

A photograph of a person in a wheelchair moving away from the camera down a wide, paved path in a park. The path is lined with trees and greenery. In the distance, other people can be seen walking on the path. The sky is clear and blue.

Paulina Stolarczyk

Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami w województwie mazowieckim

Paulina Stolarczyk

Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami w województwie mazowieckim

© Copyright by Wydawnictwo SGGW, Warszawa 2021

Recenzenci:

prof. dr hab. Eulalia Skawińska, Uniwersytet Zielonogórski

dr hab. Sławomir Kalinowski, prof. IRWiR PAN

Projekt okładki – Violetta Kaska

Zdjęcie tła na okładce: [Tło zdjęcie utworzone przez evening_tao - pl.freepik.com](https://pl.freepik.com/zdjecia/tlo)

ISBN 978-83-8237-050-8

Wydawnictwo SGGW

ul. Nowoursynowska 161, 02-787 Warszawa

tel. 22 593 55 20

e-mail: wydawnictwo@sggw.edu.pl

www.wydawnictwosggw.pl

Druk: Libra-Print, Al. Legionów 114B, 18-400 Łomża

SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW	5
WPROWADZENIE.....	6
1. ZAGADNIENIA METODYCZNE.....	9
1.1. Cele i hipotezy.....	9
1.2. Metodyka badań	10
2. TEORETYCZNE ASPEKTY NIERÓWNOWAGI I DYSKRYMINACJI NA RYNKU PRACY	20
2.1. Podstawowe pojęcia w badaniach rynku pracy	20
2.2. Teorie równowagi i jej braku	28
2.2.1. Rynek pracy w teorii ekonomii klasycznej.....	28
2.2.2. Neoklasyczna teoria zatrudnienia	33
2.2.3. Ogólna teoria zatrudnienia Keynesa.....	38
2.3. Teoria segmentacji	41
2.4. Teoria swoich i obcych	47
2.5. Teoria kapitału ludzkiego.....	50
2.6. Teoria kapitału społecznego.....	53
2.7. Podsumowanie	57
3. ISTOTA NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI I AKTYWIZACJI OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI NA RYNKU PRACY	59
3.1. Definicje osoby z niepełnosprawnością i niepełnosprawności	59
3.2. Modele niepełnosprawności i systemy orzekania o zdolności do pracy i niepełnosprawności.....	63
3.3. Aktywność a aktywizacja zawodowa.....	66
3.4. Instytucje i instrumenty aktywizacji zawodowej	68
3.5. Podsumowanie	72
4. ZJAWISKO NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI W POLSCE I W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM.....	73
4.1. Osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy w Polsce.....	73
4.2. Sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy w województwie mazowieckim	82

4.3. Bezrobotni w województwie mazowieckim w świetle <i>Diagnozy społecznej</i>	86
4.4. Formy wsparcia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy	88
4.5. Podsumowanie	95
5. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM	96
5.1. Charakterystyka badanej grupy osób z niepełnosprawnościami	96
5.2. Sytuacja badanych z niepełnosprawnością na rynku pracy	99
5.3. Poziom wykształcenia w badanej próbie	104
5.4. Podsumowanie	107
6. DETERMINANTY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM	109
6.1. Poszukiwanie zatrudnienia	109
6.2. Bariery w podejmowaniu pracy	114
6.3. Indywidualne determinanty aktywności na rynku pracy	116
6.4. Wykorzystanie różnorodnych form wsparcia zawodowego i społecznego	120
6.5. Podsumowanie	123
PODSUMOWANIE I WNIOSKI	124
BIBLIOGRAFIA	129
SPIS TABEL	142
SPIS RYSUNKÓW	143
ANEKS	144

WYKAZ SKRÓTÓW

ALMP – Aktywna polityka rynku pracy (*Active Labour Market Policy*)

BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności

BDL – Bank Danych Lokalnych

ICF – Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (*International Classification of Functioning, Disability and Health*)

KIZ – Komisja ds. Inwalidztwa i Zatrudnienia

KRUS – Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego

MOP – Międzynarodowa Organizacja Pracy

MOPS – Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej

MRPiPS – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

PCPR – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie

PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

PLMP – Pasywna Polityka Rynku Pracy (*Passive Labour Market Policy*)

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

WPROWADZENIE

Współczesny rynek pracy preferuje ludzi legitymujących się dużą samodzielnością, umiejętnością radzenia sobie w sytuacjach problemowych, potrafiących pracować pod presją czasu i oczekiwań ze strony pracodawców. Oprócz tego wiedza, doświadczenie i posiadane przez potencjalnych pracowników umiejętności podnoszą ich wartość na rynku pracy. Takie osoby uważane są za bardziej efektywne, dzięki nim firma będzie odnosiła sukcesy w swojej działalności i efektywniej realizowała cele gospodarcze, społeczne oraz z zakresu ochrony środowiska naturalnego (Wilsz 2009, s. 333; Wilsz 2014, s. 57-67). Dzięki wszelkiej aktywności, na którą również składa się aktywność zawodowa, ludzie dążą do samorealizacji. Potrzeba samorealizacji jest umieszczona na samym szczycie piramidy potrzeb A.H. Masłowa (2009, s. 63-72). Ludzie troszczą się na początku o zaspokojenie potrzeb podstawowych, a następnie potrzeb wyższego rzędu (m.in. należy do nich samorealizacja). W literaturze podkreślono, że „praca jest głównym środkiem zaspokojenia potrzeb ludzkich” (Górka 1991, s. 37; Szłosek 2014, s. 31-38; Światała 2015, s. 57-68). To ona zachęca do aktywności, ponieważ jej wykonywanie umożliwia osiągnięcie dotąd niezaspokojonych potrzeb.

Sytuacja osób z niepełnosprawnościami i zjawisko niepełnosprawności są przedmiotem zainteresowań wielu nauk, m.in. medycznych, inżynieryjno-technicznych, społecznych, w tym socjologii i ekonomii. W naukach medycznych niepełnosprawność związana jest z uszczerbkiem na zdrowiu, schorzeniem, bezpośrednią konsekwencją choroby. Rozwiązania techniczne ułatwiające funkcjonowanie osobom z niepełnosprawnością w środowisku, a także dostosowanie architektoniczne, w tym szeroko pojętej infrastruktury, to natomiast obszary nauk inżynieryjno-technicznych. Wykluczenie społeczne, dyskryminacja, postawy osób wobec zjawiska niepełnosprawności to aspekty socjologiczne. W obszarze nauk ekonomicznych problem niepełnosprawności jest często rozpatrywany z punktu widzenia rynku pracy. Kwestią problemową jest niska aktywność zawodowa, a także wysoki poziom bezrobocia w tej grupie. Osoby z niepełnosprawnościami należą do zbiorowości znajdującej się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (Dz.U. 2015 poz. 149, art. 49). Osoby z niepełnosprawnościami są narażone na bezrobocie w większym stopniu niż osoby „pełnosprawne”, co wynika z ich mniejszej aktywności czy niezdolności do wykonywania pewnych prac ze względu na ograniczenia zdrowotne. W dokumencie Unii Europejskiej *EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu* zostały przedstawione trzy priorytety, a jeden z nich dotyczy również osób

z niepełnosprawnościami na rynku pracy i ich aktywności: „rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu – wspieranie gospodarki charakteryzującej się wysokim poziomem zatrudnienia, zapewniającej spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną” (EUROPA 2020). W perspektywie finansowej UE (2014-2020) przewidziano działania zmierzające do zwiększenia zatrudnienia i tworzenia nowych miejsc pracy również dla osób z niepełnosprawnościami. Poprawa sytuacji na rynku pracy może być realizowana m.in. za pomocą skutecznego dobierania i wykonywania programów aktywizujących.

Populacja osób z niepełnosprawnościami w Polsce jest znaczna. Według Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011, liczba osób z niepełnosprawnościami wynosiła 4697,5 tys., co stanowiło 12,2% ludności Polski. Dane NSP są prawdopodobnie niedoszacowane, ponieważ na pytania dotyczące niepełnosprawności badani odpowiadali dobrowolnie, a ogółem około 1,5 mln osób nie udzieliło na nie odpowiedzi. To może oznaczać, że dla wielu ludzi przyznanie się do niepełnosprawności to problem wstydlivy, czy wręcz stygmatyzujący.

Włączenie społeczne i zawodowe osób z niepełnosprawnościami jest wyzwaniem dla państwa, rządu, władz lokalnych, osób zarządzających w kraju, a także instytucji wspierających osoby z dysfunkcjami. Ważne znaczenie ma również współpraca wszystkich podmiotów publicznych i prywatnych działających w zakresie wspierania osób z niepełnosprawnościami. Osoby z obszarów wiejskich mogą podlegać większemu wykluczeniu społecznemu z powodu nasilonych barier, np. niskiego poziomu dochodu, niższego wykształcenia i braku dostępu do nowoczesnych technologii komunikacyjnych. Jedną z przyczyn niepodejmowania pracy, oprócz złego stanu zdrowia, mogą być trudności w dotarciu do pracy oraz dostępność zakładów pracy (stanowisk pracy) dla osób z różnymi ograniczeniami. Spośród osób z niepełnosprawnościami, na rynku pracy zazwyczaj pojawiają się osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, ważne jest zatem zidentyfikowanie, co dzieje się z pozostałą częścią populacji osób z niepełnosprawnościami. Określenie sytuacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy i właściwa identyfikacja jej przyczyn przekładają się na skuteczne kreowanie polityki państwa wobec niepełnosprawnych. Intencją autorki jest, by niniejsza praca stała się głosem w dyskusji na temat wyrównywania szans osób z niepełnosprawnościami i poprawy ich sytuacji na rynku pracy.

Osoby z niepełnosprawnościami stanowią również niewykorzystane zasoby na rynku, które należy zaktywizować w kontekście różnorodnych procesów zachodzących w społeczeństwie. Obserwowane starzenie się społeczeństwa stawia wiele krajów w sytuacji trudnej. Jeśli odpowiednio wcześniej nie będą podjęte działania zmierzające do poprawy wykorzysta-

nia zasobów pracy w gospodarce, może się okazać, że gospodarka wpadną w poważne turbulencje, nie mogąc dostarczyć odpowiednich dóbr i usług niezbędnych społeczeństwu. W to wyzwanie wpisują się również działania na rzecz aktywizacji osób z niepełnosprawnościami. W celu zaktywizowania zbiorowości biernych zawodowo ważne jest zidentyfikowanie przyczyn ich nieaktywności na rynku pracy oraz podjęcie działań zwiększających szanse wejścia na rynek pracy i zapobieganie powstania wykluczenia.

Monografia uzupełnia dotychczasowe piśmiennictwo z problematyki osób z niepełnosprawnościami w województwie mazowieckim. W szczególności uwzględnia bariery ograniczające zatrudnienie, a także wskazuje motywy, jakimi kierują się osoby z niepełnosprawnością przy podejmowaniu pracy. Przedstawiono również sytuację osób z niepełnosprawnością na rynku pracy, porównując mierniki między badaną grupą a osobami sprawnymi. Badania zawarte w pracy dają możliwość poznania przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy w województwie mazowieckim. Pozwalają zgłębić istotę aktywności zawodowej wśród badanej grupy osób. Przeprowadzone badania i uzyskane wyniki mogą być pomocne dla decydentów zajmujących się polityką rynku pracy ukierunkowaną na osoby z niepełnosprawnościami. Pozwoli to na utworzenie nowych i efektywniejsze wykorzystanie już istniejących instrumentów aktywizacyjnych. Monografia jest kierowana do szerokiego grona odbiorców: osób zainteresowanych problematyką funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami, organizacji społecznych, a także osób i instytucji odpowiedzialnych za kreowanie polityki rynku pracy i polityki społecznej w kraju.

1. ZAGADNIENIA METODYCZNE

1.1. Cele i hipotezy

Celem głównym badań była identyfikacja czynników determinujących aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami oraz poznanie barier ograniczających tę aktywność. W ramach tak sformułowanego celu głównego zdefiniowano następujące cele szczegółowe:

- Przedstawienie zjawiska bezrobocia i bierności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w wybranych powiatach województwa mazowieckiego.
- Charakterystyka populacji osób z niepełnosprawnościami zamieszkałych na obszarach wiejskich i w małych miastach¹ na terenie województwa mazowieckiego oraz przedstawienie ich sytuacji na rynku pracy.
- Identyfikacja motywów podejmowania pracy przez osoby z niepełnosprawnościami.
- Identyfikacja sposobów (metod) poszukiwania pracy.
- Rozpoznanie barier ograniczających podjęcie i wykonywanie pracy przez osoby z niepełnosprawnościami.
- Zidentyfikowanie szans na podjęcie pracy przez osoby z niepełnosprawnościami.

Hipotezy badawcze

Założono, że dla osiągnięcia celu badań należy postawić i poddać weryfikacji następujące hipotezy:

- Osoby z niepełnosprawnościami zamieszkałe na wsi cechuje niższa aktywność zawodowa w porównaniu z zamieszkującymi miasta.
- Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami zwiększa się wraz ze wzrostem poziomu ich formalnego wykształcenia.
- Lepsza sytuacja dochodowa gospodarstw domowych osób z niepełnosprawnościami zmniejsza ich aktywność na rynku pracy.
- Pasywne instrumenty wsparcia zwiększają bierność zawodową osób z niepełnosprawnościami.
- Jakość kapitału społecznego ma pozytywny wpływ na poszukiwanie pracy przez osoby z niepełnosprawnościami.

¹ Za małe miasta przyjmuje się miasta o liczbie ludności do 5 tys. mieszkańców, por. J. Bański 2009, s. 8; oraz N. Drejerska, M. Chrzanowska, I. Pomianek 2014, s. 18.

1.2. Metodyka badań

Zakres czasowy badań obejmował lata 2004-2020. Początek przyjętego okresu to rok przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. Od tego czasu Polska jest zobowiązana do wprowadzenia i przestrzegania wspólnotowego prawa dotyczącego osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.

Badania zostały przeprowadzone na podstawie danych wtórnych i pierwotnych. Dane wtórne pochodziły z Głównego Urzędu Statystycznego (np. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, Bank Danych Lokalnych), Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) oraz Diagnozy Społecznej 2015. Najważniejsze źródła danych wtórnych obejmują:

1. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) – będące jednym z głównych źródeł informacji o rynku pracy. Główny Urząd Statystyczny wprowadził je w 1992 roku. Badanie aktywności ekonomicznej ludności jest przeprowadzane metodą reprezentatywną (Panek 2014, s. 59). Dane BAEL dostarczają informacji m.in. na temat aktywności zawodowej oraz bezrobocia ogółu społeczeństwa, jak również osób z niepełnosprawnościami. Analiza danych BAEL posłużyła do ukazania tła badanej problematyki, np. wskaźnika zatrudnienia czy stopy bezrobocia wśród osób z niepełnosprawnościami.
2. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – dane o jednostkach terytorialnych (do poziomu powiatów) w zakresie np. rodzaju i stopnia niepełnosprawności ich mieszkańców, struktury osób z niepełnosprawnościami poszukujących pracy, poziomu wykształcenia (<https://www.gov.pl/web/rodzina>, 12.12.2017 r.).
3. Diagnozę społeczną – mikrodane (charakterystyka osób indywidualnych). Diagnoza społeczna zawiera dane ekonomiczne i pozaekonomiczne uwzględniające ważne obszary życia jednostek. W formularzu ankiety znajdują się pytania o niepełnosprawność, np. rodzaj niepełnosprawności oraz czy była nabyta lub czy istniała od urodzenia. Diagnoza ma charakter panelowy, tzn. ankietowane są te same osoby w kolejnych edycjach badania (Panek, Czapiński, Kotowska 2015, s. 25-35).

Dane pierwotne jednostkowe (mikrodane) zostały zebrane za pomocą kwestionariusza ankiety, który za pośrednictwem Internetu, instytucji publicznych (PUP, PCPR, MOPS, GOPS) oraz organizacji pozarządowych skierowano do osób z niepełnosprawnością zamieszkujących województwo mazowieckie i spełniających kryterium dostępu, tj. posiadanie

orzeczenia o niepełnosprawności wydanego przez odpowiedni organ. Badanie przeprowadzone były również za pomocą bezpośrednich wywiadów z wykorzystaniem tego samego kwestionariusza jak do badań ankietowych. Dobór próby do badania był celowy, przy planowaniu liczebności założono min. 200 osób² (Garbata 2008, Wątroba 2013, s. 5-15). Łącznie zebrano wypełnionych 341 kwestionariuszy ankiet, z czego 40 odrzucono z przyczyny niekompletności. W rezultacie 301 ankiet zostało przyjętych do dalszej analizy. Okres przygotowywania kwestionariusza (uwzględniając badanie pilotażowe) i zbierania danych trwał od stycznia do 15 grudnia 2018 roku.

Kwestionariusz składał się z 30 pytań pogrupowanych w bloki tematyczne, przy czym część pytań skierowana była tylko do osób pracujących, a część tylko do osób niepracujących. Do całej badanej grupy odnosiły się pytania dotyczące barier, na które napotykają osoby z niepełnosprawnościami. W kwestionariuszu umieszczone zostały pytania dotyczące aktywnego poszukiwania pracy oraz możliwości uzyskania pomocy od instytucji jako organizacji.

Kwestionariusz zawierał metryczkę odnoszącą się do charakterystyki respondenta, tj. płci, wykształcenia, miejsca zamieszkania, jak również kwestii finansowych (dochód, renta, lub inne źródła utrzymania). Pytania o kwestie finansowe są tematem wrażliwym, dlatego też respondenci mieli możliwość wpisania średniego dochodu netto miesięcznie przypadającego na osobę w gospodarstwie domowym lub mogli zaznaczyć odpowiedni przedział, w którym mieściła się kwota dochodu. Kwestią wrażliwą dla respondentów były także pytania związane z niepełnosprawnością. Odnosiły się one do charakteru (rodzaju) oraz przyczyny niepełnosprawności, stopnia niepełnosprawności oraz terminu jej orzeczenia.

W badanej grupie były 154 kobiety i 147 mężczyzn w przedziale wiekowym 18–64 lat. Największą liczebność stanowiły osoby z powiatów: makowskiego (58), legionowskiego i plockiego (po 37), warszawskiego (35), pułtuskiego (33) i mławskiego (26). Szczegółowe dane dotyczące liczebności badanych z poszczególnych powiatów na terenie województwa mazowieckiego przedstawiono w tabeli 1.

Metodą analizy danych ankietowych były modele ekonometryczne dla zmiennych zależnych mierzonych na skali nominalnej. Szczególnym przykładem skali nominalnej jest skala dychotomiczna stosowana przy pomiarze zmiennych dwupunktowych, takich jak płeć lub pytanie w kwestionariuszu ankiety, na które odpowiedzieć można tylko tak lub nie. Modele zmiennych jakościowych w literaturze przedmiotu nazywane są również modelami

² Przy określaniu liczebności próby przed badaniem wzięto pod uwagę m.in. badanie osób niepełnosprawnych na rynku pracy przeprowadzone przez M. Garbatą (2008) oraz zgodnie z praktycznymi zaleceniami dotyczącymi szacowania liczebności próby J. Wątroby (2013).

wyboru dyskretnego, ponieważ opisują zazwyczaj wynik faktycznie dokonywanych wyborów (spośród różnych możliwości; Fura 2009, s. 347).

Tabela 1. Struktura badanych osób z niepełnosprawnościami według powiatu zamieszkania

L.p.	Powiat	Liczba badanych	%
1	Ciechanowski	4	1,33
2	Garwoliński	2	0,66
3	Gostyński	7	2,33
4	Grójecki	3	1,00
5	Legionowski	37	12,29
6	Makowski	58	19,27
7	Miński	3	1,00
8	Mławski	26	8,64
9	Nowodworski	6	1,99
10	Ostrołęcki	6	1,99
11	Otwocki	4	1,33
12	Piaseczyński	5	1,66
13	Płocki	37	12,29
14	Pruszkowski	5	1,66
15	Przasnyski	4	1,33
16	Pułtowski	33	10,96
17	Radomski	4	1,33
18	Siedlecki	3	1,00
19	Sochaczewski	1	0,33
20	Szydłowiecki	2	0,66
21	Warszawski	35	11,63
22	Wołomiński	4	1,33
23	Wyszkowski	4	1,33
24	Żyrardowski	8	2,66
Ogółem		301	100,00

Źródło: opracowanie własne.

Do opisu zjawisk jakościowych wykorzystano modele: liniowy, probitowy i logitowy. Są to kolejne modele opisujące prawdopodobieństwo tego, że pewna jednostka statystyczna podejmie określone działanie (przykładowo poszukiwanie pracy; Chow 1995, s. 307-308). Należą do często stosowanych modeli dwumianowych. W ich podstawowych wersjach uwzględnia się zmienne dychotomiczne, których wariantom przyporządkowuje się wartości 1 lub 0. Przedmiotem badania w modelach dwumianowych nie jest poziom wartości zmiennej zależnej, a prawdopodobieństwo p_i przyjęcia przez zmienną zależną jednej z dwóch możliwych wartości. W takich przypadkach zmienna zależna przyjmuje dwie wartości (Cameron, Trivedi 2005, s. 466):

$$\begin{cases} y_i = 1 \text{ z prawdopodobieństwem } p \\ y_i = 0 \text{ z prawdopodobieństwem } 1 - p \end{cases}$$

Ponadto, prawdopodobieństwo to jest funkcją wektora zmiennych niezależnych x_i oraz wektora parametrów β , tj. ich iloczynu skalarnego $x_i\beta$ (Fura 2009, s. 348).

Do modelowania zmiennych dychotomicznych zastosowanie znajdują następujące modele (Gruszczyński red. 2010, s. 58-70):

- liniowy model prawdopodobieństwa, w którym $P_i = F(X_i^T \beta) = X_i^T \beta$,
- model probitowy, gdzie $P_i = \int_{-\infty}^{x_i^T \beta} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \exp\left(-\frac{t^2}{2}\right) dt$,
- model logitowy, dla którego $P_i = \frac{1}{1 + \exp(-X_i^T \beta)}$.

W przypadku dwóch ostatnich modeli parametry β szacuje się na ogół metodą największej wiarygodności. Należy jednak zaznaczyć, że interpretacja oszacowań w przypadku logitu i probitu jest bardziej ograniczona niż w przypadku modelu liniowego. W związku z tym, do interpretacji parametrów strukturalnych modelu wykorzystuje się ilorazy szans, zdefiniowane jako $\frac{P_i}{1-P_i}$. Iloraz szans określa stosunek prawdopodobieństwa (szansy), że $Y = 1$, do prawdopodobieństwa, że $Y = 0$. Można go również wyrazić za pomocą następującej formuły:

$$\frac{P_i}{1 - P_i} = \exp(X_i^T \beta),$$

zatem $\exp(\beta)$ zawiera informację, o tym, ile razy zwiększa się iloraz szans, jeśli zmienna X_j wzrośnie o jedną jednostkę (przy założeniu *ceteris paribus*). W przypadku gdy $\exp(\beta) > 1$ występuje wzrost, a gdy $\exp(\beta) < 1$ – spadek ilorazu szans (Cameron, Trivedi 2005 s. 470).

Oszacowany model zmiennej jakościowej dwumianowej umożliwia wyznaczenie prawdopodobieństwa $\hat{p}$ wystąpienia danego zjawiska (czyli prawdopodobieństwa przyjęcia przez zmienną objaśnianą wartości $Y = 1$) dla każdej badanej jednostki. W tym celu przyjmuje się pewną wartość odcinającą (dla prób zbilansowanych ustala się ją na poziomie $p^* = 0,5$; Gruszczyński red. 2010, s. 73), po czym porównuje z wartościami zmiennej zależnej w następujący sposób:

$$\begin{cases} \hat{y}_i = 1, & \text{jeśli } \hat{p}_i > p^* \\ \hat{y}_i = 0, & \text{jeśli } \hat{p}_i \leq p^* \end{cases}$$

Więcej informacji na temat interpretacji oszacowań tego typu modeli oraz weryfikacji formalno-statystycznej przedstawiono w empirycznej części pracy.

Jakość dopasowania modelu zmiennej dwumianowej do danych empirycznych ocenia się m.in. na podstawie mierników typu R^2 , w tym przypadku zliczeniowy R^2 , wyrażany jako procent trafnych prognoz³:

³ W przypadku prób niezbilansowanych do oceny modelu wykorzystuje się skorygowany zliczeniowy R^2 .

$$\text{zliczeniowy } R^2 = \frac{n_{00} + n_{11}}{n} 100,$$

gdzie:

n_{00} – oznacza liczbę obserwacji, dla których $\hat{y}_i = y_i = 0$,

n_{11} – oznacza liczbę obserwacji, dla których $\hat{y}_i = y_i = 1$.

Estymatory parametrów uzyskane metodą największej wiarygodności można również poddawać weryfikacji statystycznej. Do weryfikacji istotności całego modelu stosuje się statystykę ilorazu wiarygodności. Z kolei do porównywania jakości dwóch modeli (logitowego i probitowego) stosuje się kryteria informacyjne. Jednym z nich jest kryterium *AIC* (Akaike’a), które wyraża się następująco:

$$AIC = \frac{-2Ln\hat{L}(M_k) + 2P}{N},$$

gdzie:

$\hat{L}(M_k)$ – jest funkcją wiarygodności modelu,

P – liczba parametrów w modelu.

Model, który ma mniejszą wartość *AIC*, uznawany jest za lepiej dopasowany (Gruszczyński red. 2010, s. 74).

Do analizy danych Diagnozy Społecznej 2015 zastosowano metodę analizy historii zdarzeń, tj. model hazardu proporcjonalnego Coxa. Analiza historii zdarzeń jest to zbiór metod i technik klasycznych stosowanych do badania zjawisk istniejących w różnych obszarach (gospodarczym, społecznym czy politycznym) aktywności człowieka (Bieszek-Stolorz, Markowicz 2012, s. 19). W ekonomii wykorzystuje się zazwyczaj analizę czasu trwania zjawiska i analizę jednostek statystycznych między poszczególnymi stanami.

Analiza czasu trwania zjawiska może mieć zastosowanie do analizy danych uciętych (inaczej danych cenzurowanych). Są to dane odnoszące się do zdarzenia, które nie nastąpiło w badanym czasie i nie ma informacji, czy będzie miało miejsce później. W przypadku, gdy czas badania danej próbki jest ograniczony, wtedy można wyszczególnić obserwacje ucięte. W takiej sytuacji najlepiej jest przyjąć założenie, że zdarzenie nie nastąpiło do danej chwili (Harańczyk, Statsoft Polska 2011, s. 69-80).

Stosując model proporcjonalnego hazardu Coxa, w pierwszym kroku należy zdefiniować przeżycia, przyjmując wcześniej założenie, że T oznacza zmienną losową, która opisuje czas do wystąpienia określonego zdarzenia. W tym przypadku funkcja przeżycia określa prawdopodobieństwo przeżycia chwili czasu t – zdarzenie nie zaistnieje do tego momentu. Funkcja ta ma wtedy postać:

$$S(t) = P(T > t) = 1 - F(t)$$

Następnie konieczne jest zdefiniowanie hazardu oraz przedstawienie funkcji hazardu $h(t)$, za pomocą której szacowane jest ryzyko wystąpienia zdarzenia w przedziale czasowym t i Δt . Przyjmując, że do tego momentu dana obserwacja jeszcze nie wystąpiła.

$$h(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{P(t \leq T < t + \Delta t | T \geq t)}{\Delta t}$$

Funkcja hazardu zdefiniowana przez Coxa należy do grupy modeli proporcjonalnego hazardu i przedstawia się następująco:

$$h(t) = h_0(t) \exp(X_j \beta)$$

gdzie:

$h_0(t)$ – hazard bazowy; opisuje w jaki sposób funkcja hazardu zmienia się w miarę upływu czasu,

β – wektor współczynników regresji,

X – wektor wartości zmiennych objaśniających.

W modelu proporcjonalnych hazardów zasadniczym założeniem jest niezależność zmiennych objaśniających od czasu (Ulman 2015, s. 75). Przyjmując założenie, że X_i i X_j nie zmieniają się w czasie, iloraz funkcji hazardu jest stały, dzięki czemu model ten jest zaliczany do modeli proporcjonalnych (Pietrych, Stolarczyk 2015, s. 35).

$$\frac{h(t, X_i)}{h(t, X_j)} = \frac{h_0(t) \exp(X_i \beta)}{h_0(t) \exp(X_j \beta)} = \frac{\exp(X_i \beta)}{\exp(X_j \beta)}$$

Do modelu zostały wprowadzone następujące zmienne objaśniające: niepełnosprawność, wiek ankietowanej osoby, płeć, liczba lat nauki, wielkość miejsca zamieszkania, wykształcenie, stan cywilny, znajomość języków obcych, nabycie nowych kwalifikacji w ciągu ostatnich dwóch lat oraz liczba osób w gospodarstwie domowym osoby ankietowanej.

Do analizy statystycznej, w szczególności danych z badania własnego, zostały również wykorzystane wybrane miary współzależności cech:

- Tablica kontyngencji (tablica krzyżowa), w wierszach i kolumnach ukazuje kategorie jednej i drugiej cechy nominalnej. Służy do zestawienia współwystępowania dwóch cech określanych przez dane nominalne. Tablica kontyngencji dotyczyć może zarówno cech

ilościowych, jak i jakościowych. Liczbę jednostek zawierających jednocześnie obie kategorie określa punkt przecięcia każdej kolumny i każdego wiersza (tab. 2).

Tabela 2. Schemat tablicy kontyngencji

Kategorie cechy zależnej	Kategorie cechy niezależnej		Ogółem
	A	B	
Q	n_{QA}	n_{QB}	$n_{QA} + n_{QB} = n_Q$
P	n_{PA}	n_{PB}	$n_{PA} + n_{PB} = n_P$
R	n_{RA}	n_{RB}	$n_{RA} + n_{RB} = n_R$
Ogółem	$n_{QA} + n_{PA} + n_{RA} = n_A$	$n_{QB} + n_{PB} + n_{RB} = n_B$	N

Źródło: M. Rószkiewicz, *Metody ilościowe w badaniach marketingowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012, s. 135.

- Statystyka chi-kwadrat, istotą obliczania statystyki χ^2 jest porównywanie liczebności obserwowanych z liczebnościami teoretycznymi, czyli takimi, których należałoby oczekiwać, gdyby cechy były niezależne. Im większa rozbieżność między nimi, tym silniejsza zależność obu cech (Rószkiewicz 2012, s. 135). Liczebności teoretyczne są to takie liczebności, które powinny wystąpić w tablicy, gdyby między badanymi cechami nie istniała zależność. Liczebności teoretyczne dla tabeli kontyngencji oblicza się według następującego wzoru:

$$\hat{n}_{ij} = \frac{n_{i \cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n},$$

gdzie:

n_i oraz n_j – liczebności kolejnych wierszy i kolumn.

Statystykę χ^2 oblicza się według wzoru:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^l \frac{(n_{ij} - \hat{n}_{ij})^2}{\hat{n}_{ij}}$$

gdzie:

$i = 1, 2, \dots, k; j = 1, 2, \dots, l$ – numery kolejnych wierszy i kolumn w tablicy kontyngencji.

Hipoteza zerowa zakłada brak zależności między analizowanymi zmiennymi. Jeżeli więc prawdopodobieństwo towarzyszące wartości statystyki χ^2 jest mniejsze od przyjętego poziomu istotności, odrzuca się hipotezę zerową na rzecz alternatywnej, mając na uwadze możliwość popełnienia błędu z prawdopodobieństwem równym poziomowi istotności dla statystyki χ^2 (Nawojczyk 2002, s. 211-215).

- Współczynnik V Cramera (Rószkiewicz 2012, s. 135), konstruuje się go na podstawie χ^2 , według wzoru:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(g-1)}}$$

gdzie: $g = \min \{k, l\}$.

Współczynnik ten informuje o sile korelacji, przyjmuje wartość z przedziału (0, 1). Im wartość współczynnika jest bliższa 1, tym korelacja silniejsza, natomiast im wartość współczynnika jest bliższa 0, tym korelacja słabsza. W przypadku wartości równej 0 brak jest korelacji, czyli badane cechy są niezależne.

- Dwumianowa regresja logistyczna. W przypadku, gdy liczba zmiennych niezależnych jest większa niż 1 przyjmuje postać:

$$P = \frac{e^z}{1 + e^z}$$

czyli

$$P = \frac{1}{1 + e^{-z}}$$

gdzie:

$$Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k,$$

X_j – zmienne objaśniające,

b_j – parametry funkcji.

Szacowanie parametrów funkcji dokonywane jest metodą największej wiarygodności. Polega ona na szukaniu wartości parametrów b_j , które będą maksymalizować wiarygodność próby. Na tej podstawie przeprowadza się estymację modelu. Interpretacja parametrów jest następująca (Rószkiewicz 2012, s. 176):

- $b_j > 0$, to przyjmuje się, że czynnik opisywany przez zmienną niezależną X_j działa stymulująco na możliwość (prawdopodobieństwo) pojawienia się badanego zdarzenia, przy kontrolowanym wpływie pozostałych zmiennych uwzględnionych w równaniu;
- $b_j < 0$, to przyjmuje się, że czynnik opisywany przez zmienną niezależną X_j działa ograniczająco na możliwość (prawdopodobieństwo) pojawienia się badanego zdarzenia, przy kontrolowanym wpływie pozostałych zmiennych uwzględnionych w równaniu;
- $b_j = 0$, przyjmuje się, że czynnik opisywany przez zmienną niezależną X_j nie ma wpływu na możliwość (prawdopodobieństwo) pojawienia się badanego zdarzenia, przy kontrolowanym wpływie pozostałych zmiennych uwzględnionych w równaniu.

W celu dokonania dokładniejszej interpretacji należy przekształcić oszacowane równanie w iloraz (iloraz szans):

$$\psi = \frac{P_i}{1 + P_i}$$

Iloraz szans określa możliwość wystąpienia zdarzenia. W przypadku regresji logistycznej, modelującej wartości prawdopodobieństwa, można oszacować poziom szans jako funkcję zmiennych niezależnych. Iloraz ten upraszcza się bowiem do postaci:

$$\psi = e^{b_0 + b_1 X_1 + \dots + b_k X_k}$$

Wyrażenie e^{b_j} wyraża relatywną zmianę możliwości wystąpienia zdarzenia w wyniku działania czynnika opisanego przez zmienną X_j , przy założeniu kontrolowania, czyli stabilności, pozostałych zmiennych uwzględnionych w równaniu. Wartość tę interpretuje się następująco (Rószkiewicz 2012, s. 178):

- $e^{b_j} < 1$, przyjmuje się, że czynnik opisywany przez zmienną niezależną X_j ogranicza prawdopodobieństwo (możliwość) pojawienia się badanego zdarzenia, przy kontrolowanym wpływie pozostałych zmiennych uwzględnionych w równaniu;
- $e^{b_j} > 1$, przyjmuje się, że czynnik opisywany przez zmienną niezależną X_j stymuluje prawdopodobieństwo (możliwość) wystąpienia analizowanego zdarzenia, przy kontrolowanym wpływie pozostałych zmiennych uwzględnionych w równaniu;
- $e^{b_j} = 0$, przyjmuje się, że czynnik opisywany przez zmienną niezależną X_j nie ma wpływu na możliwość (prawdopodobieństwo) pojawienia się analizowanego zdarzenia, przy kontrolowanym wpływie pozostałych zmiennych uwzględnionych w równaniu.

Dopasowanie modeli do danych empirycznych ocenia się przy wykorzystaniu testu Hosmera i Lemeshowa.

$$H_0: Y = \hat{Y}$$

$$H_1: Y \neq \hat{Y}$$

Hipoteza H_0 zakłada, że wartości oszacowane i zaobserwowane są sobie równe. Jeśli $p > 0,05$, oznacza to brak podstaw do odrzucenia hipotezy H_0 , która zakłada, że wartości oszacowane oraz zaobserwowane są sobie równe. Z kolei gdy $p < 0,05$, hipotezę H_0 należy odrzucić, czyli model jest źle dopasowany do danych empirycznych (Brace, Kemp, Snelgar 2003, s. 274).

Miarą wartości dopasowania modeli są również współczynniki determinacji. Dla modeli regresji logistycznej są to współczynniki pseudo R^2 Coxa i Snella oraz Nagelkerke'a.

Analogicznie jak w regresji liniowej, informują one w jakim stopniu model wyjaśnia zmienną zależną. Statystyka R^2 Coxa i Snella nigdy nie osiąga wartości 1, natomiast Nagelkerkea może osiągać wartości z przedziału domkniętego od 0 do 1 (Field 2005, s. 223).

Do opracowywania zgromadzonych danych wykorzystane zostały narzędzia statystyczne, takie jak: Excel, Statistica, Gretl, IBM SPSS. Wyniki przeprowadzonych analiz i badań zostały zaprezentowane za pomocą tabel i rysunków.

2. TEORETYCZNE ASPEKTY NIERÓWNOWAGI I DYSKRYMINACJI NA RYNKU PRACY

2.1. Podstawowe pojęcia w badaniach rynku pracy

Praca jest różnie definiowana na gruncie wielu nauk, przede wszystkim społecznych, ale również technicznych i przyrodniczych. *Słownik języka polskiego* podaje aż pięć różnych wyjaśnień znaczenia słowa „praca” (www.sjp.pwn.pl):

- „celowa działalność człowieka zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturalnych”;
- „wytwór takiej działalności, zwłaszcza w dziedzinie nauki lub kultury”;
- „zajęcie, zatrudnienie jako źródło zarobku; też: instytucja, w której się pracuje zarobkowo”;
- „funkcjonowanie organizmu, narządu lub urządzenia”;
- „wielkość fizyczna określająca ilość energii potrzebnej do przemieszczenia ciała materialnego w przestrzeni, równa iloczynowi wartości siły działającej na to ciało przez wartość przebytej przez nie drogi”.

T. Kotarbiński – polski filozof i etyk – w książce pt. *Traktat o dobrej robocie* zdefiniował pracę jako „wszelki splot czynów, w poszczególnym przypadku pasmo czynów, mający charakter pokonywania trudności dla uczynienia zadość czymś potrzebom istotnym” (1965, s. 88). Przez „potrzeby istotne” Kotarbiński rozumiał wszystko to, co dotyczyło zadań, których niewykonanie związane jest z utratą m.in. zdrowia, dochodu, pozycji społecznej, spokoju, radości, życzliwości istot kochanych czy życia (Pszczółkowski 1969, s. 23).

Tak szerokie zdefiniowanie pojęcia potwierdza, że pracę można rozpatrywać m.in. z psychologicznego, filozoficznego, ekonomicznego, socjologicznego, biologicznego czy prawnego punktu widzenia. Ze względu na tematykę niniejszej pracy, w dalszych rozważaniach skoncentrowano się głównie na ekonomicznych aspektach pracy.

W ekonomii praca jest rozumiana jako czynności wykonywane w procesie produkcji w celu wytworzenia dóbr do zaspokojenia potrzeb ludzi (Lange 1966, s. 19). Już w pracach A. Smitha i D. Ricardo – tj. od początku ekonomii jako nauki – praca jest uznawana za jeden z trzech podstawowych (obok ziemi i kapitału) czynników produkcji (Jagoda, Klimczak 2011).

K. Marks i F. Engels – jedni z teoretyków pracy w naukach ekonomicznych – twierdzili, że: „Proces pracy jest celową czynnością mającą wytworzyć wartości użytkowe, przystosować to, co dostarcza przyroda, do potrzeb człowieka, jest ogólnym warunkiem wymiany materii między człowiekiem a przyrodą, wiecznym naturalnym warunkiem życia

ludzkiego, jest przeto procesem niezależnym od jakiejkolwiek formy tego życia, procesem raczej wspólnym wszystkich jego form społecznych” (1968, s. 213).

Nauki ekonomiczne rozpatrują problematykę pracy w kontekście rynku pracy, na którym podmioty chętne do pozyskania pracownika zgłaszają popyt na pracę, a osoby gotowe do jej podjęcia reprezentują stronę podażową. W toku analizy literatury dokonano przeglądu definicji podstawowych pojęć z zakresu rynku pracy, stanowiących fundamenty do dalszych badań w tym zakresie.

Rynek pracy w ujęciu ekonomicznym wyłonił się w ustroju kapitalistycznym i jest odpowiedni dla gospodarki towarowo-pieniężnej. J. Meller określa rynek pracy na kilka sposobów, m.in. jako (Meller 1981, s. 18):

- kategoria ekonomiczna określająca towarowy charakter siły roboczej,
- zespół instytucji zajmujących się zatrudnianiem pracowników,
- miejsce spotkania się popytu i podaży pracy,
- kategoria ekonomiczna będąca rezultatem istoty stosunków pracy w gospodarce.

A. Rajkiewicz przedstawia natomiast rynek pracy jako miejsce charakteryzujące relacje między podażą pracy a popytem na pracę. Jest to oferowana chęć do pracy oraz zapotrzebowanie na tę pracę, a nie na wymianę towarową (Rajkiewicz 1958, s. 1-7).

S. Lis (2015, s. 17) rozpatruje kilka definicji rynku pracy sformułowanych m.in. przez J. Unolta, który rynek pracy utożsamia z wymianą przedmiotu, towaru oraz popytem i podażą, a także ceną (Unolt 1996, s. 21). Wymienione elementy wskazują na to, że ekonomiści łączyli rynek pracy z rynkiem dóbr i usług (rynkiem towarowym).

Na rynku pracy **towarem jest praca**, która może być rozumiana jako potencjał pracy (siła robocza) lub jako świadczenie pracy (czyli usługa pracy). K. Marks siłę roboczą określił jako „całokształt uzdolnień fizycznych i duchowych istniejących w organizmie żywej osobowości człowieka i uruchamianych przezeń przy wytwarzaniu jakichkolwiek wartości użytkowych”. Praca to specyficzny towar, gdyż jest połączona ze świadomością człowieka. To on zarządza swoimi umiejętnościami i zdolnościami lokując je raz po stronie popytu, a innym razem po stronie podaży (Szalkowski 1992, s. 14).

E. Dolny **podaż pracy** określał jako część zasobów siły roboczej, która aktywnie poszukuje pracy za pomocą organów pośrednictwa pracy. Podaż zgłaszana jest przez gospodarstwa domowe, w których są potencjalni pracownicy. Na rozmiary podaży siły roboczej mają wpływ czynniki demograficzne, tempo rozwoju gospodarczego, polityka socjalna, polityka pracy, polityka oświatowa, system ubezpieczeń społecznych oraz tradycja i obyczaje. Na wielkość podaży pracy można również wpływać poprzez kształtowanie popytu na

pracę (siłę roboczą; Wiśniewski 2000, s. 275-286). Podaż pracy może być również rozumiana jako określona liczebność ludzi będąca w wieku zdolności do pracy, gotowa do jej podjęcia za oferowaną płacę na rynku w określonym czasie (Marciniak red. 1994, s. 249).

Jeśli chodzi o pracę jako zasób siły roboczej (kapitał ludzki), należy zaznaczyć, że towar ten w wyniku nabycia (użycia go) przez pracodawcę, wciąż jest własnością osoby świadczącej pracę (pracownika; Francik, Pocztowski 1993, s. 34). Człowiek podejmuje decyzję o rozpoczęciu pracy, jak również poszukiwaniu pracy lub też o jej zakończeniu (Szalkowski 1992, s. 13-14).

Na rynku pracy **popyt na pracę** określa liczba oraz struktura wolnych miejsc pracy, które są oferowane osobom poszukującym (Kozioł, Pocztowski 1988, s. 80). Popyt na pracę związany jest z zapotrzebowaniem w sensie makroekonomicznym, odnoszącym się do całej gospodarki, lub w mikroekonomicznym dotyczącym zakładu pracy na zasób (potencjał) roboczy w zakresie jakościowym, jak i ilościowym (Kotlorz red. 2007, s. 14).

Popyt na pracę może być analizowany jako popyt całkowity (globalny) lub jako popyt aktualny (Lis 1996, s. 29). O popycie globalnym mówimy wtedy, gdy bierzemy pod uwagę zarówno wolne, jak i obsadzone stanowiska pracy. Z kolei popyt aktualny ma dwojaki charakter:

- w wymiarze jakościowym określany jest przez cechy osobowe (wiek, stan zdrowia, płeć, kwalifikacje, dyspozycyjność czy sprawność umysłowa),
- w wymiarze ilościowym odzwierciedla go liczba wolnych miejsc pracy oraz wielkość zasobów pracy, które odpowiadają zapotrzebowaniu pracodawców (pracobiorców).

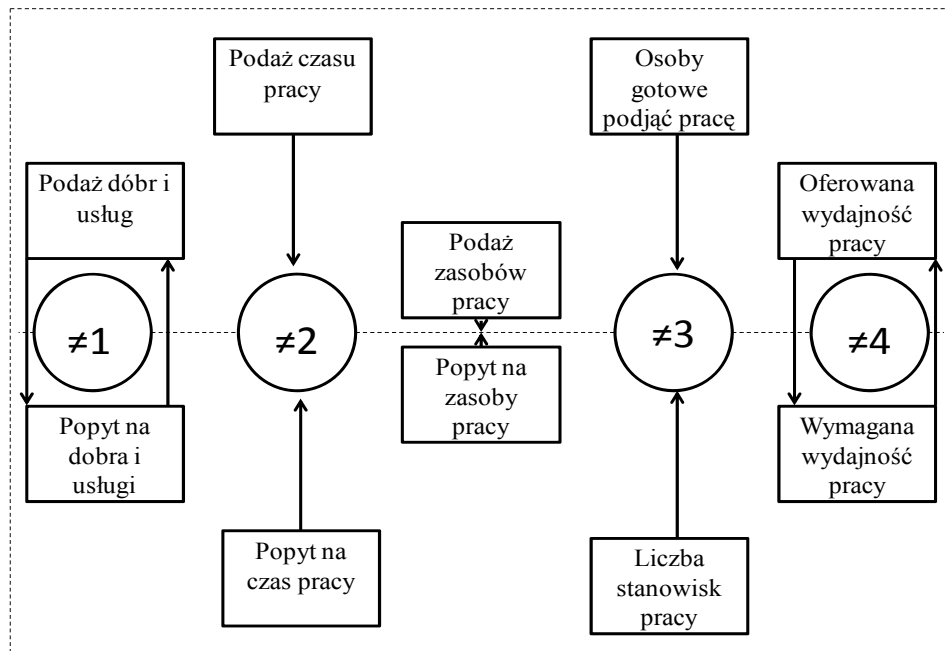
Popyt na pracę jest popytem pochodnym od zapotrzebowania na produkty wytworzone w procesie pracy. Powiązanie rynku pracy z rynkiem dóbr i usług charakteryzuje się sprzężeniem zwrotnym, polegającym na tym, że wzrost popytu na towary powoduje również zwiększenie popytu na pracę, wynikiem czego jest wzrost wynagrodzeń pracowników, którzy jako konsumenci przyczyniają się do zwiększenia popytu na towary. Zadaniem rynku pracy jest utrzymanie w dłuższym okresie **równowagi pomiędzy podażą a popytem**, które wzajemnie na siebie oddziałują. W związku z powyższym mogą nastąpić (Unolt 1996, s. 23, 36):

- równowaga popytu i podaży pracy – liczba wolnych miejsc pracy jest taka sama jak liczebność osób poszukujących pracy,
- nadwyżka potencjału pracy występuje wtedy, gdy liczba osób poszukujących pracy jest większa od liczby wolnych miejsc pracy,
- niedobór potencjału pracy – powstaje, gdy liczba wolnych miejsc pracy jest większa od liczby osób poszukujących i chcących pracować.

Utrzymanie równowagi między dwiema głównymi składowymi rynku pracy jest problemowe. A. Pocztowski i A. Francik wyróżniają kilka obszarów konfliktogennych, mających wpływ na powstanie nierównowagi na rynku pracy (1993, s. 40-42):

- nierównowaga na rynku dóbr i usług,
- niezgodność między oferowanymi przez pracobiorców zasobami czasu pracy a zapotrzebowaniem zgłaszanym przez przedsiębiorców,
- nierówność między liczbą oferowanych przez pracodawców stanowisk pracy a liczbą osób gotowych do podjęcia pracy,
- rozbieżności między pracodawcą a pracownikiem dotyczące wydajności pracy oraz płacy (wynagrodzenia).

Nierównowagę na rynku pracy można również przedstawić na podstawie czterech obszarów (rys. 1). Jeśli występuje nierównowaga na rynku dóbr i usług, prowadzi to do wzrostu lub spadku cen (obszar 1). Kolejny obszar jest związany z zasobem czasu pracy, gdy występuje niezgodność między ilością oferowanego czasu przez pracownika, a zgłoszonym zapotrzebowaniem na ten zasób w przedsiębiorstwie. W opisaney sytuacji następuje skracanie albo wydłużanie czasu pracy oraz zmiana organizacji pracy (obszar 2).



≠ Brak równowagi między obszarami.

Rysunek 1. Obszary powstawania nierównowagi na rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie A. Francik, A. Pocztowski, *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1993, s. 41.

Najczęstszą przyczyną bezrobocia jest nierównowaga między liczbą oferowanych wakatów przez pracodawców a liczbą osób, które chcą i mogą pracować (obszar 3). Do nierównowagi doprowadza zarówno sytuacja, w której ma miejsce nadpodaż pracy, jak i niedobór pracowników. Podmioty na rynku pracy mogą podejmować działania w celu zmniejszenia niekorzystnych skutków, jakie wystąpiły w wyniku tych wydarzeń. Jednym z nich może być zmiana przepisów prawnych dotyczących czasu pracy. Znacznie bardziej pożądaną zmianą jest tworzenie nowych stanowisk pracy poprzez rozszerzenie inwestycji.

Ostatnim z przedstawionych obszarów, gdzie dochodzi do nierównowagi, jest różnica między oferowaną a pożądaną wydajnością pracy oraz dochodami (obszar 4). Pracownicy nie uzyskują możliwej wydajności pracy oraz związanego z nią określonego wynagrodzenia. W celu złagodzenia skutków nierównowagi wprowadza się działania motywacyjne i racjonalizacyjne (dotyczące organizacji i wyposażenia technicznego; Francik, Pochtowski 1993, s. 40-42).

Opisane wyżej obszary nierównowagi na rynku pracy mogą się zmieniać pod wpływem różnych działań ze strony pracowników, pracodawców oraz reakcji w ramach polityki zatrudnienia. Realizując politykę zatrudnienia, należy mieć na uwadze współzależności między powstającymi na tym rynku problemami, z uwzględnieniem aspektów sektorowych, przestrzennych (Drejska 2015), czasowych i zawodowych.

Nierównowaga na rynku pracy może prowadzić do powstania negatywnego zjawiska, jakim jest **bezrobocie**. W literaturze przedmiotu najczęściej przytaczaną definicją bezrobocia jest: zjawisko braku pracy zarobkowej osób będących w wieku produkcyjnym, chcących i zdolnych pracować oraz poszukujących pracy (Kwiatkowski 2007, s. 20; Kryńska, Kwiatkowski 2013, s. 111). Według Głównego Urzędu Statystycznego, bezrobotni zarejestrowani to osoby, które są pełnoletnie i niemające wieku emerytalnego. Osoby te nie pracują w sensie zarobkowym oraz nie są zatrudnione, ale są zdolne i gotowe do wykonywania pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto powinny być zarejestrowane we właściwym urzędzie pracy oraz powinny poszukiwać pracy. W dodatkowym wyjaśnieniu GUS uzupełnia, iż do tej grupy należy również włączyć osoby z niepełnosprawnościami, które są zdolne do pracy oraz gotowe do jej podjęcia (<https://stat.gov.pl/metainformacje/sloownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/2958,pojecie.html>).

Następną cechą bezrobotnych jest pozostawanie bez pracy – nie wszystkie osoby niepracujące są osobami bezrobotnymi, np. studenci, dzieci. Bezrobotnym jest osoba chętna i gotowa do pracy oraz jej poszukująca. Kolejnym aspektem jest poszukiwanie pracy w spo-

sób aktywny poprzez m.in. oglądanie ogłoszeń, wysyłanie CV, czy rejestracji w urzędzie pracy (Kwiatkowski 2007, s. 20; Kryńska, Kwiatkowski 2013, s. 112).

Zjawisko bezrobocia jest związane ze zjawiskiem bierności zawodowej. Osoby biernie zawodowo pozostają poza siłą roboczą, nie są chętne bądź gotowe do zatrudnienia. Ludność bierna zawodowo to osoby niepracujące, ale jednocześnie nie bezrobotne. Według BAEL, osoby te nie pracowały, nie poszukiwały pracy w badanym tygodniu albo nie pracowały, ale poszukiwały jej pomimo braku deklaracji gotowości do jej podjęcia. Wśród biernych zawodowo można wyszczególnić zbiorowość „zniechęconych”, tj. osób nieposzukujących pracy – jk przekonanych, że proces poszukiwania pracy nie przyniesie pozytywnych efektów w formie znalezienia zatrudnienia (GUS 2018, s. 23). Do biernych zawodowo należą m.in. renciści, więźniowie, osoby pobierające środki z pomocy społecznej, emeryci, studenci oraz osoby, których źródło utrzymania ma charakter niezarobkowy (Lis 2015, s. 26).

Zjawisko bierności zawodowej jest również związane z pojęciem zdolności do pracy, a ta z kolei związana jest ze stanem zdrowia umożliwiającym wykonywanie pracy oraz z wiekiem osoby mogącej i chcącej pracować. W analizach rynku pracy dotyczących aktywności zawodowej najczęściej brane są pod uwagę osoby w wieku produkcyjnym (tj. 18–59 lat dla kobiet i 18–64 dla mężczyzn) (<https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/861,pojecie.html>). Gotowość do pracy rozpatrywana jest pod względem dwóch aspektów: jako gotowość podjęcia pracy teraz, a nie w przyszłości oraz gotowość podjęcia pracy z obecnie obowiązującymi na rynku stawkami płac.

Stanem przeciwnym do stanu bezrobocia jest zatrudnienie rozumiane jako zaangażowanie siły i umiejętności człowieka w procesie pracy. Ma ono na celu zaspokojenie potrzeb ludzkich. W ujęciu szerszym obejmuje osoby wykonujące prace podporządkowane i pracujące na własny rachunek, z kolei ujęcie węższe to tylko osoby prowadzące własną działalność gospodarczą.

Rynek pracy jest obszarem oddziaływania instytucji publicznych. Polityka zatrudnienia i polityka rynku pracy różnią się od siebie istotnie, choć są ze sobą ściśle powiązane. Polityka zatrudnienia ma na celu w szczególności zwiększenie liczby miejsc pracy przy wykorzystaniu instrumentów makroekonomicznych. Polityka rynku pracy koncentruje się natomiast na efektywnym wykorzystaniu zasobów pracy w konkretnej sytuacji rynkowej. Urzędy pracy, dysponując odpowiednimi instrumentami oraz środkami, są odpowiedzialne za realizację polityki rynku pracy. Główne zadanie urzędów pracy polega na łagodzeniu skutków bezrobocia, wspomaganiu przedsiębiorczości i współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego. Współpraca ta ma stworzyć dogodne warunki do powstawania nowych przed-

siębiorstw oraz realizowania inwestycji. Polityka zatrudnienia jest realizowana poprzez działania makroekonomiczne oraz uwarunkowana sytuacją gospodarczą. Ma na celu tworzenie trwałych, stabilnych miejsc pracy poprzez zawieranie umów o pracę i stymulowanie popytu na pracę. Polityka zatrudnienia jest bardzo powiązana z innymi politykami kraju, m.in. polityką przemysłową oraz innowacyjną. Ma ona być atrakcyjna dla inwestorów w celu angażowania wolnych zasobów pracy.

Negatywnym zjawiskiem na rynku pracy, które może ograniczać poziom zatrudnienia, jest dyskryminacja rozumiana jako nierówne traktowanie kandydatów (przyszłych pracowników) lub już zatrudnionych pracowników, którzy charakteryzują się porównywalnymi cechami społeczno-zawodowymi lub demograficznymi. Zróżnicowane traktowanie osób występuje z powodu posiadania (lub nieposiadania) określonej cechy (Kalinowska-Sufinowicz 2017, s. 14). W przypadku osób z niepełnosprawnościami tą cechą może być sam fakt posiadania niepełnosprawności. Do ważnych rodzajów dyskryminacji należą m.in.: dyskryminacja pośrednia, bezpośrednia, statystyczna. Niezależnie od rodzaju dyskryminacji hamuje ona skłonność do podnoszenia kwalifikacji, a także napływ do zatrudnienia. Wynikiem dyskryminacji jest uzyskiwanie niższych dochodów przez osoby dyskryminowane, skupiające się na mniej korzystnych rynkach pracy.

W gospodarce konkurencyjnej również może występować zjawisko dyskryminacji, m.in. pod względem niedoinformowania przyszłego pracodawcy o swoich umiejętnościach i kwalifikacjach. Brak odpowiedniej informacji o poziomie wykształcenia, zatrudnieniu oraz doświadczeniu powoduje, że wyznacznikiem do zatrudnienia na określone stanowisko może być selekcja ze względu na określoną cechę, np. płeć, wiek, rasę, czy niepełnosprawność (Stiglitz 2015, s. 157). Nierówności na rynku pracy często związane są ze zróżnicowaniem wynagrodzeń pracowników przy takiej samej wydajności. Oprócz dyskryminacji postawą wywołującą negatywne skutki na rynku pracy są uprzedzenie i segregacja. Uprzedzenie występuje w przypadku, gdy ktoś okazuje niechęć ludziom należącym do innej grupy (Kaźmierczak 1995, s. 175), a segregacja ma miejsce wtedy, gdy stawiane są bariery zwyczajowe czy instytucjonalne powodujące oddzielenie różnych grup osób od siebie ze względu na płeć, narodowość, rasę, religię czy kulturę.

Dyskryminacja na rynku pracy oznacza mniejsze płace niektórych pracowników, niewspółmierne do ich wydajności. Inne określenie dyskryminacji zakłada, że jest to wycena osobistych cech pracownika, które nie są związane z wydajnością, a jedynie z cechami osobistymi danego człowieka (Arrow 1973, s. 3). Do czynników niezwiązanych z wydajnością, a jednocześnie mających możliwość kształtowania pozycji jednostki na rynku pracy można

zaliczyć płeć, rasę, ułomności, przekonania religijne i seksualne. Przy rozpoznawaniu dyskryminacji istotne są kategorie rynkowe: płaca, hierarchia zatrudnienia i osiągnięcia zawodowe. Nie są uwzględniane indywidualne, losowe zróżnicowania sytuacji rynkowej, które zależne są od przypadku.

Przyczyny nierówności mogą być różne i spowodowane m.in. poziomem wykształcenia, kondycją fizyczną, czy przynależnością do danej grupy społecznej. M. Król twierdzi, że jakakolwiek mechaniczna realizacja równości powoduje ograniczenie wolności (Król 1991, s. 62). Równe traktowanie to stosowanie tych samych zasad w stosunku do wszystkich osób niezależnie od ich odmienności (Sztompka 2012, s. 239-255).

A. Sen – laureat Nagrody Nobla w dziedzinie nauk ekonomicznych – pisząc o nierównościach między klasami i przynależnością do grupy podaje, że już zróżnicowanie klasowe, m.in. rasa, może mieć bardzo duże znaczenie w procesie zatrudnienia (2000, s. 146). Przynależność do konkretnej grupy lub posiadanie odmiennych cech może wiązać się z nierównym traktowaniem.

Niepełnosprawność jest jedną z takich cech. B. Kalinowska-Sufinowicz wskazuje, iż dyskryminacje na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami należy rozpatrywać pod względem: poszukiwania pracy, przyjmowania do pracy, zatrudnienia i bezrobocia. W procesie poszukiwania pracy ważną rolę odgrywa lokalizacja potencjalnego miejsca zatrudnienia. W zależności od rodzaju niepełnosprawności i związanych z tym różnych schorzeń, część osób cechuje się ograniczoną mobilnością – przemieszczaniem się z miejsca zamieszkania do miejsca świadczenia pracy. Przyczynia się to do poszukiwania zatrudnienia w miejscu zamieszkania bądź w niedalekiej odległości od domu. W takiej sytuacji może wystąpić dyskryminacja monopolistyczna charakteryzująca się, tym, że na rynku pracy, w szczególności w mniejszych miejscowościach, panuje monopson, czyli funkcjonuje tam jeden potencjalny pracodawca. Osoby z niepełnosprawnościami w takim przypadku nie mają możliwości wyboru między różnymi ofertami i warunkami pracy. W fazie przyjmowania do pracy może zaistnieć dyskryminacja statystyczna bądź uprzedzenie osobiste (teoria uprzedzeń osobistych). Najczęściej występują one w zależności od oceny dokonanej w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów. Potencjalny pracodawca i inni pracownicy mogą nie chcieć współpracować z osobami z niepełnosprawnościami. W przypadku dyskryminacji statystycznej niepełnosprawność w rekrutacji jest brana pod uwagę jako miernik produktywności – panuje pogląd, iż osoby ze schorzeniami charakteryzują się mniejszą frekwencją w pracy, większymi kosztami oraz mniejszą wydajnością. Zjawisko dyskryminacji występuje również w zatrudnieniu. Związane jest ono z dualnym rynkiem pracy (został opisany w dal-

szej części pracy). Będąc na bezrobociu, może dojść do dezaktywizacji zawodowej poprzez mniejszy kapitał ludzki – niższe wykształcenie, mniejsze umiejętności i zdolności oraz niedostateczne doświadczenie (Kalinowska-Sufinowicz 2017, s. 12-31). Dyskryminacja jednostek i grup prowadzi do negatywnych skutków zarówno na rynku pracy, jak również w życiu społecznym.

2.2. Teorie równowagi i jej braku

Rynek pracy jest przedmiotem analiz ekonomistów reprezentujących różnorodne nurty ekonomii. W ujęciu makroekonomicznym, przedmiotem zainteresowania badaczy są głównie: wzrost zatrudnienia i ograniczenie bezrobocia charakterystycznego dla stanu nierównowagi oraz szybki wzrost gospodarczy (Kryńska, Kwiatkowski 2010, s. 6). W ujęciu mikroekonomicznym podejmowane są przede wszystkim następujące zagadnienia badawcze: postępowanie podmiotów gospodarczych (pracodawców i pracobiorców) oraz regulacje przyjęte przez państwo do prawidłowego funkcjonowania pracowników i pracodawców.

W toku badań własnych dokonano przeglądu wybranych teorii z zakresu rynku pracy. Właściwa analiza makroekonomiczna została osadzona na gruncie ekonomii klasycznej, neoklasycznej oraz teorii keynesowskiej. Teorie te zostaną przedstawione w porządku chronologicznym. Mikroekonomiczne ujęcie zostało przedstawione poprzez przywołanie teorii kapitału ludzkiego i społecznego, teorii swoich i obcych oraz koncepcji segmentacyjnych.

2.2.1. Rynek pracy w teorii ekonomii klasycznej

Ekonomiści szkoły klasycznej traktowali rynek pracy jako rynek czynników produkcji, na którym spotykają się podaż i popyt na pracę oraz kształtuje się równowaga na rynku przy danej płacy. Zakładano istnienie doskonałej konkurencji, która prowadziła do równoważenia się rynków. Doskonale konkurencyjny rynek pracy charakteryzuje: duża liczba pracodawców oferujących takie same stanowiska pracy oraz wielu pracowników posiadających jednakowe kwalifikacje umożliwiające obsadę wszystkich miejsc pracy. Płaca w tym modelu jest traktowana natomiast jako rynkowa cena pracy kształtowana w trakcie wymiany (przetargów) pomiędzy pracownikami a pracodawcami. Doskonała konkurencja związana jest również z pełną, doskonałą informacją oraz nieograniczoną mobilnością pracowników (Zieliński 2017, s. 84-85).

Analizując zatrudnienie w klasycznej teorii ekonomii należy się odwołać do dwóch głównych przedstawicieli nurtu, tj. A. Smitha i D. Ricardo. Pierwszy z nich uważał, iż na rynku funkcjonują skuteczne, samoczynne mechanizmy ekonomiczne („niewidzialna ręka rynku”). Tak funkcjonujący rynek pracy powoduje dopasowanie popytu na pracę i podaży pracy w długim okresie (Kwiatkowski red. 2017, s. 17). Krótkotrwale niedopasowania popytu na pracę i podaży pracy nie znalazły się w obszarze zainteresowań A. Smitha. Wyróżnił on jednak trzy zależności działania mechanizmu dostosowawczego na rynku (Smith 1954, s. 102-104; Kwiatkowski 2007, s. 93):

- dodatnia zależność popytu na pracę od akumulacji kapitału,
- zależność zmian płac roboczych od sytuacji panującej na rynku – w czasie niedostatku i niepewności utrzymania się, jednostki są skłonne przyjąć pracę na gorszych warunkach niż w czasach dostatku,
- zależność dynamiki zmian ludnościowych od poziomu płac – wyższe płace powodują większy przyrost ludności, co związane jest z większą liczbą zawieranych małżeństw i urodzeń dzieci, a niższą stopą umieralności. Gdy popyt wzrasta, wynagrodzenie również jest kształtowane na poziomie takim, aby zachęcić ludność do zawierania małżeństw i starania się o potomstwo w celu zwiększenia liczebności społeczeństwa.

Godziwe wynagrodzenie⁴ jest następstwem wzrastającej zamożności i przyczyną zwiększenia liczebności ludności. Artykuł 13 Kodeksu pracy stanowi: „Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę” (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 14 art. 13).

Gdy popyt na pracę wzrasta – wynagrodzenie też powinno być odpowiednio wysokie, aby wzrosła liczba ludności oraz by stale rosnący popyt na pracę można było pokryć stałym wzrostem ludności (Smith, 1954, s. 102-103). Wzrost płacy rynkowej powyżej płacy naturalnej przyczynia się do wzrostu liczby ludności i poprawy warunków życia. W wyniku tego wzrasta podaż pracy przy danym popycie oraz pojawia się wśród pracowników współzawodnictwo, powodujące podejmowanie przez nich pracy za niższą płacę (Jarmołowicz, 2008, s. 14).

A. Smith wierzył w działanie niewidzialnej ręki rynku, dlatego jego zdaniem interwencjonizm państwa w gospodarkę nie jest potrzebny. Bogacenie, dążenie do maksymalizacji korzyści poszczególnych jednostek, prowadzą do wzrostu zamożności całego

⁴ Według Europejskiej Karty Społecznej art. 4 pkt. 1, godziwe zatrudnienie rozumnie się jako: wynagrodzenie, które zapewni pracownikowi i jego rodzinie przyzwoity poziom życia, Dz.U. 1999 nr 8 poz. 67.

społeczeństwa. Niewidzialna ręka rynku uznawana jest za automatyczny mechanizm równowagi na rynku konkurencyjnym (Blaug 1994, s. 78-79). Funkcjonowanie społeczeństw oraz ich motywy, a także działania można poznać za pomocą działań jednostki. Człowiek troszczy się o interes własny, a to przekłada się na interes ogółu ludności (Galbraith 1991, s. 77).

W teorii A. Smitha, tempo akumulacji kapitału (przez formułowanie popytu na pracę) ma znaczący – decydujący wpływ na dynamikę zmian ludnościowych (Kwiatkowski 2007, s. 93). Zatrudnienie siły roboczej A. Smith łączy z procesem tworzenia bogactwa narodowego. Twierdzi, że tylko poprzez wzrost liczby pracowników produkcyjnych i siły produkcyjnej pracy można zwiększyć roczny produkt ziemi i pracy (Smith 1954, s. 435) Liczba pracowników się zwiększy, gdy nastąpi wzrost kapitału – funduszu przeznaczonego na ich utrzymanie.

W ekonomii klasycznej przyjęto założenie, że liczba osób pracujących (zatrudnionych) jest odwrotnie proporcjonalna do płacy realnej albo płacy po uwzględnieniu inflacji. Realna stawka płac pokazuje aktualną siłę nabywczą pracownika (Kamerschen, McKenzie, Nardinelli 1991, s. 250). Dzięki ulepszeniu i zwiększeniu wyposażenia w maszyny oraz narzędzia, które ułatwiają wykonywanie czynności, jak również skracają czas ich wykonania, może nastąpić wzrost siły produkcyjnej danego pracownika.

Według D. Ricardo, w gospodarce szczególne znaczenie mają takie kategorie ekonomiczne jak: cena, płaca, zysk i renta (Stankiewicz 1983, s. 179). Początkowo D. Ricardo zgadzał się z poglądami A. Smitha, odnoszącymi się do związku między popytem na pracę a akumulacją kapitału. W późniejszych pracach rozbudował pojęcie akumulacji kapitału o kapitał trwałe. Uważał, iż zwiększenie akumulacji kapitału powoduje mniejszy niż proporcjonalny wzrost popytu na pracę (Ricardo 1957, s. 463). Tak samo jak A. Smith uważał, iż wyższe wynagrodzenie służy wzrostowi liczebności społeczeństwa, ponieważ dzięki wyższym płacom następuje wzrost liczby zawieranych małżeństw oraz zmniejszenie umieralności niemowląt w najuboższych gospodarstwach domowych. U D. Ricarda pojawiła się idea „nadmiaru ludności” – identyfikująca negatywne skutki w zakresie wielkości zatrudnienia spowodowane stosowaniem maszyn. Pojawienie się maszyn w produkcji negatywnie wpływa na zatrudnienie pracowników, bo to właśnie przez technologie zostaje wyparta część robotników. Prowadzi to do powstania bezrobocia technologicznego (Kwiatkowski 2007, s. 96).

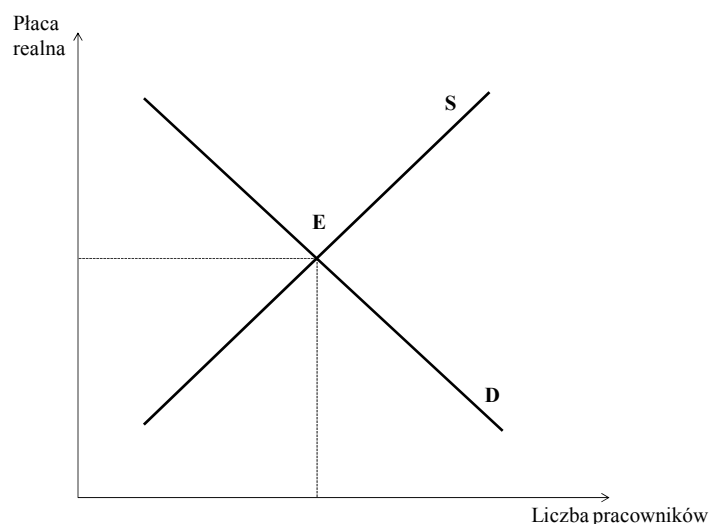
Ekonomiści klasyczni poza czynnikami ekonomicznymi interesowali się również aspektami socjologicznymi, politycznymi, historycznymi i kulturowymi. Zwracali uwagę na siły, które wyznaczają poziom działalności gospodarczej przy odpowiedniej kompozycji czynników produkcji (Landreth, Colander 1998, s. 107). Klasycy mieli przekonanie, że człowiek jest istotą umiejącą gospodarować i charakteryzującą się konkretnymi cechami, które

tworzą tzw. naturę ludzką. Cechy wchodzące w jej skład to: racjonalność działania, egoizm oraz skłonność do wymiany. W ekonomii klasycznej celem pracownika jest więc uzyskanie dochodu za pracę, który rozdysponuje na zaspokojenie podstawowych potrzeb swoich i swoich najbliższych. Sytuacja materialna wpływa na skłonność do posiadania dzieci, co globalnie oddziałuje na liczbę ludności oraz na wielkość zasobu siły roboczej. Istotny jest tutaj model *homo oeconomicus*, który objaśnia motywacje zachowań ludzkich. Człowiek dąży do zgromadzenia jak największego dochodu gospodarstwa domowego, czyli kieruje się maksymalizacją poziomu swojej egzystencji. Jednostka podejmuje więc racjonalne wybory, czyli jest zdolna do skalkulowania, co jest dla niej ważne i co przyniesie jej optymalne korzyści (Francik, Pocztowski 1993, s. 8).

Uogólniając można wyróżnić trzy założenia, na których opiera się klasyczna koncepcja rynku pracy (Gogolewska 2006, s. 398; Dolny, Meller, Wiśniewski 1990, s. 261):

- a) krańcowa użyteczność determinuje podaż siły roboczej,
- b) podaż generuje odpowiedni popyt – tzw. prawo Saya,
- c) za pomocą krańcowej produktywności określany jest popyt na siłę roboczą.

Stwierdzenie, iż podaż generuje odpowiedni popyt oznacza, że mechanizm rynkowy w długim okresie zapewnia równowagę, jeśli nie będzie ingerencji z zewnątrz (Francik, Pocztowski 1993, s. 8). Podaż i popyt na rynku pracy w sytuacji równowagi stają się sobie równe. W ekonomii klasycznej wszelka ingerencja państwa nie jest mile widziana, a także źle oceniana jest działalność związków zawodowych. Prawo Saya stanowi, że całkowity popyt na towary jest równy całkowitej podaży (Lange 1973, s. 514).



S – krzywa podaży pracy; D – krzywa popytu na pracę; E – punkt równowagi na rynku pracy.

Rysunek 2. Rynek pracy w ujęciu klasycznym

Źródło: B. Winiarski, *Rynek pracy w ujęciu klasycznym*, Polityka Gospodarcza 2006, s. 399.

Na rysunku 2 przedstawiono krzywe popytu oraz podaży na rynku pracy. Równowaga w modelu klasycznym zachodzi wtedy, gdy krzywe popytu i podaży się przecinają. Krzywa popytu na pracę ma nachylenie w dół. Powiązana jest z krańcową produktywnością pracy i obliczana jako uzyskanie dodatkowego przychodu otrzymanego przez firmę poprzez sprzedaż produktu wytwarzanego przez pracę. Krzywa podaży charakteryzuje się nachyleniem w górę, co świadczy, iż ludzie dysponujący zasobami siły roboczej wybierają zatrudnienie, które przynosi większe korzyści, uwzględniając aspekty pieniężne oraz niepieniężne (Kamerschen, McKenzie, Nardinelli 1991, s. 247). Pełne zatrudnienie ma miejsce wtedy, gdy wielkość popytu na pracę jest równa podaży pracy przy realnej stawce płac określonej w wyniku konkurencji rynkowej (rys. 2).

Zdolności produkcyjne w ekonomii klasycznej są głównym czynnikiem, który określa wielkość dochodu narodowego oraz rozmiary produkcji. Wzrost zdolności produkcyjnych zachodzi wówczas, gdy występują oszczędności, będące w stanie równowagi z inwestycjami, przy odpowiedniej stopie procentowej. W podejściu tym mechanizm rynkowy gwarantuje racjonalność zatrudnienia, a wielkość zatrudnienia jest funkcją płac. Mogą wystąpić dwa rodzaje bezrobocia: frykcyjne i dobrowolne. Bezrobocie przymusowe nie występuje, gdyż działa mechanizm przeciwdziałania polegający na szybkiej obniżce płac nominalnych, skutkujący wzrostem zatrudnienia i produkcji. Dzięki wzrostowi produkcji następuje spadek ceny przy niezmienionej ilości pieniądza w obiegu. W przypadku spadku ceny wyższej od spadku płac następuje zmniejszenie zatrudnienia i wzrasta bezrobocie. W teorii klasycznej równowaga zachodzi wtedy, gdy występuje mniejsza obniżka cen płac nominalnych – spadek płacy realnej nakreśla pełne zatrudnienie (Pigou 1933, s. 252; Keynes 1959, s. 347). Istnienie związków zawodowych oraz ciągłe dostosowywanie się rynku pracy do zmieniających się warunków w gospodarce powoduje, że zawsze będzie pewien poziom bezrobocia – bezrobocie naturalne (Kamerschen, McKenzie, Nardinelli 1991, s. 250).

Zjawisko bezrobocia było poważnym problemem społecznym i gospodarczym w czasie rozwoju ekonomii klasycznej. Wpływało negatywnie na gospodarkę, zmniejszając konsumpcję, poprzez ograniczenie środków finansowych bądź brak dochodów, a także zwiększając świadczenia z zakresu polityki pasywnej. Zasiłki dla bezrobotnych pojawiły się w Europie na początku XX wieku, a obecnie są pewnym instrumentem zabezpieczenia przed negatywnymi skutkami bezrobocia. W literaturze podnoszona jest kwestia czy zasiłki prowadzą do wydłużenia okresu pozostawania bezrobotnym, czy jednak system zasiłków pozytywnie wpływa na znalezienie lepszego zatrudnienia, co przyczynia się do bardziej efektywnej alokacji zasobów pracy. System zasiłków jest powiązany z płacą progową. Płaca

progowa to taki poziom płacy, przy której osobie bezrobotnej jest obojętne, czy będzie pracować czy pozostanie bez pracy. Pobieranie zasiłku nie daje możliwości podjęcia pracy, więc należy dokonać wyboru między pracą a otrzymywaniem zasiłku (Kubiak 2014, s. 209; Kwiatkowski 2014, s. 371-393). W zależności od przyjętego systemu zasiłków dla bezrobotnych, mogą one powodować presję na wzrost płac. Od warunków i możliwości uzyskania zasiłków, czasu ich pobierania, a przede wszystkim wysokości stopy wyrównania dochodów w okresie bezrobocia zależne jest podwyższenie wynagrodzenia (Kwiatkowski 2007, s. 150).

Problem bezrobocia występujący w teorii klasycznej nie został jednak wyjaśniony do końca. Doktryna leseferyzmu⁵, która towarzyszyła temu okresowi, stała się bezsilna wobec pojawiających się negatywnych wydarzeń powodujących zaburzenia w gospodarce. W latach 30. XX wieku ekonomiści zaczęli zauważać kryzys zdolności nadprodukcyjnych oraz bezrobocie przymusowe.

2.2.2. Neoklasyczna teoria zatrudnienia

Kolejną teorią makroekonomiczną wyjaśniającą brak równowagi na rynku pracy jest neoklasyczna teoria zatrudnienia, według której funkcjonowanie rynku oparte jest na racjonalności oraz wolności wyborów podmiotów gospodarujących w warunkach konkurencji doskonałej. Głównymi przedstawicielami tej teorii byli A.C. Pigou, A. Marshall i S. Jevons. Do głównych zagadnień będących w obszarze zainteresowań przedstawicieli neoklasycznej teorii zatrudnienia zaliczyć należy (Kwiatkowski 1988, s. 25):

- czynniki określające poziom zatrudnienia w gospodarce,
- mechanizm kształtowania się zatrudnienia w gospodarce,
- znaczenie zatrudnienia we wzroście gospodarczym,
- przyczyny i rodzaje bezrobocia,
- konsekwencje przekształceń struktur zatrudnienia, ich przyczyny i kierunki zmian.

Założenia nurtu odnoszące się do rynku pracy sformułowane zostały przez A.C. Pigou'a i obejmują następujące kwestie (Pigou 1933, s. 252-253):

- na rynku pracy istnieje wiele niedużych przedsiębiorstw oraz pracowników niezorganizowanych w związki zawodowe, uczestnicy nie wpływają na mechanizmy rynkowe,
- siła robocza jest mobilna, a płace są bardzo podatne na zmianę relacji podaży i popytu na pracę,

⁵ Leseferyzm rozumiany jako wolność gospodarowania.

- pracownicy i przedsiębiorstwa posiadają doskonałą informację o tym, co dzieje się na rynku, rynek pracy jest przejrzysty,
- podmioty gospodarcze dążą do maksymalizacji korzyści, pracownicy do maksymalizacji użyteczności z konsumpcji, a przedsiębiorstwa do maksymalizacji zysku,
- występuje jednorodność miejsc pracy i pracowników, tzn. pracownicy są tak samo wydajni, a oferty pracy identyczne.

W okresie kształtowania się ekonomii neoklasycznej istotnym problemem było bezrobocie, ponieważ wywoływało negatywne skutki, m.in. przyczynia się do ubóstwa. S. Jevson i A. Marshall uważali je za składową ubóstwa oraz przejaw niezaradności (Marshall 1892, s. 360-361). W neoklasycznej teorii zatrudnienia osobą bezrobotną jest osoba, która spełnia dwa warunki: nie jest zatrudniona i nie chce pracować (Pigou 1933, s. 3).

Ekonomiści szkoły neoklasycznej wywnioskowali, że różne typy bezrobocia mają różne skutki społeczno-gospodarcze. Według A. Marshalla, bezrobocie cykliczne jest mniej szkodliwe, ponieważ możliwe jest jego zmniejszenie poprzez poznanie wahań cyklicznych, które są jego przyczyną. Z kolei bezrobocie trwałe niesie ze sobą bardzo uciążliwe skutki społeczne. Duże znaczenie w analizie bezrobocia ma jego zasięg. Kiedy bezrobocie jest równomiernie rozłożone między pracowników, np. przez jednakowe skrócenie czasu pracy, to wtedy szkodliwość i konsekwencje społeczne są mniejsze niż u osoby, która w ogóle nie pracuje, a druga wypracowuje cały etat.

Bezrobocie cykliczne, według A.C. Pigou'a, wpływa na ogólny poziom bezrobocia, tzn. im większe wahania, tym bardziej zmienia się popyt na pracę. W celu ograniczenia tego rodzaju bezrobocia potrzebne są bezpośrednie środki zaradcze, np. roboty publiczne, dzięki którym może zwiększyć się popyt na pracę w okresie słabej koniunktury. Warto podkreślić, że środki zaradcze m.in. roboty publiczne mają być inicjowane przez państwo.

A.C. Pigou i H. Clay analizowali strukturalne przyczyny bezrobocia. Zaobserwowali, iż niemobilność osób jest pochodną kwalifikacji, doświadczenia oraz odległości zakładu pracy od miejsca zamieszkania. Nie każdy potencjalny pracownik będzie w stanie przenieść się do innego miejsca zamieszkania, gdzie tworzone są nowe zakłady pracy. Na decyzję taką wpływają różne przyczyny, np. w miejscowości, gdzie znajduje się zakład pracy, może nie być mieszkań lub też stan zdrowia i bariery architektoniczne uniemożliwiają dotarcie do pracy. Następuje fluktuacja zatrudnienia, a co za tym idzie – występuje również nieefektywność zatrudnienia spowodowana brakiem dostosowania się pracownika do zmian.

Jeszcze inną przyczyną może być brak możliwości i chęci dostosowania się do zapotrzebowania pracodawców i wymagań rynku pracy. Jednym z czynników kształtujących

wielkość bezrobocia jest niewykwalifikowana siła robocza (Kwiatkowski 1988, s. 44-45). A.C. Pigou zauważył, że w ogólnym poziomie bezrobocia jest bardzo dużo siły roboczej niewykwalifikowanej i jeśli by porównać dwa kraje o takim samym stopniu zamożności i tej samej liczbie ludności, a w jednym z krajów byłaby duża liczba osób niewykwalifikowanych i mało wydajnych, to właśnie w tym kraju bezrobocie byłoby większe.

Niedostosowanie siły roboczej do potrzeb rynku prowadzi do zjawiska bezrobocia frykcyjnego. Według A.C. Pigou'a i H. Claya, sposobem na jego ograniczenie jest dopasowanie siły roboczej do miejsc pracy (podaży pracy do popytu na pracę). H. Clay duże nadzieje pokładał w urzędach pracy – nazywał je urzędami zatrudnienia. Uważał, iż dzięki tym urządcom następuje sprawniejszy przepływ informacji, tam rejestrowane są wolne miejsca pracy i ludzie chcący pracować. Osoby wchodzące dopiero na rynek mogą znaleźć pomoc w zakresie poradnictwa pracy. Z czasem zauważono, że nie ma rynku odpowiadającego doskonałej konkurencji, ponieważ mechanizm rynkowy swobodnie nie funkcjonuje m.in. bezrobocie strukturalne pokazuje, że siła robocza nie jest w pełni mobilna.

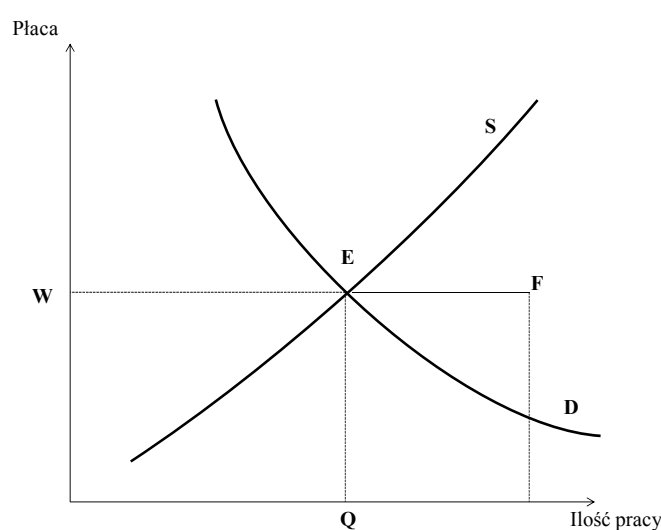
A.C. Pigou poruszał też problem długotrwałego bezrobocia – stwierdził, że ten rodzaj bezrobocia prowadzi do dezaktywacji zawodowej. Zasadniczą kwestią jest wtedy utrata ambicji, pewności siebie, a także chęci oraz nawyku do codziennej pracy. „...w rezultacie skoro nadarzy się okazja podjęcia pracy, człowiek, który choć raz był bezrobotny może się okazać niezdolny do pracy” (Kwiatkowski 1988, s. 45; Pigou 1913, s. 32-33). Niesie to za sobą szkodliwe skutki dla osób, które tego doświadczyły, ale również dla gospodarki, gdyż nie zostały wykorzystane zasoby siły roboczej.

Ekonomiści neoklasyczni uważali, iż bezrobocie ma charakter tymczasowy, jeśli natomiast bezrobocie jest długotrwałe, to jest to przyczyna polityki państwa, m.in. poprzez wprowadzanie zasiłków dla bezrobotnych, czy ograniczanie konkurencji. Drugą przyczynę widzieli w sztywności płac nominalnych spowodowanej niemobilnością siły roboczej czy funkcjonowaniem związków zawodowych (Możdżeń 2015, s. 33-44).

Do lat 70. XX wieku zjawisko bezrobocia w tej teorii było uważane za dobrowolne i marginalne. Wraz ze zdarzeniami zachodzącymi w gospodarce pogląd ten się zmieniał, gdyż stopa bezrobocia coraz szybciej rosła. W wyniku tego M. Friedman (Friedman 1968, s. 8) nakreślił ideę naturalnej stopy bezrobocia. Oznacza ona siłę roboczą wraz z dobrowolnie bezrobotnymi, którzy nie chcą pracować za wynagrodzenie zapewniające równowagę na rynku (Piasecka 2002, s. 12). Naturalna stopa bezrobocia jest charakterystyczna dla równowagi między podażą a popytem na pracę, związana z niedoskonałym funkcjonowaniem rynku pracy, jak również innych rynków w gospodarce (Kwiatkowski 2009, s. 13). Jest to również

najniższa stopa bezrobocia możliwa do osiągnięcia w danym państwie, przy której nie nastąpi pobudzenie procesów inflacyjnych (Samuelson, Nordhaus 1985, s. 348-349).

Na rysunku 3 przedstawiono model neoklasyczny – klasyczne krzywe podaży (S) i popytu (D) oraz punkt przecięcia tych krzywych (E). Punkt ten jest odnośnikiem równowagi między podażą i popytem. Odcinek (WE) charakteryzuje liczebność zatrudnionych pracowników na poziomie równowagi. Występują też pracownicy, którzy zaczęliby pracę przy wyższej płacy, tę grupę przedstawia odcinek (EF) (rys. 3). Takie osoby, według teorii neoklasycznej, należą do kategorii dobrowolnie bezrobotnych, gdyż nie godzą się na płacę ukształtowaną przez rynek i nie podejmą zatrudnienia (Kryńska 1996, s. 24).



S – krzywa podaży pracy; D – krzywa popytu na pracę; E – punkt równowagi na rynku pracy.

Rysunek 3. Rynek pracy w ujęciu neoklasycznym

Źródło: E. Kryńska, *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996, s. 24.

W teorii neoklasycznej zakłada się, że popyt na pracę zgłaszany przez przedsiębiorców jest malejącą funkcją płac realnych. Podaż pracy określa z jednej strony przykrość wykonywania pracy, a z drugiej strony satysfakcję z produktów zakupionych za otrzymaną płacę (wynagrodzenie; Kwiatkowski 2008, s. 92). W nurcie neoklasycznym rynek jest homogeniczny, a alokacja siły roboczej regulowana przez mechanizm cenowy. Na rynku spotykają się kupujący ze sprzedającymi, którzy są traktowani na równi.

W neoklasycznej teorii zatrudnienia dokonywane jest uogólnienie różnych idei. Krańcowa produktywność pracy wpływa na popyt na pracę, czyli na popyt na pracę oddziałuje relacja między wzrostem zatrudnienia a wzrostem produkcji. Malejąca funkcja stawek płac realnych odzwierciedla wielkość popytu. Na podaż pracy wpływa czas, który jest przeznaczony na pracę i czas wolny. W.S. Jevson definiował pracę jako bolesny wysiłek w celu

osiągnięcia jakiegoś dobra (Jevson 1931, s. 168), a A. Marshall dodał, że z tym wysiłkiem związana jest też przyjemność z otrzymanego dobra. Pracobiorca dokonuje wyboru między przykrością wynikającą z utraty czasu oraz wysiłkiem włożonym w pracę a przyjemnością z otrzymanego wynagrodzenia i konsumpcji zakupionych dóbr za płacę. Pracownik zwiększa swój wysiłek do punktu, w którym krańcowa przykreść pracy zrównuje się z krańcową użytecznością otrzymanego wynagrodzenia. Pracownik podejmuje pracę, gdy oferowana płaca rekompensuje mu poświęcony czas i użyte umiejętności. Jeżeli płace oferowane przez pracodawców są odpowiednio wysokie, zwiększa się podaż pracy, gdyż na jej podjęcie decydują się osoby bezrobotne poszukujące pracy. Z kolei osoby już pracujące są skłonne do wydłużenia czasu pracy, a także osoby biernie zawodowo podejmują decyzję o zgłoszeniu się na rynek pracy.

Neoklasycy upatrywali powstania strukturalnego bezrobocia w ustalaniu za wysokich płac oraz w podziale rynku pracy na mniejsze części, tj. sektory i ośrodki zatrudnienia. To skutkowało powstaniem wielu niejednorodnych subrynków oraz podziałem siły roboczej na zorganizowaną i niezorganizowaną. Zorganizowana związana była ze związkami zawodowymi, które negocjowały płace na wysokim poziomie. W drugiej grupie – niezorganizowanej – o poziomie płac rozstrzygały siły rynkowe (Kryńska red. 2000, s. 17).

W celu pomocy osobom bezrobotnym, szczególnie długotrwale bezrobotnym, powstały ubezpieczenia na wypadek utraty pracy. Były one związane z wypłacaniem zasiłków osobom pozostającym bez pracy. Zaobserwowano występowanie pewnych prawidłowości dotyczących bezrobocia i ubezpieczania się od niego. Zazwyczaj bezrobotnymi są osoby nisko wykwalifikowane, częściej kobiety niż mężczyźni, osoby mające problemy ze zdrowiem niż zdrowe, osoby młode oraz starsze niż w średnim wieku (Golinowska 1994, s. 108). Neoklasycy zauważyli istnienie związku między zasiłkami dla bezrobotnych a zjawiskiem bezrobocia. Zasiłki dla bezrobotnych powodują śmielszą politykę związków zawodowych związaną z postulatami płacowymi. Ich postępowanie nie zważa na konsekwencje w postaci bezrobocia, ponieważ odpowiedzialność za to zjawisko oraz deficyt ubezpieczeń związanych z bezrobociem ponosi państwo i pokrywa go z budżetu państwa. Zasiłki oddziałują na postępowanie osób bezrobotnych, które przedłużają bycie bezrobotnymi. Nie odczuwają one negatywnych skutków takiej sytuacji, gdyż są one niwelowane przez zasiłki. Pracodawcy podejmując decyzje, biorą pod uwagę istnienie w gospodarce zasiłków dla bezrobotnych, a tym samym ubezpieczenie na wypadek bezrobocia. Wpłacając środki na fundusz ubezpieczeń podnoszą swoje koszty osobowe i zmniejszają popyt na pracę. Istnienie zasiłków dla bezrobotnych wpływa zarówno na stronę podażową jak i popytową rynku pracy – sprzyjając

powstawaniu i utrzymywaniu bezrobocia (Kwiatkowski 1988, s. 82-83; Pigou 1933, s. 249). Zasiłki na konkurencyjnym rynku zwiększają płacę progową, zniechęcając do pracy przy danych stawkach na rynku. Pomimo tego powodują efekt podatkowy, gdyż do finansowania zasiłków opodatkowana jest praca, a to skutkuje płaceniem większych należności do Funduszu Pracy (Boeri, Ours 2011, s. 292).

2.2.3. Ogólna teoria zatrudnienia Keynesa

Nierównowaga na rynku pracy była analizowana również w teorii keynesowskiej. Zdaniem przedstawicieli tej szkoły, zatrudnienie i bezrobocie związane jest z wielkością efektywnego popytu oraz ze sztywnością płac. Rozmiary zarówno bezrobocia, jak i zatrudnienia są wyznaczone przez wielkość efektywnego popytu na towary, obejmującego popyt inwestycyjny i konsumpcyjny. O łącznej wielkości zatrudnienia decyduje skłonność do konsumpcji i stopa inwestycji (Piasecka 2002, s. 10), a przy danej stopie skłonności do konsumpcji zatrudnienie może wzrastać jedynie równoległe ze wzrostem inwestycji. Popyt konsumpcyjny gospodarstw zależy od dochodów (płac) w rozmiarach wyznaczonych przez produkcję. Występuje niestabilność inwestycyjna, popyt na pracę w przedsiębiorstwach zależy od przewidywanych wyników działalności. Podaż pracy zależy od czynników społecznych i demograficznych (Kryńska, Kwiatkowski 2013, s. 85). Keynes określił swoją teorię w następujący sposób: „Teorię tę można streścić w zdaniu, że – przy danej psychice społeczeństwa – ogólny poziom produkcji i zatrudnienia zależy od wielkości inwestycji” (Kryńska, Suchecka, Suchecki 1998, s. 29).

Zdaniem J.M. Keynesa, w teorii klasycznej nie było miejsca na bezrobocie, ponieważ zakładała ona, iż popyt i podaż są zawsze w równowadze, a gospodarka może wchłonąć całość produkcji i nie występuje nadprodukcja na rynku (Pen 1972, s. 28). Keynes odrzucał również prawo Saya z teorii klasycznej, według którego podaż tworzy dla siebie popyt, a społeczeństwo tyle wydaje, ile zarabia – oznacza to, że każda podaż towarów jest jednocześnie popytem na inne towary, natomiast pieniądz służy w wymianie jako pośrednik (Kubiczek 2002, s. 30; Osadcza 1977, s. 22). Prawo to znacząco odbiega od realnego świata (Keynes 1959, s. 31-32). Był on sceptycznie nastawiony do zdolności gospodarki rynkowej do samoczynnego przywrócenia równowagi, gdy jest ona oddalona od pełnego zatrudnienia (Wojtyna 2000, s. 60). Według Keynesa, możliwe jest istnienie równowagi przy niepełnym zatrudnieniu (Galbraith 1991, s. 235), czego skutkiem jest tzw. przymusowe bezrobocie.

Polega ono na istnieniu na rynku pracy osób bezrobotnych, które chciałyby pracować, otrzymując istniejącą stawkę płac oraz są gotowi podjąć pracę, ale niestety nie mogą jej uzyskać.

W ekonomii Keynesowskiej ważnym podmiotem gospodarczym było państwo. Ekonomista uznawał konieczność angażowania się państwa w gospodarkę. Zadaniem państwa było tworzenie warunków do zwiększenia popytu na dobra oraz usługi za pomocą zwiększenia zatrudnienia. To zwiększy możliwości konsumpcyjne do nabywania dóbr i usług. Uważał, że państwo przez trzy działania może doprowadzić do zwiększenia popytu (Miś, Olbrycht 1992, s. 76; Szalkowski 1992, s. 95):

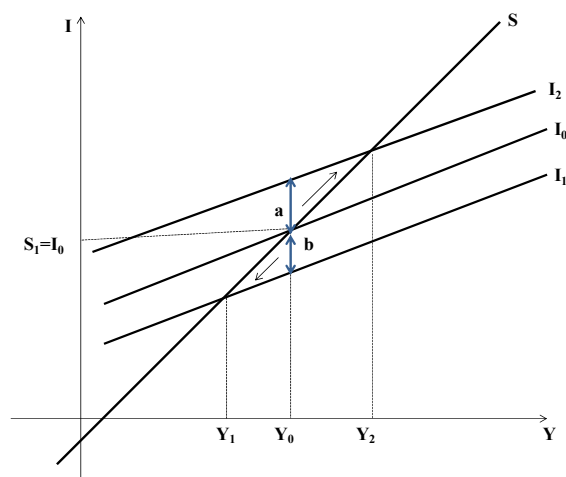
- bezpośrednią interwencją w gospodarkę,
- nadzorem nad rynkiem pieniężnym – zmniejszanie stopy procentowej, aby osiągnąć wzrost inwestycji,
- zmniejszaniem wysokości podatków, które ma zwiększyć nabywanie dóbr i usług przez społeczeństwo.

Państwo powinno sterować popytem globalnym, co przyczyni się do przybliżenia osiągnięcia celów głównych, jakie stoją przed nim. Pełne zatrudnienie, stabilność ogólnego poziomu cen, czy stały wzrost gospodarczy to tylko niektóre z zadań do wykonania (Piasecka 2002, s. 10). Teoria zatrudnienia stworzona przez Keynesa jest związana z teorią sterowania popytem globalnym, czyli zwiększaniem łącznego popytu. Znacząca w tej teorii jest krzywa Philipsa, która wskazuje istnienie związku ujemnego między bezrobociem a inflacją. Jeśli zmniejsza się stopa bezrobocia, wtedy wzrasta stopa inflacji i na odwrót.

Keynesowski system równowagi gospodarczej przedstawia trzy możliwości osiągnięcia równowagi, które występują w trzech procesach na rynku pracy (Dolny, Wiśniewski 1985, s. 17): niepełnego zatrudnienia ($Y_1, I_1 \rightarrow S_1$), pełnego zatrudnienia ($Y_0, I_0 = S_0$) oraz nadmiernego zatrudnienia ($Y_2, I_2 \rightarrow S_2$).

I_0 odpowiada dochodowi zapewniającemu pełne zatrudnienie przy nakładach inwestycyjnych równych I_0 oraz zakładając, że $S_0 = I_0$. Procesy gospodarcze wahają się między bezrobociem a luką inflacyjną (rys. 4).

Teoria zatrudnienia stworzona przez Keynesa wskazuje, że gdy istnieje niewystarczający popyt efektywny, wtedy również występuje niepełne zatrudnienie siły roboczej. Według klasyków, bezrobocie przyjmuje wówczas postać bezrobocia dobrowolnego, ale może również być bezrobociem przymusowym. Założenia dla polityki gospodarczej zaproponowane przez Keynesa przewidują ingerencję państwa mającą na celu zwiększenie popytu efektywnego oraz zapobieganie masowemu bezrobociu.



I – inwestycje; S – oszczędności; a – luka oszczędności przy Y_0 i I_2 ; b – nadwyżka oszczędności (luka inwestycyjna) przy Y_0 i I_1 .

Rysunek 4. Keynesowski system równowagi gospodarczej

Źródło: E. Dolny, Z. Wiśniewski, *Elementy polityki zatrudnienia*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 1985, s. 17.

Teoria stworzona przez Keynesa stała się fundamentem funkcjonowania interwencjonizmu państwowego. Ingerencja państwa w funkcjonowanie rynku ma przeciwdziałać zjawisku nierównowagi na rynku pracy, które spowodowane jest niskim poziomem popytu efektywnego. Postulat ingerencji państwa popierał także A.W. Philips, zauważając zależność między poziomem płac nominalnych i bezrobociem. Uogólnienia związku między inflacją a bezrobociem dokonali P.A. Samuelson oraz R.A. Solow. Sugerowali oni pozytywne oddziaływanie na rynek pracy podwyższonej inflacji, popierając ingerencję państwa w przeciwdziałanie bezrobociu (Możdżeń 2015, s. 33-44).

Istotne różnice między szkołą keynesowską i neoklasyczną występują w postrzeganiu inwestycji, oszczędności oraz zatrudnienia (Nasiłowski red. 1978, s. 34-38). W teorii keynesowskiej uważano, iż wzrost gospodarczy przyjmuje istnienie bezrobocia oraz niepełnego wykorzystania czynników wytwórczych. Dopuszcza jednak możliwość pełnego wykorzystania aparatu wytwórczego przy aktywnej polityce państwa. Jest to jednak szczególnie przypadek zachodzący w sprzyjających warunkach.

Założenia neoklasycznej teorii wzrostu gospodarczego w trzech aspektach wspomnianych powyżej są odmienne niż szkoły Keynesa. Uznawano, iż w gospodarce kapitalistycznej panuje pełne zatrudnienie i pełne wykorzystanie czynników wytwórczych. Nie ma tutaj bezrobocia przymusowego. Rozmiary inwestycji określano przez zasób oszczędności. Istnieje mechanizm automatycznego dostosowania się inwestycji do oszczędności poprzez zmiany/wahania stopy procentowej. Jako główny regulator poziomu inwestycji i oszczędności

dąży zawsze do równania się tych dwóch pozycji. Czynniki podaźowe oraz zachodzący postęp technologiczny i przyrost naturalny określają stopę wzrostu dochodu naturalnego.

Negatywne konsekwencje bezrobocia oraz jego społeczne znaczenie zauważył W.H. Beveridge. Zaobserwował on, iż bezrobocie ma charakter społeczny, jest dużym problemem dla ludzi, których dotyka oraz stanowi tzw. problem przemysłu (Kwiatkowski 1988, s. 41). Szczególnie interesował się bezrobociem, które powstało w wyniku rozpadu niektórych gałęzi gospodarki oraz bezrobociem występującym na rynku pracy dorywczej – czyli utrzymywaniem się nadwyżki siły roboczej. W mniejszym stopniu zajmował się bezrobociem powstającym w wyniku wahań cyklicznych.

2.3. Teoria segmentacji

Badania związane z mechanizmami funkcjonowania rynku pracy oraz istnieniem struktur uwzględniających segmentację są alternatywnym podejściem do teorii neoklasycznej. Ze względu na przedmiot niniejszej pracy, szczególne miejsce w rozważaniach na temat teorii rynku pracy należy przypisać teorii segmentacji rynku pracy.

Teoria segmentacji rynku pracy wywodzi się z nurtu ekonomii neoklasycznej i powstała w odpowiedzi na stagnację w zakresie zagadnień dotyczących zatrudnienia w nurcie neoklasycznym. Za główną wadę teorii neoklasycznej twórcy teorii segmentacji uważali homogeniczność siły roboczej (Freiburghaus, Schmidt 1975; Pfriem 1979; Smandek red. 1993, s. 78). Ponadto zauważyli nieskuteczność i małą efektywność programów skierowanych do osób nisko wykwalifikowanych, kobiet oraz mniejszości. W wyniku powstawania segmentów na rynku pracy nastąpiła wśród badaczy chęć poznania przyczyn tworzenia się subrynków. Zwolennicy teorii kapitału ludzkiego za przyczyny segmentacji uważali m.in. nierównomierne możliwości do podnoszenia kwalifikacji oraz kształcenia się, co z kolei powodowało obniżenie produktywności pracowników.

Teoria segmentacji rynku pracy, a w szczególności teoria dualnego rynku pracy jest jedną z teorii struktury rynku pracy, w ramach której wydzielane są rynki cząstkowe. Poprzez segmentację badane są ekonomiczne oraz społeczne trudności związane z rynkiem pracy, a także ich przyczyny. Omawiane są również zagadnienia związane z istnieniem grup zwiększonego ryzyka – ludzi, którzy bardziej niż inni są narażeni na długotrwałe bezrobocie. Do tych grup można zaliczyć m.in. pracowników, którzy w jakimś stopniu mają odmienne cechy niż większość osób zatrudnionych, ze względu na rasę, wiek, płeć, stan zdrowia, narodowość

(Smandek red. 1993, s. 80). Uogólniając można powiedzieć, iż teoria segmentacji rynku pracy neguje zarówno pełną mobilność siły roboczej, jak i homogeniczność rynku pracy.

Należy podkreślić, że nie ma jednoznacznej definicji segmentacji rynku pracy, ale wszystkie definicje mają pewne cechy wspólne. Rynek w wyniku segmentacji dzieli się na odrębne rynki, tzw. segmenty lub subrynki (Patra 2006, s. 87-100). Poszczególne segmenty różnią się między sobą warunkami oraz dostępnością dla ludzi zainteresowanych wejściem na dany rynek (segment). Segmenty są również zróżnicowane pod względem możliwości rozwoju zawodowego i osobistego, wysokości wynagrodzenia, jak również ruchliwości (przemieszczania się) pracowników (Cain, 1976, s. 1215-1257).

Segmentacja jest zasadniczym czynnikiem sprzyjającym powstawaniu nierówności społecznych. Oddziałuje na alokację jednostek w gospodarce i społeczeństwie oraz formułuje zasady dystrybucji dóbr. Najczęściej nierówności powstają między pracownikami z różnych klas społecznych i zawodowych. Podziały i nierówności społeczne wpływają na kształtowanie się struktury społecznej. Zróżnicowanie rynku pracy, powstawanie kilku segmentów na tym rynku oraz wieloraki charakter segmentacji uwzględniającej cechy poszczególnych jednostek przyczynia się do powstania podziału ze względu np. na płeć, wiek, poziom kwalifikacji itp. Nie tylko zjawisko segmentacji stanowi rolę strukturotwórczą, ale ważnym aspektem są również kontakty, stosunki między pracownikami i pracodawcami oraz pracownikami różnych szczebli społecznych i zawodowych (Domański 1987, s. 68-70). Zdaniem E. Kryńskiej, następstwem segmentacji jest nierównowaga na rynku pracy – niedopasowanie podaży i popytu na siłę roboczą uwarunkowane już systemowo jako zjawisko permanentne (Kryńska 1996, s. 14). Autorka definiuje dwa ujęcia segmentacji rynku pracy (Kryńska, Kwiatkowski 2013, s. 205-206):

1. segmentacja obejmująca statyczny (tradycyjny) podział rynku pracy, biorąca pod uwagę takie cechy siły roboczej jak płeć, wiek, kwalifikacje, zawód itp.,
2. segmentacja zawierająca mechanizm alokacji oraz kształtowanie się cen zasobów siły roboczej, niezrównoważenie oraz proces dochodzenia do równowagi.

Stacyjny podział rynku pracy nie wyróżnia zróżnicowanych zasad funkcjonowania poszczególnych segmentów. W koncepcji tej można wyróżnić rynki związane z konkretnymi rodzajami gospodarki, zawodami czy obszarami. Drugie ujęcie segmentacji jest bardziej rozbudowane, zawiera w sobie m.in. alokację siły roboczej, podział dochodów z pracy oraz inne kwestie problemowe rynku pracy.

Sam podział rynku pracy na subrynki stwarza pewne komplikacje, stąd też pojawiły się różnorodne propozycje ich klasyfikacji. Jednym z podziałów rynku pracy jest trójsegmen-

tacja, której prekursorem był C. Kerr. W 1954 roku dokonał on niestandardowego podziału rynku pracy na trzy segmenty (Marks 1970, s. 194; Pocztowski, 1992, s. 83):

1. wolny rynek,
2. zawodowy rynek,
3. wewnątrzzakładowy rynek.

Wolny rynek pracy inaczej nazywany zewnętrznym charakteryzował się nieograniczoną mobilnością pracowników i brakiem ograniczeń płacowych. Rynek ten jest zinstytucjonalizowany, tj. regulowany przez przepisy prawa, co wraz z mechanizmami płacowymi pozwoliło na regulowanie relacji między pracownikiem a pracodawcą. Wyodrębnione w ramach rynku pracy subrynki wyróżniają się m.in. stopniem mobilności siły roboczej oraz uregulowaniami prawnymi (Dolny, Meller, Wiśniewski 1990, s. 83).

Zawodowy i wewnątrzzakładowy rynek pracy to rynki wewnętrzne. Na zawodowym rynku pracy (*craft labor market*) znajdują się pracownicy, którzy są członkami konkretnego związku zawodowego. Natomiast wewnątrzzakładowy rynek pracy (*enterprise labor market*) obejmował stanowiska pracy oraz pracowników w ramach danego przedsiębiorstwa albo innej instytucji. Granice między tymi trzema segmentami wyznaczają działania związków pracodawców i związków zawodowych, a także wpływ instytucji państwowych nadzorujących oraz regulujących rynek pracy. Odmiennymi cechami odznacza się rynek nieustrukturyzowany, który jest przeciwieństwem opisanego powyżej. Do tych różniących się właściwości należy zaliczyć następujące zależności (Kerr 1977, s. 24, za Kaźmierczak 1995, s. 38):

- stosunek pracownika z pracodawcą jest krótkotrwały i bezosobowy,
- wynagrodzenie jest odpowiednią płacą za jednostkę produktu,
- pracownicy nie mają kwalifikacji,
- zaangażowanie maszyn i kapitału jest małe,
- nie występują związki zawodowe z prawami starszeństwa.

W każdym z tych segmentów można wyodrębnić jeszcze mniejsze części rynku, tzw. subsegmenty. Cała koncepcja dała podstawę do wyodrębniania innych podejść do segmentacji na rynku pracy (Pocztowski 1992, s. 60-61). Rynki wewnętrzny i zewnętrzny stykają się ze sobą w punkcie „portu wejścia i wyjścia” z przedsiębiorstwa⁶.

W swoich badaniach C. Kerr zajmował się ruchliwością pracowników i wyodrębnia jej sześć rodzajów. Należą do nich następujące zmiany: zawodu, pracodawcy, branży (gałęzi), miejsca wykonywania pracy (charakter przestrzenny), statusu na rynku pracy

⁶ Dunlop portem wejścia i portem wyjścia nazywał prawa instytucjonalne oraz działy przedsiębiorstw, w których następuje proces najmu i zwolnień pracowników.

z bezrobotnego w pracującego lub odwrotnie, przekształcenie w zasób siły roboczej lub wyjście z tego zasobu (Kryńska 1996, s. 63). Chociaż w pracach C. Kerra nie pojawiło się samo pojęcie segmentacji, to właśnie jego rozważania na temat ustrukturyzowanych zewnętrznych i wewnętrznych rynków pracy stały się fundamentem współczesnych koncepcji segmentacji rynku pracy.

Wraz z rozwojem teorii segmentacji wyodrębniła się m.in. **teoria dualnego rynku pracy**, a także **zewnętrznego i wewnętrznego rynku pracy**. Koncepcja dualnego rynku pracy zapoczątkowana przez M. Piore i P. Doeringer (Doeringer, Piore 1971; Sengenberger, 1987, s. 152) zakłada, że rynek pracy jest podzielony na dwie części. Pierwotny (*primary*) rynek pracy cechują lepsze warunki pracy niż na rynku wtórnym, jest większa możliwość awansu zawodowego, zatrudnienie na tym rynku jest stabilne i wynagrodzenie pracowników jest wysokie. Z kolei wtórny (*secondary*) rynek pracy posiada cechy odwrotne do rynku pierwotnego, występują tutaj gorsze warunki pracy (Pocztowski 1992, s. 80). Cechuje się niższymi płacami oraz znikomymi szansami rozwoju i niemożnością podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a także brakiem stałości zatrudnienia.

M. Piore i P. Doeringer zdefiniowali wewnętrzny rynek pracy jako formalnie wydzieloną część rynku pracy, gdzie alokacja zasobów pracy oraz płaca dla pracowników regulowane są przez zbiór zasad i procedur administracyjnych (Doeringer, Piore 1971, s. 8-9). Podział rynku pracy na dwa segmenty jest podyktowany istnieniem wewnętrznych rynków pracy. W firmach, w których istnieją wewnętrzne rynki pracy, łatwiej jest o rozwój kariery zawodowej niż w firmach niemających struktur i określonej polityki awansu (Domański 1987, s. 53). Funkcjonowanie rynku wewnętrznego jest uwarunkowane istnieniem następujących czynników (Biehler 1981, s. 56):

- występowaniem szczególnych kwalifikacji i umiejętności w określonym przedsiębiorstwie,
- uzyskiwaniem potrzebnych kwalifikacji dzięki pracy na konkretnym stanowisku, istnieniem norm i zwyczajów – składowych systemu społecznego konkretnego przedsiębiorstwa.

W ramach pierwotnego i wtórnego rynku pracy można wyróżnić tzw. dobre i złe segmenty czy miejsca pracy (Domański 1987, s. 39).

Segment pierwotny to „dobre” miejsca pracy, natomiast wtórny to „zły” segment. Dostęp do dobrych rynków może być ograniczony określonymi restrykcjami, m.in. ograniczeniami w procesie rekrutacji. Przedmiotem ograniczeń mogą być zarówno konkretne

cechy osobowości, jak i same grupy społeczne, co w pewnym sensie tworzy zamknięcie jednego segmentu na społeczność z innego segmentu (Hudson 2007, s. 286-312).

Drugą koncepcją segmentacyjną jest rozróżnienie wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy. Wewnętrzne rynki pracy funkcjonują według jedności zatrudnieniowych, określonych przez normy i procedury danego przedsiębiorstwa, dotyczących np. warunków wejścia do danej organizacji, zasad awansu i ogólnego działania w ramach tej struktury. Zewnętrzny rynek pracy jest kształtowany przez gospodarkę i procesy alokacyjne oraz cenę siły roboczej, czy procesy alokacyjne zależne od rynku (Kryńska 1995, s. 15-30).

Zainteresowaniem wśród ekonomistów cieszyła się nie tylko tematyka podziału rynku pracy na części, ale również mechanizmy ich funkcjonowania, a także problematyka teorii i polityki zatrudnienia, np. alokacja zasobów pracy, kwalifikacje pracowników oraz ich podnoszenie i kształtowanie się płac. Na początku ekonomiści zajmowali się badaniem trzech głównych aspektów segmentacji rynku pracy – jej przyczynami, kryteriami i konsekwencjami (Pocztowski 1992, s. 80-93).

W analizie przyczyn segmentacji zastanawiano się nad takimi zagadnieniami, jak: czy podział na segmenty jest efektem świadomie podjętych decyzji i przyjętych strategii, czy jest to skutek mechanizmu funkcjonowania gospodarki rynkowej. Kolejnym zagadnieniem było miejsce pracowników i pracodawców w całym procesie oraz jaką funkcję pełnią instytucje i państwo.

Jako następny aspekt wskazano kryteria segmentacji rynku pracy. Znalazły się wśród nich cechy demograficzno-społeczne pracowników, cechy stanowisk pracy i inne tzw. abstrakcyjne kryteria. Do cech demograficzno-społecznych możemy zaliczyć np. narodowość, poziom edukacji, płeć, a także zawód. Cechy stanowisk pracy to np. gałąź przemysłu, rodzaj przedsiębiorstwa, lokalizacja. W abstrakcyjnym kryterium znajdują się natomiast wewnętrzny i zewnętrzny rynki pracy.

Ostatnim zagadnieniem były konsekwencje, jakie niesie dla pracowników segmentacja na rynku. Podjęto tutaj takie kwestie, jak: możliwość rozwoju zawodowego, wysokość wynagrodzenia pracownika oraz jak te wielkości się zmieniają w zależności od przynależności pracownika do konkretnego segmentu.

Jak podkreśla A. Pocztowski, w badaniach przeprowadzonych w Polsce w okresie transformacji systemowej było kilka czynników różnicujących pracowników, m.in. kwalifikacje, płeć, „stabilna i płynna” część pracowników. Ważna w tym okresie stała się również segmentacja bezrobotnych. Osoby zarejestrowane jako bezrobotne były podzielone na trzy następujące segmenty: pracownicy, którzy zostali zwolnieni w wyniku zmniejszania liczby

osób zatrudnionych w danej firmie, osoby, które ukończyły szkołę, a także jednostki wcześniej niepracujące, czyli nieprzyzwyczajone do pracy lub wykonujące tylko prace dorywcze (Pocztowski 1992, s. 91-93).

Segmentacja oprócz swoich atrybutów i pozytywnych aspektów powoduje również negatywne oddziaływanie. E. Kryńska podkreśla konsekwencje, jakie za sobą niesie podział rynku pracy. Najprościej można powiedzieć, że proces ten prowadzi do dyskryminacji osób na rynku pracy np. ze względu na cechy społeczno-demograficzne.

Duże znaczenie dla rozważań nt. dualnego rynku pracy ma strona popytowa oraz prowadzenie analiz w tym zakresie, w celu pokazania istnienia nierówności dotyczących warunków pracy i zatrudnienia. Nierówności są tworzone przez określone cechy miejsc pracy. Dobre lub złe cechy miejsca pracy często się kumulują, w przypadku, gdy na danym stanowisku pracy jest oferowana wysoka płaca, tam również są dobre warunki pracy i na odwrót, przy niekorzystnych aspektach pracy, płaca jest niższa. Bariery dostępu do określonych rynków są tym większe, im bardziej ograniczony jest dostęp do pierwotnego rynku. Dualny rynek pracy charakteryzuje się dużą barierą w przypadku stosowania przez pracodawców selekcji pracowników według jakiejś określonej niezmienniczej cechy. Do pierwotnego rynku pracy zazwyczaj ograniczony dostęp mają osoby niemogące udowodnić swojej przydatności i słuszności zatrudnienia na konkretne stanowisko pracy. Może zdarzyć się, że dana osoba znajdzie się w tym segmencie, ale będzie zajmowała najniższe, podporządkowane szczeble tej hierarchii. Na dualnym rynku występuje przenośność cech miejsca pracy na pracowników. W przypadku zatrudnienia w „dobrym” – pierwotnym sektorze, znajdujący się tam pracownicy będą stabilnymi, znającymi wymagania i cele danego przedsiębiorstwa pracownikami (Sengenberger 1987, s. 61-62). We wtórnym sektorze pracownicy przejmują takie cechy, jak krótkotrwałość okresu zatrudnienia i niestabilność. Przekłada się to również na brak konkretnej motywacji do pracy, a co za tym idzie i wydajności. Niska wydajność i słaba motywacja są pochodną braku awansu zawodowego i otrzymywaniem niskich dochodów. Przejmowanie cech miejsc pracy przez ich pracowników jest tak skuteczne, że uważane za normalne dla osób wykonujących daną pracę (Sengenberger 1987, s. 61-62). Pracownicy, którzy zaczynają karierę na wtórnym rynku pracy, prawdopodobnie będą kontynuować pracę na tym rynku w ciągu swojego życia (Hudson, 2007, s. 289).

Powiązania pracowników z konkretnym segmentem wzmacniają dwa aspekty. Po pierwsze są to postawy pracowników, ich zwyczaje oraz siła motywacji. Drugim aspektem są dyskryminacyjne zachowania pracodawców wobec pracowników. Na gorszym, wtórnym

rynku, występuje nadwyżka pewnych kategorii zasobów siły roboczej. Podział rynku pracy powoduje powstanie zbiorowości osób bardziej i mniej zagrożonych utrzymaniem zatrudnienia z nieatrakcyjnymi warunkami, w wyniku czego powstają dwie grupy, tzw. pokrzywdzonych i uprzywilejowanych (Kryńska, Suchecka, Suchecki 1998, s. 35). Do pierwszej zbiorowości należą m.in. kobiety, osoby młode i ludzie z grup mniejszościowych. Podział ten utrwała się i samoczynnie potencjalnego pracownika przypisuje do konkretnej kategorii. Często pracodawcy bez indywidualnej oceny kierują kandydata do pracy automatycznie do uprzywilejowanych albo pokrzywdzonych. Pracodawcy dyskryminują przyszłych pracowników ze względu na posiadane przez nich konkretne cechy, np. określony wiek, płeć, narodowość, niepełnosprawność. W przypadku dyskryminacji statycznej z góry zakłada się, że cechy negatywne mają wszystkie osoby młode i kobiety. Taka dyskryminacja obniża koszty rekrutacji pracowników, ponieważ są oni odrzuceni bez procesu rekrutacyjnego. Na rynku pracy można spotkać pokrewną do dyskryminacji stygmatyzację (Kryńska 1996, s. 102-105; Kryńska, Kwiatkowski 2013, s. 217-219). Zakłada się wtedy, że negatywna cecha występująca np. u jednej osoby z niepełnosprawnościami, występuje u wszystkich osób z ograniczoną sprawnością. Istotną kwestią jest, na ile nierówne traktowanie przez pracodawców ma znaczenie ze względu na wykonywaną pracę, a na ile jest to dyskryminacja.

2.4. Teoria swoich i obcych

Kolejną współczesną teorią objaśniającą mikroekonomiczną nierównowagę na rynku pracy jest teoria swoich i obcych (*insiders-outsiders*). Dzieli ona pracowników na dwie grupy (swoich i obcych) i jest powiązana z opisywaną wcześniej teorią segmentacji. Do teorii tej nawiązują prace D.J. Snowera i A. Lindbecka.

Teoria poszukuje odpowiedzi na pytanie, dlaczego występuje bezrobocie przymusowe, mimo że osoby niemające pracy są chętne pracować za niższą płacę w porównaniu z osobami zatrudnionymi. Bardzo duże znaczenie w tej koncepcji mają osoby już zatrudnione, tzw. Swoi, czyli *insiderzy*. Zdaniem A. Lindbeckera i D.J. Snowera, ta grupa ma przewagę u pracodawców, ale niekoniecznie jest to związane z istnieniem związków zawodowych. Główną przyczyną przewagi *insiderów* nad *outsiderami* są koszty fluktuacji pracowników. Koszty takie ponosi firma, gdy zastępuje obecnych pracowników nowymi. Koszty związane z fluktuacją można podzielić na trzy rodzaje. Po pierwsze – są to koszty rekrutacji, zwalniania dotychczasowych pracowników i szkolenia nowych. Drugi rodzaj kosztów związany jest

z postępowaniem pracowników „swoich”, którzy mogą dyskryminować nowo przyjętych pracowników, a to skutkuje mniejszą wydajnością pracy. Istotny z punktu zachodzących zmian jest także czas całego procesu fluktuacji. Po trzecie „swoi” mogą zwiększać koszty fluktuacji pracowników poprzez zmniejszenie wydajności pracy w wyniku pojawiających się zwolnień pracowników i przyjmowania nowych osób (Lindbeck, Snower 1985, s. 47-49; Wojtyna 2000, s. 233).

Pracownicy w przedsiębiorstwie mogą prezentować dwie postawy: albo współpracować ze sobą, albo wręcz odwrotnie, mogą być niechętnie nastawieni do siebie, w wyniku czego ich produktywność oraz rozbieżności w pracy są zależne od siebie. Osoby już pracujące, gdy czują się zagrożone, nie będą chciały współpracować z nowo przyjętymi pracownikami. Występuje różnica w ich produktywności, która stanowi koszt wymiany już pracujących na nowych pracowników. „Wewnętrzni” mają większą siłę u obecnego pracodawcy, dlatego potencjalni pracownicy nie będą chcieli ich zastąpić. Pracownicy mogą posłużyć się osobami zewnętrznymi (*outsiders*) w celu prowadzenia negocjacji płacowych z pracodawcą. W prowadzeniu negocjacji ważną rolę pełnią związki zawodowe. Za pomocą takich narzędzi, jak praca pod kontrolą, czy strajki, związki zawodowe zwiększają siłę swoich członków, czyli *insiders*. Te dwie grupy pracobiorców bardzo różnią się między sobą – *insiders* mają ustanowione swoje prawa i obowiązki, natomiast druga grupa praw oraz możliwości działania nie posiada.

Nawet w sytuacji dużego bezrobocia silna pozycja swoich nie pozwala na obniżenie płac. Istnieją bariery w zatrudnieniu osób poszukujących pracy nawet za niższą cenę, gdyż *insiderzy* wykorzystują swoją przewagę i nie pozwalają na zmniejszenie płacy (Nikulin 2012, s. 117-130). Teoria ta podkreśla istnienie na rynku pracy niedoskonałej konkurencji między uczestnikami tego rynku (Lindbeck, Snower 1985, s. 47-49). Bezrobocie w tej koncepcji może ulec zmniejszeniu, jeśli również zmniejszy się siła oddziaływania *insiderów* na koszty fluktuacji pracowników.

C. Kerr porównuje sytuację swoich i obcych do „terytoriów miejsc pracy” (*job territory*). Społeczeństwo na obszarze danego państwa jest objęte prawami obowiązującymi w danym kraju, toteż pracowników na określonym terytorium pracy również obowiązują przepisy i wydarzenia zachodzące w danym miejscu pracy. Występują wszelkiego rodzaju kontrole i restrykcje przy wyjściu lub wejściu na dany obszar. Prawa i obowiązki dotyczą i przysługują tym, którzy są wewnątrz, a nie na zewnątrz. Pojawia się strukturyzacja, gdy daną pracę może wykonywać ściśle określona, charakteryzująca się konkretnymi cechami grupa osób. C. Kerr, nawiązując do strukturyzacji, określa ją jako powstanie zróżnicowanych

praw oraz możliwości działania potencjalnych pracowników. Strukturyzacja rynku pracy przyczyniła się do formowania się rynków wewnętrznych będących przeciwieństwem rynków zewnętrznych. To wszystko prowadzi do wyłonienia się instytucjonalnych rynków pracy, gdzie są ściśle określone wytyczne wejścia, wyjścia oraz funkcjonowania w ich obszarze. Zasady instytucjonalne wyznaczają bardziej granicę pomiędzy tymi dwoma rynkami, która jest ciężka do przejścia. Funkcjonują różne zasady instytucjonalne, C. Kerr wyszczególnia dwie bariery rynkowe związane z odmiennymi zasadami instytucjonalnymi. Są to bariery prywatne oraz wspólne prawa własności (Kerr 1977, s. 50).

Jak już wcześniej wspomniano, *insiders* mają większą siłę przetargową, walczą o swoje prawa, negocjują płace na takim poziomie, który zapewni im zachowanie swoich miejsc pracy. Negatywne szoki w gospodarce powodują zmniejszenie *insiders*. Zatrudnienie obcych ze względu na ich słabszą pozycję na rynku może kształtować się na niższym poziomie, niezależnie nawet od negatywnych szoków podażyowych (Wojtyna 1994, s. 2-3). W koncepcji swoich i obcych „swoi” są bardziej opłacalni, generują mniej kosztów. Teoria ta wskazuje, że bezrobotni długoterminowi nie są zagrożeniem dla zatrudnionych, ponieważ ich kwalifikacje stają się coraz mniej przydatne ze względu na dezaktywację i nieustający proces postępu technologicznego (Zieliński 2017, s. 90). „Swoi” oprócz siły przetargowej dotyczącej płacy (wynagrodzenia) mają wpływ na współpracowników, ich efektywność oraz wydajność. Mogą im udzielać, albo wręcz odwrotnie – nie udzielać informacji i niezbędnej wiedzy potrzebnej do osiągnięcia jak najlepszych wyników z wykonywanej pracy, a tym samym podniesienia zysków firmy.

Podział na swoich i obcych przekłada się na różnice powstające w społeczeństwie. Dużo uwagi poświęca się wykluczeniu społecznemu. Wykluczenie może powodować, że osoby są beneficjentami pomocy społecznej, inni żyją z utrzymania rodziny lub zasilają czarny rynek. Takie osoby, jak stwierdzili A. Lindbeck i D.J. Snower, są prawdziwie obecne w społeczeństwie. Ich pozycja jest źródłem wykluczenia (Lindbeck, Snower, 2002, s. 6).

Teoria swoich i obcych, w przeciwieństwie do klasycznej teorii rynku pracy (przyjmującej że pracownicy mają możliwość konkurencyjnego walki o wszystkie miejsca pracy), zakłada, że istnieje związek między rynkiem pracy a stratyfikacją społeczną. Związek taki istnieje w systemie, który C. Kerr nazwał „cechowym” i „lennym”. System „cechowy”, funkcjonujący na rynku pracy będącym pod kontrolą związków zawodowych, umożliwia jedynie poziomą mobilność pracowników, determinującą ich pozycję zawodową i społeczną. System „lenny”, odnajdywany na wewnętrznych rynkach pracy przedsiębiorstw, doprowadza do stratyfikacji pionowej. W systemie tym bardziej podkreśla się znaczenie przywiązania do

danej hierarchii miejsc pracy niż znaczenie klasyfikacji. Pracownik w przedsiębiorstwie może (choć z innych powodów) prezentować podobnie silną przynależność do zakładu jak chłop pańszczyźniany do ziemi. Różnica zawiera się w tym, że w przeciwieństwie do chłopów ma jednak możliwość mobilności w górę. Cechy wewnętrzne (płace i warunki pracy) są silniej zuniformalizowane, wiedza pracobiorców większa, a ich ruchliwość zależna od bardziej sformalizowanych zasad postępowania, jak zasada starszeństwa. Pomiędzy rynkami ruchliwość jest zarówno ograniczona, jak i ukierunkowana (Kryńska 1996, s. 62).

2.5. Teoria kapitału ludzkiego

Za twórcę teorii kapitału ludzkiego (*human capital*) uważa się laureata nagrody Banku Szwecji im. Alfreda Nobla w zakresie ekonomii G.S. Beckera (Becker 1994), którego zainteresowania badawcze dotyczyły między innymi zachowań ludzkich, dyskryminacji i właśnie kapitału ludzkiego. Genezy tej teorii należy upatrywać w zainteresowaniu nierównomiernym obciążeniem ryzykiem bezrobocia oraz bardzo dużym zróżnicowaniem płac wśród pracowników. Znaczący wkład w sformułowanie koncepcji kapitału ludzkiego oprócz G.S. Beckera miał T.W. Schultz (Schultz 1961, s. 1-17). Teoria kapitału ludzkiego jest ściśle związana z teorią neoklasyczną, jest jej pochodną, rozszerzoną o szczególne znaczenie wykształcenia i inwestowanie w siebie. Dodatkowo kładzie nacisk na znaczenie wykształcenia oraz samorealizacji.

Kapitał ludzki ma wiele definicji – może być omawiany w ujęciu wąskim, w którym stanowi zasób wiedzy, zdolności, umiejętności i doświadczenia zawodowego społeczeństwa bądź jednostki. W szerokim ujęciu oprócz wyżej wymienionych aspektów brane są jeszcze pod uwagę zdrowie, energia witalna, a ponadto kreatywność i przedsiębiorczość (Kamińska 2011, s. 41-42).

Charakterystycznym zjawiskiem na rynkach są preferencje pracodawców, którzy wolą bardziej wykształconych pracowników od mniej wykwalifikowanych. Często pracodawcy poziom wykształcenia traktują jak kryterium selekcji przyszłych pracowników. G.S. Becker twierdzi, że podnoszenie kapitału ludzkiego to inwestowanie w człowieka – inwestycja w siebie. To wszelkiego rodzaju działania mające wpływ na przyszły dochód w formie pieniężnej lub fizycznej. M. Woodhall natomiast określa teorię kapitału ludzkiego jako wydatkowanie w różny sposób pieniędzy przez ludzi na konsumpcję, ale również na inwestycje, które w przyszłości przyniosą korzyści w formie dochodu (Woodhall 1987, s. 21-24).

Nawiązuje do tego, że społeczeństwo zaspokaja swoje bieżące potrzeby, ale również myśli o przyszłości, inwestując w siebie.

Według P.A. Samuelsona, kapitał ludzki to przede wszystkim użyteczne oraz mające wartość kwalifikacje i wiedza zdobyte zarówno podczas procesu edukacji, jak i kształcenia zawodowego człowieka (Samuelson, Nordhaus 1980, s. 351-752). Jednostki nabywają te cechy, podejmują decyzje o inwestowaniu w siebie, aby rozwinąć swój potencjał pracy. Takie inwestycje obejmują nakłady poniesione na uzyskanie np. wykształcenia, doszkalanie się, czy działania mające poprawić stan zdrowia, obejmują także koszty niewykorzystanych możliwości. Czas poświęcony na edukację mógłby być inaczej wykorzystany, np. na pracę zarobkową. Z kolei działania w zakresie poprawy stanu zdrowia i lepszego samopoczucia przyczyniają się do podnoszenia produktywności jednostki, a co za tym idzie do pieniężnych korzyści (Kryńska 2000, s. 28-31).

Kapitał ludzki, jako zbiór kwalifikacji i umiejętności decyduje o tym, jak zaawansowane produkty czy usługi może wytwarzać dany sektor czy gospodarka. To sprawia, że współcześnie kapitał ludzki jest uważany za jeden z najważniejszych czynników kształtujących pozycję na rynku pracy, ponieważ człowiek przez swoje decyzje o inwestowaniu w siebie może powiększyć swoją wartość (Domański 2000, s. 39). Zarówno jego wiedza, doświadczenie, jak i relacje ze współpracownikami i klientami stanowią kapitał intelektualny firmy – zasób aktywa niematerialnego (Edvinsson, Malon 2001, s. 17). Na kapitał intelektualny oprócz kapitału ludzkiego składa się kapitał strukturalny. Różnica między tymi dwoma kapitałami jest taka, że kapitał ludzki nie jest własnością firmy tylko jednostki, natomiast kapitał strukturalny może być własnością firmy.

Poziom wiedzy danej jednostki oraz jej umiejętności i doświadczenie stanowią znaczący składnik kapitału ludzkiego (Stankiewicz 1983, s. 334). Jak podkreśla K. Opolski, kwalifikacje zawodowe muszą iść w parze z wykształceniem, co pozwala świadomie i aktywnie uczestniczyć w przemianach cywilizacyjnych pracowników zatrudnionych przy produkcji (Opolski 1981, s. 22). W funkcjonowaniu na rynku oprócz umiejętności o charakterze ekonomicznym ważnym aspektem są również umiejętności społeczne. W. Iskra wskazuje, że umiejętności społeczne pracowników, chociażby w zakresie korzystania w sposób rzetelny z posiadanej wiedzy, odpowiedzialność i współpraca z innymi pracownikami są bardzo pożądaną cechą osób zatrudnionych (Iskra 1973, s. 22).

W teorii kapitału ludzkiego państwo może ingerować w gospodarkę za pomocą nakładów związanych z podnoszeniem kwalifikacji oraz edukacją. Skutkuje to zwiększeniem

możliwości znalezienia zatrudnienia i podnosi konkurencyjność jednostek na rynku pracy (Landmesser 2013, s. 20).

Z kapitałem ludzkim związana jest koncepcja społeczeństwa opartego na wiedzy. Szczególnie szkolnictwo wyższe jest wskazywane jako element odgrywający kluczową rolę w procesie budowania innowacyjnego społeczeństwa (Drejerska 2017, s. 992-998). Wiedza stała się czwartym czynnikiem produkcji – oprócz kapitału, ziemi i pracy. Kwalifikacje mają wpływ na rozwój gospodarczy, z tego względu uzupełnianie wiedzy i doskonalenie swoich umiejętności stają się jedną z najważniejszych i obowiązkowych inwestycji w przedsiębiorstwie i w całej gospodarce (Szydlik-Leszczynska 2012, s. 128).

Z punktu widzenia osób z niepełnosprawnościami należy podkreślić, że rozwijanie potencjału pracy zależy od indywidualnych cech danej osoby, jej uzdolnień, możliwości i ograniczeń. Rodzaj niepełnosprawności i jej skutki są często wyznacznikiem rozwoju kapitału ludzkiego. Wielorakość rodzajów niepełnosprawności powoduje różnorodne możliwości i ograniczenia inwestycji w kapitał ludzki. W szczególności utrudnione jest powiększanie tego zasobu u osób z upośledzeniem umysłowym (Paszkwicz, Garbat 2005, s. 111-119).

Pracodawca również ponosi koszty pozyskania kapitału w wyniku doszkalania aktualnie zatrudnionych, albo w pozyskaniu nowych pracowników w procesie rekrutacji. W każdym z tych działań kieruje się optymalizacją. Pojawiają się zróżnicowania płac między pracownikami będące pochodną ich produktywności, a co za tym idzie – poziomu wykształcenia, zdolności i umiejętności.

Rynek pracy coraz częściej zgłasza zapotrzebowanie na tzw. specyficzne kwalifikacje. Istnieją jeszcze tzw. kwalifikacje uniwersalne. Ich rozróżnienie pokazuje również, że zasób siły roboczej jest heterogeniczny. Różnorodność siły roboczej wiąże się z odmienną produktywnością poszczególnych jednostek (Możdżeń 2015, s. 33-44). *Specific skills* to kwalifikacje specyficzne, zdobywane przez pracowników i związane z konkretną pracą i firmą, w której trzeba mieć specjalistyczne umiejętności. Z kolei *general skills* to uniwersalne kwalifikacje niezwiązane z konkretnym przedsiębiorstwem (Kotlorz red. 2007, s. 55-56). Wyszczególnienie tych dwóch typów kwalifikacji podzieliło rynek, jednak według koncepcji kapitału ludzkiego te dwa rynki się nie izolują. Wejście na jeden lub drugi rynek jest uzależnione od posiadanych kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia zawodowego, a przez to określenia produktywności danej jednostki. Istnienie zróżnicowania płac między pracownikami oraz podział rynku jest konsekwencją nierównych predyspozycji do zdobywania wykształcenia i doskonalenia umiejętności. Nierównowaga na rynku pracy pojawia się wtedy, gdy występują niedopasowania kwalifikacyjne pracowników.

Koncepcja kapitału ludzkiego zakłada inwestowanie i podejmowanie kształcenia w celu sprostania wymaganiom rynku oraz konkurencji na nim panującej. Na początku trzeba ponieść koszty, które później zostaną zrekompensowane przez wyższe zarobki. Jednakże na rynku dzieje się tak, że tempo dostosowywania kwalifikacji do potrzeb jest zbyt wolne, ponieważ czas nauki jest długi, a zapotrzebowanie na specyficzne kwalifikacje szybko się zmienia. Czas nauki nie jest wprost proporcjonalny do szybko zmieniających się oczekiwań na pożądane umiejętności i kwalifikacje.

W koncepcji kapitału ludzkiego nierównowaga na rynku pracy zachodzi wówczas, gdy podjęto złe decyzje związane z inwestowaniem w czynnik ludzki. Za pomocą inwestowania w siebie można wyjaśnić osiąganie wyższych dochodów w przyszłości, będących wynikiem wcześniejszego podnoszenia wykształcenia i zdobywaniem doświadczenia zawodowego. Tempo dostosowania kwalifikacji do zapotrzebowania na rynku pracy jest często zbyt wolne. Prowadzi to do krótkookresowego niedopasowania kwalifikacyjnego – jakościowego podaży i popytu na pracę (Kryńska 2000, s. 31).

2.6. Teoria kapitału społecznego

Podstawowym fundamentem koncepcji kapitału społecznego są sieci społeczne. To właśnie one umożliwiają dostęp do różnych zasobów, zarówno materialnych, jak i niematerialnych (Sławecki 2006, s. 179-180) przyczyniających się do zwiększenia prawdopodobieństwa otrzymania zatrudnienia.

P. Sztompka wymienia trzy podstawowe cechy kapitału. Po pierwsze, kapitał utożsamia się z dobrem albo z zasobami, które mają dla właściciela (danego dobra bądź zasobu) wartość. Po drugie, mogą być one wymienne. W związku z ich wymienialnością formułuje się trzecia cecha – zasoby pomnażają swoją wartość, czyli przynoszą zysk (2016, s. 281).

Nie ma jednej oficjalnie przyjętej definicji kapitału społecznego, dlatego występuje trudność w badaniu i interpretowaniu tego zasobu. Świadczy to również o różnorodności i interdyscyplinarności pojęcia kapitału społecznego. Interdyscyplinarność tę zauważyła E. Skawińska w swoich badaniach, przedstawiając konceptualizację kapitału społecznego w zależności od dziedziny nauki (2012 (red.), s. 39). Ta złożoność i różnorodność powodują powstanie wielu różnych podejść przy badaniu kapitału społecznego.

Kapitał społeczny to jedna z wielu odmian kapitału ludzkiego⁷. Różni się od innych form kapitału ludzkiego tym, że jest tworzony i przekazywany za pomocą mechanizmów kulturowych, takich jak: tradycja, religia czy historyczny nawyk (Fukuyama 1997, s. 39). Z tą koncepcją związane jest zaufanie rozumiane przez F. Fukuyamę jako mechanizm charakteryzujący się uczciwym i kooperatywnym zachowaniem członków określonej grupy oraz wspólnie wyznawanymi wartościami (Fukuyama 1997, s. 38). Kapitał społeczny jest identyfikowany z sieciami indywidualnych relacji albo więziami przenikających zbiorowość. Stanowi szczególny zasób indywidualny lub grupowy, który może być wymienialny na dobra i usługi cenne dla ludzi. Właściciele kapitału społecznego mają korzyści z jego posiadania, stwarza on szanse do bogacenia się oraz poszerzania relacji, które w przyszłości mogą przynieść jeszcze większe profity (Sztompka 2016, s. 285).

Koncepcja kapitału społecznego została najbardziej rozpowszechniona w latach 90. tych XX wieku, głównie w pracach J. Colemana, R. Putnama, P. Bourdiue'a i F. Fukuyamy – reprezentantów różnych dziedzin nauki. Według R. Putnama, kapitał społeczny ma dwoistą strukturę indywidualną – inaczej osobistą oraz zbiorową (grupową), a to się wiąże z obszarami prywatnym i publicznym (Putnam, 2008, s. 35). Ważne z punktu widzenia kapitału społecznego są relacje mające charakter moralny, czyli takie, które charakteryzują się wzajemnym zaufaniem, solidarnością, lojalnością, sprawiedliwością oraz szacunkiem. Tym rodzajem kapitału (zasobem) dzielą się zazwyczaj osoby bliskie, np. rodzina, przyjaciele, przy czym istotne jest, jaki kapitał społeczny posiadają te osoby. Do najcenniejszych zasobów bliskich relacji należą: wiedza, informacja, doświadczenie (mądrość), kontakty, korzyści ekonomiczne (finansowe; Sztompka 2016, s. 300-303). Brak informacji na konkretny, czasami bardzo ważny temat, ale niekiedy też trywialny, a także nierozumienie odpowiednich zjawisk, spowodują powstanie potrzeby wyjaśnienia i udzielenia informacji, czyli nastąpi skorzystanie z kapitału społecznego drugiej osoby. W przypadku pojawienia się sytuacji problemowej, jednostka zwróci się o poradę do osoby bardziej doświadczonej, która podzieli się z nią swoją wiedzą. Z punktu widzenia rynku pracy, ważnym zasobem są kontakty, które dają możliwości uzyskania referencji czy rekomendacji w czasie starania się o pracę. Kontakty z osobami znanymi i poważanymi w środowisku pozwalają również podnieść prestiż osoby korzystającej z kapitału społecznego.

Kapitał społeczny opiera się na sieci kontaktów osobistych właściciela przedsiębiorstwa z innymi osobami. W związku z tym wyróżnia się metody zatrudniania polegające na

⁷ Do pozostałych rodzajów kapitału ludzkiego należą: kapitał edukacyjny, zdrowotny, kulturowy i cywilizacyjny.

wykorzystaniu indywidualnego kapitału społecznego. Jest to jedna z form nieformalnego zatrudnienia. Koncepcja ta bazuje również na więziach społecznych. Typy więzi społecznych stanowią kryterium podziału nieformalnych metod zatrudnienia. Według literatury, najprostszym podziałem więzi jest podział na pośrednie i bezpośrednie. Sprawia on, że kapitał społeczny pełni podwójną rolę w procesie rekrutacji. Po pierwsze dostarcza kandydatów do pracy, czyli jest źródłem nowych pracowników. Po drugie, kapitał społeczny pośredniczy w zatrudnianiu – jest źródłem poleceń (Sławecki 2011, s. 117).

Ostatnim z wymienionych zasobów, z którego jednostki korzystają najczęściej, to korzyści ekonomiczne (finansowe) związane np. z poręczeniem, otrzymaniem pożyczki, kredytu, czy po prostu wsparciem finansowym, użyczeniem samochodu (Sztompka 2016, s. 303). Zasoby te są możliwe do otrzymania wówczas, gdy osoba je posiadająca ma nadzieję na wzajemność, zaufanie oraz gdy dane dobro w takiej samej czy innej formie w nieznanym czasie do niej wróci. Koncepcja sieci społecznych poprzez relacje międzyludzkie wyjaśnia zachowania jednostki (Sławecki 2006, s. 174).

W procesie poszukiwania pracy z punktu widzenia potencjalnego pracownika kontakty, a z tym związane sieci społeczne, ułatwiają poszukiwanie i znalezienie miejsca pracy. Według tego toku myślenia, metody zatrudniania oraz poszukiwania pracowników można podzielić na formalne i nieformalne (Charles, Williams, Chalmer i in. 1993, s. 2-19). Wśród metod formalnych znajdują się m.in. agencje pośrednictwa pracy, urzędy pracy, ogłoszenia w Internecie czy prasie. Za nieformalne uważa się zatrudnianie z polecenia. Inny podział metod zaproponowali J.P. Wanous i M.A. Zattoil, którzy wyróżnili aż pięć rodzajów możliwości zatrudnienia (Zattoli, Wanous 2000, s. 345, za: Sławecki 2011, s. 116):

- zatrudnienie z polecenia,
- zatrudnienie kolejny raz byłego pracownika,
- osobiste zgłaszanie potencjalnych pracowników do przyszłego pracodawcy,
- poprzez agencje pośrednictwa pracy,
- umieszczanie ogłoszeń w gazetach i Internecie.

Biorąc pod uwagę podział więzi społecznych ze względu na nieformalne metody zatrudniania, ukształtowały się różne sposoby pozyskania nowych pracowników. Typologia sposobów zatrudniania uwzględnia indywidualny kapitał społeczny (rys. 5). Jak wskazuje B. Sławecki, nieformalne metody mają bardzo dużą skuteczność w poszukiwaniu i znalezieniu pracy.



Rysunek 5. Typologia sposobów zatrudniania opartych na indywidualnym kapitale społecznym

Źródło: B. Sławecki, *Zatrudnienie po znajomości. Kapitał społeczny na rynku pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2011, s. 118.

Zespół badaczy: R.M. Fernandez, E.J. Castilla i P. Moore, analizując kapitał społeczny skupił się na aspekcie zatrudniania pracowników z polecenia, co potocznie można określić „po znajomości”. Wyróżnili oni trzy kwestie, które ich zdaniem w głównej mierze wyjaśniają takie działanie (Fernandez, Castilla, Moore 2000, s. 1288-1356):

- lepsze dopasowanie kandydatów do charakteru pracy,
- większa pula kandydatów do pracy,
- lepsza adaptacja w nowym miejscu pracy.

Te ujęcia dają możliwość uzyskania lepszych wyników finansowych i wpływają na skalę działań rekrutacyjnych, która jest mniejsza.

A. Calvo'-Armengol i M.O. Jackson (2004, s. 426-454) badali, jak sieci wpływają na dopasowania pracowników oraz jakie ma to znaczenie dla obiegu informacji w przedsiębiorstwie. Analizowali również, czy występuje na rynku pracy asymetria informacji. Innym ujęciem zmian zachodzących w czasie jest to, że relacje sieciowe mogą ulegać modyfikacji – następuje to wtedy, gdy pracownicy są bezrobotni i tracą kontakt z rynkiem pracy i z osobami aktywnie na nim uczestniczącymi. Długi czas bezrobocia może powodować proces desocjalizacji, prowadzący do stopniowego wyeliminowania szans dla człowieka na rynku pracy. Długotrwałe bezrobocie wpływa na obniżenie umiejętności tworzenia i aktywizacji relacji zawodowych oraz wzmocnienie relacji wewnątrz grup marginesu społecznego (Skawińska red. 2011, s. 218).

T. Smuga i W. Karpińska-Mizielińska podkreślają, że bezrobotni są przekonani, iż najbardziej skutecznym sposobem na znalezienie pracy są posiadane znajomości oraz kontakty, a nie urzędy pracy. Czynnikiem obiektywnym powodującym bezrobocie jest brak ofert pracy na rynku, z kolei czynniki subiektywne, do których zaliczana jest słaba aktywność bezrobotnych w poszukiwaniu pracy, nie stanowią dużego impulsu do tworzenia się tego zjawiska (Karpińska-Mizielińska, Smuga 1994, s. 40).

Inni badacze (Brzezińska, Kaczan, Piotrowski, Rycielski 2008, s. 131) wskazują, że z kapitałem społecznym związany jest ściśle kapitał osobisty, rozumiany jako zasoby indywidualne zgromadzone w okresie dzieciństwa. Indywidualne zasoby, gromadzone od okresu dzieciństwa, to obowiązki nakładane przez rodziców, swoboda w działaniu, samodzielność w podejmowaniu decyzji, stworzone relacje z rodzicami i pozostałymi członkami rodziny. E. Skawińska (Skawińska, Zalewski 2020) wskazuje, iż kapitał zarówno społeczny, jak i ludzki stanowią ważny czynnik do podjęcia aktywności na rynku pracy na przykład poprzez utworzenie startupów. Zgodnie z powyższym, wykorzystanie zasobów kapitału społecznego jest ważne dla aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

2.7. Podsumowanie

W rozdziale tym przedstawiono podstawy teoretyczne odnoszące się do badań nad rynkiem pracy. W ramach teorii makroekonomicznych podjęto analizę teorii ekonomii klasycznej, neoklasyczną teorię zatrudnienia i ogólną teorię zatrudnienia Keynesa. W teorii klasycznej, według A. Smitha, na rynku działają samoczynne mechanizmy ekonomiczne. Podjęto zagadnienie bezrobocia i systemu zasiłków dla bezrobotnych, jako instrumentu zabezpieczającego przed negatywnymi skutkami bezrobocia. Teoria neoklasyczna nawiązuje do niemobilności osób związanej z klasyfikacjami i doświadczeniem oraz odległością miejsca pracy od miejsca zamieszkania. W ujęciu tym ważnym czynnikiem kształtującym wielkość bezrobocia jest niewykwalifikowana siła robocza, a długotrwale bezrobocie prowadzi do dezaktywacji zawodowej. Z kolei według Keynesa, zadaniem państwa jest tworzenie warunków do zwiększenia popytu na dobra oraz usługi za pomocą zwiększenia zatrudnienia.

Spośród teorii mikroekonomicznych wybrano takie, które mogą stanowić podstawę do prowadzenia badań i interpretowania ich wyników w zakresie aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami. W konsekwencji podjęto analizę teorii segmentacji, swoich i obcych, kapitału ludzkiego oraz kapitału społecznego.

Teoria segmentacji podkreśla podział rynku na segmenty, które różnią się między sobą funkcjonowaniem. Omawiane są również zagadnienia związane z istnieniem grup zwiększonego ryzyka – ludzi, którzy bardziej niż inni są narażeni na długotrwałe bezrobocie. Do tych grup można zaliczyć m.in. pracowników, którzy w jakimś stopniu mają odmienne cechy niż większość osób zatrudnionych, ze względu na wiek, płeć, stan zdrowia, niepełnosprawność i inne cechy.

Teoria swoich i obcych dzieli pracowników na dwie grupy. Pierwsza zbiorowość – swoi – usytuowani są lepiej, za pomocą związków zawodowych negocjują warunki pracy i płacy. Obcy mają natomiast problemy z wejściem na rynek swoich, nawet mimo wyrażenia chęci pracy za niższą płacę.

Teoria kapitału ludzkiego podkreśla znaczenie poziomu wykształcenia na rynku pracy. Osoby z niepełnosprawnościami są często słabiej wykształcone, dlatego też ich możliwości wejścia na rynek pracy z tego powodu są mniejsze.

Sieci społeczne, będące głównym elementem teorii kapitału społecznego, wpływają na proces poszukiwania pracy. Następuje lepsze dopasowanie pracowników, a obieg informacji jest bardziej przejrzysty. Umożliwia to osobom z niepełnosprawnościami, jak również pracodawcom, dopasować kandydata do charakteru pracy.

3. ISTOTA NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI I AKTYWIZACJI OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI NA RYNKU PRACY

3.1. Definicje osoby z niepełnosprawnością i niepełnosprawności

Jednym z podstawowych wyzwań w badaniach sytuacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy jest zdefiniowanie niepełnosprawności. Zarówno w literaturze, jak i w praktyce funkcjonują różne kryteria oraz definicje niepełnosprawności. Niepełnosprawność jest zjawiskiem wielopostaciowym, różnorodnym i dynamicznym, wobec czego jej jednoznaczne zdefiniowanie sprawia trudności (Kołaczek 2006, s. 41).

W ekonomii niepełnosprawność oznacza ograniczone zdolności do zarobkowania, w medycynie ograniczenie sprawności organizmu, a w socjologii trudności w adaptacji społecznej (Garbat 2013, s. 17).

Nauki społeczne były pierwszymi, które podjęły się naukowej analizy problemu niepełnosprawności. Postrzegana jest jako tragedia osobista (Oliver 1990, s. 3), bowiem osoby dotknięte niepełnosprawnością są zależne od osób zdrowych fizycznie i produktywnych społecznie (Safilios-Rothschild 1970, s. 12). Współczesny społeczny model niepełnosprawności odchodzi jednak od tradycyjnego rozumienia niepełnosprawności jako osobistego problemu pojedynczego człowieka i lokuje ten problem w realiach otoczenia społecznego, w których przyszło osobie z niepełnosprawnościami żyć i funkcjonować. W zakresie nauk społecznych, niepełnosprawność traktowana jest obecnie w dwóch wymiarach – indywidualnym i społecznym, jako problem dotyczący szerokie wspólnoty ludzi (Marszałek 2007, s. 339-353).

Pojęcie niepełnosprawności w naukach ekonomiczno-społecznych ma inną definicję niż w medycynie. W ujęciu medycznym, jedną z powszechnie przyjętych definicji niepełnosprawności, stała się ta sformułowana w 1980 roku przez Światową Organizację Zdrowia (WHO). Według niej, niepełnosprawność to „ograniczenie lub brak zdolności do wykonywania czynności w sposób lub w zakresie uważanym za normalny dla człowieka, wynikające z uszkodzenia i upośledzenia funkcji organizmu”⁸.

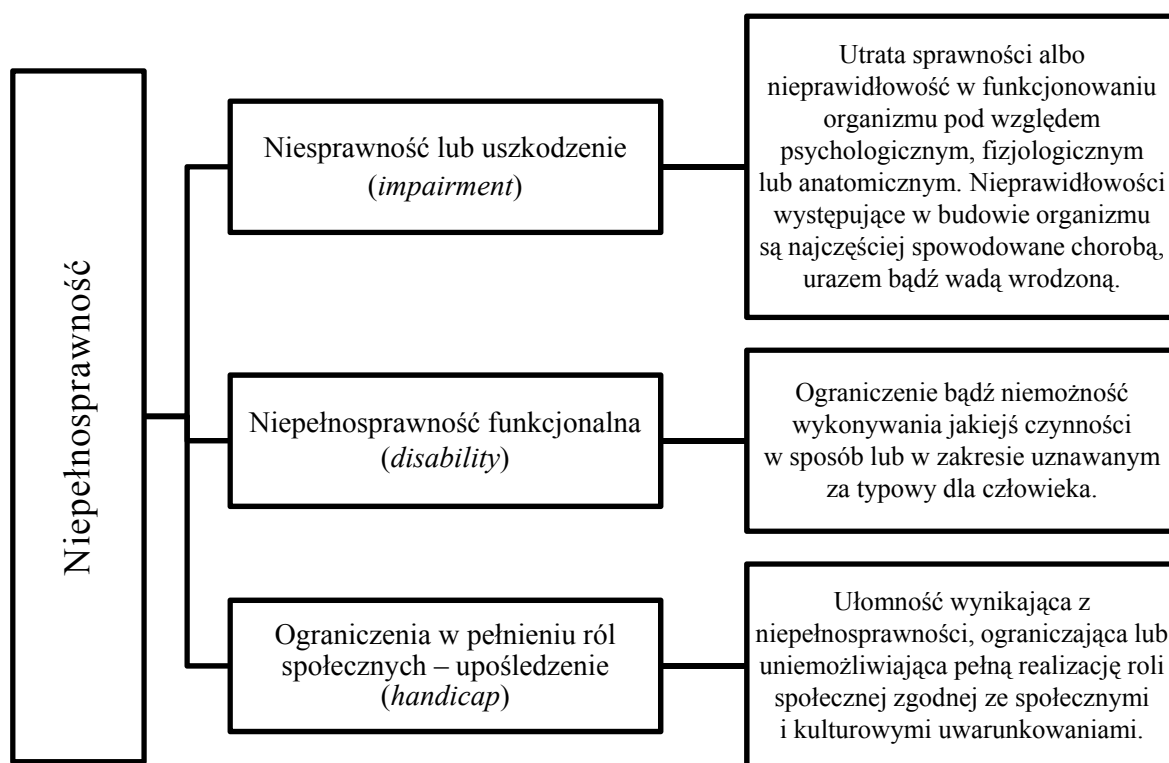
Wieloaspektowość definicji przyjętej przez Światową Organizację Zdrowia umożliwia zaliczenie do zbiorowości niepełnosprawnych wiele osób, m.in. z dysfunkcją słuchu i/lub wzroku, z zaburzeniami osobowości, cierpiące na astmę lub choroby kardiologiczne, mające trudności w samodzielnym poruszaniu się bez pomocy urządzeń specjalistycznych, z niepeł-

⁸ Cyt. za www.encyklopedia.pwn.pl/szukaj/niepełnosprawność (dostęp: 06.09.2021).

nosprawnościami na skutek nadużywania alkoholu i innych używek, starsze oraz inne (Garbat 2015, s. 101).

Krytycy powyższego ujęcia uważają, że definicję WHO sformułowano, kierując się wyłącznie przesłankami natury medycznej z pominięciem aspektów społecznych i kulturowych. Takie przekonania spowodowały utworzenie w 2001 roku *Międzynarodowej klasyfikacji funkcjonowania, niepełnosprawności i zdrowia (International Classification of Functioning, Disability and Health – ICF)*. Nie dzieli ona niepełnosprawnych na wyżej wymienione grupy, ale jest klasyfikacją cech stanu zdrowia w odniesieniu do sytuacji życiowej, jak również do otaczającego środowiska (Kabsch 2001, s. 73-75).

W *Międzynarodowej klasyfikacji uszkodzeń, niepełnosprawności i uprzedzeń* pojęcie niepełnosprawności podaje się w trzech ujęciach (rys. 6).



Rysunek 6. Aspekty niepełnosprawności w Międzynarodowej klasyfikacji uszkodzeń, niepełnosprawności i uprzedzeń

Źródło: <http://www.unic.un.org.pl/niepelnosprawnosc/> (dostęp: 28.01.2019); WHO, *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps*, World Health Organization, Geneva 1980, s. 29.

ICF to klasyfikacja uniwersalna, która odnosi się do wszystkich ludzi, niezależnie od choroby, kultury, płci oraz wieku (Czechowski, Wilmonska-Pietruszyńska 2016, s. 39).

Ustawodawstwo polskie reguluje sprawy niepełnosprawnych ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Artykuł 2 tejże ustawy stanowi, iż niepełnosprawność to trwała albo okresowa niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu ograniczenia sprawności organizmu (stałego bądź długotrwałego), powodująca niezdolność do pracy (Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776 art. 2.). Artykuł 1 określa, kim jest osoba niepełnosprawna – osoba, której niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem wydanym przez odpowiednie organy (Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776 art. 1.).

Z punktu widzenia nauk ekonomicznych oraz polityki rynku pracy, istotna jest także definicja niepełnosprawności zawarta w ustawie o pomocy społecznej, gdzie niepełnosprawność jest rozumiana jako częściowe lub trwałe ograniczenie albo uniemożliwienie samodzielnej egzystencji wskutek fizycznych, umysłowych bądź psychicznych ułomności (Garbat 2015, s. 102). Ustawa ta definiuje również niezdolność do pracy. Według niej, niezdolność do pracy może mieć miejsce w dwóch przypadkach:

- jako całkowita niezdolność do pracy
- niezdolność do pracy z tytułu wieku.

W celu zakwalifikowania danej osoby jako całkowicie niezdolnej do pracy, stosuje się przepisy odnoszące się do emerytur i rent z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Ponadto do tej grupy zalicza się osoby z I lub II grupą inwalidztwa, jak również osoby posiadające umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności.

Niezdolność z tytułu wieku oznacza natomiast, że dana osoba osiągnęła wiek emerytalny (na dzień 01.05.2019 r. wiek emerytalny to 60 r.ż. dla kobiet i 65 r.ż. dla mężczyzn), umożliwiającą zaprzestanie wykonywania pracy zawodowej i przejście na emeryturę poprzez nabycie praw emerytalnych (Dz.U. 2017 poz. 1769 art. 6).

W przypadku osób z niepełnosprawnościami intelektualnymi wyróżnia się cztery stopnie niepełnosprawności:

1. **Niepełnosprawność w stopniu lekkim** cechuje się nieprecyzyjnością oraz wolnym tokiem spostrzegania. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim mają trudność w dostrzeganiu szczegółów otaczającego świata. Takie osoby koncentrują swoją uwagę na materiale konkretnym, nie przywiązują uwagi do rzeczy, materiałów abstrakcyjnych. Mają trudności z abstrahowaniem, wnioskowaniem oraz uogólnieniem. Dominuje u nich myślenie konkretno-obrazowe. Posługują się pamięcią mechaniczną, dobrze pamiętają obiekty fotograficzne. Mają problemy z nauką, jest ona powolna, zazwyczaj treści są przyswajane na pamięć i bez zrozumienia. Charakterystycznym objawem jest opóźniony rozwój mowy, dzieci zaczynają wymawiać pierwsze słowa około 3. roku życia, a zdania dopiero w wieku 5-6 lat. Ponadto osoby takie często posiadają wady wymowy oraz prezentują mały zasób słownictwa. Cha-

rakteryzują się dobrze opanowanymi czynnościami samoobsługowymi i słabymi zdolnościami samokontroli, szczególnie dotyczy to emocji. Występują trudności z przystosowaniem społecznym, pomimo tego możliwe jest podjęcie pracy zawodowej oraz samodzielnego życia osobistego (Żebrowska 1997, s. 92-98).

2. **Niepełnosprawność w stopniu umiarkowanym** charakteryzuje się wolnym i niedokładnym spostrzeganiem. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym cechują się słabą koncentracją oraz krótkotrwałą pamięcią. Przeważa u nich myślenie obrazkowe skoncentrowane na konkretach, a nie abstrakcjach. Poprzez to mają trudności w zrozumieniu pojęć abstrakcyjnych. W swoich wypowiedziach konstruują krótkie i proste zdania. Pomimo występujących ograniczeń, osoby z umiarkowanym upośledzeniem odczuwają potrzeby kontaktów społecznych oraz aktywność ruchową. Osoby te mają bardzo dobrze opanowane czynności samoobsługowe oraz potrafią wykonywać proste prace domowe i zarobkowe (Gałęcki, Pilecki, Rymaszewska i in. 2015, s. 40).
3. **Niepełnosprawność w stopniu znacznym** wyróżnia się tym, że osoby posiadające tę niepełnosprawność koncentrują się na bardzo silnych oraz interesujących bodźcach, a spostrzeganie świata zewnętrznego jest niedokładne. Mają krótkotrwałą i ograniczoną pamięć, ich wypowiedzi są bardzo krótkie i proste z licznymi błędami. Zauważalne są potrzeby do życia społecznego oraz widoczne cechy przywiązania do ludzi. Charakterystyczne jest samodzielne poruszanie się w znanych obszarach, wykonywanie prostych prac domowych i przynoszących drobne korzyści finansowe. Zdolne są do wykonywania czynności samoobsługowych (Olszak 1995, s. 71-74).
4. **Niepełnosprawność w stopniu głębokim** jest stanem najbardziej złożonym i bardzo zróżnicowanym. Osoby z głębokim upośledzeniem cechuje brak percepcji i uwagi mimowolnej oraz cząstkowa pamięć. Często osoby te wypowiadają jedynie pojedyncze słowa lub nie mówią w ogóle i komunikują się za pomocą nieartykułowanych dźwięków. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu głębokim wymagają stałej opieki, gdyż nie potrafią żyć samodzielnie, charakterystyczne u nich jest życie chwilą. Mają częste wahania nastroju oraz odczuwają proste emocje, takie jak zadowolenie, radość, smutek i niezadowolenie (Lausch-Żuk 2002, s. 149-152).

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) również podjęła próbę uporządkowania zagadnień dotyczących zdefiniowania osób z niepełnosprawnością. W konwencji nr 159 MOP dotyczącej rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami osobę niepełnosprawną zdefiniowano jako: „osobę, której możliwości uzyskania i utrzymania

odpowiedniego zatrudnienia oraz awansu zawodowego są znacznie ograniczone w wyniku właściwie orzeczonego ubytku zdolności fizycznych lub umysłowych” (Dz.U. 2005 nr 43 poz. 412 art. 2.).

Mimo iż definicje niepełnosprawności są bardzo zróżnicowane, istnieją pewne punkty styczne dla wszystkich tych definicji. Oficjalne definicje niepełnosprawności zaproponowane przez Światową Organizację Zdrowia czy w ustawodawstwie, np. Disability Discrimination Act (DDA) i Equality Act 2010 (Equality Act 2010; Part 2, Chapter 1 <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15>, dostęp: 28.03.2019), wskazują na dwie właściwości:

- podkreślenie zaburzeń funkcji ciała. Niepełnosprawność jest to psychiczne lub fizyczne upośledzenie organizmu rozpoznawalne i charakterystyczne dla określonego stanu;
- indywidualne, jak również społeczne ograniczenia związane z zaburzeniami fizycznymi lub psychicznymi. Ograniczenia te mają znaczący i długotrwały niekorzystny wpływ na zdolność do wykonywania normalnych, codziennych czynności.

Mimo to klasyfikowanie zaburzeń organizmu jest oceną subiektywną – polegającą na indywidualnych cechach ludzi, które niełatwo zmierzyć (Bickenbach 1993, s. 45). To świadczy o tym, że trudno jest przyjąć jedną, ogólną definicję, która będzie uwzględniała wszystkie cechy poszczególnych osób z niepełnosprawnościami.

3.2. Modele niepełnosprawności i systemy orzekania o zdolności do pracy i niepełnosprawności

Wieloaspektowość niepełnosprawności, różne nazewnictwo i regulacje prawne przyczyniły się do powstania modeli niepełnosprawności. Do najczęściej używanych modeli należą (Wiliński 2010, s. 17-18):

- medyczny, nazywany też biomedycznym,
- funkcjonalny, zwany inaczej interakcyjnym,
- społeczny, określany jako socjopolityczny oraz indywidualny.

Podłożem koncepcji biomedycznej, nazywanej również biologiczną, jest stan zdrowia jednostki. Według niej, organizm osób z niepełnosprawnościami posiada dysfunkcje uniemożliwiające lub znacznie utrudniające normalne funkcjonowanie i właściwe wykonywanie funkcji życiowych (Wiliński 2010, s. 17-18).

Aspekt funkcjonalny niepełnosprawności to ograniczenie w wykonywaniu funkcji. Na pierwszym miejscu zwraca się uwagę na konsekwencje, jakie niesie za sobą niepełnospraw-

ność czy choroba. Dopiero potem patrzy się na chorobę samą w sobie. Model funkcjonalny jest powiązywany ze społecznym (Karaś 2012, s. 26), który to nawiązuje do zmiany warunków, w jakich osoby z niepełnosprawnościami funkcjonują, a nie zmiany samych osób z niepełnosprawnościami w celu poprawy ich życia. W modelu społecznym otoczenie musi być zmieniane i modyfikowane do wymogów osób z niepełnosprawnościami, tak aby ich życie było normalne i godne (Gąciarz 2014, s. 19). W tym modelu to społeczeństwo jest zobowiązane do wyjaśniania problemów dotyczących niepełnosprawności i osób nią dotkniętych. Bariery środowiskowe stanowią tutaj problem. Podstawą są prawa człowieka, w których niepełnosprawność jest postrzegana jako normalna cecha ludzi. Zakłada się stworzenie dla osób z niepełnosprawnościami otoczenia przyjaznego w życiu społecznym i zawodowym. Ważną ideą rozpowszechnianą przy tym modelu jest wyrównywanie szans, pozwalające na rozwiązywanie problemów społecznych i indywidualnych (Garbat 2013, s. 21). Niepełnosprawność w modelu społecznym to interakcja między osobą niepełnosprawną a otoczeniem, w którym ona funkcjonuje. Niepełnosprawność w tym ujęciu nie zależy od indywidualnego człowieka (Twardowski 2018, s. 97-114).

Ponadto wyróżnia się model indywidualny charakteryzujący się tym, iż problemy, które napotykają osoby z niepełnosprawnościami są bezpośrednią konsekwencją ich choroby lub niesprawności. W modelu tym ważna jest motywacja ludzi do podejmowania działań sprzyjających poprawnemu funkcjonowaniu społecznemu (Ostrowska 2002, s. 54). Model ten dotyczy konkretnej osoby.

W Polsce występują cztery systemy orzekania o niepełnosprawności (Brząkowski 2014, s. 7):

- powiatowe/miejskie zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS),
- Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS),
- Komisja ds. Inwalidztwa i Zatrudnienia (KIZ).

Powiatowe/miejskie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności wydają orzeczenia o niepełnosprawności i o stopniu niepełnosprawności, a także o przesłankach do ulg i uprawnień. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami określa trzy stopnie niepełnosprawności (Dz.U. 2021 poz. 573 art. 4):

- a) lekki,
- b) umiarkowany,
- c) znaczny.

Powiatowe/miejskie zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności funkcjonują jako organ pierwszej instancji. Drugą instancję pełnią wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności.

Kolejnym organem wydającym orzeczenia jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wydane orzeczenia mogą dotyczyć (Dz.U. 2021 poz. 573 art. 5.):

- całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji, która to predysponuje do orzeczenia o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- niezdolności do samodzielnej egzystencji, która także daje prawo do orzeczenia znacznego stopnia niepełnosprawności,
- całkowitej niezdolności do pracy, które jest równoważne z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,
- częściowej niezdolności do pracy oraz celowości przekwalifikowania, która jest traktowana jako lekki stopień niepełnosprawności.

Trzecią instytucją jest KRUS (Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego), która wydaje orzeczenia o niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym.

Ostatni – czwarty organ – to Komisja ds. Inwalidztwa i Zatrudnienia (KIZ), która orzekała do 1997 roku o tzw. grupach inwalidzkich. Orzeczenia te nie utraciły swojej mocy prawnej. Zgodnie z ich ujęciem, wyróżniamy (Dz.U. 2021 poz. 573 art. 62):

- I grupę inwalidztwa – równoważną ze znacznym stopniem niepełnosprawności,
- II grupę inwalidztwa – równoważną z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,
- III grupę inwalidztwa – traktowaną na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

System orzekania o niepełnosprawności i niezdolności do pracy został przedstawiony w tabeli 3.

Tabela 3. Organ i orzekanie o niepełnosprawności i niezdolności do pracy

PCPR	ZUS	KRUS	KIZ
Znaczny stopień niepełnosprawności	Orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji, orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy oraz samodzielnej egzystencji	Orzeczenie o długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym oraz uprawnienie do zasiłku pielęgnacyjnego	I grupa inwalidzka
Umiarkowany stopień niepełnosprawności	Orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy		II grupa inwalidzka
Lekki stopień niepełnosprawności	Orzeczenie częściowej niezdolności do pracy	Orzeczenie o długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym (bez uprawnienia do zasiłku pielęgnacyjnego)	III grupa inwalidzka

Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Brząkowski, *Zatrudnienie niepełnosprawnych*, Wydawnictwo C.H. Beck Warszawa 2014, s. 31.

3.3. Aktywność a aktywizacja zawodowa

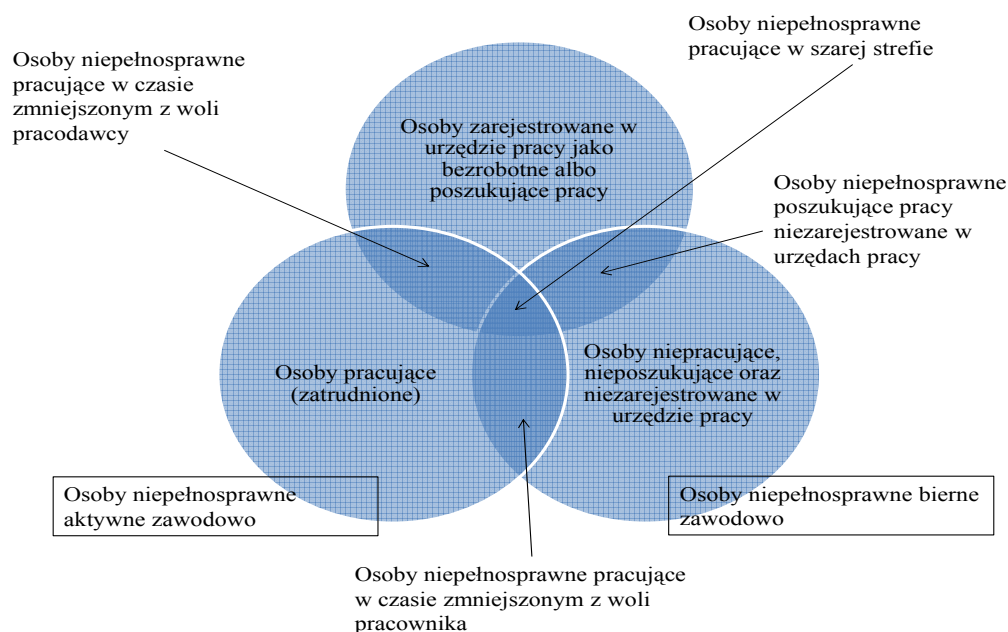
Aktywność zawodowa, podobnie jak niepełnosprawność, ma wiele różnorodnych definicji. Świadczy to o jej wieloaspektowości i zainteresowaniu badaczy reprezentujących różne dziedziny naukowe.

W ujęciu ekonomicznym aktywność zawodowa jest rozumiana jako zbiór czynności odbywających się na rynku pracy. Zakres czynności obejmuje świadczenie pracy, jej, poszukiwanie, rejestrację w urzędzie pracy, podnoszenie kwalifikacji oraz umiejętności zawodowych zwiększających szansę znalezienia pracy (Becker-Pestka 2012, s. 29-50). Aktywność polega na określeniu celu i dążenie do jego osiągnięcia. W zależności od sytuacji w jakiej znajduje się dana osoba, może być to np. znalezienie pracy czy zmiana miejsca pracy.

Aktywność zawodowa to wykonywanie pracy i otrzymanie za tę pracę wynagrodzenia (zapłaty). Należy ona do podstawowych czynności każdego człowieka, zarówno sprawnego, jak i z niepełnosprawnościami. Prowadzi do pełnienia roli zawodowej oraz realizowania zadań określonych przez wzór społeczno-zawodowy do konkretnego zawodu, jak również wypełnianie obowiązków przypisanych do danej działalności zawodowej.

Aktywność zawodowa jest bardzo ważna, pozwala na samorealizację w życiu społecznym i zawodowym poprzez pełnienie ról społecznych oraz wykonywanie czynności podstawowych w obszarze zawodowym. Osoby z niepełnosprawnościami są objęte specjalną formą przywracania ich do aktywności zawodowej – rehabilitacją zawodową w celu usprawnienia ich funkcjonowania. Dzięki aktywizacji są włączane w nurt życia społecznego, a zatrudnienie umożliwia im funkcjonowanie na rynku pracy na warunkach zbliżonych do tych oferowanych osobom pełnosprawnym. Mimo to osoby z niepełnosprawnościami napotykały na trudności związane z zatrudnieniem, nierzadko przejawiające się w nierównym traktowaniu i dyskryminacji.

Osoby z niepełnosprawnością, m.in. ze względu na stan zdrowia, napotykały na wiele trudności związanych z podejmowaniem aktywności zawodowej, która z ich perspektywy jest ważną formą uczestnictwa w życiu społeczno-gospodarczym. Aktywność zawodowa daje osobom z niepełnosprawnościami poczucie samorealizacji, niezależności finansowej, w szczególności przeciwdziała wykluczeniu społecznemu. Jest to sposób osiągnięcia integracji społecznej i zawodowej.



Rysunek 7. Kategorie aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością

Źródło: M. Garbat, *Aktywność i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych – czynniki, bariery i uwarunkowania*, Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych 2007, nr 2-3, s. 63. Za M. Garbat, *Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością bariery i koszty*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2013, s. 33.

Osoby z niepełnosprawnością tak samo, jak osoby zdrowe podlegają kategoryzacji ze względu na status na rynku pracy (rys. 7). Wyróżniamy wśród nich osoby aktywne zawodowo (osoby z niepełnosprawnościami zatrudnione lub poszukujące pracy) oraz biernie zawodowo (osoby niepełnosprawne niepracujące, nieposzukujące pracy i niezarejestrowane w urzędach pracy). Osoby z niepełnosprawnościami mogą pracować w niepełnym wymiarze czasu pracy z przyczyn własnych lub pracodawcy. W grupie tej mają również miejsce przypadki pracy w szarej strefie, nazywane pracą na czarno bądź pracą nierejestrowaną.

Z aktywnością zawodową bardzo mocno związana jest aktywizacja zawodowa, która polega na działaniach zmierzających do podjęcia pracy, czy pomagających wejść na rynek pracy. Czynności te są skierowane w głównej mierze do osób bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Działalność polegająca na aktywizowaniu zawodowym jest podejmowana przez wiele podmiotów funkcjonujących w gospodarce. Jest ona procesem długotrwałym, wymagającym nakładów finansowych, odpowiednich działań instytucjonalnych i stworzenia warunków do poszukiwania, podejmowania oraz wykonywania pracy zawodowej (Buchwald 2015, s. 88-89). Aktywizacja zawodowa zależy od wielu czynników będących zarówno po stronie osoby aktywizowanej (bądź mającej uczestniczyć w tym procesie), jak i po stronie szeroko pojętego otoczenia. Artykuł 8 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami określa cel rehabilitacji zawodowej oraz działania

prowadzące do jego realizacji. Ustawa stanowi, iż „rehabilitacja zawodowa ma na celu ułatwienie osobie z niepełnosprawnościami uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy” (Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776 art. 8). Aby osiągnąć ten cel należy: ocenić zdolność do pracy poprzez badania lekarskie i ustalenie kwalifikacji, prowadzić poradnictwo zawodowe, dobrać odpowiednie do ograniczeń miejsce pracy i je wyposażać w sprzęty umożliwiające oraz ułatwiające wykonywanie pracy. Umożliwienie wykonywania pracy zawodowej oraz jej utrzymania stanowią wśród osób z niepełnosprawnościami dodatkowy impuls do samorealizacji i funkcjonowania zarówno w życiu społecznym, jak i zawodowym. Dla osiągnięcia tych celów przez osoby z niepełnosprawnościami zostały określone działania, takie jak: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe oraz szkolenia zawodowe.

3.4. Instytucje i instrumenty aktywizacji zawodowej

Rynek pracy, podobnie jak inne rynki, zmaga się z niekorzystnymi zjawiskami, których nie jest w stanie samoistnie regulować. Źródeł tych zjawisk, znanych w literaturze jako niedoskonałości rynku, można upatrywać m.in. w asymetrii informacyjnej. Posiadanie informacji o tym, co dzieje się na rynku pracy, jest zarówno ważne dla pracodawcy, jak i pracownika. Pracodawca potrzebuje informacji o potencjalnej sile roboczej chętniej do pracy, posiadającej odpowiednie wykształcenie i kwalifikacje. Pracownik potrzebuje natomiast informacji o wolnych wakatach. Te informacje są bardzo ważne ze względu na proces poszukiwania pracy (Pissarides 2012, s. 5).

Aby przeciwdziałać tym niekorzystnym zjawiskom na rynku pracy, zostały stworzone polityka zatrudnienia i polityka rynku pracy, będące narzędziami ingerencji państwa w rynek pracy.

Polityka zatrudnienia charakteryzuje się długookresowością m.in. dlatego, że jest częścią polityki społeczno-gospodarczej. Jej działania skupiają się na kreowaniu nowych i utrzymaniu już istniejących miejsc pracy odznaczających się efektywnością i długotrwałością (Skórska 2016, s. 97). E. Dolny, J. Meller i Z. Wiśniewski politykę zatrudnienia rozumieją jako świadome i zgodne z interesem ogólnospołecznym oraz indywidualnym pracowników kształtowanie procesów związanych z przygotowaniem, włączeniem do sfery pracy użytecznej, alokacją oraz racjonalnym spożytkowaniem zasobów ludzkich (Dolny,

Meller, Wiśniewski 1990, s. 15). Polityka rynku pracy polega natomiast na działaniach krótkookresowych. Polityka zatrudnienia to działania państwa, mające na celu maksymalizację poziomu zatrudnienia oraz unikanie albo zwalczanie bezrobocia. Polityka zatrudnienia realizuje to m.in. poprzez aktywizację oraz zabezpieczenie socjalne bezrobotnych (Zajdel 2009, s. 429). Z powyższego wynika, iż polityka rynku pracy realizuje swoje cele poprzez różnorodne formy działalności wykonywane przez instytucje rynku pracy. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001) reguluje politykę rynku pracy w Polsce, instytucje, a także usługi i instrumenty aktywizacji tego rynku. Instytucje rynku pracy realizują działania dotyczące zatrudnienia oraz zmniejszenia skutków bezrobocia, a przede wszystkim czynności związane z aktywizacją osób bezrobotnych. W świetle tej ustawy, do instytucji rynku pracy należą (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 art. 6):

- publiczne służby zatrudnienia,
- ochotnicze hufce pracy,
- agencje zatrudnienia,
- instytucje szkoleniowe,
- instytucje dialogu społecznego,
- instytucje partnerstwa lokalnego.

Publiczne służby zatrudnienia obejmują podmioty zatrudnienia oraz powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy. Zadaniem ich jest m.in. określanie i koordynowanie regionalnej oraz lokalnej polityki rynku pracy. Należy do nich również tworzenie i realizowanie działań dotyczących promocji zatrudnienia oraz aktywizacji osób bezrobotnych i biernych zawodowo. Szczegółowe zadania publicznych służb zatrudnienia określa rozdział 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 rozdz. 4).

Inną grupą instytucji są ochotnicze hufce pracy specjalizujące się w działaniach skierowanych do młodzieży oraz bezrobotnych do 25. roku życia, narażonych w szczególności na wykluczenie społeczne. Są one jednostkami państwowymi.

Do instytucji niepublicznych można zaliczyć agencje zatrudnienia. Ich funkcjonowanie związane jest z pośrednictwem pracy zarówno w kraju, jak i zagranicą, doradztwem personalnym i poradnictwem zawodowym, jak również wspomaganie zatrudnienia. Ważnymi instytucjami są podmioty szkoleniowe. Można do nich zaliczyć publiczne i niepubliczne jednostki świadczące kształcenie pozaszkolne.

Z punktu widzenia współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia oraz ochotniczymi hufcami pracy, znaczące są instytucje dialogu społecznego, m.in. związki zawodowe

reprezentujące interesy pracowników, bezrobotnych i pracodawców. Do instytucji dialogu społecznego należą organizacje pozarządowe (m.in. stowarzyszenia i fundacje). W literaturze niejednokrotnie określona jest wiodąca rola organizacji pozarządowych w rehabilitacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnościami (Piotrowicz, Cianiara 2013, s. 151-155). Organizacjom pozarządowym samorządy mogą zlecać i powierzać zadania dotyczące aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i biernych zawodowo. Organizacje pozarządowe w swoich ofertach dla klientów mają więcej niż jedną usługę zatrudnieniową. Podmioty te specjalizują się w konkretnych niepełnosprawnościach, skupiając swoją uwagę na dokładnie określonej grupie charakteryzującej się wybraną niepełnosprawnością.

Ostatnią grupą są instytucje partnerstwa lokalnego, realizujące przedsięwzięcia na rynku pracy. Działania te dotyczą m.in. aktywizacji społeczności bezrobotnych (Skrzypiec 2005). Instytucje partnerstwa lokalnego realizują zadania na podstawie umowy zawartej z organami jednostek samorządu terytorialnego i są wspierane przez te organy. Dobrym przykładem aktywności instytucji lokalnych, społeczeństwa i przedsiębiorstw są np. stowarzyszenia, czy lokalne grupy działania, funkcjonujące na określonym terytorium (Pomianek, Kowalczyk 2016, s. 394-409). Warto również nadmienić, że w Polsce rządowym organem odpowiedzialnym za funkcjonowanie rynku pracy jest Ministerstwo ds. Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Należy wspomnieć, że oprócz instytucji określonych w ustawie, w gospodarce istnieje wiele podmiotów interesujących się problematyką rynku pracy. Pomagają one i wspierają funkcjonowanie oraz realizację inicjatyw podjętych przez instytucje rynku pracy. Pomocne są w tym np. akademickie biura karier, ośrodki kariery szkolnej oraz gminne centra informacji.

Wykonywanie i realizowanie przez instytucje rynku pracy zadań związanych z aktywizacją i ograniczeniem bezrobocia ma przyczynić się do (Laurisz 2009, s. 83-89):

- wzrostu zatrudnienia i produktywności pracy,
- uzyskania wysokiej jakości pracy,
- rozwoju i doskonalenia zasobów ludzkich,
- poszerzenia mobilności na rynku pracy,
- zwiększenia integracji społecznej oraz wzmocnienia solidarności.

W polityce rynku pracy wykorzystywane są dwa rodzaje instrumentów: pasywne i aktywne. Pasywne instrumenty związane są z tzw. pasywną polityką rynku pracy (PLMP – *Passive Labour Market Policy*) zajmującą się łagodzeniem skutków bezrobocia. Istotnymi instrumentami są tutaj zasiłki dla bezrobotnych i świadczenia z pomocy społecznej. Pasywną formą ograniczania bezrobocia mogą być wcześniejsze emerytury. Elastyczna granica wieku

emerytalnego daje możliwość zatrudnienia osób młodych na stanowisko osoby starszej, która została zwolniona (Skórska 2016, s. 97). Aktywna polityka rynku pracy (ALMP – *Active Labour Market Policy*) poprzez swoje działania zwiększa szanse na znalezienie i wykonywanie pracy. W przypadku osób wcześniej pracujących daje możliwość powrotu na rynek pracy. Aktywizacja przyczynia się również do zmniejszenia niedopasowań strukturalnych na rynku pracy, podniesienia kwalifikacji i produktywności zasobów pracy (Socha, Sztanderska 2000, s. 310-312).

S. Golinowska i inni za główne instrumenty aktywnej polityki rynku pracy uznają (Golinowska, Ruzik, Pielński, Gandziarowska 2007, s. 57):

- profesjonalną i dostępną administrację zatrudnienia,
- szkolenia dla bezrobotnych,
- wspomaganie młodzieży w wejściu na rynek pracy,
- subsydiowanie zatrudniania grup o niskiej zatrudnialności.

Z kolei E. Kryńska instrumenty aktywnej polityki rynku pracy klasyfikuje na zorientowane popytowo. Zaliczane są tutaj subsydiowane zatrudnienie i zakładanie firm oraz zorientowane podażowo szkolenia, staże, przygotowania zawodowe (Kryńska 2009, s. 27-31). Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁹ określa następujące instrumenty rynku pracy skierowane do całego społeczeństwa, w tym do osób z niepełnościami (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 art. 44): finansowanie kosztów przejazdu do miejsca pracy, finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy, refundowanie kosztów związanych z opłaceniem składek na ubezpieczenia społeczne, dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy, podjęcia działalności gospodarczej, finansowanie dodatków aktywizacyjnych oraz finansowanie kosztów związanych z uczestnictwem bezrobotnych i poszukujących pracy w targach pracy i giełdach pracy.

M. Garbat wyróżnia cztery grupy instrumentów rynku pracy wspomagających aktywizację osób z niepełnosprawnością (2013, s. 39-43):

- instrumenty aktywizujące – zawierające m.in. programy tworzone i realizowane przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
- instrumenty integrujące – szeroko pojęte specjalistyczne poradnictwo rodzinne dla osób z niepełnosprawnościami, które mają za zadanie integrację zawodową poprzez np. centra aktywności lokalnej, fundacje, stowarzyszenia,

⁹ Według art. 35 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001), podstawowymi usługami rynku pracy są: pośrednictwo pracy; poradnictwo zawodowe; organizacja szkoleń.

- instrumenty wspierające – największa grupa instrumentów o różnorodnym zakresie, np. subsydiowanie zatrudnienia, staże absolwenckie, popieranie przedsiębiorczości czy pośrednictwo pracy,
- instrumenty regulujące – normy, przepisy i prawo obejmujące aspekty aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością.

3.5. Podsumowanie

Osoby z niepełnosprawnościami stanowią bardzo zróżnicowaną grupę. Wynika to przede wszystkim z różnic w dolegliwościach, z którymi się zmagają, a także ze stopnia, w jakim te dolegliwości ograniczają możliwość ich samodzielnego funkcjonowania w społeczeństwie. Przekłada się to również na aktywność zawodową niepełnosprawnych i możliwości podejmowania przez nich pracy zarobkowej.

Szanse na znalezienie pracy gwarantującej godziwe wynagrodzenie powinny być pochodną wiedzy i umiejętności potencjalnych pracowników. W praktyce jednak, ze względu na zjawisko dyskryminacji i nierówności, wskazać można grupy defaworyzowane, w przypadku których różne czynniki decydują o gorszej pozycji na rynku pracy. Jedną z takich grup są osoby z niepełnosprawnościami o mniejszej mobilności niż osoby „pełnosprawne”, które muszą się zmagać z ograniczeniami np. w zakresie dostępności technicznej miejsc pracy.

Wobec niekwestionowanych niedoskonałości rynku pracy, wynikających m.in. z asymetrii informacji, a także z ograniczonej zdolności mechanizmów popytu i podaży do samoregulowania, istnieje konieczność zastosowania przez państwo narzędzi wspierających realizację istotnych celów społeczno-gospodarczych. Instrumentów tych dostarczają wzajemnie uzupełniające się polityka rynku pracy oraz polityka zatrudnienia. Realizację tych polityk powierza się instytucjom rynku pracy. W polskim porządku prawnym stworzono kilka rodzajów instytucji działających na rynku pracy. Instytucje te są również odpowiedzialne za aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami i w tym celu zostały wyposażone w instrumentarium mobilizujące osoby z niepełnosprawnościami do podejmowania pracy, a pracodawców – do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.

4. ZJAWISKO NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI W POLSCE I W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM

4.1. Osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy w Polsce

Do przedstawienia bieżącej sytuacji na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami wykorzystano dane Głównego Urzędu Statystycznego – BAEL (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności), a także dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W niniejszej publikacji badaniami objęto osoby z niepełnosprawnościami w wymiarze prawnym, czyli osoby posiadające odpowiedni dokument (tzw. orzeczenie), zatwierdzony przez uprawniony do tego organ. Prawne orzeczenie o niepełnosprawności lub równoważne posiada prawie 3,1 mln Polaków, w tym blisko 184 tys. dzieci do lat 16 (www.niepelnosprawni.gov.pl/p,78,dane-demograficzne, dostęp: 06.03.2019). Należy w tym miejscu podkreślić, że dane te dotyczą tylko niepełnosprawności w wymiarze prawnym. Niepełnosprawność to jednak nie tylko aspekt prawny, ale również (a może przede wszystkim) aspekt biologiczny, który jest trudno mierzalny. Informacji na temat niepełnosprawności w wymiarze zarówno prawnym, jak i biologicznym częściowo dostarczają narodowe spisy powszechne (NSP; Ulman 2011, s. 80). Stają się one tym samym najbardziej wyczerpującym źródłem wiedzy o zbiorowości osób z niepełnosprawnościami. W Polsce ostatni z nich miał miejsce w 2021 roku, ale dane z tego spisu nie zostały jeszcze opracowane, dlatego też do publikacji zostały zaczerpnięte dane z NSP z 2011 roku. Otrzymane dzięki niemu informacje na temat niepełnosprawności uzyskano poprzez badanie reprezentatywne. Badanie to przeprowadzono z poszanowaniem zasady dobrowolności. Oznacza to, iż organizatorzy dostrzegli, że niepełnosprawność może być dla osób, które dotyka, problemem trudnym jako dobro osobiste. Respondenci nie mieli więc obowiązku odpowiadania na pytania jej dotyczące. W związku z tym uważa się, że dane pochodzące z NSP są niedoszacowane (www.stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/informacja-o-dostepnosci-danych-dotyczacych-osob-niepelnosprawnych-na-poziomie-wojewodztw-powiatow-i-gmin,15,1.html, dostęp: 05.03.2019). Zespół Kryńskiej podawał, że na pytanie to nie udzieliło odpowiedzi około 1,5 mln badanych i tyle może wynieść niedoszacowanie populacji niepełnosprawnych (Kryńska, Kukulak-Dolata, Sobocka-Szczapa 2013, s. 7).

Niepełnosprawność dotyka na całym świecie ponad 650 milionów osób (www.unic.un.org.pl/niepelnosprawnosc/ dostęp: 28.01.2019). W Polsce wedle danych pochodzących z Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011, żyło ogółem

4,7 miliona osób z niepełnosprawnościami (niepełnosprawność prawna i biologiczna). Oznacza to, iż co siódmy Polak (14,3%) był osobą niepełnosprawną. Na koniec IV kwartału 2011 roku największymi grupami niepełnosprawnych były osoby posiadające orzeczenie o umiarkowanym (42,5%) i lekkim (36,6%) stopniu niepełnosprawności. Niespełna 21% to grupa z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności, a prawie 800 tys. odczuwało całkowite ograniczenie sprawności.

W analizowanych latach zmieniała się struktura populacji osób z niepełnosprawnościami. W 2016 roku najwięcej osób z niepełnosprawnościami stanowili ludzie z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności – 45,2%, ze znacznym – 27,6% oraz z lekkim – 27,2% (www.niepelnosprawni.gov.pl/p,78,dane-demograficzne, dostęp: 06.03.2019).

Według danych BAEL GUS, w III kwartale 2018 roku w Polsce mieszkało 2,9 miliona obywateli z orzeczoną niepełnosprawnością. Wśród osób w wieku produkcyjnym (tj. 18-59 lat dla kobiet i 18-64 dla mężczyzn) było około 1,8 mln osób z niepełnosprawnościami. Tylko 510 tys. z nich pracowało, natomiast 30 tys. osób było zarejestrowanych jako bezrobotne. W Polsce w III kwartale 2018 roku wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wyniósł 28,2%, to jest o wiele mniej niż średnia Unii Europejskiej – 47% (Kwartalne i roczne dane z BAEL GUS). Potwierdzają i podkreślają to również w swoich badaniach A. Juros i A. Biały, że Polska należy do krajów, w których wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami jest najniższy (Juros, Biały 2017, s. 5-24). Badania EHIS z 2019 roku wskazuje, że w Polsce 13,0% osób charakteryzowało się niepełnosprawnością, w tym 10,4% z nich miało orzeczenie o niepełnosprawności, a pozostałe 2,6% nie miało takiego orzeczenia, ale deklarowało występowanie poważnych ograniczeń w wykonywaniu zwykłych czynności (GUS, *Stan zdrowia...* 2021, s. 61-66).

Współczynnik aktywności zawodowej wśród niepełnosprawnych osiągnął wartość 30,2%. Analiza mierników rynku pracy pod względem płci wskazuje, iż w lepszej sytuacji są mężczyźni – współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia w III kwartale 2018 roku wyniósł odpowiednio 20,0 i 18,7%. Wśród kobiet współczynnik aktywności zawodowej stanowił 16,6%, a wskaźnik zatrudnienia 15,7%. Stopa bezrobocia była niewiele niższa wśród kobiet niż u mężczyzn – różnica wyniosła tylko 0,05 p.p. Dysproporcje w miernikach rynku pracy między niepełnosprawnymi oraz sprawnymi zaobserwowali L. Jabłońska-Porzuczek i S. Kalinowski (2018, s. 157-172). Podkreślają, że osoby z niepełnosprawnościami dotknięte są wykluczeniem zawodowym, a to nie sprzyja integracji społecznej.

Osoby z niepełnosprawnościami w niewielkiej części wykorzystują możliwości stwarzane przez państwo i społeczeństwo. Izolacja, a zarazem w pewnym sensie deprecjacja środowiska osób z niepełnosprawnościami w największym stopniu widoczna jest właśnie w niskich wskaźnikach aktywności zawodowej oraz poziomie wykształcenia. Tymczasem to właśnie te dwa czynniki odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu „dobrostanu” psychologicznego i społeczno-ekonomicznego osób z niepełnosprawnościami.

W skład zasobów pracy wchodzi bezrobotni, zatrudnieni i bierni zawodowo. Osoby bezrobotne to głównie ludność zarejestrowana w PUP, tj. bezrobocie rejestrowane, które jest mierzalne za pomocą ewidencji prowadzonej przez urzędy pracy. W statystykach urzędów pracy przyjęto następującą definicję bezrobotnych zarejestrowanych – są to osoby niewykonyujące pracy zarobkowej i niezatrudnione, ale gotowe i zdolne do podjęcia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Osoby te nie uczęszczają do szkoły oraz są zarejestrowane w odpowiednim do miejsca zameldowania, urzędzie pracy (Dz.U. 2015 poz. 149 art. 2 ust. 1 pkt. 2).

Do zatrudnionych należą osoby posiadające pracę stałą, sezonową oraz pracujące na własny rachunek – samozatrudnieni, prowadzący własną działalność gospodarczą. Bierni zawodowo to osoby, których nie można zakwalifikować ani jako bezrobotne, ani jako zatrudnione. Przynależność do grupy biernych zawodowo może wynikać z wielu przyczyn, np. są to osoby kształcące się, które w danym momencie nie pracują. Do tej zbiorowości należą również osoby niezainteresowane pracą ze względu na emeryturę bądź zły stan zdrowia – osoby z niepełnosprawnościami, renciści, czy też osoby poszukujące pracy, ale niezarejestrowane w urzędzie pracy. Na rynku pracy oprócz grup wymienionych powyżej można jeszcze wyodrębnić zbiorowość potencjalnie aktywnych zawodowo. W ramach potencjalnych zasobów wyróżnia się również biernych zawodowo nieposzukujących pracy, ale będących w gotowości do jej podjęcia oraz biernych zawodowo poszukujących pracy, aczkolwiek niegotowych do jej podjęcia. Pierwszą grupę stanowią osoby, które oświadczają (oświadczają), iż nie poszukują pracy, ale nie ma przeciwwskazań do jej podjęcia przez najbliższe dwa tygodnie. Tych osób nie możemy zaklasyfikować jako bezrobotnych, ponieważ bezrobotni zobowiązani są aktywnie poszukiwać pracy. Druga zbiorowość to osoby, które poszukują pracy i ją znalazły, ale od razu nie mogą jej rozpocząć. Wykazują gotowość rozpoczęcia pracy po upływie trzech miesięcy. Do biernych zawodowo poszukujących pracy, ale niegotowych do jej podjęcia należy również zaklasyfikować osoby aktywnie poszukujące pracy, ale niemające możliwości jej wykonywania (realizowania; Strawiński 2013, s. 37-52).

Do pomiaru aktywności ekonomicznej ludności najczęściej stosuje się następujące mierniki (Ulman red. 2015, s. 63):

- współczynnik aktywności zawodowej $CA = \frac{W+U}{T} * 100 \% = \frac{A}{T} * 100 \%$;
- wskaźnik zatrudnienia: $CW = \frac{W}{T} * 100 \%$;
- wskaźnik bierności zawodowej: $CI = \frac{I}{T} * 100 \%$;
- stopa bezrobocia: $RU = \frac{U}{A} * 100 \%$,

gdzie:

A – liczba osób aktywnych zawodowo,

W – liczba pracujących,

U – liczba bezrobotnych,

I – liczba biernych zawodowo,

T – liczba ludności w wieku 15 lat i więcej.

Tabela 4. Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 16 lat i więcej w latach 2004-2020 [%]

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Osoby niepełnosprawne prawnie w wieku 16 lat i więcej																	
Współczynnik aktywności zawodowej	16,2	16,2	15	15,1	15,6	15,7	16,8	17	17,4	17,3	17,4	16,5	16,3	17,6	17,3	17,1	17,5
Wskaźnik zatrudnienia	13,1	13,1	12,6	13,2	13,7	13,8	14,4	14,5	14,7	14,4	14,8	14,5	14,6	16,1	16,2	16,0	16,7
Stopa bezrobocia	19,6	19,3	15,8	12,9	12,3	12,1	14,4	14,6	15,5	16,9	14,8	12,3	10,9	8,4	6,5	6,5	4,7
Osoby sprawne w wieku 15 lat i więcej																	
Współczynnik aktywności zawodowej	60,6	60,7	59,4	59	59,4	59,8	60	60,2	60,5	60,6	60,8	60,8	60,9	60,8	60,7	60,6	60,4
Wskaźnik zatrudnienia	49,2	50,0	51,2	53,4	55,3	55,0	54,3	54,5	54,5	54,4	55,5	56,3	57,2	57,9	58,4	58,6	58,5
Stopa bezrobocia	18,9	17,7	13,8	9,5	6,9	8,0	9,5	9,5	9,9	10,1	8,8	7,3	6,0	4,8	3,8	3,2	3,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/container/niepelnosprawnosci-w-liczbach/rynek-pracy/bael/bael2018/akt/KWARTALNE%20i%20roczne%20dane%20z%20BAEL%20GUS%201993-III%20kW.%202018.xls> (dostęp: 15.09.2021).

W tabeli 4 zaprezentowano zmiany w latach 2004-2020 podstawowych wskaźników rynku pracy osób z niepełnosprawnościami i sprawnych. Przez 17 analizowanych lat zaszły pozytywne zmiany w sytuacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Współczynnik aktywności zawodowej od momentu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej wykazywał trend wzrostowy i na koniec 2020 roku osiągnął 17,5%. Wskaźnik zatrudnienia również wzrastał z roku na rok i na koniec 2017 roku osiągnął 16,7% wobec 13,1% w 2004 roku.

Stopa bezrobocia w 2004 roku wśród osób z niepełnosprawnościami wyniosła 19,6%, ale w 2020 roku już 4,7%, a zatem zmniejszyła się o 14,9 p.p.

Porównując wskaźniki dla osób z niepełnosprawnościami ze wskaźnikami dla populacji pełnosprawnych można zaobserwować dysproporcje. Stopa bezrobocia jest wyższa wśród osób z niepełnosprawnościami niż w populacji osób sprawnych, a różnica ta w 2020 roku wyniosła 1,6 p.p. Należy zaznaczyć, że okres 3-4 ostatnich analizowanych lat cechował się ogólną poprawą sytuacji na rynku pracy. Rok 2020 charakteryzuje się zmianami w gospodarce, w tym również na rynku pracy. Pod koniec I kwartału 2020 roku w Polsce ogłoszono stan pandemii COVID-19 wywoływanej przez koronawirusa SARS-CoV-2. Zmienił się w wielu zakładach pracy charakter świadczenia pracy na tzw. pracę zdalną poza siedzibą firmy. Wartości wskaźników wskazane w tabeli 4 nie odbiegają od tych przed pandemią. Jednakże fakt zmiany pracy ze stacjonarnej na zdalną może być szansą na zwiększenie aktywności zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami.

W celu scharakteryzowania obecnej sytuacji, w jakiej znajdują się osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy, przedstawiono liczbę osób aktywnych i biernych zawodowo w populacji niepełnosprawnych. W grupie osób z niepełnosprawnościami jest zdecydowanie więcej osób biernych niż aktywnych zawodowo, mimo iż od kilkunastu lat obserwowane jest zmniejszanie się liczby osób nieaktywnych zawodowo. Pomimo trendu spadkowego, wielkość grupy biernej zawodowo jest nadal duża – w 2017 roku wyniosła 2567 tys. osób. Liczebność aktywnych zawodowo niepełnosprawnych nie uległa natomiast znaczącym zmianom i oscyluje w granicach 500 tys. osób.

Analizę aktywności zawodowej ze szczególnym uwzględnieniem współczynnika aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w Polsce przeprowadzono wykorzystując dane BDL GUS. Zidentyfikowano znaczne zróżnicowanie regionalne współczynnika aktywności zawodowej w podziale na województwa (tab. 5). Województwami skrajnymi, między którymi różnica w 2020 roku wynosi 10 p.p., są województwa lubelskie (13,2%) i lubuskie (22,8%). Regionami o relatywnie wysokich wartościach współczynnika aktywności zawodowej były województwa: pomorskie (21,4%), dolnośląskie (20,3%), łódzkie (20,2%), świętokrzyskie (18,7%). Do województw o niższym współczynniku należą wielkopolskie i warmińsko-mazurskie (po 14,7%), podlaskie (15,5%) oraz zachodniopomorskie (15,8%). W województwie mazowieckim współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami wyniósł 18,3%. Wielkość ta jest wynikiem zarówno relatywnie dobrej sytuacji na rynku pracy w stolicy kraju, ale też trudniejszej w pozostałych obszarach regionu.

Tabela 5. Współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w wieku 16 lat i więcej według województw [%]

Wyszczególnienie	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Polska	15,7	16,9	17,0	17,4	17,3	17,4	16,5	16,3	17,6	17,3	17,1	17,5
Dolnośląskie	15,1	12,9	13,2	15,8	15,6	15,2	15,4	18,4	18,6	17,2	19,8	20,3
Kujawsko-pomorskie	17,2	18,0	18,9	20,1	21,3	21,7	18,2	17,1	17,9	16,8	16,7	17,4
Lubelskie	16,5	16,9	17,9	18,2	18,4	15,8	14,7	13,4	14,9	14,4	13,8	13,2
Lubuskie	18,6	22,1	21,6	21,4	21,3	20,9	21,6	21,9	22,0	23,1	21,5	22,8
Łódzkie	16,2	19,5	21,1	20,5	19,8	19,7	17,1	16,4	19,5	23,2	21,6	20,2
Małopolskie	11,5	13,3	14,8	14,7	13,5	12,1	11,0	10,3	14,4	12,7	12,8	16,1
Mazowieckie	13,5	14,1	15,6	16,3	14,8	17,9	17,3	14,8	15,4	16,0	19,0	18,3
Opolskie	16,7	18,6	17,4	16,9	14,8	16,4	15,9	16,9	18,3	21,7	14,3	0,0
Podkarpackie	25,5	22,8	21,4	23,4	24,0	20,2	18,8	18,7	20,9	20,0	17,7	16,0
Podlaskie	17,5	14,0	16,7	18,4	16,3	14,6	14,6	14,6	13,6	12,8	14,6	15,5
Pomorskie	13,9	16,6	15,4	16,3	18,3	19,0	19,4	20,7	23,6	21,8	20,8	21,4
Śląskie	17,0	16,9	16,3	16,2	17,2	18,0	16,7	17,2	17,9	17,5	18,2	17,6
Świętokrzyskie	20,5	23,4	22,0	21,5	20,1	20,4	21,6	20,3	19,3	16,4	16,2	18,7
Warmińsko-mazurskie	12,8	13,6	14,9	15,4	14,4	13,5	16,4	16,6	18,4	16,1	14,5	14,7
Wielkopolskie	15,4	19,5	17,1	16,7	17,7	18,8	16,4	16,8	16,9	15,2	14,3	14,7
Zachodniopomorskie	11,3	13,2	13,2	12,1	11,6	14,9	10,9	12,6	13,9	16,5	14,5	15,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL.

Z analizy kształtowania się współczynnika osób aktywnych zawodowo w poszczególnych województwach w czasie można stwierdzić, iż w większości województw udział aktywnych zawodowo z niepełnosprawnościami na rynku pracy w analizowanym okresie uległ nieznacznej poprawie. Pozytywny trend jest zauważalny m.in. w województwach pomorskim, lubuskim, łódzkim, mazowieckim, zachodniopomorskim, małopolskim, gdzie w badanym okresie znacząco zwiększył się współczynnik aktywności zawodowej. W okresie obejmującym badania w województwach podkarpackim, opolskim, świętokrzyskim, podlaskim, lubelskim, wielkopolskim opisywany współczynnik uległ znacznemu obniżeniu.

Kolejną miarą rynku pracy jest wskaźnik zatrudnienia, przedstawiający udział zatrudnionych (pracujących) w liczebności całkowitej badanej grupy. Dla osób z niepełnosprawnościami przyjmuje on niskie wartości (tab. 6).

Tabela 6. Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w wieku 16 lat i więcej według województw w latach 2009-2020 [%]

Wyszczególnienie	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Polska	13,8	14,4	14,5	14,7	14,4	14,8	14,5	14,6	16,2	16,2	16,0	16,7
Dolnośląskie	12,4	9,9	9,7	12,0	12,8	13,0	14,1	16,4	16,9	16,0	17,8	19,9
Kujawsko-pomorskie	13,6	15,5	16,3	17,9	17,5	18,0	15,7	15,6	17,4	15,7	15,6	16,3
Lubelskie	15,5	15,0	15,9	16,1	16,2	13,6	12,4	11,5	12,9	13,2	12,6	12,7
Lubuskie	16,3	18,6	18,7	19,3	19,1	19,4	19,4	21,1	21,3	22,3	21,5	22,1
Łódzkie	14,4	17,5	18,8	17,7	16,7	16,9	14,3	14,2	17,7	21,4	19,5	18,9
Małopolskie	11,0	12,1	13,0	12,2	11,3	10,6	9,7	9,3	13,3	12,0	12,4	15,7
Mazowieckie	12,3	11,7	13,1	13,4	10,9	13,9	14,3	12,7	13,6	15,0	18,0	17,3
Opolskie	15,3	14,3	14,5	15,4	13,0	13,1	14,3	13,6	16,7	18,3	12,5	0,0
Podkarpackie	24,0	20,7	19,2	20,4	20,7	18,0	16,4	16,7	18,9	18,7	16,5	16,0
Podlaskie	15,5	11,8	14,4	16,1	13,0	12,4	13,5	12,4	12,5	12,8	14,6	15,5
Pomorskie	12,8	15,3	14,2	14,7	14,4	16,5	18,0	19,2	21,5	20,7	19,3	20,3
Śląskie	14,7	13,3	12,8	12,8	13,4	13,9	14,7	15,7	16,2	15,8	17,5	16,7
Świętokrzyskie	18,0	21,0	18,9	18,5	17,2	17,5	18,7	17,9	16,8	14,7	15,3	17,8
Warmińsko-mazurskie	10,3	10,9	12,3	12,2	12,4	11,5	14,5	15,2	16,3	15,4	13,8	14,7
Wielkopolskie	13,2	16,5	15,0	14,2	15,1	16,4	14,6	15,3	16,3	14,9	13,6	14,1
Zachodniopomorskie	8,6	11,1	11,1	10,0	10,9	12,7	10,2	10,6	12,5	15,1	13,0	14,4

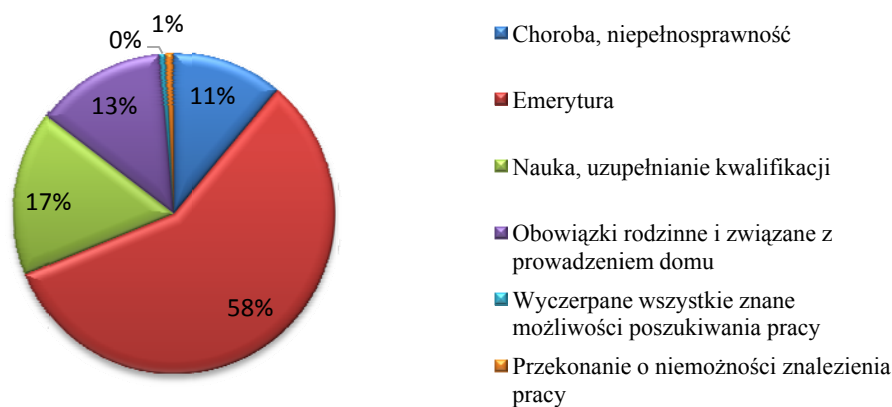
Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL.

Analizując dane przedstawione w tabeli 6 zaobserwowano zmienność wskaźnika zatrudnienia w wymiarze przestrzennym. W trudnej sytuacji na rynku pracy w 2020 roku znajdowali się mieszkańcy z niepełnosprawnością z województw lubelskiego, warmińsko-mazurskiego, wielkopolskiego i zachodniopomorskiego, gdzie wskaźnik zatrudnienia wyniósł około 14%. Wyjątkiem jest województwo lubelskie, w którym wskaźnik zatrudnienia stanowił tylko 12,7%. Relatywnie mało osób pracujących było również w województwach podlaskim 15,5% i małopolskim 15,7%. W przypadku województwa opolskiego, w 2020 roku statystyki GUS wskazały, iż wartość tego wskaźnika jest niemiarodajna (0,0%)¹⁰. Analizując rejon opolski w 2018 i 2019 roku można zaobserwować, zatrudnienie na tym obszarze znacząco się zmniejszyło z 18,3 do 12,5% w 2019 roku. W województwach lubuskim, pomorskim i dolnośląskim wskaźnik ten był najwyższy i stanowił odpowiednio 22,1, 20,3 oraz 19,9%.

¹⁰ Wypełnienie pozycji jest niemożliwe lub niecelowe (w tym ze względu na wysoki błąd losowy próby w badaniach reprezentacyjnych, np. BAEL); brak informacji wiarygodnych lub porównywalnych <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica>.

W badanym okresie 2009-2020 wskaźnik zatrudnienia wykazywał tendencję do wzrostu, która nie była jednolita w wymiarze regionów. Spadek wskaźnika zauważono w województwie podkarpackim – z 24,0 do 16,0% (o 8 p.p.). Z kolei w rejonie lubelskim w pierwszym roku analizy wskaźnik zatrudnienia wynosił 15,5%, przez ten okres uległ on zmniejszeniu o 2,8 p.p. – do 12,7% w 2020 roku. W województwie świętokrzyskim również odnotowano spadek tego wskaźnika – o 0,2 p.p. (z 18,0 do 17,8%). Podsumowując, zmniejszenie nastąpiło tylko w trzech regionach: podkarpackim lubelskim i świętokrzyskim. Największy jego przyrost miał miejsce w województwie dolnośląskim (z 12,4 do 19,9%) i pomorskim (z 12,8 do 20,3%), czyli o 7,5 p.p. w każdym z tych województw. Kolejnymi województwami o pozytywnych zmianach były lubuskie i zachodniopomorskie, gdzie wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami zwiększył się o 5,8 p.p. W lubuskim z 16,3% w 2009 roku do 22,1% w 2020 roku. Także województwo mazowieckie charakteryzowało się wzrostem o 5,0 p.p. – z 12,3 do 17,3%. Powyższa analiza wskazuje, że największe przyrosty zatrudnienia wystąpiły w tych województwach, w których w ostatnim badanym roku najwyższe były wartości tego miernika.

Dane GUS wskazują, że w skali całego kraju w 2020 roku aż 11% osób było biernych zawodowo z powodu choroby i niepełnosprawności.



Rysunek 8. Struktura przyczyn bierności zawodowej osób w wieku 15 lat i więcej w Polsce w 2020 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Największy udział bierności zawodowej stanowią emerytury (58%), następnie nauka (17%). Przyczyną bierności były również obowiązki rodzinne (13%) – rysunek 8.

Szczegółowe dane na temat przyczyn bierności zawodowej przedstawiono w tabeli 7. W województwie warmińsko-mazurskim niespełna 14% osób biernych zawodowo jako przyczynę ich nieaktywności na rynku pracy podało niepełnosprawność i chorobę,

w wielkopolskim ponad 13%, a w lubuskim niecałe 13%. W tych trzech województwach niepełnosprawność i choroba były częściej wymienianą przyczyną na tle pozostałych województw.

Tabela 7. Przyczyny bierności zawodowej w poszczególnych województwach w 2020 roku [%]

Wyszczególnienie	Choroba, niepełno- sprawność	Emerytura	Nauka, uzupełnia- nie kwalifikacji	Obowiązki rodzinne i związane z pro- wadzeniem domu	Wyczerpane wszystkie znane możliwości poszu- kiwania pracy	Przekonanie o nie- możności znalezienia pracy	Ogółem
Polska	11,1	57,7	16,6	13,2	0,6	0,8	100,0
Dolnośląskie	12,2	60,8	15,2	11,8	0,0	0,0	100,0
Kujawsko-pomorskie	12,8	55,9	16,2	13,6	0,0	1,5	100,0
Lubelskie	12,6	59,7	16,8	10,9	0,0	0,0	100,0
Lubuskie	12,9	57,2	16,1	13,8	0,0	0,0	100,0
Łódzkie	10,3	64,8	16,0	9,0	0,0	0,0	100,0
Małopolskie	10,0	55,8	18,8	15,4	0,0	0,0	100,0
Mazowieckie	9,6	60,4	18,3	11,6	0,0	0,0	100,0
Opolskie	9,6	58,6	15,4	16,4	0,0	0,0	100,0
Podkarpackie	12,2	53,6	19,5	14,6	0,0	0,0	100,0
Podlaskie	11,4	58,5	16,8	13,2	0,0	0,0	100,0
Pomorskie	10,6	56,2	17,9	15,3	0,0	0,0	100,0
Śląskie	9,7	60,4	14,7	14,4	0,0	0,8	100,0
Świętokrzyskie	11,1	58,1	16,4	14,5	0,0	0,0	100,0
Warmińsko-mazurskie	13,9	54,5	17,8	13,9	0,0	0,0	100,0
Wielkopolskie	13,2	54,9	17,0	13,7	0,0	1,2	100,0
Zachodniopomorskie	11,8	57,5	15,1	15,6	0,0	0,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL.

Z danych zawartych w tabeli 7 wynika, że niepełnosprawność jest istotną przyczyną bierności zawodowej i w zależności od województwa wynosi od 9,6 do 13,9%. Analiza uwzględnia również emeryturę, będącą przyczyną bierności. Wcześniejsze emerytury powodują dezaktywację zawodową zazwyczaj osób starszych (Niewiadomska 2013, s. 104-105). M. Kunasz podkreśla, że w UE bierni zawodowo, swój brak aktywności tłumaczący emeryturą, stanowili prawie 42%. Porównując strukturę przyczyn w UE i w Polsce zaobserwował, iż w kraju mniej osób niż ogólnie w Unii tłumaczy przyczynę bierności emeryturą – 38%. Za-uważył zaś, że społeczeństwo polskie częściej niż w UE swój status na rynku pracy wyjaśnia poprzez niepełnosprawność i chorobę tj. 15,5%, a w UE choroba i niepełnosprawność stano-

wiła 10,7% (Kunasz 2016, s. 350-354). W badaniach przedstawionych przez D. Kobus-Ostrowską (2015, s. 28-29) największą przyczyną bierności zawodowej osób z niepełnośprawnosćmi było uzyskanie prawa do otrzymywania renty bądź emerytury. Przyczyną bierności zawodowej osób z niepełnośprawnosćmi oprócz choroby była dezaktywująca postawa rodziny oraz wyuczona bezradność. W ten sposób ujawniany jest wymiar psychologiczny bierności zawodowej, trudny do przezwyciężenia oraz zniechęcający do podjęcia działań wspomagających aktywność zawodową.

4.2. Sytuacja osób z niepełnośprawnosćmi na rynku pracy w województwie mazowieckim

Województwo mazowieckie jest największe w Polsce pod względem zajmowanej powierzchni (35 558 km²) oraz liczby ludności (5,385 miliona osób, co stanowi 14% ludności kraju). Gęstość zaludnienia województwa w 2017 roku wyniosła 151 osób/km² i jest większa od gęstości w Polsce (123 osoby/km²). Obszar województwa należy do najbardziej zurbanizowanych obszarów kraju: ponad 64% ludności zamieszkuje obszary miejskie, a niecałe 36% mieszka na wsi (*GUS, Rocznik Demograficzny...* 2018, s. 34).

Na terytorium Mazowsza znajduje się 37 powiatów, 5 miast na prawach powiatu (Warszawa, Ostrołęka, Siedlce, Płock i Radom) oraz 314 gmin. Stolica regionu i kraju – Warszawa, zamieszkiwana przez 1,765 miliona mieszkańców – jest głównym ośrodkiem rozwoju społeczno-gospodarczego całego województwa. Ponadto, z racji statusu stolicy, ma wpływ na rozwój całego kraju. Potencjał gospodarczy, kulturowy, intelektualny jest skoncentrowany głównie w Warszawie oraz okalających ją terenach – aglomeracji warszawskiej.

Województwo mazowieckie charakteryzuje się bardzo dużym zróżnicowaniem społeczno-gospodarczym. Na jego terenie znajdują się zarówno obszary bardzo dobrze rozwinięte, jak i rejony o niskim poziomie rozwoju. Nierównomierny rozwój województwa można zaobserwować m.in. na podstawie badania na temat ubóstwa na obszarach wiejskich w Polsce zrealizowanego przez S. Kalinowskiego. W województwie mazowieckim występują również obszary – wsie zagrożone ubóstwem (Kalinowski 2020, s. 69-78). Zróżnicowanie społeczno-gospodarcze obszarów województwa mazowieckiego ma swoje potwierdzenie w wielu badaniach naukowych. Na przykład badania prowadzone przez zespół kierowany przez J. Sawicką (Drejerska, Kacprzak, Pomianek, Rakowska, Sawicka 2013, s. 93-112)

dowodły, że województwo mazowieckie można podzielić na pięć klas rozwoju społeczno-gospodarczego:

- W grupie gmin o bardzo wysokim poziomie rozwoju (klasa 1) znalazły się gminy graniczące bezpośrednio z Warszawą, Pruszkowem, Siedlcami i Płockiem, łącznie 30 gmin.
- W klasie 2 mieściły się gminy z podregionu ostrołęcko-siedleckiego oraz obszary okalające Warszawę, zakwalifikowano do niej 26 jednostek.
- Przeciętnym poziomem rozwoju (klasa 3) charakteryzowało się najwięcej gmin województwa mazowieckiego. Przykładowo były to: Obryte (pow. pułtuski), Strzegowo (pow. mławski), Winnica (pow. pułtuski), Magnuszew (pow. kozienicki), Maciejowice (pow. garwoliński). W klasie tej mieściło się ogółem 133 gmin.
- Do klasy 4 (niski poziom rozwoju) zaklasyfikowano gminy niegraniczące bezpośrednio z miastami, np. Rzewnie (pow. makowski), Raciąż (pow. płoński), czy Wiskitki (pow. żyrardowski), łącznie 79 gminy.
- Bardzo niskim poziomem rozwoju (klasa 5) charakteryzowały się gminy położone peryferyjnie w stosunku do Warszawy i były to m.in. Korczew (pow. siedlecki), Chlewiska (pow. szydłowiecki), Lubowidz (pow. żuromiński). Grupa liczyła 11 jednostek.

W 2017 roku struktura ludności według płci w województwie mazowieckim kształtowała się następująco: kobiety stanowiły większą część populacji Mazowsza, tj. 52%, a mężczyzn było niespełna 48%. Struktura wieku mieszkańców województwa mazowieckiego przedstawiała się następująco:

- 61,2% stanowiły osoby w wieku produkcyjnym,
- udział osób w wieku poprodukcyjnym wyniósł 20,8%,
- osoby w wieku przedprodukcyjnym to 18% społeczeństwa.

Stopa bezrobocia w województwie na koniec 2017 roku wyniosła 5,6%, współczynnik aktywności zawodowej był na poziomie 60,1%, a wskaźnik zatrudnienia 57,2% w całym województwie (GUS, *Rocznik Statystyczny...* 2018, s. 244). Województwo mazowieckie charakteryzowało się wyższymi wskaźnikami aktywności zawodowej oraz miernikiem zatrudnienia niż inne regiony kraju.

Sytuacja osób z niepełnosprawnościami jest zmienna i zależna od rozwoju społeczno-gospodarczego terytorium, na którym zamieszkują i funkcjonują w życiu społecznym oraz zawodowym. Analizie poddano statystyki dotyczące osób z niepełnosprawnościami, zarejestrowanych w urzędach pracy na tle ludności ogółem, w podziale na powiaty w latach 2012-2017. W obu grupach, czyli osób z niepełnosprawnościami i w populacji ogółem, udział bezrobotnych zarejestrowanych w poszczególnych powiatach był podobny. W 2017 roku

najwięcej osób bezrobotnych w zbiorowości niepełnosprawnych mieszkało w Warszawie – zarejestrowanych w tym mieście było 20,4% bezrobotnych wśród niepełnosprawnych oraz 16,7% zarejestrowanych bezrobotnych sprawnych z obszaru województwa. Ważne miejsce zajmuje również region radomski (powiat i miasto), który charakteryzował się dużym bezrobociem zarówno wśród niepełnosprawnych, jak i pełnosprawnych (w mieście Radom odpowiednio 13,1 i 7,6% zarejestrowanych bezrobotnych; w powiecie radomskim odpowiednio 4,6 i 6,6%). Szczegółowe dane dotyczące wszystkich powiatów Mazowsza przedstawione zostały w tabeli 1 aneksu.

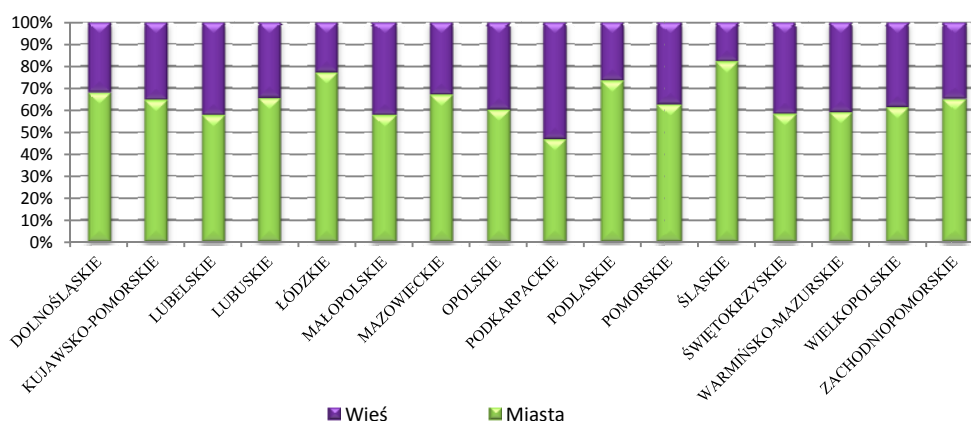
Porównując lata brzegowe, tj. 2012 i 2017 pod względem liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych można zaobserwować, iż w każdym z analizowanych powiatów liczba ta zmniejszyła się zarówno w populacji osób z niepełnosprawnościami, jak również sprawnych. Największy spadek zanotowano w Warszawie (o 547 osób), Radomiu (o 431 osób), Płocku (o 241 osób), powiecie nowodworskim (o 111 osób) i powiecie radomskim (o 101 osób). Najmniej widoczny spadek zbiorowości bezrobotnych odnotowano w powiecie łosickim (2 osoby), gostynińskim (5 osób), mińskim (8 osób) i zwoleniskim (9 osób).

Badania innych autorów (m. in. zespołu pod kierownictwem E. Kryńskiej) wskazują, że liczba osób z niepełnosprawnościami (w tym również bezrobotnych niepełnosprawnych) ulega zmniejszeniu (Kryńska, Kukulak-Dolata, Sobocka-Szczapa 2013). Tendencje te są również wyraźnie widoczne w analizowanych powiatach Mazowsza.

W populacji osób z niepełnosprawnością najmniej bezrobotnych było zarejestrowanych w powiecie białobrzeskim – 0,5% oraz garwolińskim i grójeckim – po 0,7%. Zarejestrowani bezrobotni w całej populacji z powiatu łosickiego (0,6%), grodziskiego (0,7%) i grójeckiego (0,7%) stanowią najmniejszy udział wszystkich będących na bezrobociu.

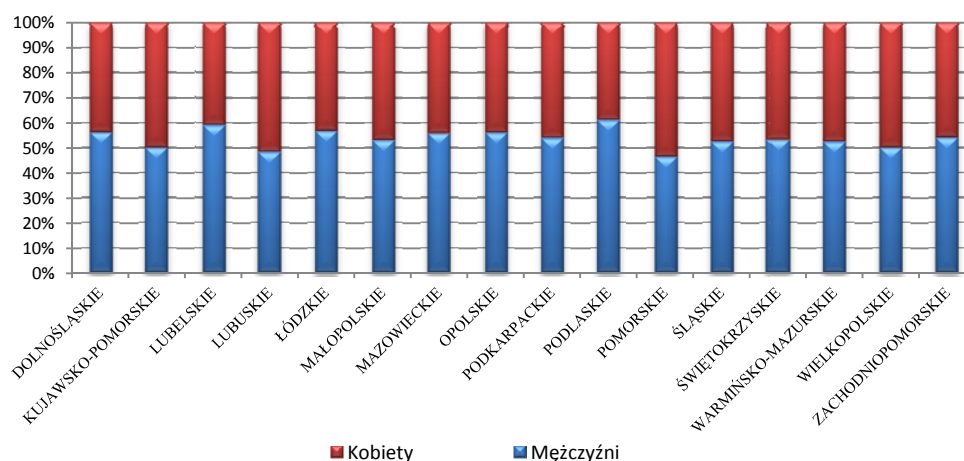
W celu dokładniejszej charakterystyki sytuacji osób z niepełnosprawnościami w Polsce przedstawiono niepełnosprawnych zarejestrowanych we wszystkich województwach. Struktura osób z niepełnosprawnościami zarejestrowanych w 2017 roku w urzędach pracy była zróżnicowana pod względem miejsca zamieszkania i płci (rys. 9 i 10).

Tylko w województwie podkarpackim więcej zarejestrowanych bezrobotnych zamieszkiwało obszary wiejskie niż miasta. W pozostałych regionach przeważali bezrobotni z terenów miejskich, dominującymi województwami były śląskie oraz łódzkie (rys. 9). Wśród osób z niepełnosprawnością więcej było zarejestrowanych bezrobotnych mężczyzn, tylko w województwie lubuskim bezrobotne kobiety stanowiły 51,7% populacji zarejestrowanej jako bezrobotni w tym województwie. W województwie mazowieckim wśród osób bezrobotnych przeważali mężczyźni 55,8%, a kobiety stanowiły 44,2% osób zarejestrowanych (rys. 10).



Rysunek 9. Osoby z niepełnosprawnościami zarejestrowane jako bezrobotne według województw i miejsca zamieszkania [%]

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MPiPS-07 II półrocze 2017 roku.



Rysunek 10. Osoby z niepełnosprawnościami zarejestrowane jako bezrobotne według województw i płci [%]

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MPiPS-07 II półrocze 2017 roku.

W większości powiatów województwa mazowieckiego mężczyźni stanowili większość ludności zamieszkałej na tych obszarach i tylko w nielicznej części powiatów przeważały kobiety (m.in. w powiatach: sierpeckim 59,9%, plockim 53,2%, grodziskim 52,4%, sochaczewskim 52,2% oraz makowskim 51,9%).

Analizując strukturę bezrobotnych z niepełnosprawnością można zaobserwować, iż większość z nich mieszkała w miastach – 66,8%. W 24 powiatach większość bezrobotnych zamieszkiwała obszary wiejskie. W powiecie lipskim 77,9%, szydlowieckim 73,3%, przysuskim 72,6%, i białobrzeskim 71,4%. W powiecie plockim ponad 90% osób bezrobotnych

niepełnosprawnych była skupiona właśnie poza miastem. Dane dla wszystkich powiatów województwa mazowieckiego przedstawiono w tabeli 2 aneksu.

Struktura płci bezrobotnych niepełnosprawnych w całym województwie kształtuje się odwrotnie niż wśród osób sprawnych Mazowsza – udział mężczyzn to 55,8%, a kobiet 44,2%. Tendencja taka utrzymuje się w większości powiatów. Odmiennym powiatem jest powiat plocki oraz miasto Płock, jak również rejony powiatów makowskiego, siedleckiego, sierpeckiego i sochaczewskiego, gdzie wśród osób dotkniętych bezrobociem przeważają kobiety. Największy udział kobiet wystąpił w powiecie sierpeckim i osiągał 59,9%.

4.3. Bezrobotni w województwie mazowieckim w świetle *Diagnozy społecznej*

Do zbadania wpływu niepełnosprawności i innych czynników na długość pozostawania w zasobie bezrobocia w pracy wykorzystano model semiparametryczny Coxa. Na potrzeby tej pracy wykorzystano dane jednostkowe zgromadzone w ramach badania *Diagnoza społeczna – warunki i jakość życia Polaków* (ostanie badanie z 2015 r.). Zbiór danych opisywał osoby sprawne i z niepełnosprawnościami z województwa mazowieckiego. Ogółem wykorzystano 1293 obserwacji. Pytanie o czas pozostawania bez pracy w miesiącach i czas jej poszukiwania pozwoliło dokonać analizy. Zmienna zależna, czyli czas poszukiwania pracy był mierzony w przedziale od 0 do 24 miesięcy. Osoby, które nie znalazły zatrudnienia w okresie powyżej dwóch lat stanowiły obserwacje ucięte (prawostronnie). Odcięcie obserwacji jest uzasadnione wtedy, gdy zmienna zależna odzwierciedla czas, w którym nie doszło do ostatecznego zdarzenia, a okres badań jest ograniczony. Takie obserwacje stanowiły 79,2% próby (tab. 8).

Tabela 8. Charakterystyka próby

Obserwacje analizowane	Liczebność	Częstość
Zdarzenie (podjęcie pracy)	269	20,8%
Obcięte (poszukiwania powyżej 24 miesięcy)	1024	79,2%
Ogółem	1293	100,0%

Źródło: obliczenia i opracowanie własne na podstawie danych z *Diagnozy społecznej...* 2015.

Jako zmienne objaśniające w modelu wykorzystano następujące charakterystyki: niepełnosprawność, wiek ankietowanej osoby, płeć, liczbę lat nauki, wielkość miejsca zamieszkania, wykształcenie, stan cywilny, znajomość języków obcych, nabycie nowych kwalifikacji w ciągu ostatnich dwóch lat oraz liczba osób w gospodarstwie domowym. Kate-

gorie miejsca zamieszkania zostały pogrupowane według klasyfikacji stosowanej przez autorów *Diagnozy społecznej*.... Zmienne objaśniające uwzględnione w modelu przedstawiono w tabeli 3 aneksu.

W analizie przyjęto poziom istotności $\alpha = 0,05$. Test zbiorowy współczynników modelu wskazuje, iż cały model jest istotny statystycznie (hipotezę zerową o nieistotności odrzucono, ponieważ $p\text{-value} < 0.05$). Wyniki oszacowanego modelu Coxa ze wszystkimi zmiennymi objaśniającymi badany problem przedstawiono w tabeli 9.

Za pomocą modelu wyznaczono stopę hazardu odpowiadającą poszczególnym zmiennym. Z punktu widzenia celu badawczego pracy doktorskiej najważniejszą zmienną był fakt niepełnosprawności. Na podstawie otrzymanej stopy hazardu można stwierdzić, iż osoby z niepełnosprawnościami mają mniejszą szansę na podjęcie zatrudnienia od pozostałych osób o około 74,8%.

Tabela 9. Oszacowania parametrów strukturalnych modelu Coxa

Zmienna	B	Błąd standardowy	Wald	Istotność	Exp(B)
Niepełnosprawność	-1,380	,300	21,090	,000	,252
Płeć	,742	,132	31,647	,000	2,101
Miejsc*_pow500	,610	,201	9,189	,002	1,840
miejsc_200-500	,450	,284	2,514	,113	1,569
miejsc_100-200	-,502	,587	,732	,392	,605
miejsc_20-100	-,123	,202	,372	,542	,884
miejsc_20	-,212	,232	,835	,361	,809
Wiek	-,069	,005	159,333	,000	,934
Żonaty/zamężna	,181	,239	,573	,449	1,198
Kawaler/panna	,056	,282	,039	,843	1,057
Język	,348	,188	3,402	,065	1,416
Nowe kwalifikacje	-,106	,197	,290	,590	,899
Lata nauki	,016	,047	,114	,736	1,016
Liczba osób	-,027	,039	,482	,488	,973
Wykształcenie wyższe	-,352	,493	,507	,476	,704
Wykształcenie średnie	-,087	,365	,057	,811	,916
Wykształcenie podstawowe	-,585	,426	1,891	,169	,557
a. Liczba stopni swobody została zmniejszona ze względu na współliniowość współzmiennych lub przyjęcie przez współzmiennych stałych wartości.					
b. Stałe lub liniowo zależne współzmiennych: $\text{miejsc_wies} = 1 - \text{miejsc_pow500} - \text{miejsc_200-500} - \text{miejsc_100-200} - \text{miejsc_20-100} + \text{miejsc_20}$;					
Test zbiorowy współczynników modelu:					
-2 logarytm wiarygodności: 3238,409					
Test ogólny (współczynniki):					
Chi-kwadrat = 670,916; df = 6; p-value = 0.000					

* miejsc – miejsce zamieszkania powyżej 500 tys. mieszkańców itd.

Źródło: obliczenia i opracowanie własne na podstawie danych z *Diagnozy społecznej*... 2015.

Podsumowując interpretację pozostałych zmiennych istotnych w modelu można stwierdzić, że pozytywny wpływ na długość poszukiwania pracy ma płeć (mężczyźni) oraz miejsce zamieszkania powyżej 500 tys. mieszkańców. Szansa na podjęcie zatrudnienia jest w wypadku mężczyzn o około 110,1% większa niż w przypadku kobiet. Osoby zamieszkujące większe miejscowości, tj. powyżej 500 tys. mieszkańców mają większe szanse na krótsze pozostawanie w zasobie bezrobocia o 84,0%. Z kolei negatywny wpływ na długość poszukiwania pracy miał oprócz faktu posiadania niepełnosprawności jeszcze wiek. Każdy kolejny rok życia prowadzi do 6,6-procentowego spadku szansy na szybsze podjęcie pracy.

4.4. Formy wsparcia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy

Wnioski z interpretacji danych statystycznych dowodzą, że grupa osób z niepełnosprawnościami charakteryzuje się małą aktywnością zawodową oraz niskim wskaźnikiem zatrudnienia. Przed polityką państwa stoi duże wyzwanie, jakim jest uniknięcie negatywnych skutków zjawiska bezrobocia i bierności zawodowej. Niepodejmowanie działań aktywizacyjnych może prowadzić do wykluczenia wśród tej zbiorowości. T. Majewski podkreśla, że państwo ma istotny wpływ na kształtowanie się sytuacji niezatrudnionych osób z niepełnosprawnościami. Celem polityki państwa powinno być zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami równych szans na zatrudnienie. Instytucje państwowe powinny pomagać osobom z niepełnosprawnościami w poszukiwaniu odpowiednich stanowisk pracy, a pracodawcom w kwestiach problemowych związanych z zatrudnianiem takich osób (Majewski 2006, s. 51-55).

Wsparcie, jakie osoby z niepełnosprawnościami mogą uzyskać w ramach aktywizacji zawodowej i społecznej można otrzymać z tytułu wielu przesłanek. W przypadku aktywizacji zawodowej pomoc podzielona jest na dwie kategorie (*Badanie potrzeb osób...* 2017, s. 33):

- bezpośrednia – to taka, którą otrzymuje bezpośrednio osoba niepełnosprawna,
- pośrednia – osoby z niepełnosprawnościami otrzymują ją poprzez pracodawców.

Bezpośrednie wspieranie polega m.in. na refundacji składek na ubezpieczenie społeczne w przypadku rolników, a także ich rodzin. Osoby, które prowadzą własną działalność gospodarczą mogą liczyć na zwrot kosztów ubezpieczenia rentownego i emerytalnego. W ramach samozatrudnienia (własna działalność gospodarcza lub prowadzenie gospodarstwa rolnego) była możliwość dofinansowania do oprocentowania kredytu do wysokości 50%. Obecnie występuje możliwość uzyskania środków na podjęcie działalności gospodarczej lub

rolnej. Dla osób nieprowadzących własnej działalności gospodarczej są inne możliwości pomocy, m.in. pośrednictwo pracy oraz poradnictwo zawodowe, które oferowane jest również pełnosprawnym osobom bezrobotnym (Jarmołowicz, Knapińska 2005, s. 164). Te działania mają na celu pomóc osobom bezrobotnym znaleźć pracę lub powrócić do pracy. Osoby z niepełnosprawnościami mogą korzystać z pomocy związanej z przekwalifikowaniem się, szkoleniami i szeroko rozumianym podnoszeniem kwalifikacji. Jest to szansa dla osób, które pracowały i w wyniku jakiegoś zdarzenia utraciły możliwość wykonywania pracy w dotychczasowej formie. W ramach bezpośredniego wsparcia istnieje również możliwość otrzymania pomocy polegającej na zapewnieniu opieki dla osoby zależnej.

We wspieraniu pośrednim ważną rolę pełnią pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami. W ramach zatrudnienia odpowiedniej liczby osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności pracodawcom przysługuje zwolnienie z wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Korzystają z tego firmy zatrudniające odpowiednią liczbę osób, która w przeliczeniu na pełen etat wynosi powyżej 25 etatów i wypełniające obowiązek zatrudniania odpowiedniej liczby osób z niepełnosprawnością. To powoduje, że pracodawcy chętniej zatrudniają osoby z ograniczeniami. W przypadku pomocy osobie z niepełnosprawnościami w pracy przez drugą osobę, pracodawcom zostają zwrócone koszty szkolenia i zatrudniania pracownika do pomocy osobie z niepełnosprawnościami. Istotną kwestią jest otrzymywanie dofinansowania do wynagrodzeń dla tych pracowników. Gdy firma nie dysponuje odpowiednim stanowiskiem pracy dla danej niepełnosprawności (ograniczenia), którą posiada osoba zatrudniana, pracodawca może przystosować jej stanowisko pracy i otrzymać zwrot kosztów w ramach tego działania. Tak samo jak w przypadku bezpośredniego wsparcia, również i w formie pomocy pośredniej istnieje możliwość zwrotu kosztów szkoleń pracownika z niepełnosprawnością (*Badanie potrzeb osób...* 2017, s. 33).

Działania dotyczące aktywizacji zawodowej nie będą przynosiły zadowalających efektów, jeśli wspierani będą nieaktywni społecznie. Dlatego też istnieje wsparcie pomagające aktywizować społecznie osoby z niepełno sprawnosćiami, polegające na tzw. rehabilitacji społecznej. Ten rodzaj rehabilitacji eliminuje ograniczenia funkcjonowania osób z niepełnosprawnością wśród ludzi zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym (Kawczyńska-Butrym 1998, s. 30-37). W badaniach przeprowadzonych przez PFRON (*Badanie potrzeb osób...* 2017, s. 35) wyszczególniono kilka głównych działań z zakresu rehabilitacji społecznej. W celu lepszej komunikacji w jednostkach publicznych oraz w społeczeństwie niezastąpione są usługi tłumacza języka migowego albo tłumacza przewodnika, które mogą

zostać dofinansowane. Likwidacja różnego rodzaju barier transportowych, architektonicznych i technicznych utrudniających komunikowanie się ze społeczeństwem również jest wspierana i dofinansowywana. Powyższa pomoc dostosowywana jest do indywidualnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Należy podkreślić, iż bardzo ważną kwestią jest wspomaganie rehabilitacji, m.in. w zakresie zaopatrzenia w sprzęt rehabilitacyjny i inne przedmioty ortopedyczne, turnusy rehabilitacyjne, których koszty w części lub całości są ponoszone przez różne podmioty. W zależności od rodzaju i stopnia niepełnosprawności, część osób nie ma możliwości samodzielnego uczestniczenia w życiu społecznym, pomocne w tym są zakłady aktywizacji zawodowej lub zdobywanie nowych umiejętności poprzez udział w warsztatach terapii zajęciowej.

Znaczna część wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami jest związana z pomocą finansową. Niepełnosprawność to jedna z przesłanek przyczyniających się do możliwości uzyskania wsparcia ze środków pomocy społecznej. Innymi powodami są m.in. bezrobocie i długotrwała lub ciężka choroba, które często towarzyszą osobom z niepełnosprawnościami. Wsparcie często przyjmuje formę świadczenia. Są to m.in. różne zasiłki przyznawane na określony czas lub na stałe. W tabeli 10 przedstawiono świadczenie z funduszy pomocy społecznej udzielanych z tytułu niepełnosprawności w poszczególnych województwach. W okresie 2014-2020 struktura świadczeń nie uległa większym zmianom. Najwięcej świadczeń z powodu niepełnosprawności zostało rozdysponowywanych w województwie mazowieckim – 11,3%, śląskim – 8,9%, wielkopolskim – 8,5% oraz małopolskim i pomorskim – po 8,2%. Najmniej, bo tylko 2,3% świadczeń wypłacono w województwie opolskim.

Wsparcie oferowane przez instytucje pomocy społecznej zazwyczaj ma charakter instrumentów polityki pasywnej. Do tego typu świadczeń otrzymywanych m.in. z tytułu niepełnosprawności należą:

- zasiłek stały (<https://www.gov.pl/web/rodzina/zasilek-staly>, 09.09.2021) – przysługuje osobie, która jest całkowicie niezdolna do pracy, dochód jest niższy od kryterium dochodowego w zależności od sytuacji osoby samotnie gospodarującej, bądź dochód w przeliczeniu na 1 osobę w rodzinie. Kwota nie może być niższa niż 30 zł miesięcznie i wyższa niż 645 zł na miesiąc;
- zasiłek okresowy (<https://www.gov.pl/web/rodzina/zasilek-okresowy>, 09.09.2021) – przyznawany głównie z powodu niepełnosprawności, długotrwałej choroby, bezrobocia. Ten rodzaj wsparcia może otrzymać osoba samotna, której dochód jest niższy od kryterium dochodowego albo rodzina, której dochód jest niższy od kryterium dochodowego rodziny. Wysokość zasiłku okresowego nie może być niższa niż 20 zł miesięcznie i wyż-

sza od 418 zł w przypadku osób samotnych. Dla rodziny kwota zasiłku okresowego nie może być wyższa niż różnica między kryterium dochodowym rodziny a dochodem tej rodziny. Czas, na jaki przydzielany jest zasiłek okresowy ustalany jest na podstawie sytuacji, w której znajduje się osoba nim zainteresowana, przez pracowników ośrodka pomocy społecznej. W przypadku, gdy zasiłek okresowy jest przyznany świadczeniobiorcy, który przekracza kryterium dochodowe, wtedy zasiłek dochodowy podlega zwrotności. Kwota zwrotu może być równa otrzymanemu całkowitemu świadczeniu lub tylko jego części – jest to rozpatrywane indywidualnie;

- zasiłek celowy (<https://www.gov.pl/web/rodzina/zasilki-celowe>, 09.09.2021) może być przyznany w uzasadnionych przypadkach na określony cel (wydatek – zapomogę), ale główną przesłanką do jego otrzymania nie jest niepełnosprawność, ale np. zdarzenie losowe lub klęska żywiołowa, w wyniku których powstały nieprzewidziane wydatki, na poniesienie (opłacenie) których nie stać danej osoby. Zasiłek celowy można również otrzymać w formie zwrotnej i niezależnie od kryterium dochodowego;

Tabela 10. Świadczenia ze środków pomocy społecznej z tytułu niepełnosprawności

Wyszczególnienie	Niepełnosprawność						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	[%]						
Polska	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Dolnośląskie	6,6	6,7	6,6	6,6	6,6	6,4	6,4
Kujawsko-pomorskie	6,4	6,5	6,4	6,4	6,4	6,4	6,5
Lubelskie	5,9	5,7	5,8	5,6	5,8	5,6	5,6
Lubuskie	3,8	3,8	3,9	3,9	3,9	3,8	3,8
Łódzkie	6,9	7,0	6,9	6,9	6,7	6,6	6,6
Małopolskie	7,9	8,0	8,1	8,2	8,4	8,3	8,2
Mazowieckie	11,2	11,2	11,3	11,3	11,2	11,1	11,3
Opolskie	2,0	2,1	2,1	2,1	2,2	2,1	2,3
Podkarpackie	5,6	5,6	5,6	5,6	5,7	5,6	5,6
Podlaskie	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,2	3,2
Pomorskie	8,1	8,2	8,1	8,1	8,0	8,1	8,2
Śląskie	9,2	9,3	9,3	9,1	8,9	9,0	8,9
Świętokrzyskie	4,5	4,1	4,2	4,2	4,4	4,8	4,8
Warmińsko-mazurskie	6,0	5,9	5,9	5,8	5,7	5,6	5,4
Wielkopolskie	7,9	8,0	8,1	8,2	8,4	8,4	8,5
Zachodniopomorskie	4,9	4,9	4,7	4,7	4,7	4,9	4,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL.

- „pomoc na ekonomiczne usamodzielnienie” (<https://www.gov.pl/web/rodzina/pomoc-na-ekonomiczne-usamodzielnienie>, 09.09.2021) jest to forma świadczenia pieniężnego, bądź innego. Forma pieniężna ma zazwyczaj formę jednorazowego zasiłku celowego albo nieoprocentowanej pożyczki. Forma rzeczowa są to maszyny, urządzenia lub specjalistyczne urządzenia ułatwiające pracę osobom z niepełnosprawnościami. Maszyny, urządzenia są udostępniane na zasadzie użyczenia;
- pomoc pieniężna na usamodzielnienie (<https://www.gov.pl/web/rodzina/pomoc-pieniezna-na-usamodzielnienie>, 09.09.2021) jest to wsparcie dla osób pełnoletnich, które przebywały i opuszczają dom pomocy społecznej dla dzieci i młodzieży, specjalny ośrodek szkolno-wychowawczy lub inne instytucje. Otrzymanie tej pomocy jest związane z wypełnieniem zobowiązania polegającego na realizacji indywidualnego programu usamodzielnienia, przygotowanego w porozumieniu z opiekunem usamodzielnienia i przyjętego przez kierownika powiatowego centrum pomocy rodzinie;
- praca socjalna (<https://www.gov.pl/web/rodzina/praca-socjalna>, 09.09.2021) jest to forma pomocy wspomagająca poprawę życia osób i rodzin w otoczeniu społecznym. Ma ona na celu wzmocnić lub rozwinąć aktywność i samodzielność życiową tych ludzi. Nie jest brany pod uwagę dochód, więc każdy potrzebujący może uzyskać to wsparcie;
- usługi opiekuńcze i specjalistyczne usługi opiekuńcze (www.gov.pl/web/rodzina/uslugi-opiekuncze-i-specjalistyczne-uslugi-opiekuncze, 09.09.2021) – świadczenie w takim zakresie jest przekazywane ludziom samotnym, którzy z powodu m.in. niepełnosprawności nie są w stanie zaspokoić swoich potrzeb egzystencjonalnych;
- ośrodek wsparcia (www.gov.pl/web/rodzina/osrodek-wsparcia, 09.09.2021) oferuje usługi opiekuńcze w każdym aspekcie, zaspokajające niezbędne potrzeby życiowe. Ta pomoc może odbywać się na zasadzie dziennego, całodobowego lub okresowego pobytu, jeśli wymagają tego świadczeniobiorcy;
- rodzinny dom pomocy oraz dom pomocy społecznej to kolejny rodzaj wsparcia, które jest kierowane m.in. do osób z niepełnosprawnościami. Rodzinne domy pomocy (www.gov.pl/web/rodzina/rodzinny-dom-pomocy, 09.09.2021) świadczą usługi opiekuńcze i bytowe przez całą dobę. Forma ta charakteryzuje się wspólnym zamieszkaniem od 3 do 8 osób, które m.in. z przyczyny niepełnosprawności nie są w stanie zaspokoić swoich niezbędnych potrzeb do życia. Taki dom może być prowadzony przez organizację pożytku publicznego lub osobę fizyczną. Drugim wspomnianym rodzajem wsparcia całodobowego w formie usług opiekuńczych jest dom pomocy społecznej (www.gov.pl/web/rodzina/dom-pomocy-spoecznej, 09.09.2021). W domu tym umieszczane są osoby, które nie mo-

gą samodzielnie funkcjonować. Placówka zapewnia mieszkańcom warunki do życia oraz wspiera, edukuje i świadczy usługi opiekuńcze – pomoc ta jest dostosowana do potrzeb indywidualnych. Pobyt w DPS jest odpłatny, koszty ponoszone są w pierwszej kolejności przez osobę tam mieszkającą (umieszczoną)¹¹, rodzinę lub gminę, która skierowała daną osobę na pobyt w domu opieki społecznej,

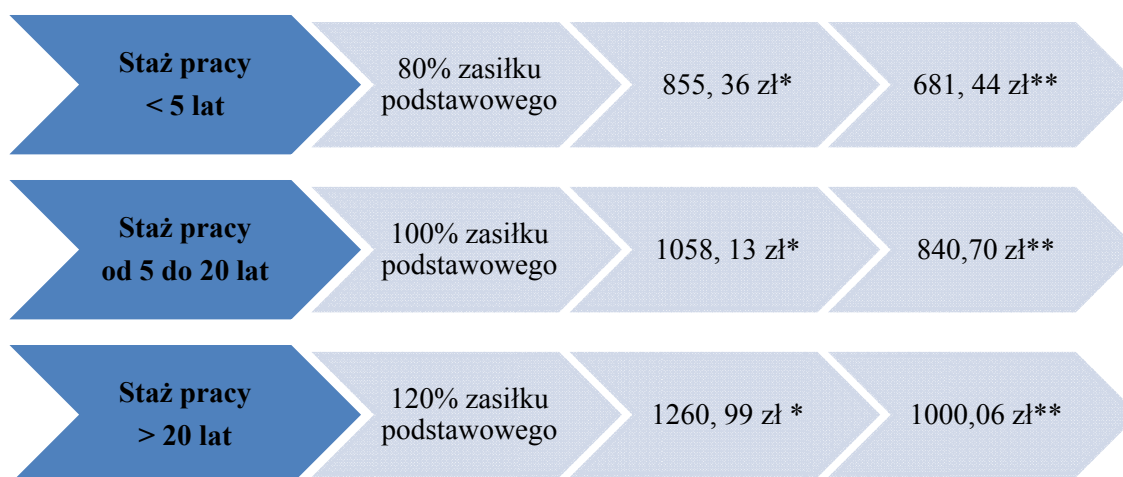
- mieszkanie chronione (www.gov.pl/web/rodzina/mieszkanie-chronione, 09.09.2021) jest to forma pobytu/zamieszkania w domu (mieszkanie) prowadzonym przez organizację pożytku publicznego bądź jednostkę organizacyjną pomocy społecznej. Osoby mieszkające w tym mieszkaniu mają za zadanie nauczyć się funkcjonować samodzielnie w życiu codziennym. Cały czas osoby te znajdują się pod opieką specjalistów. Zapewnione są odpowiednie warunki bytowe, nauka bądź też rozwijanie, doskonalenie samodzielności samoobsługi. Ponadto poznawane i doskonalone są umiejętności pełnienia ról społecznych wśród społeczności lokalnej usprawniające prowadzenie samodzielnego życia. Korzystanie z mieszkania chronionego możliwe jest przez określony czas. Inaczej jest w przypadku osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, które mogą korzystać z mieszkania chronionego bez limitu czasowego.

W gospodarce ważne jest, aby rozwijać różne rodzaje wsparcia realizowane zarówno poprzez aktywną, jak i pasywną politykę państwa. W celu aktywizacji osób z niepełnosprawnościami do życia zawodowego i społecznego istotna jest aktywna polityka rynku pracy. Do polityki pasywnej możemy głównie zaliczyć świadczenia otrzymywane z pomocy społecznej. Wielu badaczy (Spear, Bidet 2003; Góra, Sztanderska red. 2006, s. 68-74; Brzychcy 2013, s. 55-69.; Boeri, Ours 2008, s. 255) interesowało się instrumentami polityki aktywnej i pasywnej, które są dostępne dla osób bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo. Ważnymi podmiotami w gospodarce pozwalającymi na integrację zawodową osób defaworyzowanych są przedsiębiorstwa społeczne oraz realizacja przedsiębiorczości społecznej. Według J. Mair i I. Martí, aspekty z przedsiębiorczości społecznej można w trojaki sposób interpretować. Pierwszy jako sposób łagodzenia problemów społecznych i katalizowania zmiany społecznej. Następnie jako poszukiwanie różnych form wsparcia finansowego dla przedsięwzięć *not for profit*. Ostatnia interpretacja dotyczy aktywności społecznej biznesu w partnerstwie międzysektorowym (Mair, Martí 2006, s. 36-44). Podmioty te również pomagają w aktywizowaniu osób z niepełnosprawnościami. Wspieranie istniejących i poszukiwanie nowych rozwiązań w zakresie polityki rynku pracy daje możliwość do lepszego dotarcia do osób biernych za-

¹¹ W przypadku gdy mieszkaniec ponosi koszty pobytu w domu opieki społecznej, może on ponieść opłaty do wysokości 70% swojego dochodu, 30% pozostaje natomiast do jego dyspozycji.

wodowo i udzielenia im pomocy w poszukiwaniu zatrudnienia oraz uczestniczenia w życiu społecznym.

Innym instrumentem polityki pasywnej jest zasiłek dla osób bezrobotnych, uważany za jedną z ważniejszych determinant bezrobocia (Pilic 2014, s. 178). Zasiłki dla bezrobotnych wypłacane są przez powiatowe urzędy pracy. W celu otrzymania zasiłku dla bezrobotnych trzeba spełnić przynajmniej jeden z wymogów: rejestracja jako osoba bezrobotna w PUP, zatrudnienie przez 365 dni i otrzymywanie minimalnego wynagrodzenia oraz opłacanie z tego tytułu składek na Fundusz Pracy i ubezpieczenie społeczne w okresie 18 miesięcy przed dniem rejestracji w urzędzie, w przypadku prowadzenia działalności pozarolniczej należy opłacać składki na ubezpieczenie społeczne (Brzychcy 2013, s. 68). Wysokość zasiłku otrzymywanego przez osoby bezrobotne zależy od stażu pracy (rys. 11).



Rysunek 11. Wysokość zasiłku dla bezrobotnych uwzględniająca staż pracy***

*Wysokość zasiłku za pierwsze 3 miesiące (netto).

**Wysokość zasiłku za pozostałe miesiące (netto).

***Okres obowiązujący od 01.06.2021 roku.

Źródło: opracowanie własne.

Zasiłek ten przysługuje bezrobotnemu po siedmiu dniach od rejestracji. Okres otrzymywania świadczenia to 6 lub 12 miesięcy. Zasiłek dla bezrobotnych wypłacany jest za wszystkie dni robocze (Dz.U. 2015 poz. 149 art. 71-73). Czas wypłacania i wysokość zasiłku wpływa na generowanie i utrzymanie długotrwałego bezrobocia. W celu ograniczenia czasu pobierania zasiłku jest on stopniowo obniżany lub jego wysokość ustalana na niskim poziomie.

4.5. Podsumowanie

W całej Unii Europejskiej co czwarty mieszkaniec powyżej 16. roku życia deklaruwał lekkie bądź znaczące długotrwałe ograniczenia fizyczne w wykonywaniu różnego rodzaju codziennych czynności. Osoby z niepełnosprawnościami (zarówno w sensie prawnym, jak i biologicznym) stanowią więc liczną grupę, którą dotyczą różne dolegliwości, a w związku z tym muszą mierzyć się z różnymi ograniczeniami.

W Polsce około 24% osób po 16. rok użycia deklaruowało ograniczenia fizyczne, a w Spisie Powszechnym Ludności i Mieszkań 2011 około 4,7 mln ludzi określiło się jako osoby z niepełnosprawnościami. W tej grupie ponad połowę populacji stanowią osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu lekkim lub umiarkowanym.

Przeprowadzone analizy pokazują, że choć w latach 2004-2020 znacznie poprawiła się sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, to wciąż istnieje duże zróżnicowanie między grupą osób z niepełnosprawnościami a populacją pełnosprawnych. Osoby z niepełnosprawnościami znacznie rzadziej uczestniczą w rynku pracy niż osoby sprawne. Wskaźnik ich aktywności zawodowej jest zdecydowanie niższy niż w przypadku osób pełnosprawnych. Co więcej, populację niepełnosprawnych cechują wyższe bezrobocie i niższe wskaźniki zatrudnienia.

Instytucje rynku pracy zostały wyposażone w instrumenty wsparcia osób z niepełnosprawnościami. Mimo to należy zauważyć, że większość tych instrumentów to instrumenty pasywnej polityki rynku pracy. Ich zadaniem jest głównie wspomagać osoby z niepełnosprawnościami z racji faktu zaistnienia ich bezrobocia lub niekorzystnej sytuacji finansowej. Zatem wspierają one osoby z niepełnosprawnościami doraźnie i nie promują ich uczestnictwa w rynku pracy.

Ewa. Giermanowska i M. Raław wskazują, iż zmieniają się postawy osób z niepełnosprawnościami, zwłaszcza studentów i absolwentów uczelni wyższych, którzy chcą realizować się i zdobywać doświadczenie zawodowe. Związane jest to również z ich większą aktywnością w różnych dziedzinach życia zawodowego i prywatnego. Polski system wsparcia jest skomplikowany i mało przejrzysty dla beneficjentów (Giermanowska, Raław 2016, s. 21-34). Nieuniknione zmiany na rynku pracy, m.in. związane z uberyzacją gospodarki, o której wspomina S. Kalinowski, przyczyniają się do ograniczenia pewności zatrudnienia ogółu społeczeństwa. Konsekwencją tego jest również coraz rzadziej spotykana umowa o pracę na czas nieokreślony (Kalinowski 2017, s. 47-60). Mając na uwadze zachodzące zmiany, instytucje i podmioty interesujące się funkcjonowaniem osób w szczególnej sytuacji powinny podjąć działania, aby formy wsparcia dostosowane były do rosnących aspiracji zawodowych osób z niepełnosprawnościami oraz zmieniającego się otoczenia gospodarczego.

5. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM

5.1. Charakterystyka badanej grupy osób z niepełnosprawnościami

Własnym badaniem empirycznym objęto 301 osób z niepełnosprawnościami z województwa mazowieckiego. Badanie przeprowadzono we wszystkich powiatach województwa mazowieckiego, odpowiedzi otrzymano z 24 powiatów. Respondentami mogły zostać osoby spełniające łącznie następujące warunki:

- zamieszkiwanie na obszarze województwa mazowieckiego,
- wiek produkcyjny – dla kobiet 18-59 lat, dla mężczyzn 18-64 lata,
- prawnie orzeczonego stopień niepełnosprawności.

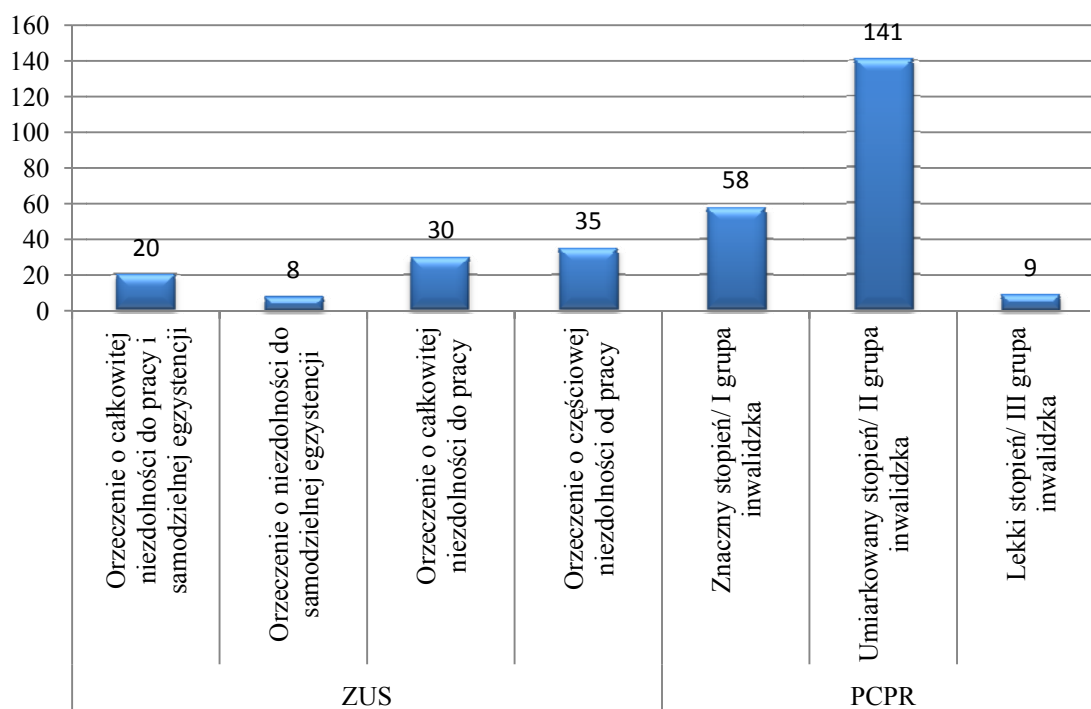
Zatem badani posiadali tzw. orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z określonym stopniem znacznym, umiarkowanym lub lekkim, bądź mieli orzeczenie równoważne do tych stopni.

Ograniczone możliwości realizacji badań związane były z wyszukaniem i dotarciem do osób, które spełniały wszystkie powyższe kryteria. Ochrona danych osobowych oraz sposób zbierania danych na temat niepełnosprawności spowodował, iż dotarcie do badanych było możliwe dzięki funkcjonującym na terenie województwa mazowieckiego organizacjom pozarządowym i instytucjom działającym na rzecz osób z niepełnosprawnościami (m.in. miejskie ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centrum pomocy rodzinie, Fundacja Aktywizacja).

Większość (44,9%) respondentów pochodziła z obszarów wiejskich, 54% stanowiły kobiety, a 46% mężczyźni. W miastach powyżej 20 tys. mieszkańców zamieszkiwało 29,9%, w tym 53% mężczyzn i 47% kobiet. Najmniej ankietowanych reprezentowało małe miasta o wielkości 11-20 tys. mieszkańców (6%) oraz 5-10 tys. mieszkańców (5%). W obu tych miejscach zamieszkania przeważali mężczyźni – 61% w miastach od 11-20 tys. mieszkańców oraz 60% w miastach 5-10 tys. mieszkańców. Ponad połowę ogółu badanych stanowiły kobiety 51%. Średnia wieku ankietowanych wyniosła 42 lata, najczęściej mieli natomiast po 35 lat.

Do analizy w pracy przyjęto skrót do orzeczeń wydanych przez powiatowe/miejskie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności i będzie to określenie – PCPR, a do orzeczeń wydanych przez lekarza orzecznika ZUS – ZUS. Wśród ankietowanych nie było osób, które legitymowały się orzeczeniem wydanym przez lekarza orzecznika KRUS. Większość

badanych (69%) posiadała orzeczenie o niepełnosprawności wydane przez powiatowe/miejskie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności (PCPR), natomiast pozostałe 31% ankietowanych uzyskało orzeczenie poświadczone przez lekarza orzecznika ZUS (ZUS) – rysunek 12.



Rysunek 12. Struktura orzeczeń w badanej próbie

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Prawie połowa (49,4%) kobiet posiadała umiarkowany stopień bądź II grupę inwalidzką. W populacji mężczyzn udział II grupy inwalidzkiej był dominujący – 44,2%. Prawie 1/4 mężczyzn deklarowała znaczny stopień niepełnosprawności. Większość osób posiadała orzeczenie przyznane bezterminowo (64,5%), zaś pozostali otrzymali orzeczenie o niepełnosprawności na 2-3 lata lub 5 lat. W badanej grupie dwie osoby miały udokumentowane orzeczenie przyznane na 10 i 11 lat.

Wśród osób mieszkających na wsi dominowały osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (II grupa inwalidzka) i stanowiły one 46,8%. Kolejną pod względem liczebności grupą byli respondenci ze znacznym stopniem niepełnosprawności – 58 osób (19,3%). Na obszarach wiejskich i miejskich niezależnie od wielkości danego miasta, najczęściej osób było ze stopniem umiarkowanym niepełnosprawności, ich udział w każdym wariancie określającym miejsce zamieszkania oscylował w granicach 42-53%. W miastach liczących nie więcej niż 5 tys. mieszkańców około 21% badanej próby posiadało orzeczenie wystawione przez ZUS, tj. orzeczenie o częściowej niezdolności od pracy. W całej badanej

próbie najmniej ankietowanych legitymowało się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji (niecałe 3%). Wśród nich przeważali mieszkańcy miast o wielkości od 5 do 10 tys. mieszkańców (6,7%). Prawie tyle samo badanych osób miało lekki stopień – III grupę inwalidzką (3%). Wśród ankietowanych z miast małych (do 5 tys. mieszkańców i od 5 do 10 tys. mieszkańców) nie znalazły się osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Ważnym aspektem w badanej grupie był nie tylko stopień, ale również rodzaj niepełnosprawności (tab. 11). Dominowały osoby z niepełnosprawnością intelektualną (26,4%) oraz niepełnosprawne ruchowo (26,2%). Ponadto w badanej próbie znaczny udział miały też osoby dotknięte chorobami neurologicznymi (24,4%).

Tabela 11. Badane osoby z niepełnosprawnościami według rodzaju niepełnosprawności, płci i miejsca zamieszkania [%]

Rodzaj niepełnosprawności	Ogółem	Płeć		Miejsce zamieszkania		
		kobieta	mężczyzna	wieś i miasto do 5 tys. mieszkańców	miasto 5-20 tys. mieszkańców	Miasto powyżej 20 tys. mieszkańców
Ruchowa	26,2	29,9	22,4	26,7	27,8	24,6
Intelektualna, np. upośledzenie umysłowe i choroby psychiczne umysłowe	26,4	23,7	29,2	28,0	22,2	24,6
Związana z chorobami neurologicznymi	24,4	27,3	21,4	21,6	25,0	29,7
Związana z chorobami narządu wzroku, słuchu, mowy	12,7	9,8	15,6	10,3	13,9	16,9
Związana z chorobami narządów wewnętrznych, np. układu oddechowego i krążenia, układu pokarmowego itp.	9,1	8,2	9,9	12,1	8,3	3,4
Inna, jaka?,	1,3	1,0	1,6	1,3	2,8	0,8
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

W badanej próbie zaobserwowano duże zróżnicowanie rodzaju niepełnosprawności ze względu na płeć. Wśród kobiet przeważała niepełnosprawność ruchowa (29,9%), a ponad 27% swoje ograniczenia wiązało z chorobami o podłożu neurologicznym. Wśród mężczyzn naj-

częstszą niepełnosprawnością była niepełnosprawność intelektualna, m.in. upośledzenie umysłowe i choroby psychiczne (29%). Następna w kolejności to niepełnosprawność ruchowa – 22,4%, niewiele mniej było mężczyzn z problemami neurologicznymi – 21,4%. Najmniej wśród kobiet, jak również i u mężczyzn, wystąpiło chorób związanych z układami wewnętrznymi, np. oddechowym, pokarmowym itp. – odpowiednio ich udział wyniósł 8,2 oraz 9,1%.

Wśród ankietowanych z terenów wiejskich dominowały osoby z niepełnosprawnością ruchową – 26,9%, intelektualną, czyli upośledzeniem umysłowym i chorobami psychicznymi – 25,3% oraz niepełnosprawnością związaną z chorobami neurologicznymi – 24,7%. W grupie ankietowanych mieszkających w miastach powyżej 20 tys. mieszkańców przeważały osoby, których niepełnosprawność była skutkiem choroby neurologicznej. Ograniczenia związane z układem ruchu były przyczyną niepełnosprawności 30% ankietowanych, a upośledzenie umysłowe 24,6%. Na terenach tych występował duży udział osób z niepełnosprawnością związaną z narządami wzroku, słuchu i mowy, cierpiący z tego powodu ankietowani stanowili 16,9% badanych. Respondenci zamieszkujący małe miasta do 5 tys. mieszkańców charakteryzowali się głównie niepełnosprawnością intelektualną (ponad 39%), a jako druga w kolejności była niepełnosprawność ruchowa (26,1%).

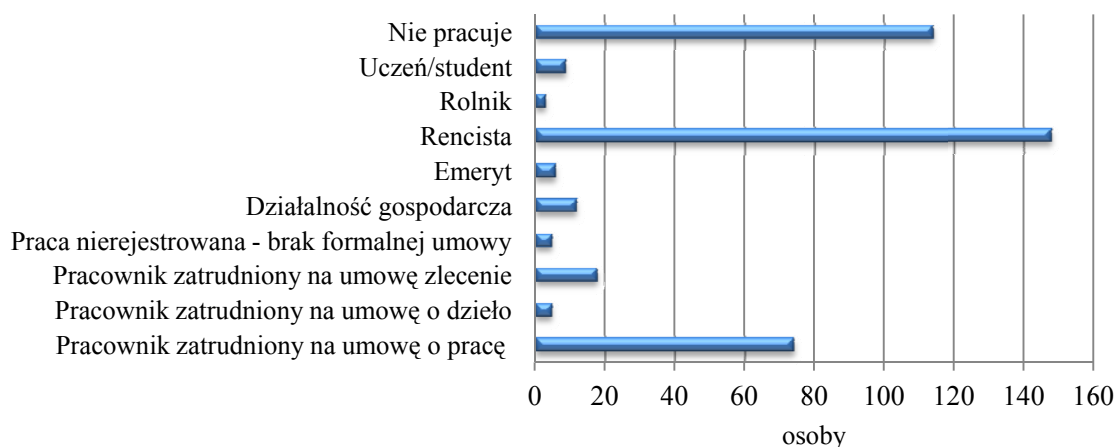
Respondenci mieli również możliwość podania choroby, z którą związana jest ich niepełnosprawność. W odpowiedziach znalazły się choroby umysłowe (schizofrenia) oraz nowotworowe. Jednak jak wynika z tabeli 11, z możliwości dokładnego podania rodzaju schorzenia skorzystało tylko 1,3% badanych. Większość badanych swoją niepełnosprawność nabyła w wyniku choroby (47,8%). Z powodu niepełnosprawności wrodzonej cierpiało 40,5% badanych. Tylko 11,6% za przyczynę niepełnosprawności wymieniło wypadek.

5.2. Sytuacja badanych z niepełnosprawnością na rynku pracy

Praca zawodowa i aktywność w życiu społecznym stanowi wartość w życiu każdego człowieka. Osoby z niepełnosprawnością mają takie same potrzeby realizowania się w życiu zawodowym, jak osoby sprawne. Jednak ich ograniczenia powodują, że wskaźnik zatrudnienia tej grupy kształtuje się na niskim poziomie.

Na wstępie poproszono respondentów o określenie swojego statusu na rynku pracy (mogli dokonać wyboru wielu kategorii jednocześnie). Wśród ankietowanych przeważały osoby niepracujące, renciści i zatrudnieni na umowę o pracę (rys. 13). Możliwość wyboru

kilku odpowiedzi spowodowała, iż np. renciści mogli również zaznaczyć, że są zatrudnieni lub, że nie pracują. Na uwagę zasługuje też fakt, iż renciści mogli pracować, nie tracąc prawa do tego świadczenia¹².



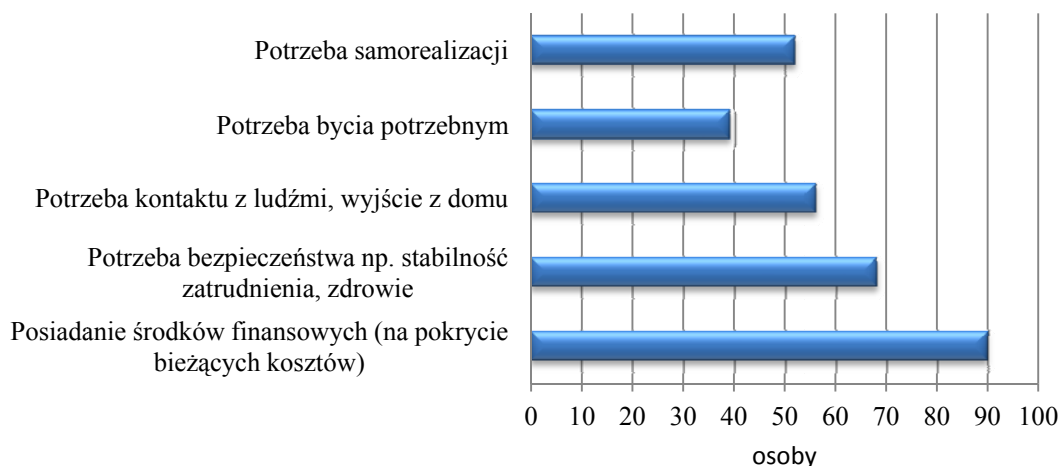
Rysunek 13. Status na rynku pracy w badanej grupie

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

W kwestionariuszu umieszczono również pytanie dotyczące tego, czy dana osoba pracuje czy nie. Tak skonstruowane pytanie dało możliwość określenia, że tylko 35,5% ankietowanych pracowało. Spośród pracujących 93 osoby (86,9%) pracowały na otwartym rynku pracy, a 14 osób (13,1%) wykonywało pracę na tzw. rynku chronionym. Niecałe 17% zatrudnionych pracowało na odległość poza miejscem pracy (zdalnie w domu). Pracownicy na otwartym rynku pracy byli zatrudnieni głównie jako nauczyciele, pracownicy biurowi, ochroniarze oraz pracownicy fizyczni. Respondenci według statusu na rynku pracy wykazali małe skupienie na rolnictwie (3 osoby), potwierdza to też fakt, iż w badanej grupie nie było osób z orzeczeniem wydawanym przez KRUS.

Zbiorowość niepełnosprawnych nie różni się pod względem motywacji do wykonywania pracy od całości społeczeństwa. Zgodnie z piramidą Masłowa (Maslow 2009, s. 63-72), najważniejszymi potrzebami w życiu każdego człowieka jest zaspokojenie potrzeb pierwszego rzędu. Dla większości badanych za podejmowaniem pracy przemawiają głównie względy finansowe oraz potrzeba posiadania środków niezbędnych do pokrycia bieżących wydatków (rys. 14).

¹² Jeżeli wysokość przychodu z pracy wykonywanej przez rencistę przekroczy 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, wtedy Zakład Ubezpieczeń Społecznych zawiesza wypłacanie świadczenia. W przypadku gdy przychód będzie w granicach 70-130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, ZUS zmniejszy kwotę świadczenia, z kolei przychód poniżej 70% umożliwia otrzymywanie świadczenia w pełnej wysokości.



Rysunek 14. Motywy podejmowania pracy zawodowej*

* Respondenci mogli wybrać kilka wariantów odpowiedzi.

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Wykonywanie pracy i otrzymywanie za to wynagrodzenia potwierdzają, że dla osób z niepełnosprawnościami aspekty ekonomiczne związane z aktywnością zawodową są bardzo ważne¹³. Aspekt kondycji finansowej gospodarstwa domowego osoby z niepełnosprawnościami był przedmiotem również innych badań, między innymi W. Romanowicz, J. Bergier i D. Tomczyszyn. Zwracali oni uwagę na istotną kwestię wśród ankietowanych niepełnosprawnych z terenów wiejskich Lubelszczyzny – pracę zarobkową podejmowało ponad 33% kobiet i zaledwie 22% mężczyzn. Ponadto, kobiety z niepełnosprawnościami lepiej postrzegały własną sytuację materialną niż ankietowani mężczyźni z niepełnosprawnościami (Romanowicz, Bergier, Tomczyszyn 2014, s. 314-319).

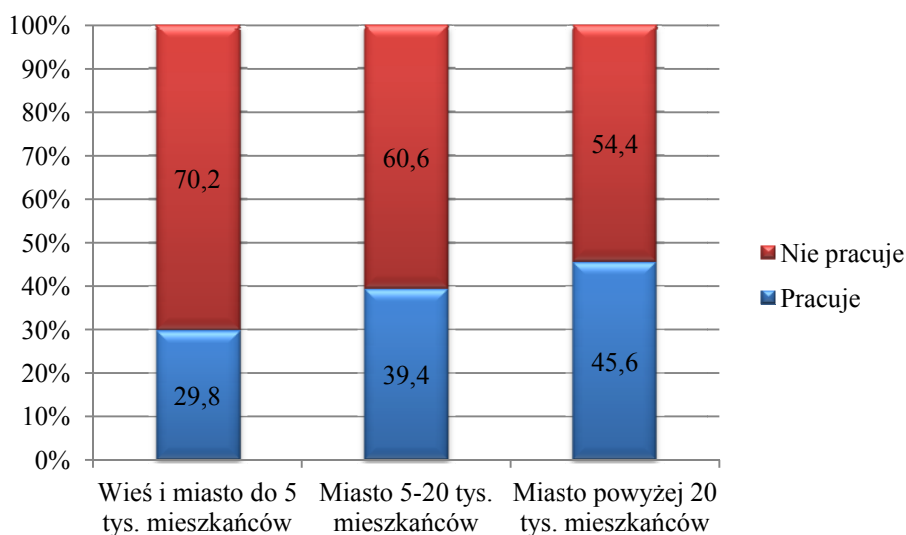
Drugim w kolejności czynnikiem motywującym do pracy była potrzeba bezpieczeństwa rozumiana jako stabilność zatrudnienia, a co za tym idzie również stabilność finansowa, pozwalająca na pokrycie kosztów powstałych w wyniku nieprzewidzianych zdarzeń. Jak wcześniej wspomniano, praca jest bardzo ważną wartością, wobec czego część osób traktuje ją jako czynnik warunkujący samorealizację. Osoby mające duże ograniczenia w poruszaniu się czy w komunikacji społecznej (w kontaktach międzyludzkich), często traktują pracę jako bodziec do wyjścia z domu i spotkania się z ludźmi.

¹³ Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach europejskiego funduszu społecznego Człowiek najlepsza inwestycja, *Osoba niepełnosprawna aktywnym uczestnikiem życia społecznego i zawodowego*, Rzeszów 2014, s. 18-19, http://www.rops.rzeszow.pl/dokumenty/badania/5_niepelnosprawni.pdf (dostęp: 02.04.2019).

Możliwości znalezienia pracy zwiększają się, jeśli wykorzystywane są różne formy jej poszukiwania. Wśród zatrudnionych najbardziej efektywnym sposobem (35%) na uzyskanie pracy była bezpośrednia wizyta u pracodawcy. Ponad 1/4 pracujących znalazła pracę poprzez kontakty osobiste – informacje od znajomych bądź rodziny. Tylko 15% poprzez powiatowe urzędy pracy. Należy zwrócić uwagę, że Internet był w tym przypadku mało wykorzystanym narzędziem – zaledwie co dziesiąty badany zdobył zatrudnienie za pośrednictwem stron internetowych oraz serwisów z ogłoszeniami o wolnych stanowiskach pracy.

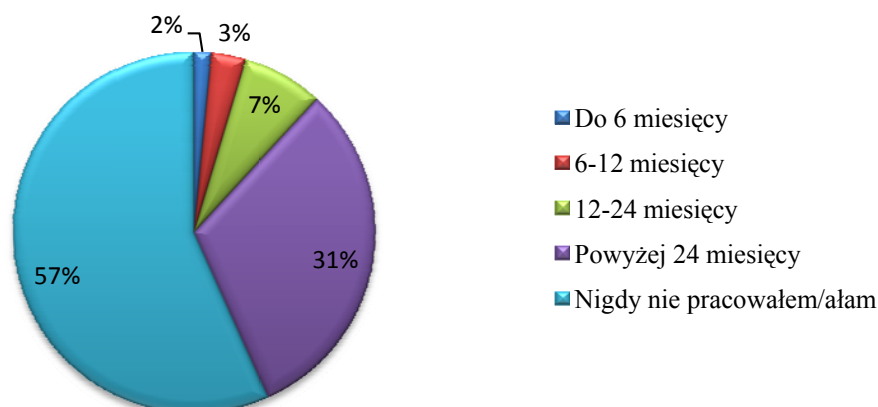
Dalsze analizy przedstawione w tym podrozdziale koncentrują się na charakterystyce sytuacji osób niepracujących, które stanowiły 64% ankietowanych. W tej grupie znalazło się 55% ankietowanych mężczyzn i 45% ankietowanych kobiet. Na początku przedstawiono strukturę osób pracujących i niepracujących według miejsca zamieszkania. Najwięcej osób niepracujących było na wsi i w mieście do 5 tys. mieszkańców – ponad 70% wszystkich niepracujących. Największy odsetek pracujących był w miastach powyżej 20 tys. mieszkańców – tam osoby pracujące stanowiły niespełna 46%. W każdej z wyodrębnionych kategorii miejsc zamieszkania przeważały osoby niepracujące (rys. 15).

Wśród kobiet niepracujących ponad 70% z nich zamieszkiwała wieś i miasto do 5 tys. mieszkańców, a wśród mężczyzn odsetek ten był niższy – niespełna 60%. Należy dodać, że wśród kobiet pracujących również wieś i małe miasto do 5 tys. mieszkańców jako miejsce zamieszkania stanowiły najwyższy odsetek, który wyniósł niecałe 57%. Najwięcej pracujących mężczyzn (50%) zamieszkiwało duże miasta powyżej 20 tys. mieszkańców. Odsetek pracujących kobiet wśród tej kategorii zamieszkania również był wysoki – wyniósł ponad 31%.



Rysunek 15. Badani pracujący i niepracujący według miejsca zamieszkania
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Scharakteryzowano niepracujących ze względu na czas pozostawania bez pracy (rys. 16). W badanej próbie dominują osoby, które nigdy nie podejmowały aktywności zawodowej, stanowiły one 57% niepracujących.



Rysunek 16. Badani niepracujący według czasu pozostawania bez pracy

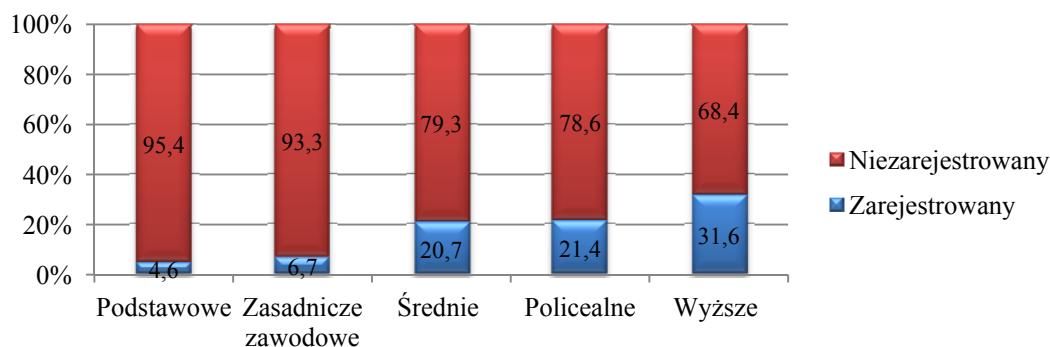
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Spośród 194 osób niepracujących aż 61 (31%) pozostawało bez pracy dłużej niż 24 miesiące. Nieco krócej – 12-24 miesiące bez pracy pozostawał taki sam odsetek kobiet, co mężczyzn, stanowiąc łącznie 7% niepracujących. Badani mężczyźni najczęściej nigdy nie pracowali.

Należy podkreślić, iż udział zarejestrowanych jako bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy wyniósł 11% wszystkich niepracujących i były to 22 osoby na 194. Zaledwie 9% niepracujących kobiet i 13% niepracujących mężczyzn rejestrowało się w urzędzie pracy.

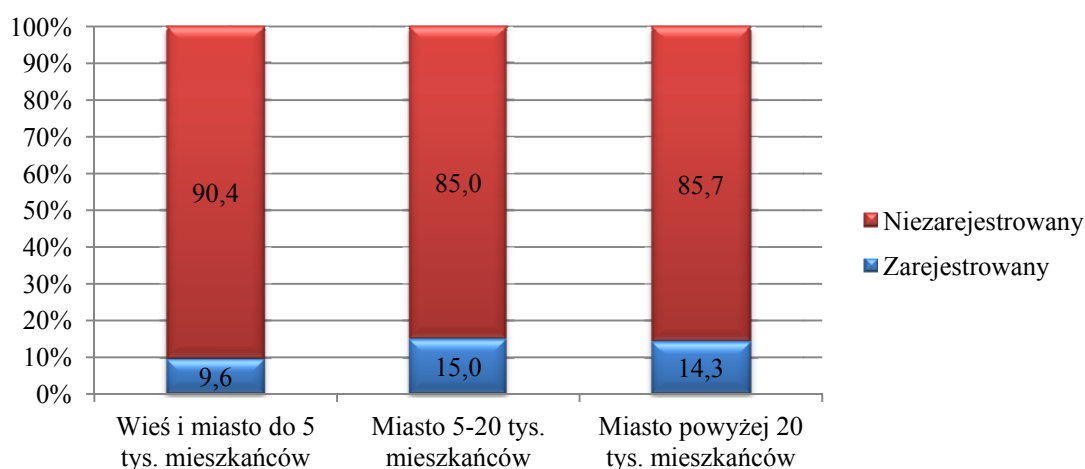
Poziom wykształcenia i miejsce zamieszkania są to kolejne cechy, pod względem których analizowano osoby niepracujące zarejestrowane i niezarejestrowane w powiatowych urzędach pracy (rys. 17 i 18). Najwięcej badanych z wykształceniem wyższym (31,6%) deklarowało rejestrację w urzędzie pracy. Około 1/5 osób z wykształceniem policealnym oraz średnim dokonało rejestracji. Najmniejszy odsetek zarejestrowanych był wśród osób z wykształceniem podstawowym, tj. 4,6%.

Tylko 9,6% niepracujących zamieszkałych na wsi i w miastach do 5 tys. mieszkańców deklarowało rejestrację. Największy odsetek zarejestrowanych spośród wszystkich niepracujących w danym miejscu zamieszkania wystąpił w miastach o wielkości 5-20 tys. mieszkańców i wyniósł 15%. Niewiele mniej (14,3%) osób zarejestrowało się w miastach, w których zamieszkuje więcej niż 20 tys. mieszkańców.



Rysunek 17. Struktura osób niepracujących ze względu na poziom wykształcenia

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.



Rysunek 18. Struktura osób niepracujących ze względu na miejsce zamieszkania

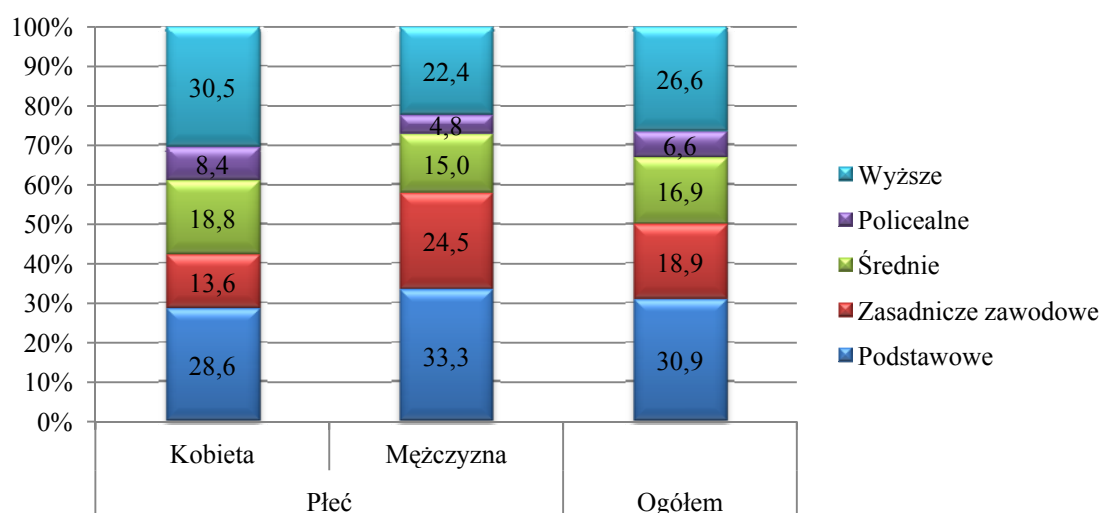
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Ograniczając więc interpretację aktywności w poszukiwaniu pracy do rejestracji w urzędzie, należałoby stwierdzić, że badaną grupę cechuje bardzo niska aktywność na rynku pracy. Uzyskane wyniki są zbieżne z wynikami badań prowadzonych przez innych badaczy, m.in. Ł. Arendta (2013). Przyczyn małego zainteresowania rejestracją w urzędzie pracy można upatrywać w poczuciu zrezygnowania i braku wiary w znalezienie pracy na otwartym rynku pracy.

5.3. Poziom wykształcenia w badanej próbie

W dalszej części pracy podjęto próbę analizy badanej zbiorowości pod kątem poziomu wykształcenia, gdyż jest on jednym z mierników kapitału ludzkiego. Wykształcenie, kwalifikacje i umiejętności są bardzo ważne ze względu na aktywność zawodową na rynku

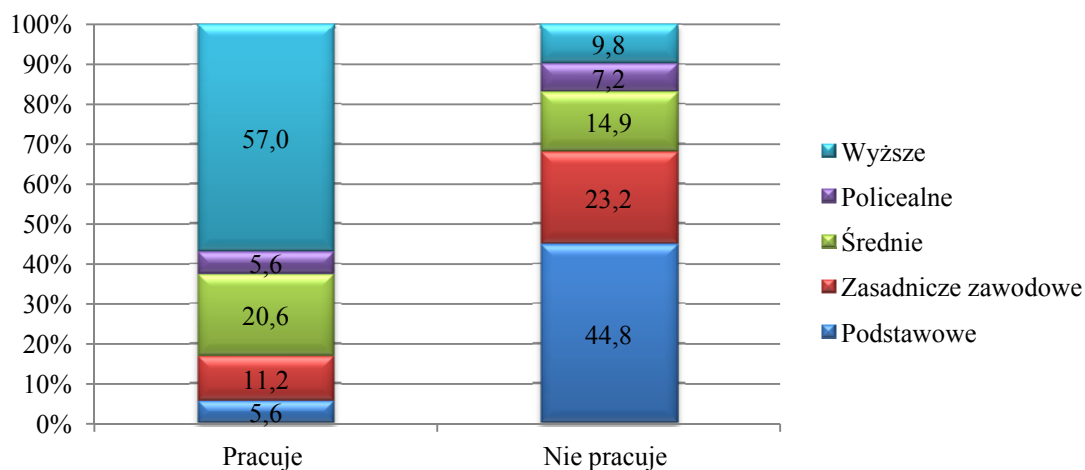
pracy. Te czynniki mogą istotnie wpływać na poszukiwanie i wykonywanie pracy. M. Struck-Peregończyk oprócz powyższych atutów kształcenia wymienia jeszcze jeden – edukację stanowiącą element rehabilitacji społecznej (2015, s. 75). W badanej próbie dominowały dwa poziomy wykształcenia: podstawowe (30,9%) i wyższe (26,6%). Udział respondentów z wykształceniem zawodowym stanowił 18,9%, a z wykształceniem średnim 16,9%. Więcej kobiet (30,5%) niż mężczyzn (22,4%) posiadało wykształcenie wyższe. M. Struck-Peregończyk w swoich badaniach również potwierdziła, że kobiety z niepełnosprawnością są lepiej wykształcone od mężczyzn (2017, s. 94). Odwrotną sytuację można zaobserwować w przypadku wykształcenia zasadniczego zawodowego i podstawowego. W zbiorowości mężczyzn 1/3 charakteryzowała się wykształceniem podstawowym, a ponad 24% ukończyło edukację na poziomie zasadniczym zawodowym (rys. 19).



Rysunek 19. Struktura osób z niepełnosprawnościami według poziomu wykształcenia i płci [%]

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

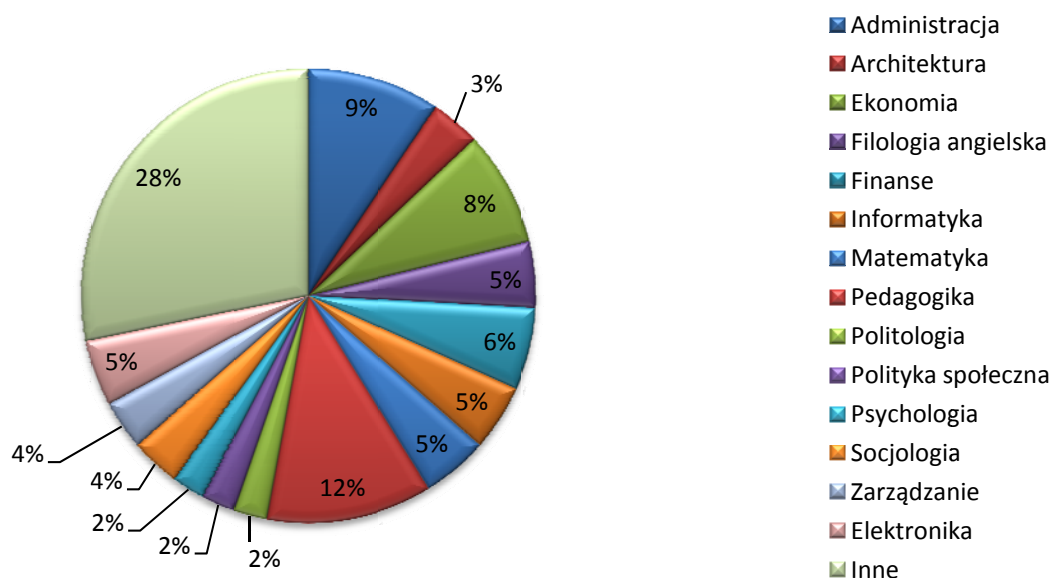
Populacja pracujących to przeważnie osoby z wyższym wykształceniem – 57%, kolejne to średnie – prawie 21% i zasadnicze zawodowe, które stanowiło 11,2%. Wśród niepracujących największy odsetek osób miało wykształcenie podstawowe – prawie 45% oraz zasadnicze zawodowe ponad 23%. Tylko 9,8% niepracujących miało wyższe wykształceniem (rys. 20).



Rysunek 20. Struktura badanych pracujących i niepracujących ze względu na poziom wykształcenia

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Respondenci z wykształceniem wyższym byli proszeni o wskazanie kierunków studiów, które ukończyli (rys. 21). Przeważały specjalizacje z obszaru pedagogiki, administracji oraz ekonomii i finansów. W naukach ścisłych i technicznych były to: informatyka, elektronika i matematyka. Część osób ukończyła studia na kierunkach związanych z socjologią, polityką społeczną i psychologią. Inne kierunki to: BHP, biologia, turystyka i rekreacja, teologia, fizjoterapia (28% ukończonych kierunków).



Rysunek 21. Ukończone przez osoby ankietowane kierunki studiów wyższych

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Z wykształceniem powiązane jest posiadanie dodatkowych umiejętności praktycznych. Znaczna część badanych osób z niepełnosprawnościami nie umie obsługiwać komputera (21%), a 29% badanych nie miało komputera oraz dostępu do Internetu. Z tego również może wynikać niski odsetek poszukujących pracy z wykorzystaniem Internetu.

Ważnym czynnikiem zwiększającym szanse bezrobotnych, zarówno pełnosprawnych, jak i niepełnosprawnych, jest doksztalcenie, zdobywanie nowych umiejętności i poszerzanie wiedzy. Spośród badanych niepełnosprawnych, prawie połowa nie deklarowała chęci uzupełnienia swojego wykształcenia i nie wykazywała jakiejkolwiek aktywności szkoleniowej. Tylko 18% doksztalało się samodzielnie w domu, a 17% uczęszczało na kursy i szkolenia zawodowe. Ponad 50% osób, które wskazały podwyższenie kwalifikacji poprzez kształcenie ustawiczne uczyło się języków obcych.

Posiadanie prawa jazdy oraz samochodu jest rzadziej spotykane wśród niepełnosprawnych niż ogółem w społeczeństwie – tylko 28% respondentów posiadało te kwalifikacje i miało samochód. Ten fakt znacznie ogranicza mobilność i może być czynnikiem zmniejszającym szanse na podjęcie pracy, szczególnie tej oddalonej od miejsca zamieszkania.

Należy zaznaczyć, że w ostatnich latach poprawiła się sytuacja osób z niepełnosprawnościami pod względem możliwości kształcenia. Istnieje coraz więcej szkół, placówek szkolnych (naukowych) i uczelni przystosowanych w części lub w całości do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. W tym zakresie likwidowane są bariery architektoniczne, szkolona jest kadra nauczycieli, jak również nastąpił wzrost świadomości społeczeństwa w zakresie funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami w życiu społecznym i zawodowym.

5.4. Podsumowanie

Uzyskane w toku badań własnych wyniki potwierdzają, jak bardzo zróżnicowana jest grupa osób z niepełnosprawnościami. Do czynników najbardziej różnicujących status na rynku pracy należą stopień wykształcenia oraz miejsce zamieszkania. Ważnymi aspektami analizowanymi w tym rozdziale były również stopień i rodzaj niepełnosprawności, które w znaczącym stopniu wpływają na aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami.

Pośród rodzajów niepełnosprawności dominowały niepełnosprawności: intelektualna, ruchowa i uwzględniająca problemy o podłożu neurologicznym. Badani legitymowali się głównie orzeczeniami wydanymi przez powiatowe centrum pomocy rodzinie do celów pozarentowych. Przeważał II stopień niepełnosprawności, czyli umiarkowany. Pomimo tego

znaczna część osób nie pracowała. Duży odsetek niepracujących (57%) nigdy nie był zatrudniony.

Wśród osób pracujących przeważały osoby z wykształceniem wyższym (57%) oraz średnim (ponad 1/4 badanych). Osoby niepracujące deklarowały podstawowy poziom wykształcenia (prawie 45%), z kolei wyższy tylko 9,8% ankietowanych. Zauważalne są różnice w poziomie wykształcenia ze względu na płeć. Lepiej wykształcone są kobiety (30% z wykształceniem wyższym w porównaniu do 22% mężczyzn). Fakt rejestracji w urzędzie pracy przez osoby niepracujące był zróżnicowany ze względu na poziom wykształcenia. Miejsce zamieszkania nie różnicowało grupy niepracujących w zakresie rejestracji w urzędzie pracy.

6. DETERMINANTY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM

6.1. Poszukiwanie zatrudnienia

Osoby poszukujące pracy, zarówno pełnosprawne, jak i z niepełnosprawnościami, poświęcają swój czas na poszukiwanie oraz przygotowanie się do uczestnictwa w procesie rekrutacyjnym (Pissarides 2000, s. 126). Czynnikiem wpływającym na efekty poszukiwania pracy przez osoby z niepełnosprawnościami są między innymi ich starania o uzyskanie pracy, gotowość do przekwalifikowania się, czy do podjęcia działalności gospodarczej, jak również bariery zatrudniania osób z niepełnosprawnościami (Kołaczek 1994, s. 35-60). Nie bez wpływu jest również ograniczony dostęp do informacji o wolnych miejscach pracy, jak i o potencjalnych pracodawcach (Wojciechowska 2005, s. 105-105).

Dotychczasowe badania prowadzone przez innych autorów potwierdzają, że na rozmiary bezrobocia wpływa metoda poszukiwania pracy oraz intensywność poszukiwania zatrudnienia, rozumiana jako czas poświęcony na poszukiwanie pracy w ciągu dnia, tygodnia czy miesiąca (Bloemen 2005, s. 231-269). A.B. Kruger i A. Mueller (Krueger, Mueller 2008, s. 11-20) w przeprowadzonych badaniach wskazują, że ilość czasu poświęcona na poszukiwanie pracy jest zróżnicowana między krajami w Europie oraz zależna od rozpiętości płac w gospodarce i wysokości zasiłków dla bezrobotnych.

Intensywność poszukiwania pracy była jednym z parametrów analizowanych w toku badań własnych. Spośród 301 respondentów, 53 osoby (22 kobiety i 31 mężczyzn) wskazało, że aktywnie poszukują zatrudnienia. Biorąc więc pod uwagę literaturową definicję osoby bezrobotnej, to właśnie tę grupę można określić mianem bezrobotnych. Najwięcej (10 osób) oświadczyło, że w ciągu tygodnia poświęca na poszukiwanie zatrudnienia tylko godzinę. Były również jednostki, które na tę czynność poświęcały 10 godzin tygodniowo.

W grupie osób aktywnie poszukujących pracy tylko niespełna 40% było zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, a więc więcej osób szukało pracy niż było zarejestrowanych. Natomiast 95,5% zarejestrowanych w PUP aktywnie poszukują zatrudnienia. Szczegółowe dane dotyczące liczebności grupy aktywnie poszukującej pracy i rejestracji w PUP zostały przedstawione w tabeli 12.

Intensywność poszukiwania pracy zależy również od sposobu – metody poszukiwania. Anketowani spośród 6 zaproponowanych wariantów do wyboru mogli wskazać kilka metod, z których korzystają. Oprócz tego istniała możliwość podania innej metody, która nie była zawarta w zestawie odpowiedzi.

Tabela 12. Osoby aktywnie poszukujące pracy oraz zarejestrowane w urzędzie pracy

Wyszczególnienie		Czy poszukuje Pan/Pani aktywnie pracy?		Ogółem
		tak	nie	
Czy jest Pan/Pani zarejestrowany(a) w powiatowym urzędzie pracy	tak	21	1	22
	nie	32	140	172
Ogółem		53	141	194

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Najczęstszą metodą poszukiwania pracy był Internet (88% osób niepracujących). Kolejną opcją, którą wskazało 26 osób (49%) było poszukiwanie pracy przy wykorzystaniu informacji od znajomych bądź krewnych. Ponad 41% (22 osoby) przeglądało (analizowało) ogłoszenia w prasie, a ponad 37% korzystało z usług powiatowych urzędów pracy. Z pomocy organizacji pozarządowych oraz z bezpośredniego kontaktu z potencjalnym pracodawcą korzystało około 23% ankietowanych. Do innych niż wyżej wymienione metody osoby ankietowane zaliczyły np. projekt unijny, ale pojawiło się także stwierdzenie pesymistyczne „wszystko to totalna desperacja”. Wyniki innych badań wśród osób niepracujących wskazują kontakty z powiatowymi urzędami pracy jako najczęstsze sposoby poszukiwania pracy (Smarzewska, Żbikowski, Siedlecka 2013, s. 163). Poszukiwanie poprzez znajomych czy rodzinę (kapitał społeczny) było wymieniane jako czwarte w kolejności (Ogonowski 2013, s. 15).

Przegląd literatury przedmiotu wskazuje, że najważniejszymi indywidualnymi charakterystykami jednostek wpływającymi na przepływy między poszczególnymi zasobami na rynku pracy są: płeć, wiek oraz wykształcenie (Kucharski 1998, s. 66-68; Steiner 1989, s. 53-65).

Przeprowadzone dotychczas badania innych autorów dowodzą, że prawdopodobieństwo podjęcia zatrudnienia przez mężczyzn jest wyższe niż w przypadku kobiet. Oznacza to, że kobiety są bardziej narażone na przejście z grupy osób aktywnych zawodowo do biernych zawodowo. Potwierdzają to również wyniki badań własnych zaprezentowane w rozdziale piątym niniejszej publikacji. Wśród osób starszych prawdopodobieństwo podjęcia pracy jest mniejsze niż wśród osób młodszych. Z kolei im wyższy poziom wykształcenia, tym większa szansa na podjęcie pracy (Van Den Berg 1990, s. 842-865; Landmesser 2013, s. 156).

Oprócz wymienionych wyżej cech wyróżnia się również miejsce zamieszkania, jako determinantę intensywności poszukiwania pracy (Kucharski 2001, s. 75-107; Gregg, Petrongolo 2005, s. 1-8; Landmesser 2013, s. 156). Jak wskazuje N. Drejerska (2018, s. 47), dostępność indywidualnej komunikacji samochodowej powoduje wzrost mobilności prze-

strzennej. Zwiększa to możliwości przemieszczania się z miejsca zamieszkania do miejsca zatrudnienia.

Aspektem mocno związanym z czasem pozostawania bez pracy i aktywnym poszukiwaniem pracy jest fakt pobierania zasiłku dla bezrobotnych lub świadczenia z pomocy społecznej. Osoby, które nigdy nie pracowały lub były długotrwale bezrobotne najczęściej korzystały z zasiłków wypłacanych przez pomoc społeczną. Wynika to oczywiście z konstrukcji tego świadczenia, gdzie głównym kryterium oceny jest kryterium dochodowe. W badanej próbie istniały różnice w poborze świadczenia z pomocy społecznej między kobietami a mężczyznami. W 59% przypadkach uprawnionymi i korzystającymi z tego świadczenia byli mężczyźni.

Uzyskane w badaniu ankietowym informacje pozwoliły na przeprowadzenie analizy ekonometrycznej umożliwiającej bardziej pogłębioną ocenę czy i jaki wpływ na aktywność związaną z poszukiwaniem pracy mają pasywne instrumenty rynku pracy oraz instrumenty wsparcia w ramach polityki społecznej (m.in. renta, zasiłek). Dokonany przegląd literatury stanowił punkt wyjścia podczas doboru zmiennych objaśniających w modelach mikroekonometrycznych. W kolejnym kroku budowano trzy modele: liniowy, logitowy oraz probitowy, a następnie, na podstawie porównania wyznaczonych miar jakości modelu (kryteriów informacyjnych – AIC, zliczeniowy R^2), wybrano model najlepiej dopasowany do danych empirycznych.

W pierwszym modelu przyjęto, że dychotomiczna zmienna objaśniana y_t przyjmuje wartości:

- $y_t = 1$, w przypadku, gdy dany respondent poszukuje aktywnie pracy (takie obserwacje stanowiły 35,5% obserwacji w próbie),
- $y_t = 0$, w przypadku, gdy dany respondent nie poszukuje aktywnie pracy (takie obserwacje stanowiły 64,5% obserwacji w próbie).

Należy jednak zaznaczyć, że z bazy respondentów w pierwszym kroku odfiltrowano osoby niepracujące stanowiące 64,5% przebadanych (ankietowanych), w związku z czym zbiór ten składał się z osób biernych zawodowo oraz osób bezrobotnych aktywnie poszukujących pracy. Ponadto pytanie w kwestionariuszu ankiety dotyczyło aktualnego statusu na rynku pracy danej jednostki¹⁴. Do modelu włączono trzy zmienne objaśniające oraz wykorzystano łącznie 114 obserwacji. Szczególnie ważny dla późniejszej interpretacji jest sposób kodowania wartości zmiennych (tab. 13).

¹⁴ Ze zbioru usunięto emerytów rolników oraz uczniów.

Tabela 13. Zmienne objaśniające (Y – poszukiwanie pracy)

Zmienna objaśniająca	Sposób kodowania	Struktura
„Organ”	Zmienna skokowa, zerojedynekowa: 0 – posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności ZUS, 1 – posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności z miejskich/powiatowych zespołów ds. orzekania niepełnosprawności.	0 : 28% 1 : 72%
Zasilek z „pomocy społecznej” (Zas_społ)	Zmienna skokowa, zerojedynekowa: 0 – pobieranie zasiłku z pomocy społecznej, 1 – niepobieranie zasiłku z pomocy społecznej.	0 : 40% 1 : 60%
„Renta”	Zmienna skokowa, zerojedynekowa: 0 – pobieranie renty, 1 – niepobieranie renty.	0 : 37% 1 : 63%

Źródło: opracowanie i obliczenia własne.

W tabeli 14 zaprezentowano wyniki estymacji parametrów modelu objaśniającego zmienną „poszukiwanie pracy” dla modelu probitowego, otrzymanych po zastosowaniu metody największej wiarygodności (model ten okazał się w tym przypadku najefektywniejszy).

Tabela 14. Oceny oszacowań dla modelu objaśniającego zmienną „poszukiwanie pracy” – model probitowy (Y – zmienna zerojedynekowa)

Zmienna	Współczynnik	Błąd stand.	Z	Efekt krańcowy	Ilorazy szans	wartość p	Istotność
Const	0,5961	0,4341	1,3732	–	–	0,1697	
„Organ”	0,3239	0,3638	0,8904	0,1002	1,3825	0,3733	
„zasilek_z_społecznej”	–1,5833	0,3286	–4,8186	–0,5187	0,2053	0,0000	***
„Renta”	–0,8299	0,3379	–2,4563	–0,2829	0,4361	0,0140	**
Liczba przypadków 'poprawnej predykcji' = 85 (75,2%)							
Skorygowany R-kwadrat: 0,157392							
Test ilorazu wiarygodności: chi-kwadrat(3) = 30,0142 [0,0000]							
Kryt. inform. Akaike’a: 117,8545							

** – poziom istotności $\alpha = 0,05$; *** – poziom istotności $\alpha = 0,01$.

Źródło: opracowanie i obliczenia własne.

Otrzymana wartość chi-kwadrat dla statystyki testu ilorazu wiarygodności świadczy o istotności modelu. Odsetek poprawnych prognoz wynosi 75,2% (przyjmując standardową zasadę, że model prognozuje $\hat{y}_i = 1$, gdy oszacowane $\hat{p}_i \geq 0.5$). Skorygowany R-kwadrat wynosi 0,157. Jest to korekta na wypadek próby niezbilansowanej. W celu dokonania pełnej interpretacji oszacowanych parametrów obliczono ilorazy szans, który określa szanse wystąpienia danego zjawiska w danej grupie w odniesieniu do szansy wystąpienia danego zdarzenia w innej grupie. Na tej podstawie wyciągnięto następujące wnioski:

- osoby z niepełnosprawnościami pobierające zasiłek z pomocy społecznej mają mniejsze szanse na podjęcie poszukiwań pracy o blisko 80% w porównaniu do osób niepobierających tego zasiłku,
- osoby z niepełnosprawnościami pobierające rentę mają mniejsze szanse na podjęcie poszukiwań pracy o około 56% w porównaniu do osób niepobierających renty.

Orzeczenie z powiatowych zespołów ds. orzekania o niepełnosprawności jest wydawane do celów pozarentowych. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje orzeczenia potrzebne do otrzymania świadczenia, jakim jest renta. Osoby otrzymujące rentę w dużej mierze nie pracują z powodu złego stanu zdrowia. Jedną z przyczyn niepodjęcia pracy, a co za tym idzie – nieposzukiwania zatrudnienia jest obawa przed utratą renty, bądź innego świadczenia. Orzeczenie z PCPR umożliwia korzystanie z wielu uprawnień i udogodnień, które dotyczą zarówno życia zawodowego, jak i społecznego. Przykładem może być tutaj otrzymanie przez pracodawcę dofinansowania do szkolenia, przystosowania stanowiska pracy dla osoby z niepełnosprawnościami, czy możliwość korzystania z ulg na przejazdy w komunikacji publicznej.

Instrumenty pasywne zarówno w formie renty, jak i świadczenia z pomocy społecznej są formą zabezpieczenia społecznego w ramach polityki społecznej państwa. Zgodnie z ustawą o pomocy społecznej, „Pomoc społeczna (...) ma na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości” (Dz.U. 2004 nr 64 poz. 593 art. 2). Państwo realizując zadania z zakresu pomocy społecznej korzysta przy tym ze wsparcia m.in. organizacji społecznych i pozarządowych. L. Kucharski (2001, s. 55) zaobserwował, że istnieją różne stanowiska i poglądy dotyczące wpływu zasiłku na fakt poszukiwania pracy. Istnieje przekonanie, iż zasiłek przeznaczany na finansowanie działań związanych z poszukiwaniem pracy powoduje zwiększenie intensywności poszukiwań. Jednocześnie zwiększa to szanse na znalezienie zatrudnienia. Świadczeniobiorcy są świadomi, iż zasiłek dla bezrobotnych nie jest formą pomocy bezterminowej. Nastąpi czas, w którym zasiłek dla bezrobotnych przestanie być wypłacany i trzeba będzie podjąć pracę. Drugi pogląd dotyczy związku między czasem pobierania zasiłku a czasem poszukiwania pracy. Im dłuższy okres poboru zasiłku, tym dłuższy okres poszukiwania zatrudnienia oraz mniejsza intensywność tych poszukiwań (Jackman, Layard 1991, s. 93). J. Gazon również podkreśla, że zasiłki zmniejszają motywację do poszukiwania i podjęcia pracy (2007, s. 48-49). Fakt podjęcia pracy powoduje, iż osoby te utracą możliwości korzystania z tego świadczenia.

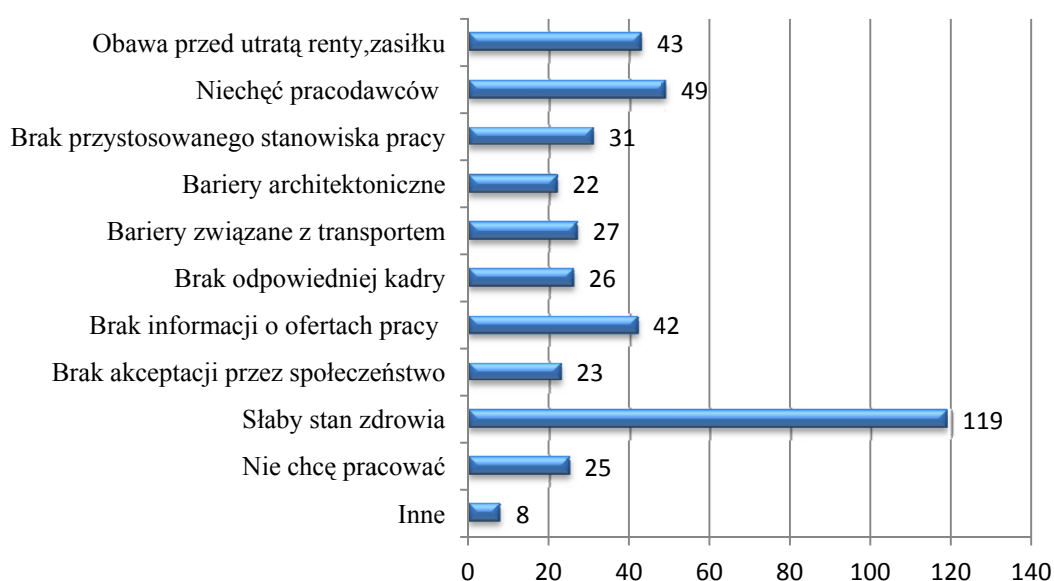
Respondenci głównie wskazali że poszukują pracy za pomocą Internetu i kontaktów, znajomych. Wyniki innych badań również wskazują, że sieci społeczne na rynku pracy są bardzo ważne. Kontakty społeczne pomagają uzyskać pracę. Pracodawcy mogą znaleźć pracowników o podobnych cechach, zgodnie z przyjętymi wytycznymi rekrutacyjnymi. Należy też zaznaczyć, że sieci społeczne odgrywają dużą rolę w przekazie informacji, co pozwala m.in. na pozyskanie informacji o dostępnych programach społecznych (Marianne, Erzo, Sendil 2000, s. 56).

6.2. Bariery w podejmowaniu pracy

Badając bariery, jakie napotykają osoby z niepełnosprawnościami zanim podejmą pracę, należy dokonać analizy z dwu punktów widzenia: pracownika i pracodawcy. Na podstawie literatury można wymienić wiele czynników, które wpływają na podjęcie lub nie pracy zawodowej.

Dla lepszego zidentyfikowania problemu, jakim jest wysoka bierność zawodowa w badanej próbie, dokonano przeglądu poszczególnych barier stojących na przeszkodzie w podjęciu pracy.

Ankietowane osoby niepracujące zostały poproszone o podanie przyczyn niepodjęcia pracy. Respondenci mieli możliwość wskazania kilku wariantów (rys. 22).



Rysunek 22. Bariery uniemożliwiające podjęcie pracy (liczba wskazań w badanej grupie)

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Główna bariera przy podjęciu pracy wymieniana przez ankietowanych to słaby stan zdrowia (29% wskazań). Kolejny powód związany był z otoczeniem, w którym funkcjonują osoby z niepełnosprawnościami i była to niechęć pracodawców do aktywizowania osób z niepełnosprawnościami w swoich przedsiębiorstwach (12%). Następną barierą zniechęcającą do podjęcia pracy była obawa przed utratą renty bądź zasiłku (10%) oraz brak informacji o ofertach pracy (10%).

Powyższe wyniki pokrywają się z wynikami uzyskanymi przez innych badaczy. Badania prowadzone przez E. Giermanowską (2016, s. 288) również wskazywały, iż obawa przed utratą świadczenia rentowego blokuje i zniechęca osoby z niepełnosprawnością do podejmowania pracy. Często te osoby godzą się na pracę niskopłatną, w szarej strefie, aby nie utracić świadczenia. N. Wasilewska i P. Nosal wskazują kilka kluczowych barier niskiej aktywności zawodowej utrudniających podjęcie zatrudnienia. Pierwsze z nich to bariery mentalne pracodawców przejawiające się poprzez obawę przed zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością. Związane jest to też z istniejącym stereotypem, iż ta grupa osób charakteryzuje się mniejszą wydajnością w pracy. Kolejne to bariery mentalne osób z niepełnosprawnościami, lęk związany z wyjściem ze strefy komfortu i wkroczeniem na rynek pracy. Utrata świadczeń rentowych, już wspomniana w niniejszym opracowaniu, stanowi istotną przyczynę niepodejmowania zatrudnienia oraz powoduje samowykluczenie (automarginalizację) z rynku pracy. To bardzo niekorzystne zjawisko wskazujące, że instrumenty wsparcia wymagają ponownego przeglądu. P. Nosal i N. Wasilewska wymieniają bariery fizyczne, infrastrukturalne i kwalifikacyjne, które utrudniają podjęcie pracy (2016, s. 147-176).

Najmniej uwagi przywiązywano do barier architektonicznych (5%), braku akceptacji ze strony społeczeństwa (6%) oraz do nieodpowiedniej kadry współpracującej z osobami niepełnosprawnymi w miejscach pracy (6%). Potwierdzeniem tego, że bariery architektoniczne nie stanowią dużego problemu jest fakt, że ponad 78% ankietowanych, którzy są aktywni na rynku pracy i podjęli pracę zawodową, nie odczuwa/nie napotyka tego rodzaju barier w drodze do pracy. Ponadto, bariery architektoniczne dotyczą głównie ankietowanych cierpiących z powodu schorzeń narządu ruchu i osób poruszających się na wózkach.

Ważną kwestię powodującą rezygnację z podejmowania pracy stanowiły nieodpowiednie stanowiska pracy, nieprzystosowane do ograniczeń osób z niepełnosprawnościami – ich udział wyniósł 7%. Taki sam udział odpowiedzi był związany z barierami dotyczącymi transportu, przemieszczania się (7%). Brakiem chęci do pracy usprawiedliwiali się 6% badanych. Innymi ograniczeniami, które wymieniali ankietowani było kształcenie się lub obawa

członków rodziny przed pogorszeniem się stanu zdrowia. Nie zauważono znaczących różnic w postrzeganiu barier przez kobiety i mężczyzn.

Bardzo mały odsetek badanych prowadził własną działalność gospodarczą i tylko 39 osób zadeklarowało, iż myślało o tej formie zatrudnienia, lecz widzieli oni wiele problemów z nią związanych. Na pierwszym miejscu respondenci wskazali, iż słaby stan zdrowia (19%) nie pozwala im na założenie i prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Brak środków finansowych uniemożliwił w 17% podjęcie tej formy pracy. Problemem był również brak znajomości przepisów prawnych (16%). Oprócz kwestii prawnych, z działalnością gospodarczą związana jest szeroko pojęta biurokracja, która wskazana została przez 13% badanych. Nie podając powodu, 16% ankietowanych nie chciało zakładać własnej firmy. Dla 12% badanych znacząca była obawa przed niepowodzeniem oraz brak wiary w swoje możliwości i stworzenie dobrze prosperującego własnego biznesu.

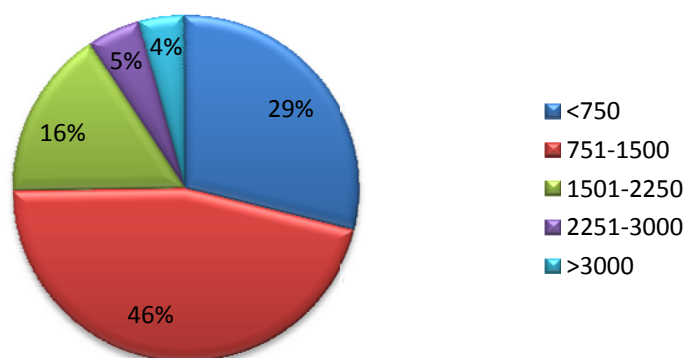
6.3. Indywidualne determinanty aktywności na rynku pracy

Na dochód osób bezrobotnych składa się dochód uzyskiwany w stanie bezrobocia oraz wartość, jaką przypisują osoby niepracujące do czasu wolnego (niepoświęconego na pracę). Jeśli dochodami są transferowe płatności, np. zasiłki, to osoby bezrobotne kalkulują, czy opłaca się rezygnować z czasu wolnego w zamian za obowiązujące płace na rynku (Pissarides 2012, s. 99). W czasie pozostawania bezrobotnym czy biernym zawodowo można również uzyskiwać dochody z prac dorywczych bez formalnej umowy (tzw. szara strefa).

Wśród ogółu badanych, 182 osoby pobierały świadczenie w formie zasiłku oraz tyle samo osób wskazało, iż pobiera rentę. Jak już wcześniej wspomniano, kwestie finansowe są aspektami wrażliwymi, dlatego też respondenci mieli dobrowolność odpowiadania na te pytania oraz wybór formy odpowiedzi. W celu poznania sytuacji dochodowej badanej grupy, osoby z niepełnosprawnościami zostały poproszone o podanie średniego dochodu netto lub wskazanie odpowiedniego przedziału, w którym zawarta była kwota dochodu. Tak skonstruowane pytanie pozwoliło otrzymać 100% odpowiedzi respondentów – 45% ogółu badanych zaznaczyło przedział, a 55% wpisało odpowiednią kwotę.

Poziom dochodów w gospodarstwach osób z niepełnosprawnościami był bardzo zróżnicowany. Najczęściej na jedną osobę w gospodarstwach domowych przypadało od 751 do 1500 zł miesięcznie (46%). Odsetek osób uzyskujących dochody poniżej 750 zł stanowił 29% całej zbiorowości. Badani zdecydowanie najrzadziej deklarowali dochód z dwóch najwyższych

przedziałów. Dochody powyżej 3000 zł miesięcznie deklarowało 4% gospodarstw domowych badanych niepełnosprawnych. W przedziale dochodu wynoszącego od 2251 zł do 3000 zł mieściło się 5%. Z powyższych obserwacji wynika, iż osoby z niepełnosprawnościami należą do mniej zamożnej części populacji. Tylko 16% ankietowanych otrzymywało minimum średni miesięczny dochód wynoszący 1693 zł na osobę w 2017 roku¹⁵. Najczęściej wybierane przedziały zawierają dochody poniżej średniego miesięcznego dochodu w kraju (rys. 23). Jak podkreśla S. Kalinowski (2018, s. 104), niewystarczający poziom dochodów oraz niepewność ich otrzymywania stanowią element deprywacji potrzeb. Środki finansowe, jakimi dysponują konsumenci, dają poczucie bezpieczeństwa ekonomicznego i socjalnego, dlatego też ich wysokość powinna być na odpowiednim poziomie pozwalającym zaspokoić potrzeby.



Rysunek 23. Średni dochód netto w gospodarstwie domowym respondenta na jedną osobę miesięcznie

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Należy zaznaczyć, że badana próba charakteryzowała się tym, iż osoby posiadające dochód poniżej 750 zł miesięcznie legitymują się znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oraz orzeczeniem o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji. Dlatego te osoby, ze względu na słaby stan zdrowia, nie poszukują aktywnie pracy. Z analizy uwzględniającej poziom dochodu a rodzaj (charakter) niepełnosprawności wynika, że 1/3 osób posiadających dochód z pierwszego przedziału to grupa osób z niepełno-

¹⁵ Na podstawie Obwieszczenia Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, przeciętny miesięczny dochód rozporządzalny na osobę ogółem w 2018 r. wyniósł 1598 zł; <https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/obwieszczenie-w-sprawie-przecietnego-miesiecznego-dochodu-rozporzadzalnego-na-1-osobe-ogolem-w-2017-roku,294,4.html> 2017 (dostęp: 30.03.2019).

sprawnością intelektualną. Warto też dodać, że respondenci o dochodach poniżej 1500 zł miesięcznie byli świadczeniobiorcami instrumentów pasywnych.

W tej części badań została podjęta próba określenia, jak miejsce zamieszkania, poziom wykształcenia, wysokość dochodu oraz fakt pobierania lub niepobierania renty wpływa na to, czy ktoś pracuje czy nie. Wykorzystano do tego model regresji logistycznej. W tabeli 15 przedstawiono zmienne objaśniające w modelu.

Tabela 15. Zmienne objaśniające w modelu regresji logistycznej

Zmienne		Częstość
Miejsce zamieszkania	wieś (kategoria odniesienia)	135
	miasto do 5 tys. mieszkańców	43
	miasto 5-20 tys. mieszkańców	33
	powyżej 20 tys. mieszkańców	90
Wykształcenie	do gimnazjalnego (kategoria odniesienia)	93
	zasadnicze zawodowe	57
	średnie	71
	wyższe	80
Dochód	do 750 zł (kategoria odniesienia)	87
	751-1500 zł	139
	od 1501 zł	75
Renta z tytułu niezdolności do pracy	nie (kategoria odniesienia)	119
	tak	182

Źródło: opracowanie i obliczenia własne.

Określono zależności między zmiennymi z wykorzystaniem współczynnika V-Cramera. Wartości tego współczynnika mieszczą się w przedziale (0, 1). Większa siła zależności pomiędzy badanymi cechami jest wtedy, gdy wartości współczynnika są wyższe (bliżej 1). W tabeli 16 przedstawiono istotne statystycznie wartości współczynników dla analizowanych zmiennych. Otrzymane wartości wskazują, że najsilniejsze zależności występują pomiędzy wykonywaniem pracy a wykształceniem i dochodem.

Tabela 16. Wartości współczynnika V-Cramera

Zmienne	Współczynnik - Cramera
Miejsce zamieszkania	0,185
Wykształcenie	0,570
Dochód	0,510
Renta z tytułu niezdolności do pracy	0,308

Źródło: opracowanie i obliczenia własne.

Oszacowany model przedstawiono w tabeli 17. Zmienna zależna w modelu jest dychotomiczna i przyjmuje dwie wartości: 1 – jeśli osoba pracuje, 0 – gdy osoba nie pracuje.

Tabela 17. Oszacowany model regresji logistycznej dla wykonywania pracy

Zmienna		B	Błąd standardowy	Wald	df	Istotność	Exp(B)
Miejsce zamieszkania	wieś			10,727	3	0,013	
	miasto do 5 tys. mieszkańców	1,419	0,483	8,649	1	0,003	4,135
	miasto 5-20 tys. mieszkańców	0,964	0,584	2,723	1	0,099	2,622
	powyżej 20 tys. mieszkańców	-0,034	0,411	,007	1	0,934	0,967
Wykształcenie	do gimnazjalnego			33,287	3	0,000	
	zasadnicze zawodowe	1,268	0,588	4,658	1	0,031	3,555
	średnie	1,675	0,532	9,904	1	0,002	5,338
	wyższe	3,234	0,582	30,861	1	0,000	25,375
Dochód	do 750 zł			30,165	2	0,000	
	751-1500 zł	2,021	0,551	13,426	1	0,000	7,544
	od 1501 zł	3,279	0,604	29,479	1	0,000	26,546
Renta z tytułu niezdolności do pracy		-1,337	0,370	13,083	1	0,000	0,263
Stała		-3,834	0,666	33,179	1	0,000	0,022

Źródło: opracowanie i obliczenia własne.

Interpretując oszacowane parametry w modelu, można wysunąć następujące wnioski:

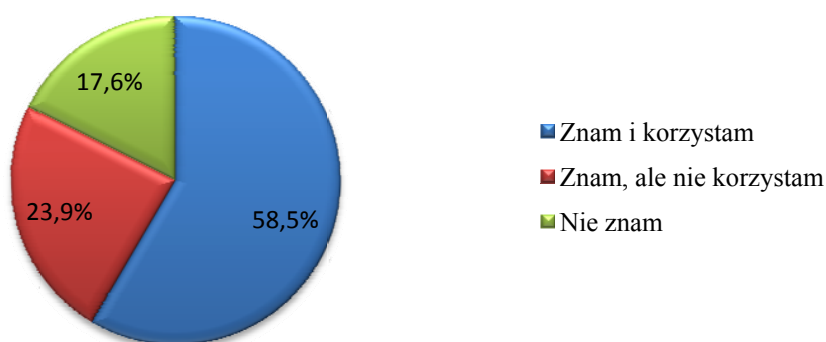
- osoby mieszkające w miastach do 5 tys. mieszkańców charakteryzują się ponad 4-krotnie wyższym prawdopodobieństwem wykonywania pracy w stosunku do mieszkańców wsi,
- osoby z wykształceniem średnim mają ponad 5-krotnie wyższe prawdopodobieństwo, że będą pracowały w porównaniu do osób z najniższym wykształceniem,
- prawdopodobieństwo wykonywania pracy jest ponad 25-krotnie wyższe wśród osób z wyższym wykształceniem w stosunku do osób z wykształceniem do gimnazjalnego włącznie. Prawdopodobieństwo wykonywania pracy wzrasta wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia,
- osoby, których dochód w rodzinie w przeliczeniu na osobę mieści się przedziale 751-1500 zł charakteryzują się ok. 7,5-krotnie wyższym prawdopodobieństwem wykonywania pracy w porównaniu z osobami z najniższego przedziału dochodowego,

- prawdopodobieństwo wykonywania pracy jest blisko 27-krotnie wyższe wśród osób, których dochód w rodzinie w przeliczeniu na osobę jest wyższy niż 1501 zł w porównaniu z osobami z najniższego przedziału dochodowego,
- fakt pobierania renty ze względu na niezdolność do pracy zmniejsza prawie 4-krotnie prawdopodobieństwo podjęcia pracy w stosunku do osób, które tej renty nie otrzymują.

Oceny poprawności modelu dokonano za pomocą testu Hosmera i Lemeshowa. W poprawnie wykonanym modelu uzyskane wartości testu powinny być statystycznie nieistotne ($p > 0,05$). W teście otrzymano $\chi^2 = 7,342$, $p = 0,500$. Oznacza to, że model dobrze opisuje dane rzeczywiste. Współczynnik pseudo R^2 Coxa i Snella wyniósł 0,418, natomiast R^2 Nagelkerkego 0,574 – wykonywanie pracy jest wyjaśniane od 42 do 57% za pomocą zmien-nych objaśniających uwzględnionych w modelu.

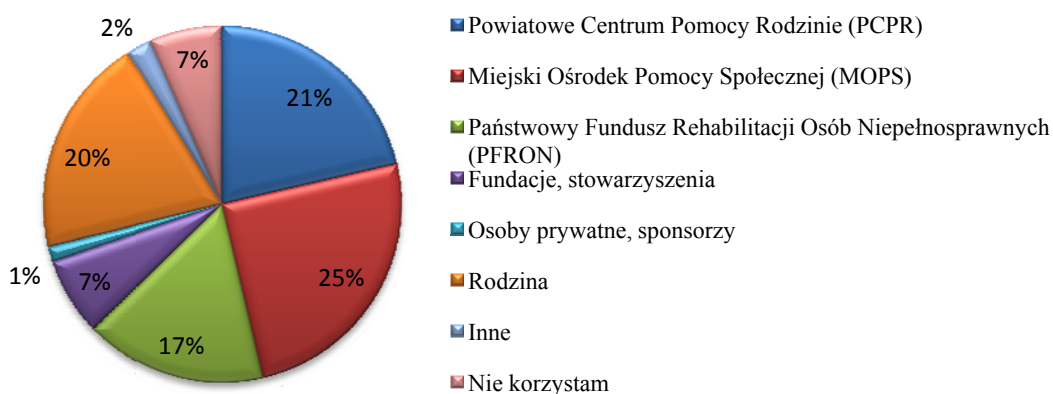
6.4. Wykorzystanie różnorodnych form wsparcia zawodowego i społecznego

Istnienie wielu barier, które powodują bierność zawodową, przyczynia się do poszukiwania i korzystania z różnych form wsparcia oferowanych przez wiele instytucji. Osoby z niepełnosprawnościami często nie wiedzą o pomocy, której mogą uzyskać od podmiotów zewnętrznych. Nie wszyscy znają również prawa i udogodnienia, jakie im przysługują z powodu niepełnosprawności. Niecałe 60% respondentów posiada wiedzę o prawach przysługujących osobie z niepełnosprawnościami oraz korzysta z nich. Z kolei 72 osoby, tj. 23,9% badanych, pomimo tego, iż posiadało wiedzę na ten temat, to nie korzystało z tych uprawnień. Należy zaznaczyć, że jest duży odsetek (17,6%) osób, które nie posiadają wiedzy oraz informacji dotyczących praw i udogodnień im przysługujących, a co za tym idzie nie korzystają z nich (rys. 24).



Rysunek 24. Znajomość praw i udogodnień dla osób z niepełnosprawnościami

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

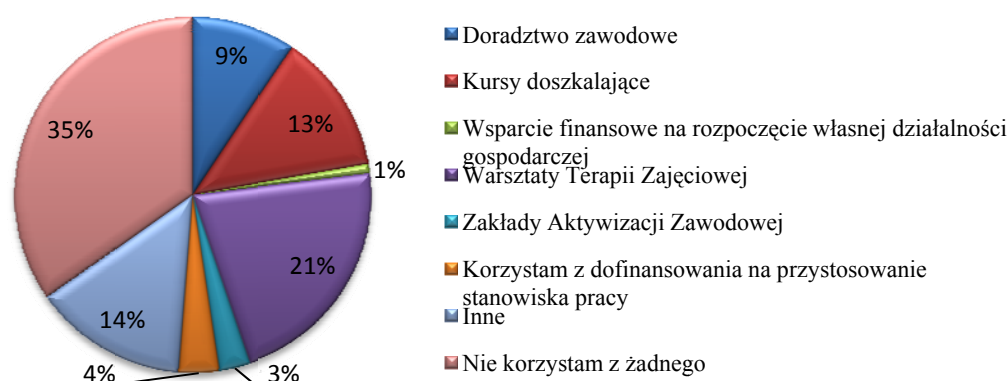


Rysunek 25. Instytucje świadczące wsparcie osobom z niepełnosprawnościami

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Pomoc dla osób z niepełnosprawnościami w formie finansowej i rzeczowej oferuje wiele instytucji i podmiotów funkcjonujących w gospodarce. Najczęściej korzystano ze wsparcia Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej (MOPS) (1/4 badanych), nieznacznie mniejszą grupę (21%) stanowiły osoby, które uzyskały wsparcie z Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie (PCPR). Na trzecim miejscu pod względem liczebności wskazań była rodzina – 1/5 ankietowanych o pomoc zwróciła się do najbliższych. Badania K. Zielińskiej-Król (2014, s. 79-89) potwierdzają, że osoby z niepełnosprawnościami czują się akceptowane i wspierane przez najbliższe otoczenie (rodzinę), co pomaga im w rozwoju społecznym i zawodowym. Z pomocy Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych korzystało 17% respondentów. Fundacje oraz stowarzyszenia nie są instytucjami, z którymi często współpracują osoby z niepełnosprawnościami. Do tego typu podmiotów, w trudniej sytuacji i w celu uzyskania pomocy finansowej oraz rzeczowej zwróciło się tylko 7% osób (rys. 25). Tylko 26 osób spośród wszystkich badanych było członkiem stowarzyszenia lub fundacji związanych z aktywizacją zawodową. E. Kryńska i K. Pater w swoich badaniach podkreślają pozytywne aspekty funkcjonowania organizacji pozarządowych na rzecz osób z niepełnosprawnością. Większość fundacji i stowarzyszeń działających dla społeczności z niepełnosprawnościami stawia za priorytet wspieranie aktywności zawodowej tej zbiorowości (2013, s. 119). Organizacje zajmują się różnorodną działalnością z zakresu życia społecznego i zawodowego skierowaną do osób z niepełnosprawnościami. Dobre praktyki zatrudniania osób z ograniczoną sprawnością wskazuje również A. Woynarowska, poprzez realizację projektów skoncentrowanych na odpowiednich grupach beneficjentów. Działania te są wykonywane przez różne podmioty funkcjonujące w gospodarce (Woynarowska 2020, s. 51-71). W badanej próbie były również osoby (7%), które nie korzystały z pomocy żadnych instytucji.

Respondenci wskazali, że korzystali z pomocy innych instytucji. Wśród nich były środowiskowy dom samopomocy, Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego oraz powiatowe urzędy pracy – ogółem 2%. Wsparcie oferowane przez osoby prywatne i sponsorów było najrzadziej wykorzystywane, tj. 1% osób badanych skorzystał z tej formy pomocy (rys. 25).



Rysunek 26. Rodzaje wsparcia, z których korzystali badani

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Badanie miało również określić, z jakich form pomocy korzystały osoby z niepełnośnościami. Najwięcej badanych (35%) deklarowało, iż nie korzystało z żadnej pomocy – rysunek 26. Spośród osób, które wskazały, że korzystają z wsparcia najbardziej popularną formą były warsztaty terapii zajęciowej – 21% badanych. Zainteresowaniem cieszyły się również kursy doszkalające, z których korzystało 13% ankietowanych i doradztwo zawodowe – 9%. Respondenci wskazali również, że korzystają z innych form wsparcia. Zaliczyli do nich m.in. dofinansowanie do sprzętu rehabilitacyjnego, studiów, dofinansowanie wózka elektrycznego i jego części, dopłaty do energii elektrycznej, doraźną pomoc finansową, porady prawne, kursy, dofinansowanie turnusów rehabilitacyjnych (rys. 26). Wyżej wymienione jako inne formy wsparcia finansowane lub dofinansowane są przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W 2017 roku najwyższą kwotę dofinansowania można było uzyskać do zakupu protez kończyn (26 000 zł przy 10% wkładzie własnym). Do uzyskania większej samodzielności oraz niezależności, które są ściśle związane z aktywizacją zawodową, PFRON przyznawał również środki na pokrycie częściowe kosztów prawa jazdy kategorii B i zakupu oraz montażu oprzyrządowania do samochodu w celu lepszego dostosowania go do ograniczeń osoby posługującej się nim. W ramach tego wsparcia minimalny udział w kosztach w 2017 roku wynosił: oprzyrządowanie samochodu – 15%, prawo jazdy – 25%, przy możliwych do otrzymania z funduszu środków odpowiednio 5000 i 2100 zł

(<https://www.pfron.org.pl/osoby-niepelnosprawne/aktywny-samorząd/formy-wsparcia/>). Osoby z niepełnosprawnościami otrzymywały również pomoc w formie uzyskania informacji o chorobie i różnych rodzajach wsparcia dotyczących konkretnego schorzenia. Dla osób przemieszczających się za pomocą publicznych środków transportu istotne było otrzymanie i skorzystanie z ulg transportowych, a dla osób poruszających się samochodem korzystna była pomoc w uzyskaniu karty parkingowej. Wyżej wymienione wszystkie „inne” formy wsparcia stanowiły 14% wskazań respondentów. D. Kobus-Ostrowska (2014, s. 87) w swoich rozważaniach podkreśla formy wsparcia alternatywnego, jakie bezrobotna osoba niepełnosprawna może otrzymać na rynku pracy. Dużą uwagę przywiązuje do możliwości otrzymania wsparcia m.in. na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, spółdzielni socjalnej i finansowania składek na ubezpieczenie społeczne. Wymienia różnorodne formy wsparcia aktywizacji zawodowej, np. staż, przygotowanie zawodowe, szkolenia i kursy. Wsparcie odnoszące się do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej w badanej próbie nie wydaje się mieć dużego znaczenia, ponieważ tylko niespełna 13% osób jest zainteresowanych rozpoczęciem własnej działalności, kursy i szkolenia cieszą się większym zainteresowaniem.

6.5. Podsumowanie

Dokonana analiza pozwoliła wskazać determinanty aktywnego poszukiwania i wykonywania pracy przez osoby z niepełnosprawnościami. Dominującą metodą poszukiwania pracy wśród osób niepracujących był Internet. Zarówno długotrwale niepracujący, jak i osoby, które nigdy nie pracowały, pobierali zasiłki z pomocy społecznej. Świadczeniobiorcy zasiłku społecznego lub renty mają mniejsze szanse zarówno na poszukiwanie, jak i wykonywanie pracy, w porównaniu z osobami niepobierającymi tych świadczeń.

Największą barierą w podejmowaniu poszukiwania i wykonywaniu pracy jest słaby stan zdrowia (29%). Jednocześnie jest to przyczyną nieprowadzenia własnej działalności gospodarczej. Pozytywnie na proces wykonywania pracy wpływa wykształcenie – im wyższe, tym większe prawdopodobieństwo wykonywania pracy. Zostały przeanalizowane również formy wsparcia społecznego i zawodowego, z których mogą korzystać osoby z niepełnosprawnościami. Badana próba najczęściej korzystała z warsztatów terapii zajęciowej i doradztwa zawodowego. Zainteresowaniem cieszyły się szkolenia i kursy podnoszące kwalifikacje.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Przeprowadzone analizy teoretyczna i empiryczna wskazują na szerokie zainteresowanie badanym tematem. Przywołane na początku pracy podstawy teoretyczne aktywności ekonomicznej pozwoliły na przeprowadzenie badania funkcjonowania osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Bezrobocie, niska aktywność zawodowa oraz brak równowagi na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami przy ich znaczącej populacji w Polsce to ważne zjawiska w gospodarce. W wyniku szacowania mierników aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w województwie mazowieckim stwierdzono, iż ich sytuacja na rynku pracy jest trudna. Świadczą o tym m.in. współczynnik aktywności zawodowej, który jest ponad 3-krotnie niższy w stosunku do osób sprawnych czy wskaźnik zatrudnienia niższy o 41,8 p.p.

Założone i zidentyfikowane cele przedstawione w rozdziale pierwszym zostały w pełni zrealizowane. Cel główny opracowania – identyfikacja czynników determinujących aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami oraz poznanie barier ograniczających tę aktywność został osiągnięty poprzez cele szczegółowe. Przedstawiono zjawisko bezrobocia i bierności zawodowej wśród osób z niepełnosprawnościami w wybranych powiatach analizowanego województwa. Dla osiągnięcia celu głównego, dokonano charakterystyki badanej grupy zamieszkałej na obszarach wiejskich i w mniejszych miastach. Poznano motywy podejmowania pracy i sposoby poszukiwania zatrudnienia. Zrealizowano również cel szczegółowy, którym było rozpoznanie barier ograniczających podejmowanie i wykonywanie pracy przez osoby z niepełnosprawnością. Zidentyfikowano szanse na podjęcie zatrudnienia osób z dysfunkcjami.

W drugim i trzecim rozdziale dokonano przeglądu literatury z zakresu rynku pracy i zjawisk na nim zachodzących. Zaprezentowano również definicje i modele niepełnosprawności. Przedstawiono system orzekania o zdolności do pracy i niepełnosprawności. W rozdziale czwartym dokonano charakterystyki sytuacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy w kraju i w województwie mazowieckim. Zaprezentowano rozmiary bezrobocia i zjawiska bierności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w wybranych powiatach województwa mazowieckiego. Rozdział piąty obejmował charakterystykę badanej próby oraz analizę poziomu wykształcenia respondentów i rozpoznanie sytuacji na rynku pracy. W rozdziale szóstym dokonano identyfikacji determinantów aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami poprzez identyfikację motywów podejmowania i sposobów (metod)

poszukiwania zatrudnienia. Rozpoznano również bariery ograniczające podjęcie i wykonywanie pracy przez osoby z niepełnosprawnościami. Zidentyfikowano także ich szanse na podjęcie zatrudnienia.

Wyniki badań dotyczących aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami wskazują, że:

1. Liczba osób z niepełnosprawnościami w województwie mazowieckim jest zróżnicowana przestrzennie. Najwięcej osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami było zarejestrowanych w Warszawie i Radomiu. Analogiczne wyniki zarejestrowano w przypadku liczb bezwzględnych charakteryzujących populację sprawnych bezrobotnych zarejestrowanych w PUP.
2. Struktura bezrobotnych z niepełnosprawnościami zarejestrowanych różni się od populacji ogółem ze względu na płeć. Mężczyźni stanowili niecałe 56%, a kobiety 44% zarejestrowanych.
3. Wyniki oszacowanego modelu Coxa dla danych *Diagnozy społecznej* potwierdzają, iż osoby z niepełnosprawnościami mają o około 75% mniejsze szanse na podjęcie pracy. Wyniki własnych badań empirycznych potwierdzają tę prawidłowość – słaby stan zdrowia wskazywano jako główną barierę w podejmowaniu pracy i zakładaniu własnej działalności gospodarczej.
4. Badana próba legitymowała się w większości (69%) orzeczeniem o niepełnosprawności wydanym przez powiatowe (miejskie) zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności. Organ ten wydaje orzeczenia do celów pozarentowych. Najwięcej osób posiadało orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.
5. Rodzaj niepełnosprawności wpływa znacząco na aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami. Główną przyczyną niepełnosprawności była niesprawność intelektualna i ruchowa. Osoby posiadające niepełnosprawność intelektualną legitymowały się znacznym stopniem niepełnosprawności lub niezdolnością do pracy. Skutkiem tego jest fakt, że na ogół nigdy nie pracowały.
6. Głównym motywem podejmowania pracy przez osoby z niepełnosprawnościami były względy finansowe. Środki finansowe są potrzebne na pokrycie bieżących wydatków. Struktura powodów podejmowania pracy w badanej grupie odzwierciedlała ujęcie z piramidy Masłowa.
7. Wyniki badania własnego pozwalają stwierdzić, iż częstość rejestracji w odpowiednim urzędzie pracy wzrasta wraz z poziomem wykształcenia – odsetek osób zarejestrowanych jest największy wśród osób legitymujących się wyższym wykształceniem (32%).

8. Największym zainteresowaniem w ramach wsparcia świadczonego przez różne instytucje cieszyły się w badanej grupie warsztaty terapii zajęciowej, doradztwo zawodowe oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji i zdobywania umiejętności na kursach doszkalających.

W toku badań własnych dokonano weryfikacji przyjętych hipotez badawczych:

- H 1: *Osoby z niepełnosprawnościami zamieszkałe na wsi cechuje niższa aktywność zawodowa w porównaniu z zamieszkującymi miasta.*

Najwyższy odsetek pracujących zidentyfikowano w miastach powyżej 20 tys. mieszkańców (prawie 46%), podczas gdy najwyższy miał miejsce na wsiach i małych miastach (prawie 30%). W ujęciu bardziej szczegółowym, nawet zamieszkiwanie w mieście do 5 tys. mieszkańców 4-krotnie zwiększa prawdopodobieństwo na wykonywanie pracy w porównaniu z mieszkańcami wsi. Niski odsetek osób (28%) posiadających kwalifikacje do poruszania się samochodem powoduj, niską mobilność poza miejsce zamieszkania, do obszarów miejskich o bardziej rozwiniętym rynku pracy. Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie.

- H 2: *Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami zwiększa się wraz ze wzrostem poziomu ich formalnego wykształcenia.*

W grupie pracujących badanych najwyższy był odsetek osób z wyższym wykształceniem (57%) w porównaniu z niespełna 10% w grupie niepracujących. Prawdopodobieństwo wykonywania pracy wzrasta wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia. Osoby z wykształceniem wyższym charakteryzują się nawet 25-krotnie większym prawdopodobieństwem wykonywania pracy w porównaniu z najslabiej wykształconymi (do gimnazjalnego włącznie). Zatem brak było podstaw do odrzucenia tej hipotezy i została ona zweryfikowana pozytywnie.

- H 3: *Lepsza sytuacja dochodowa gospodarstw domowych osób z niepełnosprawnościami zmniejsza ich aktywność na rynku pracy.*

Prawdopodobieństwo wykonywania pracy jest większe u osób zamieszkujących gospodarstwa domowe o wyższych dochodach w przeliczeniu na 1 członka rodziny. Niewątpliwie praca zarobkowa osoby z niepełnosprawnościami przyczynia się do zwiększenia dochodów jej rodziny. Można tę sytuację tłumaczyć jeszcze faktem, że lepsza sytuacja dochodowa rodziny osoby z niepełnosprawnościami pozwala na przeznaczenie większych środków mających na celu włączenie osoby z niepełnosprawnościami do rynku pracy (tj. wydatki na wykształcenie, rehabilitację itd.). Ponadto badana próba charakteryzowała się tym, iż osoby z gospodarstw domowych o dochodzie poniżej 750 zł miesięcznie na osobę

legitymują się znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oraz orzeczeniem o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji. Co więcej, 1/3 badanych zamieszkujących gospodarstwa domowe o najniższym przedziale dochodowym, to osoby z niepełnosprawnością intelektualną. W związku z tym naturalnie rzadziej są aktywni zawodowo. W związku z powyższym należy odrzucić tę hipotezę.

- H 4: *Pasywne instrumenty wsparcia zwiększają bierność zawodową osób z niepełnosprawnościami.*

Świadczeniobiorcy zasiłku z pomocy społecznej i renty charakteryzują się mniejszym prawdopodobieństwem poszukiwania pracy (wskazują na to wyniki modelu probitowego), a otrzymywanie renty zmniejszało prawdopodobieństwo wykonywania pracy (wyniki modelu regresji logistycznej). W rezultacie hipoteza została potwierdzona.

- H 5: *Jakość kapitału społecznego ma pozytywny wpływ na poszukiwanie pracy przez osoby z niepełnosprawnościami.*

Najbardziej efektywnymi sposobami na znalezienie pracy była bezpośrednia wizyta u pracodawcy. Kontakty osobiste (informacje od znajomych i rodziny o wolnych wakatach na rynku) były drugim co do częstości sposobem na znalezienie pracy. Wyniki te charakteryzują osoby pracujące zapytane o to, jak znalazły swoje aktualne miejsce zatrudnienia. Kapitał społeczny był drugim, po Internecie, najczęściej wykorzystywanym sposobem w poszukiwaniu pracy przez badane osoby niepracujące. Jest też niewątpliwie elementem pożądanym nie tylko w procesie poszukiwania pracy, ale również w celu wsparcia w funkcjonowaniu społecznym i zawodowym. O jakąkolwiek pomoc osoby z niepełno sprawnościami, oprócz instytucji świadczących wsparcie, proszą rodzinę i znajomych. Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie.

Przeprowadzone badania wskazują na istotność zagadnienia, jakim jest aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami. Wieloaspektowość niepełnosprawności przejawia się w różnych dziedzinach życia, mając wpływ na gospodarkę. Zjawisko bierności zawodowej wśród osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy może przyczynić się do braku siły roboczej, w szczególności w aspekcie niekorzystnych zmian demograficznych (starzenie się społeczeństwa). Powoduje to potrzebę działań zmierzających do zaktywizowania grupy osób z niepełnosprawnościami i włączenia ich do zasobu pracujących.

Wyniki przeprowadzonego badania mogą być przydatne dla podmiotów zajmujących się problematyką osób z niepełnosprawnościami. Włączenie zawodowe i społeczne tej grupy jest kluczowym wyzwaniem dla polityki rynku pracy i polityki społecznej państwa. Działania

powinny być skoncentrowane nie tylko na zapewnieniu źródła dochodu, ale przede wszystkim na integracji i rehabilitacji społecznej. Osoby z niepełnosprawnościami stanowią cenny zasób siły roboczej, który nie jest w pełni wykorzystywany. Istnieje również potrzeba wielokrotnej analizy czynników sprzyjających i barier utrudniających zatrudnienie oraz pełną aktywność zarówno w życiu zawodowym, jak i społecznym. Umożliwi to poznanie ograniczeń i efektywniejsze działania w zakresie poprawy aktywności osób z niepełnosprawnością. Działania powinny być skoncentrowane na integrację społeczną i aktywizację zawodową, które mają się przyczynić do poprawy jakości życia osób z dysfunkcjami.

BIBLIOGRAFIA

- Arendt Ł., *Determinanty aktywności zawodowej z perspektywy pracodawców na otwartym rynku pracy, zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne – wyniki badań jakościowych*, Wydawnictwo. IPiSS, Łódź 2013.
- Arrow K.J., *The Theory of Discriminations*, [w:] S.O. Ashenfelter, A. Rees (red.), *Discrimination in labor markets*, Princeton University Press 1973, s. 3.
- Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych*, Raport końcowy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2017.
- Bański J., *Analiza zróżnicowania i perspektywa obszarów wiejskich w Polsce do 2015 roku*, Studia Obszarów Wiejskich, t. 16 PTG, IGIPZ PAN, Warszawa 2009.
- Beckerm G., *The book Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Second Edition, The University of Chicago Press, Chicago 1994.
- Becker-Pestka D., *Aktywizacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych – problemy i wyzwania*, Akademia Marynarki Wojennej, Gdynia 2012.
- Bickenbach J.E., *Physical disability and social policy*, University of Toronto Press. Toronto-Canada 1993.
- Biehler H., *Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland: Theorie und Praxis des dreigeteilten Arbeitsmarktes*, Campus Verlag, Frankfurt am Main, New York 1981.
- Bieszko-Stolorz B., Markowicz I., *Modele regresji Coxa w analizie bezrobocia*, Warszawa 2012.
- Blaug M., *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994.
- Bloemen H.G., Search J., *Search Intensity, and Labor Market Transitions An Empirical Analysis*, The Journal of Human Resources 2005, vol. 40, no 1., p. 231-269.
- Boeri T., Van Ours J., *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
- Boeri T., van Ours J., *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press Princeton 2008.
- Brace N., Kemp R., Snelgar R., *SPSS for Psychologists: A Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows*, Lawrence Erlbaum Associates 2003
- Brząkowski M., *Zatrudnienie niepełnosprawnych*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2014.
- Brzezińska A.I., Kaczan R., Piotrowski P., Rycielski P., *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności: kapitał osobisty i społeczny*, Nauka 2008, nr 2, PAN, Warszawa.
- Brzychcy K., *Regionalny rynek pracy – relacje ekonomiczne, organizacyjne i społeczne*, Wydawnictwo CeDeWu Sp. z o.o., Warszawa 2013.
- Buchwald T., *Osoby niepełnosprawne i ich aktywizacja zawodowa na otwartym rynku pracy a polityka społeczna w Polsce. Programy wsparcia realizowane przez Fundację Aktywizacja*, Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania, nr 2 (15), Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2015.
- Cain G.G., *The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey*, Journal of Economic Literature, American Economic Association 1976, vol. 14, no 4.
- Calvo-Armengol A., Jackson M.O., *The Effects of Social Networks on Employment and Inequality*, American Economic Review 2004, 94 (3).

- Cameron A.C., Trivedi P.K., *Microeconometrics: Methods and Applications*. Cambridge University Press, Cambridge 2005.
- Charles R., Williams M.J., Chalmer E., Labig Jr., Stone T.H., *Recruiting Sources and Posthire Outcomes for Job Applicants and New Hires: A Test of Two Hypotheses*, *Journal of Applied Psychology* 1993, vol. 78, issue 2.
- Chow G.C., *Ekometria*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995.
- Czechowski K., Wilmowska-Pietruszyńska A., *O potrzebie rehabilitacji kompleksowej*, Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania, Nr II, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2016.
- Doeringer P.B., Piore M.J., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, M.E. Sharpe, Inc. Armonk, New York-London, England 1971.
- Dolny E., Meller J., Wiśniewski Z., *Zarys polityki zatrudnienia*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1990.
- Dolny E., Wiśniewski Z., *Elementy polityki zatrudnienia*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 1985.
- Domański H., *Segmentacja rynku pracy a struktura społeczna*, Instytut Filozofii i Socjologii, Zakład Narodowy Imienia Ossolińskich PAN, Wrocław 1987.
- Domański S.R., *Kapitał ludzki, podział pracy i konkurencyjność*, [w:] Wojtyna A. (red.), *Gospodarka Narodowa* 2000, nr 7-8.
- Drejska N., Chrzanowska M., Pomianek I., *Strefa podmiejska Warszawy*, Wydawnictwo SGGW, Warszawa 2014.
- Drejska N., Kacprzak M., Pomianek I., Rakowska J., Sawicka J., *Sytuacja kobiet na obszarach wiejskich Mazowsza – wyniki badań empirycznych*, [w:] Sawicka J. (red.), *Rynek pracy na obszarach wiejskich Mazowsza – perspektywa gender*, Wydawnictwo SGGW, Warszawa 2013.
- Drejska N., *Employment in vs. education for the bioeconomy. Proceedings of the International Scientific Conference: Rural Development* 2017, p. 992–998, <http://doi.org/10.15544/RD.2017.245>
- Drejska N., *Przemiany sektorowej struktury zatrudnienia ludności wiejskiej*, Wydawnictwo SGGW, Warszawa 2018.
- Drejska, N., *Spatial patterns on the labour market on rural areas in Poland. Proceedings of the International Scientific Conference: Rural Development* 2015, <http://doi.org/10.15544/RD.2015.122>
- Edvinsson L., Malon M.S., *Kapitał intelektualny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.
- EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Bruksela 2010, https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf (dostęp: 20.12.2018).
- Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r., Dz.U. 1999 nr 8 poz. 67.
- Field A., *Discovering statistics using SPSS (Introducing statistical methods)*. SAGE Publications Ltd., 2005.
- Fernandez R.M., Castilla E.J., Moore P., *Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center*, *American Journal of Sociology* 2000, vol. 105, Issue 5.

- Francik A., Pocztowski A., *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1993.
- Freiburghaus D.G., *Schmidt theorie der Segmentierung von Arbeitsmarktpolitik*, Leviathan 1975, nr 13.
- Friedman M., *The Role of Monetary Policy*, The American Economic Review 1968, vol. 58, no 1.
- Fukuyama F., *Zaufanie: kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa-Wrocław 1997.
- Fura B., *Zastosowanie modeli zmiennych jakościowych do wyznaczania czynników determinujących wdrożenie systemu zarządzania środowiskowego ISO 14001*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska w Lublinie, vol. XLIII, 22, Sectio H, Lublin 2009.
- Galbraith J.K., *Ekonomia w perspektywie. Krytyka historyczna*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1991.
- Gałecki P., Pilecki M., Rymaszewska J., Szulc A., Sidorowicz S., Wciórka J., *Kryteria diagnostyczne z DSM-5 Desk reference*, American Psychiatric Association, Wrocław 2015.
- Garbat M., *Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością – bariery i koszty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2013.
- Garbat M., *Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością*, Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2013.
- Garbat M., *Aktywność i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych – czynniki bariery i uwarunkowania*, Aktywizacja osób niepełnosprawnych 2007, nr 2-3, s. 63, za: M. Garbat, *Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością bariery i koszty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2013.
- Garbat M., *Historia niepełnosprawności*, Novae Res, Gdynia 2015.
- Gazon J., *Ani bezrobocie, ani polityka społeczna. Od wyboru etycznego do ekonomicznej realizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
- Gąciarz A., *Model społeczny niepełnosprawności jako podstawa zmian w polityce społecznej*, [w:] Gąciarz B., Rudnicki S., *Polscy niepełnosprawni. Od kompleksowej diagnozy do nowego modelu polityki społecznej*, Wydawnictwo AGH, Kraków 2014.
- Gąciarz B., Ostrowska A., Pańków W., *Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych zamieszkających w małych miastach i na terenach wiejskich – uwarunkowania sukcesów i niepowodzeń*, Raport z badań, IFiS PAN, Warszawa 2008.
- Germanowska E., *Niepełnosprawni. Ukryty segment polskiego rynku pracy*, Prakseologia nr 158, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii, Warszawa 2016.
- Germanowska E., Raclaw M., *Aktywizacja zawodowa przez urynkowanie. Ludzie dla instytucji czy instytucje dla ludzi (na przykładzie aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych)*, Studia Humanistyczne AGH 2016, nr 4, s. 21-34.
- Główny Urząd Statystyczny, *Rocznik Demograficzny 2018*, Warszawa 2018.
- Główny Urząd Statystyczny, *Rocznik Statystyczny Województw 2018*, Warszawa 2018.
- Główny Urząd Statystyczny, *Stan zdrowia ludności Polski w 2019 roku*, Warszawa 2021.
- Główny Urząd Statystyczny, *Zeszyt metodologiczny. Statystyka rynku pracy i wynagrodzeń*, Warszawa 2018.

- Gogolewska J., *Regulowanie rynku pracy*, [w:] B. Winiarski (red), *Polityka gospodarcza*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 398.
- Golinowska S., *Polityka społeczna państwa w gospodarce rynkowej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994.
- Golinowska S., Ruzik A., Peliński B., Gandziarowska J., *Praca lekarstwem na biedę i wykluczenie. Strategie wobec pracy*, IPiSS, Warszawa 2007.
- Góra M., Sztanderska U. (red.), *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy*, MPiPS, Warszawa 2006.
- Górka K., *Spoleczne aspekty podziału pracy*, [w:] F. Michoń (red.), *Ekonomika pracy. Zarys problematyki i metod*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa-Kraków 1991.
- Gregg P., Petrongolo B., *Stock-flow matching and the performance of the labor market*, *European Economic Review* 2005, no 49.
- Gruszczyński M. (red.), *Mikroekonometria: modele i analizy danych indywidualnych*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa 2010.
- Harańczyk G., *Modelowanie czasu trwania – modele proporcjonalnego hazardu Coxa*, Statsoft Polska 2011.
- Hudson K., *The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy*, *Social Science Research* 2007, no 36, p. 286-312.
- Iskra W., *Spoleczna wydajność pracy w strategii rozwoju gospodarczego*, *Nowe Drogi* 1973, nr 8 za: Opolski K., *Spoleczno-ekonomiczne aspekty doszkalania i doskonalenia zawodowego*, [w:] *Praca i Zabezpieczenie Spoleczne*, Nowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1981, nr 5/6.
- Jabłońska-Porzuczek L., Kalinowski S., *Analysis of the Labor Market Situation of People with Disabilities*, *Acta Universitatis Lodzensis Folia Oeconomica* 2018, 4 (336).
- Jackman R., Layard R., *Does Long-Term Unemployment Reduce a Person's Chance of a Job? A Time-Series Test*, *Economica*, New Series 1991, vol. 58, no 229.
- Jagoda A., Klimczak M., *Praca jako zasób – jej znaczenie w naukach ekonomicznych*, *Acta Universitatis Nicolai Copernici, Ekonomia XLII, Nauki Humanistyczno-Społeczne*, z. 402, Toruń 2011.
- Jarmołowicz W., Knapieńska M., *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005.
- Jarmołowicz W., *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2008.
- Jevson W.S., *The Theory of Political Economy*, Macmillan and Co, London 1931.
- Juros A., Biały A., *Polityka Unii Europejskiej na rzecz poprawy sytuacji osób z niepełnosprawnościami w obszarze zatrudnienia*, *Roczniki Teologiczne* 2017, t. LXIV, z. 1.
- Kabsch A., *Współczesne poglądy na rehabilitację kompleksową w świetle Karty 2000 WHO. Systemowe ujęcie rehabilitacji w świetle nowej Klasyfikacji Niepełnosprawności WHO*, *Postępy Rehabilitacji*, 15 (2), Wydawnictwo Akademii Wychowania Fizycznego im. J. Piłsudskiego w Warszawie, Warszawa 2001.

- Kalinowska-Sufinowicz B., *Teorie dyskryminacji ekonomicznej na rynku pracy a osoby z niepełnościami*, Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2017.
- Kalinowski S., *Poverty in rural areas: an outline of the problem*, Acta Scientiarum Polonorum Oeconomia 2020, nr 19 (4), 69-78 DOI: 10.22630/ASPE.2020.19.4.42
- Kalinowski S., *Problem ubóstwa i wykluczenia społecznego w krajach Unii Europejskiej w kontekście zrównoważonego rozwoju*, Wieś i Rolnictwo 2018, nr 3 (180).
- Kalinowski S., *Niepewność pracy w warunkach uberyzacji gospodarki*, [w:] Galor Z., Kalinowski S., Kozłowska U. (red.) *Marginalizacja a rozwój społeczny – między teraźniejszością i przeszłością*, Wydawnictwo Societas Pars Mundi, Bielefeld 2017.
- Kamerschen D.R., McKenzie R.B., Nardinelli C., *Ekonomia*, Fundacja Gospodarcza NSZZ Solidarność, Gdańsk 1991.
- Kamińska W., *Kapitał ludzki i społeczny w literaturze – wybrane problemy*, [w:] Kamińska W. (red.), *Kapitał ludzki i społeczny na obszarach wiejskich w Polsce. Przykład województwa świętokrzyskiego*, Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy Jana Kochanowskiego w Kielcach, Kielce 2011.
- Karaś M., *Niepełnosprawność od spojrzenia medycznego do społecznego i Disability Studies*, Przegląd Prawniczy, Ekonomiczny i Społeczny 2012, nr 4.
- Karpińska-Mizielińska W., Smuga T., *Rynek pracy w procesie transformacji systemowej*, Gospodarka Narodowa 1994, nr 1 (48).
- Kawczyńska-Butrym Z., *Niepełnosprawność – specyfika pomocy społecznej*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice 1998.
- Kaźmierczak Z., *Rynek pracy w państwach wysoko rozwiniętych, Analiza porównawcza*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1995.
- Kerr C., *Labor market and wage determination*, s. 24, za: Z. Kaźmierczak, *Rynek pracy w państwach wysoko rozwiniętych. Analiza porównawcza*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1995.
- Kerr C., *Labor markets and Wage Determination. The Balkanization of Labor Markets and Other Essays* University of California Press, Berkeley-Los Angeles-London 1977, s. 50, za: Kryńska E., *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996.
- Keynes M., *Ogólna teoria zatrudnienia procentu i pieniądza*, Warszawa 1959.
- Kobus-Ostrowska D., *Alternatywne formy wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce*, [w:] D. Kotlorz (red.), A. Przybyłka (red.), *Uwarunkowania współczesnego rynku pracy i ich skutki w sferze społeczno-ekonomicznej*, Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2014.
- Kobus-Ostrowska D., *Bierność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce*, Gospodarka w Praktyce i Teorii 4, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015.
- Kołaczek B., *Bezrobocie osób niepełnosprawnych*, Centrum Naukowo-Badawcze Spółdzielczości Inwalidów, Warszawa 1994.
- Kołaczek B., *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Polsce. Uwarunkowania i skutki*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2006.

- Konwencja nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przyjęta w Genewie dnia 20 czerwca 1983 r.* Dz.U. 2005 nr 43 poz. 412 art. 2.
- Kotarbiński T., *Traktat o dobrej robocie*, wydanie III, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk, Wrocław, Warszawa, Kraków, 1965, za: Pszczołowski T., *Prakseologiczne sposoby usprawniania pracy*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1969.
- Kotlorz D. (red.), *Ekonomia rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2007.
- Kozioł L., Pocztowski A., *Gospodarowanie zasobami pracy*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1988.
- Król M., *Słownik demokracji*, ResPublica, Warszawa 1991.
- Krueger A.B., Mueller A., *The Lot of the Unemployed: A Time Use Perspective*, IZA Discussion Paper no 3490, Bonn 2008, p. 11-20.
- Kryńska E. (red.), I. Kukulak-Dolata, H. Sobocka-Szczapa, *Analiza sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce i w Unii Europejskiej*, IPiSS, Warszawa 2013.
- Kryńska E., Kwiatkowski E., *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.
- Kryńska E., Kwiatkowski E., *Polityka państwa wobec rynku pracy: idee ekonomiczne i rzeczywistość*, *Polityka Społeczna* 2010, nr 5-6, Wydawnictwo IPiSS, Warszawa 2010.
- Kryńska E., *Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy*, [w:] Kryńska E. (red.), *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody symulacji*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2000.
- Kryńska E., *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody stymulacji*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2000.
- Kryńska E., Pater K., *Projekt zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu. Raport syntetyczny*, Warszawa 2013.
- Kryńska E., *Podziały rynku pracy. Koncepcje segmentacyjne*, *Acta Universitatis Lodzensis Folia Oeconomica* 1995, nr 137.
- Kryńska E., *Powiatowa perspektywa polityki rynku pracy*, *Polityka Społeczna* 2009, nr 11-12.
- Kryńska E., *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996.
- Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B., *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Wydawnictwo Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998.
- Kubiak P., *Zasilki dla bezrobotnych a płace progowe i płace uzyskane*, *Studia Prawno-Ekonomiczne*, t. XCIII, Łódzkie Towarzystwo Naukowe, Łódź 2014.
- Kubiczek A., *Wybrane teorie ekonomii a modele funkcjonowania rynku pracy*, *Acta Universitatis Nicolai Copernici Ekonomia XXXII Nauki Humanistyczno-Społeczne*, z. 353, Toruń 2002.
- Kucharski L., *Cechy ludzi a bezrobocie*, [w:] E. Kwiatkowski (red.), *Przepływy siły roboczej a efekty aktywnej polityki państwa na rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1998, s. 66-68.

- Kucharski L., *Przepływ siły roboczej w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, Monografie, Rozprawy, Raporty, Opracowania, Łódź 2001.
- Kunasz M., *Bierność zawodowa w Polsce na tle wybranych grup krajów unijnych*, Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy, nr 46, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2016.
- Kwartalnie i Roczne dane z BAEL GUS 1993 – III kw. 2018.
- Kwiatkowski E., *Zmiany na rynkach pracy i ich determinanty w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 2004-2013*, Studia i Prace WNEIZ US 35/2, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2014.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie – podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
- Kwiatkowski E., *Modele funkcjonowania regionalnego rynku pracy*, [w:] Kwiatkowski E. (red.), *Zróżnicowanie rozwoju polskich regionów. Elementy teorii i próby diagnozy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.
- Kwiatkowski E., *Neoklasyczne teorie zatrudnienia: tradycja i współczesność*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1988.
- Kwiatkowski E., *Pojęcie i determinanty bezrobocia równowagi w świetle teorii rynku pracy*, [w:] Kwiatkowska W. (red.), *Bezrobocie równowagi w gospodarce polskiej. Szacunki tendencje i determinanty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009.
- Kwiatkowski E. (red.), *Instytucje rynku pracy w krajach OECD. Istota, tendencje i znaczenie ekonomiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2017.
- Landmesser J., *Wykorzystanie metod analizy czasu trwania do badania aktywności ekonomicznej ludności w Polsce*, Rozprawy Naukowe i Monografie, Wydawnictwo SGGW, Warszawa 2013.
- Landreth H., Colander D.C., *Historia myśli ekonomicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.
- Lange O., *Ekonomia polityczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1966.
- Lange O., *Prawo Saya: Nowe sformułowania i krytyka*, O. Lange, Dzieła, t. 1, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1973.
- Laurisz N., *Czy aktywna polityka rynku pracy jest skuteczna?*, Zarządzanie Publiczne 2009, nr 4 (10).
- Lausch-Żuk J., *Pedagogika osób z umiarkowanym, znacznym i głębokim upośledzeniem umysłowym*, [w:] Dykcik W. (red.), *Pedagogika specjalna*, Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2002.
- Lindbeck A., Snower D.J., *Explanatons of Unemployment*, Oxford Review of Economic Policy, Oxford 1985, nr 2, s. 47-49.
- Lindbeck A., Snower D., *The Insider-Outsider Theory: A Survey*, IZA Discussion Paper No. 534, Bonn 2002.
- Lis S., *Rynek pracy, popyt na pracę, podaż pracy, segmenty, zasoby ludzkie, bezrobocie i procesy*, [w:] Huńka T., Lis S., Maciaszczyk P. (red.), *Rynek pracy – uwarunkowania ekonomiczne, prawne i społeczne*, Tarnobrzeg 2015.
- Mair J., Martí I., *Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction, and delight*, Journal of World Business 2006, t. 41, s. 36-44.

- Majewski T., *Praca zawodowa jako ważny czynnik jakości życia osób niepełnosprawnych*, [w:] Palak Z. (red.), *Jakość życia osób niepełnosprawnych i nieprzystosowanych społecznie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2006.
- Marciniak S. (red.), *Elementy makro- i mikroekonomii dla inżynierów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994.
- Marianne B., Erzo L., Sendil L., *Network Effects and Welfare Cultures*, Quarterly Journal of Economics, August 2000, no 115 (3), p. 1019-1056.
- Marks K., Engels F., *Dziela*, t. 23, Wydawnictwo Książka i Wiedza, Warszawa 1968.
- Marks K., *Kapitał*, t. 1, wyd. 5, Książka i Wiedza, Warszawa 1970.
- Marshall A., *Economics of Industry*, Macmillan, London 1892.
- Marszałek L., *Społeczny kontekst niepełnosprawności*, Seminare 24, 2007.
- Maslow A., *Motywacja i osobowość*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.
- Meller J., *Regionalne gospodarowanie zasobami pracy*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1981.
- Miś A., Olbrycht J., *Problematyka bezrobocia i instytucjonalizacja rynku pracy*, [w:] A. Szalkowski (red.), *Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Wydawnictwo i Drukarnia Secesja, Kraków 1992.
- Możdżeń M., *Przyczyny ingerencji państwa na rynku pracy w teorii ekonomii*, [W:] M. Frączek (red.), *Polityka rynku pracy. Teoria i praktyka*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2015.
- Nasiłowski M. (red), *O teoriach rozwoju współczesnego kapitalizmu*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1978.
- Niewiadomska A., *Analiza zjawiska bierności zawodowej w Polsce*, Nauki Społeczne 2013, nr 2 (8).
- Nikulín D., *Wynagrodzenia a bezrobocie. Studium przypadku na przykładzie gospodarki Polski i Niemiec*, Prace z Zakresu Nauk Społecznych, Zeszyt Naukowy nr 13, Kieleckie Towarzystwo Edukacji Ekonomicznej na zlecenie Wyższej Szkoły Ekonomii i Prawa im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach, Kielce 2012.
- Nawojczyk M., *Przewodnik po statystyce dla socjologów*, SPSS Polska, Kraków 2002.
- Ogonowski G., *Sytuacja osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy*, Instytut Badań i Analiz Smart Research, Poznań 2013.
- Oliver M., *The Individual and Social Models of Disability*, Royal College of Physicians 1990.
- Olszak A., *Rola rodziny w życiu dziecka głębiej upośledzonego umysłowo*, [w:] M. Chodkowska, *Dziecko niepełnosprawne w rodzinie*, Wydawnictwo Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 1995.
- Opolski K., *Społeczno-ekonomiczne aspekty doskonalenia i kształcenia zawodowego*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1981, nr 5/6.
- Osadczaja I., *Od Keynesa do syntezy neoklasycznej. Analiza krytyczna*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1977.
- Ostrowska A., *Społeczeństwo polskie wobec osób niepełnosprawnych. Przemiany postaw i dyskursu*, [w:] red. J. Sikorska (red.), *Społeczne problemy osób niepełnosprawnych*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2002.

- Panek T., Czapiński J., Kotowska I.E., *Metoda badania. Diagnoza Społeczna 2015, Warunki i Jakość Życia Polaków – Raport. Contemporary Economics* 9/4, Warszawa 2015.
- Panek T., *Statystyka społeczna*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014.
- Paszkowicz M.A., Garbat M., *Bariery rozwoju kapitału ludzkiego osób niepełnosprawnych*, z. 7, Wydawca MITEL, Rzeszów 2005.
- Patra E., *Segmentacja rynku pracy – wybrane aspekty*, Rozprawy Naukowe i Zawodowe PWSZ w Elblągu, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu, Elbląg 2006.
- Pen J., *Współczesna ekonomia*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1972.
- Pfrieim H., *Konkurierende Arbeitsmarkttheorien. Neoklasische duale Und radykale Ansaetze*, Frankfurt-New York 1979.
- Piasecka A., *Teorie rynku pracy i ich wpływ na politykę gospodarczą, Wybrane zagadnienia*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Opolskiego, *Ekonomia* 2002, nr 27.
- Pietrych Ł., Stolarczyk P., *Charakterystyka niewykorzystanych zasobów pracy w Polsce z uwzględnieniem czasu pozostawania bez zatrudnienia*, *Ekonomia XXI wieku*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 2 (6) 2015.
- Pigou A.C., *Unemployment William and Norgate*, London 1913.
- Pigou A. C., *The Theory of Unemployment*, Macmillan, London 1933.
- Pilic M., *Determinanty bezrobocia w Polsce w latach 1993-2012*, Wydawnictwo CeDeWu sp. z o.o., Warszawa 2014.
- Piotrowicz M., Cianiara D., *Rola organizacji pozarządowych (NGOs) w życiu społecznym oraz systemie zdrowotnym*, *Przegląd Epidemiologiczny* 2013, nr 67.
- Pissarides Ch.A., *Equilibrium unemployment theory*, MIT Press, Cambridge MA 2000.
- Pissarides Ch.A., *Teoria bezrobocia w stanie równowagi*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa 2012.
- Pocztowski A., *Segmentacja rynku pracy*, [w:] A. Szalkowski (red.), *Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Wydawnictwo i Drukarnia Secesja, Kraków 1992.
- Pomianek I., Kowalczyk B., *Aktywność społeczeństwa w kontekście inicjatyw lokalnych a poziom rozwoju społeczno-ekonomicznego gmin powiatu kieleckiego*, *Marketing i Rynek* 2016, nr 10, s. 394-409.
- Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach europejskiego funduszu społecznego Człowiek najlepsza inwestycja, *Osoba niepełnosprawna aktywnym uczestnikiem życia społecznego i zawodowego*, Rzeszów 2014, http://www.rops.rzeszow.pl/dokumenty/badania/5_niepelnosprawni.pdf (dostęp: 02.04.2019).
- Pszczołowski T., *Prakseologiczne sposoby usprawniania pracy*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1969.
- Putnam R.D., *Samotna gra w kręgle. Upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- Rajkiewicz A., *Zagadnienie rynku pracy*, *Przegląd Kulturalny* 1958, nr 34, z. 21.
- Ricardo D., *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1957.

- Romanowicz W., Bergier J., Tomczyszyn D., *Płeć jako czynnik różnicujący warunki funkcjonowania osób niepełnosprawnych w środowisku wiejskim Lubelszczyzny*, Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu 2014, t. 20, nr 3.
- Rószkiewicz, *Metody ilościowe w badaniach marketingowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.
- Safilios-Rothschild C., *The Sociology and Social Psychology of Disability and Rehabilitations*, Random House, New York 1970.
- Samuelson P.A., Nordhaus W.D., *Ekonomia*, t. 1, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1980.
- Samuelson P.A., Nordhaus W.D., *Volkswirtschaftslehre*, Bund Verlag, Köln 1985.
- Sawicka J., (red.), *Rynek pracy na obszarach wiejskich Mazowsza – perspektywa gender*, Wydawnictwo SGGW, Warszawa 2013.
- Schultz T.W., *Investment in Human Capital*, The American Economic Review 1961, vol. 51, no 1.
- Sen A., *Nierówności. Dalsze rozważania*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2000.
- Sengenberger W., *Struktur Und Funktionsweise von Arbeitsmarkten. Die Bundesrepublik Deutschland im international en Vergleich*, Campus Verlag, Frankfurt -New York 1987.
- Skawińska E. (red.), *Badanie kapitału społecznego w Wielkopolsce. Diagnoza stanu i perspektywy wzrostu*, Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Poznań 2011.
- Skawińska E. (red.), *Kapitał społeczny w rozwoju regionu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.
- Skawińska E., Zalewski R.I., *Success Factors of Startups in the EU – A Comparative Study*, Sustainability 2020; no 12 (19), p. 8200, <https://doi.org/10.3390/su12198200>
- Skórska A., *Rynek pracy. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2016.
- Skrzypiec R., *Realizacja zasady partnerstwa między III sektorem a instytucjami samorządu terytorialnego*, Czasopismo Ośrodek Badania Aktywności Lokalnej przy FRSO Warszawa, Warszawa 2005.
- Sławecki B., *Sieci społeczne: ulomności rynku pracy czy jego naturalna właściwość?*, [w:] H. Januszek (red.), *Praca w perspektywie ekonomicznej*, Zeszyty Naukowe 2006, nr 72, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2006.
- Sławecki B., *Zatrudnienie po znajomości. Kapitał społeczny na rynku pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2011.
- Smandek I.M. (red.), *Teorie rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna im. Karola Adamieckiego, Katowice 1993.
- Smarzewska A., Żbikowski J., Siedlecka. A., *Sytuacja bezrobotnych osób niepełnosprawnych zamieszkałych na obszarach wiejskich*, Humanities and Social Sciences HSS 2013, vol. XVIII, 20 (4/2013).
- Smith A., *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, t. 1, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1954.
- Socha M., Sztanderska U., *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.

- Spear R., Bidet E., *The Role of Social Enterprise in Europe Labour Market*, EMES Working Paper 2003, nr 3.
- Stankiewicz W., *Historia myśli ekonomicznej*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1983.
- Steiner V., *Causes of Recurrent Unemployment – An Empirical Analysis*, Empirica 1989, no 16..
- Stiglitz J.E., *Cena nierówności. W jaki sposób dzisiejsze podziały społeczne zagrażają naszej przyszłości?*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2015.
- Strawiński P., *Uzupełniające miary statusu osób na rynku pracy*, Wiadomości Statystyczne 2013, nr 3, GUS, Warszawa.
- Struck-Peregończyk M., *Niepelnosprawność, młodość a aktywność zawodowa w świetle badań dotyczących młodych osób niepełnosprawnych w województwie podkarpackim*, Acta Universitatis Lodzensis Flia Sociologica 60, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2017.
- Struck-Peregończyk M., *Młode osoby niepełnosprawne na rynku pracy*, Oficyna Wydawnicza ASPRA, WSiLiZ, Warszawa-Rzeszów 2015.
- Szałkowski A., *Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Wydawnictwo i Drukarnia Secesja, Kraków 1992.
- Szałkowski A., *Teoretyczne aspekty badania rynku pracy*, [w:]: A. Szałkowski (red.), *Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Wydawnictwo i Drukarnia Secesja, Kraków 1992.
- Szłosek F., *Interpretacyjne osobliwości pracy ludzkiej*, Labor et Educatio 2, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2014.
- Sztompka P., *Kapitał społeczny. Teoria przestrzeni międzyludzkiej*, Wydawnictwo Znak Horyzont, Kraków 2016.
- Sztompka P., *Paradoks sprawiedliwości społecznej: równość zasad nierówności*, [w:] *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny: organ Uniwersytetu im. A. Mickiewicza i Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Poznaniu*, Wydział Prawa i Administracji UAM, Poznań 2012, R. 74, z. 4, s. 239-255.
- Szydlik-Leszczyńska A., *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania*, Difin SA, Warszawa 2012.
- Światała I., *Praca człowieka w wymiarze autotelicznym i instrumentalnym – wybrane aspekty aksjologii pracy*, Edukacja Ustawiczna Dorosłych, Radom 2015.
- Twardowski A., *Spółeczny model niepełnosprawności – analiza krytyczna*, Studia Edukacyjne, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2018, nr 48, s. 97-114.
- Ulman P., *Statystyka pracy. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2015.
- Ulman P., *Sytuacja ekonomiczna osób niepełnosprawnych i ich gospodarstw domowych w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2011.
- Unolt J., *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Warszawa Interart, Warszawa 1996.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks Pracy, Dz.U. 1974 nr 24 poz. 14.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776.

- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Dz.U. 2017 poz. 1769.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2015 poz. 149.
- Van Den Berg G.J., *Search Behaviour, Transitions to Nonparticipation and the Duration of Unemployment*, Economic Journal 1990, no 100 (402).
- Wasilewska N., Nosal P., *Niepełnosprawny jako pracujący w systemie ekonomii społecznej*, [w:] E. Zakrzewska-Manterys, J. Niedbalski (red.), *Samodzielni, zaradni, niezależni. Ludzie niepełnosprawni w systemie polityki, pracy i edukacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016. s. 147-176.
- Wątroba J., *Praktyczne aspekty szacowania liczebności próby w badaniach empirycznych*, StatSoft Polska 2013.
- WHO, *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps*, World Health Organization Geneva 1980.
- Wiliński M., *Modele niepełnosprawności: indywidualny – funkcjonalny – społeczny*, [w:] Brzeziński A., Kaczan R., Smoczyńska K., *Diagnoza potrzeb i modele pomocy dla osób z ograniczeniami sprawności*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010.
- Wilsz J., *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Wydawnictwo IMPULS, Kraków 2009.
- Wilsz J., *Implikacje globalizacji dla rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2014.
- Wiśniewski Z., *Polityka rynku pracy w Polsce w kontekście integracji z Unią Europejską*, [w:] *Wzrost gospodarczy, restrukturyzacja i bezrobocie w Polsce. Ujęcie teoretyczne i praktyczne*, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2000.
- Wojciechowska R., *Niepełna informacja na rynku pracy*, [w:] W. Pachol (red.) *Szkice we współczesnej historii ekonomii*, Wydawnictwo SGH, Warszawa 2005.
- Wojtyna A., *Czy Polsce grozi efekt histerezy*, Gospodarka Narodowa 1994, nr 9 (53).
- Wojtyna A., *Ewolucja keynesizmu a główny nurt ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Woodhall M., *Human capital concepts*, [w:] Psacharopoulos G. (red.), *Economics of Education: Research and Studies*, Pergamon Press, Washington 1987.
- Wojnarowska A., *Być pracownikiem z zespołem downa. Dobre praktyki wsparcia aktywności zawodowej trójmiejskich projektów „PRZYSTANEK SZEKSPIR” I „SZEKSPIR NA START”*. Studia Humanistyczne AGH 2020, nr 3.
- Zajdel M., *Wybrane aspekty polityki państwa na rynku pracy (w kontekście polskiej gospodarki)*, Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy 2009, nr 14.
- Zattoli M.A., Wanous J.P., *Recruitment Sources Research: Current Status and Future Directions*, Human Resources Management Review 2000, nr 10 (4), s. 345, za: B. Sławecki, *Zatrudnienie po znajomości. Kapitał społeczny na rynku pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2011.
- Zielińska-Król K., *Rodzina w procesie wsparcia społecznego i zawodowego osoby niepełnosprawnej*, Labor et Educatio, Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie, Instytut Pracy Socjalnej Kraków 2014.
- Zieliński M., *Rynek pracy w teoriach ekonomicznych*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2017.
- Żebrowska M., *Psychologia rozwojowa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997.

Źródła internetowe:

Equality Act 2010; Part 2, Chapter 1, <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15> (dostęp: 28.03.2019).

<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/container/niepelnosprawnosc-w-liczbach/rynek-pracy/bael/bael2018/akt/KWARTALNE%20i%20roczne%20dane%20z%20BAEL%20GUS%201993-III%20kW.%202018.xls> (dostęp: 02.09.2021).

<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/container/niepelnosprawnosc-w-liczbach/rynek-pracy/bael/bael2018/akt/KWARTALNE%20i%20roczne%20dane%20z%20BAEL%20GUS%201993-III%20kW.%202018.xls> (dostęp: 15.09.2021).

<https://www.pfron.org.pl/osoby-niepelnosprawne/aktywny-samorzad/formy-wsparcia/> (dostęp: 10.04.2019).

<https://www.pfron.org.pl/osoby-niepelnosprawne/aktywny-samorzad/formy-wsparcia/> (dostęp: 10.04.2019).

<https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/obwieszczenie-w-sprawie-przecietnego-miesiecznego-dochodu-rozporzadzalnego-na-1-osobe-ogolem-w-2017-roku,294,4.html> 2017 (dostęp: 30.03.2019).

[www.encyklopedia.pwn.pl/szukaj/niepelnosprawnośc](http://www.encyklopedia.pwn.pl/szukaj/niepelnosprawno%C5%9C) (dostęp: 15.12.2021).

www.gov.pl/web/rodzina/dom-pomocy-spoecznej (dostęp: 09.09.2021).

www.gov.pl/web/rodzina/formy-udzielanej-pomocy (dostęp: 09.09.2021).

www.gov.pl/web/rodzina/mieszkanie-chronione (dostęp: 09.09.2021).

www.gov.pl/web/rodzina/osrodek-wsparcia (dostęp: 26.03.2019).

www.gov.pl/web/rodzina/pomoc-na-ekonomiczne-usamodzielnienie (dostęp: 09.09.2021).

www.gov.pl/web/rodzina/pomoc-pieniezna-na-usamodzielnienie (dostęp: 09.09.2021).

www.gov.pl/web/rodzina/praca-socjalna (dostęp: 09.09.2021).

www.gov.pl/web/rodzina/rodzinny-dom-pomocy (dostęp: 09.09.2021).

www.gov.pl/web/rodzina/uslugi-opiekuncze-i-specjalistyczne-uslugi-opiekuncze (dostęp: 09.09.2021).

www.gov.pl/web/rodzina/zasilek-okresowy (dostęp: 09.09.2021).

www.gov.pl/web/rodzina/zasilek-staly (dostęp: 09.09.2021).

www.gov.pl/web/rodzina/zasilki-celowe (dostęp: 09.09.2021).

www.niepelnosprawni.gov.pl/p,78,dane-demograficzne (dostęp: 06.03.2019).

www.obserwatorium.mazowsze.pl/ (dostęp: 20.05.2016).

www.sjp.pwn.pl (dostęp: 15.12.2021)

www.stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/14,pojecie.html (dostęp: 20.05.2016).

www.stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/informacja-o-dostepnosci-danych-dotyczacych-osob-niepelnosprawnych-na-poziomie-wojewodztw-powiatow-i-gmin,15,1.html (dostęp: 05.03.2019).

www.unic.un.org.pl/niepelnosprawnosc/ (dostęp: 28.01.2019).

SPIS TABEL

Tabela 1. Struktura badanych osób z niepełnosprawnościami według powiatu zamieszkania.....	12
Tabela 2. Schemat tablicy kontyngencji	16
Tabela 3. Organ i orzekanie o niepełnosprawności i niezdolności do pracy	65
Tabela 4. Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 16 lat i więcej w latach 2004-2020 [%]	76
Tabela 5. Współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w wieku 16 lat i więcej według województw [%]	78
Tabela 6. Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w wieku 16 lat i więcej według województw w latach 2009-2020 [%]	79
Tabela 7. Przyczyny bierności zawodowej w poszczególnych województwach w 2020 roku [%]	81
Tabela 8. Charakterystyka próby	86
Tabela 9. Oszacowania parametrów strukturalnych modelu Coxa	87
Tabela 10. Świadczenia ze środków pomocy społecznej z tytułu niepełnosprawności.....	91
Tabela 11. Badane osoby z niepełnosprawnościami według rodzaju niepełnosprawności, płci i miejsca zamieszkania [%]	98
Tabela 12. Osoby aktywnie poszukujące pracy oraz zarejestrowane w urzędzie pracy	110
Tabela 13. Zmienne objaśniające (Y – poszukiwanie pracy)	112
Tabela 14. Oceny oszacowań dla modelu objaśniającego zmienną „poszukiwanie pracy” – model probitowy (Y – zmienna zerojedynekowa).....	112
Tabela 15. Zmienne objaśniające w modelu regresji logistycznej	118
Tabela 16. Wartości współczynnika V-Cramera	118
Tabela 17. Oszacowany model regresji logistycznej dla wykonywania pracy	119

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Obszary powstawania nierównowagi na rynku pracy	23
Rysunek 2. Rynek pracy w ujęciu klasycznym.....	31
Rysunek 3. Rynek pracy w ujęciu neoklasycznym.....	36
Rysunek 4. Keynesowski system równowagi gospodarczej	40
Rysunek 5. Typologia sposobów zatrudniania opartych na indywidualnym kapitale społecznym	56
Rysunek 6. Aspekty niepełnosprawności w Międzynarodowej klasyfikacji uszkodzeń, niepełnosprawności i uprzedzeń	60
Rysunek 7. Kategorie aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością.....	67
Rysunek 8. Struktura przyczyn bierności zawodowej osób w wieku 15 lat i więcej w Polsce w 2020 roku.....	80
Rysunek 9. Osoby z niepełnosprawnościami zarejestrowane jako bezrobotne według województw i miejsca zamieszkania [%]	85
Rysunek 10. Osoby z niepełnosprawnościami zarejestrowane jako bezrobotne według województw i płci [%]	85
Rysunek 11. Wysokość zasiłku dla bezrobotnych uwzględniająca staż pracy	94
Rysunek 12. Struktura orzeczeń w badanej próbie	97
Rysunek 13. Status na rynku pracy w badanej grupie	100
Rysunek 14. Motywy podejmowania pracy zawodowej.....	101
Rysunek 15. Badani pracujący i niepracujący według miejsca zamieszkania	102
Rysunek 16. Badani niepracujący według czasu pozostawiania bez pracy	103
Rysunek 17. Struktura osób niepracujących ze względu na poziom wykształcenia.....	104
Rysunek 18. Struktura osób niepracujących ze względu na miejsce zamieszkania.....	104
Rysunek 19. Struktura osób z niepełnosprawnościami według poziomu wykształcenia i płci [%] ...	105
Rysunek 20. Struktura badanych pracujących i niepracujących ze względu na poziom wykształcenia	106
Rysunek 21. Ukończone przez osoby ankietowane kierunki studiów wyższych	106
Rysunek 22. Bariery uniemożliwiające podjęcie pracy (liczba wskazań w badanej grupie).....	114
Rysunek 23. Średni dochód netto w gospodarstwie domowym respondenta na jedną osobę miesięcznie	117
Rysunek 24. Znajomość praw i udogodnień dla osób z niepełnosprawnościami	120
Rysunek 25. Instytucje świadczące wsparcie osobom z niepełnosprawnościami	121
Rysunek 26. Rodzaje wsparcia, z których korzystali badani	122

ANEKS

Kwestionariusz ankiety

„Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych”

Szanowni Państwo!

Nazywam się Paulina Stolarczyk i jestem doktorantką na Wydziale Nauk Ekonomicznych Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. Zwracam się do Państwa z uprzejmą prośbą o pomoc w badaniach prowadzonych do mojej rozprawy doktorskiej nt. aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

Ankieta jest anonimowa, a wyniki będą prezentowane w formie zbiorczej. Jeśli Państwo zechcą zapoznać się z wynikami badań, uprzejmie proszę o kontakt mailowy: paulina_stolarczyk@sggw.edu.pl. Sprawniejszy i bardziej preferowany kontakt pod mailem ankieta.niepelnosprawni2017@gmail.com.

Bardzo dziękuję za okazaną pomoc.

Z poważaniem,

Paulina Stolarczyk

1. Jaki jest Pana/Pani status na rynku pracy? (Można zaznaczyć kilka odpowiedzi)

- ☐ Pracownik zatrudniony na etacie
- ☐ Pracownik zatrudniony na umowę o dzieło
- ☐ Pracownik zatrudniony na umowę zlecenie
- ☐ Praca nierejestrowana – brak formalnej umowy
- ☐ Pracujący na własny rachunek/Prowadzę własną działalność gospodarczą. Z jakiego obszaru? Jaką? Proszę wpisać.....
- ☐ Emeryt
- ☐ Rencista
- ☐ Rolnik
- ☐ Uczeń/Student
- ☐ Nie pracuje

2. Czy Pan/Pani pracuje? (odpowieź na to pytanie umożliwi zadanie odpowiednich pytań w dalszym badaniu)

- ☐ Tak
- ☐ Nie

Jeśli zaznaczył(a) Pan/Pani odpowiedź „Nie” proszę przejść do pytania nr 10.

3. Czy pracuje Pan/Pani? (proszę zaznaczyć po jednej odpowiedzi w danym wierszu)

☐ Na otwartym rynku pracy	☐ Na chronionym rynku pracy
☐ Zdalnie w domu	☐ W zakładzie pracy
☐ Fizycznie	☐ Umysłowo
☐ W pracy wymagającej kontaktu z ludźmi	☐ W pracy niewymagającej kontaktu z ludźmi
☐ Na stanowisku specjalisty	☐ Na stanowisku kierowniczym, ☐ Na stanowisku pracownika szeregowego

4. Na jakim stanowisku jest Pan/Pani zatrudniony(a)? (Proszę wpisać stanowisko wielkimi literami)
5. Jak Pan/Pani znalazł(a) pracę?
- ☐ Powiatowy Urząd Pracy
 - ☐ Ogłoszenia w prasie
 - ☐ Internet
 - ☐ Informacja od znajomych/rodziny
 - ☐ Organizacje pozarządowe
 - ☐ Bezpośrednio u pracodawców
 - ☐ Inaczej, jak? Proszę wpisać.....
6. Od jak dawna Pan/Pani pracuje (staż pracy)? (Proszę podać w latach)
7. Co skłania Pana/Panią do pracy? (Możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi)
- ☐ W celu posiadania/otrzymywania środków finansowych (na bieżące koszty utrzymania)
 - ☐ Potrzeba bezpieczeństwa, np. stabilność zatrudnienia, stabilność finansowa, zdrowie
 - ☐ Potrzeba kontaktu z ludźmi, wyjście z domu
 - ☐ Potrzeba bycia potrzebnym np. uznanie
 - ☐ Potrzeba samorealizacji
 - ☐ Inne, jakie? Proszę wpisać.....
8. Czy odczuwa Pan/Pani bariery (architektoniczne, infrastrukturalne, inne) w miejscu pracy?
- ☐ Tak ☐ Nie
- Jeśli zaznaczył(a) Pan/Pani odpowiedź „Nie” proszę przejść do pytania nr 16.*
9. Jeśli tak, to jakie to są bariery? Proszę wypisać i uszeregować bariery w kolejności od najbardziej do najmniej dotkliwych? (1– bardzo duża dotkliwość, 5 – najmniejsza dotkliwość).
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Proszę przejść do pytania nr 16.*
10. Dlaczego Pan/Pani nie pracuje? (Można zaznaczyć kilka odpowiedzi)
- ☐ Stan zdrowia uniemożliwiający podjęcie pracy
 - ☐ Niechęć ze strony pracodawców
 - ☐ Bariery komunikacyjne i architektoniczne
 - ☐ Niechęć ze strony społeczeństwa
 - ☐ Brak odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji
 - ☐ Obawa przed utratą renty, zasiłku
 - ☐ Zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców
 - ☐ Niechęć ze strony rodziny
 - ☐ Nie chcę pracować
 - ☐ Innych przyczyna, jaka? Proszę wpisać.....

11. Ile czasu Pan/Pani nie pracuje?

- ☐ Do 6 miesięcy
- ☐ 6-12 miesięcy
- ☐ 12-24 miesięcy
- ☐ Powyżej 24 miesięcy
- ☐ Nigdy nie pracowałem/ałam

12. Czy jest Pan/Pani zarejestrowany(a) w Powiatowym Urzędzie Pracy?

- ☐ Tak
- ☐ Nie

13. Czy poszukuje Pan/ Pani aktywnie pracy?

- ☐ Tak
- ☐ Nie

Jeśli zaznaczył(a) Pan/Pani odpowiedź „nie” proszę przejść do pytania nr 16 i kolejnych, jeśli zaznaczył(a) Pan/Pani „tak” proszę przejść do pytania nr 14 i kolejnych.

14. W jaki sposób Pan/ Pani poszukuje pracy? (Można zaznaczyć kilka odpowiedzi)

- ☐ Powiatowy Urząd Pracy
- ☐ Ogłoszenia w prasie
- ☐ Internet
- ☐ Informacja od znajomych/rodziny
- ☐ Organizacje pozarządowe
- ☐ Bezpośrednio u pracodawców
- ☐ Inaczej, jak? Proszę wpisać.....

15. Ile godzin tygodniowo poświęca/ przeznacza Pan/Pani na poszukiwanie pracy (Proszę napisać w godzinach)

.....

16. W jaki sposób dostosowuje się Pan/Pani do wymogów rynku pracy? Proszę zaznaczyć i napisać jak, np. jeśli Pan/Pani zaznaczy wariant uczęszczam na kursy i szkolenia zawodowe... kursy językowe oraz proszę ocenić w skali od 1 do 3 ważność danego wariantu pod względem znalezienia pracy (1 – najmniejsza ważność, 3 – największa ważność) (Można zaznaczyć kilka odpowiedzi)

- ☐ Podnoszę wykształcenie (Proszę wpisać jak, np. jakie studia, szkoła)
.....
- ☐ Uczęszczam na kursy i szkolenia zawodowe (Proszę wpisać, jakie kursy, szkolenia)
.....
- ☐ Doszkałam się sam/sama w domu (Proszę wpisać z czego Pan/Pani się doszkała)
.....
- ☐ Inaczej, jak? (Proszę wpisać jak inaczej Pan/Pani się dostosowuje)
.....
- ☐ Nie dostosowuję się

17. Jakie Pan/ Pani napotyka bariery uniemożliwiające podjęcie pracy? Jeśli Pan/Pani pracuje, proszę przejść do pytania nr 19, jeśli Pan/Pani nie pracuje, proszę odpowiadać na pytania po kolei (Można zaznaczyć kilka odpowiedzi)

- ☐ Niechęć pracodawców do osób niepełnosprawnych
- ☐ Brak przystosowanego stanowiska pracy
- ☐ Bariery architektoniczne (niedostosowane budynki, chodniki i sygnalizacja świetlna do potrzeb osób niepełnosprawnych)

- ☐ Bariery związane z transportem (brak dostosowanego transportu do przewozu osób niepełnosprawnych, brak transportu do pracy)
- ☐ Brak pracowników/współpracowników odpowiednio przeszkolonych do kontaktu z osobami niepełnosprawnymi
- ☐ Brak informacji o ofertach pracy do osób niepełnosprawnych
- ☐ Brak akceptacji przez społeczeństwo, dyskryminacja
- ☐ Stan zdrowia uniemożliwiający podjęcie pracy
- ☐ Nie chcę pracować
- ☐ Inne, jakie? Proszę wpisać.....

18. Gdzie Pan/Pani chciał/chciałaby pracować? (proszę zaznaczyć po jednej odpowiedzi w danym wierszu)

☐ Na otwartym rynku pracy	☐ Na chronionym rynku pracy
☐ Zdalnie (w domu)	☐ W zakładzie pracy
☐ Fizycznie	☐ Umysłowo
☐ W pracy wymagającej kontaktu z ludźmi	☐ W pracy niewymagającej kontaktu z ludźmi
☐ Na stanowisku specjalisty	☐ Na stanowisku kierowniczym
	☐ Na stanowisku pracownika szeregowego
☐ Chciałbym/chciałabym prowadzić własną działalność gospodarczą	☐ Nie chcę prowadzić własnej działalności gospodarczą

19. Czy myślał (a) Pan/Pani o założeniu własnej działalności gospodarczej? Jeśli Pan/Pani prowadzi własną działalność proszę przejść do pytania nr 21.

- ☐ Tak
- ☐ Nie

20. Z jakiego powodu nie prowadzi Pan/Pani własnej działalności gospodarczej? (Można zaznaczyć kilka odpowiedzi)

- ☐ Brak środków finansowych
- ☐ Zbyt duża biurokracja
- ☐ Nieznajomość przepisów prawnych
- ☐ Brak pomieszczenia do wykonywania działalności gospodarczej
- ☐ Obawa przed niepowodzeniem
- ☐ Nie chcę prowadzić
- ☐ Stan zdrowia uniemożliwia założenie działalności gospodarczej
- ☐ Inny, jaki? Proszę wpisać.....

21. Czy zna i korzysta Pan/Pani z praw i przywilejów przysługujących osobie niepełnosprawnej (np. ulgi w transporcie, karta parkingowa, możliwość krótszego czasu pracy itp.)?

- ☐ Znam i korzystam
- ☐ Znam, ale nie korzystam
- ☐ Nie znam

22. Czy korzysta Pan/Pani z pomocy poniższych instytucji świadczących wsparcie osobom niepełnosprawnym? (Można zaznaczyć kilka odpowiedzi)

- ☐ Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie (PCPR)
- ☐ Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej (MOPS)

- ☐ Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)
- ☐ Fundacje, stowarzyszenia
- ☐ Osoby prywatne, sponsorzy
- ☐ Rodzina
- ☐ Inne, jakie? Proszę wpisać.....
- ☐ Nie korzystam

23. Z jakiego typu wsparcia Pan/Pani korzysta? (Można zaznaczyć kilka odpowiedzi)

- ☐ Doradztwo zawodowe
- ☐ Kursy doszkalające
- ☐ Wsparcie finansowe na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej
- ☐ Warsztaty Terapii Zajęciowej
- ☐ Zakłady Aktywizacji Zawodowej
- ☐ Korzystam z programów aktywizacyjnych
- ☐ Korzystam z dofinansowania na przystosowanie stanowiska pracy
- ☐ Żadnego
- ☐ Innego, jakie? Proszę wpisać.....

24. Czy jest Pan/Pani członkiem stowarzyszenia, fundacji związanej z aktywizacją zawodową?

- ☐ Tak ☐ Nie

Jeśli zaznaczył(a) Pan/Pani odpowiedź „nie”, proszę przejść do pytania nr 26.

25. Czy członkostwo pomogło Panu/Pani znaleźć pracę?

- ☐ Tak ☐ Nie

26. Czy w codziennym życiu odczuwa Pan/Pani bariery (architektoniczne, infrastrukturalne, inne) np. w dotarciu/w drodze do swojego miejsca pracy?

- ☐ Tak ☐ Nie

Jeśli zaznaczył(a) Pan/Pani odpowiedź „nie”, proszę przejść do pytania nr 28.

27. Jeśli tak, to jakie to są bariery? Proszę wypisać i uszeregować bariery w kolejności od najbardziej do najmniej dotkliwych? (1 – bardzo duża dotkliwość, 5 – najmniejsza dotkliwość)

1.
2.
3.
4.
5.

28. W jakim stopniu Pani/Pan zgadza się z poniższymi stwierdzeniami na temat aktywności osób niepełnosprawnych na rynku pracy

	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam
Warsztaty/szkolenia zwiększają umiejętności					
Pomoc asystenta osoby niepełnosprawnej umożliwia podjęcie pracy					
Brak transportu przystosowanego dla osób niepełnosprawnych uniemożliwia podjęcie pracy					
Możliwość utraty renty zniechęca do podjęcia pracy					
Wśród pracodawców panują stereotypy nt. niepełnosprawnych					
Osoby niepełnosprawne nie wykazują chęci do pracy					

29. Czy posiada Pan/ Pani samochód i prawo jazdy?

- ☐ Posiadam samochód i prawo jazdy
- ☐ Posiadam tylko samochód
- ☐ Posiadam tylko prawo jazdy
- ☐ Nie posiadam samochodu
- ☐ Nie posiadam prawa jazdy

30. Czy posiada Pan/Pani komputer i dostęp do Internetu?

- ☐ Posiadam komputer i mam dostęp do Internetu
- ☐ Posiadam komputer, ale nie mam dostępu do Internetu
- ☐ Nie posiadam komputera oraz nie mam dostępu do Internetu

Metryczka osoby ankietowanej:

- **Płeć:** ☐ kobieta ☐ mężczyzna
- **Miejsce zamieszkania:**
 - ☐ Wieś ☐ Miasto do 5 tys. mieszkańców ☐ Miasto 5-10 tys. mieszkańców
 - ☐ Miasto 11-20 tys. mieszkańców ☐ Miasto powyżej 20 tys. mieszkańców
- **Nazwa powiatu** *Proszę wpisać*.....
- **Wiek:** *Proszę wpisać*.....
- **Wykształcenie:**
 - ☐ Niepełne/Nieukończone podstawowe
 - ☐ Podstawowe
 - ☐ Gimnazjalne
 - ☐ Zasadnicze zawodowe

- ☐ Średnie ogólnokształcące
 - ☐ Średnie zawodowe
 - ☐ Policealne
 - ☐ Wyższe. Jakie? *Proszę wpisać*.....
 - **Zawód (wyuczony)** *Proszę wpisać*.....
 - **Stopień niepełnosprawności/Stan prawny niepełnosprawności**
- | | |
|--|---|
| Wydane przez lekarza orzecznika ZUS: | ☐ orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji
☐ orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji
☐ orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy
☐ orzeczenie o częściowej niezdolności do pracy |
| Wydane przez lekarza orzecznika KRUS: | ☐ Orzeczenia o niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym |
| Powiatowe/miejskie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności | ☐ znaczy stopień /I grupa inwalidzka
☐ umiarkowany stopień/II grupa inwalidzka
☐ lekki stopień/III grupa inwalidzka |
- **Od jak dawna posiada Pan/Pani orzeczenie?** *Proszę wpisać w latach*
 - **Czy orzeczenie jest przyznane?**
 - ☐ Bezterminowo ☐ Terminowo (na ile lat?).....
 - **Jeśli jest Pan/Pani osobą niepełnosprawną, to czy ta niepełnosprawność była?**
 - ☐ Wrodzona
 - ☐ Nabyta, w wyniku wypadku
 - ☐ Nabyta, w wyniku choroby
 - **Jaki jest Pana/Pani charakter (rodzaj) niepełnosprawności? (Można zaznaczyć kilka odpowiedzi)**
 - ☐ Niepełnosprawność ruchowa
 - ☐ Niepełnosprawność intelektualna, np. upośledzenie umysłowe i choroby psychiczne umysłowe
 - ☐ Niepełnosprawność związana z chorobami neurologicznymi
 - ☐ Niepełnosprawność narządu wzroku, słuchu, mowy
 - ☐ Niepełnosprawność związana z chorobami narządów wewnętrznych, np. układu oddechowego i krążenia, układu pokarmowego itp.
 - ☐ Inna, jaka? *Proszę wpisać*.....
 - **Czy korzysta Pan/Pani z zasiłku dla bezrobotnych?**
 - ☐ Tak ☐ Nie
 - **Czy pobiera Pan/Pani rentę ze względu na niezdolność do pracy?**
 - ☐ Tak ☐ Nie
 - **Czy pobiera Pan/Pani zasiłek z pomocy społecznej?**

☐ Tak ☐ Nie

- **Proszę wpisać liczbę osób w Pana/Pani gospodarstwie domowym:**

.....

- **Jaki jest średni dochód netto („na rękę”) w Pana/Pani gospodarstwie domowym na jedną osobę miesięcznie:**

.....

- **Jaki jest średni dochód netto („na rękę”) w Pana/Pani gospodarstwie domowym na jedną osobę miesięcznie: (Proszę zaznaczyć odpowiedni przedział)**

☐ < 750

☐ 751-1500

☐ 1501-2250

☐ 2251-3000

☐ > 3000

- **Jaka jest Pana/Pani struktura dochodów? Proszę wypisać i określić w procentach, jaką część dochodów stanowią poszczególne części. *Możliwość wpisania (np. wynagrodzenie 70%, renta 30%)***

☐

☐

☐

☐

☐

Dziękuję bardzo za poświęcony czas i wypełnienie ankiety !

Tabela 1. Liczba niepełnosprawnych i ludność ogółem zarejestrowana w urzędach pracy w poszczególnych powiatach 2012-2017* [w osobach]

Powiat	Osoby z niepełnosprawnościami						Ogółem populacja**					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2012	2013	2014	2015	2016	2017
MAZOWIECKIE	10054	10623	10 405	9 576	8 469	7 007	261873	272573	239372	206951	180441	147061
Powiat białobrzeski	45	41	32	35	31	35	2313	2070	1774	1477	1388	1104
Powiat ciechanowski	194	195	205	197	170	124	5598	5717	5157	4958	4324	3557
Powiat garwoliński	84	91	89	54	58	52	5881	6338	5936	5513	4751	4188
Powiat gostyniński	119	136	145	129	110	114	4218	4320	3831	3217	3185	2761
Powiat grodziski	136	157	127	120	102	63	2374	2348	2036	1791	1371	1082
Powiat grójecki	103	79	78	75	71	52	3651	3462	2621	1911	1424	1039
Powiat kozienicki	113	125	126	118	101	79	4824	4849	4092	3375	3071	2684
Powiat legionowski	182	190	162	163	134	98	4410	4861	4471	3782	3442	2410
Powiat lipski	109	124	142	126	101	77	2726	2672	2385	2138	1982	1732
Powiat łosicki	55	51	78	72	55	53	1895	1856	1732	1539	1253	939
Powiat makowski	96	102	84	83	89	81	4783	4802	4258	3765	3526	3382
Powiat miński	232	274	288	273	278	224	5098	5612	4703	3846	2958	2390
Powiat mławski	189	185	166	194	147	116	4434	4646	3679	3470	2606	1972
Powiat nowodworski	209	194	215	167	127	98	3496	3624	3421	2822	2427	1805
Powiat ostrołęcki	135	130	147	143	120	118	5949	6028	5481	4855	4575	3724
Powiat ostrowski	227	247	230	224	204	176	5076	4910	4000	3452	3209	2660
Powiat otwocki	146	173	181	163	133	102	4278	4159	3541	2950	2662	2297
Powiat piaseczyński	182	228	225	200	166	161	5759	5824	5336	4861	4394	3680
Powiat płocki	238	266	259	227	188	154	7529	7932	7047	6116	5475	4663
Powiat płoński	194	205	197	175	144	103	5918	6000	5421	4878	4233	3516
Powiat pruszkowski	215	195	196	171	173	146	4824	5310	4505	4058	3561	2751
Powiat przasnyski	147	136	146	116	115	120	3407	3661	3200	2834	2461	1947
Powiat przysuski	106	99	89	84	93	73	5540	5495	4793	4632	4201	3673
Powiat pułtuski	114	101	107	86	70	63	4747	4814	4487	4036	3689	2645
Powiat radomski	423	456	434	443	398	322	16648	16527	14400	13181	11521	9724
Powiat siedlecki	146	164	173	166	158	132	3393	3733	2910	2557	2157	1823
Powiat sierpecki	254	233	230	209	191	167	4481	4445	4048	3603	3478	3085
Powiat sochaczewski	125	127	123	94	102	90	3840	3904	3586	2932	2762	2294
Powiat sokołowski	106	133	124	130	106	85	2674	2767	2538	2121	1829	1458
Powiat szydlowiecki	211	206	173	179	168	116	5730	5977	5046	4438	4080	3650
Powiat warszawski zachodni	71	75	86	77	84	60	3176	3465	2915	2286	1717	1341
Powiat węgrowski	107	104	137	98	100	81	3946	3984	3435	2796	2398	1743
Powiat wołomiński	243	270	273	253	218	186	11343	12601	11342	9806	8642	6490
Powiat wyszkowski	170	156	169	146	118	103	4251	4065	3003	2343	1985	1514
Powiat zwolenński	57	66	74	63	62	48	3326	3500	3111	2829	2217	1680
Powiat żuromiński	80	96	96	93	75	55	3977	4031	3566	3256	2823	2482
Powiat żyrardowski	199	209	211	183	160	141	3847	4210	3957	3541	3339	2804
Powiat m.Ostrołęka	220	211	207	195	189	142	3787	3856	3541	3116	2992	2493
Powiat m.Płock	494	524	473	431	323	253	7764	7814	7068	5952	4991	4253
Powiat m.Radom	1 351	1 351	1 229	1139	1035	920	19761	19778	17324	15706	13673	11211
Powiat m.Siedlce	250	280	266	232	213	194	3951	4002	3048	2538	2246	1789
Powiat m. st. Warszawa	1 977	2 238	2 213	2050	1789	1430	47250	52604	46627	37674	31423	24626

*2012 jest pierwszym rokiem dostępnym dla osób niepełnosprawnych w BDL.

** Ogółem populacja – z wyłączeniem osób niepełnosprawnych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL.

Tabela 2. Osoby z niepełnosprawnościami zarejestrowane jako bezrobotne według miejsca zamieszkania i płci w województwie mazowieckim

Powiaty	Ogółem		Miasta		Wieś		Mężczyźni		Kobiety	
	liczba	udział	liczba	udział	liczba	udział	liczba	udział	liczba	udział
Mazowieckie	7007	100,0	4684	66,8	2323	33,2	3911	55,8	3096	44,2
Białobrzeski	35	0,5	10	28,6	25	71,4	19	54,3	16	45,7
Ciechanowski	124	1,8	80	64,5	44	35,5	71	57,3	53	42,7
Garwoliński	52	0,7	16	30,8	36	69,2	29	55,8	23	44,2
Gostyniński	114	1,6	51	44,7	63	55,3	61	53,5	53	46,5
Grodziski	63	0,9	37	58,7	26	41,3	30	47,6	33	52,4
Grójecki	52	0,7	30	57,7	22	42,3	28	53,8	24	46,2
Kozienicki	79	1,1	27	34,2	52	65,8	42	53,2	37	46,8
Legionowski	98	1,4	63	64,3	35	35,7	62	63,3	36	36,7
Lipski	77	1,1	17	22,1	60	77,9	47	61,0	30	39,0
Łosicki	53	0,8	17	32,1	36	67,9	34	64,2	19	35,8
Makowski	81	1,2	34	42,0	47	58,0	39	48,1	42	51,9
Miński	224	3,2	112	50,0	112	50,0	143	63,8	81	36,2
Mławski	116	1,7	72	62,1	44	37,9	59	50,9	57	49,1
Nowodworski	98	1,4	48	49,0	50	51,0	56	57,1	42	42,9
Ostrołęcki	118	1,7	6	5,1	112	94,9	69	58,5	49	41,5
Ostrowski	176	2,5	77	43,8	99	56,3	100	56,8	76	43,2
Otwocki	102	1,5	80	78,4	22	21,6	60	58,8	42	41,2
Piaseczyński	161	2,3	83	51,6	78	48,4	86	53,4	75	46,6
Płocki	154	2,2	14	9,1	140	90,9	72	46,8	82	53,2
Płoński	103	1,5	43	41,7	60	58,3	57	55,3	46	44,7
Pruszkowski	146	2,1	104	71,2	42	28,8	79	54,1	67	45,9
Przasnyski	120	1,7	72	60,0	48	40,0	73	60,8	47	39,2
Przysuski	73	1,0	20	27,4	53	72,6	40	54,8	33	45,2
Puławski	63	0,9	32	50,8	31	49,2	33	52,4	30	47,6
Radomski	322	4,6	62	19,3	260	80,7	165	51,2	157	48,8
Siedlecki	132	1,9	4	3,0	128	97,0	66	50,0	66	50,0
Sierpecki	167	2,4	74	44,3	93	55,7	67	40,1	100	59,9
Sochaczewski	90	1,3	47	52,2	43	47,8	43	47,8	47	52,2
Sokołowski	85	1,2	42	49,4	43	50,6	44	51,8	41	48,2
Szydłowiecki	116	1,7	31	26,7	85	73,3	65	56,0	51	44,0
Warszawski Zachodni	60	0,9	19	31,7	41	68,3	38	63,3	22	36,7
Węgrowski	81	1,2	25	30,9	56	69,1	51	63,0	30	37,0
Wołomiński	186	2,7	116	62,4	70	37,6	108	58,1	78	41,9
Wyszkowski	103	1,5	37	35,9	66	64,1	58	56,3	45	43,7
Zwoleniński	48	0,7	10	20,8	38	79,2	30	62,5	18	37,5
Żuromiński	55	0,8	23	41,8	32	58,2	33	60,0	22	40,0
Żyrardowski	141	2,0	110	78,0	31	22,0	79	56,0	62	44,0
M.Ostrołęka	142	2,0	142	100,0	0	0,0	76	53,5	66	46,5
M.Płock	253	3,6	253	100,0	0	0,0	116	45,8	137	54,2
M.Radom	920	13,1	920	100,0	0	0,0	539	58,6	381	41,4
M.Siedlce	194	2,8	194	100,0	0	0,0	119	61,3	75	38,7
M. St. Warszawa	1430	20,4	1430	100,0	0	0,0	825	57,7	605	42,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MPiPS-07 II półrocze 2017.

Tabela 3. Zmienne objaśniające uwzględnione w modelu

Wyszczególnienie		Częstości
Niepełnosprawność	0 – Nie	82,7%
	1 – Tak	17,3%
Płeć	0 – kobieta	59,6%
	1 – mężczyzna	40,4%
Miejsce zamieszkania	miejsce zamieszkania pow. 500 tys. mieszkańców	14,8%
	miejsce zamieszkania od 200 tys. do 500 tys. mieszkańców	5,7%
	miejsce zamieszkania od 100 tys. do 200 tys. mieszkańców	2,2%
	miejsce zamieszkania od 20 tys. do 100 tys. mieszkańców	16,9%
	miejsce zamieszkania poniżej 20 tys. do 100 tys. mieszkańców	9,6%
	miejsce zamieszkania – wieś	50,8%
Wiek	poniżej 30 lat	9%
	od 30 do 40 lat	8,2%
	od 41 do 50 lat	5,8%
Stan cywilny	żonaty/zamężna	57,3%
	kawaler/panna	13,5%
Znajomość języka angielskiego		6,8%
Nabycie nowych kwalifikacji		4,6%
Liczba osób w gospodarstwie domowym	poniżej 3 os.	64,3%
	powyżej 3 os.	35,7%
Wykształcenie	wyższe	13,8%
	średnie	54,8%
	podstawowe*	30,6%

*W zakresie wykształcenia podstawowego mieści się również wykształcenie na poziomie gimnazjalnym.
 Źródło: obliczenia i opracowanie własne na podstawie danych z *Diagnozy społecznej* 2015.

