

Beata Szabała

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej Lublin

Osoby z niepełnosprawnością wzrokową na chronionym i otwartym rynku pracy – niektóre uwarunkowania

Literatura przedmiotu zasobna jest w opracowania teoretyczne prezentujące podstawowe modele zatrudnienia osób z niepełnosprawnością wzrokową, tj. chroniony i otwarty rynek pracy. Jednak niewiele eksploracji, zwłaszcza o charakterze porównawczym, poświęcono szeroko pojętemu funkcjonowaniu osób niewidomych i słabowidzących w obu środowiskach. Mając to na względzie podjęto badania zmierzające do określenia uwarunkowań pełnienia roli zawodowej przez osoby z niepełnosprawnością wzrokową w warunkach chronionych i środowisku otwartym. Uwzględniono zmienne socjodemograficzne, medyczne, osobowościowe i społeczne. Dążąc do zrealizowania określonego celu zastosowano Skalę Samooceny W.H. Fittsa, Kwestionariusz Nadziei Podstawowej J. Trzebińskiego i M. Zięby, Kwestionariusz Wsparcia Społecznego J.S. Norbeck oraz ankietę. Badaniami objęto 98 osób niewidomych i słabowidzących, w tym 55 zatrudnionych na chronionym rynku pracy i 43 zatrudnione na otwartym rynku pracy. Ustalono, iż pomiędzy badanymi zarysowało się więcej podobieństw niż różnic, co może świadczyć o olbrzymim potencjale, jakim dysponują.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność wzrokowa, chroniony rynek pracy, otwarty rynek pracy, uwarunkowania socjodemograficzne, medyczne, osobowościowe, społeczne

Visually-impaired persons on the sheltered and open labour market – selected determinants

The literature on the subject abounds in theoretical publications presenting basic employment models for people with visual impairment, i.e. on the sheltered and the open labour market. However, not many research papers, particularly the comparative ones, are dedicated to the broadly defined functioning of blind and partially sighted people in both of these environments. In view thereof, the actions have been taken to conduct research aimed at specifying determinants of performing a professional role by persons with visual impairment in sheltered conditions and in an open environment. Socio-demographic, medical, social and personality-related variables were taken into consideration. The Self-Concept Scale by W.H. Fitts, Basic Hope Questionnaire by J. Trzebiński and M. Zięba, The Norbeck Social Support Questionnaire and a survey were used to attain the set objective. The study included 98 blind and low vision persons, 55 of whom were employed on the sheltered labour market and 43 worked on the open labour market. It was found

that more similarities than differences emerged between the two groups of respondents, which can point to a great potential these people have at their disposal.

Keywords: visual impairment, sheltered labour market, open labour market, socio-demographic, medical, social and personality-related determinants

Wprowadzenie

Praca zajmuje ważne miejsce w życiu osób z niepełnosprawnością, a jej terapeutyczny czy też psychoterapeutyczny charakter odnosi się do różnych aspektów funkcjonowania człowieka. Aktywność zawodowa jest podstawowym źródłem dochodu osób z niepełnosprawnością, który zapewnia niezależność ekonomiczną i chroni przed wykluczeniem finansowym (Majewski 2006; Piocha, Nadolna 2009). Jednak pełnienie roli zawodowej jest nie tylko źródłem korzyści materialnych, ale daje m.in. szansę na realizację posiadanych możliwości zawodowych, doskonalenie siebie (Kobus-Ostrowska 2018) i uzyskanie poczucia sprawstwa (Piocha, Nadolna 2009). Dzięki pracy osoby z niepełnosprawnością czują się ważne, potrzebne, przekonują się o swojej przydatności społecznej, a więc włączają się w proces tworzenia dóbr istotnych z punktu widzenia życia społecznego, a także zyskują świadomość tego, że są normalnymi członkami danej społeczności (Majewski 2006).

Aktywność zawodowa buduje poczucie własnej wartości osób z niepełnosprawnością, pozytywną samoocenę, kształtuje odporność na sytuacje trudne związane ze środowiskiem pracy, minimalizuje lęk przed nowymi zadaniami oraz kompensuje różne problemy wynikające z niepełnosprawności (Piocha, Nadolna 2009). Jest ona ważnym czynnikiem nadającym życiu sens, kształtującym poczucie satysfakcji, spełnienia, co wpływa na zwiększenie efektywności procesu rehabilitacji (Szczupał 2012). Pełnienie roli zawodowej sprawia, iż niepełnosprawni biorą czynny udział w życiu społecznym i mają okazję do nawiązywania znajomości z osobami pełnosprawnymi, włączając się w ten sposób w główny nurt życia społecznego i przyczyniając się do wzrostu spójności całego społeczeństwa (Sozańska 2013). Aktywność zawodowa jest zatem skutecznym narzędziem zapobiegającym marginalizacji, izolacji społecznej i wykluczeniu, a więc zjawiskom, które są sprzeczne z właściwym funkcjonowaniem we współpracy z innymi ludźmi (Płoszaj 2008, za: Becker-Pestka 2012).

Zważywszy na tak szeroko rozumianą rolę pracy w życiu osób z niepełnosprawnością, należy zwrócić uwagę na opisywane w literaturze dwa podstawowe modele ich zatrudnienia. Jednym z nich jest otwarty rynek pracy. Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością w środowisku otwartym polega na podjęciu pracy w zwykłych zakładach produkcyjnych, usługowych, instytucjach publicznych,

rolnictwie, co jest wyrazem integracji społecznej osób z niepełnosprawnością. W zależności od potrzeb pracowników z niepełnosprawnością wyróżnia się trzy formy zatrudniania w zwykłych zakładach pracy: a) zatrudnianie na takich samych zasadach i warunkach, jak pracowników pełnosprawnych, a więc na warunkach konkurencyjnych, gdzie obie grupy pracowników mają taki sam zakres zadań, obowiązków, uprawnień. Zastosowanie przywilejów wobec osób z niepełnosprawnością jest możliwe tylko wówczas, gdy wynikają one z ogólnych przepisów, obowiązujących w danym kraju, np. wydłużony urlop, praca tylko w czasie dnia, skrócony czas pracy; b) zatrudnianie na warunkach konkurencyjnych, ale wymagane jest mniejsze lub większe przystosowanie miejsca i stanowiska pracy do potrzeb pracowników z niepełnosprawnością, co ma umożliwić względnie normalne funkcjonowanie i wykonywanie obowiązków i zadań zawodowych; c) zatrudnienie na specjalnie dobranych i przystosowanych stanowiskach pracy, na których zapewniona jest pomoc asystenta zawodowego (trenera pracy) (Majewski 2011).

Oprócz otwartego rynku pracy, istnieje możliwość zatrudnienia osób z niepełnosprawnością na chronionym rynku pracy, a więc w zakładach dla nich przeznaczonych, w warunkach braku konkurencji z osobami pełnosprawnymi. Specyfika zatrudnienia w warunkach chronionych polega m.in. na: właściwym dobrze profilu i technologii produkcji/usług; przystosowaniu stanowisk i miejsca pracy; zapewnieniu warunków nie pogłębiających niepełnosprawności, np. adekwatne oświetlenie, temperatura, mniejsze natężenie hałasu; zapewnieniu usług medycznych, rehabilitacyjnych i socjalnych. Osoby z niepełnosprawnością pracujące w warunkach chronionych mają status pracowniczy i prawo do odpowiednich świadczeń. Jednak chroniony rynek pracy jest często krytykowany. Zakłady pracy dla osób z niepełnosprawnością uznaje się za getta, co zaprzecza zasadom integracji społecznej i zawodowej. Inne zarzuty to m.in. niskie wynagrodzenie i utrudnianie pracownikom rozwoju zawodowego (Majewski 2011; Pietrowiak 2019). W tym kontekście wyraźnie ujawnia się kierunek zmian zachodzących w naszym kraju w zakresie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, który jest zresztą zgodny z zaleceniami Unii Europejskiej. Jest nim odchodzenie od zatrudnienia na chronionym rynku pracy na rzecz zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Dzięki takiemu rozwiązaniu segregację osób z niepełnosprawnością w obszarze zawodowym można zastąpić zindywidualizowanymi programami aktywizacji zawodowej (Bańka 2003, za: Ossowski, Muszalska 2007).

Od pewnego czasu zauważalne są zmiany w strukturze pracowników z niepełnosprawnością zatrudnionych na otwartym i chronionym rynku pracy. Podczas, gdy pod koniec 2013 r. aż 66,2% osób z niepełnosprawnością pracowało w warunkach chronionych (zakłady pracy chronionej), to już trzy lata później (grudzień 2017 r.) udział pracowników z niepełnosprawnością na otwartym rynku

pracy przewyższał analogiczny na chronionym rynku pracy (Osoby niepełnosprawne na rynku pracy 2018, za: Grablewski 2019). Z innych danych wynika, że od grudnia 2004 r. do grudnia 2016 r. czterokrotnie wzrosło zatrudnienie osób z niepełnosprawnością w środowisku otwartym (odpowiednio: 28,1 tys. i 134,3 tys.). Tendencja ta nie jest jednak rezultatem poprawy sytuacji pracowników z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy, ale jest raczej efektem jednakowego dofinansowania dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością, niezależnie od tego czy jest to chroniony, czy też otwarty rynek pracy (Kobus-Ostrowska 2018).

Odchodzenie od pracy w warunkach chronionych jest generalnie dobrym rozwiązaniem, jednak i tutaj pojawiają się pewne kwestie sporne. Jedną z nich jest wysokie bezrobocie i wciąż niskie kwalifikacje zawodowe osób z niepełnosprawnością. Poza tym nie wszystkie osoby z niepełnosprawnością mogą podjąć pracę w środowisku otwartym. W podobnej sytuacji znajdują się osoby z niepełnosprawnością wzrokową, którym chroniony rynek pracy gwarantuje większe bezpieczeństwo pracy, a jej organizacja, wymagania i oczekiwania pracodawców są dostosowane do możliwości pracowników niewidomych i słabowidzących (Majewski 2011; Pietrowiak 2019).

W literaturze przedmiotu istnieje niewiele badań porównawczych poświęconych szeroko pojętemu funkcjonowaniu osób z niepełnosprawnością wzrokową zatrudnionych na otwartym i chronionym rynku pracy. W tym obszarze problemowym interesującą eksplorację przeprowadził T. Sękowski (2001), który zmierzał do określenia powiązań zachodzących pomiędzy poziomem stymulacji warunków pracy a cechami temperamentu i osobowości osób niewidomych pracujących w warunkach chronionych i środowisku otwartym. W zakresie temperamentu ujawnił, iż badani zatrudnieni na otwartym rynku pracy, w porównaniu z badanymi zatrudnionymi na chronionym rynku pracy, cechują się znacznie większą odpornością na trudne i nowe sytuacje, istotnie częściej są w stanie opłacać swoje reakcje w warunkach tego wymagających, zaplanować działania tak, aby w tym samym czasie wykonać jednocześnie kilka czynności oraz dostosować swój styl bycia do zmieniających się okoliczności. Osoby niewidome pracujące w środowisku otwartym charakteryzują się także zdecydowanie niższym poziomem neurotyczności, wyższym poczuciem kontroli wewnętrznej oraz istotnie większą równowagą emocjonalną, mniejszą wrażliwością i skłonnością do niepokoju. Poza tym w znacznie większym zakresie akceptują siebie i swoją niepełnosprawność oraz dążą do samorealizacji. Na funkcjonowanie osób z niepełnosprawnością, m.in. wzrokową, pracujących w warunkach chronionych i środowisku otwartym, zwrócił także uwagę E. Niedzielski (2014). Jeden z aspektów jego badań dotyczył określenia przeszkód w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością. Okazało się, że badani dokonywali zróżnicowanych wyborów, przy

czym zaznaczyła się istotna rola środowiska pracy. Osoby pracujące na chronionym rynku pracy za najbardziej znaczącą przeszkodę uznały brak ofert pracy, a następnie wskazywały (z niemal jednakową częstotliwością) na: ograniczenia zdrowotne, brak kwalifikacji zawodowych, wysokie oczekiwania pracodawców. Niechęć do zatrudniania pracowników z niepełnosprawnością nie zyskała uznania badanych, co może wiązać się z brakiem osobistych doświadczeń w tym zakresie. Odpowiedź o takim charakterze przeważała jednak wśród osób pracujących na otwartym rynku pracy. Mniej wyborów w tej grupie dotyczyło ograniczeń zdrowotnych, braku ofert pracy i wysokich oczekiwań pracodawców. Najmniej badanych wymieniło brak kwalifikacji zawodowych.

Biorąc pod uwagę wyniki zaprezentowanych eksploracji, trudno dokonywać jakichś uogólnień. W centrum zainteresowań poszczególnych autorów znalazły się bowiem problemy odnoszące się do różnych obszarów funkcjonowania osób niewidomych i słabowidzących zatrudnionych na chronionym i otwartym rynku pracy. Zarysowana różnorodność jest swoistym wyzwaniem dla badaczy, którzy powinni podejmować kolejne eksploracje, zwłaszcza porównawcze, zmierzające do określenia zmiennych mogących mieć znaczenie dla pełnienia roli zawodowej przez osoby z niepełnosprawnością wzrokową w warunkach chronionych i środowisku otwartym. Jest to tym bardziej zasadne, iż literatura przedmiotu zasobna jest w prace poświęcone analizie czynników wyznaczających funkcjonowanie zawodowe osób z niepełnosprawnością wzrokową na otwartym rynku pracy. Znajdują się wśród nich m.in. czynniki socjodemograficzne (m.in. Grow 2004; Lee, Park 2008; Darensbourg 2013); medyczne (Shaw, Gold, Wolffe 2007; La Grow 2004); osobowościowe (m.in. Sękowski 2001; Cimarolli, Wang 2006); społeczne (Cimarolli, Wang 2006; Lee, Park 2008).

Założenia badań własnych

Celem podjętych badań jest określenie uwarunkowań pełnienia roli zawodowej przez osoby z niepełnosprawnością wzrokową w warunkach chronionych i środowisku otwartym. W związku z tym, iż w badaniach własnych uwzględniono zmienne socjodemograficzne, medyczne, osobowościowe i społeczne, szczegółowe pytania badawcze przyjęły następującą postać:

1. Czy istnieją istotne statystycznie różnice w zakresie czynników socjodemograficznych ujętych w wymiarach płci, wieku, wykształcenia pomiędzy badanymi z niepełnosprawnością wzrokową pracującymi w warunkach chronionych i środowisku otwartym?
2. Czy istnieją istotne statystycznie różnice w zakresie czynników medycznych ujętych w wymiarach stopnia niepełnosprawności wzrokowej i wieku utraty

/uszkodzenia wzroku pomiędzy badanymi z niepełnosprawnością wzrokową pracującymi w warunkach chronionych i środowisku otwartym?

3. Czy istnieją istotne statystycznie różnice w zakresie czynników osobowościowych ujętych w wymiarach nadziei i samooceny pomiędzy badanymi z niepełnosprawnością wzrokową pracującymi w warunkach chronionych i środowisku otwartym?
4. Czy istnieją istotne statystycznie różnice w zakresie czynników społecznych ujętych w wymiarach wsparcia społecznego pomiędzy badanymi z niepełnosprawnością wzrokową pracującymi w warunkach chronionych i środowisku otwartym?

Literatura zawierająca wyniki eksploracji dotychczas zrealizowanych w przedmiotowej problematyce pozwala sformułować następujące hipotezy:

1. Istnieją istotne statystycznie różnice w zakresie czynników socjodemograficznych ujętych w wymiarach płci, wieku, wykształcenia pomiędzy badanymi z niepełnosprawnością wzrokową pracującymi w warunkach chronionych i środowisku otwartym. Uwzględniając dotychczasowe analizy przyjmuje się, że mężczyźni częściej podejmują zatrudnienie na otwartym rynku pracy (Grow 2004; Lee, Park 2008; Darensbourg 2013). Ważną zmienną jest także młodszy wiek badanych (do ok. 40 r.ż.) (La Grow 2004; Darensbourg 2013) oraz posiadanie co najmniej wykształcenia średniego (La Grow 2004; Lee, Park 2008).

2. Istnieją istotne statystycznie różnice w zakresie czynników medycznych ujętych w wymiarach stopnia niepełnosprawności wzrokowej i wieku utraty/uszkodzenia wzroku pomiędzy badanymi z niepełnosprawnością wzrokową pracującymi w warunkach chronionych i środowisku otwartym. Zakłada się, iż osoby słabowidzące częściej niż niewidome są aktywne zawodowo na otwartym rynku pracy. Poza tym większe szanse na znalezienie tam zatrudnienia mają badani zdiagnozowani do 5 r.ż. Hipotezę tę postawiono na podstawie wyników uzyskanych przez S.J. La Grow (2004).

3. Istnieją istotne statystycznie różnice w zakresie czynników osobowościowych ujętych w wymiarach nadziei i samooceny pomiędzy badanymi z niepełnosprawnością wzrokową pracującymi w warunkach chronionych i środowisku otwartym. Przyjmuje się, że wyższym poziomem nadziei i samooceny charakteryzują się osoby zatrudnione na otwartym rynku pracy. Podstawą dla sformułowania powyższej hipotezy są wyniki badań T. Sękowskiego (2001). Autor zauważył, że niewidomi zatrudnieni na otwartym rynku pracy, w przeciwieństwie do niewidomych zatrudnionych na chronionym rynku pracy, cechują się m.in. wyższym poziomem akceptacji siebie, większą odpornością na sytuacje trudne i równowagą emocjonalną.

4. Istnieją istotne statystycznie różnice w zakresie czynników społecznych ujętych w wymiarach wsparcia społecznego pomiędzy badanymi z niepełnospraw-

nością wzrokową pracującymi w warunkach chronionych i środowisku otwartym. Biorąc pod uwagę ustalone przez T. Sękowskiego (2001) zróżnicowanie pomiędzy niewidomymi zatrudnionymi na chronionym i otwartym rynku pracy w zakresie analizowanych czynników osobowościowych, zakłada się, iż wyższym wsparciem społecznym odznaczają się osoby pracujące w środowisku otwartym.

W badaniach własnych zastosowano następujące narzędzia: Skala Samooceny (TSCS) W.H. Fittsa, Kwestionariusz Nadziei Podstawowej (BHI-12) J. Trzebińskiego i M. Zięby, Kwestionariusz Wsparcia Społecznego (NSSQ) J.S. Norbeck, kwestionariusz ankiety.

Skala Samooceny (TSCS) W.H. Fittsa jest narzędziem pozwalającym na dokonanie opisu koncepcji siebie. Dzięki niej możliwe jest określenie poziomu samooceny w następujących wymiarach: samokrytycyzm, tożsamość, akceptacja, zachowanie, Ja fizyczne, Ja moralno-etyczne, Ja osobiste, Ja rodzinne i Ja społeczne (Kirenko 2002). Skala jest poprawna pod względem psychometrycznym, a jej użyteczność potwierdziło wielu autorów (m.in. Lopez-Justicia, Nieto-Cordoba 2006; Kirenko, Sarzyńska 2010).

Kwestionariusz Nadziei Podstawowej (BHI-12) J. Trzebińskiego i M. Zięby służy do określenia ogólnego poziomu nadziei podstawowej, która wyraża się w przeświadczeniu, iż świat jest uporządkowany, sensowny i przychylny ludziom. Właściwości psychometryczne kwestionariusza są zadowalające (Trzebiński, Zięba 2003). Był on wielokrotnie stosowany w pracach empirycznych (m.in. Świerżewska 2010; Jankowska 2013).

Kwestionariusz Wsparcia Społecznego (NSSQ) J.S. Norbeck jest narzędziem do pomiaru spostrzeganego wsparcia społecznego, zarówno funkcjonalnego, jak i strukturalnego (sieć wsparcia). W aspekcie funkcjonalnym obraz wsparcia społecznego tworzą: emocje, afirmacja, pomoc, oraz suma funkcjonalna. Kwestionariusz składa się z trzech części. W badaniach własnych zastosowano część pierwszą, informującą o osobach znaczących dla badanego, i drugą, obejmującą pytania odnoszące się do osób wymienionych w części pierwszej. Polska wersja kwestionariusza cechuje się wystarczającą trafnością i rzetelnością (Kirenko 2002).

Kwestionariusz ankiety posłużył do zebrania danych socjodemograficznych i medycznych dotyczących badanych z niepełnosprawnością wzrokową.

Eksploatacją objęto 98 osób z niepełnosprawnością wzrokową, w tym 55 zatrudnionych na chronionym rynku pracy (grupa A) oraz 43 zatrudnione na otwartym rynku pracy (grupa B). Respondenci znajdowali się w przedziale wiekowym 21-80 lat. Badani pracujący w warunkach chronionych wykonywali następujące zawody: monter urządzeń samochodowych (13 osób), serwisant czytaka (8 osób), ślusarz, recepcjonista (po 7 osób), szczotkarz (6 osób), bibliotekarz (4 osoby), pracownik biurowy (3 osoby), księgowy, fizjoterapeuta (po 2 osoby), instruktor WTZ, kierownik WTZ, kierownik studia nagrań czytaka (pojedyncze wskazania). Nato-

miast badani zatrudnieni w środowisku otwartym pracowali jako: masażysta, pracownik biurowy (po 9 osób), nauczyciel, księgowa (po 6 osób), recepcjonista (4 osoby), prawnik (3 osoby), kucharz małej gastronomii (3 osoby), fizjoterapeuta (2 osoby), sekretarka medyczne (1 osoba)¹.

Analiza wyników badań własnych

Czynniki socjodemograficzne

Dokonana analiza rozkładu płci ujawniła, iż kobiety stanowią ponad połowę badanych zatrudnionych na chronionym rynku pracy (60%), podczas gdy wśród respondentek pracujących na otwartym rynku pracy jest ich mniej niż połowa (46,5%). W grupie B zauważa się niewielką przewagę mężczyzn, których udział jest większy niż mężczyzn z grupy A (odpowiednio: 53,5%; 40,0%). Jednak porównanie zmiennej płci, przeprowadzone z zastosowaniem testu istotności różnic χ^2 , nie wykazało, by badani z obu grup różnili się w znaczący sposób w jej zakresie (tab. 1).

Tabela 1. Płeć badanych osób

Płeć	Grupa A		Grupa B	
	N	%	N	%
Kobieta	33	60,0	20	46,5
Mężczyzna	22	40,0	23	53,5
Ogółem	55	100,0	43	100,0
$\chi^2=1,768$; $df=1$; $p>0,184$				

Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej osób pracujących w warunkach chronionych znajduje się w przedziale wiekowym 51–60 lat (34,5%). Natomiast wśród badanych zatrudnionych w środowisku otwartym ta kategoria wiekowa dotyczy tylko 11,6% osób. W grupie B zauważa się, że najliczniej reprezentowani są respondenci mający od 31 do 40 lat (51,2%), których jest więcej niż w grupie A (27,3%). Mniejsze zróżnicowanie odnosi się do pozostałych kategorii. W przedziale wiekowym 41–50 lat mieści się 21,8% osób pracujących na chronionym rynku pracy i 20,9% pracujących na otwartym rynku pracy. Nieco więcej badanych z grupy A ma powyżej 60 lat (10,9%; przy 7% w grupie B), podczas gdy nieco więcej badanych z grupy B liczy 30 lat i mniej (odpowiednio: 9,3%; 5,5%). Zastosowanie statystyki χ^2 ujawniło, iż

¹ Szczegółowe dane socjodemograficzne i medyczne zawarto w dalszej części opracowania.

osoby zatrudnione w warunkach chronionych i środowisku otwartym różnią się istotnie statystycznie pod względem wieku (tab. 2).

Tabela 2. Wiek badanych osób

Przedziały wiekowe	Grupa A		Grupa B	
	N	%	N	%
18–30 lat	3	5,5	4	9,3
31–40 lat	15	27,3	22	51,2
41–50 lat	12	21,8	9	20,9
51–60 lat	19	34,5	5	11,6
Powyżej 60 lat	6	10,9	3	7,0
Ogółem	55	100,0	43	100,0
$\chi^2=9,74$; $df=4$; $p<0,045$				

Źródło: opracowanie własne.

Analiza wyników dotyczących wykształcenia wskazuje, iż wśród badanych pracujących na chronionym rynku pracy najliczniej reprezentowane są osoby z wykształceniem zawodowym (36,4%) i średnim (34,%). Tymczasem żaden z respondentów zatrudnionych na otwartym rynku pracy nie ma wykształcenia zawodowego, a średnim legitymuje się zbliżony odsetek respondentów (37,2%). W grupie B dostrzega się wyraźną przewagę badanych z wykształceniem wyższym (62,8%), które posiada znacznie mniej badanych z grupy A (27,3%). Jedna z osób pracujących w warunkach chronionych ukończyła wyłącznie szkołę podstawową (1,8%). Porównanie wyników za pomocą testu istotności różnic χ^2 wskazało na występowanie znaczącego zróżnicowania pomiędzy badanymi w zakresie poziomu wykształcenia (tab. 3).

Tabela 3. Wykształcenie badanych osób

Wykształcenie	Grupa A		Grupa B	
	N	%	N	%
Podstawowe	1	1,8	–	–
Zawodowe	20	36,4	–	–
Średnie	19	34,5	16	37,2
Wyższe	15	27,3	27	62,8
Ogółem	55	100,0	43	100,0
$\chi^2=23,570$; $df=3$; $p<0,001$				

Źródło: opracowanie własne.

Czynniki medyczne

Z zebranych danych wynika, że osoby słabowidzące stanowią ponad połowę badanych zatrudnionych w warunkach chronionych (63,3%), podczas gdy wśród badanych pracujących w środowisku otwartym jest ich 46,5%. W grupie B zaznaczyła się natomiast niewielka przewaga osób niewidomych (53,%%), które w grupie A tworzą mniejszy odsetek (36,4%). Nie stwierdzono występowania istotnych statystycznie różnic pomiędzy badanymi grupami pod względem stopnia niepełnosprawności wzrokowej (tab. 4).

Tabela 4. Stopień niepełnosprawności wzrokowej badanych osób

Stopień niepełnosprawności wzrokowej	Grupa A		Grupa B	
	N	%	N	%
Niewidomy	20	36,4	23	53,5
Słabowidzący	35	63,6	20	46,5
Ogółem	55	100,0	43	100,0
$\chi^2=2,874$; $df=1$; $p>0,090$				

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 5. Wiek utraty/uszkodzenia wzroku badanych osób

Wiek utraty/uszkodzenia wzroku	Grupa A		Grupa B	
	N	%	N	%
Do 5 roku życia	42	76,4	29	67,4
Po 5 roku życia	13	23,6	14	32,6
Ogółem	55	100,0	43	100,0
$\chi^2=0,962$; $df=1$; $p<0,327$				

Źródło: opracowanie własne.

Dokonana analiza rozkładu czasu utraty/uszkodzenia wzroku wskazuje, że wśród osób zatrudnionych na chronionym i otwartym rynku pracy przeważają respondenci, u których niepełnosprawność wzrokowa pojawiła się przed 5 rokiem życia. Dotyczy to 76,4 % badanych z grupy A i 67,4% badanych z grupy B. Pewne różnice zaznaczyły się także pod względem drugiej z wyróżnionych kategorii wieku utraty/uszkodzenia wzroku. Okazało się, iż po 5 roku życia niepełnosprawność wzrokową zdiagnozowano u 23,6% osób pracujących w warunkach chronionych i u 32,6% osób pracujących w środowisku otwartym. Jednak porównanie analizowanej zmiennej w badanych grupach za pomocą testu

istotności różnic χ^2 nie wskazało na występowanie znaczącego zróżnicowania (tab. 5).

Czynniki osobowościowe

Z przeprowadzonych badań wynika, że nadzieja różnicuje na poziomie ufności statystycznej osoby zatrudnione na chronionym i otwartym rynku pracy, gdzie wyższy wynik jest udziałem badanych z grupy B. Można więc wnioskować, iż osoby pracujące w środowisku otwartym wyrażają znacznie bardziej pozytywną ocenę właściwości świata jako uporządkowanego, sensownego i przychylnego ludziom (tab. 6).

Tabela 6. Nadzieja badanych osób

Nadzieja	Grupa A		Grupa B		Istotność różnic	
	x	s	x	s	t	p
	33,53	4,63	36,95	4,61	-3,64	0,001

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 7. Samoocena badanych osób

Wymiary samooceny	Grupa A		Grupa B		Istotność różnic	
	x	s	x	s	t	p
Samokrytycyzm	33,14	5,45	33,30	5,12	-0,14	0,884
Tożsamość	82,73	5,55	84,56	5,11	-1,68	0,097
Akceptacja	96,44	9,87	94,19	9,28	1,15	0,253
Zachowanie	96,05	8,04	94,95	6,07	0,75	0,457
Ja fizyczne	54,71	7,14	54,12	5,91	0,44	0,661
Ja moralno-etyczne	55,40	4,99	54,42	4,63	0,99	0,322
Ja osobiste	51,47	5,56	52,05	4,84	-0,54	0,593
Ja rodzinne	57,85	5,74	57,79	4,79	0,06	0,953
Ja społeczne	55,78	5,68	55,33	4,104	0,44	0,658

Źródło: opracowanie własne.

Zebrane dane ujawniły, że w zakresie samooceny nie zaznaczyło się istotne statystycznie zróżnicowanie pomiędzy osobami zatrudnionymi na chronionym i otwartym rynku pracy. Oznacza to, iż badani z obu grup przejawiają podobne skłonności w zakresie krytycznego spojrzenia na siebie, cechują zbliżonym poczuciem tożsamości, zwłaszcza w wymiarze identyfikacji i rozwoju Ja idealnego, poziomem akceptacji siebie i oceny własnego zachowania. Ponadto, w podobnym

stopniu wartościują siebie w odniesieniu do obrazu ciała, uznawania i realizacji zasad i wartości, posiadanych przymiotów osobistych, adekwatności własnej wartości w kontekście rodzinnym i społecznym (tab. 7).

Czynniki społeczne

Przeprowadzona analiza wykazała, że wsparcie społeczne nie różnicuje istotnie statystycznie osób pracujących w warunkach chronionych i środowisku otwartym. Badani z grupy A i badani z grupy B podobnie oceniają swoje potencjalne zasoby wsparcia w trudnościach. Odwołując się do wymiarów szczegółowych, można stwierdzić, iż w zbliżonym zakresie czują się akceptowani, podziwiani i szanowani przez najbliższych. Cechuje je podobne nasilenie przekonania, że są obdarzani zaufaniem przez osoby ze swojej sieci wsparcia, zwłaszcza w kontekście posiadanych umiejętności i kompetencji koniecznych w podejmowanych działaniach. Poza tym nie różnią się znacząco w zakresie spójności wyznawanych poglądów oraz możliwości uzyskania pomocy praktycznej (materialnej, funkcjonalnej) (tab. 8).

Tabela 8. Wsparcie społeczne badanych osób

Wymiary wsparcia społecznego	Grupa A		Grupa B		Istotność różnic	
	x	s	x	s	t	p
Emocje	46,76	22,59	51,77	27,58	-0,99	0,326
Afirmacja	44,89	22,07	51,28	27,26	-1,28	0,203
Pomoc	48,09	24,36	51,49	27,13	-0,65	0,516
Suma funkcjonalna	139,64	68,47	153,67	81,37	-0,93	0,355

Źródło: opracowanie własne.

Zakończenie

Celem opracowania było określenie uwarunkowań pełnienia roli zawodowej przez osoby z niepełnosprawnością wzrokową w warunkach chronionych i środowisku otwartym. W badaniach własnych uwzględniono zmienne socjodemograficzne, medyczne, osobowościowe i społeczne. Analiza materiału empirycznego pozwoliła ustosunkować się sformułowanych hipotez.

Ustalono, iż hipoteza zakładająca istnienie istotnych statystycznie różnic w zakresie czynników socjodemograficznych ujętych w wymiarach płci, wieku, wykształcenia pomiędzy badanymi z niepełnosprawnością wzrokową zatrudnionymi na chronionym i otwartym rynku pracy zyskała częściowe potwierdzenie.

Wyniki ujawniły (zgodnie z oczekiwaniami), iż pomiędzy badanymi zarysowało się znaczące zróżnicowanie w zakresie wieku i wykształcenia. Osoby pracujące w środowisku otwartym, w porównaniu z osobami pracującymi w warunkach chronionych, były istotnie częściej lepiej wykształcone, posiadając co najmniej średnie wykształcenie, i reprezentowały młodsze kategorie wiekowe. Stwierdzone prawidłowości potwierdzają doniesienia zawarte w literaturze przedmiotu (La Grow 2004). Poza tym eksploracja ukazała (wbrew oczekiwaniom), że płeć nie jest zmienną, którą różnicuje na poziomie ufności statystycznej badanych zatrudnionych na chronionym i otwartym rynku pracy. Uzyskany wynik wpisuje się zatem w nurt prac empirycznych wskazujących, iż płeć nie ma znaczenia dla pełnienia roli zawodowej przez osoby niewidome i słabowidzące (m.in. Capella-McDonnall 2005; Shaw, Gold, Wolffe 2007; Jang i in. 2013).

Wyniki przeprowadzonej eksploracji nie potwierdzają hipotezy przyjmującej występowanie istotnych statystycznie różnic w zakresie czynników medycznych ujętych w wymiarach stopnia niepełnosprawności wzrokowej i wieku utraty/uszkodzenia wzroku pomiędzy badanymi z niepełnosprawnością wzrokową pracującymi w warunkach chronionych i środowisku otwartym. Okazało się, iż w obu grupach przeważają osoby, u których niepełnosprawność pojawiła się do 5 r.ż., a różnice w obszarze stopnia niepełnosprawności wzrokowej nie są znaczące. Tym samym nie zostały pozytywnie zweryfikowane doniesienia zawarte w literaturze przedmiotu ujawniające znaczenie stopnia niepełnosprawności wzrokowej i czasu jej wystąpienia jako ważnych zmiennych wyznaczających aktywność osób niewidomych i słabowidzących w sferze zawodowej (La Grow 2004; Lee, Park 2008; Darensbourg 2013). Interpretując wyniki badań własnych należy skłonić się ku wnioskowi, iż prawdopodobnie respondenci z niepełnosprawnością wzrokową byli osobami dobrze zrehabilitowanymi, które dzięki odpowiednim oddziaływaniom zdobyły umiejętności i kompetencje niezbędne do optymalnego funkcjonowania w środowisku pracy, niezależnie od jego charakteru (chroniony rynek pracy – otwarty rynek pracy) i posiadanych obciążeń wynikających z niepełnosprawności wzrokowej.

Uzyskane wyniki badań wskazują na częściowe potwierdzenie przyjętej hipotezy 3, odnoszącej się do istnienia istotnych statystycznie różnic w zakresie czynników osobowościowych ujętych w wymiarach nadziei i samooceny pomiędzy badanymi z niepełnosprawnością wzrokową pracującymi w warunkach chronionych i środowisku otwartym. Ustalono (zgodnie ze sformułowaną hipotezą), że nadzieja różnicuje na poziomie ufności statystycznej osoby zatrudnione na otwartym i chronionym rynku pracy. Badani pracujący w środowisku otwartym wyrażają znacznie bardziej pozytywną ocenę właściwości świata jako uporządkowanego, sensownego i przychylnego ludziom. Otrzymany wynik wskazuje wyraźnie, że nadzieja jest ważnym zasobem, jaki posiadają osoby zatrudnione na otwartym

rynku pracy. Jest ona zasobem, który pozwala efektywnie wywiązywać się z różnych ról, m.in. zawodowych. Ujawnione prawidłowości korespondują z badaniami T. Sękowskiego (2001), który wskazał na występowanie znaczących różnic w zakresie czynników osobowościowych pomiędzy osobami zatrudnionymi w warunkach chronionych i środowisku otwartym, przy kierunku tego zróżnicowania korzystniejszym dla osób pracujących na otwartym rynku pracy. Poza tym okazało się (niezgodnie z przyjętą hipotezą), że samoocena nie różnicuje istotnie statystycznie badanych zatrudnionych w warunkach chronionych i środowisku otwartym. Osoby z obu grup nie różnią się w zakresie krytycznego spojrzenia na siebie i cechują się zbliżonym poczuciem tożsamości, akceptacji siebie i oceny własnego zachowania. Ponadto, w podobnym stopniu wartościują swoje Ja w sferze fizycznej, rodzinnej, społecznej, osobowościowej i moralno-etycznej. Czyniąc przedmiotem dyskusji wyniki uzyskane w zakresie samooceny należy podkreślić, iż wprawdzie nie korespondują one z badaniami T. Sękowskiego (2001), ale literatura przedmiotu zasobna jest w prace empiryczne wskazujące na nieistotną rolę samooceny w kontekście pełnienia roli zawodowej przez osoby niewidome i słabowidzące (Capella-McDonall, Crudden 2009).

Na podstawie badań własnych ustalono, iż hipoteza zakładająca istnienie istotnych statystycznie różnic w zakresie czynników społecznych ujętych w wymiarach wsparcia społecznego pomiędzy badanymi z niepełnosprawnością wzrokową pracującymi w warunkach chronionych i środowisku otwartym nie znalazła potwierdzenia. Badani z obu grup podobnie oceniają swoje zasoby wsparcia w trudnościach, zarówno w zakresie wyniku ogólnego, jak i jego wymiarów odnoszących się do trzech rodzajów wsparcia: emocjonalnego, afirmacyjnego i praktycznego. Pozwala to przyjąć, że osoby niewidome i słabowidzące zatrudnione na chronionym i otwartym rynku pracy w jednakowym zakresie mogą liczyć na pomoc osób znaczących. Odnotowany w badaniach własnych brak zróżnicowania pomiędzy grupami w zakresie wsparcia społecznego nawiązuje do opracowań, które ujawniają, iż analizowana zmienna nie ma znaczenia dla pełnienia roli zawodowej przez osoby z niepełnosprawnością wzrokową (Shaw, Gold, Wolfe 2007).

Biorąc pod uwagę wyniki osób niewidomych i słabowidzących pracujących w warunkach chronionych i środowisku otwartym w zakresie czynników socjo-demograficznych, medycznych, osobowościowych i społecznych, dostrzega się, że pomiędzy badanymi zarysowało się więcej podobieństw niż różnic, co może świadczyć o olbrzymim potencjale, jakim dysponują. Posiadane możliwości mają istotne znaczenie dla ich funkcjonowania na różnych płaszczyznach, włączając w to także płaszczyznę zawodową, niezależnie od tego, w jakich warunkach znaleźli zatrudnienie: na chronionym czy też otwartym rynku pracy. Pomimo krytyki, z jaką spotyka się chroniony rynek pracy, wiele osób z niepełnosprawnością

wzrokową preferuje takie zatrudnienie. W literaturze podawane są m.in. następujące argumenty: posiadane cech temperamentu i osobowości, które uniemożliwiają podjęcie pracy w środowisku otwartym, gdyż przyczyniają się do zaburzenia regulacji panujących w nim stosunków; preferowanie środowiska pracy zapewniającego komfort pokonywania posiadanych ograniczeń wśród ludzi podobnych do siebie, a nie zmuszającego do rywalizowania z osobami pełnosprawnymi; podejmowanie zatrudnienia wśród osób z niepełnosprawnością, by w ten sposób, dzięki wysokim kwalifikacjom, efektywniej pracować na ich rzecz (Sękowski 2001). Warto w tym miejscu podkreślić, że podjęcie pracy w warunkach chronionych nie zawsze jest kwestią wyboru, ale czasem jedyną możliwością. Zdarza się, iż negatywne doświadczenia związane z poszukiwaniem zatrudnienia na otwartym rynku pracy, np. dyskryminacja, odrzucenie, psychiczne poniżenie ze strony ewentualnych pracodawców, powodują, że osoby z niepełnosprawnością wzrokową decydują się na pracę w warunkach chronionych, doceniając zalety takiego rozwiązania, a zwłaszcza oferowane przez nie poczucie bezpieczeństwa i stabilności finansowej (Pietrowiak 2019). Poza tym chroniony rynek pracy zapewnia swoim pracownikom rehabilitację, np. wyjazdy na turnusy rehabilitacyjne, indywidualne programy rehabilitacji (Waszkowski 2018).

Pomimo wspomnianych trudności ze znalezieniem pracy w środowisku otwartym, wśród osób z niepełnosprawnością wzrokową są też takie, które spotkały się z otwartością, życzliwością pracodawców i współpracowników. W literaturze przedmiotu wskazywane są bowiem przykłady dobrych praktyk w zakresie efektywnego zatrudniania osób niewidomych i słabowidzących na otwartym rynku pracy (Majewski 2011; Kobus-Ostrowska 2018). Interesujący model takiego zatrudniania opracował D.B. Golub (2006). Zwraca się w nim m.in. uwagę na: przystosowanie pracodawcy i pracownika z niepełnosprawnością wzrokową; czynniki społeczne i kulturowe; poznanie umiejętności i możliwości potencjalnego pracownika; potrzebę dokonania stosownych adaptacji na stanowisku pracy; edukowanie członków zespołu, zwłaszcza w kontekście mitów i stereotypów odnoszących się do osób niewidomych i słabowidzących.

W kontekście wyników badań własnych, jak i doniesień zawartych w literaturze przedmiotu należy wyraźnie podkreślić, iż osoby z niepełnosprawnością wzrokową, podobnie jak pełnosprawne, powinny mieć prawo do podejmowania decyzji odnośnie środowiska, w którym chcą pracować, kierując się przy tym swoimi możliwościami i preferencjami, oraz wybierając takie warunki, które zapewnią im osiągnięcie optymalnego poziomu aktywacji (por. Sękowski 2001).

Bibliografia

- Becker-Pestka D. (2012), *Aktywizacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych – problemy i wyzwania*, Colloquium, 4: 29–50.
- Capella-McDonnall M.E. (2005), *Predictors of competitive employment for blind and visually impaired consumers of vocational rehabilitation services*, Journal of Visual Impairment & Blindness, 99 (5): 303–315.
- Capella-McDonnall M.E., Crudden A. (2009), *Factors affecting the successful employment of transition-age youths with visual impairments*, Journal of Visual Impairment & Blindness, 103 (6): 329–341.
- Cimarolli V.R., Wang S. (2006), *Differences in social support among employed and unemployed adults who are visually impaired*, Journal of Visual Impairment & Blindness, 100: 545–556.
- Darensbourg B.L. (2013), *Predictors of competitive employment of VR consumers with blindness or visual impairments*, Journal of Vocational Rehabilitations, 38: 29–34.
- Golub D.B. (2006), *A model of successful work experiences for employers who are visually impaired: the results of a study*, Journal of Visual Impairment & Blindness, 100 (12): 715–725.
- Grablewski K. (2019), *Osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy*, Zeszyty Studenckie „Nasze Studia”, 9: 109–121.
- Jang Y., Wang Y.-T., Lin M.-H., Shih K.J. (2013), *Predictors of employment outcomes for people with visual impairment in Taiwan: the contribution of disability employment services*, Journal of Visual Impairment & Blindness, 107 (6): 469–480.
- Jankowska M. (2013), *Postawy rodzicielskie a poziom nadziei podstawowej i religijność personalna/apersonalna u młodych dorosłych*, Kwartalnik Naukowy Fides et Ratio, 3 (15): 130–157.
- Kirenko J. (2002), *Wsparcie społeczne osób z niepełnosprawnością*, Wydawnictwo WSUPiZ, Ryki.
- Kirenko J., Sarzyńska E. (2010), *Bezrobocie – niepełnosprawność – potrzeby*, Wydawnictwo UMCS, Lublin.
- Kobus-Ostrowska D. (2018), *Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością. Aspekty ekonomiczne i społeczne*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
- La Grow S.J. (2004), *Factors that affect the employment status of working-age adults with visual impairments in New Zealand*, Journal of Visual Impairment & Blindness, 98 (9): 546–560.
- Lee I.S., Park S.K. (2008), *Employment status and predictors among people with visual impairments in South Korea: results of a National Survey*, Journal of Visual Impairment & Blindness, 102: 147–159.
- Lopez-Justica M.D., Nieto-Cordoba I. (2006), *The self-concept of Spanish young adults with retinitis pigmentosa*, Journal of Visual Impairments & Blindness, 100 (6): 366–370.
- Majewski T. (2006), *Praca zawodowa – ważny wyznacznik jakości życia osób niepełnosprawnych (polityka Unii Europejskiej wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych)* [w:] Z. Palak (red.), *Jakość życia osób niepełnosprawnych i nieprzystosowanych społecznie*, Wydawnictwo UMCS, Lublin, 51–55.
- Majewski T. (2011), *Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy II – podręcznik dobrych praktyk*, Wydawnictwo PFRON, Warszawa.
- Niedzielski E. (2014), *Wybrane problemy zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Optimum. Studia Ekonomiczne, 2 (68): 158–166.

- Ossowski R., Muszalska M. (2007), *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób niewidomych i niedowidzących. Psychologiczna analiza problemu* [w:] A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj (red.), *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, Wydawnictwo WSPS, Warszawa, 149–176.
- Pietrowiak K. (2019), *Świat po omacku. Etnograficzne studium (nie)widerzenia i (nie)sprawności*, Wydawnictwo UMK, Toruń.
- Piocha S., Nadolna S. (2009), *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych jako forma rehabilitacji zawodowej*, *Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych Politechniki Koszalińskiej*, 13: 127–140.
- Sękowski T. (2001), *Psychologiczne aspekty rehabilitacji zawodowej osób niewidomych zatrudnionych w warunkach pełnej i częściowej integracji*, Wydawnictwo UMCS, Lublin.
- Shaw A., Gold D., Wolffe K. (2007), *Employment-related experiences of youths who are visually impaired: how are those youths faring?* *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 101 (1): 7–21.
- Sozańska D. (2013), *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy*, *Labor et Educatio*, 1: 153–166.
- Szczupał B. (2012), *Praca i zatrudnienie – potwierdzenie egzystencji i terapia osób z niepełnosprawnością* [w:] J. Żbikowski, D. Dąbrowski, M. Kuźmicki (red.), *Problemy aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością zamieszkałych na obszarach wiejskich*, Wydawnictwo PSW, Biała Podlaska, 101–120.
- Świerżewska D. (2010), *Satysfakcja z życia aktywnych i nieaktywnych osób po 60. roku życia*, *Psychologia Rozwojowa*, 15 (2): 89–99.
- Trzebiński J., Zięba M. (2003), *Kwestionariusz Nadziei Podstawowej – BHI – 12*, Wydawnictwo PTP, Warszawa.
- Waszkowski H. (2018), *Rehabilitacja zawodowa i społeczna osób z niepełnosprawnością w spółdzielczych formach gospodarowania*, Wydawnictwo UMCS, Lublin.