

mgr KAROLINA PAWŁOWSKA-CYPRYSIAK (ORCID: 0000-0002-1349-6709)

dr KATARZYNA HILDT-CIUPIŃSKA (ORCID: 0000-0002-1219-1671)

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Kontakt: kapaw@ciop.pl

DOI: 10.5604/01.3001.0015.0298

Możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną – opinie pracodawców

Fot. Krakenimages.com/Bigstockphoto



Celem artykułu jest przedstawienie opinii pracodawców o zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością intelektualną. Możliwość podjęcia pracy to szansa na rozwój osobowości oraz ograniczenie izolacji społecznej tych osób, jednakże z punktu widzenia pracowników powiatowych urzędów pracy szanse na taką aktywność są niewielkie. Główną tego przyczyną jest niski poziom wykształcenia, gdyż zdecydowana większość osób z niepełnosprawnością intelektualną posiada jedynie podstawowe wykształcenie, a tylko niewielka część – zawodowe specjalne. Mimo że ludzie pozytywnie odnoszą się do aktywności zawodowej tej grupy, to nie są skłonni do jej zatrudniania we własnych przedsiębiorstwach. Badania kwestionariuszowe prowadzone w CIOP-PIB w roku 2020 miały na celu pokazanie, jaka opinia panuje wśród pracodawców na temat osób z niepełnosprawnością intelektualną jako pracowników oraz na temat ich zatrudniania. W artykule zawarto wyniki tych badań.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność intelektualna, zatrudnienie, opinie pracodawców

Employment opportunities for persons with intellectual disabilities – employers' opinions

The aim of the article is to present employers' opinions towards employing people with intellectual disabilities. The possibility of employment is a chance to develop and possibility to limit the social isolation of this group. However the chance for such activity for the people of intellectual disability is low from the point of view of workers of poviat labor offices. Low level of education is the main reason for not employing people with intellectual disability. The vast majority of this group have only primary education, and only a small part has special vocational education. Despite the fact that people have a positive attitude to the professional activity of people with intellectual disability, they are not willing to employ it in their own enterprises. The aim of the questionnaire research conducted at CIOP-PIB in 2020 was to show the opinion about people with intellectual disability as workers and employers opinions toward about employment of this group. The article presents the results of these studies.

Keywords: intellectual disability, employment, employers' opinions

Wstęp

Niepełnosprawność intelektualna jest niejednorodną grupą zaburzeń o różnych przyczynach, objawach i przebiegu, dotyczy sfery poznawczej oraz osobowości. Ujawnia się przed 18. rokiem życia, a osoby z tą niepełnosprawnością mają problemy w zakresie uczenia się i funkcjonowania społecznego [1].

Według danych z badania stanu zdrowia ludności Polski w 2014 r. grupa osób z niepełnosprawnością intelektualną liczyła 240,7 tys. [2]. Szacuje się, że wśród osób z tą niepełnosprawnością 80% stanowią osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności, 12% – o stopniu umiarkowanym, 7% – o stopniu znacznym, a 1% – o stopniu głębokim. Najlepiej funkcjonującą grupą są osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności, jednakże należy pamiętać, że osoby z niepełnosprawnością umiarkowaną, znaczną i głęboką również mogą się dobrze odnajdywać w środowisku społecznym i zawodowym – pod warunkiem zapewnienia im odpowiedniego wsparcia [3].

Na podstawie ilorazu inteligencji można wyróżnić cztery stopnie niepełnosprawności intelektualnej:

- lekki – IQ na poziomie 69-50, co u osób dorosłych odpowiada wiekowi umysłowemu od 9 do mniej niż 12 lat
- umiarkowany – IQ na poziomie 49-35 – odpowiada wiekowi umysłowemu od 6 do 9 lat
- znaczny – IQ na poziomie 34-20 – odpowiada wiekowi umysłowemu od 3 do 6 lat
- głęboki – IQ na poziomie 20 i poniżej – odpowiada wiekowi umysłowemu poniżej 3 lat [4].

Według definicji American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) iloraz inteligencji nie jest jedynym wyznacznikiem tej niepełnosprawności. Jej charakterystyczną cechą są znaczne ograniczenia w zakresie funkcjonowania intelektualnego (zwłaszcza w zakresie takich zdolności, jak rozumowanie, uczenie się, rozwiązywanie problemów) oraz zachowań przystosowawczych (zalicza się do nich umiejętności: koncepcyjne – np. czytanie, pisanie, używanie pojęć; społeczne – np. zdolności interpersonalne, poczucie społecznej odpowiedzialności, oraz praktyczne – np. umiejętności zawodowe, korzystanie z opieki zdrowotnej, umiejętności planowania dnia codziennego) [1].

Badania pokazują, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną są postrzegane jako smutne,

cierpiące, nieprzewidywalne i powolne. Są charakteryzowane jako te, które potrafią się zaprzyjaźnić i kochać z jednej strony, a z drugiej – jako agresywne i o niechlujnym wyglądzie. Nierzadko mówi się też o tzw. pozornej integracji, czyli wyrażaniu pozytywnych opinii na temat integracji tej grupy ze środowiskiem, o ile nie dotyczy to osobiście autorów owych opinii, ich najbliższych i ich rodzin. Wiele funkcjonujących stereotypów wpływa na unikanie kontaktu zarówno z osobą z niepełnosprawnością intelektualną, jak i z jej najbliższymi [5].

Celem artykułu jest przedstawienie opinii pracodawców o zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością intelektualną. Przedstawiono w nim wyniki badań kwestionariuszowych, realizowanych w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie w 2020 r.

Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną

Podjęcie pracy przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną stwarza szansę na rozwój ich osobowości oraz ograniczenie izolacji społecznej, jednak z punktu widzenia pracowników powiatowych urzędów pracy szanse na taką aktywność są niewielkie. Główną tego przyczyną jest niski poziom wykształcenia tej grupy, gdyż zdecydowana większość ma jedynie podstawowe wykształcenie, a tylko niewielka część – zawodowe specjalne. Z kolei wśród osób niezatrudnionych największą grupę stanowią osoby z umiarkowaną i znaczną niepełnosprawnością intelektualną, które mogą podjąć pracę w zakładach pracy chronionej, warsztatach terapii zajęciowej oraz zakładach aktywizacji zawodowej [5]. Dodatkowo konkurowanie z osobami pełnosprawnymi na rynku pracy jest dość trudne. Obok niskiego wykształcenia osobom z niepełnosprawnością intelektualną brakuje kwalifikacji, a postawy otoczenia również nie są sprzyjające. Badania wykazują, że bardzo niski odsetek w tej grupie – zaledwie 3,1% – ma stałą pracę, a kolejne 2,3% wykonuje pracę dorywczą lub sezonową [6].

Ludzie pozytywnie odnoszą się do aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną, lecz nie są skłonni do ich zatrudniania we własnych przedsiębiorstwach. Uwypuklanie negatywnych cech i zaniżanie możliwości rozwojowych tej grupy wynika z małej świadomości na temat skutków jej odseparowania od społeczeństwa i zmniejszenia stymulacji ze strony środowiska [5].

Według badań w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną ich ograniczenia w pracy zawodowej są spowodowane głównie trudnościami z komunikowaniem się, zapamiętywaniem oraz koncentracją. Należy również zwrócić uwagę na niedoskonałości programów szkolenia zawodowego tej grupy oraz jej stereotypowe postrzeganie przez pracodawców, w tym przekonanie o braku kwalifikacji zawodowych. Z drugiej strony, pracodawcy wyrażają opinię, że zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną nie wpływa negatywnie na wizerunek przedsiębiorstwa oraz nie przyczynia się do zwiększenia wypadkowości czy obniżenia wydajności pracy. Literatura wskazuje, że otwarte postawy wobec zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną w większości

przypadków wynikają z osobistych doświadczeń i kontaktów z takimi osobami [7].

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną są w stanie nabyć umiejętności wykonywania wielu prostych prac, przydatne w różnych zawodach. Mają natomiast trudność z dostosowaniem się do wymagań pracy i zachowaniem odpowiednio do sytuacji, zwłaszcza w zakresie zdyscyplinowania, punktualności, dokładności, systematyczności czy utrzymania porządku na stanowisku pracy. Aby je wspomóc w przystosowaniu się i utrzymaniu zatrudnienia, należy stawiać cele i stwarzać zachęty. Ważne są również otwartość i przyjazne nastawienie otaczającego środowiska [8]. Osoby z niepełnosprawnością są rzetelne, zmotywowane do pracy i dokładne. Bardzo dobrze się sprawdzają jako pracownicy na stanowiskach pomocniczych, przy prostych czynnościach lub pracach precyzyjnych [7].

Materiał, metoda i informacje o grupie badanej

Badania przeprowadzono z wykorzystaniem e-kwestionariusza (metodą CAWI) opracowanego na potrzeby tego zadania. Pytania skonstruowano na podstawie przeglądu piśmiennictwa oraz dotychczasowych badań dotyczących postrzegania osób z niepełnosprawnością intelektualną. Ocena tych osób jako pracowników odbywała się na tle oceny osób z pozostałymi rodzajami niepełnosprawności, co miało zapewnić większą obiektywność wyrażanych opinii.

Ankieta składała się z pięciu części, zawierających pytania dotyczące:

- wieku, płci, miejsca zamieszkania i poziomu wykształcenia badanych oraz pytania dotyczące samego przedsiębiorstwa (wielkości, branży, sektora zatrudnienia);
- osób z niepełnosprawnością w otoczeniu społecznym;
- opinii o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami;
- oceny pracy i kwalifikacji osób z niepełnosprawnością;
- zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną, niepojawiające się wcześniej.

Do grupy osób biorących udział w badaniach kwestionariuszowych zaproszono pracodawców:

- zatrudniających osoby z niepełnosprawnością oraz niezatrudniających takich osób
- działających na otwartym rynku pracy
- prowadzących małe, średnie i duże przedsiębiorstwa.

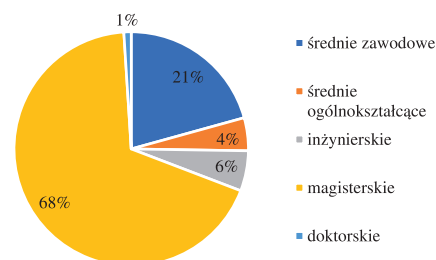
Dobór grupy do badań był doborem kwotowo-celowym, gdzie kwoty wyznaczone były przez status „zatrudniam osoby z niepełnosprawnością” bądź „nie zatrudniam osób z niepełnosprawnością”. Badania prowadzono na terenie całej Polski.

Wyniki badań

Przebadano 200 pracodawców lub ich przedstawicieli, wśród których 50% stanowiły osoby zatrudniające osoby z niepełnosprawnością (OzN). Kobiety stanowiły 54% tej grupy, a średnia wieku wyniosła ok. 41 lat. Największy odsetek (47%) stanowiły osoby zamieszkujące duże miasta (powyżej 500 tys. mieszkańców) a najmniejszy (5%) – osoby

zamieszkujące tereny wiejskie. Prywatny sektor zatrudnienia był reprezentowany przez 92% badanych, państwowy – przez 5%, sektor organizacji pozarządowych – przez 2%, a 1% osób nie wskazało żadnej z odpowiedzi.

Biorąc pod uwagę wykształcenie badanej grupy pracodawców, największy odsetek stanowiły osoby z wykształceniem wyższym (magisterskim) – 68% badanych, natomiast najmniejszy – osoby z wykształceniem podstawowym bądź niepełnym podstawowym, gimnazjalnym lub z dyplomem (rys. 1).



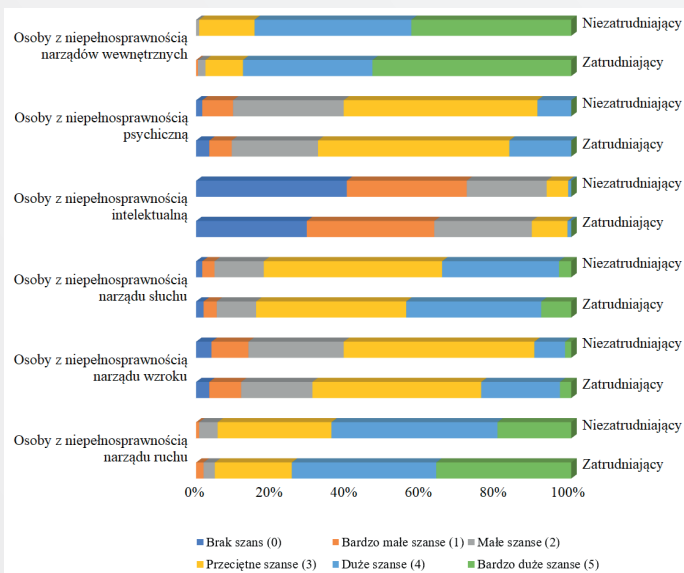
Rys. 1. Struktura wykształcenia badanej grupy pracodawców lub ich przedstawicieli (N = 200)

Fig. 1. Educational structure of the surveyed group of employers or their representatives (N = 200)

Na pytanie „Czy uważa Pan/Pani, że w Pana/Pani branży możliwe jest zatrudnienie osób z niepełnosprawnością?” po 38% badanych odpowiedziało „tak” lub „tak, ale na wybranych stanowiskach”, 20% wskazało, że nie ma takiej możliwości, a jedynie 4% stwierdziło, że jest taka możliwość, ale po odpowiednim dostosowaniu stanowiska pracy.

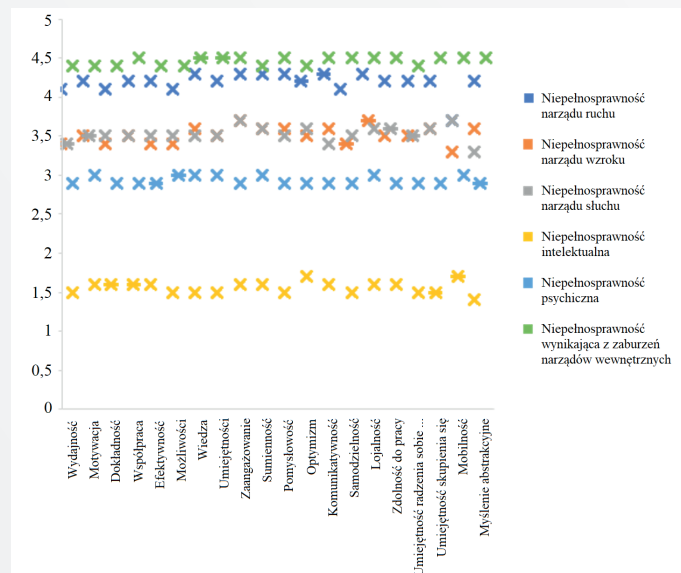
Zdecydowana większość badanych niezatrudniających OzN (71%) zadeklarowała, że chciałyby zatrudniać takie osoby. Na pytanie o powody badani odpowiadali m.in.: „Bo to są wartościowi pracownicy”, „Ze względu na możliwość uzyskania wsparcia ze strony PFRON”, „Zależy mi na dobrym pracowniku bez względu na sprawność”, „Nie widzę różnicy, chcę zatrudnić po prostu dobrych fachowców, nie przeszkadza mi niepełnosprawność”, „Każdemu zatrudnianemu pracownikowi potrafię stworzyć odpowiednie miejsce pracy (biorąc pod uwagę kwalifikacje, niepełnosprawność, potrzeby etc.), dostosować i zorganizować tę pracę”, „Uważam, że osoby niepełnosprawne są tak samo dobrymi i wykwalifikowanymi pracownikami jak osoby sprawne”, „Obniżenie kosztów pracy”, „Myślę, że dużo wniosłyby do zespołu”, „Kwestie wizerunkowe”, „Pozytywne doświadczenia w kontaktach z tymi osobami, dobre opinie innych pracodawców zatrudniających już osoby niepełnosprawne”.

Z kolei na pytanie, dlaczego badani nie chcą zatrudniać OzN, pozostałe 29% udzieliło m.in. takich odpowiedzi: „Niestety nie mogę zatrudnić z powodu specyfiki świadczonych usług”, „Z powodu dużej ilości problemów, które mogą się pojawić wraz z ich zatrudnieniem”, „Zadania do wykonania wymagają pełnej sprawności”, „Ze względu na krótki czas pracy oraz częste zwolnienia”, „Słyszałam złe opinie na temat niepełnosprawnych pracowników”, „Złe doświadczenia innych ze współpracy z osobami niepełnosprawnymi”, „Dlatego, że nie poradziłby sobie z obowiązkami, a poza tym byłoby zbyt duże ryzyko, że z powodu stanu zdrowia nie gwarantowałby wykonania pracy w terminie”, „Osoby



Rys. 2. Ocena szans osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności na zatrudnienie w ogóle (N = 200)

Fig. 2. Assessment of the employment opportunities of people with various types of disability in general (N = 200)



Rys. 3. Kompetencje pracowników z różnymi rodzajami niepełnosprawności, oceniane w skali od 1 do 5 przez pracodawców lub ich przedstawicieli (N = 200)

Fig. 3. Competences of employees with various types of disability assessed on a scale from 1 to 5 by employers or their representatives (N = 200)

niepełnosprawne są roszczeniowe, nie spełniają wymagań, „Nie mam odpowiednich stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych”.

Szanse na zatrudnienie osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności według pracodawców

Na pytanie o to, które z OzN mają największe szanse na zatrudnienie w ogóle, większość badanych wskazała osoby z niepełnosprawnością wynikającą z zaburzeń narządów wewnętrznych oraz osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu. Najmniejsze szanse według pracodawców na rynku pracy mają osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Taka ocena szans formułowana jest zarówno przez grupę pracodawców zatrudniających, jak i niezatrudniających OzN, przy czym pracodawcy niezatrudniający wyrażają bardziej rygorystyczne opinie w tym zakresie (rys. 2.).

W odpowiedzi na pytanie, które OzN mają największe szanse na zatrudnienie w ich przedsiębiorstwie, również wskazywano głównie osoby z niepełnosprawnością wynikającą z zaburzeń narządów wewnętrznych oraz osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu. Na drugim biegunie, a więc z najmniejszymi szansami na zatrudnienie w danym przedsiębiorstwie, znalazły się osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Oceny te nie były zależne od tego, czy pracodawca zatrudniał OzN, czy też ich nie zatrudniał.

Uwagę zwraca fakt, że badani raczej negatywnie oceniali (na poziomie 0 lub 1) szanse na zatrudnienie OzN we własnym przedsiębiorstwie, niezależnie od rodzaju niepełnosprawności. Dla przykładu dwie niepełnosprawności (niepełnosprawność układowa oraz niepełnosprawność narządu ruchu), które najlepiej oceniano pod względem szans na zatrudnienie

w ogóle, w badaniu szanse na zatrudnienie w konkretnym przedsiębiorstwie otrzymały oceny na poziomie 0 lub 1.

Ocena pracy i kompetencji osób z niepełnosprawnością

Na pytanie, czy OzN mają takie same kompetencje jak osoby sprawne, 52% badanych stwierdziło: „Tak, ale nie każda osoba z niepełnosprawnością – zależy to od rodzaju niepełnosprawności”. Odpowiedź „Tak, to nie zależy od niepełnosprawności” wskazało 32% badanych, z kolei 16% badanych uznało, że OzN mają niższe kompetencje niż osoby sprawne. Na pytanie, czy OzN dobrze wykonują swoją pracę, 42% respondentów odpowiedziało „Tak”.

Według badanych, zarówno zatrudniających, jak i niezatrudniających OzN, największego wsparcia w podejmowaniu i utrzymaniu zatrudnienia wymagają osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Badanych poproszono również o ocenę 20 cech/kompetencji w odniesieniu do każdego z sześciu rodzajów niepełnosprawności. Do tych cech/kompetencji zaliczono: wydajność, motywację, dokładność, współpracę, efektywność, możliwości, wiedzę, umiejętności, zaangażowanie, sumienność, pomysłowość, optymizm, komunikatywność, samodzielność, lojalność, zdolność do pracy, umiejętność radzenia sobie w nieprzewidzianych sytuacjach, umiejętność skupienia się, mobilność, myślenie abstrakcyjne. Każdy z tych elementów badani oceniali w skali od 1 (bardzo mało, w bardzo małym stopniu) do 5 (bardzo dużo, w bardzo dużym stopniu). Na rys. 3. zestawiono średnią ocen poszczególnych cech/kompetencji w odniesieniu do pracowników z niepełnosprawnością narządu ruchu, wzroku lub słuchu oraz niepełnosprawno-

ścią intelektualną, psychiczną bądź wynikającą z zaburzeń narządów wewnętrznych.

Biorąc pod uwagę ocenę całościową, najwyżej oceniono kompetencje pracowników z niepełnosprawnością narządów wewnętrznych (układową), następnie pracowników z niepełnosprawnością narządu ruchu, niepełnosprawnością narządu słuchu, niepełnosprawnością narządu wzroku i niepełnosprawnością psychiczną, a najniżej – osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Analizując średnie w zakresie poszczególnych niepełnosprawności, można zauważyć, że:

- u osób z niepełnosprawnością narządu ruchu najwyżej (średnio na poziomie 4,3 pkt) oceniono wiedzę, zaangażowanie, sumienność, pomysłowość, komunikatywność i lojalność, najniżej zaś (średnio na poziomie 3,7 pkt) mobilność
- u osób z niepełnosprawnością narządu wzroku najwyżej (średnio na poziomie 3,7 pkt) oceniono zaangażowanie i lojalność, najniżej zaś (średnio na poziomie 3,3 pkt) mobilność
- u osób z niepełnosprawnością narządu słuchu najwyżej (średnio na poziomie 3,7 pkt) oceniono zaangażowanie i mobilność, najniżej zaś (średnio na poziomie 3,3 pkt) myślenie abstrakcyjne
- u osób z niepełnosprawnością intelektualną najwyżej (średnio na poziomie 1,7 pkt) oceniono optymizm i mobilność, najniżej zaś (średnio na poziomie 1,4 pkt) myślenie abstrakcyjne
- u osób z niepełnosprawnością psychiczną wszystkie wymienione kompetencje/cechy oceniono na podobnym poziomie (średnia w granicach 3,0-2,9 pkt)
- u osób z niepełnosprawnością narządów wewnętrznych (układową) wszystkie wymienione kompetencje/cechy oceniono na podobnym poziomie (średnia w granicach 4,4-4,5 pkt).

W celu określenia, czy ocena kompetencji OzN dokonana przez pracodawców zatrudniających

takie osoby różni się istotnie od oceny pracodawców niezatrudniających ich, przeprowadzono nieparametryczny test istotności U Manna-Whitneya.

Analiza statystyczna wyników wykazała, że pracodawcy zatrudniający OzN znacząco lepiej (w porównaniu z pracodawcami niezatrudniającymi takich osób) oceniają pracowników z niepełnosprawnością narządu wzroku lub słuchu, intelektualną, psychiczną oraz wynikającą z dysfunkcji narządów wewnętrznych – w zakresie wszystkich kompetencji branych pod uwagę w badaniu. Z kolei w przypadku osób z niepełnosprawnością narządu ruchu lepiej oceniano współpracę, umiejętności, zaangażowanie, sumienność, pomysłowość, optymizm, samodzielność, lojalność, zdolność do pracy, umiejętność radzenia sobie w nieprzewidywanych sytuacjach oraz myślenie abstrakcyjne.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w świadomości pracodawców

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną częściej były określane przez pracodawców (zatrudniających i niezatrudniających OzN) zarówno jako te, które: są „jak dzieci” i wymagają ciągłej opieki, częściej pozostają poza rynkiem pracy, są częściej izolowane społecznie, mają taki rodzaj niepełnosprawności, o którym mało wiadomo, mają gorsze możliwości w zakresie edukacji i kształcenia w porównaniu z osobami zdrowymi, nie są w stanie pracować bez dużej pomocy i wsparcia innych, mają trudności z nawiązywaniem kontaktów międzyludzkich, wymagają ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem, wywołują u innych negatywne nastawienie i niechęć, powinny pracować na chronionym rynku pracy oraz nie mają praktycznie żadnych możliwości i wyboru na rynku pracy. Jednakże pracodawcy zatrudniający OzN zwrócili również uwagę na pozytywny aspekt funkcjonowania zawodowego tej grupy – określili ją jako zmotywowaną, otwartą oraz chętną do pracy.

Zdecydowana większość badanych (77%) wskazała, że wobec grupy osób z niepełnosprawnością intelektualną pracodawcy przejawiają raczej negatywny stosunek, a 81% uznało, że te osoby nie są dobrze przygotowane do pracy.

Na pytanie „Czy przy zapewnieniu wsparcia zdecydowałby się Pan/zdecydowałaby się Pani na zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością intelektualną?” 47% badanych odpowiedziało „Nie wiem, trudno powiedzieć”.

Do najistotniejszych barier w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną badani zaliczyli niskie wykształcenie osób z niepełnosprawnością intelektualną (59%), a także ich niesamodzielność (44%). Dodatkowo wskazywano: brak stanowisk pracy dla tej grupy, obawy pracodawców – wynikające ze stereotypów i uprzedzeń – odnośnie do możliwości funkcjonowania tej grupy osób w środowisku zawodowym, brak wiedzy na temat niepełnosprawności i niechęć do zatrudniania OzN, brak odpowiednich narzędzi zachęty, brak asystentury, niechęć współpracowników, infantylność, problemy z komunikacją i nieprzewidywalność.

Badani mieli trudności z wymienieniem korzyści z zatrudnienia osób z niepełnosprawnością

intelektualną. Aż 71% badanych wskazało, że trudno przewidzieć lub wymienić takie korzyści, 23% stwierdziło, że nie ma żadnych korzyści, a zdaniem 6% takie korzyści istnieją. Te 6% badanych oprócz korzyści finansowych zwracało uwagę na takie pozytywy, jak: możliwość pozyskania dobrego pracownika, niesienie pomocy w odnalezieniu się na rynku pracy, społeczne zaangażowanie firmy, otwarcie się na inność czy wsparcie osób z niepełnosprawnościami i danie im szansy na pełniejsze życie.

Podsumowanie

Poddając wstępnej analizie uzyskane wyniki badań, można zauważyć, że pracodawcy pozytywnie oceniają ogólne szanse na zatrudnienie OzN. Ta ocena ulega modyfikacji, kiedy pracodawcom zadaje się pytanie o ocenę szans na zatrudnienie tej grupy w ich zakładach pracy.

Biorąc pod uwagę całościową ocenę możliwości, kompetencji i umiejętności osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, zdecydowanie lepiej wypadają osoby z niepełnosprawnością wynikającą z zaburzeń narządów wewnętrznych oraz niepełnosprawnością narządu ruchu. Najniższą ocenę uzyskują osoby z niepełnosprawnością intelektualną. W oczach pracodawców jest to grupa o najmniejszych kompetencjach, niesamodzielna i wymagająca największego wsparcia, wzbudzająca niechęć wśród współpracowników, nieprzygotowana do pracy oraz nieposiadająca szans na zatrudnienie. Według badanych wymaga ona największego wsparcia przy podejmowaniu i utrzymywaniu zatrudnienia. Negatywne stereotypy dotyczące niepełnosprawności w miejscu pracy są więc w dużej mierze związane z brakiem doświadczenia z zatrudnianiem tych osób.

Krytyczna ocena osób z niepełnosprawnością intelektualną i negatywne postawy wobec ich zatrudnienia mogą wynikać z kilku przesłanek. Po pierwsze, niektóre z niepełnosprawności są bardziej obecne w przestrzeni publicznej i tym samym – bardziej „znane”, co przekłada się na mniejsze obawy. Sami pracodawcy wskazują, że mają bardzo małą wiedzę na temat zatrudniania i możliwości osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz na temat samej niepełnosprawności. Posługują się więc panującymi powszechnie stereotypami.

Po drugie, zdaniem pracodawców lepiej oceniane niepełnosprawności wymagają mniejszego wsparcia w podejmowaniu i utrzymaniu zatrudnienia, wysiłku i wkładu finansowego. Dodatkowo niepełnosprawności wynikające ze schorzeń związanych z ciałem i jego defektami są bardziej „akceptowane”, natomiast te związane z funkcjonowaniem psychicznym czy intelektualnym są mocniej defaworyzowane i izolowane społecznie.

Wyniki badań wskazują na dużą potrzebę prowadzenia szeroko zakrojonych działań uświadamiających wśród pracodawców i pracowników. Celem tych działań powinno być wskazywanie możliwości osób z niepełnosprawnością intelektualną, dostarczanie pełnej informacji na temat samej niepełnosprawności i udzielanie odpowiedzi na pojawiające się pytania. Należy też pamiętać

o tym, że zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną jest w jakimś sensie przełamywaniem negatywnych stereotypów wobec tej grupy i daje szanse na jej pełne włączenie do społeczeństwa.

BIBLIOGRAFIA

- [1] BUGAJSKA, J., PAWŁOWSKA-CYPRYSIAK, K. et al. Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w pracy. Poradnik dla pracodawców. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, 2019.
- [2] Stan zdrowia ludności Polski w 2014 r. Główny Urząd Statystyczny, 2016.
- [3] WOŁOWICZ-RUSZKOWSKA, A. Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi) oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego – podręcznik dobrych praktyk. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2012.
- [4] WORLD HEALTH ORGANIZATION. ICD-10 Version:2016 [online, viewed 14.12.2020]. Available from: <http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2016/en>.
- [5] STELTER, Ż. Młodzi dorośli z niepełnosprawnością intelektualną: kontekst społeczny. In: Anna I. BRZEZIŃSKA, Radosław KACZAN, Karolina SMO-CZYŃSKA, eds. Diagnostyka potrzeb i modele pomocy dla osób z ograniczeniami sprawności. Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2010.
- [6] ODOJ, G. Problemy integracji społecznej osób niepełnosprawnych intelektualnie. In: Elżbieta GÓRNIKOWSKA-ZWOLAK, Wiesława WALKOWSKA, eds. Dzieło Lucyny Frąckiewicz inspiracją dla współczesnej polityki społecznej. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2015.
- [7] PIETRZAK, M., SOBOCHA, E. Kompetencje społeczne a możliwości aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną na otwartym rynku pracy. *Przedsiębiorczość – Edukacja [Entrepreneurship – Education]*. 2019, 15(2): 95-105.
- [8] WOLSKA, D. Poziom umiejętności życiowych osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną – beneficjentów zatrudnienia wspomaganego. *Niepełnosprawność. Dyskursy pedagogiki specjalnej*. 2016, 24: 20-34.

Publikacja opracowana na podstawie wyników V etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2021-2022 w zakresie zadań służb państwowych ze środków Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii.

Koordinator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.