

Zatrudnialność osób niepełnosprawnych na przykładzie badań empirycznych

Streszczenie

W artykule zaprezentowano część szerszych badań poświęconych zatrudnialności osób niepełnosprawnych w województwie lubuskim. Do celów badawczych opracowano autorski model zatrudnialności, oparty o cztery wartości: zdrowie/sprawność, wykształcenie, pracę i bezpieczeństwo społeczne, które wyznaczają przestrzeń analizy badawczej zatrudnialności. Przedstawiono wyniki samooceny zatrudnialności respondentów na podstawie pytania zadanego wprost (prosty wskaźnik zatrudnialności) oraz oceny wyliczonej na podstawie opracowanego modelu (syntetyczne wskaźniki zatrudnialności). Pokazano zróżnicowanie otrzymanych wyników w zależności od stopnia niepełnej sprawności i statusu na rynku pracy, a także porównano otrzymane wartości wskaźników.

Słowa kluczowe: osoby niepełnosprawne, rynek pracy, zatrudnialność, prosty wskaźnik zatrudnialności, syntetyczny wskaźnik zatrudnialności

Employability of People with Disabilities on the Base of Empirical Research

Summary

The article presents a part of wider research on the employability of people with disabilities in the Lubuskie voivodship. For research purposes, an original model of employability was developed, based on four values: health/ability, education, work and social security, which determine the area of research on employability. The results of the self-assessment of the employability of respondents were presented on the basis of a directly asked question (the simple employability indicator) and the assessment calculated on the basis of the developed model (synthetic indicators of employability). Diversity of the results obtained was shown depending on the degree of incomplete efficiency and status on the labour market, as well as the obtained values of indicators were compared.

Keywords: people with disabilities, labour market, employability, a simple employability index, a synthetic employability index

Wstęp

Zatrudnialność¹ (*employability*) jest bardzo szeroką koncepcją, której korzeni należy upatrywać już ponad 100 lat temu. Osobą, która po raz pierwszy użyła tego pojęcia, był sir William Beveridge, brytyjski ekonomista². Co ciekawe, do jej sformułowania przyczyniły się m.in. osoby niepełnosprawne: inwalidzi wojenni i cywilne ofiary wojny. Mimo iż od czasów Beveridge'a upłynęło wiele lat, nadal nie ma jednej, powszechnie akceptowanej definicji zatrudnialności. Obecnie funkcjonuje już ponad 50 różnych definicji³. Zwraca się w nich uwagę na różne aspekty zatrudnialności⁴, jak np. szansę/prawdopodobieństwo zdobycia czy kompetencje stanowiące podstawę zatrudnienia (wiedza, umiejętności, rozumienie, postawy). W niektórych definicjach uwzględnia się perspektywę pracodawcy i/lub pracownika (zwłaszcza absolwenta bądź osoby bezrobotnej). Ekspozowane są też aspekty jakościowe, występujące po stronie pracownika i pracodawcy: praca powinna być adekwatna do osiągniętego przez pracownika poziomu wykształcenia, satysfakcjonująca, dająca możliwość osiągnięcia sukcesu i samorealizacji; oczekuje się, że będzie miała trwały charakter. Po stronie pracodawcy podkreśla się optymalne wykorzystanie kompetencji pracownika, prowadzące do efektywnego funkcjonowania całej organizacji, a także uzyskanie wyników, które będą korzystne również dla społeczeństwa i gospodarki. Widoczne jest też podejście procesowe, uwzględniające dynamikę kariery zawodowej: zmianę stanowiska i/lub miejsca pracy.

W artykule zaprezentowano autorski model zatrudnialności oraz wyniki oceny zatrudnialności dokonanej przez same osoby niepełnosprawne (prosty wskaźnik zatrudnialności) oraz obliczone na podstawie modelu (syntetyczne wskaźniki zatrudnialności: nieważony i ważony). Pokazano zróżnicowanie uzyskanych wyników ze względu na kryterium stopnia niepełnosprawności i statusu na rynku pracy.

Metodyka badań i ogólna charakterystyka respondentów

Celem prezentowanej części przeprowadzonych badań było uzyskanie odpowiedzi na pytanie, jaka jest zatrudnialność osób niepełnosprawnych i co ją wa-

¹ Tłumaczenie pojęcia *employability* na j. polski za: M. Kabaj, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2004, s. 63

² M. A. Paszkowicz, *Zdolność do zatrudnienia – stulecie idei. Koncepcje – definicje – wyznaczniki*, „Problemy Profesjologii” 2008, Nr 2, s. 71–81

³ Por. J. Strużyńska, I. Marzec, *Próba identyfikacji quasi-pełnej treści pojęcia „zatrudnialność”*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2016, Nr 429, s. 257–268, <https://doi.org/10.15611/pn.2016.429.23>

⁴ M. A. Paszkowicz, *Zatrudnialność osób z niepełnosprawnościami w świetle capability approach*, Zielona Góra, Oficyna Wydawnicza UZ, 2018

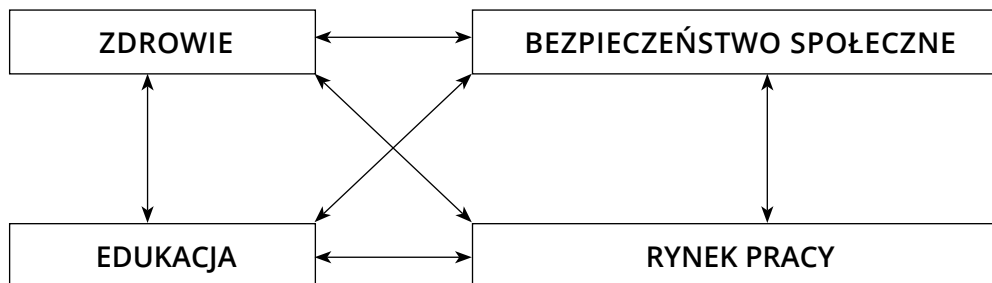
runkuje. W tym celu postawiono następujące pytania badawcze:

1. Jaka jest zatrudnialność osób niepełnosprawnych w ich samoocenie?
2. Jaka jest zatrudnialność osób niepełnosprawnych, mierzona syntetycznym wskaźnikiem zatrudnialności (bez wag)?
3. Jaka jest zatrudnialność osób niepełnosprawnych, mierzona ważonym syntetycznym wskaźnikiem zatrudnialności?
4. Jak wybrane zmienne niezależne (stopień niepełnosprawności, status na rynku pracy) różnicują zatrudnialność osób niepełnosprawnych?

Na potrzeby badań własnych przyjęto roboczą definicję zatrudnialności rozumianą jako indywidualna chęć i zdolność jednostki do wejścia na rynek pracy, uzyskania i utrzymania zatrudnienia, poruszania się po rynku pracy, na które wpływają czynniki o charakterze jednostkowym (indywidualnym) oraz związane z otoczeniem (bliższym, dalszym). Do celów porównawczych zatrudnialności skonstruowano trzy wskaźniki: prosty oraz dwa syntetyczne (nieważony i ważony).

Na podstawie analizy dostępnej literatury stwierdzono, że do zbioru istotnych dla osób niepełnosprawnych wartości należą: zdrowie/sprawność, wykształcenie, praca oraz bezpieczeństwo społeczne. Zatem w modelu znalazły się cztery powiązane z nimi obszary badawcze: zdrowie, edukacja, rynek pracy i bezpieczeństwo społeczne, a same wartości stały się podstawą wag zastosowanych w ważonym modelu zatrudnialności. Na rysunku 1 zaprezentowano wzajemne powiązania między wymiarami zatrudnialności. Przykładowo zdrowie i sprawność warunkują zarówno możliwości edukacji (dysfunkcje czy przewlekłe choroby ograniczają możliwości kształcenia się w wymarzonej zawodzie), wejście na rynek pracy (niższy poziom wykształcenia, zmniejszona dyspozycyjność, stereotypy dotyczące jakości pracy wykonywanej przez niepełnosprawnych), jak i bezpieczeństwo społeczne (dysfunkcje pociągają za sobą dodatkowe koszty, które nie występują u osób sprawnych, powodując zmniejszenie dochodu osiąganego przez gospodarstwa domowe i zwiększenie ryzyka ubóstwa rodzin; sieć kontaktów społecznych jest niejednokrotnie mniejsza niż u osób sprawnych).

Rysunek 1. Powiązania między wymiarami zatrudnialności



Źródło: M. A. Paszkowicz, *Zatrudnialność osób z niepełnosprawnościami...*, dz. cyt.

Pytania kwestionariuszowe miały głównie charakter zamknięty. Zastosowano niewiele pytań półotwartych (z opcją „inne – jakie?”) oraz otwartych (np. wpisanie liczby dotychczasowych miejsc pracy). Unikanie pytań wymagających dokonywania samodzielnych wpisów było uwarunkowane przewidywaną niechęcią badanych do odpowiadania na tego typu pytania (założenie to potwierdziło się w praktyce).

Kwestionariusz składał się z kilku bloków. Część wspólna obejmowała metryczkę oraz bloki dotyczące zdrowia, edukacji i bezpieczeństwa społecznego. W bloku poświęconym pracy wydzielono część wspólną oraz części przeznaczone dla różnych grup respondentów wydzielonych według ich statusu na rynku pracy. Metryczka zawierała 5 pytań. Blok dotyczący zdrowia zawierał 8 pytań, a odnoszący się do edukacji i bezpieczeństwa społecznego – po 5. W bloku poświęconym pracy część wspólna zawierała 9 pytań, część dla pracujących – 7, dla niepracujących i biernych zawodowo – po 2 pytania. Obliczenia statystyczne zostały wykonane w programie SPSS wersja 19, wykresy – w Excel 2007.

Badania zostały przeprowadzone w okresie od października 2014 r. do października 2015 r. na terenie województwa lubuskiego. Zastosowano metodę sondażu diagnostycznego z techniką ankietową. Kwestionariusz ankiety funkcjonował w wersji papierowej i elektronicznej – do wyboru przez respondentów. Udział w badaniach był dobrowolny i anonimowy. Do badanych docierano metodą kuli śniegowej. Dobór respondentów był celowy: były nimi osoby w wieku produkcyjnym z prawnym orzeczeniem o niepełnosprawności i/lub niezdolności do pracy, mieszkające na terenie województwa lubuskiego.

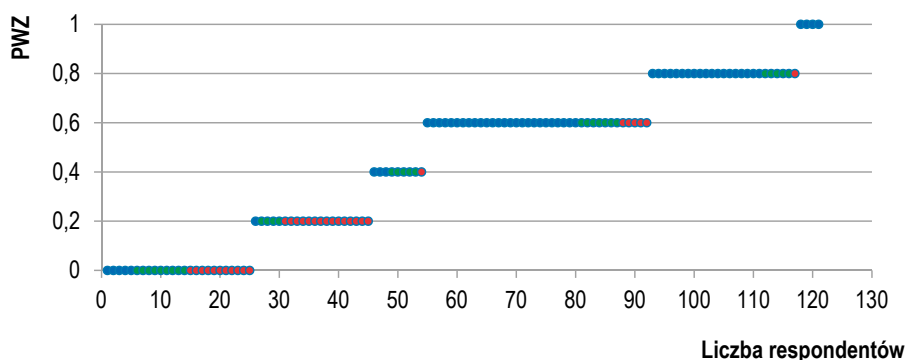
Łącznie przebadano 121 osób, w tym 60 kobiet i 61 mężczyzn. Wśród nich było 19 osób z lekkim stopniem niepełnosprawności, 65 – z umiarkowanym oraz 36 – ze znacznym (odpowiednio: 15,7%, 53,7% i 29,8%). W momencie prowadzenia badań ich status na rynku pracy był następujący:

- pracujący: 58 osób (47,9%),
- niepracujący, ale poszukujący pracy i gotowi do jej podjęcia (niezależnie od tego, czy byli zarejestrowani w urzędzie pracy jako bezrobotni, czy nie): 30 osób (24,8%),
- bierni zawodowo (nie poszukiwali pracy i nie byli gotowi do jej podjęcia): 33 osoby (27,3%).

Prosty wskaźnik zatrudnialności

Prosty wskaźnik zatrudnialności (PWZ) został oparty o samoocenę respondentów. Badanych zapytano wprost, jak postrzegają własną zdolność do podjęcia pracy i utrzymania się w zatrudnieniu. Można było wskazać jedną z następujących odpowiedzi: „bardzo wysoka”, „wysoka”, „przeciętna”, „niska”, „bardzo niska” oraz „trudno powiedzieć”. Następnie do odpowiedzi przypisano wartości liczbowe: braki odpowiedzi oraz odpowiedzi „trudno powiedzieć” otrzymały wartość 0; „bardzo niska” – 0,2; „niska” – 0,4; „przeciętna” – 0,6; „wysoka” – 0,8; a „bardzo wysoka” – 1. Na rysunku 2 zaprezentowano wyniki analizy.

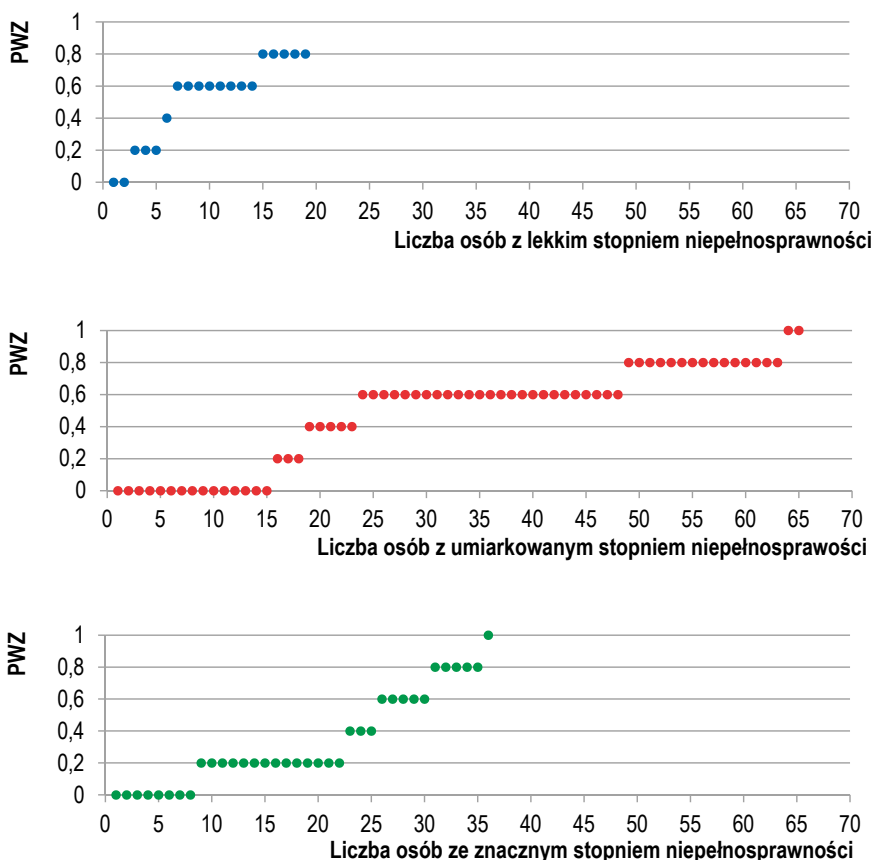
Rysunek 2. Respondenci wg prostego wskaźnika zatrudnialności PWZ (punkty niebieskie – pracujący, punkty zielone – niepracujący, punkty czerwone – bierni zawodowo)



Źródło: jak dla rysunku 1

Jak można się było spodziewać, wśród badanych najwięcej było osób oceniających własną zatrudnialność jako przeciętną. Wśród nich przeważali pracujący. Zbliżona liczba osób oceniła ją jako wysoką lub miała problemy z jej samooceną. Niewielu respondentów wskazało na niską i bardzo wysoką zatrudnialność. Widać też, że liczba osób wskazujących na poszczególne poziomy zatrudnialności malała wraz z ich wzrostem od „trudno powiedzieć” do „niskiej” zatrudnialności oraz od „przeciętnej” do „bardzo wysokiej”. Wśród respondentów oceniających się na poziomie co najmniej przeciętnym przeważali pracujący, a na poziomie co najwyżej niskim – bierni zawodowo.

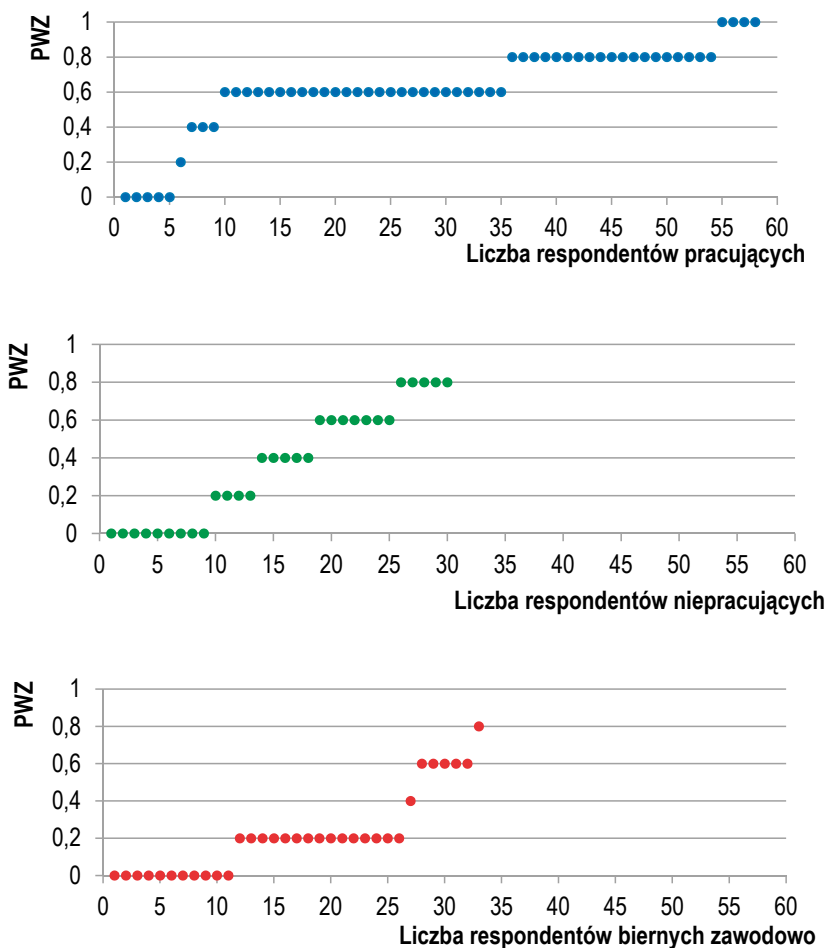
Rysunek 3. Prosty wskaźnik zatrudnialności PWZ wg stopnia niepełnosprawności respondentów



Źródło: jak dla rysunku 1

W układzie według stopnia niepełnosprawności (rys. 3) większość osób z lekkim stopniem wskazywała na przeciętną i wysoką zatrudnialność. U osób z umiarkowaną niepełnosprawnością układ odpowiedzi był podobny do odpowiedzi respondentów ogółem. Z kolei u osób ze znaczną niepełnosprawnością zdecydowanie przeważała bardzo niska zatrudnialność, a następnie wskazywano na trudności w jej ocenie. Jednocześnie można zauważyć, że jedynie osoby z lekką niepełnosprawnością nie oceniły się na poziomie bardzo wysokim, co może oznaczać, że osoby te są bardziej krytyczne wobec siebie. Najwięcej niezdecydowanych respondentów było wśród osób posiadających orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, najmniej – z orzeczeniami o lekkim stopniu.

Rysunek 4. Prosty wskaźnik zatrudnialności PWZ wg statusu respondentów na rynku pracy



Źródło: jak dla rysunku 1

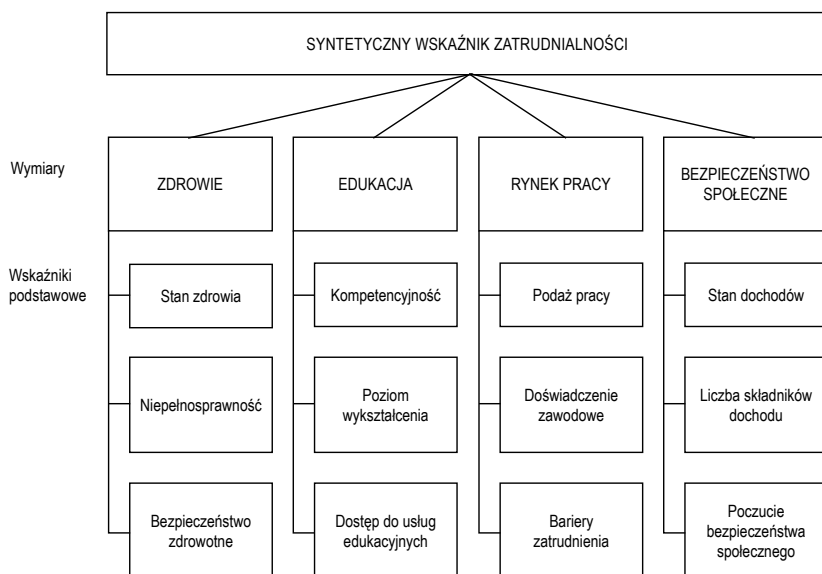
Pracujący (rys. 4) wyróżniali się pod względem samooceny na poziomie przeciętnym i wysokim. Jedynie te osoby oceniły własną zatrudnialność jako bardzo wysoką. W tej kategorii osób niewielu było respondentów oceniających się na co najmniej niskim poziomie. Liczby osób niepracujących na poszczególnych poziomach były mało zróżnicowane – z niewielką przewagą przeciętnej zatrudnialności oraz trudności w samoocenie. Z kolei u biernych zawodowo przeważały oceny bardzo niskie i trudności w samoocenie; na pozostałe poziomy wskazały nieliczne osoby. Najbardziej niezdecydowane w zakresie samooceny były osoby bierne zawodowo, najmniej niezdecydowane – osoby pracujące. Zatem udział

osób niezdecydowanych wzrastał w miarę obniżania się statusu respondentów na rynku pracy. Zaprezentowane różnice są istotne statystycznie (χ^2 -kwadrat Pearsona=43,070; $df=6$; $p < 0,001$).

Syntetyczne wskaźniki zatrudnialności

Syntetyczny wskaźnik zatrudnialności powstał na bazie wskaźników podstawowych, powiązanych ze wspomnianymi wcześniej wymiarami zatrudnialności (rys. 5). Wskaźnik ten występował w dwóch wersjach: jako nieważony (wszystkie wymiary były tak samo ważne) oraz ważony. W tym drugim przypadku wagi pochodziły z gradacji wartości dokonanej przez samych badanych, poproszonych o indywidualną ocenę znaczenia poszczególnych wartości (metodą porównywania parami).

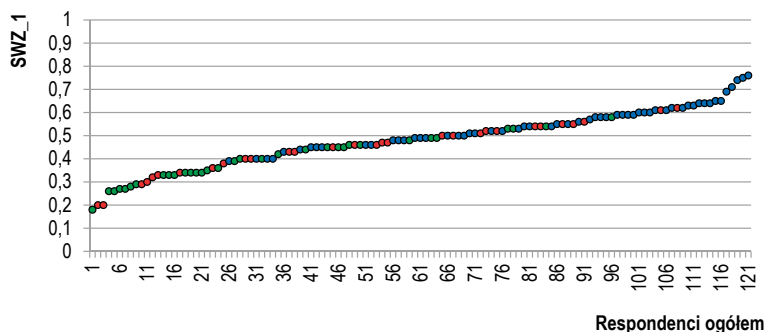
Rysunek 5. Konstrukcja syntetycznego wskaźnika zatrudnialności



Źródło: jak dla rysunku 1

Na rysunku 6 przedstawiono ilustrację wyników dokonanych obliczeń indywidualnych wskaźników nieważonych. Widoczna jest przewaga punktów odpowiadających osobom pracującym z prawej strony wykresu oraz pozostałych kategorii osób – z lewej.

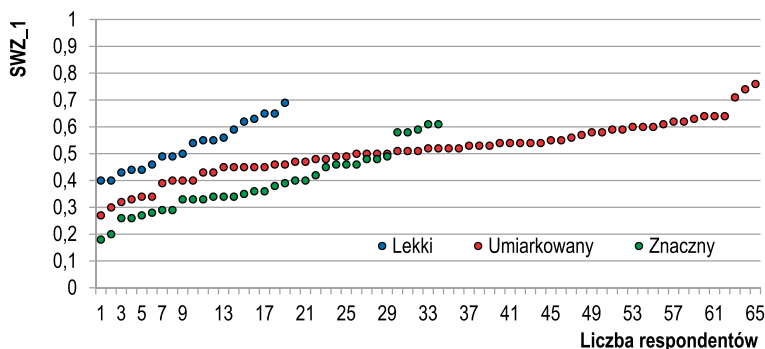
Rysunek 6. Nieważony syntetyczny wskaźnik zatrudnialności SWZ_1 (punkty niebieskie – pracujący, punkty zielone – niepracujący, punkty czerwone – bierni zawodowo)



Źródło: jak dla rysunku 1

Po uwzględnieniu stopnia niepełnosprawności respondentów (rys. 7) widać, że zasadniczo wykresy układają się zgodnie z „wagą” orzeczonej niepełnosprawności: najniżej znajduje się wykres reprezentujący osoby ze znaczną niepełnosprawnością, najwyżej – z lekką. Oznacza to, że im lżejsza niepełnosprawność, tym większa zatrudnialność. Jednocześnie można zauważyć, że wśród osób z umiarkowanym stopniem niepełnej sprawności znalazło się kilka osób przewyższających pod względem uzyskanych wyników osoby z lekką niepełnosprawnością. Różnice są istotne statystycznie (χ^2 Pearsona=61,048; $df=12$; $p<0,001$).

Rysunek 7. Nieważony syntetyczny wskaźnik zatrudnialności SWZ_1 wg stopnia niepełnosprawności respondentów

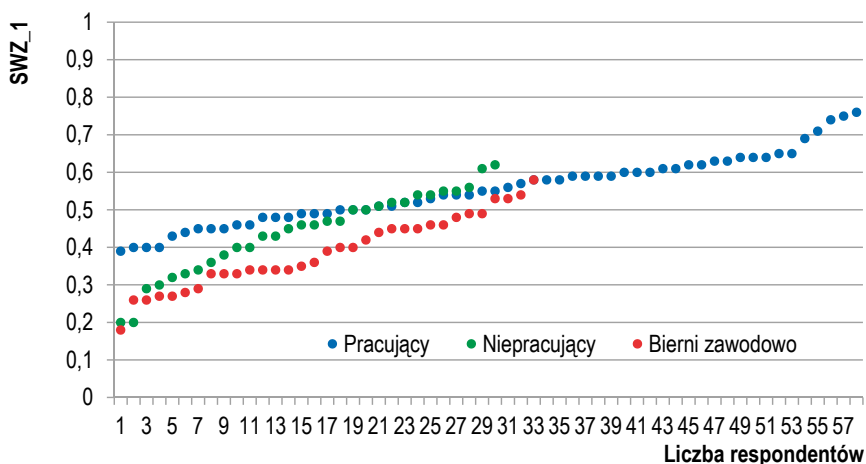


Źródło: jak dla rysunku 1

W przypadku statusu respondentów na rynku pracy (rys. 8) widoczne jest przecinanie się wykresów reprezentujących poszczególne kategorie responden-

tów. Wśród osób niepracujących i biernych zawodowo znaleźli się respondenci, których zatrudnialność jest równa lub bardzo zbliżona do zatrudnialności osób pracujących. Wykres osób pracujących jest najwyżej położony i obejmuje najszerszy zakres wartości nieważonego wskaźnika zatrudnialności. Z lewej strony wykresów widoczna jest znaczna różnica w położeniu między wykresem reprezentującym osoby pracujące a pozostałymi wykresami. Różnice są istotne statystycznie (chi-kwadrat Pearsona=43,908; df=8; $p < 0,001$).

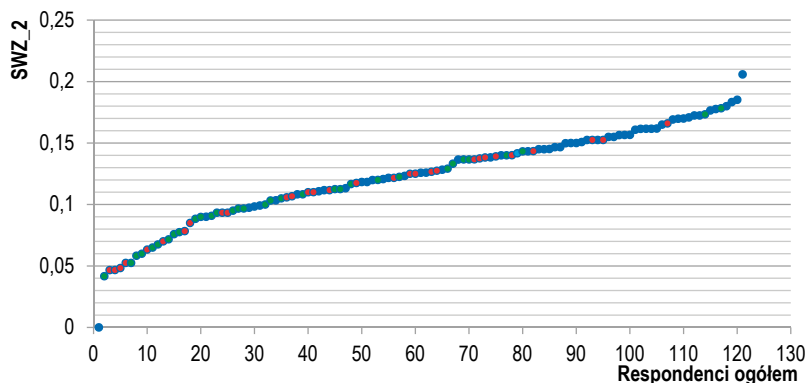
Rysunek 8. Nieważony syntetyczny wskaźnik zatrudnialności SWZ_1 wg statusu respondentów na rynku pracy



Źródło: jak dla rysunku 1

Na rysunku 9 zaprezentowano wyniki obliczeń wykonanych dla ważonego syntetycznego wskaźnika zatrudnialności. Również ten wykres ma niemal liniowy przebieg. Podobnie jak to miało miejsce w przypadku wskaźnika nieważonego, również w tym przypadku z lewej strony wykresu przeważają punkty odpowiadające głównie osobom niepracującym i biernym zawodowo, a z prawej – osobom pracującym. Wartości wskaźnika ważonego są znacznie niższe niż nieważonego i nie przekraczają wartości 0,25.

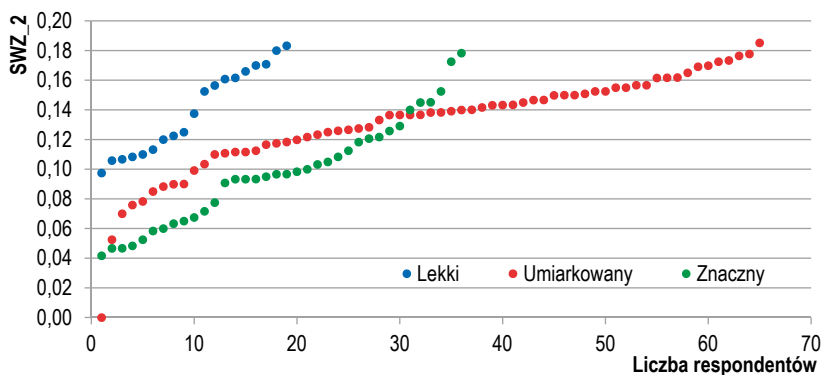
Rysunek 9. Ważony syntetyczny wskaźnik zatrudnialności SWZ_2 (punkty niebieskie – pracujący, punkty zielone – niepracujący, punkty czerwone – bierni zawodowo)



Źródło: jak dla rysunku 1

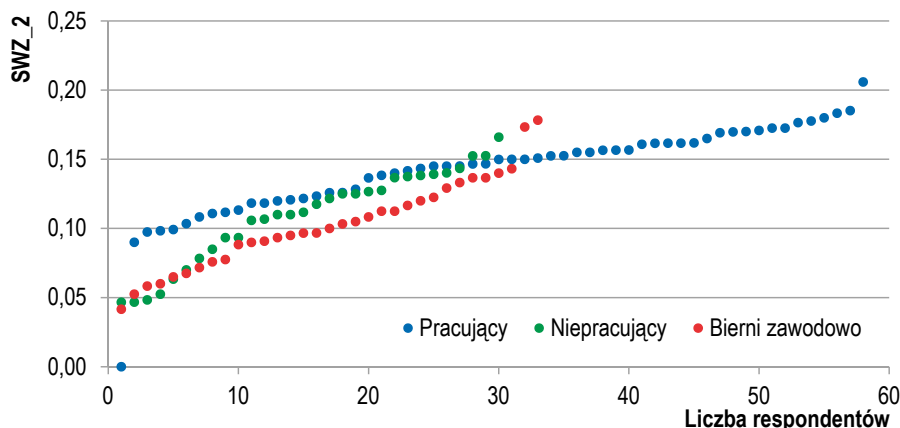
Wśród wykresów reprezentujących poszczególne stopnie niepełnosprawności (rys. 10) wyróżnia się wykres osób z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Wykres ten ma najszerszy zakres wartości. Najmniejszy zakres wartości ma z kolei wykres dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności; jednocześnie zajmuje on najwyższe położenie. Wartości ważonego wskaźnika dla osób z umiarkowaną niepełnosprawnością są w większości wyższe niż dla osób ze znaczną niepełnosprawnością. Widać też, że najwyższe wartości SWZ_2 są zbliżone dla wszystkich trzech kategorii osób. Różnice są istotne statystycznie (chi-kwadrat Pearsona=22,281; df=4; $p < 0,001$).

Rysunek 10. Ważony syntetyczny wskaźnik zatrudnialności SWZ_2 wg stopnia niepełnosprawności respondentów



Źródło: jak dla rysunku 1

Rysunek 11. Ważony syntetyczny wskaźnik zatrudnialności SWZ_2 wg statusu respondentów na rynku pracy



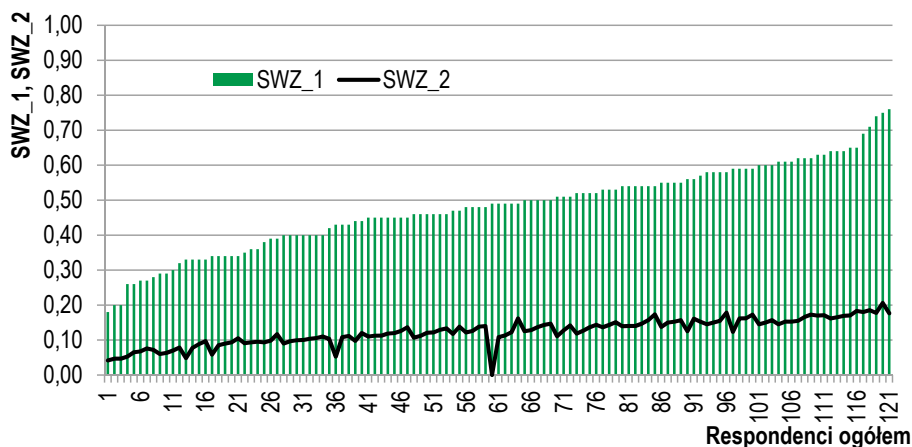
Źródło: jak dla rysunku 1

W przypadku statusu na rynku pracy (rys. 11) największy zakres wielkości SWZ_2 wystąpił u osób pracujących, najmniejszy – u niepracujących. Wykresy reprezentujące osoby niepracujące i bierne zawodowo mają z lewej strony bardzo zbliżony przebieg, po czym wykres osób niepracujących przebiega blisko wykresu osób pracujących. W zakresie niskich wartości wskaźnika SWZ_2 występuje większa różnica między osobami pracującymi i pozostałymi. Różnice są istotne statystycznie (χ^2 Pearsona=28,541; $df=4$; $p < 0,001$).

Porównanie wartości wskaźników zatrudnialności

Na rysunku 12 zestawiono wyniki obliczeń wykonane dla wskaźników syntetycznych. Zarówno w przypadku wskaźnika nieważonego, jak i ważonego, widoczny jest trend wzrostowy. Jednocześnie można zauważyć, że wartości wskaźnika nieważonego rosną szybciej niż wskaźnika ważonego. Wahania występujące na wykresie SWZ_2 wynikają z indywidualnych różnic respondentów w zakresie gradacji istotnych wartości. Wraz ze wzrostem wartości wskaźników widoczny jest również wzrost różnicy między wartościami nieważonymi i ważonymi.

Rysunek 12. Porównanie syntetycznych wskaźników zatrudnialności



Źródło: jak dla rysunku 1

W tabeli 1 dokonano porównania dominujących poziomów zatrudnialności dla wszystkich trzech wskaźników. Wartości te są takie same dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności oraz niepracujących (poziom umiarkowany). U osób z umiarkowaną niepełnosprawnością i pracujących wystąpiły co najmniej umiarkowane poziomy zatrudnialności. U osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności oraz biernych zawodowo widoczny jest wzrost dominującego poziomu wraz ze stopniem skomplikowania wskaźnika.

Tabela 1. Porównanie dominujących wartości wskaźników zatrudnialności

Czynniki	PWZ	SWZ_1	SWZ_2
Stopień niepełnosprawności			
lekki	umiarkowany	umiarkowany	umiarkowany
umiarkowany	umiarkowany	umiarkowany	wysoki
znacznym	bardzo niski	niski	umiarkowany
Status na rynku pracy			
pracujący	umiarkowany	umiarkowany	wysoki
niepracujący	umiarkowany	umiarkowany	umiarkowany
bierni zawodowo	bardzo niski	niski	umiarkowany

Źródło: jak dla rysunku 1

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że respondenci zasadniczo ocenili realistycznie swoją zatrudnialność. Widać to na przykładzie prostego wskaźnika zatrudnialności, który to wskaźnik dał najniższe oceny poziomu zatrudnialności. Wysoki poziom wystąpił jedynie u osób pracujących i z umiarkowaną niepełnosprawnością. W przypadku respondentów pracujących jest to zrozumiałe: pracując, osoby te potwierdzają, że rzeczywiście posiadają zdolność do bycia zatrudnionym. W przypadku osób z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności wysoka ocena może być związana z konstrukcją polskiego rynku pracy: osoby te wiedzą, że posiadanie takiego orzeczenia czyni ich relatywnie bardziej atrakcyjnymi dla pracodawców – w porównaniu z osobami legitymującymi się lekką czy znaczną niepełnosprawnością. Zgodnie z ustawą o rehabilitacji⁵, z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych pracodawcy mogą uzyskać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia takich pracowników w wysokości: 450 zł (w przypadku lekkiego stopnia niepełnosprawności), 1 200 zł (w przypadku umiarkowanego stopnia) lub 1 950 zł (w przypadku znacznego stopnia). Posiadanie orzeczenia o umiarkowanej niepełnosprawności ma świadczyć, co prawda, o większej dysfunkcji, ale jednocześnie nie aż tak bardzo kłopotliwej dla pracodawcy, jak ta związana z orzeczeniem o znacznym stopniu – tym bardziej, że zwiększone koszty związane z zatrudnianiem niepełnosprawnych często są związane z rodzajem, a nie stopniem niepełnosprawności (np. w przypadku konieczności likwidacji barier architektonicznych). Korzyści uzyskiwane z zatrudniania takiej osoby są wyższe w porównaniu z zatrudnianiem pracownika o lekkiej niepełnosprawności. Potwierdzać to może obserwowany od kilku lat wzrost liczby wydawanych orzeczeń o umiarkowanej niepełnosprawności⁶.

Z kolei różnice w dominujących wartościach pomiędzy wskaźnikami zatrudnialności u osób ze znaczną niepełnosprawnością i biernych zawodowo może wynikać z konstrukcji tych wskaźników. Prawdopodobne jest też, że w przypadku tych kategorii respondentów istnieje pewien potencjał, którego oni sami mogą

⁵ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, tekst jednolity, Dz. U. 2018, poz. 511, art. 26a, ust. 1; Bieżący stan prawny: tekst ujednolicony ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych opracowany na podstawie t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 426, 568, 875. ISAP - <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU2020000426/U/D20200426Lj.pdf>, [dostęp z dnia: 18.08.2020], [przyp. red.]

⁶ M. Topolewska, *Firmy nie chcą tracić dopłat do pensji i wymuszają podwyższanie stopnia niepełnosprawności*, 2011, <http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/516287,firmy-nie-cha-tracic-doplat-do-pensji-i-wymuszaja-podwyzszanie-stopnia-niepelnosprawnosci.html>, [dostęp z dnia: 08.05.2018]; *Polowanie na orzeczenia już się zaczęło – spirala wytudzeń ruszyła*, 2011, <https://www.nie-pelnospawni.pl/wydarzenia/pfron-zus-nfz/1218-polowanie-na-orzeczenia-ju-si-zaczlo-spirala-wytudze-ruszya.html>, [dostęp z dnia: 08.05.2018]

nie być do końca świadomi, a który jest możliwy do wykorzystania do poruszania się po rynku pracy. Potrzebna zatem byłaby mobilizacja działań aktywizujących w odniesieniu do tych osób.

W ogólności można stwierdzić, że opracowany model zatrudnialności sprawdził się, co potwierdzają wskaźniki istotności statystycznej. Zależności istotne statystycznie wystąpiły między wskaźnikami zatrudnialności a stopniem niepełnosprawności i statusem respondentów na rynku pracy.

Rysują się też perspektywy dalszych badań z jego wykorzystaniem. Można by porównać zatrudnialność osób sprawnych i niepełnosprawnych, a także porównać uzyskane wyniki z opinią pracodawców. Można też podjąć próbę zmodyfikowania modelu, tak aby uwzględniał podział na schorzenia specjalne i pozostałe (zgodnie z ustawą o rehabilitacji, art. 26a ust. 1b) oraz porównania uzyskanych w ten sposób wyników.

Bibliografia

Kabaj M., *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2004

Paszkowicz M. A., *Zatrudnialność osób z niepełnosprawnościami w świetle capability approach*, Zielona Góra, Oficyna Wydawnicza UZ, 2018

Paszkowicz M. A., *Zdolność do zatrudnienia – stulecie idei. Koncepcje – definicje – wyznaczniki*, „Problemy Profesjologii” 2008, Nr 2

Strużyna J., Marzec I., *Próba identyfikacji quasi-pełnej treści pojęcia „zatrudnialność”*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2016, Nr 429, <https://doi.org/10.15611/pn.2016.429.23>

Netografia

Polowanie na orzeczenia już się zaczęło – spirala wytudzeń ruszyła, 2011, <https://www.nie-pelnosprawni.pl/wydarzenia/pfron-zus-nfz/1218-polowanie-na-orzeczenia-ju-si-zaczo-spirala-wyudze-ruszya.html>, [dostęp z dnia: 08.05.2020]

Topolewska M., *Firmy nie chcą tracić dopłat do pensji i wymuszają podwyższanie stopnia niepełnosprawności*, 2011, <http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/516287,firmy-nie-chca-tracic-doplat-do-pensji-i-wymuszaja-podwyzszanie-stopnia-niepelnosprawnosci.html>, [dostęp z dnia: 08.05.2020]

Akty prawne

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, tekst jednolity, Dz. U. 2019, poz. 1172 ze zm.