

OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI NA RYNKU PRACY



Marcin Kocór

SPIS **TREŚCI**

Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami.....	3
Satysfakcja z pracy pracowników z niepełnosprawnościami	5

Dane z grudnia 2021 roku wskazują, że aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami jest znacznie niższa w porównaniu do osób pełnosprawnych. Dla populacji w wieku 16–89 lat wskaźnik ten wynosił 20%, a w przypadku osób w wieku produkcyjnym 18–59/64 lat wynosił 34%. Aby mieć odniesienie do osób pełnosprawnych, wskaźniki te wynosiły odpowiednio 58% i 80%, więc były znacząco wyższe. Na zatrudnialność osób z niepełnosprawnościami ma też wyraźny wpływ stopień ich niepełnosprawności. Jak pokazują różne międzynarodowe badania, osoby z lekką niepełnosprawnością mają większe szanse na znalezienie pracy niż osoby ze znaczną niepełnosprawnością.

ZATRUDNIENIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

W kontekście rynku pracy, osoby z niepełnosprawnościami często napotykają na szereg wyzwań, które wpływają na ich możliwości zatrudnienia i rozwój zawodowy. Dane Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych oraz Głównego Urzędu Statystycznego z grudnia 2021 roku wskazują na niższą aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami w Polsce w porównaniu do osób pełnosprawnych. Te dane rzucają światło na złożone aspekty zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, od form zatrudnienia po zajmowane stanowiska.

Z danych wynika, że osoby z niepełnosprawnościami są znacznie mniej aktywne zawodowo niż osoby pełnosprawne. W grupie wiekowej 16–89 lat wskaźnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami wynosił jedynie 20% w porównaniu do 58% wśród osób pełnosprawnych. Zjawisko to jest typowe dla większości krajów OECD i często nasilane jest z wiekiem.

Ponadto, forma zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami znacząco różni się od osób pełnosprawnych. Osoby

z niepełnosprawnościami częściej angażują się w nieodpłatną pomoc w rodzinnych działalnościach czy wolontariat, co wskazuje na ryzyko ekonomicznego wykluczenia, mimo aktywności zawodowej.

Tendencja ta nasila się wraz ze wzrostem stopnia niepełnosprawności, co dodatkowo utrudnia uzyskanie odpłatnej pracy i prowadzenie własnej działalności gospodarczej.

Analiza stanowisk pracy, jakie zajmują osoby z niepełnosprawnościami, ujawnia ich gorszą pozycję na rynku pracy. Osoby te rzadziej niż pełni sprawni pracują na wyższych stanowiskach kierowniczych, specjalistycznych czy technicznych, częściej zaś na niższych stanowiskach robotniczych. Co istotne, stopień niepełnosprawności ma niewielki wpływ na rodzaj zajmowanego stanowiska, co może świadczyć o determinacji niektórych osób z poważniejszymi niepełnosprawnościami do zajmowania wyższych stanowisk.

Dane te rysują obraz rynku pracy w Polsce, na którym osoby z niepełnosprawnościami są często marginalizowane i stygmatyzowane. Ich niższa aktywność zawodowa, ograniczone możliwości zatrudnienia oraz tendencja do zajmowania niższych stanowisk stanowią wyzwania, które wymagają pilnej uwagi i działań zarówno ze strony pracodawców, jak i decydentów. Rozwój strategii włączających osoby z niepełnosprawnościami w rynek pracy, zapewnienie równych szans oraz tworzenie warunków sprzyjających ich rozwojowi zawodowemu to kluczowe kroki w kierunku integracji i równości.

SATYSFAKCJA Z PRACY PRACOWNIKÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Satysfakcja z pracy stanowi istotny czynnik wpływający na jakość życia zawodowego i osobistego. W kontekście osób z niepełnosprawnościami, zagadnienie to nabiera dodatkowej złożoności. Badania wskazują, że czynniki takie jak warunki pracy, możliwości rozwoju i zarobki odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu satysfakcji zawodowej tej grupy. Jednocześnie, różnorodne perspektywy i oczekiwania wobec pracy mogą prowadzić do odmiennych doświadczeń i poziomów zadowolenia.

Osoby z niepełnosprawnościami często doświadczają gorszych warunków pracy niż osoby pełnosprawne. Niższe wynagrodzenie, ograniczone szanse na awans oraz mniejsze możliwości rozwoju zawodowego przyczyniają się do obniżenia ich satysfakcji z pracy. Dane z badania Bilans Kapitału Ludzkiego z lat 2017–2021 w Polsce potwierdzają tę tendencję. Pracujące osoby z niepełnosprawnościami wyrażały niższe zadowolenie z prawie wszystkich aspektów pracy, z wyjątkiem warunków jej wykonywania.

Interesujące jest, że niektóre badania wskazują na wyższą satysfakcję z pracy osób z niepełnosprawnościami, koncentrując się na aspektach pozaekonomicznych, takich jak poczucie integracji społecznej i rehabilitacji. Ta perspektywa jest zgodna z modelem integracyjnym, gdzie praca służy nie tylko celom ekonomicznym, ale również wspiera integrację społeczną i osobiste poczucie wartości. Z drugiej strony, teoria niższych oczekiwań, zaproponowana przez Clarka, sugeruje, że osoby z niepełnosprawnościami mogą mieć niższe oczekiwania wobec pracy, co skutkuje wyższym poziomem zadowolenia po jej uzyskaniu.

Na polskim rynku pracy sytuacja osób z niepełnosprawnościami odzwierciedla ogólne tendencje międzynarodowe. Niższe zadowolenie z pracy wśród osób z niepełnosprawnościami w Polsce może być wynikiem ograniczonych możliwości awansu, rozwoju i niższych zarobków, co zostało potwierdzone w badaniach BKL. Warto zauważyć, że warunki wykonywania pracy nie różniły się znacząco między osobami z niepełnosprawnościami a pełnosprawnymi, co może wskazywać na pewne wysiłki pracodawców w zakresie dostosowywania środowiska pracy.

Co można rekomendować, aby zwiększyć satysfakcję z pracy osób z niepełnosprawnościami?

Satysfakcja z pracy przekłada się na większą produktywność a w rezultacie na większe zyski firm i samych pracowników (wyższe wynagrodzenia). W przypadku osób z niepełnosprawnościami dochodzi jeszcze element ich integracji i rehabilitacji poprzez włączenie w działania firmy. Dlatego myśląc o zwiększeniu satysfakcji osób z niepełnosprawnościami z ich pracy warto mieć na uwadze kilka działań.

Aby zwiększyć satysfakcję z pracy osób z niepełnosprawnościami, konieczne jest podjęcie kompleksowych działań zarówno na poziomie indywidualnych organizacji, jak i w szerszym kontekście społeczno-gospodarczym. Oto kilka rekomendacji:

Dostosowanie miejsca pracy

Zapewnienie dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami miejsc pracy jest kluczowe. Obejmuje to dostępność fizyczną, taką jak podjazdy dla wózków, windy, specjalistyczne sprzęty biurowe, a także technologie wspierające, takie jak oprogramowanie wspomagające czy specjalistyczne urządzenia. Natomiast należy pamiętać, aby to

dostosowanie było prowadzone rozsądnie, bez ponoszenia zbytnich kosztów czy działań.

To dostosowanie powinno również obejmować możliwość zapewniania elastycznych godzin pracy oraz opcji pracy zdalnej, co może znacznie przyczynić się do lepszego równoważenia życia zawodowego i prywatnego.

Rozwój zawodowy

Aktywna promocja możliwości rozwoju zawodowego dla osób z niepełnosprawnościami poprzez szkolenia, warsztaty i programy mentoringowe. Drogi awansu powinny być otwarte i dostępne dla wszystkich pracowników, w tym dla tych z niepełnosprawnościami.

Sprawiedliwe wynagrodzenie

Zapewnienie uczciwego wynagrodzenia, które odzwierciedla umiejętności, doświadczenie i wkład pracy, jest fundamentalne dla satysfakcji zawodowej.

Zapewnienie wsparcia psychologicznego

Dostęp do wsparcia psychologicznego, takiego jak doradztwo zawodowe czy terapia, może pomóc osobom z niepełnosprawnościami w radzeniu sobie ze stresem zawodowym i osobistym. W ostatnich czasach jest to szczególnie ważne ze względu na wzrastającą liczbę kryzysów psychicznych dotyczących wszystkich bez wyjątku. Rośnie też społeczna świadomość takich sytuacji, dlatego zapewnienie takiego wsparcia będzie kluczowe.

Inkluzja i świadomość w miejscu pracy

Warto organizować szkolenia z zakresu różnorodności i włączania, aby zwiększyć świadomość wśród wszystkich pracowników o wyzwaniach, z jakimi mogą się spotykać ich koledzy z niepełnosprawnościami. Potrzebne jest również podnoszenie świadomości społecznej na temat możliwości i kompetencji osób z niepełnosprawnościami poprzez kampanie informacyjne i edukacyjne. Często bowiem, osoby z niepełnosprawnościami budzą w pełnosprawnych kolegach i koleżankach z pracy obawy a interakcja z nimi wywołuje niepotrzebny stres.

Aktywne włączanie w procesy decyzyjne

Zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami możliwości uczestnictwa w procesach decyzyjnych i wpływu na kwestie dotyczące ich pracy zwiększa poczucie wartości i zaangażowania.

Monitoring i odpowiedź na potrzeby

Satysfakcję z pracy i potrzeby osób z niepełnosprawnościami warto systematycznie monitorować, aby szybko reagować na ewentualne problemy i nieustannie poprawiać warunki pracy.

Współpraca z organizacjami specjalistycznymi

Dla osiągnięcia wymienionych zadań warto podjąć współpracę z organizacjami zajmującymi się wsparciem osób z niepełnosprawnościami, aby lepiej zrozumieć ich potrzeby i znaleźć skuteczne sposoby na ich spełnienie w miejscu pracy.