

Bogusława DOBROWOLSKA¹
Edyta GWARDA-GRUSZCZYŃSKA²

CZYNNIKI POZAPŁACOWE MOTYWUJĄCE DO PRACY OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE W ŚWIETLE BADAŃ KWESTIONARIUSZOWYCH³

Aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w Polsce determinuje wiele czynników. W przypadku tej grupy uczestników rynku pracy wydaje się, że w odróżnieniu od osób pełnosprawnych, większe znaczenie mogą mieć czynniki pozapłacowe. Identyfikację czynników wpływających na poziom aktywności osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce można przeprowadzić na trzech płaszczyznach. Pierwsza dotyczy jednostki, a zatem osoby niepełnosprawnej, która podejmuje decyzję o byciu aktywną bądź bierną zawodowo; druga – instytucji wspierających i koordynujących działania skierowane do osób z niepełnosprawnością; a trzecia relacji rząd – pracodawca, który jest skłonny zatrudnić osobę z niepełnosprawnością.

Celem artykułu jest wskazanie czynników motywujących osoby z niepełnosprawnością do pracy w Polsce, a także wskazanie zależności pomiędzy tymi czynnikami a cechami społeczno-demograficznymi osób niepełnosprawnych (tj. płeć, wiek, miejsce zamieszkania (miasto/wieś), wykształcenie, liczba mieszkańców w miejscu zamieszkania, czas orzeczenia o niepełnosprawności i stopień niepełnosprawności). Zaprezentowana w artykule analiza została oparta o wyniki badań kwestionariuszowych przeprowadzonych na losowej próbie 223 członków portali społecznościowych osób z niepełnosprawnością.

Przeprowadzone badania pokazują, że czynnikami najbardziej motywującymi osoby niepełnosprawne do podjęcia pracy są głównie czynniki pozapłacowe tj.: dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, pewność zatrudnienia, dobra atmosfera, elastyczny czas pracy, niski poziom stresu i jasne zadania do wykonania. Badanie kwestionariuszowe pokazało również, że istnieje statystycznie istotna zależność między czynnikami motywują-

¹ Dr Bogusława Dobrowolska, Katedra Statystyki Ekonomicznej i Społecznej, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki, ul. Rewolucji 1905 r. nr 41/43, 90-214 Łódź; e-mail: boguslawa.dobrowolska@uni.lodz.pl

Bogusława Dobrowolska, PhD, Department of Economic and Social Statistics, Faculty of Economy and Sociology, University of Lodz, ul. Rewolucji 1905 r. nr 41/43, 90-214 Łódź; e-mail: boguslawa.dobrowolska@uni.lodz.pl

² Dr hab. Edyta Gwarda-Gruszczyńska, Katedra Zarządzania, Wydział Zarządzania, Uniwersytet Łódzki, ul. Matejki 22/26, 90-237 Łódź, autor korespondencyjny, e-mail: edyta.gwarda@uni.lodz.pl

Edyta Gwarda-Gruszczyńska, DSc, PhD, Department of Management, Faculty of Management, University of Lodz, ul. Matejki 22/26, 90-237 Łódź, corresponding author, e-mail: edyta.gwarda@uni.lodz.pl

³ Treści wyrażone w artykule są opiniami autorek i nie przedstawiają stanowiska organów Narodowego Banku Polskiego.

Projekt pt. Forum Dyskusyjne – Pomiar i ocena zjawisk ekonomicznych i społecznych (MASEP2017) realizowany jest z Narodowym Bankiem Polskim w ramach edukacji ekonomicznej.

cymi osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia a cechami społeczno-demograficznymi niepełnosprawnych. W artykule przeprowadzono analizy korelacji między cechami społeczno-demograficznymi badanych respondentów a trzema czynnikami najbardziej motywującymi osoby niepełnosprawne do podjęcia pracy tj. dostosowaniem stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, pewnością zatrudnienia oraz dobrą atmosferą w pracy.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność, motywacja, zatrudnienie.

1. WPROWADZENIE

Osoby niepełnosprawne są jedną z najbardziej wykluczonych grup na rynku pracy. Tymczasem aktywność zawodowa jest jednym z najlepszych sposobów na wyjście z izolacji, często również biedy. Podjęcie zatrudnienia przez osobę niepełnosprawną wpływa pozytywnie na ogólną poprawę jakości życia, ma ogromne znaczenie rehabilitacyjne i terapeutyczne. Umożliwia integrację w społeczeństwie, daje poczucie własnej wartości oraz niezależności ekonomicznej i osobistej. Dlatego tak bardzo ważne jest ograniczanie nie tylko barier architektonicznych i finansowych, ale przede wszystkim mentalnych. Konieczna jest zmiana postaw społecznych w stosunku do osób dotkniętych inwalidztwem. Niepełnosprawni muszą być postrzegani jako pełnowartościowe osoby w każdej dziedzinie życia, przede wszystkim w sferze zawodowej. Na trudną sytuację osób dotkniętych inwalidztwem na rynku pracy wpływ mają również postawy samych zainteresowanych. Problemem jest przede wszystkim niska samoocena, brak wiary w siebie oraz lęk przed zmianą.

Dla zwiększenia szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy konieczna jest popularyzacja wśród pracodawców informacji o instrumentach finansowych, z których mogą korzystać pracodawcy decydujący się na zatrudnienie osoby dotkniętej inwalidztwem⁴. Ważne wydaje się być również poznanie czynników, które mogą osoby niepełnosprawne zachęcić do podjęcia zatrudnienia.

Celem artykułu jest wskazanie czynników motywujących osoby z niepełnosprawnością do pracy w Polsce, a także wskazanie zależności pomiędzy tymi czynnikami a cechami społeczno-demograficznymi osób niepełnosprawnych (tj. płeć, wiek, miejsce zamieszkania (miasto/wieś), wykształcenie, liczba mieszkańców w miejscu zamieszkania, czas orzeczenia o niepełnosprawności i stopień niepełnosprawności). Zaprezentowana w artykule analiza została oparta o wyniki badań kwestionariuszowych przeprowadzonych na losowej próbie 223 członków portali społecznościowych osób z niepełnosprawnością. Badanie zostało przeprowadzone w dniach 6–19.03.2017 roku. Badani respondenci wypełnili ankietę w wersji elektronicznej skierowaną do nich poprzez platformę survio.com.

2. NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ I JEJ ISTOTA

W literaturze przedmiotu można spotkać wieloaspektowe definicje osoby niepełnosprawnej. Jest to z pewnością efekt złożoności podejmowanej problematyki, dotyczy bowiem różnych sfer życia człowieka. Jedną z pierwszych definicji niepełnosprawności, choć kilkakrotnie zmienianą, jest obecnie prawnie funkcjonująca na arenie międzynarodowej

⁴ Przede wszystkim przysługujące przedsiębiorstwom prawo do zwrotu kosztów przystosowania stanowisk pracy, adaptacji pomieszczeń i urządzeń do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz możliwość ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzenia takich pracowników.

definicja opracowana w roku 2001 przez Międzynarodową Organizację Pracy dla celów rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych, zgodnie z którą: „niepełnosprawność to utrudnienie, ograniczenie lub uniemożliwienie aktywności człowieka i jego uczestnictwa w życiu społecznym”⁵. Skoro niepełnosprawność to pewnego rodzaju ograniczenie dla osoby, której dotyczy, niezbędne stało się przeprowadzenie kompleksowej analizy, która pozwoliłaby udzielić odpowiedzi na pytanie: „jak zmniejszyć występowanie uszkodzeń prowadzące do niepełnosprawności oraz jak przyspieszyć rehabilitację osób niepełnosprawnych”⁶. Tego typu badania przeprowadzają eksperci Banku Światowego, którzy poprzez wielorakie analizy wskazują, jak pomóc osobom niepełnosprawnym wykorzystać w pełni możliwości, jakie posiadają oraz jak chronić poziom życia tych, którzy nie mogą pracować w związku z poważnymi ograniczeniami sprawności. Z punktu widzenia analizowanego tematu istotna wydaje się również definicja niepełnosprawności zamieszczona w Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych⁷ z 1997 roku, według której osoby niepełnosprawne to te, których „sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi, które mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji”. Podobną definicję osoby niepełnosprawnej zawiera ratyfikowana przez Prezydenta RP w dniu 6 września 2012 r. Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych⁸. Art. 1 wskazuje, że osoby niepełnosprawne to te, które „mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną (...) co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami”.

Z punktu widzenia krajowych przepisów prawa ważna jest ustawa z 28 czerwca 2012 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw⁹, a także Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.¹⁰. Mimo wielu poprawek zawartych w ustawie z 28 czerwca 2012 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw faktycznie nie zmieniła się definicja osoby niepełnosprawnej określona w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹¹. W myśl jej zapisów „niepełnosprawną jest osoba, której stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo

⁵ B. Kołaczek, *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2010, s. 43.

⁶ M. Brodwin, L. Orange, *Attitudes toward disability [w:] Rehabilitation services: An introduction for the human services professional, MO: Aspen Professional Services*, red. J.D. Andrew, C.W. Faubion, Osage Beach 2008, s. 180.

⁷ Karta Praw Osób Niepełnosprawnych została przyjęta przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 1 sierpnia 1997r. i została opublikowana w Monitorze Polskim (M.P. z dnia 13.08.1997 r., nr 50, poz. 475).

⁸ Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, Nowy Jork, 2006 oraz ustawa z 15 czerwca 2012 r. o ratyfikacji Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2012 r., poz. 882).

⁹ Ustawa z 28 czerwca 2012 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 r., poz. 986 ze zm.).

¹⁰ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483).

¹¹ Art. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 1997 r., nr 123, poz. 776 ze zm.).

utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności wykonywanie pracy zawodowej”. Z kolei zapisy zawarte w Konstytucji RP podkreślają prawo osób niepełnosprawnych do świadczeń ze strony państwa oraz pracy na otwartym lub chronionym rynku pracy. W art. 69. Konstytucji RP istnieje zapis: „władze publiczne zobowiązane są udzielać pomocy nie tylko w zabezpieczeniu egzystencji i szczególnej opieki zdrowotnej, ale także winny pomagać w przysposobieniu do pracy osoby niepełnosprawne”. Owe prawo do pracy dla osób niepełnosprawnych znalazło swoje odzwierciedlenie w uchwalonej przez Sejm RP Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych. Zgodnie z § 1. Karty „Sejm Rzeczypospolitej Polskiej uznaje, że osoby niepełnosprawne, czyli osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna czy umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia (...) pracę (...) mają prawo do niezależnego, samodzielnego życia”, a w § 6 wskazuje, że „mają prawo do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz do korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność tego wymaga (nabywają) prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych”.

I choć w Polsce, z punktu widzenia przepisów obowiązującego prawa, sytuacja osób z niepełnosprawnością jest zgodna z obowiązującymi standardami prawa europejskiego to jednak nieliczna grupa jest aktywna na rynku pracy. Według wyników reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), prowadzonego przez GUS, w roku 2016 odnotowano średniorocznie 1773 tys. osób w wieku produkcyjnym, które posiadały orzeczony stopień niepełnosprawności¹². Uwzględniając tylko dane dotyczące aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce w roku 2016 zauważamy, że współczynnik aktywności zawodowej wynosił 26,8%; wskaźnik zatrudnienia 23,7%, zaś stopa bezrobocia 11,6%. Dla porównania, ww. mierniki dla osób sprawnych w Polsce kształtowały się w roku 2016 odpowiednio: 79,4%; 74,5% i 6,2%¹³. Bez wątpliwości aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych różni się znacząco od aktywności zawodowej ogółu ludności w Polsce, w tym również osób sprawnych¹⁴. Z jednej strony znacząca grupa niepełnosprawnych to osoby bierne zawodowo – 73,1% w roku 2016 (np. w roku 2012 stanowiły one około 72,5%, w roku 2013 – 72,7% osób niepełnosprawnych, a w roku 2014 już 72,8%)¹⁵.

Z drugiej strony są i tacy, którzy wykazują aktywność zawodową, niestety, nie mogą znaleźć pracy ani na lokalnym, ani na regionalnym rynku pracy, w rezultacie znacząca część z nich jest grupą defaworyzowaną na rynku pracy. Niepełnosprawność jest z pewnością sytuacją trudną, bowiem jednostka w swym działaniu napotyka przeszkody lub odczuwa brak impulsów potrzebnych do wykonania zadania. Do takich przeszkód mogą m.in. należeć niekorzystny stan zdrowia czy nieodpowiedni dobór pracy¹⁶. Co więcej, często osoba niepełnosprawna znajduje się w sytuacji deprawacji, która oznacza, że jest pozbawiona czegoś, co jest potrzebne do normalnego życia¹⁷. Powoduje to zmiany psychiczne, w tym:

¹² www.niepelnosprawni.gov.pl (dostęp: 21.06.2017 r.).

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ D. Kobus-Ostrowska, *Economic activity of disabled people and their development opportunities* [w:] *Social aspects of market economy*, red. P. Ucieklak-Jeż, Częstochowa 2011, s. 235–253.

¹⁵ www.niepelnosprawni.gov.pl (dostęp: 23.06.2017 r.).

¹⁶ S. Byra, M. Parchomiuk, *Satysfakcja z pracy u osób niepełnosprawnych o różnym poziomie identyfikacji z zawodem*, „Polityka Społeczna” 2011, nr 4, s. 20–26.

¹⁷ J. Jaworski, *Praca dla osób niepełnosprawnych w zwalczaniu ich wykluczenia społecznego: ocena polskiego systemu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2009, s. 32.

zubożenie zainteresowań, zaburzenia uwagi i pamięci, spowolnienie psychoruchowe, zubożenie emocjonalne. Jeśli deprawacje dotyczą życia społecznego, wówczas powodują osamotnienie i zachwianie poczucia własnej wartości. Szczególnie niebezpieczne są zmiany w postrzeganiu własnej osoby, jeśli dotyczą obniżenia samooceny wskutek inwalidztwa. Jednakże, poczucie niższości w dużym stopniu zależy od osobowości jednostki, a szczególnie od tego, w jakim środowisku przebywała oraz z jakimi spotykała się postawami społecznymi po zaistnieniu inwalidztwa. Osoby niepełnosprawne czasami przepełnione są uczuciami żalu, bezradności, rozpacz, przygnębienia i zbyt silnie bronią się przed zmianami. Poczucie pustki potęguje jeszcze przekonanie o swej bezradności nawet wobec najprostszycy czynności.

3. DETERMINANTY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W POLSCE

Aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w Polsce determinuje wiele czynników. Pierwszym z nich jest stopień niepełnosprawności. Im głębsze upośledzenie, tym trudniej jest osobie niepełnosprawnej znaleźć pracę (bez pomocy rodziny i wsparcia powołanych do tego instytucji), choć i tu zdarzają się wyjątki.

Drugim ważnym czynnikiem determinującym aktywność zawodową osoby niepełnosprawnej jest jej postawa wobec pracy. Faktycznie potrzeba pracy bądź jej negacja kształtowana była w osobowości jednostki już w okresie dzieciństwa, a następnie ewoluowała wraz z okresem dojrzewania¹⁸. Jeśli w dzieciństwie bezgranicznie chroniono daną osobę, wręcz wpajano jej, iż posiadana niepełnosprawność dyskwalifikuje do podjęcia i utrzymania pracy, to w momencie osiągnięcia dojrzałości osoba niepełnosprawna wyżyła się potrzeby nie tylko szukania pracy, ale także nabywania nowych umiejętności. Stąd bierze się wyuczona bezradność a następnie bierność zawodowa. Jeśli do tego dodamy obawę przed utratą prawa do świadczenia, np. renty socjalnej, wówczas nie powinien dziwić fakt, że tak wiele osób niepełnosprawnych legitymujących się umiarkowanym lub lekkim stopniem niepełnosprawności wycofało się z rynku pracy, przestało w nim uczestniczyć.

Trzecim, niezwykle istotnym czynnikiem, jest akceptacja środowiska (tu autorki mają na myśli nie tylko najbliższą rodzinę osoby niepełnosprawnej, ale również inne osoby niepełnosprawne znajdujące się w bliższym otoczeniu jednostki oraz stosunek społeczeństwa do osób niepełnosprawnych). Rehabilitacja osoby niepełnosprawnej poprzez pracę jest możliwa tylko wówczas, gdy zauważy ona, że jest akceptowana, doceniana, a w sytuacjach kryzysowych znajdzie niezbędne wsparcie u innych.

Czwartym czynnikiem, stanowiącym niejako wzmocnienie dla aktywności osoby niepełnosprawnej, jest pozytywna opinia innych (dotkniętych niepełnosprawnością), potwierdzająca wartość pracy u danego pracodawcy, a zatem takiego, o którym inni niepełnosprawni wypowiadają się pozytywnie, np. na forach internetowych czy w kontaktach bezpośrednich. Można tu zauważyć pewną socjologiczną zależność. Otóż, im więcej pozytywnych zachowań wśród pracodawców zauważą niepełnosprawni, tym chętniej będą

¹⁸ W. Ratajczyk, *Osoby niepełnosprawne a wykluczenie społeczne – bariery dostępu do pracy* [w:] *Wykluczenie społeczne*, red. L. Frąckiewicz, Katowice 2005, s. 43.

podejmować pracę i tym większą potrzebę podwyższania kwalifikacji i nabywania nowych umiejętności będą odczuwać¹⁹.

Nie do przecenienia jest tu również rola wielu instytucji koordynujących proces szkoleń dla osób niepełnosprawnych czy wręcz podejmujących działania w zakresie ich aktywizacji. To one stanowią drugą płaszczyznę, która powinna łączyć potrzeby pracodawców i możliwości niepełnosprawnych pracowników. Szczególnym zadaniem organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych jest tworzenie warunków do aktywnego rozwoju tych osób²⁰. Zasadne wydaje się kreowanie potrzeby podjęcia pracy już na etapie edukacji, a następnie jak najszybsze objęcie osoby niepełnosprawnej doradztwem zawodowym. Tworzenie warunków do rozwoju powinno odbywać się również poprzez wpływanie na wprowadzenie zmian w zakresie obowiązującego prawa tak, aby uwzględniając potrzeby pracodawców, dać szansę pracy osobom niepełnosprawnym (jako pracownikom najemnym lub osobom prowadzącym działalność gospodarczą).

Należy również zauważyć, że postawa pracodawców wobec osób niepełnosprawnych jest wzmocniona lub osłabiona poprzez systemem dostępnych ulg, zwolnień w związku z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych bądź doposażeniem dla nich stanowiska pracy. Nie bez znaczenia jest tu potrzeba jasnych przepisów i pewności ich stabilności. Ulgi i zwolnienia dla pracowników spełnią swoją rolę tylko wówczas, gdy przedsiębiorca będzie miał gwarancję skorzystania z nich i gdy zatrudnienie osoby niepełnosprawnej będzie dla niego „dobroczynnym” priorytetem. Dodatkowo, „promowaniu zatrudnienia osób niepełnosprawnych służą trzy podstawowe mechanizmy ekonomiczne: system zachęt finansowych dla pracodawców na otwartym rynku pracy, tworzenie i wspieranie finansowe zakładów aktywności zawodowej oraz wsparcie finansowe osób niepełnosprawnych podejmujących pracę na własny rachunek”²¹.

4. CZYNNIKI MOTYWUJĄCE DO PRACY OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE W ŚWIETLE BADAŃ KWESTIONARIUSZOWYCH

Zaprezentowana w artykule analiza zostanie oparta o wyniki badań kwestionariuszowych przeprowadzonych na próbie 223 członków portali społecznościowych osób z niepełnosprawnością. Badanie zostało przeprowadzone w dniach 6–19.03.2017 roku. Badani respondenci to osoby z niepełnosprawnością: pracujące, bezrobotne oraz biernie zawodowo, które wypełniły ankietę elektroniczną skierowaną do nich poprzez platformę survio.com. Badaniem objęto osoby niepełnosprawne powyżej 18. roku życia. Najliczniejsza grupę (25% respondentów) stanowiły osoby w wieku 35–44 lat. Równie liczne były grupy w wieku 25–34 lat oraz 45–54 lat. Respondenci z trzech analizowanych grup wiekowych, tj. w wieku 25–54 stanowili ponad 71% badanych ogółem. W strukturze badanych respondentów były zarówno kobiety (56% badanych osób) jak i mężczyźni. Badani respondenci najczęściej charakteryzowali się wykształceniem zasadniczym zawodowym (35% badanych). Niemal co piąty uczestnik badania deklarował wykształcenie średnie zawodowe,

¹⁹ L. Frąckiewicz, *Demograficzno-społeczne problemy osób niepełnosprawnych*, „Polityka Społeczna” 2003, nr 4/325, s. 67–69.

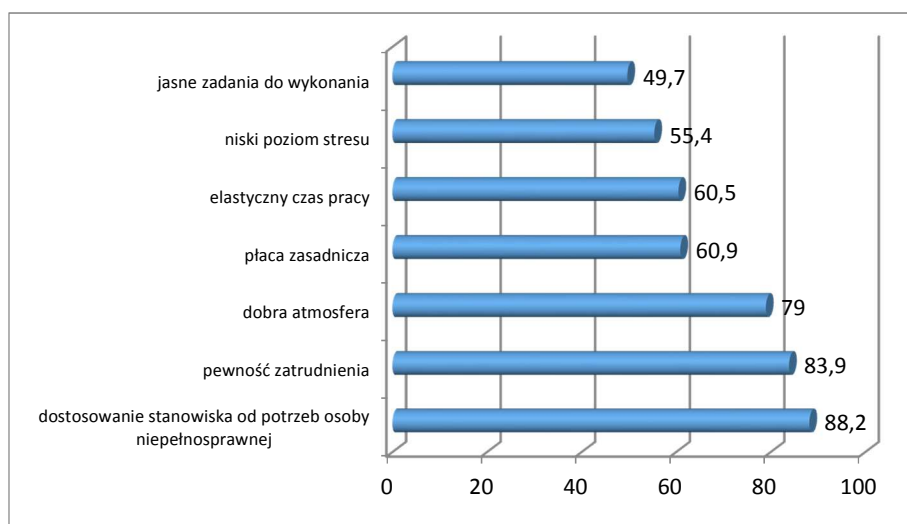
²⁰ M. Bohdziewicz-Lulewicz, J. Sutula, *Ekonomia społeczna jako instrument rozwoju regionu oraz społeczności lokalnych*, „Ekonomia Społeczna” 2012, nr 2, s. 51–63.

²¹ B. Kołaczek, *Metody aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej*, „Polityka Społeczna” 2000, nr 7/316, s. 7–10.

a osoby z wykształceniem wyższym stanowiły tylko 13,9% respondentów. Z punktu widzenia miejsca zamieszkania 57% respondentów to mieszkańcy miast, a 43% to mieszkańcy wsi. Ponad 35,8% uczestników badania to osoby zamieszkujące w średniej wielkości miastach liczących od 25 do 100 tys. osób.

Struktura przebadanej próby, ze względu na wymienione wyżej cechy społeczno-demograficzne nie jest znacząco podobna do struktury populacji generalnej, czyli osób niepełnosprawnych w Polsce. Wynika to ze specyfiki badania, kwestionariusz ankiety był kierowany drogą elektroniczną do osób niepełnosprawnych aktywnych na portalach społecznościowych. W celu wykazania podobieństwa struktury próby do populacji dla kilku kluczowych zmiennych przeprowadzono test losowości próby, który stosuje się m.in. do sprawdzenia, czy wyniki eksperymentu spełniają postulat losowości próby. Wykorzystano w tym celu test serii (zwany też testem serii Stevensa lub testem serii Walda-Wolfowitza). Wyniki badania potwierdziły losowość próby dla kilku kluczowych zmiennych. Powyższe przesłanki upoważniają do wykorzystania w pracy metod wnioskowania statystycznego. W takim przypadku bardzo ważnym jest, aby z ostrożnością formułować wnioski wykraczające poza naszą grupę badaną, gdyż nie stanowi ona reprezentatywnej próby całej populacji.

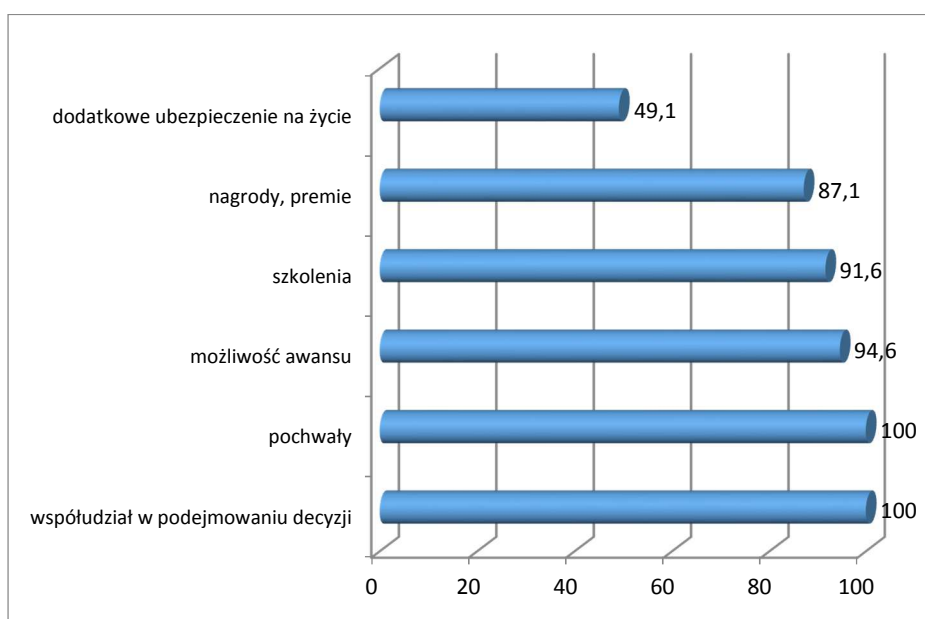
Wyniki przeprowadzonych badań kwestionariuszowych (por. wykres 1) wskazują, że czynnikami najbardziej motywującymi osoby niepełnosprawne do podjęcia pracy są głównie czynniki pozapłacowe, tj. dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej (88,2% wskazań), pewność zatrudnienia (83,9%), dobra atmosfera (79%). Ważny czynnik ekonomiczny jakim jest płaca zasadnicza, zajęła w tym rankingu dopiero czwartą pozycję. Dla badanych osób niepełnosprawnych ważnymi czynnikami skłaniającym ich do podjęcia zatrudnienia były również: elastyczny czas pracy (60,5%), niski poziom stresu (55,4%) i jasne zadania do wykonania (49,7%).



Wykres 1. Czynniki najbardziej motywujące osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia w świetle badań kwestionariuszowych (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań kwestionariuszowych.

Badani niepełnosprawni respondenci dokonując oceny poszczególnych czynników mogących mieć wpływ na podjęcie przez nich zatrudnienia mieli do dyspozycji pięciostopniową skalę Likerta z odpowiedziami: *zdecydowanie nie; nie; ani tak ani nie; tak, zdecydowanie tak*. Wykres 2 przedstawia wykaz czynników, w których większość odpowiedzi badanych respondentów stanowiły odpowiedzi: *zdecydowanie nie* i *nie*. Zatem czynnikami najmniej motywującymi osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia okazały się być pochwały i możliwość współudziału w podejmowaniu decyzji (100% wskazań). Za czynniki „zdecydowanie nie lub bardzo słabo” motywujące do pracy niepełnosprawni respondenci uznali też: możliwość awansu (94,6% wskazań), szkolenia (91,6%), nagrody i premie (87,1%) oraz dodatkowe ubezpieczenie na życie (49,1%).



Wykres 2. Czynniki najmniej motywujące osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia w świetle badań kwestionariuszowych (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań kwestionariuszowych.

Głównym czynnikiem zachęcającym badanych respondentów do podjęcia pracy było dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej. Interesujące wydaje się zatem wskazanie zależności między najważniejszym czynnikiem motywującym osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia a czynnikami społeczno-demograficznymi. Z uwagi na fakt, że badane czynniki motywujące osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia były głównie zmiennymi dyskretnymi (mierzonymi na skali nominalnej lub porządkowej) do badania zależności między nimi wykorzystany został test niezależności chi-kwadrat. Idea tego testu sprowadza się do porównania dwuwymiarowego rozkładu empirycznego zmiennej z rozkładem teoretycznym (oczekiwanym), który wystąpiłby, gdyby zmienne były niezależne. Test niezależności chi-kwadrat wymaga, aby liczebności

oczekiwane we wszystkich komórkach tablicy kontyngencji były większe lub równe 5. Jeśli założenie to nie jest spełnione wówczas stosuje się dokładny test Fishera. Metodologia badań analizy kontyngencji (w tym warunki jej stosowalności) jest szczegółowo opisana w literaturze przedmiotu²².

Tabela 1. Testy istotności zależności między czynnikiem motywującym osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia, jakim jest dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej a wybranymi czynnikami społeczno-demograficznymi

Dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej a:	Statystyka Chi-kwadrat	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)	Statystyka Fishera	Istotność dokładna (dwustronna)
płeć	0,445°	3	0,9310	0,509	0,9730
wiek*	58,448°	15	0,0005	55,026	0,0005
miejsce zamieszkania	32,798°	3	0,0005	35,963	0,0005
wykształcenie	53,278°	12	0,0005	52,708	0,0005
liczba mieszkańców w miejscu zamieszkania	226,628°	12	0,0005	101,542	0,0005
czas orzeczenia o niepełnosprawności	40,766°	9	0,0005	44,979	0,0005
stopień niepełnosprawności	12,915°	6	0,0044	20,689	0,0020

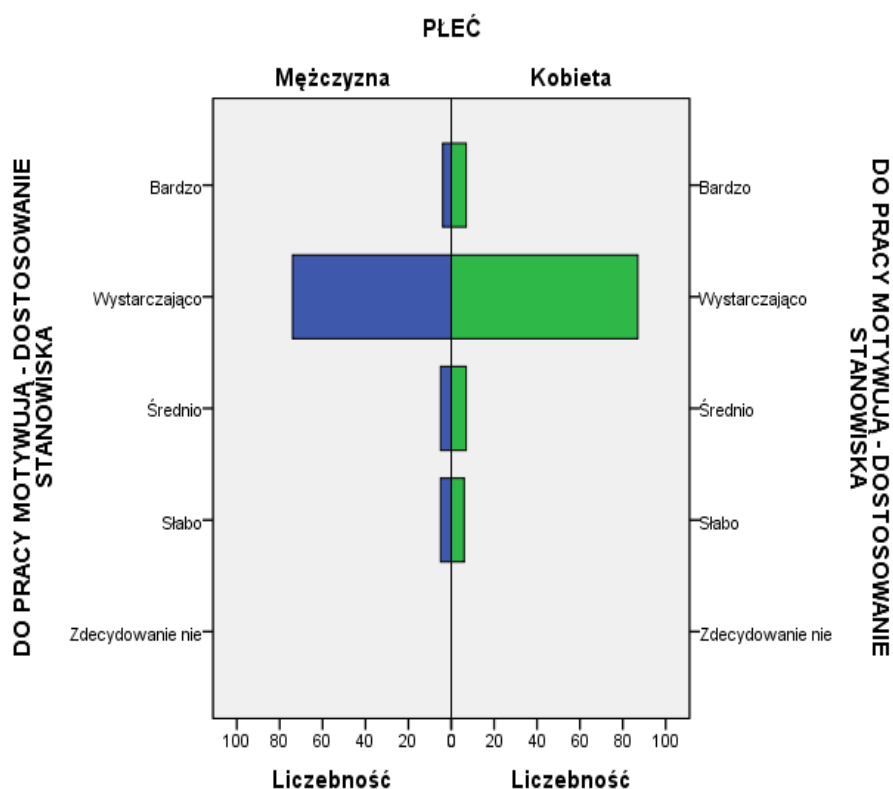
* wiek zagregowany w przedziały klasowe, niespełnione założenie testu niezależności chi-kwadrat, aby liczebności oczekiwane we wszystkich komórkach tablicy kontyngencji były większe lub równe 5.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań kwestionariuszowych.

Tabela 1 przedstawia wyniki testowania zależności między czynnikiem motywującym osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia, jakim jest dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej a wybranymi czynnikami społeczno-demograficznymi, tj. płeć, wiek (zmienna ilościowa jest w badaniu zagregowana w przedziały klasowe), miejsce zamieszkania (miasto/wieś), wykształcenie, liczba mieszkańców w miejscu zamieszkania (mniej niż 5 tys., od 5 do 25 tys., od 25 do 50 tys., od 50 do 100 tys., powyżej 100 tys.), czas orzeczenia o niepełnosprawności (do roku, od roku do 3 lat, od 3 do 5 lat, bezterminowo) i stopień niepełnosprawności (lekki, umiarkowany, znaczący). Wyniki badań wskazują (por. tabela 1), że nie występuje statystycznie istotna zależność między dostosowaniem stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej jako czynnikiem motywującym osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia a płcią, co dobrze obrazuje też wykres 3.

²² Por. m.in.: D.C. Howell, *Statistical methods for psychology*, Thomson Learning: Pacific Grove, Duxbury 2006, s. 123–136; W. Szymczak, *Podstawy statystyki dla psychologów*, Warszawa 2010, s. 107–130; M. Nowojczyk, *Przewodnik po statystyce dla socjologów*, Kraków 2010, s. 165–188; S. Bedyńska, A. Brzezicka, *Praktyczny poradnik analizy danych w naukach społecznych*, Warszawa 2007, s. 162–184.

Rozkład odpowiedzi respondentów oceniających dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej jako czynnik motywujący do pojęcia zatrudnienia ze względu na płeć jest prawie identyczny.



Wykres 3. Dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej jako czynnik motywujący osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia a płeć w świetle badań kwestionariuszowych (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań kwestionariuszowych.

Przeprowadzone badanie dowiodło jednak, że występuje statystycznie istotna zależność między dostosowaniem stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej jako czynnikiem motywującym osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia a:

- wiekiem osoby niepełnosprawnej,
- miejscem zamieszkania (miasto/wieś) osoby niepełnosprawnej,
- poziomem wykształcenia osoby niepełnosprawnej,
- liczbą mieszkańców w miejscu zamieszkania,
- czasem orzeczenia o niepełnosprawności,
- stopniem niepełnosprawności.

Tabela 2. Miary zależności między czynnikiem motywującym osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia, jakim jest dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej a wybranymi czynnikami społeczno-demograficznymi

Dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej jako czynnik motywujący osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia a:	Współczynnik kontyngencji	Istotność dokładna (dwustronna)	Współczynnik tau - c Kendalla	Istotność dokładna (dwustronna)
wiek*	x	x	0,11	0,046
miejsce zamieszkania	0,379	0,0005	x	x
wykształcenie	x	x	0,15	0,0100
liczba mieszkańców w miejscu zamieszkania	x	x	0,238	0,0020
czas orzeczenia o niepełnosprawności	x	x	0,335	0,0005
stopień niepełnosprawności	x	x	0,09	0,0170

*wiek zagregowany w przedziały klasowe

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań kwestionariuszowych.

Jeżeli zależność między zmiennymi jest statystycznie istotna, to w kolejnym kroku ocenia się siłę i ewentualnie kierunek tej zależności wykorzystując jeden z mierników, dostosowanych do skali pomiarowej zjawisk (dostosowuje się zawsze do tej zmiennej, która mierzona jest na niższej skali pomiarowej). W niniejszym badaniu dla zmiennych mierzonych na skali nominalnej (lub jeżeli przynajmniej jedna zmienna była mierzona na skali nominalnej) obliczono współczynniki kontyngencji²³, które pozwalają na ocenę siły zależności (nie badają jej kierunku). Z kolei dla zmiennych mierzonych na skali porządkowej obliczono z uwagi prostokątny wymiar tabel krzyżowych i występowanie rang powiązanych współczynniki tau-c Kendalla, dzięki którym możliwa jest ocena siły i kierunku zależności między zmiennymi.

Wyniki zaprezentowane w tabeli 2 pozwalają stwierdzić, że w Polsce występuje statystycznie istotna, dodatnia, wyraźna, ale niska korelacja między dostosowaniem stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej jako czynnikiem motywującym osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia a czasem na jaki orzeczono niepełnosprawność badanego (do roku, od roku do 3 lat, od 3 do 5 lat, bezterminowo). Oznacza to, że im na dłuższy czas orzeczono niepełnosprawność, tym większym motywatorem do podjęcia pracy dla osób niepełnosprawnych jest dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej.

Okazuje się również, że im więcej mieszkańców liczy miejsce zamieszkania osoby niepełnosprawnej, tym większe znaczenie ma dla niej dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej (korelacja statystycznie istotna, dodatnia, wyraźna, ale niska).

²³ W programie PS IMAGO, przy pomocy którego wykonywano obliczenia, zaimplementowany jest skorygowany współczynnik kontyngencji (C-Pearsona).

Ponadto wyniki badania kwestionariuszowego pozwalają stwierdzić, że im starsza i bardziej wykształcona jest osoba niepełnosprawna, tym dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej jest dla niej większym motywatorem do podjęcia zatrudnienia (korelacja statystycznie istotna, słaba i dodatnia).

Drugim czynnikiem, który najbardziej motywuje osoby niepełnosprawne do podjęcia pracy w świetle przeprowadzonych badań jest pewność zatrudnienia. Tabela 3 wskazuje, że istnieje statystycznie istotna zależność między tym czynnikiem a badanymi cechami społeczno-demograficznymi.

Tabela 3. Testy istotności zależności między czynnikiem motywującym osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia, jakim pewność zatrudnienia a wybranymi czynnikami społeczno-demograficznymi

Pewność zatrudnienia a:	Statystyka Chi-kwadrat	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)	Statystyka Fishera	Istotność dokładna (dwustronna)
płeć	12,992°	3	0,0050	13,929	0,0040
wiek*	77,700°	15	0,0005	77,363	0,0120
miejsce zamieszkania	19,319°	3	0,0005	23,222	0,0005
wykształcenie	70,371°	12	0,0005	74,738	0,0231
liczba mieszkańców w miejscu zamieszkania	90,719°	12	0,0005	102,298	0,0132
czas orzeczenia o niepełnosprawności	99,145°	9	0,0005	102,963	0,0005
stopień niepełnosprawności	14,769°	6	0,0220	13,687	0,0210

* wiek zagregowany w przedziały klasowe, niespełnione założenie testu niezależności chi-kwadrat, aby liczebności oczekiwane we wszystkich komórkach tablicy kontyngencji były większe lub równe 5.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań kwestionariuszowych.

Zaprezentowane w tabeli 4 miary korelacji wskazują, że wśród badanych czynników najsilniejsza zależność (współczynnik tau-c Kendalla = 0,384) występuje między czasem, na jaki orzeczono niepełnosprawność badanego (do roku, od roku do 3 lat, od 3 do 5 lat, bezterminowo) a pewnością zatrudnienia. Oznacza to, że im na dłuższy czas orzeczono niepełnosprawność tym większym motywatorem do podjęcia pracy dla osób niepełnosprawnych jest pewność zatrudnienia (korelacja statystycznie istotna, dodatnia, wyraźna, ale niska).

Ponadto wyniki badania kwestionariuszowego pozwalają stwierdzić, że występuje statystycznie istotna i słaba zależność między płcią oraz miejscem zamieszkania (miasto/wieś) a pewnością zatrudnienia.

Tabela 4. Miary zależności między pewnością zatrudnienia jako czynnikiem motywującym osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia a wybranymi czynnikami społeczno-demograficznymi

Pewność zatrudnienia jako czynnik motywujący osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia a:	Współczynnik kontyngencji	Istotność dokładna (dwustronna)	Współczynnik tau -c Kendalla	Istotność dokładna (dwustronna)
pleć	0,240	0,0050	x	x
wiek*	x	x	-0,084	0,132
miejsce zamieszkania	0,289	0,0005	x	x
wykształcenie	x	x	0,030	0,696
liczba mieszkańców w miejscu zamieszkania	x	x	0,090	0,119
czas orzeczenia o niepełnosprawności	x	x	0,384	0,0005
stopień niepełnosprawności	x	x	-0,010	0,982

*wiek zagregowany w przedziały klasowe

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań kwestionariuszowych.

Jako trzeci czynnik najbardziej motywujący do podjęcia zatrudnienia badani niepełnosprawni wskazali dobrą atmosferę w pracy. Testy istotności (por. tabela 5) wskazują, że istnieje statystycznie istotna zależność między dobrą atmosferą w pracy a badanymi czynnikami społeczno-demograficznymi.

Tabela 5. Testy istotności zależności między dobrą atmosferą w pracy jako czynnikiem motywującym osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia a wybranymi czynnikami społeczno-demograficznymi

Dobra atmosfera w pracy a:	Statystyka Chi-kwadrat	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)	Statystyka Fishera	Istotność dokładna (dwustronna)
pleć	60,577°	4	0,0005	66,584	0,0030
wiek*	52,451°	20	0,0005	52,957	0,0005
miejsce zamieszkania	41,980°	4	0,0005	47,535	0,0005
wykształcenie	62,599°	20	0,0005	64,613	0,0005
liczba mieszkańców w miejscu zamieszkania	158,767°	20	0,0005	159,005	0,0005
czas orzeczenia o niepełnosprawności	45,503°	12	0,0005	45,441	0,0005
stopień niepełnosprawności	30,868°	8	0,0005	31,953	0,0005

* wiek zagregowany w przedziały klasowe, niespełnione założenie testu niezależności chi-kwadrat, aby liczebności oczekiwane we wszystkich komórkach tablicy kontyngencji były większe lub równe 5.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań kwestionariuszowych.

Obliczone miary korelacji (por. tabela 6) wskazują, że dobra atmosfera w pracy jest najsilniej związana z płcią (współczynnik kontyngencji = 0,462). Wszak współczynnik kontyngencji nie pozwala na określenie kierunku korelacji, ale tabela kontyngencji (por. tabela 7) pozwala stwierdzić, że dobra atmosfera w pracy jest szczególnie ważna dla kobiet. Aż 91% badanych kobiet uznało, że atmosfera w pracy jest czynnikiem wystarczająco lub bardzo motywującym do podjęcia zatrudnienia.

Dobra atmosfera w pracy jest tym bardziej ważna im w większej miejscowości mieszka osoba niepełnosprawna (współczynnik tau-c Kendalla=0,384) oraz im jest bardziej wykształcona (współczynnik tau-c Kendalla=0,273).

Tabela 6. Miary zależności między dobrą atmosferą w pracy jako czynnikiem motywującym osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia a wybranymi czynnikami społeczno-demograficznymi

Dobra atmosfera jako czynnik motywujący osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia a:	Współczynnik kontyngencji	Istotność dokładna (dwustronna)	Współczynnik tau -c Kendalla	Istotność dokładna (dwustronna)
płeć	0,462	0,0005	x	x
wiek*	x	x	0,019	0,738
miejsce zamieszkania	0,398	0,0005	x	x
wykształcenie	x	x	0,273	0,0005
liczba mieszkańców w miejscu zamieszkania	x	x	0,384	0,0005
czas orzeczenia o niepełnosprawności	x	x	0,152	0,0100
stopień niepełnosprawności	x	x	0,01	0,764

*wiek zagregowany w przedziały klasowe

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań kwestionariuszowych.

Tabela 7. Tablica kontyngencji dobrej atmosfery w pracy jako czynnika motywującego osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia a płcią

		PŁEĆ		Ogółem
		Mężczyzna	Kobieta	
DO PRACY MOTYWUJE DOBRA ATMOSFERA	Zdecydowanie nie	1	10	11
	Nie	1	0	1
	Ani tak, ani nie	34	1	35
	Tak	48	106	154
	Zdecydowanie tak	14	8	22
Ogółem		98	125	223

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań kwestionariuszowych.

Ponadto wyniki badania kwestionariuszowego pozwalają stwierdzić, że dobra atmosfera jest czynnikiem bardziej motywującym do podjęcia zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, które mają orzeczenia o niepełnosprawności przyznane na dłuższy okres (korelacja statystycznie istotna, słaba i dodatnia).

5. PODSUMOWANIE

Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest pochodną wielu wzajemnie oddziałujących sił. Przeprowadzone badania potwierdzają, że czynnikami najbardziej motywującymi osoby niepełnosprawne do podjęcia pracy są głównie czynniki pozapłacowe, tj. dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, pewność zatrudnienia, dobra atmosfera, elastyczny czas pracy, niski poziom stresu i jasne zadania do wykonania. Badanie kwestionariuszowe pokazało również, że istnieje statystycznie istotna zależność między czynnikami motywującymi osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia a cechami społeczno-demograficznymi niepełnosprawnych. W artykule przeprowadzono analizy korelacji między cechami społeczno-demograficznymi badanych respondentów a trzema czynnikami najbardziej motywującymi osoby niepełnosprawne do podjęcia pracy, tj. dostosowaniem stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, pewnością zatrudnienia oraz dobrą atmosferą w pracy.

Okazało się, że dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej jest czynnikiem najbardziej motywującym do podjęcia zatrudnienia osoby niepełnosprawnej zamieszkującej w miastach. Okazuje się również, że im więcej mieszkańców liczy miejsce zamieszkania osoby niepełnosprawnej, im osoba niepełnosprawna jest starsza i bardziej wykształcona oraz im ma orzeczenie o niepełnosprawności przyznane na dłuższy okres tym dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej jest dla czynnikiem silniej motywującym do podjęcia zatrudnienia.

Przeprowadzone badania pozwalają również stwierdzić, że pewność zatrudnienia oraz dobra atmosfera w pracy są czynnikami istotnie skorelowanymi z: płcią, czasem na jaki orzeczono niepełnosprawność badanego (do roku, od roku do 3 lat, od 3 do 5 lat, bezterminowo) oraz miejscem zamieszkania.

Z kolei czynnikami najmniej motywującymi osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia okazały się być pochwały, możliwość współudziału w podejmowaniu decyzji, możliwość awansu, szkolenia, nagrody i premie.

W tym miejscu warto podkreślić, że aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych ma szczególne znaczenie w zapobieganiu wykluczeniu społecznemu oraz integracji społecznej tych osób. Niestety, często lokalny rynek pracy nie jest w stanie wchłonąć ani niepełnosprawnych bezrobotnych, ani skutecznie zmotywować pozostających na nim biernych zawodowo. Nawet towarzyszące ich zatrudnieniu wsparcie finansowe nie motywuje pracodawców (za nielicznymi wyjątkami) do ich zatrudniania. Należy zatem uruchomić wszystkie możliwe środki, aby aktywność zawodowa tej grupy osób była normą, a nie odstępstwem od reguły.

LITERATURA

1. Bedyńska S., Brzezicka A., *Praktyczny poradnik analizy danych w naukach społecznych*, Wyd. SWPS Academica, Warszawa 2007.

2. Bohdziewicz-Lulewicz M., Sutula J., *Ekonomia społeczna jako instrument rozwoju regionu oraz społeczności lokalnych*, „Ekonomia Społeczna” 2012, nr 2.
3. Brodwin M., Orange L., *Attitudes toward disability* [w:] *Rehabilitation services: An introduction for the human services professional*, MO: Aspen Professional Services, red. J.D. Andrew, C.W. Faubion, Osage Beach 2008.
4. Byra S., Parchomiuk M., *Satysfakcja z pracy u osób niepełnosprawnych o różnym poziomie identyfikacji z zawodem*, „Polityka Społeczna” 2011, nr 4.
5. Frąckiewicz L., *Demograficzno-społeczne problemy osób niepełnosprawnych*, „Polityka Społeczna” 2003, nr 4 (325).
6. Howell D.C., *Statistical methods for psychology*, Thomson Learning: Pacific Grove, Duxbury 2006.
7. Jaworski J., *Praca dla osób niepełnosprawnych w zwalczaniu ich wykluczenia społecznego: ocena polskiego systemu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, IPISS, Warszawa 2009.
8. Kobus-Ostrowska D., *Economic activity of disabled people and their development opportunities* [w:] *Social aspects of market economy*, red. P. Ucielak-Jeż, Wydawnictwo im S. Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2011.
9. Kołaczek B., *Metody aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej*, „Polityka Społeczna” 2000, nr 7(316), 2000.
10. Kołaczek B., *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych*, IPISS, Warszawa 2010.
11. Nowojczyk M., *Przewodnik po statystyce dla socjologów*, SPSS Polska, Kraków 2010.
12. Ratajczyk W., *Osoby niepełnosprawne a wykluczenie społeczne – bariery dostępu do pracy* [w:] *Wykluczenie społeczne*, red. L. Frąckiewicz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego, Katowice 2005.
13. Szymczak W., *Podstawy statystyki dla psychologów*, Difin, Warszawa 2010.
14. www.niepełnosprawni.gov.pl

PRAWODAWSTWO

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483).
2. Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, Nowy Jork, 2006.
3. Ustawa o ratyfikacji Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych z dnia 15 czerwca 2012 r. (Dz.U. 2012 r., poz. 882).
4. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 1997 r., nr 123, poz. 776 ze zm.).
5. Ustawa z dnia 28 czerwca 2012 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2012 r., poz. 986 ze zm.).
6. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych została przyjęta przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 1 sierpnia 1997r. i opublikowana w Monitorze Polskim (M.P. z dnia 13.08.1997 r., nr 50, poz. 475).

IN-WORK FACTORS MOTIVATING DISABLED PEOPLE TO WORK, IN THE LIGHT OF QUESTIONNAIRE RESEARCH

The purpose of this article is to identify factors motivating people with disabilities to work in Poland, as well as to indicate the relationship between these factors and socio-demographic characteristics of disabled people (i.e. sex, age, the place of residence (city / village), education, the number of residents in the place of residence, the time of disability and the degree of disability). The analysis presented in the article was based on the results of questionnaire research conducted on the random attempt of 223 members of social networks of people with disabilities.

The conducted research shows that the most motivating factors for people with disabilities to take up work are mainly non-wage factors, i.e. adapting the workplace to the needs of the disabled, the security of employment, the good atmosphere, the flexible working hours, the low stress level and clear tasks to do. The questionnaire research also showed that there is a statistically significant relationship between factors motivating people with disabilities to take up employment, and socio-demographic characteristics of the disabled. The article analyzes the correlation between socio-demographic features of respondents and the three most motivating factors for people with disabilities to take up work, i.e. adapting the workplace to the needs of the disabled, the security of employment and the good atmosphere at work.

Keywords: disability, motivation, employment.

DOI: 10.7862/rz.2018.hss.22

Przesłano do redakcji: grudzień 2017 r.

Przyjęto do druku: czerwiec 2018 r.

