

# Kształtowanie środowiska pracy osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo przez pracodawców na otwartym rynku pracy

## Shaping the work environment of economically active people with disabilities by employers on the open labor market

Małgorzata Walczak<sup>1</sup>, Marta Niciejewska<sup>2</sup>

<sup>1</sup> student, Wydział Zarządzania, Politechnika Częstochowska, Al. Armii Krajowej 19b, 42-200 Częstochowa, S131649MW@student.pcz.pl

<sup>2</sup> dr inż., Katedra Inżynierii Produkcji i Bezpieczeństwa, Wydział Zarządzania, Politechnika Częstochowska, Al. Armii Krajowej 19b, 42-200 Częstochowa, e-mail: marta.niciejewska@pcz.pl

**Streszczenie:** Osoby niepełnosprawne są grupą, która coraz częściej zatrudniana jest nie tylko w zakładach pracy chronionej ale również na otwartym rynku pracy. Kształtowanie bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy, które odpowiadałyby potrzebom, możliwościom i ograniczeniom psychofizycznych takich osób jest czasami nie lada wyzwaniem dla pracodawcy. Zróżnicowanie stopnia ale i rodzajów niepełnosprawności jest duże. Aby zapewnić pracownikom niepełnosprawnym odpowiednie warunki pracy należy bardzo rzetelnie i skrupulatnie zidentyfikować obszary, które wymagają odpowiedniego wsparcia. Niniejszy artykuł jest próbą dokonania identyfikacji tych obszarów, z którymi pracodawcy nie radzą sobie w należyty sposób. Kształtowanie środowiska pracy osób niepełnosprawnych przez pracodawców na otwartym rynku pracy jest obowiązkiem, który leży po stronie przedsiębiorstwa, które z kolei z zatrudniania osób ze specjalnymi potrzebami na m.in. korzyści finansowe.

**Abstract:** People with disabilities are a group that is increasingly employed not only in sheltered workshops but also in the open labour market. Shaping safe and ergonomic working conditions that correspond to the needs, abilities and psycho-physical limitations of such people is sometimes quite a challenge for employers. The degree and type of disability varies considerably. In order to provide employees with disabilities with suitable working conditions, it is necessary to identify the areas that require special support. This article attempts to identify those areas that employers do not deal with adequately. The shaping of the working environment for people with disabilities by employers in the open labour market is a responsibility that lies with the enterprise, which in turn benefits financially from employing people with special needs.

**Słowa kluczowe:** bezpieczeństwo i higiena pracy, osoby niepełnosprawne aktywne zawodowo, otwarty rynek pracy, warunki pracy

**Key words:** health and safety at work, economically active people with disabilities open labour market, working conditions

### 1. Wstęp

Ludzie, którzy są w grupie najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne, ekonomiczne i kulturowe to osoby z dysfunkcjami psychofizycznymi, w tym osoby niepełnosprawne. Literatura przedmiotu wskazuje, iż jest to grupa społeczna, która spotyka się z największą ilością barier, które uniemożliwiają jej aktywność społeczną, ekonomiczną i kulturową. Wpływ czynników otoczenia dalszego i bliższego determinuje bardzo często postawę osób z dysfunkcjami i osób niepełnosprawnych, niejako ją kształtując [1]. Podejście do wykluczenia społecznego zależy od kontekstu kulturowego, ekonomicznego oraz tradycji politycznych i socjologicznych. W Polsce pojęcie to pojawiło się dopiero w latach 90-tych ubiegłego stulecia. Problem ten uwypuklił się w kontekście przemian społeczno-gospodarczych związanych ze zmianami ustroju. Konsekwencją było powstanie obszarów oraz symptomów wykluczenia

społecznego, które jednocześnie powołały powstawanie grup społecznych szczególnie narażonych na ten rodzaj wykluczenia. Są to m.in. wspomniane wcześniej osoby niepełnosprawne [2].

W dotychczasowej, powszechnie przyjętej praktyce polityki społecznej w Polsce, stosuje się przede wszystkim definicję wynikającą z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, zgodnie z którą niepełnosprawność oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy. Jest to definicja o charakterze biologiczno-medycznym, oparta na orzecznictwie negatywnym tj. Stwierdzeniu ograniczeń lub braku możliwości pełnienia określonych funkcji [3]. Wypracowane ponad 20 lat temu podejście do niepełnosprawności oparte było na historycznie zakorzenionym założeniu – braku samodzielności i zdolności do podejmowania decyzji przez osoby niepełnosprawne. Obecnie postuluje się rozpatrywanie

niepełnosprawności, przede wszystkim w ujęciu społecznym, kładąc nacisk na niedostosowanie środowiska, które utrudnia lub uniemożliwia takiej osobie pełne funkcjonowanie. Właśnie w takim duchu utrzymana jest definicja niepełnosprawności zawarta w Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 13 grudnia 2006 roku i ratyfikowana przez Polskę 6 września 2012 roku. Według preambuły Konwencji zatem niepełnosprawność wynika z interakcji między osobami z dysfunkcjami, a barierami wynikającymi z postaw ludzkich i środowiskowymi, które utrudniają tym osobom pełny udział w życiu społeczeństwa, na zasadzie równości z innymi osobami [4]. Jedną z ważniejszych i komplementarnych definicji osoby niepełnosprawnej przedstawił T. Gałkowski, który określił ją jako "jednostkę, która jest w pełni swych praw, znajdującą się w sytuacji upośledzającej ją, która to została stworzona przez bariery środowiskowe, ekonomiczne i społeczne, a których to barier nie może tak jak inni ludzie przezwyciężyć wskutek występujących w tej osobie uszkodzeń" [5]. Za najbardziej powszechną i często przywoływaną w literaturze przedmiotu uznaje się definicję niepełnosprawności, która określa to pojęcie jako stan fizycznego lub psychicznego naruszenia zdrowia powodujący trwałe lub długotrwałe utrudnienie, ograniczenie lub uniemożliwienie udziału w stosunkach społecznych i wypełniania ról według przyjętych kryteriów i obowiązujących norm [6].

W Polsce większość osób niepełnosprawnych pozostaje poza rynkiem pracy i jest to zjawisko występujące od lat. Wskaźnik zatrudnienia, choć nieco poprawił się w ostatnich latach, jest wciąż jednym z najniższych w Europie [7]. Jednostki administracji publicznej oraz państwowe osoby prawne w zdecydowanej większości nie podejmowały skutecznych działań w celu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, choć Polska zobowiązała się do tego w 2012 roku. Polska, ratyfikując 6 września 2012 r. Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych, w art. 27 uznała prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadach równości z innymi osobami oraz zobowiązała się do zagwarantowania i popierania realizacji ich prawa do pracy między innymi poprzez popieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym oraz zdobywanie przez nich doświadczenia zawodowego [8]. Dla ludzi z niepełnosprawnością praca jest nie tylko drogą do usamodzielnienia ekonomicznego i poprawy warunków bytu, ale także zasadniczym sposobem integracji z otoczeniem. Jednakże w Polsce zdecydowana większość osób niepełnosprawnych pozostaje poza rynkiem pracy i jest to zjawisko występujące od lat [9]. Liczba osób niepełnosprawnych w tzw. ekonomicznym wieku produkcyjnym (18-59 lat dla kobiet i 18-64 lat dla mężczyzn) w 2017 roku wynosiła 1 680 tys., co stanowiło 7,1% wszystkich osób w wieku produkcyjnym. Odsetek biernych zawodowo wśród osób niepełnosprawnych wyniósł aż 71,1% (1 194,5 tys.) [10] (rys. 1).



**Rys. 1. Osoby niepełnosprawne w wieku produkcyjnym w Polsce w roku 2017.**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Raportu: Osoby niepełnosprawne na rynku pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw osób Niepełnosprawnych, Warszawa, 05.04.2018 r.

W 2017 roku wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wyniósł 26,3%, W porównaniu do wyników z roku 2016 wskaźnik zatrudnienia wzrósł o 2,6 pkt proc. (wzrost o 3,8 pkt proc. w stosunku do roku 2015). Pomimo wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, nadal pozostaje on na bardzo niskim poziomie, prawie dwukrotnie niższym niż średnia unijna (48,7%) [11].

W literaturze przedmiotu jest niewiele informacji na temat poziomu dostosowania środowiska pracy do potrzeb, możliwości ale i ograniczeń psychofizycznych osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo. Należy pamiętać, iż głównym obowiązkiem każdego pracodawcy jest zapewnienie każdemu pracownikowi bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy.

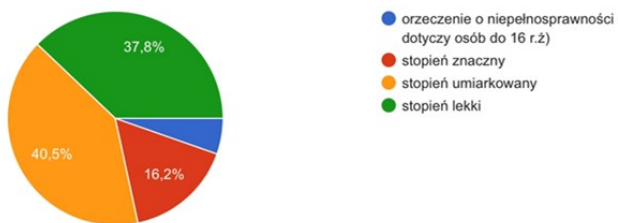
## 2. Metodologia

Podmiotami badawczymi były osoby niepełnosprawne aktywne zawodowo na otwartym rynku pracy. W badaniu wykorzystano autorski kwestionariusz ankietowy, który składał się łącznie z dwudziestu pytań, z czego 11 dotyczyło bezpośrednio podjętego tematu pracy. Pozostałe 9 pytań z kolei stanowiły metryczkę kwestionariusza. Badanie zostało przeprowadzone w sposób zdalny, przy wykorzystaniu narzędzi Internetu, ze względu na czas pandemii związany z koronawirusem COVID-19. Przedmiotem badania była analiza i ocena kształtowania środowiska pracy wspomnianego podmiotu badawczego na rynku otwartym przez pracodawców.

## 3. Wyniki badań i dyskusja

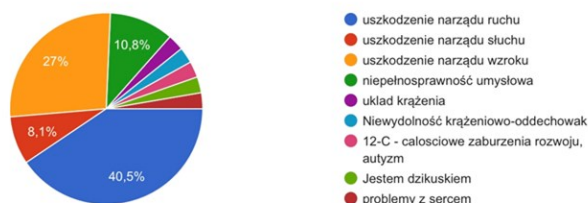
Prawie 70% badanych stanowiły kobiety, Ponad 80% respondentów stanowili pracownicy w wieku między 17 a 47 rokiem życia. Zdecydowaną większość badanych stanowiły osoby mieszkające w mieście (75%). Co drugi badany deklarował wykształcenie średnie. Z kolei respondenci, którzy deklarowali wykształcenie wyższe stanowili 37,5% badanych. Osoby aktywne zawodowo deklarowały posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu lekkim, umiarkowanym i znacznym. Największą grupę, bo ponad 40%, stanowiły osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym. Drugą co do wielkości grupą były osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim (37,8%).

Najmniejszą grupę respondentów stanowiły osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym (16,2%). Dane zaprezentowano w ujęciu graficznym na rys. 2.



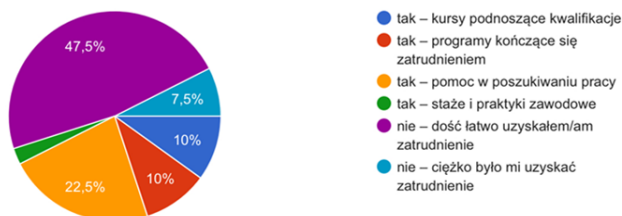
Rys. 2. Stopień niepełnosprawności badanych pracowników

Respondenci, będący osobami niepełnosprawnymi aktywnymi zawodowo zadeklarowali uszkodzenia bądź dysfunkcje w różnych obszarach. Najczęściej były to uszkodzenia narządu ruchu (40,5%). Prawie co czwarty respondent deklaruwał niepełnosprawność wynikającą z uszkodzenia narządu wzroku, a co dziesiąty badany pracownik deklaruwał niepełnosprawność umysłową. Powyższe dane przedstawiono w ujęciu graficznym na rys. 3.



Rys. 3. Przyczyny niepełnosprawności badanych pracowników

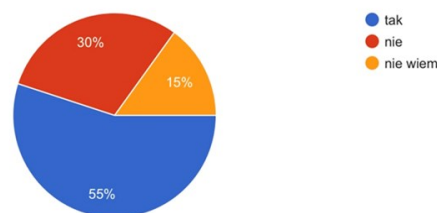
W dalszej kolejności zapytano respondentów, czy korzystali z jakiegokolwiek pomocy, by pozyskać pracę zawodową. Odpowiedzi przedstawiono na rys. 4. Najliczniejsza grupa badanych (prawie co drugi pracownik) nie korzystała z dodatkowej pomocy w pozyskaniu pracy i zadeklarowała, że dość łatwo uzyskała zatrudnienie. Co piąty badany pracownik z kolei deklaruwał korzystanie z pomocy w pozyskaniu zatrudnienia. Co dziesiąty natomiast respondent korzystał ze specjalnych programów dedykowanych osobom niepełnosprawnym, które kończyły się określoną i pewną formą zatrudnienia.



Rys. 4. Czy korzystała Pan/Pani z jakiegokolwiek formy pomocy w znalezieniu zatrudnienia?

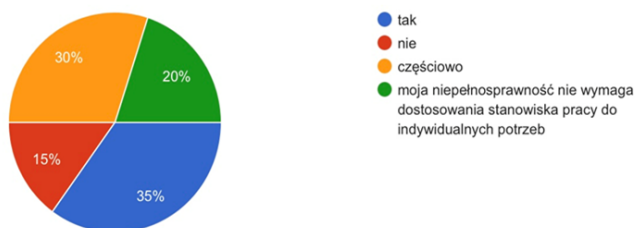
Następnie zapytano respondentów, czy w ich pracy przestrzegane są sztywne zasady dotyczące czasu pracy, wynagrodzenia, norm i rozkładu pracy, przerw w pracy, wypoczynku itp. Co drugi badany zadeklarował, że w wymienionych obszarach są sztywno przestrzegane zasady. Jednak 30% respondentów stwierdziło, że w ich

miejscach pracy przytoczone zasady nie są aż tak skrupulatnie przestrzegane. Reszta respondentów nie ma takiej wiedzy. Wyniki zaprezentowano na rys. 5.



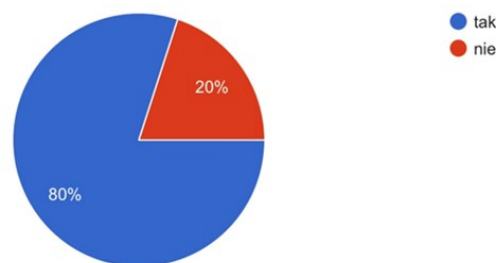
Rys. 5. Czy w Pana/Pani pracy są przestrzegane sztywne zasady dotyczące czasu pracy, wynagrodzenia, norm i rozkładu pracy, wypoczynku, przerw w pracy itp.?

W dalszej kolejności zapytano respondentów czy pracodawca dostosował stanowisko pracy do ich potrzeb, możliwości i ograniczeń psychofizycznych. 15% respondentów zadeklarowało, że pracodawca nie wywiązał się z obowiązku dostosowania stanowiska pracy do możliwości, ograniczeń i potrzeb psychofizycznych. Co piąty respondent zadeklarował, że jego stanowisko nie wymaga żadnych zmian. Prawie co trzeci respondent zadeklarował z kolei, że jego stanowisko zostało dostosowane do indywidualnych potrzeb i ograniczeń psychofizycznych. Odpowiedzi zaprezentowano w ujęciu graficznym na rys. 6.



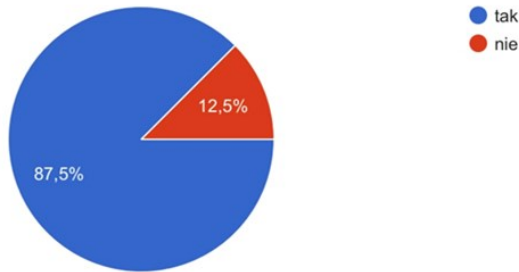
Rys. 6. Czy Pana/Pani stanowisko pracy jest dostosowane do indywidualnych potrzeb, możliwości i ograniczeń psychofizycznych?

Nieco lepiej kształtuje się opinia pracowników na temat wygody na stanowisku pracy. Az 80% respondentów zadeklarowało, że na ich stanowisku pracy można swobodnie wykonywać czynności robocze, gdyż poszczególne przedmioty pracy lub element sterownicze są usytuowane w optymalnej odległości od kończyn górnych. Wyniki zaprezentowano na rys. 7.



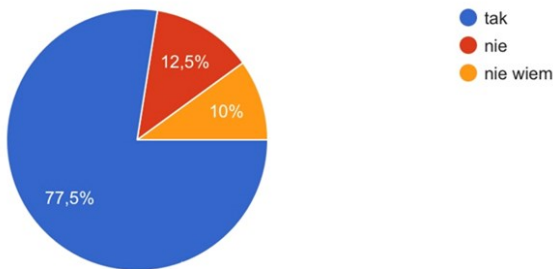
Rys. 7. Czy ma Pani/Pan zapewnione swobodne wykonywanie czynności roboczych w wygodnej pozycji, poprzez umieszczenie przedmiotów pracy lub elementów sterowania w optymalnym zasięgu kończyn górnych?

Respondenci odpowiedzieli również na pytanie dotyczące widoczności i słyszalności w polu pracy. Aż 87,5% zadeklarowało, że na ich stanowisku pracy mają zapewnioną dobrą widoczność i słyszalność w polu pracy. Wyniki zaprezentowano na rys. 8.



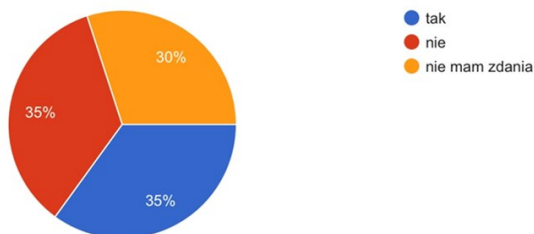
Rys. 8. Czy na Pana/Pani stanowisku pracy jest zapewniona dobra widoczność i słyszalność w polu pracy?

Poczucie bezpieczeństwa w opinii respondentów zostało ocenione dość dobrze. Ponad ¾ respondentów zadeklarowało bowiem, że mają poczucie bezpieczeństwa podczas wykonywania zadań pracowniczych. Wyniki zaprezentowano na rys. 9.



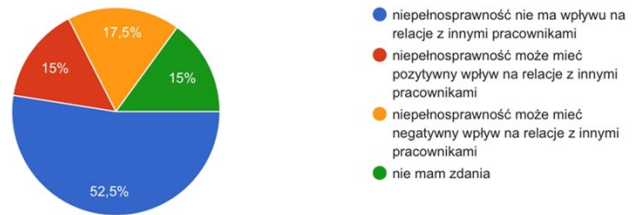
Rys. 9. Czy czuje się Pani/Pan bezpiecznie podczas wykonywania swojej pracy?

Respondenci odpowiedzieli również na pytanie, czy uważają, że są traktowani sprawiedliwie w aspekcie zapewnienia im awansu zawodowego. Prawie co trzeci pracownik odpowiedział, że jest równo traktowany, ale również prawie co trzeci badany odpowiedział, że takiego poczucia nie ma. Zdania na ten temat również nie miał co trzeci respondent. Wyniki przedstawiono na rys. 10.



Rys. 10. Czy uważasz, że jesteś traktowany równo w aspekcie zapewnienia awansu zawodowego?

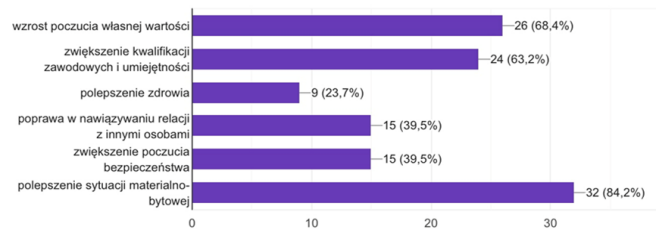
Badanych pracowników poproszono również o odpowiedź na pytanie, w jaki sposób oceniają oni relacje z innymi pracownikami. Odpowiedzi zaprezentowano w ujęciu graficznym na rys. 11.



Rys. 11. Jak Pani/Pan ocenia relacje z innymi pracownikami?

Ponad połowa badanych zgodnie stwierdziła, że ich niepełnosprawność nie ma wpływu na relacje z innymi pracownikami. Pozytywny aspekt niepełnosprawności z innymi pracownikami zauważyło 15% badanych pracowników. Jednak 17,5% badanych deklaruje opinię, że niepełnosprawność może mieć negatywny wpływ na relacje z innymi pracownikami.

Na koniec badania zapytano respondentów o to, jaki wpływ ma praca na ich życie. Rys. 12 prezentuje cały wachlarz odpowiedzi badanych pracowników.



Rys. 12. Jaki wpływ na Pani/Pana życie ma praca zawodowa?

W opinii respondentów praca zawodowa przede wszystkim polepsza ich sytuację materialno-bytową. Zadeklarowało to prawie 85% badanych. Natomiast ponad 60% respondentów praca zawodowa daje wzrost poczucia własnej wartości jak również podnosi kwalifikacje zawodowe oraz zwiększa umiejętności związane z pracą. Dość pozytywnie badani oceniają pracę zawodową w kontekście poprawy w nawiązywaniach relacji interpersonalnych oraz zwiększenia poczucia bezpieczeństwa. Prawie co czwarty pracownik wskazuje na pracę, która powoduje polepszenie ich zdrowia.

Wyniki przeprowadzonego badania są wstępną analizą tematu, który powinien być potraktowany szerzej. Pozyskane informacje wskazują na pewne trendy, które występują w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz dotyczą kształtowania warunków pracy osób niepełnosprawnych w odniesieniu do ich potrzeb, możliwości i ograniczeń psychofizycznych. Praca zawodowa jest traktowana przez badanych pracowników w sposób priorytetowy, gdyż daje możliwość polepszenia sytuacji materialno-bytowej. W dodatku stanowi dla respondentów źródło wzrostu poczucia własnej wartości jak również możliwości zwiększenia swoich kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Warunki pracy, w których respondenci wykonują swoje zadania pracownicze są oceniane w sposób niejednorodny. Pomimo tego, że ponad ¾ badanych czuje się w swojej pracy bezpiecznie, to jednak wskazują oni na pewne obszary, w których stanowisko pracy mogłoby być lepiej zaprojektowane i przygotowane przez pracodawcę. Również w kwestii równego traktowania jeśli chodzi o awans respondenci nie mają jednoznacznego zdania. W opinii ponad 50% badanych pracowników ich niepełnosprawność nie wpływa na relację z innymi pracownikami. Również fizyczne czynniki środowiska pracy oraz kwestie związane z ergonomią stanowią nie małą przeszkodę w codziennej pracy. I mimo tego, iż 80% badanych deklaruje, że w sposób swobodny wykonuje swoją pracę, to jednak 30% badanych deklaruje brak dopasowania warunków

pracy do swoich potrzeb, możliwości i ograniczeń psychofizycznych.

[11] <https://niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=80&print=1> z dnia 20.12.2021.

#### 4. Podsumowanie

Osoby z niepełnosprawnościami aktywne zawodowo, będące w wieku produkcyjnym, stanowią niewielką w porównaniu do unijnych danych, grupę. W 2017 roku wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wyniósł 26,3%. W porównaniu do wyników z roku 2016 wskaźnik zatrudnienia wzrósł o 2,6 pkt proc. (wzrost o 3,8 pkt proc. w stosunku do roku 2015). Pomimo wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, nadal pozostaje on na bardzo niskim poziomie, prawie dwukrotnie niższym niż średnia unijna (48,7%). Temat dotyczący kształtowania bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy osób niepełnosprawnych jest oczywisty, ale bardzo trudny w realizacji. Wynika to z wielu aspektów. System warunkujący zatrudnianie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku ma wiele wad, chociażby to, że osoby z niepełnosprawnością umiarkowaną i znaczną są bardziej „opłacalne” dla pracodawców niż osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności. Konsekwencją tego zjawiska jest większa liczba osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim zatrudnianych w zakładach pracy chronionej niż na otwartym rynku pracy. Z kolei przedsiębiorstwa funkcjonujące na otwartym rynku pracy zatrudniają większą liczbę osób z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym i znacznym. Dostosowanie warunków pracy do bardzo wymagających potrzeb, możliwości i dużych ograniczeń psychofizycznych osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym bądź znacznym jest bardzo trudne, a czasami nawet nie do osiągnięcia przez niektóre podmioty gospodarcze. Wyniki uzyskane z badania, które przedstawiono w niniejszym artykule są tylko czubkiem góry lodowej. Problematyka bowiem bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo jest bardzo szeroka i niewyczerpana. Wyniki pozyskane na potrzeby niniejszego artykułu są pretekstem do dalszych badań i penetracji naukowych.

#### Literatura

- [1] Chmielewska A., *Stymulacja rozwoju zawodowego osób niepełnosprawnych*, W: Pracownik z niepełnosprawnością, E. Rutkowska (red.), Wyd. Norbertinum, Lublin, 2007, s. 66.
- [2] Golinowska S., Broda-Wysocki P., *Kategorie ubóstwa i wykluczenia społecznego, Przegląd ujęć*, W: S. Golinowska, E. Tarkowska, J. Topińska (red.), *Ubóstwo i wykluczenie społeczne. Badania. Metody. Wyniki*, Wyd. JPiSS, Warszawa, 2005, s. 42.
- [3] *USTAWA z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*; <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/rehabilitacja-zawodowa-i-spoleczna-oraz-zatrudnianie-osob-16798906> z dnia 11.10.2021.
- [4] <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/konwencja-onz-o-prawach-osob-niepelnosprawnych> z dnia 12.11.2021.
- [5] Gałkowski T., *Nowe tendencje w podejściu do niepełnosprawności*, Audiofonologia, Tom X, 1997, s. 3.
- [6] Fajfer-Kruczek J., *Wykluczenie społeczne osób z niepełnosprawnością w środowisku lokalnym*, Wyd. UŚ, 2015, s. 25.
- [7] <https://www.prawo.pl/kadry/w-polsce-wiekszosc-osob-niepelnosprawnych-pozostaje-pozza-rynkiem,446542.html> z dnia 12.12.2021.
- [8] *Program rządowy. Dostępność plus 2018-2025*, Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju, Warszawa, 2019.
- [9] Trochimiałk B., Wolan-Nowakowska M., *Zatrudnianie wspomagane szansą na samodzielność osób z niepełnosprawnością*, Wyd. Akademia Pedagogiki Specjalnej, Warszawa, 2017.
- [10] <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/nik-o-zatrudnianiu-osob-niepelnosprawnych.html> z dnia 12.12.2021.