotne w postrzeganiu ich potencjału intelektualnego.

Niepełnosprawne Osoby aktywne zawodowo, zamieszkujące region Łodzi i województwa łódzkiego są słabiej wykształcone niż pozostali mieszkańcy Polski. W większości przypadków legitymują się wykształceniem zawodowym, gimnazjalnym lub niższym.

Niepełnosprawni najchętniej poszukują pracy (lub pracują), w okolicy swego miejsca zamieszkania. Znacznie częściej zatrudniani zostają w ZAZ-ach⁴⁰³ (dotyczy to najczęściej osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności), sporadycznie na otwartym rynku pracy (to dotyczy zazwyczaj osób z lekkim stopniem niepełnosprawności).

Jak wygląda sytuacja niepełnosprawnych respondentów na rynku pracy w regionie łódzkim?

⁴⁰³ ZAZ – Zakład Aktywizacji Zawodowej

Analizując przeprowadzone badania można stwierdzić, iż wśród ankietowanych Osób Niepełnosprawnych, jedynie, co druga ankietowana osoba była zatrudniona (*wykres 79.*).

Ci którzy nie byli zatrudnieni podawali różne powody braku bądź niechęci podjęcia pracy(*wykres 80.*).

Ankietowani pracodawcy, w niespełna 2/5 odpowiedzi podali, iż w swoich firmach zatrudniają niepełnosprawnych. (*wykres 81.*). Jednakże określili również czynniki, jakie ich do tego motywują. (*wykres 82.*).

Analiza przedstawiona w tej części opracowania dotyczyła będzie sytuacji Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy z punktu widzenia pracodawców jak i samych niepełnosprawnych. Wskazane są determinanty zatrudniania Osób Niepełnosprawnych i ich konkurencja na rynku pracy oraz zobrazowane ogólne dane w tym liczbowe, które dokumentują potrzebę badań.

Pośród przedsiębiorstw, które zostały objęte badaniem 3/5 zadeklarowało, że w ogóle nie zatrudnia Osób Niepełnosprawnych. (*wykres 83.*). *Mając na uwadze możliwość zatrudniania* Osób Niepełnosprawnych w przyszłości pracodawcy wyrazili swoje zdanie, które jest zawarte w *wykresie 84*. Wynika z tego, że ponad 3/5 ankietowanych pracodawców zatrudnia bądź bierze pod uwagę takie zatrudnianie, ale pod pewnymi warunkami.

Można zauważyć, iż rośnie odsetek przedsiębiorstw, zatrudniających Osoby Niepełnosprawne. Równocześnie ze wzrostem wielkości tych firm wzrasta w nich także poziom zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych pracowników.

Nadmienić warto, iż podczas rozmów z pracodawcami zwracali oni uwagę na fakt ich bliskich kontaktów z niepełnosprawnymi lub fakt, tego, że ankietowany pracodawca sam/a był/a również Osobą Niepełnosprawną.

Zazwyczaj niepełnosprawni zatrudniani są na stanowiskach pracy, które nie wymagają specjalistycznych kwalifikacji – czyli, jako pracownicy fizyczni, przy pracach prostych, produkcyjnych, biurowych. Osoby Niepełnosprawne, które zatrudniane są w ankietowanych firmach mogą liczyć na stabilne zatrudnienie oparte o stanowiska pracy dostosowane do rodzaju niepełnosprawności pracowników. W szczególności małe firmy kładły nacisk na relatywnie bliski kontakt i socjalizację stanowisk pracy Osób Niepełnosprawnych.

Pracodawcy zatrudniający Osoby Niepełnosprawne w swoich firmach określili czynniki, jakie ich do tego motywują. Dla ponad połowy ankietowanych takim bodźcem był fakt osiągnięcia wymiernych korzyści z tego rodzaju zatrudniania (*np. dofinansowania: wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, ich stanowisk pracy, likwidacji barier architektonicznych i w komunikowaniu się, itp.*) niespełna 1/5 ankietowanych uznała, iż

istotnym faktem było zdobycie wykwalifikowanej kadry pracowniczej w osobach niepełnosprawnych, kolejne 15% badanych w Osobach Niepełnosprawnych zyskało lojalnych pracowników. Motywy zatrudniania niepełnosprawnych są zróżnicowane, i tak dla niektórych pracodawców istotne było uzyskanie *mniejszych składek na PFRON, względy etyczne zatrudniania niepełnosprawnych, dobry wizerunek firmy.* (wykres 85.).

Badane przedsiębiorstwa nie są w pełni dostosowane do zatrudniania Osób Niepełnosprawnych (wykres 86.), większa część z nich nie zapewnia podstawowych udogodnień w postaci:

- podjazdów czy wind, zapewniających bezpieczne poruszanie się wokół budynku i po budynku firmy
- dostosowanych do potrzeb Osób Niepełnosprawnych toalet
- dostosowań dla Osób niewidomych czy posługujących się językiem migowym
- brak finansów na dostosowania.

W ponad $\frac{3}{4}$ przedsiębiorstw występują bariery utrudniające lub uniemożliwiające zatrudnienie Osób Niepełnosprawnych (wykres 87.). W ponad połowie odpowiedzi o rodzaj barier stwarzających największe utrudnienia wskazano bariery architektoniczne (wykres 88.).

Sytuacja na rynku pracy Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia samych zainteresowanych była skrajnie niekorzystna (wykres 91.). Nieco odmiennego zdania byli pracodawcy, z ich punktu widzenia sytuacja niepełnosprawnych nie jest najgorsza a w $\frac{2}{5}$ odpowiedzi wręcz korzystna. (wykres 92.). Ponad połowa ankietowanych niepełnosprawnych uznała, iż trudno im znaleźć jakąkolwiek pracę; kolejne $\frac{2}{3}$ oceniło, iż trudno im znaleźć pracę, jaką chcą (wykres 93.).

Pracodawcy mieli odmienne zdanie na temat możliwości znalezienia pracy przez Osoby Niepełnosprawne. W niespełna $\frac{1}{3}$ ankietowanych pracodawców wskazywał, iż trudno im znaleźć pracę, jaką chcą, $\frac{1}{5}$ uznała, iż trudną im znaleźć jakąkolwiek pracę. Te dane wskazują na fakt, iż część z ankietowanych pracodawców zauważa realne problemy niesprawnych na rynku pracy. $\frac{1}{3}$ pracodawców dostrzega występujące niewielkie problemy w znalezieniu pracy przez Osoby Niepełnosprawne. Być może ta grupa to optymiści a być może nie zdają sobie sprawy, że mimo dofinansowań na stworzenie dla nich miejsc pracy, ci ludzie mają olbrzymie trudności aby jakąkolwiek pracę znaleźć. Zaś co szósty z ankietowanych jest zdania, iż niepełnosprawnym łatwo jest znaleźć pracę. Ci pracodawcy tłumaczyli tym, iż *są programy aktywizujące Osoby Niepełnosprawne i pomocowe, które umożliwiają im bez trudu znaleźć zatrudnienie.*(wykres 94.).

Zarówno Osoby Niepełnosprawne jak i pracodawcy dostrzegają problem z zatrudnianiem tych pierwszych, jednakże rozpatrują go zupełnie w odmienny sposób. Wprawdzie obie badane zbiorowości jako główny powód wskazują niedobór miejsc pracy, ale z punktu widzenia niepełnosprawnych jest to brak miejsc pracy powiązany z istniejącym bezrobociem, zaś dla pracodawców problem stanowi brak ofert pracy konkretnie skierowanych dla Osób Niepełnosprawnych. Bowiem powoduje obligatoryjność dostosowywania stanowisk pracy, uciążliwości formalne, bariery poza architektoniczne występujące w zakładach pracy.

Osoby Niepełnosprawne uznały, iż podane w ankiecie czynniki *wpływające na oferty pracy* były istotne dla pracodawców w następującym podziale : ponad 3/5 stanowił *poziom wykształcenia*, w niespełną połowę odpowiedzi *poziom kwalifikacji*, przeszło 1/5 odpowiedzi to rodzaj niepełnosprawności, ponad połowa badanych uznała, iż to *stopień niepełnosprawności* był istotny (wykres 95.). Z punktu widzenia niepełnosprawnych ilość i dostępność ofert na rynku pracy najczęściej wynika z niskiego wykształcenia poszukujących zatrudnienia, ich niskich lub niewystarczających kwalifikacji, złego stanu zdrowia, rodzaju bądź stopień niepełnosprawności.

Warto także podkreślić: nieudolność systemową wspierającą aktywizację zawodową Osób Niepełnosprawnych, brak fundamentalnej wiedzy pracodawców w temacie zatrudniania niepełnosprawnych.

Rezultaty badań pokazują różnice między opiniami ankietowanych Osób Niepełnosprawnych oraz pracodawców dotyczących postrzegania niepełnosprawnych, jako potencjalnych pracowników i ich przyszłego zatrudniania.

Z punktu widzenia pracodawców *czynnikami istotnymi*, wpływającymi na oferty pracy kierowane dla niepełnosprawnych były : stopień niepełnosprawności potencjalnego pracownika oraz możliwość uzyskania na niego dofinansowania przez pracodawcę (wykres 96).

Posiadanie stopnia niepełnosprawności w $\frac{3}{4}$ odpowiedzi ankietowanych niepełnosprawnych miało istotne znaczenie i było wiodące w *poszukiwaniu zatrudnienia* (wykres 97.). Ponad 3/5 pracodawców było podobnego zdania (wykres 98). Stopień niepełnosprawności był istotnym bodźcem w zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych. Jednakże z punktu widzenia niepełnosprawnych im wyższy stopień niepełnosprawności tym trudniej znaleźć pracę (wykres 99), z drugiej zaś strony pracodawcy chętniej zatrudniają osoby o stopniach znacznym i umiarkowanym ze względu na możliwość otrzymania wyższego dofinansowania (wykres 100).

Z punktu widzenia pracodawców wszelkie mechanizmy finansowe stanowią najlepszy bodziec zachęcający do zatrudniania Osób Niepełnosprawnych. Zniechęcają zaś pracodawców

wszelkie uprawnienia, jakie mają niepełnosprawni pracownicy np. *skrócony czas pracy, dostosowane miejsca pracy, itd.*

Obecne przepisy są postrzegane bardzo krytycznym okiem przez pracodawców – jako wyjątkowo zmienne, skomplikowane, nieprzejrzyste, mało przyjazne pracodawcom, nakładające sporo utrudnień merytoryczno – administracyjnych.

4.7.2. Możliwości rozwoju potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy

Przedstawione w treści niniejszego rozdziału wyniki badań, odnoszone wprawdzie do niewielkiej grupy Osób Niepełnosprawnych i zatrudniających je przedsiębiorców, pozwalają jedynie na *pewne ogólne wnioski, których nie można odnosić do sytuacji w całym kraju, ani w województwie.*

Należy je traktować, jako ilustrację stanu istniejącego w latach 2002-2011 (opierając się o Narodowe Spisy Powszechne) oraz w latach 2009-2012 (w trakcie przeprowadzanych analizowanych badań) w wybranym regionie. Wskazana w wykonanych badaniach sytuacja Osób Niepełnosprawnych mogłaby stanowić punkt wyjścia do szerszych, bardziej pogłębionych analiz.

W większości przypadków Osoby Niepełnosprawne są zatrudniane (ich zdaniem) sporadycznie i mają małe szanse na znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia w przyszłości.

Pracodawcy zapytani o preferowane formy zatrudnienia stosowane w ich firmach w 3/5 odpowiedzi wybrali umowę o pracę. Było to dość znamienne bo w uzasadnieniu podawali, iż „*zatrudniając Osoby Niepełnosprawne tylko umowa o pracę umożliwia dofinansowanie stanowiska pracy niepełnosprawnego*”, prawie 2/5 ankietowanych

pracodawców wskazała umowę zlecenie traktowali jako niezobowiązujące zatrudnienie, bez ponoszenia kosztów ubezpieczenia społecznego; (wykres 71.).

Niepełnosprawni również, jako dominującą w swych wyborach wskazali umowę o pracę, dającą im stabilizację finansową, możliwość bezpieczeństwa zatrudnienia oraz staż pracy, który dopisywany jest rokrocznie (wykres 70.).

Stosowanie elastycznych form zatrudnienia było odbierane przez Osoby niepełnosprawne bardzo pozytywnie. Ponad 4/5 ankietowanych uznało, iż taka praca byłaby najlepsza dla niepełnosprawnych (wykres 72.).

W firmach, w których stosowane były elastyczne formy ponad połowa z nich stosowała telepracę, 1/4 wprowadzano pracę dzielone, w 1/5 stosowano zadaniowy czas pracy (wykres 75.). Niepełnosprawni również, podobnie jak pracodawcy wskazali telepracę, jako najbardziej przez nich preferowaną (wykres 76.).

Korelując stanowiska pracy, na ogół będące w kręgu zainteresowań Osób Niepełnosprawnych, ze stanowiskami na których pracodawcy mogliby zatrudnić niepełnosprawnych zauważalny jest widoczna rozbieżność.

Z rozmów przeprowadzonych z niepełnosprawnymi a także z przeanalizowanych ofert pracy przez nich składanych, wynika, iż najczęściej poszukują oni pracy w zawodach, które nie wymagają szczególnych kwalifikacji (pracownik ochrony mienia i osób, sprzątaczką, portier, pakowacz, sprzedawca, telepracownik, itp.).

Pracodawcy poszukują jednak pracowników, którzy posiadaliby konkretne kwalifikacje, wykształcenie oraz przygotowanie do bardziej wymagających stanowisk pracy np. jako pracownik biurowy, informatycy, kierownicy, księgowi, tłumacze języków, itd.

Widoki na przyszłość Osób Niepełnosprawnych z niższym wykształceniem (podstawowym, zawodowym, średnim ogólnym) i kwalifikacjami, niż oczekiwane przez pracodawców, oceniających możliwość znalezienia przez nie pracy były skrajnie pesymistyczne, a odpowiedzi w tym przypadku wydają się być znowu subiektywne.

Niepełnosprawni wartościując siebie uważają, że są osobami lojalnymi, chętnymi do pracy, lepszymi pod wieloma względami od pełnosprawnych pracowników.

Pracodawcy oczywiście w dużej mierze podtrzymują tę opinię, jednakże zauważają sporo negatywnych przymiotów niepełnosprawnych pracowników, jak również wszelkie trudności związane z ich zatrudnieniem. Mimo, iż w swych wypowiedziach ponad 3/5 ankietowanych pracodawców w mniejszym lub większym stopniu docenia i korzysta z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych w praktyce nie jest to zauważalne.

Poziom wiedzy zarówno Osób Niepełnosprawnych jak i pracodawców na temat metod oraz programów wspierających aktywizację zarówno zawodową jak i intelektualną niepełnosprawnych, jest dość ogólny i raczej na niskim poziomie.

Zasadniczo sprowadza się to do wiedzy pracodawców i Osób Niepełnosprawnych na temat dwóch podstawowych kwestii:

- zwrotu wszelkich wydatków związanych ze stworzeniem oraz przystosowaniem miejsc pracy Osób Niepełnosprawnych
- dopłaty do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników.

W opinii niepełnosprawnych i pracodawców największe możliwości pracy teoretycznie mają osoby z niepełnosprawnością o znacznym stopniu. Dlaczego teoretycznie? Otóż zatrudnianie takich osób dla samych niepełnosprawnych wydaje się prawie niemożliwe. Dojazdy do pracy, dostosowanie miejsca pracy, usuwanie barier, itd.

Jednakże pracodawcy, którzy zatrudniając takie osoby, opierający się jedynie na otrzymywanym dofinansowywaniu, widzą sens zatrudniania niepełnosprawnych pracowników, przede wszystkim ze stopniem znacznym, (sporadycznie ze stopniem umiarkowanym). Uzasadnieniem jest bardzo wysokie dofinansowanie do stanowiska pracy Osoby Niepełnosprawnej ze stopniem znacznym w wysokości 180% najniższego wynagrodzenia⁴⁰⁴. Takie zatrudnienie stosują ZAZ-y, ZPCHR-y, przedsiębiorstwa stosujące telepracę.

Praktycznie pracodawcy i niepełnosprawni uznali, że najłatwiej znaleźć pracę byłoby Osobom Niepełnosprawnym legitymującym się stopniem lekkim.

Osoby posiadające znaczny stopień niepełnosprawności w przekonaniu pracodawców *w ogóle nie są odpowiednie do podejmowania jakiejkolwiek pracy, dojazdów do pracy*, itd. Taka opinia sprawdza się również i jest mocno zakorzeniona w polskim społeczeństwie, że jeśli ktoś ma orzeczony znaczny stopień niepełnosprawności świadczy automatycznie o niezdolności do pracy. Podczas gdy zazwyczaj, pomimo poważnych mankamentów zdrowotnych, wielu z niepełnosprawnych ma duży potencjał intelektualny, legitymują się wykształceniem wyższym, wysokimi kwalifikacjami, dużą wiedzą i są w stanie wykonywać pracę zawodową w określonych, tzw. „chronionych” warunkach zatrudnienia.

Pośród ankietowanych Osób Niepełnosprawnych wskazano zróżnicowane poziomy wykształcenia. Najpopularniejszym było wykształcenie średnie (ogólne lub techniczne), co trzeci badany legitymował się wykształceniem zasadniczym zawodowym. Co szósty posiadał

⁴⁰⁴ Więcej o dofinansowaniach Osób Niepełnosprawnych jako pracowników na str. 93-94 opracowania

wykształcenie wyższe licencjackim lub inżynierskie, wykształcenie magisterskie to, co dziesiąty badanej populacji.

Wśród ankietowanych niepełnosprawnych dominowało wykształcenie średnie i zawodowe. Wykształcenie wyższe magisterski, licencjackie i inżynierskie w sumie osiągnęło bez mała 1/3 uzyskanych odpowiedzi, czyli wynik podważa istniejące stereotypy o niedouczeniu niepełnosprawnych. (wykres 8).

Osoby Niepełnosprawne w społeczeństwie postrzegane są, jako słabo wykształcone, mało inteligentne czy wręcz *po prostu głupie*. Tymczasem, aż ponad 4/5 wśród ankietowanych Niepełnosprawnych uważa, iż powinno im być umożliwione podnoszenie poziomu ich wykształcenia (wykres 13.) i kwalifikacji zawodowych (wykres 15.).⁴⁰⁵ Wielu z niepełnosprawnych ma wysokie kwalifikacje zawodowe, nie zawsze idące w parze z posiadanym wykształceniem.

Pracodawcy udzielając ponad połowę odpowiedzi twierdzących wskazywało na uzasadnienie m.in.: *„im lepiej wykształcony i wykwalifikowany pracownik tym lepiej”*, *„wykształcona kadra z odpowiednimi kwalifikacjami, to sukces dla firmy”*, *„wykształcenie jest ważne ale kwalifikacje również”* (wykres 14.).

Niespełna 3/4 wśród twierdzących opinii pracodawców zostało poparte konkretnymi argumentami⁴⁰⁶ (wykres 16.).

Podwyższanie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych to znamienne aspekty podczas rozwoju intelektualnego i zawodowego Osób Niepełnosprawnych. Oczywiście kwalifikacje zawodowe wynikają ze zdobytej wiedzy, ale niekoniecznie sformalizowanej. Stąd też są wskazywane w odróżnieniu z wykształceniem.

Wykształcenie formalne, doświadczenie zawodowe, doświadczenie zawodowe istotne są istotne dla potencjalnych pracowników, których poszukują pracodawcy. Im większe wykształcenie i kwalifikacje tym lepiej postrzegany przyszły pracownik. Tutaj zarówno opinie ankietowanych Osób Niepełnosprawnych jak i pracodawców są zbliżone.

Istotne jest wykształcenie zarówno formalne (wykresy: 27.,28.), doświadczenie zawodowe (wykresy: 29., 30.), jak również doświadczenie pozazawodowe (wykresy: 31.,32.).

⁴⁰⁵ „chcemy się kształcić i pracować by godnie żyć”, „powinniśmy mieć takie same szanse jak zdrowi”, *zasada równego traktowania i takich samych możliwości w momencie ubiegania się o pracę*”, „Osoba Niepełnosprawna to też człowiek”, „Jak najbardziej kwalifikacje w obecnych czasach, jakie są na świecie a w szczególności w kryzysie gospodarczym jest wskazane, żeby osoby niepełnosprawne w miarę możliwości starały się o wyższe wykształcenie czy to nawet awans zawodowy”, „Daje to możliwość dostępu do szerszego asortymentu w zakresie zatrudnienia”, „może to być potrzebne dla znalezienia pracy, lub konieczne do przekwalifikowania”, „jesteśmy takimi sami osobami, jak ludzie pełnosprawni i powinniśmy mieć takie same szanse na osiągnięcie kariery zawodowej.

⁴⁰⁶ *dobrze wykwalifikowani pracownicy to serce firmy*”, „nieważne czy pracownik jest sprawny czy niesprawny, istotne, aby chciał współpracować i dzielić się swoimi kwalifikacjami i wiedzą”, „kwalifikacje zawodowe im wyższe tym pracownik bardziej niezbędny w firmie”, itd.

Osoby Niepełnosprawne by mieć możliwość konkurować, jako potencjalni pracownicy muszą legitymować się odpowiednio wysokim wykształceniem i kwalifikacjami zawodowymi zarówno, jako pracownicy fizyczni (wykresy: 33.,34.), merytoryczni (wykresy: 35.,36.); jak i kadra menedżerska (wykresy: 37.,38.).

Poziom wykształcenia jest szczególnie istotny dla Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych, jako kadra kierownicza i pracownicy merytoryczni im wyższy tym lepiej postrzegany. W przypadku pracowników fizycznych wykształcenie ogólne nie jest już takie znamienne.

Jednakże osiągnięcie tego łączy się z poniesieniem nie jednokrotnie bardzo wysokich kosztów, nie do poniesienia z niewielkiej renty. Niepełnosprawni w większości nawet jeśli sobie zdają sprawę, że zdobyte wiedza formalna i kwalifikacje zawodowe zaprocentują poprawiając ich status bytowy, nie decydują się na ich sfinansowanie z niskiego budżetu domowego.

Nie każdy niepełnosprawny bowiem wie, że może dostać dofinansowanie na swoje dokoształcanie, a co z perspektywy czasu podniesie jego status materialny i społeczny .

Bez mała 3/5 ankietowanych w badanej grupie Osób Niepełnosprawnych nie korzystało z dofinansowania nauki, szkoleń , kursów ⁴⁰⁷(wykres 25.).

Część niepełnosprawnych nie korzysta z dofinansowań przez pracodawców lub instytucje wspomagające, ponieważ finansuje sobie sama kształcenia, szkolenia lub kursy, ewentualnie korzysta z wsparcia ze strony rodziny a trudności z poruszaniem się wielu z ankietowanych niepełnosprawnych uniemożliwiają im załatwianie formalności w instytucjach wspomagających (wykres 19.).

Pracodawcy (nie tylko ankietowani) w wielu przypadkach stosują w swoich firmach dofinansowanie rozwoju zatrudnionych w nich pracowników, zarówno pod względem intelektualnym jak i zawodowym. Sumy takich dofinansowań nie są zbyt wysokie, jednakże firmy dofinansowując rozwój swoich pracowników, mają także na względzie rozwój własnych firm. Jedynie 35% ankietowanych pracodawców z regionu łódzkiego wskazało, iż dofinansowuje wykształcenie i odpowiednio uzasadniając takie działania. ⁴⁰⁸

⁴⁰⁷ „a jaki jest sens się szkolić jak i tak nie ma pracy”, „przecież nikt nie chce zatrudniać kalek, to po co marnować czas i się starać o jakieś dofinansowania”, żadne dofinansowania nie pomogą bo i tak pracodawcy nie chcą zatrudniać”, itd.

⁴⁰⁸ „to wartościowi ludzie więc nic nie tracimy inwestując w nich a sporo możemy zyskać”, „inwestowanie w ludzi zawsze się opłaca, poza tym mamy możliwość odzyskania zainwestowanych pieniędzy w trakcie pracy pracownika”, „teraz inwestuje się nie tylko w maszyny ale i w ludzi, a nasi niesprawni pracownicy są naprawdę inteligentni więc co im bronić się rozwijać”.

By móc rozwijać swój potencjał intelektualny, niepełnosprawni muszą pokonywać szereg barier, które napotykają na swojej drodze. Są to bariery i ograniczenia nie tylko finansowe, ale również architektoniczne, transportowe, mentalne, finansowe.

Badane Osoby Niepełnosprawne wskazały na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w różnoraki sposób (wykres 21.). Biorąc pod uwagę punkt widzenia pracodawców, ich pracownicy również podnosili swoje kwalifikacje w różnoraki sposób. Ankietowani pracodawcy organizowali i finansowali rozwój kwalifikacji zawodowych swoich pracowników, m.in. poprzez kursy ochroniarskie, kursy stanowiskowe, kursy komputerowe, inne kursy (np. na wózki widłowe, prawa jazdy zawodowe, itp.), (wykres 22.).

Ważna jest również dostępność ofert edukacji oraz pełnej funkcjonalności programów nauczania Osób Niepełnosprawnych, w której powinny być uwzględnione nie tylko parametry związane z wysokim poziomem przekazywania wiedzy, z szerokim wachlarzem przedmiotów, z bogatą ofertą wykładów do wyboru, dodatkowych zajęć czy wyposażeniem sal, ale co dla niepełnosprawnych jest bardzo istotne, przed wszystkim z dostępnością w sensie architektonicznym.

Niepełna 3/5 ankietowanych Osób Niepełnosprawnych uznało, iż placówki edukacyjne nie spełniają ich oczekiwań. (wykres 39.). Podobną opinię wyrazili również ankietowani pracodawcy (wykres 40.).⁴⁰⁹

Zarówno z punktu widzenia Osób Niepełnosprawnych jak i pracodawców szkoły państwowe (wykresy: 43.,44.) i ich efektywność w zdobywaniu wiedzy wypadają lepiej w rankingu od szkół prywatnych (wykresy :41.,42.).

Perspektywa dostrzegania, doceniania i korzystania z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych przez ankietowane Osoby Niepełnosprawne i pracodawców jest nieco zróżnicowana. Osoby Niepełnosprawne uważają, że pracodawcy (wykres 60.):

- ⇒ *nie doceniają i nie korzystają w ogóle z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych* ⁴¹⁰
- ⇒ *w niewielkim stopniu doceniają i korzystają z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych* ⁴¹¹

⁴⁰⁹ za dużo teorii za mało praktyki, brakuje pracowników z odpowiednim wykształceniem, polikwidowane szkoły zawodowe, szkoły są niedostosowane do oczekiwań pracodawców.

⁴¹⁰ w 2/5 odpowiedzi uzasadniając to w różnoraki sposób m.in.: „wykorzystują, ale w złym słowa znaczeniu”, „wykorzystują ale finanse idące za niepełnosprawnymi”, „nie spotkałam pracodawcy którego interesowałby wykształcenie lub kompetencje Osoby Niepełnosprawnej a nie potencjał intelektualny”, „boją się problemów”, „wykorzystują tanią siłę roboczą”, „kogo obchodzi czy coś umiemy, czy możemy wnieść wiedzę i umiejętności do firmy?”, „pracodawcy patrzą tylko jak na nas niepełnosprawnych zarobić”.

⁴¹¹ niespełna 2/5 odpowiedzi „w niewielkim stopniu wykorzystują gdyż bardziej doceniają ulgi finansowe”, „dominują osoby sprawne”, „Wg mnie liczy się przede wszystkim stopień niepełnosprawności i ulgi jakie pracodawcy mogą otrzymać od Państwa, „dają im mało ambitne zadania”.

⇒ *doceniają i korzystają z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych w stopniu znacznym* ⁴¹²

Jakie można wyciągnąć wnioski z uzyskanych wypowiedzi od ankietowanych Osób Niepełnosprawnych. Niepełnosprawni czują się niedoceniani, wręcz odsuwani na margines, nie tylko z punktu widzenia społecznego ale również, a może przede wszystkim z punktu widzenia rynku pracy. W ich przekonaniu są gorzej postrzegani, jako potencjalni pracownicy.

Niepełnosprawni są przeświadczeni, że nie dostrzega się ich wiedzy, wykształcenia, kwalifikacji, doświadczenia i tego co mogą pozytywnego wnieść do rozwoju organizacji, w której są, bądź mogliby być zatrudnieni.

W trakcie rozmów z pracodawcami nie weryfikuje się ich wykształcenia formalnego, kwalifikacji zawodowych, zainteresowań i umiejętności, co w efekcie przekłada się na poziom zatrudnienia. Pracodawcy nieco inaczej patrzą na perspektywę wykorzystania potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych (wykres 61.):

⇒ *nie doceniają i nie korzystają w ogóle z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych* ⁴¹³

⇒ *w niewielkim stopniu doceniają i korzystają z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych* ⁴¹⁴

⇒ *doceniają i korzystają z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych w stopniu znacznym* ⁴¹⁵

Znamienne i wyraźne różnice występują w postrzeganiu potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych przez samych zainteresowanych jak i pracodawców. Uwidaczniają one istniejące różnice i odczucia obu ankietowanych grup i pokazują jak wiele nadal dzieli obie grupy społeczne.

⁴¹² Badane Osoby Niepełnosprawne uważają, iż „jeżeli nas szanują i wiedzą że jesteśmy intelektualnie ok.”, „Jeżeli pracodawca decyduje się na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej wykorzystuje jego wszystkie umiejętności”, „Jeżeli pracodawca już otrzymał dofinansowanie, to drugim powodem zatrudniania jest to, że szuka pracownika aby robił to czego nie umieją jego pełnosprawni pracownicy. Jeżeli jest to niepełnosprawny to pasuje”, „nie można świadczyć pracy bez użycia intelektu”.

⁴¹³ Uzasadnienia były następujące: „nie bardzo jest z czego korzystać”, „pracownik niepełnosprawny powinien się cieszyć że w ogóle go zatrudniają”, „niepełnosprawnych zatrudniamy bo trzeba mieć limit zatrudnienia a co tam od nich jeszcze wymagać”, itd.

⁴¹⁴ Pracodawcy twierdzili, iż „są niepełnosprawni, którzy mają w sobie coś a są tacy od których ciężko coś wydobyć”, „niepełnosprawni w naszej firmie są na różnych stanowiskach i na odpowiedzialnych i na mniej odpowiedzialnych”, „jak się da coś niesprawnych wydobyć to czemu nie”, itd.

⁴¹⁵ co trzeci pracodawca udzielił takiej odpowiedzi: „dobrze jest mieć wykwalifikowaną kadrę, która wspomaga rozwój firmy”, „w mojej firmie pracuje kilka niepełnosprawnych osób i to prawdziwi fachowcy a niepełnosprawność nie ma tu znaczenia liczy się to, że dzięki nim firma osiąga uznanie wśród klientów”, „niepełnosprawni to również ludzie inteligentni więc czemu nie korzystać z ich wiedzy czy umiejętności”, „wykształcony i wykwalifikowany pracownik wcale nie musi być pełnosprawny, aby wspomagać firmę”, itd.

Pracodawcy twierdzą, że nieco ponad 1/3 z nich w stopniu znacznym dostrzega i korzysta z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych. Zestawiając wyniki analizy odpowiedzi Osób Niepełnosprawnych z pracodawcami można zauważyć, że niepełnosprawni wcale nie odczuwają, aby ich potencjał intelektualny był dobrze postrzegany przez pracodawców.

Analizując wyniki badań nasuwa się pytanie czy to pracodawcy chcieli dobrze wypaść w trakcie sondażu?, czy też ankietowane Osoby Niepełnosprawne mają aż tak niską samoocenę?, stąd też tak porażająca różnica. Istnieje duże prawdopodobieństwo zawyżania odpowiedzi przez pracodawców a z drugiej strony zaniżania swojej wartości przez Osoby Niepełnosprawne.

Jednakże w trakcie rozmów z niepełnosprawnymi wyraźnie był wyczuwalny pesymizm, zniechęcenie, wyraźny brak wiary w siebie, niewielka asertywność, nieumiejętność wysławiania się, wstydlivość, itd. , które to zapewne powodowały znaczne utrudnienia w nawiązywaniu kontaktów interpersonalnych, stanowiąc przeszkodę, chociażby w trakcie rozmów kwalifikacyjnych. Bowiem pracodawcy są bardziej przychylni zatrudnianiu osób otwartych, zdecydowanych, umiejących sprzedać „siebie”.

Z punktu widzenia $\frac{3}{4}$ odpowiedzi Osób Niepełnosprawnych ich potencjał intelektualny jest w niewielkim stopniu dostrzegany, doceniany i należycie wykorzystywany. Tu znowu w trakcie rozmów z nimi, podkreślali swoją niepełnosprawność, będącą głównym powodem dyskwalifikowania ich, jako ludzi i potencjalnych pracowników, (wykres 62.).⁴¹⁶

⁴¹⁶ „wykorzystują, ale w złym słowa znaczeniu”, „wykorzystują ale finanse idące za Osobami Niepełnosprawnymi” Jeżeli pracodawca decyduje się na zatrudnienie Osoby Niepełnosprawnej wykorzystuje jego wszystkie umiejętności do bólu”, „wykorzystują wszystko, co mogą, aby tylko za niewielkie pieniądze była wykonana praca za trzy osoby nie patrząc na wiedzę czy umiejętności”, „potrzebują murzynów do pracy”, „wykorzystują w stopniu znacznym niepełnosprawnych pracowników i tanią siłę roboczą”, „w ogóle ponieważ nie interesują ich zasoby. Szukają pracownika na konkretne stanowisko i nic więcej ich nie interesuje”, „nie spotkałam pracodawcy którego interesowałby wykształcenie lub kompetencje Osób Niepełnosprawnych”, „pracodawcy kierują niepełnosprawnych do bieżących zadań”, „pracowałam w różnych miejscach i wykonywałam co kazali bez własnej inwencji”, „boją się problemów”, „Osoba Niepełnosprawna w większości przypadków pracuje na stanowisku w ogóle nie wykorzystującym potencjału intelektualnego, a mimo to cieszą się, że mają jakąkolwiek pracę”, „czerpią jedynie korzyści, bo wolą aby to była osoba pełnosprawna”, „pracodawcy patrzą na Osoby Niepełnosprawne przez pryzmat ich niepełnosprawności a nie kwalifikacji”, „nie tyle korzystają, co wykorzystują niesprawnych”, „nie spotkałam się aby któregośkolwiek pracodawcę zainteresowało wykształcenie lub żeby wykorzystać zainteresowania niepełnosprawnych”, „ponieważ pracodawców nie interesują zasoby intelektualne Osób Niepełnosprawnych. Szukają pracownika na konkretne stanowisko i nic więcej ich nie interesuje”, „przy małej pomocy i zachęcie można doszkolić pracownika, co się z tym wiąże, rozwinąć firmę”, „Nie mają zaufania do możliwości jakie „drzemią” w Osobach Niepełnosprawnych”, „bardziej doceniają ulgi finansowe”, „odsetek zatrudnionych niepełnosprawnych jest żałośnie mały”, „Wg mnie liczy się przede wszystkim stopień niepełnosprawności i ulgi jakie pracodawcy mogą otrzymać od Państwa”, „od tzw. „potencjału” to mają „sprawnych” pracowników, a reszta ma raczej służyć za pretekst do wyciągnięcia pieniędzy od Państwa”, „tworząc stanowisko pracy mają określone, często niezbyt wygórowane oczekiwania”, „nie mają zaufania do możliwości jakie „drzemią” w niepełnosprawnych”, „dają im mało ambitne zadania”, „często praca, jaką mogą otrzymać niepełnosprawni nie wymaga zbytniego zaangażowania intelektualnego, ale ten problem można także przenieść do osób sprawnych”, „praca na określonym stanowisku pracownika wcześniej przeszkolonego wymaga wiedzy zdobytej podczas szkolenia a z biegiem czasu doświadczenia a niepełnosprawni zazwyczaj tego nie posiadają”, W trakcie rozmów kwalifikacyjnych Osoby Niepełnosprawne nie były pytane o wykształcenie, umiejętności czy zainteresowania, ale o stopień niepełnosprawności i rodzaj niepełnosprawności. Czuli się wówczas niezbyt komfortowo, kiedy widziano w nich „potencjalną kasę, jaką można zgarnąć za zatrudnienie kaleki”.

Ponad połowa pracodawców wskazała na fakt, iż w ich firmach potencjał intelektualny doceniany, dostrzegany i wykorzystywany w sposób znaczny, (wykres 64.).

Niepełnosprawni uważają, w niespełna $\frac{3}{4}$ swoich odpowiedzi, iż ich kwalifikacje powinny być bardziej dostrzegane, doceniane i należycie wykorzystywane przez pracodawców. (wykres 65.).

Ponad połowa ankietowanych pracodawców, którzy również się odnieśli do tego samego pytania, uznali, iż mimo, jak najlepszych starań ze strony przedsiębiorstw i osób nimi zarządzających, powinna być zwiększona chęć do lepszego dostrzegania, doceniania i należytego wykorzystywania zasobów pracowników niepełnosprawnych, (wykres 66.).

Poziom kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych, jako potencjalnych pracowników z punktu widzenia ankietowanych firm w ponad połowie odpowiedzi zdecydowanie (lub raczej) spełnia oczekiwania pracodawców pod względem kwalifikacji (wykres 67.)⁴¹⁷.

Jak niepełnosprawni postrzegają samych siebie, jako potencjalnych pracowników, czy sformułowanie, iż *Osoby Niepełnosprawne są gorszymi i mniej wydajnymi pracownikami* jest ich zdaniem słuszne? Ponad połowa ankietowanych uznała, że *zdecydowanie się nie zgadza* z powyższym sformułowaniem, ponieważ uważają się za wartościowych ludzi, którym należą się uprawnienia tożsame co pełnosprawnym pracownikom.⁴¹⁸ (wykres 68.).

Z rozmów przeprowadzonych z ankietowanymi wynikało, iż spowodowane one były brakiem wiary w siebie a także sytuacjami, jakie spotkały tych ludzi w trakcie poszukiwania pracy.

Czy pracodawcy *postrzegają Osoby Niepełnosprawne, jako gorszych i mniej wydajnych pracowników?*

Niespełna 2/5 pracodawców udzieliło odpowiedzi *zdecydowanie nie*, 1/3 *raczej nie*. Daje to ponad połowę udzielonych odpowiedzi.⁴¹⁹ Odpowiedzi *raczej tak* 17% i *zdecydowanie*

⁴¹⁷ Pracodawcy podając odpowiedzi negatywne, wskazali, iż oprócz braku kwalifikacji obawiali się problemów ze strony zdrowotnej zatrudnianych przez nich Osób Niepełnosprawnych np. częste zwolnienia, urlopy bezpłatne, urlopy rehabilitacyjne, generalnie mówiąc chodziło o częstotliwość absencji niepełnosprawnych w pracy.

⁴¹⁸ Niepełnosprawni w swych wypowiedziach podkreślali: „*a co to my z gorszej gliny ulepieni?*”, „*niepełnosprawny tak samo wartościowy jak zdrowy człowiek*”, „*jesteśmy bardziej wydajni i rzetelni niż zdrowi pracownicy bo nam na pracy zależy*”, „*Bez względu na niepełnosprawność powinniśmy być traktowani na równi, nie jesteśmy gorsi*”, „*niepełnosprawność nie skreśla człowieka, jako pracownika*”, „*niepełnosprawni są często niedoceniani*”, „*Osoby Niepełnosprawne są lojalne w stosunku do pracodawcy i sumiennie wykonywają swoją pracę*”, „*niepełnosprawni są bardziej rzetelnymi pracownikami*”, itd. Jednakże jest i druga strona medalu i tu wyniki są następujące 10% ankietowanych *raczej się zgadza*. Być może jest to spowodowane tym jak ankietowani czują się w swoim środowisku. Jeśli będą traktowani „po macoszemu”, nikt nie będzie zauważał tego, co robią, nie dawał im szansy na wykazanie się i rozwój, wówczas ich subiektywne odczucia mogą wskazywać na to, że będą czuli się gorsi oraz mniej wydajni w porównaniu z ludźmi zdrowymi.

⁴¹⁹ Pracodawcy argumentowali swoje odpowiedzi m.in. „*przecież niepełnosprawni są dobrymi pracownikami, niejednokrotnie wykształconymi i dobrze wykształconymi*”, „*niepełnosprawny nie znaczy, że gorszy*”, itd. Jednakże 3/5 odpowiedzi, które wskazują, iż pracodawcy nie uznają niepełnosprawnych za gorszych pracowników.

tak 4% wskazują na fakt, iż 1/5 pracodawców⁴²⁰ postrzega Osoby Niepełnosprawne, jako gorszych i mniej wydajnych pracowników (wykres 69.).

W tym miejscu należy podsumować wyniki badań dotyczące postrzegania Osób Niepełnosprawnych, jako gorszych i mniej wydajnych pracowników.

Opinie niepełnosprawnych w zestawieniu z opiniami pracodawców różnią się z tego względu, iż ci pierwsi podchodzą do badania bardziej subiektywnie, przez pryzmat własnej niepełnosprawności i własnych doświadczeń. Pracodawcy w prawdzie uznali, że bardziej obwija się problemów natury zdrowotnej aniżeli braku kwalifikacji, wykształcenia czy umiejętności ze strony niepełnosprawnych.

Niestety rzeczywistość okazuje się bardziej ponura aniżeli by się wydawało. Osoby Niepełnosprawne mimo wielu „udogodnień” mają olbrzymie trudności ze znalezieniem zatrudnienia. Poziom intelektualny zdaje się nie mieć znaczenia, kiedy wyraźnie dają się odczuć bariery zarówno architektoniczne, finansowe, mentalne jak i inne.

4.8. Podsumowanie wyników badań, weryfikacja problemu badawczego i postawionych hipotez

Jak przedstawiono we wstępie **problem naukowy** w sposób następujący: *istnieje potrzeba, ale również możliwość pełniejszego wykorzystania potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych w Polsce poprzez ich aktywizację zawodową w organizacji, prowadzącą nie tylko do wykorzystania ich zdolności oraz wiedzy w procesie tworzenia i podnoszenia efektów ekonomicznych zatrudniających ich organizacji oraz umożliwienia tej grupie osób (oprócz zdobywania środków do życia) również satysfakcji wynikającej z poczucia społecznej akceptacji ich samych oraz rezultatów ich pracy.*

⁴²⁰ Z uzasadnień, jakie wpisywali pracodawcy w tych dwóch odpowiedziach wynikało, iż niektórzy z ankietowanych widząc niepełnosprawność fizyczną od razu gorzej oceniali niepełnosprawnych, inni obawiali się tego, że jak zatrudnią niepełnosprawnych, to one się nie sprawdzą tak dobrze, jak osoby sprawne. Oczywiście obawy mogą się pojawić, jednakże należy najpierw poznać człowieka niepełnosprawnego, jego możliwości i ograniczenia a dopiero później poddawać ocenie.

Dla weryfikacji w praktyce powyższej tezy sformułowano następujące hipotezy naukowe:

H. 1. Dotychczasowy system aktywizacji Osób Niepełnosprawnych w Polsce nie spełnia swoich założeń i nie jest ,w odczuciu Osób Niepełnosprawnych, efektywny z punktu widzenia ekonomicznego i społecznego;

Wszelkiego rodzaju programy aktywizujące Osoby Niepełnosprawne wprowadzane przez PFRON i inne organizacje wedle oceny ankietowanych Osób Niepełnosprawnych nie w pełni spełniają swoje zamierzone cele zarówno ekonomiczne jak i społeczne.

Dlaczego tak się dzieje? Otóż często programy (tak np. jak w przypadku PFRON) są wprowadzane, jako pilotażowe⁴²¹. Trudno zweryfikować skuteczność programu, który trwa rok czy dwa lata (tak jak np. w przypadku programu Sprawny Dojazd) i jest zamykany, z powodu braku skuteczności, nazywanej w PFRON „efektywnością”. Tylko, kto ustala efekty sprawdzalności programów w praktyce, skoro nie są przeprowadzane badania. Nikt nie pyta Osób Niepełnosprawnych, o to czy programy wspomagające są skuteczne czy też nie, w jakim stopniu odnoszą się do zaspokajania potrzeb beneficjentów?, czy dotyczą określonej liczby korzystających z nich Osób Niepełnosprawnych?, czy też funkcjonalność programów obejmuje swym zakresem wszystkich niepełnosprawnych z nich korzystających. Równie wartym uwagi byłby odniesienie się do tego jak jest mierzona efektywność systemu aktywizacji Osób Niepełnosprawnych?

Wskaźniki rynkowe⁴²² sygnalizują, że rokrocznie następuje wzrost zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych, sztucznie podnoszony jest jedynie przez dofinansowania dla zakładów pracy korzystających z zatrudniania wspomagane. Zauważalny jest spadek zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych ze stopniem lekkim⁴²³, w momencie kiedy zmieniono dofinansowanie do tego stopnia niepełnosprawności.

Istnieje możliwość zwiększenia aktywizacji zawodowej Osób Niepełnosprawnych, jeżeli by stworzono ku temu warunki poparte nie tylko stroną finansową, ale przede wszystkim odpowiednią kontrolą przez instytucje zajmujące się wydatkowanych środków pieniężnych przeznaczanych na te cele.

⁴²¹ Więcej na www.pfron.org.pl , oraz informacje własne: 1. uzyskane w PFRON Łódź, 2. z wypowiedzi Osób Niepełnosprawnych

⁴²² Podawane na stronach Urzędów Statystycznych, GUS, BAEL

⁴²³ Artykuł: „Zmiana dofinansowań zatrudnienia na rynku pracy” T. Przybyszewski, <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/178388>, 05.05.2015r.

Tzw. „wypływ” pieniędzy, które to nie trafiają do bezpośrednio zainteresowanych, czyli do beneficjentów, będących Osobami Niepełnosprawnymi lub ośrodkami opiekującymi się takimi osobami, stanowi zmorę dzisiejszych czasów. Pieniądze z dofinansowań gdzieś „po drodze” zgodnie z prawem są zatrzymywane na „pokrywanie kosztów bieżących” określonych jednostek. W programach dofinansowujących dostosowania np. łazienek, kuchni, ciągów komunikacyjnych, itd. do potrzeb Osób Niepełnosprawnych, oparte są o wyliczanie wartości szacunkowej robót wraz z materiałami wg kosztorysu KNR, tzn. uśrednionych cen rynkowych. Takie kosztorysy zazwyczaj o ok. 30% zawyżają ceny wykonania robót i kosztów materiałów od najniższych na rynku.⁴²⁴

Stąd też można by było zrobić pewien zakres robót i zakupu materiałów za niższe kwoty i powiększyć dzięki temu zakres dostosowania dla Osoby Niepełnosprawnej, jednakże przepisy w tym względzie są bardzo rygorystyczne. Niepełnosprawni nie mogą wziąć do prac np. remontowo-budowlanych firm, która zrobi wycenę kosztorysu będącego podstawą do przyznania dofinansowania (na np. dostosowanie lub remont łazienki) bez oparcia o KNR.

Taka polityka jest skuteczna w zaspokajaniu potrzeb, umożliwianiu rozwoju zawodowego oraz społecznego Osób Niepełnosprawnych, a przecież w tych programach, głównym zamierzeniem jest intensyfikacja rynku pracy Osób Niepełnosprawnych i ich odnalezienie się w środowisku ludzi pełnosprawnych oraz możliwość samorealizacji. Zdaniem ankietowanych niepełnosprawnych respondentów, obecna pomoc finansowa naszego Państwa w ocenie Osób Niepełnosprawnych nie jest adekwatna do odpowiedniego wsparcia ekonomicznego, zawodowego, jak również do podniesienia statusu społecznego Osób Niepełnosprawnych w naszym kraju. Programy finansujące i rozpropagowywanie wśród niepełnosprawnych związane z podnoszeniem wykształcenia bez mała w połowie odpowiedzi nie spełniały oczekiwań niepełnosprawnych bądź nie mieli oni wiedzy na temat ich istnienia(wykres 52).

Programy finansujące rozwój kwalifikacji wśród 1/5 respondentów zostały uznane za niespełniające swojej roli w ogóle ze względu na to, iż nie wносиły nic nowego w ich życie, dla kolejnych nie spełniały swojej roli w ogóle, 2/5 nie znało żadnych programów

⁴²⁴ **Katalogi nakładów rzeczowych (KNR)** wyznaczają przesłankę do opracowania kosztorysów szczegółowych, które stanowią zestawienie zarówno norm ilościowych, określających zestawienie i ilości nakładów rzeczowych koniecznych do wykonania elementów lub robót. KNR-y wydawane są przez : Ministerstwo Budownictwa i Gospodarki Przestrzennej, Ośrodek Kosztorysowania Robót Budowlanych WACETOB – PZITB, inne resorty (dla specjalistycznych robót), a zawarte w nich nakłady mają charakter nakładów średnich. Katalogi nakładów rzeczowych są podstawowym zbiorem norm nakładów rzeczowych wykorzystywanym do wyceny kosztu robót. W praktyce wykonawca zapoznaje się z pełną dokumentacją , zarówno projektową jak danymi tzw. wyjściowymi do kosztorysowania, określając rodzaj katalogów na podstawie , których zostaną dokonane wyliczenia.
www.womkat.edu.pl/files/standaryzacja/grupa69/Matla_Kocot_Renata/katalog_nakadw_rzeczowych__knr.html

pomocowych, bądź nie miało wiedzy na temat sprawdzalności i funkcjonalności tych programów w praktyce (wykres 54).

W oparciu odpowiedzi na ankiety oraz obserwację uczestniczącą powyższa hipoteza została potwierdzona.

H2. Aktualna pomoc finansowa Państwa oraz jej prawne założenia ,nie jest wystarczająca, aby rzeczywiście wspierać ekonomicznie, zawodowo, merytorycznie Osoby Niepełnosprawne w ich dążeniu do własnego rozwoju i wykorzystania posiadanego potencjału intelektualnego oraz podniesienia w organizacjach ich statusu społecznego.

W prezentowanych wcześniej w rozprawie badaniach, niepełnosprawni byli pytani czy są skłonni do podjęcia pracy. Z odpowiedzi wynika, że ponad 3/5 z nich podjęłoby lub zmieniło doczasowe zatrudnienie na lepiej płatne. Niewielkie grono albo nie było zainteresowanymi podjęciem pracy, ponieważ w momencie przeprowadzania ankiety było już zatrudnionymi, albo nie myślało o zatrudnieniu z tego względu, iż akurat podnosili swój poziom wykształcenia. 1/5 zaś obawia się utraty świadczenia rentowego. Była również nieznaczna grupa, która wskazywała inne powody niechęci do podjęcia zatrudnienia, m.in. brak wykształcenia, brak kwalifikacji, niewielkie doświadczenie zawodowe, sytuację rodzinną, problemy z dojazdami, itd. (wykres 80). Oczywiście w przekonaniu autorki badania, trudno mówić o rzeczywistej możliwości wyboru rodzaju zatrudnienia. Jeśli Osoba Niepełnosprawna dłuższy czas pozostająca bez zatrudnienia, to mimo barier, pobierania nauki czy innych niedogodności, choćby rodzinnych robi wszystko, aby zostać zauważoną na rynku pracy. Nie ma zbyt dużego wyboru stanowisk pracy dla niepełnosprawnych sytuacja wynika z tego, iż rynek ofert pracy dla niepełnosprawnych jest rynkiem pracodawcy i to oni finalnie decydują, którego z niepełnosprawnych zatrudnić. Z racji obciążenia zdrowotnego nie jest to oczywiście prosta sprawa, zwłaszcza dla ludzi obciążonych schorzeniami związanymi z uwarunkowaniami fizycznymi (np. osoby poruszające się na wózkach).

Chcąc zatrudniać Osoby Niepełnosprawne wielu pracodawców korzysta z **programów pomocowych**.⁴²⁵ Niestety zbyt trudne procedury realizacji tego zatrudnienia, powodują wśród

⁴²⁵ Programy pomocowe –definicja str. 208 opracowania

nich duże zniechęcenie. Bowiem każde dotowane stanowisko pracy zajmowane przez Osobę Niepełnoprawną, powiązane jest z comiesięcznym wypełnianiem dokumentacji i składaniem jej do PFRON, MOPS lub PCPR, w innym przypadku nie zostanie ono dotowane a opóźnienie ze złożeniem dokumentów spowoduje, że dofinansowanie nie zostanie przyznane na określony czasookres.

Uproszczenie procedur merytorycznych, większą dostępność do informacji urzędów przez łącza Internetowe (używanie komunikatorów takich, jak choćby Skype, poczta e-mail, FB) zapewniłoby lepszą komunikatywność zarówno dla Osób Niepełnosprawnych jak i dla pracodawców.

Wiele spośród badanych Osób Niepełnosprawnych chcących rozwijać swój potencjał intelektualnych szukało rozwiązań, aby finansować te zamierzenia. Nieco ponad połowa niepełnosprawnych z już nich korzystało z dofinansowań związanych z rozwojem ich potencjału intelektualnego i zawodowego (wykres 45.). Prawie $\frac{3}{4}$ ankietowanych pracodawców stwierdziło, iż ich firmy korzystają z programów pomocowych stosując zatrudnianie wspomagane (wykres 46.).

Niektórzy z niepełnosprawnych samodzielnie, bądź też przy wsparciu rodziny finansują swój rozwój intelektualny i zawodowy (podniesienie poziomu wykształcania, kwalifikacji, szkoleń i kursów), stąd też nie korzystają finansowania ze strony instytucji wspomagających lub pracodawców. Była również grupa niepełnosprawnych która finansowała swój rozwój intelektualny i zawodowy ze stypendiów (naukowego i/lub dla niepełnosprawnych), z dofinansowań, jakie otrzymywali od pracodawców, z dofinansowań uzyskanych z PFRON i innych instytucji wspomagających (EFS, Urzędy Pracy) (wykres 19). Pośród ankietowanych pracodawców z regionu łódzkiego co trzeci wskazał, iż dofinansowuje zarówno wykształcenie, jaki rozwój zawodowy zatrudnianych pracowników.

Kwalifikacje zawodowe są istotnym aspektem w trakcie poszukiwania pracy, stąd też wśród ankietowanych Osób Niepełnosprawnych bez mała $\frac{4}{5}$ z nich podnosi swoje kwalifikacje (wykres 20.).

Ankietowani niepełnosprawni wskazali na podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez kursy, szkolenia, e-learning, doksztalcanie indywidualne, inne (np. doksztalcanie w szkole średniej, studia, rozwój poprzez czytanie periodyków zawodowych) (wykres 21.).

Rozpatrując punkt widzenia pracodawców, ich pracownicy podnoszą kwalifikacje poprzez szkolenia, kursy, e-learning, inne (np. doksztalcania w szkołach średnich i wyższych).

Pośród badanych pracodawców zadano pytanie *w jaki sposób pracownicy w Pani /Pana firmie podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe, finansowane przez firmę?* $\frac{3}{5}$ z nich wskazało,

iż ich pracownicy podnoszą poziom swoich kwalifikacji zawodowych, poprzez szkolenia, kursy, e-learning, doksztalcanie indywidualne (wykres 22). Właściciele /kierownicy, wskazali również na fakt inwestowania w swoich pracowników (poprzez organizowanie i finansowanie) w rozwój ich kwalifikacji zawodowych, m. in.: poprzez kursy ochroniarskie, kursy stanowiskowe, kursy komputerowe, inne kursy: np. na wózki widłowe, prawa jazdy zawodowe, itp. (wykres 23.).

Badane Osoby Niepełnosprawne wyrażały swoją opinię również na temat podnoszenia swojego wykształcenia. Nieco ponad 2/5 z ankietowanych stwierdziło, że podnosi swoje wykształcenie (wykres 24.). Podnoszenie wykształcenia przez niepełnosprawnych następowało w różnoraki sposób (wykres 25.).⁴²⁶

Zarówno Osoby Niepełnosprawne jak i pracodawcy uznali, że jest bardzo duży odsetek Osób Niepełnosprawnych nie podnoszących wykształcenia. (wykresy 24.,26). Problemy związane z poruszaniem się utrudniają czy wręcz uniemożliwiają wielu ankietowanym Osobom Niepełnosprawnym załatwianie kwestii formalnych w instytucjach wspomagających.

Jak nadmieniono wcześniej zarówno Osoby Niepełnosprawne, jak i pracodawcy korzystają z tzw. programów pomocowych⁴²⁷, które finansują podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, dostępność Osób Niepełnosprawnych do narzędzi umożliwiających ich adaptację na rynku pracy, dostosowanie niepełnosprawnych do oprzyrządowania i technologii niezbędnych w funkcjonowaniu, ich jako potencjalnych pracowników ale również w życiu codziennym.

W trakcie ankietowania Osób Niepełnosprawnych zapytano ich czy korzystają oni z programów pomocowych (PFRON, EFS, PUP, Caritas, i inne) finansując rozwój intelektualny i zawodowy. Nieco mniej niż połowa z nich to osoby, które nie korzystały z programów wspomagających (wykres 45.)⁴²⁸

Pytani pracodawcy o korzystanie z programów pomocowych aż ¾ z nich udzieliło odpowiedzi twierdzącej. Oznacza to, iż dzięki takim programom zdaniem pracodawców „chętniej niepełnosprawnych zatrudniamy”, „bardziej się opłaca zatrudniać pracownika, za którego koszty ponosi ktoś inny niż pracodawca”. Pracodawcy osiągają wymierne korzyści

⁴²⁶ udział w szkoleniach (szkolenia teoretyczne np. z BHP, stanowiskowe, ochroniarskie itd.), w kursach (praktyczne kursy komputerowe, księgowość, obsługi rozlicznych programów, itd.), e-learning, poprzez doksztalcanie indywidualnie (np. „szlifowanie” języka, czytanie książek i czasopism branżowych), doksztalcanie się w szkole średniej, w szkole wyższej, inne (np. kursy szybkiego pisanie).

⁴²⁷ Programy pomocowe, więcej str. 208 opracowania

⁴²⁸ „nie jest mi to do niczego potrzebne”, „nie doksztalcam się więc po co mam korzystać z dofinansowań”, „za dużo załatwiania”, „za niskie kryterium dochodowe, więc się nie łapę na dofinansowanie”, „nie interesuje mnie to”, „za duże wymagania, aby dostać się do programu”, „trudności z dostarczeniem pełnej dokumentacji”, „nie słyszałem/am o takich programach”, „nie znam takich programów”, itd.;

z zatrudniania niepełnosprawnych, ponieważ programy, pomocowe finansują stworzenie i dostosowanie stanowisk pracy dla zatrudnianych niepełnosprawnych.

Jednakże niektóre z badanych Osób Niepełnosprawnych, finansując swój rozwój intelektualny i zawodowy brało udział w programach pomocowych. Ankietowani niepełnosprawni wskazywali programy finansowane przez PFRON ⁴²⁹, EFS Caritas, Fundację Maltańską, Urzędy Pracy.

Zapytano ankietowanych niepełnosprawnych czy znają programy wspierające Osoby Niepełnosprawne (mimo, iż z nich nie korzystał/ją) i kto je finansuje. (wykres 47.). ⁴³⁰ Niepełnosprawni wskazywali programy, ale wśród nich była grupa nieco ponad 2/5, która nie korzystała nigdy z programów wspomagających, stąd też nie mieli żadnej wiedzy co do ich nazewnictwa, bądź przez kogo i gdzie można uzyskać na nie dofinansowanie.

Badanym Osobom Niepełnosprawnym zadano pytanie *Czy Pani/Pana zdaniem programy (PFRON, EFS, FAR, inne) wspomagające podniesienie poziomu wykształcenia przez Osoby Niepełnosprawne spełniają swoją rolę?* (wykres 52.). Z otrzymanych odpowiedzi wynika, że ponad połowa ankietowanych niepełnosprawnych potwierdziła istotność takich programów w zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych. ⁴³¹ Zaledwie 13% ankietowanych było niezadowolonych z istnienia takich programów „za dużo załatwiania”, „programy nieskuteczne”, „nawet jak się skończy szkołę to i tak niepełnosprawni nie mają pracy”, „szkoda kasy na takie programy, bo nic nie dają”, itd., Prawie 2/5 ankietowanych Osób Niepełnosprawnych nie miało zdania, bądź nie wiedziało o istnieniu takich programów.

Zapytano ankietowanych niepełnosprawnych o znajomość (niekoniecznie branie w nich udziału) programów wspomagających podnoszenie wykształcenia Osób Niepełnosprawnych (wykres 53.). 2/5 z ankietowanych niepełnosprawnych nie znała żadnego programu pomocowego. ⁴³²

⁴²⁹ Należały do nich program Junior, Student (I i II), Komputer dla Homera, Pegaz (2003,2007,2010), Pitagoras 2007, Uczeń na wsi, Telepraca.

⁴³⁰ Każdy z ankietowanych mógł udzielić więcej niż jednej odpowiedzi: PFRON Student (I,II), Junior, Pegaz, Komputer dla Homera, Uczeń na wsi, Telepraca, Absolwent, Sprawny dojazd, Pitagoras; EFS – Kapitał ludzki, Inne programy EFS; PUP – programy i szkolenia organizowane przez urzędy pracy, PCPR – programy aktywizujące rozwój zawodowy, ZFRON – programy aktywizujący rozwój intelektualny i zawodowy, wyposażanie stanowisk pracy Osób Niepełnosprawnych, dofinansowywanie wyjazdów rehabilitacyjnych, FAR – programy aktywizujące rozwój intelektualny i zawodowy Osób Niepełnosprawnych, Caritas – Aktywizacja zawodowa Osób Niepełnosprawnych, Indywidualne ścieżki kariery zawodowej; INNE – np. Urzędy Miast i Gmin – programy aktywizujące rozwój zawodowy Osób Niepełnosprawnych.

⁴³¹ Respondenci uznali, że: „takie programy to ostatnia deska ratunku dla niepełnosprawnych w zdobywaniu wykształcenia”, „dzięki takim programom stać nas niesprawnych na sfinansowanie kształcenia”, „dobrze, że ktoś takie programy wymyślił”, „dobrze, że nasze państwo czasem myśli o niepełnosprawnych”, itd.

⁴³² A pytanie o powód nieznamośi programów pomocowych uzyskiwano różne odpowiedzi, np. „za dużo formalności”, „problemy z dotarciem do PCPR czy PFRON”, „za dużo dokumentów trzeba dołączać do wniosków”, „za mało informacji na temat programów można uzyskać przez telefon”, „trudności z dojazdem do jednostek zajmujących się programami pomocowymi”, itd.

Zapytano niepełnosprawnych respondentów o znajomość (niekoniecznie branie w nich udziału) programów wspomagających podnoszenie kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych. Z uzyskanych wyników wyłania się podobny obraz struktury znajomości tychże programów jak w przypadku programów związanych z podnoszeniem wykształcenia i aktywizacji zawodowej Osób Niepełnosprawnych.(wykres 54.).

Biorąc pod uwagę wskazane programy dotyczące wspomagania wykształcenia, należy zauważyć, że największy wskaźnik zadowolenia, zdaniem niepełnosprawnych respondentów osiągają programy PFRON, następnie programy EFS, zaś Programy Caritas, FAR, Pomoc Maltańska, nie mają zbyt pochlebnych opinii (wykres 56.).⁴³³

Osoby, które uznały, że niespełniane są ich oczekiwania związane z tymi programami twierdziło, iż „są obwarowane warunkami nie do spełnienia”, „kryteria dochodowe są za niskie”, „trudności z dotarciem do PFRON, za mała liczba pozytywnie zweryfikowanych wniosków”, itd. Jeśli chodzi programy Caritas, FAR, Pomoc Maltańska są prawdopodobnie za słabo rozpropagowane, ponieważ niepełnosprawni słabo znali nazwy lub nie potrafili wskazać konkretnych programów i instytucji finansujących. Osoby mieszkające na wsiach i w mniejszych miastach w ogóle o nich nie słyszały, nie mówiąc już o dotarciu do instytucji, które inicjują te programy, aby uzyskać jakiekolwiek informacje.

Analizując programy wspomagające wykształcenie i ich skuteczność w jego zdobyciu, z punktu widzenia ankietowanych pracodawców należy zauważyć, że te dotowane przez PFRON mają wskaźnik zadowolenia w stopniu znacznym 3/5 odpowiedzi, programy EFS – niewiele bo, co dziesiąty ankietowany pracodawca udzielił takiej odpowiedzi, zaś Programy Caritas, FAR, Pomoc Maltańska, praktycznie nie są znane. (wykres 57.).

Znaczącym wydaje się być jest fakt, iż Programy Caritas, FAR, Pomoc Maltańska, pozostałe, podobnie jak w oczach niepełnosprawnych, z punktu widzenia pracodawców są najmniej znane, co oznaczać może że te programy albo są słabo dostępne albo słabo rozpropagowane na tyle, że pracodawcy z nich nie korzystają lub mają trudności, aby zapoznać się z nimi.

Analizując programy wspomagające aktywizację zawodową i ich efektywność z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych można zauważyć iż projekty

⁴³³ Jeśli chodzi o programy PFRON niespełna połowa ankietowanych ma pozytywne zdanie na temat ich funkcjonowania. Osoby, które uznały, że niespełniane są ich oczekiwania związane z tymi programami twierdziło, iż „są obwarowane warunkami nie do spełnienia”, „kryteria dochodowe są za niskie”, „trudności z dotarciem do PFRON, za mała liczba pozytywnie zweryfikowanych wniosków”, itd. Programy Caritas, FAR, Pomoc Maltańska są prawdopodobnie za słabo rozpropagowane. Osoby mieszkające na wsiach i w mniejszych miastach w ogóle o nich nie słyszały, nie mówiąc już o dotarciu do instytucji, które inicjują te programy, aby uzyskać jakiekolwiek informacje.

wspomagające oferowane przez PFRON znowu dominują na tle innych instytucji (Caritas, FAR, Pomoc Maltańska). Tego typu ponawiające się odpowiedzi mogą wskazywać na brak dostępności do programów, braku przepływu informacji (lub niewielka możliwość zdobycia informacji), trudności z zapoznaniem się z nimi, stąd korzyści z nich płynące z czynnego udziału w programach, oceniane są nisko przez badanych niepełnosprawnych.

To, czy pracownicy będą inwestować w rozwój swojego potencjału intelektualnego, podnosząc swoje wykształcenie i kwalifikacje zawodowe, będzie zależeć od pracodawców, a raczej od wymagań, jakie będą stawiać swoim pracownikom. Niski poziom oczekiwań formułowany pracownikom, powodować będzie, że poprzestaną oni na tym wykształceniu i kwalifikacjach, jakie posiadają, uznając za bezskuteczny dalszy rozwój.

Niepełnosprawni, bo to z ich punktu widzenia należy rozpatrywać skuteczność działania programów pomocowych, mają problem z dotarciem do instytucji od których mogą uzyskać odpowiednie wsparcie finansowe czy merytoryczne.

Pośród ankietowanych są mieszkańcy wsi, małych miasteczek a tam dostępność do programów pomocowych nie tylko z punktu widzenia fizycznego dotarcia do instytucji wspomagających, ale choćby do informacji o takich programach.

Programy wspomagające aktywizację zawodową i ich efektywność zdaniem pracodawców otrzymały wyższą ocenę, niż te wynikające z opinii niepełnosprawnych.

Program Caritas, Pomoc Maltańska, FAR i pozostałe, nadal nie cieszą się one zbyt dużym zainteresowaniem pracodawców, ponieważ ponad ankietowanych nie ma zdania na ich temat. Powodem może tu być to, że albo się z nimi nie spotkali, albo zbyt mało informacji na ich temat posiadali, aby zacząć z nich korzystać.

Istotnym wydaje się być poruszenie kwestii efektywności programów PFRON, Caritas, Pomocy Maltańskiej, FAR i innych związanych z finansowaniem wykształcenia i aktywizacji zawodowej.

Biorąc pod uwagę programy PFRON z punktu widzenia niepełnosprawnych sprawdzają się w znacznej mierze przynosząc pozytywne rezultaty z zainwestowanych w wiedzę pieniędzy. Niepełnosprawni korzystający z tych programów zdobywają wiedzę, aktywizują się zawodowo z uzyskanych opinii wynikało, iż *umożliwiło im to podjęcie pracy*.

Jednakże skuteczność programów PFRON byłaby znacznie większa, gdyby uproszczono procedury, umożliwiono Osobom Niepełnosprawnym dotarcie do instytucji, które zajmują się obsługi bieżącej takich programów (filie PFRON, MOPS, PCPR), pełniejsza informacja i płynny jej przepływ. Istotnym byłoby również, zwiększenie „poziomu zarobkowego”, po jego przekroczeniu beneficjent mógłby nadal otrzymać wnioskowaną kwotę

dofinansowania bez konieczności jego zmniejszania proporcjonalnie do uzyskiwanych dochodów.

Programy Caritas, Pomocy Maltańskiej, FAR i innych są trudno dostępne, zwłaszcza dla ludzi niepełnosprawnych mieszkających w niewielkich miejscowościach. A co za tym idzie nawet jeśli takie osoby ukończą szkoły, kursy, szkolenia czy aktywizują się zawodowo w miejscach ich zamieszkania niewiele to da i nie zwiększy możliwości zdobycia pracy.

Pracodawcy są bardziej optymistycznie nastawieni na tego typu programy współfinansujące aktywizację zawodową Osób Niepełnosprawnych i ich rozwój wykształcenia. Być może to kwestia zainteresowania lub dostępności powoduje to, że jedne programy są bardziej atrakcyjne inne mniej.

Zanim rozpoczęto badania oraz w trakcie badań do niniejszej rozprawy, w praktyce była duża liczba programów wspomagających Osoby Niepełnosprawne, zwłaszcza finansowanych przez PFRON. Niestety sukcesywnie, w sposób znaczny ilość programów finansujących rozwój zawodowy i społeczny Osób Niepełnosprawnych, zwłaszcza programów pomocowych PFRON była sukcesywnie zmniejszana. Dotyczy, to również, poza programami finansującymi, progów obniżania dofinansowań do stanowisk pracy dla firm zatrudniających Osoby Niepełnosprawne.

Przesłanka stanowiąca o tym, że aktualna pomoc finansowa Państwa oraz jej prawne założenia, nie jest wystarczająca, aby rzeczywiście wspierać ekonomicznie, zawodowo, merytorycznie Osoby Niepełnosprawne, w ich dążeniu do własnego rozwoju i wykorzystania posiadanego potencjału intelektualnego oraz podniesienia w organizacjach ich statusu społecznego okazała spełniona.

Opierając się o odpowiedzi na ankiety, jak również o obserwację uczestniczącą powyższa hipoteza została potwierdzona.

H.3. Istnieje możliwość zwiększenia aktywizacji zawodowej Osób Niepełnosprawnych przez stworzenie warunków związanych ze zmianami systemu orzecznictwa, przyznawania świadczeń społecznych; jak również konieczność wykorzystania w praktyce organizacji potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych (ich zdolności, wiedzy i doświadczenia), nie tylko ze względów ekonomicznych, ale i społeczno – psychologicznych, biorąc pod uwagę odczucia a także świadomość użyteczności społecznej.

Wykonane badanie pozwoliło na uzyskanie danych wykorzystania ich potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych, ich aktywizacji zawodowej ,poziomu wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz sytuacji w jakiej odnajdują się na rynku pracy. Informacje te umożliwiły jedynie zilustrowanie w skali województwa łódzkiego wyników, w zakresie problemu wykorzystania potencjału intelektualnego w aktywizacji zawodowej i społecznej Osób Niepełnosprawnych .

Oczywiście jest możliwe podjęcie szerszego zakresu badań nie tylko w skali województwa łódzkiego, ale również w skali kraju opierając się o próbę statystyczną, zawierającego jednocześnie perspektywę postrzegania sytuacji niepełnosprawnych, zarówno z punktu widzenia samych zainteresowanych, jak i pracodawców.

Opierając się o instytucje sektora publicznego i pozarządowego, możliwy jest do zilustrowania cały wachlarz wzajemnie przenikających się kierunków, wzorców zachowań, budujących kompletny obraz sytuacji niepełnosprawnych na rynku pracy regionalnie lub w skali kraju, przez pryzmat postrzegania potencjału intelektualnego tych osób.

Rezultaty wykonanych badań pozostają zbieżne z istniejącym stanem wiedzy w zakresie dotychczas badanej problematyki. Z nagromadzonych zasobów informacji wynikających z przeprowadzonych badań wyłonił się niestety istotnie pesymistyczny obraz sytuacji Osób Niepełnosprawnych , punktu widzenia wykorzystania ich potencjału intelektualnego , nie tylko w życiu codziennym ale przede wszystkim na rynku pracy w regionie łódzkim.

Przyjmując za pozycję wyjściową i rezultaty badań empirycznych, przedstawionych wyżej, jak również podpierając się zebraną wiedzą merytoryczną innych autorów⁴³⁴, związanych z podejmowaną problematyką potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych oraz ich aktywności zawodowej, stworzono *schemat*, mający na celu objaśnienie aktywnego i biernego postrzegania potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia zawodowego i społecznego. Nakreśla on tendencje eksploracji, precyzyjne cele badania, jak również konkretyzuje podstawę metodologii postrzegania i rozpatrywania potencjału intelektualnego z punktu widzenia zarówno

⁴³⁴ Patrz więcej: *Słownik Języka Polskiego PWN*, <http://sjp.pwn.pl>, *op. cit.*; *Encyklopedia Powszechna...*, *op. cit.*, B. Dunaj (red.): *Nowy Słownik...*, *op. cit.*; W. Kopaliński : *Słownik wyrazów ...*, *op. cit.*; A. Reber , F. Reber : *Słownik psychologii...*, *op. cit.*; E. Sobol (red.): *Słownik wyrazów...*, *op. cit.*; J. Siuta (red.): *Słownik psychologii...*, *op. cit.*; M. Tytuła, J. Okarmus: *Słownik wyrazów ...*, *op. cit.*; M. Gableta: *Człowiek i praca ...*, *op. cit.*; J. Fitz-Enz: *Rentowność inwestycji ...*, *op. cit.*; T. Listwan (red.): *Słownik zarządzania ...*, *op. cit.*; K. Piotrkowski : *Potencjał ludzki ...*, *op. cit.*; R. Koch: *Słownik zarządzania ...*, *op. cit.*; K.E. Sveiby: *Intellectual Capital ...*, *op. cit.*; W. Rogowski: *Kapitał intelektualny...*, *op. cit.*; M. Dobija: *Kapitał ...*, *op. cit.*; *Visualizing Intellectual ...*, *op. cit.*; J. Baruk : *Zarządzanie wiedzą ...*, *op. cit.*; M. Bucklew, L. Edvinsson: *Intellectual ...*, *op. cit.*; L. Edvinsson , M.S. Malone : *Kapitał ...*, *op. cit.*; M. Romanowska: *Leksykon ...*, *op. cit.*; Z. Antczak : *Kapitał intelektualny ...*, *op. cit.*; B. Skuza: *Zarządzanie kapitałem ...*, *op. cit.*

indywidualnego Osoby Niepełnosprawnej, jako jednostki, jak również z punktu widzenia społecznościowego.

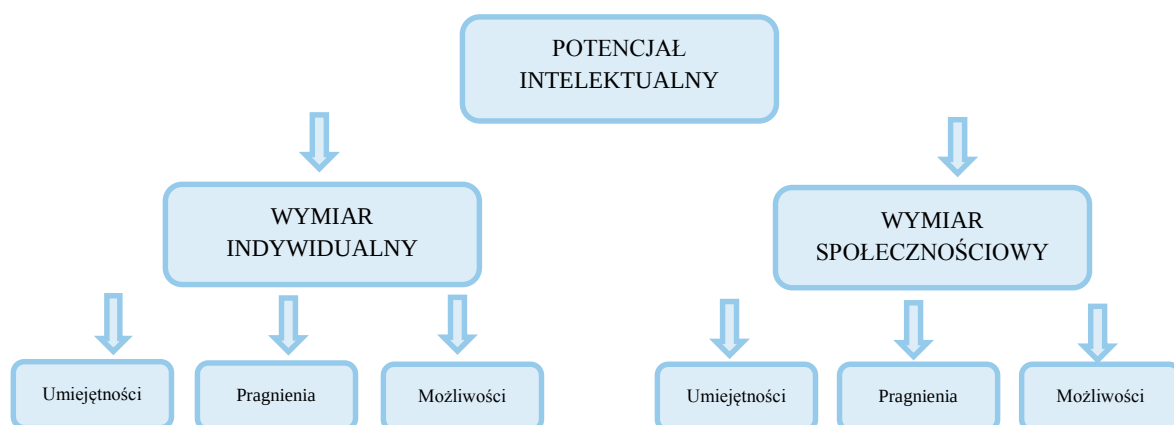
Schemat ten ma na celu sformułowanie powiązań zachodzących w wymiarach indywidualnym i społecznościowym, po to, by umożliwić skuteczniejsze wykorzystanie potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych, co w dalszej kolejności dałoby możliwość zwiększenia ich aktywizacji zawodowej, po stworzeniu optymalnych warunków systemowych.

W schemacie przyjęto założenia, że potencjał intelektualny Osób Niepełnosprawnych, postrzegać można, jako części złożone z punktu widzenia dwóch wymiarów:

- **Indywidualnego** potencjału intelektualnego możliwego do wykorzystania w aktywizacji zawodowej Osoby Niepełnosprawnej – skojarzonego z charakterystycznymi predyspozycjami danej jednostki
- **Społecznościowego** potencjału intelektualnego w aktywizacji zawodowej Osoby Niepełnosprawnej – skojarzonego z uwarunkowaniami środowiskowymi a także zachodzącymi między nimi wzajemnymi oddziaływaniami (np. relacje rodzinne, relacje w otoczeniu, relacje pracodawca – pracownik, prawodawstwo, itd.).

Dla możliwości weryfikacji różnic między wymiarem indywidualnym i społecznościowym przyjęto te same założenia, z punktu widzenia, których oba wymiary będą rozpatrywane, czyli umiejętności, pragnienia, możliwości.

Poniższy schemat wyróżnia trzy znamienne pola działania warunkujące potencjał intelektualny w aktywizacji zawodowej Osób Niepełnosprawnych:



Źródło: opracowanie własne.

Plaszczyzna I: UMIEJĘTNOŚCI (wykształcenie, kwalifikacje, kompetencje, zdolności, talenty)

W znaczeniu wymiaru indywidualnego płaszczyzna ta dotyczy wielu elementów odnoszących się do: wykształcenia, kwalifikacji oraz umiejętności warunkujących Osoby Niepełnosprawne do tego, aby były postrzegane przez potencjalnych pracodawców, jako konkurencyjna kadra pracowników w odniesieniu do zdrowych pracowników, gotowa do podjęcia aktywności zawodowej.

Z perspektywy uwarunkowań społecznościowych *plaszczyna I* dotyczyć będzie dostępności propozycji związanych z umożliwieniem podnoszenia wykształcenia oraz kwalifikacji zawodowych Osób Niepełnosprawnych a także ich aktywizacji zawodowej i społecznej.

Plaszczyzna II: PRAGNIENIENIA (zamiłowania, zainteresowania, aspiracje)

Rozpatrując wymiar indywidualnych predyspozycji, należy wskazać iż płaszczyznę tę obejmują elementy egzystencjonalno – psychologiczne, ewoluujące wraz z rozwojem intelektualnym Osoby Niepełnosprawnej, motywujące ją do zmiany preferencji w wyborze programów rozwijających poziom kwalifikacji i wzmożonej chęci aktywności zawodowej.

Z punktu widzenia wymiaru społecznego stymulatorami kształtującymi ten obszar, będzie indywidualne podejście pracodawców do Osób Niepełnosprawnych i chęci tworzenia dla nich stanowisk pracy.

Plaszczyzna III: MOŻLIWOŚCI (predyspozycje intelektualne i zawodowe, perspektywy rozwoju intelektualnego i zawodowego, dyspozycyjność i ograniczenia)

Analizując wymiar indywidualny, należy bliżej przyjrzeć się nie tylko perspektywom rozwoju intelektualnego i zawodowego, ale również barierom, które powodują ogromne ograniczenia tej aktywności, nie tylko w życiu społecznym , ale również prywatnym.

Jeśli chodzi o wymiar społeczny, to istotnymi będą czynniki związane z uwarunkowaniami legislacyjnymi, z promocją oraz aktywacją zatrudnienia niepełnosprawnych, z ofertami na rynku pracy dla Osób Niepełnosprawnych.

Powyższe płaszczyzny: umiejętności, pragnienia i możliwości, należy rozpatrywać nie tylko z punktu widzenia Osób Niepełnosprawnych, pracodawców, ale z również z perspektywy społecznej i instytucji systemowo wspierających tę grupę społeczną.

Schemat ma na celu uwidocznienia postrzegania niepełnosprawnych pracowników z dwóch równoległych płaszczyzn w wymiarach: indywidualnym i społecznym oraz nakładanie się w nich pozycji umiejętności, pragnień i możliwości, co w rezultacie ma na celu

przybliżenie wartości potencjału intelektualnego, reprezentowanego przez Osoby Niepełnosprawne w sferze zarówno indywidualnej jak i społecznej.

Z powyższego schematu mogłyby korzystać nie tylko organizacje (instytucje) zajmujące się aktywizacją i rehabilitacją zawodową Osób Niepełnosprawnych, ale również potencjalni pracodawcy i sami niepełnosprawni. Postrzeganie niepełnosprawnych w szerszym aspekcie dałby szanse na możliwość wykorzystania w praktyce organizacji potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych (ich zdolności, wiedzy i doświadczenia), nie tylko ze względów ekonomicznych, ale i społeczno – psychologicznych, biorąc pod uwagę odczucia i świadomość użyteczności społecznej.

To w konsekwencji umożliwiłoby stworzenie warunków związanych ze zmianami systemu orzecznictwa, jak również przyznawania świadczeń społecznych. Pracujący niepełnosprawni nie byłiby jedynie obciążeniem dla finansowo – społecznym, ale przede wszystkim źródłem niezmiernego potencjału intelektualnego, w przyszłości mogącego przynieść wymierne efekty gospodarcze dla kraju i otoczeniu, w którym funkcjonują.

W jaki sposób zbierać informacje niezbędne do wdrożenia *schematu 1.* w tryb postępowania ciągłego organizacji (instytucji) wspierających aktywizację i rehabilitację zawodową Osób Niepełnosprawnych?

Można zastosować różne odmiany metod badawczych,⁴³⁵ np.:

- obserwacja - np. uczestnicząca i nieuczestnicząca
- wywiad - w formie fokus (*focus group interview*) , kwestionariusza wywiadu bądź ankiety
- eksperyment,
- socjometria

Niewątpliwie ważnym, byłby ustalenie czy wybrana przez badacza metoda ma być rozpatrywana z punktu widzenia jakościowego czy ilościowego, jak duża ma być próba, itd.

Rezultaty przeprowadzonych badań winny wskazać czynniki motywujące niepełnosprawnych do jakiegokolwiek aktywności, dotyczącej podejmowania pracy, związane między innymi z:

- dostępem do instytucji wspierających i związanym z nimi wachlarzem uwarunkowań systemowych;

⁴³⁵ P. Nowak : *Metody i techniki badań socjologicznych. Język badań społecznych.*, Uniwersytet Jagielloński, http://www.kws.org.pl/_files/files_documents/METODY%20I%20TECHNIKI%20BADA%C5%83%20SOCJOLOGICZNYCH.pdf, 10.12.2015r.

- stanem zdrowia Osoby Niepełnosprawnej z punktu widzenia obiektywnego, jak również subiektywne postrzeganie samych siebie;
- barierami Osób Niepełnosprawnych i ich gospodarstw domowych, jakie napotykają w swym otoczeniu społecznym;
- uwarunkowaniami socjologicznymi i psychologicznymi;
- poglądami niepełnosprawnych związanymi z chęcią podjęcia pracy zawodowej (*schemat 1.*).

Bardzo znaczące są również uwarunkowania systemowe, podczas analizy których można zwrócić uwagę na fakt, iż w naszym kraju nadal dominuje bezsporne rozumienie, że o aktywności Osób Niepełnosprawnych decydują lekarze orzecznicy a nie bezpośrednio zainteresowani, czyli sami niepełnosprawni. Taki punkt widzenia „rehabilitacyjno – medyczny” utrudnia próby wyrównywania szans w zakresie znalezienia pracy przez Osoby Niepełnosprawne podważając przy tym ich uwarunkowania motywacyjne, samoakceptację, oraz możliwości w odnalezieniu się wśród zdrowego społeczeństwa.

Determinantami w znacznym stopniu ograniczającymi chęci podejmowania zatrudnienia przez Osoby Niepełnosprawne, są w społeczeństwie polskim, powszechnie wyrażane przekonania: o ich braku wiedzy, kwalifikacji, możliwości z zakresie odjęcia jakiegokolwiek pracy, a od strony niepełnosprawnych poczucie dyskryminacji.

Jednakże dość istotnym oprócz chęci podjęcia pracy są również możliwości, niejednokrotnie oparte o postrzeganie Osób Niepełnosprawnych , jako potencjalnych pracowników.

Kolejnymi ważnymi aspektami, które należy rozpatrywać, będą bariery występujące w organizacjach ich zatrudniających, zarówno architektoniczne (dostosowanie podjazdów, pomieszczeń, itp. do potrzeb Osób Niepełnosprawnych), finansowe (związane z przystosowanie stanowisk pracy, sprzętu, narzędzi do potrzeb niepełnosprawnych), mentalne o podłożu społeczno – psychologicznym, np. brak możliwości przystosowania się: *starych pracowników do nowych niepełnosprawnych, trudności w komunikowaniu się no, bo, o czym z taką osobą rozmawiać, lepsze traktowanie niesprawnych, co nie zawsze podoba się „starym” pracownikom* i inne bariery m.in. te związane z wykształceniem i kwalifikacjami Osób Niepełnosprawnych.

W strefie Łodzi i województwa, (zresztą podobnie jak w skali całego kraju), problem zatrudnienia niepełnosprawnych pozostaje zjawiskiem trudnym do rozwiązania. Od wielu lat utrzymuje się bardzo niski wskaźnik aktywności zawodowej wśród Osób Niepełnosprawnych,

który uwarunkowywany jest wachlarzem barier, zarówno o charakterze systemowym, jak i indywidualnym, zaś samo zatrudnianie niepełnosprawnych często zdaniem samych zainteresowanych pozostaje jedynie fikcją.

Stanowiska na rynku pracy, jak wskazuje praktyka w większości zajmują *de facto* osoby z lekkimi ograniczeniami sprawności, w ten sposób dorabiając do rent i podbudowując swój budżet domowy. Osoby ze znacznymi ograniczeniami sprawności mają jedynie szanse na zatrudnienie w telepracy, ponieważ te miejsca pracy są w 180% najniższej krajowej dofinansowywane do stanowiska pracy i nie ma problemu z dotarciem do miejsca zatrudnienia.

Aktywizacji zawodowa Osób Niepełnosprawnych w realiach polskiej gospodarki występuje wyłącznie w zakresie form postulatywnych, dostrzeganych jak się wydaje jedynie przez przedstawicieli sektora instytucjonalnego⁴³⁶. W znacznej większości obie społeczności (zarówno Osób Niepełnosprawnych i pracodawców), próbują odnajdywać się otaczającej ich rzeczywistości, choć nie w pełni uświadomieni, często popierają utrzymanie niezmienionego stanu rzeczy, związanego z nieudolnością systemową, związaną z rozwiązaniem problemu wykorzystania potencjału intelektualnego poprzez jego aktywizację na rynku pracy.

W nowoprzyjętej nowelizacji *Ustawy o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych* z 2015 roku⁴³⁷ przyszłościowo planowany jest zakres zmian, w którym miało zostać zawarte wyrównanie warunków zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych zarówno na otwartym, jak i na chronionym rynku pracy. Niestety ustawa trafi na dokumentnie niedostosowany do tego grunt. Niepełnosprawni nie mogą wejść na giełdę pracy bez radykalnych zmian związanych z systemem orzecznictwa i przyznawaniem świadczeń społecznych. Ponadto, co istotne, ważna jest przemiana wewnętrzna niepełnosprawnych w sposobie postrzegania samych siebie, oraz postrzegania utrwalonego odbioru społecznego Osób Niepełnosprawnych.

⁴³⁶ **Sektory instytucjonalne** - to wyróżnione w Systemie Rachunków Narodowych grupy podmiotów, pełniących określoną funkcję w gospodarce. Sektorami instytucjonalnymi są: przedsiębiorstwa, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, instytucje rządowe i samorządowe, gospodarstwa domowe oraz instytucje niekomercyjne., Artykuł: *Definicja: instytucjonalne sektory*, <http://co-to-znaczy.eu/ekonomia/sektory-instytucjonalne.htm>

⁴³⁷ Od listopada 2011 roku wprowadzono ok 23 zmian w ustawie : **Tekst jednolity** Dz. U. z 2011 r. nr 127, poz. 721, **2011.09.01** zmieniony przez **art. 13** Dz. U. z 2011 r. nr 171, poz. 1016 , **2011.11.03** zmieniony przez **art. 2** Dz. U. z 2011 r. nr 209, poz. 1244; **2012.01.01** zmieniony przez **art. 1** Dz. U. z 2010 r. nr 226, poz. 1475; zmieniony przez **art. 3** Dz. U. z 2011 r. nr 291, poz. 1707; **2012.04.01** zmieniony przez **art. 26** Dz. U. z 2011 r. nr 209, poz. 1243; **2012.09.15** zmieniony przez **art. 1** Dz. U. z 2012 r. poz. 986 ; **2012.10.01** zmieniony przez **art.1** Dz. U. z 2012 r. poz. 986; **2012.12.01** zmieniony przez **art. 1** Dz. U. z 2012 r. poz. 986; **2013.01.01** zmieniony przez **art. 3** Dz. U. z 2012 r. poz. 1456; **2013.02.01** zmieniony przez **art. 2** Dz. U. z 2013 r. poz. 73; **2013.06.17** zmieniony przez **art. 8** Dz. U. z 2013 r. poz. 675; **2014.01.01** zmieniony przez **art. 3** Dz. U. z 2013 r. poz. 1645; **2014.04.01** zmieniony przez **art. 3** Dz. U. z 2013 r. poz. 1645; **2014.05.27** zmieniony przez **art. 6** Dz. U. z 2014 r. poz. 598; **2014.07.01** zmieniony przez **art. 4** Dz. U. z 2013 r. poz. 1446; **2014.07.10 wyrok TK** Dz. U. z 2013 r. poz. 791; **2014.07.16** zmieniony przez **art.1** Dz. U. z 2014 r. poz. 877; **2014.11.08** zmieniony przez **art. 1** Dz. U. z 2014 r. poz. 1457; **2015.01.01** zmieniony przez **art.1** Dz. U. z 2014 r. poz. 1873; **2015.03.01** zmieniony przez **art. 63** Dz. U. z 2010 r. nr 217, poz. 1427; **2015.06.01** zmieniony przez **art. 1** Dz. U. z 2015 r. poz. 493

Pracodawcy nie posiadają podstawowej wiedzy dotyczącej warunków zatrudniania Osób Niepełnosprawnych, nie widzą również potrzeby ich angażowania do realizacji trudniejszych zadań. Być może powodem jest brak znajomości przepisów prawnych, obawy przed zatrudnianiem niepełnosprawnych spowodowane przez różnego rodzaju bariery (architektoniczne, technologiczne, społeczne, mentalne, itd.).

Jak wynika przeprowadzonych dla potrzeb rozprawy badań, większość niepełnosprawnych i pracodawców uważa, że Osoby Niepełnosprawne mogą odnaleźć zatrudnienie jedynie na chronionym rynku pracy, uznając otwarty rynek pracy za niedostępny, zbyt trudny i uciążliwy. Pracodawcy przyznają, że niepełnosprawni ze względu na swoje ułomności zwyczajnie sobie nie poradzą. Niewiele firm dostrzega potencjał intelektualny Osób Niepełnosprawnych oraz wartości, jakie ze sobą niosą ci ludzie.

Takie podejście jest w ewidentnej rozbieżności z koncepcjami, z jakimi próbuje wychodzić ustawodawstwo polskie, jednocześnie ukazując, jak wiele zagadnień do tej pory nie zostało jeszcze poruszonych. Zmiany, wynikające nie tylko z obserwacji, ale osobistego przekonania autorki rozprawy, są wprowadzane cyklicznie.

Wydaje się, że pracodawców nie nakłonią nawet najwyższe kwoty dofinansowań do modyfikacji ich poglądów w kwestii zatrudniania Osób Niepełnosprawnych, jeśli uwarunkowania rynku pracy oraz czynniki socjologiczne (atmosfera w miejscu pracy, akceptacja Osoby Niepełnosprawnej przez współpracowników, samoakceptacja niepełnosprawnych, itd.), nie ulegną poprawie.

Tu newralgicznym ogniwem w zakresie założeń polityki socjalnej będzie zrozumienie barier związanych z niską aktywnością zawodową Osób Niepełnosprawnych na gruncie nie tyle krajowym co lokalnym.

Bariery (architektoniczne, techniczne, technologiczne, finansowe, mentalne, itd.) dla jednostek, mogą być niemożliwe do rozwiązania bez szerszego spojrzenia kontekstowego w powiązaniu z otoczeniem, w którym się znajdują. Osoby Niepełnosprawne muszą być badane w relacjach z uczestnikami całego systemu, czyli w odniesieniu do ich rodzin, do instytucji, pracodawców, ale również w pełnym zakresie interpretowanej opinii publicznej.

Uwarunkowania Osób Niepełnosprawnych związane z ich udziałem w rynku pracy ograniczany jest poprzez obligatoryjny system legislacyjny związany z szeroko pojętym systemem ubezpieczeń, a także z tworzeniem miejsc pracy i zatrudnianiem niepełnosprawnych.

Aktualny system orzecznictwa (*np. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*) w naszym kraju integruje

niepełnosprawność (rodzaj, stopień) z alternatywą podjęcia pracy w określonych warunkach, do których można zaliczyć:

- rodzaj wykonywanego zatrudnienia i warunków pracy w jakich jest wykorzystywana;
- możliwość podjęcia pracy w ZAZ, ZPCHr;
- szanse na częściowy lub całkowity powrót do zdolności (możliwości) wykonywania dotychczasowego zawodu lub innego zatrudnienia (poprzez przekwalifikowanie, podniesienie wiedzy, leczenie lub rehabilitację);
- szanse na zwiększenie aktywności Osoby Niepełnosprawnej w życiu osobistym i społecznym poprzez leczenie, rehabilitację, wszelkiego rodzaju szkolenia, podniesienie wiedzy lub kwalifikacji, możliwość zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze i techniczne, usługi opiekuńcze i inne.

Warto w tym miejscu podkreślić, że występuje bezpośrednie uzależnienie perspektywy uzyskania renty inwalidzkiej, bądź czasu przedłużenia możliwości zarobkowania, jak również ograniczenia przez nich zarobkowania w ogóle nie ma tu sprzeczności między złym stanem zdrowia i nie przedłużaniem wykonywania pracy⁴³⁸. Po transformacji systemu orzecznictwa w 1999 roku, pracujące Osoby Niepełnosprawne, często nie otrzymywały renty, bądź im nie przedłużano zdolności do wykonywania pracy, choć w szeregu przypadków ich stan zdrowia był bardzo zły.

Niewątpliwie, takie sytuacje, prowadzą do tzw. „pułapek rentowych”, stąd wielu niepełnosprawnych nie chce podejmować pracy bojąc się utraty świadczenia rentowego, będącego jedynym pewnym źródłem dochodu, co dla ludzi z ograniczeniami zdrowotnymi jest niezwykle istotne. Wielu z niepełnosprawnych zatrudnienia się w trybie tzw. „na czarno” bądź, jak to określili ankietowani „fikcyjnie”, (tzn. pracodawca ich zatrudnia, otrzymując na stanowiska pracy dofinansowanie, niepełnosprawni nawet się nie pojawiają w przedsiębiorstwie, dostając za „etat” jakieś grosze)⁴³⁹. Takie sposoby są najbardziej korzystne dla niepełnosprawnych, by móc pozostać przy rencie i mieć dodatkowe dofinansowanie do budżetu domowego.

Oczywiście istotnym jest wskazanie obaw Osób Niepełnosprawnych przed podejmowaniem zatrudnienia. Związane są one nie tylko ze stanem zdrowia, a co istotne i jak najbardziej miarodajne, poparte niepokojem o utratę świadczeń stałych (np. rent chorobowych, socjalnych, rodzinnych, itd.).

⁴³⁸ Informacje uzyskane z obserwacji bezpośredniej

⁴³⁹ Tamże

Po zmianach systemu ubezpieczeń społecznych⁴⁴⁰ (chodzi tu o nomenklaturę grup niepełnosprawności wskazywanych przez ZUS), Osoba Niepełnosprawna często traci swoje uprawnienia, bądź ma zaniżane grupę niepełnosprawności, ponieważ podejmuje pracę nakładczą. Zmieniła się nomenklatura w systemie orzecznictwa zamiast I grupy jest *całkowita niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji* (stopień znaczny) , zamiast II grupy jest *całkowita niezdolność do pracy* (stopień umiarkowany). Podejmując pracę osoba z *całkowitą niezdolnością do pracy*, ma automatycznie zmniejszaną grupę niepełnosprawności na *częściowa niezdolność do pracy*, bądź zabieraną rentę w ogóle.

Na nic odwołania do Komisji Orzeczniczej czy do Sądów Pracy, ustawa o rehabilitacji zawodowej, umożliwiającą podejmowanie zatrudnienia przez Osoby Niepełnosprawne w praktyce, często bywa „martwa”. Taka sytuacja z kolei ma odbicie nie tylko w możliwościach podjęcia pracy przez Osoby Niepełnosprawne, co w samej chęci jej podjęcia. Utrata stałej miesięcznej, tzw. „pewnej” kwoty pieniędzy powoduje, że niepełnosprawni często wycofują się sami z rynku pracy.

W efekcie końcowym oba nazewnictwa używane w orzecznictwie kojarzone są z bezpośrednim ograniczeniem w podejmowaniu przez niepełnosprawnych pracy i chęci zatrudniania takich osób przez pracodawców.

Najchętniej zatrudnianie są osoby z *częściową niezdolnością do pracy*, zwanej również stopniem lekkim (dawniejsza III grupa). Istnieje takie przeświadczenie, że osoby z jakimikolwiek ograniczeniami zdrowotnym jest na tyle duże , iż utrzymuje się w praktyce stanowiska pracy dla takich osób.

Zachętę pobudzającą działania Osób Niepełnosprawnych na płaszczyźnie aktywności zawodowej w głównej mierze stanowi ich stan zdrowia i wsparcie otoczenia (zwłaszcza najbliższego). Tu istotnym jest uwarunkowanie czasu kiedy powstała niepełnosprawność (czy jest wrodzona czy nabyta), stopień i rodzaj niepełnosprawności oraz indywidualna ocena przebiegu chorobowego, związanego z niepełnosprawnością, uniemożliwiającą skuteczne podejmowanie aktywności społecznej i zawodowej.

Subiektywna ocena niepełnosprawnego, jest o tyle istotna, o ile będzie miała wpływ na jego obiektywną ocenę w oczach pracodawców. Im bardziej zmotywowany jest niepełnosprawny do poszukiwania pracy i udowadnianiu swojej wartości, jako pracownika, tym większe przekonanie pracodawców, co do zweryfikowania jego kompetencji.

⁴⁴⁰ Więcej w tablicy Nr 10 System orzecznictwa - przyznawane stopnie niepełnosprawności

Niestety pracodawcy biorą pod uwagę stopień niepełnosprawności potencjalnego pracownika, uważając osoby ze stopniem znacznym, jako całkowicie niezdolne do pracy, tym samym zgadzając się z wartościowaniem przyznanego orzeczenia.

Analizując pola działania warunkujące potencjał intelektualny w aktywizacji zawodowej Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia indywidualnego i społecznościowego koniecznym jest by rozpatrywać go w dwóch wymiarach :indywidualnym i społecznym z punktu widzenia takich samych trzech płaszczyzn :

- umiejętności
- pragnień
- możliwości

Osoby Niepełnosprawne powinny być postrzegane przez pryzmat potencjału intelektualnego, który posiadają a nie tylko obciążeń systemowych czy społecznych, jak to jest do tej pory wprowadzanie zmian legislacyjnych znalazłoby odniesienie w praktycznym zatrudnianiu tej grupy społecznej.

Istotą powstania schematu jest połączenie wiedzy na temat wzajemnych powiązań i uwarunkowań pól działania postrzegania potencjału intelektualnego, istotnych do pełniejszego jego wykorzystania.

Z racji tego, że jak przyjęto w hipotezie H.3.: *istnieje możliwość zwiększenia aktywizacji zawodowej Osób Niepełnosprawnych przez stworzenie warunków związanych ze zmianami systemu orzecznictwa, przyznawania świadczeń społecznych; jak również konieczność wykorzystania w praktyce organizacji potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych (ich zdolności, wiedzy i doświadczenia), nie tylko ze względów ekonomicznych , ale i społeczno – psychologicznych, biorąc pod uwagę odczucia a także świadomość użyteczności społecznej,* stworzony schemat mógłby stanowić podstawę do przeprowadzania reform systemowych oraz niwelowania barier, jakie dotyczyłyby niepełnosprawnych w Polsce.

Po przeanalizowaniu przeprowadzonych badań i dostępnych danych, można stwierdzić, że hipoteza H3. została zweryfikowana.

ZAKOŃCZENIE.

Zasadnicza konkluzja, jaka wynika z przeprowadzonych do potrzeb rozprawy badań, może ograniczać się do sformułowania, że procesy związane wykorzystaniem potencjału intelektualnego w organizacjach, zależą będą nie tylko od przepisów legislacyjnych, ale również możliwości zastosowania ich przez organizacje w praktyce, od wzajemnych oddziaływań, a także istoty współpracy między pracodawcami a Osobami Niepełnosprawnymi.

W praktyce wskazuje to, na fakt, iż wdrażanie projektów (np. zawartych w *schemacie 1*), będzie stawało się niezbędnym warunkiem, choć nie jedynym, by zrealizować w pełni pełniejsze wykorzystanie potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych, niosąc za sobą spodziewane tempo rozwoju firmy a w skali raju wzrostu gospodarczego.

Nieprawidłowo funkcjonujące mechanizmy doboru narzędzi, umożliwiających Osobom Niepełnosprawnym pełniejszą aktywizację, zarówno w podnoszeniu i rozwoju wiedzy, kwalifikacji zawodowych, spowodowują, że niepełnosprawni nie będą umieli bądź też chcieli, dzielić się posiadanym potencjałem intelektualnym, tak rzadko wykorzystywanym w organizacjach.

Niepełnosprawni ze wsi lub mniejszych miejscowości, z zaburzeniami ruchu mają znaczny problem z uzyskaniem jakichkolwiek informacji nie tylko dotyczących programów pomocowych, ale uprawnień jakie są należne w ogóle Osobom Niepełnosprawnym. Wiadomości otrzymywane przez telefon, fax, Internet najczęściej są niepełne, lakoniczne, bądź wręcz błędne. Czy to to nonszalancki sposób podejścia urzędników, czy ich niewiedza nie można tego jednoznacznie określić.

Osoby Niepełnosprawne stanowią trudny obszar badań, nie tyle biorąc pod uwagę dostępność do nich pod względem fizycznym, ale przede wszystkim pod względem psychologicznym. Jest to grupa społeczna zamknięta, o małym stopniu zaufania do wszelkiego rodzaju sondaży, zwłaszcza związanych z ich niepełnosprawnością, wykształceniem, aktywnością zawodową i innymi parametrami wskazującymi, iż chodzi właśnie o Osoby Niepełnosprawne a nie zdrowe.

Sytuacja Osób Niepełnosprawnych nie tylko w regionie łódzkim, ale w całej Polsce, jest bardzo skomplikowana zarówno pod względem zdrowotnym, akceptacji społecznej, jak również egzekwowania swoich praw legislacyjnie ustanowionych.

Niepełnosprawność z punktu widzenia ankietowanych jest czymś wstydliwym, powodującym, że jak wskazywali niepełnosprawni respondenci, są traktowani w sposób marginalny przez znaczną część zdrowego społeczeństwa. To oddzielanie Osób Niepełnosprawnych od zdrowej części społeczeństwa wynika zazwyczaj z przyzwyczajęń,

nawyków i naleciałości społecznych. Jeśli mówi się o Osobach Niepełnosprawnych duża część społeczeństwa ma na myśli osoby o upośledzeniach umysłowych, przy stwierdzeniu „kaleka” wiadomo, że chodzi o osobę o niepełnosprawności ruchowej. Niepełnosprawni z punktu widzenia znacznej części naszego społeczeństwa z góry traktowani są, jako słabiej wykształceni, o mniejszych kwalifikacjach i aspiracjach zawodowych, bez większych ambicji i chęci doskonalenia.

Z przeprowadzonych badań wynika, że nikt nie pyta niepełnosprawnych o rozwój ich potencjału intelektualnego, o potrzeby samorealizacji czy planów związanych z aktywizacją zawodową, gdyż, jak wynika z obserwacji i odczuć własnych autorki rozprawy, są traktowani bardziej przedmiotowo aniżeli podmiotowo.

Autorka zauważyła w trakcie badań, iż przyjęte w społeczeństwie jest, że pewnych zagadnień nie wypada poruszać przy niepełnosprawnych. Oczywiście nie tylko, aby ich nie urazić, ale również z tego względu, iż nie są oni uwzględniani w planach „zdrowego organizmu społecznego”. Są rozliczne sytuacje, gdzie nie mogą, czy raczej nie powinni, brać czynnego udziału w wydarzeniach społecznych oraz politycznych, ponieważ z góry się zakłada, iż nie podążają narzuconym obowiązkom lub trybowi pracy. Potrzebują wsparcia i opieki osób trzecich, co pociąga za sobą wzrost kosztów wszelkich założeń oraz projektów, których nie poniesiono by, gdyby dotyczyły jedynie osób pełnosprawnych.

To w konsekwencji powoduje większą izolację nie tylko z punktu widzenia ich zatrudniania, ale również społeczną oraz wewnętrzną Osób Niepełnosprawnych. Zniechęcenie to oparte jest przede wszystkim na mentalności pełnosprawnej części społeczeństwa, która w znacznej swej części, zakłada, że Osoby Niepełnosprawne stanowią jedynie zbędne obciążenie nie tylko dla budżetu państwa, ale również dla otoczenia w którym te osoby przebywają.

W przeprowadzonym badaniu pomocną dla autorki rozprawy okazała się jej własna niepełnosprawność.

Inaczej niepełnosprawni podchodzą do osób zdrowych, a odmiennie w sytuacji, kiedy spotykają Osobę Niepełnosprawną, która, mimo iż obarczona jest kalectwem, tak jak oni, próbuje coś zrobić, aby otoczenie zmieniło sposób ich postrzegania, oceny i szans życiowych.

„Obserwacja uczestnicząca”, przeprowadzone wywiady i ankiety, ukazały, że potencjał intelektualny Osób Niepełnosprawnych - zawiera w sobie duży ładunek niewykorzystanej wiedzy, jaki posiada i kumuluje w sobie ta grupa społeczna, który przy odpowiednim wykorzystaniu stanowić może bodziec do wzrostu gospodarczego przy mniejszej inwestycji

w kapitał ludzki (np. szkolenia). Równocześnie, może przynajmniej częściowo ograniczyć braki w zatrudnianiu wynikającego z niżu demograficznego i zarobkowej emigracji.

Polityka społeczna w naszym kraju oparta jest jedynie o dofinansowania, nie ma tu miejsca na empatię czy poznawanie ludzi, ich potrzeb związanych samorealizacją, którym te dofinansowania są przydzielane. Człowiek niepełnosprawny jest traktowany, jako kolejny numer w dokumentacji.

Stwierdzony w badaniach niski poziom wykorzystania potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych, pociąga za sobą spadek ich motywacji wewnętrznej, a co za tym idzie, niski poziom ich samooceny, a w efekcie zmniejszenie poziomu aktywności zawodowej tych ludzi, co z kolei w rezultacie jest istotnym problemem nie tylko ekonomicznym, ale również społecznym.

W związku z tym, możliwość ich szerszego wykorzystania jest w niewielkim stopniu brana pod uwagę poprzez osoby zarządzające organizacjami właśnie z punktu widzenia ich efektywności zatrudniania, stąd też niewielkie zainteresowanie badaniami w kierunku rozwoju i późniejszego wykorzystania potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych w organizacjach.

Koniecznym zdaje się więc być opracowywanie bardziej indywidualnych, nowocześniejszych i zorientowanych na dynamiczny udział w otwartym rynku pracy form, związanych z zatrudnianiem Osób Niepełnosprawnych.

Zapis zawarty w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych, daje możliwość pracodawcy zwrotu miesięcznych kosztów wynikających z ich zatrudnienia, jak również ułatwiającym niepełnosprawnym pracownikom dostosowanie stanowiska pracy, umożliwiającym komunikowanie się z otoczeniem czy samodzielne wykonywanie czynności, (które, na co dzień utrudniają lub uniemożliwiają wykonanie ich na stanowisku pracy przez pracownika), niestety, jak wynika z badań, zazwyczaj nie jest stosowany w praktyce.

Mając powyższe na uwadze państwo polskie chcąc realizować jakiekolwiek zadania związane z aktywizacją zawodową niepełnosprawnych powinno rozszerzać, dynamizować i ukierunkowywać katalogi proponowanych działań o programy bazujące na strategii, zatrudnienia wspomaganego o pełniejsze wykorzystanie potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych.

Mogły by tego typu rozwiązania wprowadzać jednostki, które zajmują się już aktywizacją zawodową, ale także włączając do ich grona Osoby Niepełnosprawne. Taki udział niepełnosprawnych pracujących nad aktywizacją i rozwojem intelektualnym Osób

Niepełnosprawnych, byłby dość istotnym bodźcem w nawiązywaniu kontaktów i rozwiązywania problemów niepełnosprawnych.

Autorka uważa, że: *dla zasady należałoby przyjąć, iż nikt lepiej nie zrozumie, doceni i wesprze Osoby Niepełnosprawnej, niż inny niepełnosprawny.*

Istotnym byłoby nie tylko wsparcie merytoryczne, ale również mentalne, to zmobilizowałby w stopniu znacznym Osoby Niepełnosprawne do bardziej pozytywnego postrzegania samych siebie. Skoro jakiś niepełnosprawny może rozwijać swój potencjał intelektualny, to dlaczego inny nie może? Podczas przeprowadzania wywiadów z niepełnosprawnymi, często podkreślano, jak istotne jest wartościowanie samych siebie, ile można zrobić dla społeczeństwa oraz, że warto się rozwijać, aby osiągać to, co wydaje się być nieosiągalne.

Jednakże z punktu widzenia instytucjonalnego, istotnym byłoby przeprowadzanie cyklicznych badań związanych z potencjałem intelektualnym Osób Niepełnosprawnych, oczekiwaniami ze strony pracodawców stosunku do tych osób, z zapotrzebowaniem rynku pracy w odniesieniu do ich kwalifikacji i wykształcenia. Po przeanalizowaniu serii badań można by określać, w jakim stopniu potencjał intelektualny jest postrzegany przez samych niepełnosprawnych, jak również przez ich otoczenie. Wówczas przewidywalne byłby do oszacowania potrzeby rynku pracy w kwestii wykorzystania potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych.

W obecnej w chwili na rynku pracy mają trudną sytuację nie tylko Osoby Niepełnosprawne, ale również osoby zupełnie sprawne.

Z punktu widzenia tematu rozprawy nie jest ważna tylko aktywizacja niepełnosprawnych, ale przede wszystkim rozwój, wykorzystanie posiadanych wartości potencjału intelektualnego, a co za tym idzie, zdobywanych przez nich wiedzy, kwalifikacji, możliwości twórczych w ogóle, ale i dla firmy, w której pracują.

Autorka zdaje sobie sprawę, że *największym ograniczeniem, jakie Osoby Niepełnosprawne sobie same stawiają jest ich własna niepełnosprawność.* Jeśli tę wewnętrzną walkę ze sobą uda im się wygrać, pozostałe bariery w ten czy w inny sposób mogą zostać pokonane. Ludzie pełnosprawni też mają ograniczenia, choć innego typu.

Poprzez kontakty i długie rozmowy z niepełnosprawnymi respondentami, autorka poznawała pragnienia, zainteresowania i możliwości tych osób. Pomimo barier nie tylko architektonicznych, finansowych, ale wielokrotnie społecznych, ankietowani niepełnosprawni w wielu przypadkach uznawali, że dążenie do rozwoju przekonuje nie tylko ich samych, ale

również otoczenie w którym żyją i pracują, do postrzegania ich niepełnosprawności, jako perspektywy na niezależność ekonomiczną, zawodową i społeczną.

Potencjał intelektualny niepełnosprawnych należy w odpowiedni sposób aktywować poprzez różnego rodzaju bodźce. Powinni oni mieć możliwość:

- *uczestniczenia w aktywnym życiu publicznym* – poprzez to mogą dzielić się swoją wiedzą, umiejętnościami, wrażliwością, pokazując społeczeństwu pozytywne wartościowanie Osób Niepełnosprawnych, z punktu widzenia nie tylko społecznego, ale również ekonomicznego, itd.,
- *pokazywać i udostępniać swój potencjał* – umiejętności partycypowania w życiu społecznym, , dzieląc się zdobytą wiedzą teoretyczną i praktyczną, umiejętnościami w trakcie organizacji różnorodnych imprez np. kulturalno – sportowych;
- *uczyć innych swoich umiejętności*, np. w trakcie warsztatów kulinarnych, plastycznych itd.;
- *wnosić w wykonywane zajęcia swoją pomysłowość i zaangażowanie* – wielu niepełnosprawnych działa społecznie wkładając w tę pracę duże zaangażowanie, entuzjazm i chęć niesienia pomocy innym.

Powyższe aspekty umożliwią niepełnosprawnym nie tylko rozwój ich potencjału intelektualnego, ale przede wszystkim mogą wyzwolić chęć dzielenia się tymi szczególnymi cechami, które stanowią korzyści dla Osób Niepełnosprawnych, z otoczeniem, w którym żyją, mieszkają i pracują.

Definicja potencjału intelektualnego⁴⁴¹ wskazana przez autorkę rozprawy daje sugestię dla ogółu społeczeństwa, dotyczącą możliwości Osób Niepełnosprawnych, które można wykorzystać zarówno w pracy zawodowej jak również w życiu społecznym.

Wielu z ankietowanych niepełnosprawnych podkreślało, iż chciałoby mieć stworzone warunki do rozwoju swojego potencjału intelektualnego i do dzielenia się nim z innymi w firmach, w których są zatrudnieni. Każdy lubi być doceniany za swoje mocne strony a większość ludzi lubi dzielić się z innymi, tym co mają w sobie najlepsze.

Celem rozprawy było ukazanie nie tylko trudności, z jakimi borykają się Osoby Niepełnosprawne w życiu codziennym, ale przede wszystkim przedstawienie ich, jako istotnej części społeczności kraju o niewykorzystanym potencjale intelektualnym.

⁴⁴¹ Definicja potencjału intelektualnego ze str. 14

Uwzględniono ich stan zdrowia, wiek, rodzaj i symbol niepełnosprawności, obszar aktywizacji zawodowej w regionie łódzkim z punktu widzenia nich samych jak i potencjalnych pracodawców.

W wyniku przeprowadzonych badań można było sformułować wstępną propozycję projektu badawczego, jako wszechstronna diagnozę sytuacji Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ekonomicznego, zawodowego i społecznego na przykładzie przedsiębiorstw w województwie łódzkim w oparciu o zaproponowany, przez autorkę rozprawy, *schemat 1*.⁴⁴²

Informacje odnoszące się do aktywności zawodowej Osób Niepełnosprawnych oraz znajomość postaw i nastawienia pracodawców, mogą stanowić argument do opracowania rekomendacji w ramach rozwoju zawodowego, polityki społecznej wobec tej grupy społecznej jako pracowników nie tylko w skali województwa łódzkiego, ale również całego kraju.

Przed polską gospodarką istnieje czas trudnych wyzwań dotyczących Osób Niepełnosprawnych, ich aktywizacji, zwiększenia zatrudniania, a co najbardziej istotne wykorzystywania ich potencjału intelektualnego.

Weryfikując możliwości i popyt na pracę Osób Niepełnosprawnych w Polsce, ale przede wszystkim w badanym regionie, należy zwrócić uwagę, że obecnie w obu przypadkach są one niewielkie.

Z opinii ankietowanych respondentów (zarówno Osób Niepełnosprawnych, jak i pracodawców), wynika, że jest wiele czynników powodujących taką sytuację. Zaliczyć tu można: niski poziom wiedzy i posiadanego wykształcenia, słabe kwalifikacje zawodowe u większości Osób Niepełnosprawnych. Ponadto dochodzą do tego obawy i negatywne stereotypy z punktu widzenia samych pracodawców, związane z zatrudnieniem takich osób (czy dadzą radę pracować na określonym stanowisku?, czy będzie można się z nimi w sposób logiczny porozumieć?, jak będą odbierani przez zdrową część załogi?, czy nie będą często chorować a co za tym idzie zwiększać absencji w pracy, itd.).

Trzeba brać pod uwagę trudności z uzyskaniem pracy przez Osoby Niepełnosprawne, uwzględnić przy tym istniejące bezrobocie, co w sposób znaczny minimalizuje ich szanse na podjęcie pracy zawodowej, ale również zważywszy na niedogodne przepisy, stanowiące zagrożenie utraty renty. Wszystko to wpływa na psychikę niepełnosprawnych i ich działania również pośród tych posiadających obecnie pracę.

Niepełnosprawni z regionu Łodzi i województwa łódzkiego, aktywni zawodowo, najczęściej legitymując się jedynie wykształceniem podstawowym a także zawodowym,

⁴⁴² Więcej na temat Schematu 1, na str. 295-298

zatrudniani są do nisko opłacanych, prostych prac, do których nie potrzeba podnoszenia kwalifikacji bądź wykształcenia.

Tymczasem, jak pokazują wyniki badań, zdecydowanie znacznie częściej, to Osoby Niepełnosprawne posiadające wykształcenie średnie bądź wyższe, znajdują pracę w ogóle i zgodnie z ich kwalifikacjami.

Oprócz niskiego poziomu wykształcenia, znacznym utrudnieniem w pogłębianiu wiedzy oraz intensyfikacji wykorzystania oraz rozwoju ich potencjału intelektualnego jest znikomy transfer informacji. Społeczeństwo, zamieszkujące wsie, osady czy mniejsze miejscowości ma znacznie bardziej utrudniony dostęp do: placówek kształcących i wspierających Osoby Niepełnosprawne oraz do szkół i uczelni, a także do instytucji, w których istnieje możliwość wyboru rodzaju i ukończenia kursów czy szkoleń dla niepełnosprawnych.

Niełatwo jest nawet uzyskać określone informacje bez posiadania dostępu do telefonu czy Internetu a większość firm i organizacji pozarządowych, które trudnią się wspomaganie Osób Niepełnosprawnych zlokalizowanych jest w dużych miastach. To niesie za sobą kolejne utrudnienie dla Osób Niepełnosprawnych, ponieważ bez odpowiednio przystosowanego środka transportowego nie są w stanie tam się dostać.

Zbyt niskie renty – w sposób skuteczny komplikują nie tylko samo zatrudnianie niepełnosprawnych, ale również uniemożliwiają rozwój poziomu kwalifikacji (np. finansowanie przez nich szkoleń, kursów, itp., ponieważ świadczenie rentowe jest na to zbyt niskie i często nie wystarcza na potrzeby najniższego rzędu.

Z przedstawionych w rozprawie badań wynika, że stopień wykorzystania potencjału intelektualnego, także w ramach aktywności zawodowej niepełnosprawnych z regionu łódzkiego, jest na bardzo niskim poziomie, to powoduje w następstwie wzrost bierności zawodowej Osób Niepełnosprawnych.

Mimo powszechnych trendów schyłkowym związanych z aktywnością zawodową Osób Niepełnosprawnych, powodującym ich złą sytuacją na rynku pracy w latach 2007-2010 w skali kraju zauważono niewielki wzrost pracujących i spadek biernych zawodowo wśród Osób Niepełnosprawnych.

Należy podkreślić, iż aktywność ekonomiczna Osób Niepełnosprawnych jest mocno zróżnicowana przez ograniczenia ściśle związane z demografią a mianowicie poprzez: wiek, poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania, stopień i rodzaj niepełnosprawności.

Jak wyżej wskazano Osoby Niepełnosprawne biorące udział w badaniach oraz wskazane przez pracodawców, charakteryzuje w większości niski poziom wykształcenia

i kwalifikacji, co w połączeniu ze złym stanem zdrowia w konsekwencji utrudnia znalezienie odpowiedniego do stanu zdrowia lub bądź jakiegokolwiek zatrudnienia.

Zważywszy na silną zależność czynników demograficznych i poziomu aktywności ekonomicznej pomoc ze strony państwa w ramach polepszenia warunków ekonomiczno – bytowych Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy powinna się dotyczyć obszarów związanych z:

- **edukacją** - umożliwieniem Osobom Niepełnosprawnym podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji ,dotarcie do szkół, umożliwienie edukacji przez Internet, dotarcie do jednostek przeprowadzających szkolenia, dostarczenie odpowiedniego sprzętu (dostosowanego do rodzaj niepełnosprawności np. komputer, drukarka) podłączenie do Internetu;
- **ze zdrowiem** - umożliwienie Osobom Niepełnosprawnym dotarcia do placówek leczniczych i rehabilitacyjnych (dzięki poprawie zdrowia niepełnosprawny będzie mógł podjąć pracę poza miejscem zamieszkania);
- **aktywnością zawodową** – umożliwienie dotarcia Osobom Niepełnosprawnym do placówek aktywizujących – motywacyjnych, w których mógłby uzyskać wsparcie, dotyczące odnalezienia się na rynku pracy (czasami wystarczy wskazanie jak prawidłowo napisać CV, gdzie szukać pracy, jak prawidłowo przeprowadzać rozmowy kwalifikacyjne z potencjalnym pracodawcą, itd.).

Należy zwrócić uwagę, że pełniejsze wykorzystanie w praktyce potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych pozwoliłoby na rozpatrywanie go nie tylko w wymiarze ekonomicznym, ale również społecznym.

Rozszerzenie możliwości zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych może być telepraca (szczególnie odpowiednia dla osób upośledzonych ruchowych, ponieważ odchodzą bariery związane z dojazdem do pracy). Ten rodzaj pracy niestety stosowany jest z rzadka przez pracodawców.

Z drugiej strony jak wskazano w rozprawie ⁴⁴³, telepraca w sposób skuteczny ogranicza bezpośrednie kontakty międzyludzkie (*face to face*), niezmiernie istotne z punktu widzenia integracji społecznej i psychologicznej. Więzy między współpracownikami nie są zupełnie zniesione a jedynie ograniczone do komunikatorów typu np. Skype, GG. Są to kontakty

⁴⁴³ Wady telepracy omówione w szerszym aspekcie, na str. 127-128 rozprawy

niezmiernie rzadkie i zazwyczaj związane z pracą, która się wykonuje. Sporadycznie nawiązywane są przyjaźnie czy inne związki, które są w sposób towarzyski utrwalane po pracy.

Pracownicy zatrudnieni w formie telepracy, nie mają możliwości osobistego poznania swoich szefów, a co za tym idzie skutecznie uniemożliwia im rozwój w firmie przy jednoczesnym wykorzystaniu ich potencjału intelektualnego.

Na zakończenie należy podkreślić, że rezultaty części zaprezentowanych badań stanowią zaledwie mały wycinek problemu wykorzystania tytułowego potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych, zaś jego odniesienie do skali regionu czy też kraju w pełni nie ujmuje stopnia całego zagadnienia, jakże istotnego, nie tylko punktu widzenia niepełnosprawnych, ale również z perspektywy postrzegania, jako problemu społecznego.

Zaprezentowany w pracy problem naukowy jest istotny dla pewnej części polskiego społeczeństwa. Wyniki badań, przez ich niewielki zakres, mogą zilustrować jedynie ważność problematyki zaktywizowania Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy, podkreślić konieczność dążenia do wykorzystania i rozwoju ich potencjału intelektualnego.

Istotnym również byłoby nie tylko zwrócenie uwagi na rozwój wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, ale także na możliwe rozwinięcie sfery zatrudnienia poprzez uelastycznienie czasu i miejsca pracy, zwiększając wkład Osób Niepełnosprawnych w ich rozwój i przedsiębiorczość, zgodnie z planowanymi zmianami w ustawie emerytalnej.

Dlatego sformułowany na wstępie problem badawczy jest niezmiernie istotnym oraz zasadnym byłoby dążenie do szerszych badań, a w ich wyniku przeprowadzanie kluczowych zmian natury społeczno-ekonomicznej tej grupy społecznej, by efektywniej wykorzystywać skumulowane zasoby wiedzy i kompetencji Osób Niepełnosprawnych, jako potencjalnego i istniejącego źródła w rozwoju innowacyjnej gospodarki nie tylko w skali kraju, ale również świata.

Poziom wykształcenia nie zawsze ilustruje skalę posiadanych umiejętności przez Osoby Niepełnosprawne, co zaś się tyczy zakresu umiejętności, to znacznie się on różni, czasem nawet znacznie, pośród różnych absolwentów tego samego kierunku.

To czy ktoś dysponuje określonymi świadectwami: kwalifikacji zawodowych, ukończonych szkół, czy też kursów nie w pełni świadczy o tym, czy dana osoba efektywnie przyswajała wiedzę formalną i nieformalną, np. praktyki zawodowe podczas trwania nauki.

Jednakowoż należy pamiętać, że osiągnięty poziom wykształcenia formalnego, w praktyce stanowi istotny element w ogólnym procesie dotyczącym kwalifikacji. Ma on wręcz znaczny wpływ na umiejscowienie pracownika w strukturze zawodowej, na wysokość jego zarobków ale również na możliwość dalszego doksztalcania się.

Wykonywany zawód najczęściej definiowany jest przez pracodawców poprzez poziom wiedzy, specjalizacji i stosowanych narzędzi, ale również poprzez zakres i złożoność obowiązków, jakie należą do pracownika. Dlatego bardzo często wiele zawodów wiąże się nie tylko z stopniem wykształcenia formalnego, ale i nieformalnego. Co za tym idzie pracownicy muszą nabywać (lub poszerzać) swoją wiedzę, umiejętności, poziom posiadanych kwalifikacji, by móc utrzymać się w pracy.

Stąd też tak duży nacisk w tej rozprawie na wykorzystywanie i rozwój potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych. Potencjału z pozoru niewidocznego, jednocześnie niosącego za sobą olbrzymie pokłady niewykorzystanej wiedzy doświadczenia, twórczych procesów umysłowych, krytycznego postrzeganie otoczenia, będące realnym źródłem zasobów możliwych do wykorzystania w określonych warunkach, miejscu i czasie.

BIBLIOGRAFIA

1. Abdullah R.H., Zamli K. Z., Selamat M.H.: *Collaborative Knowledge Management System for Eco-TourismSector: A Technical Perspective*, International Journal of Computer Science and Network Security, vol. 9 No. 2, February 2009, http://paper.ijcsns.org/07_book/200902/20090255.pdf;
2. Antczak Z.: *Kapitał intelektualny i kapitał ludzki w ewoluującej przestrzeni organizacyjnej (w optyce badawczej knowledge management)*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2013;
3. Aronson E.: *Człowiek istota społeczna*, WN PWN, Warszawa 2000;
4. Aronson J. : *Knowledge Management*, www.terry.uga.edu/~jaronson/lyon2005/ch09.pdf;
5. Aronson J., McCarthy R.V. : *Knowledge Management at GE: technology transformation in action*, www.terry.uga.edu/~jaronson/kmcourse/kmcoursematerials/Aronson-McCarthy-CTTS-V02-Submission.pdf;
6. Artykuł : *Coraz więcej dzieci z zaburzeniami rozwojowymi* , PAP, <http://dzieci.pl/kat,1024253,title,Coraz-wiecej-dzieci-z-zaburzeniami-rozwojowymi,wid,15552134,wiadomosc.html?smgputicaid=61569e>;
7. Artykuł: *Definicja: instytucjonalne sektory*, <http://co-to-znaczy.eu/ekonomia/sektory-instytucjonalne.htm>;
8. Artykuł: *Dzielenie pracy*, <http://www.akademiazatrudnienia.pl/?q=tagi/dzielenie-pracy>;
9. Artykuł *Elastyczne formy zatrudnienia* , <http://www.tvp.pl/szczecin/nasze-programy/aktywni-rodzice/katalog-dobrych-praktyk/elastyczne-formy-zatrudnienia-z-ang-efz-flexible-forms-of-employment/3495765>;
10. Artykuł *Francis Bacon* , *Journal of Cambridge Studies*, Vo.2, No.1, Mar 2007, [http://journal.acs-cam.org.uk/data/archive/2007/01-1\(P1-4\).pdf](http://journal.acs-cam.org.uk/data/archive/2007/01-1(P1-4).pdf) ;
11. Artykuł : *H. Fayol* , <http://www.analytictech.com/mb021/fayol.htm>;
12. Artykuł: *Kontrakt menedżerski czy umowa o pracę?*, <http://www.infor.pl/prawo/praca/formy-zatrudnienia/325220,Kontrakt-menedzerski-czy-umowa-o-prace.html>;
13. Artykuł: *Kto płaci do PFRON*, http://ulginapfron.pl/strona/kto_placi, 28.12.2015r.
14. Artykuł *Niepełnosprawni - prawa*, <http://www.ipon.pl>;
15. Artykuł: *Niepełnosprawność. Rodzaje niepełnosprawności.*, <http://centrumir.republika.pl/niepelnosprawnosci1.html>;
16. Artykuł: *Podstawowe uprawnienia i ulgi*, Portal Internet dla Niepełnosprawnych, <http://www.idn.org.pl/sonnszz/uprawnienia.htm>;
17. Artykuł : *Schorzenia specjalne gwarantują wyższe dofinansowanie*, Sieradzka E.; <http://archiwum.rp.pl/artykul/786191-Schorzenia-specjalne-gwarantuja-wyzsze-dofinansowanie.html>;
18. Artykuł : *Symbol Przyczyn Niepełnosprawności*. Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl>;
19. Artykuł *Ulgi i odliczenia od dochodu w podatku dochodowym od osób fizycznych w 2008r.*, www.infor.pl;
20. Artykuł *Ulgi obowiązujące w wybranych miastach w komunikacji miejskiej*, www.pzn.org.pl;
21. Artykuł: *Umowa agencyjna*, <http://www.infor.pl/prawo/encyklopedia-prawa/u/272251,Umowa-agencyjna.html>;
22. Artykuł : *Umowy o prace - zmiany w przepisach od 2015*, <http://poradnik.wfirma.pl/-umowy-o-prace-zmiany-w-przepisach-od-2015>;

23. Artykuł: *Wskazania określone przez skład orzekający*, Biuro Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych(BON), www.niepelnosprawni.gov.pl/instytucje-orzekajace-procedur;
24. Artykuł: *Zadaniowy czas pracy – definicja*, <http://www.infor.pl/prawo/praca/czas-pracy/325136,Zadaniowy-czas-pracy-definicja.html>;
25. Artykuł: *Zarządzanie wiedzą w organizacji*, Wywiad z prof. G. Probstem, tłum. A. Staniec, Katedra Teorii Zarządzania SGA, artykuł w e-mentor, dwumiesięcznik wydawany przez SGHW, wersja elektroniczna, nr 3(5), czerwiec 2004, www.e-mentor.edu.pl;
26. Artykuł: *Zmiana dofinansowań zatrudnienia rynkiem pracy* T. Przybyszewski, <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/178388>;
27. BAEL, *Dane dotyczące rynku pracy*, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/rynek-pracy/informacje-i-dane-dotyczace-rynk>;
28. BAEL, www.niepelnosprawni.gov.pl;
29. Bał – Woźniak T.: *Kapitał intelektualny i kierunki wspomagania jego rozwoju*, [w:] *Intellect 2005: Kapitał intelektualny, jako szansa na poprawę jakości zarządzania w warunkach globalizacji*, pod red. E. Skrzypek, *Materiały z konferencji naukowej*, Kazimierz Dolny, 25-27 XI 2005. T. 1, INTELLECT Lublin 2005;
30. Balcerzak – Paradowska B.(red.): *Sytuacja osób niepełnosprawnych w Polsce*, Raport IPiSS, Zeszyt 22, Warszawa 2002;
31. Balcerzak – Paradowska B. (red.) : *Praca i polityka społeczna wobec wyzwań integracji*, IPiSS, Warszawa 2003;
32. Barnes C., Mercer G.: *Niepełnosprawność*, Przekład Morawski P., Wydawnictwo SIC! S.C., Warszawa 2008;
33. Baruk J. : *Zarządzanie wiedzą i innowacjami*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2006;
34. Bednarski M., Machol – Zajda L.: *Telepraca* [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, pod red. E. Kryńskiej, *Studia i Monografie*, IPiSS, Warszawa 2003;
35. *Benchmarking Progress on New Ways of Working and New Forms of Business Across Europe*, EcCaTT Final Report, sierpień 2000, www.ecatt.com/freport/ECaTT-Final-Report.pdf;
36. Birchenall M., Birchenall P., *Sociology as applied to nursing and health care*, Bailliere Tindall, Edinburgh,London, New York, Oxford, Philadelphia, St. Luis, Sydney, Toronto 2003., s. 268., [za:] Z. Woźniak (red.): *Profile społeczno-demograficzne i status osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, opublikowane na stronie http://www.swps.edu.pl/new_www/uploads/efs.nstatystyka.pdf;
37. Birski A.: *Telepraca- formy organizacyjne i możliwości rozwoju*, "Przegląd Organizacji", nr 2/2005;
38. Błaszczuk A. ,Brdulak J. ,Guzik M. , Pawluczuk A.: *Zarządzanie wiedzą w polskich przedsiębiorstwach*, Szkoła Główna Handlowa - Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2004;
39. Błaszczyk W. (red.): *Kształtowanie relacji organizacyjnych* , WN PWN, Warszawa 2005;
40. Bochniarz P., Gugala K.: *Budowanie i pomiar kapitału ludzkiego w firmie*, POLTEXT, Warszawa 2005;
41. Bratnicki M. ,Strużyńska J. : *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2001;
42. Bratnicki M.: *Pomiar kapitału intelektualnego*, *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*, Nr 11/2000;
43. Brillman J. : *Nowoczesne koncepcje i metody zarządzania*, Tłum. K. Bolesta - Kukułka, PWE, Warszawa 2002;

44. Brząkowski M.: *Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych po 1 stycznia 2011 r.*, www.bankier.pl/wiadomosc/Dofinansowanie-do-wynagrodzen-pracownikow-niepelnosprawnych-po-1-stycznia-2011-r-2275870.html;
45. Bucklew M., Edvinsson L. : *Intellectual Capital in Skandia*, artykuł opublikowany na stronie <http://www.fpm.com/cases/el3.html>;
46. Bukowitz W.R. , Williams R.L. : *Knowledge Management Fieldbook*, Financial Time, Prentice Hall, London 2000,, za: J.O. Paliszkievicz: *Rozwój organizacji poprzez zarządzanie kapitałem intelektualnym*, Wydawnictwo Profesjonalne ALPHA pro, Ostrołęka 2005;
47. Clinard M.B. , Meier R.F. : *Sociology of Deviant Behaviour*, TX: Holt, Reinehart & Winston, Fort Worth 1989, [za:] C. Barnes, G. Mercer: *Niepełnosprawność*, Przekład Morawski P., Wydawnictwo SIC! S.C., Warszawa 2008;
48. Coelho : *Pielgrzym*, Świat Książki 2009 r. , <https://pl.wikiquote.org/wiki/Problem>;
49. Kettering Ch., https://pl.wikiquote.org/wiki/Charles_Kettering;
50. Coleman J.: *Foundations of Social Theory*, Harvard University Press, 1990;
51. Czekał J. (red.): *Metody organizacji i zarządzania*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2007;
52. Czapla T., Malarski M.: *Zarządzanie pozyskiwaniem i rozwojem wiedzy w organizacji* [w:] *Metody organizacji i zarządzania. Kształtowanie relacji organizacyjnych* pod red. W. Błaszczak, WN PWN, Warszawa 2005;
53. *Dane z PFRON (Załącznik nr 1 do uchwały nr 18/2010 Zarządu PFRON z dn. 09.02.2010; Załącznik nr 1 do uchwały nr 13/2011 Zarządu PFRON z dn. 03.02.2011; Załącznik nr 1 do uchwały nr 26/2012 Zarządu PFRON z dn. 15.03.2012; Załącznik nr 1 do uchwały nr 10/2013 Zarządu PFRON z dn. 06.02.2013;*
54. *Dane statystyczne : Niepełnosprawność w liczbach*, BAEL 1993-2011, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosci-w-liczbach/-bael/>, marzec 2012;
55. Davenport H., Prusak L.: *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*, Boston: Harvard Business School Press, 1998), za: S. Mohr : *A Guide to the Literature in Knowledge Management*, Revised July, 2001, http://www.asis.org/SIG/sigkm/KM_Lit_Guide_v2_a__1_.pdf;
56. Davenport School T. H., Prusak L. : *Working Knowledge – How organizations Manage What They Know*, Harvard Business School Press, 1998, s. 4, za: P. Bochniarz, K. Gugała: *Budowanie i pomiar kapitału ludzkiego w firmie*, POLTEXT, Warszawa 2005;
57. Davenport T., DeLong D. , Beers M.: *Successful Knowledge Management Projects*, SLOAN MANAGEMENT REVIEW, 39(2), 1998, za J. Aronson, R. V. McCarthy: *Knowledge Management at GE: technology transformation in action*, www.terry.uga.edu/~jaronson/kmcourse/kmcoursematerials/Aronson-McCarthy-CTTS-V02-Submission.pdf;
58. Definicja niepełnosprawności, UNIC, www.unic.un.org.pl/niepelnosprawnosci/definicja.php;
59. *Definicje telepracy* , Humanizacja Pracy 4/1996, [za:] , Centralny Instytut Ochrony Pracy - Ośrodek Informacji Naukowej i Dokumentacji - Pracownia Informacji i Dokumentacji, <http://www.ciop.pl/.../definicje.html>;

60. *Definitions Of Disability*, www.open.ac.uk/inclusiveteaching/pages/understanding-and-awareness/describing-disability.php;
61. Dobija M.: *Kapitał ludzki i intelektualny w aspekcie teorii rachunkowości*, Przegląd Organizacji nr 1, 2002, TNOiK;
62. Domański S.R. : *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993 r;
63. Dowgiałło Z. (red.): *Nowy Słownik Ekonomiczny Przedsiębiorcy*, wyd. VIII rozszerzone, praca zbiorowa, Wydawnictwo ZNICZ, Warszawa - Szczecin 2004;
64. Drelichowski L.: *Podstawy inżynierii zarządzania wiedzą*, Biblioteka Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Wiedzą, Bydgoszcz 2004, <http://www.pszw.edu.pl/T1main.pdf>;
65. Drucker P. F. : *Zarządzanie w XXI wieku*, MUZA SA, Warszawa 2000;
66. Drucker P.F.: *Spółeczeństwo pokapitalistyczne.*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999;
67. Dunaj B.(red.): *Nowy Słownik Języka Polskiego*, Wydawnictwo WILGA, 2005;
68. Dykciak W.: *Pedagogika specjalna*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. A. Mickiewicza, Poznań 1997;
69. Dziuba D.: *Koncepcje pracy w środowisku elektronicznym*, [w:] *Telepraca – szansą czy zagrożeniem na rynku pracy?*, pod red. A. Szewczyka, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2002;
70. Edvinsson L., Malone M.S. : *Kapitał intelektualny*, tłum. M. Marcinkowska, WN PWN, Warszawa 2001;
71. Edvinsson L.: *Developing Intellectual Capital at Skandia*, Long Range Planning, 30(3), 1997, za: A. Jarugowa, J. Fijałkowska: *Rachunkowość i zarządzanie kapitałem intelektualnym. Koncepcje i praktyka*, Wydawnictwo ODiDK, Gdańsk 2002;
72. *Elastyczne formy zatrudnienia. Poradnik dla pracodawców i pracowników*; EFS, EQUAL, www.dzialanie2.rodzic-pracownik.pl/files_mce/elastyczne_formy_zatrudnienia_poradnik_j.pol..pdf;
73. *Encyklopedia Powszechna. Encyklopedyczny słownik języka polskiego od Ado Z. Uniwersalna Encyklopedia od A do Z.*, Wydawnictwo LAROUSSE POLSKA, Wrocław 2006;
74. *Encyklopedia Zarządzania*, http://mfiles.pl/pl/index.php/Rynkowa_warto%C5%9B%C4%87_dodana,
75. Fazlagić A.: *Czym się różni zarządzanie wiedzą od zarządzania kapitałem intelektualnym?*http://www.egov.pl/index2.php?option=content&do_pdf=1&id=2172;
76. Fazlagić A.: *Zarządzanie wiedzą: szansa na sukces w biznesie*, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Menedżerska Milenium, Gniezno 2006;
77. Fazlagić A., Kurowski W.: *Kapitał intelektualny – przyszłość zarządzania przedsiębiorstwem*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Nr 12 rok 1999;
78. Fazlagić A.: *Systematyzacja pojęć związanych z zarządzaniem wiedzą*, CUJiM , [w:] *Problemy Jakości*, nr 3/ 2005;
79. Fitz-Enz J.: *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001
80. Fukuyama F.: *Kapitał społeczny*, [w:] *Kultura ma znaczenie. Jak wartości wpływają na rozwój społeczeństw*, L.E. Harrison, S.P. Huntington (red.), Zysk i S-ka, Poznań 2003;
81. Gableta M.: *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo AE im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2003;

82. Gacki G.: *Nauka przez Internet coraz popularniejsza*, www.egospodarka.pl/26587,Nauka-przez-Internet-coraz-popularniejsza,1,20,2.html;
83. Galata St. : *Strategiczne zarządzanie organizacjami - wiedza, intuicja, strategie, etyka*; DIFIN, Warszawa 2004;
84. Gałęziak J.: *Sprawni w pracy. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w politykach Unii Europejskiej i wybranych państwach członkowskich*. Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2004;
85. *Gazeta Prawna* 44/1999, www.gazetaprawna.pl;
86. Gladstone B. : *Zarządzanie wiedzą. Knowledge management*, Tłum. H. Debatory, PETIT, Warszawa 2004;
87. Głuszek E.: *Zarządzanie zasobami niematerialnymi przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo AE im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2004;
88. Godziszewski B.: *Istota i główne problemy zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwach* [w:] *Zarządzanie wiedzą, jako kluczowy czynnik międzynarodowej konkurencyjności przedsiębiorstwa*, pod red. M. J. Stankiewicza: TNOiK "Dom Organizatora", Toruń 2006;
89. Gołuchowski J.: *Technologie informatyczne w zarządzaniu wiedzą w organizacji*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. K. Adamieckiego w Katowicach, wyd. II, Katowice 2007;
90. Gorajewska D.: *Fakty i mity o osobach z niepełnosprawnością*, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2006;
91. Grabosz J.: *Telepraca a organizacja wirtualna*, [w:] *Telepraca – szansą czy zagrożeniem na rynku pracy?*, pod redakcją A. Szewczyka, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2002;
92. Griffin R.W. : *Podstawy zarządzania organizacjami*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006;
93. Grudzewski W. M. ,Hejduk I. : (red.): *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwach*, Difin, Warszawa 2004;
94. Grudzewski W. M.; Hejduk I.: (red.): *Przedsiębiorstwo wirtualne*, Difin, Warszawa 2002;
95. Guza Ł.: *Zmaleje pomoc dla zakładów pracy chronionej*, www.praca.gazetaprawna.pl/artykuly/89839,zmaleje_pomoc_dla_zakladow_pracy_chronionej.html;
96. Harrison S., Sullivan P. H. : *Profiting from intellectual capital*, Journal of Intellectual Capital, 2000, vol. 1, nr 1, [za:] U. Feliniak *Kapitał ludzki jako kluczowy element procesu zarządzania wiedzą* [w:] *Praca i zarządzanie kapitałem ludzkim w perspektywie europejskiej*, pod red. A. Poczrowskiego, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005;
97. Herman .: *Kapitał intelektualny i jego liczenie*, Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie, Nr 3(8), lipiec-wrzesień 2008;
98. Hołówka J., Niklas D.: *Pojęcie „ograniczonej sprawności” i "rehabilitacji"* [w:] *Socjologia a zdrowie*, pod red. M. Sokołowskiej , J. Hołówki, PWN, Warszawa 1976;
99. Hudson W.J. : *Intellectual Capital*, John Wiley & Sons Inc, New York 1993, s. 16, za: M. Dobija: *Kapitał ludzki i intelektualny w aspekcie teorii rachunkowości*, Przegląd Organizacji nr 1, 2002, TNOiK;
100. Hudzik J.P., *Wykłady z filozofii, I rok politologii UMCS 2002/2003*, czerwiec 2003, <http://umcs.net.pl/index.php?act=Attach&type=post&id=383>;
101. Hulek A.: *Teoria i praktyka rehabilitacji inwalidów. Analiza w aspekcie fizycznym, psychologicznym, społecznym i zawodowym*, PZWL, Warszawa 1969;
102. *Integracja Rybnik* , www.rybnik.pl/sp1/integracja/integracja.doc;

103. Jakubowski T.: *Zarządzanie wiedzą w firmach konsultingowych*, Gazeta IT, Nr 7, listopad 2002, http://www.gazeta-it.pl/archiwum/git07/zarządzanie_wiedza_kons.html;
104. Janiec M., Czerniak T., Kreft W., Piontek R.: *Reorganizacja działalności przedsiębiorstwa, ze względu na zastosowanie telepracy – poradnik*, Wyd. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2006 ;
105. Janiec M., Czerniak T., Kreft W., Piontek R.: *Tworzenie i prowadzenie firm oferujących usługi telepracy - poradnik*, Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2006;
106. Janiec M., Czerniak T., Kreft W., Piontek R.: *Prowadzenie działalności biznesowej z zastosowaniem telepracy- poradnik* Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2006;
107. Jarugowa A., Fijałkowska J.: *Rachunkowość i zarządzanie kapitałem intelektualnym. Koncepcje i praktyka*, Wydawnictwo ODIDK, Gdańsk 2002;
108. Jashapara A.: *Zarządzanie wiedzą: zintegrowane podejście*, tłum. J. Sawicki, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2006;
109. Juchnowicz M. (red.): *Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy*, Difin, Warszawa 2007;
110. Juchnowicz M. (red.): *Kapitał ludzki a kształtowanie przedsiębiorczości*, POLTEXT, Warszawa 2004;
111. Kantyka S., Król M., Lipka A., Lipski A., Satoła M.: *Gospodarowanie zasobami wiedzy w organizacjach non-profit. Wybrane zagadnienia*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. K. Adamieckiego w Katowicach, Katowice 2005;
112. Kantyka S.: *Wiedza i władza w organizacjach*, [w:] *Gospodarowanie zasobami wiedzy w organizacjach non-profit. Wybrane zagadnienia*, S. Kantyka, M. Król, A. Lipka, A. Lipski, M. Satoła, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. K. Adamieckiego w Katowicach, Katowice 2005;
113. Karwowski W.: *Zarządzanie wiedzą*, Bezpieczeństwo Pracy 11/2004;
114. Kasiewicz S., Rogowski W., Kicińska M.(red.): *Kapitał intelektualny: spojrzenie z perspektywy interesariuszy* Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006;
115. Katolicki Uniwersytet Lubelski, www.kul.lublin.pl/files/450/arystoteles2.ppt;
116. Kisielnicki J.: *Zarządzenie organizacją*, Wyższa Szkoła Handlu i Prawa im. R. Łazarskiego. Warszawa 2004;
117. Kisielnicki J.(red.): *Zarządzanie wiedzą we współczesnych organizacjach, Monografie i opracowania*, Oficyna Wydawnicza WSHiP im. R. Łazarskiego w Warszawie, Warszawa 2003;
118. Kisielnicki J.: *Zarządzanie. Jak zarządzać i być zarządzanym*, PWE, Warszawa 2008;
119. Książ A., Rzewuski M.: *Warsztat w sypialni. Telepraca - wersja światowa i lokalna*, "PC Kurier" nr 8, 2001;
120. *Knowledge Management in the Learning Society. Educations and Skills*, Centre for Educational Research and Innovation, Paris: OECD 2000, <http://www.mszs.si/eurydice/pub/oecd/lnowledge.pdf>
121. Kobyłko G., Morawski M. (red.): *Przedsiębiorstwo zorientowane na wiedzę*, Difin, Warszawa 2006;
122. Koch R.: *Słownik zarządzania i finansów. Narzędzia, terminy, techniki od A do Z.*, przekład G. Łuczkievicz, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1997;
123. *Kodeks Cywilny*, <http://lex.pl/serwis/kodeksy/akty/64.16.93.htm>;
124. *Konstytucja RP* z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 Nr 78, poz. 483, z późn. zm.);
125. *Konwencja ONZ o prawach Osób Niepełnosprawnych*, Dz. U. z 2012 r. poz. 1169 - dokument ratyfikacyjny podpisany przez Prezydenta RP w dniu 6 września 2012;

126. Kopaliński W. : *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, <http://www.sownik-online.pl/kopalinski>;
127. Kotarbiński T.: *Traktat o dobrej robocie*, OSSOLINEUM, Wrocław 1975;
128. Kowalewski J. (red.): *Telepraca w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw*, WSMiZ w Lesznie, Leszno 2007;
129. Koziński J.: *Organizacja i otoczenie*, [w:] *Podstawy zarządzania organizacją*, pod red. T. Listwana, J. Kozińskiego : Wyd. PASSAT - Paweł Pietrzyk; Forum Naukowe, Wrocław - Poznań 2005, wyd. III poszerzone;
130. Kozłowska B., Królikowski J., Szczęsny P.: *Telepraca – poradnik dla gminnych centrów informacji*, Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2006, www.telepraca-efs.pl/files/7.pdf;
131. Koźmiński A, Obłój K.: *Zarys teorii równowagi organizacyjnej*, PWE, Warszawa 1989;
132. Koźmiński A. K. : *Zarządzanie w warunkach niepewności*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008;
133. Kryńska E.: *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, (red.), Studia i Monografie, IPISS, Warszawa 2003;
134. Kurkus-Rozowska B.: *Osoby niepełnosprawne – zatrudnienie a jakość życia*, CIOP-PIB, <http://www.ciop.pl/18139.html>;
135. Kurkus – Rozowska B., Najmiec A. : *Telepraca – lepiej w domu czy w biurze?*, [w:] *Bezpieczeństwo Pracy* nr 3/2007, www.ciop.pl/15712;
136. Kurkus - Rozowska B. ,Konarska M. : *Telepraca - szanse, korzyści, uciążliwości*, [w:] *Bezpieczeństwo Pracy*, Nr 5/2002;
137. Kuźnicki W., Krupa P.: *Pracodawcy osób niepełnosprawnych ZPChr. Prawa osób niepełnosprawnych. Nowe przepisy 1999*, Wydawnictwo KRUK SP. z o.o., Wrocław 1999;
138. Kwiatkowski S.: *Przedsiębiorczość intelektualna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002;
139. Lasocik Z. : *Kilka uwag o roli organizacji pozarządowych w państwie demokratycznym*, Fundusz Współpracy, Centrum Informacji dla Organizacji Pozarządowych BORDO , Warszawa 1994, www.fio.org.pl;
140. Ledru M. : *Organisations apprenantes AT Technologies de l'information et de la communication*, Wyd. CEGOS, Paris 1997, za: Z. Malara: *Przedsiębiorstwo w globalnej gospodarce: wyzwania współczesności*, Wydawnictwa Naukowe PWN, Warszawa 2006
141. *Leksykon rynku pracy*, KUP, Warszawa 1997;
142. Lewandowski J. (red.): *Zarządzanie organizacjami w zmieniającym się otoczeniu*, Monografie, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2004;
143. Liebowitz J.: *Knowledge Management Handbook*,. Boca Raton: CRC Press, 1999 , za : W. Karwowski: *Zarządzanie wiedzą*, *Bezpieczeństwo Pracy* 11/2004
144. Listwan T.(red.): *Słownik zarządzania kadrami*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2005;
145. Listwan T.: *Treść i znaczenie zarządzania*, [w:] *Podstawy zarządzania organizacją*, pod red. T. Listwana , J. Kozińskiego: Passat - Paweł Pietrzyk ; Forum Naukowe, Wrocław - Poznań 2005, wyd. III poszerzone;
146. Listwana T., Koziński J. (red.): *Podstawy zarządzania organizacją*,: Wyd. PASSAT - Paweł Pietrzyk; Forum Naukowe, Wrocław - Poznań 2005, wyd. III poszerzone;

147. Luthy D.H. , Professor of Accounting, *Intellectual Capital And Its Measurement*, College of Business, Utah State University, <http://www3.bus.osaka-cu.ac.jp/apira98/archives/pdfs/25.pdf>;
148. Łamek A.: *Telepraca*, "Internet", nr 2/2001;
149. Machol – Zajda L. : *Telepraca i teleedukacja w tworzeniu społeczeństwa informatycznego w Polsce*, [w:] *Praca i polityka społeczna wobec wyzwań integracji*, pod redakcją B. Balcerzak – Paradowska, IPiSS, Warszawa 2003;
150. Majewski T.: *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, Centrum Badawczo- Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 1995, [za:] Osoby niepełnosprawne – zatrudnienie a jakość życia, B. Kurkus-Rozowska, CIOP-PIB, <http://www.ciop.pl/18139.html>;
151. Majewski T.: *W sprawie definicji osoby niepełnosprawnej*, [w:] *Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej*, Nr 1 (139), 1994 r.;
152. Malara Z.: *Przedsiębiorstwo w globalnej gospodarce: wyzwania współczesności*, Wydawnictwa Naukowe PWN, Warszawa 2006;
153. Mazurkiewicz A.: *Znaczenie zarządzania wiedzą dla organizacji* [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Kapitał ludzki i intelektualny*, pod red. M. G. Woźniaka, część 2, Wydawnictwo MITEL, Rzeszów 2005;
154. McElroy M. W. : *Social Innovation Capital*, <http://www.teses.eu/upload/Social%20innovation%20capital.pdf>;
155. Męcina J. : *Elastyczne (atypowe) formy zatrudnienia – korzyści i problemy*, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, www.pprp.eu/dokumenty_forum/7_elastyczne_formy_zatrudnienia.ppt;
156. Mikołajczyk Z., Pruchniak A. : *Le potentiel intellectuel des Personnes Handicapées – les opportunités et les barrières d'en profiter dans les entreprises polonaises*, [w :] G.Duché & E. Bogalska – Martin (dir) : *L'Europe à la recherche de son project social*; Paris 2013
157. Mikuła B., Pietruszka-Ortyl A., Potocki A.(red): *Podstawy zarządzania przedsiębiorstwami w gospodarce opartej na wiedzy*, Centrum Doradztwa i Informacji, DIFIN, Warszawa 2007;
158. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym *Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie łódzkim*, Warszawa, czerwiec 2011 r.;
159. Miś B.: *Telepraca*, [w:] *Wiedza i Życie*" nr 2/2001, <http://archiwum.wiz.pl/2001/01020200.asp>;
160. Mohr S.: *A Guide to the Literature in Knowledge Management*, Revised July, 2001, http://www.asis.org/SIG/sigkm/KM_Lit_Guide_v2_a__1_.pdf;
161. Murphy R.: *The Body Silent*, Phoenix House, London 1987, s. 112, [za:] C. Barnes, G. Mercer: *Niepełnosprawność*, Przekład Morawski P., Wydawnictwo SIC! S.C., Warszawa 2008;
162. Najmiec A.: *Psychologiczne, społeczne i organizacyjne uwarunkowania telepracy*, [w:] *Bezpieczeństwo Pracy* Nr 1/2003, www.ciop.pl/15709.html;
163. Narodowy Spis Powszechny 2011
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/lodz/ASSETS_NSP2011_Raport_lodzkie.pdf;
164. Narodowy Spis Powszechny 2011
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/lud_raport_z_wynikow_NSP2011.pdf;

165. *Niepełnosprawni w województwie łódzkim. Analizy statystyczne.* Łódzki Ośrodek Badań Regionalnych, Urząd Statystyczny w Łodzi, www.lodz.stat.gov.pl , Łódź 2014;
166. Nilles J. M. : *Telepraca. Strategie kierowania wirtualną załogą*, Tłum. A. Ehrlich , Wydawnictwa Naukowo-Techniczne, Warszawa 2003;
167. Nojszewski D. : *Telepraca*, e-mentor, dwumiesięcznik wydawany przez SGHW, wersja elektroniczna, nr 3(5), czerwiec 2004, www.e-mentor.edu.pl;
168. Nonaka I., Takeuchi H.: *Kreowanie wiedzy w organizacji. Jak spółki japońskie dynamizują procesy innowacyjne*, tłum. E. Nalewajko, POLTEXT, Warszawa 2000;
169. Nonaka I., Toyama R., Konno T.: *SECI, Ba and Leadership: a Unified Model of Dynamic Knowledge Creation, "Long Range Planning"*, vol. 33, 2000; [za:] B. Miś, A. Pietruszka-Ortyl, A. Potocki (red): *Podstawy zarządzania przedsiębiorstwami w gospodarce opartej na wiedzy*, Centrum Doradztwa i Informacji, Difin, Warszawa 2007;
170. Normann S. : *Telework and Emergency Management*, University of Amsterdam , Amsterdam 2000, [za:] J. Czekaj(red.): *Metody organizacji i zarządzania*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2007;
171. Nowak : *Metody i techniki badań socjologicznych. Język badań społecznych.*, Uniwersytet Jagielloński, http://www.kws.org.pl/_files/files_documents/METODY%20I%20TECHNIKI%20BADA%C5%83%20SOCJOLOGICZNYCH.pdf;
172. O'Dell C. , Grayson C.J. , Jr., Essaiades N. , "If Only We Knew What We Know: The Transfer of Internal Knowledge and Best Practice", Free Press (Simon & Schuster), New York 1998 , [za:] R.H. Abdullah, K. Z. Zamli, M.H. Selamat *Collaborative Knowledge Management System for Eco-Tourism Sector: A Technical Perspective*, International Journal of Computer Science and Network Security, vol. 9 No. 2, February 2009, http://paper.ijcsns.org/07_book/200902/20090255.pdf;
173. Obwieszczenie Ministra Finansów z dnia 31 stycznia 2000 r., w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U. z 3 marca 2000 Nr 14 poz. 176, www.infor.pl/dziennik-ustaw,rok,2000,nr,14/roz,176,spis,ustawa-o-podatku-dochodowym-od-osob-fizycznych.html ;
174. Oświadczenie Rządowe z dnia 25 września 2012 r. w sprawie mocy obowiązującej Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2012 r. poz. 1170), <https://www.rpo.gov.pl/pl/konwencja-o-prawach-osob-niepelnosprawnych>;
175. Paliszkiewicz J.O.: *Rozwój organizacji poprzez zarządzanie kapitałem intelektualnym*, Wydawnictwo Profesjonalne ALPHA pro, Ostrołęka 2005;
176. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, www.pfron.org.pl
177. Pawłowska- Salińska K. : *Telepraca dobra na kryzys*, Gazeta Wyborcza z dnia 16 grudnia 2008 r.;
178. Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych , na stronie Biuro Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych(BON), <http://www.niepelnosprawni.gov.pl>;
179. Penc J.: *Encyklopedia zarządzania. Podstawowe kategorie i terminy*, WSSM w Łodzi, Łódź 2008;
180. Penkowska G.: *Polski learning w opiniach ekspertów (cz. II)*, e-mentor 4/2007, www.e-mentor.edu.pl;

181. Piotrkowski K. : *Potencjał ludzki przedsiębiorstwa*, [w:] *Zarządzanie potencjałem ludzkim w organizacji XXI wieku. Potencjał ludzki w organizacji*, pod red. K. Piotrkowskiego, Wyd. Wojskowej Akademii Technicznej, Warszawa 2006;
182. Piotrkowski K. (red.): *Zarządzanie potencjałem ludzkim w organizacji XXI wieku. Potencjał ludzki w organizacji*, Wyd. Wojskowej Akademii Technicznej, Warszawa 2006;
183. Pocztowski A. (red.): *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie- Procesy-Metody*, PWE, Warszawa 2007, wydanie: 2 zmienione;
184. Pocztowski A.: *Praca i zarządzanie kapitałem ludzkim w perspektywie europejskiej*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005;
185. Polanyi M.: *The Tacit Dimension*, Routledge & Kegan Paul, London 1966, [za:] G. Urbanek: *Pomiar kapitału intelektualnego i aktywów niematerialnych przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007;
186. Poliwczyk I.: *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2007;
187. Polski Uniwersytet Wirtualny, www.puw.pl ;
188. Polsko-Amerykańskie Centrum Zarządzania <http://pamctr.uni.lodz.pl>
189. *Powszechna Encyklopedia Filozofii* , wydanie dostosowane do stron www., Polskie Towarzystwo Tomasza z Akwinu, <http://ptta.pl/pef/pdf/n/nauka.pdf>;
190. Probst G, Raub S, Romhardt K.: *Zarządzanie wiedzą w organizacji*, Tłum. K. Wacowska, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002;
191. Probst G.J., Büchel B. S. T. : *La pratique de l'entreprise apprenante*, Les Editions d' Organisation, Paris 1995, za: Z. Malara: *Przedsiębiorstwo w globalnej gospodarce: wyzwania współczesności*, Wydawnictwa Naukowe PWN, Warszawa 2006;
192. Projekt: *Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet*, EFS, EQUAL, <http://www.pracujacyrodzice.pl/index.php/pages,115,116>;
193. Purgał- Popiela J. : *Pomiar wiedzy w organizacji – problemy i wyzwania* [w:] *Kapitał ludzki a kształtowanie przedsiębiorczości*, pod red. M. Juchnowicz, POLTEXT, Warszawa 2004;
194. Reber A. , Reber F. : *Słownik psychologii.*, polskie wydanie I. Kurcz, K. Skarżyńska (red.) Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2005;
195. Rogowski W.: *Kapitał intelektualny, jako generator nowych czynników konkurencyjności*, [w:] *Kapitał intelektualny: spojrzenie z perspektywy interesariuszy*, pod red. Kasiewicz S., Rogowski W., Kicińska M., Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006;
196. Romanowska M.: *Leksykon zarządzania*, Wydawnictwo DIFIN, Warszawa 2004;
197. Rozporządzenie Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji z dnia 2 czerwca 2005 r. w sprawie rodzajów dokumentów oraz wzoru oświadczenia potwierdzających uprawnienia do zwolnień od opłat abonamentowych (Dz. U. Nr 104, poz. 879 i Nr 181, poz. 1523), opublikowane przez ABC a Wolters Kluwer Business, www.abc.com.pl;
198. Rozporządzenie Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji z dnia 27 czerwca 1996 r. w sprawie opłat abonamentowych za używanie odbiorników radiofonicznych i telewizyjnych, Dz. U. z 1996 r. Nr 82, poz. 383, opublikowane przez ABC a Wolters Kluwer Business, www.abc.com.pl;

199. Rozporządzenie Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji z dnia 30 sierpnia 2005 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie rodzajów dokumentów oraz wzoru oświadczenia potwierdzających uprawnienia do zwolnień od opłat abonamentowych, Dz. U. z 2005 r. Nr 181 poz. 1523, opublikowane przez ABC a Wolters Kluwer Business, www.abc.com.pl;
200. Rozporządzenie Ministra Administracji i Cyfryzacji z dnia 20 listopada 2013 r. w sprawie przesyłek w głosowaniu korespondencyjnym wyborców niepełnosprawnych (Dz.U. z 2013, poz. 1504); <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/rozporzadzenia/dzu031391328>;
201. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności, (Dz. U. z 2003r. Nr 139, poz. 1328), <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/rozporzadzenia/dzu031391328>;
202. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej (Dz. U. Nr 63, poz. 587), www.mps.gov.pl;
203. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 22 stycznia 2004 r., w sprawie katalogu usług powszechnych oraz szczegółowych wymagań dotyczących świadczenia usług powszechnych, Dz. U. z 2004 r. Nr 16 poz. 158, 14.04.2009 r.; <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20040160158>;
204. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 października 2002 r. w sprawie rodzajów dokumentów poświadczających uprawnienia do korzystania z ulgowych przejazdów transportu zbiorowego, Dz. U. z 2002 r. Nr 179 Poz. 1495, www.e-prawnik.pl/akty-prawne/dziennik-ustaw/2002/179/1495;
205. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 29 lipca 2011 w sprawie lokali obwodowych komisji wyborczych dostosowanych do potrzeb wyborców niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 Nr 158, poz. 938); isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20111580938
206. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 9 stycznia 2004 r. w sprawie warunków wykonywania powszechnych usług pocztowych, Dz.U. 2004 nr 5 poz. 34, www.isip.sejm.gov.pl;
207. Rozporządzenie Ministra Łączności z dnia 21 października 1996 r. w sprawie określenia zakresu dostępu osób niepełnosprawnych do świadczonych usług pocztowych lub telekomunikacyjnych o charakterze powszechnym, (Dz. U. z 1996 r., Nr 127, pozycja. 598), opublikowane przez LEX a Wolters Kluwer Business, www.lex.com.pl ;
208. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 25 czerwca 2002 r. w sprawie określenia rodzajów zadań powiatu, które mogą być finansowane ze środków PFRON, (Dz. U. z 2002 r., Nr 96, poz. 861); www.pfron.org.pl/ftp/art_35a_ust_4_2012.doc
209. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2012 r. w sprawie rejestru tłumaczy polskiego języka migowego, systemu językowo-migowego i sposobu komunikowania się osób głuchoniewidomych, Dz. U. z 2012 r. poz. 652); isip.sejm.gov.pl/Download?id=WDU20120000652&type=2;
210. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2012 r. w sprawie dofinansowania kosztów szkolenia polskiego języka migowego, systemu językowo-migowego, sposobu komunikowania się osób głuchoniewidomych oraz tłumacza-przewodnika (Dz. U. z 2012 Nr 0, poz. 687); <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20120000687>;

211. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 listopada 2000 r. w sprawie określenia wykazu organizacji społecznych uprawnionych do działania przed sądem w imieniu lub na rzecz obywateli., Dz. U. 2000, Nr 100 poz. 1080, www.prawo.money.pl/akty-prawne/ujednolicone-akty-prawne;
212. Rozporządzenie Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej oraz Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 31.07.2002 r. w sprawie znaków i sygnałów drogowych (Dz. U. Nr 170 poz. 1393 z późn. zm.), opublikowane przez ABC a Wolters Kluwer Business, www.abc.com.pl;
213. Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 20 lutego 2003 r., w sprawie opłat paszportowych, (Dz. U. z dn. 10 marca 2003 r.), www.mswia.gov.pl;
214. Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 16 października 1997 r., w sprawie określenia grup osób, którym przysługuje ulga w opłacie lub zwolnienie z opłaty za wstęp do muzeów państwowych (Dz. U. Nr 130, poz. 854 z późn. zm.), www.bankier.pl;
215. Rysz - Kowalczyk B. (red.): *Leksykon polityki społecznej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2002;
216. Sajkiewicz A.: *Człowiek – kreator wartości przedsiębiorstwa*. [w:] *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja – kierowanie – ekonomika*, pod red. A. Sajkiewicz, Poltext, Warszawa 1999;
217. Sajkiewicz A. (red.): *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja – kierowanie – ekonomika*, Poltext, Warszawa 1999;
218. Schultz T.W. : *Investing in People: The Economics of Population Quality*, University of California, 1981, za: M. Dobija: *Kapitał ludzki i intelektualny w aspekcie teorii rachunkowości*, Przegląd Organizacji nr 1, 2002, TNOiK;
219. Siuta J. (red.): *Słownik psychologii*, Wydawnictwo Zielona Sowa, Kraków 2005;
220. Skrzypek E. (red.), *Materiały z konferencji naukowej*, Kazimierz Dolny, 25-27 XI 2005. T. 1, INTELLECT Lublin 2005
221. Skrzypek E.: *Wpływ zarządzania wiedzą na jakość*, [w:] *Problemy Jakości*, Nr 11/1999;
222. Skuza B.: *Zarządzanie kapitałem intelektualnym na przykładzie Grupy Skandia*, [w:] *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, pod red. B. Wawrzyniaka, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa 2003;
223. Słownik Języka Polskiego PWN, <http://sjp.pwn.pl>;
224. Słownik synonimów, <http://www.synonimy.pl>;
225. Sobol E. (red.): *Nowy Słownik Języka Polskiego*, PWN, Warszawa 2003;
226. Sobol E. (red.): *Słownik wyrazów obcych*, WN PWN, Warszawa 2002;
227. Sokołowska A. : *Zarządzanie kapitałem intelektualnym w małym przedsiębiorstwie*, praca doktorska, PTE, Warszawa 2005
http://www.e-mentor.edu.pl/biblioteka/nowe_trendy.pdf;
228. Sokołowska M., Hołówko J. : *Polityka społeczna a zdrowie* Książka i Wiedza, Warszawa 1978;
229. Sokołowska M., J. Hołówko (red.) : *Socjologia a zdrowie*, PWN, Warszawa 1976;
230. Sokołowska M., Ostrowska A.: *Socjologia kalectwa i rehabilitacji: wybrane problemy*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo PAN, Wrocław 1976;
231. Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych (The Standards Rules on the Equalization of Opportunities for Person with Disabilities), wersja polska, tłumaczenie wykonane na zlecenie

- Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych, sfinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
http://www.opc.uj.edu.pl/poradnik/links/pdf/Standardowe_Zasady.pdf;
232. Staniewski M.W.: *Zarządzanie zasobami ludzkimi a zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, Vizja Press&IT, Warszawa 2008;
 233. Stankiewicz M. J. (red.): *Zarządzanie wiedzą, jako kluczowy czynnik międzynarodowej konkurencyjności przedsiębiorstwa*, Dom Organizatora, Toruń 2006;
 234. Stec M. : *Stopnie niepełnosprawności*, Artykuł zawarty w biuletynie codziennym Gazeta Podatnika, Nr 73/2009 (605) z dnia 16.04. 2009 r. <http://www.gazetapodatnika.pl/artykuly>;
 235. Stochmiałek J.: *Technologie informatyczne w edukacji i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, [w:] Niepełnosprawność i Rehabilitacja, nr 1/2002;
 236. Stowarzyszenie E-learningu Akademickiego, <http://www.sea.edu.pl>;
 237. Strojny M. : *Zarządzanie wiedzą. Ogólny zarys koncepcji.*, Przegląd Organizacji, nr 2/ 2000;
 238. Strojny M: *Zarządzanie kapitałem intelektualnym. Ogólny zarys koncepcji*, [w:] Przegląd Organizacji Nr 7-8/2000;
 239. Sveiby K.E. : *Intellectual Capital and Knowledge Management*, 9 April 1998, updated April 2001, <http://www.sveiby.com/articles/IntellectualCapital.html>;
 240. Sveiby K.E. - *Measuring External Structure*,
<http://www.sveiby.com/articles/MeasureExternalStructure.html>
 241. Sveiby - *Measuring Internal Structure*,
<http://www.sveiby.com/articles/MeasureInternalStructure.html>;
 242. Szewczyk A.: *Telepraca – szansą czy zagrożeniem na rynku pracy?*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2002;
 243. Szewczyk A.: *Zalety i wady telepracy w aspekcie indywidualnym i społecznym*, [w:] *Telepraca – szansą czy zagrożeniem na rynku pracy?*, pod red. A. Szewczyka, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2002;
 244. *Teczka informacyjna: Telepraca, Opracowano na podstawie: Przegląd publikacji i opracowań poświęconych telepracy*, Sopot/Warszawa, październik 2005 – „Telepraca. Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców” nr 38/PARP/2.3b/2004, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Warszawa 2006,
<http://www.wup.mazowsze.pl/ciz/teczki/telepraca.pdf>;
 245. *Telepraca osób sprawnych inaczej* - Seminarium w ramach Zintegrowanej Spartakiady "Złota Jesień Osób Niepełnosprawnych, Przegląd Rządowy nr 10-11(112-113) październik - listopad 2000;
 246. *Telepraca: terminy i definicje*, European Telework Online (ETO) Polska,
www.eto.org.uk/NAT/pl/iso/faq/faq02.htm#definition;
 247. Tytuła M., Okarmus J.: *Słownik wyrazów obcych*, Wydawnictwo Szkolne PWN, Warszawa - Bielsko-Biała 2008, wyd. III;
 248. Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. *Karta Praw Osób Niepełnosprawnych*,
http://www.idn.org.pl/prawo/karta_praw.html;

249. UPIAS: *Fundamental principles of Disability*, Union of the Physically Impaired against Segregation, London 1976, [za:] C. Barnes, G. Mercer: *Niepełnosprawność*, Przekład Morawski P., Wydawnictwo SIC! S.C., Warszawa 2008;
250. Urbanek G.: *Pomiar kapitału intelektualnego i aktywów niematerialnych przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007;
251. Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Centrum Informacji Europejskiej UKIE, <http://www.cie.gov.pl>;
252. Urząd Komitetu Organizacji Europejskiej, www.cie.gov.pl;
253. Ustawa z dnia 12 czerwca 2003 r. *Prawo pocztowe*, (Dz. U. z 2003 r. Nr 10, poz. 1188), z późn. zm., www.isip.sejm.gov.pl;
254. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. *o pomocy społecznej*, (Dz. U. z 2004 r. Nr 64, poz. 593 ; z dn. 15 kwietnia 2004 r.), www.isip.sejm.gov.pl;
255. Ustawa z dnia 12 stycznia 1991 roku *o podatkach i opłatach lokalnych* (Dz. U. z 2006 r. Nr 121, poz. 844 ze zm.) www.pomocspoleczna.ngo.pl/x/10788;
256. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. *o systemie ubezpieczeń społecznych* (Dz. U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74, z późn. zm.9, www.isip.sejm.gov.pl);
257. Ustawa z dnia 16 listopada 2006 r., *o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz o zmianie niektórych innych ustaw*, (Dz. U. z 29 listopada 2006 Nr 217 poz. 1588), opublikowane przez ABC a Wolters Kluwer Business, www.abc.com.pl;
258. Ustawa z dnia 18 lipca 2002 roku *o świadczeniu usług drogą elektroniczną*, (Dz. U. nr 144, poz. 1204, z późn. zm.), <http://www.lex.com.pl/bap/student/Dz.U.2002.144.1204.html>;
259. Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. *o języku migowym i innych środkach komunikowania się* (Dz. U. z 2011, Nr 209, poz. 1243); isap.sejm.gov.pl/Download?id=WDU20112091243&type=1
260. Ustawa z dnia 20 czerwca 1992 r. *o uprawnieniach do bezpłatnych i ulgowych przejazdów środkami publicznego transportu zbiorowego* (Dz. U. z 1992 r., Nr 54, pozycja. 254 z późn. zm.), www.isip.sejm.gov.pl;
261. Ustawa z dnia 20 czerwca 1997 r., *Niestosowanie się do wybranych znaków drogowych*, www.lex.pl › Strona główna › Prawo › Dziennik Ustaw
262. Ustawa z dnia 20 czerwca 1997 r., *Prawo o ruchu drogowym* (Dz. U. z 1997 r., Nr 98, poz. 602 z późn. zm.), www.mi.gov.pl/files/0/4408/ustawaPrawooruchudrogowym.pdf;
263. Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. *o ubezpieczeniu społecznym rolników* (Dz. U. z 2008 r. Nr 50, poz. 291, z późn. zm., www.krus.gov.pl);
264. Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. *o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie* (Dz. U. z 2003 r. Nr 96, poz. 873), Art.3, ust.2
265. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz. U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001, ABC Wolters Kulwer business, www.abc.com.pl;
266. Ustawa z dnia 21 kwietnia 2005 roku *o opłatach abonamentowych* (Dz. U. Nr 85, poz. 728 i Nr 157, poz. 1314), ABC a Wolters Kluwer Business, www.abc.com.pl;
267. Ustawa z dnia 21 stycznia 2005 r. *zmieniająca ustawę o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i ustawę o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz*

- zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw* (Dz.U. Nr 44, poz. 422); www.isip.sejm.gov.pl;
268. Ustawa z dnia 23 października 2013 r. *o zmianie ustawy – Prawo o ruchu drogowym oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. z 2013 r. poz. 1446); <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20130001446>
269. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. *o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*, Dz. U. 07 Nr 181, poz. 1288; www.isip.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20071811288
270. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*, Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141, stan prawny na dzień 02.02.2009 r., www.isip.sejm.gov.pl;
271. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. *o bibliotekach*, (Dz. U. z 1997 r. nr 85 poz. 539.), ABC Wolters Kulwer business, www.abc.com.pl;
272. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, Dz.U. 1997 Nr 123 poz. 776, www.isip.sejm.gov.pl ;
273. Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. *o świadczeniach rodzinnych* (Dz. U. z 2004 r. Nr 64, poz. 593, z dn. 30 grudnia 2003 r.); www.isip.sejm.gov.pl ;
274. Ustawa z dnia 29 października 2010 r. *o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw*, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20102261475> ;
275. Ustawa z dnia 29 września 1994 r. *o rachunkowości*, Dz. U. 1994 Nr 121 poz. 591, www.mf.gov.pl/_files/_rachunkowosc/akty_prawne/ustawa_o_rachunkowosci.pdf
276. Ustawa z dnia 4 marca 2010 r. *o Narodowym Spisie Powszechnym Ludności i Mieszkań w 2011 r.*, www.isap.sejm.gov.pl/Download?id=WDU20100470277&type=1 ;
277. Ustawa z dnia 5 stycznia 2011 r. - *Kodeks wyborczy* (Dz. U. z 2011 Nr 21 poz. 112, z późn. zm.); www.isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20110210112
278. *Visualizing Intellectual Capital in Skandia, Supplement to Skandia's 1994 Annual Report*, <http://www.skandia.com/financials/pdfs/e9412Visualizing.pdf> ;
279. Wachowiak P.: *Pomiar kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*., Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Warszawa 2005;
280. Wachowiak P.: *Wiedza, jako źródło przewagi konkurencyjnej*, [w:] *Pomiar kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, pod red. P. Wachowiaka, Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Warszawa 2005;
281. *Warsztaty terapii zajęciowej*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, www.mpips.gov.pl;
282. Wawrzyniak B. (red.): *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo WSPiZ im. L. Koźmińskiego, Warszawa 2003
283. Weiss M.: *Rehabilitacja, jako sposób zapobiegania zależności społecznej*”, [w:] *Polityka społeczna a zdrowie* pod red. M. Sokołowskiej, J. Hołówki, Książka i Wiedza, Warszawa 1978;
284. Wiśniewski J.: *Zatrudnianie pracowników w formie telepracy*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa "Dom Organizatora", Toruń 2007;
285. Witkowski T.: *Rozumieć problemy osób niepełnosprawnych (13 rodzajów niepełnosprawności)*, Wydawnictwo MBDO, Warszawa 1993;
286. Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi : *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Raport końcowy* , Łódź 2011

287. Woźniak M.G. (red.): *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Z. 7, Kapitał ludzki i intelektualny*, Cz. 2, MITEL, Rzeszów 2005
288. Woźniak Z. (red.): *Profile społeczno-demograficzne i status osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, http://www.swps.edu.pl/new_www/uploads/efs.nstatystyka.pdf
289. Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011, Warszawa 2012
290. Zalecenie nr 99 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące przystosowania i rehabilitacji zawodowej inwalidów, z dnia 22.06.1955 r., <http://www.mop.pl/doc/pdf/zalecenia/z099.pdf>;
291. Zieleniewski J.: *Organizacja i zarządzanie*, PWN, Warszawa 1969;
292. Żmigrodzki M.: *Metodyka zarządzania wiedzą*, e-mentor, dwumiesięcznik wydawany przez SGH w Warszawie, Warszawa Nr 1(13) luty 2006;
293. III sektor www.prezydent.pl/download/.../e-pojeciownik_-_iii_sektor.pdf

SPIS TABLIC:

- Tablica 1.** *Potencjał ludzki – aspekt jakościowy.*
- Tablica 2.** *Komponenty kapitału intelektualnego.*
- Tablica 3.** *Zmodyfikowany schemat kapitału intelektualnego według McElroy'a.*
- Tablica 4.** *Schemat kapitału intelektualnego według A. Brookina.*
- Tablica 5.** *Zależności zachodzące pomiędzy trzema znaczeniami organizacji.*
- Tablica 6.** *Zestawienie porównawcze definicji zarządzania.*
- Tablica 7.** *Relacje pomiędzy danymi, informacjami a wiedzą.*
- Tablica 8.** *Relacje pomiędzy wiedzą ukrytą a ujawnioną.*
- Tablica 9.** *Dwa typy wiedzy.*
- Tablica 10.** *System orzecznictwa - przyznawane stopnie niepełnosprawności.*
- Tablica 11.** *Hierarchia zachowań Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ich samych.*
- Tablica 12.** *Schorzenia specjalne – uprawnienia do wyższego dofinansowania.*
- Tablica 13.** *Zakres programowy kształcenia on-line oferowany przez Polski Uniwersytet Wirtualny.*
- Tablica 14.** *Stopnie elastyczności zatrudnienia.*
- Tablica 15.** *Niepełnosprawni ogółem według płci, rodzaju niepełnosprawności i miejsca zamieszkania.*
- Tablica 16.** *Niepełnosprawni ogółem według stopnia niepełnosprawności i płci w skali całego kraju w 2011 roku (wyniki wstępne).*
- Tablica 17.** *Osoby Niepełnosprawne ogółem w regionie łódzkim, według płci, rodzaju niepełnosprawności i miejsca zamieszkania.*
- Tablica 18.** *Niepełnosprawni ogółem według płci i stopnia niepełnosprawności w regionie łódzkim.*
- Tablica 19.** *Aktywność ekonomiczna Osób Niepełnosprawnych w 2011 r. w skali całego kraju.*
- Tablica 20.** *Osoby Niepełnosprawne w wieku 15 lat i więcej wg aktywności ekonomicznej.*
- Tablica 21.** *Aktywność ekonomiczna Osób Niepełnosprawnych w regionie łódzkim.*
- Tablica 22.** *Osoby Niepełnosprawne w wieku 13 lat i więcej według poziomu wykształcenia, płci i miejsca zamieszkania.*

SPIS RYSUNKÓW:

- Rysunek 1.** *Potencjał pracy firmy.*
- Rysunek 2.** *Syntetyczne ujęcie potencjału ludzkiego przedsiębiorstwa.*
- Rysunek 3.** *Kapitał intelektualny według Firmy Skandia.*
- Rysunek 4.** *Struktura kapitału ludzkiego.*
- Rysunek 5.** *Zamienne terminy Intellectual Capital.*
- Rysunek 6.** *Ujęcie zasobów niematerialnych według K.E. Sveiby'ego.*
- Rysunek 7.** *Schemat kapitału strukturalnego.*
- Rysunek 8.** *Podział kapitału strukturalnego.*
- Rysunek 9.** *Model Skandia IC Navigator – system pomiaru wartości kapitału intelektualnego.*
- Rysunek 10.** *Etapy procesu zarządzania.*
- Rysunek 11.** *Kluczowe procesy zarządzania wiedzą.*
- Rysunek 12.** *Konwersja / rozwój wiedzy.*
- Rysunek 13.** *Cykl rozwoju wiedzy.*
- Rysunek 14.** *Elastyczne formy zatrudnienia.*
- Rysunek 15.** *Związek między teledojazdami i telepracą.*
- Rysunek 16.** *Podział telepracy wykorzystany w projekcie ECaTT (Electronic Commerce and Telework Trends).*

SPIS WYKRESÓW:

- Wykres 1.** *Wykształcenie Osób Niepełnosprawnych w skali całego kraju.*
- Wykres 2.** *Ankietowane Osoby Niepełnosprawne, biorące udział w badaniu w podziale na wiek i płeć.*
- Wykres 3.** *Ankietowani pracodawcy biorący udział w badaniu w podziale na wiek i płeć.*
- Wykres 4.** *Miejsce zamieszkiwania ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.*
- Wykres 5.** *Siedziba firmy ankietowanych pracodawców.*
- Wykres 6.** *Stopień niepełnosprawności ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.*
- Wykres 7.** *Symbole niepełnosprawności, jakimi legitymowały się ankietowane Osoby Niepełnosprawne.*
- Wykres 8.** *Rodzaj niepełnosprawności ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.*
- Wykres 9.** *Poziom wykształcenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.*
- Wykres 10.** *Forma organizacyjno – prawna ankietowanych przedsiębiorstw.*
- Wykres 11.** *Poziom zatrudnienia ogółem w ankietowanych firmach.*
- Wykres 12.** *Instytucje wydające stopnie niepełnosprawności ankietowanym Osób Niepełnosprawnych.*
- Wykres 13.** *Podnoszenie poziomu wykształcenia Osób Niepełnosprawnych, z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.*
- Wykres 14.** *Podnoszenie poziomu wykształcenia Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.*
- Wykres 15.** *Podnoszenie poziomu kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych, z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.*

Wykres 16. Podnoszenie kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 17. Korzystanie przez Osoby Niepełnosprawne z dofinansowań nauki, szkoleń, kursów, itp. z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 18. Wskaźnik dofinansowania rozwoju intelektualnego pracowników z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 19. Metody finansowania rozwoju intelektualnego i zawodowego z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 20. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych. –

Wykres 21. Metody podnoszenia poziomu kwalifikacji zawodowych przez pracowników z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 22. Metody podnoszenia poziomu kwalifikacji zawodowych przez pracowników z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 23. Metody podnoszące kwalifikacje zawodowe Osób Niepełnosprawnych organizowane i finansowane przez ankietowanych pracodawców, stosowane w ich firmach.

Wykres 24. Podnoszenie wykształcenia Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 25. Metody podnoszenia wykształcenia przez Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 26. Metody podnoszenia wykształcenia przez pracowników z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 27. Wykształcenie formalne czynnikiem wpływającym na podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji przez Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 28. Wykształcenie formalne -czynnikiem wpływającym na podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji przez Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 29. Doświadczenie zawodowe – czynnikiem wpływającym na podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji przez Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 30. Doświadczenie zawodowe - czynnikiem wpływającym na podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji przez Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 31. Doświadczenie pozazawodowe – czynnikiem wpływającym na podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji przez Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 32. Doświadczenie pozazawodowe czynnikiem wpływającym na podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji przez Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 33. Poziom wykształcenia Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych, jako **pracownicy fizyczni**, z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 34. Poziom wykształcenia Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych, jako **pracownicy fizyczni**, z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 35. Poziom wykształcenia Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych, jako **pracownicy merytoryczni**, z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 36. Poziom wykształcenia pożądanym dla Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych, jako **pracownicy merytoryczni** z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 37. Poziom wykształcenia Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych, jako **kadra zarządzająca**, z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 38. Poziom wykształcenia Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych, jako kadra zarządzająca z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 39 . Oferty edukacyjne szkół i oczekiwania z nimi związane, z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 40. Oferta edukacyjna szkół a oczekiwania pracodawców z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 41. Szkoły prywatne i ich skuteczność w zdobywaniu wiedzy oraz spełnianie oczekiwań pod względem oferty edukacyjnej i dostępności architektonicznej dla niepełnosprawnych, z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 42. Szkoły prywatne i ich skuteczność w zdobywaniu wiedzy oraz spełnianie oczekiwań pod względem oferty edukacyjnej i dostępności architektonicznej dla Osób Niepełnosprawnych, z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 43. Szkoły państwowe i ich skuteczność w zdobywaniu wiedzy oraz spełnianie oczekiwań pod względem oferty edukacyjnej i dostępności architektonicznej dla Osób Niepełnosprawnych, z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 44. Szkoły państwowe i ich skuteczność w zdobywaniu wiedzy oraz spełnianie oczekiwań pod względem oferty edukacyjnej i dostępności architektonicznej dla Osób Niepełnosprawnych, z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 45. Korzystanie z programów finansujących rozwój intelektualny i zawodowy ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 46. Programy pomocowe i ich użyteczność punktu widzenia pracodawców.

Wykres 47. Programy pomocowe finansujące rozwój intelektualny i zawodowy Osób Niepełnosprawnych wskazane przez ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 48. Programy wspierające Osoby Niepełnosprawne wskazane przez ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 49. Wykorzystanie programów pomocowych w firmach, z punktu widzenia pracodawców.

Wykres 50. Programy pomocowe wykorzystywane przez Firmy zatrudniające Osoby Niepełnosprawne w ocenie ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 51. Programy pomocowe wykorzystywane przez Firmy zatrudniające Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 52. Programy wspomagające podnoszenie poziomu wykształcenia Osób Niepełnosprawnych i ich efektywność z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 53. Rodzaje programów wspomagających rozwój wykształcenia Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 54. Programy wspomagające podnoszenie poziomu kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych i ich efektywność z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 55. Rodzaje programów wspomagających podnoszenie kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 56. Programy wspierające podnoszenie poziomu wykształcenia i ich efektywność z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 57. Programy wspierające podnoszenie poziomu wykształcenia oraz efektywność działania zatrudnionych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 58. Programy wspierające aktywizację zawodową Osób Niepełnosprawnych i ich efektywność z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 59. Programy wspierające aktywizację zawodową i ich efektywność z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 60. Dostrzeganie, docenianie i korzystanie z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 61. Perspektywa doceniania i korzystania z potencjału intelektualnego Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 62. Dostrzeganie zasobów intelektualnych Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 63. Dostrzeganie zasobów intelektualnych Osób Niepełnosprawnych w firmach z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 64. Postrzeganie zasobów intelektualnych Osób Niepełnosprawnych w ankietowanych firmach z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 65. Postrzeganie kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 66. Postrzeganie kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 67. Poziom kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych, jako potencjalnych pracowników z punktu widzenia pracodawców ankietowanych firm.

Wykres 68. Postrzeganie Osób Niepełnosprawnych, jako pracowników, punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 69. Postrzeganie Osób Niepełnosprawnych, jako pracowników, z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 70. Preferowane formy zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 71. Preferowane formy zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych stosowane w firmach wskazane przez ankietowanych pracodawców.

Wykres 72. Stosowanie elastycznych form zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 73. Stosowanie elastycznych form zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 74. Elastyczne formy zatrudnienia w ankietowanych firmach.

Wykres 75. Elastyczne formy zatrudnienia preferowane przez ankietowane firmy.

Wykres 76. Elastyczne formy zatrudnienia preferowane przez ankietowane Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 77. Elastyczne formy zatrudnienia najbardziej odpowiednie dla Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 78. Elastyczne formy pracy wskazane przez ankietowane Osoby Niepełnosprawne.

Wykres 79. Zatrudnienie ankietowanych Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 80. Skłonność do podjęcia pracy przez ankietowane Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych. .

Wykres 81. Zatrudnienie Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 82. Czynniki motywujące Firmę do zatrudniania Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia pracodawców.

Wykres 83. Poziom zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 84. Zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych w ankietowanych firmach.

Wykres 85. Czynniki umożliwiające zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych w ankietowanych firmach. .

Wykres 86. Przyczyny ograniczania zatrudniania Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 87. Bariery utrudniające zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych w ankietowanych firmach.

Wykres 88. Bariery zatrudniania Osób Niepełnosprawnych występujące w ankietowanych firmach.

Wykres 89. Bariery utrudniające podjęcie pracy przez Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych .

Wykres 90. Bariery utrudniające podjęcie pracy przez Osoby Niepełnosprawne z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 91. Sytuacja Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 92. Sytuacja ogólna Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 93. Możliwość znalezienia pracy z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 94. Możliwość znalezienia pracy przez Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 95. Czynniki wpływające na oferty pracy kierowane do Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 96. Czynniki wpływające na oferty pracy kierowane do Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 97. Znaczenie stopnia niepełnosprawności przy zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 98. Znaczenie stopnia niepełnosprawności przy zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 99. Stopień niepełnosprawności a zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych Osób Niepełnosprawnych.

Wykres 100. Stopień niepełnosprawności a zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 101. Znaczenie rodzaju niepełnosprawności przy zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych. .

Wykres 102. Znaczenie rodzaju niepełnosprawności przy zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

Wykres 103. Rodzaj niepełnosprawności a zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych niepełnosprawnych.

Wykres 104. Rodzaj niepełnosprawności a zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych z punktu widzenia ankietowanych pracodawców.

SPIS SCHEMATÓW:

Schemat 1. Pola działania warunkujące potencjał intelektualny w aktywizacji zawodowej Osób Niepełnosprawnych. .

STOSOWANE OZNACZENIA:

BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności

BON – Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych

CARITAS – Caritas Polska jest instytucją charytatywną Konferencji Episkopatu Polski

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

EFZ - Elastyczne Formy Zatrudniania (ang. Flexible Forms of Employment)

EQUAL - Program Inicjatywy Wspólnotowej

FAR – Fundacja Aktywnej Rehabilitacji

KRUS – Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego

MOPS – Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej

NSP – Narodowy Spis Powszechny

ON – Osoby Niepełnosprawne

PCPR – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie

PFRON – Państwowy Fundusz Osób Niepełnosprawnych

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

UE – Unia Europejska

WHO - Światowa Organizacja Zdrowia, (ang. World Health Organization)

ZAZ – Zakład Aktywności Zawodowej

ZFRON – Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

ZPCHr – Zakład Pracy Chronionej

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW:

Załącznik 1.

PODSTAWOWE UPRAWNIENIA I ULGI DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

✓ **ulgi na przejazdy** – dotyczące Osób Niepełnosprawnych;

Ustawa z dnia 15 listopada zawiera wskazania dotyczące podróżujących osób niepełnosprawnych, którym przewoźnicy są zobowiązani:

- zagwarantować stosowne warunki BHP, wygody i odpowiedniej obsługi,
- podejmować działania ułatwiające korzystanie ze środków transportowych, punktów odprawy, przystanków i peronów osobom niepełnosprawnym, w tym również poruszającym się na wózkach inwalidzkich;⁴⁴⁴
- *ulgi dotyczące opłat w przewozach PKP i PKS*⁴⁴⁵ - zgodnie z ustawą z dnia 20 czerwca Osobom Niepełnosprawnym należne są prawa do ulg w przejazdach zarówno kolejowych jak i autobusowych. To, jakie ulgi i w jakiej wysokości przysługują niesprawnym zależą od odpowiednio udokumentowanego stopnia niepełnosprawności. Typy dokumentów, niezbędnych do korzystania z ulg są wskazane w Rozporządzeniu z dnia 25 października 2002 r. Istotne jest posiadanie w/w dokumentów przez osoby uprawnione i okazywanie ich w trakcie kontroli. Ponadto rewizor ma prawo wglądu w dokument stwierdzający tożsamość osoby legitymującej się;⁴⁴⁶
- *ulgi w opłatach komunikacji miejskiej* - przepisy normalizujące tenże stan można odnaleźć w uchwałach wydawanych przez jednostki bezpośrednio zarządzające tymże transportem, w każdym mieście indywidualnie;⁴⁴⁷

✓ **emblem inwalidzki (tzw.) karta parkingowa** – mogą otrzymać jedynie

- osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności lub całkowicie niezdolne do pracy oraz samodzielnej egzystencji (I grupa inwalidzka) oraz inwalidzi ruchu II i III grupy (odpowiednio z umiarkowanym lub lekkim stopniem niepełnosprawności) posiadający samochód;
- osoby spełniające warunki z punktu 1), które ze względu na stan zdrowia lub wiek nie są w stanie same prowadzić pojazdu i korzystają z samochodu należącego do nich lub członka najbliższej rodziny.⁴⁴⁸

Karta parkingowa umożliwia niestosowanie się do niektórych znaków drogowych, ale w sposób, który nieutrudniający ruchu pojazdów innych kierowców. Dotyczy to osób niepełnosprawnych, które same kierują pojazdem lub osoby przewożące niesprawnych mających trudności w poruszaniu się.⁴⁴⁹,

✓ **parking** - o ogólnodostępne aczkolwiek zastrzeżone miejsce parkingowe może ubiegać się osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, o ile niepełnosprawność jest bezpośrednio związana z narządami ruchu lub innymi chorobami powodującymi trudności w poruszaniu się lub opiekun

⁴⁴⁴ Ustawa z dnia 15 listopada 1984 r., *Prawo przewozowe*, DZ. U. z 1995 r., Nr. 119 poz. 575, z późn. zm., www.isip.sejm.gov.pl, 20.04.2009 r.

⁴⁴⁵ Ustawa z dnia 20 czerwca 1992 r. *o uprawnieniach do bezpłatnych i ulgowych przejazdów środkami publicznego transportu zbiorowego*, op. cit. .

⁴⁴⁶ Więcej zawiera Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 października 2002 r. *w sprawie rodzajów dokumentów poświadczających uprawnienia do korzystania z ulgowych przejazdów.....*, op. cit.

⁴⁴⁷ Wysokość ulg i przykłady zobacz w artykule *Ulgi obowiązujące w wybranych miastach*, op. cit.

⁴⁴⁸ Więcej [w:] *Emblem inwalidzki*, Ustawa z dnia 20 czerwca 1997 r., *Prawo o ruchu drogowym* ..., op. cit., , Rozporządzenie Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej oraz Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 31.07.2002 r. *w sprawie znaków i sygnałów drogowych*, op. cit.

⁴⁴⁹ Zob. *Niestosowanie się do wybranych znaków drogowych*, Ustawa z dnia 20 czerwca 1997 r., *Prawo o ruchu* ..., op. cit.,

(kierowca) osoby niepełnosprawnej, która ma trudności w poruszaniu się; Istotne jest, aby miejsce parkingowe było położone w taki sposób aby nie czynić trudności w ruchu drogowym;⁴⁵⁰

✓ **ulgi pocztowe i telekomunikacyjne**

- zgodnie z przepisami dotyczącymi wykonywania usług pocztowych, wymagalne jest dostosowanie tychże placówek do pełnej obsługi osób niepełnosprawnych oraz korzystania w całym zakresie z usług, które są świadczone;⁴⁵¹
- pełen wachlarz usług związanych obowiązkami operatorów, którzy muszą umożliwić niepełnosprawnym korzystanie z usług telekomunikacyjnych i ulg z nich wynikających zawiera Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 22 stycznia 2004 r.;⁴⁵²
- *udogodnienia związane z usługami pocztowymi* należą do nich m.in.: bezpłatne usługi związane z doręczaniem listów, paczek i przekazów bezpośrednio do domu. Do tych uprawnień mają prawo osoby niepełnosprawne z uszkodzeniem narządu ruchu i korzystające z wózka inwalidzkiego, jak również - osoby z uszkodzonym wzrokiem, posiadające orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności;⁴⁵³

✓ **zwolnienia z opłat abonamentu radiowo – telewizyjnego** – osoby, wobec których orzeczono znaczny stopień niepełnosprawności, korzystają ze zwolnień od opłat za używanie odbiorników radiofonicznych i telewizyjnych;⁴⁵⁴

✓ **ulgi w podatku dochodowym** – Osoba Niepełnosprawna lub osoba, na której utrzymaniu jest osoba niepełnosprawna może odliczyć pewne wydatki od dochodu, który podlega opodatkowaniu. Należy jednak stanowczo podkreślić, iż nie podlegają odliczeniu od dochodu środki pieniężne jakie niepełnosprawny otrzymał z zapomóg wypłaconych przez opiekę społeczną i Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych;⁴⁵⁵

✓ **zwolnienia od podatków lokalnych** – od 01 stycznia 2008 roku nie pobiera się już podatku od posiadania psów. Jednakże gminy mają możliwość wprowadzenia w to miejsce innych zastępczych opłat. Z opłat są zwolnione m.in. osoby niepełnosprawne o znacznym stopniu niepełnosprawności;⁴⁵⁶

✓ **likwidacja barier architektonicznych** – dofinansowywana w 80% ze środków PFRON likwidacja barier architektonicznych i urbanistycznych, która umożliwia łatwiejsze funkcjonowanie osoby niepełnosprawnej

⁴⁵⁰ *Parking*, Ustawa z dnia 20 czerwca 1997 r., *Prawo o ruchu ...*, op. cit.

⁴⁵¹ Zob. podstawę prawną ustanawia Ustawa z dnia 12 czerwca 2003 r. *Prawo pocztowe*, op. cit.; Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 9 stycznia 2004 r. w sprawie warunków wykonywania powszechnych usług pocztowych, op. cit.

⁴⁵² Patrz : Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 22 stycznia 2004 r., w sprawie katalogu usług powszechnych oraz szczegółowych wymagań dotyczących świadczenia usług powszechnych, op. cit., Rozporządzenie Ministra Łączności z dnia 21 października 1996 r. w sprawie określenia zakresu dostępu osób niepełnosprawnych do świadczonych usług pocztowych lub telekomunikacyjnych o charakterze powszechnym,, op. cit.

⁴⁵³ *Udogodnienia związane z usługami pocztowymi*, artykuł opublikowany na stronie: www.bip.biuletyn.info.pl

⁴⁵⁴ Więcej na ten temat zawierają: Rozporządzenie Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji z dnia 27 czerwca 1996 r. w sprawie opłat abonamentowych za używanie ..., op. cit., Rozporządzenie KRRiT z dnia 2 czerwca 2005 r. w sprawie rodzajów dokumentów ..., op. cit., Rozporządzenie Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji z dnia 30 sierpnia 2005 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie rodzajów dokumentów ..., op. cit..

⁴⁵⁵ Więcej na ten temat obejmuje: Obwieszczenie Ministra Finansów z dnia 31 stycznia 2000 r., w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o podatku dochodowym ..., op. cit., Ustawa z dnia 16 listopada 2006 r., o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz o zmianie..., op. cit., Artykuł *Ułgi i odliczenia ...*, op. cit.

⁴⁵⁶ Zob. *Zwolnienie od podatków lokalnych*, Ustawa z dnia 12 stycznia 1991 roku o podatkach i opłatach lokalnych (Dz. U. z 2006 r. Nr 121, poz. 844 ze zm.) <http://pomocspoleczna.ngo.pl/x/10788>

w wykonywaniu podstawowych czynności dnia codziennego jak również w poruszaniu się w środowisku, w którym ta osoba zamieszkuje;⁴⁵⁷

✓ **przywileje dotyczące :**

- *pomocy w załatwianiu różnych spraw* – niepełnosprawni mają utrudnione załatwianie wielu formalności dotyczących spraw różnorakiego typu, stąd też istotne jest umożliwienie im korzystania z pomocy w realizowaniu tychże przedsięwzięć;
- *pomocy w sądzie*⁴⁵⁸ - niekiedy zdarzają się sytuacje, że Osoba Niepełnosprawna musi wziąć udział w postępowaniu sądowym. Ze względu na niezbędne wypełnienie wszelkiego rodzaju formalności, procedur sądowych czy też niezrozumiałość samej sprawy może doprowadzić do utrudnień, co w przypadku osoby niepełnosprawnej stanowi kolejną barierę. W związku powyższym w przepisach postępowania cywilnego można odnaleźć zapisy (dotyczące niektórych spraw), które umożliwiają osobom niepełnosprawnym wybranie podmiotów reprezentujących ich przed sądem. Spis takich instytucji, które występują na rzecz (lub w imieniu) obywateli można odnaleźć w Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 listopada 2000 r.;
- *pomocy w urzędzie*⁴⁵⁹ - ustawa umożliwia osobom niepełnosprawnym lub z dzieckiem niepełnosprawnym do załatwiania wszelkich spraw poza kolejnością w sklepach, urzędach i różnego rodzaju instytucjach;
- *korzystania z bibliotek*⁴⁶⁰ – osoby niewidome mają prawo do korzystania z bibliotek, które są przystosowane do ich indywidualnych potrzeb. Zgodnie z Art. 25. Ustawy *Centralna Biblioteka Niewidomych zapewnia obsługę biblioteczną niewidomych oraz koordynuje działalność pokrewnych bibliotek i instytucji*. Tamże możemy odnaleźć sformułowanie zaliczające, osoby o obniżonej sprawności do tzw. *specjalnych grup użytkowników*;
- *ulgowych wejściówek do muzeów*⁴⁶¹ – w Rozporządzeniu z dnia 16 października 1997 r. zostały określone zbiorowości, które mogą korzystać z ulg dotyczących opłat lub całkowitego zwolnienia z opłat związanych ze wstępów do muzeów państwowych. Bilety ulgowe przysługują m.in. osobom niepełnosprawnym oraz ich opiekunom
- *ulg w opłatach paszportowych*⁴⁶² – osoby niepełnosprawne zgodnie z rozporządzeniem z dnia 20 lutego 2003 r. mogą liczyć na ulgi w momencie składania wniosku o paszport. Opłata w wysokości 50% stawki bazowej przyjmowana jest od niepełnosprawnych, jak również od ich małżonków, którzy to utrzymują Osoby Niepełnosprawne na wyłącznym utrzymaniu;

⁴⁵⁷ Ustawa z dn. 27 sierpnia 1997 r. *o rehabilitacji zawodowej* ..., *op. cit.*; Ustawa z dnia 21 stycznia 2005 r. *zmieniająca ustawę o rehabilitacji zawodowej i społecznej* ..., *op. cit.*, Rozporządzenie MPiPS z dn. 25 czerwca 2002 r. *w sprawie określenia rodzajów zadań*.. (Dz. U. z 2002 r., Nr 96, poz. 861), *op. cit.*

⁴⁵⁸ Więcej na ten temat zawiera Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 listopada 2000 r. *w sprawie określenia wykazu organizacji społecznych* ..., Dz. U. 2000, Nr 100 poz. 1080, *op. cit.*

⁴⁵⁹ Zob. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. *o pomocy społecznej* ..., *op. cit.*

⁴⁶⁰ Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. *o bibliotekach*, (Dz. U. z 1997 r. nr 85 poz. 539.), *op. cit.*

⁴⁶¹ Więcej na ten temat w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 16 października 1997 r., *w sprawie określenia grup osób*, ..., *op. cit.* (Dz. U. Nr 130, poz. 854 z późn. zm.), www.bankier.pl, 20.04.2009 r.,

⁴⁶² Zob. Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 20 lutego 2003 r., *w sprawie opłat paszportowych*, (Dz. U. z dn. 10 marca 2003r.), *op. cit.*, Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r., *o rehabilitacji zawodowej* ..., *op. cit.*

Załącznik 2. Rodzaje umów o pracę

Umowa o pracę Art. 25 Kodeksu Pracy⁴⁶³

- **Umowa na czas określony/zastępstwo** – umowa ta w sposób precyzyjny określa czas jej trwania (mogą to być zarówno dni, miesiące jak i lata), lub warunek, którego spełnienie powoduje jej rozwiązanie. Np. zatrudnienie konsultanta podatkowego na czas trwania kontroli urzędu skarbowego oraz ustalenie z nim, że jego pomoc będzie niezbędna jedynie do dnia zakończenia kontroli - stanowi to **warunek** obiektywnie stwierdzalny i pewny). Szczególną formą jest umowa zastępstwa pracownika nieobecnego na przykład z powodu **urlopu** bądź zdarzenia losowego.
- **Umowa na okres próbny** - często stosowana przy zatrudnianiu nowego pracownika. Dla pracowników "szeregowych" (upraszczając: niewykwalifikowanych oraz nie ponoszących odpowiedzialności materialnej) zawiera się ją na dwa tygodnie, natomiast dla zajmujących stanowiska kierownicze oraz związanych z odpowiedzialnością materialną (np. kasjer, inżynier) czas jej trwania to trzy miesiące.
- **Umowa na czas wykonywania pracy** - zawiera się ją na przykład z pracownikami budowlanymi bądź osobami pomagającymi w rolnictwie. Pracownik pozostający z pracodawcą w stosunku pracy wynikającym z umowy na czas wykonywania pracy ma prawo do urlopu. Przedterminowe rozwiązanie umowy o pracę można uzasadnić jedynie istotnymi trudnościami ekonomicznymi przedsiębiorstwa.
- **Umowa na czas nieokreślony** – najchętniej podpisywana umowa przez pracowników, unikana przez pracodawców. Jest ważna bezterminowo, można ją rozwiązać jedynie podając przyczynę. Kodeks pracy reguluje tu również czas wypowiedzenia. Umowa o czas nieokreślony jest często zawierana łącznie z umowami o korzystaniu ze sprzętu służbowego czy też innych zagadnień istotnych dla przedsiębiorstwa (np. niekorzystania z tajemnic firmy w celach osobistych).

Załącznik Nr 3 Zakończone programy i zadania PFRON⁴⁶⁴

JUNIOR - program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych - treść programu obowiązująca do dnia 31 grudnia 2014 r. - Celem programu jest umożliwienie wejścia w życie zawodowe (odbycie stażu, zdobycie zatrudnienia) młodym osobom niepełnosprawnym

Komputer dla Homera 2010 – jest programem, dofinansowującym zakup sprzętu elektronicznego wraz z oprogramowaniem, który posłuży w rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niedowidzących i niewidomych. Intencją programu jest wsparcie finansowe przy nabyciu podstawowych i profesjonalnych urządzeń komputerowych i elektronicznych wraz z pełnym oprogramowaniem i oprzyrządowaniem wspierającym w osiągnięciu wyższych kwalifikacji, które w przyszłości doprowadzą do zdobycia autonomii przez osobę niepełnosprawną.

Cele strategiczne programu, w odniesieniu do adresatów programu:

- 1) aktywizacja zawodowa oraz utrzymanie aktywności zawodowej,

⁴⁶³ Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – *Kodeks pracy oraz, op. cit.*

⁴⁶⁴ <http://www.pfron.org.pl/pl/programy-i-zadania-pfr/programy-ktorych-realizacja-zostala-zakonczona.html>

- 2) zwiększenie możliwości edukacyjnych oraz podniesienie poziomu wykształcenia,
- 3) zwiększenie możliwości w dostępie do rehabilitacji zawodowej i społecznej.

Celem operacyjnym programu, w odniesieniu do adresatów programu jest dofinansowanie zakupu sprzętu komputerowego, elektronicznego (w tym urządzeń lektorskich), urządzeń brajlowskich i oprogramowania oraz nabycie lub podniesienie umiejętności obsługi: sprzętu/ urządzeń/oprogramowania zakupionego/zakupionych w ramach programu.

Ośrodki Informacji dla Osób Niepełnosprawnych

Celem strategicznym programu jest dostarczanie adresatom programu, wskazanym w rozdz. VI, aktualnych, rzetelnych i kompleksowych informacji, służących wyrównywaniu szans osób niepełnosprawnych w aktywizacji społecznej i zawodowej.

Celami operacyjnymi są:

- tworzenie i wspieranie funkcjonującej sieci profesjonalnie działających ośrodków,
- organizacja działalności bezpłatnej centralnej infolinii dla Osób Niepełnosprawnych,
- wspieranie personelu ośrodków w rozwoju umiejętności i wiedzy niezbędnej do świadczenia określonych usług,
- rozwój centralnego systemu merytorycznego wsparcia dla ośrodków działających w ramach programu

Partner 2006 – Kto może uzyskać dofinansowanie w ramach programu?

Organizacje pozarządowe (tj. stowarzyszenia, fundacje, kościelne osoby prawne, związki oraz izby), działające na rzecz osób niepełnosprawnych, posiadające statutowy zapis o prowadzeniu takiej działalności – tworzone na podstawie odrębnych przepisów.

Cele - Celem strategicznym programu jest wzrost aktywności zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych poprzez działania podejmowane przez organizacje pozarządowe. Celem operacyjnym programu jest zapewnienie dostępności do oferty wsparcia, w tym usług świadczonych przez organizacje pozarządowe na rzecz osób niepełnosprawnych.

Partner III - (zapisy obowiązujące dla zadań i projektów realizowanych do 31.12.2008 r.) – j.w.

Partner III - (zapisy obowiązujące dla zadań i projektów realizowanych od 01.01. 2009 r. do 31.12.2010 r.) – j.w.

Pegaz 2010 - ma na celu likwidację barier w komunikowaniu się jak również barier transportowych, które utrudniają lub wręcz uniemożliwiają funkcjonowanie ON w życiu zawodowym, społecznym, jak również w procesie edukacji. Zawiera w sobie kilka obszarów dofinansowania

Pitagoras 2007 – to program wsparcia dla osób z uszkodzeniem słuchu (niesłyszącym niedosłyszącym, głuchoniedowidzącym i głuchoniewidomym). Istotą projektu jest zagwarantowanie pomocy tłumaczy migowych lub alternatywnego posłużenia się sprzętem wspomagającym słyszenie w trakcie egzaminów lub zajęć, w których te osoby uczestniczą; jak również ogólnego dostępu do dóbr kulturowych w zakresie kultury;

Powódź 2010 - pomoc osobom niepełnosprawnym poszkodowanym w wyniku skutków powodzi – Celem programu jest zapewnienie pomocy osobom niepełnosprawnym, poszkodowanym na skutek powodzi mającej miejsce na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w maju 2010 roku.

Program ograniczania skutków niepełnosprawności – Celem programu jest szybka aktywizacja zawodowa i społeczna osób, które utraciły sprawność organizmu oraz przyspieszenie procesu ich adaptacji poprzez wspieranie przedsięwzięć zmierzających do ograniczania skutków niepełnosprawności

Program wsparcia inicjatyw na rzecz środowiska osób niepełnosprawnych – Celem strategicznym programu jest szeroko rozumiane promowanie działań na rzecz środowiska osób niepełnosprawnych, a także prezentacja, nagradzanie i popularyzacja dokonań artystycznych i sportowych osób niepełnosprawnych.

Program wsparcia międzynarodowych imprez sportowych dla osób niepełnosprawnych organizowanych na terenie Polski - treść programu obowiązująca do dnia 13 maja 2015 r. – Celem programu jest wsparcie dla organizowania w Polsce imprez sportowych o randze: igrzysk olimpijskich i europejskich, mistrzostw świata lub mistrzostw Europy, promujących aktywność sportową i integrację społeczną osób niepełnosprawnych.

Program wyrównywania różnic między regionami II –

Celem strategicznym programu jest wyrównanie szans osób niepełnosprawnych, zamieszkujących regiony słabo rozwinięte gospodarczo i społecznie w dostępie do rehabilitacji zawodowej i społecznej.

Celami operacyjnymi programu są:

- poprawa wyposażenia obiektów służących rehabilitacji osób niepełnosprawnych w sprzęt rehabilitacyjny,
- zwiększenie dostępności dla osób niepełnosprawnych urzędów, placówek edukacyjnych i zakładów opieki zdrowotnej,
- zatrudnienie osób niepełnosprawnych w nowotworzonych spółdzielniach socjalnych osób prawnych,
- zwiększenie możliwości uzyskania wsparcia dla projektów gmin i powiatów oraz organizacji pozarządowych dotyczących aktywizacji i/lub integracji osób niepełnosprawnych,
- zmniejszenie barier transportowych, które napotykają osoby niepełnosprawne,
- poprawa dostępności warsztatów terapii zajęciowej dla osób niepełnosprawnych,
- zwiększenie aktywności samorządów powiatowych w działaniach dotyczących aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Student, Student II – stanowi projekt dotyczący ustawicznego kształcenia niepełnosprawnych. Zamysłem projektu jest usunięcie dysproporcji, jakie wynikają w zdobywaniu wykształcenia przez osoby niepełnosprawne, oraz dzięki nieustannemu podnoszeniu kwalifikacji, które będą stanowiły konkurencję w stosunku do ludzi zdrowych w zatrudnieniu na wolnym rynku pracy.

Telepraca oraz inne elastyczne formy zatrudniania Osób Niepełnosprawnych -

Celem strategicznym programu jest wyrównanie szans Osób Niepełnosprawnych, zamieszkujących regiony słabo rozwinięte gospodarczo i społecznie w dostępie do rehabilitacji zawodowej i społecznej.

Celami operacyjnymi programu są:

- poprawa wyposażenia obiektów służących rehabilitacji niepełnosprawnych w sprzęt rehabilitacyjny,
- zwiększenie dostępności dla Osób Niepełnosprawnych urzędów, placówek edukacyjnych i zakładów opieki zdrowotnej,
- zatrudnienie Osób Niepełnosprawnych w nowotworzonych spółdzielniach socjalnych osób prawnych,
- zwiększenie możliwości uzyskania wsparcia dla projektów gmin i powiatów oraz organizacji pozarządowych dotyczących aktywizacji i/lub integracji osób niepełnosprawnych,
- zmniejszenie barier transportowych, które napotykają osoby niepełnosprawne,
- poprawa dostępności warsztatów terapii zajęciowej dla osób niepełnosprawnych,

- zwiększenie aktywności samorządów powiatowych w działaniach dotyczących aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Dofinansowaniem w ramach programu objęte są koszty związane z wprowadzaniem Osób Niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy, takie jak:

1. jednorazowe szkolenie kandydata na trenera pracy, zawierające teoretyczne oraz praktyczne przygotowanie do wykonywania usług trenera pracy;
 2. wynagrodzenie trenera pracy wraz ze wszystkimi obowiązkowymi składkami na ubezpieczenie społeczne oraz innymi obowiązkowymi składkami, wynikającymi z przepisów prawa;
 3. wynagrodzenie doradcy zawodowego wraz ze wszystkimi obowiązkowymi składkami na ubezpieczenie społeczne oraz innymi obowiązkowymi składkami, wynikającymi z przepisów prawa;
 4. wynagrodzenie psychologa wraz ze wszystkimi obowiązkowymi składkami na ubezpieczenie społeczne oraz innymi obowiązkowymi składkami, wynikającymi z przepisów prawa;
 5. wynagrodzenie koordynatora projektu wraz ze wszystkimi obowiązkowymi składkami na ubezpieczenie społeczne oraz innymi obowiązkowymi składkami, wynikającymi z przepisów prawa;
- utrzymanie biura projektu, które obejmuje:
 - czynsz
 - opłaty za energię elektryczną,
 - opłaty za usługi telekomunikacyjne,
 - wydatki związane z ubezpieczeniem pomieszczeń biura projektu,
 - inne opłaty związane z bieżącą eksploatacją pomieszczeń biura projektu,
 - zakup materiałów biurowych;

Sprawny Dojazd – program pilotażowy w latach 2007-2008 w ramach, którego możliwe byłoby uzyskanie pomocy ze środków PFRON na zakup samochodu osobowego. W 2009 roku jednak zgodnie z decyzją Rady Nadzorczej PFRON realizacja tego programu została zakończona (uchwała nr 3/2009 Rady Nadzorczej PFRON z dnia 17 marca 2009 r.).

Telepraca oraz inne elastyczne formy zatrudniania osób niepełnosprawnych –

Celem strategicznym programu jest wyrównanie szans osób niepełnosprawnych, zamieszkujących regiony słabo rozwinięte gospodarczo i społecznie w dostępie do rehabilitacji zawodowej i społecznej.

Celami operacyjnymi programu są:

- poprawa wyposażenia obiektów służących rehabilitacji osób niepełnosprawnych w sprzęt rehabilitacyjny,
- zwiększenie dostępności dla osób niepełnosprawnych urzędów, placówek edukacyjnych i zakładów opieki zdrowotnej,
- zatrudnienie osób niepełnosprawnych w nowotworzonych spółdzielniach socjalnych osób prawnych,
- zwiększenie możliwości uzyskania wsparcia dla projektów gmin i powiatów oraz organizacji pozarządowych dotyczących aktywizacji i/lub integracji osób niepełnosprawnych,
- zmniejszenie barier transportowych, które napotykają niepełnosprawni,
- poprawa dostępności warsztatów terapii zajęciowej dla niepełnosprawnych,
- zwiększenie aktywności samorządów powiatowych w działaniach dotyczących aktywizacji zawodowej Osób Niepełnosprawnych.

Uczeń na wsi – pomoc w zdobyciu wykształcenia przez osoby niepełnosprawne zamieszkujące gminy wiejskie oraz gminy miejsko-wiejskie –

Wczesna pomoc dziecku niepełnosprawnemu –

Celem strategicznym programu jest rehabilitacja dzieci niepełnosprawnych (z wyłączeniem rehabilitacji medycznej).

Celami operacyjnymi programu są:

- pomoc rodzicom (opiekunom prawnym) w procesie adaptacji do warunków życia, wynikających z faktu wychowywania dziecka niepełnosprawnego;
- przygotowanie rodziców (opiekunów prawnych) do udziału we wczesnym wspomaganiu rozwoju dziecka niepełnosprawnego;
- wsparcie placówek realizujących wczesną pomoc na rzecz dzieci niepełnosprawnych.

Wsparcie dla Biblioteki Centralnej Polskiego Związku Niewidomych –

Celem programu jest upowszechnienie czytelnictwa wśród osób niewidomych i słabowidzących poprzez wsparcie finansowe działalności Biblioteki Centralnej Polskiego Związku Niewidomych, w szczególności bieżących kosztów funkcjonowania Biblioteki, z wyłączeniem kosztów finansowanych w ramach innych tytułów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 214, poz. 1407, z późn. zm.).

Załącznik Nr 4

ANKIETA DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH dotycząca perspektywy wykorzystania potencjału intelektualnego oraz rozwoju kariery zawodowej osób niepełnosprawnych, sporządzona dla potrzeb rozprawy doktorskiej przygotowywanej na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, związanej z rozwojem i wykorzystaniem potencjału intelektualnego osób niepełnosprawnych w zarządzaniu organizacją.

☐ * - *proszę zakreślić właściwą odpowiedź*

1. Czy ma Pani/Pan orzeczony stopień niepełnosprawności?:*

☐ tak

☐ nie

2. Czy uważa Pani/Pan, że Osobom Niepełnosprawnym powinno być umożliwione podnoszenie poziomu ich wykształcenia i kwalifikacji zawodowych?* *Proszę uzasadnić.*

☐ tak,

ponieważ.....

☐ nie, *dlatego, że*

☐ nie mam zdania

3. Jaki poziom wykształcenia Osób Niepełnosprawnych zdaniem Pani/Pana byłby oczekiwany ze strony pracodawców?:*

	pracownicy fizyczni					pracownicy merytoryczni					kadra zarządzająca				
WYKSZTAŁCENIE	Zdecydowanie tak	tak	nie	Zdecydowanie nie	nie mam zdania	Zdecydowanie tak	tak	nie	Zdecydowanie nie	nie mam zdania	Zdecydowanie tak	tak	nie	Zdecydowanie nie	nie mam zdania
podstawowe															
średnie ogólne															
średnie techniczne															
wyższe licencjackie															
wyższe magisterskie															
Ze stopniem naukowym															

Proszę uzasadnić:

4. W jaki rodzaj wykształcenia byłaby Pani/byłby Pan skłonna/skłonny „zainwestować” w podnoszeniu swoich kwalifikacji aby zostać zatrudnionym na wymarzonym stanowisku pracy?:* Proszę uzasadnić.

- ☐ wykształcenie..... stanowisko.....
- ☐ wykształcenie..... stanowisko.....
- ☐ wykształcenie..... stanowisko.....

5. Czy Pani/Pana zdaniem programy wspomagające podniesienie poziomu wykształcenia przez Osoby Niepełnosprawne spełniają swoją funkcję?:* Proszę uzasadnić:

- ☐ tak, *dlatego, że*.....
- ☐ nie, *dlatego, że*
- ☐ nie mam zdania

6. Proszę podać jakie zna Pani/Panu programy wspomagające rozwój wykształcenia Osób Niepełnosprawnych?:*

- ☐
- ☐
- ☐

7. Czy Pani/Pana zdaniem, programy wspomagające podniesienie poziomu kwalifikacji zawodowych przez Osoby Niepełnosprawne spełniają swoją funkcję?:* Proszę uzasadnić:

- ☐ tak, *dlatego, że*
- ☐ nie, *dlatego, że*
- ☐ nie mam zdania.....

8. Proszę podać jakie to programy?:*

- ☐
- ☐
- ☐

9. Jaki rodzaj kwalifikacji i na jakich stanowiskach zdaniem Pani/Pana byłby najbardziej odpowiedni dla Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych w Pani/Pana Firmie?:* *Proszę uzasadnić, jakich kwalifikacji i stanowisk to dotyczy.*

- ☐ kwalifikacje.....stanowisko.....
- ☐ kwalifikacje.....stanowisko.....
- ☐ kwalifikacje.....stanowisko.....

10. Czy Pani/Pana zdaniem, oferta edukacyjna szkół spełnia oczekiwania Osób Niepełnosprawnych zamierzających podnieść swój poziom wykształcenia?:* *Proszę uzasadnić.*

- ☐ tak, *ponieważ*.....
- ☐ nie, *dlatego, że*.....

11. Jakiego typu to są szkoły?

	uczelnie prywatne					uczelnie państwowe				
	zdecydowanie tak	tak	nie	zdecydowanie nie	nie mam zdania	zdecydowanie tak	tak	nie	zdecydowanie nie	nie mam zdania
szkoły zawodowe										
szkoły średnie (liceum, technikum)										
szkoły wyższe										

12. Jakiego rodzaju niepełnosprawność i na jakim stanowisku Pani/Pana zdaniem, ma znaczenie w trakcie zatrudniania Osób Niepełnosprawnych przez przedsiębiorstwa.* *Proszę podać przykłady.*

- ☐ Rodzaj niepełnosprawności..... - stanowisko.....
- ☐ Rodzaj niepełnosprawności..... - stanowisko.....
- ☐ Rodzaj niepełnosprawności..... - stanowisko.....

13. Jakie czynniki wpływają Pani/Pana zdaniem na podnoszenie kwalifikacji przez Osoby Niepełnosprawne?:*

Proszę uzasadnić:

	Wykształcenie formalne (np. studia)					Doświadczenie zawodowe (dotychczasowa praca)					Doświadczenie pozazawodowe (zdobyte poza wykonywaną pracą)				
	zdecydowanie tak	tak	nie	zdecydowanie nie	nie mam zdania	zdecydowanie tak	tak	nie	zdecydowanie nie	nie mam zdania	zdecydowanie tak	tak	nie	zdecydowanie nie	nie mam zdania
Wymagania ze strony pracodawców															
Sklonność osób niepełnosprawnych do podnoszenie swojego statusu społecznego															
Możliwość awansu															
Możliwość utrzymania pracy															

14. Czy podnosi Pani/Pan swoje kwalifikacje zawodowe?*

☐ tak

☐ nie

15. W jaki sposób podnosi Pani/Pan swoje kwalifikacje zawodowe?:*

☐ poprzez szkolenia

☐ poprzez kursy

☐ e-learning

☐ doszktałcanie indywidualne

☐ inne – *proszę wymienić jakie?*

16. Czy podnosi Pani/Pan swój poziom wykształcenia?*

☐ tak

☐ nie

17. W jaki sposób podnosi Pani/Pan swój poziom wykształcenia?:*

☐ poprzez szkolenia

☐ poprzez kursy

☐ e-learning

☐ doszktałcanie indywidualne

☐ doszktałcanie w szkole średniej

☐ doszktałcanie w szkole wyższej

☐ inne – *proszę wymienić jakie?*

18. Czy korzysta Pani/Pan z dofinansowania nauki, szkoleń, kursów, itp. :*

☐ tak

☐ nie

19. W jaki sposób finansowany jest Pani/Pana rozwój intelektualny i zawodowy?

☐ samodzielnie, ze środków własnych

☐ ze stypendium, *podać jakiego?*

☐ przez przedsiębiorstwo

☐ przez PFRON

☐ inne instytucje, *podać jakie?*

20. Czy korzysta Pani/Pan z programów, podnoszących poziom wykształcenia i/lub poziom kwalifikacji?

☐ tak

☐ nie

21. Jaki rodzaj tych programów wspierających Osoby Niepełnosprawne i przez kogo finansowany jest Pani/Panu znany?* *Proszę uzasadnić*

☐ program.....finansowany przez

☐ program.....finansowany przez

☐ program.....finansowany przez

22. Z jakich programów pomocowych korzystają Pani/Pana zdaniem Firmy zatrudniające osoby niepełnosprawne?:*

- ☐ programy PFRON
☐ programy EFS
☐ inne, *podać, jakie?*

23. Czy korzystał/a Pan/Pani z programów finansujących swój rozwój intelektualny i zawodowy?*

- ☐ tak
☐ nie

24. Z jakich programów wspomagających Pani/Pan korzystała/korzystał finansując swój rozwój intelektualny i zawodowy?:*

- ☐ Junior
☐ Student II
☐ Komputer dla Homera
☐ Pegaz 2003
☐ Pitagoras 2007
☐ Uczeń na wsi
☐ Programy EFS
☐ Inne – *podać jakie?*

25. W jakim stopniu Pani/ Pana zdaniem programy wsparcia na rzecz podnoszenia wykształcenia i aktywizacji zawodowej Osób Niepełnosprawnych spełniają oczekiwania osób niepełnosprawnych?*

PROGRAMY WSPARCIA	wykształcenie				aktywizacja zawodowa			
	Nie spełniają tych oczekiwań w ogóle	spełniają te oczekiwania w niewielkim stopniu	spełniają te oczekiwania w stopniu znacznym	nie mam zdania	nie spełniają tych oczekiwań w ogóle	spełniają te oczekiwania w niewielkim stopniu	spełniają te oczekiwania w stopniu znacznym	nie mam zadnia
programy PFRON								
programy EFS (Europejskie Fundusze Strukturalne)								
programy Caritas, Pomoc Maltańska, pozostałe								

Proszę uzasadnić swoją wypowiedź:

26. Czy jest Pani/Pan zatrudniona/y?:*

- ☐ tak, *na jakim stanowisku?*
☐ nie, *dlaczego?*

27. Czy jest Pani/Pan zainteresowany podjęciem pracy?:*

- ☐ tak, *na jakim stanowisku?*
☐ nie, *dlaczego?*

28. Jakie formy zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych Pani/Pana zdaniem byłyby najbardziej odpowiednie?:*

- ☐ umowa o pracę
- ☐ umowa zlecenie
- ☐ umowa o dzieło
- ☐ samozatrudnianie

29. Czy elastyczne formy zatrudniania Pani/Pana zdaniem są odpowiednie dla Osób Niepełnosprawnych?

Elastyczne zatrudnianie stanowi nietypowe formy zatrudnienia charakteryzujące się elastycznością czasu i miejsca pracy

Proszę uzasadnić wypowiedź.

- ☐ tak, *ponieważ*
- ☐ nie, *dlatego, że*

30. Jaki rodzaj elastycznych form pracy stosowany jest w Pani/Pana Firmie?:*

- ☐ zastosowanie telepracy (*praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej*)
- ☐ wprowadzenie pracy dzielonej (*Polega ona na tym, iż dwóch lub więcej pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wykonuje jednakowe obowiązki w ramach jednego stanowiska pracy.*)
- ☐ wybór zadaniowego czasu pracy (*czas pracy pracownika określany jest wymiarem powierzonych mu zadań*)
- ☐ inne, *podać jakie?*

31. Jaki rodzaj elastycznych form pracy byłby Pani/Pana zdaniem najlepszy dla Osób Niepełnosprawnych?:*

- ☐ zastosowanie telepracy (*praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej*)
- ☐ wprowadzenie pracy dzielonej (*polega ona na tym, iż dwóch lub więcej pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wykonuje jednakowe obowiązki w ramach jednego stanowiska pracy.*)
- ☐ wybór zadaniowego czasu pracy (*czas pracy pracownika określany jest wymiarem powierzonych mu zadań*)

32. Jak ocenia Pani/Pan sytuację Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy?* *Proszę uzasadnić:*

- ☐ niekorzystna
- ☐ ani niekorzystna ani korzystna
- ☐ korzystna
- ☐ nie mam zdania

33. Jak ocenia Pani/Pan możliwość znalezienia pracy przez Osoby Niepełnosprawne? * *Proszę uzasadnić dlaczego tak jest:*

- ☐ trudno im znaleźć pracę, jaką chcą
- ☐ trudno im znaleźć jakąkolwiek pracę

- ☐ występują niewielkie problemy w znalezieniu pracy przez te osoby.....
- ☐ łatwo znaleźć im pracę.....
- ☐ bez problemu znajdują pracę.....
- ☐ nie mam zdania

34. Jakie czynniki Pani/Pana zdaniem wpływają na oferty pracy kierowane do Osób Niepełnosprawnych?*:

- ☐ poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych
- ☐ poziom kwalifikacji osób niepełnosprawnych
- ☐ stopień niepełnosprawności
- ☐ możliwość uzyskania dofinansowania przez pracodawcę
- ☐ inne, *jakie?*

35. Czy Pani/Pana zdaniem pracodawcy wykorzystują potencjał intelektualny Osób Niepełnosprawnych (ich zasoby wiedzy, doświadczenie, umiejętności)?*Proszę uzasadnić:** *potencjał intelektualny należy rozumieć, jako zbiór elementów zawierający zdolności oraz umiejętności będące w posiadaniu człowieka a stanowiące jego bogactwo w postaci wiedzy, doświadczenia, postrzegania otoczenia, procesów umysłowych, które to składają się na realne źródło zasobów możliwych do wykorzystania w określonych warunkach, miejscu i czasie.*

*Proszę uzasadnić:**

- ☐ w ogóle nie wykorzystują.....
- ☐ w niewielkim stopniu wykorzystują.....
- ☐ nie mam zdania
- ☐ wykorzystują w stopniu znacznym.....

36. Czy Pani/Pana zdaniem zasoby intelektualne Osób Niepełnosprawnych powinny być bardziej dostrzegane, doceniane i wykorzystywane przez pracodawców w przedsiębiorstwie? .* *Proszę uzasadnić*

- ☐ tak, ponieważ.....
- ☐ nie, dlatego że.....
- ☐ nie mam zdania

37. Czy Pani/Pana zdaniem kwalifikacje Osób Niepełnosprawnych powinny być bardziej dostrzegane, doceniane i wykorzystywane przez pracodawców w przedsiębiorstwie?* *Proszę uzasadnić*

- ☐ tak, ponieważ.....
- ☐ nie, dlatego że.....
- ☐ nie mam zdania

38. Co utrudnia Pani/Pana zdaniem podjęcie pracy przez Osoby Niepełnosprawne?* *(proszę o uszeregowanie podanych odpowiedzi w kolejności malejącej, przyjmując, że cyfra 1 oznacza czynnik najbardziej utrudniający podjęcie pracy):*

- ☐ dojazd do miejsca pracy –
- ☐ brak kompetencji (nieodpowiednie lub za niskie kwalifikacje –
- ☐ zbyt niskie wykształcenie –
- ☐ niedostosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych –

- ☐ nieprecyzyjnie sformułowane oferty pracy –
- ☐ zbyt wysoki stopień niepełnosprawności –
- ☐ obawa przed utratą świadczenia rentowego –
- ☐ inne – jakie?.....

39. Proszę podać swoją płeć:*

- ☐ kobieta
- ☐ mężczyzna

40. Proszę podać przedział wiekowy, w którym Pani/Pan się znajduje:*

- ☐ poniżej 18 r.ż.
- ☐ 18 – 25 r.ż.
- ☐ powyżej 25 r.ż.

41. Miejsce Pani/Pana zamieszkania:*

- ☐ wieś
- ☐ miasto (do 50 tys. mieszkańców)
- ☐ miasto(50 – 100 tys. mieszkańców)
- ☐ miasto (powyżej 100 tys. mieszkańców)

42. Jaki stopień niepełnosprawności ma Pani/Pan orzeczony?:*

- ☐ znaczny
- ☐ umiarkowany
- ☐ lekki

43. Proszę podać jaki ma Pani/Pan rodzaj niepełnosprawności?*

- ☐ niepełnosprawność sensoryczną: – (osoba niewidoma, niedowidząca, głucha, niedosłysząca, z zaburzeniami percepcji wzrokowej i słuchowej) *proszę podać jakie?*
- ☐ niepełnosprawność fizyczna (np. uszkodzony narząd ruchu, przewlekłe schorzenia narządów wewnętrznych,) *proszę podać jakie?*
- ☐ niepełnosprawność psychiczną (np. epilepsja, zaburzenia osobowości itd.) *proszę podać jakie?*
- ☐ niepełnosprawność złożoną (np. osoba niewidoma z zaburzeniami ruchu) *proszę podać jakie?*

44. Poziom Pani/Pana wykształcenia:*

- ☐ podstawowe
- ☐ zawodowe
- ☐ średnie
- ☐ wyższe licencjackie
- ☐ wyższe magisterskie
- ☐ inne – jakie?.....

Załącznik Nr 5

ANKIETA SKIEROWANA DO PRACODAWCÓW zatrudniających lub zamierzających zatrudniać osoby niepełnosprawne, dotycząca perspektywy wykorzystania potencjału intelektualnego oraz kariery zawodowej osób niepełnosprawnych, sporządzona dla potrzeb rozprawy doktorskiej przygotowywanej na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, związanej z rozwojem i wykorzystaniem potencjału intelektualnego osób niepełnosprawnych w zarządzaniu organizacją.

☐ * - proszę zakreślić właściwą odpowiedź

1. Czy zatrudniają Państwo w firmie Osoby Niepełnosprawne?

- ☐ tak
☐ nie

2. Jeśli TAK, co motywuje Państwa Firmę do zatrudniania Osób Niepełnosprawnych?*

- ☐ Firma ma wymierne korzyści z zatrudniania Osób Niepełnosprawnych
☐ Firma zyskuje wykwalifikowaną kadrę pracowniczą
☐ Firma zyskuje lojalnych pracowników
☐ wykształcenie Osób Niepełnosprawnych
☐ inne, *jakie?*.....

3. Jeśli w Państwa Firmie NIE są zatrudniane Osoby Niepełnosprawne to, co jest tego przyczyną?*

- ☐ Firma nie ma potrzeby zatrudniania Osób Niepełnosprawnych
☐ Firma nie posiada informacji co do możliwości zatrudniania Osób Niepełnosprawnych
☐ Nie jest to opłacalne dla Firmy ze względów finansowych(zbyt duże koszty)
☐ Firma ma obiekcje dotyczące funkcjonowania i efektywności Osób Niepełnosprawnych w miejscu pracy
☐ inne, *jakie?*.....

4. Czy Państwa Firma miała na uwadze możliwość zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych?*

- ☐ nie
☐ Państwa Firma takiego zatrudnienia nie brała pod uwagę
☐ tak
☐ tak, pod warunkiem że Państwa Firma będzie z tego względu osiągać wymierne korzyści
☐ inne, *podać jakie?*.....

5. Czy Państwa Firma posiada warunki do zatrudniania Osób Niepełnosprawnych?*

- ☐ nie, ponieważ w Państwa Firmie istnieją bariery, które nie będą w przyszłości likwidowane
☐ Państwa Firma zamierza z czasem zmniejszać ilość barier
☐ tak, Państwa Firma obecnie jest na etapie likwidacji barier
☐ tak, Firma jest w sposób optymalny przystosowana do zatrudniania Osób Niepełnosprawnych
☐ inne, *podać jakie?*

6. Czy w Państwa Firmie występują bariery uniemożliwiające zatrudnianie Osób Niepełnosprawnych? *
- ☐ tak,
- ☐ nie
7. Czy to są bariery?:*
- ☐ architektoniczne
- ☐ finansowe
- ☐ mentalne
8. Czy zgadza się Pani/Pana ze sformulowaniem: „Osoby Niepełnosprawne są gorszymi i mniej wydajnymi pracownikami”? **Proszę uzasadnić.*
- ☐ zdecydowanie nie.....
- ☐ raczej nie.....
- ☐ raczej tak.....
- ☐ zdecydowanie tak.....
- ☐ nie mam zdania
9. Jak ocenia Pani/Pan sytuację Osób Niepełnosprawnych na rynku pracy w ogóle?:* *Proszę uzasadnić.*
- ☐ niekorzystna.....
- ☐ ani niekorzystna ani korzystna.....
- ☐ korzystna.....
- ☐ bardzo korzystna.....
- ☐ nie mam zdania.....
10. Jak ocenia Pani/Pan możliwość znalezienia pracy przez Osoby Niepełnosprawne?:* *Proszę uzasadnić.*
- ☐ trudno im znaleźć pracę, jaką chcą.....
- ☐ trudno im znaleźć jakąkolwiek pracę.....
- ☐ występują niewielkie problemy w znalezieniu pracy przez te osoby
- ☐ łatwo znaleźć im pracę
- ☐ bez problemu znajdują pracę.....
- ☐ nie mam zdania
11. Czy w Pani/Pana zdaniem rodzaj niepełnosprawności ma znaczenie przy zatrudnianiu Osób Niepełnosprawnych w Państwa Firmie?
- ☐ tak, *ponieważ*.....
- ☐ nie, *dlatego że*.....
- ☐ nie mam zdania.....
12. Jakiego rodzaju niepełnosprawność i na jakim stanowisku ma znaczenie w trakcie zatrudniania Osób Niepełnosprawnych przez Państwa Firmę.* *Proszę podać przykłady.*
- ☐ Rodzaj niepełnosprawności.....-stanowisko.....
- ☐ Rodzaj niepełnosprawności.....-stanowisko.....
- ☐ Rodzaj niepełnosprawności.....-stanowisko.....
- ☐ Rodzaj niepełnosprawności.....-stanowisko.....

13. Czy Pani/Pana zdaniem pracodawcy wykorzystują potencjał intelektualny Osób Niepełnosprawnych (zasoby wiedzy, doświadczenie, umiejętności)?* *Proszę uzasadnić. Potencjał intelektualny należy rozumieć, jako zbiór elementów zawierający zdolności oraz umiejętności będące w posiadaniu człowieka a stanowiące jego bogactwo w postaci wiedzy, doświadczenia, postrzegania otoczenia, procesów umysłowych, które to składają się na realne źródło zasobów możliwych do wykorzystania w określonych warunkach, miejscu i czasie.*

- ☐ nie wykorzystują w ogóle
- ☐ w niewielkim stopniu wykorzystują.....
- ☐ wykorzystują w stopniu znacznym.....
- ☐ nie mam zdania.....

14. Czy Pana/Pani zdaniem tak rozumiany potencjał intelektualny (definicja powyżej) powinien być bardziej wykorzystywany i doceniany przez pracodawców w przedsiębiorstwie?* *Proszę uzasadnić.*

- ☐ tak.....
- ☐ nie
- ☐ nie mam zdania

15. Czy Pana/Pani zdaniem Osoby Niepełnosprawne zgłaszające się w procesie rekrutacji do Państwa Firmy spełniają oczekiwania pod względem kwalifikacji, aby mogły pracować w Państwa firmie?*

Proszę uzasadnić

- ☐ zdecydowanie nie.....
- ☐ raczej nie.....
- ☐ raczej tak.....
- ☐ zdecydowanie tak.....
- ☐ nie mam zdania

16. Czy Pana/Pani zdaniem Osoby Niepełnosprawne zgłaszające się w procesie rekrutacji do Państwa Firmy mają wystarczające wykształcenie, aby mogły pracować w Państwa firmie?*

	pracownicy fizyczni					pracownicy merytoryczni					kadra zarządzająca				
	zdecydowanie tak	tak	nie	zdecydowanie nie	nie mam zdania	zdecydowanie tak	tak	nie	zdecydowanie nie	nie mam zdania	zdecydowanie tak	tak	nie	zdecydowanie nie	nie mam zdania
podstawowe															
średnie ogólne															
średnie techniczne															
wyższe licencjackie															
wyższe magisterskie															
Ze stopniem naukowym															

Proszę uzasadnić:

17. Czy uważa Pani/Pan, że Osobom Niepełnosprawnym powinno być umożliwione podnoszenie poziomu ich wykształcenia? * *Proszę uzasadnić.*

- ☐ tak, *w jaki sposób*
- ☐ nie, *dlaczego?*
- ☐ nie mam zdania

18. Czy w Pani/Pana Firmie są organizowane kursy i/lub szkolenia podnoszące poziom kwalifikacji zawodowych? *Proszę podać, jakiego rodzaju są to kursy i/lub szkolenia.*

- ☐ Tak, *podać jakie*
- ☐ Nie, *podać dlaczego nie są organizowane*

19. Czy Pani/Pana zdaniem oferta edukacyjna szkół spełnia oczekiwania pracodawców w stosunku do zatrudnianych Osób również Niepełnosprawnych? : * *Proszę uzasadnić.*

- ☐ tak *ponieważ*
- ☐ nie, *dlatego, że*

20. Jakiego typu to są szkoły?

	uczelnie prywatne					uczelnie państwowe				
	zdecydowanie tak	tak	nie	zdecydowanie nie	nie mam zdania	zdecydowanie tak	tak	nie	zdecydowanie nie	nie mam zdania
szkoły zawodowe										
szkoły średnie (liceum, technikum)										
szkoły wyższe										

21. Jaki poziom wykształcenia zdaniem Pani/Pana byłby najbardziej odpowiedni dla Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych w Państwa Firmie? : * *Proszę uzasadnić, jakich stanowisk to dotyczy.*

- ☐ Wykształcenie podstawowe - *stanowisko*
- ☐ Wykształcenie zawodowe- *stanowisko*
- ☐ Wykształcenie średnie- *stanowisko*
- ☐ Wykształcenie wyższe licencjackie- *stanowisko*
- ☐ Wykształcenie wyższe magisterskie - *stanowisko*
- ☐ inne wykształcenie – *podać jakie?*-*stanowisko*

22. W jaki rodzaj wykształcenia byłaby Pani/Pana Firma skłonna „zainwestować” w podnoszeniu kwalifikacji Osób Niepełnosprawnych zatrudnionych w Firmie ? : * *Proszę uzasadnić.*

- ☐ *wykształcenie* *stanowisko*
- ☐ *wykształcenie* *stanowisko*
- ☐ *wykształcenie* *stanowisko*

23. Jaki rodzaj kwalifikacji i na jakich stanowiskach zdaniem Pani/Pana byłby najbardziej odpowiedni dla Osób Niepełnosprawnych zatrudnianych w Państwa Firmie?:* Proszę uzasadnić, jakich kwalifikacji i stanowisk to dotyczy.

- ☐ kwalifikacje..... - stanowisko.....
- ☐ kwalifikacje..... - stanowisko.....
- ☐ kwalifikacje..... - stanowisko.....

24. Co Pani/Pana zdaniem utrudnia podjęcie pracy przez Osoby Niepełnosprawne w ogóle? (proszę o uszeregowanie podanych odpowiedzi w kolejności malejącej, przyjmując, że cyfra 1 oznacza czynnik najbardziej utrudniający podjęcie pracy):

- ☐ dojazd do miejsca pracy –
- ☐ brak kompetencji (nieodpowiednie lub za niskie kwalifikacje) –
- ☐ zbyt niskie wykształcenie –
- ☐ niedostosowanie stanowisk pracy do potrzeb Osób Niepełnosprawnych –
- ☐ trudności z uzyskaniem form wsparcia -
- ☐ zbyt wysoki stopień niepełnosprawności –
- ☐ obawa przed utratą świadczenia rentowego –
- ☐ bariery psychiczne u osób niepełnosprawnych -
- ☐ zmienność prawa oraz zawłość przepisów -
- ☐ inne – jakie?.....

25. Jaki czynnik wpływa na podnoszenie wykształcenia i kwalifikacji przez Osoby Niepełnosprawne?:*

	Wykształcenie formalne (np. studia)					Doświadczenie zawodowe (dotychczasowa praca)					Doświadczenie pozazawodowe (zdobyte poza wykonywaną pracę)				
	Zdecydowanie tak	tak	nie	zdecydowanie nie	nie mam zdania	Zdecydowanie tak	tak	nie	zdecydowanie nie	nie mam zdania	Zdecydowanie tak	tak	nie	zdecydowanie nie	nie mam zdania
wymagania ze strony pracodawców															
skłonność Osób Niepełnosprawnych do podnoszenia swojego statusu społecznego															
możliwość awansu															
inne															

Proszę uzasadnić:.....

26. Jaki rodzaj programów wspierających Osoby Niepełnosprawne i przez kogo finansowany jest Pani/Panu znany?:* Proszę uzasadnić.

- ☐ program..... finansowany przez
- ☐ program.....finansowany przez
- ☐ program.....finansowany przez

27. Czy Pani/Pana Firma korzysta z programów pomocowych zatrudniających Osoby Niepełnosprawne?:*

- ☐ tak
- ☐ nie, *podać dlaczego?*

28. Z jakich programów pomocowych korzystają Pani/Pana zdaniem Firmy zatrudniające Osoby Niepełnosprawne?:*

- ☐ programy PFRON
- ☐ programy EFS (Europejskie Fundusze Strukturalne)
- ☐ inne, *podać jakie?*

29. Czy Pani/Pana Firma korzysta z programów pomocowych podnoszenie wykształcenia Osób Niepełnosprawnych?:*

- ☐ tak
- ☐ nie

30. Z jakich programów wspomagających Pani/Pana Firma korzystała finansując rozwój Osób Niepełnosprawnych?:*

- ☐ Junior
- ☐ Student II
- ☐ Komputer dla Homera
- ☐ Pegaz 2003
- ☐ Pitagoras 2007
- ☐ Uczeń na wsi
- ☐ Programy EFS (Europejskie Fundusze Strukturalne)
- ☐ Inne – *podać jakie?*

31. W jakim stopniu Pani/ Pana zdaniem programy wsparcia na rzecz podnoszenia wykształcenia i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych spełniają oczekiwania Osób Niepełnosprawnych?:*

PROGRAMY WSPARCIA	wykształcenie				aktywizacja zawodowa			
	nie spełniają tych oczekiwań w ogóle	spełniają te oczekiwania w niewielkim	spełniają te oczekiwania w stopniu znacznym	nie mam zdania	nie spełniają tych oczekiwań w ogóle	spełniają te oczekiwania w niewielkim	spełniają te oczekiwania w stopniu znacznym	nie mam zdania
programy PFRON								
programy EFS (Europejskie Fundusze Strukturalne)								
programy Caritas, Pomoc Maltańska, pozostałe								

Proszę uzasadnić swoją wypowiedź:

32. Jakie formy zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych są stosowane w Pani/Pana Firmie?:*

- ☐ umowa o pracę
- ☐ umowa o dzieło
- ☐ umowa zlecenie
- ☐ inne, *podać jakie?*

33. Czy elastyczne formy zatrudniania są stosowane w Pani/Pana Firmie?:* *przez elastyczne formy zatrudniania należy rozumieć nietypowe formy zatrudnienia charakteryzujące się elastycznością czasu i miejsca pracy*

- ☐ tak, *podać, jakie*
- ☐ nie

34. Jaki rodzaj elastycznych form pracy stosowany jest w Pani/Pana Firmie?:*

- ☐ zastosowanie telepracy (*praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej*)
- ☐ wprowadzenie pracy dzielonej (*Polega ona na tym, iż dwóch lub więcej pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wykonuje jednakowe obowiązki w ramach jednego stanowiska pracy.*)
- ☐ wybór zadaniowego czasu pracy (*czas pracy pracownika określany jest wymiarem powierzonych mu zadań*)
- ☐ inne, *podać jakie?*

35. Proszę podać swoją płeć:

- ☐ kobieta
- ☐ mężczyzna

36. Proszę podać przedział wiekowy, w którym Pani/Pan się znajduje:*

- ☐ poniżej 18 r.ż.
- ☐ 18 – 25 r.ż.
- ☐ powyżej 25 r.ż.

37. Miejsce Pani/Pana zamieszkania:*

- ☐ wieś
- ☐ miasto (do 50 tys. mieszkańców)
- ☐ miasto(50 – 100 tys. mieszkańców)
- ☐ miasto (powyżej 100 tys. mieszkańców)

38. Gdzie znajduje się Państwa firma:

- ☐ wieś
- ☐ miasto (do 50 tys. mieszkańców)
- ☐ miasto(50 – 100 tys. mieszkańców)
- ☐ miasto (powyżej 100 tys. mieszkańców)

39. Forma prawno - organizacyjna Państwa przedsiębiorstwa:

- ☐ działalność gospodarcza prowadzona przez osobę fizyczną
- ☐ spółka prawa cywilnego
- ☐ spółka prawa handlowego
- ☐ przedsiębiorstwo państwowe
- ☐ spółdzielnia
- ☐ jednostka, zakład budżetowy
- ☐ inne, *proszę wymienić*