

Wioleta Kołodziejczyk

Wyższa Szkoła Administracji i Bankowości
II rok Niestacjonarne Seminarium doktorskie
Zarządzanie w zakresie Nauk o Zarządzaniu

PRACA JAKO CZYNNIK INTEGRACJI OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ W ŚWIETLE NAJNOWSZEJ LITERATURY W WARUNKACH EPIDEMII WIRUSA SARS-COV-2

Wprowadzenie

Pomimo przepisów dotyczących różnorodności w miejscu pracy, osoby niepełnosprawne nadal nie mają takiego samego dostępu do możliwości pracy, jak ich pełnosprawni współpracownicy. Zdarza się, że wielu pracodawców ma szczerze, ale nieuzasadnione poglądy na temat zdolności osób niepełnosprawnych do pracy i są to najczęściej opinie negatywne będące wynikiem wzajemnie powiązanych obaw, które przenikają cały cykl zatrudnienia. Głównym powodem niższych wskaźników aktywności zawodowej i niepełnego zatrudnienia osób niepełnosprawnych (w tym osób z niepełnosprawnością intelektualną) jest właśnie wspomniane (i dobrze udokumentowane w literaturze¹) podejście do zdolności tych osób do pracy. Celem prezentowanego tekstu jest dokonanie analizy literatury z okresu 2020 pod kątem opisu warunków pracy osób niepełnosprawnych w okresie epidemii wirusa Sars-CoV-2. Ze względu na fakt, że problem ten jest stosunkowo mało jeszcze zbadany metodologia mogła objąć wyłącznie analizę jakościową uzyskanych danych.

¹ Por.: P.B. Gold, S.N. Oire, E.S. Fabian, N.J. Wewiorksi, *Negotiating reasonable workplace accommodations: Perspectives of employers, employees with disabilities, and rehabilitation service providers*, "Journal of Vocational Rehabilitation", 2012, no. 37(1), s. 25–37; L.H. Jans, H.S. Kaye, E.C. Jones, *Getting hired: Successfully employed people with disabilities offer advice on disclosure, interviewing, and job search*, "Journal of Occupational Rehabilitation", 2012, no. 22(2), s. 155–165; P.M. Gaunt, M.L. Lengnick-Hall, *Overcoming misperceptions about hiring people with disabilities*, 2014, online: <https://www.cprf.org/studies/overcoming-misperceptions-about-hiringpeople-with-disabilities/> [dostęp: 21.01.2020].

1. Niepełnosprawni w miejscu pracy

W ostatnich dziesięcioleciach znaczenie pełnego i skutecznego uczestnictwa w życiu społeczności osób z niepełnosprawnością zyskało coraz większe uznanie, zarówno z perspektywy emancypacji, jak i jakości życia². Podobnie jak w przypadku ogólnej populacji, zatrudnienie jest uważane za ważne dla osób z niepełnosprawnością, ponieważ pozwala im doświadczyć uczestnictwa w życiu społeczności. Uważa się ponadto, że w znaczący sposób wpływa na jakość życia ludzi³. Mówiąc dokładniej, osoby, które są zatrudnione, doświadczają bardziej uporządkowanego i znaczącego wykorzystania czasu, zwiększonych możliwości społecznych, możliwości wykorzystania i poszerzania swoich umiejętności oraz korzyści dla ich zdrowia fizycznego i psychicznego⁴. Osoby z niepełnosprawnością postrzegają zatrudnienie jako krytyczny wręcz element ich uczestnictwa w życiu społecznym, jako płaszczyznę kontaktów społecznych i jako sposób na doświadczanie poczucia bycia docenianym⁵.

Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością jest zróżnicowane w różnych środowiskach pracy. Może mieć miejsce w chronionym lub zintegrowanym środowisku. Zatrudnienie chronione zostało opisane jako zatrudnienie w placówce, w której większość osób jest niepełnosprawnych, z ciągłym wsparciem i nadzorem związanym z pracą. Ich formy obejmują zakłady pracy chronionej, świetlice i ośrodki rehabilitacji zawodowej⁶. Zintegrowane zatrudnienie z kolei zostało zdefiniowane jako mające miejsce w społeczności na ogólnym rynku pracy, gdzie odsetek pracowników niepełnosprawnych nie przekracza naturalnego odsetka w danej społeczności. Jego formy obejmują zatrudnienie konkurencyjne, zatrudnienie wspomagane, przedsiębiorczość i samozatrudnienie⁷. W badaniach przytaczanych w literaturze podjęto próby wyjaśnienia czy środowisko pracy wpływa

² M.A. Verdugo, P. Navas, L.E. Gómez, R.L. Schalock, *The concept of quality life and its role in enhancing human rights in the field of intellectual disability*, "Journal of Intellectual Disability Research", 2012, no. 56, s. 1037.

³ R. Lysaght, V. Cobigo, K. Hamilton, *Inclusion as a focus of employment related research in intellectual disability from 2000 to 2010: A scoping review*, "Disability and Rehabilitation", 2012, no. 34, s. 413.

⁴ J. Robertson, S. Beyer, E. Emerson, S. Baines, C. Hatton, *The association between employment and the health of people with intellectual disabilities: A systematic review*, "Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities", 2019, no. 32, s. 1335.

⁵ M. Donnelly, A. Hillman, R.J. Stancliffe, M. Knox, L. Withaker, T.R. Pamentier, *The role of informal networks in providing effective work opportunities for people with an intellectual disability*, "Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation", 2010, no. 36 (2), s. 235-236.

⁶ D.S. Metzler, H. Boeltzig, J. Butterworth, S. Sulewski, D.S. Gilmore, *Achieving community membership through community rehabilitation providers services: Are we there yet?*, "Intellectual and Developmental Disabilities", 2007, no. 45, s. 151.

⁷ A. Migliore, D. Mank, T. Grossi, P. Rogan, *Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff*, "Journal of Vocational Rehabilitation", 2007, no. 26 (1), s. 7.

na satysfakcję z pracy⁸ i jakość życia⁹ osób z niepełnosprawnością. Niektóre badania sugerują, że satysfakcja z pracy i jakość życia osób z niepełnosprawnością są podobne zarówno w przypadku zatrudnienia chronionego, jak i zintegrowanego¹⁰. Zasadniczym powodem podejmowania przez osoby z niepełnosprawnością zatrudnienia są nie tylko względy ekonomiczne (możliwość uzyskania dochodów), ale i czynniki o charakterze humanistycznym i społecznym.

2. Problemy osób niepełnosprawnych w miejscu pracy

Literatura również szeroko odnosi się do problemów, jakie w miejscu pracy napotykały osoby z niepełnosprawnościami. O ile stosunkowo niedawno niepełnosprawni pracownicy mierzyli się z wieloma problemami (począwszy od barier fizycznych, po dyskryminację), o tyle aktualnie uzasadniona wydaje się być teza, że tego typu problemy zdarzają się w praktyce pracowniczej coraz rzadziej. Wyniki badań przeprowadzonych w 2014 r.¹¹ wskazują nieznaczny zakres, w jakim diagnozowane są utrudnienia i negatywne postawy wobec zatrudniania osób z niepełnosprawnością i ich integracji zawodowej. Oczywiście teza, że stereotypy związane z ogólną opinią na temat przydatności osób niepełnosprawnych w miejscu pracy zanikły zupełnie byłaby nad wyraz. Należy jednak wskazać, że w opinii samych pracowników z niepełnosprawnościami najczęściej pojawiają się pozytywne oceny na temat ich aktywności zawodowej. Głównym ograniczeniem zatrudniania osób niepełnosprawnych jest brak ofert pracy na otwartym rynku pracy oraz niechęć pracodawców do zatrudniania takich osób. Podkreśla to szczególną rolę wspomnianych zakładów pracy chronionej, które jednak bez wsparcia z zewnątrz mają niewielkie możliwości konkurowania, a tym samym tworzenia i utrzymywania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. Postawy pracodawców i współpracowników doświadczane przez osoby niepełnosprawne różnią się w tym sensie, że w relacjach ze współpracownikami przeważają postawy o konotacji pozytywnej, a w relacjach z pracodawcami – raczej negatywne. Jednak większość osób niepełnosprawnych doświadcza pomocy i życzliwości,

⁸ A. Akkerman, C.G.C. Janssen, S. Kef, H.P. Meininger, *Job satisfaction of people with intellectual disabilities in integrated and sheltered employment: An exploration of the literature*, "Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities", 2016, no. 13, s. 214.

⁹ R.N. Blick, K.S. Litz, M.G. Thornhill, A.J. Goreczny, *Do inclusive work environments matter? Effects of community-integrated employment on quality of life for individuals with intellectual disabilities*, "Research in Developmental Disabilities", 2016, no. 53–54, s. 360.

¹⁰ Szerzej: A. Kocman, G. Weber, *Job satisfaction, quality of work life and work motivation in employees with intellectual disability: A systematic review*, "Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities", 2016, no. 31, s. 1–22.

¹¹ E. Niedzielski, *Wybrane problemy zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, „Optimum. Studia Ekonomiczne”, 2014, nr 2 (68), s. 158–166.

a czasem obojętności w relacjach zawodowych, co może oznaczać, że są traktowani równo z innymi pracownikami. Wyraźnie negatywne zachowania są znacznie rzadziej doświadczane przez osoby z niepełnosprawnościami, niż pozytywne. W każdym razie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, zwłaszcza w mniejszych przedsiębiorstwach i przy obecnym poziomie bezrobocia, są nadal ograniczone. Potrzeba wsparcia i pomocy w zatrudnianiu tych osób nie zanika, a wręcz zyskuje na znaczeniu, zwłaszcza w kontekście aktualnej i prognozowanej sytuacji na rynku pracy¹².

3. Epidemia wirusa Sars-Cov-2 na rynku pracy

Kryzys zdrowotny COVID-19 przekształcił się w globalny kryzys gospodarczy, zagrażając zdrowiu, zatrudnieniu i dochodom milionów ludzi na całym świecie. Surowe środki prewencyjne przyjęte przez wiele krajów w pierwszej połowie 2020 r. w celu ograniczenia tempa zakażenia się społeczeństw, spowodowały zahamowanie większości działań gospodarczych i społecznych. Taka skala spadku liczby przepracowanych godzin nie była diagnozowana w czasie pokoju od Wielkiego Kryzysu (lata 20. XX wieku). Stosunkowo szybko i szeroko zaczęły pojawiać się oznaki głębokiej globalnej recesji gospodarczej we wszystkich krajach, generując niespotykany dotychczas szeroki i złożony katalog wyzwań bieżących i wyzwań, z jakimi rządowi i organizacjom międzynarodowym przyjdzie się mierzyć w przyszłości. Skutki pandemii i obostrzeń doprowadziły do poważnego ograniczenia działalności gospodarczej – wielu pracowników nie mogło wykonywać swojej pracy, a przedsiębiorstwa nie miały możliwości realizowania swojej działalności operacyjnej. Patrząc w przyszłość, siła ożywienia pozostaje wysoce niepewna. Będzie to częściowo zależec od tego, czy można uniknąć kolejnych fal zakażeń koronawirusem mimo dostępności szczepień¹³.

Generalny wzorzec zdiagnozowany w krajach Unii Europejskiej skutków epidemii obejmuje elementy takie, jak: spadek liczby zamówień, skrócenie czasu pracy, zmniejszona liczba nadgodzin, rosnąca niepewność zatrudnienia, mniejszy wybór dla pracowników, zamrożenie wynagrodzeń i cięcia płac. Jednocześnie jednak w sektorach, w których z powodzeniem udało się wdrożyć schemat pracy zdalnej występuje również większa intensywność pracy, pogorszenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, rosnący stres w pracy, większe ryzyko zastraszania pracowników, mniejsza absencja, wzrost szarej strefy i zmiany wzorców migracji (w tym migracji zarobkowej)¹⁴.

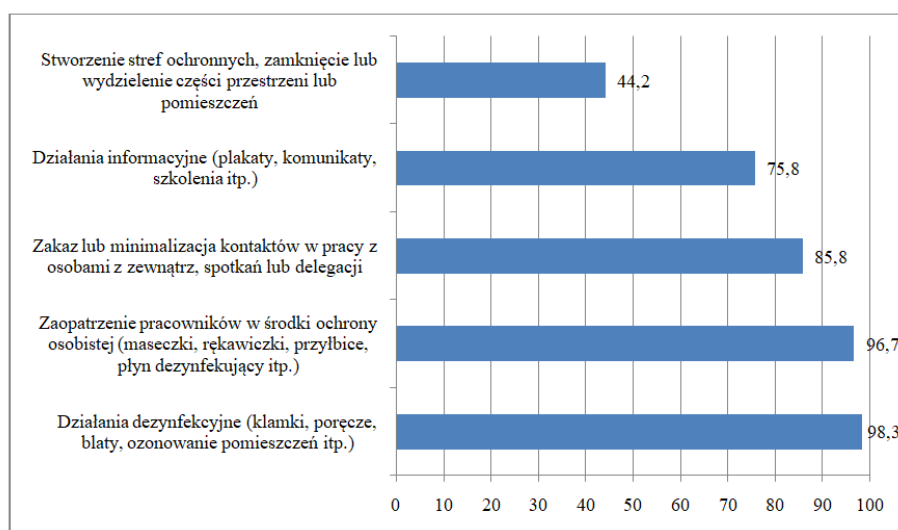
¹² Ibidem, s. 165.

¹³ *The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies*, OECD, 2020, s. 8–9.

¹⁴ *Impact of the crisis on working conditions in Europe*, EuroFound, 2020, s. 11.

4. Wpływ epidemii na warunki pracy osób niepełnosprawnych w Polsce

Wprowadzone również w Polsce ograniczenia wynikające z epidemii COVID-19 wywarły istotny wpływ na możliwości prowadzenia działalności gospodarczej i zmusiły wielu pracodawców do przyjęcia określonej strategii zarządzania firmą, ochrony pracowników oraz konkretnych projektów z zakresu utrzymania miejsc pracy, w tym pracownicy niepełnosprawni. Przeprowadzone pod koniec drugiego kwartału 2020 r. badania¹⁵, z których raport wykazał pewne ogólne wzorce zachowań polskich pracodawców względem swoich pracowników – w tym pracowników z niepełnosprawnościami. Wyniki badań wskazują kilka działań (rys. 1.).



Rysunek 1. Działania podjęte przez pracodawców w związku z epidemią COVID-19 związane z ochroną pracowników, w tym pracowników niepełnosprawnych (%)

Źródło: *Raport. Działania związane z epidemią COVID-19 podejmowane przez pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne*, PFRON, 2020, s. 11.

Obserwacją kluczową wydaje się ta dotycząca, że więcej (70%) przedsiębiorców operujących w sektorach chronionych odnotowało istotne pogorszenie się sytuacji ekonomicznej. Na otwartym rynku pracy takiej samej oceny dokonało 60% pracodawców. Podobnie także większy odsetek przedsiębiorców chronionego niż otwartego rynku pracy, w perspektywie półrocznej, przewidywał nega-

¹⁵ *Raport. Działania związane z epidemią COVID-19 podejmowane przez pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne*, PFRON, 2020.

tywne skutki epidemii dla działalności ich podmiotów gospodarczych. Wśród badanych przez PFRON przedsiębiorstw zdecydowana większość wdrożyła sanitarne środki ochronne. Bez względu jednak od rodzaju działalności nieco wyższy odsetek odpowiedzi odnotowano u pracodawców funkcjonujących na chronionym rynku pracy. W okresie epidemii pracodawcy z chronionego rynku pracy częściej wysyłali pracowników (zarówno pełnosprawnych, jak i tych z niepełnosprawnościami) na zaległe urlopy wypoczynkowe. Pracodawcy chronionego rynku pracy częściej jednak przyznawali pracownikom (pełnosprawnym i niepełnosprawnym) dodatkowe urlopy wychowawcze, postojowe i urlopy bezpłatne. Z urlopów opiekuńczych na dziecko, które zostały wprowadzone w związku z epidemią stosunkowo częściej korzystali pracownicy pełnosprawni. W 2/3 z badanych przedsiębiorstw zmieniła się w związku z epidemią organizacja pracy – przede wszystkim w zakresie organizowania pracy zdalnej, ograniczenia bezpośredniej obecności pracowników blisko siebie w miejscu pracy, sposobu funkcjonowania jednostek organizacyjnych itp. Co ważne dla pracowników z niepełnosprawnościami w związku z epidemią w większości zakładów aktywizacji zawodowej zajęcia rehabilitacyjne zostały ograniczone lub zawieszono. Najczęstszymi problemami zgłaszanymi przez pracowników z niepełnosprawnościami w związku z wykonywaniem pracy w czasie epidemii były obawy przed zarażeniem koronawirusem oraz kwestia bezpiecznego dojazdu do pracy (tab. 1)¹⁶.

Tabela 1. Działania wobec pracowników w związku z epidemią COVID-19 (w %)

Rodzaj działania	Pracownicy pełnosprawni	Pracownicy niepełnosprawni
Zalecenie pracownikom wykorzystania zaległych urlopów wypoczynkowych	61,7	57,5
Braki kadrowe wynikające z wykorzystania przez część pracowników dodatkowych urlopów opiekuńczych na dziecko wprowadzonych w związku z epidemią COVID-19	33,3	30,8
Zmniejszenie pracownikom wymiarów etatu	12,5	14,2
Wysłanie pracowników na urlopy postojowe	12,5	10,8
Wysłanie pracowników na urlopy bezpłatne	6,7	5,8

Źródło: Raport. Działania związane z epidemią COVID-19 podejmowane przez pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, PFRON, 2020, s. 11.

Mimo, że badani przez PFRON przedsiębiorcy deklarowali, że doświadczenia związane ze zmianą organizacji pracy nie wpłynęły w przyszłości istotnie na sposób jej wykonywania, podejmowanie działań zaradczych ukierunkowanych na przeciwdziałanie negatywnym skutkom epidemii będą wdrażać z pewnością.

¹⁶ Ibidem, s. 55–59.

Mimo, że według prezentowanych danych ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej wprowadzone w związku z epidemią w okresie od wybuchu pandemii do czasu badania nie przełożyły się istotnie na skalę zwolnień, pracodawcy operujący na rynku chronionym stosunkowo częściej biorą pod uwagę możliwość w krótkim horyzoncie czasowym redukcji skali zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami¹⁷.

Podsumowanie

Zatrudnienie pracowników z niepełnosprawnościami współcześnie nie budzi zdziwienia, a sami pracownicy z jednej strony cenią sobie możliwość zarobkowania i integracji w tym wymiarze, z drugiej zaś – najczęściej doceniani są w miejscu pracy. Okres epidemii wirusa Sars-CoV-2 jest szczególnie niemal dla wszystkich branż i równo dotyka (w sposób negatywny) wszystkich pracowników i przedsiębiorców. O ile jednak aktualnie obserwuje się pełną niemal równość pogorszenia się i zmiany warunków pracy pracowników pełnosprawnych i niepełnosprawnych, o tyle w przyszłości bardziej dotkliwe skutki mogą dotknąć pracowników z niepełnosprawnościami właśnie. Ze względu jednak na aktualność tematu należałoby postulować potrzebę przeprowadzenia w tym zakresie pogłębionych badań w najbliższej przyszłości.

Bibliografia

- Akkerman A., Janssen C.G.C., Kef S., Meininger H.P., *Job satisfaction of people with intellectual disabilities in integrated and sheltered employment: An exploration of the literature*, "Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities", 2016, no. 13.
- Blick R.N., Litz K.S., Thornhill M.G., Goreczny A.J., *Do inclusive work environments matter? Effects of community-integrated employment on quality of life for individuals with intellectual disabilities*, "Research in Developmental Disabilities", 2016, no. 53–54.
- Donnelly M., Hillman A., Stancliffe R.J., Knox M., Withaker L., Pamerter T.R., *The role of informal networks in providing effective work opportunities for people with an intellectual disability*, "Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation", 2010, no. 36 (2).
- Gaunt P.M., Lengnick-Hall M.L., *Overcoming misperceptions about hiring people with disabilities*, 2014, online: <https://www.cprf.org/studies/overcoming-misperceptions-about-hiring-people-with-disabilities/> [dostęp: 21.01.2020].
- Gold P.B., Oire S.N., Fabian E.S., Wewiorski N.J., *Negotiating reasonable workplace accommodations: Perspectives of employers, employees with disabilities, and rehabilitation service providers*, "Journal of Vocational Rehabilitation", 2012, no. 37 (1).

¹⁷ Ibidem, s. 61.

- Impact of the crisis on working conditions in Europe*, EuroFound, 2020.
- Jans L.H., Kaye H.S., Jones E.C., *Getting hired: Successfully employed people with disabilities offer advice on disclosure, interviewing, and job search*, "Journal of Occupational Rehabilitation", 2012, no. 22 (2).
- Kocman A., Weber G., *Job satisfaction, quality of work life and work motivation in employees with intellectual disability: A systematic review*, "Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities", 2016, no. 31.
- Lysaght R., Cobigo V., Hamilton K., *Inclusion as a focus of employment related research in intellectual disability from 2000 to 2010: A scoping review*, "Disability and Rehabilitation", 2012, no. 34.
- Metzel D.S., Boeltzig H., Butterworth J., Sulewski S., Gilmore D.S., *Achieving community membership through community rehabilitation providers services: Are we there yet? "Intellectual and Developmental Disabilities"*, 2007, no. 45.
- Migliore A., Mank D., Grossi T., Rogan P., *Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff*, "Journal of Vocational Rehabilitation", 2007, no. 26 (1).
- Niedzielski E., *Wybrane problemy zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, „Optimum. Studia Ekonomiczne”, 2014, nr 2 (68).
- Raport. Działania związane z epidemią COVID-19 podejmowane przez pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne*, PFRON, 2020.
- Robertson J., Beyer S., Emerson E., Baines S., Hatton C., *The association between employment and the health of people with intellectual disabilities: A systematic review*, "Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities", 2019, no. 32.
- The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies*, OECD, 2020.
- Verdugo M.A., Navas P., Gómez L.E., Schalock R.L., *The concept of quality life and its role in enhancing human rights in the field of intellectual disability*, "Journal of Intellectual Disability Research", 2012, no. 56.

Streszczenie

Epidemia, z którą mierzy się aktualnie cały świat mniej więcej w równym stopniu wywiera negatywny wpływ na wiele aspektów funkcjonowania człowieka – w tym w szczególności na ekonomię, a co za tym idzie i na rynek pracy. Na rynku pracy zaś szczególną rolę od dawna zajmują pracownicy z niepełnosprawnościami, którym wykonywanie zadań służbowych służy nie tylko zarobkowaniu, ale i umożliwia szeroko rozumianą integrację społeczną oraz niezależność. Przytoczone w zaprezentowanym artykule wyniki badań skłaniają do wniosku o równym pogorszeniu się warunków pracy związanych powodowanych przez epidemię. Z tych samych badań jednak wynika, że pracodawcy w najbliższej przyszłości to jednak pracownicy z niepełnosprawnościami mogą doświadczyć skutków w postaci utraty pracy.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność intelektualna, niepełnosprawność rozwojowa, praca, integracja

WORK AS A FACTOR IN THE INTEGRATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LIGHT OF THE LATEST LITERATURE IN THE CONDITIONS OF THE SARS-COV-2 VIRUS EPIDEMIC

Summary

The epidemic with which the whole world is currently facing, more or less equally, has a negative impact on many aspects of human functioning – including, in particular, the economy, and thus the labor market. In the labor market, a special role has long been played by employees with disabilities, who perform their official tasks not only to earn money, but also to enable broadly understood social integration and independence. The research results cited in the presented article lead to the conclusion that there is an equal deterioration in working conditions caused by the epidemic. However, the same research shows that in the near future, employers with disabilities may experience the consequences of losing their jobs.

Keywords: intellectual disability, developmental disability, work, integration