



dr KATARZYNA HILDT-CIUPIŃSKA (ORCID: 0000-0002-1219-1671)  
 dr KAROLINA PAWŁOWSKA-CYPRYSIAK (ORCID: 0000-0002-1349-6709)

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Kontakt: kahil@ciop.pl

DOI: 10.54215/BP.2024.4.10.Hildt-Ciupinska

# Zdanie pracodawców na temat potencjału osób z niepełnosprawnościami

## Wyniki wywiadów bezpośrednich z pracodawcami

Fot. a reporter/Bigstockphoto



Osoby z niepełnosprawnościami (OzN) są narażone na trudne warunki życia i pracy, co jest związane z ich gorszym stanem zdrowia i może skutkować niższymi dochodami oraz większą niepewnością zatrudnienia. Tymczasem włączenie OzN do życia zawodowego jest szansą na wykorzystanie ich potencjału (np. umiejętności, kompetencji, talentów), co może zapewnić pracodawcom m.in. przewagę konkurencyjną. W artykule przedstawiono wyniki badania opinii pracodawców na temat potencjału pracowników z niepełnosprawnościami, przeprowadzonego metodą wywiadów bezpośrednich z udziałem 25 pracodawców. Zdecydowana większość uczestników badania zadeklarowała, że OzN mają taki sam potencjał jak pozostali pracownicy. Ten potencjał pracodawcy zdefiniowali jako: umiejętności, doświadczenie i motywację do pracy. Większość badanych twierdziła, że ma wiedzę dotyczącą wspierania OzN w miejscu pracy, ale jednocześnie chciały ją poszerzyć – najchętniej z wykorzystaniem specjalnej aplikacji mobilnej. Mimo że pracodawcy pozytywnie wypowiadali się o potencjale OzN, to jednak potrzebna jest dalsza pogłębiona analiza ich opinii w zestawieniu z opiniami OzN, które mają odmienne zdanie na temat wykorzystania ich potencjału w miejscu pracy.

*Słowa kluczowe: pracownik z niepełnosprawnością, potencjał pracownika, wykorzystanie potencjału pracownika z niepełnosprawnością, pracodawca*

### Employers' opinion on the potential of persons with disabilities. Results of direct interviews with employers

People with disabilities are exposed to difficult living and working conditions, which is related to their poorer health and can result in lower income and greater job insecurity. Meanwhile, the inclusion of these people in professional life is an opportunity to use their potential (e.g. skills, competences, talents), which can provide employers with e.g. competitive advantage. The article presents the results of a survey of employers' opinions on the potential of employees with disabilities, conducted using the method of direct interviews with the participation of 25 employers. The vast majority of survey participants declared that people with disabilities have the same potential as other employees. Employers defined this potential as: skills, experience and motivation to work. Most of the respondents claimed that they had knowledge about supporting people with disabilities in the workplace, but at the same time would like to expand it – preferably using a special mobile application. Although the employers spoke positively about the potential of disabled persons, a further in-depth analysis of their opinions is needed in comparison with the opinions of disabled persons, which have a different opinion on the use of their potential in the workplace.

*Keywords: disabled employee, employee potential, using the potential of a disabled employee, employer*

## Wstęp

Według danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)<sup>1</sup> współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym w 2019 r. w porównaniu z rokiem poprzednim wzrósł o 0,5 p.p. (wzrost o 2,9 p.p. w stosunku do 2015 r.) i wyniósł 28,8%. Statystyki prowadzone w latach 2009-2019 wskazują, że wartość współczynnika aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami wzrosła o 4,2 p.p.

W ciągu ostatnich dziesięciu lat zauważa się także zmiany w kierunku wzrostu wskaźnika zatrudnienia. W 2019 r. wskaźnik ten w porównaniu z 2018 r. wzrósł o 0,6 p.p., do poziomu 26,8%. W 2019 r. liczba aktywnych zawodowo osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym wynosiła 458 tys., z czego 425 tys. stanowiły osoby pracujące, a 33 tys. osoby bezrobotne; pracujące osoby z niepełnosprawnościami stanowiły zatem 92,8% wszystkich aktywnych zawodowo osób z niepełnosprawnościami.

Pomimo danych wskazujących na wzrost aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w ciągu ostatnich lat jest ona nadal niższa niż wśród osób bez niepełnosprawności. Dlatego też niezbędne są działania różnych środowisk, mające na celu wspieranie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.

Dla osób z różnymi niepełnosprawnościami praca nie tylko jest źródłem utrzymania, lecz także stanowi ważny element rehabilitacji, zapobiega wykluczeniu społecznemu oraz poprawia jakość ich życia [1, 2].

Potencjał pracownika to jego zasoby, czyli: zdolności, umiejętności, wiedza, doświadczenie (zawodowe i życiowe), motywacja, zaangażowanie, nastawienie na rozwój (ciągłe uczenie się), cechy osobowości, samoświadomość oraz hierarchia wartości. Wykorzystanie tego potencjału oznacza umożliwienie pracownikowi rozwoju (zawodowego, poznawczego, emocjonalnego, społecznego) poprzez organizację wspierającego środowiska pracy (pod względem ergonomii, bezpieczeństwa, uwzględniania różnorodności) oraz dbałość o dobrostan każdego pracownika [3]. Osoby z niepełnosprawnościami są świadome swego potencjału, a jednocześnie podkreślają, że nie jest on w pełni wykorzystywany przez pracodawców [4]. Według Giermanowskiej [5] OzN powinny być postrzegane przez pryzmat swoich kompetencji, a nie ograniczeń. Autorka podkreśla też, że ta grupa osób jest niewykorzystanym potencjałem kompetencyjnym, przy czym do jego wykorzystania nie wystarczą zachęty finansowe dla pracodawcy. Obecnie samo dostosowanie miejsca pracy do potrzeb pracownika z ograniczeniami to stanowczo za mało. Ponieważ kurczy się siła robocza, czerpanie z wiedzy i kwalifikacji OzN oraz pomoc w ich rozwijaniu staje się koniecznością [5].

W kontekście zapewnienia i utrzymania możliwości zatrudnienia OzN ważna jest perspektywa pracodawców. Ich niejednokrotnie stereotypowe podejście do problemu niepełnosprawności, lęk przed nieznanym oraz mylne przeświadczenie o niższej produktywności OzN powodują, że osobom tym trudniej znaleźć pracę [6]. Powodzenie OzN na rynku pracy zależy właśnie od podejścia pracodawców, m.in. od ich ukierunkowania na integrację OzN z całym zespołem pracowniczym [7].

Niestety, często bywa tak, że nawet gdy OzN znajdą zatrudnienie, to w większości przypadków nie mają możliwości pokazania swojego potencjału w miejscu pracy [5, 8-10]. W tej sytuacji kluczowe jest przekonanie pracodawców, że zatrudnianie OzN jest wartością dodaną zarówno w obszarze kompetencyjnym, jak i społecznym [5].

Dynamicznie zmieniający się rynek pracy powinien wychodzić naprzeciw osobom, które mają małe szanse na podjęcie bądź utrzymanie pracy. Skuteczne oddziaływanie w tym zakresie wymaga zdiagnozowania potrzeb osób wymagających pomocy, a zwłaszcza OzN, oraz opracowania odpowiednich instrumentów wsparcia [10, 11].

Warto zauważyć, że obecne zmiany demograficzne, w tym starzenie się siły roboczej, spowodują, że zatrudnianie i dostrzeganie potencjału OzN będzie coraz powszechniejsze [12].

Celem artykułu jest przedstawienie wyników badania przeprowadzonego metodą wywiadów bezpośrednich z pracodawcami na temat potencjału OzN jako pracowników. W artykule zaprezentowano także opracowane w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym rozwiązania w postaci aplikacji mobilnej, której celem jest wsparcie pracodawców w lepszym wykorzystywaniu potencjału osób z niepełnosprawnościami.

## Uczestnicy i metoda badań

W badaniu wzięło udział 25 pracodawców zatrudniających osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności (ruchu, wzroku, słuchu, psychiczną, wynikającą z chorób narządów wewnętrznych). Zastosowaną metodą był wywiad bezpośredni przeprowadzony z wykorzystaniem opracowanego w tym celu scenariusza, który zawierał 16 pytań dotyczących m.in.: cech (atutów) OzN jako pracowników, potencjału tej grupy i sposobów jego wykorzystywania przez pracodawców, a także aktywności zawodowej OzN i znaczenia pracy z ich punktu widzenia.

Wśród uczestników badań było 13 mężczyzn i 12 kobiet. W grupie tej najwięcej było osób w wieku od 35. do 54. roku życia – 56%, natomiast osoby w wieku od 25 do 34 lat stanowiły 24%, a osoby powyżej 55. roku życia – 20%. Najwyższy odsetek wśród uczestników badania stanowiły osoby z wykształceniem średnim zawodowym (31,8%) i wyższym magisterskim (30%).

Pracodawcy reprezentowali głównie małe przedsiębiorstwa (40%), tj. zatrudniające 10-49 pracowników, a w mniejszym stopniu średnie

Tabela 1. Pracownicy z poszczególnymi niepełnosprawnościami (n = 25)

Table 1. Employees with various disabilities (n = 25)

Rodzaj niepełnosprawności	n	Procent z N = 29
Ruchowa	7	24,14%
Wzroku	6	20,69%
Słuchu	5	17,24%
Psychiczna	5	17,24%
Narządów wewnętrznych	6	20,69%
<b>Ogółem:</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

przedsiębiorstwa (30,9%), zatrudniające 50-249 pracowników, mikrofirmy (18%) zatrudniające do dziewięciu pracowników oraz duże przedsiębiorstwa (11%), liczące ponad 250 pracowników. Ponad połowa pracodawców (51,8%) miała w swoim otoczeniu (w rodzinie, wśród znajomych) osoby z niepełnosprawnościami.

Pracodawcy zatrudniali osoby z pięcioma rodzajami niepełnosprawności: ruchu, wzroku, słuchu, psychiczną, wynikającą z chorób narządów wewnętrznych. Dwóch pracodawców zadeklarowało, że zatrudnia pracowników z trzema rodzajami niepełnosprawności, a jeden – że pracują u niego dwie osoby z niepełnosprawnością wzrokową. Z tego względu liczba osób zatrudnianych jest wyższa od liczby respondentów (tab. 1). Ponadto 12 respondentów określiło stopień niepełnosprawności swoich pracowników: trzy osoby z niepełnosprawnością lekką, osiem osób z niepełnosprawnością umiarkowaną i jedna ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

## Wyniki badań

### Znaczenie pracy dla OzN w opinii pracodawców

W odniesieniu do znaczenia pracy także wyróżniono dwie kategorie: *tak samo ważna jak dla innych* oraz *ważniejsza*. Warto podkreślić, że żaden respondent nie stwierdził, że praca jest dla OzN mniej ważna niż dla pozostałych osób. Aż 88% respondentów (n = 22) odpowiedziało, że dla OzN praca jest tak samo ważna, a tylko 12% – że ważniejsza niż dla pozostałych (różnica istotna statystycznie  $\chi^2(1) = 14,44$ ;  $p < 0,001$ ).

Respondenci wymieniali wiele powodów, dla których praca dla OzN jest ważna (tab. 2). Dla ponad połowy respondentów (52%) najistotniejszym z nich była partycypacja społeczna, czyli możliwość wyjścia z domu i nawiązania kontaktów z innymi ludźmi. Dopiero na drugim miejscu (48%) znalazło się zdobywanie środków utrzymania. Kolejne powody w rankingu uzyskały znacznie mniej wskazań.

Wszyscy respondenci zadeklarowali, że kluczowe znaczenie ma stopień niepełnosprawności, a nie jej rodzaj. Mimo to kilku respondentów wyraziło swoje przekonania na temat wpływu rodzaju niepełnosprawności na znalezienie pracy. Dane te przedstawiono w tab. 3.

<sup>1</sup> <https://niepełnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=80&print=1>.



Tabela 2. Powody ważności pracy dla OzN w opinii pracodawców (n = 25)

Table 2. Reasons for the importance of work for people with disabilities in the opinion of employers (n = 25)

Powód ważności pracy	n	Procent z n = 25
Partycypacja społeczna	13	52%
Środki utrzymania	12	48%
Poczucie bycia potrzebnym	7	28%
Rehabilitacja	6	24%
Terapia	6	24%
Samodzielność	4	16%
Samocena	4	16%
Niezależność	3	12%
Lepsze samopoczucie	3	12%
Pasja	2	8%
Aktywność	2	8%
Satysfakcja	1	4%
<b>Ogółem:</b>	<b>63</b>	

Tabela 4. Czynniki opisujące potencjał OzN (n = 25)

Table 4. Factors describing the potential of a person with a disability (n = 25)

Potencjał	n	Procent <sup>*)</sup>
Umiejętności	10	40%
Doświadczenie	9	36%
Chęci do pracy	8	32%
Motywacja do pracy	8	32%
Chęci do nauki	6	24%
Chęć rozwoju	6	24%
Kwalifikacje/zawód	4	16%
Talent/zdolności	4	16%
Wiedza/wykształcenie	4	16%
Dostosowanie do stanowiska pracy	2	8%
Osobowość	2	8%
Zdrowie	2	8%
Cechy demograficzne	1	4%
Pozytywne nastawienie	1	4%
Predyspozycje	1	4%
Sumienność	1	4%
Sprawność	1	4%
Wydajność	1	4%
Wykorzystanie zdolności w praktyce	1	4%
Orientacja na wyniki/cele	1	4%
Zaangażowanie	1	4%
<b>Ogółem:</b>	<b>74</b>	

\*) Odpowiedzi nie sumują się do 100%, ponieważ było to pytanie otwarte i respondenci mogli udzielić więcej niż jedną odpowiedź.

Tabela 3. Rodzaj niepełnosprawności a trudności ze znalezieniem pracy (n = 25)

Table 3. Type of disability and difficulties in finding a job (n = 25)

Rodzaj niepełnosprawności	Łatwiej znaleźć pracę (liczba wskazań)	Trudniej znaleźć pracę (liczba wskazań)
Ruchowa	2	3
Wzroku	–	3
Słuchu	–	3
Psychiczna	–	4
Narządów wewnętrznych	3	–
<b>Ogółem:</b>	<b>5</b>	<b>13</b>

Tabela 5. Atuty pracowników z niepełnosprawnościami (n = 25)

Table 5. Strengths of employees with disabilities (n = 25)

Atut	n	Procent <sup>*)</sup>
Wytrwałość	8	32%
Chęć do nauki	6	24%
Pracowitość	5	20%
Ambicja	4	16%
Odpowiedzialność	4	16%
Rzetelność/sumienność	3	12%
Uprzejmość	3	12%
Lojalność	2	8%
Motywacja/ zaangażowanie	2	8%
Szczerość	2	8%
Uczciwość	2	8%
Punktualność	2	8%
Zdolności manualne	2	8%
Inteligencja	2	8%
Dokładność/staranność	1	4%
Obowiązkowość	1	4%
Empatia	1	4%
Cierpliwość	1	4%
Wrażliwość	1	4%
Spokój	1	4%
Osobowość	1	4%
Komunikatywność	1	4%
Szacunek	1	4%
Pewność siebie	1	4%
Odwaga	1	4%
Dyspozycyjność	1	4%
<b>Ogółem:</b>	<b>59</b>	

\*) Odpowiedzi nie sumują się do 100%, ponieważ było to pytanie otwarte i respondenci mogli udzielić więcej niż jedną odpowiedź.

### Definiowanie przez pracodawców potencjału pracownika z niepełnosprawnością

Najczęściej pojawiającymi się określeniami potencjału były: umiejętności, doświadczenie, chęć do pracy, motywacja, chęć do nauki, chęć rozwoju. Dla większości pracodawców cechy określające

potencjału pracowników z niepełnosprawnością i pozostałych niczym się nie różnią. Tylko jeden respondent, powołując się na konkretnego pracownika, wspominał o specyficznym potencjale w postaci zdolności manualnych, zaangażowania i osobowości. Inny respondent stwierdził, że potencjał OzN zależy od dopasowania stanowiska pracy do danej osoby (jednak to dotyczy procesu zarządzania kadrami w ogóle), a jeszcze inny – że pracownik z niepełnosprawnością ujawnia swój potencjał, gdy otrzyma specjalne szanse. Ponadto dwie osoby wskazały na ograniczenie potencjału przez stan zdrowia, a jedna wspominała o rodzaju niepełnosprawności. Ilościowe zestawienie cech charakteryzujących potencjał przedstawiono w tab. 4.

Zdaniem większości respondentów – 68% (n = 17) – potencjał nie zależy od stopnia czy rodzaju niepełnosprawności (cztery z tych osób twierdziły, że przede wszystkim liczy się motywacja, a jedna – że wiedza), natomiast 32% (n = 8) było przeciwnego zdania (różnica między grupami nieistotna statystycznie:  $\chi^2(1) = 3,72$ ;  $p = 0,053$ ). Wśród czynników ograniczających potencjał OzN respondenci wymieniali: niepełnosprawność ruchową (jedno wskazanie), psychiczną (jedno wskazanie), pierwszy stopień niepełnosprawności (sześć wskazań).

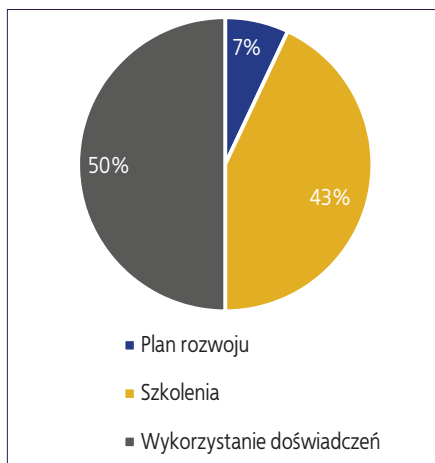
### Cechy OzN uznawane za atuty w pracy

Respondenci ogółem wymienili 26 atutów OzN jako pracowników (tab. 5). Najwięcej ankietowanych wskazywało na wytrwałość (32%), chęć do nauki (24%) i pracowitość (20%). Pod względem liczby wskazywanych atutów OzN pracodawcy nie różnili się znacząco – wymieniali od jednej do pięciu cech (różnice nieistotne statystycznie:  $\chi^2(4) = 7,22$ ;  $p = 0,124$ ).

### Możliwości rozwoju oferowane OzN

Aż 80% (n = 20) respondentów zadeklarowało, że zapewnia OzN możliwości rozwoju – jest to istotnie więcej w porównaniu z pracodawcami, którzy tego nie oferują ( $\chi^2(3) = 9,00$ ;  $p = 0,003$ ). Jako uzasadnienie braku możliwości rozwoju podawali powtarzalność pracy.

W analizie możliwości rozwoju OzN brano pod uwagę trzy parametry: plan rozwoju, wykorzystanie wcześniejszych doświadczeń oraz szkolenia. Ankietowani pracodawcy najczęściej wskazywali na wykorzystanie doświadczenia – 50% (n = 14), a najrzadziej – 7% (n = 2) – na plan rozwoju (różnice między odsetkiem oferowanych możliwości istotne



Rys. 1. Rodzaje oferowanych możliwości rozwoju ( $n = 20$ )  
Fig. 1. Types of development opportunities offered ( $n = 20$ )

statystycznie:  $\chi^2(2) = 10,96$ ;  $p = 0,012$ ). Odsetek pracodawców oferujących poszczególne możliwości rozwoju ( $n = 20$ ) przedstawiono na rys. 1.

### Wiedza i doświadczenia pracodawców w zakresie wspierania OzN w środowisku pracy

Większość respondentów ma wiedzę i doświadczenie dotyczące wykorzystania potencjału pracowników z niepełnosprawnością – tak deklarowało 76% osób, a tylko 24% przyznało się do braku takiej wiedzy (różnica istotna statystycznie:  $\chi^2(1) = 6,76$ ;  $p = 0,009$ ). Zdaniem dwóch respondentów ta wiedza nie jest im potrzebna, gdyż pracownicy i tak sobie radzą, jeden zaś przyznał, że nie ma żadnej wiedzy ogólnej w tym zakresie, jednak wie, jak postępować w przypadku pracowników z wybranymi rodzajami niepełnosprawności – ruchową, wzroku, słuchu.

### Gotowe rozwiązania dotyczące wsparcia OzN w środowisku pracy vs. własne pomysły

W przypadku pytania o konkretne sposoby wsparcia OzN respondenci wskazywali zarówno na własne pomysły, jak i gotowe rozwiązania konwencjonalne. Z tego względu podzielono ich na trzy kategorie (tab. 6), tj. na korzystających: z gotowych rozwiązań, z własnych pomysłów, z obu opcji (różnice nieistotne statystycznie:  $\chi^2(2) = 0,32$ ;  $p = 0,852$ ).

Sześciu respondentów brak własnych pomysłów tłumaczyło brakiem potrzeby ich wdrażania. Wśród wymienianych gotowych rozwiązań

Tabela 6. Sposoby wspierania OzN ( $n = 25$ )  
Table 6. Ways of supporting people with disabilities ( $n = 25$ )

Sposoby wspierania OzN	$n$	Procent
Tylko gotowe rozwiązania	9	36%
Tylko własne pomysły	9	36%
Gotowe rozwiązania oraz własne pomysły	7	28%
Ogółem:	25	100%

Tabela 7. Własne pomysły pracodawców na wykorzystanie potencjału pracowników z niepełnosprawnościami  
Table 7. Employers' own ideas for using the potential of employees with disabilities

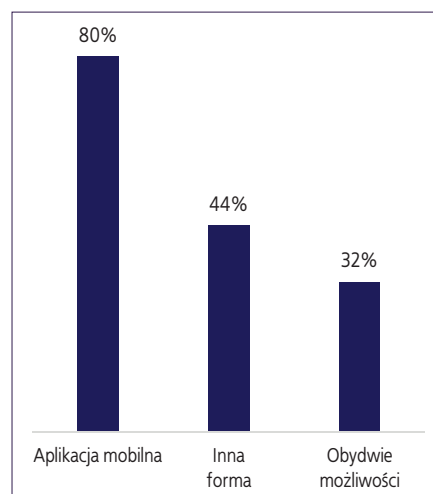
Własne pomysły pracodawców	$n$	Procent z $N = 25$	Procent z $N = 16$ (suma osób z własnymi pomysłami)
Rozmowy i dyskusje	6	21,43%	37,50%
Szkolenia	5	17,86%	31,25%
Spotkania integracyjne	5	17,86%	31,25%
Praca zdalna	3	10,71%	10,75%
Elastyczny czas pracy	2	7,14%	12,50%
Indywidualne dostosowanie miejsca pracy	2	7,14%	12,50%
Indywidualne dostosowanie pracy	1	3,57%	6,25%
Premia	1	3,57%	6,25%
Rozwiązania spontaniczne	1	3,57%	6,25%
Swoboda działania	1	3,57%	6,25%
Traktowanie OzN jak w pełni sprawnego pracownika	1	3,57%	6,25%
Ogółem:	28	100%	

znalazły się: skrócony czas pracy (cztery wskazania), pomoc w dotarciu do pracy (trzy wskazania), dostosowanie stanowiska pracy (dwa wskazania), szkolenia według przepisów bhp. Własne pomysły pracodawców zestawiono w tab. 7. Jedna czwarta respondentów spośród wdrażających własne pomysły ( $n = 16$ ) rozmawia ze swoimi pracownikami – 37,50% ( $n = 6$ ), a po 31,25% ( $n = 5$ ) oferuje spotkania integracyjne i szkolenia.

### Chęć otrzymania wskazówek (i ich forma) dotyczących wsparcia OzN w środowisku pracy i lepszego wykorzystania ich potencjału

Respondenci podzielili się mniej więcej pół na pół na tych, którzy zadeklarowali chęć otrzymywania wskazówek na temat możliwości wykorzystywania lub rozwijania potencjału pracowników z niepełnosprawnością (48%), oraz tych, którzy takich chęci nie przejawiali (52%). Pomimo takiego podziału zaskakujące jest zainteresowanie aplikacją mobilną, która dostarczałaby wspomnianych wskazówek – nawet wśród osób, które teoretycznie nie potrzebują wsparcia w tym zakresie. Zainteresowanie aplikacją sięga 80%. Zainteresowanych innymi formami przekazywania informacji było 44%. Była jeszcze trzecia grupa (32%), która chętnie korzystałaby zarówno z aplikacji mobilnej, jak i innych form (było to pytanie otwarte, dlatego odpowiedzi nie sumują się do 100%). Dwóch respondentów twierdziło, że wskazówki są im niepotrzebne, ponieważ ich zdaniem nie ma ogólnych reguł postępowania z pracownikami z niepełnosprawnościami. Mimo to ci sami respondenci w dalszej części wypowiedzi wyrazili zainteresowanie aplikacją mobilną, a jeden z nich także szkoleniami. Podsumowując, można zauważyć, że dominuje zainteresowanie aplikacją mobilną.

Jako inne rozwiązania wymieniono: szkolenia, spotkania biznesowe i stronę internetową (po dwa wskazania) oraz webinaria, rozwiązania z innych krajów, rozwiązania interaktywne.



Rys. 2. Formy zdobywania wiedzy o potencjale OzN ( $n = 25$ )  
Fig. 2. Forms of acquiring knowledge about the potential of people with disabilities ( $n = 25$ )

### Podsumowanie

Wyniki uzyskane w grupie badanych pracodawców pozytywnie zaskakują. Po pierwsze respondenci zadeklarowali wspieranie potencjału OzN, a po drugie większość z nich uważa, że potencjał OzN nie różni się od potencjału osób bez niepełnosprawności. Ankietowani dostrzegają atuty OzN (w tym przede wszystkim wytrwałość, chęć do nauki i pracowitość) i dlatego stwarzają możliwości rozwoju tej grupie osób (tak stwierdziło aż 80% respondentów).

Wyniki badań przeprowadzonych wśród OzN na temat ich potencjału i jego wykorzystania przez pracodawców są różne i wskazują na rozbieżności w opiniach pracodawców i pracowników – pracownicy z niepełnosprawnościami wskazywali na niedostateczne wykorzystywanie ich potencjału przez pracodawców [3, 4]. Zachodzi więc potrzeba dalszej i dokładniejszej analizy tego zjawiska oraz zwrócenia uwagi na praktyki związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, do których



Rys. 3. Widok strony głównej aplikacji PONTI  
Fig. 3. View of the main page of the PONTI application

niewątpliwie należy właściwie wykorzystanie potencjału pracowników w firmach.

Dodatkowo wśród pracodawców należy nadal zwiększać świadomość dotyczącą możliwości zatrudniania OzN oraz wykorzystywania ich potencjału. W tym celu można wyposażać pracodawców w różnorodne narzędzia. Jednym z nich jest opracowana w CIOP-PIB aplikacja mobilna PONTI (Potencjał Osób Niepełnosprawnych to Inwestycja), która dla pracodawców stanowi cenne źródło informacji i wskazówek (rys. 3) m.in. na temat: potencjału i oczekiwań pracowników z niepełnosprawnościami, wspierania i lepszego wykorzystywania potencjału OzN w miejscu pracy (co można zrobić dla samego pracownika z niepełnosprawnością i dla całego zespołu pracowniczego), stanowiska pracy dla OzN.

Wartością dodaną aplikacji są odniesienia (przekierowania) do materiałów wspierających

pracodawców i specjalistów bhp w organizacji pracy (w tym stanowisk pracy) OzN, opracowanych przez CIOP-PIB we współpracy z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz innymi organizacjami działającymi na rzecz OzN. Aplikację można bezpłatnie pobrać w sklepach Google Play i AppStore. Informacja o aplikacji znajduje się także na stronie internetowej CIOP-PIB: [https://www.ciop.pl/wieloletni\\_v\\_etap](https://www.ciop.pl/wieloletni_v_etap).

## BIBLIOGRAFIA

- [1] JAGLARZ E. Work and its importance for people with disabilities. Legal and social dimension of the representation of people with disabilities. *Studia Socialia Cracoviensia*. 2017, (17): 181-196.
- [2] RA Y., KIM W.H. Impact of employment and age on quality of life of individuals with disabilities: A multilevel analysis. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 2016, 59(2), 112-120; doi: 10.1177/0034355215573538.
- [3] HILDT-CIUPIŃSKA K., PAWŁOWSKA-CYPRYSIAK K. Wykorzystanie potencjału pracowników niepełnosprawnych – wstępne wyniki badań. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*. 2021, 4: 17-21.
- [4] HILDT-CIUPIŃSKA K., PAWŁOWSKA-CYPRYSIAK K. Potencjał osób niepełnosprawnych w miejscu pracy w opinii zatrudnionych. *Niepełnosprawność – Zagadnienia, Problemy, Rozwiązania*. 2022, III-IV(44-45): 210-232.
- [5] GIERMANOWSKA E. Niepełnosprawni obywatele i pracownicy. Niedoceniony potencjał zawodowy z perspektywy pracodawców i polityki społecznej. *Studia BAS*. 2015, 2(42): 177-201.
- [6] HEERA S., DEVI A. Employers' perspective towards people with disabilities. A review of the literature. *The South East Asian Journal of Management*. 2016, 10(1): 54-74.

- [7] BENGISU M., BALTA S. Employment of workforce with disabilities in the hospitality industry. *Journal of Sustainable Tourism*. 2011, 19(1): 35-57.
- [8] ECHEVIN D. Employment and education discrimination against disabled people in Cape Verde. *Applied Economics*. 2013, 45(7): 857-875.
- [9] BONACCIO S. i in. The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*. 2020, 35: 135-158; doi: 10.1007/s10869-018-9602-5.
- [10] KULKARNI M., VALK R. Don't ask, don't tell: Two views on human resource practices for people with disabilities. *IIMB Management Review*. 2010, 22(4): 137-146.
- [11] OTRĘBSKI W., ROŻNOWSKI B. Sytuacja psychologiczna osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. Badania percepcji pracodawców, pracowników i poszukujących pracy. Lublin: Instytut Rynku Pracy, 2008, [http://www.irp-fundacja.pl/publikacje/res-publikacje/sytuacja\\_psychologiczna.pdf](http://www.irp-fundacja.pl/publikacje/res-publikacje/sytuacja_psychologiczna.pdf).
- [12] VORNHOLT K. i in. Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2017, 27(1): 40-55; doi: 10.1080/1359432X.2017.1387536.

*Opracowano i wydano na podstawie wyników V etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w zakresie zadań służb państwowych ze środków Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej (zadanie nr 2.SP.26 pt. „Określenie potencjału osób niepełnosprawnych oraz możliwości wykorzystania go w przedsiębiorstwie”). Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.*

# Podstawy i Metody Oceny Środowiska Pracy

kwartalnik

**POLECAMY NR 1(119) 2024**

W numerze m.in. artykuły dotyczące:

- ▶ glifosatu – aktywnego składnika herbicydów,
- ▶ warunków koegzystencji ludzi z infrastrukturą elektromagnetycznych technologii radiokomunikacyjnych w wybranych mikrośrodkach.

Więcej na stronie:  
[https://www.ciop.pl/pimosp\\_strona](https://www.ciop.pl/pimosp_strona)

W tym roku  
**40-lecie kwartalnika**  
**Podstawy i Metody Oceny Środowiska Pracy**