



Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy *Raport*

TNS OBOP dla Państwowego Funduszu
Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Wrzesień 2010



Ośrodek Badania Opinii Publicznej Sp. z o.o.: ul. Wspólna 56;
00-687 Warszawa; NIP: 521-10-18-407; REGON: 011162458
Bank BPH S.A. Oddział w Warszawie;
Nr konta: 97 1060 0076 0000 3200 0043 6235; Sąd Rejonowy dla m.st.
Warszawy XIX Wydział Gospodarczy KRS 0000100746;
Kapitał Zakładowy: 1.000.000,00 zł
t +48 22 598 98 98; f +48 22 598 99 99
e office@tns-global.pl; www.tns-global.pl

Spis Treści

Spis Treści	1
Informacje o projekcie.....	3
Wstęp.....	4
I. Podsumowanie wyników badania.....	9
II. Wnioski i rekomendacje.....	15
III. Wprowadzenie	18
3.1 Satysfakcja z pracy w perspektywie jakości życia	18
3.2 Satysfakcja z pracy – ujęcie teoretyczne	19
3.3 Rehabilitacja zawodowa jako warunek kompleksowej rehabilitacji	23
3.4 Podsumowanie dorobku badawczego w zakresie satysfakcji osób niepełnosprawnych z pracy.....	26
3.5 Rozwiązania organizacyjno-prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych.....	37
IV. Opis zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystanych w badaniu	46
4.1 Metodologia badania desk research	46
4.2 Metodologia badania ilościowego	48
V. Opis wyników badania.....	62
5.1 Charakterystyka badanych.....	62
5.2 Ogólny poziom zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych	73
5.3 Wpływ poszczególnych aspektów na zadowolenie z pracy i motywację pracowników niepełnosprawnych	89
5.4 Korzystanie z uprawnień	145
5.5 Wiedza o PFRON i ocena jego działalności	162
VI. Opis wyników badania – otwarty rynek pracy	168
6.1 Ogólny poziom zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych	168
6.2 Wpływ poszczególnych aspektów na zadowolenie z pracy i motywację pracowników niepełnosprawnych	177
VII. Opis wyników badania – chroniony rynek pracy.....	211
7.1 Ogólny poziom zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych	211
7.2 Wpływ poszczególnych aspektów na zadowolenie z pracy i motywację pracowników niepełnosprawnych	220
VIII. Opis wyników badania – niepełnosprawni w stopniu lekkim.....	255
8.1 Ogólny poziom zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim	255
8.2 Wpływ poszczególnych aspektów na zadowolenie z pracy i motywację pracowników niepełnosprawnych w stopniu lekkim	260
IX. Opis wyników badania – niepełnosprawni w stopniu umiarkowanym.....	293
9.1 Ogólny poziom zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym	293
9.2 Wpływ poszczególnych aspektów na zadowolenie z pracy i motywację pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym	298

X. Opis wyników badania – niepełnosprawni w stopniu znacznym.....	333
10.1 Ogólny poziom zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym	333
10.2 Wpływ poszczególnych aspektów na zadowolenie z pracy i motywację pracowników niepełnosprawnych w stopniu znacznym	338
XI. Odpowiedzi na pytania badawcze.....	372
11.1 Wpływ poszczególnych aspektów na zadowolenie z pracy osób niepełnosprawnych	372
11.2 Wpływ szczególnych uprawnień osób niepełnosprawnych (wynikających z ustawy o rehabilitacji) na zadowolenie lub niezadowolenie z pracy.....	378
11.3 Elementy (aspekty) mające największy wpływ na zadowolenie z pracy	382
11.4 Elementy (aspekty) mające największy wpływ na niezadowolenie z pracy	398
11.5 Elementy (aspekty) mające najbardziej motywujący/ demotywuujący wpływ na zadowolenie z pracy	401
Spis tabel	414
Spis rysunków.....	420
Załączniki.....	425
Kwestionariusz do badania ilościowego	425

Informacje o projekcie

KLIENT:	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
TEMAT:	Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy. Raport
METODOLOGIA:	Desk research, Bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe (PAPI)
CZAS REALIZACJI:	Desk research: 27 lutego – 11 marca 2010 r. Bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe (PAPI): 15 maja – 19 czerwca 2010 r.
PRÓBA:	1003 niepełnosprawnych pracowników wylosowanych ze wszystkich podmiotów zatrudniających osoby niepełnosprawne, zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR)
AUTORZY RAPORTU:	Agnieszka Jajor, Agata Zadrożna

Wstęp

Praca zajmuje bardzo ważne miejsce w życiu większości ludzi. Poza niezbędnymi do funkcjonowania w życiu społecznym korzyściami materialnymi, wnosi ona także istotny wkład jakościowy – stanowi jeden z kluczowych czynników zadowolenia z życia.

Osoby niepełnosprawne od wielu lat objęte są działaniami, mającymi na celu zwiększenie ich aktywności zawodowej, jak również poprawę warunków pracy. Zgodnie z założeniami ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, rehabilitacja, której zasadniczym celem jest poprawa poziomu funkcjonowania, jakości życia oraz integracji społecznej osób niepełnosprawnych, powinna obejmować szeroki zakres działań – organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych¹. Aktywizacja zawodowa jako element rehabilitacji powinna prowadzić nie tylko do większej integracji społecznej osób niepełnosprawnych, ale także być dla nich źródłem satysfakcji i zadowolenia.

W polskim prawodawstwie zapisano szereg uprawnień przysługujących pracownikom z orzeczeniami o niepełnosprawności. Określono także obowiązki i prawa pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne. PFRON systematycznie przeznacza bardzo duże środki m.in. na dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych. Jednakże do tej pory brakowało wiedzy, czy podejmowane działania spełniały swoje zasadnicze zadanie – czy osoby niepełnosprawne mają poczucie zadowolenia z wykonywanej przez siebie pracy, czy też nie. Brakowało też informacji o tym, które aspekty pracy są przez te osoby oceniane pozytywnie, a które negatywnie oraz czy szczególne uprawnienia dla osób niepełnosprawnych wynikające z ustawy mają wpływ na poziom satysfakcji z pracy.

Badanie „Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy” zostało zrealizowane przez TNS OBOP na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Celem projektu było poznanie poziomu zadowolenia osób niepełnosprawnych z pracy, przy czym badanie koncentrowało się nie tylko na ogólnym stopniu satysfakcji z wykonywanej pracy, ale także na zadowoleniu z różnych obszarów związanych z pracą, takich jak np. komunikacja z przełożonym, wynagrodzenia, możliwości rozwoju zawodowego, czy uprawnienia pracowników niepełnosprawnych wynikające z ustawy. W konsekwencji badanie miało wyznaczyć czynniki, które w największym stopniu wpływają na poczucie zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych.

¹ Art. 7 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.).

Pytania, na które szukano odpowiedzi poprzez realizację badania, są kluczowe z punktu widzenia działań podejmowanych przez PFRON w zakresie aktywizacji osób niepełnosprawnych i środków finansowych przeznaczanych na ten cel.

Celem badania było poznanie poziomu zadowolenia pracowników niepełnosprawnych z pracy – zarówno na chronionym, jak i na otwartym rynku pracy. W projekcie planowano zbadać poziom zadowolenia osób niepełnosprawnych z różnych aspektów związanych z pracą, takich jak:

- komunikacja z przełożonym,
- relacje ze współpracownikami,
- wynagrodzenia,
- warunki pracy,
- możliwości rozwoju zawodowego,
- jakość pracy,
- stabilność zatrudnienia,
- polityka firmy,
- pomoc socjalna,
- uprawnienia pracowników niepełnosprawnych wynikające z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Oceny poszczególnych aspektów pracy oraz oceny ich ważności stanowiły, obok ogólnej oceny satysfakcji z pracy, najważniejsze wskaźniki satysfakcji pracowników niepełnosprawnych z pracy. Pozwoliło to na wyróżnienie czynników najbardziej motywujących i najbardziej demotywujących niepełnosprawnych pracowników.

Badanie miało na celu odpowiedź na następujące pytania badawcze:

1. Czy i w jakim stopniu poszczególne elementy (aspekty) pracy wpływają na zadowolenie z pracy?

- 1.1. Jaki jest poziom ogólnego zadowolenia pracowników niepełnosprawnych z pracy?
- 1.2. Jaki jest poziom zadowolenia z komunikacji z przełożonym (bezpośrednim przełożonym, kierownictwem firmy)?
- 1.3. Jaki jest poziom zadowolenia z relacji interpersonalnych ze współpracownikami?
- 1.4. Jaki jest poziom zadowolenia ze świadczeń finansowych?
- 1.5. Jaki jest poziom zadowolenia z warunków pracy?
- 1.6. Jaki jest poziom zadowolenia z rodzaju wykonywanej pracy?
- 1.7. Jaki jest poziom zadowolenia z możliwości awansu i rozwoju zawodowego oraz dostępu do szkoleń?
- 1.8. Jaki jest poziom zadowolenia z wykorzystywania umiejętności?
- 1.9. Jaki jest poziom zadowolenia z polityki firmy?

- 1.10. Jaki jest poziom zadowolenia z pomocy socjalnej (usług socjalnych)?
- 1.11. Jaki jest poziom zadowolenia z niezależności/ odpowiedzialności/ kreatywności/ aktywności?
- 1.12. Jaki jest poziom zadowolenia z pewności siebie/ poczucia bezpieczeństwa/stabilności zatrudnienia?
- 1.13. Jaki jest poziom zadowolenia z otrzymywanego uznania (informacji zwrotnych od przełożonych)?
- 1.14. Jaki jest poziom zadowolenia z dodatkowych uprawnień, jakie przysługują niepełnosprawnym pracownikom?
- 1.15. Które z powyższych elementów mają wpływ na ogólne zadowolenie z pracy?

2. Czy i w jakim stopniu szczególne uprawnienia osób niepełnosprawnych (wynikające z ustawy o rehabilitacji) wpływają na zadowolenie lub niezadowolenie z pracy?

- 2.1. Czy niepełnosprawni pracownicy korzystają z przysługujących im z racji niepełnosprawności uprawnień w pracy?
- 2.2. Jakie są przyczyny ewentualnego niewykorzystywania tych uprawnień?
- 2.3. Jak niepełnosprawni pracownicy ogólnie oceniają możliwość korzystania z dodatkowych uprawnień?
- 2.4. Które z uprawnień niepełnosprawnych pracowników są przez nich uważane za ważne, a które za mniej ważne?
- 2.5. Z których spośród uprawnień niepełnosprawni pracownicy mogliby zrezygnować, a jakie inne uprawnienia uważają za potrzebne?
- 2.6. Czy i w jaki sposób możliwość korzystania ze szczególnych uprawnień wpływa na poziom zadowolenia osób niepełnosprawnych z pracy?
- 2.7. Czy i które uprawnienia wpływają na niepełnosprawnych pracowników motywująco?
- 2.8. Czy i które uprawnienia wpływają na niepełnosprawnych pracowników demotywująco?

3. Które z badanych elementów (aspektów) mają największy wpływ na zadowolenie z pracy?

- 3.1. Które spośród badanych obszarów (aspektów) pracy mają największy wpływ na ogólne zadowolenie z pracy?
- 3.2. Które z aspektów pracy są dla niepełnosprawnych pracowników ważne, ale nie mają wpływu na zwiększenie satysfakcji z pracy (czynniki higieny)?
- 3.3. Które z aspektów pracy są dla niepełnosprawnych pracowników ważne i jednocześnie mają wpływ na zwiększenie satysfakcji z pracy (czynniki motywujące)?
- 3.4. Które z aspektów pracy są dla niepełnosprawnych pracowników mało ważne, ale wpływają na zwiększenie satysfakcji z pracy (potencjalne czynniki motywujące)?
- 3.5. Które z aspektów pracy są dla niepełnosprawnych pracowników mało ważne i nie wpływają na zwiększenie satysfakcji z pracy (potencjalne oszczędności)?
- 3.6. Czy i w jaki sposób indywidualne charakterystyki niepełnosprawnych pracowników (płci, wieku, wykształcenia, zawodu, miejsca zamieszkania) wpływają na poziom zadowolenia z pracy?
- 3.7. Czy i jak na zadowolenie z pracy wpływają stopień i rodzaj niepełnosprawności?

- 3.8. Czy i jak na zadowolenie z pracy wpływa zatrudnienie na otwartym lub na chronionym rynku pracy?
- 3.9. Czy i jak na zadowolenie z pracy wpływają charakterystyki miejsca pracy (liczba pracowników, branża, zajmowane stanowisko, wykonywana praca)?
- 3.10. Czy istnieją różnice pomiędzy różnymi grupami niepełnosprawnych pracowników (ze względu na płeć, wiek, wykształcenie, stopień niepełnosprawności, miejsce zatrudnienia itp.), jeśli chodzi o elementy mające największy wpływ na ich zadowolenie z pracy?

4. Które z badanych elementów (aspektów) mają największy wpływ na niezadowolenie z pracy?

- 4.1. Które spośród badanych obszarów (aspektów) pracy mają największy wpływ na ogólny poziom niezadowolenia z pracy?
- 4.2. Które z aspektów pracy są dla niepełnosprawnych pracowników ważne i mogą mieć wpływ na wzrost niezadowolenia z pracy (czynniki higieny)?
- 4.3. Które z aspektów pracy są dla niepełnosprawnych pracowników ważne i jednocześnie mają niewielki wpływ na niezadowolenie z pracy (czynniki motywujące)?
- 4.4. Czy i w jaki sposób indywidualne charakterystyki niepełnosprawnych pracowników (płeć, wiek, wykształcenie, zawód, miejsce zamieszkania) wpływają na poziom niezadowolenia z pracy?
- 4.5. Czy i jak na niezadowolenie z pracy wpływają stopień i rodzaj niepełnosprawności?
- 4.6. Czy i jak na niezadowolenie z pracy wpływa zatrudnienie na otwartym lub na chronionym rynku pracy?
- 4.7. Czy i jak na niezadowolenie z pracy wpływają charakterystyki miejsca pracy (liczba pracowników, branża, zajmowane stanowisko, wykonywana praca)?
- 4.8. Czy istnieją różnice pomiędzy różnymi grupami niepełnosprawnych pracowników (ze względu na płeć, wiek, wykształcenie, stopień niepełnosprawności, miejsce zatrudnienia itp.), jeśli chodzi o elementy mające największy wpływ na ich niezadowolenie z pracy?

5. Które z badanych elementów (aspektów) mają najbardziej motywujący / demotywuujący wpływ na zadowolenie z pracy?

- 5.1. Które elementy pracy mają najbardziej motywujący wpływ na pracowników niepełnosprawnych?
- 5.2. Które elementy pracy wpływają na pracowników niepełnosprawnych najbardziej demotywująco?
- 5.3. W jaki sposób można zwiększyć motywację i zadowolenie z pracy osób niepełnosprawnych?
- 5.4. Czy elementy motywujące różnią się w zależności od indywidualnych charakterystyk pracowników niepełnosprawnych (wiek, płeć, wykształcenie)?
- 5.5. Czy elementy demotywuujące różnią się w zależności od indywidualnych charakterystyk pracowników niepełnosprawnych (wiek, płeć, wykształcenie)?

5.6. Czy elementy motywujące różnią się w zależności od stopnia i rodzaju niepełnosprawności?

5.7. Czy elementy demotywujące różnią się w zależności od stopnia i rodzaju niepełnosprawności?

5.8. Czy elementy motywujące różnią się w zależności od zatrudnienia na otwartym lub na chronionym rynku pracy?

5.9. Czy elementy demotywujące różnią się w zależności od zatrudnienia na otwartym lub na chronionym rynku pracy?

5.10. Czy elementy motywujące różnią się w zależności od charakterystyki miejsca pracy (liczba pracowników, branża, zajmowane stanowisko, wykonywana praca)?

5.11. Czy elementy demotywujące różnią się w zależności od charakterystyki miejsca pracy (liczba pracowników, branża, zajmowane stanowisko, wykonywana praca)?

Badanie zrealizowano w dniach 15 maja – 19 czerwca 2010 roku metodą wywiadów bezpośrednich z wykorzystaniem papierowych kwestionariuszy (PAPI). Przeprowadzono 1003 wywiady z niepełnosprawnymi pracownikami. Część ilościowa poprzedzona była badaniem desk research.

Analiza wyników badania przeprowadzona została w oparciu o metodologię TRI*M należącą do TNS.

I. Podsumowanie wyników badania

Badanie zadowolenia osób niepełnosprawnych z pracy miało odpowiedzieć na pytania o poziom ich ogólnego zadowolenia z pracy, wpływ poszczególnych aspektów pracy, w tym szczególnych uprawnień osób niepełnosprawnych, na zadowolenie z pracy oraz pozwolić na identyfikację elementów w największym stopniu motywujących i demotyujących osoby niepełnosprawne na rynku pracy. W badaniu uwzględniono różne środowiska niepełnosprawnych pracowników, a w szczególności podział ze względu na rodzaj rynku pracy (otwarty i chroniony) oraz stopień i rodzaj niepełnosprawności.

Charakterystyka badanej grupy

Niepełnosprawni pracownicy nie stanowią jednorodnej grupy. Różni ich od siebie stopień i rodzaj niepełnosprawności, miejsce zatrudnienia, a także zmienne społeczno demograficzne, takie jak wiek, płeć, czy wykształcenie. Wśród niepełnosprawnych pracowników przeważają osoby niepełnosprawne w stopniu lekkim i umiarkowanym – niepełnosprawne w stopniu znacznym stanowią niewielką grupę. Najczęstszą przyczyną niepełnosprawności wśród niepełnosprawnych pracowników – ponad połowy przypadków – jest ograniczona sprawność ruchowa. Znaczącymi przyczynami niepełnosprawności są ponadto choroby układu krążenia, problemy ze wzrokiem lub słuchem oraz zaburzenia psychiczne.

Pracujący niepełnosprawni to w zdecydowanej większości osoby, które niepełnosprawność nabyły. Przeważają wśród nich osoby, które ukończyły 40 rok życia. Poziom wykształcenia pracujących niepełnosprawnych jest stosunkowo niski – najwięcej jest osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub średnim, zaledwie pięciu na stu legitymuje się wykształceniem wyższym. Te cechy populacji niepełnosprawnych pracowników mają zapewne wpływ na to, że zdecydowana większość z nich wykonuje prace fizyczne, przede wszystkim na stanowiskach robotniczych.

Różnice pomiędzy poszczególnymi środowiskami osób niepełnosprawnych związane z ich poziomem zadowolenia z pracy i oczekiwaniami wobec miejsca zatrudnienia mają znaczenie ze względu na konieczność uwzględniania ich w planowaniu działań z zakresu polityki społecznej mających na celu aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych.

Ogólny poziom zadowolenia z pracy

Ogólnie rzecz biorąc niepełnosprawni pracownicy są dość zadowoleni z pracy – średnio 7,41 pkt. na skali 10-punktowej, gdzie 1 oznacza „bardzo niezadowolony”, a 10 „bardzo zadowolony”. Jednak z niektórych jej aspektów, szczególnie jeśli chodzi o poziom wynagrodzeń, są wyraźnie mniej zadowoleni od ogółu Polaków.

Większość badanych poleciliby swoje miejsce zatrudnienia innym niepełnosprawnym, ubiegałaby się ponownie o swoją obecną pracę, ocenia swoje miejsce pracy dobrze, a zaangażowanie współpracowników wysoko. Co więcej, niepełnosprawni pracownicy niemal powszechnie uważają pracę za ważną w swoim życiu.

Najlepiej ocenianymi przez niepełnosprawnych pracowników aspektami pracy są warunki pracy oraz relacje ze współpracownikami i bezpośrednimi przełożonymi. Bardzo źle oceniane są wynagrodzenia oraz możliwości awansu i rozwoju zawodowego, a także pewność zatrudnienia. Badani stosunkowo dobrze ocenili możliwości korzystania z przysługujących im szczególnych uprawnień, jednak posiadanie tych uprawnień wydaje się nie mieć wpływu na odczuwaną przez nich satysfakcję z pracy.

Wyniki te wskazują na sukces we wdrażaniu modelu, który zakłada zapewnienie osobom niepełnosprawnym właściwych warunków i atmosfery pracy. Z drugiej strony okazuje się on nie w pełni wystarczający, gdyż ogromną rolę w zwiększaniu zadowolenia z pracy i aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych ma poziom płac, obecnie wyraźnie niższych niż w przypadku osób pełnosprawnych. Niepełnosprawni pracownicy raczej oczekują zrównania swoich zarobków z zarobkami osób pełnosprawnych niż szczególnych uprawnień i przywilejów.

Czynniki wpływające motywująco na niepełnosprawnych pracowników

W ramach badania udało się zidentyfikować następujące czynniki, które motywują niepełnosprawnych pracowników:

- zrozumienie przez bezpośredniego przełożonego ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności;
- zrozumienie przez kolegów z pracy ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności;
- zaangażowanie współpracowników w pracę;
- umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów przez osoby, które ze sobą pracują;
- bezpieczne warunki pracy;
- otrzymywanie zadań dopasowanych do możliwości pracownika niepełnosprawnego;
- możliwość uzyskania przez osobę niepełnosprawną pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy.

Uzyskane wyniki wskazują na to, że osoby niepełnosprawne obecnie motywuje w pracy zawodowej przede wszystkim zrozumienie dla ich niepełnosprawności i wynikających z niej ograniczeń w wykonywaniu powierzonych obowiązków.

Czynniki wpływające demotywująco na niepełnosprawnych pracowników

Demotywująco na niepełnosprawnych pracowników wpływają przede wszystkim aspekty związane z zarobkami:

- ❑ zarobki, które nie pozwalają na zaspokojenie potrzeb;
- ❑ niski poziom zarobków;
- ❑ zarobki nie odzwierciedlające włożonego w pracę wysiłku i jej jakości;
- ❑ zarobki, które nie są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy;
- ❑ zarobki, które nie są porównywalne z zarobkami pracowników pełnosprawnych zatrudnionych na tych samych stanowiskach;
- ❑ brak możliwości uzyskania podwyżki.

Ponadto demotywujący wpływ na pracowników niepełnosprawnych mają także:

- ❑ brak jasno zdefiniowanego zakresu ich zadań w pracy;
- ❑ brak pewności, że nie zostaną zwolnieni z pracy;
- ❑ brak pewności, że nie zostaną przesunięci na gorsze stanowisko.

Ocena poszczególnych aspektów pracy

Relacje z bezpośrednimi przełożonymi zostały dobrze ocenione przez niepełnosprawnych pracowników. W szczególności dobrze ocenieni zostali przełożeni pod względem jasnego określania swoich wymagań, traktowania w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych oraz zrozumienia dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności.

Relacje z przełożonymi mają dla badanych stosunkowo niższe znaczenie od innych aspektów pracy. Dobre relacje mogą zwiększyć poziom odczuwanej przez nich satysfakcji z pracy, jednak nie są dla nich niezbędne. Wyjątkiem jest zrozumienie przez przełożonych ograniczeń wynikających z niepełnosprawności, który to aspekt został oceniony powyżej średniej i motywuje niepełnosprawnych pracowników.

Relacje ze współpracownikami również zostały ocenione dobrze, przy czym najlepiej: traktowanie w ten sam sposób osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych oraz zrozumienie dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności.

Relacje z kolegami z pracy mają dla niepełnosprawnych pracowników wyraźnie większe znaczenie od relacji z przełożonymi. Wzajemny szacunek dla swoich opinii i odczuć, dobre relacje pomiędzy kolegami z pracy oraz traktowanie przez nich w ten sam sposób osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych zaliczają się do czynników higienicznych, czyli są uważane przez badanych za niezbędny element pracy. Pozostałe aspekty relacji ze współpracownikami mają większy wpływ na zadowolenie z pracy i zaliczane są do motywatorów.

Wynagrodzenia należą do najgorzej ocenionych przez osoby niepełnosprawne aspektów ich pracy zawodowej. Niepełnosprawni są szczególnie niezadowoleni z poziomu zarobków i możliwości zaspokojenia swoich potrzeb przy takim poziomie zarobków.

Wynagrodzenia są ważne dla respondentów, a ze względu na ich złą ocenę należy przyjąć, że ich poziom demotywuje niepełnosprawnych pracowników.

Warunki pracy są najlepiej ocenionym przez niepełnosprawnych aspektem pracy. Najbardziej zadowoleni są respondenci z bezpiecznych warunków pracy, posiadania wystarczającej ilości czasu na wykonanie powierzonych obowiązków oraz otrzymywania zadań dostosowanych do swoich możliwości.

Poszczególne aspekty warunków pracy uważane są przez respondentów za ważne. Dostosowanie stanowisk pracy i urządzeń higieniczno-sanitarnych do potrzeb osób niepełnosprawnych, posiadanie wystarczającej ilości czasu na wykonanie powierzonych obowiązków oraz dostęp do wszystkich potrzebnych informacji traktowane są jako czynniki higieniczne. Pozostałe aspekty warunków pracy mają motywujący wpływ na niepełnosprawnych pracowników.

Wizerunek firm/institucji, w których pracują osoby niepełnosprawne oceniony został przez nie przeciętnie. Duma z pracy w firmie/institucji, to, że radzi sobie ona dobrze i rozwija się wpływa na zadowolenie z pracy respondentów, jednak deklarowana ważność tych czynników nie jest duża.

Niepełnosprawni pracownicy bardzo źle oceniają swoje możliwości awansu i rozwoju zawodowego. Prawie połowa ocenia na przykład, że nie ma możliwości awansu na wyższe stanowisko. Z drugiej strony możliwości awansu i rozwoju zawodowego mają małe znaczenie dla niepełnosprawnych pracowników, a także nie wpływają na poziom ich zadowolenia z pracy.

Wykonywana praca jest nisko oceniana przez niepełnosprawnych pracowników. Najgorzej oceniona została zgodność pracy z wykształceniem oraz możliwość wykorzystania i poszerzenia posiadanych umiejętności.

Cechy wykonywanej pracy są mało ważne dla badanych. To czy praca jest interesująca, zgodna z wykształceniem oraz, czy zakres zadań pracownika jest jasno zdefiniowany wpływa na zadowolenie z pracy. Słaba ocena ostatniego z tych czynników sprawia, że oddziałuje on na niepełnosprawnych pracowników demotywująco.

Pewność zatrudnienia jest traktowana przez niepełnosprawnych pracowników jako niezbędny element pracy. Aspekt ten został nisko oceniony przez badanych, co wskazuje na demotywuujący wpływ braku pewności zatrudnienia na niepełnosprawnych pracowników.

Aspekty związane z **uznaniem i samodzielnością** w miejscu pracy zostały różnie ocenione przez respondentów. Zdecydowana większość ma poczucie, że wykonywane przez nią zadania są ważne

i mają sens, ale z drugiej strony co czwarty nie ma możliwości realizowania swoich pomysłów w miejscu pracy.

Jedynie możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy oraz poczucie bycia docenianym i ważnym są ważne dla niepełnosprawnych pracowników. Natomiast na poziom ich zadowolenia z pracy wpływają: poczucie bycia docenianym i ważnym, poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens, świadomość wkładu wnoszonego w osiąganie celów przez firmę/instytucję oraz liczenie się przez innych ze zdaniem pracownika.

Wpływ uprawnień na poziom zadowolenia z pracy

Mimo, iż uprawnienia przysługujące niepełnosprawnym pracownikom są dobrze oceniane, to nie mają one wpływu na ich zadowolenie z pracy. Mocną stroną systemu prawnego jest dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni przysługujący osobom niepełnosprawnym w stopniu umiarkowanym i znacznym – jest to dla badanych ważne uprawnienie i jednocześnie bardzo dobrze oceniana jest możliwość korzystania z niego. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku dwóch kolejnych uprawnień przysługujących osobom z co najmniej umiarkowanym stopniem niepełnosprawności: prawa do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym oraz prawa do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy – nie mają one co prawda wpływu na zadowolenie z pracy, ale są uważane za ważne.

Pozostałe uprawnienia nie tylko nie mają dla osób niepełnosprawnych znaczenia, ale także nie wpływają na odczuwaną przez nie satysfakcję z pracy. Warto przy tym zauważyć, że w tej grupie znalazły się wszystkie uprawnienia przysługujące osobom niepełnosprawnym w stopniu lekkim.

Korzystanie z uprawnień

Uprawnieniem, z którego niepełnosprawni pracownicy (ci, którym ono przysługuje, czyli niepełnosprawni w stopniu umiarkowanym i znacznym) korzystają najczęściej jest dodatkowy 10-dniowy urlop wypoczynkowy. Zdecydowana większość respondentów korzysta także z maksymalnego czasu pracy w wymiarze 8 lub 7 i odpowiednio 40 lub 35 godzin tygodniowo. Trzy czwarte badanych wykorzystuje możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Większość korzysta także z dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek i możliwości nieświadczenia pracy w porach nocnych. Dwoch na trzech niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym lub znacznym w obecnej pracy wykorzystuje uprawnienie do płatnego zwolnienia na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, a połowa z nich – prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym.

W przypadku pozostałych uprawnień więcej jest takich osób, które z nich nie korzystają, niż takich, które z nich korzystają.

Podstawową przyczyną niekorzystania przez osoby niepełnosprawne z przysługujących im uprawnień jest deklarowany przez nie brak takiej potrzeby oraz brak wiedzy o przysługujących uprawnieniach.

Różnice pomiędzy poszczególnymi grupami osób niepełnosprawnych

Ważnym wnioskiem z badania jest fakt niestwierdzenia znaczących różnic pomiędzy poszczególnymi środowiskami osób niepełnosprawnych, jeśli chodzi o czynniki w największym stopniu wpływające na ich motywację i zadowolenie z pracy, a także pod względem poziomu tego zadowolenia. Niezależnie od stopnia i rodzaju niepełnosprawności, a także rodzaju rynku pracy, na którym są zatrudnieni, badanych najbardziej motywują kontakty z przełożonymi i współpracownikami oraz warunki pracy, a demotywują zarobki.

Wiedza o PFRON

PFRON nie jest instytucją znaną wszystkim osobom niepełnosprawnym. Co prawda większość badanych słyszało o Funduszu, jednakże prawie co szósty respondent przyznaje, że do momentu realizacji badania nie zetknął się z tą nazwą.

Zdecydowana większość badanych uważa, że PFRON jest instytucją przydatną osobom niepełnosprawnym.

Niepełnosprawni pracownicy nie posiadają pełnej wiedzy na temat finansowania swoich wynagrodzeń. Tylko co trzeci ankietowany wskazał na PFRON jako na źródło finansowania swojej pensji. Niepełnosprawni, którzy pracują na chronionym rynku pracy kilkakrotnie razy częściej niż badani z otwartego rynku pracy mają świadomość, że ich wynagrodzenia są finansowane m.in. ze środków PFRON.

II. Wnioski i rekomendacje

- Przeprowadzone badanie wykazało, że osoby niepełnosprawne są w większości zadowolone z pracy. Niepełnosprawni ponadto twierdzą, że praca odgrywa w ich życiu ważną rolę. Wydaje się zatem, że działania, które są podejmowane na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych mają swoje uzasadnienie i powinny być kontynuowane.
- Wyniki badania wskazują, że w pierwszej kolejności w ramach działań podejmowanych w celu zwiększenia zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych należy zająć się ich płacami. Obecnie demotywujący wpływ na niepełnosprawnych pracowników ma zarówno poziom płac i możliwość zaspokojenia potrzeb w ramach uzyskiwanych zarobków, jak również odpowiedniość zarobków do roli pełnionej w miejscu pracy oraz do wkładanego w pracę wysiłku i jej jakości. Wskazuje to na potrzebę wzrostu wynagrodzeń, ale także na konieczność wprowadzenia systemów motywacyjnych wiążących wysokość płac z zajmowanym stanowiskiem i osiąganymi w pracy wynikami. Pod tym względem potrzeby pracowników niepełnosprawnych wydają się nie różnić od potrzeb osób pełnosprawnych. Co istotne, zarobki są równie ważnym aspektem pracy i budzą podobne niezadowolenie zarówno na otwartym, jak i na chronionym rynku pracy, a także niezależnie od rodzaju i stopnia niepełnosprawności.
- Niepełnosprawni pracownicy chcieliby, żeby firma/instytucja, w której pracują radziła sobie dobrze w porównaniu z innymi i żeby rozwijała się, jednak aspekt ten został przeciętnie oceniony. Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy zwiększyć może promocja zatrudnienia tej grupy nie tylko w zakładach pracy chronionej, ale także w największych, najbardziej prestiżowych firmach i instytucjach. Wydaje się, że byłoby także warto w większym stopniu angażować osoby niepełnosprawne w życie firmy, tak, aby sukcesy ich miejsca zatrudnienia były dla nich źródłem większego zadowolenia z pracy.
- Elementem, którego poprawa wpłynęłaby na wzrost motywacji do pracy osób niepełnosprawnych, jest poczucie bycia docenianym i ważnym. Obecnie jest on oceniany przeciętnie. Niepełnosprawni pracownicy nie są także zadowoleni z tego, że zakres ich zadań w pracy nie jest jasno zdefiniowany.
- Pewność zatrudnienia jest traktowana przez niepełnosprawnych pracowników jako element pracy, który powinien być zagwarantowany, jednak w praktyce okazuje się, że brakuje im poczucia, że nie zostaną zwolnieni z pracy. Zmiana w tym zakresie może zmniejszyć niezadowolenie z pracy, choć nie będzie miała wpływu na motywację i satysfakcję z pracy.
- Mocną stroną systemu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce są zapewniane im warunki pracy. Dzięki działaniom skierowanym do pracodawców udało się zapewnić niepełnosprawnym pracownikom odpowiednio dostosowane i wyposażone stanowiska pracy oraz urządzenia higieniczno-sanitarne. Z badania wynika także, że niepełnosprawni pracownicy zadowoleni są ze swoich relacji z przełożonymi i kolegami z pracy, a w szczególności z ich zrozumienia dla ograniczeń wynikających z niepełnosprawności. Deklarują, że powierzone im zadania są dostosowane do ich możliwości i, że mają

wystarczającą ilość czasu na ich wykonanie. Czynniki związane z warunkami pracy i relacjami w miejscu pracy są ważne dla niepełnosprawnych pracowników i w dużej mierze wpływają na ich zadowolenie z pracy, są pozytywnie oceniane, a więc motywują ich do pracy. W ramach prowadzonych działań, należy nadal dbać o warunki pracy osób niepełnosprawnych, gdyż są one silnie związane z odczuwaną przez nich satysfakcją z pracy.

- Niepełnosprawni pracownicy nie mają możliwości awansu i rozwoju zawodowego. Bardzo źle oceniają możliwość udziału w szkoleniach i rozszerzania kwalifikacji. Jednak nie przywiązują do tych elementów pracy dużej wagi i co więcej nie mają one wpływu na poziom zadowolenia z pracy. Biorąc pod uwagę, że niepełnosprawni pracownicy to w większości osoby w co najmniej średnim wieku, słabo wykształcone i pracujące na stanowiskach robotniczych, wydaje się, że nie ma potrzeby zapewniania im większych możliwości rozwoju i awansu zawodowego. Wyjątek stanowią niepełnosprawni pracownicy poniżej 30 roku życia, w których przypadku większe możliwości w tym zakresie zwiększyłyby zadowolenie z pracy.
- Szczególne uprawnienia przysługujące niepełnosprawnym pracownikom zgodnie z ustawą o rehabilitacji² nie mają wpływu na odczuwane przez nich zadowolenie z pracy, ponadto większość z nich uważana jest za nieważne (wyjątek stanowią: prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni, prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym oraz prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne). Możliwość korzystania z uprawnień jest natomiast dosyć dobrze oceniana. W świetle tych wyników wydaje się, że niepełnosprawni pracownicy nie oczekują dodatkowych uprawnień, odróżniających ich od ogółu pracowników. Bardziej zasadne byłoby zapewnienie im wyższych wynagrodzeń i pozostawienie im decyzji na co chcą przeznaczyć pieniądze. Z większości istniejących obecnie uprawnień można zrezygnować i nie wpłynie to istotnie na zadowolenie z pracy i motywację do pracy niepełnosprawnych pracowników (w szczególności niepełnosprawnych w stopniu lekkim).
- Okazuje się, że z poczuciem satysfakcji z wykonywanej pracy łączy się ogólne zadowolenie z życia. To oznacza, że niepełnosprawni, którzy są zadowoleni z życia, są także zadowoleni z pracy. W grupie osób niezadowolonych z życia występuje pewne nagromadzenie czynników pogarszających jego jakość i nie powinien dziwić fakt, że działania na rzecz zwiększenia satysfakcji z pracy mogą w tej grupie nie przynosić żadnych rezultatów.
- Osoby niepełnosprawne w stopniu lekkim charakteryzują się poziomem zadowolenia z pracy zbliżonych do ogółu Polaków. Może to oznaczać, że grupa ta jest pod tym względem bardziej podobna do ogółu mieszkańców Polski niż do kategorii osób niepełnosprawnych. W przeciwieństwie do osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, nie wymaga ona (lub wymaga w mniejszym zakresie), z wyjątkiem metod powszechnie stosowanych w tym celu, specjalnych działań służących poprawie satysfakcji z wykonywanej pracy.

² Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.).

- W celu podniesienia poziomu zadowolenia z pracy wśród niepełnosprawnych należałoby w pierwszej kolejności zintensyfikować działania skierowane do osób z niepełnosprawnością nabytą. Ta grupa charakteryzuje się wyższym poziomem wykształcenia i dodatkowych kwalifikacji, ale jednocześnie niższym poczuciem zadowolenia z pracy niż badani, którzy są niepełnosprawni od urodzenia. W konsekwencji są to badani, wobec których działania aktywizacyjne wydają się najbardziej pożądane. Wydaje się także, że w tej grupie mogą one przynieść największe rezultaty.
- Różnice w poczuciu zadowolenia z pracy między niepełnosprawnymi zatrudnionymi na otwartym i na chronionym rynku pracy są nieznaczące. Z pewnością warto umożliwić i zachęcać osoby niepełnosprawne do przechodzenia na otwarty rynek pracy. Z drugiej strony niezbędne wydają się także działania edukacyjne skierowane do pracodawców z otwartego rynku pracy, mające na celu promocję zatrudniania osób niepełnosprawnych.
- Istnieje spora grupa osób niepełnosprawnych, nieposiadająca wystarczającej wiedzy o uprawnieniach, które im przysługują. Z tego względu potrzebne wydaje się przeprowadzenie akcji edukacyjnej, której celem byłoby zwiększenie poziomu wiedzy na ten temat. Akcja taka powinna być skierowana nie tylko do niepełnosprawnych pracowników, ale także do pracodawców.
- Osoby niepełnosprawne nie posiadają także wystarczającej wiedzy o sposobie finansowania swoich wynagrodzeń. Niezbędne wydają się zatem działania edukacyjne, które zwiększyłyby świadomość osób niepełnosprawnych na ten temat. Należy zachęcać niepełnosprawnych do zdobywania takiej wiedzy i wesprzeć ich w tym zadaniu, bowiem istnieje ryzyko, że pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne mogą wykorzystywać ich niewiedzę do prowadzenia bezprawnych działań i nadużyć (np. zaniżanie pensji). Wiedza o finansowaniu miejsc pracy osób niepełnosprawnych przez PFRON jest ważna, ale działania edukacyjne w tym zakresie należy prowadzić biorąc pod uwagę pewne zastrzeżenia. Jak wynika z badania, dla niepełnosprawnych pracowników istotne jest to, aby w możliwie jak największym stopniu traktowano ich w ten sam sposób jak pracowników pełnosprawnych. Istnieje ryzyko, że działania edukacyjne doprowadzą do pogłębienia różnic między tymi grupami pracowników. Zwiększy się bowiem wśród ogółu pracowników świadomość, że osoby niepełnosprawne są zatrudniane na innych zasadach niż osoby pełnosprawne (inny sposób finansowania wynagrodzeń, dodatkowe uprawnienia). W związku z powyższym należy zadbać o to, aby to niewątpliwie ważne zadanie, jakim jest edukacja niepełnosprawnych pracowników, prowadzone było w sposób, który nie będzie pogłębiał wśród osób niepełnosprawnych poczucia, że są traktowane inaczej niż osoby pełnosprawne.
- Badanie pokazuje także, że poza małą świadomością osób niepełnosprawnych co do sposobu finansowania swoich wynagrodzeń, osoby te mają niewielką wiedzę także na temat PFRON, szczególnie widoczne jest to wśród pracowników z otwartego rynku pracy. Zaleca się zatem zwiększenie działań promujących tą instytucję.

III. Wprowadzenie

3.1 Satysfakcja z pracy w perspektywie jakości życia

Jakość życia jest pojęciem, które na gruncie naukowym było definiowane w rozmaity sposób, kładąc nacisk na odmienne czynniki. Może być pojmowane jako ogólne zadowolenie z życia, poczucie satysfakcji, szczęścia, czy też jako stopień, w jakim jesteśmy w stanie realizować swoje aspiracje i potrzeby³. W związku z dużą złożonością i wieloaspektowością tego pojęcia autorzy zazwyczaj definiują jakość życia poprzez jej wyznaczniki, czyli determinanty. Te z kolei możemy podzielić na dwie kategorie:

- czynniki obiektywne, czyli zewnętrzne – to chociażby wysokość dochodów, zdrowie, warunki mieszkaniowe czy angażowanie się w życie publiczne – tu zazwyczaj używamy określenia „jakość życia”;
- czynniki subiektywne, czyli wewnętrzne – to na przykład możliwość rozwoju, odczuwana satysfakcja z życia rodzinnego, zawodowego, własnych osiągnięć życiowych – tu częściej mówimy o „poczuciu jakości życia”.⁴

Ocenianie jakości życia odwołując się do czynników obiektywnych może być źródłem wielu problemów dla badacza, bo np. identyczne dochody dla różnych osób mogą być powodem odmiennego poziomu zadowolenia i satysfakcji. Wiek, płeć, sytuacja życiowa skłaniają do różnej oceny tych samych czynników i sytuacji. Determinanty zewnętrzne służą więc bardziej jako tło do określenia właściwego „poczucia jakości życia”. Istotne są bowiem subiektywne odczucia jednostek w relacji do ich sytuacji życiowej.

Jednym z wymiarów, a zarazem determinantów tak rozumianej jakości życia jest zadowolenie z pracy.

³ A. Żyta, S. Nosarzewska, „Jakość życia osób niepełnosprawnych – wielość spojrzeń” [w:] *Jakość życia a niepełnosprawność*, red. Z. Pawlak, A. Lewicka, A. Bujnowska, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2006; str. 17-23.

⁴ A. Bańka, „Jakość życia w psychologicznym doświadczeniu codzienności związanym z rozwojem zawodowym, pracą i bezrobociem” [w:] *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo oraz bezrobotnych*, red. A. Bańka, R. Derbis, Poznań-Częstochowa 1995; str. 9-26.

3.2 Satysfakcja z pracy – ujęcie teoretyczne

Psychologowie podkreślają ścisły związek między potrzebami, a zadowoleniem, relacja ta stanowiła także przedmiot wielu badań. Początkowo koncentrowano się głównie na badaniu stopnia zaspokojenia określonych potrzeb, później badano ogólne zadowolenie, aby w końcu odkryć zależności między zaspokojeniem poszczególnych potrzeb, a poziomem zadowolenia. W badaniu potrzeb najpowszechniej wykorzystywana była teoria A. Maslowa, która hierarchizuje potrzeby człowieka. Podkreśla ona fakt, iż pojawianie się kolejnych potrzeb wymaga zaspokojenia tych, które lokują się wcześniej. Jako podstawowe uznaje ona potrzeby fizjologiczne, następnie bezpieczeństwa, miłości i przynależności, szacunku i uznania. Najwyższą potrzebą jest potrzeba samorealizacji, która wyraża się w dążeniu do rozwoju osobistego, uczuciu realizacji własnych możliwości, poczuciu wartości osiągnięć na zajmowanym stanowisku.⁵ Badanie motywacji w środowisku pracy oraz satysfakcji z pracy w wyraźny sposób czerpie z teorii potrzeb A. Maslowa.

Jak zauważają D.P. Schwab i L.L. Cummings⁶ istnieje szereg teorii dotyczących zadowolenia z pracy. Większość z nich kładzie nacisk na związek satysfakcji z pracy z wykonywaniem zadań, wynikami w pracy; można tu wyróżnić trzy podstawowe perspektywy:

- koncepcje human relation, czyli szkoły stosunków międzyludzkich – satysfakcja wpływa na lepsze wykonywanie zadań;
- stanowisko spopularyzowane w latach '50 i stosowane w późniejszych badaniach – zależność między satysfakcją a wykonywaniem zadań zawiera wiele zmiennych pośredniczących;
- stanowisko najnowsze – lepsze wykonywanie zadań prowadzi do większej satysfakcji.

Wyjściowe założenie pierwszych zwolenników human relations dostrzegало prosty związek przyczynowo-skutkowy, tzn. wyższe morale prowadzi do zwiększenia produktywności. Podążając tą ścieżką F. Herzberg wraz ze swoimi współpracownikami zbudował tzw. dwuczynnikową teorię satysfakcji z pracy. Koncepcja ta bierze swą nazwę od wyróżnienia dwóch typów zmiennych związanych ze stosunkiem do pracy: motywatorów i czynników higieny. To innowacyjne podejście rozdzielające czynniki motywujące i czynniki higieny wyjaśniło wiele nieścisłości we wcześniejszych przeprowadzonych badaniach, które uzyskiwały niskie korelacje między satysfakcją, a wykonywaniem zadań. Jednocześnie zaś, późniejsze badania nie zawsze potwierdzały tezę, iż zadowolenie pracowników koniecznie pociąga za sobą lepsze wyniki pracy. Tym niemniej,

⁵ X. Gliszczyńska, *Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy*, Książka i Wiedza, Warszawa 1971; str. 39-47.

⁶ D.P. Schwab, L.L. Cummings, "Przegląd teorii dotyczących związku między wykonywaniem zadań a satysfakcją" [w:] *Zachowanie człowieka w organizacji. Tom 1*, red. W.E. Scott, L.L. Cummings, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1983; str. 184-197.

dwuczynnikowa teoria zadowolenia z pracy pozostała najbardziej wpływową teorią w tym zakresie i znajduje szerokie zastosowanie na gruncie badań nad satysfakcją z pracy.

Motywatory, czyli czynniki motywujące, to na przykład uznanie, możliwość rozwoju zawodowego, odpowiedzialność, ambitne zadania. To one właśnie mają przyczyniać się do odczuwania zadowolenia z pracy i są jednocześnie elementarnymi czynnikami związanymi z samym wykonywaniem zadań.

Czynniki higieny, do których zaliczamy m.in. warunki pracy, relacje personalne w miejscu pracy, politykę przedsiębiorstwa, to potencjalne źródła niezadowolenia. Jednocześnie nie są one istotnymi zmiennymi mogącymi znacząco zwiększyć satysfakcję z pracy⁷.

Twórcy dwuczynnikowej teorii satysfakcji z pracy – F. Herzberg wraz ze współpracownikami – swoją koncepcję sformułowali na podstawie analizy wywiadów z księgowymi i technikami, którzy opowiadali o sytuacjach, w których odczuwali zadowolenie lub niezadowolenie z pracy. Po szczegółowej analizie tych rozmów zauważono następującą zależność: determinanty zadowolenia z pracy w przeważającej części są związane z wewnętrznymi aspektami pracy i osobistym rozwojem, w przeciwieństwie do czynników warunkujących brak satysfakcji – tu znaczenie mają przede wszystkim czynniki zewnętrzne definiujące środowiskowo-organizacyjne wymiary zatrudnienia. Dwuczynnikowa teoria F. Herzberga dzieli czynniki wpływające na zadowolenie z pracy na dwie kategorie:

Tabela 1 Czynniki motywujące i czynniki higieny

Czynniki motywujące	Czynniki higieny
<ul style="list-style-type: none"> • Osiągnięcia • Uznanie • Sama praca • Odpowiedzialność • Awans • Możliwość rozwoju 	<ul style="list-style-type: none"> • Stosunki z podwładnymi • Stosunki ze zwierzchnikiem • Stosunki ze współpracownikami • Nadzór techniczny • Polityka przedsiębiorstwa • Warunki pracy • Zarobki • Życie osobiste • Pewność zatrudnienia

Wynikiem późniejszych analiz weryfikujących dwuczynnikową teorię satysfakcji z pracy jest zdefiniowanie dodatkowych czynników motywacji i higieny:

⁷ N. King, „Wyjaśnienie i ocena dwuczynnikowej teorii satysfakcji z pracy” [w:] *Zachowanie człowieka w organizacji*, red. W.E Scott, L.L. Cummings, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1983, str. 198-212.

Tabela 2 Czynniki motywujące i czynniki higieny – ciąg dalszy

<ul style="list-style-type: none"> • Zlecenia będące sprawdzianem możliwości • Wzrost zasług • Spełnienie • Wykorzystanie umiejętności • Autonomia 	<ul style="list-style-type: none"> • Świadczenia • Bezpieczeństwo pracy
---	---

Teoria satysfakcji z pracy F. Herzberga głosi, że zadowolenie z pracy może być odczuwane tylko w sytuacji zrealizowania osobistych oczekiwań odnośnie środowiska pracy, treści pracy itp. Z drugiej strony brak zadowolenia z pracy jest determinowany przez utrudnienia w samorealizacji spowodowane polityką przedsiębiorstwa, zarobkami, relacjami społecznymi w pracy, czy warunkami zatrudnienia. Dlatego też przy badaniu zadowolenia z pracy niezwykle istotne jest właściwe i rzetelne rozpoznanie potrzeb, dążeń i oczekiwań pracowników⁸.

Dwuczynnikowa teoria zadowolenia z pracy była poddawana wielu empirycznym weryfikacjom i naukowej krytyce, przeprowadzono szereg badań sprawdzających jej podstawowe założenia, które jednak różnie interpretowały koncepcję F. Herzberga. W efekcie powstało pięć wersji teorii:

- Wszystkie motyvatory łącznie przyczyniają się bardziej do satysfakcji z pracy niż do niezadowolenia pracy, a wszystkie czynniki higieny łącznie istotniej wpływają na niezadowolenie z pracy niż na satysfakcję z niej.
- Do satysfakcji z pracy bardziej przyczyniają się wszystkie czynniki motywujące łącznie niż wszystkie czynniki higieny, a na niezadowolenie z pracy bardziej wpływają wszystkie czynniki higieny łącznie niż wszystkie czynniki motywacyjne.
- Każdy motywator przyczynia się bardziej do satysfakcji z pracy niż do niezadowolenia z niej i każdy czynnik higieny przyczynia się bardziej do niezadowolenia z pracy niż do satysfakcji z niej.
- Jak w wersji trzeciej, a dodatkowo każdy główny motywator przyczynia się bardziej do satysfakcji z pracy niż jakikolwiek czynnik higieny, a każdy główny czynnik higieny przyczynia się bardziej do niezadowolenia z pracy niż jakikolwiek motywator.
- Tylko motyvatory determinują satysfakcję z pracy i tylko czynniki higieny determinują niezadowolenie z niej.⁹

Zarówno A. Maslow jak i F. Herzberg na czołowym miejscu stawiają potrzebę samorealizacji. Podczas gdy A. Maslow rozumie ją bardzo szeroko, tzn. w odniesieniu do wszystkich sfer życia człowieka, F. Herzberg zawęża to pojęcie do relacji między człowiekiem a jego pracą zawodową.¹⁰

⁸ K.J. Zabłocki, *Psychologiczne i społeczne wyznaczniki rehabilitacji zawodowej inwalidów*, Wydawnictwo ŻAK, Warszawa 1995; str. 108.

⁹ N. King, „Wyjaśnienie i ocena dwuczynnikowej teorii satysfakcji z pracy” [w:] *Zachowanie człowieka w organizacji*, red. W.E Scott, L.L. Cummings, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1983; str. 200.

Dwuczynnikowa teoria zadowolenia z pracy, wraz z jej późniejszymi modyfikacjami i uzupełnieniami, była wielokrotnie stosowana w badaniach empirycznych. Czerpie z niej także metodologia TRI*M – narzędzie stworzone przez ekspertów TNS, szeroko wykorzystywane w badaniach nad satysfakcją pracowników, które zostanie wykorzystane również w niniejszym badaniu do pomiaru poziomu zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych.

¹⁰ X. Gliszczyńska, *Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy*, Książka i Wiedza, Warszawa 1971; str. 74-84.

3.3 Rehabilitacja zawodowa jako warunek kompleksowej rehabilitacji

Zgodnie z ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych pod pojęciem rehabilitacji rozumie się zespoły działań, w szczególności organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych zmierzających do osiągnięcia, przy aktywnym uczestnictwie tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej.¹¹

Za R. Ossowskim jako podstawowy cel rehabilitacji możemy uznać umożliwienie osobie niepełnosprawnej funkcjonowanie w społeczeństwie. Jak wskazuje autor, aby przewyciężyć ograniczoną sprawność poprzez rehabilitację ukierunkowaną na klienta powinno osiągnąć się następujące cele:

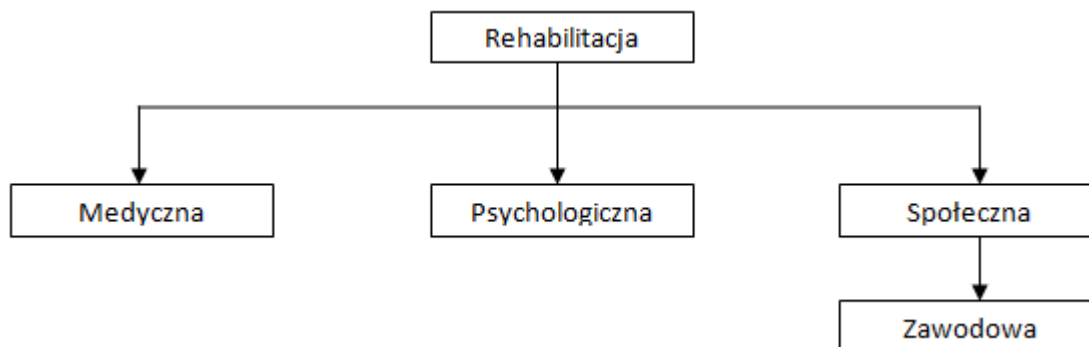
- pod względem ekonomicznym pełną lub zwiększoną niezależność;
- pod względem medycznym poprawę stanu fizycznego i fizjologicznego jednostki;
- pod względem prawnym status osoby niekorzystającej z uprawnień przysługujących osobom niepełnosprawnym;
- pod względem zawodowym uzyskanie statusu osoby pracującej w systemie integracyjnym;
- pod względem psychologicznym niepełnosprawny powinien stać się osobą korzystnie akceptującą niepełnosprawność, z poczuciem sprawstwa i sensu życia;
- pod względem socjologicznym niepełnosprawny powinien stać się osobą zintegrowaną z grupą rodzinną, rówieśniczą, społeczną, lokalną, zawodową itp.;
- w definicji własnej osoby niepełnosprawny powinien stać się osobą, która osiągnęła (osiąga) cele zdrowotne i rehabilitacyjne.¹²

Rehabilitacja, aby realizowała zamierzone cele i przynosiła pozytywne rezultaty powinna mieć kompleksowy charakter, tzn. swoim zasięgiem ma obejmować trzy kierunki działania: medyczny, psychologiczny i społeczny. Często jako odrębny segment jest wymieniana również rehabilitacja zawodowa. Jednak mając na uwadze pracę jako niezwykle istotny element życia społecznego i osobistego jednostek oraz podążając za R. Ossowskim rehabilitację zawodową włączymy w szeroką dziedzinę rehabilitacji społecznej.¹³

¹¹ Art. 7 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.).

¹² Por. R. Ossowski za J. Hołówka i D. Nikłaś (1976), *Teoretyczne i praktyczne podstawy rehabilitacji*, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Bydgoszczy, Bydgoszcz 1999.

¹³ R. Ossowski, *Teoretyczne i praktyczne podstawy rehabilitacji*, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Bydgoszczy, Bydgoszcz 1999.

Rysunek 1 Elementy rehabilitacji osób niepełnosprawnych

Rehabilitacja medyczna ma za zadanie przywrócić osobie niepełnosprawnej jak największą sprawność psychofizyczną. Kiedyś całość procesu rehabilitacji ograniczała się do czynności leczniczych, dziś natomiast są one tylko jednym z elementów kompleksowej rehabilitacji. Jako cztery główne instrumenty rehabilitacji medycznej wyróżnia się postępowanie chirurgiczne, farmakoterapię, psychoterapię i fizjoterapię.

Rehabilitacja psychologiczna dąży do tego, aby osoba niepełnosprawna była w stanie realnie ocenić swoje możliwości w życiu codziennym i zawodowym oraz innych formach własnej aktywności; możliwie szybko zrozumiała i pogodziła się ze swoim upośledzeniem i jego skutkami; dostosowała się do koniecznych ograniczeń narzuconych jej przez niepełnosprawność; maksymalnie uaktywniła się i rozwinęła swoje sprawności oraz przystosowała się i partycypowała w życiu społecznym grupy. Instrumentami rehabilitacji psychologicznej jest psychoterapia, poradnictwo rehabilitacyjne oraz rehabilitacja niespecyficzna.

Rehabilitacja społeczna stawia sobie za cel umożliwienie osobom niepełnosprawnym jak najpełniejszego uczestnictwa we wszystkich segmentach życia społecznego, tzn. wolny od dyskryminacji dostęp do kultury, edukacji, zatrudnienia, usług medycznych, życia rodzinnego, religijnego, rekreacji oraz wypoczynku. Poprzez rozwijanie zaradności życiowej oraz przystosowanie do samodzielnego pełnienia rozmaitych ról społecznych osoby niepełnosprawne są integrowane ze społeczeństwem, a także są kształtowane postawy społeczne zarówno wśród niepełnosprawnych, jak i wobec niepełnosprawnych. Do podstawowych instrumentów wspierających rehabilitację społeczną należą turnusy rehabilitacyjne oraz warsztaty terapii zajęciowej. Aktywność zawodowa jest postrzegana jako szczególny wyznacznik udanej rehabilitacji społecznej.¹⁴

¹⁴ R. Ossowski, *Teoretyczne i praktyczne podstawy rehabilitacji*, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Bydgoszczy, Bydgoszcz 1999.

Praca zawodowa stanowi wysoką wartość w życiu społecznym jednostki, dlatego rehabilitacja zawodowa bywa niejednokrotnie wymieniana jako czwarty wymiar całościowego procesu rehabilitacji. S. Kowalik wyróżnia pięć etapów rehabilitacji zawodowej:

- ❑ aktywizacja przedprodukcyjna;
- ❑ pełna diagnoza zawodowego potencjału rehabilitacyjnego;
- ❑ przygotowanie do pracy;
- ❑ dostosowanie warunków i stanowiska pracy do możliwości osoby niepełnosprawnej;
- ❑ zatrudnienie i doskonalenie zawodowe.

Każdy z tych etapów stanowi swoiste przygotowanie do kulminacyjnej fazy rehabilitacji zawodowej jaką jest podjęcie pracy. Bez wątplenia jest to jednocześnie etap najtrudniejszy, istnieją trudności z samym znalezieniem zatrudnienia, gdyż w konkurencji z osobami pełnosprawnymi praca osób niepełnosprawnych jest często mniej wydajna, a niejednokrotnie bardziej kosztowna dla pracodawcy. Co więcej, problematyczne może okazać się również utrzymanie zatrudnienia. Dlatego pomocna jest odpowiednia polityka państwa wspierająca zatrudnienie osób niepełnosprawnych poprzez zapewnianie ulg podatkowych oraz dotacji dla pracodawców. W Polsce instytucją zajmującą się działalnością na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.¹⁵

¹⁵ S. Kowalik, *Psychologia rehabilitacji*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007; str. 139-141.

3.4 Podsumowanie dorobku badawczego w zakresie satysfakcji osób niepełnosprawnych z pracy

Praca osób niepełnosprawnych była przedmiotem wielu badań społecznych w Polsce i na świecie. Podejmowano tematykę potrzeb zawodowych osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej, motywów podejmowania pracy, znaczenia pracy, oceny dostosowań architektonicznych, relacji personalnych w miejscu pracy czy bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych. Zadowolenie z pracy osób niepełnosprawnych nigdy natomiast nie stanowiło samodzielnego tematu na polskim gruncie badawczym, choć zagadnienie to było uwzględniane w innych badaniach.

Projektem koncentrującym się na problematyce aktywności zawodowej niepełnosprawnych jest projekt „Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych”, realizowany w latach 2007-2008 przez Szkołę Wyższą Psychologii Społecznej w Warszawie, finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i PFRON. Jednym z końcowych produktów tego projektu była wielotomowa publikacja książkowa, uporządkowana w seriach: „Osoby niepełnosprawne”, „Przeciw wykluczeniu z rynku pracy” oraz „Osoby z ograniczeniem sprawności na rynku pracy”. W ramach trzeciej z nich ukazała się publikacja „Wyznaczniki satysfakcji z wykonywanej pracy osób z ograniczoną sprawnością: kompetencje i relacje”.

Projekt „Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych” ujmował zadowolenie z pracy jako jeden z wyznaczników jakości życia. Satysfakcja z pracy była postrzegana przez pryzmat dwóch grup czynników – zasobów indywidualnych (właściwości i kompetencje osoby niepełnosprawnej, które może ona wnieść do swojego życia rodzinnego i zawodowego) oraz zasoby społeczne (relacje w rodzinie i miejscu pracy). Etapem wyjściowym do dalszej analizy było ustalenie, w jakim stopniu te czynniki wpływają na satysfakcję z pracy, którym z nich przypisuje się większe znaczenie.

Poza czynnikami związanymi z miejscem pracy na odczuwane zadowolenie z pracy wpływają również czynniki zewnętrzne, niezwiązane z instytucją. Wśród tych z kolei również wyróżniono dwie podgrupy:

Czynniki podmiotowe:

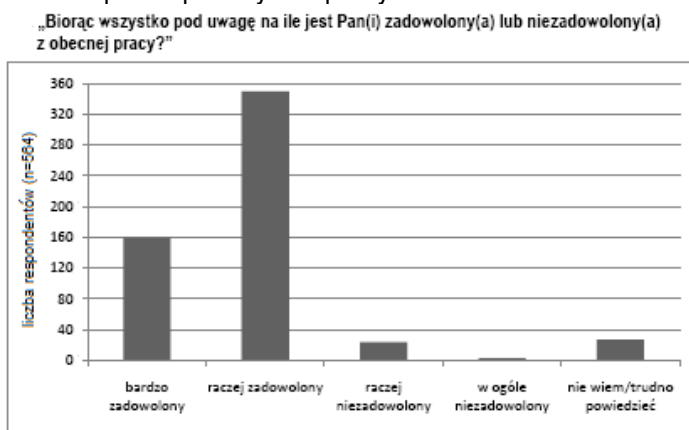
- ❑ wiek, płeć i poziom sprawności;
- ❑ formalny poziom wykształcenia;
- ❑ inteligencja i różnorodne kompetencje poznawcze;
- ❑ cechy osobowości i rodzaj tożsamości;
- ❑ jakość realizacji społecznych i tendencja do wchodzenia w związki kooperacyjne lub rywalizacyjne.

Czynniki kontekstowe:

- ustrój polityczny oraz związana z nim polityka gospodarcza i społeczna;
- system ekonomiczny, gospodarczy i wynikające stąd regulacje prawne odnośnie rynku pracy;
- system społeczny obejmujący różnorodne instytucje użyteczności publicznej wspierające zatrudnienie osób niepełnosprawnych;
- system edukacji.¹⁶

Zmienna „satisfakcja z pracy” była tu mierzona przy pomocy dwóch pytań zamkniętych, w których respondent na 5-stopniowej skali miał określić poziom swojego ogólnego zadowolenia/niezadowolenia z pracy oraz chęć zmiany pracy, a także dwóch pytań otwartych, w których badany miał doprecyzować z czego w swojej pracy jest najbardziej zadowolony, a z czego najbardziej niezadowolony.

Rysunek 2 Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy

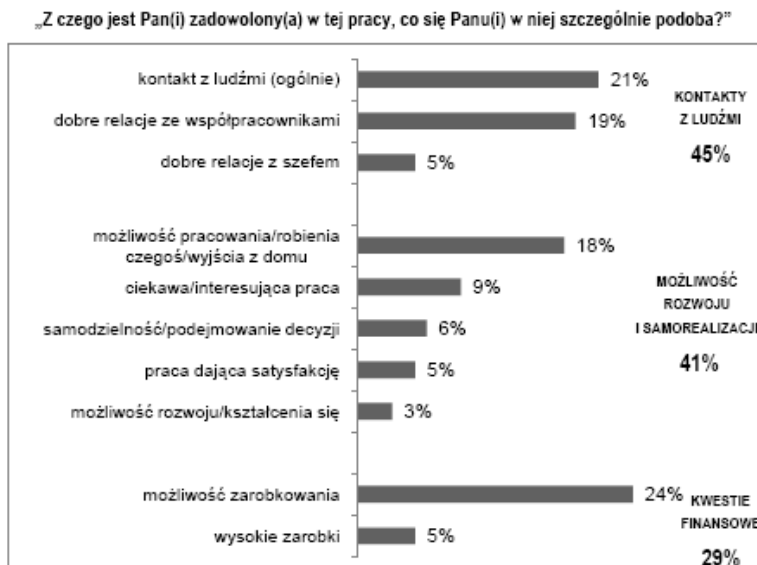


Źródło: A.I. Brzezińska, K. Piotrowski, *Wyznaczniki satysfakcji z wykonywanej pracy osób z ograniczoną sprawnością: kompetencje i relacje*, Wydawnictwa SWPS, Warszawa 2008; str. 23.

Zgodnie z wynikami badań projektu „Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych” dziewięć na dziesięć badanych osób niepełnosprawnych (91%) jest bardzo zadowolonych lub raczej zadowolonych ze swojej aktualnej pracy zawodowej. Jedynie 5,5% respondentów jest raczej niezadowolonych lub w ogóle niezadowolonych ze swojego zatrudnienia. Wyniki te znajdują potwierdzenie w braku chęci zmiany obecnej pracy przez 62% przebadanych osób niepełnosprawnych. Co czwarta osoba bierze pod uwagę możliwość zmiany pracy, co, jak zaznaczają autorzy raportu, może być również przejawem ich mobilności zawodowej.

¹⁶ A.I. Brzezińska, K. Piotrowski, *Wyznaczniki satysfakcji z wykonywanej pracy osób z ograniczoną sprawnością: kompetencje i relacje*, Wydawnictwo SWPS Academica/ EFS, Warszawa 2008; str. 10-27.

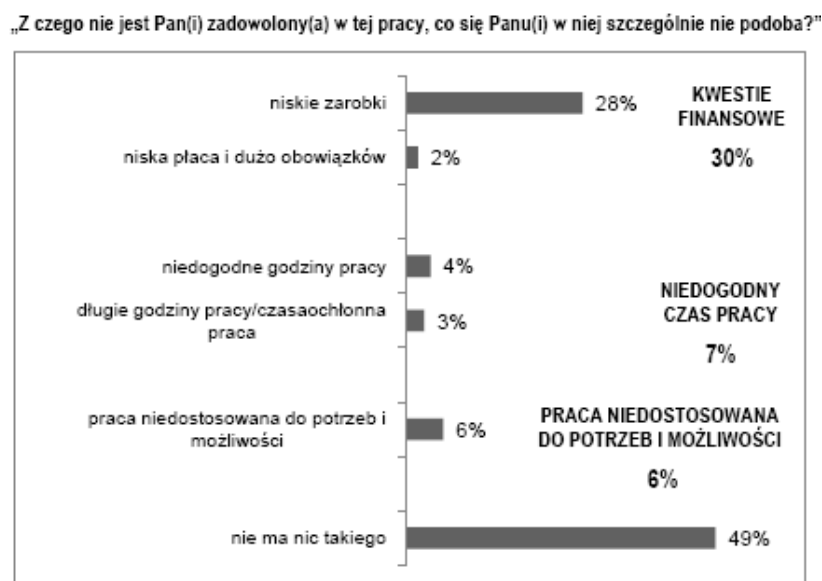
Rysunek 3 Aspekty pracy, z których zadowoleni są niepełnosprawni pracownicy



Źródło: A.I. Brzezińska, K. Piotrowski, Wyznaczniki satysfakcji z wykonywanej pracy osób z ograniczoną sprawnością: kompetencje i relacje, Wydawnictwa SWPS, Warszawa 2008; str. 25.

W otwartym pytaniu respondenci mogli wskazać na te aspekty ich pracy, które im się najbardziej podobają (pytanie wieloodpowiedziowe). W zdecydowanej większości pracujące osoby niepełnosprawne są zadowolone z relacji interpersonalnych w środowisku pracy (45% wskazań), tu w szczególności ze stosunków ze współpracownikami, oraz możliwości rozwoju i samorealizacji, jakich dostarcza im praca zawodowa (41% odpowiedzi).

Rysunek 4 Aspekty pracy, z których niezadowoleni są niepełnosprawni pracownicy



Źródło: A.I. Brzezińska, K. Piotrowski, Wyznaczniki satysfakcji z wykonywanej pracy osób z ograniczoną sprawnością: kompetencje i relacje, Wydawnictwa SWPS, Warszawa 2008; str. 26.

Mówiąc o źródłach niezadowolenia połowa badanych nie zauważała żadnej takiej przyczyny, zaś ci, którzy sądzą inaczej wskazywali szczególnie na kwestie finansowe (30% odpowiedzi). Dla 7% osób niepełnosprawnych niedogodny jest czas pracy, a 6% jest niezadowolonych z niedostosowania pracy do ich potrzeb i możliwości.

Badacze uczestniczący w projekcie „Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych” poszukiwali także przyczyn odczuwanego zadowolenia z pracy przez osobę niepełnosprawną. W analizie tej uwzględniono trzy grupy czynników:

- relacje w rodzinie
 - wpływ stosunków z rodzicami/opiekunami w okresie dzieciństwa, ilość obowiązków nakładanych na osobę niepełnosprawną oraz zakres jej swobody, obecna pozycja osoby niepełnosprawnej w rodzinie oraz wsparcie ze strony rodziny;
- relacje w miejscu pracy;
- stosunki z szefem i współpracownikami;
- kompetencje
 - kompetencje poznawcze (wykształcenie, znajomość języków obcych, częstotliwość korzystania z komputera i Internetu, odbyte szkolenia zawodowe) oraz osobiste (aspiracje, impulsywność, wytrzymałość osoby niepełnosprawnej).

Analiza wyników badań nie wykazała związku między relacjami w rodzinie a satysfakcją z pracy. Rodzina może mieć wpływ jedynie na sam fakt podjęcia lub nie aktywności zawodowej przez osobę niepełnosprawną, nie wiąże się natomiast z późniejszym zadowoleniem z pracy lub chęcią jej zmiany. Okazało się również, że relacje interpersonalne w miejscu pracy, zarówno te pionowe jak i poziome, są niezwykle istotnym elementem determinującym zadowolenie z pracy. Osoby niepełnosprawne chcą być traktowane podobnie jak ich pełnosprawni koledzy, jednak ważne jest dla nich także zrozumienie ich specyficznej sytuacji oraz wiążących się z nią ograniczeń. Co więcej, nie wykryto istotnej zależności między kompetencjami poznawczymi a satysfakcją z pracy, na tym tle wyróżniają się jedynie odbyte szkolenia zawodowe, które poprzez umożliwienie rozwoju, podnoszenie kwalifikacji i ukierunkowanie wykształcenia na interesującą daną osobę dziedzinę wpływają na poziom zadowolenia z pracy. Z kolei bardzo ważne dla odczuwanej satysfakcji z pracy okazały się kompetencje osobiste, takie jak aspiracje czy wysiłek wkładany w dążenie do celów.

Wnioski te są niezwykle wartościowe w perspektywie badania „Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy”, gdyż umożliwiają właściwe ukierunkowanie analizy zagadnienia. Wskazując na czynniki najmocniej determinujące zadowolenie bądź niezadowolenie z pracy zawodowej jednoznacznie pokazują na jakie aspekty należy położyć nacisk w badaniu (relacje w miejscu pracy), które zaś, z powodu braku ich związku z odczuwaniem satysfakcji z pracy, można pominąć (relacje w rodzinie).

Innym istotnym badaniem powstałym na tym obszarze było badanie pt. „Identyfikacja potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej” zrealizowane w 2006 roku w ramach Partnerskiego Projektu „Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych”.¹⁷ Wśród celów badania wyróżniono, między innymi, rozpoznanie znaczenia pracy dla osób niepełnosprawnych, jej ewentualnego wpływu na samopoczucie badanych, określenie znaczenia rodziny w procesie aktywizacji zawodowej, znaczenia relacji pracowniczych oraz stworzenie profilu poszukiwanej pracy. Przeprowadzono wywiady bezpośrednie z osobami z różnym stopniem i rodzajem niepełnosprawności w ramach nielosowej, kwotowej próby respondentów pochodzących z czterech województw. Badano zarówno osoby pracujące (50% próby), jak i niepracujące.

Biorąc pod uwagę znaczenie pracy dla badanych pracujących osób niepełnosprawnych badanie jednoznacznie potwierdza, że jest ono istotnym elementem ich życia (60% - bardzo duże znaczenie, 21% - duże znaczenie).

Pytani o najistotniejsze motywy podejmowania pracy respondenci wskazywali przede wszystkim na powód finansowy (84%). Kolejnymi argumentami są potrzeba kontaktu z ludźmi (63%) oraz chęć bycia potrzebnym (61%), niemal połowa wskazywała na samorealizację, a dla co czwartego badanego praca jest sposobem na poprawę samopoczucia. Wśród pozostałych motywów aktywności zawodowej wymieniano również wypełnienie czasu (22%), poprawę zdrowia (17%) oraz pretekst do wyjścia z domu (14%).

Badanie zidentyfikowało również najważniejsze powody braku aktywności zawodowej wśród niepracujących osób niepełnosprawnych. Wśród tej grupy respondentów niemal 60% przyznało, że nie poszukuje aktywnie pracy. Za główną przyczynę podali oni stan zdrowia uniemożliwiający podjęcie pracy (36%) oraz brak wiary w możliwość znalezienia jakiegokolwiek pracy (35%). Prawie co piąty badany obawia się utraty renty w sytuacji rozpoczęcia pracy zawodowej. Po 7% respondentów za powód bierności zawodowej podało brak odpowiednich kwalifikacji oraz negatywny stosunek rodziny.

W stosunku do potrzeb zawodowych pracujących osób niepełnosprawnych (szkolenia, przekwalifikowania, edukacji, dostępu do informacji, relacji interpersonalnych w miejscu pracy) zdefiniowano następujące wnioski:

¹⁷ P. Radecki, *Identyfikacja potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej – raport z badań kwestionariuszowych*, Krajowa Izba Gospodarczo – Rehabilitacyjna, Warszawa 2007; projekt realizowany był w okresie od 1 lipca 2005 roku do 31 maja 2008 roku; w ramach projektu zawiązane zostało Partnerstwo, w skład którego wchodziły następujące podmioty: PFRON, pełniący rolę Administratora projektu, Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych, Centralny Instytut Ochrony Pracy Państwowy Instytut Badawczy, Akademia Pedagogiki Specjalnej, Krajowa Izba Gospodarczo Rehabilitacyjna, Związek Gmin Wiejskich RP, Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Fundacja Promocji Gmin Polskich.

- Potrzeby związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych nie są zaspokajane. Jedynie 15% badanych korzysta ze szkoleń doskonalenia zawodowego, przy czym ponad połowa respondentów uważa takie szkolenia za ważne lub bardzo ważne. Jednocześnie osoby niepełnosprawne nie czują się dyskryminowane pod względem dostępności do nich w stosunku do pracowników pełnosprawnych.
- Jedynie 16% ogółu badanych respondentów uczestniczyło w przeszłości w kursach przekwalifikowania zawodowego. Wśród pracujących osób niepełnosprawnych udział w takim kursie brało 17% osób, z czego połowa stwierdziła ich przydatność w późniejszym poszukiwaniu pracy.
- Badane osoby niepełnosprawne zdecydowanie nisko oceniły swoją znajomość języków obcych (dla wszystkich języków wyniki znacząco poniżej 2 pkt. na 5-stopniowej skali), przy czym nie zaobserwowano istotnej różnicy w tych samoocenach między respondentami pracującymi a nieaktywnymi zawodowo. Jednakże, w obydwu grupach ponad połowa osób ocenia znajomość języków obcych jako ważną lub bardzo ważną.
- Ponad połowa pracujących osób niepełnosprawnych w ogóle nie korzysta z Internetu. Respondenci nie mają dostępu do Internetu, ale jednocześnie nie odczuwają takiej potrzeby.
- Przebadane niepełnosprawne osoby pracujące (podobnie, jak i niepracujące) zdecydowanie nisko oceniają swój stan wiedzy na temat przepisów prawnych dotyczących zatrudniania i pracy osób niepełnosprawnych. 44% badanych nic nie wie na ten temat lub wie niewiele, ale jednocześnie ponad połowa uważa tę wiedzę za ważną lub bardzo ważną.
- Pytani o potrzebę dodatkowych dostosowań w miejscu pracy respondenci nie zgłaszali większych oczekiwań. Na 5-punktowej skali pozytywnie ocenili oni działania pracodawcy na rzecz likwidacji barier architektonicznych (3,7 pkt.). Poza tym co piąty badany oczekuje większego dostosowania tempa wykonywanej pracy, a co siódmy wyraził potrzebę ograniczenia hałasu w miejscu pracy. Co istotne, rozpoznane potrzeby mają charakter uniwersalny, tzn. mają zastosowanie do badanych z różnymi rodzajami niepełnosprawności.
- Większość respondentów pozytywnie ocenia stosunek pracodawcy do nich, jako osób niepełnosprawnych i relacja ta na przestrzeni ostatnich dwóch lat uległa poprawie. Stosunki z innymi pracownikami, jak również pozytywny kierunek ich zmian są oceniane przez badanych jeszcze lepiej. Znaczenie stosunków społecznych w miejscu pracy jest dla osób niepełnosprawnych bardzo istotne, znaczenie relacji z pracodawcą i współpracownikami jest oceniane równomiernie (3,7 pkt. na 5-punktowej skali). Ponadto, niemal co trzeci badany oczekuje szczególnego traktowania w miejscu pracy wynikającego z jego niepełnosprawności, które miałyby się przejawiać głównie w większej tolerancji i wyrozumiałości, życzliwości, a także większej pomocy ze strony kierownictwa i innych pracowników.

Badanie zrealizowane w ramach Partnerskiego Projektu umożliwiło również zbudowanie profilu pracy wykonywanej przez osoby niepełnosprawne, jak i tej przez nich preferowanej.

93% badanych pracuje w zakładzie pracy, pozostali zaś w domu i ta pierwsza forma zatrudnienia jest zdecydowanie bardziej preferowana. 70% respondentów pracuje w zakładzie pracy chronionej,

przy czym tylko 60% wymienia tę cechę w modelu pracy preferowanej. Z kolei co piąty badany jest zatrudniony na otwartym rynku pracy, i tylu też chciałoby na nim pozostać.

Jedynie 8% respondentów zajmuje stanowiska kierownicze, jednak taki stan rzeczy generalnie odpowiada oczekiwaniom badanych, podczas gdy 87% pracuje na stanowisku wykonawczym, a tylko 75% chciałoby nadal na nim pozostać.

Respondenci zdecydowanie częściej znajdują zatrudnienie w prywatnych (70%) niż państwowych (22%) zakładach pracy, aczkolwiek woleliby odwrócenia tych proporcji – tylko 22% badanych preferuje pracodawcę prywatnego, a 45% państwowego.

Praca zdecydowanej większości badanych osób niepełnosprawnych (83%) wymaga kontaktów i współpracy z innymi ludźmi i ta cecha preferowanego zatrudnienia jest równie wysoko ceniona. Praca co czwartego badanego ma charakter umysłowy, ale aż co trzeci chciałby pracować na takim stanowisku. Z kolei aż 70% respondentów pracuje fizycznie, a 15% mniej preferuje taki rodzaj pracy.

Połowa przebadanych osób niepełnosprawnych pracuje na stanowisku niewymagającym wysokich kwalifikacji i chciałaby ten stan rzeczy zachować. Co trzeci natomiast zajmuje pozycję wymagającą wysokich kwalifikacji, 29% badanych preferuje takie stanowisko. Praca niemal trzech czwartych respondentów nie wymaga znajomości obsługi komputera i umiejętności poruszania się po Internecie, a tylko 55% jest z tej sytuacji zadowolonych.

Prawie 96% przebadanych osób niepełnosprawnych pracuje jako pracownik najemny, ale już dla 12% prowadzenie własnej działalności gospodarczej lub gospodarstwa rolnego jest bardziej oczekiwane. 71% respondentów określiło swoją pracę jako urozmaiconą, podczas, gdy aż 91% chciałoby móc tak scharakteryzować swoją modelową pracę.

Przedmiotem zainteresowania badania przeprowadzonego w ramach realizacji Partnerskiego Projektu „Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych” była również zależność między faktem aktywności zawodowej a psychicznym samopoczuciem badanych. Do pomiaru zjawiska zastosowano skalę depresji Becka.

Porównując wyniki między grupami osób niepełnosprawnych pracujących a nieaktywnych zawodowo stwierdzono, że lepsze wyniki uzyskują pracujący respondenci. W tej grupie depresja jest problemem dla 16% osób, podczas gdy aż dwukrotnie częściej dotyka ona osoby niepracujące. Co więcej, również udział osób z prawdopodobnym wysokim poziomem zdrowia psychicznego jest zdecydowanie większy wśród osób podejmujących pracę (46%), niż wśród niepracujących (34%). Ponadto, w grupie osób niezatrudnionych myśli samobójcze pojawiają się trzykrotnie częściej niż wśród pracujących respondentów. Wyniki te potwierdzają potoczne przekonanie, że praca zawodowa osób niepełnosprawnych pozytywnie wpływa na ich zdrowie psychiczne, jednak może

również zachodzi zależność w innym kierunku – to zdrowie psychiczne wpływa na podejmowanie aktywności na rynku pracy.

Zgodnie z dwuczynnikową teorią F. Herzberga niezwykle ważne dla właściwego badania zadowolenia z pracy jest odpowiednie zdefiniowanie potrzeb pracowników. To zaspokojenie ich osobistych oczekiwań w zakresie treści pracy i środowiska pracy stanowi kluczowy determinant satysfakcji z pracy. Potrzeby osób niepełnosprawnych badał m.in. K. J. Zabłocki w swoim badaniu z 1983 roku.¹⁸ Jego celem było określenie, w jakim stopniu są zaspokajane potrzeby pracujących osób niepełnosprawnych w zakresie ochrony zdrowia, rozwoju zawodowego, rozwoju społecznego oraz sprawdzenie czy zadowolenie z pracy jest faktycznie warunkowane przez potrzeby osobiste czy czynniki higieny. Celem badania było również rozpoznanie poziomu zaspokajania potrzeb osób niepełnosprawnych w opinii ich przełożonych.

Wyniki badania pokazały, że w grupie potrzeb zawodowych osoby niepełnosprawne mają większe oczekiwania niż osoby pełnosprawne. Zależność taką zaobserwowano w stosunku do 19 spośród 20 badanych potrzeb, choć różnice tych oczekiwań są stosunkowo niewielkie (osoby pełnosprawne mają wyższe oczekiwania tylko w stosunku do wysokości wynagrodzenia). Istotnym faktem jest natomiast różna hierarchizacja potrzeb przez osoby niepełnosprawne i pełnosprawne.

Tabela 3 Hierarchia potrzeb pracujących osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych

Osoby niepełnosprawne		Osoby pełnosprawne	
ranga	potrzeba	ranga	potrzeba
I	bezpieczeństwo pracy, warunki pracy	I	wynagrodzenie, warunki pracy
II	stosunki międzyludzkie, więzi pracownicze, polityka zakładu pracy	II	bezpieczeństwo pracy, stosunki międzyludzkie
III	wykorzystanie własnych zdolności, osiągnięcia pracy, nadzór w sprawach zawodowych, działalność społeczna	III	wykorzystanie własnych zdolności, polityka zakładu pracy, osiągnięcia w pracy, awans
IV	wynagrodzenie, uznanie za pracę, aktywność	IV	rozmaitość pracy, aktywność, wartości moralne
V	wartości moralne, awans w pracy	V	twórczość w pracy, niezależność
VI	rozmaitość pracy, odpowiedzialność za pracę, twórczość w pracy, niezależność	VI	status społeczny w pracy, odpowiedzialność za pracę
VII	status społeczny w pracy	VII	autorytet w miejscu pracy
VIII	autorytet w miejscu pracy		

Źródło: K.J. Zabłocki, *Psychologiczne i społeczne wyznaczniki rehabilitacji zawodowej inwalidów*, Wydawnictwo ŻAK, Warszawa 1995, str. 140.

¹⁸ K.J. Zabłocki, *Psychologiczne i społeczne wyznaczniki rehabilitacji zawodowej inwalidów*, Wydawnictwo ŻAK, Warszawa 1995.

W oczach pracujących osób z ograniczeniem sprawności najważniejsze jest bezpieczeństwo oraz warunki pracy, podczas gdy dla osób pełnosprawnych liczy się przede wszystkim wynagrodzenie i warunki pracy. Na drugim miejscu zarówno osoby niepełnosprawne, jak i pełnosprawne lokują stosunki międzyludzkie, przy czym ci pierwsi dodają tu jeszcze politykę zakładu pracy. Generalnie, rozbieżności w hierarchizacji poszczególnych potrzeb wskazują, że dla osób niepełnosprawnych szczególne znaczenie mają czynniki związane z warunkami fizyczno- organizacyjnymi pracy. Ujmując to w perspektywie dwuczynnikowej teorii zadowolenia z pracy, osoby niepełnosprawne zdecydowanie większą wagę przypisują czynnikom higieny niż czynnikom motywacyjnym, zaś dla pracowników pełnosprawnych czynniki motywacyjne oraz czynniki higieny mają jednakowe znaczenie.

Warto również spojrzeć na potrzeby zawodowe osób niepełnosprawnych z punktu widzenia ich pracodawców/przełożonych, czy dobrze znają oni swoich pracowników i na ile trafnie identyfikują oraz zaspokajają ich potrzeby zawodowe?

Zgodnie z wynikami badania, w oczach przełożonych, ich niepełnosprawni pracownicy mają nieznacznie niższe potrzeby niż osoby pełnosprawne. Przełożeni jako najważniejsze oczekiwania w obu grupach swoich pracowników rozpoznają stabilność zatrudnienia, wyniki osiągane w pracy, współpracę z kolegami i przełożonymi oraz zarobki. Na końcowych miejscach rankingu potrzeb lokują oni twórczość i innowacyjność oraz działalność społeczną, a dla osób niepełnosprawnych dodatkowo również niezależność i samodzielność w pracy.

Generalnie, przełożeni trafnie rozpoznają potrzeby swoich niepełnosprawnych pracowników, jednak nie zmienia to faktu, że stopień ich zaspokajania jest niewielki.

Z kolei w innym badaniu osoby niepełnosprawne oceniały stopień zaspokajania ich potrzeb przez pracodawców.¹⁹ Oceny polityki personalnej są raczej pozytywne. 62% badanych osób niepełnosprawnych uważa, że ich kwalifikacje są adekwatne do wykonywanej pracy, ale już 30% twierdzi, że ich kwalifikacje są wyższe, niż wymaga tego zajmowana przez nich pozycja zawodowa. Połowa badanych uważa, że nie są dyskryminowani podczas awansów, a 38% również w przypadku szkoleń i kursów. Prawie wszystkie osoby niepełnosprawne pracują na stanowisku, które charakteryzuje się swobodnym tempem i rytmem pracy.

Gorzej natomiast przedstawia się sytuacja zaspokajania potrzeb medycznych. Tylko 18% respondentów uczestniczyło w turnusie rehabilitacyjnym, a 28% w ogóle korzysta z leczenia sanatoryjnego.

¹⁹ W. Sobczak, „Postawy pracodawców wobec potrzeb osób niepełnosprawnych” [w:] *Potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej. Materiały konferencyjne*, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna Warszawa 2007; str. 9-33.

W zakresie stosunków społecznych w miejscu pracy oceny są zdecydowanie dobre. Przejawia się to między innymi w deklaracjach 80% osób o posiadaniu bliskich znajomych lub przyjaciół wśród swoich współpracowników. Niemal taki sam odsetek badanych twierdzi, że doświadczają identycznego traktowania ze strony przełożonych jak osoby pełnosprawne, a 87% zauważa to również w swoich relacjach ze współpracownikami.

W stosunku do stopnia zaspokajania potrzeb pracowniczych najlepiej są oceniane stosunki interpersonalne – 88% pozytywnych ocen. Niepełnosprawni pracownicy są również zadowoleni z czasu pracy (długości, rozkładu, zmienności) oraz ergonomicznych warunków pracy (wyposażenie, oświetlenie, dostosowanie stanowiska pracy). Najwięcej negatywnych opinii wyrażano w stosunku do pomocy rehabilitacyjnej, działań w zakresie usuwania barier architektonicznych oraz świadczeń medycznych i socjalnych.

Jedną z kluczowych potrzeb związanych z pracą osób niepełnosprawnych jest pewność zatrudnienia. Jednak w świetle omawianych badań aż 41% respondentów obawia się utraty pracy.

Tak jak wcześniej sygnalizowano, dotychczasowe polskie doświadczenie badawcze nie ma na swoim koncie kompleksowych badań dotyczących zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych. Dodatkowej perspektywy mogą jednak dostarczyć zagraniczne badania tego zagadnienia. Jednym z największych projektów tego rodzaju było przeprowadzone przez Danish National Centre for Social Research badanie 9202 osób niepełnosprawnych, które były zatrudnione zarówno na wolnym rynku, jak i we 'flex jobs', czyli specjalnej formie zatrudnienia przysługującej tylko osobom niepełnosprawnym, która jest subsydiowana z budżetu państwa. Kluczowym doniesieniem z tych badań jest wniosek, iż osoby niepełnosprawne charakteryzują się niemalże takim samym poziomem zadowolenia z pracy jak osoby pełnosprawne pomimo tego, że ich stabilność zatrudnienia jest o wiele mniejsza.

Satysfakcję z pracy oceniano tu na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało minimalne, a 10 maksymalne zadowolenie z pracy. Na najwyższy punkt na skali wskazał identyczny odsetek aktywnych zawodowo niepełnosprawnych oraz pełnosprawnych Duńczyków – 23%. Wysoką satysfakcję z pracy (odpowiedzi 7-9) zadeklarowało odpowiednio 63% osób z ograniczoną sprawnością oraz 67% osób pełnosprawnych. Przeciętnie zadowolonych ze swojego aktualnego zatrudnienia (odpowiedzi 4-6) jest 11% niepełnosprawnych oraz 8% pełnosprawnych, zaś kompletnie niezadowolonych (odpowiedzi 1-3) odpowiednio 3% i 2%. Średnia satysfakcja z pracy niepełnosprawnego Duńczyka jest bardzo wysoka: 8,1 na 10-stopniowej skali.²⁰ Analizując wyniki omawianych badań i dokonując ewentualnych porównań ze stopniem zadowolenia z pracy niepełnosprawnych Polaków należy oczywiście pamiętać o specyfice duńskiego rynku pracy,

²⁰ N. Hansen, H.O. Nielsen, "Workers with disabilities express high job satisfaction" z: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/08/DK08080191.htm>

charakteryzującym go niskim bezrobociu oraz 'flex jobs', w których tygodniowy wymiar godzin pracy jest mniejszy niż ustawowy, a zarobki są częściowo finansowane przez państwo.

Kończąc rozważania na temat aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, ich zadowolenia z pracy i stopnia zaspokajania poszczególnych potrzeb warto spojrzeć na reprezentatywne wyniki odnośnie satysfakcji z pracy ogółu dorosłych Polaków. Pozwoli to na uzyskanie kompleksowego tła do naszych dalszych badań oraz umożliwi późniejsze porównanie i zestawienie poziomu zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych z resztą społeczeństwa. Cykliczne pomiary oceny satysfakcji z pracy prowadzi od 1994 roku Centrum Badania Opinii Społecznej.²¹ Poziom zadowolenia z pracy Polaków sukcesywnie rośnie, w 1994 roku 61% aktywnych zawodowo osób było usatysfakcjonowanych ze swojej pracy, podczas gdy w październiku 2009 roku odsetek ten wyniósł 78% i wykazuje stabilność na tym poziomie na przestrzeni trzech lat.

Ankietowani oceniali również swoją aktualną pracę pod różnymi względami. Trzy czwarte Polaków ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania mają sens, natomiast dla 72% osób ich praca jest interesująca oraz wymaga podnoszenia kwalifikacji. W przypadku 62% Polaków praca daje poczucie stabilizacji i pewność zatrudnienia, 60% twierdzi natomiast, że ich obecne zatrudnienie pozwala na pełne wykorzystanie kwalifikacji. Niewiele mniej, bo 56% badanych stwierdziło zgodność ich zatrudnienia z posiadanym wykształceniem. Dla dwóch piątych społeczeństwa praca jest także źródłem satysfakcjonujących zarobków.

CBOS przeanalizował również siłę zależności między tymi aspektami pracy a zadowoleniem z niej. Zdecydowanie najsilniej odczuwaną satysfakcją z pracy kształtuje to, iż jest ona interesująca oraz daje poczucie sensowności i celowości wykonywanych zadań. Kolejno, czynnikami niemalże w jednakowym stopniu wpływającymi na zadowolenie z pracy są uzyskiwane zarobki, możliwość wykorzystywania posiadanych kwalifikacji oraz dalszego ich podnoszenia, a także poczucie pewności zatrudnienia. Zadowalające świadczenia socjalne oraz zgodność z wykształceniem to te cechy pracy, które w najmniejszym stopniu determinują zadowolenie z niej.

²¹ *Zadowolenie z pracy i mobilność zawodowa*, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2009.

3.5 Rozwiązania organizacyjno-prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych

3.5.1 Przepisy ogólne

Karta Praw Osób Niepełnosprawnych uchwalona przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej 1 sierpnia 1997 r. (M.P. z 13.08.1997 r. Nr 50 poz. 475) stanowi, że *„osoby niepełnosprawne, czyli osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi, mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji”*. Jakkolwiek Karta Praw Osób Niepełnosprawnych nie posiada mocy prawnej, to jednak zawarty w niej katalog dziesięciu praw osób niepełnosprawnych stanowi wyznacznik pól działania dla kształtowania polityki państwa w tej dziedzinie. Jednym z wymienionych w Karcie praw jest prawo osób niepełnosprawnych *„do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz do korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych”*.

Regulacje prawne dotyczące równego traktowania osób niepełnosprawnych w Polsce są oparte na przepisach Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997, Nr 78 poz. 483 z późn. zm.), która stanowi, że wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32 pkt. 1 i 2). Ustawa zasadnicza nakłada na władze publiczne obowiązek zapewnienia osobom niepełnosprawnym szczególnej opieki zdrowotnej (art. 68 pkt. 3) oraz udzielenia pomocy w zabezpieczaniu egzystencji, przysposobieniu do pracy i komunikacji społecznej (art. 69). Konstytucja zapewnia także każdemu wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy (art. 65 pkt. 1).

Kodeks pracy z 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. 1998, Nr 21 poz. 94 z późn. zm.) stanowi, że każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy i nikomu (poza wyjątkami) nie można zabronić wykonywania zawodu (art. 10). Ponadto pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wykonywania takich samych obowiązków (art. 11²). Kodeks odnosi się także do dyskryminacji – *„Jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna”* (art. 11³).

Istotne postanowienia dotyczące praw osób niepełnosprawnych zawarte są w Ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2008 r., Nr 14 poz. 92 z późn. zm.). Zgodnie z zapisami ustawy (art.2), przez osobę niepełnosprawną rozumie się osobę, która na trwale lub okresowo jest niezdolna do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy. Ponadto niepełnosprawność musi być potwierdzona orzeczeniem:

- o zakwalifikowaniu do jednego z trzech stopni niepełnosprawności,
- o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy – na podstawie odrębnych przepisów,
- o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16 roku życia.

Ustawa określa trzy stopnie niepełnosprawności: znaczny, umiarkowany i lekki (art. 4).

Przez osobę niepełnosprawną w stopniu znacznym, rozumie się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, która nie jest zdolna do pracy albo jest zdolna do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymaga - w celu pełnienia ról społecznych – stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji²².

Przez osobę niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym, rozumie się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.

Przez osobę niepełnosprawną w stopniu lekkim, rozumie się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mającą ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Rehabilitacja osób niepełnosprawnych, to w myśl ustawy, zespół działań, w szczególności organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych, zmierzających do osiągnięcia, przy aktywnym uczestnictwie tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej (art. 7).

Celem rehabilitacji zawodowej jest ułatwienie osobom niepełnosprawnym uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie im korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy (art. 8). Z kolei istotą

²² Niezdolność do samodzielnej egzystencji, to naruszenie sprawności organizmu w stopniu, który uniemożliwia zaspokajanie bez pomocy innych osób podstawowych potrzeb życiowych (przede wszystkim samoobsługę, poruszanie się i komunikację).

rehabilitacji społecznej jest umożliwienie osobom niepełnosprawnym uczestnictwa w życiu społecznym (art. 9).

3.5.2 Uprawnienia osób niepełnosprawnych

Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wyznacza maksymalny czas pracy osób niepełnosprawnych, tj. 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. W przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności czas pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Ponadto osoby niepełnosprawne nie mogą być zatrudnione w porach nocnych i w godzinach nadliczbowych (art. 15). Określone powyżej normy czasu pracy nie mogą być powodem obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości (art. 18). Ustawa przyznaje osobom niepełnosprawnym także prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, przy czym przerwa ta jest wliczana do czasu pracy (art. 17).

W myśl ustawy, osoby z orzeczeniami o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności mają prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do skorzystania z takiego urlopu przysługuje po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia osoby niepełnosprawnej do znacznego bądź umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (art. 19). Zasady udzielania dodatkowych urlopów wypoczynkowych są takie same jak dla zwykłych urlopów wypoczynkowych, zatem wymiar urlopu dla osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności wynosi odpowiednio:

- ❑ 30 dni, jeśli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat
- ❑ 36 dni, jeśli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy nie przysługuje osobom, które są uprawnione do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów (art. 19). Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wielkość urlopu ustala się proporcjonalnie do ich wymiaru czasu pracy. W przypadku osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym, przy obliczeniach wymiaru urlopu przyjmuje się założenie, że jeden dzień urlopu odpowiada siedmiu godzinom pracy.

Stosownie do ustawy (art. 20), osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności mają prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- ❑ w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym;

- w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy (jeżeli nie ma możliwości wykonania tych czynności poza godzinami pracy).

Łączny wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym (art. 20). Wskutek tego pracodawcy, ustalając wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego, uwzględniają wymiar zwolnienia na turnus, które było udzielone danej osobie w tym samym roku kalendarzowym. Podobnie sytuacja wygląda, gdy pracownik niepełnosprawny stara się o zwolnienie na turnus – wówczas, przy określaniu wymiaru zwolnienia, brana jest pod uwagę ilość dni, jaką ten pracownik wykorzystał w tym samym roku kalendarzowym na dodatkowy urlop wypoczynkowy. Jednocześnie, uprawnienia do zwolnienia od pracy i do urlopu wypoczynkowego (w tym dodatkowego) są od siebie niezależne, co oznacza, że pracodawca nie może wymagać, aby niepełnosprawny pracownik wyjeżdżał na turnus w ramach urlopu wypoczynkowego.

3.5.3 Obowiązki i uprawnienia pracodawców w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych

Kodeks pracy z 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. 1998, Nr 21 poz. 94 z późn. zm.) nakłada na pracodawców obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników poprzez zapewnienie bezpieczeństwa i higieny warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 §2).

Zgodnie z zapisami Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2003, Nr 169 poz. 1650 z późn. zm.), stanowiska pracy powinny być urządzone stosownie do rodzaju wykonywanych na nich czynności oraz psychofizycznych właściwości pracowników, przy czym wymiary wolnej (niezajętej przez urządzenia) powierzchni stanowiska pracy powinny zapewnić pracownikom swobodę ruchu wystarczającą do wykonywania pracy w sposób bezpieczny, z uwzględnieniem wymagań ergonomii (§ 45). Jeśli chodzi o pracodawców zatrudniających pracowników niepełnosprawnych, to w myśl rozporządzenia, powinni oni zapewnić dostosowanie stanowisk pracy oraz dojść do nich – do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności (§ 48). Pracodawcy powinni ponadto zapewnić dostosowanie urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dojść do nich – do potrzeb i możliwości tych pracowników wynikających ze zmniejszonej sprawności, zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi (§5 załącznika 3).

Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nakłada na pracodawców zatrudniających co najmniej 25 pracowników (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy) obowiązek dokonywania miesięcznych wpłat na

Fundusz, w wysokości stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6%, a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych (art. 21). Z miesięcznej wpłaty zwolnieni są:

- pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6%,
- państwowe i samorządowe jednostki organizacyjne będące jednostkami budżetowymi, zakładami budżetowymi albo gospodarstwami pomocniczymi, instytucje kultury oraz jednostki organizacyjne zajmujące się statutowo ochroną dóbr kultury uznanych za pomnik historii, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi 6%,
- państwowe i niepaństwowe szkoły wyższe, wyższe szkoły zawodowe, publiczne i niepubliczne szkoły, zakłady kształcenia nauczycieli oraz placówki opiekuńczo-wychowawcze i resocjalizacyjne, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi 2%,
- publiczne i niepubliczne jednostki organizacyjne niedziałające w celu osiągnięcia zysku, których wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi,
- pracodawcy prowadzący zakłady pracy będące w likwidacji albo co do których ogłoszono upadłość (art. 21).

Pracodawcy, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne mogą otrzymać ze środków Funduszu:

- Zwrot kosztów adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności, w tym:
 - zwrot kosztów adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy,
 - zwrot kosztów zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności,

oraz zwrot kosztów rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb osób niepełnosprawnych.

Zwrot wspomnianych wyżej kosztów nie może przekraczać dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej i przysługuje pracodawcom, którzy przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudniają osoby niepełnosprawne, które są:

- bezrobotne lub poszukujące pracy, nie pozostają w zatrudnieniu i zostały skierowane do pracy przez powiatowy urząd pracy,

- pozostają w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, jeżeli niepełnosprawność tych osób powstała w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy (poza wyjątkami) (art. 26).
- Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, o ile zostali oni ujęci w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonej przez Fundusz. Kwota miesięcznego dofinansowania różni się w zależności od stopnia oraz rodzaju niepełnosprawności pracowników (art. 26a).
- Zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy. Wysokość zwrotu stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego, z zastrzeżeniem, że liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekraczać liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu (art. 26 d).
- Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia. Zwrot przysługuje pracodawcom, którzy przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudniają osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotną albo poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu.
- Refundację kosztów szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych do 80% tych kosztów, nie więcej jednak niż do wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę (art. 41).

3.5.4 Zakłady pracy chronionej

Zgodnie z zapisami ustawy (art. 28), status pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej uzyskuje pracodawca prowadzący działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy, zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i przez okres co najmniej 6 miesięcy osiągający wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych:

- co najmniej 40%, a w tym co najmniej 10% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, lub
- co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Ponadto, aby otrzymać status zakładu pracy chronionej pracodawca musi spełniać wiele innych warunków:

- obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy muszą odpowiadać przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uwzględniać potrzeby osób

niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniać wymagania dostępności do nich,

- ❑ pracodawca musi zapewnić doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.

Zakłady pracy chronionej (podobnie jak zakłady aktywności zawodowej) mogą korzystać z uprawnień przysługujących wszystkim pracodawcom, a ponadto mają dodatkowe przywileje wynikające z racji ponoszenia przez takich pracodawców podwyższonych kosztów funkcjonowania (art. 31). Do uprawnień tych należą m.in.:

- ❑ zwolnienia z podatku od nieruchomości, podatku rolnego i leśnego,
- ❑ zwolnienia z podatku od czynności cywilnoprawnych,
- ❑ zwolnienie z opłat, z wyjątkiem opłaty skarbowej i opłat o charakterze sankcyjnym.

90% środków uzyskanych z tytułu zwolnień jest przekazywana na zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych, który musi być utworzony przez każdego pracodawcę prowadzącego zakład pracy chronionej. Pozostałe środki (10%) zasilają Fundusz (art. 31). Środki zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych są przeznaczane na finansowanie rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej osób niepełnosprawnych, w tym na indywidualne programy rehabilitacji osób niepełnosprawnych, ubezpieczenie osób niepełnosprawnych oraz na pomoc indywidualną dla tych osób i byłych niepracujących niepełnosprawnych pracowników tego zakładu (art. 33). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz. U. z dnia 28 grudnia 2007 r., nr 245, poz. 1810) określa rodzaje wydatków, na które mogą być przeznaczane środki zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych. W ramach pomocy indywidualnej dla osób niepełnosprawnych do rodzaju tych wydatków należą:

- ❑ odpłatność za przejazd w obie strony, pobyt i leczenie w szpitalach, sanatoriach, placówkach rehabilitacyjno-szkoleniowych, zakładach opiekuńczo-leczniczych i pielęgnacyjno-opiekuńczych,
- ❑ zakup leków i innych niezbędnych środków medycznych,
- ❑ zakup i naprawa indywidualnego sprzętu rehabilitacyjnego, wyrobów medycznych w tym przedmiotów ortopedycznych oraz środków pomocniczych, urządzeń i narzędzi technicznych oraz środków transportu niezbędnych w rehabilitacji oraz ułatwiających wykonywanie czynności życiowych,
- ❑ adaptacja i wyposażenie mieszkań, budynków mieszkalnych oraz obiektów zamieszkałych lub przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych, stosownie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności,
- ❑ usprawnianie fizyczne,

- odpłatność za przejazd w obie strony i pobyt na:
 - turnusach rehabilitacyjnych wraz z opiekunem – jeśli lekarz zaleci uczestnictwo opiekuna,
 - wczasach lub wypoczynku zorganizowanym w innych formach,
- odpłatność za pobyt na koloniach, obozach oraz turnusach rehabilitacyjnych dla niepełnosprawnych dzieci pracowników, a także dla dzieci osób niepełnosprawnych,
- opieka pielęgnacyjna w domu nad pracownikiem niepełnosprawnym w okresie przewlekłej choroby uniemożliwiającej poruszanie się, w tym opiekę socjalno-bytową,
- utrzymanie przez osoby niewidome psa przewodnika,
- zakup wydawnictw i pomocy dydaktycznych stosownie do potrzeb osób niepełnosprawnych,
- opłacanie przewodników towarzyszących osobom niewidomym zaliczonym do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności oraz osobom z niepełnosprawnością narządu ruchu zaliczonym do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- opłacanie tłumacza języka migowego,
- przewóz osoby niepełnosprawnej na niezbędne zabiegi leczniczo-rehabilitacyjne,
- zwrot kosztów ubezpieczeń komunikacyjnych oraz ryczałtu za używany własny pojazd mechaniczny do celów pozasłużbowych dla osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności oraz dla osób zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności z uszkodzeniem narządu ruchu,
- dojazdy do pracy i z pracy osób niepełnosprawnych mających trudności w korzystaniu z publicznych środków transportu,
- odpłatność za kształcenie lub doksztalcenie, w tym również w szkołach średnich i wyższych,
- odpłatność za kursy i szkolenia rozwijające pozazawodowe zainteresowania osób niepełnosprawnych,
- opłacanie składki na indywidualne ubezpieczenia osób niepełnosprawnych,
- odpłatność za podstawową i specjalistyczną opiekę medyczną oraz poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.

Zgodnie z zapisami ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych pracodawca, który prowadzi zakład pracy chronionej ma możliwość otrzymać ze środków PFRON:

- dofinansowanie w wysokości do 50% oprocentowania zaciągniętych kredytów bankowych pod warunkiem wykorzystania tych kredytów na cele związane z rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych,

□ zwrot kosztów:

- budowy lub rozbudowy obiektów i pomieszczeń zakładu,
- transportowych,
- administracyjnych (art. 32).

IV. Opis zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystanych w badaniu

4.1 Metodologia badania desk research

Właściwe badanie poprzedzone zostało badaniem desk research. Celem tego etapu było zdobycie wiedzy na temat rozwiązań organizacyjno-prawnych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym i chronionym rynku pracy oraz analiza tych rozwiązań. Desk research pozwolił także na podsumowanie dorobku badawczego w zakresie satysfakcji z pracy niepełnosprawnych pracowników.

W ramach badania desk research analizie poddano następujące materiały źródłowe:

- *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. III kwartał 2009 r.*, GUS, Warszawa 2010.
- Bańka A., „Jakość życia w psychologicznym doświadczeniu codzienności związanym z rozwojem zawodowym, pracą i bezrobociem” [w:] *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo oraz bezrobotnych*, red. A. Bańka, R. Derbis, Poznań-Częstochowa 1995.
- Brzezińska A.I., Piotrowski K., Wyznaczniki satysfakcji z wykonywanej pracy osób z ograniczoną sprawnością: kompetencje i relacje, Wydawnictwo SWPS Academica/ EFS, Warszawa 2008.
- Gliszczyńska X., *Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy*, Książka i Wiedza, Warszawa 1971.
- Gliszczyńska X., *Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy*, Książka i Wiedza, Warszawa 1971.
- Hansen N., Nielsen H.O., "Workers with disabilities express high job satisfaction" z: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/08/DK08080191.htm>
- *Informacja Rządu Rzeczypospolitej Polskiej o działaniach podejmowanych w 2008 roku na rzecz realizacji postanowień uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. „Karta praw osób niepełnosprawnych”*, Warszawa 2009.
- *Karta Praw Osób Niepełnosprawnych z 1 sierpnia 1997 r.* (M.P. z 13.08.1997 r. Nr 50 poz. 475).
- King N., „Wyjaśnienie i ocena dwuczynnikowej teorii satysfakcji z pracy” [w:] *Zachowanie człowieka w organizacji. Tom 1*, red. W.E Scott, L.L. Cummings, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1983.
- *Kodeks pracy z 26 czerwca 1974 r.* (Dz.U. 1998, Nr 21 poz. 94 z późn. zm.).
- *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.* (Dz.U. 1997, Nr 78 poz. 483).

- Kowalik S., *Psychologia rehabilitacji*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
- Ossowski R., *Teoretyczne i praktyczne podstawy rehabilitacji*, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Bydgoszczy, Bydgoszcz 1999.
- Radecki P., *Identyfikacja potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej – raport z badań kwestionariuszowych*, Krajowa Izba Gospodarczo – Rehabilitacyjna, Warszawa 2007.
- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy* (Dz.U. 2003 Nr 169 poz. 1650).
- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2007 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej* (Dz.U. 2007 Nr 242 poz. 1776).
- Schwab D.P., Cummings L.L., “Przegląd teorii dotyczących związku między wykonywaniem zadań a satysfakcją” [w:] *Zachowanie człowieka w organizacji. Tom 1*, red. W.E Scott, L.L. Cummings, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1983.
- Sobczak W., „Postawy pracodawców wobec potrzeb osób niepełnosprawnych” [w:] *Potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej. Materiały konferencyjne*, Krajowa Izba Gospodarczo- Rehabilitacyjna Warszawa 2007.
- *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz.U. 2008 r., Nr 14 poz. 92).
- www.pfron.org.pl
- Zabłocki K.J., *Psychologiczne i społeczne wyznaczniki rehabilitacji zawodowej inwalidów*, Wydawnictwo ŻAK, Warszawa 1995.
- *Zadowolenie z pracy i mobilność zawodowa*, Centrum Badania Opinii Publicznej, Warszawa 2009.
- Żyta A., Nosarzewska S., „Jakość życia osób niepełnosprawnych – wielość spojrzeń” [w:] *Jakość życia a niepełnosprawność*, red. Z. Pawlak, A. Lewicka, A. Bujnowska, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2006.

4.2 Metodologia badania ilościowego

4.2.1 Metodologia terenowej realizacji badania ilościowego.

Badanie zrealizowano w dniach 15 maja – 19 czerwca 2010 roku metodą wywiadów bezpośrednich z wykorzystaniem papierowych kwestionariuszy (PAPI). Przeprowadzono 1003 wywiady z niepełnosprawnymi pracownikami. Wywiady realizowane były w miejscu zamieszkania respondentów.

Badanie miało charakter ogólnopolski. Pracownicy zostali wylosowani z bazy wszystkich pracujących osób niepełnosprawnych zgłoszonych do Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR). Uwzględniono jedynie osoby pracujące w okresie co najmniej od października do grudnia 2009 r. Z próby wyłączeni zostali pracownicy zakładów aktywności zawodowej ze względu na szczególną specyfikę tego typu podmiotów. Ponadto nie realizowano wywiadów z osobami upośledzonymi umysłowo, ponieważ niemożliwe byłoby zastosowanie w przypadku tej grupy tego samego narzędzia co dla pozostałych osób niepełnosprawnych, a w związku z tym, nie byłaby zapewniona porównywalność wyników.

Próba miała charakter losowo-kwotowy. Założono realizację równej liczby wywiadów wśród pracowników otwartego i chronionego rynku pracy, a także równej wśród osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim, umiarkowanym i znacznym. Taka konstrukcja próby miała zapewnić możliwość porównywania wyników między respondentami zatrudnionymi na otwartym i na chronionym rynku pracy (zakłady pracy chronionej) oraz między pracownikami z poszczególnymi stopniami niepełnosprawności (stopień znaczny, umiarkowany i lekki), dzięki odpowiednio dużym liczebnościom w tych grupach.

Podczas losowania próby uwzględniony został warunek, aby nie znalazły się w niej więcej niż dwie osoby zatrudnione u tego samego pracodawcy. W ramach chronionego rynku pracy do próby wylosowano 1/5 spółdzielni.

Wylosowana została próba podstawowa licząca 1000 respondentów oraz próba rezerwowa. Na każdą osobę z próby podstawowej przypadały dwie rezerwy z tej samej miejscowości i z tego samego podmiotu oraz, o ile to było możliwe, przy zachowaniu tego samego stopnia niepełnosprawności.

Tabela 4 Parametry badanej populacji

a. województwo

	częstość	odsetek
dolnośląskie	20.896	9,1
kujawsko-pomorskie	17.189	7,5
lubelskie	7.069	3,1
lubuskie	10.611	4,6
łódzkie	19.474	8,5
małopolskie	18.883	8,3
mazowieckie	16.407	7,2
opolskie	4.289	1,9
podkarpackie	15.734	6,9
podlaskie	4.652	2,0
pomorskie	12935	5,7
śląskie	27.162	11,9
świętokrzyskie	7.764	3,4
warmińsko-mazurskie	9.955	4,4
wielkopolskie	28.155	12,3
zachodniopomorskie	7.214	3,2
razem	228.389	100,0

b. rynek pracy

	częstość	odsetek
mieszany	1	0,0
rynek otwarty	52.374	22,9
Zakłady Pracy Chronionej	176.014	77,1
razem	228.389	100,0

c. stopień niepełnosprawności

	częstość	odsetek
lekki	122.364	53,6
umiarkowany	96.060	42,1
znaczny	9.965	4,4
razem	228.389	100,0

d. wielkość firmy

	częstość	odsetek
mikroprzedsiębiorca	7.140	3,1
przedsiębiorca mały	37.262	16,3
przedsiębiorca średni	100.051	43,8
inny przedsiębiorca	81.054	35,5
pracodawca nie będący przedsiębiorcą	2.882	1,3
razem	228.389	100,0

e. czy pracodawca jest spółdzielnią

	częstość	odsetek
nie	194.392	85,1
tak	33.997	14,9
ogółem	228.389	100,0

Tabela 5 Parametry próby

typ rynku	stopień niepełnosprawności	populacja	odsetek	próba	odsetek
rynek otwarty	lekki	27.857	12,2	167	16,7
rynek otwarty	umiarkowany	21.211	9,3	167	16,7
rynek otwarty	znaczny	3.306	1,4	166	16,6
rynek chroniony	lekki	94.507	41,4	167	16,7
rynek chroniony	umiarkowany	74.848	32,8	167	16,7
rynek chroniony	znaczny	6.659	2,9	166	16,6
mieszany		1	0,0	0	0
razem		228.389	100,0	1000	100

Struktura ze względu na rodzaj rynku pracy i stopień niepełnosprawności próby zrealizowanej w badaniu różni się nieznacznie od struktury próby założonej, jeśli weźmie się pod uwagę dane o rodzaju rynku pracy i stopniu niepełnosprawności respondenta pochodzące z bazy SODiR.

Odpowiedzi respondentów dotyczące rodzaju rynku pracy, na którym są zatrudnieni oraz stopnia niepełnosprawności, którą u nich orzeczono są w niektórych przypadkach rozbieżne z danymi pochodzącymi z bazy SODiR – w szczególności dotyczy to rodzaju rynku pracy. Na podstawie doświadczeń z innych realizowanych badań przyjęto, że bardziej wiarygodne są informacje pochodzące z bazy SODiR i zostały one zastosowane w analizie wyników.

Tabela 6 Próba założona i zrealizowana

	Założona wielkość próby	Zrealizowana wielkość próby – wg. bazy z SODiR	Zrealizowana wielkość próby – wg. odpowiedzi respondentów	Liczebność grupy po zastosowaniu wagi populacyjnej
Rodzaj rynku pracy				
otwarty	500	480	372	262
chroniony	500	523	631	741
Stopień niepełnosprawności				
lekki	334	327	330	489
umiarkowany	334	326	372	448
znaczny	332	350	301	66
Razem	1000	1003	1003	1003

Ze względu na nieproporcjonalny charakter próby badawczej w obliczeniach dokonywanych w celu analizy wyników badania zastosowana została waga populacyjna, która dopasowuje strukturę próby do struktury badanej populacji (ustalonej na podstawie bazy SODiR).

Przy obliczaniu wagi populacyjnej wzięto pod uwagę następujące zmienne: rodzaj rynku pracy, stopień niepełnosprawności, czy respondent pracuje w spółdzielni, wielkość miejsca pracy oraz województwo.

Utworzone zostały także oddzielne wagi dla otwartego i chronionego rynku pracy oraz dla trzech stopni niepełnosprawności. Wagi te zostały zastosowane w miejscach, w których analiza prowadzona jest w podgrupach utworzonych ze względu na rodzaj rynku pracy i stopień niepełnosprawności.

4.2.2 Metodologia analizy wyników badania

Do pomiaru zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych zastosowano metodologię TRI*M należącą do TNS. Metodologia TRI*M jest z powodzeniem i na całym świecie wykorzystywana do oceny satysfakcji pracowników: mierzy ich zadowolenie z pracy i miejsca pracy, pomaga w planowaniu działań zwiększających satysfakcję z pracy oraz w monitorowaniu skuteczności działań podejmowanych w celu zwiększenia zadowolenia z pracy.

TRI*M został stworzony przez ekspertów TNS na początku lat 90. Oparty jest na pracach profesorów Harvardu – Jones'a i Sasser'a, którzy zakwestionowali tradycyjne podejście do badań satysfakcji i zaproponowali szersze spojrzenie na problem związane z zarządzaniem relacjami z interesariuszami. Od tego czasu TRI*M zastosowano w ponad 5.000 projektów badawczych (w Polsce między innymi w badaniach satysfakcji pracowników prowadzonych przez TNS OBOP). Podstawy teoretyczne i aplikacje modelu TRI*M zostały omówione w ponad 30 artykułach i kilku książkach²³.

Na potrzeby projektu „Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy” metodologia TRI*M została we współpracy z PFRON zaadaptowana tak, aby mogła być zastosowana do pomiaru zadowolenia z pracy ogółu niepełnosprawnych pracowników zarówno z otwartego, jak i chronionego rynku pracy.

Do pomiaru zadowolenia z pracy w metodologii TRI*M wykorzystywany jest standaryzowany kwestionariusz wywiadu. Kwestionariusz ten zawiera bloki pytań dotyczące:

- ogólnej oceny miejsca pracy i zadowolenia z pracy,
- identyfikacji przez respondentów hierarchii ważności poszczególnych aspektów pracy,

²³ Przykłady to: Scharioth, J. and Huber, M. (ed.) 2003, *Achieving Excellence in Stakeholder Management*, Berlin: Springer. Scharioth, J. and Huber, M. (ed.) 2004, *Putting Stakeholder Management into Practice*, Berlin: Springer.

- oceny poszczególnych aspektów obecnej pracy,
- kwestii dodatkowych (pytania nie wykorzystywane w metodologii TRI*M, zależne od celów badania),
- zmiennych społeczno-demograficznych.

W badaniu satysfakcji z pracy osób niepełnosprawnych uwzględniono aspekty pracy należące do następujących grup:

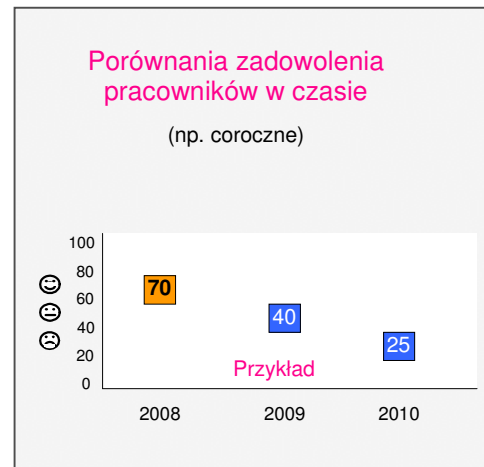
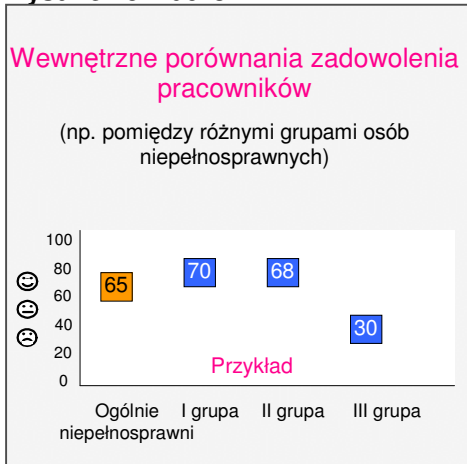
- komunikacja z przełożonym,
- relacje ze współpracownikami,
- wynagrodzenia,
- warunki pracy,
- możliwości rozwoju zawodowego,
- jakość pracy,
- stabilność zatrudnienia,
- polityka firmy,
- pomoc socjalna,
- uprawnienia pracowników niepełnosprawnych wynikające z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Zastosowanie metodologii TRI*M pozwala na przedstawienie wyników badania w postaci graficznej, dzięki czemu są one przejrzyste i łatwe w interpretacji. W ramach metodologii TRI*M do pomiaru zadowolenia z pracy wykorzystywane są trzy wskaźniki:

- Indeks TRI*M
- Typologia TRI*M
- Macierz TRI*M

Indeks TRI*M jest syntetycznym wskaźnikiem obrazującym satysfakcję pracowników w postaci jednej liczby. Umożliwia to dokonywanie porównań w czasie (możliwość powtórzenia badania w przyszłości i monitorowania skuteczności prowadzonych działań), pomiędzy grupami pracowników biorącymi udział w badaniu oraz porównania z innymi grupami pracowników (wyniki z bazy TNS).

Rysunek 5 Indeks TRI*M



Indeks TRI*M, w przypadku pomiaru zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych, został zbudowany na podstawie odpowiedzi na poniższe pytania:

- ❑ Na ile jest Pan(i) ogólnie zadowolony(a) z obecnie wykonywanej pracy?
- ❑ Czy na podstawie własnego doświadczenia polecił(a)by Pan(i) innym niepełnosprawnym Pana(i) miejsce pracy jako miejsce zatrudnienia?
- ❑ Gdyby miał(a) Pan(i) dzisiaj zdecydować, czy ubiegał(a)by się Pan(i) ponownie o swoją obecną pracę?
- ❑ Jak ocenił(a)by Pan(i) zaangażowanie w pracę osób, z którymi pracuje Pan(i) na co dzień?
- ❑ Jak ogólnie ocenił(a)by Pan(i) Pana(i) miejsce pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych?²⁴

Pytania, na podstawie których wyliczany jest Indeks TRI*M, mierzą pięć wymiarów zadowolenia pracowników: ogólne zadowolenie z pracy, gotowość do polecenia swojego miejsca pracy innym, gotowość do ponownego podjęcia pracy u tego samego pracodawcy, ocenę zaangażowania współpracowników oraz ocenę miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy.

²⁴ W procesie obliczania Indeksu TRI*M pominięto pytanie „**Jak ocenia Pan(i) znaczenie pracy w swoim życiu?**”, które było wymienione w raporcie metodologicznym jako jedno z wchodzących w skład Indeksu, ponieważ odpowiedzi na to pytanie nie różnicowały respondentów.

Tabela 7 Pytania Indeksu TRI*M

Mierzony wymiar zadowolenia z pracy	Pytanie	Uzasadnienie
ogólne zadowolenie z pracy	Na ile jest Pan(i) ogólnie zadowolony(a) z obecnie wykonywanej pracy?	Pytanie to mierzy ogólne postrzeganie swojego miejsca pracy przez respondenta.
gotowość do polecenia swojego miejsca pracy innym	Czy na podstawie własnego doświadczenia polecił(a)by Pan(i) innym niepełnosprawnym Pana(i) miejsce pracy jako miejsce zatrudnienia?	Pytanie to mierzy zadowolenie z obecnego miejsca pracy i sposób jego postrzegania. Dotyczy obiektywnej – dokonywanej z punktu widzenia innych – oceny obecnego miejsca pracy.
gotowość do ponownego podjęcia pracy u tego samego pracodawcy	Gdyby miał(a) Pan(i) dzisiaj zdecydować, czy ubiegał(a)by się Pan(i) ponownie o swoją obecną pracę?	Pytanie to mierzy zadowolenie i przywiązanie do obecnego miejsca pracy. Dotyczy ono subiektywnych doświadczeń respondenta w obecnym miejscu pracy.
ocena zaangażowania współpracowników	Jak ocenił(a)by Pan(i) zaangażowanie w pracę osób, z którymi pracuje Pan(i) na co dzień?	Pytanie to w sposób pośredni mierzy motywację pracownika w obecnym miejscu pracy. Jeśli atmosfera w miejscu pracy postrzegana jest przez pracownika jako motywująca (inni są zaangażowani w pracę), to można założyć, że pozytywnie wpływa to także na jego motywację.
ocena miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy	Jak ogólnie ocenił(a)by Pan(i) Pana(i) miejsce pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych?	Pytanie to mierzy postrzeganie miejsca pracy przez respondenta. Zakłada się, że jeśli jest ono uważane za lepsze od innych miejsc pracy wpływa to pozytywnie na zadowolenie i motywację pracowników.

Indeks TRI*M może przyjmować wartości od 0 do 100 i więcej punktów. Jak wykazują uzyskane wyniki przeprowadzonych badań wartości poniżej 10 punktów oznaczają bardzo niski poziom zadowolenia pracowników, od 10 do 49 punktów niski poziom zadowolenia, od 50 do 69 przeciętny poziom zadowolenia, od 70 do 99 wysoki poziom zadowolenia, a 100 i więcej punktów – bardzo wysoki poziom zadowolenia. W większości (72%) dotychczas zrealizowanych badań satysfakcji pracowników z zastosowaniem metodologii TRI*M Indeks przyjmował wartości od 50 do 90 punktów.

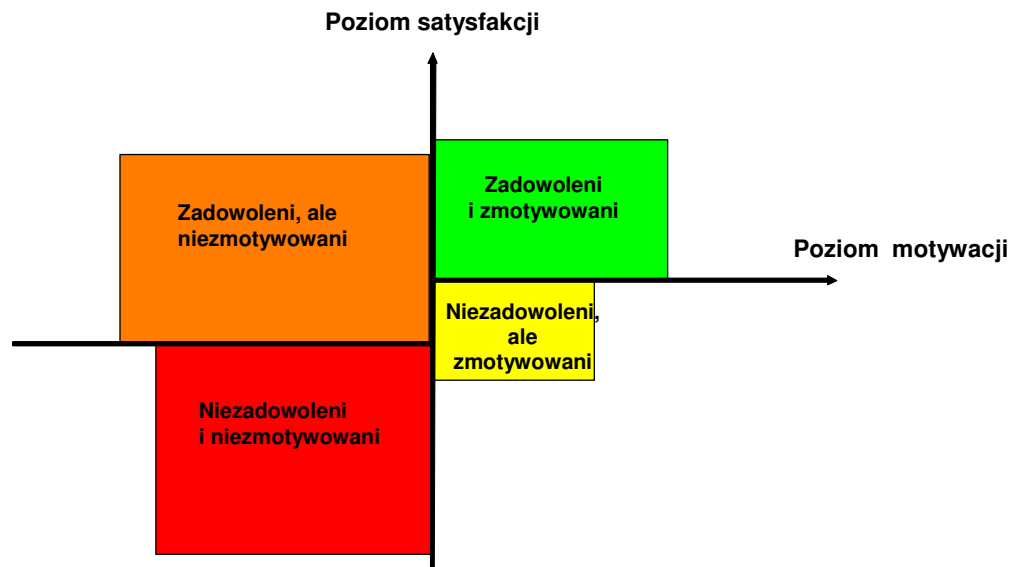
Typologia TRI*M jest metodą segmentacji pracowników ze względu na dwa wymiary: poziom satysfakcji i poziom motywacji. Typologia dostarcza informacji o zróżnicowaniu niepełnosprawnych pracowników (wielkość i profil każdej z grup) pod względem zadowolenia z pracy.

Typologia TRI*M powstaje na podstawie odpowiedzi na ten sam zestaw pytań, na podstawie którego obliczany jest Indeks TRI*M. W skład wymiaru „poziom satysfakcji” wchodzi pytania dotyczące ogólnego zadowolenia z pracy, gotowości do polecenia swojego miejsca pracy innym

oraz gotowości do ponownego podjęcia pracy u tego samego pracodawcy. W skład wymiaru „poziom motywacji” wchodzi pytania o ocenę zaangażowania współpracowników oraz ocenę miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy.

Motywacja w tym modelu związana jest z zaangażowaniem pracownika niepełnosprawnego w pracę zawodową, z jego realizowaniem się poprzez pracę i przywiązaniem do faktu, że pracuje.

Rysunek 6 Typologia TRI*M



W ramach Typologii TRI*M badani pracownicy dzieleni są na cztery grupy w zależności od poziomu ich zadowolenia i motywacji do pracy: zadowolonych i zmotywowanych, niezadowolonych, ale zmotywowanych, zadowolonych, ale niezmotywowanych oraz niezadowolonych i niezmotywowanych.

Osoby zaliczone do grupy **zadowolonych i zmotywowanych (zaangażowanych)**:

- są zadowolone ze swojego aktualnego miejsca pracy;
- są zmotywowane do pracy i zadowolone, że pracują;
- nie chciałyby zmieniać swojego dotychczasowego miejsca pracy;
- nie trzeba kierować do nich dodatkowych działań ze strony polityki społecznej, a jedynie zadbać, żeby ich aktualna sytuacja w miejscu pracy nie pogorszyła się;
- chcą współpracować, wykazują inicjatywę, a także inspirują i motywują współpracowników.

Pracownicy, którzy **są zadowoleni, ale niezmotywowani (niezaangażowani)**:

- są zadowoleni ze swojego aktualnego miejsca pracy;
- wykonują swoją pracę, ale nie są do niej zmotywowani;
- gdyby była taka możliwość w ogóle zrezygnowałyby z pracy;

- należy podejmować działania z zakresu polityki społecznej, kształtujące warunki bardziej motywujące do pracy zawodowej.

Osoby, które są niezadowolone oraz niezmotywowane (niezaangażowani):

- są niezadowolone z faktu, że muszą pracować i słabo zmotywowane do pracy;
- są niezadowolone z aktualnego miejsca pracy;
- są zniechęcone przez środowisko pracy, którego nie postrzegają jako motywującego;
- bardzo chętnie zrezygnowałyby w ogóle z pracy, ale warunki zmuszają ich do tego, żeby pracować;
- grupa ta wymaga kompleksowych oddziaływań zwiększających satysfakcję oraz motywację z do pracy.

Pracownicy niezadowoleni, ale zmotywowani do pracy (zaangażowani):

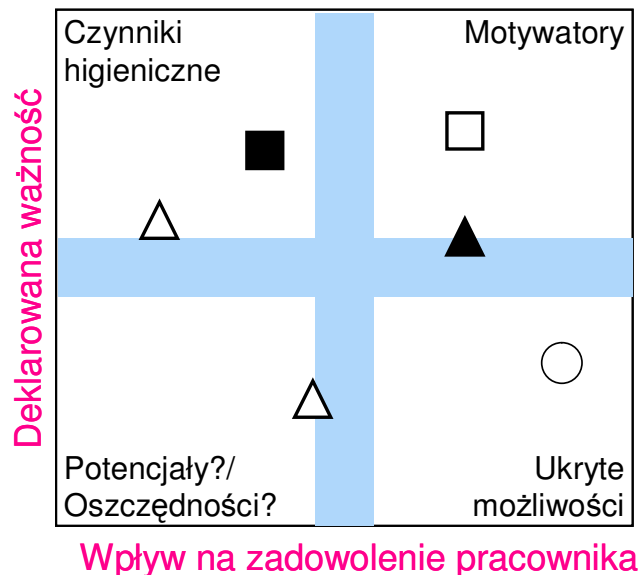
- chcieliby pracować, są zmotywowani do wykonywania pracy zawodowej;
- źle, krytycznie oceniają swoje aktualne miejsce pracy;
- są gotowi zmienić pracę, jeśli pojawi się taka okazja;
- grupa ta wymaga oddziaływań na warunki w miejscu pracy lub ew. zmiany miejsca pracy.

Macierz TRI*M w graficzny sposób obrazuje znaczenie poszczególnych aspektów pracy dla zadowolenia z pracy. Jest ona narzędziem umożliwiającym zaplanowanie działań mających na celu zwiększenie satysfakcji z pracy. Pozwala na identyfikację aspektów pracy mających największy i najmniejszy wpływ na zadowolenie i motywację pracowników.

Macierz TRI*M ma trzy wymiary:

- deklarowaną ważność danego aspektu pracy – położenie danego aspektu na tej osi ustalane jest na podstawie odpowiedzi na pytania z bloku dotyczącego identyfikacji przez respondentów hierarchii ważności poszczególnych aspektów pracy (oś pionowa),
- ocenę danego aspektu pracy – to jakim symbolem oznaczony jest dany aspekt pracy ustalane jest na podstawie odpowiedzi na pytania z bloku dotyczącego oceny poszczególnych aspektów obecnej pracy (symbole),
- wpływ danego aspektu pracy na zadowolenie pracownika – obliczany przez TNS na podstawie korelacji pomiędzy oceną danego aspektu, a ogólnym zadowoleniem z pracy wyrażonym w postaci Indeksu TRI*M (oś pozioma).

Rysunek 7 Macierz TRI*M



Ustalanie pozycji poszczególnych aspektów pracy w **pierwszym wymiarze** „deklarowana ważność” (pionowa oś macierzy TRI*M):

- Ważność danego aspektu pracy jest określana relatywnie, czyli na podstawie tego, jak oceniana jest jego ważność w porównaniu z innymi aspektami wymienionymi w narzędziu badawczym (kwestionariuszu).
- W związku z metodą ustalania „deklarowanej ważności” niezależnie od odpowiedzi respondentów w konkretnym badaniu, zawsze wyróżnione zostaną relatywnie ważne i relatywnie nieważne aspekty pracy.

Ustalanie pozycji poszczególnych aspektów pracy w **drugim wymiarze** „ocena” (symbole na macierzy TRI*M):

- Ocena danego aspektu pracy jest wyznaczana relatywnie, czyli na podstawie tego, jak oceniany jest dany aspekt pracy w porównaniu z innymi aspektami wymienionymi w narzędziu badawczym (kwestionariuszu).
- W związku z metodą ustalania „oceny” niezależnie od odpowiedzi respondentów w konkretnym badaniu, zawsze wyróżnione zostaną relatywnie dobrze i relatywnie źle oceniane aspekty pracy.
- Oceny poszczególnych aspektów pracy wyznaczane są w odniesieniu do przeciętnej oceny aspektów w danym badaniu.

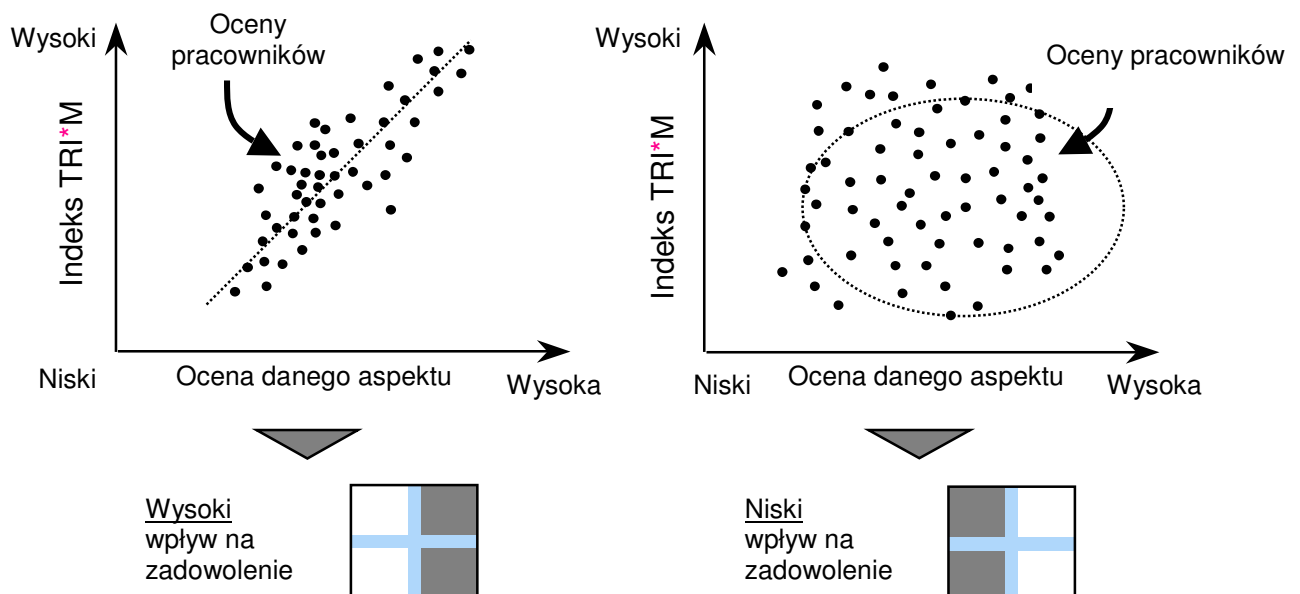
W graficznej prezentacji wyników w postaci Macierzy TRI*M wykorzystuje się następujące symbole do oznaczenia pozycji poszczególnych aspektów pracy w wymiarze „oceny”:

- ▲ - ocena słaba (znacznie poniżej średniej)
- △ - ocena poniżej średniej
- - ocena średnia
- - ocena powyżej średniej
- - ocena doskonała (znacznie powyżej średniej)

Ustalenie pozycji poszczególnych aspektów pracy w **trzecim wymiarze** „wpływ na zadowolenie pracownika” (oś pozioma macierzy TRI*M):

- Wpływ danego aspektu na zadowolenie z pracy jest określany na podstawie siły związku pomiędzy oceną tego aspektu, a ogólnym zadowoleniem z pracy wyrażonym w postaci Indeksu TRI*M.
- Jeśli występuje korelacja pomiędzy danym aspektem pracy, a wartościami Indeksu TRI*M przyjmuje się, że aspekt ten wpływa na poziom zadowolenia z pracy.
- Jeśli nie występuje korelacja pomiędzy danym aspektem pracy, a wartościami Indeksu TRI*M przyjmuje się, że wpływ tego aspektu na poziom zadowolenia z pracy jest niski.

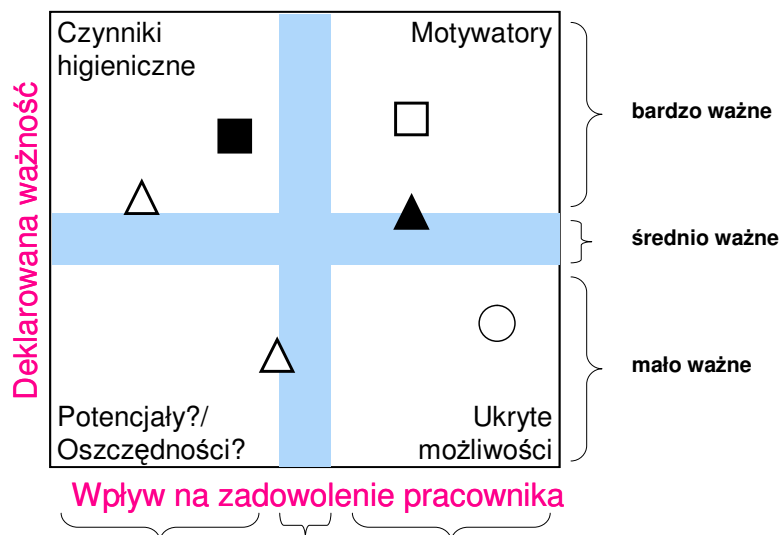
Rysunek 8 Określanie wpływu poszczególnych aspektów pracy na zadowolenie pracowników



Zastosowanie macierzy TRI*M pozwala na podział wszystkich badanych aspektów pracy na cztery kategorie: motywatory, czynniki higieniczne, ukryte możliwości oraz potencjały/oszczędności.

Rysunek 9 Interpretacja macierzy TRI*M

mały wpływ średni wpływ duży wpływ



Aspekty zaliczone do **motywatorów** są bardzo ważne dla pracowników i jednocześnie mają duży wpływ na zadowolenie z pracy. Jeśli motywatory oceniane są powyżej przeciętnej mają motywujący wpływ na pracowników, jeśli oceniane są poniżej przeciętnej ich wpływ jest demotywujący.

Aspekty zaliczane do **czynników higienicznych** są bardzo ważne dla pracowników, ale mają mały lub średni wpływ na zadowolenie z pracy. Są to rzeczy, które zdaniem pracowników są niezbędne i powinny być im zapewnione. Czynniki higieniczne powinny być oceniane powyżej przeciętnej, jeśli są oceniane poniżej przeciętnej mogą mieć demotywujący wpływ na pracowników.

Aspekty zaliczane do **ukrytych możliwości** są przez pracowników postrzegane jako średnio lub mało ważne, ale mają duży wpływ na zadowolenie z pracy.

Aspekty zaliczane do **potencjału/ możliwości** są postrzegane przez pracowników jako średnio lub mało ważne i mają średni lub mały wpływ na zadowolenie z pracy.

W interpretacji wyników badania przyjęto następujące założenia:

- wpływ na zadowolenie pracowników niepełnosprawnych mają czynniki zaliczone do czynników motywujących oraz ukrytych możliwości;
- wpływ na niezadowolenie pracowników niepełnosprawnych mają czynniki zaliczone do czynników motywujących oraz do czynników higienicznych.

Czynniki, które motywują i demotywują niepełnosprawnych pracowników, zostały wyróżnione na podstawie ich pozycji w macierzy TRI*M oraz ich oceny przez respondentów:

- motywują niepełnosprawnych pracowników czynniki zaliczone do motywatorów i ocenione co najmniej powyżej średniej;
- demotywują niepełnosprawnych pracowników czynniki ocenione poniżej średniej i zaliczone do motywatorów, czynników higienicznych oraz ukrytych możliwości.

Na podstawie analizy macierzy TRI*M dokonać można wyboru priorytetów dla polityki społecznej w zakresie satysfakcji z pracy osób niepełnosprawnych. Największą uwagę zwrócić należy na czynniki motywujące, które zostały ocenione przez niepełnosprawnych pracowników znacznie poniżej przeciętnej – bardzo ważne jest podjęcie działań na rzecz poprawy w zakresie tych czynników.

W dalszej kolejności zająć należy się motywatorami ocenionymi poniżej przeciętnej. Kolejne miejsca na liście priorytetów polityki społecznej powinny zajmować motywatory ocenione

przeciętnie, czynniki należące do ukrytych możliwości, które zostały ocenione poniżej przeciętnej oraz czynniki higieniczne ocenione znacznie poniżej przeciętnej.

V. Opis wyników badania

5.1 Charakterystyka badanych

Analizując sytuację i zadowolenie z pracy niepełnosprawnych pracowników trzeba pamiętać, że nie stanowią oni jednorodnej grupy. Różnią się wiekiem, rodzajem niepełnosprawności, wykształceniem i poziomem kwalifikacji zawodowych. Wszystkie te czynniki mogą mieć istotny wpływ na poziom satysfakcji z pracy zawodowej.

W badaniu „Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy” badaną populację stanowiły osoby z orzeczoną niepełnosprawnością, zatrudnione na otwartym rynku pracy lub w Zakładach Pracy Chronionej z wyłączeniem osób upośledzonych umysłowo. Wykorzystane w poniższej charakterystyce badanej grupy dane pochodzą ze zrealizowanego badania (wyniki badania były ważone z zastosowaniem danych z bazy SODiR), tam gdzie to było możliwe zostały one zestawione z danymi Głównego Urzędu Statystycznego dotyczącymi aktywności ekonomicznej osób niepełnosprawnych.

5.1.1 Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego²⁵ pochodzących z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w IV kwartale 2009 r. było w Polsce 3,491 mln osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej. W tej grupie było jedynie 556 tys. osób aktywnych zawodowo, w tym 495 tys. pracujących i 61 tys. bezrobotnych. Pozostałe osoby niepełnosprawne pozostają bierne zawodowo.

Tabela 8 Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej

	Liczba	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
Niepełnosprawni w wieku 15 lat i więcej	3.491 tys.	15,9%	14,2%	11,0%
Osoby w wieku 15 lat i więcej ogółem	31.505 tys.	55,1%	50,4%	8,5%

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2009*, GUS, Warszawa 2010.

Współczynnik aktywności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych wyniósł 15,9% wobec 55,1% wśród ogółu Polaków. Zatrudnionych jest 14,2% niepełnosprawnych wobec 50,4% wśród ogółu Polaków. Stopa bezrobocia wynosiła 11,0% wobec 8,5% wśród ogółu. Stopa bezrobocia wśród niepełnosprawnych nie jest dużo wyższa niż wśród ogółu Polaków, jednak należy zwrócić uwagę na fakt, że zdecydowana większość niepełnosprawnych pozostaje bierna zawodowo.

²⁵ *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2009*, GUS, Warszawa 2010.

Osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym (18-64 lata dla mężczyzn i 18-59 lat dla kobiet) było w Polsce w IV kwartale 2009 r. 2,106 mln. Aktywne zawodowo było 24,5% osób tej grupy, a pracowało 21,7%. Stopa bezrobocia w tej grupie wynosiła 11,6%.

W grudniu 2009 r. w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji PFRON zarejestrowanych było 231,5 tys. pracowników niepełnosprawnych. Większość – 177,6 tys. – zatrudniona była w zakładach pracy chronionej. 53,9 tys. spośród zarejestrowanych w SODiR niepełnosprawnych pracowników pracowało na otwartym rynku pracy.

Pracodawców zarejestrowanych w SODiR w grudniu 2009 r. było 13.333, w tym 2.087 prowadziło zakłady pracy chronionej, 11.244 działało na otwartym rynku pracy, a 2 zaliczonych było do mieszanego typu pracodawcy²⁶.

5.1.2 Niepełnosprawni pracownicy według stopnia niepełnosprawności

W badanej populacji (osoby niepełnosprawne zatrudnione na otwartym rynku pracy lub w zakładach pracy chronionej, z wykluczeniem osób upośledzonych umysłowo) 54% stanowiły osoby niepełnosprawne w stopniu lekkim, 42% w stopniu umiarkowanym i 4% w stopniu znacznym.

934 tys. niepełnosprawnych to osoby, które w IV kwartale 2009 r. posiadały orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, 1,360 mln miało orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, a 1,197 mln o lekkim stopniu niepełnosprawności. Stopień niepełnosprawności ma znaczący wpływ na poziom aktywności zawodowej i zatrudnienia. Osób zatrudnionych najwięcej było wśród niepełnosprawnych w stopniu lekkim – wskaźnik zatrudnienia wynosił 22,1%. Wśród niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym wynosił on 13,6%, a wśród osób mających orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności 5,0%.

²⁶ Pracodawca, który w złożonych dokumentach na pracowników niepełnosprawnych wykazał część etatu pracownika w pozycjach od 21 do 26 (pracownik zatrudniony u pracodawcy prowadzącego Zakład Pracy Chronionej) oraz część etatu w pozycjach od 27 do 32 (pracownik zatrudniony u pracodawcy nieprowadzącego Zakładu Pracy Chronionej).

Tabela 9 Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej według stopnia niepełnosprawności

	Liczba	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
Osoby mające orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności lub równoważne	934 tys.	5,4%	5,0%	-
Osoby mające orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności lub równoważne	1.360 tys.	15,7%	13,6%	13,6%
Osoby mające orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności lub równoważne	1.197 tys.	24,5%	22,1%	9,9%

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2009, GUS, Warszawa 2010.

5.1.3 Niepełnosprawni pracownicy według rodzaju niepełnosprawności

W badanej grupie ponad połowę (52%) stanowią osoby z ograniczoną sprawnością ruchową. 15% osób z badanej populacji cierpi na schorzenia układu krążenia, 9% to osoby niewidome i niedowidzące, 6% osoby z zaburzeniami psychicznymi, a 5% osoby niesłyszące i niedosłyszące. Rzadziej występują następujące rodzaje niepełnosprawności: epilepsja (2%), cukrzyca (2%), choroby neurologiczne (2%), choroby nowotworowe (1%), niepełnosprawność ze względu na ogólny stan zdrowia (1%) oraz choroby układu oddechowego (1%). 4% niepełnosprawnych z badanej grupy, jest niepełnosprawne z innych przyczyn.

Tabela 10 Charakterystyka badanych ze względu na rodzaj niepełnosprawności

Rodzaj niepełnosprawności	
Osoby z ograniczoną sprawnością ruchową	52%
Osoby ze schorzeniami układu krążenia	15%
Osoby niewidome i niedowidzące	9%
Osoby z zaburzeniami psychicznymi	6%
Osoby niesłyszące i niedosłyszące	5%
Osoby z epilepsją	2%
Osoby z cukrzycą	2%
Osoby z chorobami neurologicznymi	2%
Osoby z chorobami nowotworowymi	1%
Osoby niepełnosprawne ze względu na ogólny stan zdrowia	1%
Osoby z chorobami układu oddechowego	1%
Osoby niepełnosprawne z innych przyczyn	4%

5.1.4 Niepełnosprawni pracownicy według płci

Wśród niepełnosprawnych pracowników nieco więcej (56%²⁷) jest mężczyzn niż kobiet (44%). Na otwartym rynku pracy 53% zatrudnionych niepełnosprawnych to kobiety, w zakładach pracy chronionej przeważają mężczyźni – 58%.

Tabela 11 Charakterystyka badanych ze względu na płeć

Płeć	
Kobiety	44%
Mężczyźni	56%

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego aktywność zawodową częściej podejmują niepełnosprawni mężczyźni niż kobiety – współczynnik aktywności zawodowej wynosił w IV kwartale 2009 r. odpowiednio 19,5% i 12,3%, a wskaźnik zatrudnienia 17,4% i 10,8%. Wśród ogółu Polaków wskaźnik zatrudnienia kształtował się na poziomie 58,3% dla mężczyzn i 43,3% dla kobiet.

Tabela 12 Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej według płci

	Liczba osób niepełnosprawnych	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
Mężczyźni	1.766 tys.	19,5%	17,4%	10,5%
Kobiety	1.725 tys.	12,3%	10,8%	11,8%

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2009*, GUS, Warszawa 2010.

5.1.5 Niepełnosprawni pracownicy według wieku

Niepełnosprawność w przypadku 82% respondentów została nabyta z wiekiem i dlatego wśród niepełnosprawnych pracowników przeważają osoby w średnim i starszym wieku. Prawie połowa niepełnosprawnych pracowników (47%) to pięćdziesięciolatekowie, a 17% to osoby w wieku co najmniej 60 lat. Tylko 4% pracujących niepełnosprawnych stanowią dwudziestolatekowie, a 12% trzydziestolatekowie. Co piąty (20%) jest w wieku 40-49 lat.

²⁷ Dane z badania „Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy”.

Tabela 13 Charakterystyka badanych ze względu na wiek

Wiek	
20-29	4%
30-39	12%
40-49	20%
50-59	47%
60 lat i więcej	17%

Tabela 14 Charakterystyka badanych ze względu na czas nabycia niepełnosprawności

Niepełnosprawność	
od urodzenia	18%
niepełnosprawność nabyta	82%

Na otwartym rynku pracy osoby w wieku 20-29 lat stanowią prawie 6% zatrudnionych niepełnosprawnych, natomiast na rynku chronionym prawie 4%. Najstarsi pracownicy (w wieku 60 i więcej lat) stanowią 15% zatrudnionych na otwartym i 18% zatrudnionych na chronionym rynku pracy. Osoby niepełnosprawne od urodzenia to 16% niepełnosprawnych pracujących na otwartym, a 18% - na chronionym rynku pracy.

Aktywność zawodową najczęściej podejmowali niepełnosprawni w wieku 35-44 lata (34,9%), 25-34 lata (32,5%) oraz 45-54 lata (27,9%). Rzadziej aktywni na rynku pracy byli niepełnosprawni w wieku 15-24 lata (16,0%) oraz 55-64 lata (16,0%). Wśród osób niepełnosprawnych powyżej 64 roku życia, które osiągnęły wiek emerytalny, współczynnik aktywności zawodowej wynosił zaledwie 2,5%.

W najlepszej sytuacji na polskim rynku pracy byli niepełnosprawni w wieku 35-44 lat – wskaźnik zatrudnienia wynosił w ich przypadku 31,7%, a stopa bezrobocia jedynie 9,1%. Trudniejsza była sytuacja 25-34-latków (wskaźnik zatrudnienia 27,5%, stopa bezrobocia 15,4%) oraz 45-54-latków (wskaźnik zatrudnienia 24,9%, stopa bezrobocia 10,8%), przy czym w tej pierwszej grupie wysokie było bezrobocie, a w drugiej osoby bez pracy raczej wycofały się z rynku.

Najtrudniejsza była sytuacja młodych (15-24 lata) niepełnosprawnych. W grupie tej bezrobocie sięgało 41,2%, a wskaźnik zatrudnienia wynosił jedynie 9,4%. Warto zauważyć, że sytuacja ta, przynajmniej pod względem stopy bezrobocia, nie odbiegała znacząco od sytuacji ogółu 15-24-latków. Wśród ogółu 15-24-latków współczynnik aktywności zawodowej wynosił 34,1%, wskaźnik zatrudnienia 26,5%, a stopa bezrobocia 22,2%.

Wśród ogółu Polaków najwyższa aktywność ekonomiczna również dotyczyła grup wiekowych 25-34 lata (współczynnik aktywności zawodowej 84,6%), 35-44 lata (87,5%) oraz 45-54 lata (78,7%). Osoby po 64 roku życia rzadko były aktywne na rynku pracy (4,5%).

Tabela 15 Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej według wieku

	Liczba osób niepełnosprawnych	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
15-24 lata	106 tys.	16,0%	9,4%	41,2%
25-34 lata	200 tys.	32,5%	27,5%	15,4%
35-44 lata	252 tys.	34,9%	31,7%	9,1%
45-54 lata	667 tys.	27,9%	24,9%	10,8%
55-64 lata	1.068 tys.	16,0%	14,4%	9,9%
65 lat i więcej	1.199 tys.	2,5%	2,5%	-
w wieku produkcyjnym	2.106 tys.	24,5%	21,7%	11,6%
w wieku poprodukcyjnym	1.377 tys.	2,8%	2,8%	-

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2009*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010.

Występują znaczące i oczywiste różnice pomiędzy niepełnosprawnymi w wieku produkcyjnym i nieprodukcyjnym, jeśli chodzi o ich aktywność na rynku pracy. Współczynnik aktywności zawodowej wśród niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wynosił 24,5%, wskaźnik zatrudnienia 21,8%, zaś bezrobocie 11,6%. Niepełnosprawni w wieku poprodukcyjnym na ogół nie pracowali, jedynie 2,8% było aktywne na rynku pracy.

5.1.6 Niepełnosprawni pracownicy według wykształcenia

Aktywność zawodowa niepełnosprawnych jest w znacznym stopniu uzależniona od poziomu ich wykształcenia. Według danych BAEL z IV kwartału 2009 r. współczynnik aktywności zawodowej dla niepełnosprawnych z wykształceniem wyższym wynosił 25,5% (wskaźnik zatrudnienia to 24,0%). Współczynnik aktywności obniżał się w niższych grupach wykształcenia (z wyjątkiem wykształcenia zawodowego) i wynosił: 23,0% dla osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, 13,1% dla osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, 20,4% dla osób z wykształceniem zawodowym oraz 7,4% dla osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Wskaźnik zatrudnienia w tych grupach to odpowiednio: 20,9%, 11,5%, 18,0% oraz 6,4%.

Tabela 16 Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej według poziomu wykształcenia

	Liczba osób niepełnosprawnych	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
Wyższe	196 tys.	25,5%	24,0%	-
Policealne i średnie zawodowe	671 tys.	23,0%	20,9%	9,7%
Średnie ogólnokształcące	252 tys.	13,1%	11,5%	-
Zasadnicze zawodowe	1.104 tys.	20,4%	18,0%	11,6%
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	1.269 tys.	7,4%	6,4%	12,8%

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2009*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010.

Ogólnie poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych w wieku 15 i więcej lat (pracujących i niepracujących) był znacznie niższy od poziomu wykształcenia ogółu Polaków. Wśród niepełnosprawnych wykształcenie wyższe posiadało jedynie 5,6% w porównaniu do 17,2% wśród ogółu. Wykształcenie policealne i średnie zawodowe miało 19,2% niepełnosprawnych i 23,3% wśród ogółu, a wykształcenie średnie ogólnokształcące miało odpowiednio 7,2% i 11,0%.

Tabela 17 Wykształcenie osób w wieku 15 i więcej lat, a wykształcenie osób niepełnosprawnych w wieku 15 i więcej lat oraz charakterystyk badanych ze względu na wykształcenie

	Niepełnosprawni*	Osoby w wieku 15 i więcej lat ogółem*	Badana grupa
Wyższe	5,6%	17,2%	5%
Policealne i średnie zawodowe	19,2%	23,3%	37%
Średnie ogólnokształcące	7,2%	11,0%	
Zasadnicze zawodowe	31,6%	25,1%	46%
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	36,4%	23,5%	12%

*Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2009*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010.

Niepełnosprawni pracownicy najczęściej legitymują się wykształceniem zasadniczym zawodowym (46%), a nieco rzadziej średnim ogólnokształcącym lub zawodowym i policealnym (37%). Wykształcenie podstawowe ma 12% badanej grupy, zaś wyższe tylko 5%.

5.1.7 Niepełnosprawni pracownicy według posiadanych kwalifikacji

52% niepełnosprawnych pracowników dysponuje prawem jazdy. Co trzeci (31%) deklaruje znajomość obsługi komputera, przede wszystkim jest to umiejętność podstawowej obsługi komputera i znajomość oprogramowania biurowego.

Słaba jest wśród niepełnosprawnych znajomość języków obcych. Zaledwie co piąty (20%) posługuje się jakimś językiem. Najczęściej jest to rosyjski, w dalszej kolejności angielski i niemiecki. Niską znajomość języków należy przede wszystkim przypisywać starszemu wiekowi i niskiemu poziomowi wykształcenia niepełnosprawnych pracowników.

Co dziewiąty (11%) badany posiada jeszcze inne kwalifikacje zawodowe – najczęściej są to uprawnienia do obsługi wózka widłowego lub związane z obsługą maszyn i urządzeń elektrycznych.

Tabela 18 Charakterystyka badanych ze względu na dodatkowe kwalifikacje i umiejętności

Dodatkowe kwalifikacje i umiejętności	TAK
prawo jazdy	52%
umiejętność obsługi komputera	31%
znajomość języków obcych	20%
dodatkowe kwalifikacje/kursy	11%

5.1.8 Niepełnosprawni pracownicy według zajmowanego stanowiska i rodzaju wykonywanej pracy

Niski poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych wpływa na zajmowane przez nich stanowiska. Tylko 3% pracuje jako kadra zarządzająca i to przede wszystkim średniego i niższego szczebla. Taki sam odsetek respondentów zatrudnionych jest na stanowiskach specjalistów. Co dziesiąty (10%) pracuje jako pracownik umysłowy, biurowy czy administracyjny, a 3% pełni rolę brygadzystów oraz techników nadzoru. 15% pracujących niepełnosprawnych stanowią pracownicy handlu i usług. Najliczniejszą grupą wśród niepełnosprawnych pracowników są robotnicy wykwalifikowani (55%), zaś robotnicy niewykwalifikowani stanowią 11%.

Tabela 19 Charakterystyka badanych ze względu na rodzaj pracy/zajmowane stanowisko

Rodzaj pracy/zajmowane stanowisko	
Kadra zarządzająca/współzarządzająca najwyższego szczebla zarządzania	0%
kadra zarządzająca/ współzarządzająca średniego i niższego szczebla	3%
specjalista, samodzielny pracownik o wysokich kwalifikacjach, z wyższym wykształceniem	3%
pracownicy umysłowi/ biurowi/ administracji	10%
pracownicy handlu i usług	15%
brygadziści i technicy nadzoru pracowników fizycznych	3%
robotnicy wykwalifikowani	55%
robotnicy niewykwalifikowani i rolni	11%

Ogólnie 80% niepełnosprawnych wykonuje pracę fizyczną, a tylko 20% umysłową. 91% pracuje na stanowiskach wykonawczych, a 9% pełni funkcje kierownicze. 57% wykonuje pracę samodzielną, a 43% zespołową. 55% pracuje w systemie jednozmianowym, a 45% w wielozmianowym.

Tabela 20 Charakterystyka badanych ze względu na charakter wykonywanej pracy

Charakter wykonywanej pracy	
fizyczna	umysłowa
80%	20%
wykonawcza	kierownicza
91%	9%
zespołowa	samodzielną
43%	57%
wielozmianowa	jednozmianowa
45%	55%

Na otwartym rynku pracy w porównaniu z chronionym wyższy jest odsetek niepełnosprawnych wykonujących pracę umysłową (36% wobec 25%), kierowniczą (12% wobec 8%), samodzielną (62% wobec 58%) oraz jednozmianową (70% wobec 60%).

Osoby niepełnosprawne częściej pracowały w pełnym niż w niepełnym wymiarze czasu. W IV kwartale 2009 roku 64,8% pracujących niepełnosprawnych było zatrudnionych w pełnym, a 35,2% w niepełnym wymiarze czasu. Jeśli porównać te dane do danych dla ogółu pracujących Polaków, to okazuje się, że praca w niepełnym wymiarze godzin była znacznie bardziej rozpowszechniona wśród niepełnosprawnych. Wśród ogółu pracujących w IV kwartale 2009 r. tylko 8,1% zatrudnione było w niepełnym wymiarze czasu.

5.1.9 Niepełnosprawni pracownicy według miejsca zamieszkania

Aktywnych zawodowo było w IV kwartale 2009 r. 16,2% niepełnosprawnych mieszkających w miastach (pracuje 14,3%) oraz 15,5% mieszkających na wsi (pracuje 14,0%). Wśród ogółu Polaków współczynnik aktywności zawodowej wynosił 55,0% w mieście i 55,2% na wsi (wskaźnik zatrudnienia odpowiednio 50,3% i 50,6%).

Tabela 21 Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej według miejsca zamieszkania

	Liczba osób niepełnosprawnych	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
Miasta	2.162 tys.	16,2%	14,3%	11,7%
Wieś	1.330 tys.	15,5%	14,0%	9,7%

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2009*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010.

5.1.10 Sytuacja materialna niepełnosprawnych pracowników

Niepełnosprawni pracownicy przeciętnie oceniają swoją sytuację materialną. Prawie trzy czwarte (72%) ocenia, że powodzi im się znośnie. Tylko 2% ocenia swoją sytuację materialną bardzo dobrze, a dalsze 13% dobrze. Raczej źle powodzi się 11% badanych, a bardzo źle 2%. W porównaniu z ogółem Polaków, wśród osób niepełnosprawnych o 10 punktów proc. mniejszy jest odsetek badanych, którym powodzi się raczej dobrze, a jednocześnie o 13 punktów proc. większy udział respondentów, którym powodzi się znośnie, średnio.²⁸

Tabela 22 Samoocena sytuacji materialnej osób niepełnosprawnych i Polaków ogółem

Jak ocenia Pan(i) własną (swojej rodziny) sytuację materialną?		
	niepełnosprawni	Polacy ogółem
powodzi mi się bardzo dobrze	2%	2%
powodzi mi się raczej dobrze	13%	23%
powodzi mi się znośnie, średnio	72%	59%
powodzi mi się raczej źle	11%	14%
powodzi mi się bardzo źle, jestem w ciężkiej sytuacji materialnej	2%	2%

Według deklaracji badanych średnie miesięczne wynagrodzenie netto osób niepełnosprawnych wynosi 1181 zł (z odchyleniem standardowym 665)²⁹. Mediana wynagrodzeń jest jeszcze niższa

²⁸ Dane na podstawie sondażu Omnimas zrealizowanego przez TNS OBOP w dniach 10-15 czerwca 2010 r. na ogólnopolskiej, losowej, reprezentatywnej próbie 1001 mieszkańców Polski w wieku 15 i więcej lat.

²⁹ Odchylenie standardowe mówi, jak szeroko wartości jakiejś wielkości (w tym przypadku płac) są rozrzucone wokół jej średniej. Im mniejsza wartość odchylenia tym obserwacje są bardziej skupione wokół średniej.

i wynosi 1000 zł netto³⁰. Według danych PFRON³¹ wynagrodzenia osób niepełnosprawnych przedstawiają się następująco:

Tabela 23 Dane PFRON dot. średnich kosztów płacy osób niepełnosprawnych za okresy sprawozdawcze 01/2010 – 06/2010

Rynek pracy	Średnie koszty płacy w przeliczeniu na osobę			
	znaczny stopień niepełnosprawności	umiarkowany stopień niepełnosprawności	lekki stopień niepełnosprawności	ogółem
Otwarty	1 642,15	2 026,83	2 630,40	2 172,15
Chroniony (ZPCh)	1 744,37	1 852,44	1 886,72	1 867,81
Mieszany typ pracodawcy ³²	1 833,16	1 685,17	1 761,40	1 720,06

Koszty płacy oznaczają wynagrodzenie brutto oraz finansowane przez pracodawcę obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe naliczone od tego wynagrodzenia i obowiązkowe składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Lepiej powodzi się niepełnosprawnym pracującym na otwartym rynku pracy – 20% dobrze lub raczej dobrze ocenia swoją sytuację, w porównaniu do 14% - na rynku chronionym. Zarobki niepełnosprawnych pracowników na otwartym rynku pracy są nieco wyższe (średnia 1231, odchylenie standardowe 798, a mediana 1100) niż na rynku chronionym (średnia 1136, odchylenie standardowe 510, a mediana 1000).

5.1.11 Niepełnosprawni pracownicy według stopnia zadowolenia ze swojej sytuacji życiowej

Badani na ogół są zadowoleni ze swojego życia – 74% tak, 19% ani tak, ani nie, 6% nie, a 1% odpowiedział „trudno powiedzieć”. Istnieje wyraźny związek pomiędzy zadowoleniem z życia, a zadowoleniem z pracy. Wśród osób zadowolonych ze swojego życia 80% jest, a tylko 5% nie jest zadowolone ze swojej pracy. Wśród niezadowolonych z życia odsetki te wynoszą odpowiednio 45% i 34%.

Niepełnosprawni pracownicy deklarują także zadowolenie z życia rodzinnego: 84% tak, 10% ani tak, ani nie, 4% nie, a 2% odpowiedziało „trudno powiedzieć”. Ocena życia rodzinnego ma związek z oceną pracy. Wśród badanych, którzy zadowoleni są z życia rodzinnego, z pracy zadowolone jest 77%, a niezadowolone 7%. Wśród tych, którzy z życia rodzinnego zadowoleni nie są, odsetki te wynoszą odpowiednio 50% i 21%.

³⁰ Mediana to w statystyce wartość środkowa dzieląca zbiorowość na dwie równe części. W jednej z tych części znajdują się jednostki o wartościach wyższych od mediany, w drugiej zaś o wartościach od niej niższych.

³¹ Dane PFRON dot. średnich kosztów płacy osób niepełnosprawnych na podstawie miesięcznych informacji o wynagrodzeniu, zatrudnieniu i stopnia niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych za okresy sprawozdawcze 01/2010 – 06/2010 (dane wg stanu na dzień 05.07.2010 r.).

³² Pracodawca, który w złożonych dokumentach na pracowników niepełnosprawnych wykazał część etatu pracownika w pozycjach od 21 do 26 (pracownik zatrudniony u pracodawcy prowadzącego Zakład Pracy Chronionej) oraz część etatu w pozycjach od 27 do 32 (pracownik zatrudniony u pracodawcy nieprowadzącego Zakładu Pracy Chronionej).

55% pracujących niepełnosprawnych ocenia swój stan zdrowia, jako zadowalający. Według 20% ich stan zdrowia jest dobry, a 1% określa go jako bardzo dobry. Na zły stan zdrowia skarży się co czwarty respondent (24%), a na bardzo zły mniej niż co setny.

Zdecydowana większość badanych (82%) nabyła swoją niepełnosprawność, a 18% jest niepełnosprawne od urodzenia. 30% respondentów nabyła niepełnosprawność mniej niż 10 lat temu, 28% od 10 do 15 lat, a 24% powyżej 15 lat temu.

5.2 Ogólny poziom zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych

5.2.1 Ogólny poziom zadowolenia z pracy

Na wstępie zapytano respondentów o poziom ich ogólnego zadowolenia z obecnie wykonywanej pracy. Ponad połowa (54%) niepełnosprawnych pracowników zadeklarowała, że są zadowoleni z obecnie wykonywanej pracy. 41% ankietowanych jest wobec swojej pracy obojętne – nie są zadowoleni, ale nie są też niezadowoleni. Warto podkreślić, że co dwudziesty (5%) niepełnosprawny pracownik odczuwa znaczące niezadowolenie z obecnie wykonywanej pracy.³³

Tabela 24 Poziom ogólnego zadowolenia z pracy

Na ile jest Pan(i) ogólnie zadowolony(a) z obecnie wykonywanej pracy?						
		zadowolony(a)	ani zadowolony(a), ani niezadowolony(a)	niezadowolony(a)	średnia ocena na skali od 1 do 10	Indeks TRI*M
OGÓŁEM		54%	41%	5%	7,41	60
RYNEK PRACY						
	OTWARTY	59%	35%	6%	7,52	61
	CHRONIONY	53%	42%	5%	7,38	59
STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI						
	LEKKI	52%	44%	4%	7,34	58
	UMIARKOWANY	56%	37%	7%	7,44	61
	ZNACZNY	67%	29%	4%	8,00	70

Poziom zadowolenia z pracy wśród osób niepełnosprawnych uzależniony jest od rodzaju niepełnosprawności. Najwięcej zadowolonych jest wśród osób z zaburzeniami psychicznymi (73%) oraz z epilepsją (69%). Jednocześnie wśród pracowników z zaburzeniami psychicznymi

³³ Badani oceniali swoje zadowolenie z pracy na skali od 1 do 10, na której 1 oznacza „bardzo niezadowolony”, a 10 „bardzo zadowolony”. Na potrzeby analizy przyjęto, że oceny od 1 do 3 oznaczają niezadowolenie, oceny od 4 do 7 obojętność, a oceny od 8 do 10 zadowolenie.

najwięcej (7%) jest także niezadowolonych, podobnie jak wśród osób niewidomych i niedowidzących (7%) oraz osób z ograniczoną sprawnością ruchową (7%). Badani ze schorzeniami układu krążenia częściej od pozostałych są obojętni wobec swojej pracy (57%) – ani zadowoleni, ani niezadowoleni.

Zadowolenie z pracy jest różne wśród osób z różnymi stopniami niepełnosprawności – im większy stopień niepełnosprawności, tym większy odsetek osób zadowolonych z pracy. Wśród badanych z lekkim stopniem niepełnosprawności odsetek ten wynosi 52%, z umiarkowanym – 56%, a ze znacznym – 67%.

W badaniu wystąpiły różnice w ogólnym poziomie zadowolenia z pracy pomiędzy pracownikami z otwartego (59% zadowolonych) i chronionego rynku pracy (53% zadowolonych).

Kobiety (60%) częściej od mężczyzn (50%) deklarowały zadowolenie z obecnie wykonywanej pracy. Odsetek niezadowolonych w obu grupach jest podobny i wynosi 5%.

Wiek niepełnosprawnych pracowników okazał się mieć niewielki wpływ na poziom ich zadowolenia z pracy. Warto jedynie wskazać, że najbardziej niezadowoloną grupę stanowią pięćdziesięciolatkowie (7%), a najmniej osób niezadowolonych z pracy jest wśród dwudziestolatków (mniej niż co setny) oraz badanych w wieku 60 i więcej lat (2%).

Zadowoleniu z pracy najbardziej wydaje się sprzyjać średni poziom wykształcenia. Najwięcej osób niezadowolonych z miejsca zatrudnienia jest wśród badanych z wykształceniem podstawowym (9%) i, z drugiej strony, z wyższym (13%). Udział osób zadowolonych wynosi 52% wśród respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 53% wśród badanych z wykształceniem podstawowym oraz wyższym, a 58% wśród osób z wykształceniem średnim.

Ci nieliczni niepełnosprawni, którzy pracują na stanowiskach menadżerskich lub jako specjaliści są z jednej strony częściej od ogółu niezadowoleni ze swojej obecnej pracy (odpowiednio 9% i 10%), a z drugiej, częściej od innych zadowoleni (71% i 66%). Poziom zadowolenia wysoki jest także wśród pracowników umysłowych (66%). Najmniej zadowoleni z pracy wydają się niepełnosprawni zatrudnieni jako robotnicy niewykwalifikowani – 7% z nich jest niezadowolone, a tylko 46% zadowolone.

Zadowoleniu z pracy sprzyja wykonywanie pracy umysłowej. Zadowolonych jest 68% niepełnosprawnych pracowników wykonujących pracę umysłową i 51% wykonujących pracę fizyczną. Więcej satysfakcji daje niepełnosprawnym także wykonywanie pracy o charakterze kierowniczym (62% zadowolonych) niż pracy o charakterze wykonawczym (54%).

Osoby wykonujące pracę samodzielną są z niej ponad dwukrotnie częściej niezadowolone w porównaniu do badanych wykonujących pracę zespołową (7% wobec 3%). Poziom zadowolenia jest w obu grupach identyczny (54%).

Na zadowolenie z wykonywanej pracy wyraźnie wpływa to, czy praca jest jednozmianowa czy wielozmianowa. Zadowolonych jest 59% respondentów wykonujących pracę jednozmianową i tylko 49% wykonujących pracę wielozmianową.

Satysfakcję z wykonywanej pracy znacznie częściej od ogółu odczuwają niepełnosprawni, którzy dobrze oceniają sytuację materialną swojego gospodarstwa domowego (81%). Wśród osób oceniających ją źle aż 18% jest niezadowolone z pracy, a tylko 28% odczuwa zadowolenie. Zależność ta nie wynika wprost z wysokości zarobków respondentów: najbardziej zadowoleni są badani zarabiający pomiędzy 1500 a 1999 zł netto miesięcznie (70%), jednak wśród zarabiających co najmniej 2000 zł zadowolonych jest już tylko 58%. Wśród respondentów z miesięcznymi zarobkami do 999 zł netto 49% wyraża zadowolenie z obecnej pracy, a wśród osób z zarobkami od 1000 do 1499 zł – 51%.

Poziom satysfakcji z pracy uzależniony jest także od subiektywnej oceny stanu zdrowia – im lepszy stan zdrowia, tym większa satysfakcja. Zadowolonych z pracy jest 61% niepełnosprawnych oceniających swój stan zdrowia jako dobry, 55% oceniających go jako zadowalający i 47% oceniających go jako zły.

Podsumowując, osoby niepełnosprawne są w większości zadowolone z obecnie wykonywanej pracy. Zadowoleniu sprzyja wykonywanie pracy umysłowej i kierowniczej, dobry stan zdrowia i bycie kobietą. Satysfakcję z pracy częściej odczuwają osoby z zaburzeniami psychicznymi i epilepsją. Poziom zadowolenia z pracy wyraźnie uzależniony jest za to od sytuacji materialnej respondenta.

5.2.2 Rekomendacja swojego miejsca pracy

W kolejnych podrozdziałach opisane zostaną następujące aspekty zadowolenia z pracy: rekomendacja (czyli polecenie obecnego miejsca pracy innym niepełnosprawnym), ponowna decyzja (czy badany ponownie zdecydowałby się na podjęcie obecnie wykonywanej pracy), ocena zaangażowania współpracowników w pracę, ogólna ocena miejsca pracy oraz znaczenie pracy w życiu.

Zdecydowana większość – 70% – niepełnosprawnych pracowników poleciłaby swoje miejsce pracy innym osobom niepełnosprawnym, jako miejsce zatrudnienia. Jednocześnie co trzeci badany nie jest na tyle zadowolony ze swojego obecnego pracodawcy, żeby z przekonaniem zarekomendować go innym – 4% na pewno by tego nie zrobiło, 11% raczej nie, a dalsze 15% zastanowiłoby się, czy można polecić ich miejsce pracy innym.

Tabela 25 Rekomendacja obecnego miejsca pracy innym niepełnosprawnym

Czy na podstawie własnego doświadczenia polecił(a)by Pan(i) innym niepełnosprawnym Pana(i) miejsce pracy, jako miejsce zatrudnienia?	
zdecydowanie nie	4%
raczej nie	11%
być może	15%
raczej tak	41%
zdecydowanie tak	29%

Zdaniem niepełnosprawnych pracowników nieco bardziej godne polecenia, jako miejsce pracy dla innych niepełnosprawnych są zakłady pracy chronionej niż firmy/ instytucje z otwartego rynku pracy. Swoje miejsce pracy poleciliby 71% pracowników z chronionego i 68% z otwartego rynku pracy (z tym, że wśród pracowników z chronionego rynku pracy więcej jest odpowiedzi zdecydowanych – 30% wobec 26% na otwartym). 15% badanych pracujących na chronionym i 19% pracujących na otwartym rynku pracy nie poleciliby swojego obecnego pracodawcy innym niepełnosprawnym.

Występują pewne różnice w poziomie rekomendacji swojego miejsca pracy pomiędzy osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Najwyższy odsetek tych, którzy poleciliby swoje miejsce pracy, jest wśród osób niesłyszących i niedosłyszących (79%) oraz chorych na epilepsję (80%), najniższy (54%) wśród osób z zaburzeniami psychicznymi. Osób, które nie polecilyby swojego miejsca pracy najwięcej jest wśród niewidomych i niedowidzących oraz badanych z ograniczoną sprawnością ruchową (po 19%).

Biorąc pod uwagę stopień orzeczonej niepełnosprawności, to im jest on większy, tym większy jest także odsetek badanych, którzy poleciliby swoje miejsce pracy – dla niepełnosprawnych w stopniu lekkim wynosi on 68%, umiarkowanym – 71%, a dla osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym – 77%.

Na poziom rekomendacji wpływa również subiektywna ocena stanu zdrowia. Swoje miejsce pracy chętniej poleciliby respondenci, których stan zdrowia jest dobry (78%), niż oceniający go jako zadowalający (70%) lub zły (61%).

Odsetek osób, które polecilyby swoje miejsce pracy, jako miejsce pracy dla innych osób niepełnosprawnych, uzależniony jest od charakteru wykonywanej pracy. Nie polecilyby swojego obecnego miejsca pracy aż jedna czwarta (24%) niepełnosprawnych pracujących na stanowiskach kierowniczych, jednak 74% zrobiłoby to. Do najmniej zadowolonych zaliczają się robotnicy: niewykwalifikowani (24% nie polecilyby swojego pracodawcy, 65% tak) oraz wykwalifikowani (odpowiednio 16% i 67%).

Swoje miejsce pracy chętniej rekomendowaliby niepełnosprawni wykonujący pracę umysłową (76%) niż fizyczną (68%), a także samodzielną (73%) niż zespołową (66%). Na poziom rekomendacji nie ma wpływu fakt, że praca jest kierownicza lub samodzielna oraz, że jest jedno lub wielozmianowa.

Poziom zarobków ma znaczący wpływ na poziom rekomendacji miejsca pracy. Swojego pracodawcę poleciliby innym niepełnosprawnym zdecydowanie chętniej ci badani, którym powodzi się dobrze (87%) niż ci, którym powodzi się średnio (69%) lub źle (51%). Rekomendowałoby swoje miejsce pracy 86% niepełnosprawnych z miesięcznymi zarobkami od 1500 do 1999 zł netto i 76% z zarobkami co najmniej 2000 zł, a jedynie 69% z zarobkami do 999 zł i 65% z zarobkami od 1000 do 1444 zł.

Osoby, które przepracowały u swojego pracodawcy powyżej 2 lat polecałyby go innym chętniej niż te, które przepracowały mniej niż 2 lata (71% wobec 64%).

Ogólnie rzecz biorąc niepełnosprawni pracownicy dość chętnie poleciliby swoje obecne miejsca pracy innym, co świadczy o wysokim poziomie zadowolenia z wykonywanej pracy. Nieco bardziej godne by polecić je innym okazują się zakłady pracy chronionej niż firmy z otwartego rynku pracy. Znaczący wpływ na skłonność do polecenia pracodawcy ma także poziom zarobków.

Swoje miejsca pracy jako najbardziej atrakcyjne postrzegają osoby niesłyszące, chore na epilepsję, wykonujące pracę samodzielną i umysłową. Mniej zadowolone ze swoich pracodawców są osoby niewidome i z ograniczoną sprawnością ruchową, a także pracujące na stanowiskach robotniczych.

5.2.3 Poziom skłonności do ponownego wyboru obecnego miejsca pracy

Kolejnym wskaźnikiem zadowolenia z pracy jest gotowość do ponownego ubiegania się o to samo miejsce pracy. 15% niepełnosprawnych pracowników nie ubiegaliby się ponownie o swoją obecną pracę, jednak zdecydowana większość – 74% – tak, w tym co trzeci (33%) zdecydowanie tak. 11% badanych nie wie, czy gdyby mieli dzisiaj zdecydować, ubiegaliby się ponownie o swoją obecną pracę.

Tabela 26 Poziom skłonności do ponownego wyboru obecnego miejsca pracy

Gdyby miał(a) Pan(i) dzisiaj zdecydować, czy ubiegał(a)by się Pan(i) ponownie o swoją obecną pracę?	
zdecydowanie nie	6%
raczej nie	9%
być może	11%
raczej tak	41%
zdecydowanie tak	33%

Osoby pracujące na otwartym rynku pracy częściej niż zatrudnieni na rynku chronionym ubiegaliby się ponownie o swoją obecną pracę (77% wobec 73%). Gotowość do ponownego ubiegania się o obecnie wykonywaną pracę różni się też w zależności od orzeczonego stopnia niepełnosprawności – im większy stopień, tym większy poziom gotowości. Wśród niepełnosprawnych w stopniu lekkim ponownie o swoją pracę ubiegałoby się 72% osób, w stopniu umiarkowanym – 76%, a w stopniu znacznym – 82% osób.

Widoczne są różnice w deklaracjach dotyczących ponownego podjęcia obecnej pracy w zależności od rodzaju niepełnosprawności. Nie zdecydowałoby się ponownie na obecnie wykonywaną pracę 18% osób z zaburzeniami psychicznymi, 17% osób z ograniczoną sprawnością ruchową oraz 15% niewidomych i niedowidzących, a jednocześnie tylko 2% niesłyszących i niedosłyszących oraz mniej niż co setny badany z epilepsją.

Badani oceniający swój stan zdrowia jako zły prawie w jednej czwartej (23%) nie zdecydowałiby się ponownie na podjęcie pracy, którą wykonują obecnie. Zrobiłoby to 63% z nich w porównaniu do 75% wśród oceniających swój stan zdrowia jako dobry i 79% wśród oceniających go jako zadowolający.

Najczęściej deklarują, że podjęliby swoją dotychczasową pracę ponownie, respondenci z wykształceniem podstawowym (80%). Najbardziej rozczarowani swoim aktualnym miejscem pracy są badani z wyższym wykształceniem – 28% nie zdecydowałoby się na nie ponownie, a tylko 64% tak.

Zajmowane stanowisko nie ma istotnego wpływu na intencje ponownego podjęcia danej pracy. Jedynie brygadziści i technicy nadzoru pracowników wyróżniają się wysokim odsetkiem (87%) chętnych do ponownego podjęcia obecnej pracy. Z drugiej strony więcej niż co czwarty (27%) specjalista nie podjąłby ponownie obecnej pracy.

Podobnie jak w przypadku rekomendacji swojego miejsca pracy, również w przypadku intencji ponownego podjęcia obecnej pracy znaczący wpływ na nią ma sytuacja materialna respondenta. Swoją obecną pracę ponownie podjęłoby 89% badanych, którym powodzi się dobrze, 75% tych, którym powodzi się średnio i tylko 54% tych, którym powodzi się źle.

Aż trzy czwarte niepełnosprawnych pracowników byłoby gotowe ponownie ubiegać się o obecnie wykonywaną pracę. Jeśli chodzi o charakterystykę samej pracy, to wpływ na intencję ponownego jej podjęcia ma przede wszystkim poziom zarobków. Niesłyszący i chorzy na epilepsję są bardziej zadowoleni ze swoich miejsc pracy w porównaniu do osób z zaburzeniami psychicznymi, niepełnosprawnych ruchowo i niewidomych.

5.2.4 Ocena zaangażowania współpracowników

Respondenci pytani byli o ocenę zaangażowania w pracę osób, z którymi pracują. Pytanie to miało pośrednio pozwolić na ocenę ich własnego zaangażowania, a także stwierdzenie czy środowisko pracy jest motywujące.

Zaangażowanie współpracowników jest przez większość osób niepełnosprawnych oceniane wysoko (60%). Dalsze 21% badanych ocenia je bardzo wysoko, a 6% niezwykle wysoko. Tylko 12% niepełnosprawnych pracowników uważa, że ich współpracownicy są mało zaangażowani w pracę, a tylko co setny (1%) sądzi, że poziom zaangażowania kolegów z pracy jest bardzo niski.

Tabela 27 Ocena zaangażowania w pracę współpracowników

Jak ocenił(a)by Pan(i) zaangażowanie w pracę osób, z którymi pracuje Pan(i) na co dzień?	
bardzo nisko	1%
nisko	12%
wysoko	60%
bardzo wysoko	21%
niezwykle wysoko	6%

Zaangażowanie współpracowników jest oceniane lepiej przez niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy (31% ocen bardzo i niezwykle wysokich) niż przez osoby pracujące w zakładach pracy chronionej (26%).

Zaangażowanie współpracowników jest tym częściej oceniane pozytywnie, im większy stopień niepełnosprawności orzeczono u badanych. Wśród niepełnosprawnych w stopniu lekkim zaangażowanie bardzo i niezwykle wysoko ocenia 25% respondentów, wśród niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym – 29%, a w stopniu znacznym – 32%.

Najwięcej osób bardzo lub niezwykle wysoko oceniających zaangażowanie kolegów, z którymi pracują na co dzień, jest wśród respondentów z zaburzeniami psychicznymi (46%) oraz epilepsją (54%).

Zaangażowanie współpracowników częściej od ogółu respondentów oceniają wysoko specjaliści (47% odpowiedzi „bardzo” i „niezwykle wysoko”) i kadra zarządzająca (41%), jednocześnie wśród specjalistów najwyższy jest także odsetek oceniających je nisko (20%). Istnieje związek pomiędzy charakterem pracy a oceną zaangażowania osób, z którymi się pracuje. Wysoko i niezwykle wysoko ocenia je 24% badanych wykonujących pracę fizyczną oraz 39% wykonujących pracę umysłową; 38% wykonujących pracę kierowniczą i 26% wykonujących pracę wykonawczą; 33% wykonujących pracę jednozmianową i 19% wykonujących pracę wielozmianową.

Zarobki mają duży wpływ na postrzeganie zaangażowania współpracowników. Za wysokie i bardzo wysokie uważa je 45% badanych, którym powodzi się dobrze, 45% zarabiających od 1500 do 1999 zł netto miesięcznie i 44% zarabiających co najmniej 2000 zł. Dla porównania podobnego zdania jest 25% respondentów, którym powodzi się średnio, 17%, którym powodzi się źle, 21%, którzy zarabiają poniżej 1000 zł oraz 23% zarabiających od 1000 do 1499 zł.

Ogólnie niepełnosprawni pracownicy wysoko oceniają zaangażowanie kolegów z pracy, co z pewnością wpływa na nich motywująco. Praca, w której poziom motywacji oceniany jest najwyżej to praca umysłowa, kierownicza i jednozmiannowa, a także taka, która wiąże się z wyższymi od średniej zarobkami.

5.2.5 Ocena miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla niepełnosprawnych

Kolejnym badanym aspektem zadowolenia z pracy jest ogólna ocena miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych. Respondenci najczęściej (60%) dobrze oceniają swoje miejsce pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych. 23% badanych ocenia je bardzo dobrze, a 6% doskonale. Co dziesiąty (10%) respondent ocenia swoje obecne miejsce pracy źle w porównaniu z innymi miejscami pracy dla niepełnosprawnych, a co setny (1%) bardzo źle.

Tabela 28 Ocena miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych

Jak ogólnie ocenił(a)by Pan(i) Pana(i) miejsce pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych?	
bardzo źle	1%
źle	10%
dobrze	60%
bardzo dobrze	23%
doskonale	6%

Niepełnosprawni pracujący na otwartym rynku pracy oceniają swoich pracodawców lepiej od pracujących na chronionym rynku pracy (33% wobec 28% bardzo dobrze lub doskonale, 55% wobec 61% dobrze, a po 12% wobec 11% źle lub bardzo źle).

Miejsca pracy oceniane są bardzo dobrze i doskonale tym częściej im większy stopień niepełnosprawności orzeczone u badanych (wśród niepełnosprawnych w stopniu lekkim 28% osób ocenia je bardzo dobrze i doskonale, w stopniu umiarkowanym – 30%, a w stopniu znacznym – 37%).

Najwięcej osób bardzo dobrze lub doskonale oceniających swoje miejsce pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla niepełnosprawnych jest wśród badanych z wykształceniem wyższym (50%) oraz zajmujących stanowiska kierownicze (51%) lub specjalistyczne (54%). Źle lub bardzo

źle swoje miejsce pracy oceniają przede wszystkim osoby z wykształceniem podstawowym (18%) i robotnicy niewykwalifikowani (21%), a także specjaliści (18%).

Charakter wykonywanej pracy ma wpływ na to, czy miejsce pracy jest oceniane dobrze w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych. Wśród wykonujących pracę umysłową 6% ocenia swoje miejsce pracy źle, a 42% bardzo dobrze lub doskonale, wśród wykonujących pracę fizyczną jest to odpowiednio 12% i 26%. Bardzo dobrze lub doskonale swoje miejsce pracy ocenia 40% osób wykonujących pracę kierowniczą i 28% wykonujących pracę wykonawczą (odpowiednio 3% i 12% ocenia je źle). Lepiej oceniają swoje miejsce pracy osoby wykonujące pracę jednozmianową (33% bardzo dobrze lub doskonale, 12% źle) niż wielozmianową (odpowiednio 23% i 9%).

Ocena miejsca pracy związana jest również z oceną sytuacji materialnej. Osoby, którym powodzi się dobrze oceniają swoje miejsce pracy lepiej (50% bardzo dobrze lub doskonale, 3% źle), niż osoby, którym powodzi się źle (odpowiednio 19% i 33%).

Respondenci na ogół dobrze oceniają swoje miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych. Lepiej swoje miejsca pracy oceniają badani wykonujący pracę kierowniczą, umysłową, jednozmianową, zadowoleni ze swojej sytuacji materialnej. Gorsza ocena miejsca pracy wiąże się z wykształceniem podstawowym, pracą na stanowisku robotnika niewykwalifikowanego, fizyczną, wykonawczą i wielozmianową.

5.2.6 Ocena znaczenia pracy w życiu

Na koniec zbadane zostało ogólne nastawienie osób niepełnosprawnych do pracy. Większość badanych (52%) nie wyobraża sobie życia bez pracy. Dla dalszych 38% jest ona ważna, a dla 8% raczej ważna. Tylko co setny (1%) respondent przyznał, że praca raczej nie jest dla niego ważna, a tyle samo (1%) stwierdziło, że gdyby mogli nie pracowaliby.

Tabela 29 Ocena znaczenia pracy w życiu

Jak ocenia Pan(i) znaczenie pracy w swoim życiu?	
jest bardzo ważna, nie wyobrażam sobie życia bez pracy	52%
jest ważna	38%
raczej jest ważna	8%
raczej nie jest ważna	1%
W ogóle nie jest ważna, gdybym mógł(a) to bym nie pracował(a)	1%

We wszystkich grupach respondentów niemal wszyscy odpowiadają, że nie wyobrażają sobie życia bez pracy lub, że jest ona dla nich ważna. Największy odsetek respondentów, którzy nie wyobrażają sobie życia bez pracy, jest wśród osób z zaburzeniami psychicznymi (64%), w wieku 30-39 lat (63%), kadry zarządzającej (72%), specjalistów (73%), osób wykonujących pracę umysłową (60%), kierowniczą (65%), którym powodzi się dobrze (62%).

Nie występują istotne różnice między znaczeniem pracy w życiu niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy (51% osób nie wyobraża sobie życia bez pracy), a chronionym (53%).

Wraz z większym stopniem niepełnosprawności (od 49% dla stopnia lekkiego, przez 57% - dla umiarkowanego, do 62% - dla stopnia znacznego) zwiększa się także odsetek osób, które nie wyobrażają sobie życia bez pracy.

5.2.7 Indeks TRI*M – syntetyczny wskaźnik zadowolenia z pracy

Indeks TRI*M, w syntetyczny sposób obrazujący poziom zadowolenia z pracy, dla ogółu respondentów znalazł się na poziomie 60 punktów.

Wartość indeksu, a tym samym poziom zadowolenia z pracy, uzależniona jest od stopnia niepełnosprawności – im jest ona większa, tym wyższy jest indeks TRI*M. Dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności przyjmuje on wartość 58, dla badanych z umiarkowaną niepełnosprawnością – 61, natomiast dla pracowników ze znaczną niepełnosprawnością jest znacznie wyższy – 70 punktów.

Rodzaj niepełnosprawności w mniejszym stopniu warunkuje zadowolenie z pracy. Indeks TRI*M wynosi 54 punkty dla osób z chorobami układu krążenia, 57 dla niewidomych i niedowidzących, 59 dla niesłyszących i niedosłyszących oraz z ograniczoną sprawnością ruchową, 64 dla osób z zaburzeniami psychicznymi, 75 dla chorych z epilepsją. Osoby z pozostałego rodzaju niepełnosprawnościami są ponadprzeciętnie zadowolone ze swojej pracy – indeks TRI*M 68 punktów.

Różnica w ogólnym poziomie satysfakcji z pracy pomiędzy otwartym, a chronionym rynkiem pracy jest nieznaczna. Indeks TRI*M przyjmuje wartość 61 punktów dla otwartego i 59 dla chronionego rynku pracy.

Płeć pracowników nie ma wpływu na poziom satysfakcji z pracy wyrażony indeksem TRI*M. Zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn wynosi on 60 punktów.

Poziom zadowolenia z pracy najwyższy jest wśród trzydziestolatków (67 punktów) oraz osób w wieku 60 i więcej lat (68 punktów). Indeks TRI*M najniższy jest dla pięćdziesięciolatków (55 punktów), a w przypadku dwudziestolatków (59 punktów) i czterdziestolatków (60 punktów) jest zbliżony do średniej dla ogółu niepełnosprawnych pracowników.

Wykształcenie ma niewielki związek z poziomem zadowolenia z pracy. Wartości indeksu TRI*M dla wszystkich poziomów wykształcenia zbliżone są do średniej. Dla badanych z wykształceniem podstawowym indeks wynosi 60, dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym 58, ze średnim i pomaturalnym 62, a z wyższym 59.

Większa jest zależność pomiędzy zadowoleniem z pracy a zajmowanym stanowiskiem. Najbardziej zadowoleni są niepełnosprawni pracujący na stanowiskach menadżerskich (indeks TRI*M – 75), jako specjaliści (71), brygadziści/ technicy nadzoru (71) oraz pracownicy umysłowi (70). Najmniej zadowoleni z wykonywanej pracy są robotnicy niewykwalifikowani (54) i wykwalifikowani (57), a w dalszej kolejności pracownicy handlu i usług (61).

Na poziom satysfakcji z pracy wpływ ma także branża, w której zatrudniona jest osoba niepełnosprawna. Najbardziej zadowolone są osoby pracujące w sektorze obejmującym instytucje publiczne, sferę budżetową i organizacje pozarządowe. Indeks TRI*M wynosi dla nich 69 punktów. Poziom zadowolenia pracowników przemysłu (62) i usług (60) zbliżony jest do średniej, natomiast najmniej zadowoleni są pracownicy handlu – indeks TRI*M wynosi w ich przypadku 51.

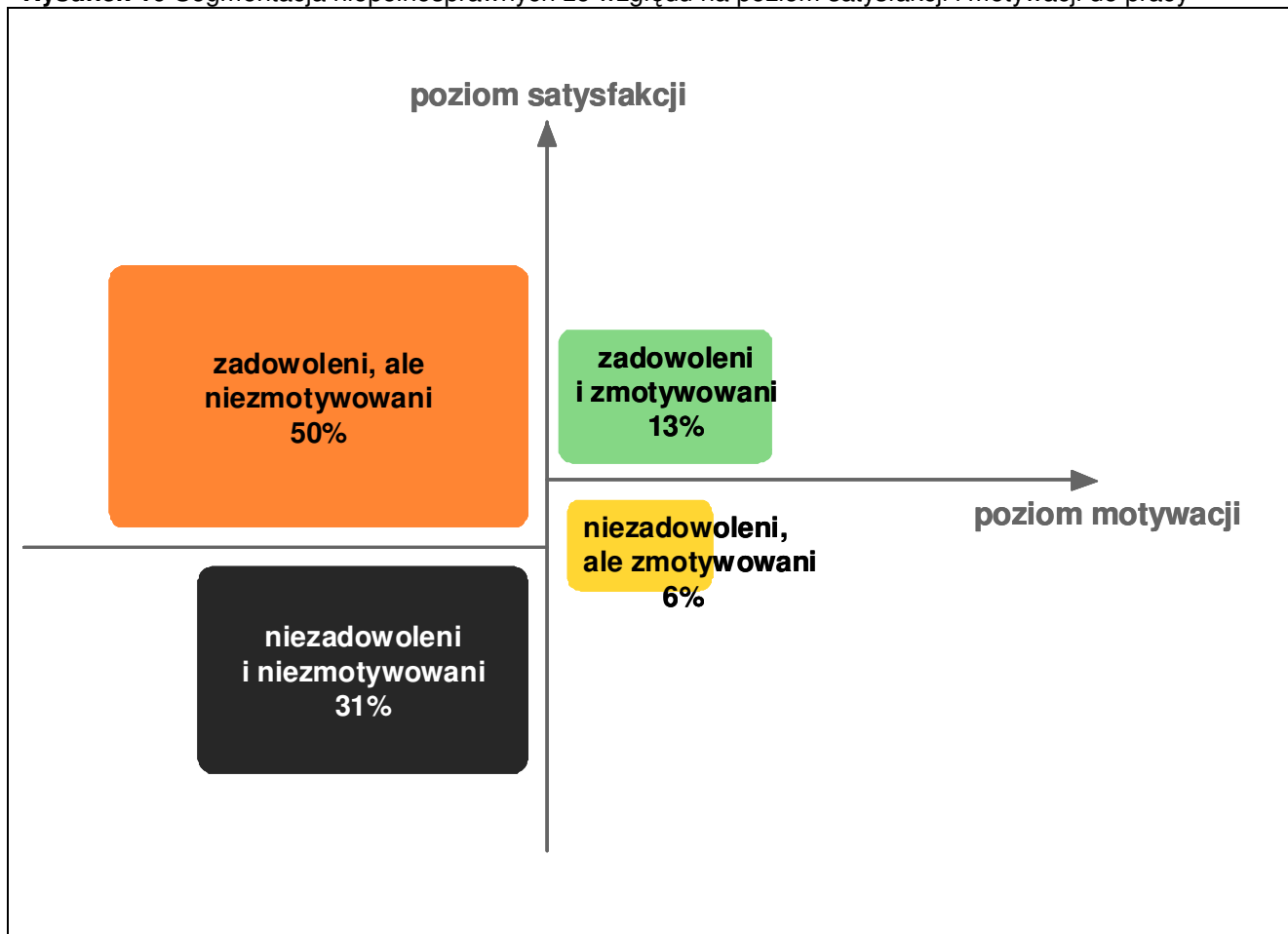
Powyższe wnioski co do wpływu branży potwierdza związek pomiędzy wielkością pracodawcy a zadowoleniem z pracy. Najbardziej zadowoleni są badani pracujący u pracodawców nie będących przedsiębiorcami – indeks TRI*M 74 punkty. Satysfakcja z pracy mierzona indeksem TRI*M rośnie wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa: od 57 dla mikroprzedsiębiorstw, przez 62 dla małych przedsiębiorstw do 67 dla przedsiębiorstw średnich. W największych firmach wskaźnik ten ponownie zmniejsza się do 50 punktów.

Podsumowując zadowolenie z pracy najwyższe jest wśród niepełnosprawnych w stopniu znacznym, osób z zaburzeniami psychicznymi lub epilepsją, pracujących na stanowiskach kierowniczych i umysłowych, poza sektorem przedsiębiorstw. Najmniej zadowoleni są badani z lekkim stopniem niepełnosprawności, chorobami układu krążenia, pracujący na stanowiskach robotniczych, a także w handlu i usługach.

5.2.8 Segmentacja niepełnosprawnych pracowników ze względu na satysfakcję i motywację do pracy

Pracowników niepełnosprawnych można podzielić na grupy w zależności od tego, czy są zadowoleni ze swojego miejsca pracy (wymiar satysfakcji) i czy są zmotywowani do pracy (wymiar motywujące środowisko pracy).

Rysunek 10 Segmentacja niepełnosprawnych ze względu na poziom satysfakcji i motywacji do pracy



Najliczniejszą grupę niepełnosprawnych pracowników stanowią osoby, które co prawda są zadowolone ze swojego miejsca pracy, ale ich obecne środowisko pracy nie wpływa na nich w sposób motywujący. Do grupy zadowolonych, ale niezmotywowanych należy 50% badanych.

Znacznie mniejszy jest odsetek osób (13%), które nie tylko cieszą się z tego, że pracują i są zadowolone z warunków, ale także czują się zmotywowane przez swoje miejsce pracy.

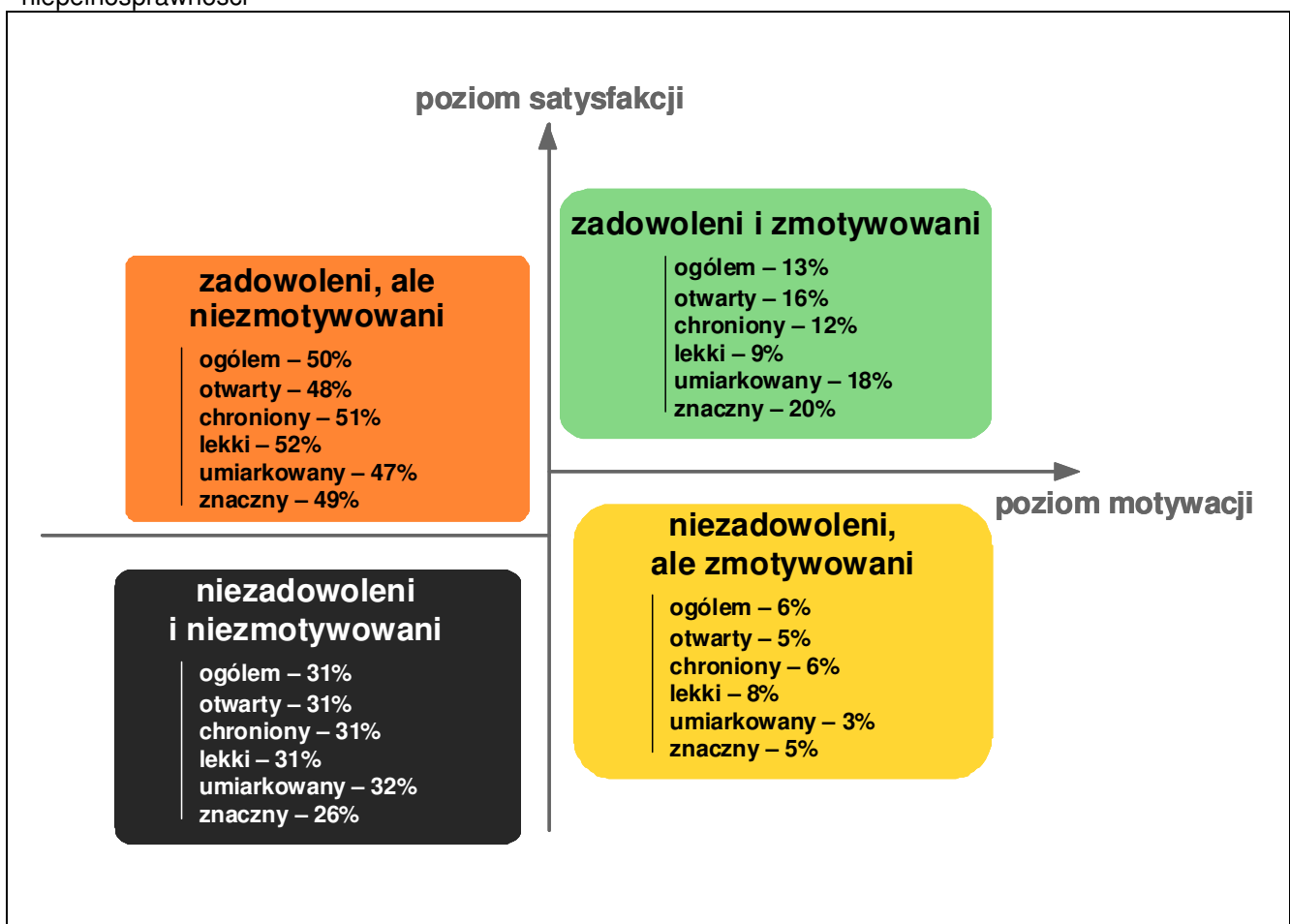
Co trzeci (31%) badany nie tylko nie jest zadowolony z obecnie wykonywanej pracy, ale także w ogóle nie jest zmotywowany, żeby pracować, pozostałe 6% niepełnosprawnych pracowników to osoby, które nie są zadowolone ze swojej pracy, ale są zmotywowane do tego, żeby pracować.

Ogólnie warto zauważyć, że wśród niepełnosprawnych pracowników zdecydowanie przeważają osoby, które nie są zmotywowane (81% wobec 19%) do pracy. Wyraźna jest także przewaga osób zadowolonych z warunków w obecnym miejscu pracy w stosunku do osób niezadowolonych (63% wobec 37%).

Segmentacja pracowników, a rodzaj rynku pracy i stopień niepełnosprawności

Nie występują znaczące różnice w przypisaniu respondentów do poszczególnych segmentów w zależności od tego, na jakim rynku pracy – otwartym czy chronionym – są zatrudnieni.

Rysunek 11 Segmentacja pracowników niepełnosprawnych, a rodzaj rynku pracy i stopień niepełnosprawności



Wśród niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy najliczniejszą grupę (48%) stanowią osoby zadowolone z obecnego miejsca pracy, ale niezmotywowane. 16% to osoby zarówno zadowolone, jak i zmotywowane. Co trzeci badany z tej grupy (31%) jest jednocześnie niezmotywowany i niezadowolony, a 5% jest niezadowolone, ale niezmotywowane.

51% badanych zatrudnionych na chronionym rynku pracy jest zadowolona z wykonywanej pracy, ale niezmotywowana. Zmotywowanych i zadowolonych jest w tej grupie 12%. 31% to osoby jednocześnie niezadowolone i niezmotywowane, zaś 6% niezadowolone, ale zmotywowane.

Sposób podziału niepełnosprawnych pracowników na cztery segmenty uzależniony jest od stopnia niepełnosprawności. Ogólnie wraz ze wzrostem stopnia niepełnosprawności rośnie odsetek pracowników jednocześnie zadowolonych i zmotywowanych.

Wśród niepełnosprawnych pracowników z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności ponad połowa to osoby zadowolone, ale niezmotywowane (52%). Co trzeci (31%) należy do grupy osób zarówno niezadowolonych z wykonywanej pracy, jak i niezmotywowanej do pracy. Tylko 9% badanych niepełnosprawnych w stopniu lekkim to osoby zadowolone i zmotywowane. 8% jest co prawda zmotywowane do pracy, ale nie są zadowolone ze swojego obecnego miejsca pracy.

Wśród badanych z orzeczoną umiarkowaną niepełnosprawnością również największą grupę stanowią osoby zadowolone, ale niezmotywowane (47%), a co trzeci (32%) jest niezadowolony i niezmotywowany. W tej grupie jednak prawie co piąty respondent (18%) to osoba, która zarówno jest zadowolona ze swojego miejsca pracy, jak i zmotywowana do pracy. W tym przypadku tylko 3% to pracownicy niezadowoleni z warunków, ale zmotywowani do pracy.

W grupie badanych ze znacznym stopniem niepełnosprawności najwyższy jest odsetek osób jednocześnie zadowolonych i zmotywowanych – 20%. Połowa (49%) niepełnosprawnych w stopniu znacznym pracowników jest co prawda zadowolona z warunków pracy, ale nie jest szczególnie zmotywowana do jej wykonywania. Co czwarty (26%) respondent w tej grupie jest zarówno niezadowolony, jak i niezmotywowany, a 5% jest niezadowolona z warunków pracy, ale zmotywowana.

5.2.9 Porównanie poziomu zadowolenia z pracy pomiędzy osobami niepełnosprawnymi a pełnosprawnymi

W październiku 2009 roku Centrum Badania Opinii Społecznej³⁴ zbadało zadowolenie z pracy ogółu Polaków. Dla celów porównawczych w badaniu niepełnosprawnych powtórzone zostało pytanie o ogólne zadowolenie z pracy zastosowane przez CBOS.

Tabela 30 Poziom zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych

Czy ogólnie rzecz biorąc jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej pracy, czy też nie?		
	ogół Polaków (X.2009)	niepełnosprawni pracownicy (V.2010)
tak	78%	69%
ani tak, ani nie	11%	22%
nie	11%	8%
trudno powiedzieć	0%	1%

³⁴ Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” przeprowadzone przez Centrum Badania Opinii Społecznej w dniach 1-6 października 2009 roku na liczącej 1096 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych Polaków (w tym 505 osób pracujących).

Wśród niepełnosprawnych pracowników nieco niższy jest odsetek osób zadowolonych z pracy (69%) niż wśród ogółu pracujących Polaków (78%). Jednocześnie wśród niepełnosprawnych mniejszy jest także odsetek osób niezadowolonych ze swojej pracy (8% wobec 11%).

Tabela 31 Opinie na temat pracy wśród pracowników niepełnosprawnych i ogółu Polaków

Proszę ocenić pod różnymi względami swoją obecną pracę. Czy Pana(i) obecna praca...?		
	ogół Polaków (X.2009)*	niepełnosprawni pracownicy (V.2010)**
daje poczucie, że wykonywane przez Pana(ią) zadania są ważne i mają sens	76%	70%
jest interesująca	72%	54%
jest zgodna z Pana(i) wykształceniem	56%	45%
przynosi dobre zarobki	40%	26%

* Odsetek odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”.

** Odsetek odpowiedzi 10, 9 i 8 na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie”, a 10 „zdecydowanie tak”.

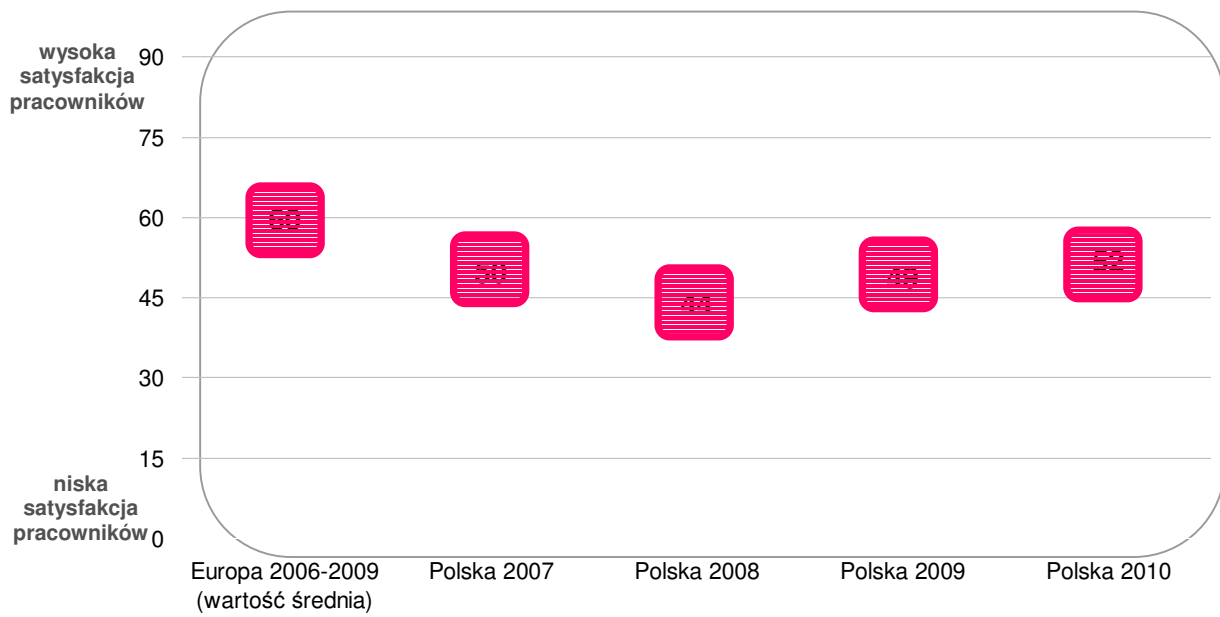
Porównanie indeksu TRI*M dla osób niepełnosprawnych oraz Polaków ogółem

Osoby niepełnosprawne charakteryzują się wyższym poziomem zadowolenia z pracy niż ogół Polaków. Indeks TRI*M dla osób z orzeczeniami o niepełnosprawności jest o 8 punktów wyższy od indeksu dla ogółu mieszkańców Polski.

Według Indeksu Satysfakcji Pracowników, opracowanego zgodnie z metodologią TRI*M³⁵, ogólna satysfakcja Polaków z pracy kształtuje się na poziomie 52 punktów i jest niższa od średniej europejskiej, wynoszącej 60 punktów. Oznacza to, że polscy pracownicy są umiarkowanie zadowoleni z wykonywanej pracy, a poziom ich satysfakcji zawodowej, po okresie dwuletniego spadku, jest obecnie nieco wyższy niż w 2007 r. Aspektem różnicującym pracowników jest typ wykonywanej pracy. Najmniej usatysfakcjonowanymi są pracownicy produkcji (indeks TRI*M na poziomie 36 punktów), natomiast najbardziej zadowolone są osoby zatrudnione w branży usługowej (indeks TRI*M na poziomie 59 punktów).

Rysunek 12 Indeks Satysfakcji Pracowników TRI*M w Polsce w latach 2007-2010 oraz średnia dla Europy (średnia dla Europy na podstawie badań przeprowadzonych wśród 1 200 000 pracowników w latach 2006-2009)

³⁵ Dane pochodzą z badania kondycji polskich pracowników prowadzonego cyklicznie przez TNS OBOP. Jest to badanie face-to-face typu omnibusowego, przeprowadzonego na reprezentatywnej grupie Polaków, będących pracownikami najemnymi, pracującymi na umowę o pracę lub na kontrakcie, w wieku powyżej 15. roku życia. Badanie zrealizowano w lutym w latach 2007 – 2010. Na otrzymanych danych zostały przeprowadzone analizy, zgodnie z metodologią TRI*M.



5.3 Wpływ poszczególnych aspektów na zadowolenie z pracy i motywację pracowników niepełnosprawnych

W dalszej części kwestionariusza zadowolenie z pracy osób niepełnosprawnych zostało zbadane szczegółowo w dziewięciu wymiarach. Wyróżnione wymiary to: relacje z bezpośrednim przełożonym, relacje z kolegami z pracy, wizerunek firmy/ instytucji, wynagrodzenie, warunki pracy, jakość pracy, możliwości awansu i rozwoju zawodowego, uznanie i samodzielność oraz pewność zatrudnienia.

W badaniu przyjęto, że poszczególne aspekty wyżej wymienionych wymiarów mogą mieć dla niepełnosprawnych pracowników różne znaczenie – jedne postrzegane jako mniej, a drugie jako bardziej ważne. Z drugiej strony różna może być także ocena każdego z aspektów w obecnym miejscu pracy. W związku z tym w przypadku każdego z badanych aspektów respondenci najpierw oceniali jego znaczenie, a następnie oceniali stopień swojego zadowolenia z danego aspektu.

Powyższe podejście umożliwiło wyróżnienie spośród badanych aspektów czynników motywujących, które są nie tylko ważne dla niepełnosprawnych pracowników, ale także wpływają na ich zadowolenie z pracy oraz czynników higienicznych, które są ważne, ale nie mają wpływu na zadowolenie z pracy. Ponadto wyróżniono czynniki nazwane potencjalnymi oszczędnościami, gdyż nie tylko nie są dla badanych ważne, ale także nie mają wpływu na zadowolenie z pracy oraz ukryte możliwości – czynniki co prawda postrzegane jako mało ważne, ale mogące mieć w przyszłości wpływ na poziom satysfakcji z pracy.

W dalszej części raportu szczegółowo przedstawiony zostanie wpływ poszczególnych wymiarów na zadowolenie osób niepełnosprawnych z obecnie wykonywanej pracy.

5.3.1 Relacje z bezpośrednim przełożonym

W ramach relacji z bezpośrednim przełożonym wyróżniono następujące aspekty:

- ❑ zrozumienie przez bezpośredniego przełożonego ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności;
- ❑ udzielanie pracownikom potrzebnego wsparcia;
- ❑ traktowanie w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych;
- ❑ jasne określanie wymagań przez bezpośredniego przełożonego;
- ❑ umożliwianie pracownikom swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów oraz dyskusowania spraw służbowych;
- ❑ bieżące informowanie pracowników o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla ich pracy;
- ❑ regularnie informowanie pracowników o ocenie ich pracy.

Każdemu z nich została przez respondentów przypisana ważność oraz ocena w obecnym miejscu pracy na 10-stopniowej skali. Poniżej przedstawione zostały w pierwszej kolejności wyniki

dotyczące ważności poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym, następnie ich oceny, a na koniec analiza z zastosowaniem metodologii TRI*M ilustrująca wpływ poszczególnych czynników na zadowolenie z pracy.

Ważność poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym

Niepełnosprawni pracownicy w największym stopniu oczekują od swoich bezpośrednich przełożonych zrozumienia dla swojej niepełnosprawności i wsparcia. Aż 91% badanych jest zdania, że ważne jest, żeby bezpośredni przełożony rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności. 87% uważa, że przełożony powinien udzielać wsparcia, kiedy pracownik tego potrzebuje, a 86%, że ważne jest, żeby tak samo traktował pracowników pełnosprawnych, jak niepełnosprawnych.

Tabela 32 Ważność poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby bezpośredni przełożony ...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	0%	9%	91%	9,24
udzielał Panu(i) wsparcia, kiedy Pan(i) tego potrzebuje	1%	12%	87%	9,02
traktował w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	2%	12%	86%	9,01
jasno określa swoje wymagania	0%	13%	87%	8,98
umożliwił Panu(i) swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych	2%	13%	85%	8,92
na bieżąco informował Pana(i) o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla Pana(i) pracy	1%	16%	83%	8,86
regularnie informował Pana(i) o tym, jak ocenia Pana(i) pracę	2%	20%	78%	8,57

Na dalszych miejscach w rankingu oczekiwań wobec bezpośredniego przełożonego znalazły się: jasne określanie wymagań (87%), umożliwianie swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów oraz dyskusowania spraw służbowych (85%), bieżące informowanie o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla pracy (83%).

Najmniej ważne dla niepełnosprawnych pracowników jest, żeby szef regularnie informował ich o tym, jak ocenia ich pracę, jednak również ten aspekt jest istotny dla ponad trzech czwartych (78%) badanych.

Relacje z bezpośrednim przełożonym są bardzo ważne dla wszystkich niepełnosprawnych pracowników, niezależnie od rodzaju niepełnosprawności. Nieznacznie wyróżniają się na tle innych osoby z chorobami psychicznymi, dla których jeszcze ważniejsze niż dla ogółu jest, żeby

przełożony jasno określał swoje wymagania (93% odpowiedzi „ważne”), udzielał im wsparcia, kiedy tego potrzebują (92%) oraz rozumiał ograniczenia wynikające z niepełnosprawności (95%). Mniej ważne niż dla ogółu jest dla nich natomiast: informowanie o ocenie ich pracy (69%), informowanie o tym, co dzieje się w miejscu pracy (63%), możliwość swobodnego wyrażania opinii (78%).

Relacje z bezpośrednim przełożonym są bardzo ważne dla wszystkich niepełnosprawnych pracowników, niezależnie od ich płci, wieku, zajmowanego stanowiska czy stażu pracy.

Ocena przełożonego

Bezpośredni przełożeni osób niepełnosprawnych na ogół są przez nich dobrze oceniani. Najlepiej ocenianymi aspektami relacji z bezpośrednim przełożonym są: jasne określanie przez niego wymagań oraz traktowanie w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych. W obu przypadkach trzy czwarte (75%) badanych dobrze ocenia swojego bezpośredniego szefa.

Tabela 33 Ocena poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym

Jak ocenia Pan(i) swojego bezpośredniego przełożonego?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
jasno określa swoje wymagania	3%	22%	75%	8,42
traktuje w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	3%	22%	75%	8,37
rozumie ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	5%	23%	72%	8,25
umożliwia Panu(i) swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych	8%	23%	69%	7,98
udziela Panu(i) wsparcia, kiedy Pan(i) tego potrzebuje	7%	24%	69%	7,97
na bieżąco informuje Pana(ią) o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla Pana(i) pracy	8%	25%	67%	7,80
regularnie informuje Pana(ią) o tym, jak ocenia Pana(i) pracę	10%	27%	63%	7,58

72% badanych stwierdza, że ich przełożony rozumie ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności. 69% dobrze ocenia swojego szefa pod względem umożliwiania swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów oraz dyskusowania spraw służbowych i tyle samo, jeśli chodzi o udzielanie wsparcia, kiedy tego potrzebują.

Najgorzej wypadają przełożeni osób niepełnosprawnych pod względem komunikacji – jedynie 67% wskazuje, że na bieżąco informują o tym, co dzieje się w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla pracy wykonywanej przez podwładnych, a 63%, że regularnie informują o tym, jak oceniają pracę swoich podwładnych.

Co dziesiąty (10%) badany źle ocenia swojego szefa, jeśli chodzi o regularne informacje o tym, jak ocenia jego pracę. Po 8% niepełnosprawnych pracowników nie jest zadowolone z możliwości swobodnego wyrażania swoich poglądów oraz z tego, że nie są na bieżąco informowani o tym, co dzieje się w miejscu pracy. Dane te potwierdzają, że w relacjach z bezpośrednimi przełożonymi największym problemem jest komunikacja. Z drugiej strony zdecydowana większość przełożonych osób niepełnosprawnych rozumie specyfikę pracy tych osób, a także potrafi jasno określić swoje wymagania.

Z relacji z bezpośrednimi przełożonymi najmniej zadowoleni są pracownicy niewidomi i niedowidzący. 17% zdecydowanie stwierdza, że bezpośredni przełożony nie informuje ich regularnie o ocenie ich pracy. 18% niewidomych ocenia, że nie otrzymują od bezpośredniego przełożonego wsparcia i taki sam odsetek mówi, że bezpośredni przełożony nie informuje ich o tym, co dzieje się w firmie. 14% osób niewidomych deklaruje, że ich bezpośredni przełożony nie rozumie ich ograniczeń w wykonywaniu pracy, a 20%, że nie umożliwia im swobodnego wyrażania poglądów.

Ponadto badani z zaburzeniami psychicznymi są częściej od ogółu niezadowoleni z informowania o ocenie ich pracy (18%) oraz o tym co się dzieje w firmie (11%).

Im wyższe wykształcenie respondentów, tym gorsza jest ich ocena relacji z bezpośrednim przełożonym. Wyjątek stanowią aspekty związane z takim samym traktowaniem pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych, zrozumieniem ograniczeń w wykonywaniu pracy oraz umożliwianiem wyrażania poglądów.

Najmniej zadowoleni z relacji z przełożonymi są pracownicy handlu i usług, natomiast najbardziej zadowoloną grupą są osoby pracujące na kierowniczych stanowiskach. Również dłuższy staż pracy pozytywnie wpływa na ocenę relacji z bezpośrednim szefem.

Wpływ oceny przełożonego na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym wyróżniono:

Motywatory
<ul style="list-style-type: none"> □ bezpośredni przełożony rozumie ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności (A06)

To, aby bezpośredni przełożony rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności jest przez badanych uważane za ważny aspekt pracy, a jednocześnie ma wpływ na zadowolenie pracowników. Respondenci ocenili ten czynnik powyżej średniej, co oznacza, że pełni on funkcję motywującą.

Czynniki higieniczne

- brak

Ukryte możliwości

- bezpośredni przełożony udziela pracownikom wsparcia, kiedy tego potrzebują (A03)
- bezpośredni przełożony jasno określa swoje wymagania (A01)
- bezpośredni przełożony umożliwia pracownikom swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych (A07)
- bezpośredni przełożony na bieżąco informuje pracowników o tym co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla ich pracy (A04)
- bezpośredni przełożony regularnie informuje pracowników o tym, jak ocenia ich pracę (A02)

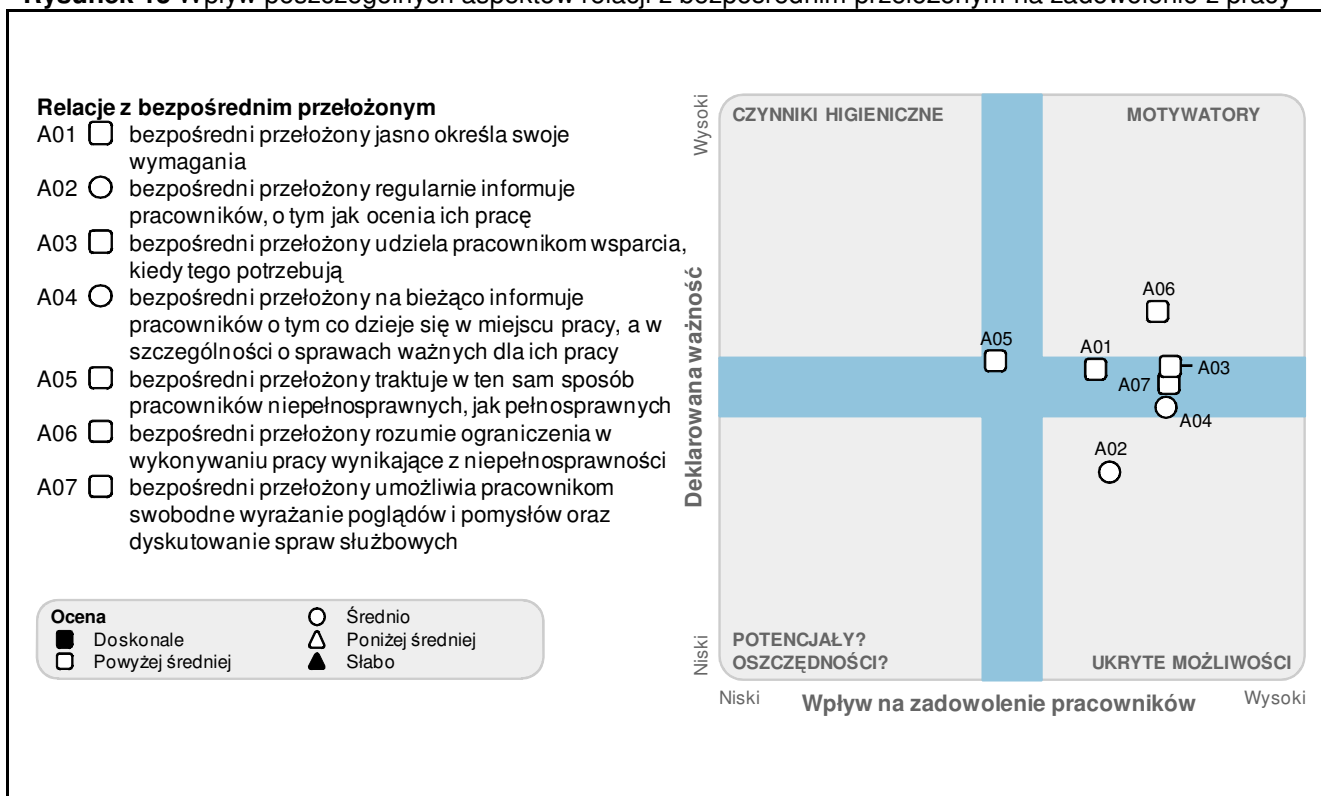
Takie aspekty pracy jak udzielanie przez przełożonego wsparcia pracownikom, jasne określanie wymagań wobec nich, umożliwianie im swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów, informowanie ich o tym, co się dzieje w miejscu pracy oraz informowanie ich o ocenie ich pracy wpływają na zadowolenie pracowników, mimo, iż nie są dla nich ważne. Są to jednocześnie aspekty oceniane przez respondentów średnio lub powyżej średniej co oznacza, że w tym obszarze nie można mówić o sytuacji niepokojącej.

Potencjały, oszczędności

- bezpośredni przełożony traktuje w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych (A05)

Badani nie uważają traktowania przez bezpośredniego przełożonego w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych za czynnik ważny, nie wpływa on także na ich zadowolenie z pracy.

Rysunek 13 Wpływ poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze relacji z bezpośrednim przełożonym, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Analiza czynników z obszaru relacji z bezpośrednim przełożonym nie wskazuje na sytuacje niepokojące. Działania, które należy prowadzić to podtrzymywanie na tym samym (bądź lepszym) poziomie takiego aspektu pracy jakim jest rozumienie przez bezpośredniego przełożonego ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności.

5.3.2 Relacje ze współpracownikami

W ramach oceny relacji niepełnosprawnych pracowników z kolegami z pracy wyróżniono sześć aspektów:

- dobre relacje pomiędzy osobami, które ze sobą pracują;
- wzajemny szacunek dla opinii i odczuć;
- zrozumienie dla ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności;
- umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów;
- zaangażowanie osób, z którymi się pracuje w pracę;
- traktowanie w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych.

Były one oceniane analogicznie do aspektów dotyczących relacji z bezpośrednim przełożonym. Poniżej przedstawione zostały kolejno wyniki dotyczące ważności poszczególnych aspektów, wyniki dotyczące ich oceny oraz analiza z zastosowaniem narzędzia TRI*M.

Ważność relacji ze współpracownikami

Relacje ze współpracownikami są dla niepełnosprawnych jeszcze ważniejsze od poprawnych relacji z przełożonym. Wszystkie aspekty tych relacji zostały ocenione jako bardzo ważne – średnio na skali od 1 do 10 uzyskały ocenę powyżej 9.

Tabela 34 Ważność poszczególnych aspektów relacji z współpracownikami

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby osoby, które ze sobą pracują ... ?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
były ze sobą w dobrych relacjach	1%	7%	92%	9,35
szanowały wzajemnie swoje opinie i odczucia	0%	8%	92%	9,34
rozumiały ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	0%	8%	92%	9,32
potrafiły wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty	1%	8%	91%	9,29
były zaangażowane w swoją pracę	0%	8%	92%	9,29
traktowały w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	1%	7%	92%	9,23

Relacje z współpracownikami są bardzo ważne dla wszystkich grup respondentów. Nieco mniejszą wagę przywiązują do nich osoby z epilepsją, a większą pracownicy z dłuższym stażem pracy.

Ocena relacji ze współpracownikami

Ogólnie relacje ze współpracownikami są przez niepełnosprawnych respondentów oceniane bardzo dobrze. Tylko nieliczni – od 2% do 4% w zależności od aspektu – są z nich niezadowoleni.

Najlepiej oceniane jest traktowanie w ten sam sposób współpracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych oraz zrozumienie dla ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności – w każdym przypadku ponad trzy czwarte (78%) respondentów dobrze je ocenia. Odpowiednio 19% i 18% respondentów średnio ocenia te aspekty relacji ze współpracownikami, a jedynie 3% i 4% ocenia je źle.

Tabela 35 Ocena poszczególnych aspektów relacji z współpracownikami

Jak ocenia Pan(i) współpracę między pracownikami w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
traktowały w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	3%	19%	78%	8,55
rozumiały ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	4%	18%	78%	8,49
były ze sobą w dobrych relacjach	3%	21%	76%	8,43
były zaangażowane w swoją pracę	2%	23%	75%	8,42
szanowały wzajemnie swoje opinie i odczucia	3%	22%	75%	8,41
potrafiły wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty	4%	24%	72%	8,21

Tylko nieznacznie rzadziej badani zgadzają się, że w ich miejscu pracy pracownicy są ze sobą w dobrych relacjach (76%), są zaangażowani w pracę (75%) i wzajemnie szanują swoje opinie i odczucia (75%). Również w tym przypadku odsetek osób będących przeciwnego zdania nie przekracza 3%.

Co czwarty (24%) respondent przeciętnie ocenia umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów w swoim miejscu pracy, a 4% ocenia ją źle. Jednocześnie według zdecydowanej większości – 72% badanych – współpracownicy potrafią wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty.

Spośród badanych z różnymi rodzajami niepełnosprawności osoby z zaburzeniami psychicznymi są najmniej zadowolone z relacji z kolegami z pracy. 12% z nich uważa, że w ich miejscu pracy współpracownicy nie szanują wzajemnie swoich odczuć, 8%, że nie są ze sobą w dobrych relacjach, 8%, że nie potrafią wspólnie rozwiązywać problemów. Według 12% współpracownicy nie rozumieją ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności, tyle samo ocenia, że nie traktują w ten sam sposób osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych.

Również osoby niewidome i niedowidzące oraz z chorobami układu krążenia są mniej od ogółu zadowolone z relacji pomiędzy pracownikami w ich miejscu pracy.

Najbardziej zadowoleni z relacji ze współpracownikami są natomiast badani z ograniczoną sprawnością ruchową. 82% z nich stwierdza, że współpracownicy szanują wzajemnie swoje opinie i odczucia, 81%, że są ze sobą w dobrych relacjach, 76%, że potrafią wspólnie rozwiązywać problemy, 82%, że w ten sam sposób traktują pełnosprawnych i niepełnosprawnych.

Ponadto z relacji z współpracownikami najbardziej zadowoleni są niepełnosprawni pracujący na stanowiskach specjalistów, najstarsi (powyżej 60 lat) oraz o najdłuższym stażu pracy (powyżej 8 lat). Najmniej zadowoleni są robotnicy niewykwalifikowani, najmłodsi i o najkrótszym stażu pracy.

Wpływ relacji ze współpracownikami na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami wyróżniono:

Motywatory

- osoby, które ze sobą pracują rozumieją ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności (B05)
- osoby, które ze sobą pracują są zaangażowane w swoją pracę (B04)
- osoby, które ze sobą pracują potrafią wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty (B03)

Rozumienie przez współpracowników ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności, zaangażowanie w pracę oraz umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów to dla osób niepełnosprawnych ważne aspekty relacji ze współpracownikami. Są one jednocześnie czynnikami, które mają wpływ na zadowolenie pracowników, a ponadto respondenci oceniają je powyżej średniej. W związku z tym, te aspekty pracy pełnią rolę motywatorów dla osób niepełnosprawnych.

Czynniki higieniczne

- osoby, które ze sobą pracują są w dobrych relacjach (B02)
- osoby, które ze sobą pracują szanują wzajemnie swoje opinie i odczucia (B01)
- osoby, które ze sobą pracują traktują w ten sam sposób współpracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych (B06)

Aspektami, które co prawda nie wpływają na zadowolenie niepełnosprawnych pracowników, ale są dla nich ważne, a ponadto oceniane powyżej średniej, są dobre relacje między współpracownikami i wzajemne poszanowanie swoich opinii i odczuć, a także traktowanie w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych.

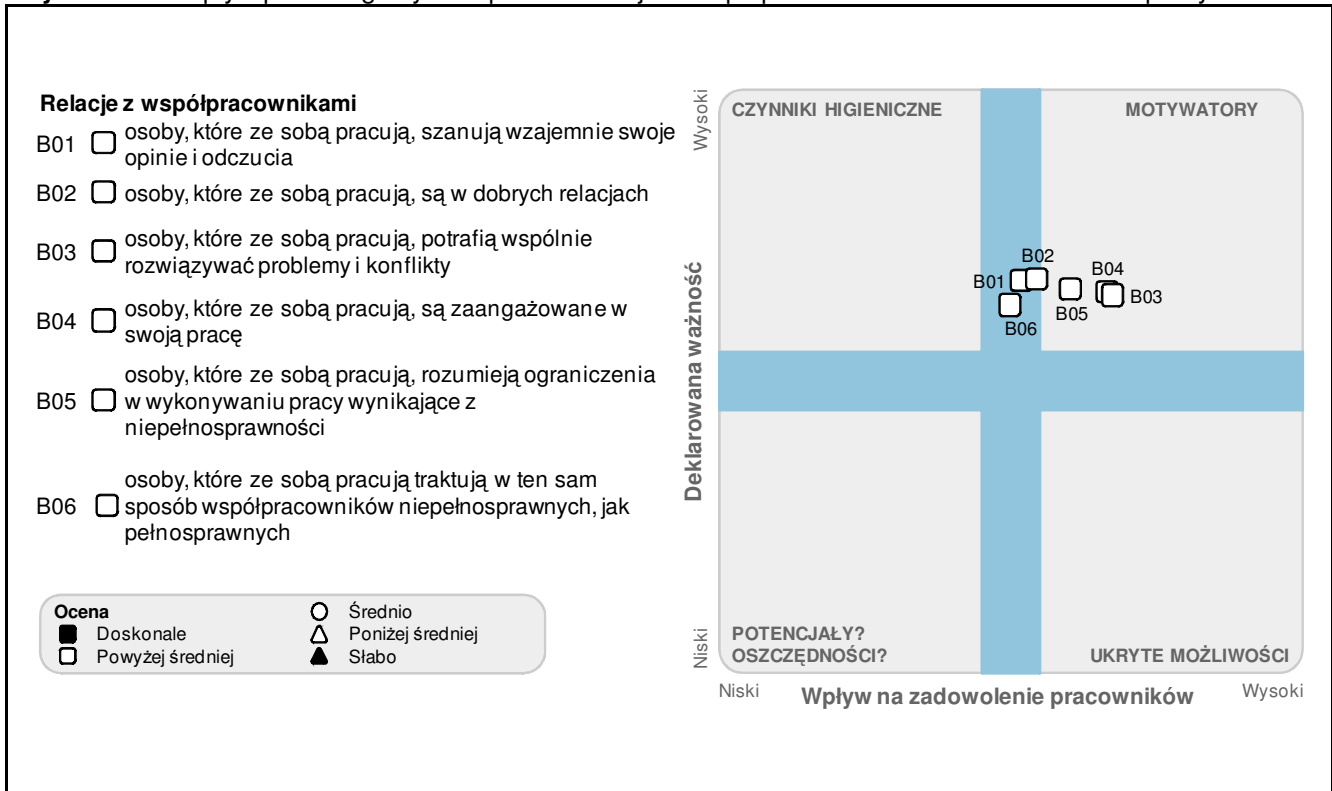
Ukryte możliwości

- brak

Potencjały, oszczędności

- brak

Rysunek 14 Wpływ poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze relacji ze współpracownikami, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Analiza poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami wskazuje na brak powodów do niepokoju w tym obszarze. Troska o satysfakcję osób niepełnosprawnych z pracy wymaga przede wszystkim, aby podtrzymywać na obecnym (lub wyższym poziomie) te czynniki, które pełnią funkcję motywatorów, czyli zrozumienie przez współpracowników ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności, zaangażowanie w pracę oraz umiejętności wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów przez osoby, które ze sobą pracują. Mimo, iż dobre relacje między pracownikami, wzajemne poszanowanie swoich opinii i odczuć oraz traktowanie w ten sam sposób współpracowników niepełnosprawnych jak pełnosprawnych nie są aspektami, które wpływają na zadowolenie osób niepełnosprawnych, to są one dla nich ważne. Obecnie czynniki te respondenci oceniają powyżej średniej, co wskazuje na to, że działania w tym obszarze pełnią pozytywną rolę, należy jednak pamiętać o tym, aby konsekwentnie dbać o te aspekty pracy.

5.3.3 Wynagrodzenie

W badaniu wyróżniono następujące aspekty związane z wynagrodzeniami niepełnosprawnych pracowników:

- odzwierciedlanie przez zarobki włożonego w pracę wysiłku i jej jakości;
- umożliwianie przez zarobki odpowiedniego zaspokojenia potrzeb;

- czy zarobki określane są jako dobre;
- wysokość zarobków odpowiednia do roli pełnionej w miejscu pracy;
- porównywalność zarobków z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach.

Respondenci najpierw wypowiedzieli się na temat ważności poszczególnych aspektów zarobków, a następnie ocenili swoje zarobki w obecnym miejscu pracy.

Ważność wynagrodzenia

Zarobki są dla niepełnosprawnych najważniejszym elementem pracy. Każdy oceniany aspekt zarobków uważany jest za ważny przez ponad 90% badanych. Dla 93% ważne jest, żeby ich zarobki były porównywalne z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach, tyle samo uważa, że powinny być one odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy.

Tabela 36 Ważność poszczególnych aspektów relacji zarobków

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
zarobki odzwierciedlały włożony w pracę wysiłek i jej jakość	1%	7%	92%	9,41
zarobki pozwalały na odpowiednie zaspokojenie potrzeb	1%	7%	92%	9,40
praca przynosiła dobre zarobki	0%	9%	91%	9,36
zarobki były odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy	1%	6%	93%	9,34
zarobki są porównywalne z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach	0%	7%	93%	9,31

Dla 92% niepełnosprawnych ważne jest, żeby zarobki odzwierciedlały włożony w pracę wysiłek i jej jakość, tyle samo osób uważa za ważne, żeby pozwalały na odpowiednie zaspokojenie potrzeb. Zdaniem 91% badanych ważne jest, żeby praca przynosiła dobre zarobki.

Zarobki są stosunkowo najmniej ważne dla osób z epilepsją – tylko dla 67% z nich jest ważne, żeby praca przynosiła dobre zarobki. W pozostałych grupach respondentów wyróżnionych według rodzaju niepełnosprawności poszczególne aspekty zarobków są ważne dla ponad 90%.

Zarobki są niezwykle ważne dla wszystkich grup respondentów, nieco bardziej dla osób w złej sytuacji materialnej.

Ocena zarobków

Ocena uzyskiwanych zarobków zdecydowanie różni się z oczekiwaniami. Najlepiej ocenianym aspektem zarobków jest ich porównywalność z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach – prawie połowa (46%) badanych ocenia ten element dobrze, a tylko 15% źle.

Zdaniem co trzeciego (33%) respondenta jego zarobki są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy, zdecydowanie nie zgadza się z tym 18% badanych. Również co trzeci (32%) respondent sądzi, że zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość, a 20% nie zgadza się z tym.

Niepełnosprawni zazwyczaj średnio (52%) oceniają wysokość swoich zarobków. Z tym, że ma dobre zarobki zgadza się co czwarty (26%), a nie zgadza co piąty (22%). Aż jedna czwarta (24%) badanych deklaruje, że zarobki nie pozwalają na odpowiednie zaspokojenie ich potrzeb, 47% ocenia ten aspekt przeciętnie, a tylko 29% przyznaje, że zarobki pozwalają im na odpowiednie zaspokojenie potrzeb.

Tabela 37 Ocena poszczególnych aspektów zarobków

Jak Pan(i) ocenia swoje zarobki?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
zarobki są porównywalne z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach	15%	39%	46%	6,77
zarobki są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy	18%	49%	33%	6,10
zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość	20%	48%	32%	5,92
ma Pan(i) dobre zarobki	22%	52%	26%	5,69
zarobki pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb	24%	47%	29%	5,64

Najmniej zadowolone ze swoich zarobków są osoby niewidome i niedowidzące. 34% ocenia swoje zarobki jako niskie, 27% jako nieodpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy, 29% jako niepozwalające na zaspokojenie potrzeb, 25% jako nie odzwierciedlające włożonego w pracę wysiłku i tyle samo jako niższe od zarobków osób pełnosprawnych pracujących na podobnych stanowiskach.

Bardziej od ogółu niezadowolone ze swoich zarobków są także osoby z zaburzeniami psychicznymi 30% ocenia, że ich zarobki są niższe od zarobków osób pełnosprawnych na podobnych stanowiskach.

Najlepiej swoje zarobki oceniają niepełnosprawni z ograniczoną sprawnością ruchową. 28% z nich ocenia swoje zarobki jako dobre, 36% jako odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy, 31% stwierdza, że pozwalają one na zaspokojenie potrzeb, 34%, że odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość, ponad połowa (51%) uważa swoje zarobki za porównywalne do zarobków osób pełnosprawnych pracujących na tych samych stanowiskach. Niewiele gorzej oceniają swoje zarobki osoby z chorobami układu krążenia.

Wpływ zarobków na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów wynagrodzenia wyróżniono:

Motywatory

- zarobki pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb (C03)
- praca przynosi dobre zarobki (C01)
- zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość (C04)
- zarobki są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy (C02)

Dobre zarobki, które pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb, odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek oraz są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu zatrudnienia są ważne dla osób niepełnosprawnych. Badani oceniają jednak te aspekty źle, co w konsekwencji powoduje, że zarobki są dla nich wyraźnym czynnikiem demotywującym.

Czynniki higieniczne

- zarobki są porównywalne z zarobkami pracowników pełnosprawnych na tych samych stanowiskach (C05)

Porównywalny poziom zarobków osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych na tych samych stanowiskach jest dla respondentów ważny. Badani traktują ten czynnik jako niezbędny element pracy. Gdyby był on oceniany dobrze, nie powodowałby zwiększenia poziomu satysfakcji niepełnosprawnych z pracy. Jest jednak oceniany źle i tak jak w przypadku zarobków staje się czynnikiem wpływającym na niezadowolenie.

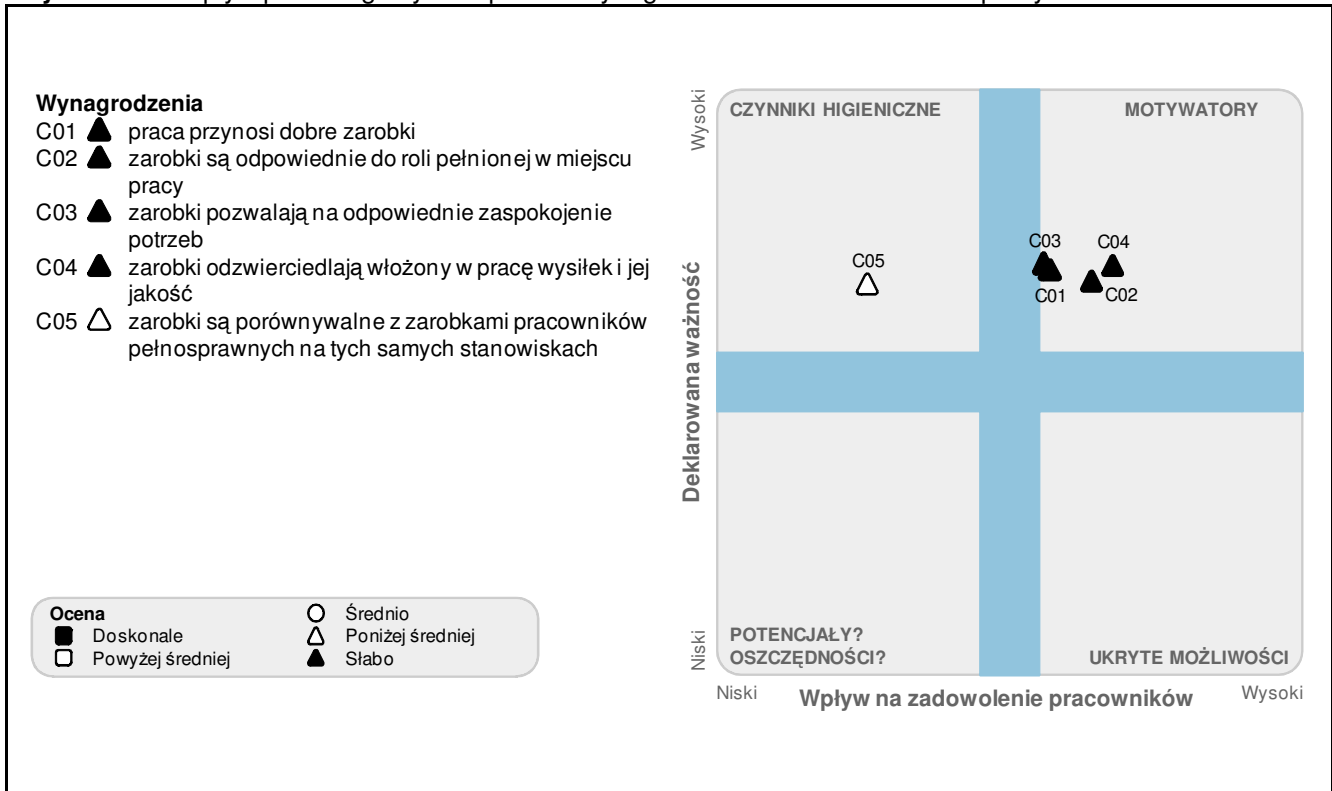
Ukryte możliwości

- brak

Potencjały, oszczędności

- brak

Rysunek 15 Wpływ poszczególnych aspektów wynagrodzenia na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze wynagrodzeń, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Wszystkie aspekty pracy związane z zarobkami są dla badanych ważne, a większość z nich ma wpływ na zadowolenie z pracy. W konsekwencji, złe opinie jakie respondenci wyrażają na temat swoich wynagrodzeń powodują, że stanowią one silny czynnik demotywujący. Chcąc poprawić satysfakcję osób niepełnosprawnych z pracy należałoby zatem podnieść poziom ich płac. Wyniki wskazują ponadto, że porównywalność zarobków osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych na tych samych stanowiskach jest również ważna dla ankietowanych, lecz traktowana przez nich jako coś oczywistego, niezbędny element pracy. Porównywalność wynagrodzeń jest przez respondentów oceniana poniżej średniej, mając zatem na uwadze poprawę satysfakcji niepełnosprawnych pracowników należałoby zadbać o bardziej skuteczne działania skierowane na ten aspekt pracy.

5.3.4 Warunki pracy

W ramach wymiaru zadowolenia z pracy związanego z warunkami w pracy zbadane zostały następujące aspekty:

- praca w bezpiecznych warunkach;
- wystarczająca ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków;

- otrzymywanie zadań dostosowanych do możliwości pracownika;
- stanowisko pracy oraz dojścia do niego dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika;
- urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika;
- dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy.

Respondenci wypowiedzieli się na temat ważności i oceny powyższych aspektów. W raporcie przedstawione zostały wyniki dotyczące znaczenia warunków pracy, następnie oceny warunków pracy w obecnym miejscu zatrudnienia, a na koniec wyniki analizy z zastosowaniem metodologii TRI*M.

Ważność warunków pracy

Warunki pracy są bardzo ważne dla niepełnosprawnych pracowników, a ich znaczenie jest porównywalne ze znaczeniem zarobków. Aż 95% badanych uważa za ważne, żeby pracować w bezpiecznych warunkach, mieć wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków i otrzymywać zadania dostosowane do swoich możliwości.

Tabela 38 Ważność poszczególnych aspektów warunków pracy

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby... ?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
pracować w bezpiecznych warunkach	1%	4%	95%	9,52
miał(a) Pan(i) wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków	0%	5%	95%	9,42
otrzymywał(a) Pan(i) zadania dostosowane do Pana(i) możliwości	0%	5%	95%	9,42
stanowisko pracy oraz dojścia do niego dopasowane były do Pana(i) potrzeb i możliwości	0%	7%	93%	9,35
urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich dopasowane były do Pana(i) potrzeb i możliwości	1%	7%	92%	9,31
miał(a) Pan(i) dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy	1%	8%	91%	9,30
jako osoba niepełnosprawna mógł(a) Pan(i) uzyskać pomoc w wykonywaniu obowiązków w pracy	1%	8%	91%	9,20

93% badanych uważa za ważne, żeby stanowisko pracy oraz dojścia do niego dopasowane były do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. 92% chciałoby, żeby urządzenia higieniczno-sanitarne były dopasowane do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych.

Po 91% respondentów za ważne w miejscu pracy uważa dostęp do informacji i materiałów potrzebnych w pracy oraz możliwość uzyskania przez osobę niepełnosprawną pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy.

W żadnym przypadku odsetek osób, które uważają dany aspekt warunków pracy za nieważny, nie przekroczył 1%.

Warunki pracy mają ogromne znaczenie dla wszystkich badanych respondentów niezależnie od rodzaju niepełnosprawności. Nieznacznie rzadziej niż dla ogółu są one ważne jedynie dla osób z epilepsją.

Warunki pracy mają bardzo duże znaczenie dla respondentów niezależnie od ich płci, wieku czy wykształcenia. Nieco ważniejsze są one dla osób wykonujących pracę fizyczną od wykonujących pracę umysłową.

Ocena warunków pracy

Warunki pracy na ogół oceniane są przez niepełnosprawnych pracowników dobrze i bardzo niewiele jest ocen zdecydowanie złych.

83% badanych ocenia, że posiada, a tylko 2%, że nie posiada wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków. 82% otrzymuje zadania dostosowane do swoich możliwości, a tylko dwóch na stu uważa, że wykonywane zadania zdecydowanie przewyższają jego możliwości.

Tabela 39 Ocena poszczególnych aspektów warunków pracy

Jak ocenia Pan(i) warunki pracy w Pana(i) firmie?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
posiada Pan(i) wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków	2%	15%	83%	8,83
otrzymuje Pan(i) zadania dostosowane do Pana(i) możliwości	2%	16%	82%	8,83
urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich są dopasowane do Pana(i) potrzeb i możliwości	2%	15%	83%	8,80
Pana(i) stanowisko pracy oraz dojścia do niego są dostosowane do Pana(i) potrzeb i możliwości	3%	17%	80%	8,72
ma Pan(i) dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy	2%	18%	80%	8,68
warunki pracy są bezpieczne	3%	21%	76%	8,52
jako osoba niepełnosprawna uzyskuje Pan(i) uzyskać pomoc w wykonywaniu obowiązków w pracy	8%	19%	73%	8,03

Dostosowanie wyposażenia miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych do ich potrzeb i możliwości wynikających z niepełnosprawności najczęściej jest dobrze oceniane – 83% w przypadku dostosowania urządzeń higieniczno-sanitarnych i 80% w przypadku dostosowania miejsca pracy. Jedynie odpowiednio 2% i 3% respondentów ocenia te aspekty źle.

Nieco mniej respondentów są pewni bezpiecznych warunków pracy, ale i tak ponad trzy czwarte (76%) uważa je za takie, a tylko 21% się waha i 3% ocenia nisko bezpieczeństwo pracy.

73% badanych, jako osoby niepełnosprawne uzyskują pomoc w wykonywaniu obowiązków w pracy. Co piąta badana osoba (19%) średnio ocenia możliwość uzyskania pomocy, a 8% ocenia ją źle.

Z bezpieczeństwa warunków pracy zadowolona jest zdecydowana większość respondentów niezależnie od rodzaju niepełnosprawności. Jedynie wśród niepełnosprawnych z epilepsją 51% dobrze, ale 49% średnio ocenia bezpieczeństwo w swoim miejscu pracy. Z bezpieczeństwa nie jest zadowolone także 8% niewidomych i 7% osób chorych psychicznie.

Z dostosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej najrzadziej zadowolone są osoby niewidome (72%) oraz z epilepsją (67%). Osoby z epilepsją są również najmniej zadowolone z dostosowania urządzeń higieniczno-sanitarnych do ich potrzeb (61%).

Jeśli chodzi o wystarczającą ilość czasu na wykonanie swoich obowiązków, to najrzadziej mają ją badani z epilepsją (70%), a najczęściej osoby z zaburzeniami psychicznymi (90%). Osoby chore psychicznie są także najbardziej zadowolone z otrzymywania zadań dostosowanych do możliwości.

Z możliwości otrzymania pomocy w wykonywaniu obowiązków zadowolone są osoby z epilepsją (83%), a najwięcej oceniających ten aspekt źle jest wśród badanych niewidomych i niedowidzących (14%) oraz z zaburzeniami psychicznymi (17%).

Warunki pracy oceniane są tym lepiej im starsi są respondenci – najlepiej przez osoby w wieku 60 i więcej lat. Również staż pracy ma pozytywny wpływ na ocenę warunków pracy. Pozytywna ocena warunków pracy wyróżnia osoby z wykształceniem wyższym, pracujące na stanowiskach kierowniczych lub wykonujące pracę umysłową.

Wpływ warunków pracy na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów warunków pracy wyróżniono:

Motywatory

- praca w bezpiecznych warunkach (D01)
- otrzymywanie zadań dopasowanych do możliwości pracownika niepełnosprawnego (D05)
- możliwość uzyskania przez osobę niepełnosprawną pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy (D07)

Bezpieczne warunki pracy, dopasowanie zadań do możliwości pracownika oraz możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu pracy to dla osób niepełnosprawnych ważne aspekty pracy, które jednocześnie mają wpływ na zadowolenie. Badani dobrze oceniają te czynniki, można zatem określić je jako aspekty motywujące.

Czynniki higieniczne

- wystarczająca ilość czasu na wykonanie powierzonych obowiązków (D04)
- stanowisko pracy oraz dojścia do niego dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika (D02)
- urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika (D03)
- dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy (D06)

Aspekty wymienione wśród czynników higieny są dla osób niepełnosprawnych ważne, ale nie mają wpływu na ich zadowolenie. Respondenci uważają, że są to elementy pracy stanowiące wymagane minimum – gdyby ocenione zostały źle, powodowałyby niezadowolenie, jednak ocenione w sposób pozytywny, nie zwiększają tego zadowolenia (tak jak dzieje się w tym przypadku).

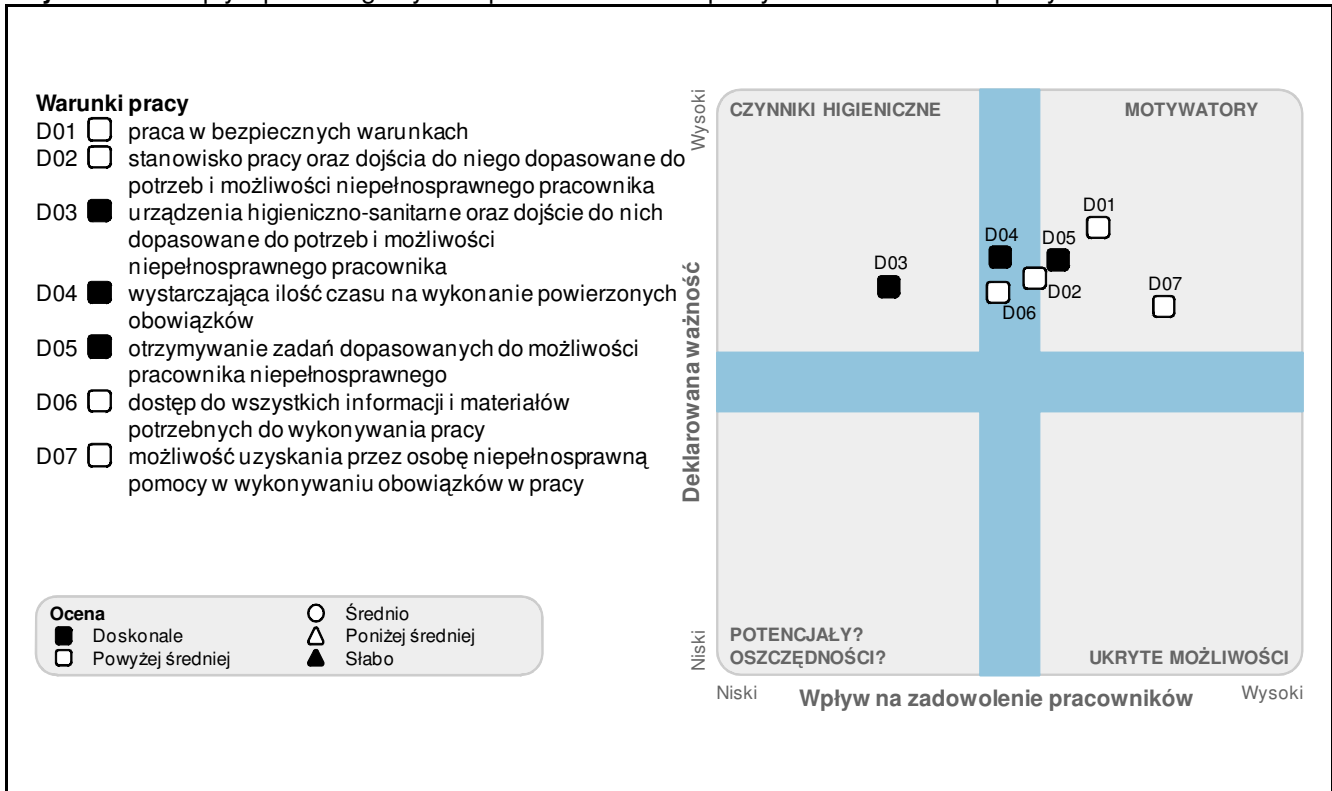
Ukryte możliwości

- brak

Potencjały, oszczędności

- brak

Rysunek 16 Wpływ poszczególnych aspektów warunków pracy na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze warunków pracy, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Wszystkie aspekty warunków pracy są ważne dla osób niepełnosprawnych, a jednocześnie dobrze oceniane. Tymi, które dodatkowo pełnią funkcję motywatorów i które w pierwszej kolejności należy podtrzymywać na podobnym co w chwili obecnej poziomie, są bezpieczne warunki pracy, zadania dopasowane do możliwości pracownika niepełnosprawnego oraz możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy. O pozostałe czynniki także należy dbać, ponieważ mimo, iż nie podwyższają one zadowolenia z pracy, to zła ich ocena mogłaby powodować niezadowolenie niepełnosprawnych pracowników. Należy zatem dbać o to, aby stanowiska pracy oraz urządzenia higieniczno-sanitarne były dopasowane do potrzeb pracowników niepełnosprawnych oraz żeby mieli oni dostęp do wszystkich informacji potrzebnych do wykonywania pracy, jak również otrzymywali wystarczającą ilość czasu na wykonywanie swoich obowiązków.

5.3.5 Wizerunek firmy/ instytucji

W ramach badania uwzględnione zostały następujące aspekty wizerunku firmy/instytucji:

- rozwój firmy/instytucji, w której pracuje osoba niepełnosprawna,
- to, jak firma/instytucja, w której pracuje osoba niepełnosprawna radzi sobie w porównaniu z innymi firmami/instytucjami,
- duma z pracy w danej firmie/instytucji.

Każdy z nich został oceniony pod względem ważności, a następnie stopnia realizacji w obecnym miejscu pracy badanego. Poniżej przedstawione zostały wyniki dotyczące ważności wizerunku firmy/ instytucji, jego oceny oraz wpływu na zadowolenie z pracy.

Ważność wizerunku firmy/ instytucji

Wizerunek pracodawcy, to czy firma jest perspektywiczna, rozwija się, działa lepiej od innych, jest ważny dla niepełnosprawnych pracowników. 85% badanych stwierdza, że to czy firma/instytucja rozwija się jest ważne. Aspekt ten jest nieważny tylko dla co setnego respondenta (1%).

Tabela 40 Ważność poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje rozwijała się	1%	14%	85%	9,04
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje dobrze sobie radziła w porównaniu z innymi firmami/instytucjami	0%	15%	85%	8,99
był(a) Pan(i) dumny(a) z pracy w firmie/instytucji, w której Pan(i) pracuje	2%	19%	79%	8,66

Tyle samo osób (85%) uważa, że ważne jest, żeby firma/instytucja, w której się pracuje radziła sobie dobrze w porównaniu z innymi firmami/ instytucjami. Dla 79% badanych duże znaczenie ma duma z firmy/ instytucji, w której pracują.

Duma z pracy w firmie/ instytucji jest stosunkowo najmniej ważna dla badanych z zaburzeniami psychicznymi (59%), a najważniejsze dla osób z ograniczoną sprawnością ruchową (83%). Dla niesłyszących i niedosłyszących nieco mniejsze niż dla ogółu jest znaczenie tego, że firma sobie dobrze radzi (73%) oraz, że rozwija się (74%). Podobnie dla osób z epilepsją (odpowiednio 66% i 58%).

Wizerunek firmy/ instytucji ma relatywnie największe znaczenie dla badanych z wykształceniem wyższym, pracujących na stanowiskach kierowniczych lub wykonujących pracę umysłową. Ma nieco mniejsze znaczenie dla pracujących na stanowiskach wykonawczych i fizycznych.

Ocena wizerunku firmy/ instytucji

Nieco gorzej wygląda sytuacja, jeśli przyrzeć się ocenie poszczególnych elementów związanych z wizerunkiem firmy/ instytucji. Co prawda ponad połowa (56%) badanych jest dumna ze swojego pracodawcy, jednak co dziesiąty (10%), przeciwnie, zdecydowanie nie odczuwa dumy w związku ze swoim miejscem pracy.

Tabela 41 Ocena poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji

Jak Pan(i) ocenia następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
jest Pan(i) dumny(a) z pracy w tej firmie/instytucji	10%	34%	56%	7,32
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi firmami/instytucjami	5%	34%	61%	7,69
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje rozwija się	6%	31%	63%	7,76

61% niepełnosprawnych pracowników stwierdza, że ich pracodawca radzi sobie dobrze w porównaniu z innymi firmami/ instytucjami. 5% nie zgadza się z tym stwierdzeniem. 63% badanych ocenia, że firma w której pracują rozwija się, a według 6% nie jest to prawdą.

Badani z niepełnosprawnością ruchową najlepiej oceniają wizerunek swoich pracodawców. 59% jest dumne z pracy w swojej firmie/instytucji, 64% uważa, że dobrze sobie ona radzi i tyle samo, że rozwija się. Natomiast osoby z zaburzeniami psychicznymi są najmniej zadowolone z wizerunku swoich pracodawców – tylko 41% jest dumne ze swojego miejsca pracy, 49% uważa, że firma/instytucja dobrze sobie radzi, a 45%, że rozwija się.

Najlepiej wizerunek swoich pracodawców postrzegają badani w wieku 60 i więcej lat, w przeciwieństwie do pięćdziesięciolatków, którzy są najmniej zadowoleni z firm/ instytucji, w których pracują.

Zadowolenie i dumna z pracodawcy rosną także wraz ze wzrostem stażu pracy. Najbardziej zadowolone są osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych i pracownicy umysłowi, najmniej zadowoleni są pracownicy handlu i usług.

Wpływ wizerunku firmy/ instytucji na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> firma/ instytucja, w której pracuje rozwija się (F15)

Dla osób niepełnosprawnych ważne jest, aby firma/ instytucja, w której pracują rozwijała się. Ma to także wpływ na ich zadowolenie z pracy. Ten aspekt pracy oceniony został na średnim poziomie, stąd nie wpływa on na badanych ani motywująco, ani demotywująco.

Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> brak

Ukryte możliwości

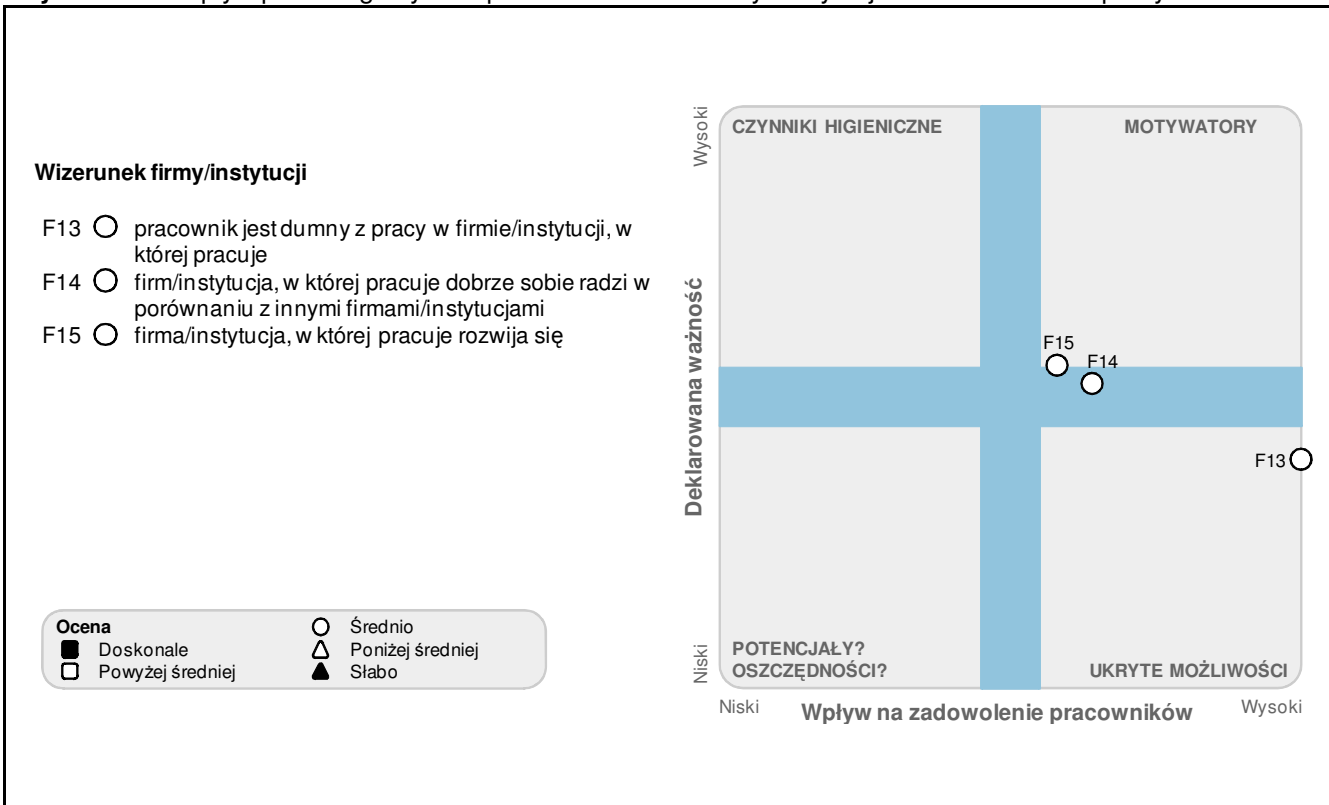
- firma/ instytucja, w której pracuje dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi firmami/ instytucjami (F14)
- pracownik jest dumny z pracy w firmie/ instytucji, w której pracuje (F13)

To, czy firmy/ instytucje, w których pracują osoby niepełnosprawne dobrze sobie radzą w porównaniu z innymi firmami/ instytucjami nie jest ważne dla badanych, ma jednak wpływ na ich zadowolenie. Ważne nie jest dla nich także bycie dumnym z pracy w danej firmie/ instytucji, ale poczucie to ma bardzo duży wpływ na zadowolenie. Oba aspekty, które po analizie znalazły się wśród „ukrytych możliwości” są przez ankietowanych oceniane na średnim poziomie.

Potencjały, oszczędności

- brak

Rysunek 17 Wpływ poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze wizerunku firmy/ instytucji, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Należy zwrócić uwagę, że na osoby niepełnosprawne motywująco wpływa to, że firmy/ instytucje, w których pracują rozwijają się. Widać zatem potrzebę badanych bycia zatrudnianymi właśnie w takich miejscach. Obecnie jednak ten aspekt pracy jest oceniany przez respondentów na średnim poziomie, co oznacza, że należy prowadzić działania umożliwiające zatrudnianie osób niepełnosprawnych w takich miejscach pracy, które się rozwijają. Analiza pozostałych aspektów związanych z wizerunkiem firmy/ instytucji nie wskazuje na sytuacje niepokojące.

5.3.6 Możliwości awansu i rozwoju zawodowego

W bloku pytań poświęconych możliwościom awansu i rozwoju zawodowego wyróżnione zostały następujące aspekty:

- możliwość uzyskania podwyżki
- takie same możliwości rozwoju zawodowego jak osób pełnosprawnych pracujących na podobnych stanowiskach
- uzależnienie awansu od wyników i umiejętności
- możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy
- możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności
- możliwość awansu na wyższe stanowisko

W raporcie przedstawione zostały odpowiedzi respondentów dotyczące ważności każdego z aspektów oraz jego oceny, a także łączna analiza z zastosowaniem metodologii TRI*M ilustrująca wpływ poszczególnych aspektów na zadowolenie z pracy.

Ważność możliwości rozwoju i awansu zawodowego

Możliwości awansu zawodowego w większości nie mają kluczowego znaczenia dla niepełnosprawnych pracowników i oceniane są jako mniej ważne od pozostałych aspektów pracy. Wyjątkiem jest możliwość uzyskania podwyżki, która za ważną uważa 87% badanych, a za nieważną jedynie 2%.

Dla co piątego badanego (20%) ani ważne ani nieważne są takie same możliwości rozwoju, jakie mają osoby pełnosprawne pracujące na podobnych stanowiskach. Mniej więcej tyle samo osób (19%) nie przykłada najwyższej wagi do tego, czy awans uzależniony jest od wyników i umiejętności.

Tabela 42 Ważność poszczególnych aspektów awansu i rozwoju zawodowego

Ogólnie jak ważna jest dla Pana(i)...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
możliwość uzyskania podwyżki	2%	11%	87%	9,08
takie same możliwości rozwoju zawodowego jak osób pełnosprawnych pracujących na podobnych stanowiskach	4%	20%	76%	8,41
żeby awans był uzależniony od wyników i umiejętności	4%	19%	77%	8,39
możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy	6%	24%	70%	8,08
możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności	7%	25%	68%	7,87
możliwość awansu na wyższe stanowisko	17%	33%	50%	6,74

Dla co czwartego (24%) respondenta ani ważna ani nieważna jest możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy oraz możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności (25%).

Szczególnie niewielkie znaczenie dla niepełnosprawnych ma możliwość awansu na wyższe stanowisko, która ważna jest dla 50%, a nieważna dla 17% z nich.

Możliwości awansu zawodowego są najmniej ważne dla badanych z zaburzeniami psychicznymi. Dla 30% z nich nie ma znaczenia możliwość awansu na wyższe stanowisko, dla 14% możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności, dla 16% udział w szkoleniach.

Znaczenie rozwoju i awansu zawodowego jest duże wśród najmłodszych respondentów i maleje z wiekiem. Co nie zaskakuje, jego znaczenie rośnie także wraz z wykształceniem badanych. Możliwości szkoleń i awansu są ważne dla pracowników umysłowych, a dużo mniej istotne dla pracowników handlu i usług oraz niewykwalifikowanych robotników. Zainteresowanie rozwojem zawodowym jest ponadto wyraźnie większe wśród osób, które oceniają swój stan zdrowia jako dobry.

Ocena możliwości awansu zawodowego

Z ocen badanych wynika, że ich pracodawcy w niewielkim stopniu zapewniają im możliwość rozwoju zawodowego. 45% niepełnosprawnych pracowników nie ma według swojej oceny możliwości awansu na wyższe stanowisko (ma taką możliwość co czwarty – 23%), 33% nie ma możliwości uzyskania podwyżki (ma taką możliwość 27%), a 31% nie ma możliwości rozwoju kwalifikacji i umiejętności (30%).

Tabela 43 Ocena poszczególnych aspektów awansu i rozwoju zawodowego

Jak ocenia Pan(i) możliwość rozwoju zawodowego w Pana(i) firmie?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
ma Pan(i) takie same możliwości rozwoju zawodowego jak osoby pełnosprawnych pracujące na podobnych stanowiskach	19%	36%	45%	6,61
ma Pan(i) możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy	25%	35%	40%	6,04
awans jest uzależniony od wyników i umiejętności	28%	38%	34%	5,69
ma Pan(i) możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności	31%	39%	30%	5,42
ma Pan(i) możliwość uzyskania podwyżki	33%	40%	27%	5,22
ma Pan(i) możliwość awansu na wyższe stanowisko	45%	32%	23%	4,48

Brak możliwości rozwoju zawodowego w opinii niepełnosprawnych pracowników nie odróżnia ich od pracowników pełnosprawnych – zgadza się z tym 45% badanych, a nie zgadza się co piąty (19%).

Co czwarty niepełnosprawny (25%) źle ocenia możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy, ale 40% jest z tego aspektu zadowolone.

34% respondentów zdecydowanie zgadza się, że awans w ich miejscu pracy uzależniony jest od wyników i umiejętności, natomiast 28% jest przeciwnego zdania.

Najbardziej ze swoich możliwości rozwoju zawodowego zadowolone są osoby z ograniczoną sprawnością ruchową. 26% z nich ma możliwość awansu na wyższe stanowisko, 31% uzyskania podwyżki, 34% rozwoju kwalifikacji i umiejętności, 44% udziału w szkoleniach przydatnych w pracy, 50% ma takie same możliwości rozwoju zawodowego jak osoby pełnosprawne.

Niezadowoleni z możliwości rozwoju zawodowego są najczęściej respondenci z chorobami psychicznymi. 67% nie ma możliwości awansu na wyższe stanowisko, 47% nie ma możliwości uzyskania podwyżki, 52% nie ma możliwości rozwoju kwalifikacji i umiejętności, 45% nie ma możliwości udziału w szkoleniach przydatnych w pracy, a 37% zdecydowanie nie ma możliwości awansu porównywalnych z osobami pełnosprawnymi.

Robotnicy niewykwalifikowani oraz pracownicy handlu i usług oceniają swoje szanse na rozwój zawodowy w obecnym miejscu pracy znacznie gorzej od osób na kierowniczych stanowiskach i pracowników umysłowych. Również wyższe wykształcenie zwiększa szanse na udział w szkoleniach, podwyższanie kwalifikacji czy awans.

Wpływ możliwości rozwoju i awansu zawodowego na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów możliwości awansu zawodowego wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak

Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> możliwość uzyskania podwyżki (E02)

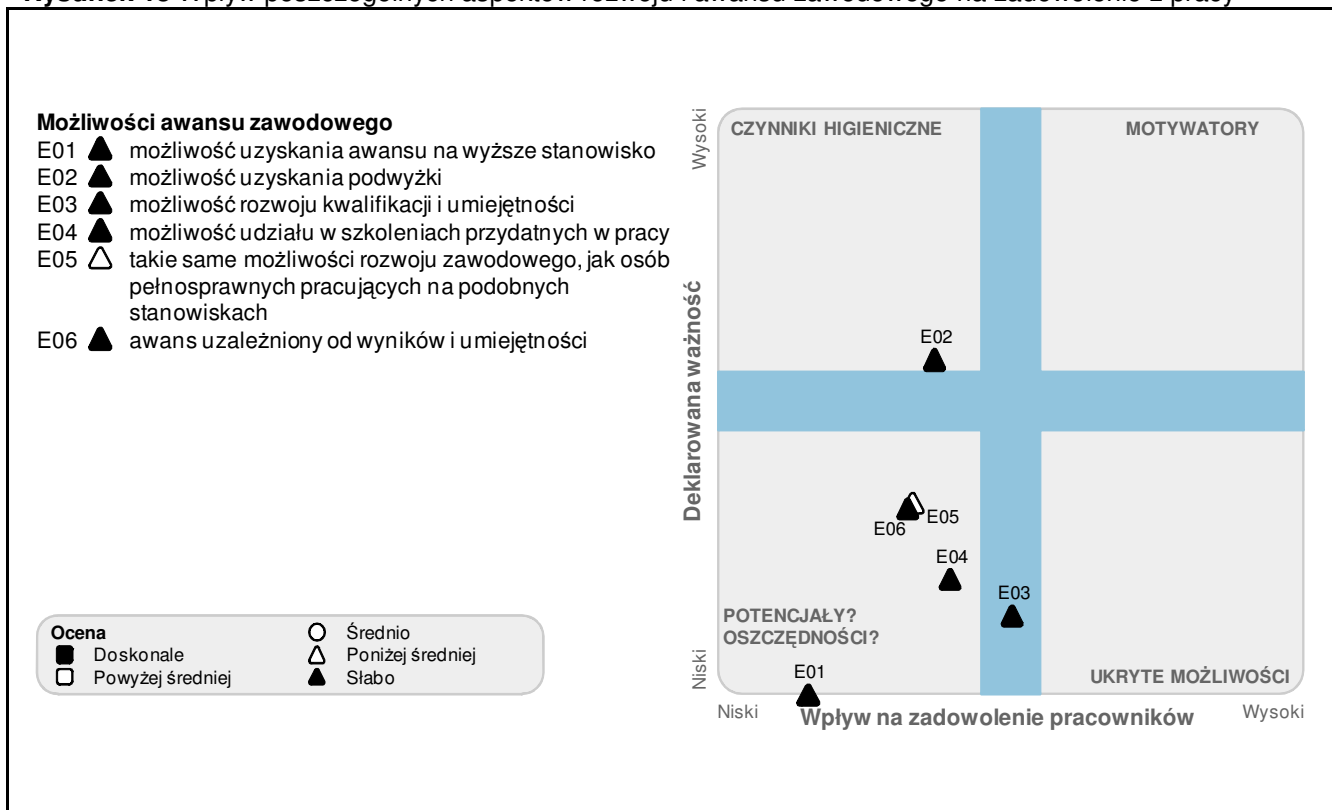
Możliwość uzyskania podwyżki jest dla respondentów ważna, jednak nie ma wpływu na zadowolenie z pracy. Jest ona traktowana jako, coś co powinno być w miejscu pracy zapewnione. Aspekt ten został przez badanych oceniony słabo, co oznacza, że nie mają oni możliwości uzyskania podwyżki. Fakt ten działa na nich demotywująco.

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> możliwość uzyskania awansu na wyższe stanowisko (E01)
<input type="checkbox"/> możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności (E03)
<input type="checkbox"/> możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy (E04)
<input type="checkbox"/> takie same możliwości rozwoju zawodowego, jak osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach (E05)
<input type="checkbox"/> awans uzależniony od wyników i umiejętności (E06)

Możliwości awansu i rozwoju zawodowego: możliwość uzyskania awansu na wyższe stanowisko, możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności, możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy, takie same możliwości rozwoju zawodowego, jak osób pełnosprawnych, awans uzależniony od wyników i umiejętności są dla niepełnosprawnych pracowników mało ważne i nie mają wpływu na poziom ich satysfakcji z pracy. Wszystkie czynniki z tej grupy ocenione zostały słabo z wyjątkiem równych możliwości rozwoju zawodowego pełnosprawnych i niepełnosprawnych, które zostały ocenione poniżej średniej.

Rysunek 18 Wpływ poszczególnych aspektów rozwoju i awansu zawodowego na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze możliwości awansu i rozwoju zawodowego, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Czynniki związane z możliwościami awansu i rozwoju zawodowego nie mają wpływu na poziom zadowolenia z pracy niepełnosprawnych pracowników. Demotywiąco na badanych wpływa jedynie niemożliwość uzyskania podwyżki i ten aspekt wymaga poprawy. Pozostałe, chociaż są źle oceniane, nie wymagają podejmowania żadnych działań w ich zakresie.

5.3.7 Jakość pracy

W badaniu wzięte zostały pod uwagę poniższe aspekty jakości pracy:

- jasno zdefiniowany zakres zadań
- interesujący charakter wykonywanej pracy
- różnorodność wykonywanej pracy
- możliwość wykorzystywania i poszerzania posiadanych umiejętności
- zgodność pracy z wykształceniem osoby niepełnosprawnej.

Badani określali na skali dziesięciopunktowej ich ważność i ocenę. Wyniki przedstawione zostały poniżej.

Ważność jakości pracy

Jeśli chodzi o cechy samej pracy, to najważniejsze dla niepełnosprawnych pracowników jest, żeby zakres zadań w pracy był jasno zdefiniowany. 88% uważa ten element za ważny. Według trzech czwartych badanych praca powinna być interesująca (77%), różnorodna (75%) oraz powinna pozwalać na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie (75%).

Tabela 44 Ważność poszczególnych aspektów jakości pracy

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
zakres Pana(i) zadań w pracy był jasno zdefiniowany	1%	11%	88%	9,17
wykonywana praca była interesująca	2%	21%	77%	8,56
wykonywana praca była różnorodna	4%	21%	75%	8,42
praca pozwalała na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie	4%	21%	75%	8,41
praca była zgodna z Pana(i) wykształceniem	7%	29%	64%	7,90

Zdecydowanie mniej ważne jest, zdaniem niepełnosprawnych, żeby praca była zgodna z wykształceniem (64%).

To, żeby wykonywana praca była interesująca i różnorodna największe znaczenie ma dla niepełnosprawnych z ograniczoną sprawnością ruchową (odpowiednio 81% i 78%). Mniejsze znaczenie do tego, czy wykonywana praca jest interesująca przywiązują niepełnosprawni niesłyszący (55%), z zaburzeniami psychicznymi (66%) oraz z epilepsją (64%). Praca niekoniecznie musi być różnorodna - zdaniem niewidomych (65%), osób z zaburzeniami psychicznymi (58%) oraz z epilepsją (66%).

Osoby niesłyszące częściej od ogółu badanych chciałyby, żeby ich praca była zgodna z wykształceniem (72%) oraz pozwalała na wykorzystanie i poszerzenie posiadanych umiejętności (89%). Osoby z zaburzeniami psychicznymi lub epilepsją przywiązują zdecydowanie mniejszą wagę do tych aspektów – odpowiednio 43% i 58% wskazuje na to, że ważne jest, aby praca była zgodna z wykształceniem, a 59% i 51%, aby pozwalała na wykorzystanie posiadanych umiejętności.

Znaczenie jakości wykonywanej pracy jest nieco większe dla najmłodszych niż dla najstarszych respondentów. Jej znaczenie rośnie także wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia.

Jakość pracy jest ważniejsza dla badanych wykonujących pracę umysłową i na kierowniczych stanowiskach, a mniej ważna dla robotników oraz pracowników handlu i usług. Jej znacznie rośnie też wraz z długością stażu pracy.

Ocena jakości pracy w firmie

Element jakości pracy, który jest dla respondentów najważniejszy – jasno zdefiniowany zakres zadań w pracy – jest jednocześnie najlepiej oceniany – 76% ocenia go dobrze, a tylko 4% źle.

Trochę więcej niż połowa respondentów ocenia swoją pracę, jako interesującą (54%) lub różnorodną (52%). 49% stwierdza, że ich praca pozwala na wykorzystanie posiadanych umiejętności, a 45%, że jest zgodna z wykształceniem.

Tabela 45 Ocena poszczególnych aspektów jakości pracy

Jak ocenia Pan(i) następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
zakres Pana(i) zadań w pracy jest jasno zdefiniowany	4%	20%	76%	8,44
wykonywana praca jest interesująca	11%	35%	54%	7,20
wykonywana praca jest różnorodna	17%	31%	52%	6,90
praca pozwala na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie	20%	31%	49%	6,54
praca jest zgodna z Pana(i) wykształceniem	26%	29%	45%	6,21

Nie uważa swojej pracy za interesującą tylko 11% badanych. 17% stwierdza, że ich praca nie jest różnorodna, 20%, że nie pozwala ona na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie, a 26%, że nie jest zgodna z wykształceniem.

Badani niewidomi oraz z zaburzeniami psychicznymi postrzegają swoją pracę jako najmniej interesującą (odpowiednio 20% i 26% uważa ją za nieinteresującą) i różnorodną (21% i 33%). Ich praca najrzadziej jest także zgodna z wykształceniem (43% i 38%) oraz pozwala na wykorzystanie posiadanych umiejętności (45% i 44%).

Osoby z ograniczoną sprawnością ruchową najczęściej uważają swoją pracę za interesującą (56%) i różnorodną (54%). Wyraźnie najczęściej narzekają na brak jasno zdefiniowanego zakresu zadań w pracy (11%) badani niesłyszący i niedosłyszący.

Najlepiej wykonywaną przez siebie pracę oceniają osoby wykonujące pracę umysłową oraz na kierowniczych stanowiskach.

Wpływ jakości pracy na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów uznania i samodzielności wyróżniono:

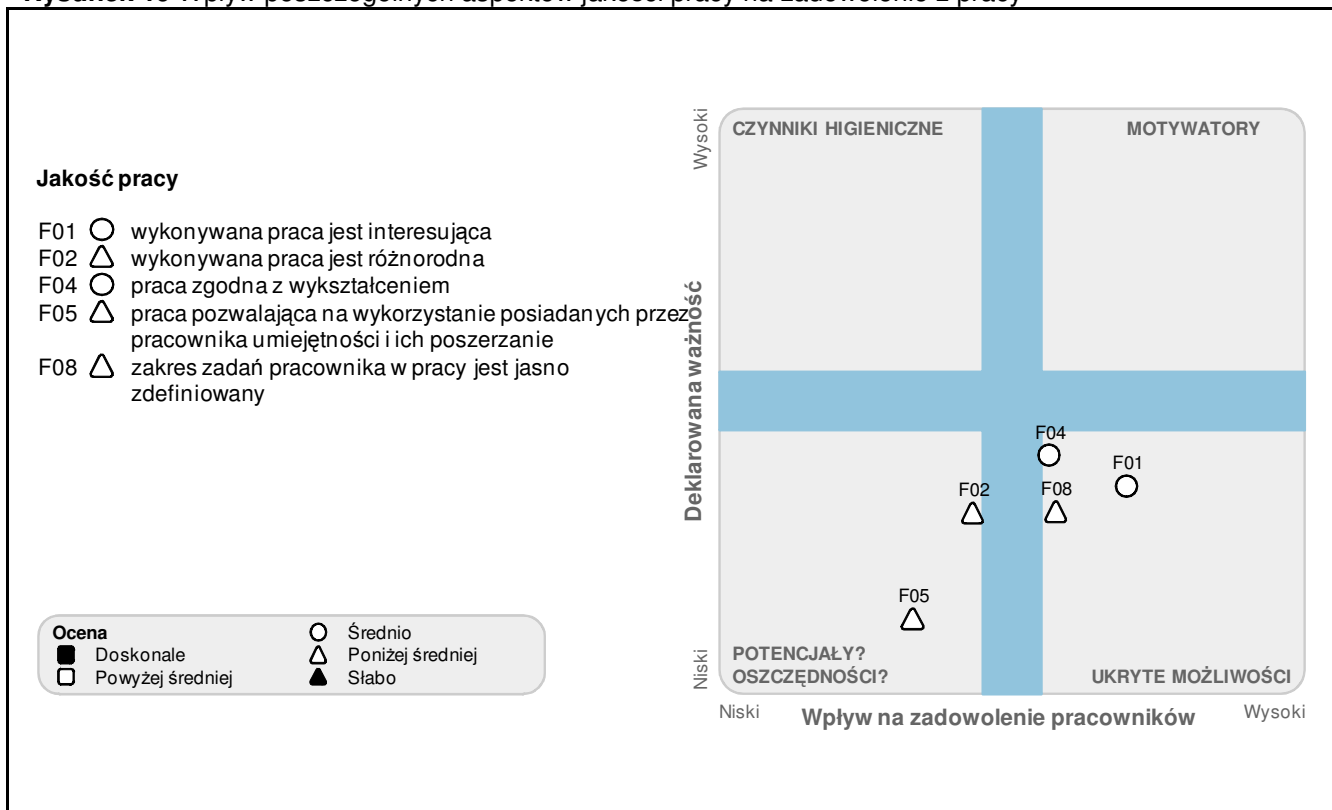
Motywatory
<input type="checkbox"/> brak
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> brak
Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> wykonywana praca jest interesująca (F01)
<input type="checkbox"/> praca zgodna z wykształceniem (F04)
<input type="checkbox"/> zakres zadań pracownika w pracy jest jasno zdefiniowany (F08)

To, czy wykonywana praca jest interesująca, zgodna z wykształceniem oraz czy zakres zadań pracownika jest jasno zdefiniowany może wpływać na zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy, ale nie jest przez nie postrzegane jako ważne. Respondenci poniżej średniej oceniają jasność zdefiniowania swojego zakresu zadań w pracy, a ponieważ czynnik ten wpływa na zadowolenie z pracy, warto oddziaływać na poprawę jego oceny. Pozostałe dwa aspekty oceniane są na średnim poziomie.

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> wykonywana praca jest różnorodna (F02)
<input type="checkbox"/> praca pozwalająca na wykorzystanie posiadanych przez pracownika umiejętności i ich poszerzenie (F05)

Dla niepełnosprawnych pracowników mało ważne jest czy wykonywana przez nich praca będzie różnorodna i czy będzie pozwalała na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzanie. Jednocześnie ma to także niewielki wpływ na zadowolenie z pracy tej grupy. Oba te czynniki oceniane są poniżej średniej, jednak, ze względu na niewielką wagę i wpływ na zadowolenie z pracy tych czynników, nie pociąga to za sobą konieczności podejmowania jakichkolwiek działań.

Rysunek 19 Wpływ poszczególnych aspektów jakości pracy na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze jakości pracy, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Wszystkie czynniki związane z jakością pracy traktowane są przez niepełnosprawnych pracowników jako mało ważne. Warto jedynie podjąć działania w celu poprawy definiowania zakresu zadań pracowników, obecnie źle ocenianego, gdyż aspekt ten chociaż mało ważny ma wpływ na poziom zadowolenia z pracy.

5.3.8 Pewność zatrudnienia

W celu zmierzenia satysfakcji z pewności zatrudnienia zbadano dwa jej aspekty:

- pewność, że nie zostanie się zwolnionym(a) z pracy
- pewność, że nie zostanie się przesuniętym(a) na gorsze stanowisko

Ważność pewności zatrudnienia

Pewność zatrudnienia jest niezwykle ważnym aspektem pracy z punktu widzenia niepełnosprawnych. 92% uważa za ważne, żeby mieć pewność, że nie zostanie się zwolnionym, tyle samo stwierdza, że ważna jest pewność, że nie zostanie się przesuniętym na gorsze stanowisko. Tylko co setny (1%) badany ocenia każdy z tych aspektów, jako nieważny.

Tabela 46 Ważność poszczególnych aspektów pewności zatrudnienia

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
miał(a) Pan(i) pewność, że nie zostanie zwolniony(a) z pracy	1%	7%	92%	9,44
miał(a) Pan(i) pewność, że nie zostanie przesunięty(a) na gorsze stanowisko	1%	7%	92%	9,32

Pewność zatrudnienia jest niezwykle ważna dla wszystkich niepełnosprawnych, niezależnie od rodzaju niepełnosprawności, którą u nich orzeczono. Jedynie dla osób z chorobami układu krążenia (87%) oraz epilepsją (73%) nieco mniej ważne jest to, żeby nie zostać zwolnionym z pracy.

Pewność zatrudnienia jest bardzo ważna dla wszystkich respondentów. Nieco mniej jedynie dla osób w wieku 60 i więcej lat, które mają już zapewnioną emeryturę.

Ocena pewności zatrudnienia

Poczucie pewności zatrudnienia, jest jednym z najgorzej ocenianych przez niepełnosprawnych aspektów zatrudnienia. Mniej niż połowa badanych (45%) ma pewność, że nie zostanie zwolniona z pracy, zaś prawie co piąty (18%) w ogóle nie ma takiej pewności. Podobnie prawie połowa (49%) nie obawia się przesunięcia na gorsze stanowisko pracy, a 17% uważa, że jest to bardzo prawdopodobne.

Tabela 47 Ocena poszczególnych aspektów pewności zatrudnienia

Jak ocenia Pan(i) warunki pracy w Pana(i) firmie?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadzam się	średnia ocena na skali od 1 do 10
ma Pan(i) pewność, że nie zostanie zwolniony(a) z pracy	18%	37%	45%	6,56
ma Pan(i) pewność, że nie zostanie przesunięty(a) na gorsze stanowisko	17%	34%	49%	6,80

Najwięcej osób pewnych, że nie zostaną zwolnione z pracy jest wśród niesłyszących (58%), a pewnych, że nie zostaną przesunięte na gorsze stanowisko wśród niesłyszących (57%) i niewidomych (58%).

Najmniej osób, które odczuwają stałość, jeśli chodzi o miejsce pracy jest wśród badanych z chorobami układu krążenia i epilepsją – odpowiednio 37% i 29% ma pewność, że nie zostaną zwolnione z pracy, a 38% i 29% pewność, że nie zostaną przesunięte na gorsze stanowisko.

Największą pewność zatrudnienia odczuwają dwudziestolatkowie, osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych i wykonujące pracę umysłową. Na większą pewność wpływa też dłuższy staż pracy i zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Najmniej pewni są pracownicy handlu i usług oraz brygadziści i technicy nadzoru.

Wpływ pewności zatrudnienia na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów uznania i samodzielności wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak

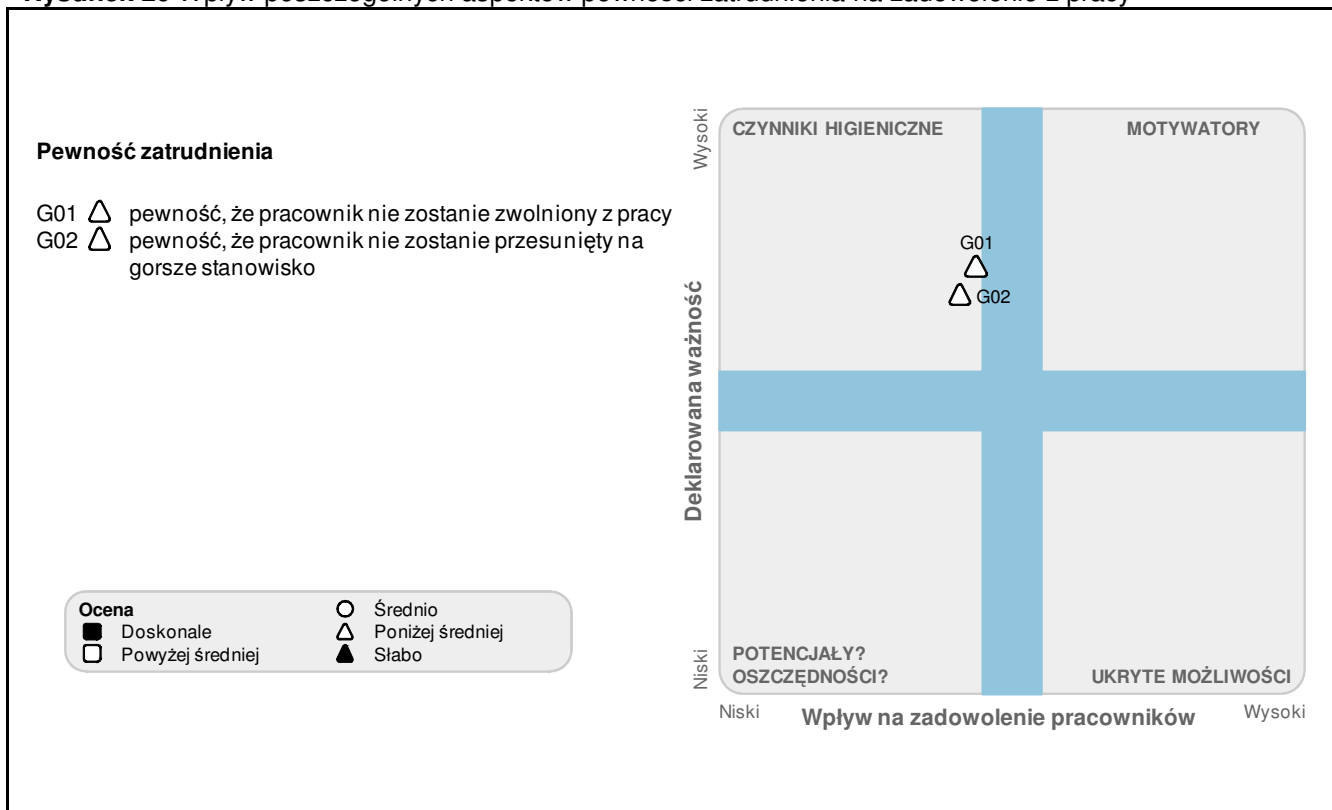
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> pewność, że pracownik nie zostanie zwolniony z pracy (G01)
<input type="checkbox"/> pewność, że pracownik nie zostanie przeniesiony na gorsze stanowisko (G02)

Pewność zatrudnienia i utrzymania obecnego stanowiska pracy są dla niepełnosprawnych pracowników bardzo ważne, ale mają niewielki wpływ na zadowolenie z pracy, gdyż badani postrzegają je jako niezbędne elementy pracy, które powinny być im zapewnione. Zarówno pewność, że nie zostanie się zwolnionym z pracy, jak i pewność, że nie zostanie się przeniesionym na gorsze stanowisko, zostały ocenione przez niepełnosprawnych pracowników poniżej średniej, co oznacza, że konieczne są działania, które poprawiłyby pewność zatrudnienia w tej grupie.

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> brak

Rysunek 20 Wpływ poszczególnych aspektów pewności zatrudnienia na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze pewności zatrudnienia, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Co prawda pewność zatrudnienia zalicza się do czynników higienicznych nie mających istotnego wpływu na zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy, jednak jest przez nich traktowana jako niezbędny element pracy. W związku z tym konieczne są działania zmierzające do zwiększenia pewności zatrudnienia.

5.3.9 Uznanie i samodzielność

W badaniu uwzględnione zostały następujące aspekty uznania i samodzielności w miejscu pracy:

- poczucie, że czegoś się dokonało wykonując swoją pracę
- posiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę
- możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy
- poczucie bycia docenionym(a) i ważnym(a)
- poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens
- bycie świadomym(a) wkładu, który jako pracownik wnosi się w osiągnięcie celów przez firmę/instytucję
- poczucie, że inni liczą się ze zdaniem niepełnosprawnego pracownika

Poniżej przedstawione zostały kolejno: ocena ważności uznania i samodzielności, ocena zadowolenia z tych aspektów w obecnym miejscu pracy oraz analiz według metodologii TRI*M.

Ważność uznania i samodzielności

Aż 88% badanych uważa za ważne, żeby mieć w miejscu pracy poczucie bycia docenianym i ważnym. Mniej niż co setny sądzi, że nie jest to ważne. Dla 84% niepełnosprawnych pracowników duże znaczenie ma, żeby wykonywane w pracy zadania były ważne i miały sens. 83% chciałoby, żeby inni liczyli się z ich zdaniem, a 82% chce być świadome wkładu, który jako pracownicy wnoszą w osiąganie celów przez pracodawcę. 80% dostrzega duże znaczenie poczucia, że czegoś dokonali wykonując swoją pracę.

Tabela 48 Ważność poszczególnych aspektów uznania i samodzielności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
miał(a) Pan(i) poczucie bycia docenionym(a) i ważnym(a)	0%	12%	88%	9,13
miał(a) Pan(i) poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	0%	16%	84%	8,92
inni liczyli się z Pana(i) zdaniem	1%	16%	83%	8,83
był(a) Pan(i) świadomy(a) wkładu, który jako pracownik wnosi Pan(i) w osiąganie celów przez firmę/ instytucję	1%	17%	82%	8,77
miał(a) Pan(i) poczucie, że czegoś dokonał(a) wykonując swoją pracę	2%	18%	80%	8,70
posiadał(a) Pan(i) wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę	3%	22%	75%	8,48
miał(a) Pan(i) możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy	4%	25%	71%	8,18

Wyraźnie mniejsze znaczenie przypisywane jest przez niepełnosprawnych pracowników możliwości realizacji swoich pomysłów (71%) oraz posiadaniu wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji (75%). Jednak bardzo rzadko – odpowiednio 4% i 3% - aspekty te są uważane za zdecydowanie nieważne.

Badani z ograniczoną sprawnością ruchową częściej od innych są zdania, że ważne jest poczucie, że się czegoś dokonało wykonując swoją pracę (85%), posiadanie uprawnień do podejmowania decyzji (78%) oraz możliwość realizacji swoich pomysłów (75%), a także poczucie wkładu w realizację celów przez firmę/instytucję (84%).

Najmniejszą wagę do uznania i samodzielności w miejscu pracy przykładają badani niewidomi, z zaburzeniami psychicznymi oraz epilepsją. Wśród niewidomych tylko 68% chce mieć poczucie, że czegoś dokonali w pracy, 67% zależy na wystarczających uprawnieniach do podejmowania

decyzji, 79% chce czuć się doceniona i ważna, 72% – mieć świadomość wkładu w osiągnięcie celów przez firmę/ instytucję. Wśród badanych z zaburzeniami psychicznymi 64% przywiązuje wagę do poczucia dokonania czegoś w pracy, 57% do uprawnień do podejmowania decyzji, 52% do możliwości realizacji swoich pomysłów, 66% poczucia wkładu jaki wnosi w osiągnięcie celów przez swoją firmę/ instytucję. Wśród badanych z epilepsją dla 48% ważne jest poczucie, że czegoś dokonali, dla 63% uprawnienia do podejmowania decyzji, dla 51% możliwość realizacji pomysłów, dla 76% poczucie bycia docenianym i ważnym, a dla 62% sens wykonywanych zadań.

Znaczenie uznania i samodzielności rośnie wraz ze wzrostem wykształcenia badanych, a także jest nieco wyższe wśród najstarszych badanych. Jest mniej ważne dla pracujących na stanowiskach robotniczych i wykonujących prace fizyczne, a ważniejsze dla wykonujących prace kierownicze i umysłowe.

Ocena uznania i samodzielności

Elementy związane z uznaniem i samodzielnością w pracy oceniane są przez niepełnosprawnych pracowników stosunkowo nisko. 25% stwierdza, że zdecydowanie nie mają możliwości realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy. Ma takie możliwości 41%.

Tabela 49 Ocena poszczególnych aspektów uznania i samodzielności

Jak ocenia Pan(i) następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza, się	średnia ocena na skali od 1 do 10
ma Pan(i) poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	4%	26%	70%	8,08
jest Pan(i) świadomy(a) wkładu, który jako pracownik wnosi Pan(i) w osiągnięcie celów przez firmę/ instytucję	6%	30%	64%	7,75
posiada Pan(i) wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę	10%	31%	59%	7,43
inni liczą się z Pana(i) zdaniem	8%	35%	57%	7,38
ma Pan(i) poczucie bycia docenionym(a) i ważnym(a)	10%	33%	57%	7,33
ma Pan(i) poczucie, że czegoś dokonał(a) wykonując swoją pracę	13%	29%	58%	7,21
ma Pan(i) możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy	25%	34%	41%	6,09

Nieco lepiej jest, jeśli chodzi o poczucie, że czegoś się dokonało w miejscu pracy. Ma takie poczucie 58% badanych, 57% uważa, że są doceniani i ważni, 57% ocenia, że inni liczą się z ich zdaniem. 59% ma przekonanie, że posiada wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji.

Prawie dwie trzecie badanych (64%) stwierdza, że są świadomi wkładu, który jako pracownicy wnoszą w osiągnięcie celów przez firmę/ instytucję. Nieco ponad dwie trzecie (70%) ma poczucie,

że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens – tylko 4% zdecydowanie się z tym nie zgadza.

Badani z zaburzeniami psychicznymi są zdecydowanie najmniej zadowoleni z uznania i samodzielności, jakie otrzymują w miejscu pracy. 25% zdecydowanie nie ma poczucia, że czegoś dokonali pracując w swoim miejscu pracy. 18% nie posiada wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, 30% nie ma możliwości wprowadzania swoich pomysłów, 12% nie ma poczucia wkładu, który wnoszą w osiąganie celów przez firmę, a 13% uważa, że inni nie liczą się z ich zadaniem.

20% niewidomych pracowników nie ma poczucia, że czegoś dokonali w swojej pracy, a 42% nie ma możliwości wprowadzania w życie swoich pomysłów.

Respondenci z ograniczoną sprawnością ruchową są najbardziej zadowoleni z otrzymywanego w miejscu pracy uznania i samodzielności. 44% ma możliwość wprowadzania swoich pomysłów w miejscu pracy, 74% poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne, 68% ma świadomość wkładu w osiąganie celów przez swoją firmę, a 62% czuje, że inni liczą się z ich zdaniem.

Zadowolenie z uznania i samodzielności w pracy jest największe wśród osób pracujących na stanowiskach kierowniczych i wykonujących prace umysłowe. Jest większe na otwartym niż na chronionym rynku pracy, a ponadto wzrasta wraz ze stażem pracy.

Wpływ uznania i samodzielności na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów uznania i samodzielności wyróżniono:

Motywatory

- pracownik ma poczucie bycia docenianym i ważnym (F09)

Poczucie bycia docenionym i ważnym jest dla niepełnosprawnych pracowników ważnym aspektem pracy, a jednocześnie ma wpływ na zadowolenie z pracy. Respondenci ocenili ten czynnik na średnim poziomie, co oznacza, że obecnie aspekt ten nie motywuje ich do pracy. Poprawa w tym zakresie zwiększy zadowolenie i motywację niepełnosprawnych pracowników.

Czynniki higieniczne

- możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy (F07)

Możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy jest dla badanych ważnym aspektem pracy, jednak nie wpływa na zadowolenie z pracy. Czynnik ten został oceniony powyżej średniej, co wskazuje na właściwe zaspokojenie potrzeb niepełnosprawnych pracowników w zakresie możliwości realizacji własnych pomysłów w miejscu pracy.

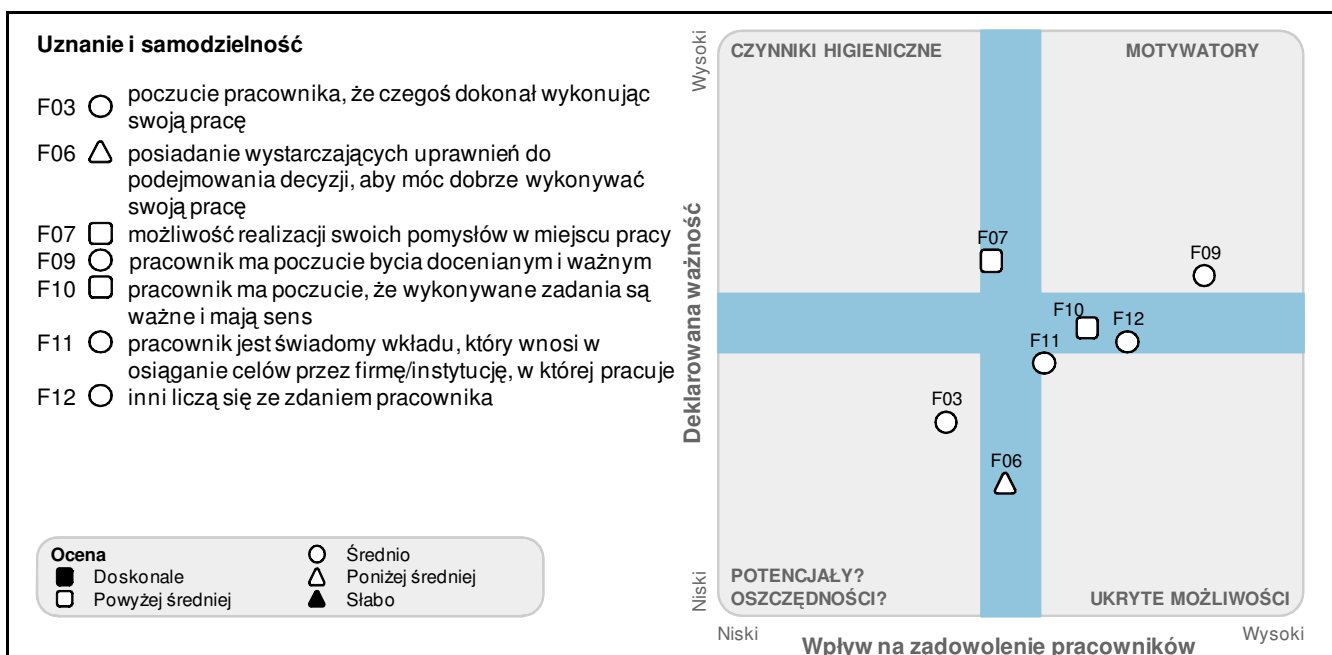
Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> pracownik ma poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens (F10)
<input type="checkbox"/> pracownik jest świadomy wkładu, który wnosi w osiąganie celów przez firmę/institucję, w której pracuje (F11)
<input type="checkbox"/> inni liczą się ze zdaniem pracownika (F12)

Takie aspekty pracy jak poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens, świadomość wkładu wnoszonego w osiąganie celów przez firmę/institucję oraz to, że inni liczą się ze zdaniem pracownika wpływają na zadowolenie pracowników, mimo, iż nie są przez nich uważane za ważne. Są to jednocześnie aspekty oceniane przez respondentów średnio lub powyżej średniej co oznacza, że nie ma potrzeby podejmowania działań, które miałyby wpłynąć na te aspekty pracy.

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> poczucie pracownika, że czegoś dokonał wykonując swoją pracę (F03)
<input type="checkbox"/> posiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę (F06)

Poczucie pracownika, że czegoś dokonał wykonując swoją pracę oraz posiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę, nie są ważne dla niepełnosprawnych pracowników, a także nie mają wpływu na poziom ich zadowolenia z pracy. Pierwszy z tych czynników oceniany jest średnio, a drugi poniżej średniej, jednak, ze względu na niewielką wagę i wpływ na zadowolenie z pracy tych czynników, nie pociąga to za sobą konieczności podejmowania jakichkolwiek działań.

Rysunek 21 Wpływ poszczególnych aspektów uznania i samodzielności na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze uznania i samodzielności, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

W celu zwiększenia satysfakcji osób niepełnosprawnych z pracy w pierwszej kolejności należy podjąć działania zwiększające poczucie niepełnosprawnych pracowników bycia docenianymi i ważnymi. Należy również zadbać o to, aby nadal mieli oni poczucie, że mogą realizować swoje pomysły w miejscu pracy. Nie są natomiast konieczne interwencje w zakresie pozostałych czynników związanych z uznaniem i samodzielnością.

5.3.10 Szczególne uprawnienia osób niepełnosprawnych wynikające z ustawy o rehabilitacji

Niepełnosprawnym pracownikom przysługuje szereg uprawnień gwarantowanych przez ustawę o rehabilitacji i prawo pracy. Z części z nich mogą korzystać tylko określone grupy osób niepełnosprawnych, wyróżnione ze względu na stopień niepełnosprawności i miejsce zatrudnienia (otwarty rynek pracy, chroniony rynek pracy), są jednak też takie, które przysługują wszystkim. W dalszej części raportu przedstawiony zostanie wpływ poszczególnych uprawnień na poziom zadowolenia z pracy. Najpierw prezentowane będą uprawnienia, które przysługują poszczególnym kategoriom osób niepełnosprawnych, następnie ich ważność dla badanych oraz ocena możliwości korzystania z tych praw w miejscu pracy.

Uprawnienia, które przysługują niepełnosprawnym pracownikom to:

- ❑ możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych,
- ❑ możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych,
- ❑ prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek,
- ❑ możliwość korzystania z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskoprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.,

dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności:

- ❑ maksymalny czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo

dla osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności:

- ❑ maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo,
- ❑ możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni,
- ❑ możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym,
- ❑ możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym,

- możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy,

dla osób zatrudnionych w zakładach pracy chronionej:

- możliwość korzystania ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji np. z opieki medycznej i rehabilitacji, dowozu do pracy, szkoleń, dofinansowania zakupu leków i sprzętu rehabilitacyjnego, dojazdów do pracy, wypoczynku.

Ważność uprawnień

Tabela 50 Ważność poszczególnych uprawnień przysługujących osobom niepełnosprawnym

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby ...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
mieć prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni*	2%	8%	90%	9,27
mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym*	3%	11%	86%	9,12
mieć możliwość korzystania z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskooprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.	1%	12%	87%	9,10
mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy*	2%	12%	86%	9,06
pracodawca nie mógł wymagać, aby wyjeżdżał(a) Pan(i) na turnus rehabilitacyjny w ramach urlopu wypoczynkowego*	3%	15%	82%	8,93
miał(a) Pan(i) możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji np. z opieki medycznej i rehabilitacji, dowozu do pracy, szkoleń, dofinansowania zakupu leków i sprzętu rehabilitacyjnego, dojazdów do pracy, wypoczynku**	4%	14%	82%	8,91
pracować nie więcej niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo*	6%	14%	80%	8,62
mieć prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek	5%	18%	77%	8,45
pracować nie więcej niż 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo***	6%	20%	74%	8,28
nie pracować w porach nocnych	11%	21%	68%	7,91
nie pracować w godzinach nadliczbowych	11%	22%	67%	7,82

*tylko osoby z orzeczeniami o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności

**tylko osoby zatrudnione w zakładzie pracy chronionej

***tylko osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności

Badani przywiązują dużą wagę do praw, które im przysługują. Za najważniejsze uznają uprawnienie do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni. Bardzo ważne dla respondentów jest także prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, możliwość korzystania z funduszu socjalnego, jak również prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy. Najmniejszą wagę ankietowani przywiązują do możliwości nieświadczenia pracy w porach nocnych i w godzinach nadliczbowych.

PRAWO DO DODATKOWEGO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO W WYMIARZE 10 DNI

Prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni jest ważne dla 90% respondentów, przy czym dla 72% ankietowanych – niezwykle ważne. Obojętnych wobec tego uprawnienia jest 8% badanych, natomiast nieważne jest ono tylko dla 2% osób niepełnosprawnych.

Tabela 51 Ważność prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby mieć prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni?									
w ogóle nieważne	2	3	4	5	6	7	8	9	niewzwykle ważne
1%	0%	1%	1%	1%	2%	4%	7%	11%	72%

Prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni jest ważniejsze dla niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy (91% odpowiedzi 8-10 na skali) niż na otwartym (87%).

Porównując badanych ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności można stwierdzić, że większą wagę przywiązują do tego aspektu ci pierwsi (93% wobec 90% wśród osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności).

Uprawnienie to jest ważne – częściej niż dla ogółu badanych o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – dla robotników niewykwalifikowanych i rolnych (97%), dwudziestolatków (96%) oraz osób niewidomych i niedowidzących (95%). Biorąc pod uwagę charakter wykonywanej pracy prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni jest istotne częściej dla osób na stanowiskach wykonawczych niż kierowniczych (91% wobec 76%). O tym, że to uprawnienie jest ważne, rzadziej mówią badani, których zarobki miesięczne przekraczają 2000 zł (78%).

PRAWO DO PŁATNEGO ZWOLNIENIA OD PRACY W CELU UCZESTNICZENIA W TURNUSIE REHABILITACYJNYM

Dla 87% ankietowanych z orzeczeniami o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności duże znaczenie ma prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie

rehabilitacyjnym. Na dziesięciostopniowej skali ważności 10 punktów przyznało temu uprawnieniu 70% ankietowanych. O tym, że jest ono nieważne mówi tylko 3% niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym, a obojętnych wobec niego jest 11% badanych.

Tabela 52 Ważność prawa do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym?									
w ogóle nieważne	2	3	4	5	6	7	8	9	niezwykle ważne
1%	1%	1%	1%	3%	2%	4%	6%	11%	70%

Na wagę przypisywaną temu uprawnieniu wpływa także rodzaj rynku pracy, na jakim zatrudnieni są respondenci – dla badanych z chronionego rynku pracy częściej niż dla tych, którzy pracują na rynku otwartym, prawo do bezpłatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym jest istotne (88% wobec 83%).

Prawo to jest ważne w tym samym stopniu dla osób ze znacznym, jak i z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (po 87%).

Częściej niż dla pozostałych grup niepełnosprawnych to prawo jest ważne dla osób niewidomych i niedowidzących (93%), rzadziej – dla badanych niesłyszących i niedosłyszących (71%) oraz chorych psychicznie (79%). O tym, że to uprawnienie jest ważne – częściej niż inni – mówią także badani, którzy oceniają swój stan zdrowia jako zły (93%). Porównując różne grupy wiekowe, respondenci między 20 a 29 rokiem życia (67%) rzadziej niż inni przyznają, że to prawo istotne jest dla nich istotne.

MOŻLIWOŚĆ KORZYSTANIA Z FUNDUSZU SOCJALNEGO NP. DOPŁAT DO WYPOCZYNKU, OPIEKI ZDROWOTNEJ, ZAJĘĆ SPORTOWYCH, NISKOPROCENTOWYCH POŻYCZEK, KAWY I HERBATY ITP.

Możliwość korzystania z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskoprocentowych pożyczek, kawy i herbaty itp. jest ważna dla zdecydowanej większości (87%) osób niepełnosprawnych, przy czym jako niezwykle ważną określa ją 63% respondentów. To uprawnienie nie jest ani ważne, ani nieważne dla co dziesiątego badanego (12%), ponadto tylko 1% ankietowanych w ogóle nie przywiązuje do niego wagi.

Tabela 53 Ważność prawa do korzystania z funduszu socjalnego

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby mieć możliwość korzystania z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskoprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.?									
w ogóle nieważne	2	3	4	5	6	7	8	9	niezwykle ważne
1%	0%	0%	0%	3%	2%	7%	13%	11%	63%

Nie występują istotne różnice między wagą jaką do możliwości korzystania z funduszu socjalnego przywiązują niepełnosprawni z chronionego (ważne dla 87%) i otwartego rynku pracy (87%).

Uprawnienie to jest ważniejsze dla badanych z orzeczeniami o umiarkowanym (90%) i znacznym stopniu niepełnosprawności (87%) niż dla niepełnosprawnych w stopniu lekkim (85%).

Wśród różnych rodzajów niepełnosprawności wyróżniają się osoby cierpiące na choroby neurologiczne oraz choroby układu oddechowego – to uprawnienie jest ważne dla 100% ankietowanych zaliczonych do tych grup. Biorąc pod uwagę wykształcenie, możliwość korzystania z funduszu socjalnego rzadziej niż dla pozostałych grup jest ważna dla osób, które jako ostatnią ukończyły szkołę podstawową (81% twierdzi, że to uprawnienie jest ważne, dla 19% jest ono ani ważne, ani nieważne). Odpowiedzi na to pytanie różnią się też wśród osób wykonujących pracę o innym charakterze oraz zajmujących różne stanowiska. Respondenci zatrudnieni w systemie jednozmianowym częściej niż ci, którzy pracują w systemie wielozmianowym twierdzą, że możliwość korzystania z funduszu socjalnego jest dla nich ważna (90% wobec 83%). To uprawnienie jest istotne – częściej niż dla innych – dla robotników niewykwalifikowanych i rolnych (97%), specjalistów/samodzielnymi pracownikami o wysokich kwalifikacjach z wyższym wykształceniem (93%), kadry zarządzającej/współzarządzającej średniego i niższego szczebla (89%). Rzadziej niż dla innych jest ono ważne dla pracowników handlu i usług (82%) oraz brygadzystów i techników nadzoru pracowników fizycznych (77%).

PRAWO DO PŁATNEGO ZWOLNIENIA OD PRACY NA BADANIA SPECJALISTYCZNE, ZABIEGI LUB W CELU UZYSKANIA ZAOPATRZENIA ORTOPEDYCZNEGO LUB JEGO NAPRAWY

Dla 86% osób, u których orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności ważne jest prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, przy czym dla 66% badanych jest ono niezwykle ważne. Co dziesiąty respondent (12%) jest wobec tego uprawnienia obojętny, natomiast tylko dla 2% badanych jest ono nieważne.

Tabela 54 Ważność prawa do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy?									
w ogóle nieważne	2	3	4	5	6	7	8	9	niezwykle ważne
2%	0%	0%	1%	3%	3%	5%	8%	12%	66%

Prawo do tego rodzaju zwolnienia jest ważniejsze dla niepełnosprawnych z chronionego (87%) niż z otwartego rynku pracy (83%). Nie występują natomiast różnice w odpowiedziach między badanymi z różnymi stopniami niepełnosprawności.

Wyniki różnią się w zależności od rodzaju niepełnosprawności respondentów – dla osób niewidomych i niedowidzących (93%) to uprawnienie jest ważne częściej niż dla innych, natomiast rzadziej niż dla pozostałych jest ono istotne dla osób chorych psychicznie (76%). Do tego prawa –

częściej niż pozostali – dużą wagę przywiązują osoby w wieku 40-49 lat (93%) oraz ci, którzy określają swój stan zdrowia jako zły (91%). Ankieterzy, którzy wykonują prace kierownicze (78%) rzadziej niż ci, którzy pracują na stanowiskach wykonawczych (87%) mówią, że to uprawnienie jest dla nich ważne.

Najmniej ważnymi uprawnieniami dla respondentów okazały się prawo do nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych oraz w porach nocnych.

PRAWO DO NIEŚWIADCZENIA PRACY W GODZINACH NADLICZBOWYCH

Prawo do nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych jest ważne dla 67% badanych, przy czym 43% respondentów twierdzi, że jest ono dla nich niezwykle ważne. Dla co piątego ankietowanego (22%) uprawnienie to nie jest ani ważne, ani nieważne, natomiast jeden na dziesięciu badanych (11%) przyznaje, że nie ma ono dla niego znaczenia.

Tabela 55 Ważność prawa do nie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby nie pracować w godzinach nadliczbowych?									
w ogóle nieważne	2	3	4	5	6	7	8	9	niezwykle ważne
7%	2%	2%	2%	8%	5%	7%	11%	13%	43%

Prawo do nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych jest ważne dla badanych tym częściej im wyższy stopień niepełnosprawności u nich orzeczono (ważne dla 66% niepełnosprawnych w stopniu lekkim, 69% - w umiarkowanym i dla 71% - w stopniu znacznym). Odpowiedzi nie różnią się istotnie między respondentami zatrudnionymi na otwartym i chronionym rynku pracy.

Prawo do nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych jest ważne – częściej niż dla pozostałych grup niepełnosprawnych – dla osób chorych psychicznie (85%), niesłyszących i niedosłyszących (79%) oraz chorych na cukrzycę (76%). Zdecydowanie częściej niż inni, do tego uprawnienia nie przywiązują wagi badani cierpiący na choroby neurologiczne (38%). To, żeby móc nie pracować w godzinach nadliczbowych jest istotne częściej dla kobiet niż dla mężczyzn (77% wobec 60%). Jest to także ważne (częściej niż dla innych grup wiekowych) dla osób w wieku 30-39 lat (76%) oraz 20-29 lat (74%). Najstarsi badani – w wieku 60 lat i powyżej (34%), przyznają, że prawo „chroniące ich” przed pracą w godzinach nadliczbowych nie jest dla nich ani ważne, ani nieważne. Biorąc pod uwagę wykształcenie, wyróżniają się ankietowani z wykształceniem wyższym (16%), którzy częściej niż ogół badanych nie przywiązują wagi do tego uprawnienia. Porównując różnego rodzaju prace, jakie wykonują badani, częściej niż dla innych prawo do nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych jest ważne dla specjalistów/samodzielnych pracowników o wysokich kwalifikacjach z wyższym wykształceniem (80%), pracowników umysłowych/biurowych/administracyjnych (78%) oraz dla kadry zarządzającej/współzarządzającej średniego i niższego szczebla (75%). Częściej niż inni, wagi do tego uprawnienia nie przywiązują pracownicy

handlu i usług (19%). Odpowiedzi respondentów różnią się też w zależności od charakteru wykonywanej pracy – pracownicy umysłowi (76%) częściej niż fizyczni (65%) oraz osoby na stanowiskach kierowniczych (72%) częściej niż na wykonawczych (67%) twierdzą, że ważne jest dla nich to, żeby nie pracować w godzinach nadliczbowych.

PRAWO DO NIEŚWIADCZENIA PRACY W PORACH NOCNYCH

Prawo do nieświadczenia pracy w porach nocnych to istotna kwestia dla 69% badanych, przy czym dla 47% respondentów jest ona niezwykle ważna. Co dziesiąty niepełnosprawny pracownik (11%) przyznaje, że to uprawnienie jest dla niego nieważne, przy czym dla 8% ankietowanych jest ono w ogóle nieważne. Dla co piątej niepełnosprawnej osoby (20%) to prawo nie jest ani ważne, ani nieważne.

Tabela 56 Ważność prawa do nie świadczenia pracy w porach nocnych

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby nie pracować w porach nocnych?									
w ogóle nieważne	2	3	4	5	6	7	8	9	niezwykle ważne
8%	1%	2%	1%	8%	4%	7%	8%	14%	47%

Regulacje prawne broniące przed pracą w porach nocnych są ważniejsze dla badanych zatrudnionych na otwartym (76%) niż na chronionym rynku pracy (66%).

To uprawnienie jest istotne dla badanych tym częściej im większy stopień niepełnosprawności ich dotyczy – wśród osób z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności prawo do nieświadczenia pracy w porach nocnych jest ważne dla 65% ankietowanych, natomiast wśród respondentów niepełnosprawnych w stopniu znacznym odsetek ten jest wyższy i wynosi 74%.

Częściej niż ogół badanych, o tym, że prawo do nieświadczenia pracy w porach nocnych jest ważne mówią następujące grupy osób niepełnosprawnych: chorzy na cukrzycę (86%), ankietowani niewidomi i niedowidzący (78%), niesłyszący i niedosłyszący (77%) a także chorzy psychicznie (77%). Prawo do nieświadczenia pracy w porach nocnych jest ważne częściej dla kobiet niż dla mężczyzn (84% wobec 56%). Biorąc pod uwagę wiek, wyróżniają się osoby mające 60 lub więcej lat (28%) – ta grupa, częściej niż inni – przyznaje, że uprawnienie dotyczące pracy w porach nocnych nie jest ani ważne, ani nie ważne.

O tym, że to uprawnienie jest nieważne – częściej niż inni – mówią pracownicy handlu i usług (20%) oraz robotnicy niewykwalifikowani i rolni (19%). Biorąc pod uwagę charakter wykonywanej pracy, osoby, które pracują fizycznie częściej niż pracownicy umysłowi twierdzą, że to uprawnienie jest dla nich nieważne oraz obojętne (odpowiednio 12% wobec 5% oraz 22% wobec 14%).

Ocena możliwości korzystania z uprawnień w miejscu pracy

Badani dobrze oceniają możliwości korzystania z uprawnień w swoich miejscach pracy. Najlepiej respondenci wypowiadają się o możliwości skorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni, a w dalszej kolejności o maksymalnym czasie pracy w wymiarze 8 lub 7 godzin na dobę i 40 lub 35 godzin tygodniowo oraz o możliwości skorzystania z dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek.

Co piąty ankietowany źle ocenia możliwość korzystania ze świadczeń funduszu socjalnego. Podobnie oceniana jest też możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy. Gorzej niż inne uprawnienia oceniana jest także możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym.

Tabela 57 Ocena możliwości korzystania z uprawnień w miejscu pracy

Jak ocenia Pan(i) możliwość korzystania z uprawnień w Pana(i) miejscu pracy?				
	źle	ani źle, ani dobrze	dobrze	Średnia ocena na skali od 1 do 10
możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni*	6%	8%	86%	8,91
maksymalny czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo***	7%	17%	76%	8,32
możliwość skorzystania z dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek	11%	18%	71%	8,03
maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo*	14%	13%	73%	7,99
możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych	10%	22%	68%	7,91
możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym*	14%	21%	65%	7,58
możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych	16%	20%	64%	7,54
możliwość korzystania ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji np. z opieki medycznej i rehabilitacji, dowozu do pracy, szkoleń, dofinansowania zakupu leków i sprzętu rehabilitacyjnego, dojazdów do pracy, wypoczynku**	14%	27%	59%	7,39
możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy*	18%	22%	60%	7,22
możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym*	17%	22%	61%	7,21
możliwość korzystania ze świadczeń z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskoprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.	19%	24%	57%	7,11

*tylko osoby z orzeczeniami o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności

**tylko osoby zatrudnione w zakładzie pracy chronionej

***tylko osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności

MOŻLIWOŚĆ SKORZYSTANIA Z DODATKOWEGO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO W WYMIARZE 10 DNI

Możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni w miejscach pracy respondentów jest oceniana dobrze przez 85% badanych (z czego bardzo dobrze – przez 70% ankietowanych), ani źle, ani dobrze – przez 9% osób, natomiast źle - tylko przez 6% badanych.

Tabela 58 Ocena możliwości korzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni

Jak ocenia Pan(i) możliwość korzystania z uprawnień w Pana(i) miejscu pracy? - - Możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni.									
bardzo źle	2	3	4	5	6	7	8	9	bardzo dobrze
5%	0%	1%	1%	4%	1%	3%	6%	9%	70%

Respondenci z rynku chronionego nieco częściej niż ankietowani pracujący na rynku otwartym (87% wobec 83%) dobrze oceniają możliwość korzystania w swoich miejscach pracy z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni.

Osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności oceniają możliwość korzystania z tego prawa w miejscu pracy tak samo dobrze jak w stopniu umiarkowanym (po 91%).

Częściej niż inne grupy osób niepełnosprawnych dobrze na ten temat wypowiadają się ankietowani niesłyszący i niedosłyszący (97%). Kobiety lepiej niż mężczyźni oceniają możliwość korzystania z tego uprawnienia (89% wobec 83%). Biorąc pod uwagę wiek – częściej niż pozostali – pozytywnie o możliwości brania dodatkowego urlopu mówią osoby w wieku 30-39 lat i 40-49 lat (po 92%). Wśród badanych zajmujących różne stanowiska, najczęściej dobrze na temat możliwości korzystania z tego uprawnienia wypowiada się kadra zarządzająca/współzarządzająca średniego i niższego szczebla (96%) oraz robotnicy niewykwalifikowani i rolni (92%). Pracownicy handlu i usług (77%) natomiast rzadziej niż pozostali pozytywnie oceniają możliwości skorzystania z tego prawa, a jednocześnie 10% respondentów z tej grupy wypowiada się na ten temat negatywnie.

MOŻLIWOŚĆ KORZYSTANIA Z UPRAWNIENIA WYZNACZAJĄCEGO MAKSYMALNY CZAS PRACY W WYMIARZE 8 GODZIN NA DOBĘ I 40 GODZIN TYGODNIOWO

75% badanych z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności dobrze ocenia możliwość korzystania z uprawnienia wyznaczającego maksymalny czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Ponadto, połowa respondentów (53%) na 10-stopniowej skali ocen wystawia w przypadku tego uprawnienia ocenę bardzo dobrą. Możliwości korzystania z takiego prawa są oceniane ani źle, ani dobrze przez 18% ankietowanych, natomiast negatywnie na ten temat wypowiada się 7% osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim.

Tabela 59 Ocena możliwości korzystania z uprawnienia do maksymalnego czasu pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo

Jak ocenia Pan(i) możliwość korzystania z uprawnień w Pana(i) miejscu pracy? - - Maksymalny czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo									
bardzo źle	2	3	4	5	6	7	8	9	bardzo dobrze
6%	0%	1%	1%	6%	4%	7%	12%	10%	53%

To uprawnienie lepiej oceniają niepełnosprawni zatrudnieni na otwartym rynku pracy (79%) niż na chronionym (74%).

Wśród osób dotkniętych różnymi niepełnosprawnościami wyróżniają się osoby niesłyszące i niedosłyszące – 100% tych badanych wypowiada się na ten temat pozytywnie. Częściej niż inni dobre oceny wystawiają także chorzy psychicznie (81%). Badani cierpiący na choroby neurologiczne (28%) zdecydowanie częściej niż pozostali źle oceniają możliwości korzystania z prawa dotyczącego maksymalnego czasu pracy. Mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety źle oceniają możliwości korzystania z tego uprawnienia (13% wobec 1%). Biorąc pod uwagę wiek, osoby między 20 a 29 rokiem życia (43%) zdecydowanie częściej wypowiadają się ani źle, ani dobrze o realizacji w ich miejscu zatrudnienia prawa do maksymalnego czasu w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Z kolei badani w wieku 30-39 lat (80%) częściej niż inni dobrze oceniają ten aspekt. Oceny pozytywne, częściej niż wśród ogółu, występują także wśród osób z wykształceniem wyższym (89%). Respondenci, którzy jako ostatnią ukończyli szkołę podstawową (21%), częściej niż pozostali, źle wypowiadają się o możliwości korzystania z tego uprawnienia. Opinie na ten temat różnią się też w zależności od zajmowanego stanowiska – pozytywne oceny tego aspektu, częściej niż wśród innych grup, występują wśród brygadzystów i techników nadzoru pracowników fizycznych (100%) oraz specjalistów/samodzielnych pracowników o wysokich kwalifikacjach z wyższym wykształceniem (98%). Częściej niż pozostali, źle o możliwości korzystania z tego uprawnienia mówią robotnicy niewykwalifikowani i rolni (19%). Oceny respondentów różnią się też w zależności od charakteru wykonywanej przez nich pracy – ankietowani na stanowiskach kierowniczych (92%), wykonujący prace samodzielne (80%) oraz w systemie jednozmianowym (85%) częściej niż osoby na stanowiskach wykonawczych (74%), wykonujące prace zespołowe (71%) oraz w systemie wielozmianowym (67%) dobrze oceniają możliwości korzystania z prawa wyznaczającego maksymalny wymiar czasu pracy na 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.

MOŻLIWOŚĆ KORZYSTANIA Z DODATKOWEJ, 15-MINUTOWEJ PRZERWY W PRACY NA GIMNASTYKĘ LUB WYPOCZYNEK

Możliwość korzystania z dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek dobrze ocenia 71% badanych, przy czym 51% – bardzo dobrze. Negatywne opinie na ten temat posiada 11% ankietowanych, przy czym 7% – bardzo negatywne. 18% respondentów nie ocenia tego aspektu ani źle, ani dobrze.

Tabela 60 Ocena możliwości korzystania z uprawnienia do dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek

Jak ocenia Pan(i) możliwości korzystania z uprawnień w Pana(i) miejscu pracy? - - Możliwość skorzystania z dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek.									
bardzo źle	2	3	4	5	6	7	8	9	bardzo dobrze
7%	2%	2%	1%	7%	5%	5%	9%	11%	51%

O możliwości korzystania w miejscu pracy z dodatkowej przerwy lepiej wypowiadają się niepełnosprawni zatrudnieni na chronionym (72%) niż na otwartym rynku pracy (66%).

Dobrze o możliwości korzystania z tego uprawnienia wypowiadają się badani tym częściej, im większy stopień niepełnosprawności ich dotyczy – 66% wśród respondentów niepełnosprawnych w stopniu lekkim, 76% - w umiarkowanym i 83% - w znacznym.

Opinie o tym, czy w miejscach pracy ankietowanych daje się im możliwości korzystania z dodatkowej przerwy w pracy zagwarantowanej przez prawo różnią się wśród osób dotkniętych różnymi niepełnosprawnościami. Częściej niż inni pozytywnie na ten temat wypowiadają się badani niesłyszący i niedosłyszący (81%). Z kolei negatywnie aspekt ten oceniają – częściej niż pozostali – osoby niewidome i niedowidzące (27%). Pozytywne opinie na ten temat mają częściej kobiety niż mężczyźni (74% wobec 68%), jak również badani z wykształceniem wyższym (80%). Oceny różnią się także w zależności od charakteru wykonywanej pracy – pracownicy umysłowi (84%), na stanowiskach kierowniczych (83%), wykonujący prace jednozmianowe (78%) częściej niż odpowiednio pracownicy fizyczni (68%), na stanowiskach wykonawczych (70%) oraz wykonujący prace wielozmianowe (62%) oceniają możliwości korzystania z tego uprawnienia pozytywnie. Sposobność korzystania z tego uprawnienia – częściej niż przez innych – dobrze oceniana jest przez kadrę zarządzającą/współzarządzającą średniego i niższego szczebla (93%), specjalistów/samodzielnych pracowników o wysokich kwalifikacjach z wyższym wykształceniem (84%) oraz pracowników umysłowych/biurowych/administracyjnych (80%), złe opinie na ten temat mają natomiast – częściej niż pozostali – robotnicy niewykwalifikowani i rolni (23%).

MOŻLIWOŚCI KORZYSTANIA W MIEJSCU PRACY Z UPRAWNIENIA WYZNACZAJĄCEGO MAKSYMALNY CZAS PRACY W WYMIARZE 7 GODZIN NA DOBĘ I 35 GODZIN TYGODNIOWO

72% badanych z orzeczeniami o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności dobrze ocenia możliwości korzystania w miejscu pracy z uprawnienia wyznaczącego maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Ponadto 58% ocenia te możliwości bardzo dobrze. 14% respondentów wypowiada się na ten temat negatywnie, przy czym zdecydowanie źle – 12% ankietowanych. 14% osób nie ocenia tych możliwości ani źle, ani dobrze.

Tabela 61 Ocena możliwości korzystania z uprawnienia do maksymalnego czasu pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo

Jak ocenia Pan(i) możliwości korzystania z uprawnień w Pana(i) miejscu pracy? - - Maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo									
bardzo źle	2	3	4	5	6	7	8	9	bardzo dobrze
12%	0%	2%	2%	5%	3%	4%	6%	8%	58%

Wśród niepełnosprawnych z chronionego rynku pracy możliwość korzystania z tego uprawnienia dobrze ocenia 72% ankietowanych, natomiast z otwartego rynku pracy – 75% niepełnosprawnych.

Badani, u których orzeciono niepełnosprawność w stopniu znacznym lepiej oceniają możliwość korzystania z tego prawa niż niepełnosprawni w stopniu umiarkowanym (79% wobec 72%).

Dobrze o możliwości korzystania z uprawnienia wyznaczającego maksymalny czas pracy na 7 godzin w ciągu doby i 35 godzin tygodniowo częściej niż inni mówią osoby niesłyszące i niedosłyszące (80%), źle natomiast na ten temat – częściej niż pozostali – wypowiadają się badani cierpiący na choroby neurologiczne (29%), ankietowani ze schorzeniami układu krążenia (21%) oraz respondenci chorzy psychicznie (20%). Kobiety częściej niż mężczyźni dobrze oceniają możliwości korzystania z tego uprawnienia (84% wobec 64%). Biorąc pod uwagę wiek, osoby między 30 a 39 rokiem życia (84%), jak również w wieku 20-29 lat (82%) – częściej niż inni – pozytywnie mówią o możliwościach korzystania w ich miejscach zatrudnienia z prawa określającego maksymalny czas pracy. Źle ten aspekt ocenia co czwarty niepełnosprawny pracownik w wieku 60 i więcej lat (25%). Dobrze o możliwości korzystania z tego uprawnienia częściej niż inni mówią badani z wykształceniem wyższym (81%), a także pracownicy umysłowi/biurowi/administracji (83%), kadra zarządzająca/współzarządzająca średniego i niższego szczebla (82%) oraz specjaliści, samodzielni pracownicy o wysokich kwalifikacjach z wyższym wykształceniem (80%). Pracownicy handlu i usług (27%) oraz brygadziści i technicy nadzoru pracowników fizycznych (26%) częściej niż pozostali źle oceniają możliwości korzystania z tego uprawnienia. Odpowiedzi różnią się także w zależności od charakteru wykonywanej pracy – w przypadku pracy jednozmianowej dobrze aspekt ten ocenia 86% badanych, natomiast w przypadku pracy wielozmianowej – 51% respondentów.

MOŻLIWOŚĆ KORZYSTANIA ZE ŚWIADCZEŃ Z FUNDUSZU SOCJALNEGO W SWOIM MIEJSCU PRACY NP. DOPŁAT DO WYPOCZYNKU, OPIEKI ZDROWOTNEJ, ZAJĘĆ SPORTOWYCH, NISKOOPROCENTOWANYCH POŻYCZEK, KAWY I HERBATY ITP.

Możliwość korzystania ze świadczeń z funduszu socjalnego w swoim miejscu pracy jest oceniana dobrze przez 57% osób niepełnosprawnych, przy czym bardzo dobrze – przez 38% badanych. Jedna piąta respondentów (19%) wypowiada się na ten temat negatywnie, z czego 13% ankietowanych – zdecydowanie negatywnie. Co czwarta osoba niepełnosprawna (24%) nie ocenia tego aspektu ani źle, ani dobrze.

Tabela 62 Ocena możliwości korzystania ze świadczeń funduszu socjalnego

Jak ocenia Pan(i) możliwości korzystania z uprawnień w Pana(i) miejscu pracy? - - Możliwość korzystania ze świadczeń funduszu socjalnego, np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskoprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.									
bardzo źle	2	3	4	5	6	7	8	9	bardzo dobrze
13%	3%	3%	2%	7%	6%	9%	10%	9%	38%

O możliwościach korzystania ze świadczeń funduszu socjalnego w swoim miejscu pracy lepiej wypowiadają się niepełnosprawni z chronionego (59%) niż z otwartego (51%) rynku pracy.

Oceny dotyczące tych możliwości różnią się w zależności od stopnia niepełnosprawności badanych – respondenci, u których orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności (odpowiednio 66% i 61%) zdecydowanie częściej niż ankietowani z lekkim stopniem niepełnosprawności (54%) dobrze oceniają ten aspekt pracy.

Częściej niż inni, negatywne zdanie na ten temat mają osoby cierpiące na choroby neurologiczne (32%) oraz niewidome i niedowidzące (24%). Biorąc pod uwagę wiek, częściej niż ogół badanych, możliwości korzystania ze świadczeń z funduszu socjalnego dobrze oceniają osoby między 40 a 49 rokiem życia (64%) oraz między 30 a 39 rokiem życia (63%). Gorzej niż inni, aspekt ten oceniają najstarsi ankietowani – w wieku 60 i więcej lat (27%). Jeśli chodzi o wykształcenie, to im jest ono wyższe (od 46% wśród osób, które jako ostatnią ukończyły szkołę podstawową do 67% wśród absolwentów wyższych uczelni), tym częściej respondenci wypowiadają się pozytywnie na ten temat. Odpowiedzi badanych różnią się też w zależności od charakteru pracy i zajmowanego stanowiska. Częściej niż ogół osób niepełnosprawnych możliwości korzystania ze świadczeń funduszu socjalnego w swoim miejscu zatrudnienia dobrze oceniają: pracownicy umysłowi (68%; fizyczni – 54%), na stanowiskach kierowniczych (82%; wykonawczych – 55%), pracujący w systemie jednozmianowym (62%; wielozmianowy – 51%) oraz: kadra zarządzająca/współzarządzająca średniego i niższego szczebla (85%), specjaliści, samodzielni pracownicy o wysokich kwalifikacjach z wyższym wykształceniem (78%), brygadziści/technicy nadzoru pracowników fizycznych (77%) i pracownicy umysłowi/biurowi/administracji (63%). Rolnicy niewykwalifikowani i rolni (34%) częściej niż pozostali źle oceniają możliwości korzystania z tego uprawnienia w swoim miejscu pracy. Opinie badanych są różne także w zależności od stażu pracy w danej firmie bądź instytucji – wśród osób, które pracują w danym miejscu nie więcej niż dwa lata 43% ankietowanych dobrze ocenia możliwości korzystania ze świadczeń funduszu socjalnego, natomiast wśród respondentów zatrudnionych w danym miejscu więcej niż osiem lat odsetek takich ankietowanych jest dużo wyższy i wynosi 71%.

MOŻLIWOŚĆ WYJAZDU NA TURNUS REHABILITACYJNY POZA URLOPEM WYPOCZYNKOWYM

Możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym dobrze ocenia 61% badanych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, przy czym 42% respondentów – bardzo dobrze. 17% niepełnosprawnych pracowników wypowiada się negatywnie na ten temat, z czego 14% ankietowanych – zdecydowanie negatywnie. Co piąty badany (22%) nie ocenia możliwości korzystania z tego uprawnienia ani źle, ani dobrze.

Tabela 63 Ocena możliwości korzystania z prawa do wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym

Jak ocenia Pan(i) możliwość korzystania z uprawnień w Pana(i) miejscu pracy? - - Możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym.									
bardzo źle	2	3	4	5	6	7	8	9	bardzo dobrze
14%	1%	2%	3%	11%	4%	4%	8%	11%	42%

Niepełnosprawni zatrudnieni na chronionym rynku pracy częściej niż badani z rynku otwartego mają pozytywne zdanie o możliwości korzystania z tego uprawnienia w swoim miejscu pracy (63% wobec 51%).

Badani z orzeczeniami o znacznym stopniu niepełnosprawności lepiej oceniają te możliwości niż respondenci niepełnosprawni w stopniu umiarkowanym (70% wobec 61%).

Możliwość korzystania z wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym częściej niż inni dobrze oceniają chorzy psychicznie (69%) i osoby z ograniczoną sprawnością ruchową (67%). Badani ze schorzeniami układu krążenia (30%) częściej niż pozostali wypowiadają się na ten temat negatywnie. Biorąc pod uwagę wiek, wyróżniają się osoby między 40 a 49 rokiem życia (78%) oraz w wieku 30-39 lat (72%). Częściej niż inni możliwości wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym dobrze oceniają respondenci z wykształceniem średnim (71%), natomiast negatywnie pod tym względem swoich pracodawców oceniają ankietowani z wykształceniem podstawowym (32%). Odpowiedzi różnią się w zależności od charakteru wykonywanej pracy oraz zajmowanego stanowiska. Możliwości korzystania z tego uprawnienia częściej niż inni dobrze oceniają osoby na stanowiskach kierowniczych (77%) i pracownicy umysłowi (68%) oraz kadra zarządzająca/współzarządzająca średniego i niższego szczebla (69%), jak również pracownicy umysłowi/biurowi/administracji (69%). Pozytywne opinie w tej sprawie mają także – częściej niż pozostali – osoby, które cieszą się dobrym stanem zdrowia (72%), pracują w firmie dłużej niż 8 lat (67%), są niepełnosprawne od urodzenia (69%). Im lepiej powodzi się badanym (od 44% wśród ankietowanych, którym powodzi się źle do 78% wśród respondentów, którym powodzi się dobrze), tym częściej dobrze oceniają możliwości korzystania z tego prawa.

MOŻLIWOŚĆ SKORZYSTANIA Z PŁATNEGO ZWOLNIENIA OD PRACY NA BADANIA SPECJALISTYCZNE, ZABIEGI LUB W CELU UZYSKANIA ZAOPATRZENIA ORTOPEDYCZNEGO LUB JEGO NAPRAWY

Możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy dobrze ocenia 61% osób niepełnosprawnych, z czego bardzo dobrze – 43% badanych. Jednocześnie co piąty ankietowany (18%) wystawia pod tym względem swoim pracodawcom opinię negatywną, a 14% respondentów – zdecydowanie negatywną. 21% badanych nie ocenia tego aspektu ani źle, ani dobrze.

Tabela 64 Ocena możliwości korzystania z uprawnienia do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy

Jak ocenia Pan(i) możliwość korzystania z uprawnień w Pana(i) miejscu pracy? - - Możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy.									
bardzo źle	2	3	4	5	6	7	8	9	bardzo dobrze
14%	2%	2%	3%	9%	4%	5%	9%	9%	43%

O możliwości korzystania z tego uprawnienia w swoim miejscu pracy lepiej wypowiadają się niepełnosprawni z chronionego (63%) niż otwartego (53%) rynku pracy.

Bardziej pozytywnie wypowiadają się na ten temat badani ze znacznym niż z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (74% wobec 61%).

Częściej niż inni możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy dobrze oceniają osoby z epilepsją (65%), badani w wieku 40-49 lat (70%) i 30-39 lat (67%), respondenci z wykształceniem średnim (70%) oraz ankietowani, którzy pracują w danej firmie lub instytucji powyżej 8 lat (67%). Odpowiedzi różnią się w zależności od charakteru wykonywanej pracy – możliwości korzystania z tego uprawnienia dobrze oceniane są przez pracowników umysłowych (69%), wykonujących prace kierownicze (81%), a biorąc pod uwagę zajmowane stanowisko – kadrę zarządzającą/współzarządzającą średniego i niższego szczebla (90%). Im lepiej powodzi się respondentom (od 41% wśród tych ankietowanych, którym powodzi się źle do 80% wśród badanych, którym powodzi się dobrze), tym częściej osoby niepełnosprawne dobrze oceniają możliwości korzystania z tego prawa w swoim miejscu pracy.

Wpływ uprawnień na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych uprawnień wyróżniono:

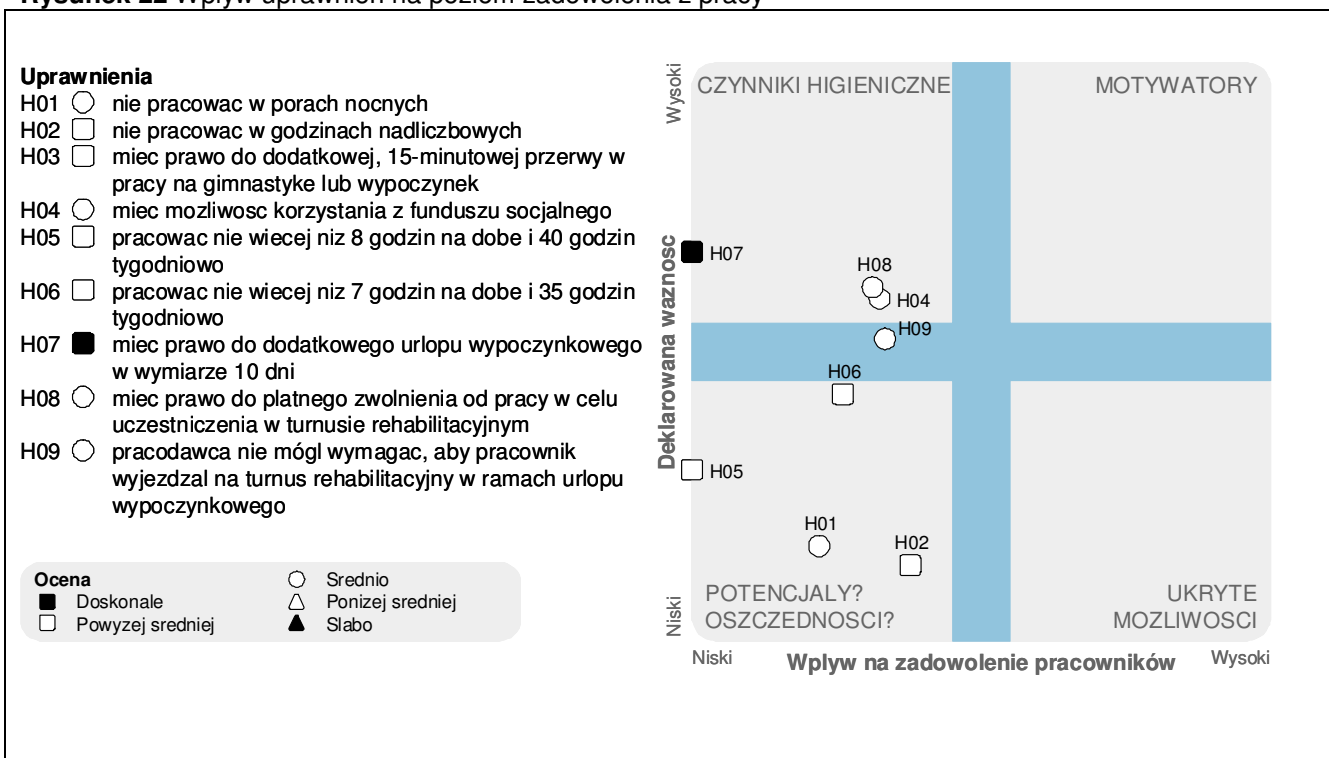
Motywatory
<input type="checkbox"/> brak
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni (H07)
<input type="checkbox"/> prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (H08)
<input type="checkbox"/> możliwość korzystania z funduszu socjalnego (H04)
<input type="checkbox"/> prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy (H10)

Prawa do płatnych zwolnień i urlopu oraz do korzystania z funduszu socjalnego są dla niepełnosprawnych ważne, choć nie wpływają na ich zadowolenie z pracy. Badani doskonale oceniają prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni, gorzej - bo na średnim poziomie – pozostałe uprawnienia należące do czynników higienicznych.

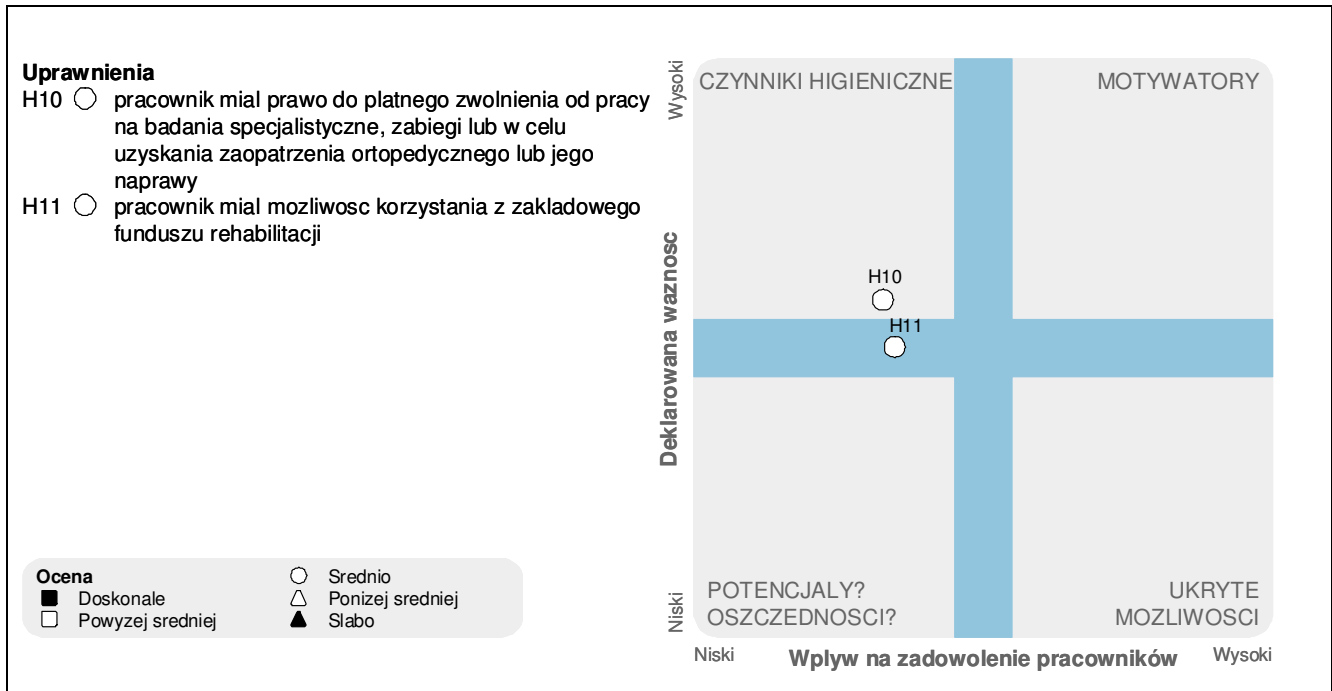
Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak
Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym (H09)
<input type="checkbox"/> możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji (H11)
<input type="checkbox"/> maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (H06)
<input type="checkbox"/> prawo dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek (H03)
<input type="checkbox"/> maksymalny czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo (H06)
<input type="checkbox"/> możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (H02)

Uprawnienia zaliczone „potencjałów, oszczędności” nie są dla niepełnosprawnych ważne, nie mają też wpływu na ich zadowolenie z pracy. Mimo to większość z nich oceniona została na poziomie powyżej średniej.

Rysunek 22 Wpływ uprawnień na poziom zadowolenia z pracy



Rysunek 23 Wpływ uprawnień na poziom zadowolenia z pracy – ciąg dalszy



Rekomendacje działań w obszarze uprawnień, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

W badaniu okazało się, że uprawnienia przysługujące osobom niepełnosprawnym nie mają wpływu na ich motywację do pracy. Ponadto spora ich część (czynniki należące do „potencjałów, oszczędności”) nie jest dla niepełnosprawnych ważna, nie ma też wpływu na poziom ich zadowolenia z pracy. Mimo to kilka z takich uprawnień zostało przez badanych ocenione jako dobrze (powyżej średniej) realizowane w ich miejscach pracy. Dotyczy to uprawnień wyznaczających maksymalny wymiar czasu pracy, dodatkowej przerwy w pracy oraz możliwości nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. W świetle wyników tego badania można wnioskować, iż mimo dobrego funkcjonowania mechanizmów polityki społecznej w obszarze stosowania tych uprawnień, niepełnosprawni nie posiadają potrzeby korzystania z nich. W przypadku pozostałych praw nie zauważono sytuacji niepokojących.

5.4 Korzystanie z uprawnień

Z jednego z podstawowych uprawnień przysługujących niepełnosprawnym pracownikom jakim jest dodatkowy 10-dniowy urlop wypoczynkowy korzysta zdecydowana większość ogółu niepełnosprawnych pracowników (84%). Zdecydowana większość respondentów korzysta także z maksymalnego czasu pracy w wymiarze 8 lub 7 i odpowiednio 40 i 35 godzin tygodniowo (83% i 78% wskazań). Trzy czwarte respondentów wykorzystuje możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Większość badanych korzysta także z dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek i możliwości nieświadczenia pracy w porach nocnych. Dwóch na trzech ankietowanych w obecnej pracy wykorzystuje uprawnienie do płatnego zwolnienia na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, a połowa respondentów – prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym.

W przypadku pozostałych uprawnień więcej jest takich osób, które z nich nie korzystają, niż takich, które z nich korzystają.

Najmniej popularne uprawnienia to pomoc finansowa na utrzymanie psa przewodnika oraz pomoc lektora w miejscu pracy. Z tych praw korzysta tylko co dwudziesta osoba niewidoma lub niedowidząca. Badani rzadko (tylko 11% wskazań) korzystają także z pomocy finansowej na zakup, naprawę i oprzyrządowanie samochodu. Niewiele większy odsetek osób (13%) korzysta z finansowania składek na indywidualne ubezpieczenie oraz na pomoc finansową na dostosowanie i wyposażenie mieszkania/domu (14%).

Większość uprawnień, z których niepełnosprawni korzystają najczęściej nie ma wpływu na ich zadowolenie z pracy, nie jest też dla nich ważna („potencjały, oszczędności” na macierzy TRI*M). Do czynników higienicznych (ważne, choć nie mające wpływu na zadowolenie z pracy) należy jedynie dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni, z którego korzysta 84% niepełnosprawnych.

W tabeli 66 zaprezentowano odsetki osób niepełnosprawnych korzystających z poszczególnych uprawnień w podziale na otwarty i chroniony rynek pracy.

Tabela 65 Korzystanie z uprawnień w podziale na otwarty i chroniony rynek pracy

Czy w obecnej pracy korzysta Pan(i) z następujących uprawnień?		TAK	
		Rynek otwarty	Rynek chroniony (zpch)
1	dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni*	77%	86%
2	maksymalny czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo**	88%	81%
3	maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo*	82%	77%
4	możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych	73%	75%
5	dodatkowa 15-minutowa przerwa w pracy na gimnastykę lub wypoczynek	67%	72%
6	możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych	74%	66%
7	płatne zwolnienie od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy*	52%	62%
8	płatne zwolnienie od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym*	38%	56%
9	możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym*	34%	50%
10	opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne	34%	50%
11	pomoc finansowa na zakup leków i innych środków medycznych	20%	48%
12	dofinansowanie udziału w turnusie rehabilitacyjnym	24%	44%
13	dofinansowanie do wczasów lub wypoczynku	27%	39%
14	kursy i szkolenia	29%	36%
15	pomoc finansowa na pobyt i leczenie w szpitalach, sanatoriach itp.	18%	31%
16	pomoc finansowa na zakup i naprawę sprzętu rehabilitacyjnego, wyrobów medycznych	16%	32%
17	dofinansowanie do przewozu na zabiegi leczniczo-rehabilitacyjne	15%	28%
18	dowóz do pracy i z pracy, dofinansowanie dojazdów z pracy i do pracy (bilety, paliwo, itp.)	15%	26%
19	doradztwo zawodowe	21%	25%
20	niskooprocentowane pożyczki, zapomogi	20%	24%
21	dofinansowanie nauki i kształcenia	14%	22%
22	pomoc finansowa na opłacenie tłumacza migowego****	22%	18%
23	pomoc finansowa na opiekę pielęgnacyjną w domu w okresie przewlekłej choroby	11%	20%
24	zajęcia sportowe, rekreacyjne i turystyczne	13%	20%
25	pomoc finansowa na zakup wydawnictw i pomocy dydaktycznych	12%	18%
26	dofinansowanie pobytu dzieci na koloniach, obozach oraz turnusach rehabilitacyjnych	13%	18%
27	pomoc finansowa na dostosowanie i wyposażenie mieszkania/domu	10%	15%
28	zwrot kosztów ubezpieczeń komunikacyjnych (OC, AC) własnego samochodu***	10%	15%
29	finansowanie składek na indywidualne ubezpieczenie	10%	14%
30	pomoc finansowa na zakup, naprawę i oprzyrządowanie samochodu	7%	12%
31	pomoc lektora w miejscu pracy****	17%	2%
32	pomoc finansowa na utrzymanie psa przewodnika****	7%	4%

W zakładach pracy chronionej uprawnienia od nr 10 do nr 32 są finansowane z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych

*tylko osoby z orzeczeniami o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności

**tylko osoby z lekkiem stopniem niepełnosprawności

***tylko osoby z orzeczeniami o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności lub z ograniczoną sprawnością ruchową

****tylko dla osób niewidomych lub niedowidzących

*****tylko dla osób niesłyszących lub niedosłyszących

Powodem niekorzystania z uprawnień przysługujących niepełnosprawnym jest najczęściej brak takiej potrzeby (częstość wskazywania tej odpowiedzi w odniesieniu do wszystkich uprawnień wynosi 87%). O tym, że nie wiedzieli, że istnieje możliwość korzystania z poszczególnych uprawnień niepełnosprawni mówili w 54% przypadków. W dalszej kolejności badani wskazywali na taką organizacją pracy w firmie/ instytucji, która nie pozwala na korzystanie z uprawnień oraz na uniemożliwianie tego przez szefa.

Tabela 66 Powody niekorzystania z uprawnień

Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych uprawnień?	
Nie mam takiej potrzeby	87%
Nie wiedziałe(a)m, że mogę korzystać z takiego uprawnienia	54%
Organizacja pracy w tej firmie/ instytucji na to nie pozwala	33%
Szef nie umożliwia mi tego	24%
Nie byłoby to dobrze widziane w moim miejscu pracy	11%
Nie chcę się odróżniać od pracowników pełnosprawnych	8%
Inne	5%
Trudno powiedzieć	13%

5.4.1 Uprawnienia, z których niepełnosprawni korzystają najczęściej

1. DODATKOWY URLOP WYPOCZYNKOWY W WYMIARZE 10 DNI

Dodatkowy urlop wypoczynkowy częściej wykorzystują niepełnosprawni zatrudnieni na chronionym niż na otwartym rynku pracy (86% wobec 77%).

Osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności korzystają z tego uprawnienia równie często (odpowiednio 89% i 88%).

Często korzystają też z niego chorzy psychicznie, rzadko – badani ze schorzeniami układu krążenia. Jest ono także bardzo popularne wśród czterdziestolatków, natomiast pięćdziesięciolatkowie korzystają z niego już o wiele rzadziej (odpowiednio 91% i 79% wskazań). Z dodatkowych urlopów rzadziej niż inni korzystają badani z wykształceniem podstawowym (78%), ale także absolwenci wyższych uczelni (77%). Korzysta z nich 98% pracowników kadry zarządzającej /współzarządzającej średniego i niższego szczebla, ale także robotnicy niewykwalifikowani i rolni (92%), natomiast rzadziej korzystają z nich specjaliści i samodzielni pracownicy o wysokich kwalifikacjach (73%) oraz pracownicy handlu i usług (79%).

Powody niekorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni

Na pytanie o powody niekorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni co trzecia osoba (31%) odpowiada, że nie ma takiej potrzeby. Nieco mniejszy odsetek respondentów (27%) przyznaje, że to szef nie umożliwia mu tego. Co piąty ankietowany (20%) nie wiedział, że może korzystać z takiego uprawnienia.

Tabela 67 Powody niekorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni

Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych uprawnień? - dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni	
nie mam takiej potrzeby	31%
szef nie umożliwia mi tego	27%
nie wiedział(a)m, że mogę korzystać z takiego uprawnienia	20%
organizacja pracy w tej firmie/instytucji na to nie pozwala	8%
nie byłoby to dobrze widziane w moim miejscu pracy	7%
nie chcę się odróżniać od pracowników pełnosprawnych	2%
<i>Inne</i>	2%
<i>trudno powiedzieć</i>	2%

2. MAKSYMALNY CZAS PRACY W WYMIARZE 8 GODZIN NA DOBĘ I 40 GODZIN TYGODNIOWO

Z uprawnienia do maksymalnego czasu pracy częściej korzystają niepełnosprawni zatrudnieni na otwartym niż na chronionym rynku pracy (88% wobec 81%).

Z tego uprawnienia często korzystają chorzy psychicznie (100%), niesłyszący i niedosłyszący (97%), rzadko natomiast – badani cierpiący na choroby neurologiczne (54%). To uprawnienie wydaje się potrzebne czterdziestolatkom (91%), a respondenci w wieku 60 i więcej lat korzystają z niego już o wiele rzadziej (73%). Korzystaniu z tego uprawnienia sprzyja wykonywanie pracy kierowniczej (96%), samodzielnej (87%) oraz jednozmianowej (90%), a także krótki (do 2 lat) staż pracy w aktualnym miejscu zatrudnienia (90%). Ponadto, im gorsza samoocena sytuacji materialnej, tym częściej to prawo jest przez respondentów wykorzystywane.

Powody niekorzystania z uprawnienia do maksymalnego wymiaru czasu pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo

Co drugi badany (50%), który nie korzysta z prawa do maksymalnego wymiaru czasu pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo twierdzi, że nie pozwala mu na to organizacja pracy w jego firmie/instytucji. Co czwartemu niepełnosprawnemu pracownikowi (23%) nie umożliwia tego szef.

Tabela 68 Powody niekorzystania z uprawnienia do maksymalnego wymiaru czasu pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo

Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych uprawnień?	
- maksymalny czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo	
organizacja pracy w tej firmie/instytucji na to nie pozwala	50%
szef nie umożliwia mi tego	23%
nie mam takiej potrzeby	14%
nie wiedział(a)m, że mogę korzystać z takiego uprawnienia	4%
nie chcę się odróżniać od pracowników pełnosprawnych	3%
nie byłoby to dobrze widziane w moim miejscu pracy	1%
<i>Inne</i>	4%

3. MAKSYMALNY CZAS PRACY W WYMIARZE 7 GODZIN NA DOBĘ I 35 GODZIN TYGODNIOWO

Z uprawnienia określającego maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo korzystają częściej niepełnosprawni zatrudnieni na otwartym niż na chronionym rynku pracy (82% wobec 77%).

Korzystanie z tego prawa jest bardziej powszechne wśród osób ze znacznym (89%) niż z umiarkowanym (82%) stopniem niepełnosprawności.

Z możliwości nieświadczenia pracy dłużej niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo częściej korzystają osoby niesłyszące i niedosłyszące (96%), rzadziej natomiast niewidome i niedowidzące (33%). Z korzystaniem z tego uprawnienia łączy się zadowolenie z obecnie wykonywanej pracy – badani zadowoleni z niej częściej niż niezadowoleni (83% wobec 50%) nie przekraczają maksymalnego czasu pracy określonego w ustawie. Nie robią tego także kobiety częściej niż mężczyźni (85% wobec 73%), a także czterdziestolatkowie (87%). Nieświadczenie pracy dłużej niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo jest częste wśród pracowników umysłowych/ biurowych/ administracji (88%) oraz respondentów wykonujących pracę jednozmianową (89%), rzadsze natomiast wśród pracowników handlu i usług (63%) oraz badanych pracujących w trybie wielozmianowym (60%). Korzystanie z tego uprawnienia jest bardziej powszechne wśród ankietowanych, którzy jednocześnie dobrze oceniają swoją sytuację materialną (84%), niż wśród tych, którzy oceniają ją źle (66%).

Powody niekorzystania z uprawnienia do maksymalnego wymiaru czasu pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo

44% badanych, którzy nie korzystają z prawa do maksymalnego wymiaru czasu pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo twierdzi, że nie pozwala im na to organizacja pracy w ich firmach/instytucjach. Co czwarty niepełnosprawny pracownik (25%) nie ma takiej potrzeby, a co piątemu (19%) nie umożliwia tego szef.

Tabela 69 Powody niekorzystania z uprawnienia do maksymalnego wymiaru czasu pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo

Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych uprawnień? - maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo	
organizacja pracy w tej firmie/instytucji na to nie pozwala	44%
nie mam takiej potrzeby	25%
szef nie umożliwia mi tego	19%
nie wiedział(a)m, że mogę korzystać z takiego uprawnienia	5%
nie chcę się odróżniać od pracowników pełnosprawnych	3%
nie byłoby to dobrze widziane w moim miejscu pracy	4%
<i>Inne</i>	1%

4. MOŻLIWOŚĆ NIEŚWIADCZENIA PRACY W GODZINACH NADLICZBOWYCH

Nie występują różnice w korzystaniu z uprawnienia do nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych między pracownikami z otwartego i chronionego rynku pracy (odpowiednio 73% i 75%).

Z tego prawa częściej korzystają badani ze znacznym (78%) i umiarkowanym (77%) niż z lekkim stopniem niepełnosprawności (73%).

Zdecydowanie częściej niż inni z tego prawa korzystają także chorzy psychicznie (92%), badani ze schorzeniami układu krążenia (81%), a biorąc pod uwagę wiek – osoby między 20 a 29 rokiem życia (85%). Odpowiedzi respondentów różnią się też w zależności od charakteru wykonywanej pracy – respondenci pracujący w systemie jednozmianowym (83%) oraz wykonujący prace samodzielne (78%) – częściej niż ankietowani odpowiednio pracujący w systemie wielozmianowym (65%) oraz wykonujący prace zespołowo (70%) – korzystają z możliwości nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Powody niekorzystania z możliwości nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych

Spośród badanych, którzy nie korzystają z możliwości nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych co trzecia osoba (33%) twierdzi, że nie pozwala jej na to organizacja pracy w firmie/instytucji, a jeden na czterech pracowników niepełnosprawnych (24%) nie ma takiej potrzeby.

Tabela 70 Powody niekorzystania z możliwości nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych

Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych uprawnień?	
- możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych	
organizacja pracy w tej firmie/instytucji na to nie pozwala	33%
nie mam takiej potrzeby	24%
szef nie umożliwi mi tego	14%
nie wiedział(a)m, że mogę korzystać z takiego uprawnienia	11%
nie byłoby to dobrze widziane w moim miejscu pracy	6%
nie chcę się odróżniać od pracowników pełnosprawnych	5%
<i>inne</i>	3%
<i>trudno powiedzieć</i>	5%

5. DODATKOWA 15-MINUTOWA PRZERWA W PRACY NA GIMNASTYKĘ LUB WYPOCZYNEK

Z dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy częściej korzystają niepełnosprawni z chronionego (72%) niż z otwartego (67%) rynku pracy.

Popularność tego uprawnienia wzrasta wraz ze stopniem niepełnosprawności badanych - od 65% wśród osób z lekkim, przez 76% wśród respondentów z umiarkowanym do 82% wśród ankietowanych ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

Biorąc pod uwagę rodzaj niepełnosprawności wyróżniają się osoby chore psychicznie, wśród których 81% badanych korzysta z tego uprawnienia. Respondenci, którzy korzystają z tego prawa zdecydowanie rzadziej niż inni to: epileptycy (52%), niewidomi i niedowidzący (56%) oraz ankietowani cierpiący na choroby neurologiczne (61%). Spośród różnych grup wiekowych z dodatkowej 15-minutowej przerwy korzystają najczęściej badani między 20 a 29 rokiem życia (86%), a najrzadziej osoby w wieku 30-39 lat (61%). Częściej niż ogół badanych z tego uprawnienia korzystają także: osoby z wykształceniem podstawowym (78%), pracujące w systemie jednozmianowym (79%), kadra zarządzająca/współzarządzająca średniego i niższego szczebla (86%) oraz pracownicy umysłowi/biurowi/administracji (77%).

Powody niekorzystania z prawa do dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek

Co trzeci niepełnosprawny pracownik (31%), który nie korzysta z prawa do dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek twierdzi, że nie ma takiej potrzeby, co czwarty (25%) natomiast przyznaje, że nie pozwala mu na to organizacja pracy w firmie/instytucji.

Tabela 71 Powody niekorzystania z prawa do dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek

Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych uprawnień?	
- dodatkowa 15-minutowa przerwa w pracy na gimnastykę lub wypoczynek	
nie mam takiej potrzeby	31%
organizacja pracy w tej firmie/instytucji na to nie pozwala	25%
szef nie umożliwi mi tego	14%
nie wiedział(a)m, że mogę korzystać z takiego uprawnienia	13%
nie byłoby to dobrze widziane w moim miejscu pracy	6%
nie chcę się odróżniać od pracowników pełnosprawnych	4%
inne	2%
trudno powiedzieć	5%

6. MOŻLIWOŚĆ NIEŚWIADCZENIA PRACY W PORACH NOCNYCH

Z możliwości nieświadczenia pracy w porach nocnych częściej korzystają niepełnosprawni z otwartego (74%) niż z chronionego (66%) rynku pracy.

Korzystanie z tego prawa jest tym bardziej częste, im większy stopień niepełnosprawności orzeciono u respondentów – korzysta z niego 64% niepełnosprawnych w stopniu lekkim, 71% - w stopniu umiarkowanym i 83% - w stopniu znacznym.

Zdecydowanie częściej niż ogół ankietowanych z takiej możliwości korzystają chorzy psychicznie (90%) oraz niesłyszący i niedosłyszący (80%). Badani cierpiący na choroby neurologiczne (44%) – częściej niż pozostali – nie korzystają w obecnej pracy z tego uprawnienia. Biorąc pod uwagę płeć – kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni korzystają z możliwości nieświadczenia pracy w porach nocnych (80% wobec 58%). Z tego prawa badani korzystają tym częściej im są młodsi (od 58% wśród osób w wieku 60 i więcej lat do 86% wśród respondentów między 20 a 29 rokiem życia). Wśród grup o różnym wykształceniu wyróżniają się absolwenci wyższych uczelni (76%), którzy częściej niż pozostali wykorzystują to prawo. Częściej niż inni z tego uprawnienia korzystają ponadto: pracownicy umysłowi (78%), zatrudnieni na jedną zmianę (86%) oraz specjaliści/samodzielni pracownicy o wysokich kwalifikacjach z wyższym wykształceniem (81%), pracownicy umysłowi/biurowi/administracji (81%), kadra zarządzająca/ współzarządzająca średniego i niższego szczebla (77%), jak również brygadziści i technicy nadzoru pracowników fizycznych (77%). Pracownicy handlu i usług (51%) częściej niż inni nie korzystają z możliwości nieświadczenia pracy w porach nocnych.

Powody niekorzystania z uprawnienia do nieświadczenia pracy w porach nocnych

Ponad połowa respondentów (56%), która nie korzysta z uprawnienia do nieświadczenia pracy w porach nocnych twierdzi, że nie pozwala jej na to organizacja pracy w firmie/instytucji. Co piąty badany (21%) nie ma takiej potrzeby, a co dziesiątemu (10%) uniemożliwia to szef.

Tabela 72 Powody niekorzystania z uprawnienia do nieświadczenia pracy w porach nocnych

Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych uprawnień?	
- możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych	
organizacja pracy w tej firmie/instytucji na to nie pozwala	56%
nie mam takiej potrzeby	21%
szef nie umożliwi mi tego	10%
nie wiedział(a)m, że mogę korzystać z takiego uprawnienia	5%
nie byłoby to dobrze widziane w moim miejscu pracy	3%
nie chcę się odróżniać od pracowników pełnosprawnych	3%
<i>trudno powiedzieć</i>	2%

7. PŁATNE ZWOLNIENIE OD PRACY NA BADANIA SPECJALISTYCZNE, ZABIEGI LUB W CELU UZYSKANIA ZAOPATRZENIA ORTOPEDYCZNEGO LUB JEGO NAPRAWY

Zwolnienie na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy jest wykorzystywane częściej na chronionym (62%) niż na otwartym (52%) rynku pracy.

Niepełnosprawni w stopniu znacznym korzystają z tych zwolnień częściej niż badani, u których orzeczono niepełnosprawność w stopniu umiarkowanym (57%).

Rzadziej niż inni takie zwolnienia biorą osoby ze schorzeniami układu krążenia (59%) oraz niesłyszące i niedosłyszące (55%). To uprawnienie jest bardziej popularne wśród osób, które deklarują zadowolenie z obecnie wykonywanej pracy (71%) oraz wśród czterdziestolatków (70%) i badanych z wykształceniem średnim (65%). Badani wykonujący pracę o charakterze umysłowym oraz w systemie jednozmianowym korzystają z niego częściej niż pracownicy fizyczni i wykonujący pracę w systemie wielozmianowym (49%). Biorąc pod uwagę stanowisko – to uprawnienie jest bardziej powszechne wśród pracowników umysłowych /biurowych/ administracji (74%). Z tego rodzaju zwolnień respondenci korzystają tym częściej im lepsza jest ich samoocena sytuacji materialnej (35% wskazań wśród tych, którym powodzi się źle i 79% wskazań wśród badanych, którym powodzi się dobrze). To znajduje odzwierciedlenie w analizie zarobków, bowiem respondenci z najniższymi wynagrodzeniami (do 999 zł) częściej niż inni nie korzystają z tego uprawnienia. Branie zwolnień łączy się także ze stanem zdrowia oraz ze stażem pracy w aktualnym miejscu zatrudnienia (im lepszy stan zdrowia i im dłuższy staż pracy, tym większa popularność tego uprawnienia).

Powody niekorzystania z płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy

Spośród badanych, którzy nie korzystają z płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy 38% nie ma takiej potrzeby, a 30% - nie wiedziało, że może korzystać z takiego uprawnienia.

Tabela 73 Powody niekorzystania z płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy

Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych uprawnień?	
- płatne zwolnienie od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy	
nie mam takiej potrzeby	38%
nie wiedziały(a)m, że mogę korzystać z takiego uprawnienia	30%
szef nie umożliwia mi tego	15%
organizacja pracy w tej firmie/instytucji na to nie pozwala	6%
nie chcę się odróżniać od pracowników pełnosprawnych	4%
nie byłoby to dobrze widziane w moim miejscu pracy	3%
<i>trudno powiedzieć</i>	3%

5.4.2 Uprawnienia, z których niepełnosprawni korzystają najrzadziej

1. POMOC FINANSOWA NA UTRZYMANIE PSA PRZEWODNIKA

Pomoc finansowa na utrzymanie psa przewodnika jest uprawnieniem przysługującym tylko osobom niewidomym lub niedowidzącym. Korzysta z niego jednak tylko 5% badanych. Są to przede wszystkim trzydziestolatkowie (13%), respondenci z wykształceniem średnim i pomaturalnym (13%), pracownicy biurowi/umysłowi/administracji (29%), ankietowani wykonujący pracę umysłową (15%), osoby, które dobrze oceniają swoją sytuację materialną (9%), niepełnosprawni zarabiający powyżej 2000 zł (16%) oraz ci, którzy nie są niepełnosprawni od urodzenia, lecz nabyli ją wcześniej niż 15 lat temu.

Nie ma różnic jeśli chodzi o niekorzystanie z tego uprawnienia między badanymi z chronionego i otwartego rynku pracy (odpowiednio 96% i 93%).

O tym, że nie korzystają z tego uprawnienia częściej mówią niepełnosprawni w stopniu lekkim (100%) niż w umiarkowanym (91%) i znacznym (90%).

Powody niekorzystania z pomocy finansowej na utrzymanie psa przewodnika

Powodem nieskorzystania z tego uprawnienia przez osoby niewidome i niedowidzące jest przede wszystkim brak takiej potrzeby (88% wskazań).

Tabela 74 Powody niekorzystania z uprawnienia na utrzymanie psa przewodnika

Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych uprawnień?	
- pomoc finansowa na utrzymanie psa przewodnika	
nie mam takiej potrzeby	88%
szef nie umożliwia mi tego	5%
nie chcę się odróżniać od pracowników pełnosprawnych	3%
nie wiedziały(a)m, że mogę korzystać z takiego uprawnienia	2%
organizacja pracy w tej firmie/instytucji na to nie pozwala	2%
<i>trudno powiedzieć</i>	1%

2. POMOC LEKTORA W MIEJSCU PRACY

Pomoc lektora w miejscu pracy, podobnie jak wsparcie finansowe na utrzymanie psa przewodnika, przysługuje osobom niewidzącym lub niedowidzącym. Z tego prawa również korzysta tylko niewielki odsetek respondentów. Częściej są to niepełnosprawni z otwartego (17%) niż chronionego (2%) rynku pracy oraz osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym (14%) niż w stopniu umiarkowanym (6%) i lekkim (2%).

Z pomocy lektora częściej niż inni korzystają także pracownicy umysłowi/biurowi/administracji (15%), robotnicy niewykwalifikowani (11%), respondenci wykonujący pracę umysłową (10%), ankietowani, którzy dobrze oceniają swoją sytuację materialną (21%) oraz ci, których zarobki przekraczają 2000 zł (17%).

Powody niekorzystania z pomocy lektora w miejscu pracy

Powodem niekorzystania z lektora jest w większości przypadków brak takiej potrzeby (87%).

Tabela 75 Powody niekorzystania z pomocy lektora w miejscu pracy

Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych uprawnień? - pomoc lektora w miejscu pracy	
nie mam takiej potrzeby	87%
szef nie umożliwia mi tego	5%
nie chcę się odróżniać od pracowników pełnosprawnych	3%
nie wiedział(a)m, że mogę korzystać z takiego uprawnienia	2%
organizacja pracy w tej firmie/instytucji na to pozwala	2%

3. POMOC FINANSOWA NA ZAKUP, NAPRAWĘ I OPRZYRZĄDOWANIE SAMOCHODU

Z pomocy finansowej na zakup, naprawę i oprzyrządowanie samochodu częściej nie korzystają niepełnosprawni z otwartego (93%) niż z chronionego (88%) rynku pracy, jak również osoby z lekkim (90%) i umiarkowanym (89%) niż ze znacznym stopniem niepełnosprawności (85%).

Z tego uprawnienia nie korzystają również osoby z chorobami neurologicznymi (100%) oraz kadra zarządzająca/współzarządzająca średniego i niższego szczebla (76%) i osoby o kierowniczym charakterze wykonywanej pracy (83%).

Powody niekorzystania z prawa do pomocy finansowej na zakup, naprawę i oprzyrządowanie samochodu

Ponad połowa (56%) badanych, która nie korzysta z prawa do pomocy finansowej na zakup, naprawę i oprzyrządowanie samochodu nie ma takiej potrzeby. Co piąty (22%) niepełnosprawny pracownik nie wiedział, że może korzystać z takiego uprawnienia, a co dziesiąty (10%) przyznaje, że nie umożliwia mu tego szef.

Tabela 76 Powody niekorzystania z prawa do pomocy finansowej na zakup, naprawę i oprzyrządowanie samochodu

Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych uprawnień?	
- pomoc finansowa na zakup, naprawę i oprzyrządowanie samochodu	
nie mam takiej potrzeby	56%
nie wiedział(a)m, że mogę korzystać z takiego uprawnienia	22%
szef nie umożliwia mi tego	10%
organizacja pracy w tej firmie/instytucji na to nie pozwala	3%
nie chcę się odróżniać od pracowników pełnosprawnych	1%
nie byłoby to dobrze widziane w moim miejscu pracy	1%
<i>inne</i>	1%
<i>nie dotyczy</i>	1%
<i>trudno powiedzieć</i>	4%

4. FINANSOWANIE SKŁADEK NA INDYWIDUALNE UBEZPIECZENIE

Z uprawnienia jakim jest finansowanie składek na indywidualne ubezpieczenie korzysta 14% niepełnosprawnych z chronionego i 10% niepełnosprawnych z otwartego rynku pracy.

Uprawnienie to jest bardziej popularne wśród osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (korzysta z niego 22% badanych) niż wśród respondentów niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym (11%) i lekkim (13%).

Częściej niż inni z tego uprawnienia korzystają osoby ze schorzeniami układu krążenia (93%), badani w wieku 40-49 lat (20%) oraz ankietowani z wykształceniem wyższym (18%), natomiast rzadziej jest ono wykorzystywane przez respondentów, którzy jako ostatnią ukończyli szkołę podstawową (9%). Wypowiedzi niepełnosprawnych pracowników na ten temat różnią się w zależności od charakteru wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska. Pracownicy fizyczni (89%), ci, którzy wykonują prace wykonawcze (89%) oraz robotnicy niewykwalifikowani/rolni (91%) i wykwalifikowani (89%) częściej niż inni nie korzystają z finansowania składek na indywidualne ubezpieczenie. Z kolei brygadziści i technicy nadzoru pracowników fizycznych (23%), kadra zarządzająca /współzarządzająca średniego i niższego szczebla (30%) oraz specjaliści/samodzielni pracownicy o wysokich kwalifikacjach z wyższym wykształceniem (33%) częściej niż inni korzystają z tego prawa.

Powody niekorzystania z uprawnienia do finansowania składek na indywidualne ubezpieczenie

41% osób, które nie korzystają z uprawnienia do finansowania składek na indywidualne ubezpieczenie twierdzi, że nie ma takiej potrzeby. Co trzeci badany (36%) nie wiedział, że może korzystać z takiego prawa, a co dziesiątemu ankietowanemu (10%) korzystanie z finansowania składek na indywidualne ubezpieczenie uniemożliwia szef.

Tabela 77 Powody niekorzystania z uprawnienia do finansowania składek na indywidualne ubezpieczenie

Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych uprawnień?	
- Finansowanie składek na indywidualne ubezpieczenie	
nie mam takiej potrzeby	41%
nie wiedziały(a)m, że mogę korzystać z takiego uprawnienia	36%
szef nie umożliwia mi tego	10%
organizacja pracy w tej firmie/instytucji na to nie pozwala	4%
nie byłoby to dobrze widziane w moim miejscu pracy	2%
nie chcę się odróżniać od pracowników pełnosprawnych	1%
<i>trudno powiedzieć</i>	5%

Potrzeby korzystania z uprawnienia, jakim jest finansowanie składek na indywidualne ubezpieczenie – częściej niż pozostali – nie mają chorzy psychicznie (54%), a biorąc pod uwagę stopień niepełnosprawności – badani z orzeczeniami o umiarkowanym (45%) stopniu niepełnosprawności (stopień znaczny – 41%, stopień lekki – 37%). O braku takiej potrzeby częściej mówią niepełnosprawni zatrudnieni na chronionym (42%) niż na otwartym (36%) rynku pracy oraz pracownicy umysłowi (50%) niż fizyczni (39%) oraz ci badani, którym dobrze się powodzi (46%).

O tym, że istnieje możliwość korzystania z takiego uprawnienia częściej niż inni nie wiedzieli badani zatrudnieni na chronionym rynku pracy (38%; rynek otwarty – 33%) oraz osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym (34%; w stopniu umiarkowanym – 39%, w stopniu lekkim – 34%).

Do braku wiedzy na ten temat przyznają się częściej kobiety (41%) niż mężczyźni (33%), a ponadto: respondenci cierpiący na cukrzycę (54%), niesłyszący i niedosłyszący (48%), ankietowani między 30 a 39 rokiem życia (43%), badani z wykształceniem zasadniczym zawodowym (43%), robotnicy niewykwalifikowani i rolni (43%) oraz robotnicy wykwalifikowani (42%), a także niepełnosprawni, którzy pracują w firmie krócej niż 2 lata (45%) i ci, którzy są w złym stanie zdrowia (41%). O możliwości korzystania z tego prawa badani nie wiedzieli tym częściej im gorzej się im powodzi (od 33% wśród osób, którym powodzi się dobrze do 40% wśród respondentów, którym powodzi się źle).

5. ZWROT KOSZTÓW UBEZPIECZEŃ KOMUNIKACYJNYCH (OC, AC) WŁASNEGO SAMOCHODU

Zwrot kosztów ubezpieczeń komunikacyjnych (OC, AC) własnego samochodu przysługuje osobom ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności lub z ograniczoną sprawnością ruchową. Z tego prawa korzysta tylko co dziesiąty badany (13%). Nieco częściej są to niepełnosprawni z chronionego (15%) niż z otwartego (10%) rynku pracy, a ponadto czterdziestolatkowie (24%), kadra zarządzająca/współzarządzająca średniego i niższego szczebla (39%), ankietowani cieszący się dobrym stanem zdrowia (24%) oraz niepełnosprawni od urodzenia

(19%). Nie występują istotne różnice odpowiedzi wśród badanych o różnych stopniach niepełnosprawności.

Powody niekorzystania z uprawnienia do zwrotu kosztów ubezpieczeń komunikacyjnych (OC, AC) własnego samochodu

Większość badanych (57%), która nie korzysta z tego uprawnienia, nie ma takiej potrzeby. Co czwarty respondent (24%) nie wiedział, że jest taka możliwość.

Tabela 78 Powody niekorzystania z uprawnienia do zwrotu kosztów ubezpieczeń komunikacyjnych (OC, AC) własnego samochodu

Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych uprawnień?	
- Zwrot kosztów ubezpieczeń komunikacyjnych (OC, AC) własnego samochodu	
nie mam takiej potrzeby	57%
nie wiedzia(ł)am, że mogę korzystać z takiego uprawnienia	24%
szef nie umożliwi mi tego	8%
organizacja pracy w tej firmie/instytucji na to nie pozwala	2%
nie byłoby to dobrze widziane w moim miejscu pracy	2%
nie chcę się odróżniać od pracowników pełnosprawnych	1%
inne	1%
nie dotyczy	2%
trudno powiedzieć	4%

Potrzeby korzystania z uprawnienia, jakim jest zwrot kosztów ubezpieczeń komunikacyjnych (OC, AC) własnego samochodu nie posiadają najczęściej osoby chore psychicznie (75%), kobiety częściej niż mężczyźni (65% wobec 50%), trzydziesto- i czterdziestolatkowie (odpowiednio 70% i 66%), badani z wykształceniem podstawowym (65%), ci, którzy cieszą się dobrym stanem zdrowia (68%), ankietowani krótkim stażem pracy (do 2 lat) oraz ci, którzy są niepełnosprawni od urodzenia (po 65%). Respondenci tym częściej nie odczuwają potrzeby korzystania z tego uprawnienia, im wyższy jest ich stopień niepełnosprawność – od 54% wśród niepełnosprawnych w stopniu lekkim do 64% wśród badanych ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

6. POMOC FINANSOWA NA DOSTOSOWANIE I WYPOSAŻENIE MIESZKANIA/DOMU

Z uprawnienia jakim jest pomoc finansowa na dostosowanie i wyposażenie mieszkania/domu częściej korzystają niepełnosprawni zatrudnieni na chronionym (15%) niż na otwartym (10%) rynku pracy oraz badani z orzeczeniami o znacznym (21%) stopniu niepełnosprawności częściej niż niepełnosprawni w stopniu umiarkowanym i lekkim (odpowiednio 12% i 15%).

Z takiej pomocy, częściej niż ogół badanych, rezygnują także respondenci cierpiący na choroby neurologiczne (100%), niewidomi i niedowidzący (95%). Im niższe wykształcenie (od 82% wśród absolwentów wyższych uczelni do 89% wśród osób, które jako ostatnią ukończyły szkołę podstawową), tym częściej badani nie korzystają z pomocy finansowej na dostosowanie

i wyposażenie mieszkania/domu. Częściej niż inni z tego uprawnienia nie korzystają także respondenci w wieku 20-29 lat (93%), natomiast ankietowani między 40 a 49 lat (20%) – częściej niż pozostali – korzystają z tego prawa. Wypowiedzi niepełnosprawnych pracowników różnią się w zależności od charakteru wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska. Osoby pracujące fizycznie (89%), posiadające pracę o charakterze wykonawczym (88%) oraz robotnicy niewykwalifikowani i rolni (94%) – częściej niż inni nie korzystają z takiej pomocy. Kadra zarządzająca/współzarządzająca średniego i niższego szczebla (52%) natomiast zdecydowanie częściej niż pozostali korzysta z tego uprawnienia.

Powody niekorzystania z uprawnienia do pomocy finansowej na dostosowanie i wyposażenie mieszkania/domu

Połowa badanych (50%), którzy nie korzystają z uprawnienia jakim jest **pomoc finansowa na dostosowanie i wyposażenie mieszkania lub domu** tłumaczy to brakiem takiej potrzeby. 28% ankietowanych nie wiedziało, że może korzystać z takiego prawa, natomiast co dziesiątemu respondentowi (10%) to szef uniemożliwia uzyskanie takiej pomocy.

Tabela 79 Powody niekorzystania z uprawnienia do pomocy finansowej na dostosowanie i wyposażenie mieszkania/domu

Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych uprawnień? - pomoc finansowa na dostosowanie i wyposażenie mieszkania/domu	
nie mam takiej potrzeby	50%
nie wiedziało(a)m, że mogę korzystać z takiego uprawnienia	28%
szef nie umożliwia mi tego	10%
organizacja pracy w tej firmie/instytucji na to nie pozwala	5%
nie byłoby to dobrze widziane w moim miejscu pracy	2%
nie chcę się odróżniać od pracowników pełnosprawnych	1%
<i>trudno powiedzieć</i>	4%

Niepełnosprawni zatrudnieni na chronionym rynku pracy częściej niż badani z otwartego rynku pracy **nie mają potrzeby korzystania z uprawnienia do pomocy finansowej na dostosowanie i wyposażenie mieszkania/ domu** (53% wobec 39%). Częściej niż inni potrzeby korzystania z tej pomocy nie mają chorzy psychicznie (68%), a biorąc pod uwagę stopień niepełnosprawności – badani z orzeczeniami o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (56%). Częściej niż pozostali takiej potrzeby nie mają także osoby z wykształceniem średnim (57%) oraz wyższym (60%), pracownicy umysłowi (63%), a także respondenci, którym dobrze się powodzi (62%).

Wiedzy o tym, że można korzystać z takiego uprawnienia, częściej niż inni, nie mają: osoby niesłyszące i niedosłyszące (43%), badani, u których orzeczono niepełnosprawność w stopniu znacznym (42%), respondenci w wieku 20-29 lat (39%) i 30-39 lat (39%), ankietowani z wykształceniem zasadniczym zawodowym (34%) oraz osoby w złym stanie zdrowia (36%).

Badani wypowiadają się w ten sposób tym częściej, im gorzej się im powodzi (od 19% wśród respondentów, którym powodzi się dobrze do 35% wśród ankietowanych, którym powodzi się źle).

5.4.3 Przyczyny niekorzystania przez pracowników zakładów pracy chronionej z uprawnień finansowanych z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych

Tabela 80 Powody niekorzystania przez pracowników zpch z uprawnień finansowanych z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (dane w proc.)

Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych uprawnień?									
	1	2	3	4	5	6	7	8	
opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne	51	1	6	14	3	23	0	1	2
pomoc finansowa na zakup leków i innych środków medycznych	49	2	4	13	3	25	0	1	3
dofinansowanie udziału w turnusie rehabilitacyjnym	49	1	4	13	3	26	0	1	3
dofinansowanie do wczasów lub wypoczynku	39	1	4	14	4	34	1	1	2
kursy i szkolenia	68	1	3	10	1	14	0	0	3
pomoc finansowa na pobyt i leczenie w szpitalach, sanatoriach itp.	58	1	4	11	3	21	0	0	2
pomoc finansowa na zakup i naprawę sprzętu rehabilitacyjnego, wyrobów medycznych	67	1	4	10	2	14	0	0	2
dofinansowanie do przewozu na zabiegi leczniczo-rehabilitacyjne	61	1	3	10	2	19	0	0	2
dowóz do pracy i z pracy, dofinansowanie dojazdów z pracy i do pracy (bilety, paliwo, itp.)	55	1	4	13	2	22	1	1	2
doradztwo zawodowe	73	0	4	9	1	11	0	0	3
niskooprocentowane pożyczki, zapomogi	44	1	3	12	3	33	0	0	3
dofinansowanie nauki i kształcenia	72	0	4	8	1	13	0	0	2
pomoc finansowa na opłacenie tłumacza migowego***	52	0	0	7	0	30	0	0	11
pomoc finansowa na opiekę pielęgnacyjną w domu w okresie przewlekłej choroby	68	0	3	9	2	15	0	0	2
zajęcia sportowe, rekreacyjne i turystyczne	58	0	4	10	2	24	0	0	2
pomoc finansowa na zakup wydawnictw i pomocy dydaktycznych	73	1	3	8	1	12	0	0	2
dofinansowanie pobytu dzieci na koloniach, obozach oraz turnusach rehabilitacyjnych	68	0	3	9	1	14	0	1	3
pomoc finansowa na dostosowanie i wyposażenie mieszkania/domu	53	1	4	10	2	27	0	0	2
zwrot kosztów ubezpieczeń komunikacyjnych (OC, AC) własnego samochodu*	56	1	1	8	1	25	2	2	4
finansowanie składek na indywidualne ubezpieczenie	42	1	4	10	3	38	0	0	3
pomoc finansowa na zakup, naprawę i oprzyrządowanie samochodu	58	2	3	10	1	22	0	2	3
pomoc lektora w miejscu pracy**	89	4	2	4	0	1	0	0	0
pomoc finansowa na utrzymanie psa przewodnika**	88	4	1	4	0	1	0	0	1

1 – nie mam takiej potrzeby; 2 - nie chcę się odróżniać od pracowników pełnosprawnych; 3 - organizacja pracy w tej firmie/instytucji na to nie pozwala; 4 - szef nie umożliwi mi tego; 5 - nie byłoby to dobrze widziane w moim miejscu pracy; 6 - nie wiedzia(ł)a(m), że mogę korzystać z takiego uprawnienia; 7 - inne; 8 – nie dotyczy; 9 – trudno powiedzieć

*tylko osoby z orzeczeniami o **znacznym** lub **umiarkowanym** stopniu niepełnosprawności lub z ograniczoną sprawnością ruchową

**tylko dla osób niewidomych lub niedowidzących

***tylko dla osób niesłyszących lub niedosłyszących

Spośród uprawnień przysługujących niepełnosprawnym pracownikom wyróżniono te, które w zakładach pracy chronionej finansowane są z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (uprawnienia od 10 do 32 w tabeli 66).

5.4.4 Uprawnienia i udogodnienia w pracy jakie niepełnosprawni pracownicy chcieliby mieć dodatkowo

74% badanych nie potrafiło wskazać żadnych uprawnień i udogodnień jakie, poza prawami już im przysługującymi z racji statusu niepełnosprawnego pracownika, chcieliby mieć dodatkowo.

Tabela 81 Uprawnienia i udogodnienia w pracy, jakie niepełnosprawni chcieliby mieć dodatkowo

Jakie uprawnienia i udogodnienia w pracy chciał(a)by Pan(i) mieć dodatkowo?	
wyższe zarobki	5%
wyposażenie, przystosowanie do potrzeb niepełnosprawnych np. sanitariaty, nowocześniejsze urządzenia	4%
dojazdy do pracy, dofinansowanie dojazdów/ samochodu	2%
lepszą pracę/ stanowisko, zmiana kompetencji/ obowiązków	2%
lepszy sprzęt komputerowy lub oprogramowanie	1%
stabilna praca	1%
szkolenia, doszkalanie	1%
dofinansowanie, wsparcie finansowe	1%
dłuższe przerwy w pracy, więcej przerw	1%
większy szacunek dla niepełnosprawnych pracowników	1%
inne	3%
możliwość korzystania z już przysługujących uprawnień	6%
żadne	74%

5.5 Wiedza o PFRON i ocena jego działalności

PFRON jest funduszem celowym, a jego środki przeznaczone są na rehabilitację zawodową i społeczną oraz zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Środki PFRON przeznaczone są m.in. na:

- ❑ dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych oraz refundacje składek ubezpieczeń społecznych,
- ❑ przystosowanie i wyposażenie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych,
- ❑ wsparcie imprez sportowych, kulturalnych i rekreacyjnych,
- ❑ turnusy rehabilitacyjne,
- ❑ tworzenie warsztatów terapii zajęciowej oraz zakładów aktywności zawodowej,
- ❑ zaopatrzenie osób niepełnosprawnych w sprzęt rehabilitacyjny i ortopedyczny oraz środki pomocnicze,
- ❑ likwidację barier architektonicznych i komunikacyjnych,
- ❑ wsparcie edukacji osób niepełnosprawnych, w tym szkoleń i doskonalenia zawodowego,
- ❑ wsparcie organizacji pozarządowych, działających na rzecz osób niepełnosprawnych,
- ❑ programy adresowane przede wszystkim do osób indywidualnych, organizacji pozarządowych i jednostek administracji i samorządu (STUDENT, PEGAZ, KOMPUTER DLA HOMERA i in.),
- ❑ współfinansowanie projektów wspieranych ze środków pomocowych Unii Europejskiej.

5.5.1 Wiedza o źródłach finansowania wynagrodzeń osób niepełnosprawnych

Niepełnosprawni pracownicy nie posiadają pełnej wiedzy na temat finansowania swoich wynagrodzeń. Jak podano w opisie metodologicznym respondenci, którzy wzięli udział w badaniu zostali wylosowani z bazy pracowników niepełnosprawnych, zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR). To oznacza, że wynagrodzenia wszystkich ankietowanych były dofinansowywane ze środków PFRON. Mimo to, tylko co trzeci ankietowany (34%) wskazał na PFRON jako na źródło finansowania swojej pensji. Spośród innych odpowiedzi najczęściej wybierano pracodawcę – 65%, na Fundusz Pracy wskazało 3% respondentów. Trudności z podaniem jakiegokolwiek odpowiedzi na to pytanie miało 16% niepełnosprawnych pracowników.

Tabela 82 Wiedza osób niepełnosprawnych o źródłach finansowania ich wynagrodzeń

Z jakich środków finansowane jest Pana(i) wynagrodzenie?	
pracodawcy	65%
PFRON	34%
Funduszu Pracy	3%
<i>nie wiem</i>	16%

Niepełnosprawni, którzy pracują na chronionym rynku pracy (39%) ponad dwukrotnie częściej niż badani z otwartego rynku pracy (17%) mają świadomość, że ich wynagrodzenia są finansowane m.in. ze środków PFRON.

Badani wiedzą o tym fakcie tym częściej, im w większym stopniu niepełnosprawność u nich orzeczono – od 27% wśród osób z niepełnosprawnością w stopniu lekkim do 45% wśród niepełnosprawnych w stopniu znacznym.

Częściej niż inni wiedzą o tym także osoby chore psychicznie (53%), z chorobami nowotworowymi (54%) i neurologicznymi (70%), oraz dwudziestolatkowie (49%). O finansowaniu swoich wynagrodzeń przez PFRON badani wiedza tym częściej im lepiej są wykształceni (od 28% wśród osób z wykształceniem podstawowym do 46% wśród absolwentów wyższych uczelni). Biorąc pod uwagę zajmowane stanowisko, wiedza ta jest bardziej rozpowszechniona wśród kadry zarządzającej średniego i niższego szczebla (55%) oraz pracowników umysłowych/ biurowych/ administracyjnych (42%).

5.5.2 Znajomość Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)

PFRON jest instytucją znaną nie wszystkim osobom niepełnosprawnym. Co prawda większość badanych słyszała o Funduszu (83%), jednakże prawie co szósty respondent (17%) przyznaje, że do momentu realizacji badania nie zetknął się z tą nazwą.

Tabela 83 Znajomość PFRON

Czy wcześniej, przed tym badaniem słyszał(a) Pan(i) o Państwowym Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)?	
tak	83%
nie	17%

Rozpoznawalność PFRON nie różni się w zależności od tego, czy ankietowani pracują na otwartym, czy na chronionym rynku pracy. Odsetek osób, które słyszały o Funduszu rośnie wraz ze stopniem niepełnosprawności ankietowanych (od 79% wśród niepełnosprawnych w stopniu lekkim do 91% wśród osób z niepełnosprawnością w stopniu znacznym).

Wraz z lepszym wykształceniem (od 76% wśród respondentów, którzy jako ostatnią ukończyli szkołę podstawową do 89% wśród ankietowanych z dyplomem wyższej uczelni), wzrasta odsetek badanych, którzy słyszeli o PFRON.

Na rozpoznawalność tej instytucji wpływa także rodzaj niepełnosprawności respondentów. O PFRON słyszało 100% badanych cierpiących na choroby neurologiczne i 93% ankietowanych niewidomych i niedowidzących. PFRON jest najmniej znany wśród osób chorych na cukrzycę (68%) oraz epilepsję (62%).

Im większy staż pracy osób niepełnosprawnych w danej firmie lub instytucji, tym częściej twierdzą oni, że słyszeli o PFRON. Wśród badanych, którzy pracują w danym miejscu mniej niż 2 lata odsetek respondentów znających Fundusz wynosi 72%, natomiast wśród ankietowanych, którzy przepracowali w firmie bądź instytucji więcej niż 8 lat udział takich osób jest dużo większy i wynosi 89%.

5.5.3 Znajomość działalności Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)

Spośród różnych działań podejmowanych przez PFRON największy odsetek badanych (61%) wskazuje na dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych. Wynik ten jest o tyle zaskakujący, ponieważ, gdy respondentów zapytano o to z jakich źródeł finansowane jest ich wynagrodzenie, to tylko co trzeci ankietowany (34%) wskazał na PFRON³⁶. To może oznaczać, że większość badanych wie, że wynagrodzenia osób niepełnosprawnych są dofinansowywane ze środków Funduszu, jednak nie zdaje sobie sprawy z tego, że PFRON dopłaca bezpośrednio także do ich pensji. Na drugim miejscu pod względem częstości odpowiedzi na pytanie o działalność PFRON respondenci wymieniają dofinansowanie do turnusów rehabilitacyjnych (44%), a w dalszej kolejności: dofinansowanie przystosowania i wyposażenia miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych (36%) oraz dofinansowanie do zaopatrzenia w sprzęt rehabilitacyjny i ortopedyczny (33%). Co dziesiąty ankietowany (10%) na pytanie o działalność Funduszu nie potrafi udzielić żadnej odpowiedzi.

³⁶ Na pytanie o działalność PFRON odpowiadało 833 badanych, zatem odsetek 61% odnosi się do 508 osób, natomiast na pytanie o źródła finansowania wynagrodzeń odpowiadało 1003 badanych – odsetek 34% odpowiada 341 osobom.

Tabela 84 Znajomość działań PFRON

Czym się zajmuje PFRON?	
dofinansowaniem do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych	61%
dofinansowaniem do turnusów rehabilitacyjnych	44%
dofinansowaniem przystosowania i wyposażenia miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych	36%
dofinansowaniem do zaopatrzenia w sprzęt rehabilitacyjny i ortopedyczny	33%
pomocą finansową dla osób niepełnosprawnych na rozpoczęcie działalności gospodarczej/rolniczej	20%
dofinansowaniem zakupu samochodu oraz przystosowaniem go do potrzeb osoby niepełnosprawnej	19%
dofinansowaniem przystosowania mieszkań do potrzeb osób niepełnosprawnych, podjazdów	18%
finansowaniem działalności zakładów aktywności zawodowej	16%
finansowaniem działalności warsztatów terapii zajęciowej	15%
dofinansowaniem w zakupie sprzętu komputerowego	13%
dofinansowaniem do kursu na prawo jazdy dla osób niepełnosprawnych	12%
dofinansowaniem szkoleń i kursów zawodowych dla osób niepełnosprawnych	12%
wsparciem finansowym imprez sportowych, kulturalnych i rekreacyjnych osób niepełnosprawnych	8%
dofinansowaniem do studiów (program STUDENT)	7%
dofinansowaniem staży dla absolwentów niepełnosprawnych	6%
wsparciem organizacji pozarządowych, działających na rzecz osób niepełnosprawnych	6%
<i>wsparciem niepełnosprawnych na rynku pracy</i>	2%
<i>Inne</i>	4%
<i>dofinansowaniem do leków</i>	1%
<i>nie wiem, trudno powiedzieć</i>	10%

O tym, że PFRON zajmuje się dofinansowaniem do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych mówią częściej badani zatrudnieni na chronionym (62%) niż na otwartym (55%) rynku pracy.

Różnice w odpowiedziach występują między ankietowanymi z różnymi stopniami niepełnosprawności. Ci badani, u których stwierdzono znaczny (66%) lub umiarkowany (64%) stopień niepełnosprawności wskazują na dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych jako na przedmiot działalności PFRON częściej niż respondenci z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności (56%).

Na dofinansowanie do wynagrodzeń najczęściej wskazują badani chorzy psychicznie (73%), natomiast najrzadziej – respondenci z ograniczoną sprawnością ruchową (56%). Częściej niż ogół badanych mówią o tym także czterdziestolatkowie (71%), respondenci z wykształceniem wyższym

(76%), ankietowani wykonujący pracę umysłową częściej niż pracownicy fizyczni (70% wobec 58%) oraz kadra kierownicza częściej niż wykonawcza (72% wobec 59%).

Na dofinansowanie do turnusów rehabilitacyjnych częściej uwagę zwracają niepełnosprawni zatrudnieni na chronionym (46%) niż na otwartym (39%) rynku pracy. Ta odpowiedź wskazywana jest także tym częściej im w wyższym stopniu niepełnosprawności są badani – od 43% wśród osób z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności do 49% wśród ankietowanych niepełnosprawnych w stopniu znacznym.

Częściej niż inni na ten punkt działalności uwagę zwracają osoby ze schorzeniami układu krążenia (52%) oraz chore psychicznie (51%), rzadziej – niewidome i niedowidzące (35%).

Biorąc pod uwagę wiek badanych, dofinansowanie do turnusów rehabilitacyjnych jest wymieniane najczęściej przez respondentów w wieku 60 i więcej lat (51%). Wśród dwudziestolatków tylko co trzecia osoba (33%) wskazała na ten obszar działań PFRON.

Osoby z wykształceniem średnim i wyższym (odpowiednio 50% i 49%) wybierają tę odpowiedź częściej niż ankietowani, którzy zakończyli edukację na niższym poziomie. Również pracownicy umysłowi (54%) oraz kadra kierownicza (69%) częściej wskazują na dofinansowanie do turnusów częściej niż pracownicy fizyczni (41%) i odpowiednio - kadra wykonawcza (41%).

Ten rodzaj działalności Funduszu wymieniają częściej badani posiadający wyższe zarobki – wśród osób zarabiających miesięcznie poniżej 900 zł tę odpowiedź wskazało 37% respondentów, natomiast wśród badanych z zarobkami pow. 2000 zł – 60% respondentów.

5.5.4 Opinie o Państwowym Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)

Zdecydowana większość badanych (91%) uważa, że PFRON jest instytucją przydatną osobom niepełnosprawnym. Przeciwnego zdania jest tylko 4% respondentów. 5% ankietowanych nie ma opinii na ten temat.

Tabela 85 Opinie o przydatności PFRON

Czy Pana(i) zdaniem PFRON jest instytucją przydatną osobom niepełnosprawnym?	
bardzo przydatną	57%
raczej przydatną	34%
raczej nieprzydatną	2%
zupełnie nieprzydatną	2%
<i>trudno powiedzieć</i>	5%

Badanymi, którzy częściej niż inni twierdzą, że PFRON jest instytucją bardzo przydatną osobom niepełnosprawnym są: osoby ze schorzeniami układu krążenia (66%), respondenci w wieku

60 i więcej lat (66%), pracownicy umysłowi/ biurowi/ administracji (70%) oraz ci, którzy nabyli niepełnosprawność nie wcześniej niż 9 lat przed terminem realizacji badania (64%).

VI. Opis wyników badania – otwarty rynek pracy

6.1 Ogólny poziom zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych

6.1.1 Ogólny poziom zadowolenia z pracy

Zdecydowana większość (59%) niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy zadeklarowała, że są zadowoleni z obecnie wykonywanej pracy. Co trzeci (35%) badany nie jest ani zadowolony, ani niezadowolony ze swojej pracy. Z drugiej strony 6% niepełnosprawnych pracujących na otwartym rynku nie jest zadowolone z aktualnego miejsca pracy.³⁷

Tabela 86 Poziom ogólnego zadowolenia z pracy

Na ile jest Pan(i) ogólnie zadowolony(a) z obecnie wykonywanej pracy?		
		średnia ocena na skali od 1 do 10
zadowolony(a)	59%	7,52
ani zadowolony(a), ani niezadowolony(a)	35%	
niezadowolony(a)	6%	

Poziom zadowolenia z pracy wśród osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy zależy jest od rodzaju niepełnosprawności. Najwięcej zadowolonych jest wśród osób z zaburzeniami psychicznymi (77%) oraz niesłyszących i niedosłyszących (66%). Jednocześnie w grupach tych najczęściej (odpowiednio 9% i 11%) jest także niezadowolonych. Respondenci ze schorzeniami układu krążenia częściej od pozostałych są obojętni wobec swojej pracy (51%) – ani zadowoleni, ani niezadowoleni.

Zadowolenie z pracy jest na tym rynku uzależnione także od stopnia niepełnosprawności – im poważniejsza niepełnosprawność, tym większy odsetek osób zadowolonych z pracy. Wśród ankietowanych z lekkim stopniem niepełnosprawności jest ich 57%, z umiarkowanym – 60%, a ze znacznym – 67%.

Kobiety (63%) deklarowały zadowolenie z obecnie wykonywanej pracy częściej od mężczyzn (54%), zaś odsetek niezadowolonych jest taki sam w obu grupach (6%).

Wiek niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na otwartym rynku pracy okazał się mieć niewielki wpływ na poziom ich zadowolenia z pracy. Można jedynie zauważyć, że najbardziej niezadowoloną z pracy grupę stanowią pięćdziesięciolatekowie (8%), a najmniej osób

³⁷ Badani oceniali swoje zadowolenie z pracy na skali od 1 do 10, na której 1 oznacza „bardzo niezadowolony”, a 10 „bardzo zadowolony”. Na potrzeby analizy przyjęto, że oceny od 1 do 3 oznaczają niezadowolenie, oceny od 4 do 7 obojętność, a oceny od 8 do 10 zadowolenie.

niezadowolonych jest wśród dwudziestolatków (mniej niż co setny) oraz badanych w wieku 60 i więcej lat (2%).

Z zatrudnienia na otwartym rynku pracy najczęściej zadowoleni są respondenci z wykształceniem podstawowym (66%), a najrzadziej z wykształceniem zasadniczym zawodowym (55%). Wśród badanych z wykształceniem średnim i wyższym odsetek zadowolonych z aktualnej pracy wynosi odpowiednio 60% i 62%.

Tylko nieliczni spośród niepełnosprawnych pracujących na otwartym rynku pracy zatrudnieni są na stanowiskach menadżerskich lub jako specjaliści. Mniej niż co setna osoba należąca do tej grupy deklaruje niezadowolenie z pracy, zadowoleni są niemal wszyscy menadżerowie (99%) i ponad połowa (54%) specjalistów. Wysoki poziom zadowolenia jest także wśród pracowników umysłowych (68%). Najmniej zadowoleni z pracy wydają się niepełnosprawni zatrudnieni jako brygadziści i technicy nadzoru (15% niezadowolonych) oraz robotnicy wykwalifikowani (8%).

Zadowolenie deklaruje 71% niepełnosprawnych pracowników z otwartego rynku pracy wykonujących pracę umysłową i 54% wykonujących pracę fizyczną. Więcej satysfakcji daje niepełnosprawnym także wykonywanie pracy o charakterze kierowniczym (73% zadowolonych) niż pracy o charakterze wykonawczym (57%). Nie ma natomiast większych różnic pomiędzy osobami wykonującymi pracę samodzielną (60%) i zespołową (57%).

Na zadowolenie z pracy wykonywanej na rynku otwartym wyraźnie wpływa to, czy praca jest jednozmiannowa czy wielozmiannowa. Zadowolonych jest 64% respondentów wykonujących pracę jednozmiannową i tylko 49% wykonujących pracę wielozmiannową.

Satysfakcja z pracy na otwartym rynku pracy uzależniona jest od sytuacji materialnej respondenta. Najczęściej zadowolone są osoby, którym powodzi się dobrze (83%), najrzadziej te, którym powodzi się źle (35% i 23% niezadowolonych).

Odczuwane zadowolenie z pracy ma ponadto związek ze stanem zdrowia respondenta. Zadowolenie odczuwa 74% osób oceniających swój stan zdrowia jako dobry i 42% oceniających go jako zły.

Osoby niepełnosprawne pracujące na otwartym rynku pracy są w większości zadowolone z obecnie wykonywanej pracy (nawet nieznacznie bardziej od pracujących na rynku chronionym). Podobnie jak wśród ogółu niepełnosprawnych zadowoleniu z pracy sprzyja wykonywanie pracy umysłowej i kierowniczej, dobry stan zdrowia i bycie kobietą. Odsetek zadowolonych z pracy rośnie wraz z pogłębianiem się niepełnosprawności, ale satysfakcję z pracy częściej odczuwają osoby z zaburzeniami psychicznymi oraz niesłyszące. Poziom zadowolenia z pracy na otwartym rynku bardzo wyraźnie uzależniony jest za to od sytuacji materialnej respondenta.

6.1.2 Rekomendacja swojego miejsca pracy

Przeważająca większość (68%) niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy poleciłaby swoje miejsce pracy innym osobom niepełnosprawnym, jako miejsce zatrudnienia. Jednak co trzeci badany nie poleciłby swojego obecnego pracodawcy innym – 7% na pewno by tego nie zrobiło, 12% raczej nie, a dalsze 13% zastanowiłoby się, czy można polecić ich miejsce pracy innym.

Tabela 87 Rekomendacja obecnego miejsca pracy innym niepełnosprawnym

Czy na podstawie własnego doświadczenia polecił(a)by Pan(i) innym niepełnosprawnym Pana(i) miejsce pracy, jako miejsce zatrudnienia?	
zdecydowanie nie	7%
raczej nie	12%
być może	13%
raczej tak	42%
zdecydowanie tak	26%

Na otwartym rynku pracy występują niewielkie różnice w poziomie rekomendacji swojego miejsca pracy pomiędzy osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Najwyższy odsetek tych, którzy poleciliby swoje miejsce pracy, jest wśród osób niewidomych i niedowidzących (77%) oraz osób z zaburzeniami psychicznymi (74%), najniższy (57%) wśród osób z chorobami krążenia. Osób, które nie poleciłyby swojego miejsca pracy najwięcej jest wśród osób z chorobami układu krążenia (27%).

Im poważniejsza jest niepełnosprawność respondenta, tym chętniej poleciłby on swoje miejsce pracy innymi osobom. Zrobiliby to 82% osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym i 63% niepełnosprawnych w stopniu lekkim.

Na poziom rekomendacji wpływa również subiektywna ocena stanu zdrowia. Swoje miejsce pracy na otwartym rynku pracy chętniej poleciliby respondenci, których stan zdrowia jest dobry (86%), niż oceniający go jako zadowalający (64%) lub zły (58%).

Skłonność do rekomendacji swojego miejsca pracy innym wśród osób pracujących na otwartym rynku pracy uzależniona jest od zajmowanego stanowiska. Najwyższa jest ona wśród badanych zatrudnionych jako brygadziści i technicy nadzoru (85%) oraz pracownicy umysłowi (78%), a także jako kadra zarządzająca (73%) i robotnicy niewykwalifikowani (72%). Najniższa jest natomiast wśród pracowników handlu i usług (65%) oraz robotników wykwalifikowanych (64%).

Swoje miejsce pracy nieco chętniej rekomendowaliby niepełnosprawni wykonujący na otwartym rynku pracę umysłową (73%) niż fizyczną (66%), a także kierowniczą (72%) niż wykonawczą (68%)

oraz jednozmianową (70%) niż wielozmianową (65%). Na deklaracje chęci rekomendacji nie ma wpływu fakt, czy wykonywana praca jest samodzielna czy zespołowa.

Na otwartym rynku pracy sytuacja materialna respondenta ma znaczący wpływ na deklarację rekomendacji swojego miejsca pracy. Swojego pracodawcę poleciliby innym niepełnosprawnym zdecydowanie chętniej ci badani, którym powodzi się dobrze (77%) lub średnio (72%) od tych, którym powodzi się źle (42%).

Na otwartym rynku pracy staż pracy wpływa negatywnie na skłonność do polecenia swojego pracodawcy – nie poleciliby go co czwarta (25%) osoba pracująca w obecnym miejscu pracy powyżej ośmiu lat i o połowę mniej (13%) osób ze stażem pracy do dwóch lat.

Podsumowując, na otwartym rynku pracy wysoka jest skłonność do rekomendacji swojego miejsca pracy innym, co świadczy o stosunkowo wysokim poziomie zadowolenia z wykonywanej pracy. Znaczący wpływ na skłonność do polecenia pracodawcy ma sytuacja materialna respondenta oraz rodzaj wykonywanej pracy.

Swoje miejsca pracy jako najbardziej atrakcyjne postrzegają osoby niewidome i niedowidzące oraz cierpiące na zaburzenia psychiczne. Mniej zadowolone ze swoich pracodawców są osoby z chorobami układu krążenia. Im poważniejsza niepełnosprawność, tym większa skłonność do polecenia swojego miejsca pracy innym osobom, ale z drugiej strony im gorsza subiektywna ocena stanu zdrowia, tym skłonność ta maleje.

6.1.3 Poziom ponownego wyboru obecnego miejsca pracy

Kolejnym badanym wskaźnikiem zadowolenia z pracy była gotowość do ponownego ubiegania się pracę w tym samym miejscu. 14% niepełnosprawnych pracujących na otwartym rynku pracy nie ubiegałoby się ponownie o swoją obecną pracę, jednak zdecydowana większość – 77% – tak, w tym co trzeci (32%) zdecydowanie tak. 9% ankietowanych nie wie, czy gdyby mieli dzisiaj zdecydować, ubiegaliby się ponownie o swoją obecną pracę.

Tabela 88 Poziom ponownego wyboru obecnego miejsca pracy

Gdyby miał(a) Pan(i) dzisiaj zdecydować, czy ubiegał(a)by się Pan(i) ponownie o swoją obecną pracę?	
zdecydowanie nie	7%
raczej nie	7%
być może	9%
raczej tak	45%
zdecydowanie tak	32%

Osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym (84%) i umiarkowanym (81%) zatrudnione na otwartym rynku pracy chętniej ubiegałyby się ponownie o swoją obecną pracę niż osoby niepełnosprawne w stopniu lekkim (71%).

Widoczne są różnice w deklaracjach dotyczących ponownego podjęcia obecnej pracy w zależności od rodzaju niepełnosprawności osób zatrudnionych na otwartym rynku pracy. Nie zdecydowałyby się ponownie na obecnie wykonywaną pracę co piąta (20%) osoba niewidoma lub niedowidząca oraz ze schorzeniami układu krążenia, a jednocześnie tylko 2% badanych z epilepsją, 4% osób z zaburzeniami psychicznymi oraz 6% niesłyszących i niedosłyszących.

Badani oceniający swój stan zdrowia jako zły w ponad jednej czwartej (27%) nie zdecydowałiby się ponownie na podjęcie pracy, którą wykonują obecnie. Zrobiliby to 59% z nich w porównaniu do 78% wśród oceniających swój stan zdrowia jako dobry i 86% wśród oceniających go jako zadowolający.

Najczęściej deklarują, że podjęliby swoją dotychczasową pracę ponownie, respondenci z zasadniczym zawodowym lub średnim (po 79%). Rzadziej zdecydowałiby się na to badani z wykształceniem podstawowym (23%) lub wyższym (21%).

Na otwartym rynku pracy występuje niewielka zależność pomiędzy zajmowanym stanowiskiem, a deklarowaną skłonnością do podjęcia ponownie obecnie wykonywanej pracy – najchętniej zrobiłyby to osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych (89%), jako brygadziści i technicy nadzoru (85%) oraz pracownicy handlu i usług (82%). Ogólnie osoby zatrudnione na otwartym rynku pracy na stanowiskach kierowniczych są bardziej skłonne do ponownego podjęcia tej pracy (84%) niż osoby zajmujące stanowiska wykonawcze (75%).

Podobnie jak w przypadku rekomendacji swojego miejsca pracy, również w przypadku intencji ponownego podjęcia obecnej pracy znaczący wpływ na nią ma sytuacja materialna respondenta. Swoją obecną pracę ponownie podjęłoby 91% badanych, którym powodzi się dobrze, 77% tych, którym powodzi się średnio i tylko 55% tych, którym powodzi się źle.

Ponad trzy czwarte niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na otwartym rynku pracy byłoby gotowe ponownie ubiegać się o obecnie wykonywaną pracę. Wpływ na intencję ponownego podjęcia pracy ma przede wszystkim sytuacja materialna respondenta oraz subiektywna ocena stanu zdrowia.

6.1.4 Ocena zaangażowania współpracowników

Zaangażowanie współpracowników na otwartym rynku pracy jest przez większość osób niepełnosprawnych oceniane wysoko (56%), bardzo wysoko (26%) lub niezwykle wysoko (6%). Tylko 9% niepełnosprawnych pracowników z otwartego rynku pracy nisko ocenia zaangażowanie swoich kolegów w pracę, a tylko co trzech na stu (3%) sądzi, że poziom zaangażowania kolegów z pracy jest bardzo niski.

Tabela 89 Ocena zaangażowania w pracę współpracowników

Jak ocenił(a)by Pan(i) zaangażowanie w pracę osób, z którymi pracuje Pan(i) na co dzień?	
bardzo nisko	3%
nisko	9%
wysoko	56%
bardzo wysoko	26%
niezwykle wysoko	6%

Na otwartym rynku pracy osoby niepełnosprawne w stopniu lekkim (29%) częściej oceniają zaangażowanie swoich współpracowników bardzo lub niezwykle wysoko od osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym (35%) lub znacznym (36%). Ocena zaangażowania kolegów z pracy poprawia się także nieco wraz osób subiektywnie oceniających swój stan zdrowia źle lub bardzo źle (od 28% ocen bardzo i niezwykle wysokich wśród osób uważających swój stan zdrowia za dobry do 34% wśród uważających go za zły lub bardzo zły).

Najwięcej osób bardzo lub niezwykle wysoko oceniających zaangażowanie kolegów, z którymi pracują na co dzień, jest wśród respondentów z chorobami układu krążenia (41%).

Zaangażowanie współpracowników częściej od ogółu respondentów oceniają wysoko specjaliści (61% odpowiedzi „bardzo” i „niezwykle wysoko”) i kadra zarządzająca (48%). Na otwartym rynku istnieje związek pomiędzy charakterem pracy a oceną zaangażowania osób, z którymi się pracuje. Wysoko i niezwykle wysoko ocenia je 28% badanych wykonujących pracę fizyczną oraz 42% wykonujących pracę umysłową; 47% wykonujących pracę kierowniczą i 30% wykonujących pracę wykonawczą; 37% wykonujących pracę jednozmianową i 20% wykonujących pracę wielozmianową.

Sytuacja materialna respondenta ma duży wpływ na postrzeganie zaangażowania współpracowników. Za wysokie i bardzo wysokie uważa je 43% badanych, którym powodzi się dobrze i tylko 20% badanych, którym powodzi się źle.

Ogólnie niepełnosprawni zatrudnieni na otwartym rynku pracy wysoko oceniają zaangażowanie kolegów z pracy, co z pewnością wpływa na nich motywująco. Praca, w której poziom motywacji kolegów oceniany jest najwyżej to praca umysłowa, kierownicza i jednozmianowa, a także taka, która wiąże się z wyższymi od średniej zarobkami.

6.1.5 Ocena miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla niepełnosprawnych

Respondenci zatrudnieni na otwartym rynku pracy w ponad połowie (55%) dobrze oceniają swoje obecne miejsce pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych. 27% badanych ocenia je bardzo dobrze, a 6% doskonale. Co dziesiąty (10%) respondent ocenia swoje obecne miejsce pracy źle w porównaniu z innymi miejscami pracy dla niepełnosprawnych, a dwóch na stu (2%) bardzo źle.

Tabela 90 Ocena miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych

Jak ogólnie ocenił(a)by Pan(i) Pana(i) miejsce pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych?	
bardzo źle	2%
źle	10%
dobrze	55%
bardzo dobrze	27%
doskonale	6%

Miejsca pracy z otwartego rynku pracy oceniane są bardzo dobrze i doskonale częściej przez badanych, u których orzeczono niepełnosprawność w stopniu znacznym (46%) niż w umiarkowanym (37%) i lekkim (29%). Z drugiej strony im lepiej respondenci oceniają swój stan zdrowia, tym bardziej są zadowoleni ze swojego miejsca pracy – od 26% (ocen bardzo dobrych i doskonałych) wśród oceniających swoje zdrowie źle do 40% wśród oceniających je dobrze. Rodzaj niepełnosprawności nie ma większego wpływu na ocenę miejsca pracy.

Na otwartym rynku pracy najwięcej osób bardzo dobrze lub doskonale oceniających swoje miejsce pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla niepełnosprawnych jest wśród badanych z wykształceniem wyższym (43%) oraz zajmujących stanowiska kierownicze (51%), specjalistyczne (47%) lub brygadzystów i techników nadzoru (46%). Źle lub bardzo źle swoje miejsce pracy oceniają przede wszystkim osoby z wykształceniem podstawowym (19%), robotnicy wykwalifikowani (17%), a także specjaliści (17%).

Charakter wykonywanej pracy ma wpływ na to, czy miejsce pracy z otwartego rynku jest oceniane dobrze w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych. Częściej oceniają je bardzo dobrze lub doskonale osoby wykonujące pracę umysłową (43%) niż fizyczną (29%), częściej badani wykonujący pracę kierowniczą (53%) niż wykonawczą (31%) oraz częściej osoby wykonujące pracę jednozmianową (37%) niż wielozmianową (26%).

Ocena miejsca pracy, podobnie jak inne wskaźniki zadowolenia z pracy, związana jest również z oceną sytuacji materialnej. Osoby zatrudnione na otwartym rynku pracy, którym powodzi się

dobrze oceniają swoje miejsce pracy lepiej (59% bardzo dobrze lub doskonale), niż osoby, którym powodzi się źle (13%).

Respondenci zatrudnieni na otwartym rynku pracy na ogół dobrze oceniają swoje miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych. Lepiej swoje miejsca pracy oceniają badani wykonujący pracę kierowniczą, umysłową, jednozmiarową, zadowoleni ze swojej sytuacji materialnej. Gorsza ocena miejsca pracy wiąże się z wykształceniem podstawowym, pracą na stanowisku robotnika niewykwalifikowanego, fizyczną, wykonawczą i wielozmiarową.

6.1.6 Ocena znaczenia pracy w życiu

Praca jest bardzo ważnym elementem życia osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy. Połowa z nich (51%) nie wyobraża sobie życia bez pracy, a dalsze 41% uważa ją za ważną. Dla 8% praca zawodowa jest w życiu raczej ważna. Mniej niż co setny badany uważa, że praca raczej nie jest dla niego ważna lub, że mógłby w ogóle nie pracować.

Tabela 91 Ocena znaczenia pracy w życiu

Jak ocenia Pan(i) znaczenie pracy w swoim życiu?	
jest bardzo ważna, nie wyobrażam sobie życia bez pracy	51%
jest ważna	41%
raczej jest ważna	8%
raczej nie jest ważna	0%
w ogóle nie jest ważna, gdybym mógł(a) to bym nie pracował(a)	0%

We wszystkich grupach respondentów z otwartego rynku pracy niemal powszechnie odpowiadają oni, że nie wyobrażają sobie życia bez pracy lub, że jest ona dla nich ważna. Największy odsetek respondentów, którzy nie wyobrażają sobie życia bez pracy, jest wśród pracujących na kierowniczych stanowiskach (74%) lub jako brygadziści (62%), także wśród tych, którym powodzi się dobrze (66%) i mają ponad ośmioletni staż pracy (60%).

6.1.7 Indeks TRI*M – syntetyczny wskaźnik zadowolenia z pracy

Indeks TRI*M, wskaźnik w syntetyczny sposób obrazujący poziom zadowolenia z pracy, na otwartym rynku pracy przyjmuje wartość 61 punktów, która nie różni się istotnie od wartości dla chronionego rynku pracy (59 punktów) i dla ogółu niepełnosprawnych (60 punktów).

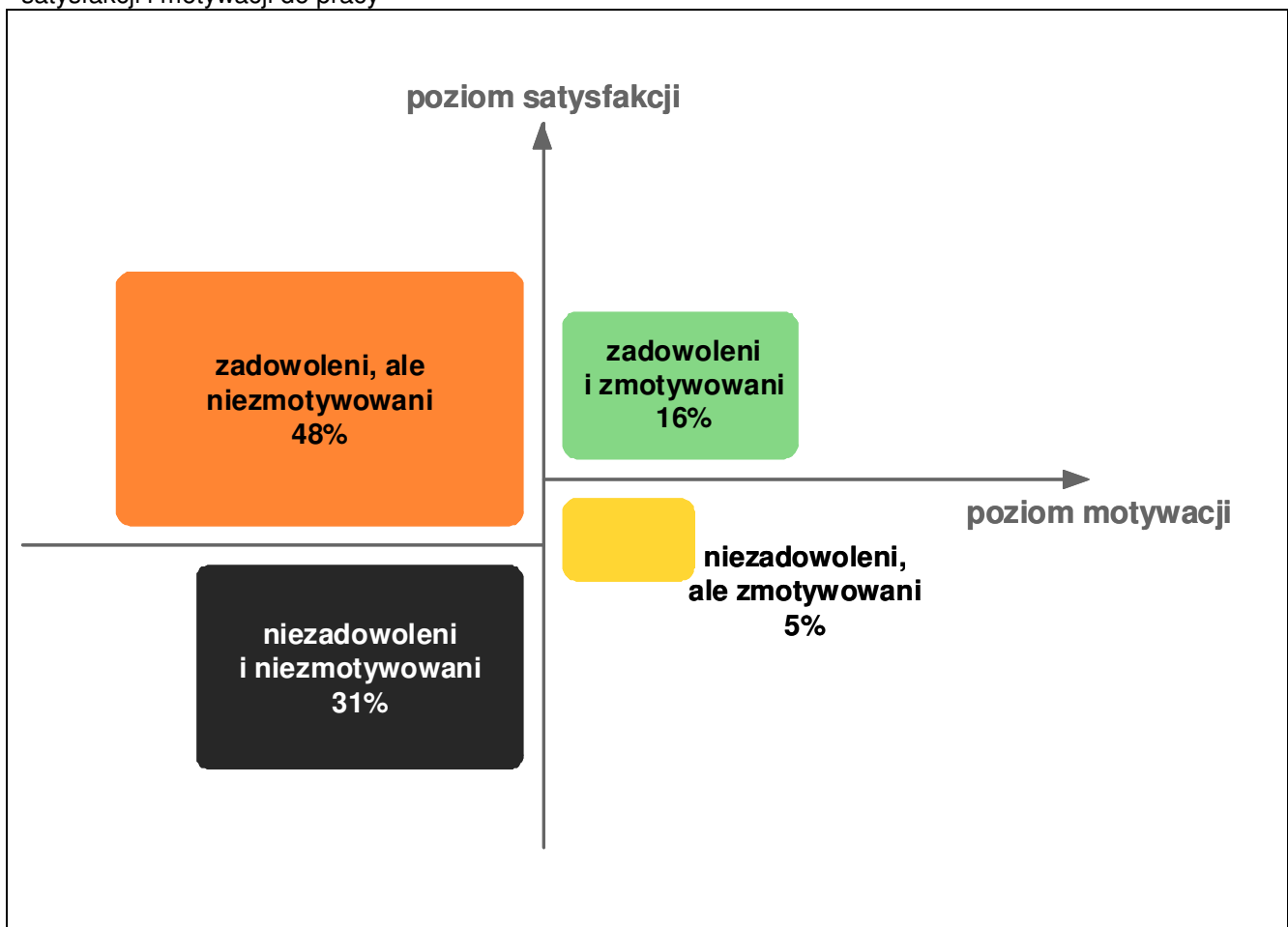
Wartości indeksu TRI*M	
Otwarty rynek pracy	61 punktów
Chroniony rynek pracy	59 punktów
Ogół respondentów	60 punktów

6.1.8 Segmentacja niepełnosprawnych pracowników na otwartym rynku pracy ze względu na satysfakcję i motywację do pracy

Na otwartym rynku pracy największą grupę, prawie połowę (48%), stanowią respondenci zadowoleni, ale niezmotywowani. Jednocześnie zadowolonych i zmotywowanych do pracy jest znacznie mniej, bo 16%. 5% niepełnosprawnych pracowników z otwartego rynku to osoby, które są zmotywowane do wykonywania swojej pracy, jednak nie są zadowolone z aktualnego pracodawcy.

Prawie co trzeci respondent (31%) zatrudniony na otwartym rynku pracy należy do grupy osób jednocześnie niezmotywowanych i niezadowolonych ze swojego obecnego miejsca pracy.

Rysunek 24 Segmentacja pracowników niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy ze względu na poziom satysfakcji i motywacji do pracy



Ogólnie zauważyć można, że niepełnosprawni pracownicy zatrudnieni na otwartym rynku pracy w większości (64%) należą do grup zadowolonych ze swojego obecnego miejsca pracy, jednak brak jest im motywacji – do zmotywowanych do wykonywania swojej pracy zaliczyć można jedynie co piątego badanego (21%).

6.2 Wpływ poszczególnych aspektów na zadowolenie z pracy i motywację pracowników niepełnosprawnych

6.2.1 Relacje z bezpośrednim przełożonym

Ważność poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym na otwartym rynku pracy

Na otwartym rynku pracy niepełnosprawni pracownicy w największym stopniu oczekują od swoich bezpośrednich przełożonych zrozumienia dla swojej niepełnosprawności i traktowania na równi z pełnosprawnymi kolegami. Aż 88% badanych jest zdania, że ważne jest, żeby bezpośredni przełożony rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności. Tyle samo osób uważa, że ważne jest, żeby przełożony tak samo traktował pracowników pełnosprawnych, jak niepełnosprawnych.

Tabela 92 Ważność poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby bezpośredni przełożony ...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	2%	10%	88%	9,03
traktował w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	2%	12%	86%	9,01
jasno określa swoje wymagania	0%	12%	88%	8,98
umożliwił Panu(i) swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych	2%	12%	86%	8,95
udzielał Panu(i) wsparcia, kiedy Pan(i) tego potrzebuje	1%	14%	85%	8,88
na bieżąco informował Pana(ią) o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla Pana(i) pracy	2%	14%	84%	8,87
regularnie informował Pana(ią) o tym, jak ocenia Pana(i) pracę	2%	20%	78%	8,54

Na dalszych miejscach w rankingu oczekiwań wobec bezpośredniego przełożonego znalazły się: jasne określanie wymagań (86%), umożliwianie swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów oraz dyskusowania spraw służbowych (86%), udzielanie wsparcia, kiedy pracownik tego potrzebuje (85%) oraz bieżące informowanie o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla pracy (84%).

Najmniej ważne dla niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na otwartym rynku pracy jest, żeby szef regularnie informował ich o tym, jak ocenia ich pracę, jednak również ten aspekt jest istotny dla ponad trzech czwartych (78%) badanych.

Ocena przełożonego

Bezpośredni przełożeni osób niepełnosprawnych z otwartego rynku pracy są przez nich dobrze oceniani. Najwyżej ocenianymi aspektami relacji z bezpośrednim przełożonym są: traktowanie w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych (79% ocen dobrych) oraz jasne określanie przez niego wymagań (75%).

Tabela 93 Ocena poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym

Jak ocenia Pan(i) swojego bezpośredniego przełożonego?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
traktuje w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	4%	17%	79%	8,48
jasno określa swoje wymagania	4%	21%	75%	8,38
rozumie ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	8%	20%	72%	8,11
umożliwia Panu(i) swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych	11%	18%	71%	7,89
udziela Panu(i) wsparcia, kiedy Pan(i) tego potrzebuje	9%	26%	65%	7,77
na bieżąco informuje Pana(ią) o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla Pana(i) pracy	13%	22%	65%	7,63
regularnie informuje Pana(ią) o tym, jak ocenia Pana(i) pracę	14%	25%	61%	7,36

72% badanych pracujących na otwartym rynku pracy uważa, że ich przełożony rozumie ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności. 71% pozytywnie ocenia swojego szefa pod względem umożliwiania swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów oraz dyskusowania spraw służbowych.

Najgorzej wypadają przełożeni osób niepełnosprawnych z otwartego rynku pracy w aspektach związanych z komunikacją – jedynie 65% badanych wskazuje, że przełożeni na bieżąco informują o tym, co dzieje się w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla pracy wykonywanej przez podwładnych, a 61%, że regularnie informują o tym, jak oceniają pracę swoich podwładnych.

Również, jeśli chodzi o udzielanie wsparcia, kiedy pracownicy tego potrzebują, swojego bezpośredniego przełożonego dobrze ocenia jedynie 65% badanych pracujących na otwartym rynku pracy.

14% niepełnosprawnych pracowników z otwartego rynku pracy źle ocenia swojego szefa, jeśli chodzi o regularne informacje o tym, jak ocenia jego pracę. 13% nie jest zadowolone, że nie są na bieżąco informowani o tym, co dzieje się w miejscu pracy, a 11% stwierdza, że nie mają możliwości

swobodnego wyrażania poglądów oraz dyskusowania spraw służbowych. Dane te potwierdzają, że na otwartym rynku pracy w relacjach z bezpośrednimi przełożonymi największym problemem jest komunikacja. Z drugiej strony zdecydowana większość przełożonych osób niepełnosprawnych rozumie specyfikę pracy tych osób, a także potrafi jasno określić swoje wymagania.

Wpływ oceny przełożonego na zadowolenie z pracy na otwartym rynku pracy

Spośród poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak

Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony traktuje w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych (A05)

To, czy bezpośredni przełożony tak samo traktuje pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych zalicza się do czynników higienicznych, które nie mają wpływu na zadowolenie z pracy, ale są ważne dla niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy. Aspekt ten został oceniony powyżej średniej, co oznacza, że oczekiwania badanych w tym zakresie są spełnione.

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony udziela pracownikom wsparcia, kiedy tego potrzebują (A03)
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony jasno określa swoje wymagania (A01)
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony umożliwia pracownikom swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz spraw służbowych (A07)
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony na bieżąco informuje pracowników o tym co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla ich pracy (A04)
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony regularnie informuje pracowników o tym, jak ocenia ich pracę (A02)
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony rozumie ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności (A06)

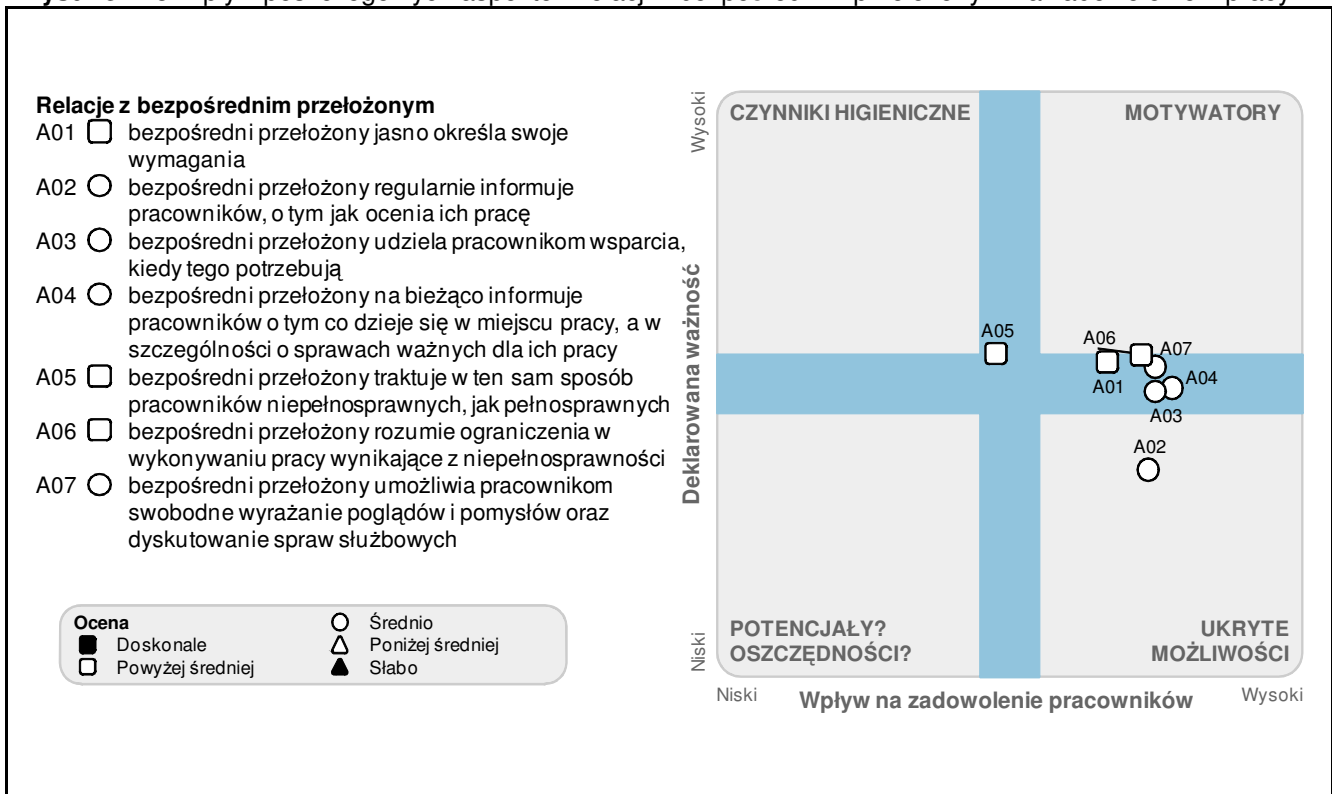
Takie aspekty pracy jak udzielanie przez przełożonego wsparcia pracownikom, jasne określanie wymagań wobec nich, umożliwianie im swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów, informowanie ich o tym co się dzieje w miejscu pracy, informowanie ich o ocenie ich pracy i o tym co dzieje się w miejscu pracy, a także zrozumienie dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności wpływają na zadowolenie pracowników, mimo, iż nie są dla nich ważne. Są

to jednocześnie aspekty oceniane przez respondentów średnio lub powyżej średniej co oznacza, że w tych obszarach nie pojawiają się żadne niepokojące sygnały.

Potencjały, oszczędności

□ brak

Rysunek 25 Wpływ poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze relacji z bezpośrednim przełożonym, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Z analizy macierzy TRI*M wynika, że w przypadku otwartego rynku pracy nie ma potrzeby prowadzenia żadnych konkretnych działań, które miałyby na celu poprawę relacji pracowników niepełnosprawnych z bezpośrednimi przełożonymi. Z jednej strony już obecnie relacje z przełożonymi są oceniane średnio lub powyżej średniej, a z drugiej strony okazują się one mało ważne dla badanych.

6.2.2 Relacje ze współpracownikami

Ważność relacji ze współpracownikami

Dla osób niepełnosprawnych pracujących na otwartym rynku pracy niezwykle ważne są relacje z kolegami z pracy. Wszystkie aspekty tych relacji zostały ocenione jako bardzo ważne – średnio na skali od 1 do 10 uzyskały ocenę powyżej 9 punktów.

Tabela 94 Ważność poszczególnych aspektów relacji z współpracownikami

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby osoby, które ze sobą pracują ...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
były ze sobą w dobrych relacjach	0%	7%	93%	9,36
szanowały wzajemnie swoje opinie i odczucia	0%	8%	92%	9,27
rozumiały ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	1%	8%	91%	9,27
traktowały w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	1%	7%	92%	9,26
były zaangażowane w swoją pracę	1%	9%	90%	9,25
potrafiły wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty	1%	9%	90%	9,24

Ocena relacji ze współpracownikami

Niepełnosprawni zatrudnieni na otwartym rynku pracy z reguły dobrze oceniają swoje relacje ze współpracownikami. Przede wszystkim mają poczucie, że są przez kolegów z pracy traktowani w ten sam sposób, jak osoby pełnosprawne (79%) oraz, że rozumieją oni ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności (77%).

Tabela 95 Ocena poszczególnych aspektów relacji z współpracownikami

Jak ocenia Pan(i) współpracę między pracownikami w Pana(i) miejscu pracy? Osoby, które ze sobą pracują...				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
traktują w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	2%	19%	79%	8,55
rozumieją ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	3%	20%	77%	8,51
są zaangażowane w swoją pracę	2%	23%	75%	8,50
są ze sobą w dobrych relacjach	3%	22%	75%	8,48
szanują wzajemnie swoje opinie i odczucia	3%	22%	75%	8,37
potrafią wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty	4%	23%	73%	8,26

Tylko nieznacznie rzadziej (po 75%) badani z otwartego rynku pracy zgadzają się, że w ich miejscu pracy pracownicy są ze sobą w dobrych relacjach, są zaangażowani w pracę i wzajemnie szanują swoje opinie i odczucia. Natomiast 73% z nich ocenia, że koledzy z pracy potrafią wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty.

Wpływ relacji ze współpracownikami na zadowolenie z pracy na otwartym rynku pracy

Spośród poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują rozumieją ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności (B05)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują są zaangażowane w swoją pracę (B04)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują potrafią wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty (B03)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują szanują wzajemnie swoje opinie i odczucia (B01)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują są w dobrych relacjach (B02)

Zrozumienie przez kolegów z pracy ograniczeń wynikających z niepełnosprawności, zaangażowanie w pracę, umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów, wzajemny szacunek dla opinii i odczuć oraz dobre relacje z kolegami z pracy to dla osób niepełnosprawnych ważne aspekty pracy. Są one jednocześnie czynnikami, które mają wpływ na zadowolenie pracowników, a ponadto oceniane są powyżej średniej, w związku z czym pełnią rolę motywatorów dla osób niepełnosprawnych.

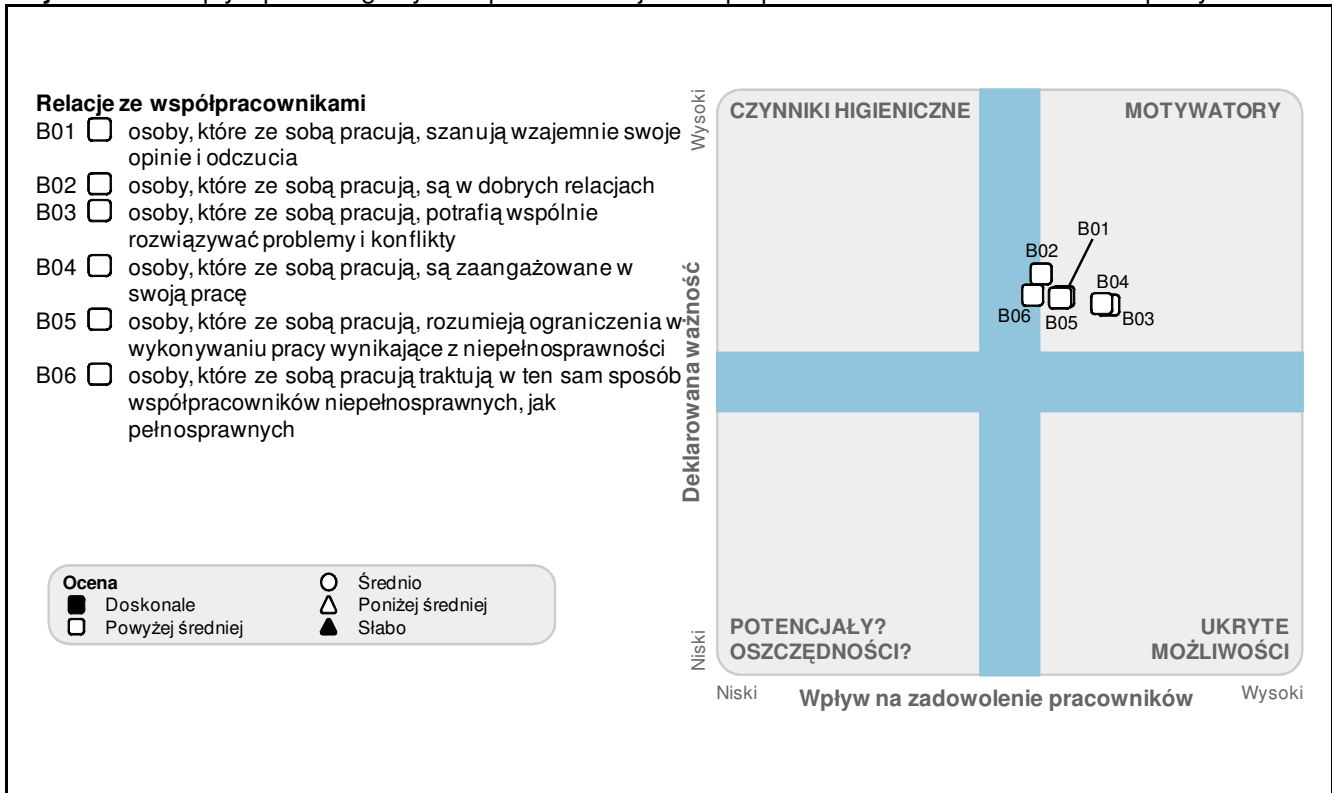
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują traktują w ten sam sposób współpracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych (B06)

To, żeby osoby, które ze sobą pracują w ten sam sposób traktowały współpracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych, co prawda nie wpływa na zadowolenie niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy, ale jest dla nich ważne, a ponadto oceniane powyżej średniej.

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> brak

Rysunek 26 Wpływ poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze relacji ze współpracownikami, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Analiza poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami wskazuje na brak powodów do niepokoju w tym obszarze, jeśli chodzi o otwarty rynek pracy. Troska o satysfakcję osób niepełnosprawnych z pracy wymaga przede wszystkim, aby podtrzymywać na obecnym (lub wyższym poziomie) te czynniki, które pełnią funkcję motywatorów, czyli zrozumienie przez kolegów z pracy ograniczeń wynikających z niepełnosprawności, zaangażowanie w pracę, umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów, wzajemny szacunek dla opinii i odczuć oraz dobre relacje z kolegami z pracy.

6.2.3 Wynagrodzenie

Ważność wynagrodzenia

Zarobki są dla niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy bardzo ważnym elementem w pracy zawodowej. Wszystkie wymienione w kwestionariuszu aspekty zarobków uważane są za ważne przez ponad 90% badanych, zaś za nieważne przez mniej niż co setnego.

Tabela 96 Ważność poszczególnych aspektów relacji zarobków

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
zarobki odzwierciedlały włożony w pracę wysiłek i jej jakości	0%	7%	93%	9,42
zarobki pozwalały na odpowiednie zaspokojenie potrzeb	0%	6%	94%	9,42
zarobki były odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy	0%	7%	93%	9,36
zarobki są porównywalne z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach	0%	8%	92%	9,34
praca przynosiła dobre zarobki	0%	8%	92%	9,31

94% respondentów z otwartego rynku pracy uważa, że zarobki powinny pozwalać na odpowiednie zaspokojenie potrzeb. Po 93% - że powinny odzwierciedlać włożony w pracę wysiłek i jej jakość oraz, że powinny być odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy. Zarobki powinny być porównywalne z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach zdaniem 92% badanych i tyle samo uważa, że praca powinna przynosić dobre zarobki.

Ocena zarobków

Z oceny wynagrodzeń na otwartym rynku pracy można wywnioskować, że nie odpowiadają one oczekiwaniom niepełnosprawnych pracowników. Najlepiej ocenianym aspektem zarobków jest ich porównywalność z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach – prawie połowa (48%) badanych ocenia ten element dobrze, a tylko 14% źle.

37% respondentów z otwartego rynku pracy ocenia swoje zarobki jako odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy, zdecydowanie nie zgadza się z tym 19% badanych. Również nieco więcej niż co trzeci (35%) respondent sądzi, że jego zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość, a 22% nie zgadza się z tym.

Niepełnosprawni pracujący na otwartym rynku pracy zazwyczaj średnio (48%) oceniają wysokość swoich zarobków. Z tym, że ma dobre zarobki zgadza się 30%, a nie zgadza 22%. Prawie jedna czwarta (23%) badanych zatrudnionych na otwartym rynku deklaruje, że zarobki nie pozwalają im na odpowiednie zaspokojenie potrzeb, 44% ocenia ten aspekt przeciętnie, a co trzeci (33%) przyznaje, że zarobki pozwalają mu na odpowiednie zaspokojenie potrzeb.

Tabela 97 Ocena poszczególnych aspektów zarobków

Jak Pan(i) ocenia swoje zarobki?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
zarobki są porównywalne z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach	14%	38%	48%	6,84
zarobki są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy	19%	44%	37%	6,22
zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakości	22%	43%	35%	5,98
ma Pan(i) dobre zarobki	22%	48%	30%	5,80
zarobki pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb	23%	44%	33%	5,74

Wpływ zarobków na zadowolenie z pracy na otwartym rynku pracy

Spośród poszczególnych aspektów wynagrodzenia wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> praca przynosi dobre zarobki (C01)
<input type="checkbox"/> zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość (C04)
<input type="checkbox"/> zarobki są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy (C02)

Do motywatorów, czyli aspektów pracy jednocześnie ważnych dla pracowników oraz mających wpływ na odczuwany poziom satysfakcji na otwartym rynku pracy zaliczyć można: dobre zarobki, zarobki odzwierciedlające wysiłek włożony w pracę i jej jakość oraz zarobki odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy. Obecnie aspekty związane z wynagrodzeniami niepełnosprawnych pracowników działają na nich demotywująco, ponieważ są oceniane źle lub słabo.

Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> zarobki są porównywalne z zarobkami pracowników pełnosprawnych na tych samych stanowiskach (C05)
<input type="checkbox"/> zarobki pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb (C03)

Porównywalny poziom zarobków osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych na tych samych stanowiskach oraz poziom zarobków pozwalający na odpowiednie zaspokojenie potrzeb jest dla respondentów zatrudnionych na otwartym rynku pracy ważny. Badani traktują te czynniki jako niezbędne elementy pracy. Gdyby były one oceniane dobrze, nie powodowałyby zwiększenia poziomu satysfakcji niepełnosprawnych z pracy, jednak oceniane poniżej średniej są czynnikami demotywującymi.

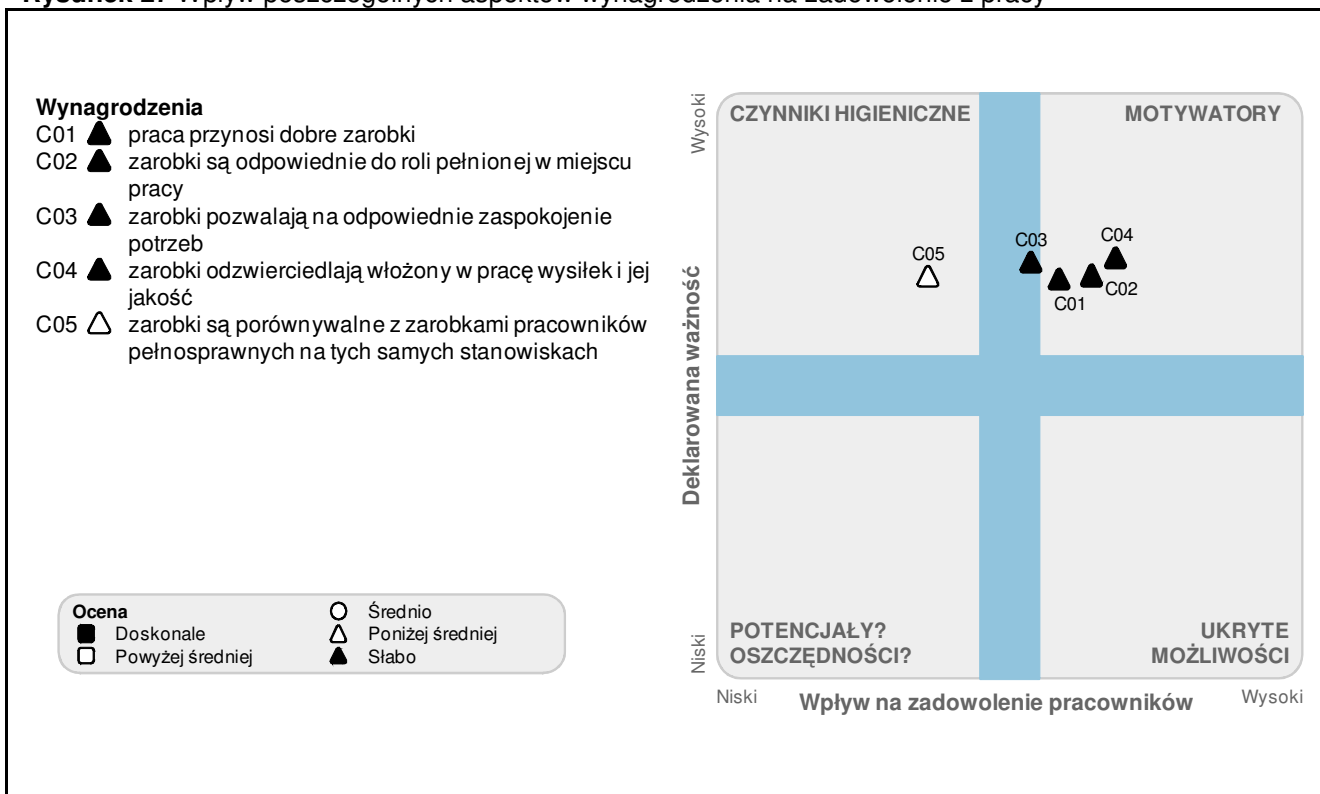
Ukryte możliwości

brak

Potencjały, oszczędności

brak

Rysunek 27 Wpływ poszczególnych aspektów wynagrodzenia na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze wynagrodzeń, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Wszystkie aspekty pracy związane z zarobkami są dla badanych z otwartego rynku pracy ważne, a większość z nich ma wpływ na zadowolenie z pracy. W konsekwencji, niezadowolenie jakie respondenci odczuwają w związku ze swoimi wynagrodzeniami powoduje, że stanowią one silny czynnik demotywujący. W celu zwiększenia satysfakcji z pracy osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy należałoby podnieść poziom ich płac, związać poziom wynagrodzenia z wynikami w pracy, zapewnić porównywalność z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach.

6.2.4 Warunki pracy

Ważność warunków pracy

Warunki pracy są bardzo ważne dla osób zatrudnionych na otwartym rynku pracy. Aż po 95% badanych wskazuje, że ważne jest, żeby pracować w bezpiecznych warunkach, otrzymywać zadania dostosowane do możliwości oraz mieć wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków. Niewiele mniej osób (94%) wskazuje, że ważne jest, żeby stanowisko pracy oraz dojścia do niego były dopasowane do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych.

Tabela 98 Ważność poszczególnych aspektów warunków pracy

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
pracować w bezpiecznych warunkach	0%	5%	95%	9,52
otrzymał(a) Pan(i) zadania dostosowane do Pana(i) możliwości	0%	5%	95%	9,42
miał(a) Pan(i) wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków	0%	5%	95%	9,40
stanowisko pracy oraz dojścia do niego dopasowane były do Pana(i) potrzeb i możliwości	0%	6%	94%	9,39
urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich dopasowane były do Pana(i) potrzeb i możliwości	1%	7%	92%	9,30
miał(a) Pan(i) dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy	1%	9%	90%	9,30
jako osoba niepełnosprawna mógł(a) Pan(i) uzyskać pomoc w wykonywaniu obowiązków w pracy	2%	11%	87%	9,08

92% badanych z otwartego rynku pracy chciałoby, żeby urządzenia higieniczno-sanitarne były dopasowane do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych, a 91% za ważny uważa dostęp do informacji i materiałów potrzebnych w pracy. Możliwość uzyskania przez osobę niepełnosprawną pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy jest uważana za ważną nieco rzadziej – przez 87% niepełnosprawnych z otwartego rynku pracy.

Ocena warunków pracy

Warunki pracy, jakie zostały stworzone niepełnosprawnym pracownikom na otwartym rynku pracy są przez nich bardzo dobrze oceniane. Najlepiej wypadło dostosowanie urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz stanowiska pracy do możliwości i potrzeb niepełnosprawnych pracowników – oceniane dobrze przez odpowiednio 83% i 82% badanych.

Tabela 99 Ocena poszczególnych aspektów warunków pracy

Jak ocenia Pan(i) warunki pracy w Pana(i) firmie?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza, się	średnia ocena na skali od 1 do 10
urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich są dopasowane do Pana(i) potrzeb i możliwości	3%	14%	83%	8,85
Pana(i) stanowisko pracy oraz dojścia do niego są dostosowane do Pana(i) potrzeb i możliwości	2%	16%	82%	8,80
otrzymuje Pan(i) zadania dostosowane do Pana(i) możliwości	2%	16%	82%	8,79
posiada Pan(i) wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków	2%	17%	81%	8,71
ma Pan(i) dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy	4%	19%	77%	8,67
warunki pracy są bezpieczne	3%	19%	78%	8,55
jako osoba niepełnosprawna uzyskuje Pan(i) uzyskać pomoc w wykonywaniu obowiązków w pracy	10%	21%	69%	7,88

82% badanych zgadza się, że otrzymują zadania dostosowane do możliwości, a 81% ma wystarczającą ilość czasu na wykonanie powierzonych obowiązków.

Ponad trzy czwarte niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy ocenia, że pracują w bezpiecznych warunkach (78%) oraz, że mają dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy (77%).

Najgorzej ocenianym aspektem warunków pracy na otwartym rynku pracy jest możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy - oceniana dobrze przez 69%, a źle przez co dziesiątego (10%) respondenta.

Wpływ warunków pracy na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów warunków pracy wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> praca w bezpiecznych warunkach (D01)
<input type="checkbox"/> stanowisko pracy oraz dojścia do niego dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika (D02)
<input type="checkbox"/> możliwość uzyskania przez osobę niepełnosprawną pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy (D07)

Bezpieczne warunki pracy, stanowisko pracy i dojścia do niego dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika oraz możliwość uzyskania przez osobę niepełnosprawną pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy to dla osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy ważne aspekty pracy, które jednocześnie mają wpływ na zadowolenie z niej. Dwa pierwsze czynniki badani oceniają powyżej średniej i doskonale, można zatem założyć, że wpływają one na nich motywująco. Niepokojąca jest natomiast średnia ocena możliwości uzyskania pomocy w pracy – poprawa w tym zakresie mogłaby wpłynąć na wzrost satysfakcji z pracy.

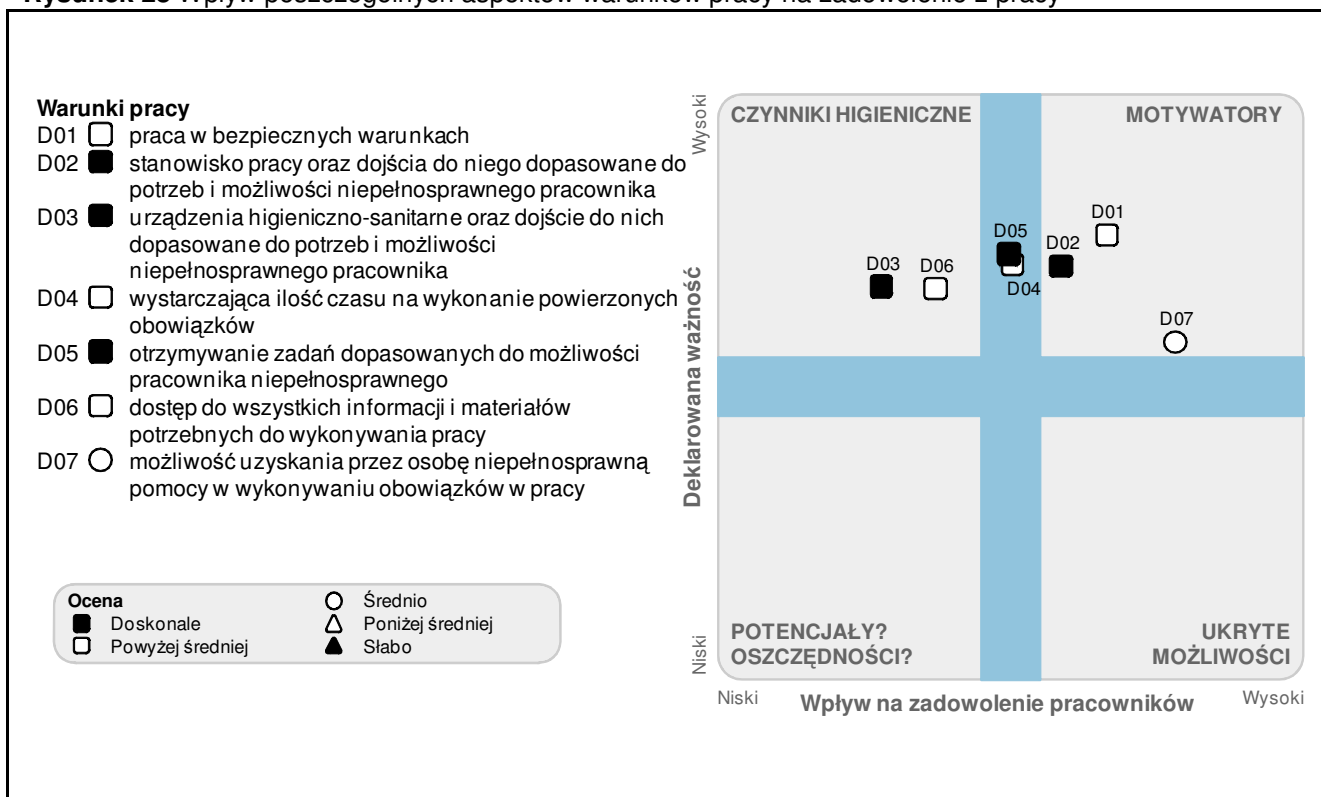
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> wystarczająca ilość czasu na wykonanie powierzonych obowiązków (D04)
<input type="checkbox"/> otrzymywanie zadań dopasowanych do możliwości pracownika niepełnosprawnego (D05)
<input type="checkbox"/> urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika (D03)
<input type="checkbox"/> dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy (D06)

Aspekty wymienione wśród czynników higieny są dla osób niepełnosprawnych z otwartego rynku pracy ważne, ale nie mają wpływu na ich zadowolenie – traktowane są jako coś, co powinno być zapewnione w miejscu pracy. Do tych elementów zaliczyć można: wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków, otrzymywanie zadań dopasowanych do możliwości pracownika niepełnosprawnego, dostosowanie urządzeń higieniczno-sanitarnych do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika oraz dostęp do materiałów i informacji potrzebnych do wykonywania pracy. Wszystkie te aspekty oceniane są doskonale lub powyżej średniej, więc nie ma wśród nich elementów, które wymagałyby zmiany.

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> brak

Rysunek 28 Wpływ poszczególnych aspektów warunków pracy na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze warunków pracy, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Wszystkie aspekty warunków pracy są ważne dla osób niepełnosprawnych z otwartego rynku pracy i jednocześnie oceniane co najmniej na średnim poziomie. Jeśli chodzi o warunki pracy należałoby przede wszystkim zadbać o czynniki, które obecnie działają motywująco na pracowników niepełnosprawnych: bezpieczne warunki pracy oraz stanowiska pracy dopasowane do potrzeb osób niepełnosprawnych, aby było tak nadal. Na wzrost satysfakcji z pracy mogłaby wpłynąć poprawa w ramach otwartego rynku pracy możliwości uzyskania przez osobę niepełnosprawną pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy.

6.2.5 Wizerunek firmy/ instytucji

Ważność wizerunku firmy/ instytucji

Wizerunek pracodawcy, to czy firma jest perspektywiczna, rozwija się, działa lepiej od innych, jest istotne dla niepełnosprawnych pracowników z otwartego rynku pracy. 86% z nich stwierdza, że to czy firma/instytucja rozwija się jest ważne. Aspekt ten jest nieważny tylko dla co setnego respondenta (1%).

Tabela 100 Ważność poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje rozwijała się	1%	13%	86%	9,08
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje dobrze sobie radziła w porównaniu z innymi firmami/instytucjami	1%	14%	85%	9,00
był(a) Pan(i) dumny(a) z pracy w firmie/instytucji, w której Pan(i) pracuje	1%	20%	79%	8,63

Mniej więcej tyle samo osób (85%) jest zdania, że ważne jest, żeby firma/instytucja, w której się pracuje radziła sobie dobrze w porównaniu z innymi firmami/ instytucjami. Dla 79% badanych duże znaczenie ma duma z firmy/ instytucji, w której pracują.

Ocena wizerunku firmy/ instytucji

Nieco gorzej wygląda sytuacja, jeśli przyrzeć się ocenie poszczególnych elementów związanych z wizerunkiem firmy/instytucji. Jedynie 65% badanych z otwartego rynku pracy postrzega firmę/instytucję, w których pracują, jako rozwijającą się.

Tabela 101 Ocena poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji

Jak Pan(i) ocenia następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza, się	średnia ocena na skali od 1 do 10
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje rozwija się	5%	30%	65%	7,90
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi firmami/instytucjami	4%	34%	62%	7,76
jest Pan(i) dumny(a) z pracy w tej firmie/instytucji	10%	30%	60%	7,45

62% niepełnosprawnych pracowników stwierdza, że ich pracodawca radzi sobie dobrze w porównaniu z innymi firmami/ instytucjami, a 60%, że jest dumny z pracy w swojej firmie/instytucji (10% nie zgadza się z tym).

Wpływ wizerunku firmy/ instytucji na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji wyróżniono:

Motywatory

- brak

Czynniki higieniczne

- firma/instytucja, w której pracuje rozwija się (F15)

Dla niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy ważne jest, żeby firma/instytucja, w której pracują rozwijała się. Aspekt ten nie ma jednak wpływu na zadowolenie z pracy. Oceniany jest na średnim poziomie, więc nie ma konieczności podejmowania działań na rzecz jego poprawy.

Ukryte możliwości

- pracownik jest dumny z pracy w firmie/ instytucji, w której pracuje (F13)

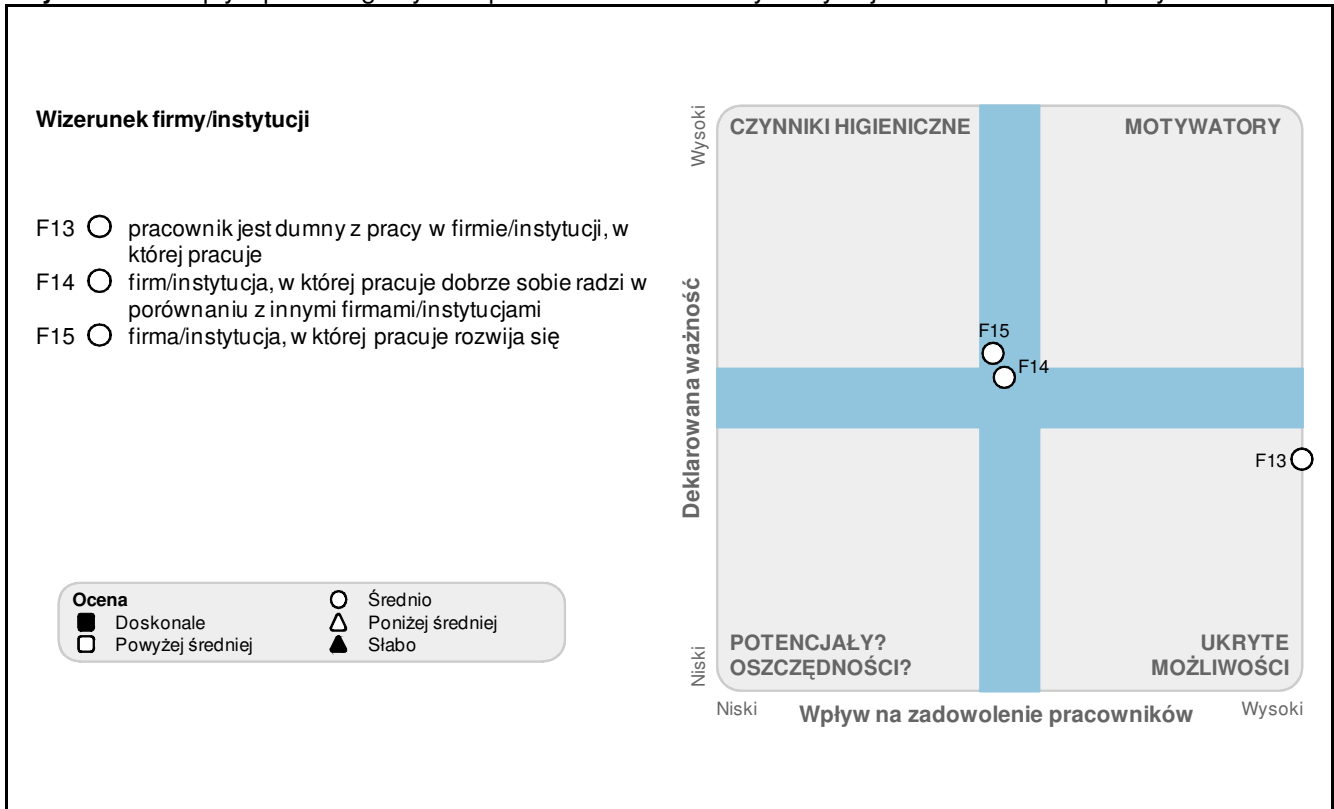
Niepełnosprawni pracownicy z otwartego rynku pracy nie uważają za ważne poczucia dumy z pracy w swojej firmie/instytucji. Aspekt ten mógłby mieć wpływ na zadowolenie z pracy, jednak oceniany jest przeciętnie. Z drugiej strony nie ma konieczności poprawy w tym zakresie ze względu na małą wagę tego czynnika.

Potencjały, oszczędności

- firma/instytucja, w której pracuje dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi firmami/instytucjami (F14)

To, czy firma/instytucja, w której pracują dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi, nie ma wpływu na zadowolenie z pracy na otwartym rynku pracy, jak również nie jest ważne dla badanych niepełnosprawnych. Aspekt ten oceniony został przeciętnie.

Rysunek 29 Wpływ poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze wizerunku firmy/ instytucji, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Pozycja pracodawcy ma niewielki wpływ na zadowolenie pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy. Jedynie dumna z pracy w firmie/instytucji, choć mało ważna dla respondentów ma wpływ na odczuwany przez nich poziom satysfakcji. Aspekt ten oceniany jest przeciętnie i wymagałby poprawy, żeby oddziaływać pozytywnie na badanych.

6.2.6 Możliwości awansu i rozwoju zawodowego

Ważność możliwości awansu zawodowego

Możliwości awansu zawodowego, poza możliwością uzyskania podwyżki, ma dla niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na otwartym rynku pracy mniejsze znaczenie od większości pozostałych aspektów pracy.

Możliwość uzyskania podwyżki jest ważna dla 86% badanych, a nieważna jedynie dla co setnego (1%). Trzy czwarte (po 76%) respondentów za ważne uważa, żeby awans był uzależniony od wyników oraz, żeby osoby niepełnosprawne miały takie same możliwości rozwoju zawodowego, jak pełnosprawne zatrudnione na podobnych stanowiskach.

Tabela 102 Ważność poszczególnych aspektów awansu i rozwoju zawodowego

Ogólnie jak ważna jest dla Pana(i)...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
możliwość uzyskania podwyżki	1%	13%	86%	9,01
żeby awans był uzależniony od wyników i umiejętności	3%	21%	76%	8,49
takie same możliwości rozwoju zawodowego jak osób pełnosprawnych pracujących na podobnych stanowiskach	3%	21%	76%	8,42
możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy	6%	26%	68%	7,95
możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności	5%	28%	67%	7,94
możliwość awansu na wyższe stanowisko	15%	38%	47%	6,66

Nieco ponad dwie trzecie (67% i 68%) niepełnosprawnych pracujących na otwartym rynku pracy za ważną uważa możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności oraz udziału w szkoleniach przydatnych w pracy.

Stosunkowo mało ważna dla niepełnosprawnych pracowników otwartego rynku pracy jest możliwość awansu na wyższe stanowisko – dla 47% jest ważna, podczas gdy dla 15% nieważna.

Ocena możliwości awansu zawodowego

Niepełnosprawni pracujący na otwartym rynku pracy mają małe możliwości rozwoju zawodowego. 43% z nich nie ma według swojej oceny możliwości awansu na wyższe stanowisko (ma taką możliwość co czwarty – 25%), 31% nie ma możliwości uzyskania podwyżki (dobrze ocenia ten element 28%), a 29% nie ma możliwości rozwoju kwalifikacji i umiejętności (30%).

Tabela 103 Ocena poszczególnych aspektów awansu i rozwoju zawodowego

Jak ocenia Pan(i) możliwość rozwoju zawodowego w Pana(i) firmie?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
ma Pan(i) takie same możliwości rozwoju zawodowego jak osoby pełnosprawnych pracujące na podobnych stanowiskach	17%	34%	49%	6,82
ma Pan(i) możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy	26%	34%	40%	6,08
awans jest uzależniony od wyników i umiejętności	26%	39%	35%	5,88
ma Pan(i) możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności	29%	41%	30%	5,56
ma Pan(i) możliwość uzyskania podwyżki	31%	41%	28%	5,41
ma Pan(i) możliwość awansu na wyższe stanowisko	43%	32%	25%	4,71

Co czwarty respondent (po 26%) nie ma możliwości udziału w szkoleniach przydatnych w pracy oraz nie zgadza się, że awans w jego miejscu pracy jest uzależniony od wyników i umiejętności. Przeciwnego zdania jest odpowiednio 40% i 35% badanych.

W dziedzinie możliwości awansu i rozwoju zawodowego najlepiej wypada porównanie z sytuacją pracowników pełnosprawnych – połowa (49%) badanych ocenia, że mają takie same możliwości rozwoju zawodowego, jak osoby pełnosprawne pracujące na podobnych stanowiskach, a nie zgadza się z tym 17%.

Wpływ możliwości rozwoju i awansu zawodowego na zadowolenie z pracy na otwartym rynku pracy

Spośród poszczególnych aspektów możliwości awansu zawodowego wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak

Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> możliwość uzyskania podwyżki (E02)

Możliwość uzyskania podwyżki jest dla respondentów z otwartego rynku pracy ważna, jednak nie ma wpływu na zadowolenie z pracy. Jest ona traktowana jako, coś co powinno być w miejscu pracy zapewnione. Aspekt ten został przez badanych oceniony słabo, co oznacza, że nie mają oni możliwości uzyskania podwyżki. Fakt ten działa na nich demotywująco.

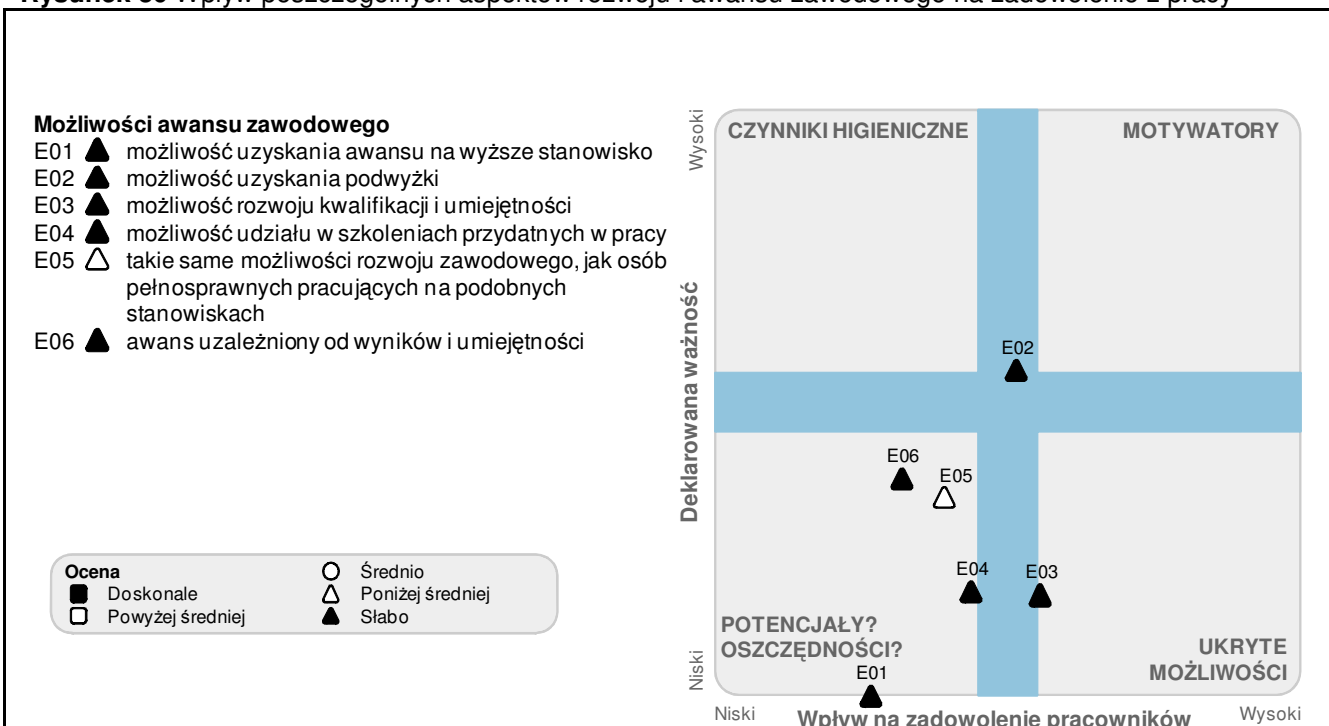
Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności (E03)

Możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności mogłaby mieć pewien wpływ na wzrost zadowolenia osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy. Jednocześnie nie jest ona przez nich postrzegana jako ważna. Aspekt ten jest oceniony słabo, co może demotywować pracowników, więc warto dążyć do zmiany istniejącego stanu rzeczy, jeśli chodzi o umożliwianie rozwoju kwalifikacji i umiejętności osobom niepełnosprawnym zatrudnionym na otwartym rynku pracy.

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> możliwość uzyskania awansu na wyższe stanowisko (E01)
<input type="checkbox"/> możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy (E04)
<input type="checkbox"/> takie same możliwości rozwoju zawodowego, jak osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach (E05)
<input type="checkbox"/> awans uzależniony od wyników i umiejętności (E06)

Pozostałe możliwości awansu i rozwoju zawodowego: możliwość uzyskania awansu na wyższe stanowisko, możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy, takie same możliwości rozwoju zawodowego, jak osób pełnosprawnych, awans uzależniony od wyników i umiejętności są dla niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na otwartym rynku pracy mało ważne i nie mają wpływu na poziom ich satysfakcji z pracy. Wszystkie czynniki z tej grupy ocenione zostały słabo z wyjątkiem równych możliwości rozwoju zawodowego pełnosprawnych i niepełnosprawnych, które zostały ocenione poniżej średniej.

Rysunek 30 Wpływ poszczególnych aspektów rozwoju i awansu zawodowego na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze możliwości awansu zawodowego, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Czynniki związane z możliwościami awansu i rozwoju zawodowego, chociaż wszystkie ocenione poniżej średniej, nie mają wpływu na poziom zadowolenia z pracy niepełnosprawnych pracowników na otwartym rynku pracy. Wyjątkiem jest jedynie możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności. Czynniki te oraz możliwość uzyskania podwyżki mogą mieć demotywujący wpływ na pracowników niepełnosprawnych. Pozostałe, chociaż są źle oceniane, nie wymagają podejmowania żadnych działań w ich zakresie.

6.2.7 Jakość pracy

Ważność jakości pracy

Jeśli chodzi o cechy samej pracy, to najważniejsze dla niepełnosprawnych pracowników z otwartego rynku pracy jest, żeby zakres zadań w pracy był jasno zdefiniowany. Aż 90% uważa ten element za ważny. Według 81% badanych praca powinna być interesująca, 78% chciałoby, żeby pozwalała na wykorzystanie posiadanych umiejętności, 76%, żeby była różnorodna, zaś najmniej, bo 67%, żeby była zgodna z wykształceniem.

Tabela 104 Ważność poszczególnych aspektów jakości pracy

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
zakres Pana(i) zadań w pracy był jasno zdefiniowany	1%	9%	90%	9,22
wykonywana praca była interesująca	2%	17%	81%	8,71
praca pozwalała na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie	3%	19%	78%	8,57
wykonywana praca była różnorodna	3%	21%	76%	8,49
praca była zgodna z Pana(i) wykształceniem	7%	26%	67%	7,91

Ocena jakości pracy w firmie

Aspekt jakości pracy, który jest dla respondentów pracujących na otwartym rynku pracy najważniejszy – jasno zdefiniowany zakres zadań w pracy – jest jednocześnie najlepiej oceniany – 78% ocenia go dobrze, a tylko 4% źle.

61% respondentów uważa swoją pracę, za interesującą, a 57% za różnorodną. Po 53% badanych stwierdza, że ich praca pozwala na wykorzystanie posiadanych umiejętności, a także, że jest zgodna z wykształceniem.

Tabela 105 Ocena poszczególnych aspektów jakości pracy

Jak ocenia Pan(i) następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
zakres Pana(i) zadań w pracy jest jasno zdefiniowany	4%	18%	78%	8,56
wykonywana praca jest interesująca	10%	29%	61%	7,67
wykonywana praca jest różnorodna	12%	31%	57%	7,32
praca pozwala na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie	12%	33%	53%	7,14
praca jest zgodna z Pana(i) wykształceniem	20%	27%	53%	6,83

Wpływ jakości pracy na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów uznania i samodzielności wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> brak
Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> wykonywana praca jest interesująca (F01)
<input type="checkbox"/> praca zgodna z wykształceniem (F04)

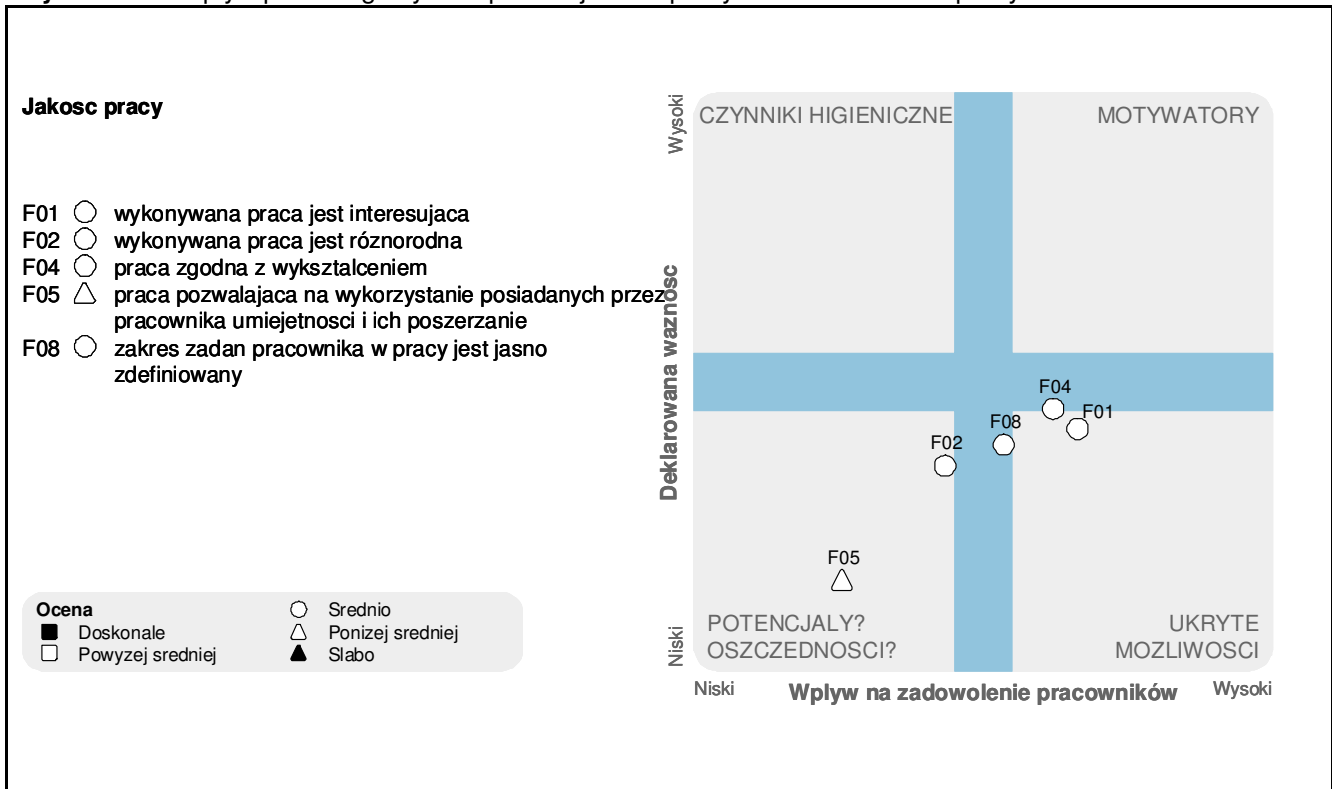
Na otwartym rynku pracy, to, czy wykonywana praca jest interesująca i zgodna z wykształceniem może wpływać na zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy, ale nie jest przez nie postrzegane jako ważne. Respondenci oceniają te aspekty na średnim poziomie i nie wymagają one podejmowania działań naprawczych.

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> wykonywana praca jest różnorodna (F02)
<input type="checkbox"/> praca pozwalająca na wykorzystanie posiadanych przez pracownika umiejętności i ich poszerzenie (F05)
<input type="checkbox"/> zakres zadań pracownika w pracy jest jasno zdefiniowany (F08)

Dla niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na otwartym rynku pracy mało ważne jest czy wykonywana przez nich praca jest różnorodna i czy pozwala na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie, a także, czy zakres ich zadań jest jasno zdefiniowany.

Jednocześnie czynniki te mają niewielki wpływ na zadowolenie z pracy. Drugi z tych czynników oceniany jest poniżej średniej, a pozostałe dwa średnio, jednak, ze względu na niewielką wagę i wpływ na zadowolenie z pracy tych czynników, nie pociąga to za sobą konieczności podejmowania jakichkolwiek działań.

Rysunek 31 Wpływ poszczególnych aspektów jakości pracy na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze jakości pracy, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Wszystkie czynniki związane z jakością pracy traktowane są przez niepełnosprawnych pracowników jako mało ważne. Warto jedynie podjąć działania w celu poprawy definiowania zakresu zadań pracowników, obecnie źle ocenianego, gdyż aspekt ten chociaż mało ważny ma wpływ na poziom zadowolenia z pracy.

6.2.8 Pewność zatrudnienia

Ważność pewności zatrudnienia

Na otwartym rynku pewność zatrudnienia jest niezwykle ważnym elementem pracy z punktu widzenia niepełnosprawnych pracowników. 93% uważa za ważne, żeby mieć pewność, że nie zostanie się zwolnionym, 90% stwierdza, że ważna jest pewność, że nie zostanie się przesuniętym na gorsze stanowisko.

Tabela 106 Ważność poszczególnych aspektów pewności zatrudnienia

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
miał(a) Pan(i) pewność, że nie zostanie zwolniony(a) z pracy	1%	6%	93%	9,47
miał(a) Pan(i) pewność, że nie zostanie przesunięty(a) na gorsze stanowisko	2%	8%	90%	9,23

Ocena pewności zatrudnienia

Poczucie pewności zatrudnienia, jest jednym z najgorzej ocenianych przez niepełnosprawnych aspektem zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Mniej niż połowa badanych (49%) ma pewność, że nie zostaną zwolnieni z pracy, zaś prawie co piąty (18%) w ogóle nie ma takiej pewności. Podobnie ponad połowa (53%) nie obawia się przesunięcia na gorsze stanowisko pracy, a 16% uważa, że jest to bardzo prawdopodobne.

Tabela 107 Ocena poszczególnych aspektów pewności zatrudnienia

Jak ocenia Pan(i) warunki pracy w Pana(i) firmie?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadzam się	średnia ocena na skali od 1 do 10
ma Pan(i) pewność, że nie zostanie zwolniony(a) z pracy	18%	33%	49%	6,69
ma Pan(i) pewność, że nie zostanie przesunięty(a) na gorsze stanowisko	16%	31%	53%	6,97

Wpływ pewności zatrudnienia na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów uznania i samodzielności wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak

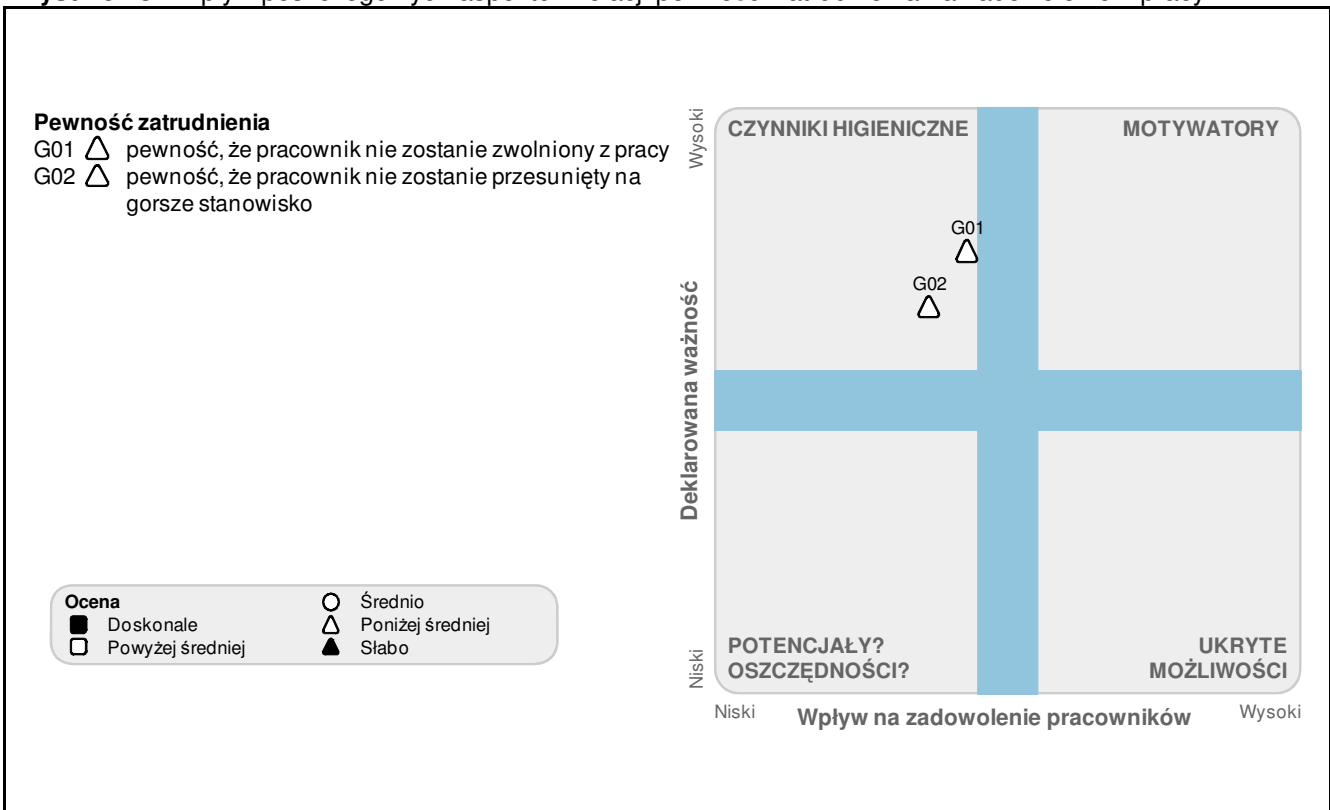
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> pewność, że pracownik nie zostanie zwolniony z pracy (G01)
<input type="checkbox"/> pewność, że pracownik nie zostanie przeniesiony na gorsze stanowisko (G02)

Pewność zatrudnienia i utrzymania obecnego stanowiska pracy są dla niepełnosprawnych pracowników z otwartego rynku pracy bardzo ważne, ale mają niewielki wpływ na zadowolenie z pracy, gdyż badani postrzegają je jako niezbędne elementy pracy, które powinny być im

zapewnione. Oba aspekty pewności zatrudnienia zostały ocenione przez niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na otwartym rynku poniżej średniej, co oznacza, że konieczne są działania zmierzające do zwiększenia pewności zatrudnienia w tej grupie.

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak
Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> brak

Rysunek 32 Wpływ poszczególnych aspektów relacji pewności zatrudnienia na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze pewności zatrudnienia, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

W przypadku otwartego rynku pracy pewność zatrudnienia zalicza się do czynników higienicznych nie mających istotnego wpływu na zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy, ale traktowanego przez nich jako niezbędny element pracy. W związku z tym konieczne są działania na rzecz zwiększenia pewności zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

6.2.9 Uznanie i samodzielność

Ważność uznania i samodzielności

Aż dla 90% niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy ważne jest, żeby mieć w miejscu pracy poczucie bycia docenianym i ważnym. Mniej niż co setny sądzi, że nie jest to ważne. Dla 86% niepełnosprawnych pracowników duże znaczenie ma, żeby wykonywane w pracy zadania były ważne i miały sens. 84% chciałoby, żeby inni liczyli się ich zdaniem, a tyle samo chce być świadome wkładu, który jako pracownicy wnoszą w osiąganie celów przez pracodawcę. 81% dostrzega duże znaczenie poczucia, że czegoś dokonali wykonując swoją pracę, a 80% posiadaniu wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji.

Tabela 108 Ważność poszczególnych aspektów uznania i samodzielności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
miał(a) Pan(i) poczucie bycia docenionym(a) i ważnym(a)	1%	9%	90%	9,15
miał(a) Pan(i) poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	1%	13%	86%	8,95
był(a) Pan(i) świadomy(a) wkładu, który jako pracownik wnosi Pan(i) w osiąganie celów przez firmę/ instytucję	2%	14%	84%	8,86
inni liczyli się z Pana(i) zdaniem	1%	15%	84%	8,82
miał(a) Pan(i) poczucie, że czegoś dokonał(a) wykonując swoją pracę	2%	17%	81%	8,79
posiadał(a) Pan(i) wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę	1%	19%	80%	8,70
miał(a) Pan(i) możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy	5%	23%	72%	8,20

Mniejsze znaczenie przypisywane jest przez niepełnosprawnych pracowników z otwartego rynku pracy możliwości realizacji swoich pomysłów (72%). Jednak bardzo rzadko – odpowiednio 4% i 3% - aspekty te są uważane za zdecydowanie nieważne.

Ocena uznania i samodzielności

Elementy związane z uznaniem i samodzielnością w pracy oceniane są przez niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na otwartym rynku pracy stosunkowo nisko. 21% stwierdza, że zdecydowanie nie mają możliwości realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy. Ma takie możliwości 46%.

Tabela 109 Ocena poszczególnych aspektów uznania i samodzielności

Jak ocenia Pan(i) następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
ma Pan(i) poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	3%	23%	74%	8,30
jest Pan(i) świadomy(a) wkładu, który jako pracownik wnosi Pan(i) w osiąganie celów przez firmę/ instytucję	5%	28%	67%	8,02
posiada Pan(i) wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę	8%	28%	64%	7,70
inni liczą się z Pana(i) zdaniem	7%	35%	58%	7,55
ma Pan(i) poczucie, że czegoś dokonał(a) wykonując swoją pracę	11%	28%	61%	7,43
ma Pan(i) poczucie bycia docenionym(a) i ważnym(a)	11%	31%	58%	7,42
ma Pan(i) możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy	21%	33%	46%	6,48

Nieco lepiej jest, jeśli chodzi o poczucie, że czegoś się dokonało w miejscu pracy, które ma 61% badanych, a także poczucie bycia docenianym i ważnym (58%), to, że inni liczą się ze zdaniem respondenta (58%) oraz, że posiada on wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji (64%).

Ponad dwie trzecie badanych (67%) stwierdza, że są świadomi wkładu, który jako pracownicy wnoszą w osiąganie celów przez firmę/ instytucję. Prawie trzy czwarte (70%) ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens – tylko 3% zdecydowanie się z tym nie zgadza.

Wpływ uznania i samodzielności na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów uznania i samodzielności wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> pracownik ma poczucie bycia docenianym i ważnym (F09)

Poczucie bycia docenionym i ważnym jest dla niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na otwartym rynku pracy ważnym aspektem pracy, a jednocześnie ma wpływ na odczuwany przez nich poziom satysfakcji z pracy. Badani ocenili ten czynnik średnio, co oznacza, że obecnie nie motywuje ich on do pracy. Zwiększenie poczucia bycia docenianym i ważnym, wpłynie pozytywnie na zadowolenie i motywację niepełnosprawnych pracowników.

Czynniki higieniczne

- możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy (F07)

Możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy jest dla badanych niepełnosprawnych pracowników z otwartego rynku pracy ważnym aspektem pracy, jednak nie wpływa na ich zadowolenie z pracy. Czynniki te zostały ocenione powyżej średniej, co wskazuje na właściwe zaspokojenie potrzeb niepełnosprawnych pracowników w zakresie możliwości realizacji własnych pomysłów w miejscu pracy.

Ukryte możliwości

- pracownik ma poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens (F10)
- inni liczą się ze zdaniem pracownika (F12)

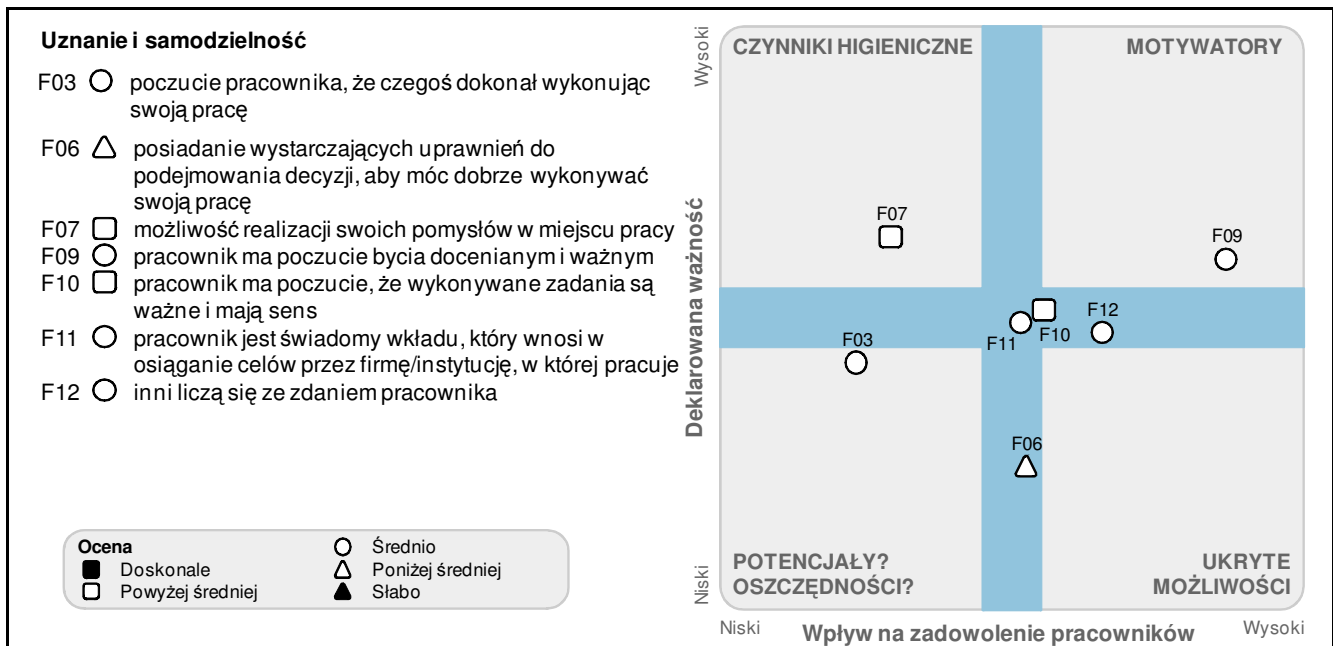
Na otwartym rynku pracy, takie aspekty pracy jak poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens oraz, że inni liczą się ze zdaniem pracownika, wpływają na zadowolenie pracowników, mimo, iż nie są przez nich postrzegane jako ważne. Są to jednocześnie aspekty oceniane przez respondentów średnio lub powyżej średniej co oznacza, że nie ma potrzeby podejmowania działań, które miałyby na nie wpłynąć.

Potencjały, oszczędności

- poczucie pracownika, że czegoś dokonał wykonując swoją pracę (F03)
- posiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę (F06)
- pracownik jest świadomy wkładu, który wnosi w osiągnięcie celów przez firmę/institucję, w której pracuje (F11)

Poczucie pracownika, że czegoś dokonał wykonując swoją pracę oraz posiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę, a także świadomość wkładu wnoszonego w osiągnięcie celów przez firmę/institucję, nie są ważne dla niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na otwartym rynku pracy, a także nie mają wpływu na poziom ich zadowolenia z pracy. Drugi z tych czynników oceniany jest poniżej średniej, a pozostałe dwa średnio, jednak nie jest to powód do niepokoju, ze względu na ich małą wagę i niewielki wpływ na zadowolenie z pracy.

Rysunek 33 Wpływ poszczególnych aspektów uznania i samodzielności na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze uznania i samodzielności, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

W celu zwiększenia satysfakcji osób niepełnosprawnych z pracy na otwartym rynku pracy w pierwszej kolejności należy podjąć działania zwiększające ich poczucie, że są doceniani i ważni. Należy również zadbać o to, aby nadal mieli oni poczucie, że mogą realizować swoje pomysły w miejscu pracy. Nie są natomiast konieczne interwencje w zakresie pozostałych czynników związanych z uznaniem i samodzielnością.

6.2.10 Szczególne uprawnienia osób niepełnosprawnych

Niepełnosprawnym pracownikom zatrudnionym na otwartym rynku pracy przysługuje szereg uprawnień gwarantowanych przez ustawę o rehabilitacji oraz prawo pracy.

Uprawnienia, które przysługują wszystkim niepełnosprawnym pracownikom to:

- możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych,
- możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych,
- prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek,
- możliwość korzystania z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskoprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.,

dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności:

- maksymalny czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo

dla osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności:

- ❑ maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo,
- ❑ możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni,
- ❑ możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym,
- ❑ możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym,
- ❑ możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy,

Ważność uprawnień

Uprawnieniami, które są najważniejsze dla niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy są: prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni (87% wskazuje je jako ważne) oraz możliwość korzystania z funduszu socjalnego (87%).

Tabela 110 Ważność poszczególnych uprawnień przysługujących osobom niepełnosprawnym

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby ...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
mieć prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni*	4%	9%	87%	9,14
mieć możliwość korzystania z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskoprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.	2%	11%	87%	9,01
mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy*	3%	13%	84%	8,92
mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym*	3%	14%	83%	8,90
pracodawca nie mógł wymagać, aby wyjeżdżał(a) Pan(i) na turnus rehabilitacyjny w ramach urlopu wypoczynkowego*	4%	14%	82%	8,80
pracować nie więcej niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo*	8%	16%	76%	8,38
pracować nie więcej niż 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo***	6%	21%	73%	8,30
nie pracować w porach nocnych	9%	18%	73%	8,18
mieć prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek	10%	17%	73%	8,03
nie pracować w godzinach nadliczbowych	12%	26%	62%	7,57

*tylko osoby z orzeczeniami o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności

***tylko osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności

W dalszej kolejności wymieniane są prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy (84%), prawo do płatnego zwolnienia z pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (83%) oraz prawo do wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym (82%).

Nieco mniej ważne z punktu widzenia respondentów z otwartego rynku pracy są praca w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (76%, w przypadku niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym) oraz praca 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo (73%, w przypadku niepełnosprawnych w stopniu lekkim). Podobny odsetek respondentów uważa za ważne: brak konieczności pracy w porach nocnych (73%) oraz prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek (73%).

Stosunkowo najmniej ważnym dla niepełnosprawnych uprawnieniem jest brak konieczności pracy w godzinach nadliczbowych oceniany jako ważny przez 62% badanych.

Ocena możliwości korzystania z uprawnień w miejscu pracy

Najlepiej badani zatrudnieni na otwartym rynku pracy oceniają możliwość korzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni – 83% dobrze, a 8% źle.

Niepełnosprawni w stopniu lekkim z rynku otwartego w 79% dobrze oceniają możliwość korzystania z przysługującego im maksymalnego czasu pracy (8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo). Niepełnosprawni w stopniu znacznym i umiarkowanym oceniają ją nieco gorzej (75%, 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo).

Tabela 111 Ocena możliwości korzystania z uprawnień w miejscu pracy

Jak ocenia Pan(i) możliwość korzystania z uprawnień w Pana(i) miejscu pracy?				
	źle	ani źle, ani dobrze	dobrze	Średnia ocena na skali od 1 do 10
możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni*	8%	9%	83%	8,59
maksymalny czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo***	3%	18%	79%	8,64
możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych	8%	19%	73%	8,29
maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo*	12%	13%	75%	8,15
możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych	8%	23%	69%	8,06
możliwość skorzystania z dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek	13%	21%	66%	7,76
możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy*	19%	28%	53%	7,06
możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym*	18%	25%	57%	6,96
możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym*	21%	28%	51%	6,68
możliwość korzystania ze świadczeń z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskoprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.	23%	26%	51%	6,67

*tylko osoby z orzeczeniami o **znaczny** lub **umiarkowany** stopniu niepełnosprawności (N=514)

***tylko osoby z **lekki**m stopniem niepełnosprawności (N=489)

73% respondentów z otwartego rynku pracy nie musi świadczyć pracy w porach nocnych. Źle ocenia możliwość korzystania z tego uprawnienia 8% niepełnosprawnych pracowników. W godzinach nadliczbowych nie musi pracować 69% badanych, zaś 8% źle ocenia korzystanie z tego uprawnienia.

66% badanych jest zadowolone z możliwości skorzystania z dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek. 57% dobrze ocenia możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia z pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym.

Tylko nieco ponad połowa badanych na otwartym rynku pracy dobrze ocenia swoją możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia z pracy na badania specjalistyczne itp. (53%), możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny (51%) oraz możliwość korzystania z funduszu socjalnego (51%).

Wpływ uprawnień na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych uprawnień wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak

Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni (H07)
<input type="checkbox"/> możliwość korzystania z funduszu socjalnego (H04)

Dla niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy jedynymi ważnymi uprawnieniami są prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni oraz możliwość korzystania z funduszu socjalnego. Korzystanie z tych uprawnień jest ważne, ale nie ma wpływu na zadowolenie z pracy, gdyż są one traktowane jako coś, co obowiązkowo powinno przysługiwać niepełnosprawnym pracownikom. Niepełnosprawni pracownicy z otwartego rynku pracy dobrze oceniają możliwość korzystania z prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni. Możliwość korzystania z funduszu socjalnego jest przez nich oceniana poniżej średniej, co wskazuje, że obszar ten wymaga poprawy, bo może wpływać demotywująco na pracowników.

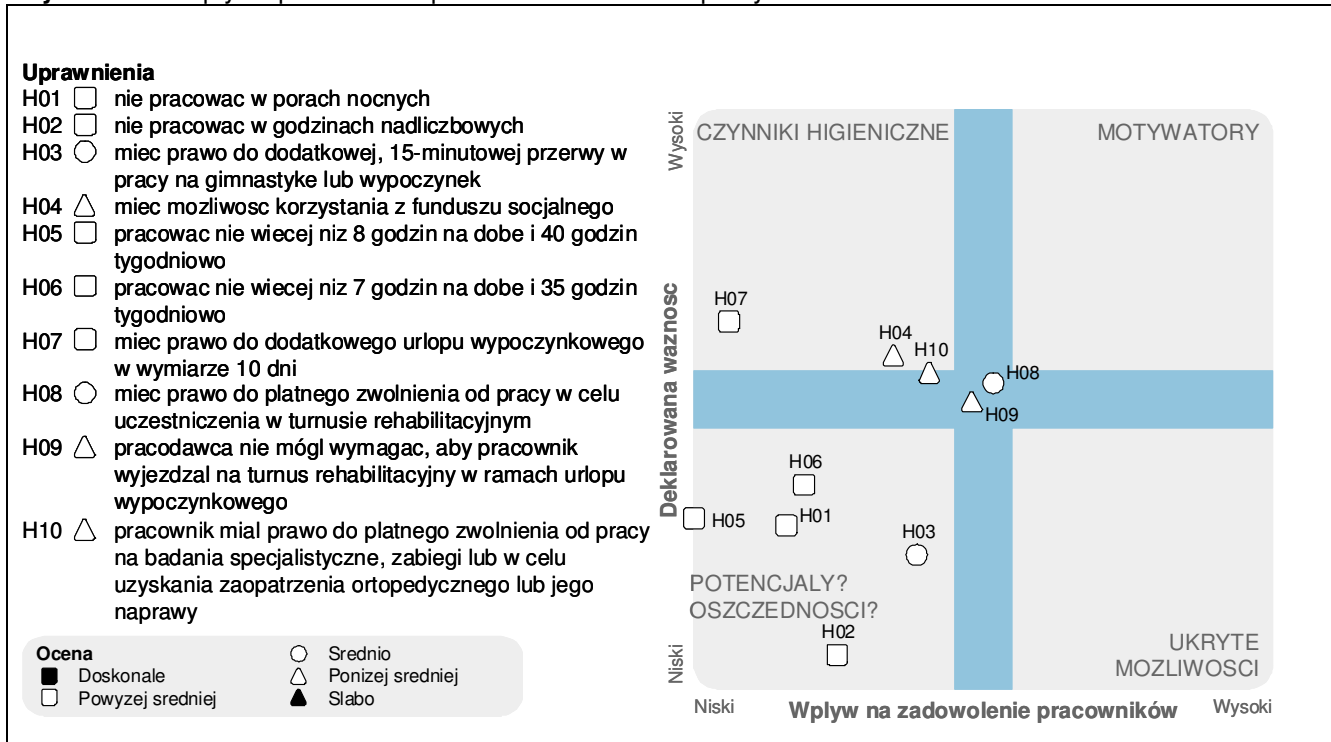
Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym (H09)
<input type="checkbox"/> maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (H06)
<input type="checkbox"/> prawo dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek (H03)
<input type="checkbox"/> maksymalny czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo (H06)
<input type="checkbox"/> możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (H02)
<input type="checkbox"/> prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy (H10)
<input type="checkbox"/> prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (H08)

Wszystkie pozostałe uprawnienia są przez osoby niepełnosprawne zatrudnione na otwartym rynku pracy uważane za mało ważne i jednocześnie nie mają one wpływu na ich zadowolenie z pracy. Pozytywnym znakiem jest to, że z wyjątkiem możliwości udziału w turnusie rehabilitacyjnym poza

urlopem wypoczynkowym, możliwość korzystania z pozostałych uprawnień jest przez badanych oceniana na poziomie co najmniej średnim.

Rysunek 34 Wpływ uprawnień na poziom zadowolenia z pracy



Rekomendacje działań w obszarze uprawnień, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Wyniki badania wyraźnie wskazują na to, że osoby niepełnosprawne zatrudnione na otwartym rynku pracy są w niewielkim stopniu zainteresowane posiadaniem dodatkowych uprawnień, które nie przysługują osobom pełnosprawnym. Jedynym uprawnieniem, które uważają za ważne jest dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni. Możliwość skorzystania z tego uprawnienia jest oceniana dobrze, jednak nie ma ono wpływu na zadowolenie z pracy.

Niepełnosprawni pracownicy nie są zadowolenie z obecnych możliwości korzystania z funduszu socjalnego, co może oddziaływać na nich demotywująco. W związku z tym należałoby zadbać o szersze możliwości korzystania przez pracowników ze środków funduszu socjalnego.

VII. Opis wyników badania – chroniony rynek pracy

7.1 Ogólny poziom zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych

7.1.1 Ogólny poziom zadowolenia z pracy

Ponad połowa (53%) niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy odpowiedziała, że jest zadowolona z obecnie wykonywanej pracy. Dwie piąte (42%) respondentów nie jest ani zadowolone, ani niezadowolone ze swojej pracy. Natomiast 5% niepełnosprawnych pracujących na rynku chronionym wyraża niezadowolenie z aktualnego miejsca pracy.³⁸

Tabela 112 Poziom ogólnego zadowolenia z pracy

Na ile jest Pan(i) ogólnie zadowolony(a) z obecnie wykonywanej pracy?		
		średnia ocena na skali od 1 do 10
zadowolony(a)	53%	7,38
ani zadowolony(a), ani niezadowolony(a)	42%	
niezadowolony(a)	5%	

Poziom zadowolenia z pracy wśród osób niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy zależy jest od rodzaju niepełnosprawności. Najwięcej zadowolonych jest wśród osób z zaburzeniami psychicznymi (73%) oraz epilepsją (72%). Respondenci ze schorzeniami układu krążenia częściej od pozostałych są obojętni wobec swojej pracy (58%) – ani zadowoleni, ani niezadowoleni.

Zadowolenie z pracy jest na tym rynku uzależnione także od stopnia niepełnosprawności – im poważniejsza niepełnosprawność, tym większy odsetek osób zadowolonych z pracy. Wśród ankietowanych z lekkim stopniem niepełnosprawności jest ich 51%, z umiarkowanym – 55%, a ze znacznym – 67%.

Kobiety (59%) deklarowały zadowolenie z obecnie wykonywanej pracy częściej od mężczyzn (49%), zaś odsetek niezadowolonych jest taki sam w obu grupach (5%).

Wiek niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na chronionym rynku pracy okazał się mieć niewielki wpływ na poziom ich zadowolenia z pracy. Można jedynie zauważyć, że najbardziej niezadowoloną z pracy grupę stanowią pięćdziesięciolatekowie (7%), a najmniej osób niezadowolonych jest wśród dwudziestolatek (mniej niż co setny) oraz badanych w wieku 60 i więcej lat (1%).

³⁸ Badani oceniali swoje zadowolenie z pracy na skali od 1 do 10, na której 1 oznacza „bardzo niezadowolony”, a 10 „bardzo zadowolony”. Na potrzeby analizy przyjęto, że oceny od 1 do 3 oznaczają niezadowolenie, oceny od 4 do 7 obojętność, a oceny od 8 do 10 zadowolenie.

Z zatrudnienia na chronionym rynku pracy częściej zadowoleni są respondenci z wykształceniem średnim (57%), a rzadziej z wykształceniem wyższym (48%) bądź podstawowym (49%). Wśród badanych z wykształceniem wyższym i podstawowym odsetek niezadowolonych z aktualnej pracy wynosi odpowiednio 17% i 10%.

Tylko nieliczni spośród niepełnosprawnych pracujących na chronionym rynku pracy zatrudnieni są na stanowiskach menadżerskich lub jako specjaliści. Mniej niż co setna osoba należąca do tej grupy deklaruje niezadowolenie z pracy, zadowoleni są niemal wszyscy menadżerowie (99%) i ponad połowa (54%) specjalistów. Poziom zadowolenia wysoki jest także wśród pracowników umysłowych (68%). Najmniej zadowoleni z pracy wydają się niepełnosprawni zatrudnieni jako brygadziści i technicy nadzoru (15% niezadowolonych) oraz robotnicy wykwalifikowani (8%).

Zadowolonych jest 66% niepełnosprawnych pracowników z chronionego rynku pracy wykonujących pracę umysłową i 50% wykonujących pracę fizyczną. Nie ma natomiast większych różnic pomiędzy osobami wykonującymi pracę samodzielną (52%) i zespołową (54%) oraz kierowniczą (57%) i wykonawczą (53%).

Na zadowolenie z pracy wykonywanej na rynku chronionym wyraźnie wpływa to, czy praca jest jednozmianowa czy wielozmianowa. Zadowolonych jest 57% respondentów wykonujących pracę jednozmianową i tylko 49% wykonujących pracę wielozmianową.

Satysfakcja z pracy na chronionym rynku pracy uzależniona jest od sytuacji materialnej respondenta. Najczęściej zadowolone są osoby, którym powodzi się dobrze (81%), najrzadziej te, którym powodzi się źle (25% i 15% niezadowolonych).

Odczuwane zadowolenie z pracy ma ponadto związek ze stanem zdrowia respondenta. Zadowolenie odczuwa 57% osób oceniających swój stan zdrowia jako dobry i 49% oceniających go jako zły.

Osoby niepełnosprawne pracujące na chronionym rynku pracy są w większości zadowolone z obecnie wykonywanej pracy. Podobnie jak wśród ogółu niepełnosprawnych zadowoleniu z pracy sprzyja wykonywanie pracy umysłowej, dobry stan zdrowia i bycie kobietą. Odsetek zadowolonych z pracy rośnie wraz z pogłębianiem się niepełnosprawności, a satysfakcję z pracy częściej odczuwają osoby z zaburzeniami psychicznymi oraz epilepsją. Poziom zadowolenia z pracy na chronionym rynku bardzo wyraźnie uzależniony jest za to od sytuacji materialnej respondenta.

7.1.2 Rekomendacja swojego miejsca pracy

Ponad dwie trzecie (70%) niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy poleciliby swoje miejsce pracy innym osobom niepełnosprawnym, jako miejsce zatrudnienia. 4% badanych na pewno nie poleciliby swojego miejsca pracy innym, 11% raczej by tego nie zrobiło, a dalsze 15% ma wątpliwości, czy może polecić swoje miejsce pracy innym.

Tabela 113 Rekomendacja obecnego miejsca pracy innym niepełnosprawnym

Czy na podstawie własnego doświadczenia polecił(a)by Pan(i) innym niepełnosprawnym Pana(i) miejsce pracy, jako miejsce zatrudnienia?	
zdecydowanie nie	4%
raczej nie	11%
być może	15%
raczej tak	41%
zdecydowanie tak	29%

Na chronionym rynku pracy występują niewielkie różnice w poziomie rekomendacji swojego miejsca pracy pomiędzy osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Najwyższy odsetek tych, którzy poleciliby swoje miejsce pracy, jest wśród osób niesłyszących i niedosłyszących (84%) oraz osób z epilepsją (83%), najniższy (52%) wśród osób z zaburzeniami psychicznymi. Osób, które nie polecilyby swojego miejsca pracy najwięcej jest wśród osób z ograniczoną sprawnością ruchową (18%).

Im poważniejsza jest niepełnosprawność respondenta, tym chętniej poleciliby on swoje miejsce pracy innymi osobom. Zrobiłoby to 75% osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym i 70% niepełnosprawnych w stopniu lekkim.

Na poziom rekomendacji wpływa również subiektywna ocena stanu zdrowia. Swoje miejsce pracy na chronionym rynku pracy chętniej poleciliby respondenci, których stan zdrowia jest dobry (76%), niż oceniający go jako zły (63%).

Słonność do rekomendacji swojego miejsca pracy innym wśród osób pracujących na chronionym rynku pracy uzależniona jest od zajmowanego stanowiska. Najwyższa jest ona wśród badanych zatrudnionych jako pracownicy handlu i usług (80%), a także jako specjaliści (78%). Najniższa jest natomiast wśród robotników wykwalifikowanych (67%).

Swoje miejsce pracy nieco chętniej rekomendowaliby niepełnosprawni wykonujący na chronionym rynku pracę umysłową (77%) niż fizyczną (69%). Na deklaracje chęci rekomendacji nie ma wpływu fakt, czy wykonywana praca jest samodzielna czy zespołowa, jednozmianowa czy wielozmianowa oraz, czy jest kierownicza czy wykonawcza.

Na chronionym rynku pracy sytuacja materialna respondenta ma znaczący wpływ na deklarację rekomendacji swojego miejsca pracy. Swojego pracodawcę poleciliby innym niepełnosprawnym zdecydowanie chętniej ci badani, którym powodzi się dobrze (92%) od tych, którym powodzi się średnio (69%) lub źle (54%).

Na chronionym rynku pracy staż pracy wpływa pozytywnie na skłonność do polecenia swojego pracodawcy – poleciliby go 73% osób pracujących w obecnym miejscu pracy powyżej ośmiu lat i 61% osób ze stażem pracy do dwóch lat.

Podsumowując, na chronionym rynku pracy wysoka jest skłonność do rekomendacji swojego miejsca pracy innym, co świadczy o stosunkowo wysokim poziomie zadowolenia z wykonywanej pracy. Znaczący wpływ na skłonność do polecenia pracodawcy ma sytuacja materialna respondenta. Swoje miejsca pracy jako najbardziej atrakcyjne postrzegają osoby niesłyszące i niedosłyszące oraz cierpiące na epilepsję. Mniej zadowolone ze swoich pracodawców są osoby z chorobami zaburzeniami psychicznymi.

7.1.3 Poziom ponownego wyboru obecnego miejsca pracy

14% niepełnosprawnych pracujących na chronionym rynku pracy nie ubiegałoby się ponownie o swoją obecną pracę, jednak prawie trzy czwarte – 74% – tak, w tym co trzeci (34%) zdecydowanie tak. 12% badanych nie wie, czy gdyby mieli dzisiaj zdecydować, ubiegaliby się ponownie o swoją obecną pracę.

Tabela 114 Poziom ponownego wyboru obecnego miejsca pracy

Gdyby miał(a) Pan(i) dzisiaj zdecydować, czy ubiegał(a)by się Pan(i) ponownie o swoją obecną pracę?	
zdecydowanie nie	5%
raczej nie	9%
być może	12%
raczej tak	40%
zdecydowanie tak	34%

Osoby niepełnosprawne w stopniu lekkim (73%) i umiarkowanym (74%) zatrudnione na chronionym rynku pracy mniej chętniej ubiegałyby się ponownie o swoją obecną pracę niż osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym (80%).

Widoczne są różnice w deklaracjach dotyczących ponownego podjęcia obecnej pracy w zależności od rodzaju niepełnosprawności osób zatrudnionych na chronionym rynku pracy. Nie zdecydowałaby się ponownie na obecnie wykonywaną pracę co piąta (21%) osoba z zaburzeniami psychicznymi i 18% osób z ograniczoną sprawnością ruchową, a jednocześnie tylko co setny (1%) badany niesłyszący lub niedosłyszący oraz mniej niż co setny z epilepsją.

Badani oceniający swój stan zdrowia jako zły w prawie jednej czwartej (24%) nie zdecydowałiby się ponownie na podjęcie pracy, którą wykonują obecnie. Zrobiliby to 63% z nich w porównaniu do 72% wśród oceniających swój stan zdrowia jako dobry i 78% wśród oceniających go jako zadowolający.

Najczęściej deklarują, że podjęliby swoją dotychczasową pracę ponownie, respondenci z wykształceniem podstawowym (84%). Zdecydowanie rzadziej zdecydowałiby się na to badani z wykształceniem wyższym (64%).

Na chronionym rynku pracy występuje niewielka zależność pomiędzy zajmowanym stanowiskiem, a deklarowaną skłonnością do podjęcia ponownie obecnie wykonywanej pracy – najchętniej zrobiłyby to osoby pracujące jako brygadziści i technicy nadzoru (88%), a także biurowi oraz pracownicy handlu i usług (po 76%). Ogólnie osoby zatrudnione na chronionym rynku pracy na stanowiskach kierowniczych są bardziej skłonne do ponownego podjęcia tej pracy od osób zajmujących stanowiska wykonawcze – 74% w porównaniu do 69%.

Podobnie jak w przypadku rekomendacji swojego miejsca pracy, również w przypadku intencji ponownego podjęcia obecnej pracy znaczący wpływ na nią ma sytuacja materialna respondenta. Swoją obecną pracę ponownie podjęłoby 88% badanych, którym powodzi się dobrze, 74% tych, którym powodzi się średnio i tylko 53% tych, którym powodzi się źle.

Prawie trzy czwarte niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na chronionym rynku pracy byłoby gotowe ponownie ubiegać się o obecnie wykonywaną pracę. Jeśli chodzi o charakterystykę samej pracy, to wpływ na intencję ponownego jej podjęcia ma przede wszystkim sytuacja materialna respondenta.

7.1.4 Ocena zaangażowania współpracowników

Na chronionym rynku pracy zaangażowanie kolegów jest przez większość niepełnosprawnych pracowników oceniane wysoko (62%), bardzo wysoko (20%) lub niezwykle wysoko (6%). Tylko 12% respondentów z chronionego rynku pracy nisko ocenia zaangażowanie swoich współpracowników w pracę, a mniej niż co setny sądzi, że poziom zaangażowania kolegów z pracy jest bardzo niski.

Tabela 115 Ocena zaangażowania w pracę współpracowników

Jak ocenił(a)by Pan(i) zaangażowanie w pracę osób, z którymi pracuje Pan(i) na co dzień?	
bardzo nisko	0%
nisko	12%
wysoko	62%
bardzo wysoko	20%
niezwykle wysoko	6%

Na chronionym rynku pracy osoby niepełnosprawne w stopniu lekkim (24%) i umiarkowanym (26%) nieznacznie częściej oceniają zaangażowanie swoich współpracowników bardzo lub niezwykle wysoko od osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym (30%).

Najwięcej osób bardzo lub niezwykle wysoko oceniających zaangażowanie kolegów, z którymi pracują na co dzień, jest wśród respondentów z zaburzeniami psychicznymi (39%), zaś najmniej wśród osób niewidomych i niesłyszących oraz ze schorzeniami układu krążenia (po 17%).

Zaangażowanie współpracowników częściej od ogółu respondentów oceniają wysoko specjaliści (44% odpowiedzi „bardzo” i „niezwykle wysoko”) i kadra zarządzająca (37%). Na chronionym rynku istnieje związek pomiędzy charakterem pracy a oceną zaangażowania osób, z którymi się pracuje. Wysoko i niezwykle wysoko ocenia je 23% badanych wykonujących pracę fizyczną oraz 38% wykonujących pracę umysłową; 34% wykonujących pracę kierowniczą i 25% wykonujących pracę wykonawczą; 32% wykonujących pracę jednozmianową i 19% wykonujących pracę wielozmianową.

Sytuacja materialna respondenta ma duży wpływ na postrzeganie zaangażowania współpracowników. Za wysokie i bardzo wysokie uważa je 46% badanych, którym powodzi się dobrze i tylko 16% badanych, którym powodzi się źle.

Ogólnie niepełnosprawni zatrudnieni na chronionym rynku pracy wysoko oceniają zaangażowanie kolegów z pracy, co z pewnością wpływa na nich motywująco. Praca, w której poziom motywacji kolegów oceniany jest najwyżej to praca umysłowa, kierownicza i jednozmianowa, a także taka, która wiąże się z wyższymi od średniej zarobkami.

7.1.5 Ocena miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla niepełnosprawnych

Respondenci zatrudnieni na chronionym rynku pracy najczęściej (61%) dobrze oceniają swoje obecne miejsce pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych. Ponadto 22% badanych ocenia je bardzo dobrze, a 6% doskonale. Co dziesiąty (10%) niepełnosprawny pracownik z chronionego rynku pracy ocenia swoje obecne miejsce pracy źle w porównaniu z innymi miejscami pracy dla niepełnosprawnych, a jeden na stu (1%) bardzo źle.

Tabela 116 Ocena miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych

Jak ogólnie ocenił(a)by Pan(i) Pana(i) miejsce pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych?	
bardzo źle	1%
źle	10%
dobrze	61%
bardzo dobrze	22%
doskonale	6%

Miejsca pracy z chronionego rynku pracy oceniane są bardzo dobrze i doskonale częściej przez badanych, u których orzeczono niepełnosprawność w stopniu znacznym (34%) niż w umiarkowanym (29%) i lekkim (24%). Najlepiej swoje obecne miejsce pracy oceniają badani z epilepsją (36%) i ograniczoną sprawnością ruchową (31%), zaś najgorzej niesłyszące i niedosłyszące (19%) oraz z zaburzeniami psychicznymi (21%).

Na chronionym rynku pracy najwięcej osób bardzo dobrze lub doskonale oceniających swoje miejsce pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla niepełnosprawnych jest wśród badanych z wykształceniem wyższym (54%) oraz zajmujących stanowiska kierownicze (51%) i specjalistyczne (56%). Źle lub bardzo źle swoje miejsce pracy oceniają przede wszystkim osoby z wykształceniem podstawowym (17%), robotnicy niewykwalifikowani (25%), a także specjaliści (18%).

Charakter wykonywanej pracy ma wpływ na to, czy miejsce pracy z chronionego rynku jest oceniane dobrze w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych. Częściej oceniają je bardzo dobrze lub doskonale osoby wykonujące pracę umysłową (41%) niż fizyczną (25%), częściej badani wykonujący pracę kierowniczą (34%) niż wykonawczą (24%) oraz częściej osoby wykonujące pracę jednozmianową (33%) niż wielozmianową (23%).

Ocena miejsca pracy, podobnie jak inne wskaźniki zadowolenia z pracy, związana jest również z oceną sytuacji materialnej. Osoby zatrudnione na chronionym rynku pracy, którym powodzi się dobrze oceniają swoje miejsce pracy lepiej (45% bardzo dobrze lub doskonale), niż osoby, którym powodzi się źle (21%).

Respondenci zatrudnieni na chronionym rynku pracy na ogół dobrze oceniają swoje miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych. Lepiej swoje miejsca pracy oceniają badani wykonujący pracę kierowniczą, umysłową, jednozmianową, zadowoleni ze swojej sytuacji materialnej. Gorsza ocena miejsca pracy wiąże się z wykształceniem podstawowym, pracą na stanowisku robotnika niewykwalifikowanego, fizyczną, wykonawczą i wielozmianową.

7.1.6 Ocena znaczenia pracy w życiu

Dla osób niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy, podobnie jak dla tych zatrudnionych na rynku otwartym, praca jest bardzo ważnym elementem życia. Ponad połowa z nich (53%) nie wyobraża sobie życia bez pracy, a dalsze 37% uważa ją za ważną. Dla 8% praca zawodowa jest w życiu raczej ważna. Mniej niż co setny badany uważa, że praca raczej nie jest dla niego ważna lub, że mógłby w ogóle nie pracować.

Tabela 117 Ocena znaczenia pracy w życiu

Jak ocenia Pan(i) znaczenie pracy w swoim życiu?	
jest bardzo ważna, nie wyobrażam sobie życia bez pracy	53%
jest ważna	37%
raczej jest ważna	8%
raczej nie jest ważna	1%
w ogóle nie jest ważna, gdybym mógł(a) to bym nie pracował(a)	1%

We wszystkich grupach respondentów z chronionego rynku pracy niemal powszechnie odpowiadają oni, że nie wyobrażają sobie życia bez pracy lub, że jest ona dla nich ważna. Największy odsetek respondentów, którzy nie wyobrażają sobie życia bez pracy, jest wśród osób w wieku 30-39 lat (68%) i na stanowiskach specjalistycznych (78%).

7.1.7 Indeks TRI*M – syntetyczny wskaźnik zadowolenia z pracy

Indeks TRI*M, wskaźnik w syntetyczny sposób obrazujący poziom zadowolenia z pracy, na chronionym rynku pracy przyjmuje wartość 59 punktów, która nie różni się istotnie od wartości dla chronionego rynku pracy (61 punktów) i dla ogółu niepełnosprawnych (60 punktów).

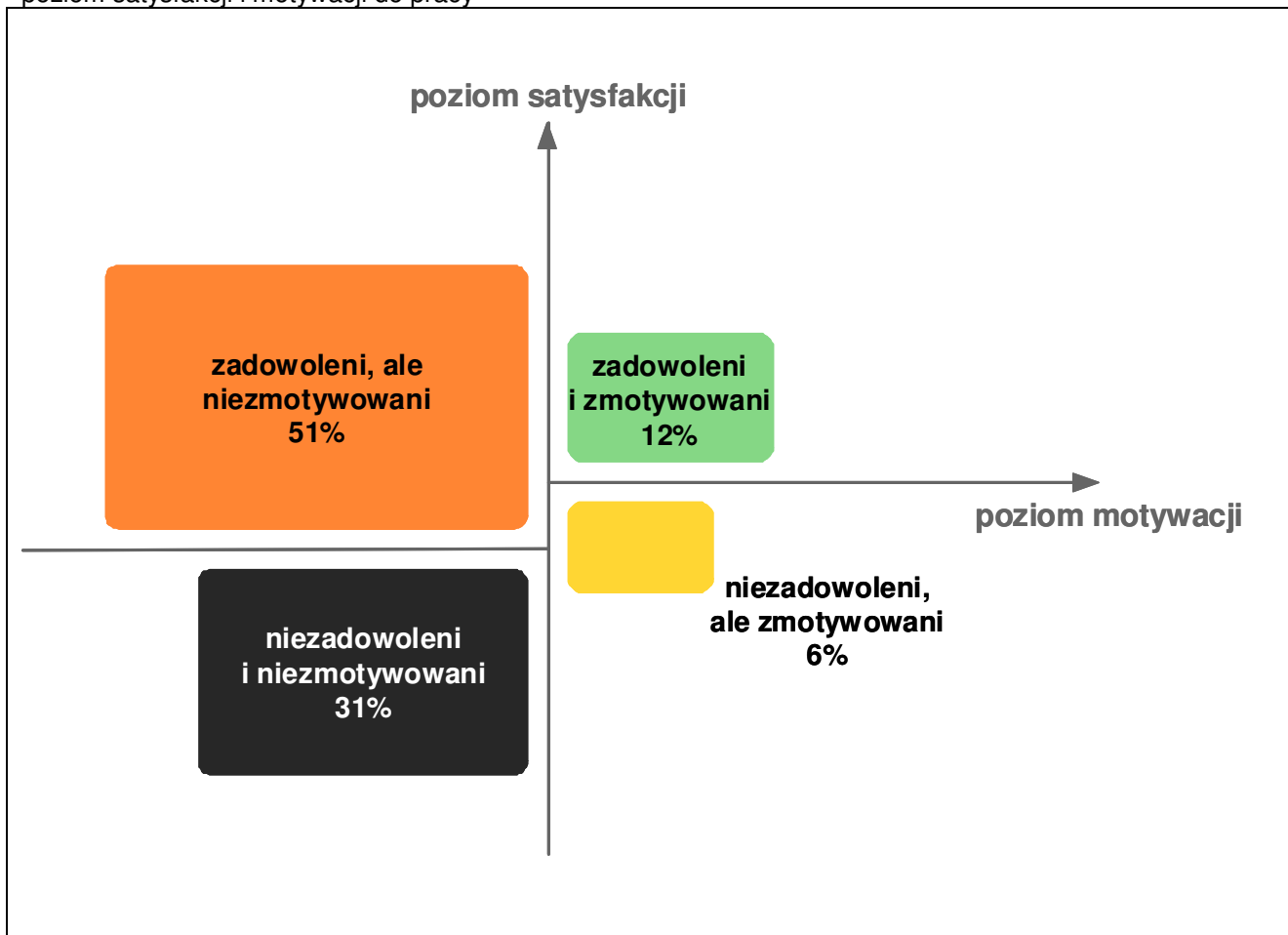
Wartości indeksu TRI*M	
Otwarty rynek pracy	61 punktów
Chroniony rynek pracy	59 punktów
Ogół respondentów	60 punktów

7.1.8 Segmentacja niepełnosprawnych pracowników na chronionym rynku pracy ze względu na satysfakcję i motywację do pracy

Na chronionym rynku pracy najliczniejszą grupę, ponad połowę (51%), stanowią respondenci zadowoleni, ale niezmotywowani. Osób zadowolonych i zmotywowanych do pracy jest znacznie mniej, bo 12%. 6% niepełnosprawnych pracowników z chronionego rynku to osoby, które są zmotywowane do wykonywania swojej pracy, jednak nie są zadowolone z aktualnego pracodawcy.

Prawie co trzeci badany (31%) zatrudniony na chronionym rynku pracy należy do grupy osób jednocześnie niezmotywowanych i niezadowolonych ze swojego obecnego miejsca pracy.

Rysunek 35 Segmentacja pracowników niepełnosprawnych na chronionym rynku pracy ze względu na poziom satysfakcji i motywacji do pracy



Ogólnie zauważyć można, że niepełnosprawni pracownicy zatrudnieni na chronionym rynku pracy w większości (63%) należą do grup zadowolonych ze swojego obecnego miejsca pracy, jednak brak jest im zaangażowania w pracę zawodową – do zmotywowanych do wykonywania swojej pracy zalicza się mniej niż co piąty badany (18%).

7.2 Wpływ poszczególnych aspektów na zadowolenie z pracy i motywację pracowników niepełnosprawnych

7.2.1 Relacje z bezpośrednim przełożonym

Ważność poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym na chronionym rynku pracy

Na chronionym rynku pracy niepełnosprawni pracownicy w największym stopniu oczekują od swoich bezpośrednich przełożonych zrozumienia dla swojej niepełnosprawności i wsparcia. 92% badanych jest zdania, że ważne jest, żeby bezpośredni przełożony rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności, a 88%, że ważne jest, żeby udzielał podwładnym wsparcia, kiedy tego potrzebują.

Tabela 118 Ważność poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby bezpośredni przełożony ...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	0%	8%	92%	9,31
udzielał Panu(i) wsparcia, kiedy Pan(i) tego potrzebuje	1%	11%	88%	9,06
traktował w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	1%	12%	87%	9,00
jasno określa swoje wymagania	0%	13%	87%	8,98
umożliwił Panu(i) swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych	2%	13%	85%	8,92
na bieżąco informował Pana(i) o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla Pana(i) pracy	0%	17%	83%	8,85
regularnie informował Pana(i) o tym, jak ocenia Pana(i) pracę	2%	20%	78%	8,58

Na dalszych miejscach w rankingu oczekiwań wobec bezpośredniego przełożonego znalazły się: traktowanie w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych i pełnosprawnych (87%), jasne określanie wymagań (87%), umożliwianie swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów oraz dyskusowania spraw służbowych (85%) oraz bieżące informowanie o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla pracy (83%).

Okazuje się, że najmniej istotne dla niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na chronionym rynku pracy jest, żeby szef regularnie informował ich o tym, jak ocenia ich pracę, jednak również ten aspekt jest istotny dla ponad trzech czwartych (78%) badanych.

Ocena przełożonego

Respondenci z chronionego rynku pracy stosunkowo dobrze oceniają swoich bezpośrednich przełożonych. Najwyżej ocenianymi aspektami relacji z bezpośrednim przełożonym są: jasne określanie przez niego wymagań (75% ocen dobrych), traktowanie w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych (73%) oraz rozumienie ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności (72%).

Tabela 119 Ocena poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym

Jak ocenia Pan(i) swojego bezpośredniego przełożonego?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
jasno określa swoje wymagania	3%	22%	75%	8,43
traktuje w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	3%	24%	73%	8,34
rozumie ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	4%	24%	72%	8,29
udziela Panu(i) wsparcia, kiedy Pan(i) tego potrzebuje	6%	24%	70%	8,03
umożliwia Panu(i) swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych	7%	25%	68%	8,01
na bieżąco informuje Pana(ia) o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla Pana(i) pracy	7%	25%	68%	7,85
regularnie informuje Pana(ia) o tym, jak ocenia Pana(i) pracę	9%	27%	64%	7,65

70% niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy ocenia, że ich przełożony udziela im wsparcia, kiedy tego potrzebują. Po 68% pozytywnie ocenia swojego szefa pod względem umożliwiania swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów oraz dyskusowania spraw służbowych, a także pod względem bieżącego informowania o tym, co dzieje się w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla pracy wykonywanej przez podwładnych.

Najgorzej wypadają przełożeni osób niepełnosprawnych z chronionego rynku pracy, jeśli chodzi o regularne informowanie o tym, jak oceniają pracę podwładnych (64%).

Wpływ oceny przełożonego na zadowolenie z pracy na chronionym rynku pracy

Spośród poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym wyróżniono:

Motywatory

- bezpośredni przełożony rozumie ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności (A06)

To, że bezpośredni przełożony rozumie ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności, jest dla niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy ważnym elementem relacji z przełożonym, a jednocześnie wpływ na ich zadowolenie z pracy. Aspekt ten został oceniony powyżej średniej, co oznacza, że wpływa na badanych motywująco.

Czynniki higieniczne

- brak

Ukryte możliwości

- bezpośredni przełożony udziela pracownikom wsparcia, kiedy tego potrzebują (A03)
- bezpośredni przełożony jasno określa swoje wymagania (A01)
- bezpośredni przełożony umożliwia pracownikom swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz spraw służbowych (A07)
- bezpośredni przełożony na bieżąco informuje pracowników o tym co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla ich pracy (A04)
- bezpośredni przełożony regularnie informuje pracowników o tym, jak ocenia ich pracę (A02)

Takie aspekty pracy jak udzielanie przez przełożonego wsparcia pracownikom, jasne określanie wymagań wobec nich, umożliwianie im swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów, informowanie ich o tym co się dzieje w miejscu pracy, informowanie ich o ocenie ich pracy, jak również o tym co dzieje się w miejscu pracy nie są ważne dla niepełnosprawnych zatrudnionych na rynku chronionym. Są to jednocześnie aspekty oceniane przez respondentów średnio lub powyżej średniej co oznacza, że w tych obszarach nie pojawiają się żadne niepokojące sygnały.

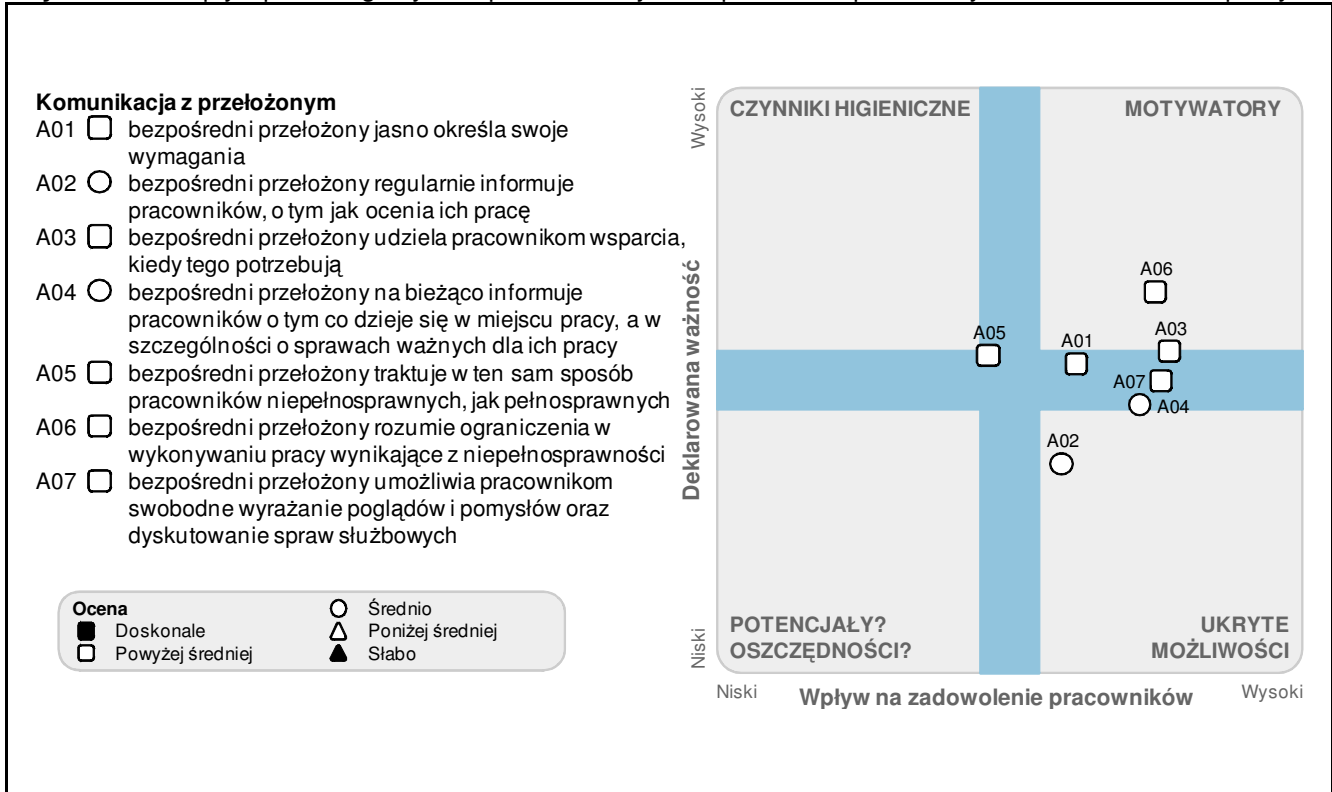
Potencjały, oszczędności

- bezpośredni przełożony traktuje w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych (A05)

Dla osób pracujących na chronionym rynku pracy nie ma większego znaczenia, czy bezpośredni przełożony w ten sam sposób traktuje pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych.

Nie ma to również wpływu na odczuwany przez nie poziom zadowolenia z pracy. Aspekt ten oceniony został powyżej średniej.

Rysunek 36 Wpływ poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze relacji z bezpośrednim przełożonym, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Na chronionym rynku pracy nie jest konieczne podejmowanie działań, które miałyby wpłynąć na poprawę relacji niepełnosprawnych pracowników z ich bezpośrednimi przełożonymi. Badani oceniają te relacje na poziomie średnim lub powyżej średniej, a ponadto większości z nich przypisywane jest znaczenie na średnim poziomie.

7.2.2 Relacje ze współpracownikami

Ważność relacji ze współpracownikami na chronionym rynku pracy

Dla niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na chronionym rynku pracy bardzo ważne są relacje z kolegami z pracy. 93% badanych uważa, że osoby, które ze sobą pracują powinny rozumieć ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności. Po 92% za ważne uważa wzajemne poszanowanie dla swoich opinii i odczuć, dobre relacje pomiędzy współpracownikami oraz zaangażowanie w pracę. Po 91% umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów oraz traktowani w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych.

Tabela 120 Ważność poszczególnych aspektów relacji z współpracownikami

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby osoby, które ze sobą pracują ...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
szanowały wzajemnie swoje opinie i odczucia	0%	8%	92%	9,36
rozumiały ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	0%	7%	93%	9,34
były ze sobą w dobrych relacjach	1%	7%	92%	9,34
potrafiły wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty	1%	8%	91%	9,31
były zaangażowane w swoją pracę	0%	8%	92%	9,30
traktowały w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	1%	8%	91%	9,22

Ocena relacji ze współpracownikami

Niepełnosprawni zatrudnieni na chronionym rynku pracy są w większości zadowoleni ze swoich relacji ze współpracownikami. Przede wszystkim mają poczucie, że są przez kolegów z pracy traktowane w ten sam sposób, jak osoby pełnosprawne (78%) oraz, że rozumieją oni ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności (78%).

Tabela 121 Ocena poszczególnych aspektów relacji z współpracownikami

Jak ocenia Pan(i) współpracę między pracownikami w Pana(i) miejscu pracy? Osoby, które ze sobą pracują...				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
traktują w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	3%	19%	78%	8,55
rozumieją ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	4%	18%	78%	8,49
szanują wzajemnie swoje opinie i odczucia	3%	22%	75%	8,43
są ze sobą w dobrych relacjach	3%	20%	77%	8,42
są zaangażowane w swoją pracę	2%	23%	75%	8,40
potrafią wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty	4%	24%	72%	8,19

Tylko nieznacznie rzadziej (77%) badani z chronionego rynku pracy zgadzają się, że w ich miejscu pracy pracownicy są ze sobą w dobrych relacjach. Po trzy czwarte (75%) badanych z tego rynku ocenia, że koledzy są zaangażowani w pracę i wzajemnie szanują swoje opinie i odczucia. Natomiast 72% z nich uważa, że ich współpracownicy potrafią wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty.

Wpływ relacji ze współpracownikami na zadowolenie z pracy na chronionym rynku pracy

Spośród poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują rozumieją ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności (B05)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują są zaangażowane w swoją pracę (B04)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują potrafią wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty (B03)

Zrozumienie przez kolegów z pracy ograniczeń wynikających z niepełnosprawności, zaangażowanie w pracę oraz umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów są dla osób niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy ważnymi aspektami pracy. Są one jednocześnie czynnikami, które mają wpływ na zadowolenie z wykonywanej pracy, a ponadto oceniane są powyżej średniej, w związku z czym motywują niepełnosprawnych pracowników do pracy.

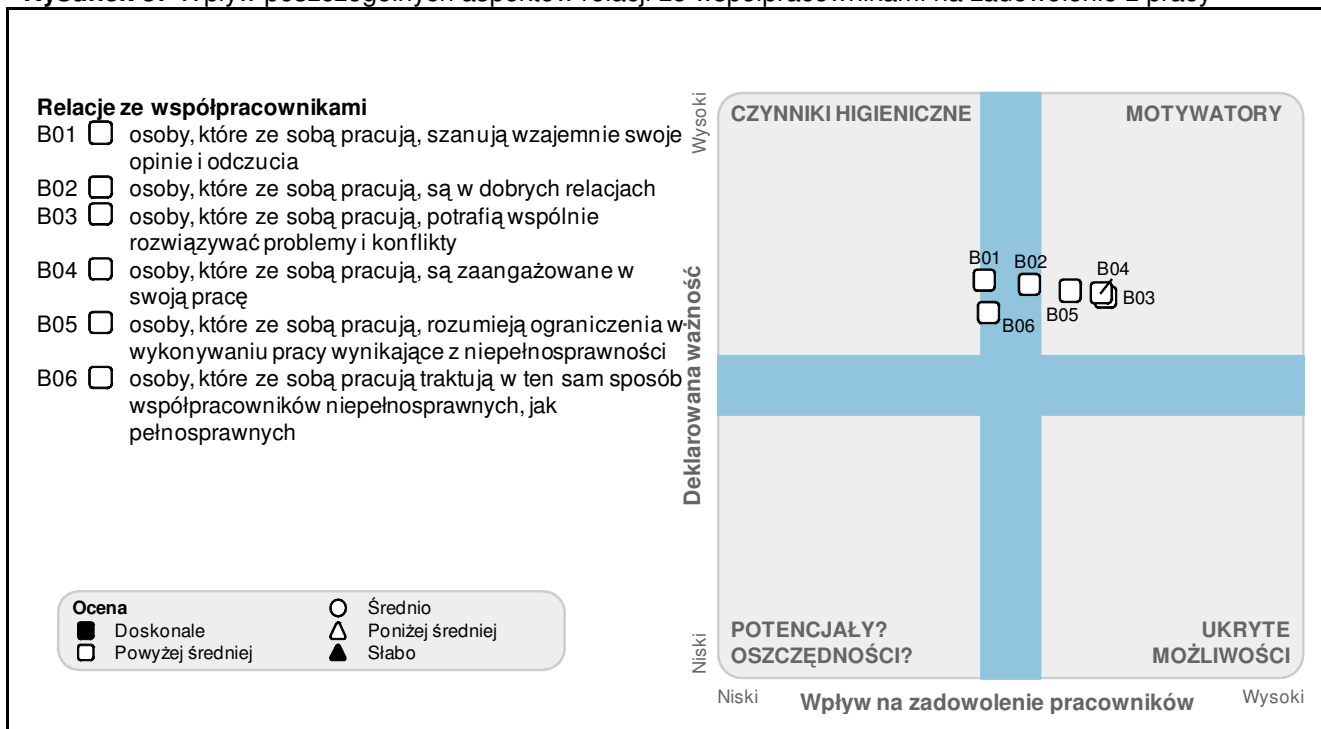
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują traktują w ten sam sposób współpracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych (B06)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują szanują wzajemnie swoje opinie i odczucia (B01)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują są w dobrych relacjach (B02)

To, czy osoby, które ze sobą pracują w ten sam sposób traktują współpracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych, czy wzajemnie szanują swoje opinie i odczucia oraz, czy są w dobrych relacjach nie wpływa na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy, ale jest dla nich ważne, a ponadto oceniane powyżej średniej.

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> brak

Rysunek 37 Wpływ poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze relacji ze współpracownikami, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Analiza poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami na chronionym rynku pracy wskazuje na brak powodów do niepokoju w tym obszarze. Troska o satysfakcję osób niepełnosprawnych z pracy wymaga przede wszystkim, aby podtrzymywać na obecnym (lub wyższym poziomie) te czynniki, które pełnią funkcję motywatorów, czyli umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów, zaangażowanie w pracę oraz zrozumienie dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności.

7.2.3 Wynagrodzenie

Ważność wynagrodzenia

Wynagrodzenia są niezwykle ważne dla niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy. Po 93% z nich wskazuje jako ważne: zarobki odpowiednie do pełnionej w miejscu pracy roli oraz zarobki porównywalne z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach. Po 92% - zarobki pozwalające na odpowiednie zaspokojenie potrzeb oraz zarobki odzwierciedlające włożony w pracę wysiłek i jej jakość. Natomiast 91% badanych z chronionego rynku pracy wskazuje na to, że ważne jest, żeby praca przynosiła dobre zarobki.

Tabela 122 Ważność poszczególnych aspektów relacji zarobków

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
zarobki odzwierciedlały włożony w pracę wysiłek i jej jakości	1%	7%	92%	9,41
zarobki pozwalały na odpowiednie zaspokojenie potrzeb	1%	7%	92%	9,40
praca przynosiła dobre zarobki	0%	9%	91%	9,38
zarobki były odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy	1%	6%	93%	9,34
zarobki są porównywalne z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach	0%	7%	93%	9,30

Ocena zarobków

Wynagrodzenia osób niepełnosprawnych pracujących na chronionym rynku pracy są przez nie stosunkowo źle oceniane. Najwyżej ocenionym aspektem zarobków jest ich porównywalność z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach – prawie połowa (46%) badanych ocenia ten element dobrze, a tylko 15% źle.

Co trzeci (32%) respondent z chronionego rynku pracy ocenia swoje zarobki jako odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy, zdecydowanie nie zgadza się z tym 17% badanych. Nieco mniej respondentów (30%) sądzi, że jego zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość, a nie zgadza się z tym co piąty (20%).

Niepełnosprawni pracujący na chronionym rynku pracy zazwyczaj średnio (53%) oceniają wysokość swoich zarobków. Z tym, że mają dobre zarobki, zgadza się 25%, a nie zgadza 22% badanych. Prawie jedna czwarta (24%) badanych zatrudnionych na chronionym rynku przyznaje, że uzyskiwane zarobki nie pozwalają im na odpowiednie zaspokojenie potrzeb, 49% ocenia ten aspekt przeciętnie, a co czwarty (27%) deklaruje, że zarobki pozwalają mu na odpowiednie zaspokojenie potrzeb.

Tabela 123 Ocena poszczególnych aspektów zarobków

Jak Pan(i) ocenia swoje zarobki?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
zarobki są porównywalne z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach	15%	39%	46%	6,75
zarobki są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy	17%	51%	32%	6,07
zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakości	20%	50%	30%	5,90
ma Pan(i) dobre zarobki	22%	53%	25%	5,66
zarobki pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb	24%	49%	27%	5,61

Wpływ zarobków na zadowolenie z pracy na chronionym rynku pracy

Spośród poszczególnych aspektów wynagrodzenia wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość (C04)
<input type="checkbox"/> zarobki są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy (C02)
<input type="checkbox"/> zarobki pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb (C03)

Na chronionym rynku pracy, w obszarze oceny wynagrodzeń, do motywatorów, czyli aspektów pracy jednocześnie ważnych dla pracowników oraz mających wpływ na odczuwany poziom satysfakcji można zaliczyć: zarobki odzwierciedlające wysiłek włożony w pracę i jej jakość, zarobki pozwalające na odpowiednie zaspokojenie potrzeb oraz zarobki odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy. Aspekty te działają demotywująco na niepełnosprawnych pracownikach, ponieważ są przez nich słabo oceniane.

Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> praca przynosi dobre zarobki (C01)
<input type="checkbox"/> zarobki są porównywalne z zarobkami pracowników pełnosprawnych na tych samych stanowiskach (C05)

Porównywalny poziom zarobków osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych na tych samych stanowiskach oraz uzyskiwanie dobrych zarobków jest dla respondentów zatrudnionych na chronionym rynku pracy ważne. Jednocześnie nie mają one wpływu na zadowolenie pracowników. Obecnie oceniane są poniżej średniej co oznacza, że mają demotywujący wpływ na niepełnosprawnych pracowników.

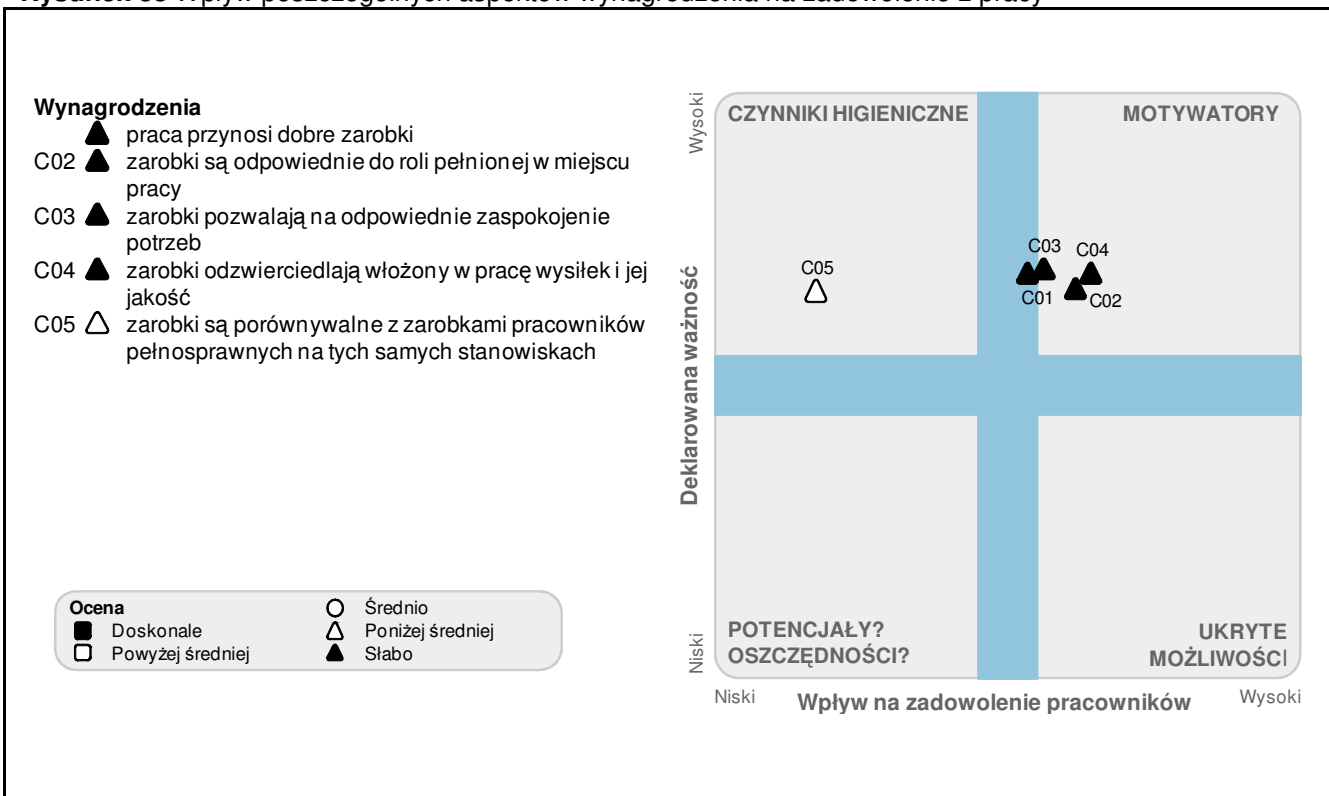
Ukryte możliwości

brak

Potencjały, oszczędności

brak

Rysunek 38 Wpływ poszczególnych aspektów wynagrodzenia na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze wynagrodzeń, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Aspekty związane z wynagrodzeniami – ich poziom pozwalający na zaspokojenie potrzeb, powiązanie z rolą pełnioną w miejscu pracy i wkładanym w pracę wysiłkiem oraz porównywalność z zarobkami osób pełnosprawnych, mają demotywujący wpływ na pracowników zatrudnionych na chronionym rynku pracy. Dzieje się tak ponieważ są przez nich źle oceniane, a jednocześnie są dla nich ważne. Wynagrodzenia są tym obszarem, w którym najpilniejsze wydaje się podjęcie działań zmierzających do ich wzrostu, co wydatnie wpłynie na zadowolenie z pracy.

7.2.4 Warunki pracy

Ważność warunków pracy

Warunki pracy mają bardzo duże znaczenie dla osób zatrudnionych na chronionym rynku pracy. Aż po 95% badanych wskazuje, że ważne jest, żeby pracować w bezpiecznych warunkach i otrzymywać zadania dostosowane do możliwości. Dla 94% ważne jest, żeby mieć wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków.

Tabela 124 Ważność poszczególnych aspektów warunków pracy

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
pracować w bezpiecznych warunkach	1%	4%	95%	9,52
otrzymywał(a) Pan(i) zadania dostosowane do Pana(i) możliwości	0%	5%	95%	9,42
miał(a) Pan(i) wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków	0%	6%	94%	9,42
stanowisko pracy oraz dojścia do niego dopasowane były do Pana(i) potrzeb i możliwości	0%	8%	92%	9,34
urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich dopasowane były do Pana(i) potrzeb i możliwości	0%	8%	92%	9,31
miał(a) Pan(i) dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy	0%	8%	92%	9,30
jako osoba niepełnosprawna mógł(a) Pan(i) uzyskać pomoc w wykonywaniu obowiązków w pracy	1%	7%	92%	9,24

Po 92% badanych z chronionego rynku pracy chciałoby, żeby ich stanowisko pracy oraz dojścia do niego były dopasowane do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych, urządzenia higieniczno-sanitarne były dopasowane do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych, żeby mieć dostęp do informacji i materiałów potrzebnych w pracy oraz możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy.

Ocena warunków pracy

Warunki pracy, jakie zostały stworzone niepełnosprawnym pracownikom na chronionym rynku pracy są przez nich bardzo dobrze oceniane. Najlepiej ocenianymi aspektami warunków pracy są: posiadanie wystarczającej ilości czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków (84%), otrzymywanie zadań dostosowanych do możliwości osoby niepełnosprawnej (83%) oraz dostosowanie urządzeń higieniczno-sanitarnych do potrzeb osób niepełnosprawnych (83%).

Tabela 125 Ocena poszczególnych aspektów warunków pracy

Jak ocenia Pan(i) warunki pracy w Pana(i) firmie?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
posiada Pan(i) wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków	1%	15%	84%	8,86
otrzymuje Pan(i) zadania dostosowane do Pana(i) możliwości	1%	6%	83%	8,84
urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich są dopasowane do Pana(i) potrzeb i możliwości	2%	15%	83%	8,78
Pana(i) stanowisko pracy oraz dojścia do niego są dostosowane do Pana(i) potrzeb i możliwości	3%	17%	80%	8,69
ma Pan(i) dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy	2%	18%	80%	8,68
warunki pracy są bezpieczne	3%	21%	76%	8,48
jako osoba niepełnosprawna uzyskuje Pan(i) uzyskać pomoc w wykonywaniu obowiązków w pracy	7%	19%	74%	8,07

Po 80% badanych zgadza się, że ich stanowisko pracy jest dostosowane do potrzeb osoby niepełnosprawnej oraz, że mają dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy.

Na chronionym rynku pracy w obszarze warunków pracy stosunkowo najgorzej oceniane są: bezpieczeństwo pracy (76%) oraz możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy (74%).

Wpływ warunków pracy na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów warunków pracy wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> praca w bezpiecznych warunkach (D01)
<input type="checkbox"/> dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy (D06)
<input type="checkbox"/> otrzymywanie zadań dopasowanych do możliwości pracownika niepełnosprawnego (D05)
<input type="checkbox"/> możliwość uzyskania przez osobę niepełnosprawną pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy (D07)

Bezpieczne warunki pracy, dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych w pracy, dopasowanie otrzymywanych zadań do możliwości pracownika niepełnosprawnego oraz możliwość uzyskania przez osobę niepełnosprawną pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy to dla osób niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy ważne aspekty pracy, które

jednocześnie mają wpływ na poziom satysfakcji z pracy. Trzeci z tych czynników badani oceniają doskonale, a pozostałe powyżej średniej, co oznacza, że mają one na nich motywujący wpływ.

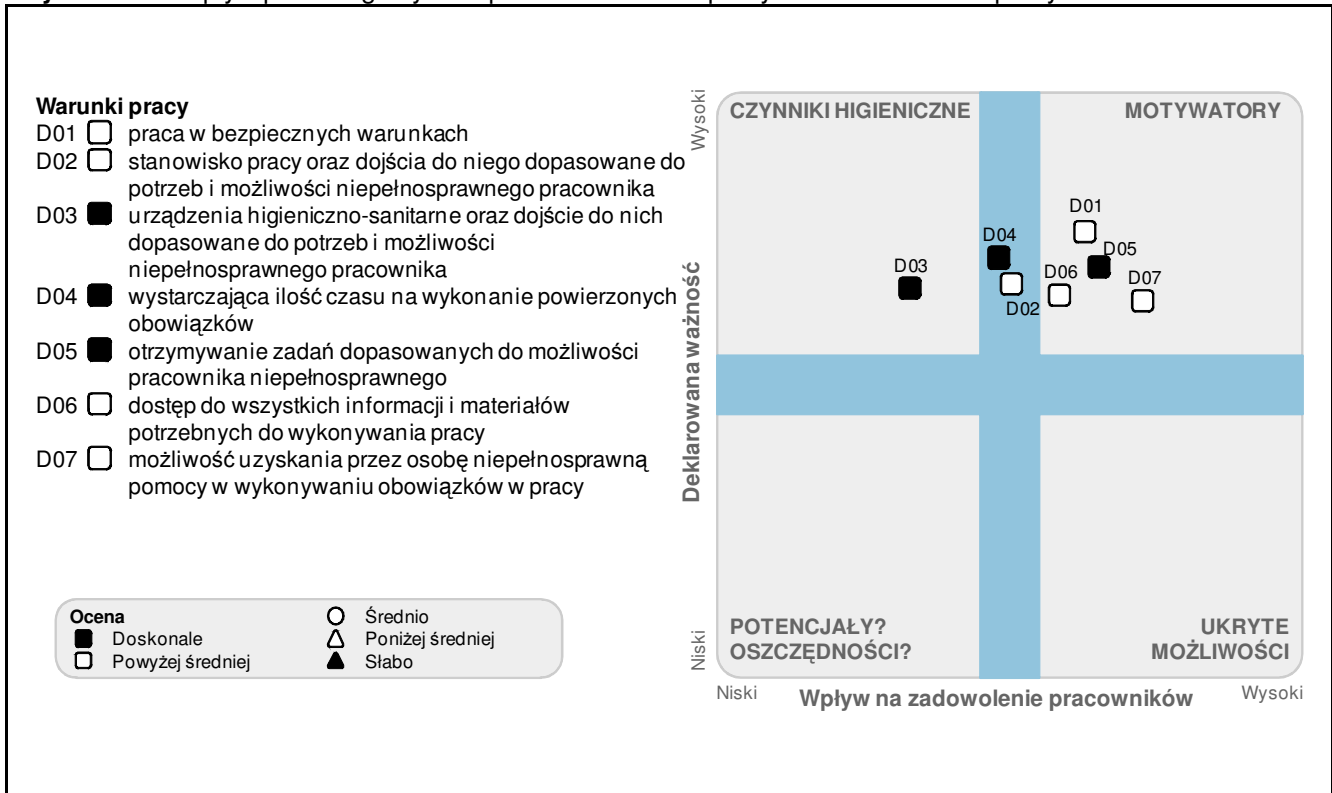
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> wystarczająca ilość czasu na wykonanie powierzonych obowiązków (D04)
<input type="checkbox"/> urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika (D03)
<input type="checkbox"/> stanowisko pracy oraz dojścia do niego dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika (D02)

Aspekty wymienione wśród czynników higienicznych są dla osób niepełnosprawnych z chronionego rynku pracy ważne, ale nie mają wpływu na ich zadowolenie z pracy – traktowane są jako coś, co powinno być zapewnione w miejscu pracy. Do tych elementów zaliczyć można: wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków, a także dostosowanie stanowiska pracy i urządzeń higieniczno-sanitarnych do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika. Wszystkie te aspekty oceniane są doskonale lub powyżej średniej, więc nie ma wśród nich elementów, które wymagałyby zmiany.

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> brak

Rysunek 39 Wpływ poszczególnych aspektów warunków pracy na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze warunków pracy, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Wszystkie aspekty warunków pracy są istotne dla osób niepełnosprawnych z chronionego rynku pracy i jednocześnie oceniane są doskonale lub powyżej średniej. Jeśli chodzi o warunki pracy należałoby przede wszystkim zwrócić uwagę na czynniki, które obecnie działają motywująco na pracowników niepełnosprawnych: bezpieczne warunki pracy, dopasowanie zadań do możliwości osób niepełnosprawnych, dostęp do informacji i materiałów potrzebnych w pracy oraz możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu pracy. Warto zadbać, aby dalej pełniły taką funkcję.

7.2.5 Wizerunek firmy/ instytucji

Ważność wizerunku firmy/ instytucji

Wizerunek pracodawcy, to czy firma jest perspektywiczna, rozwija się, działa lepiej od innych, jest istotny dla niepełnosprawnych pracowników z chronionego rynku pracy. Najważniejsze jest, żeby firma/instytucja rozwijała się i, żeby radziła sobie dobrze w porównaniu z innymi firmami/instytucjami (po 85%). Nieco rzadziej ważne jest, żeby pracownik był dumny z pracy w firmie/instytucji (79%).

Tabela 126 Ważność poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje rozwijała się	1%	14%	85%	9,03
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje dobrze sobie radziła w porównaniu z innymi firmami/instytucjami	0%	15%	85%	8,98
był(a) Pan(i) dumny(a) z pracy w firmie/instytucji, w której Pan(i) pracuje	2%	19%	79%	8,66

Ocena wizerunku firmy/ instytucji

Ocena tego aspektu na chronionym rynku pracy okazuje się wyraźnie gorsza od wyrażanych oczekiwań. Firma/instytucja, w której pracują, rozwija się zdaniem 62% badanych, a dobrze sobie radzi zdaniem 61%. Nieco ponad połowa (56%) respondentów jest dumna z pracy w swojej firmie/instytucji.

Tabela 127 Ocena poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji

Jak Pan(i) ocenia następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje rozwija się	6%	32%	62%	7,72
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi firmami/instytucjami	5%	34%	61%	7,67
jest Pan(i) dumny(a) z pracy w tej firmie/instytucji	9%	35%	56%	7,28

Wpływ wizerunku firmy/ instytucji na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji wyróżniono:

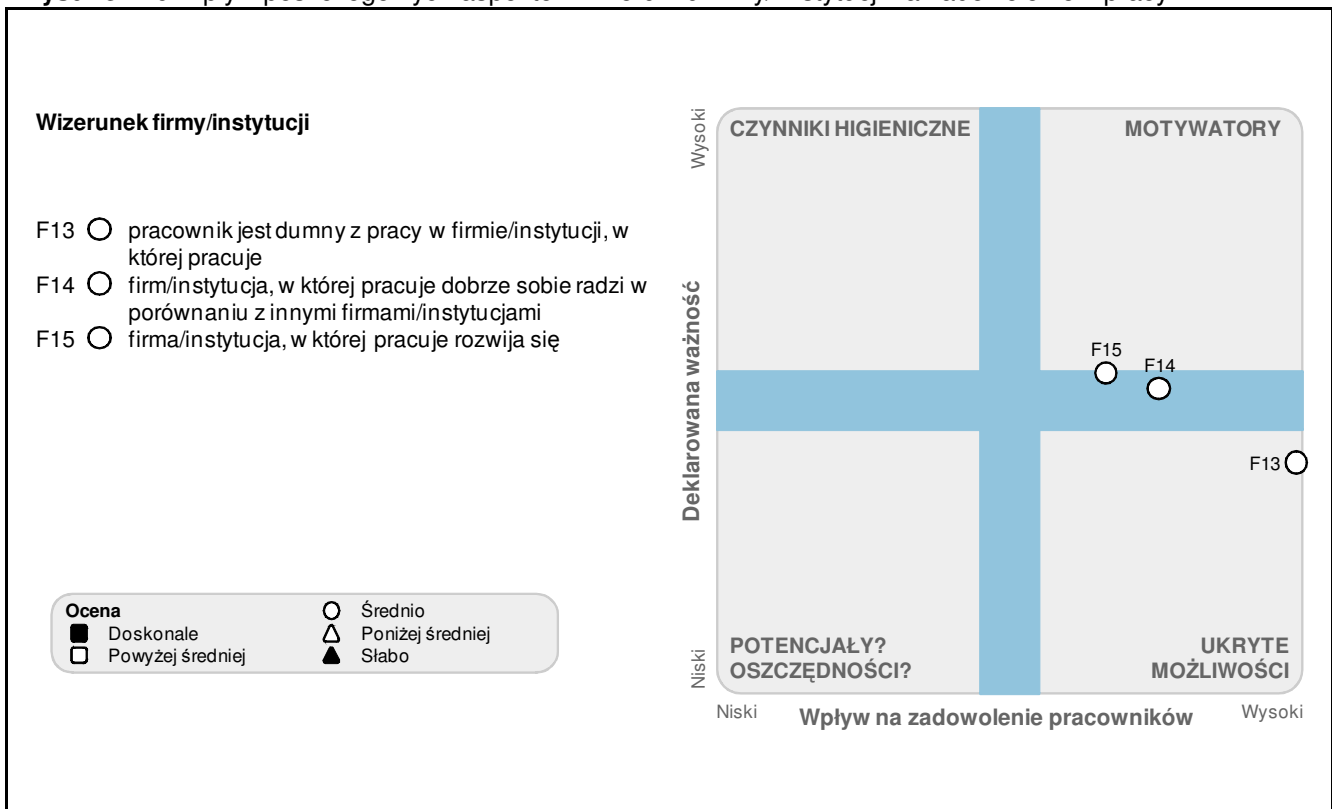
Motywatory
<input type="checkbox"/> brak
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> brak
Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> pracownik jest dumny z pracy w firmie/ instytucji, w której pracuje (F13)
<input type="checkbox"/> firma/instytucja, w której pracuje rozwija się (F15)
<input type="checkbox"/> firma/instytucja, w której pracuje dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi firmami/ instytucjami (F14)

Niepełnosprawni pracownicy z chronionego rynku pracy nie uważają za ważne czynników związanych z wizerunkiem firmy/institucji, w której pracują. Z drugiej strony to, że firma/institucja rozwija się, radzi sobie lepiej od innych oraz można być z niej dumnym, ma wpływ na poziom zadowolenia z pracy. Wszystkie aspekty z tej grupy oceniane są średnio, jednak ponieważ są mało ważne dla niepełnosprawnych, nie muszą być uwzględniane przy planowaniu działań zmierzających do zwiększenia zadowolenia z pracy.

Potencjały, oszczędności

□ brak

Rysunek 40 Wpływ poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze wizerunku firmy/ instytucji, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Pozycja pracodawcy ma niewielki wpływ na zadowolenie pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy. Może mieć ona za to wpływ na odczuwany przez nich poziom satysfakcji. Oceniana jest średnio, ale ze względu na jej małe znaczenie dla respondentów, nie stanowi to powodów do niepokoju.

7.2.6 Możliwości awansu i rozwoju zawodowego

Ważność możliwości awansu zawodowego

Dla niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na chronionym rynku pracy możliwości awansu zawodowego, poza możliwością uzyskania podwyżki, mają mniejsze znaczenie od większości pozostałych aspektów pracy.

Możliwość uzyskania podwyżki jest ważna dla 88% badanych. 77% respondentów za ważne uważa, żeby awans był uzależniony od wyników, a 75%, żeby osoby niepełnosprawne miały takie same możliwości rozwoju zawodowego, jak pełnosprawne zatrudnione na podobnych stanowiskach.

Tabela 128 Ważność poszczególnych aspektów awansu i rozwoju zawodowego

Ogólnie jak ważna jest dla Pana(i)...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
możliwość uzyskania podwyżki	2%	10%	88%	9,10
takie same możliwości rozwoju zawodowego jak osób pełnosprawnych pracujących na podobnych stanowiskach	4%	21%	75%	8,41
żeby awans był uzależniony od wyników i umiejętności	4%	19%	77%	8,36
możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy	7%	23%	70%	8,12
możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności	8%	24%	68%	7,84
możliwość awansu na wyższe stanowisko	18%	31%	51%	6,76

Ponad dwie trzecie niepełnosprawnych pracujących na chronionym rynku pracy za ważną uważa możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności (68%) oraz udziału w szkoleniach przydatnych w pracy (70%).

Stosunkowo mało ważna dla niepełnosprawnych pracowników chronionego rynku pracy jest możliwość awansu na wyższe stanowisko – dla 51% jest ważna, podczas gdy dla 18% nieważna.

Ocena możliwości awansu zawodowego

Niepełnosprawni zatrudnieni na chronionym rynku pracy mają małe możliwości rozwoju zawodowego. 46% z nich nie ma według swojej oceny możliwości awansu na wyższe stanowisko (ma taką możliwość co piąty – 22%), 34% nie ma możliwości uzyskania podwyżki (dobrze ocenia ten element 26%), a 29% nie ma możliwości rozwoju kwalifikacji i umiejętności (ma - 33%).

Tabela 129 Ocena poszczególnych aspektów awansu i rozwoju zawodowego

Jak ocenia Pan(i) możliwość rozwoju zawodowego w Pana(i) firmie?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
ma Pan(i) takie same możliwości rozwoju zawodowego jak osoby pełnosprawnych pracujące na podobnych stanowiskach	20%	36%	44%	6,55
ma Pan(i) możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy	25%	36%	39%	6,02
awans jest uzależniony od wyników i umiejętności	32%	38%	30%	5,64
ma Pan(i) możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności	29%	38%	33%	5,38
ma Pan(i) możliwość uzyskania podwyżki	34%	40%	26%	5,17
ma Pan(i) możliwość awansu na wyższe stanowisko	46%	32%	22%	4,41

Co czwarty respondent (25%) nie ma możliwości udziału w szkoleniach przydatnych w pracy, a co trzeci (32%) nie zgadza się, że awans w jego miejscu pracy jest uzależniony od wyników i umiejętności. Przeciwnego zdania jest odpowiednio 39% i 30% badanych.

W dziedzinie możliwości awansu i rozwoju zawodowego najlepiej wypada porównanie z sytuacją pracowników pełnosprawnych – 44% badanych ocenia, że mają takie same możliwości rozwoju zawodowego, jak osoby pełnosprawne pracujące na podobnych stanowiskach, a nie zgadza się z tym 20%.

Wpływ możliwości rozwoju i awansu zawodowego na zadowolenie z pracy na chronionym rynku pracy

Spośród poszczególnych aspektów możliwości awansu zawodowego wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> możliwość uzyskania podwyżki (E02)

Możliwość uzyskania podwyżki jest dla respondentów z chronionego rynku pracy ważna, jednak nie ma wpływu na ich zadowolenie z pracy. Jest ona traktowana jako, coś co powinno być w miejscu pracy zapewnione. Aspekt ten został przez badanych oceniony słabo, co oznacza, że nie mają oni możliwości uzyskania podwyżki. Fakt ten działa na nich demotywująco.

Ukryte możliwości

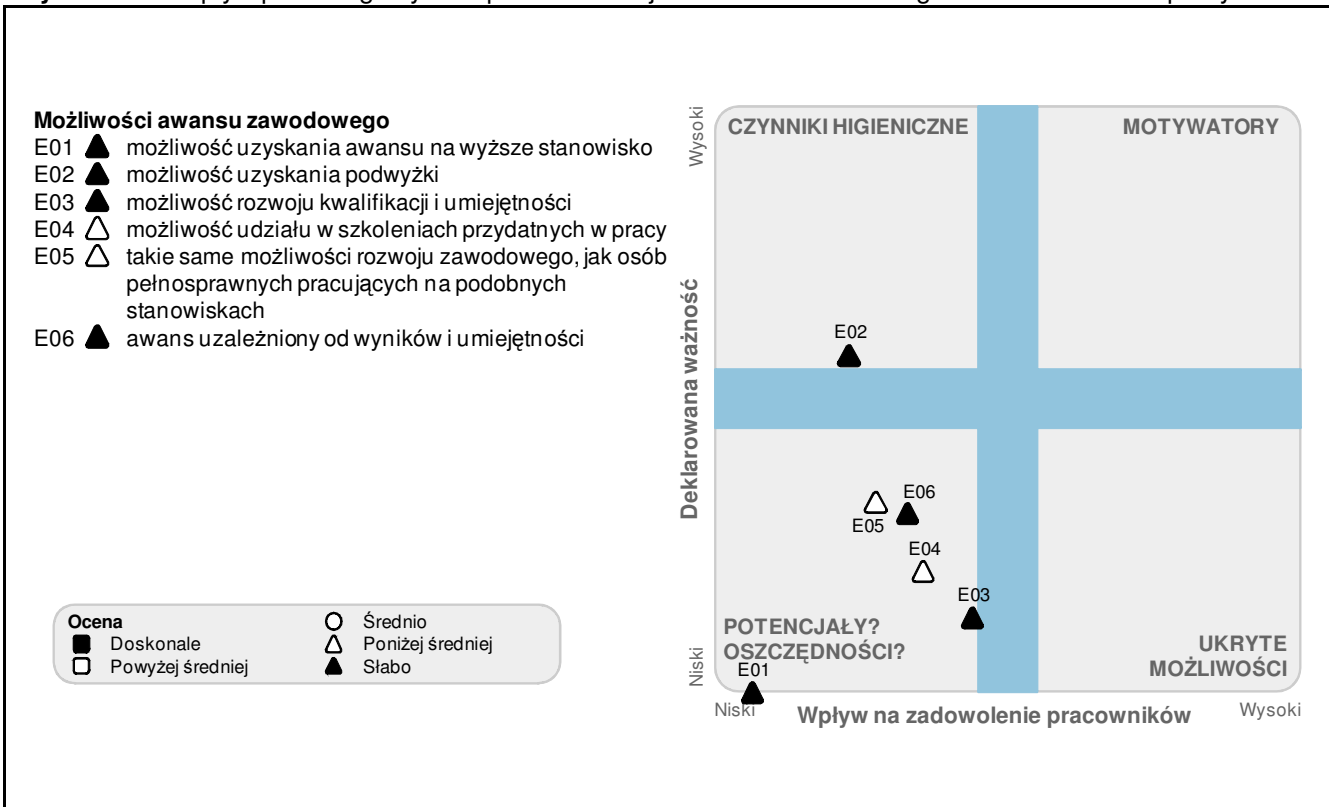
- brak

Potencjały, oszczędności

- możliwość uzyskania awansu na wyższe stanowisko (E01)
- możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności (E03)
- możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy (E04)
- takie same możliwości rozwoju zawodowego, jak osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach (E05)
- awans uzależniony od wyników i umiejętności (E06)

Pozostałe możliwości awansu i rozwoju zawodowego: możliwość uzyskania awansu na wyższe stanowisko, możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności, możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy, takie same możliwości rozwoju zawodowego, jak osób pełnosprawnych, awans uzależniony od wyników i umiejętności są dla niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na chronionym rynku pracy mało ważne i nie mają wpływu na poziom ich satysfakcji z pracy. Wszystkie czynniki z tej grupy ocenione zostały słabo lub poniżej średniej.

Rysunek 41 Wpływ poszczególnych aspektów rozwoju i awansu zawodowego na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze możliwości awansu zawodowego, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Czynniki związane z możliwościami awansu i rozwoju zawodowego, chociaż wszystkie ocenione poniżej średniej, nie mają wpływu na poziom zadowolenia z pracy niepełnosprawnych pracowników na chronionym rynku pracy. Brak możliwości uzyskania podwyżki, jako źle oceniany czynnik higieniczny może wpływać na niepełnosprawnych pracowników demotywujuco i jako jedyny aspekt rozwoju zawodowego wymaga podjęcia interwencji.

7.2.7 Jakość pracy

Ważność jakości pracy

88% niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy uważa, że jasno zdefiniowany zakres zadań w pracy jest ważny. Według 76% badanych praca powinna być interesująca, 75% chciałoby, żeby była różnorodna, 74%, żeby pozwalała na wykorzystanie posiadanych umiejętności, zaś najmniej, bo 63%, żeby była zgodna z wykształceniem.

Tabela 130 Ważność poszczególnych aspektów jakości pracy

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
zakres Pana(i) zadań w pracy był jasno zdefiniowany	0%	12%	88%	9,15
wykonywana praca była interesująca	2%	22%	76%	8,52
wykonywana praca była różnorodna	4%	21%	75%	8,39
praca pozwalała na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie	4%	22%	74%	8,36
praca była zgodna z Pana(i) wykształceniem	6%	31%	63%	7,90

Ocena jakości pracy w firmie

Aspekt jakości pracy, który jest dla respondentów pracujących na chronionym rynku pracy najważniejszy – jasno zdefiniowany zakres zadań w pracy – jest jednocześnie najlepiej oceniany – 75% ocenia go dobrze, a tylko 4% źle.

Ponad połowa (po 51%) uważa swoją pracę za interesującą i różnorodną. 47% badanych stwierdza, że ich praca pozwala na wykorzystanie posiadanych umiejętności, a 43%, że jest zgodna z wykształceniem.

Tabela 131 Ocena poszczególnych aspektów jakości pracy

Jak ocenia Pan(i) następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
zakres Pana(i) zadań w pracy jest jasno zdefiniowany	4%	21%	75%	8,40
wykonywana praca jest interesująca	12%	37%	51%	7,06
wykonywana praca jest różnorodna	18%	31%	51%	6,78
praca pozwala na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie	23%	30%	47%	6,37
praca jest zgodna z Pana(i) wykształceniem	27%	30%	43%	6,03

Wpływ jakości pracy na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów uznania i samodzielności wyróżniono:

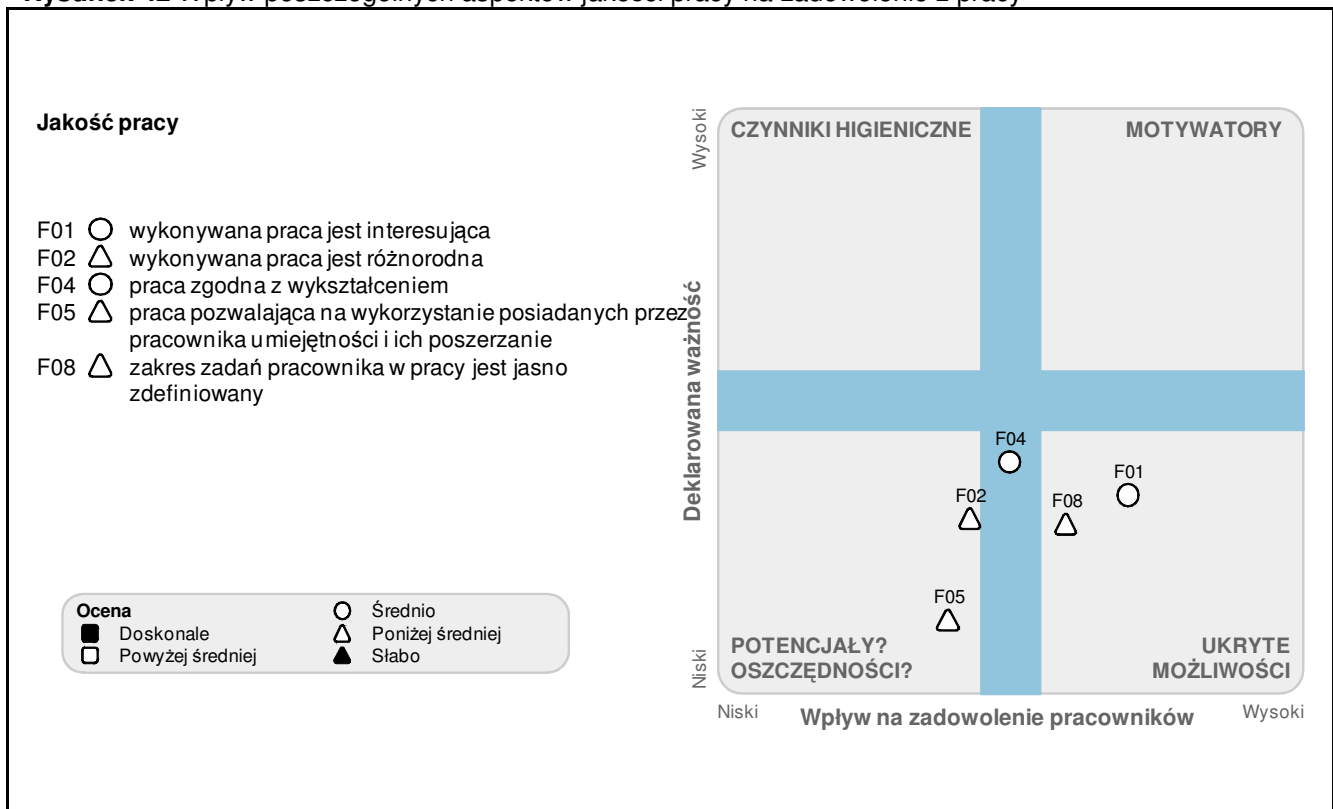
Motywatory
<input type="checkbox"/> brak
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> brak
Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> wykonywana praca jest interesująca (F01)
<input type="checkbox"/> zakres zadań pracownika w pracy jest jasno zdefiniowany (F08)

Na chronionym rynku pracy, to, czy wykonywana praca jest interesująca, a zakres zadań pracownika w pracy jasno zdefiniowany, może wpływać na zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy, ale nie jest przez nie postrzegane jako ważne. Pierwszy z tych aspektów respondenci oceniają średnio, a drugi poniżej średniej. Podjęcie działań zmierzających do zmian w zakresie zdefiniowania zakresu zadań pracowników niepełnosprawnych mogłoby zwiększyć ich zadowolenie z pracy.

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> wykonywana praca jest różnorodna (F02)
<input type="checkbox"/> praca zgodna z wykształceniem (F04)
<input type="checkbox"/> praca pozwalająca na wykorzystanie posiadanych przez pracownika umiejętności i ich poszerzenie (F05)

Dla niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na chronionym rynku pracy mało ważne jest czy wykonywana przez nich praca jest różnorodna i czy pozwala na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzanie, a także, czy jest zgodna z wykształceniem. Jednocześnie czynniki te mają niewielki wpływ na zadowolenie z pracy. Dwa pierwsze z nich oceniane są poniżej średniej, ostatni przeciętnie, jednak, ze względu na niewielką wagę i wpływ na zadowolenie z pracy tych czynników, nie pociąga to za sobą konieczności podejmowania jakichkolwiek działań.

Rysunek 42 Wpływ poszczególnych aspektów jakości pracy na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze jakości pracy, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Wszystkie czynniki związane z jakością pracy traktowane są przez niepełnosprawnych pracowników z chronionego rynku pracy jako mało ważne. Warto jedynie podjąć działania w celu poprawy definiowania zakresu zadań pracowników, obecnie źle ocenianego, gdyż aspekt ten chociaż mało ważny ma wpływ na poziom zadowolenia z pracy.

7.2.8 Pewność zatrudnienia

Ważność pewności zatrudnienia

Na chronionym rynku pewność zatrudnienia jest niezwykle ważnym elementem pracy z punktu widzenia niepełnosprawnych pracowników. Po 92% z nich uważa za ważne: pewność, że nie zostanie się zwolnionym oraz pewność, że nie zostanie się przesuniętym na gorsze stanowisko.

Tabela 132 Ważność poszczególnych aspektów pewności zatrudnienia

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
miał(a) Pan(i) pewność, że nie zostanie zwolniony(a) z pracy	1%	7%	92%	9,43
miał(a) Pan(i) pewność, że nie zostanie przesunięty(a) na gorsze stanowisko	1%	7%	92%	9,35

Ocena pewności zatrudnienia

Pewność zatrudnienia zalicza się do najgorzej postrzeganych przez niepełnosprawnych aspektów zatrudnienia na chronionym rynku pracy. Mniej niż połowa badanych (48%) z tego rynku ma pewność, że nie zostaną zwolnieni z pracy, zaś 17% w ogóle nie ma takiej pewności. Podobnie 44% nie obawia się przesunięcia na gorsze stanowisko pracy, a 18% uważa, że jest to bardzo prawdopodobne.

Tabela 133 Ocena poszczególnych aspektów pewności zatrudnienia

Jak ocenia Pan(i) warunki pracy w Pana(i) firmie?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadzam się	średnia ocena na skali od 1 do 10
ma Pan(i) pewność, że nie zostanie przesunięty(a) na gorsze stanowisko	17%	35%	48%	6,74
ma Pan(i) pewność, że nie zostanie zwolniony(a) z pracy	18%	38%	44%	6,52

Wpływ pewności zatrudnienia na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów uznania i samodzielności wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> pewność, że pracownik nie zostanie zwolniony z pracy (G01)
<input type="checkbox"/> pewność, że pracownik nie zostanie przeniesiony na gorsze stanowisko (G02)

Pewność zatrudnienia i utrzymania obecnego stanowiska pracy są dla niepełnosprawnych pracowników z chronionego rynku pracy bardzo ważne, ale mają niewielki wpływ na zadowolenie z pracy, gdyż badani postrzegają je jako niezbędne elementy pracy, które powinny być im zapewnione. Oba aspekty pewności zatrudnienia zostały ocenione przez niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na chronionym rynku poniżej średniej, co oznacza, że konieczne są działania zmierzające do zwiększenia pewności zatrudnienia w tej grupie.

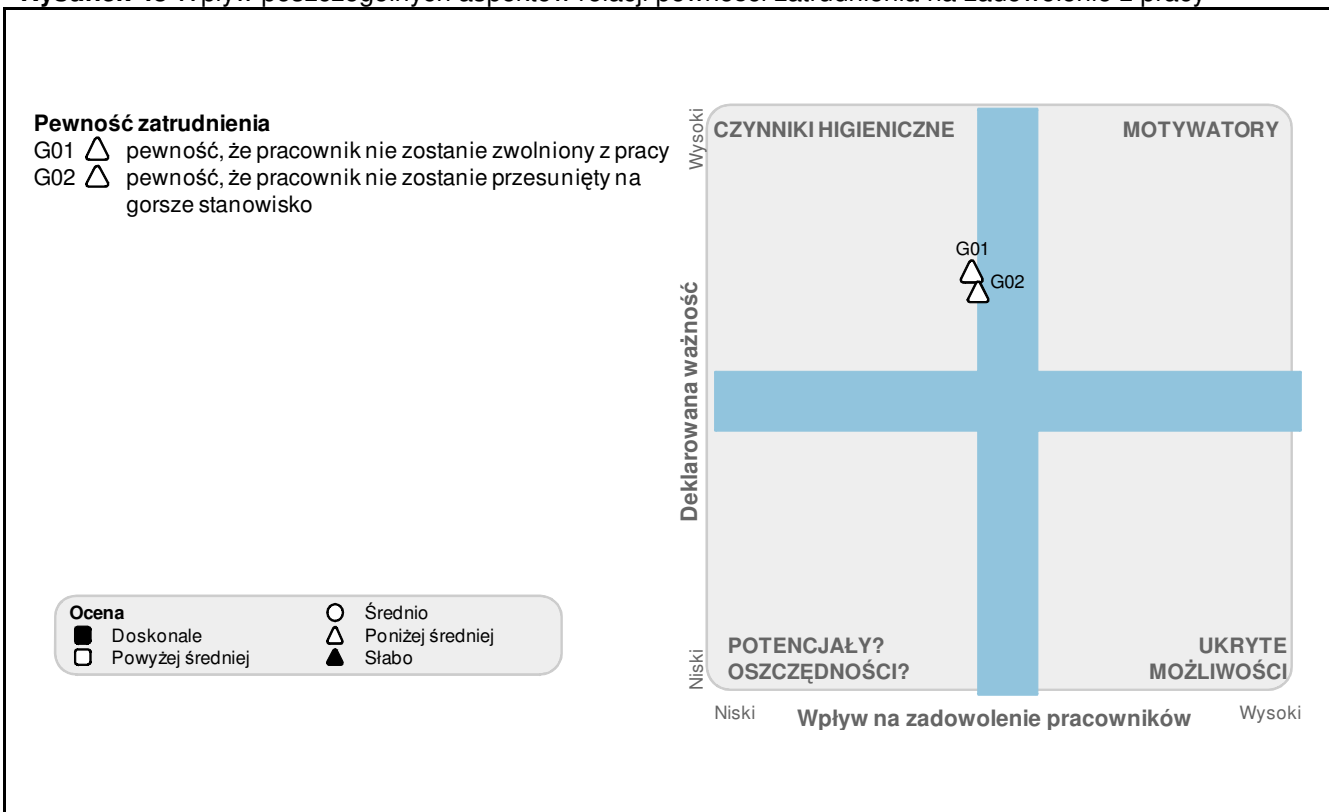
Ukryte możliwości

brak

Potencjały, oszczędności

brak

Rysunek 43 Wpływ poszczególnych aspektów relacji pewności zatrudnienia na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze pewności zatrudnienia, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

W przypadku chronionego rynku pracy pewność zatrudnienia zalicza się do czynników higienicznych nie mających istotnego wpływu na zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy, ale traktowanego przez nich jako niezbędny element pracy. W związku z tym, że obecnie aspekt ten oceniany jest źle, konieczne są działania na rzecz zwiększenia pewności zatrudnienia osób niepełnosprawnych na chronionym rynku pracy.

7.2.9 Uznanie i samodzielność

Ważność uznania i samodzielności

Dla 88% niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy ważne jest, żeby mieć w miejscu pracy poczucie bycia docenianym i ważnym. Po 83% uważa, że znaczenie ma, żeby

wykonywane w pracy zadania były ważne i miały sens oraz, żeby inni liczyli się ich zdaniem, a nieco mniej (81%) chce być świadome wkładu, który jako pracownicy wnoszą w osiąganie celów przez pracodawcę. 79% dostrzega duże znaczenie poczucia, że czegoś dokonali wykonując swoją pracę, a 74% posiadaniu wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji.

Tabela 134 Ważność poszczególnych aspektów uznania i samodzielności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
miał(a) Pan(i) poczucie bycia docenionym(a) i ważnym(a)	0%	12%	88%	9,12
miał(a) Pan(i) poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	0%	17%	83%	8,91
inni liczyli się z Pana(i) zdaniem	1%	16%	83%	8,83
był(a) Pan(i) świadomy(a) wkładu, który jako pracownik wnosi Pan(i) w osiąganie celów przez firmę/ instytucję	1%	18%	81%	8,74
miał(a) Pan(i) poczucie, że czegoś dokonał(a) wykonując swoją pracę	2%	19%	79%	8,67
posiadał(a) Pan(i) wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę	3%	23%	74%	8,41
miał(a) Pan(i) możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy	4%	25%	71%	8,18

Wyraźnie mniejsze znaczenie przypisywane jest przez niepełnosprawnych pracowników z otwartego rynku pracy możliwości realizacji swoich pomysłów (71%). Jednak bardzo rzadko – odpowiednio 4% i 3% - aspekty te są uważane za zdecydowanie nieważne.

Ocena uznania i samodzielności

Co czwarty (26%) niepełnosprawny zatrudniony na chronionym rynku pracy deklaruje, że zdecydowanie nie ma możliwości realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy. Ma taką możliwość 39%.

Tabela 135 Ocena poszczególnych aspektów uznania i samodzielności

Jak ocenia Pan(i) następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
ma Pan(i) poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	5%	26%	69%	8,01
jest Pan(i) świadomy(a) wkładu, który jako pracownik wnosi Pan(i) w osiąganie celów przez firmę/ instytucję	6%	31%	63%	7,67
posiada Pan(i) wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę	11%	32%	57%	7,35
inni liczą się z Pana(i) zdaniem	8%	35%	57%	7,34
ma Pan(i) poczucie bycia docenionym(a) i ważnym(a)	9%	33%	58%	7,31
ma Pan(i) poczucie, że czegoś dokonał(a) wykonując swoją pracę	14%	29%	57%	7,15
ma Pan(i) możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy	26%	35%	39%	5,98

Nieco lepiej jest, jeśli chodzi o poczucie, że czegoś się dokonało w miejscu pracy, które ma 57% badanych, a także poczucie bycia docenianym i ważnym (58%), to, że inni liczą się ze zdaniem respondenta (57%) oraz, że posiada on wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji (57%).

Ponad dwie trzecie badanych (63%) stwierdza, że są świadomi wkładu, który jako pracownicy wnoszą w osiąganie celów przez firmę/ instytucję, a ponad dwie trzecie (69%) ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens.

Wpływ uznania i samodzielności na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów uznania i samodzielności wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy (F07)
<input type="checkbox"/> pracownik ma poczucie bycia docenianym i ważnym (F09)

Poczucie bycia docenionym i ważnym oraz możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy są dla niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na chronionym rynku pracy ważnymi aspektami pracy, a jednocześnie mają wpływ na odczuwany przez nich poziom satysfakcji z pracy. Badani ocenili pierwszy z tych czynników powyżej średniej, a drugi średnio. Zwiększenie poczucia bycia docenianym i ważnym, wpłynie pozytywnie na zadowolenie i motywację niepełnosprawnych

pracowników. Natomiast możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy już obecnie wpływa na respondentów motywująco.

Czynniki higieniczne

- brak

Ukryte możliwości

- pracownik ma poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens (F10)
- pracownik jest świadomy wkładu, który wnosi w osiągnięcie celów przez firmę/instytucję, w której pracuje (F11)
- inni liczą się ze zdaniem pracownika (F12)

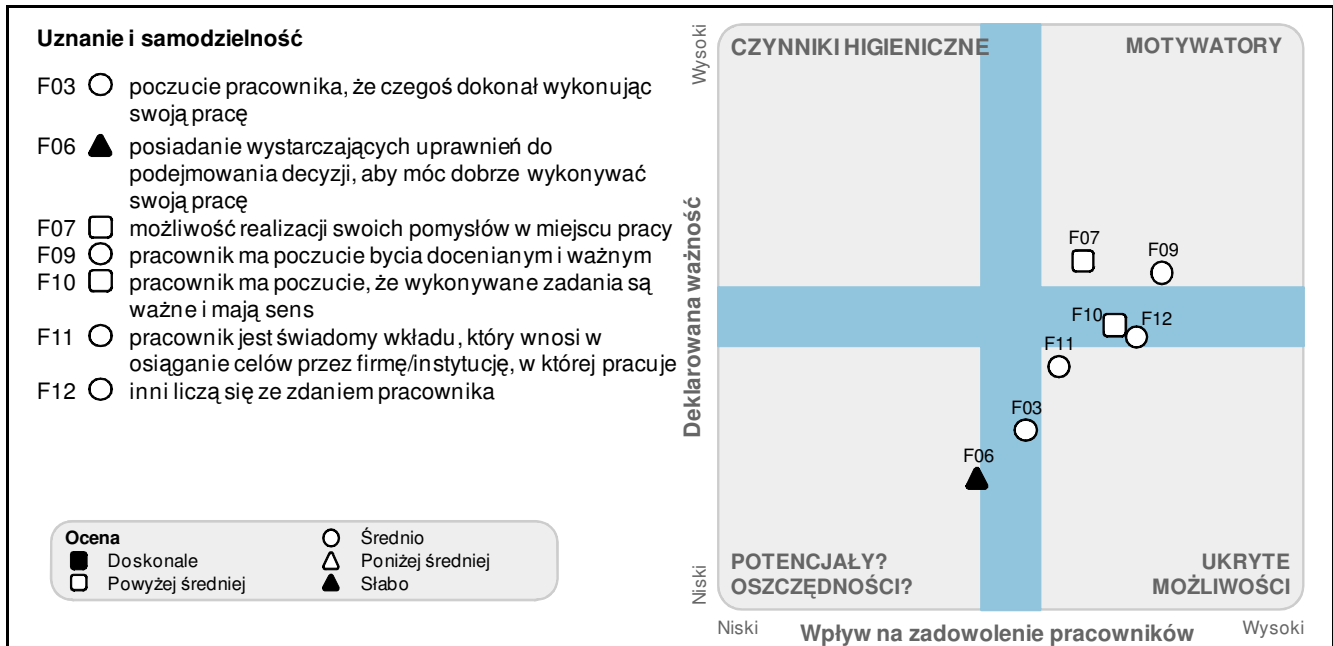
Na chronionym rynku pracy, takie aspekty pracy jak poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens, świadomość wkładu wnoszonego w osiągnięcie celów przez firmę/instytucję oraz, że inni liczą się ze zdaniem pracownika, wpływają na zadowolenie pracowników, mimo, iż nie są przez nich postrzegane jako ważne. Są to jednocześnie aspekty oceniane przez respondentów średnio lub powyżej średniej co oznacza, że nie ma potrzeby podejmowania działań, które miałyby na nie wpłynąć.

Potencjały, oszczędności

- poczucie pracownika, że czegoś dokonał wykonując swoją pracę (F03)
- posiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę (F06)

Poczucie pracownika, że czegoś dokonał wykonując swoją pracę oraz posiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę, nie są ważne dla niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na chronionym rynku pracy, a także nie mają wpływu na poziom ich zadowolenia z pracy. Pierwszy z tych czynników oceniany jest średnio, a drugi słabo, jednak nie jest to powód do niepokoju, ze względu na ich małą wagę i niewielki wpływ na zadowolenie z pracy.

Rysunek 44 Wpływ poszczególnych aspektów uznania i samodzielności na zadowolenie z pracy



Rekomendacje działań w obszarze uznania i samodzielności, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

W celu zwiększenia satysfakcji osób niepełnosprawnych z pracy na chronionym rynku pracy w pierwszej kolejności należy podjąć działania zwiększające ich poczucie, że są doceniani i ważni. Należy również zadbać o to, aby nadal mieli oni poczucie, że mogą realizować swoje pomysły w miejscu pracy. Nie są natomiast konieczne interwencje w zakresie pozostałych czynników związanych z uznaniem i samodzielnością.

7.2.10 Szczególne uprawnienia osób niepełnosprawnych

Niepełnosprawnym pracownikom zatrudnionym na chronionym rynku pracy przysługuje szereg uprawnień gwarantowanych przez ustawę o rehabilitacji oraz prawo pracy.

Uprawnienia, które przysługują wszystkim niepełnosprawnym pracownikom to:

- możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych,
- możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych,
- prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek,
- możliwość korzystania z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskoprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.,

dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności:

- maksymalny czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo

dla osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności:

- maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo,
- możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni,
- możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym,
- możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym,
- możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy,

dla osób zatrudnionych w zakładach pracy chronionej:

- możliwość korzystania ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji np. z opieki medycznej i rehabilitacji, dowozu do pracy, szkoleń, dofinansowania zakupu leków i sprzętu rehabilitacyjnego, dojazdów do pracy, wypoczynku.

Ważność uprawnień

Uprawnieniami, które są najważniejsze dla niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy to: prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni (81% wskazuje je jako ważne), prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (88%) oraz możliwość korzystania z funduszu socjalnego i prawo do płatnego zwolnienia od pracy na np. badania specjalistyczne lub zabiegi (po 87%).

Tabela 136 Ważność poszczególnych uprawnień przysługujących osobom niepełnosprawnym

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby ...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
mieć prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni*	2%	7%	91%	9,31
mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym*	3%	9%	88%	9,19
mieć możliwość korzystania z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskooprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.	1%	12%	87%	9,13
mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy*	2%	11%	87%	9,10
pracodawca nie mógł wymagać, aby wyjeżdżał(a) Pan(i) na turnus rehabilitacyjny w ramach urlopu wypoczynkowego*	2%	15%	83%	8,97
miał(a) Pan(i) możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji np. z opieki medycznej i rehabilitacji, dowozu do pracy, szkoleń, dofinansowania zakupu leków i sprzętu rehabilitacyjnego, dojazdów do pracy, wypoczynku**	4%	14%	82%	8,91
pracować nie więcej niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo*	5%	14%	81%	8,70
mieć prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek	3%	18%	79%	8,58
pracować nie więcej niż 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo***	6%	19%	75%	8,30
nie pracować w godzinach nadliczbowych	10%	21%	69%	7,90
nie pracować w porach nocnych	12%	21%	67%	7,83

*tylko osoby z orzeczeniami o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności

** tylko osoby zatrudnione w zakładzie pracy chronionej

***tylko osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności

W dalszej kolejności wymieniane są: to, że pracodawca nie może wymagać wyjazdu na turnus rehabilitacyjny w ramach urlopu wypoczynkowego (83%), możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji (82%), praca w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 tygodniowo (81%, badani niepełnosprawni w stopniu znacznym i umiarkowanym), prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek (79%) oraz praca w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo (75%, badani niepełnosprawni w stopniu lekkim).

Stosunkowo najmniej ważnym dla niepełnosprawnych z chronionego rynku pracy uprawnieniem jest brak konieczności pracy w godzinach nadliczbowych oceniany jako ważny przez 69% badanych oraz brak konieczności pracy w porach nocnych – 67%.

Ocena możliwości korzystania z uprawnień w miejscu pracy

Na chronionym rynku pracy najlepiej realizowanym przez pracodawców uprawnieniem jest możliwość korzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni – 87%. Niepełnosprawni w stopniu lekkim z rynku chronionego w 74% dobrze oceniają możliwość korzystania z przysługującego im maksymalnego czasu pracy (8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo). Niepełnosprawni w stopniu znacznym i umiarkowanym oceniają ją nieco gorzej (72%, 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo).

Tabela 137 Ocena możliwości korzystania z uprawnień w miejscu pracy

Jak ocenia Pan(i) możliwość korzystania z uprawnień w Pana(i) miejscu pracy?				
	źle	ani źle, ani dobrze	dobrze	Średnia ocena na skali od 1 do 10
możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni*	5%	8%	87%	9,01
maksymalny czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo***	8%	18%	74%	8,22
możliwość skorzystania z dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek	10%	17%	73%	8,11
maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo*	15%	13%	72%	7,95
możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych	11%	21%	68%	7,87
możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym*	17%	20%	63%	7,74
miał(a) Pan(i) możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji np. z opieki medycznej i rehabilitacji, dowozu do pracy, szkoleń, dofinansowania zakupu leków i sprzętu rehabilitacyjnego, dojazdów do pracy, wypoczynku**	14%	26%	60%	7,39
możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym*	16%	20%	64%	7,37
możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych	19%	20%	61%	7,32
możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy*	12%	20%	68%	7,30
możliwość korzystania ze świadczeń z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskooprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.	17%	24%	59%	7,25

*tylko osoby z orzeczeniami o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (N=514)

***tylko osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (N=489)

73% badanych jest zadowolone z możliwości skorzystania z dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek. 61% respondentów z chronionego rynku pracy ma możliwość nie świadczenia pracy w porach nocnych. W godzinach nadliczbowych nie musi

pracować 68% badanych. 68% respondentów ma możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia z pracy na badania specjalistyczne itp.

Najgorzej oceniana jest realizacja uprawnień dotyczących korzystania przez osoby zatrudnione na chronionym rynku pracy ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji (60%) oraz funduszu socjalnego (59%).

Wpływ uprawnień na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych uprawnień wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak

Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni (H07)
<input type="checkbox"/> prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (H08)
<input type="checkbox"/> możliwość korzystania z funduszu socjalnego (H04)
<input type="checkbox"/> prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy (H10)

Dla niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy ważnymi uprawnieniami są prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni , prawo do płatnego zwolnienia w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym, prawo do płatnego zwolnienia na badania specjalistyczne itp. oraz możliwość korzystania z funduszu socjalnego. Korzystanie z tych uprawnień jest ważne, ale nie ma wpływu na zadowolenie z pracy, gdyż są one traktowane jako coś, co obowiązkowo powinno przysługiwać niepełnosprawnym pracownikom.

Niepełnosprawni pracownicy z chronionego rynku pracy doskonale oceniają możliwość korzystania z prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni. Możliwość korzystania z pozostałych z powyższych uprawnień oceniona została na średnim poziomie, jednak ponieważ nie mają one wpływu na zadowolenie pracowników, nie ma konieczności skupiania się na działaniach mających zwiększyć korzystanie z nich.

Ukryte możliwości

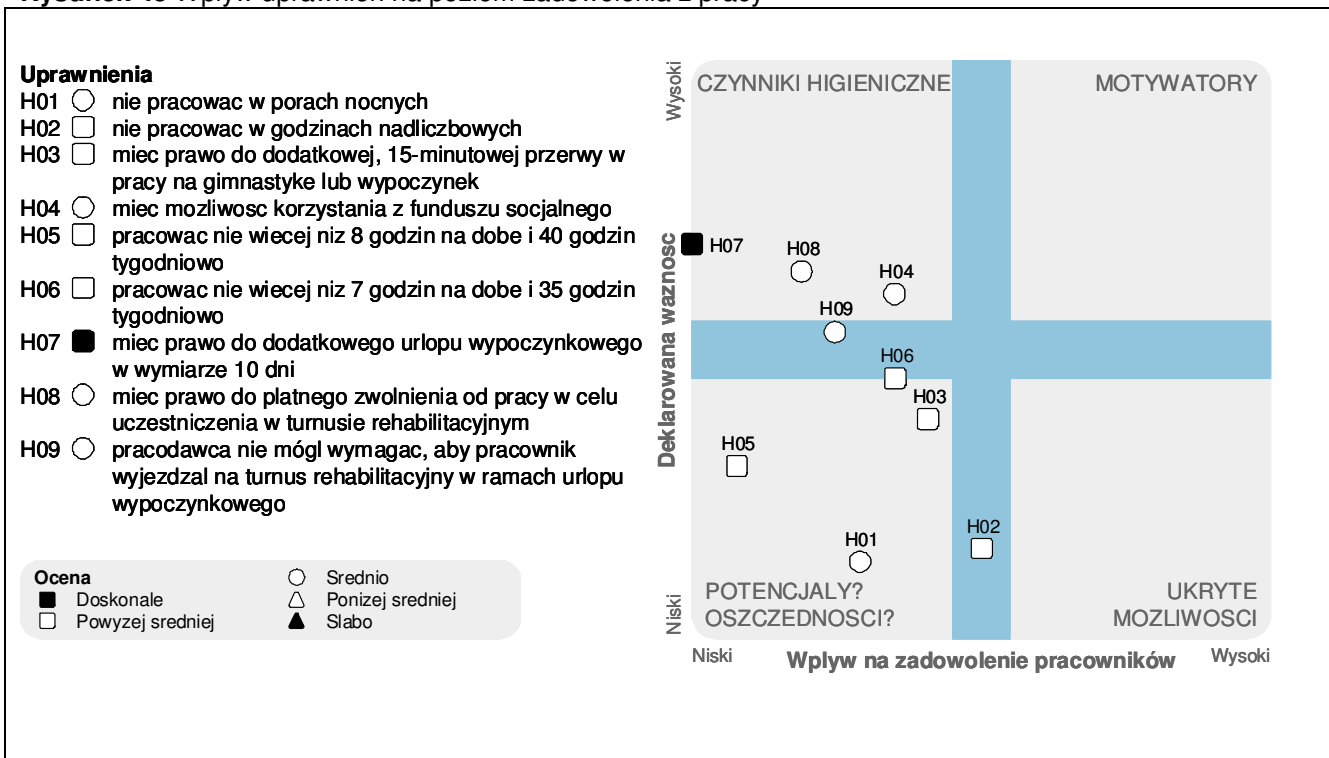
- brak

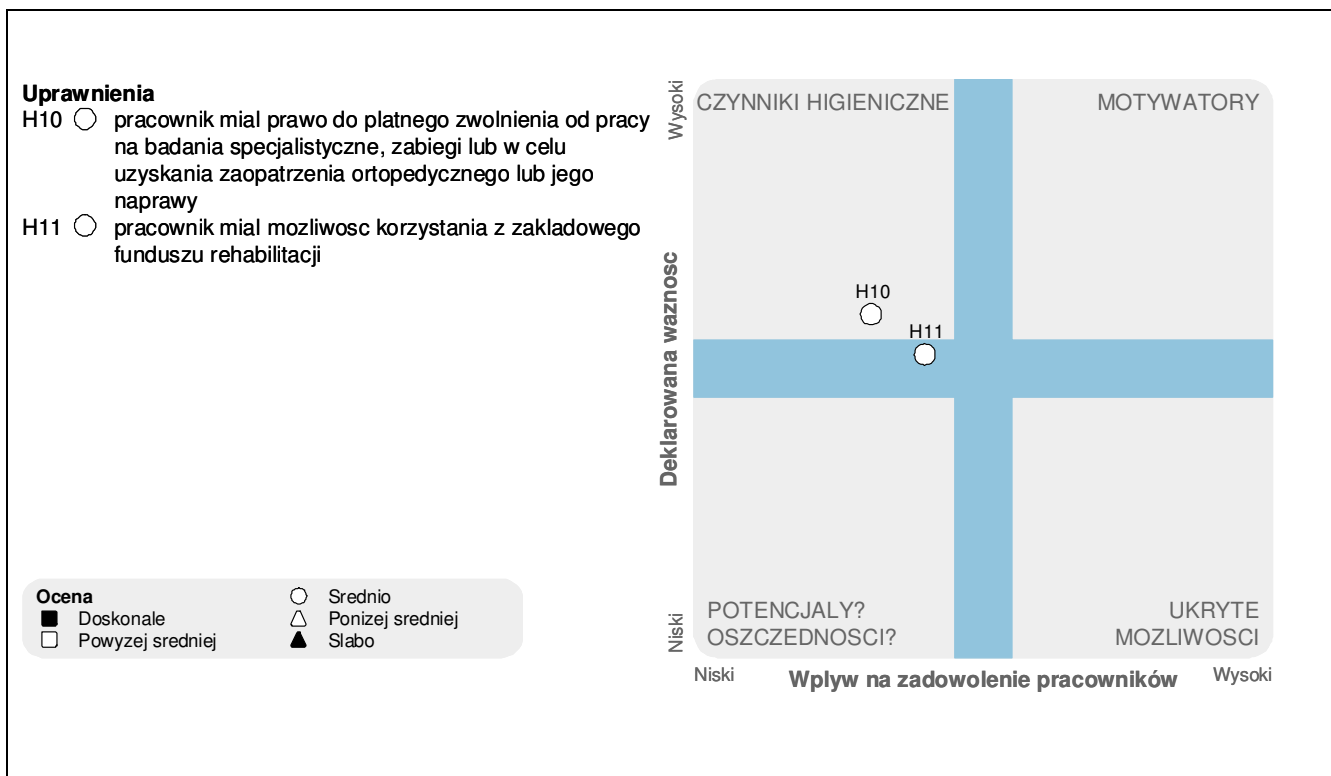
Potencjały, oszczędności

- możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym (H09)
- możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji (H11)
- maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (H06)
- prawo dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek (H03)
- maksymalny czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo (H06)
- możliwość nieświadczania pracy w godzinach nadliczbowych (H02)

Wszystkie pozostałe uprawnienia są przez osoby niepełnosprawne zatrudnione na chronionym rynku pracy uważane za mało ważne i jednocześnie nie mają one wpływu na ich zadowolenie z pracy. Istotne jest to, że możliwość korzystania z tych uprawnień jest przez badanych oceniana na poziomie co najmniej średnim.

Rysunek 45 Wpływ uprawnień na poziom zadowolenia z pracy





Rekomendacje działań w obszarze uprawnień, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Wpływ dodatkowych uprawnień przysługujących osobom niepełnosprawnym zatrudnionym na chronionym rynku pracy nie ma wpływu na odczuwane przez te osoby zadowolenie z pracy. Jednak niektóre są przez nich uważane za ważne: prawo do dodatkowych 10 dni urlopu, prawo do płatnego zwolnienia z pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym oraz prawo do płatnego zwolnienia w celu np. badań specjalistycznych. Oddzielną kwestią jest korzystanie z funduszu socjalnego, które nie jest wyłącznym uprawnieniem osób niepełnosprawnych – również ten aspekt jest ważny dla badanych.

Korzystanie z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych

Dla 82% niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy ważne jest, żeby móc korzystać z zakładowego funduszu rehabilitacji, a 61% dobrze ocenia możliwość korzystania z tego funduszu.

W rzeczywistości poziom korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji jest stosunkowo niski. Najczęściej – co drugi zatrudniony w zpch – niepełnosprawni pracownicy korzystają z opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych (50%). 48% korzysta z pomocy na zakup leków i innych środków medycznych, 44% z dofinansowania udziału w turnusie rehabilitacyjnym, 39% z dofinansowania do wczasów i wypoczynku, a 33% z kursów i szkoleń.

Osoby niewidome lub niedowidzące w zasadzie nie korzystają z pomocy finansowej na utrzymanie psa przewodnika (4%) oraz pomocy lektora w miejscu pracy (2%). Niepełnosprawni pracownicy zpch rzadko korzystają także z pomocy finansowej na zakup, naprawę i oprzyrządowanie samochodu (12%), z finansowania składek na indywidualne ubezpieczenie (14%) oraz z pomocy finansowej na dostosowanie i wyposażenie mieszkania/domu (15%). Podobnie tylko 15% osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym korzysta ze zwrotu kosztów ubezpieczeń komunikacyjnych (OC, AC).

Tabela 138 Korzystanie z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych

Czy w obecnej pracy korzysta Pan(i) z następujących uprawnień?		TAK
1	pomoc finansowa na zakup leków i innych środków medycznych	48%
2	dofinansowanie udziału w turnusie rehabilitacyjnym	44%
3	dofinansowanie do wczasów lub wypoczynku	39%
4	kursy i szkolenia	36%
5	pomoc finansowa na pobyt i leczenie w szpitalach, sanatoriach itp.	31%
6	pomoc finansowa na zakup i naprawę sprzętu rehabilitacyjnego, wyrobów medycznych	32%
7	dofinansowanie do przewozu na zabiegi leczniczo-rehabilitacyjne	28%
8	dowóz do pracy i z pracy, dofinansowanie dojazdów z pracy i do pracy (bilety, paliwo, itp.)	26%
9	doradztwo zawodowe	25%
10	niskooprocentowane pożyczki, zapomogi	24%
11	dofinansowanie nauki i kształcenia	22%
12	pomoc finansowa na opłaceniu tłumacza migowego****	18%
13	pomoc finansowa na opiekę pielęgnacyjną w domu w okresie przewlekłej choroby	20%
14	zajęcia sportowe, rekreacyjne i turystyczne	20%
15	pomoc finansowa na zakup wydawnictw i pomocy dydaktycznych	18%
16	dofinansowanie pobytu dzieci na koloniach, obozach oraz turnusach rehabilitacyjnych	18%
17	pomoc finansowa na dostosowanie i wyposażenie mieszkania/domu	15%
18	zwrot kosztów ubezpieczeń komunikacyjnych (OC, AC) własnego samochodu***	15%
19	finansowanie składek na indywidualne ubezpieczenie	14%
20	pomoc finansowa na zakup, naprawę i oprzyrządowanie samochodu	12%
21	pomoc lektora w miejscu pracy****	2%
22	pomoc finansowa na utrzymanie psa przewodnika****	4%

Podstawową przyczyną nie korzystania przez niepełnosprawnych pracowników zpch z uprawnień finansowanych w ramach zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych jest deklarowany przez respondentów brak potrzeby. Wyraźnie mniej osób wskazuje na brak wiedzy o danym uprawnieniu. Pozostałe przyczyny nieskorzystania z uprawnień mają mniejsze znaczenie.

VIII. Opis wyników badania – niepełnosprawni w stopniu lekkim

8.1 Ogólny poziom zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim

8.1.1 Ogólny poziom zadowolenia z pracy

Połowa (52%) osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim jest zadowolona z obecnie wykonywanej pracy. 44% ankietowanych jest wobec swojej pracy obojętne – nie są zadowoleni, ale nie są też niezadowoleni. 4% niepełnosprawnych odczuwa niezadowolenie z obecnie wykonywanej pracy.³⁹

Tabela 139 Poziom ogólnego zadowolenia z pracy niepełnosprawnych – lekki stopień niepełnosprawności

Na ile jest Pan(i) ogólnie zadowolony(a) z obecnie wykonywanej pracy?		
		średnia ocena na skali od 1 do 10
zadowolony(a)	52%	7,34
ani zadowolony(a), ani niezadowolony(a)	44%	
niezadowolony(a)	4%	

Poziom zadowolenia z pracy jest większy wśród niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym (57%) niż na chronionym (51%) rynku pracy. Zdecydowanie częściej niż inni ze swojej pracy zadowoleni są chorzy psychicznie (85%), rzadziej natomiast osoby ze schorzeniami układu krążenia (40%).

Wysokim poziomem zadowolenia wyróżniają się sześćdziesięciolatekowie i starsi respondenci (65%), kobiety (57%) częściej od mężczyzn (48%) oraz pracownicy umysłowi (72%; fizyczni – 49%). Niepełnosprawni pracownicy deklarują zadowolenie tym częściej, im lepiej się im powodzi (od 26% wśród osób, którzy swoją sytuację materialną oceniają źle do 80% wśród ankietowanych, którzy oceniają ją dobrze) oraz im lepszy jest ich stan zdrowia (od 46% wśród respondentów w złym do 60% osób w dobrym stanie zdrowia).

8.1.2 Rekomendacja swojego miejsca pracy

Zdecydowana większość – 68% – pracowników z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności poleciłaby swoje miejsce pracy innym osobom niepełnosprawnym, jako miejsce zatrudnienia. 32% badanych nie jest na tyle zadowolonych ze swojego obecnego pracodawcy, żeby z przekonaniem zarekomendować go innym – 4% na pewno by tego nie zrobiło, 12% raczej nie, a dalsze 16% zastanowiłoby się, czy można polecić ich miejsce pracy innym.

³⁹ Badani oceniali swoje zadowolenie z pracy na skali od 1 do 10, na której 1 oznacza „bardzo niezadowolony”, a 10 „bardzo zadowolony”. Na potrzeby analizy przyjęto, że oceny od 1 do 3 oznaczają niezadowolenie, oceny od 4 do 7 obojętność, a oceny od 8 do 10 zadowolenie.

Tabela 140 Rekomendacja obecnego miejsca pracy innym niepełnosprawnym – lekki stopień niepełnosprawności

Czy na podstawie własnego doświadczenia polecił(a)by Pan(i) innym niepełnosprawnym Pana(i) miejsce pracy, jako miejsce zatrudnienia?	
zdecydowanie nie	4%
raczej nie	12%
być może	16%
raczej tak	42%
zdecydowanie tak	26%

8.1.3 Poziom ponownego wyboru obecnego miejsca pracy

Kolejnym wskaźnikiem zadowolenia z pracy jest gotowość do ponownego ubiegania się o to samo miejsce pracy. 14% pracowników z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności nie ubiegaloby się ponownie o swoją obecną pracę, jednak zdecydowana większość – 72% – tak, w tym 30% zdecydowanie tak. 14% badanych nie wie, czy gdyby mieli dzisiaj zdecydować, ubiegaliby się ponownie o swoją obecną pracę.

Tabela 141 Poziom ponownego wyboru obecnego miejsca pracy – lekki stopień niepełnosprawności

Gdyby miał(a) Pan(i) dzisiaj zdecydować, czy ubiegał(a)by się Pan(i) ponownie o swoją obecną pracę?	
zdecydowanie nie	4%
raczej nie	10%
być może	14%
raczej tak	42%
zdecydowanie tak	30%

8.1.4 Ocena zaangażowania współpracowników

Respondenci pytani byli o ocenę zaangażowania w pracę osób, z którymi pracują. Pytanie to miało pośrednio pozwolić na ocenę ich własnego zaangażowania, a także stwierdzić czy środowisko pracy jest motywujące.

Zaangażowanie współpracowników jest przez większość osób niepełnosprawnych oceniane wysoko (61%). Dalsze 21% badanych ocenia je bardzo wysoko, a 4% niezwykle wysoko. Tylko 12% niepełnosprawnych pracowników uważa, że ich współpracownicy są mało zaangażowani w pracę, a tylko 2% sądzi, że poziom zaangażowania kolegów z pracy jest bardzo niski.

Tabela 142 Ocena zaangażowania w pracę współpracowników – lekki stopień niepełnosprawności

Jak ocenił(a)by Pan(i) zaangażowanie w pracę osób, z którymi pracuje Pan(i) na co dzień?	
bardzo nisko	2%
nisko	12%
wysoko	61%
bardzo wysoko	21%
niezwykle wysoko	4%

8.1.5 Ocena miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla niepełnosprawnych

Kolejnym badanym aspektem zadowolenia z pracy jest ogólna ocena miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych. Respondenci najczęściej (60%) dobrze oceniają swoje miejsce pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych. 23% badanych ocenia je bardzo dobrze, a 5% doskonale. Co dziesiąty (11%) respondent ocenia swoje obecne miejsce pracy źle w porównaniu z innymi miejscami pracy dla niepełnosprawnych, a co setny (1%) bardzo źle.

Tabela 143 Ocena miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych - lekki stopień niepełnosprawności

Jak ogólnie ocenił(a)by Pan(i) Pana(i) miejsce pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych?	
bardzo źle	1%
źle	11%
dobrze	60%
bardzo dobrze	23%
doskonale	5%

8.1.6 Ocena znaczenia pracy w życiu

Na koniec zbadane zostało ogólne nastawienie osób niepełnosprawnych do pracy. Większość badanych (52%) nie wyobraża sobie życia bez pracy. Dla dalszych 38% jest ona ważna, a dla 8% raczej ważna. Tylko co setny (1%) respondent przyznał, że praca raczej nie jest dla niego ważna, a tyle samo (1%) stwierdziło, że gdyby mogli nie pracowaliby.

Tabela 144 Ocena znaczenia pracy w życiu - lekki stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) znaczenie pracy w swoim życiu?	
jest bardzo ważna, nie wyobrażam sobie życia bez pracy	52%
jest ważna	38%
raczej jest ważna	8%
raczej nie jest ważna	1%
W ogóle nie jest ważna, gdybym mógł(a) to bym nie pracował(a)	1%

8.1.7 Indeks TRI*M – syntetyczny wskaźnik zadowolenia z pracy

Indeks TRI*M, w syntetyczny sposób obrazujący poziom zadowolenia z pracy, dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności przyjmuje wartość 58.

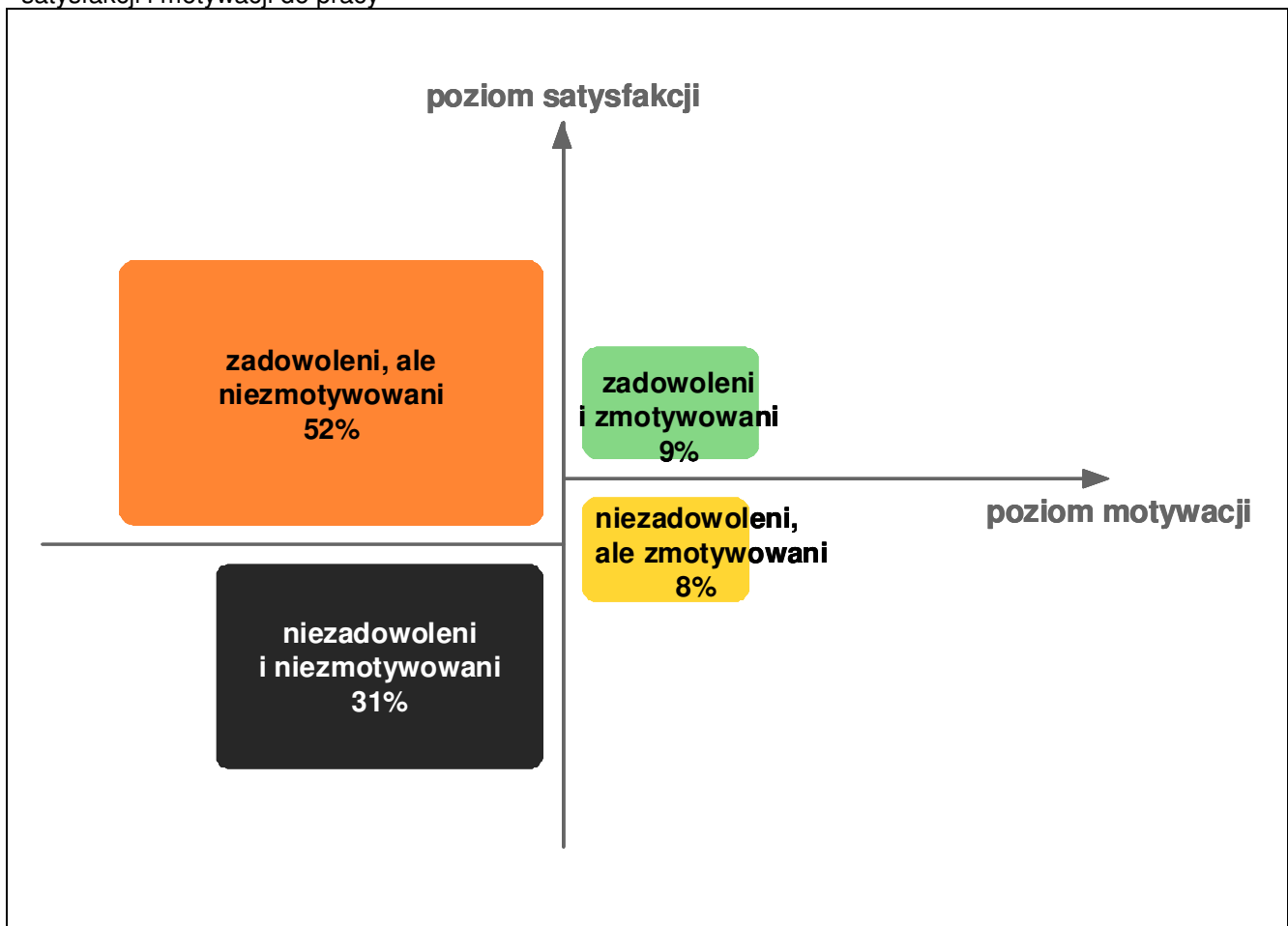
Tabela 145 Porównanie indeksu TRI*M dla różnych stopni niepełnosprawności

Wartości indeksu TRI*M	
Lekki stopień niepełnosprawności	58 punktów
Umiarkowany stopień niepełnosprawności	61 punktów
Znaczny stopień niepełnosprawności	70 punktów
Ogół respondentów	60 punktów

8.1.8 Segmentacja niepełnosprawnych pracowników ze względu na satysfakcję i motywację do pracy

Pracowników niepełnosprawnych w stopniu lekkim można podzielić na grupy w zależności od tego, czy są zadowoleni ze swojego miejsca pracy (wymiar satysfakcji) i czy są zmotywowani do pracy (wymiar motywujące środowisko pracy).

Rysunek 46 Segmentacja pracowników niepełnosprawnych w stopniu lekkim ze względu na poziom satysfakcji i motywacji do pracy



Wśród niepełnosprawnych pracowników z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności ponad połowa to osoby zadowolone, ale niezmotywowane (52%). Co trzeci (31%) należy do grupy osób zarówno niezadowolonych z wykonywanej pracy, jak i niezmotywowanych do pracy. Tylko 9% badanych niepełnosprawnych w stopniu lekkim to osoby zadowolone i zmotywowane. 8% jest co prawda zmotywowane do pracy, ale nie są zadowolone ze swojego obecnego miejsca pracy.

8.2 Wpływ poszczególnych aspektów na zadowolenie z pracy i motywację pracowników niepełnosprawnych w stopniu lekkim

8.2.1 Relacje z bezpośrednim przełożonym

Ważność poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym

Pracownicy z lekkim stopniem niepełnosprawności w największym stopniu oczekują od swoich bezpośrednich przełożonych zrozumienia dla swojej niepełnosprawności, sprawiedliwego traktowania oraz wsparcia. Aż 92% badanych jest zdania, że ważne jest, żeby bezpośredni przełożony rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności. Podobny odsetek (91%) uważa, że ważne jest, żeby tak samo traktował pracowników pełnosprawnych, jak niepełnosprawnych, a 88%, że przełożony powinien udzielać wsparcia, kiedy pracownik tego potrzebuje.

Tabela 146 Ważność poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym - lekki stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby bezpośredni przełożony ...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	0%	8%	92%	9,27
traktował w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	1%	8%	91%	9,12
udzielał Panu(i) wsparcia, kiedy Pan(i) tego potrzebuje	0%	12%	88%	9,06
jasno określał swoje wymagania	0%	13%	87%	8,98
umożliwił Panu(i) swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych	2%	13%	85%	8,94
na bieżąco informował Pana(i) o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla Pana(i) pracy	1%	17%	82%	8,86
regularnie informował Pana(i) o tym, jak ocenia Pana(i) pracę	2%	19%	79%	8,59

Na dalszych miejscach w rankingu oczekiwań wobec bezpośredniego przełożonego znalazły się: jasne określanie wymagań (87%), umożliwianie swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów oraz dyskusowania spraw służbowych (85%), bieżące informowanie o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla pracy (82%).

Najmniej ważne dla niepełnosprawnych pracowników jest, żeby szef regularnie informował ich o tym, jak ocenia ich pracę, jednak również ten aspekt jest istotny dla ponad trzech czwartych (79%) badanych.

Ocena przełożonego

Bezpośredni przełożeni osób niepełnosprawnych na ogół są przez nich bardzo dobrze oceniani. Najlepiej ocenianymi aspektami relacji z bezpośrednim przełożonym są: traktowanie w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych (75%) oraz jasne określanie przez niego wymagań (76%).

Tabela 147 Ocena poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym – lekki stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) swojego bezpośredniego przełożonego?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
traktuje w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	3%	22%	75%	8,43
jasno określa swoje wymagania	4%	20%	76%	8,41
rozumie ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	5%	25%	70%	8,18
umożliwia Panu(i) swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych	7%	22%	71%	8,11
udziela Panu(i) wsparcia, kiedy Pan(i) tego potrzebuje	7%	24%	69%	7,91
na bieżąco informuje Pana(ią) o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla Pana(i) pracy	6%	24%	70%	7,89
regularnie informuje Pana(ią) o tym, jak ocenia Pana(i) pracę	9%	27%	64%	7,57

70% badanych stwierdza, że ich przełożony rozumie ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności, a 71%, że umożliwia swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych. 69% niepełnosprawnych w stopniu lekkim dobrze ocenia swojego szefa pod względem udzielania wsparcia, kiedy tego potrzebują.

Najgorzej wypadają przełożeni osób niepełnosprawnych pod względem komunikacji – jedynie 64% wskazuje, że regularnie informują o tym, jak oceniają pracę swoich podwładnych. O tym, że na bieżąco informują o tym, co dzieje się w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla pracy wykonywanej przez podwładnych mówi 70% badanych.

Wpływ oceny przełożonego na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony rozumie ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności (A06)
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony udziela pracownikom wsparcia, kiedy tego potrzebują (A03)
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony jasno określa swoje wymagania (A01)
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony traktuje w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych (A05)

Zaliczone do motywatorów czynniki są przez badanych uważane za ważne aspekty pracy, a jednocześnie mają wpływ na zadowolenie pracowników. Ponadto respondenci ocenili je powyżej średniej, co wskazuje na wpływ tych czynników na motywację osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim.

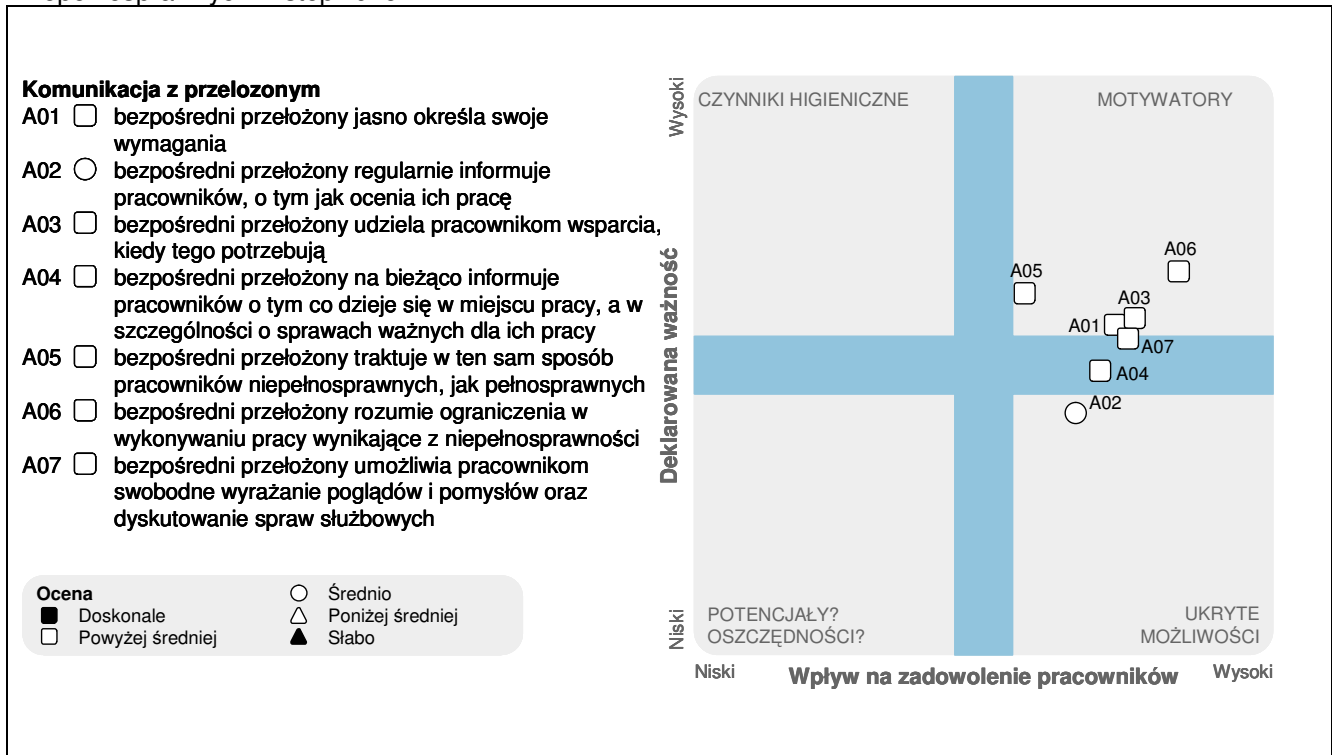
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> brak

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony umożliwia pracownikom swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych (A07)
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony na bieżąco informuje pracowników o tym co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla ich pracy (A04)
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony regularnie informuje pracowników o tym, jak ocenia ich pracę (A02)

Takie aspekty pracy jak umożliwianie niepełnosprawnym w stopniu lekkim przez bezpośrednich przełożonych swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych, informowanie ich o tym co się dzieje w miejscu pracy oraz o tym, jak oceniana jest ich praca wpływają na zadowolenie pracowników, mimo, iż nie są dla nich ważne. Są to jednocześnie aspekty oceniane przez respondentów średnio lub powyżej średniej co oznacza, że w tym obszarze nie można mówić o sytuacji niepokojącej.

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> brak

Rysunek 47 Wpływ poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu lekkim



Rekomendacje działań w obszarze relacji z bezpośrednim przełożonym, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych w stopniu lekkim:

Analiza czynników z obszaru relacji z bezpośrednim przełożonym nie wskazuje na sytuacje niepokojące. Działania, które należy prowadzić to podtrzymywanie na tym samym (bądź lepszym) poziomie takich aspektów pracy jak: zrozumienie przez przełożonego ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności, udzielanie przez niego wsparcia swoim pracownikom, jasne określanie swoich wymagań oraz traktowanie w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych.

8.2.2 Relacje ze współpracownikami

Ważność relacji ze współpracownikami

Relacje ze współpracownikami są dla niepełnosprawnych w stopniu lekkim jeszcze ważniejsze od poprawnych relacji z przełożonym. Wszystkie aspekty tych relacji zostały ocenione jako bardzo ważne – średnio na skali od 1 do 10 uzyskały ocenę powyżej 9.

Tabela 148 Ważność poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami – lekki stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby osoby, które ze sobą pracują ...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
były ze sobą w dobrych relacjach	0%	8%	92%	9,31
rozumiały ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	0%	8%	92%	9,30
traktowały w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	1%	7%	92%	9,28
szanowały wzajemnie swoje opinie i odczucia	0%	9%	91%	9,27
były zaangażowane w swoją pracę	0%	8%	92%	9,27
potrafiły wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty	0%	9%	91%	9,26

Ocena relacji ze współpracownikami

Ogólnie relacje ze współpracownikami są przez niepełnosprawnych respondentów oceniane bardzo dobrze. Tylko nieliczni – od 3% do 4% w zależności od aspektu – są z nich niezadowoleni.

Najlepiej oceniane jest traktowanie w ten sam sposób współpracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych oraz zrozumienie dla ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności – w każdym przypadku ponad trzy czwarte (78%) respondentów dobrze je ocenia. Odpowiednio 20% i 18% respondentów średnio ocenia te aspekty relacji ze współpracownikami, a jedynie 2% i 4% ocenia je źle.

Tabela 149 Ocena poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami – lekki stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) współpracę między pracownikami w Pana(i) miejscu pracy? Osoby, które ze sobą pracują...				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza, się	średnia ocena na skali od 1 do 10
traktują w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	2%	20%	78%	8,47
rozumieją ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	4%	18%	78%	8,37
są ze sobą w dobrych relacjach	4%	21%	75%	8,33
są zaangażowane w swoją pracę	3%	23%	74%	8,31
szanują wzajemnie swoje opinie i odczucia	3%	22%	75%	8,30
potrafią wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty	4%	24%	72%	8,15

Tylko nieznacznie rzadziej badani zgadzają się, że w ich miejscu pracy pracownicy są ze sobą w dobrych relacjach (75%), są zaangażowani w pracę (74%) i wzajemnie szanują swoje opinie i odczucia (75%).

Co czwarty (24%) respondent przeciętnie ocenia umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów w swoim miejscu pracy, a 4% ocenia ją źle. Jednocześnie według zdecydowanej większości – 72% badanych – współpracownicy potrafią wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty.

Wpływ relacji ze współpracownikami na zadowolenie z pracy

Spśród poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują potrafią wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty (B03)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują rozumieją ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności (B05)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują są zaangażowane w swoją pracę (B04)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują są w dobrych relacjach (B02)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują szanują wzajemnie swoje opinie i odczucia (B01)

Umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów, zrozumienie dla ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności, zaangażowanie w pracę, dobre relacje oraz wzajemny szacunek dla osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim to ważne aspekty relacji ze współpracownikami. Są one jednocześnie czynnikami, które mają wpływ na zadowolenie pracowników. Wszystkie te czynniki są przez badanych oceniane powyżej średniej, w związku z czym można wnioskować, że stanowią one dla osób z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności funkcję motywatorów.

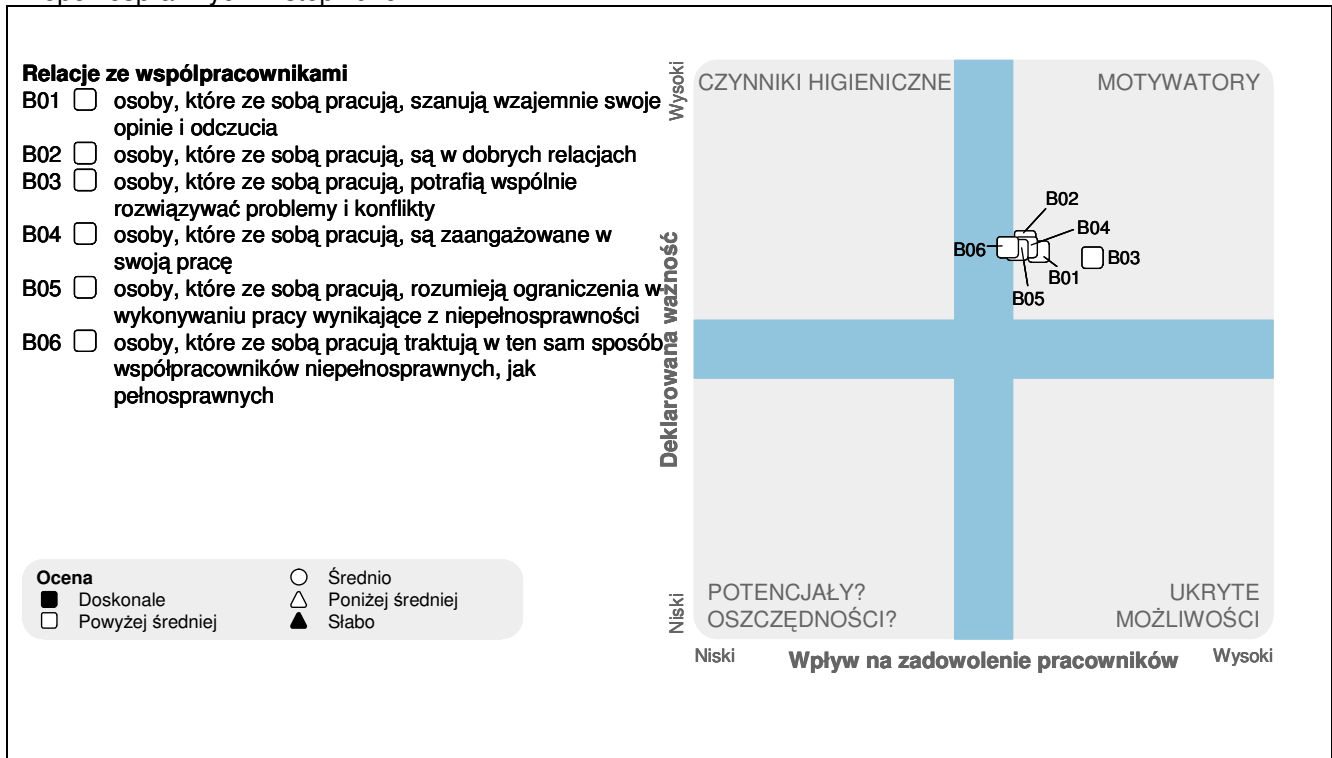
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują traktują w ten sam sposób współpracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych (B06)

To, aby niepełnosprawni pracownicy byli przez współpracowników traktowani w ten sam sposób co pracownicy pełnosprawni nie ma wpływu na zadowolenie badanych z pracy, choć jest dla nich ważne.

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> brak

Rysunek 48 Wpływ poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu lekkim



Rekomendacje działań w obszarze relacji ze współpracownikami, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Relacje osób z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności ze współpracownikami mają wpływ na ich zadowolenie z pracy. Wszystkie czynniki z tego obszaru są dla badanych ważne, a zdecydowana większość (poza jednakowym traktowaniem pracowników pełnosprawnych i niepełnosprawnych) ma także wpływ na zadowolenie z pracy. Ponadto respondenci oceniają te czynniki powyżej średniej, co oznacza, że w obszarze relacji ze współpracownikami nie ma powodów do niepokoju. Działania jakie należy prowadzić, to podtrzymywanie na obecnym (lub wyższym) poziomie wszystkich aspektów relacji ze współpracownikami. W przypadku traktowania w jednakowy sposób współpracowników niepełnosprawnych jak pełnosprawnych nie wpłynie to co prawda na zadowolenie, ale obniżenie tego poziomu mogłoby przyczynić się do spadku zadowolenia. W pozostałych przypadkach takie działania powinny prowadzić do zwiększenia satysfakcji z pracy osób z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności.

8.2.3 Wynagrodzenie

Ważność wynagrodzenia

Zarobki są dla osób z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności niezwykle ważnym elementem pracy. Każdy oceniany aspekt wynagrodzenia uważany jest za ważny przez 90% i więcej badanych. Dla 94% ważne jest, żeby ich zarobki były porównywalne z zarobkami osób

pełnosprawnych na tych samych stanowiskach. Dla zbliżonego odsetka respondentów (93%) wynagrodzenia powinny odzwierciedlać włożony w pracę wysiłek i jej jakość, pozwalać na odpowiednie zaspokojenie potrzeb oraz odpowiadać roli pełnionej w miejscu pracy. Relatywnie najmniej ważne wydaje się niepełnosprawnym to, aby praca przynosiła dobre zarobki – 90% uważa, że jest to ważne, a dla co dziesiątego badanego jest to obojętne.

Tabela 150 Ważność poszczególnych aspektów wynagrodzenia – lekki stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
zarobki odzwierciedlały włożony w pracę wysiłek i jej jakość	0%	7%	93%	9,43
zarobki pozwalały na odpowiednie zaspokojenie potrzeb	0%	7%	93%	9,41
zarobki były porównywalne z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach	0%	6%	94%	9,33
zarobki były odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy	0%	7%	93%	9,33
praca przynosiła dobre zarobki	0%	10%	90%	9,33

Ocena zarobków

Ocena uzyskiwanych zarobków zdecydowanie różni się z oczekiwaniami. Najlepiej ocenianym aspektem zarobków jest ich porównywalność z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach – ponad połowa (52%) badanych ocenia ten element dobrze, a tylko co dziesiąty (11%) źle.

Zdaniem 35% osób z lekkim stopniem niepełnosprawności ich zarobki są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy, zdecydowanie nie zgadza się z tym 15% badanych.

Co trzeci (33%) respondent sądzi, że zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość, a 18% nie zgadza się z tym. Również co trzeci ankietowany (33%) uważa, że jego zarobki pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb (przeciwego zdania jest aż co piąty badany – 20%).

Niepełnosprawni w stopniu lekkim zazwyczaj średnio (53%) oceniają wysokość swoich zarobków. Z tym, że ma dobre zarobki zgadza się 27%, a nie zgadza co piąty (20% respondentów).

Tabela 151 Ocena poszczególnych aspektów zarobków – lekki stopień niepełnosprawności

Jak Pan(i) ocenia swoje zarobki?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
zarobki są porównywalne z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach	11%	37%	52%	7,10
zarobki są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy	15%	50%	35%	6,25
zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość	18%	49%	33%	6,05
zarobki pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb	20%	47%	33%	5,86
ma Pan(i) dobre zarobki	20%	53%	27%	5,82

Wpływ zarobków na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów wynagrodzenia wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość (C04)
<input type="checkbox"/> zarobki są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy (C02)
<input type="checkbox"/> zarobki pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb (C03)

Zarobki, które odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość, są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu zatrudnienia oraz pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb są dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności ważne. Gdyby aspekty te były dobrze oceniane, można by było traktować je jako czynniki motywujące. Badani jednak oceniają te aspekty źle, co w konsekwencji powoduje, że zarobki są dla nich wyraźnym czynnikiem demotywującym.

Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> zarobki są porównywalne z zarobkami pracowników pełnosprawnych na tych samych stanowiskach (C05)
<input type="checkbox"/> praca przynosi dobre zarobki (C01)

Porównywalny poziom zarobków osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych na tych samych stanowiskach oraz praca przynosząca dobre zarobki są ważne dla respondentów. Badani traktują te aspekty jako niezbędne elementy pracy, jednocześnie nie przypisują im dobrych ocen, zatem należy je traktować, a zwłaszcza dobre zarobki, jako czynniki demotywujące.

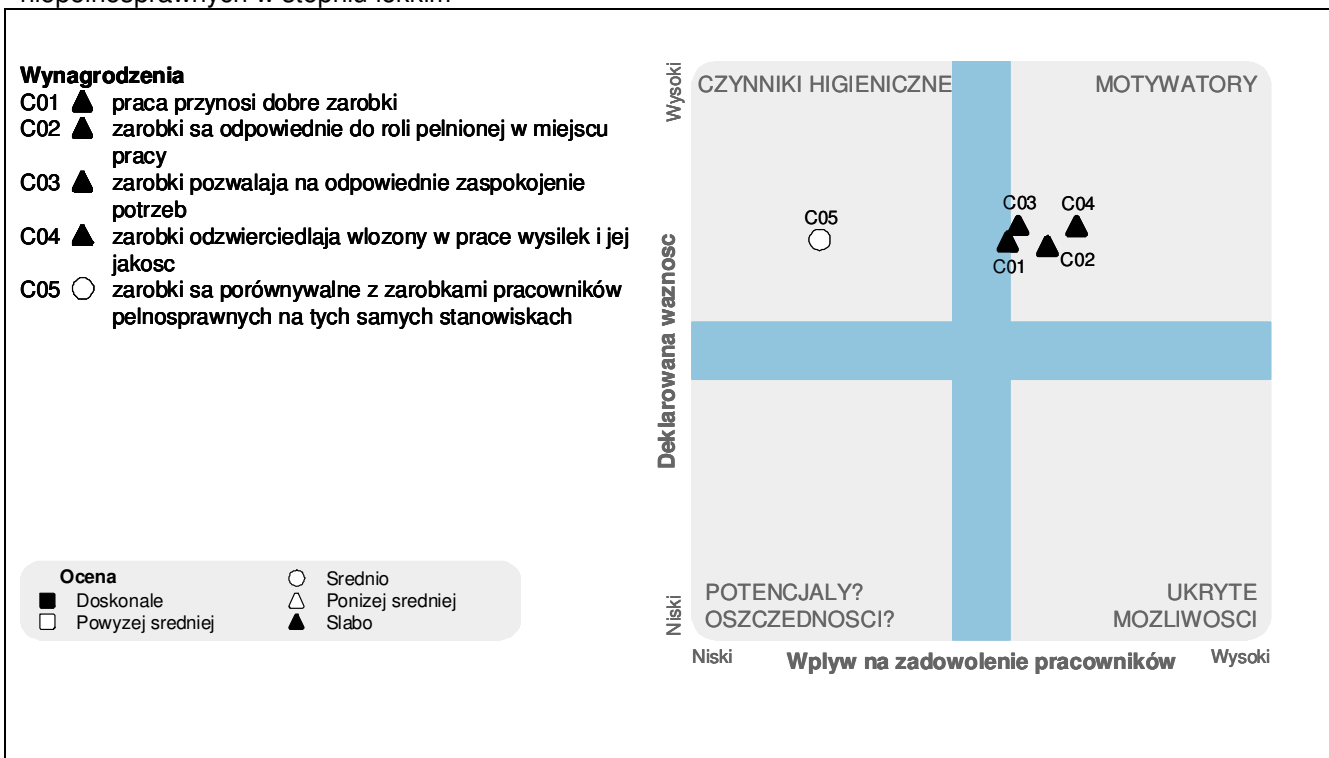
Ukryte możliwości

brak

Potencjały, oszczędności

brak

Rysunek 49 Wpływ poszczególnych aspektów wynagrodzenia na zadowolenie z pracy osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim



Rekomendacje działań w obszarze wynagrodzeń, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Wynagrodzenia osób z orzeczeniami o niepełnosprawności w stopniu lekkim stanowią dla nich silny czynnik demotywujący. Mając na uwadze poprawę poziomu satysfakcji osób niepełnosprawnych z pracy należałoby podnieść poziom ich płac. Wśród poszczególnych aspektów wynagrodzenia wyróżnia się porównywalność zarobków osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych zajmujących te same stanowiska. W przypadku tego elementu nie mamy do czynienia z sytuacją zagrożenia, bowiem porównywalność ta jest co prawda ważna dla badanych, ale nie ma wpływu na ich zadowolenie i jednocześnie nie jest oceniana poniżej średniej.

8.2.4 Warunki pracy

Ważność warunków pracy

Warunki pracy są bardzo ważne dla pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności. Aż 95% badanych uważa za ważne, żeby pracować w bezpiecznych warunkach, po 94% respondentów, żeby otrzymywać zadania dostosowane do swoich możliwości i mieć wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków.

Tabela 152 Ważność poszczególnych aspektów warunków pracy – lekki stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
pracować w bezpiecznych warunkach	0%	5%	95%	9,51
otrzymywał(a) Pan(i) zadania dostosowane do Pana(i) możliwości	0%	6%	94%	9,39
miał(a) Pan(i) wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków	0%	6%	94%	9,36
stanowisko pracy oraz dojścia do niego dopasowane były do Pana(i) potrzeb i możliwości	0%	9%	91%	9,29
miał(a) Pan(i) dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy	0%	9%	91%	9,27
urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich dopasowane były do Pana(i) potrzeb i możliwości	0%	9%	91%	9,24
jako osoba niepełnosprawna mógł(a) Pan(i) uzyskać pomoc w wykonywaniu obowiązków w pracy	1%	7%	92%	9,17

91% ankietowanych za ważne w miejscu pracy uważa dostęp do informacji i materiałów potrzebnych w pracy oraz możliwość uzyskania przez osobę niepełnosprawną pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy. Również 91% badanych uważa za istotne, żeby stanowisko pracy oraz dojścia do niego dopasowane były do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych, tyle samo respondentów (91%) chciałoby, żeby do tych potrzeb i możliwości dopasowane były urządzenia higieniczno-sanitarne.

W żadnym przypadku odsetek osób, które uważają dany aspekt warunków pracy za nieważny, nie przekroczył 1%.

Ocena warunków pracy

Warunki pracy na ogół oceniane są przez niepełnosprawnych pracowników dobrze.

79% badanych otrzymuje zadania dostosowane do swoich możliwości, a tylko co setny (1%) uważa, że wykonywane zadania zdecydowanie przewyższają jego możliwości. 80% respondentów

posiada, a tylko 1% nie posiada wystarczającej ilości czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków.

Tabela 153 Ocena poszczególnych aspektów warunków pracy – lekki stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) warunki pracy w Pana(i) firmie?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
otrzymuje Pan(i) zadania dostosowane do Pana(i) możliwości	1%	20%	79%	8,77
posiada Pan(i) wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków	1%	19%	80%	8,74
urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich są dopasowane do Pana(i) potrzeb i możliwości	2%	16%	82%	8,71
ma Pan(i) dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy	2%	19%	79%	8,68
Pana(i) stanowisko pracy oraz dojścia do niego są dostosowane do Pana(i) potrzeb i możliwości	2%	22%	76%	8,58
warunki pracy są bezpieczne	3%	22%	75%	8,41
jako osoba niepełnosprawna uzyskuje Pan(i) pomoc w wykonywaniu obowiązków w pracy	7%	19%	74%	8,09

Dostosowanie wyposażenia miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych do ich potrzeb i możliwości wynikających z niepełnosprawności najczęściej jest dobrze oceniane – 82% w przypadku dostosowania urządzeń higieniczno-sanitarnych i 76% w przypadku dostosowania stanowisk pracy. Jedynie po 2% respondentów ocenia te aspekty źle.

79% niepełnosprawnych w stopniu lekkim ma dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy, co piąty badany (19%) ocenia ten aspekt na średnim poziomie.

Trzy czwarte respondentów (75%) jest pewnych bezpiecznych warunków pracy, 22% badanych średnio ocenia te warunki.

Osoby z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności relatywnie najgorzej oceniają uzyskiwanie pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy – 74% ocenia ten aspekt pozytywnie, 19% - średnio i 7% - negatywnie.

Wpływ warunków pracy na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów warunków pracy wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> możliwość uzyskania przez osobę niepełnosprawną pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy (D07)

Dla osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim ważna jest możliwość uzyskiwania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy. Jednocześnie jest to aspekt, który wpływa na zadowolenie badanych. Ponadto respondenci oceniają ten czynnik powyżej średniej, co oznacza, że ma on wpływ na motywację pracowników z orzeczeniami o niepełnosprawności w stopniu lekkim.

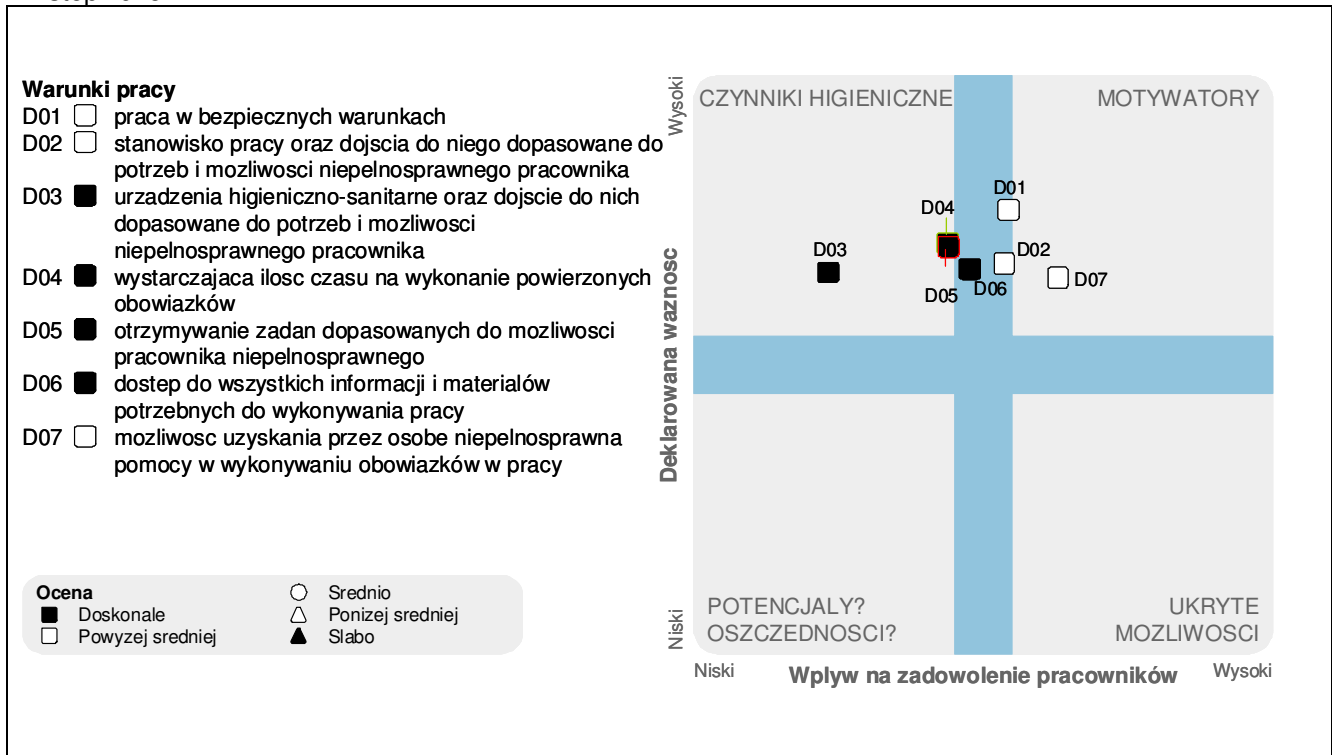
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> wystarczająca ilość czasu na wykonanie powierzonych obowiązków (D04)
<input type="checkbox"/> otrzymywanie zadań dopasowanych do możliwości pracownika niepełnosprawnego (D05)
<input type="checkbox"/> dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy (D06)
<input type="checkbox"/> urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika (D03)
<input type="checkbox"/> praca w bezpiecznych warunkach (D01)
<input type="checkbox"/> stanowisko pracy oraz dojścia do niego dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika (D02)

Aspekty pracy zaliczone do czynników higienicznych są dla respondentów ważne, choć nie mają wpływu na ich zadowolenie z pracy. Badani oceniają je doskonale i powyżej średniej.

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> brak

Rysunek 50 Wpływ poszczególnych aspektów warunków pracy na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu lekkim



Rekomendacje działań w obszarze warunków pracy, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Warunki, w jakich pracują osoby z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności są dla nich ważnym wymiarem pracy, choć większość z nich nie ma wpływu na zadowolenie badanych z pracy. Czynnikiem motywującym tą grupę niepełnosprawnych pracowników jest możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy. Możliwość ta została oceniona powyżej średniej, zatem nie mamy do czynienia z sytuacją, którą należałoby się niepokoić, a rekomendowane działania powinny koncentrować się na kontynuowaniu aktualnej polityki w tym zakresie. Pozostałe aspekty z obszaru warunków pracy są przez niepełnosprawnych w stopniu lekkim traktowane jako niezbędne elementy pracy. Respondenci oceniają je powyżej średniej lub doskonale, co oznacza, że działania, jakie są podejmowane w tym zakresie osiągają rezultaty i należy je kontynuować.

8.2.5 Wizerunek firmy/ instytucji

Ważność wizerunku firmy/ instytucji

Wizerunek pracodawcy, to czy firma jest perspektywiczna, rozwija się, działa lepiej od innych, jest ważny dla niepełnosprawnych pracowników. 84% badanych stwierdza, że to czy firma/instytucja rozwija się jest ważne, dla takiego samego odsetka respondentów ważne jest, aby firma/ instytucja dobrze sobie radziła w porównaniu z innymi firmami/ instytucjami. Bycie dumnym z pracy w firmie/

instytucji ważne jest dla 78% osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim, a średnio ważne – dla co piątego ankietowanego (21%).

Tabela 154 Ważność poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji – lekki stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje rozwijała się	1%	15%	84%	9,00
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje dobrze sobie radziła w porównaniu z innymi firmami/instytucjami	0%	16%	84%	8,98
był(a) Pan(i) dumny(a) z pracy w firmie/instytucji, w której Pan(i) pracuje	1%	21%	78%	8,59

Ocena wizerunku firmy/ instytucji

Nieco gorzej wygląda sytuacja, jeśli przyrzeć się ocenie poszczególnych elementów związanych z wizerunkiem firmy/ instytucji. Co prawda ponad połowa (58%) badanych jest dumna ze swojego pracodawcy, jednak prawie co dziesiąty (8%) respondent, przeciwnie, zdecydowanie nie odczuwa dumy w związku ze swoim miejscem pracy.

Tabela 155 Ocena poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji – lekki stopień niepełnosprawności

Jak Pan(i) ocenia następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza, się	średnia ocena na skali od 1 do 10
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje rozwija się	5%	30%	65%	7,90
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi firmami/instytucjami	5%	32%	63%	7,79
jest Pan(i) dumny(a) z pracy w tej firmie/instytucji	8%	34%	58%	7,47

65% badanych ocenia, że firma w której pracują rozwija się, a według 5% nie jest to prawdą. 63% pracowników z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności stwierdza, że ich pracodawca radzi sobie dobrze w porównaniu z innymi firmami/instytucjami. 5% nie zgadza się z tym stwierdzeniem.

Wpływ wizerunku firmy/ instytucji na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji wyróżniono:

Motywatory

- firma/ instytucja, w której pracuje rozwija się (F15)
- firma/ instytucja, w której pracuje dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi firmami/ instytucjami (F14)

Dla osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim ważne jest, aby firma/ instytucja, w której pracują rozwijała się oraz żeby dobrze radziła sobie w porównaniu z innymi firmami/ instytucjami. Te aspekty mają także wpływ na zadowolenie badanych z pracy. O ile rozwój miejsca zatrudnienia jest oceniany przez respondentów powyżej średniej i można zaliczyć ten aspekt do czynników motywujących, to działalność firmy/ instytucji w porównaniu z innymi firmami/ instytucjami jest oceniana średnio, stąd nie wpływa na badanych ani motywująco, ani demotywowująco.

Czynniki higieniczne

- brak

Ukryte możliwości

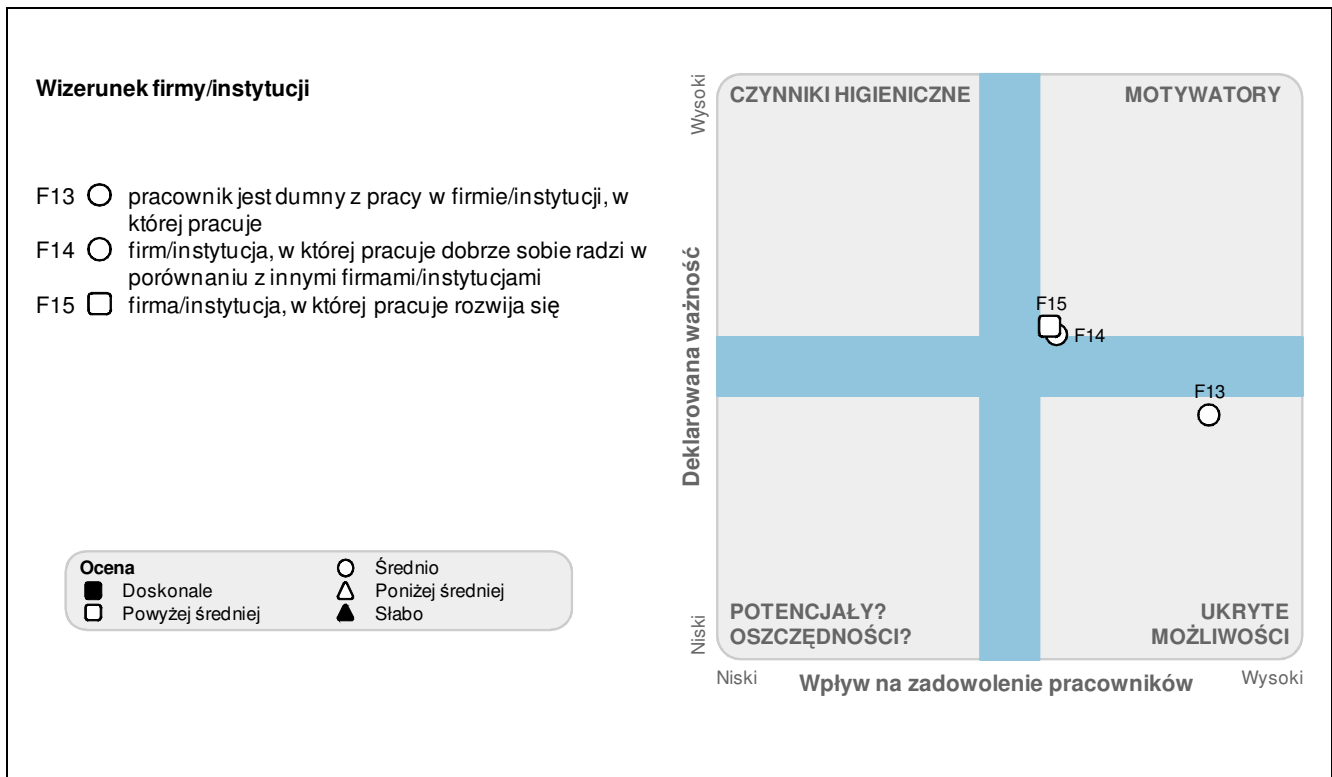
- pracownik jest dumny z pracy w firmie/ instytucji, w której pracuje (F13)

Pracownicy z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności na średnim poziomie oceniają taki aspekt pracy, jakim jest bycie dumnym z pracy w danej firmie/ instytucji. Jednocześnie czynnik ten nie jest dla nich ważny, choć ma duży wpływ na zadowolenie z pracy.

Potencjały, oszczędności

- brak

Rysunek 51 Wpływ poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu lekkim



Rekomendacje działań w obszarze wizerunku firmy/ instytucji, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Dobry wizerunek firmy/ instytucji łączy się z zadowoleniem badanych z pracy. Dla osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim ważne jest, aby ich zakłady pracy rozwijały się i dobrze sobie radziły w porównaniu z innymi firmami/ instytucjami. Rozwój firm/ instytucji, w których pracują badani jest oceniany powyżej średniej i przyszłe działania powinny się koncentrować na podtrzymywaniu takiego stanu rzeczy. To, aby firma/ instytucja dobrze radziła sobie w porównaniu z innymi firmami/ instytucjami oceniane jest nieco gorzej – poniżej średniej. Należałoby zatem położyć szczególny nacisk na ten aspekt pracy, tak, aby osoby niepełnosprawne w stopniu lekkim miały możliwość bycia zatrudnianym także w firmach o dobrej renomie.

8.2.6 Możliwości awansu i rozwoju zawodowego

Ważność możliwości awansu zawodowego

Możliwości awansu zawodowego w większości nie mają kluczowego znaczenia dla pracowników z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności i oceniane są jako mniej ważne od pozostałych aspektów pracy. Wyjątkiem jest możliwość uzyskania podwyżki, którą za ważną uważa 85% badanych, a za nieważną jedynie 2%. Trzy czwarte respondentów uważa za ważne

posiadanie takich samych możliwości rozwoju zawodowego jak osoby pełnosprawne pracujące na podobnych stanowiskach (75%) oraz uzależnianie awansu od wyników i umiejętności (75%).

Tabela 156 Ważność poszczególnych aspektów awansu i rozwoju zawodowego – lekki stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważna jest dla Pana(i)...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
możliwość uzyskania podwyżki	2%	13%	85%	9,02
takie same możliwości rozwoju zawodowego jak osób pełnosprawnych pracujących na podobnych stanowiskach	2%	23%	75%	8,38
żeby awans był uzależniony od wyników i umiejętności	3%	22%	75%	8,28
możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy	7%	28%	65%	7,89
możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności	8%	26%	66%	7,75
możliwość awansu na wyższe stanowisko	17%	34%	49%	6,64

Możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy oraz rozwoju kwalifikacji i umiejętności są ważne już dla mniejszego odsetka badanych – te aspekty pracy za ważne uważa odpowiednio 65% i 66% ankietowanych, natomiast za nieważne - 7% i 8%.

Szczególnie niewielkie znaczenie dla niepełnosprawnych w stopniu lekkim ma możliwość awansu na wyższe stanowisko, która ważna jest dla 49%, a nieważna dla 17% z nich.

Ocena możliwości awansu zawodowego

Z ocen badanych wynika, że ich pracodawcy w niewielkim stopniu zapewniają im możliwość rozwoju zawodowego. 39% pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności nie ma według swojej oceny możliwości awansu na wyższe stanowisko (ma taką możliwość co czwarty – 23%), a 30% nie ma możliwości uzyskania podwyżki (dobrze ocenia ten element 25%). 28% badanych nie ma także możliwości rozwoju kwalifikacji i umiejętności (27% ma taką możliwość).

Tabela 157 Ocena poszczególnych aspektów awansu i rozwoju zawodowego – lekki stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) możliwość rozwoju zawodowego w Pana(i) firmie?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
ma Pan(i) takie same możliwości rozwoju zawodowego jak osoby pełnosprawnych pracujące na podobnych stanowiskach	17%	36%	47%	6,75
ma Pan(i) możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy	24%	39%	37%	6,00
awans jest uzależniony od wyników i umiejętności	26%	39%	35%	5,88
ma Pan(i) możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności	28%	45%	27%	5,49
ma Pan(i) możliwość uzyskania podwyżki	30%	45%	25%	5,30
ma Pan(i) możliwość awansu na wyższe stanowisko	39%	38%	23%	4,74

Z tym, że awans uzależniony jest od wyników i umiejętności oraz że pracownicy mają możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy zgadza się odpowiednio 35% i 37% respondentów, a nie zgadza 26% i 24%.

Relatywnie najlepiej, (choć tylko 47% badanych oceniło ten aspekt pozytywnie) respondenci wypowiadają się o takich samych możliwościach rozwoju zawodowego jak osoby pełnosprawne pracujące na tych samych stanowiskach.

Wpływ możliwości rozwoju i awansu zawodowego na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów możliwości rozwoju i awansu zawodowego wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> możliwość uzyskania podwyżki (E02)

Możliwość uzyskania podwyżki jest dla respondentów ważna, jednak nie ma wpływu na zadowolenie z pracy. Jest ona traktowana jako, coś co powinno być w miejscu pracy zapewnione. Aspekt ten został przez badanych oceniony słabo, co oznacza, że nie mają oni możliwości uzyskania podwyżki. Fakt ten działa na nich demotywująco.

Ukryte możliwości

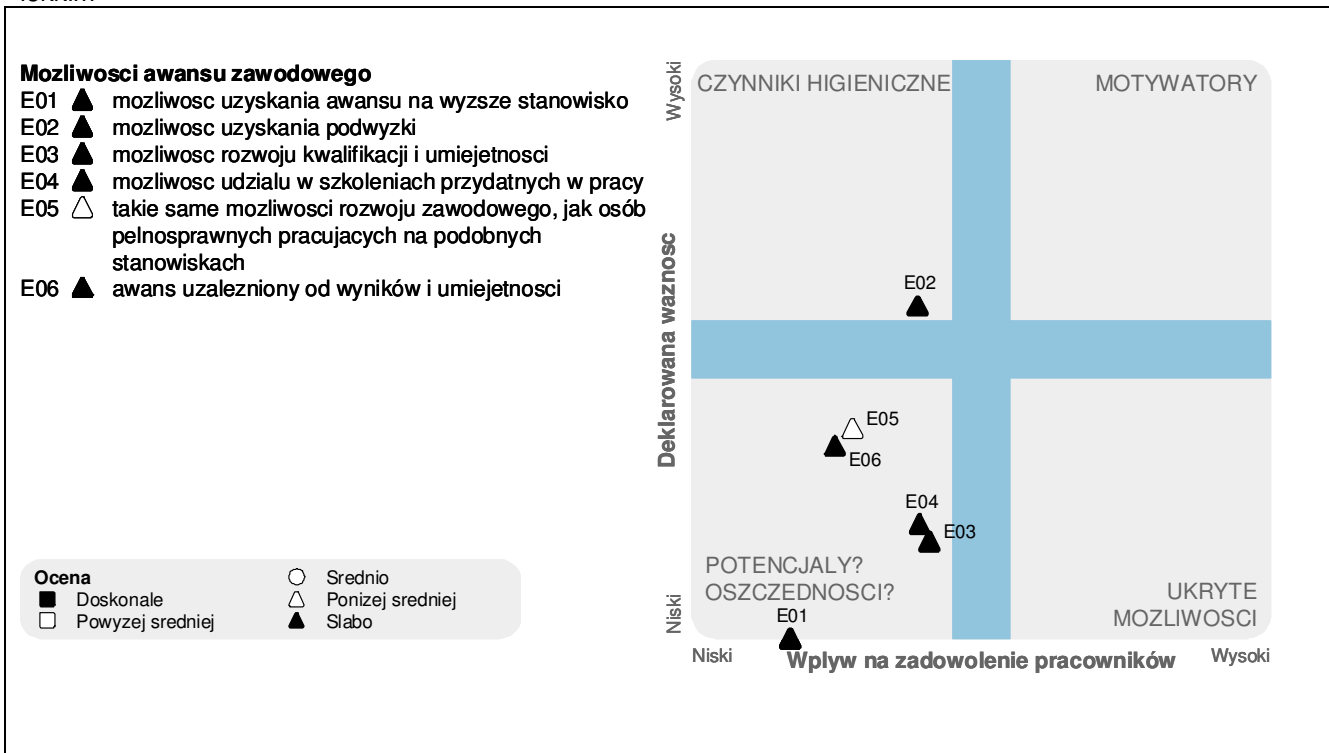
- brak

Potencjały, oszczędności

- awans uzależniony od wyników i umiejętności (E06)
- takie same możliwości rozwoju zawodowego, jak osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach (E05)
- możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy (E04)
- możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności (E03)
- możliwość uzyskania awansu na wyższe stanowisko (E01)

Możliwości awansu i rozwoju zawodowego: awans uzależniony od wyników i umiejętności, takie same możliwości rozwoju zawodowego, jak osób pełnosprawnych, możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy, możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności oraz możliwość uzyskania awansu na wyższe stanowisko są dla badanych mało ważne i nie mają wpływu na poziom ich satysfakcji z pracy. Wszystkie czynniki z tej grupy ocenione zostały słabo z wyjątkiem takich samych możliwości rozwoju zawodowego jak osób pełnosprawnych pracujących na podobnych stanowiskach, które ocenione zostały poniżej średniej.

Rysunek 52 Wpływ poszczególnych aspektów rozwoju i awansu zawodowego niepełnosprawnych w stopniu lekkim



Rekomendacje działań w obszarze możliwości awansu i rozwoju zawodowego, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Dla pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności ważna jest możliwość uzyskania podwyżki. Badani uważają ją za niezbędny element pracy. Oceny tego aspektu są jednak słabe, co powoduje, że brak możliwości uzyskania podwyżki należy traktować jako demotywar.

Pozostałe czynniki związane z możliwościami awansu i rozwoju zawodowego nie mają wpływu na poziom zadowolenia z pracy niepełnosprawnych pracowników, nie są też dla nich ważne. Respondenci co prawda źle oceniają te aspekty pracy, nie należy jednak niepokoić się tą sytuacją, gdyż nie ma ona wpływu na satysfakcję badanych z pracy.

8.2.7 Jakość pracy

Ważność jakości pracy

Jeśli chodzi o cechy samej pracy, to najważniejsze dla niepełnosprawnych pracowników jest, żeby zakres zadań w pracy był jasno zdefiniowany. 87% uważa ten element za ważny. Według większości badanych praca powinna być także interesująca (76%), różnorodna (72%) oraz powinna pozwalać na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie (70%). Zdecydowanie mniej ważne jest, zdaniem niepełnosprawnych, żeby praca była zgodna z wykształceniem (62%).

Tabela 158 Ważność poszczególnych aspektów jakości pracy – lekki stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
zakres Pana(i) zadań w pracy był jasno zdefiniowany	0%	13%	87%	9,12
wykonywana praca była interesująca	3%	21%	76%	8,41
wykonywana praca była różnorodna	5%	23%	72%	8,26
praca pozwalała na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie	4%	26%	70%	8,22
praca była zgodna z Pana(i) wykształceniem	5%	33%	62%	7,85

Ocena jakości pracy w firmie

Element jakości pracy, który jest dla respondentów najważniejszy – jasno zdefiniowany zakres zadań w pracy – jest jednocześnie najlepiej oceniany – 74% ocenia go dobrze, a tylko 4% źle.

Trochę więcej niż połowa respondentów ocenia swoją pracę, jako interesującą (53%) lub różnorodną (51%). 48% stwierdza, że ich praca pozwala na wykorzystanie posiadanych umiejętności, a 45%, że jest zgodna z wykształceniem.

Tabela 159 Ocena poszczególnych aspektów jakości pracy – lekki stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
zakres Pana(i) zadań w pracy jest jasno zdefiniowany	4%	22%	74%	8,33
wykonywana praca jest interesująca	10%	37%	53%	7,22
wykonywana praca jest różnorodna	16%	33%	51%	6,90
praca pozwala na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie	16%	36%	48%	6,66
praca jest zgodna z Pana(i) wykształceniem	23%	32%	45%	6,34

10% badanych nie uważa swojej pracy za interesującą. 16% stwierdza, że ich praca nie jest różnorodna, tyle samo, że nie pozwala ona na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie, a 23%, że nie jest zgodna z wykształceniem.

Wpływ jakości pracy na zadowolenie z pracy

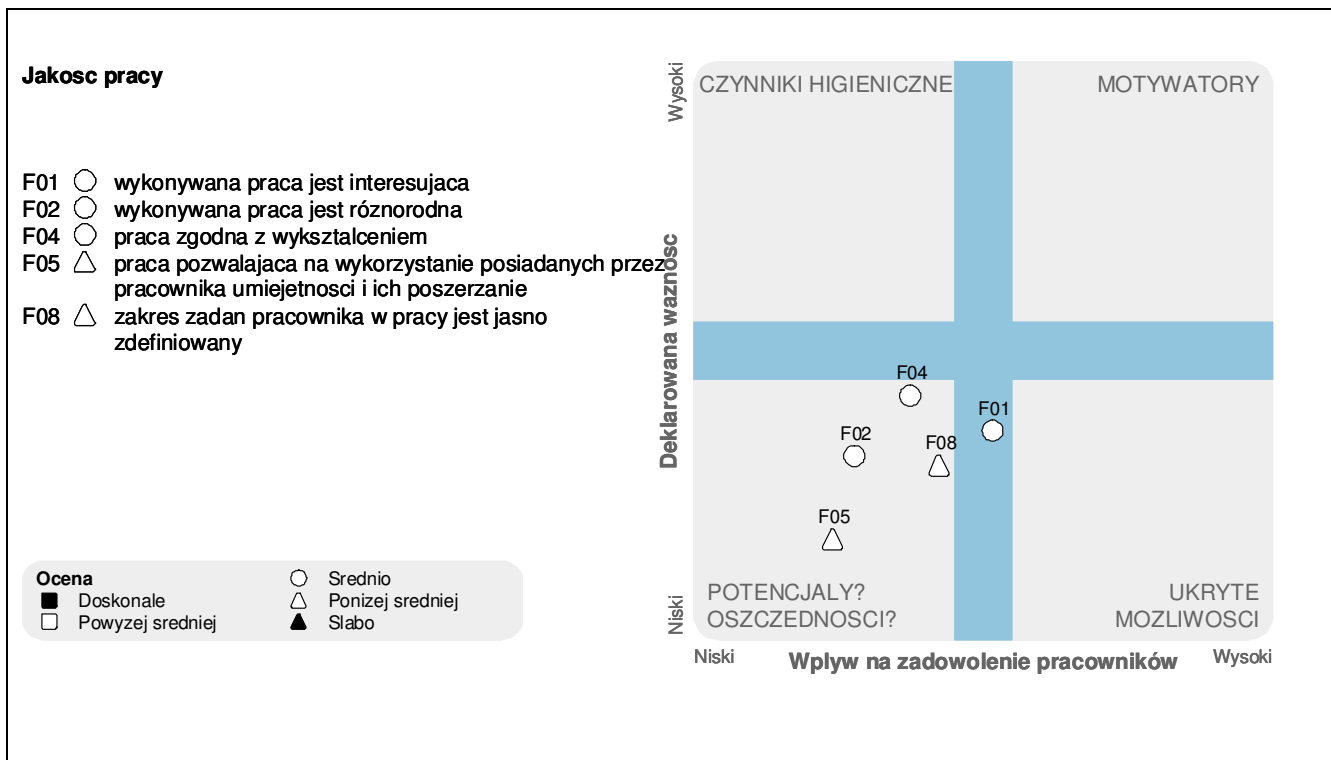
Spośród poszczególnych aspektów jakości pracy wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> brak
Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak
Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> wykonywana praca jest interesująca (F01)
<input type="checkbox"/> praca zgodna z wykształceniem (F04)
<input type="checkbox"/> wykonywana praca jest różnorodna (F02)
<input type="checkbox"/> zakres zadań pracownika w pracy jest jasno zdefiniowany (F08)
<input type="checkbox"/> praca pozwalająca na wykorzystanie posiadanych przez pracownika umiejętności i ich poszerzenie (F05)

Dla badanych nie jest zbyt ważne czy wykonywana przez nich praca będzie interesująca, różnorodna, zgodna z wykształceniem, czy będzie pozwalała na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie oraz czy zakres zadań pracownika będzie jasno zdefiniowany.

Wymienione czynniki nie mają także wpływu na zadowolenie osób z lekkim stopniem niepełnosprawności z pracy. Badani ocenili te aspekty średnio i poniżej średniej.

Rysunek 57 Wpływ poszczególnych aspektów jakości pracy na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu lekkim



Rekomendacje działań w obszarze jakości pracy, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Co prawda czynniki związane z jakością pracy zostały przez badanych pracowników ocenione średnio i poniżej średniej, ale jednocześnie nie są one zbyt ważne dla respondentów, nie mają także wpływu na ich zadowolenie z wykonywanej pracy.

8.2.8 Pewność zatrudnienia

Ważność pewności zatrudnienia

Pewność zatrudnienia jest niezwykle ważnym aspektem pracy z punktu widzenia niepełnosprawnych o lekkim stopniu niepełnosprawności. 91% uważa za ważne, żeby mieć pewność, że nie zostanie się zwolnionym, 90% stwierdza, że ważna jest pewność, że nie zostanie się przesuniętym na gorsze stanowisko. Tylko co setny (1%) badany ocenia każdy z tych aspektów, jako nieważny.

Tabela 160 Ważność poszczególnych aspektów pewności zatrudnienia – lekki stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
miał(a) Pan(i) pewność, że nie zostanie zwolniony(a) z pracy	1%	8%	91%	9,34
miał(a) Pan(i) pewność, że nie zostanie przesunięty(a) na gorsze stanowisko	1%	9%	90%	9,25

Ocena pewności zatrudnienia

Poczucie pewności zatrudnienia, jest jednym z najgorzej ocenianych przez niepełnosprawnych w stopniu lekkim aspektów zatrudnienia. Połowa badanych (48%) ma pewność, że nie zostanie przesunięta na gorsze stanowisko, a 18% w ogóle nie ma takiej pewności. 45% ankietowanych nie obawia się zwolnienia z pracy, zaś 18% uważa, że jest to bardzo prawdopodobne.

Tabela 161 Ocena poszczególnych aspektów pewności zatrudnienia – lekki stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) warunki pracy w Pana(i) firmie?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadzam się	średnia ocena na skali od 1 do 10
ma Pan(i) pewność, że nie zostanie przesunięty(a) na gorsze stanowisko	18%	34%	48%	6,68
ma Pan(i) pewność, że nie zostanie zwolniony(a) z pracy	18%	37%	45%	6,53

Wpływ pewności zatrudnienia na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów pewności zatrudnienia wyróżniono:

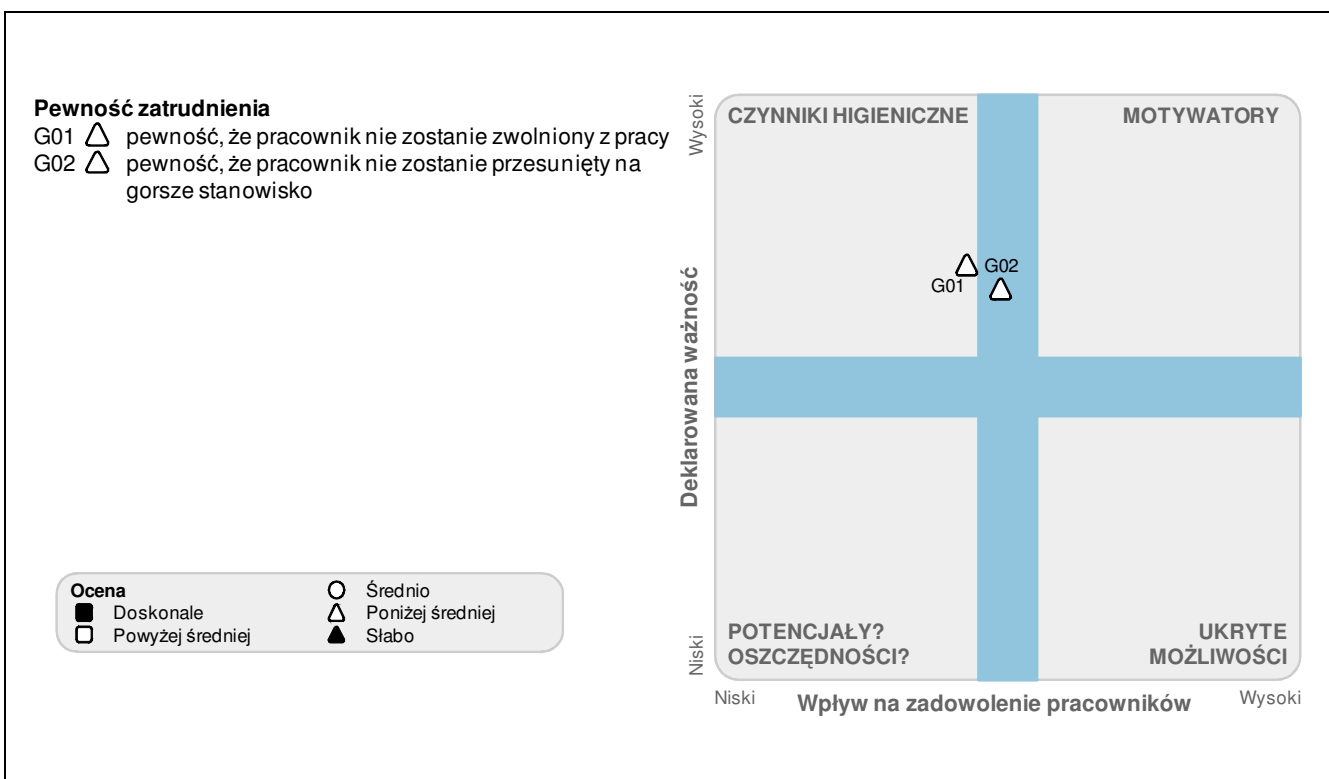
Motywatory	<input type="checkbox"/> brak
Czynniki higieniczne	<input type="checkbox"/> brak
Ukryte możliwości	<input type="checkbox"/> brak

Potencjały, oszczędności

- pewność, że pracownik nie zostanie zwolniony z pracy (G01)
- pewność, że pracownik nie zostanie przeniesiony na gorsze stanowisko (G02)

Pewność, że nie zostanie się zwolnionym z pracy oraz przeniesionym na gorsze stanowisko to dla osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim ważne elementy pracy, które jednak nie mają wpływu na ich zadowolenie. Badani ocenili te aspekty poniżej średniej.

Rysunek 53 Wpływ poszczególnych aspektów pewności zatrudnienia na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu lekkim



Rekomendacje działań w obszarze pewności zatrudnienia, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Mając na uwadze poprawę satysfakcji z pracy osób z lekkim stopniem niepełnosprawności należałoby prowadzić takie działania, które sprawiłyby, że niepełnosprawni poczuli się bardziej pewni swojego zatrudnienia – tego, że nie zostaną zwolnieni lub przesunięci na gorsze stanowisko. Mimo, że nie są to czynniki, które mają wpływ na zadowolenie z pracy, to waga, jaką badani im przypisują jest duża i w połączeniu ze złą oceną tych aspektów stanowi element demotywujący dla osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim.

8.2.9 Uznanie i samodzielność

Ważność uznania i samodzielności

86% badanych uważa za ważne, żeby mieć w miejscu pracy poczucie bycia docenianym i ważnym. Mniej niż co setny sądzi, że nie jest to ważne. Dla 82% pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności duże znaczenie ma, żeby wykonywane w pracy zadania były ważne i miały sens. 81% chciałoby, żeby inni liczyli się z ich zdaniem, tyle samo chciałoby być świadomym wkładu, który jako pracownicy wnoszą w osiąganie celów przez pracodawcę.

Tabela 162 Ważność poszczególnych aspektów uznania i samodzielności – lekki stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
miał(a) Pan(i) poczucie bycia docenionym(a) i ważnym(a)	0%	14%	86%	9,03
miał(a) Pan(i) poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	0%	18%	82%	8,81
inni liczyli się z Pana(i) zdaniem	1%	18%	81%	8,78
był(a) Pan(i) świadomy(a) wkładu, który jako pracownik wnosi Pan(i) w osiąganie celów przez firmę/ instytucję	1%	18%	81%	8,70
miał(a) Pan(i) poczucie, że czegoś dokonał(a) wykonując swoją pracę	1%	21%	78%	8,62
posiadał(a) Pan(i) wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę	2%	25%	73%	8,43
miał(a) Pan(i) możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy	3%	28%	69%	8,08

Poczucie, że czegoś się dokonało wykonując swoją pracę jest ważne już dla mniejszego odsetka badanych (78%). Mniejsze znaczenie przypisywane jest przez respondentów posiadaniu wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji (73%), a relatywnie najmniej ważna jest dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy (69%).

Ocena uznania i samodzielności

Elementy związane z uznaniem i samodzielnością w pracy oceniane są przez pracowników z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności stosunkowo nisko. 25% stwierdza, że zdecydowanie nie ma możliwości realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy. Ma takie możliwości 39%.

Tabela 163 Ocena poszczególnych aspektów uznania i samodzielności – lekki stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
ma Pan(i) poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	4%	25%	71%	8,13
jest Pan(i) świadomy(a) wkładu, który jako pracownik wnosi Pan(i) w osiąganie celów przez firmę/ instytucję	6%	28%	66%	7,80
inni liczą się z Pana(i) zdaniem	7%	32%	61%	7,56
posiada Pan(i) wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę	8%	35%	57%	7,45
ma Pan(i) poczucie bycia docenionym(a) i ważnym(a)	9%	32%	59%	7,36
ma Pan(i) poczucie, że czegoś dokonał(a) wykonując swoją pracę	10%	32%	58%	7,31
ma Pan(i) możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy	25%	36%	39%	6,11

Nieco lepiej jest, jeśli chodzi o poczucie, że czegoś się dokonało w miejscu pracy – takie przekonanie ma 58% badanych. Poczucie bycia docenianym i ważnym ma 59%, a posiadania wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, żeby móc dobrze wykonywać swoją pracę - 57%.

Z tym, że inni liczą się ze zdaniem respondenta zgadza się 61% pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności, natomiast świadomych wkładu, który jako pracownicy wnoszą w osiąganie celów przez firmę/ instytucję jest 66% respondentów.

71% badanych ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens – tylko 4% zdecydowanie się z tym nie zgadza.

Wpływ uznania i samodzielności na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów uznania i samodzielności wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> pracownik ma poczucie bycia docenianym i ważnym (F09)

Poczucie bycia docenionym i ważnym jest dla pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności ważnym aspektem pracy, a jednocześnie ma wpływ na zadowolenie z pracy. Respondenci ocenili ten czynnik na średnim poziomie, co oznacza, że obecnie aspekt ten nie motywuje ich do pracy. Poprawa w tym zakresie zwiększy zadowolenie i motywację niepełnosprawnych pracowników.

Czynniki higieniczne

- możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy (F07)

Możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy jest dla badanych ważnym aspektem pracy, jednak nie wpływa na zadowolenie z pracy. Czynniki ten został oceniony powyżej średniej, co wskazuje na właściwe zaspokojenie potrzeb niepełnosprawnych pracowników w zakresie możliwości realizacji własnych pomysłów w miejscu pracy.

Ukryte możliwości

- inni liczą się ze zdaniem pracownika (F12)

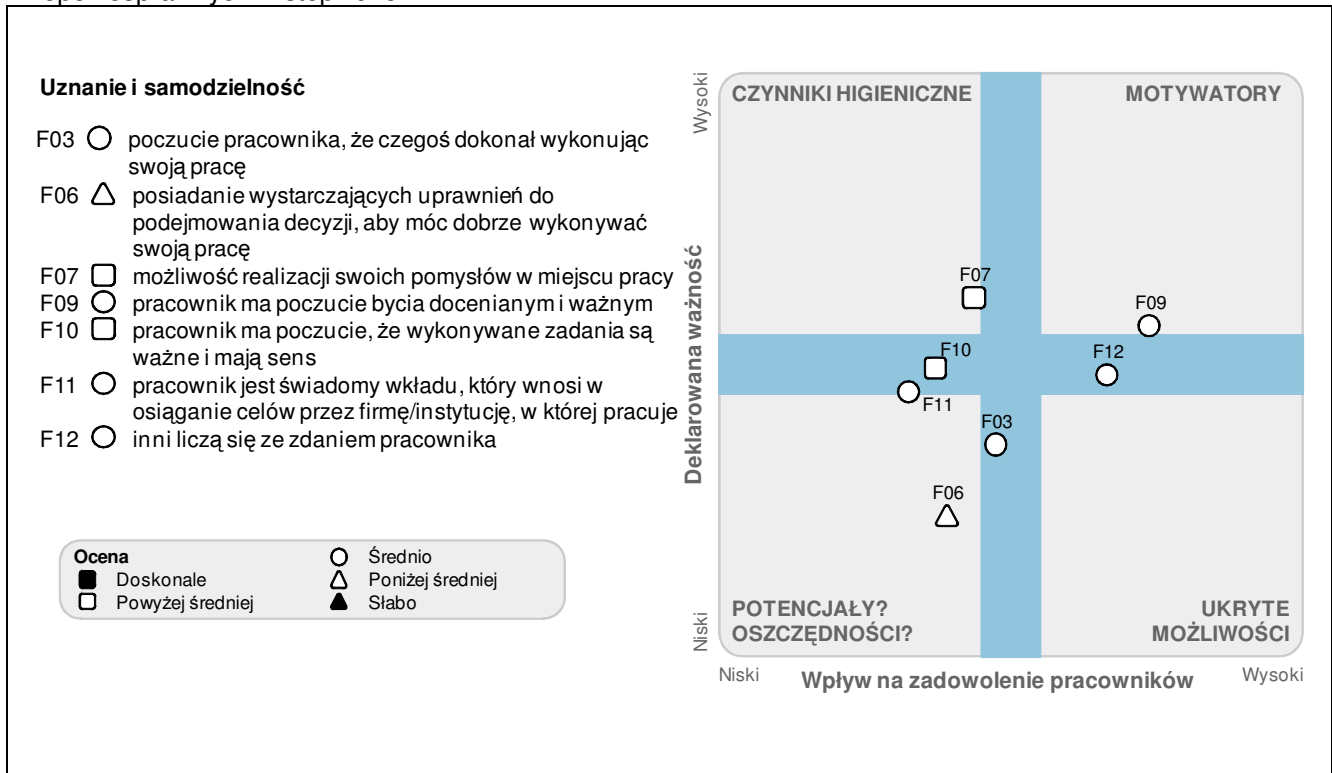
To, że inni liczą się ze zdaniem pracownika wpływa na zadowolenie, mimo, iż nie jest przez badanych uważane za istotny element pracy. Aspekt ten jest oceniany przez respondentów na średnim poziomie.

Potencjały, oszczędności

- pracownik ma poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens (F10)
- pracownik jest świadomy wkładu, który wnosi w osiąganie celów przez firmę/institucję, w której pracuje (F11)
- poczucie pracownika, że czegoś dokonał wykonując swoją pracę (F03)
- posiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę (F06)

Czynniki zaliczone do „potencjałów, oszczędności” nie są dla badanych ważne, nie mają także wpływu na ich zadowolenie z pracy. Poza posiadaniem wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę (ocena poniżej średniej) zostały one ocenione średnio i powyżej średniej.

Rysunek 54 Wpływ poszczególnych aspektów uznania i samodzielności na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu lekkim



Rekomendacje działań w obszarze uznania i samodzielności, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Czynnikiem, który mógłby wpłynąć na motywację pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności jest poczucie bycia docenionym i ważnym. Badani ocenili ten aspekt na średnim poziomie, pożądanym zatem działaniem jest skoncentrowanie uwagi na tym elemencie pracy tak, aby poprawić obecną sytuację w tym zakresie. Należy także dbać o kontynuowanie dobrych praktyk, które sprawiają, że niepełnosprawni w stopniu lekkim mają możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy. Analiza pozostałych aspektów uznania i samodzielności nie wskazuje na sytuacje niepokojące.

8.2.10 Szczególne uprawnienia osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim

Uprawnienia, które przysługują pracownikom z lekkim stopniem niepełnosprawności to:

- możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych,
- możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych,
- prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek,
- możliwość korzystania z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskoprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.,

- maksymalny czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo,
- możliwość korzystania ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji np. z opieki medycznej i rehabilitacji, dowozu do pracy, szkoleń, dofinansowania zakupu leków i sprzętu rehabilitacyjnego, dojazdów do pracy, wypoczynku (dla osób zatrudnionych w zakładach pracy chronionej).

Ważność uprawnień

Nie wszystkie uprawnienia przysługujące pracownikom z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności są dla nich ważne w tym samym stopniu. Największą wagę badani przywiązują do możliwości korzystania z funduszu socjalnego, która jest istotna dla 85% respondentów.

Trzy czwarte pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności przywiązuje wagę do możliwości korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji, prawa do dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek oraz maksymalnego wymiaru czasu pracy wynoszącego 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo – uprawnienia te za ważne uznaje odpowiednio 74%, 75% i 74% badanych.

Tabela 164 Ważność poszczególnych uprawnień przysługujących osobom niepełnosprawnym – lekki stopień niepełnosprawności

Ogólnie, jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
mieć możliwość korzystania z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskooprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.	0%	15%	85%	9,03
miał(a) Pan(i) możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji np. z opieki medycznej i rehabilitacji, dowozu do pracy, szkoleń, dofinansowania zakupu leków i sprzętu rehabilitacyjnego, dojazdów do pracy, wypoczynku*	5%	21%	74%	8,41
mieć prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek	5%	20%	75%	8,30
pracować nie więcej niż 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo	6%	20%	74%	8,28
nie pracować w porach nocnych	13%	22%	65%	7,66
nie pracować w godzinach nadliczbowych	12%	25%	63%	7,57

*tylko osoby zatrudnione w zakładzie pracy chronionej

Najmniej znaczące uprawnienia dla ankietowanych to możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych oraz w godzinach nadliczbowych – za ważne uznaje je odpowiednio 65% i 63% badanych, a za nieważne – 13% i 11% respondentów.

Ocena możliwości korzystania z uprawnień w miejscu pracy

Możliwość korzystania z uprawnień nie jest przez badanych oceniana tak dobrze jak inne aspekty pracy. Najgorzej oceniane są te prawa, które jednocześnie są dla badanych najważniejsze, czyli możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji oraz funduszu socjalnego, które źle ocenia odpowiednio 15% i 18% respondentów, a dobrze – 51% i 54%.

Lepiej oceniane są możliwości nieświadczenia pracy w porach nocnych i godzinach nadliczbowych oraz prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek. Te uprawnienia są oceniane pozytywnie przez odpowiednio 60%, 62% i 66% badanych, a negatywnie – przez 16%, 10% i 12% respondentów.

Tabela 165 Ocena możliwości korzystania z uprawnień w miejscu pracy – lekki stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) możliwość korzystania z uprawnień a Pana(i) miejscu pracy?				
	źle	Ani źle, ani dobrze	dobrze	średnia ocena na skali od 1 do 10
pracować nie więcej niż 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo**	7%	17%	76%	8,32
mieć prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek	12%	22%	66%	7,78
nie pracować w godzinach nadliczbowych	10%	28%	62%	7,69
nie pracować w porach nocnych	16%	24%	60%	7,39
mieć możliwość korzystania z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskoprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.	18%	28%	54%	6,97
miał(a) Pan(i) możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji np. z opieki medycznej i rehabilitacji, dowozu do pracy, szkoleń, dofinansowania zakupu leków i sprzętu rehabilitacyjnego, dojazdów do pracy, wypoczynku*	15%	34%	51%	6,84

*tylko osoby zatrudnione w zakładzie pracy chronionej

Pracownicy z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności relatywnie najlepiej oceniają możliwość korzystania z uprawnienia do maksymalnego wymiaru czasu pracy (8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo) – trzy czwarte badanych wypowiada się na ten temat pozytywnie, choć z drugiej strony 7% ankietowanych ma negatywną opinię o możliwości korzystania z tego uprawnienia.

Wpływ uprawnień na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych uprawnień wyróżniono:

Motywatory

- brak

Czynniki higieniczne

- możliwość korzystania z funduszu socjalnego (H04)

Prawo do korzystania z funduszu socjalnego jest dla osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim ważne, choć nie ma wpływu na ich zadowolenie z pracy. Badani na średnim poziomie oceniają możliwość korzystania z tego uprawnienia.

Ukryte możliwości

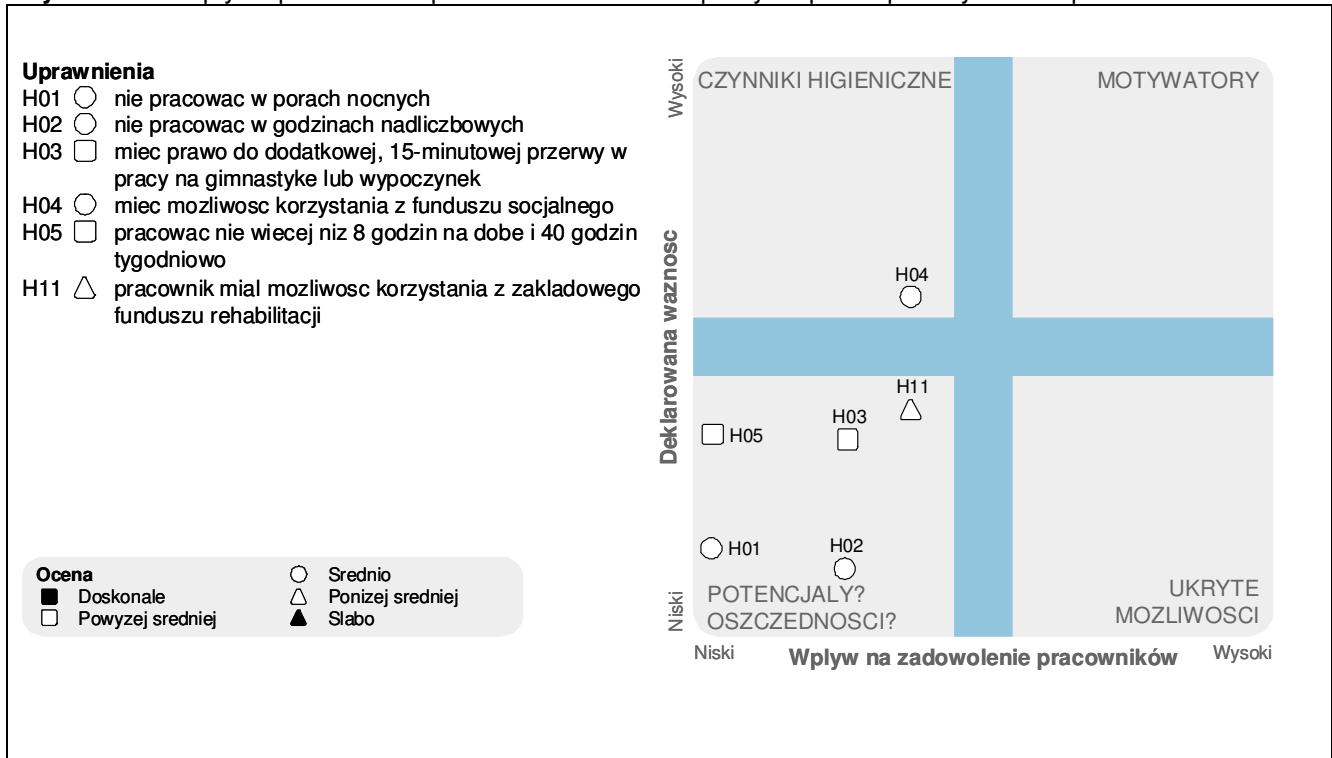
- brak

Potencjały, oszczędności

- możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji (H11)
- prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek (H03)
- maksymalny czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo (H05)
- możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (H02)
- możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych (H01)

Uprawnienia zaliczone do „potencjałów, oszczędności” nie są dla niepełnosprawnych ważne, nie mają też wpływu na ich zadowolenie z pracy. Mimo to większość z nich oceniona została średnio i powyżej średniej. Poniżej średniej badani oceniają tylko możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji.

Rysunek 55 Wpływ uprawnień na poziom zadowolenia z pracy niepełnosprawnych w stopniu lekkim



Rekomendacje działań w obszarze uprawnień, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Żadne z uprawnień przysługujących pracownikom z lekkim stopniem niepełnosprawności nie ma istotnego wpływu na ich zadowolenie z pracy. Większość z nich nie jest też zbyt ważna dla badanych. Wyjątek stanowi możliwość korzystania z funduszu socjalnego, do której respondenci przywiązują wagę.

Prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek oraz do maksymalnego wymiaru czasu pracy są przez badanych oceniane powyżej średniej mimo, iż nie mają one dla nich znaczenia i nie mają także wpływu na ich zadowolenie z pracy.

IX. Opis wyników badania – niepełnosprawni w stopniu umiarkowanym

9.1 Ogólny poziom zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym

9.1.1 Ogólny poziom zadowolenia z pracy

Ponad połowa (56%) pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności jest zadowolona z obecnie wykonywanej pracy. 37% ankietowanych jest wobec swojej pracy obojętne – nie są zadowoleni, ale nie są też niezadowoleni. 7% niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym odczuwa niezadowolenie z obecnie wykonywanej pracy.⁴⁰

Tabela 166 Poziom ogólnego zadowolenia z pracy niepełnosprawnych – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Na ile jest Pan(i) ogólnie zadowolony(a) z obecnie wykonywanej pracy?		
		średnia ocena na skali od 1 do 10
zadowolony(a)	56%	7,44
ani zadowolony(a), ani niezadowolony(a)	37%	
niezadowolony(a)	7%	

Poziom zadowolenia z pracy jest większy wśród niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym (60%) niż na chronionym (55%) rynku pracy. Częściej niż inni ze swojej pracy zadowoleni są chorzy psychicznie (67%), rzadziej natomiast osoby ze schorzeniami układu krążenia (41%).

Wysokim poziomem zadowolenia wyróżniają się trzydziestolatkowie (72%), kobiety (64%) częściej od mężczyzn (49%) oraz osoby z wykształceniem średnim i pomaturalnym (62%), jak również badani, którzy pracują w systemie jednozmianowym (62%) częściej niż wielozmianowym (46%).

Pracownicy z orzeczeniami o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności deklarują zadowolenie z pracy tym częściej, im lepiej się im powodzi (od 29% wśród osób, którzy swoją sytuację materialną oceniają źle do 84% wśród ankietowanych, którzy oceniają ją dobrze).

9.1.2 Rekomendacja swojego miejsca pracy

W kolejnych podrozdziałach opisane zostaną następujące aspekty zadowolenia z pracy: rekomendacja (czyli polecenie obecnego miejsca pracy innym niepełnosprawnym), ponowna decyzja (czy badany ponownie zdecydowałby się na podjęcie obecnie wykonywanej pracy), ocena

⁴⁰ Badani oceniali swoje zadowolenie z pracy na skali od 1 do 10, na której 1 oznacza „bardzo niezadowolony”, a 10 „bardzo zadowolony”. Na potrzeby analizy przyjęto, że oceny od 1 do 3 oznaczają niezadowolenie, oceny od 4 do 7 obojętność, a oceny od 8 do 10 zadowolenie.

zaangażowania współpracowników w pracę, ogólna ocena miejsca pracy oraz znaczenie pracy w życiu.

Zdecydowana większość – 71% – pracowników z orzeczeniami o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności poleciłaby swoje miejsce pracy innym osobom niepełnosprawnym, jako miejsce zatrudnienia. 29% badanych nie jest na tyle zadowolonych ze swojego obecnego pracodawcy, żeby z przekonaniem zarekomendować go innym – 5% na pewno by tego nie zrobiło, 11% raczej nie, a dalsze 13% zastanowiłoby się, czy można polecić ich miejsce pracy innym.

Tabela 167 Rekomendacja obecnego miejsca pracy innym niepełnosprawnym – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Czy na podstawie własnego doświadczenia polecił(a)by Pan(i) innym niepełnosprawnym Pana(i) miejsce pracy, jako miejsce zatrudnienia?	
zdecydowanie nie	5%
raczej nie	11%
być może	13%
raczej tak	40%
zdecydowanie tak	31%

9.1.3 Poziom ponownego wyboru obecnego miejsca pracy

Kolejnym wskaźnikiem zadowolenia z pracy jest gotowość do ponownego ubiegania się o to samo miejsce pracy. 16% pracowników z orzeczeniami o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności nie ubiegaliby się ponownie o swoją obecną pracę, jednak zdecydowana większość – 75% – tak, w tym 35% zdecydowanie tak. 9% badanych nie wie, czy gdyby mieli dzisiaj zdecydować, ubiegaliby się ponownie o swoją obecną pracę.

Tabela 168 Poziom ponownego wyboru obecnego miejsca pracy – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Gdyby miał(a) Pan(i) dzisiaj zdecydować, czy ubiegał(a)by się Pan(i) ponownie o swoją obecną pracę?	
zdecydowanie nie	8%
raczej nie	8%
być może	9%
raczej tak	40%
zdecydowanie tak	35%

9.1.4 Ocena zaangażowania współpracowników

Respondenci pytani byli o ocenę zaangażowania w pracę osób, z którymi pracują. Pytanie to miało pośrednio pozwolić na ocenę ich własnego zaangażowania, a także stwierdzenie czy środowisko pracy jest motywujące.

Zaangażowanie współpracowników jest przez 59% niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym oceniane wysoko. Dalsze 21% badanych ocenia je bardzo wysoko, a 7% niezwykle wysoko. Tylko 12% niepełnosprawnych pracowników uważa, że ich współpracownicy są mało zaangażowani w pracę, a tylko co setny (1%) sądzi, że poziom zaangażowania kolegów z pracy jest bardzo niski.

Tabela 169 Ocena zaangażowania w pracę współpracowników – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Jak ocenił(a)by Pan(i) zaangażowanie w pracę osób, z którymi pracuje Pan(i) na co dzień?	
bardzo nisko	1%
nisko	12%
wysoko	59%
bardzo wysoko	21%
niezwykle wysoko	7%

9.1.5 Ocena miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla niepełnosprawnych

Kolejnym badanym aspektem zadowolenia z pracy jest ogólna ocena miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych. Respondenci najczęściej (60%) dobrze oceniają swoje miejsce pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych. 23% badanych ocenia je bardzo dobrze, a 7% doskonale. Co dziesiąty (9%) respondent ocenia swoje obecne miejsce pracy źle w porównaniu z innymi miejscami pracy dla niepełnosprawnych, a co setny (1%) bardzo źle.

Tabela 170 Ocena miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych - umiarkowany stopień niepełnosprawności

Jak ogólnie ocenił(a)by Pan(i) Pana(i) miejsce pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych?	
bardzo źle	1%
źle	9%
dobrze	60%
bardzo dobrze	23%
doskonale	7%

9.1.6 Ocena znaczenia pracy w życiu

Na koniec zbadane zostało ogólne nastawienie osób niepełnosprawnych do pracy. Większość badanych (57%) nie wyobraża sobie życia bez pracy. Dla dalszych 37% jest ona ważna, a dla 5% raczej ważna. Tylko co setny (1%) respondent przyznał, że praca nie jest dla niego ważna.

Tabela 171 Ocena znaczenia pracy w życiu – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) znaczenie pracy w swoim życiu?	
jest bardzo ważna, nie wyobrażam sobie życia bez pracy	57%
jest ważna	37%
raczej jest ważna	5%
raczej nie jest ważna	1%
w ogóle nie jest ważna, gdybym mógł(a) to bym nie pracował(a)	0%

9.1.7 Indeks TRI*M – syntetyczny wskaźnik zadowolenia z pracy

Indeks TRI*M, w syntetyczny sposób obrazujący poziom zadowolenia z pracy, dla osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności przyjmuje wartość 61.

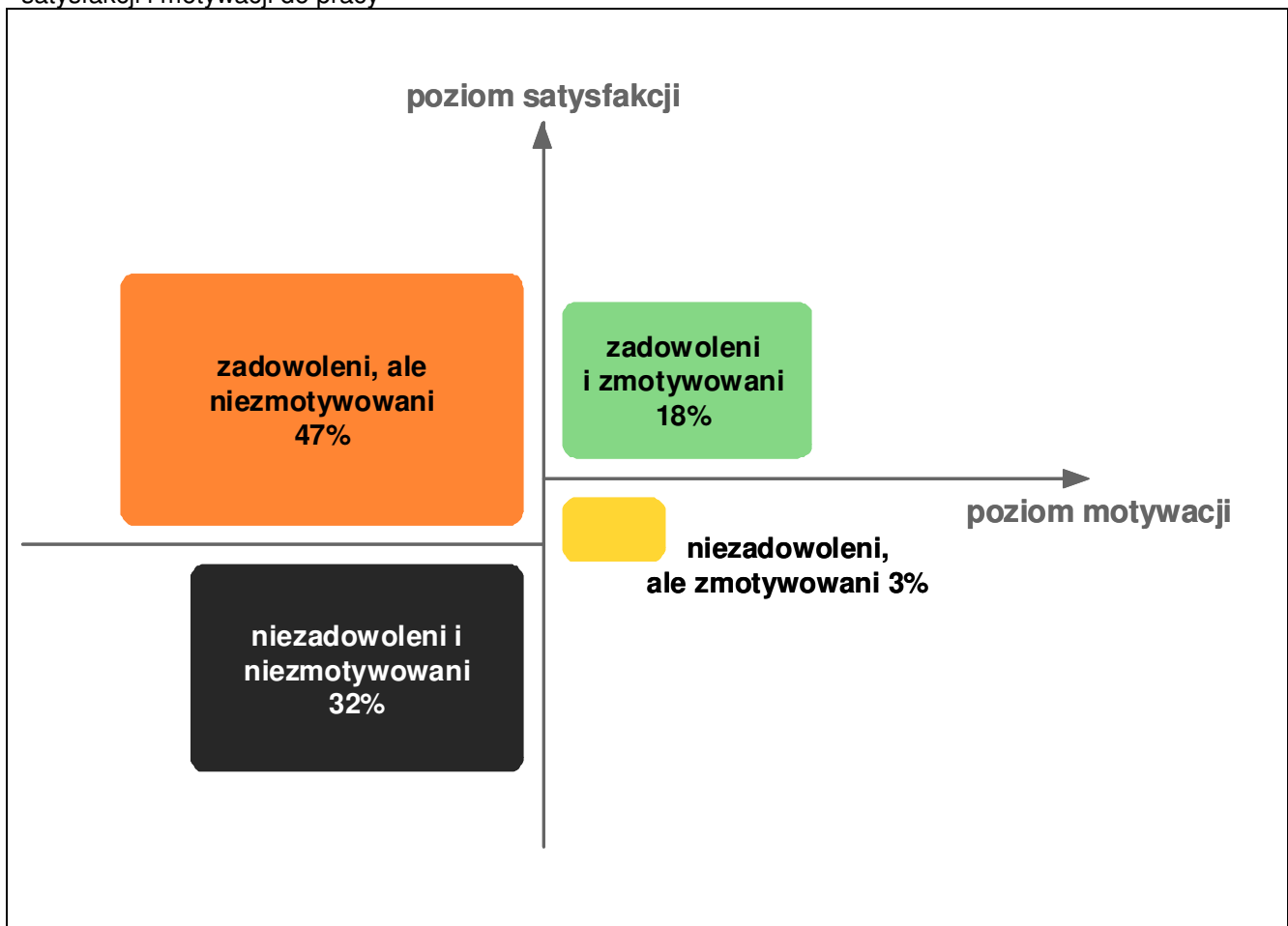
Tabela 172 Porównanie indeksu TRI*M dla różnych stopni niepełnosprawności

Wartości indeksu TRI*M	
Lekki stopień niepełnosprawności	58 punktów
Umiarkowany stopień niepełnosprawności	61 punktów
Znaczny stopień niepełnosprawności	70 punktów
Ogół respondentów	60 punktów

9.1.8 Segmentacja niepełnosprawnych pracowników ze względu na satysfakcję i motywację do pracy

Pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym można podzielić na grupy w zależności od tego, czy są zadowoleni ze swojego miejsca pracy (wymiar satysfakcji) i czy są zmotywowani do pracy (wymiar motywujące środowisko pracy).

Rysunek 56 Segmentacja pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym ze względu na poziom satysfakcji i motywacji do pracy



Wśród badanych z orzeczoną umiarkowaną niepełnosprawnością największą grupę stanowią osoby zadowolone, ale niezmotywowane (47%), a co trzeci (32%) jest niezadowolony i niezmotywowany. W tej grupie jednak prawie co piąty respondent (18%) to osoba, która zarówno jest zadowolona ze swojego miejsca pracy, jak i zmotywowana do pracy. W tym przypadku tylko 3% to pracownicy niezadowoleni z warunków, ale zmotywowani do pracy.

9.2 Wpływ poszczególnych aspektów na zadowolenie z pracy i motywację pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym

9.2.1 Relacje z bezpośrednim przełożonym

Ważność poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym

Aż 91% pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności jest zdania, że ważne jest, żeby bezpośredni przełożony rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności. 87% uważa, że ważne jest, żeby jasno określał swoje wymagania, a 86% - żeby udzielał wsparcia, kiedy pracownik tego potrzebuje.

Tabela 173 Ważność poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym - umiarkowany stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby bezpośredni przełożony ...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	0%	9%	91%	9,21
udzielał Panu(i) wsparcia, kiedy Pan(i) tego potrzebuje	2%	12%	86%	8,97
jasno określał swoje wymagania	1%	12%	87%	8,97
umożliwił Panu(i) swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych	2%	13%	85%	8,90
traktował w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	2%	17%	81%	8,85
na bieżąco informował Pana(ią) o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla Pana(i) pracy	1%	14%	85%	8,84
regularnie informował Pana(ią) o tym, jak ocenia Pana(i) pracę	3%	21%	76%	8,53

Na dalszych miejscach w rankingu oczekiwań wobec bezpośredniego przełożonego znalazły się: umożliwianie swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych (85%), traktowanie w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych jak pełnosprawnych (81%), bieżące informowanie o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla pracy (85%).

Najmniej ważne dla niepełnosprawnych pracowników jest, żeby szef regularnie informował ich o tym, jak ocenia ich pracę – aspekt ten jest istotny dla trzech czwartych (76%) badanych.

Ocena przełożonego

Bezpośredni przełożeni osób niepełnosprawnych na ogół są przez nich bardzo dobrze oceniani. Najlepiej ocenianymi aspektami relacji z bezpośrednim przełożonym są: jasne określanie przez niego wymagań (73%), zrozumienie ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności (74%), traktowanie w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych (73%).

Tabela 174 Ocena poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) swojego bezpośredniego przełożonego?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
jasno określa swoje wymagania	3%	24%	73%	8,41
rozumie ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	6%	20%	74%	8,28
traktuje w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	4%	23%	73%	8,26
udziela Panu(i) wsparcia, kiedy Pan(i) tego potrzebuje	7%	24%	69%	8,01
umożliwia Panu(i) swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych	9%	25%	66%	7,77
na bieżąco informuje Pana(ia) o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla Pana(i) pracy	11%	26%	63%	7,64
regularnie informuje Pana(ia) o tym, jak ocenia Pana(i) pracę	13%	26%	61%	7,53

69% badanych dobrze ocenia swojego szefa pod względem udzielania wsparcia, kiedy tego potrzebują. 66% stwierdza, że ich przełożony umożliwia swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych.

Najgorzej wypadają przełożeni osób niepełnosprawnych pod względem komunikacji – z tym, że przełożony na bieżąco informuje o tym co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych - zgadza się 63% badanych, a z tym, że regularnie informuje o tym, jak ocenia ich pracę zgadza się 61% respondentów.

Wpływ oceny przełożonego na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym wyróżniono:

Motywatory

- bezpośredni przełożony rozumie ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności (A06)

To, aby bezpośredni przełożony rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności jest dla badanych ważne, a jednocześnie ma wpływ na ich zadowolenie z pracy. Pracownicy z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oceniają ten aspekt powyżej średniej, stąd pełni on dla nich funkcję motywującą.

Czynniki higieniczne

- brak

Ukryte możliwości

- bezpośredni przełożony udziela pracownikom wsparcia, kiedy tego potrzebują (A03)
- bezpośredni przełożony umożliwia pracownikom swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych (A07)
- bezpośredni przełożony na bieżąco informuje pracowników o tym co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla ich pracy (A04)
- bezpośredni przełożony regularnie informuje pracowników o tym, jak ocenia ich pracę (A02)

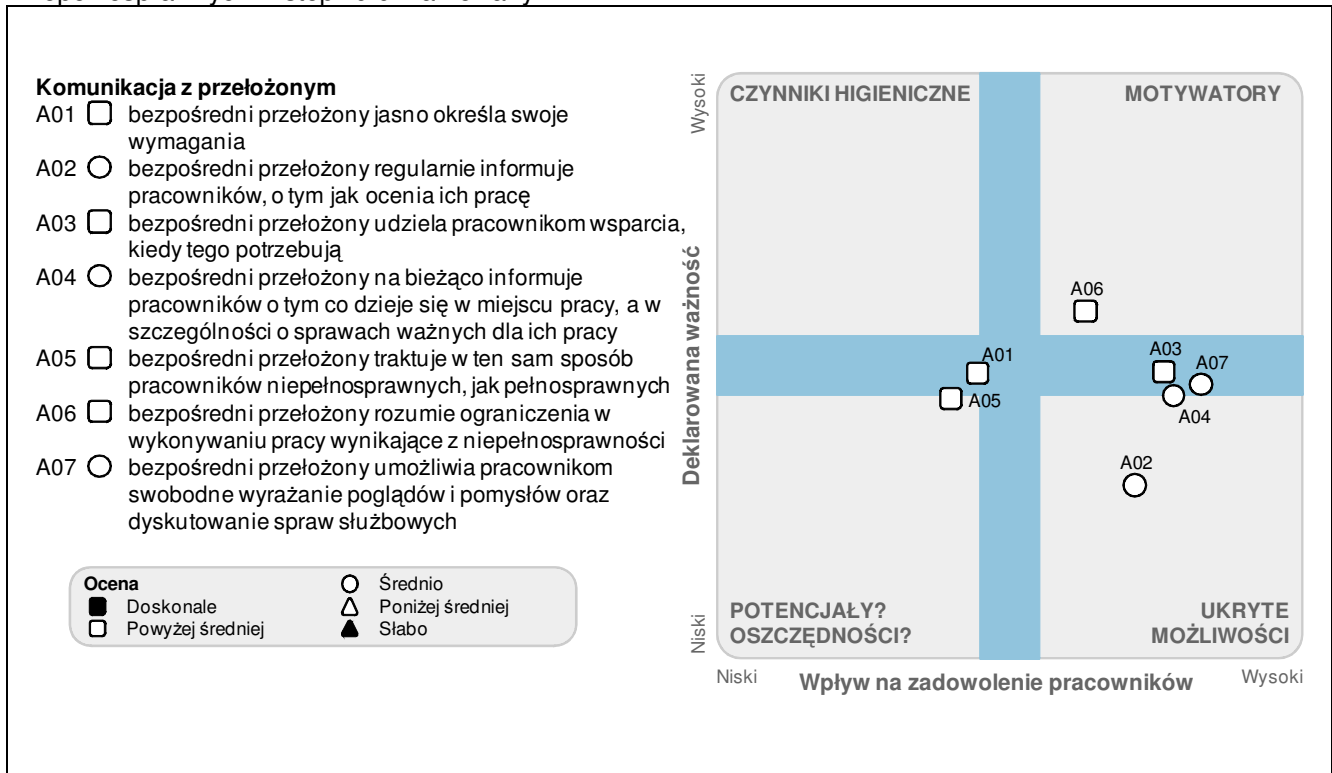
Czynniki zaliczane do „ukrytych możliwości” mają wpływ na zadowolenie badanych z wykonywanej pracy, choć nie są dla nich ważne. Pracownicy o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ocenili je średnio i powyżej średniej.

Potencjały, oszczędności

- bezpośredni przełożony jasno określa swoje wymagania (A01)
- bezpośredni przełożony traktuje w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych (A05)

To, aby bezpośredni przełożony jasno określał swoje wymagania oraz traktował w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych jak pełnosprawnych nie jest dla badanych ważne, nie ma też wpływu na ich zadowolenie z wykonywanej pracy. Mimo to, respondenci oceniają te aspekty powyżej średniej.

Rysunek 57 Wpływ poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym



Rekomendacje działań w obszarze relacji z bezpośrednim przełożonym, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym:

Czynnikiem, który motywuje pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym jest zrozumienie przez przełożonego ich ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności. Obecnie aspekt ten jest oceniany powyżej średniej, zatem rekomendowane działania powinny skoncentrować się na kontynuowaniu dobrych praktyk w tym zakresie.

9.2.2 Relacje ze współpracownikami

Ważność relacji ze współpracownikami

Relacje ze współpracownikami są dla niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym jeszcze ważniejsze od poprawnych relacji z przełożonym. Wszystkie aspekty tych relacji zostały ocenione jako bardzo ważne – średnio na skali od 1 do 10 uzyskały ocenę powyżej 9.

Tabela 175 Ważność poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby osoby, które ze sobą pracują ...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
były ze sobą w dobrych relacjach	1%	7%	92%	9,40
rozumiały ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	1%	7%	92%	9,36
traktowały w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	1%	8%	91%	9,15
szanowały wzajemnie swoje opinie i odczucia	0%	6%	94%	9,42
były zaangażowane w swoją pracę	0%	8%	92%	9,31
potrafiły wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty	1%	7%	92%	9,33

Ocena relacji ze współpracownikami

Ogólnie relacje ze współpracownikami są przez niepełnosprawnych respondentów oceniane bardzo dobrze. Tylko nieliczni – od 2% do 5% w zależności od aspektu – są z nich niezadowoleni.

Najlepiej oceniane jest traktowanie w ten sam sposób współpracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych oraz zrozumienie dla ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności – te aspekty dobrze ocenia odpowiednio 79% i 78% badanych.

Tabela 176 Ocena poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) współpracę między pracownikami w Pana(i) miejscu pracy? Osoby, które ze sobą pracują...				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
traktują w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	3%	18%	79%	8,63
rozumieją ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	3%	19%	78%	8,63
są ze sobą w dobrych relacjach	3%	20%	77%	8,53
są zaangażowane w swoją pracę	2%	22%	76%	8,55
szanują wzajemnie swoje opinie i odczucia	3%	22%	75%	8,53
potrafią wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty	5%	23%	72%	8,25

Trzy czwarte respondentów zgadza się, że w ich miejscu pracy pracownicy są ze sobą w dobrych relacjach (77%), są zaangażowani w pracę (76%) i wzajemnie szanują swoje opinie i odczucia (75%).

Co piąty badany (23%) przeciętnie ocenia umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów w swoim miejscu pracy, a 5% ocenia ją źle. Jednocześnie według zdecydowanej

większości – 72% pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności – współpracownicy potrafią wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty.

Wpływ relacji ze współpracownikami na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują potrafią wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty (B03)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują są zaangażowane w swoją pracę (B04)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują są w dobrych relacjach (B02)

Umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów, zaangażowanie w pracę oraz dobre relacje to dla osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym ważne aspekty relacji ze współpracownikami. Są one jednocześnie czynnikami, które mają wpływ na zadowolenie pracowników. Aspekty te są przez badanych oceniane powyżej średniej, w związku z czym można wnioskować, że stanowią one dla osób z orzeczeniami o lekkim stopniu niepełnosprawności funkcję motywatorów.

Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują traktują w ten sam sposób współpracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych (B06)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują szanują wzajemnie swoje opinie i odczucia (B01)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują rozumieją ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności (B05)

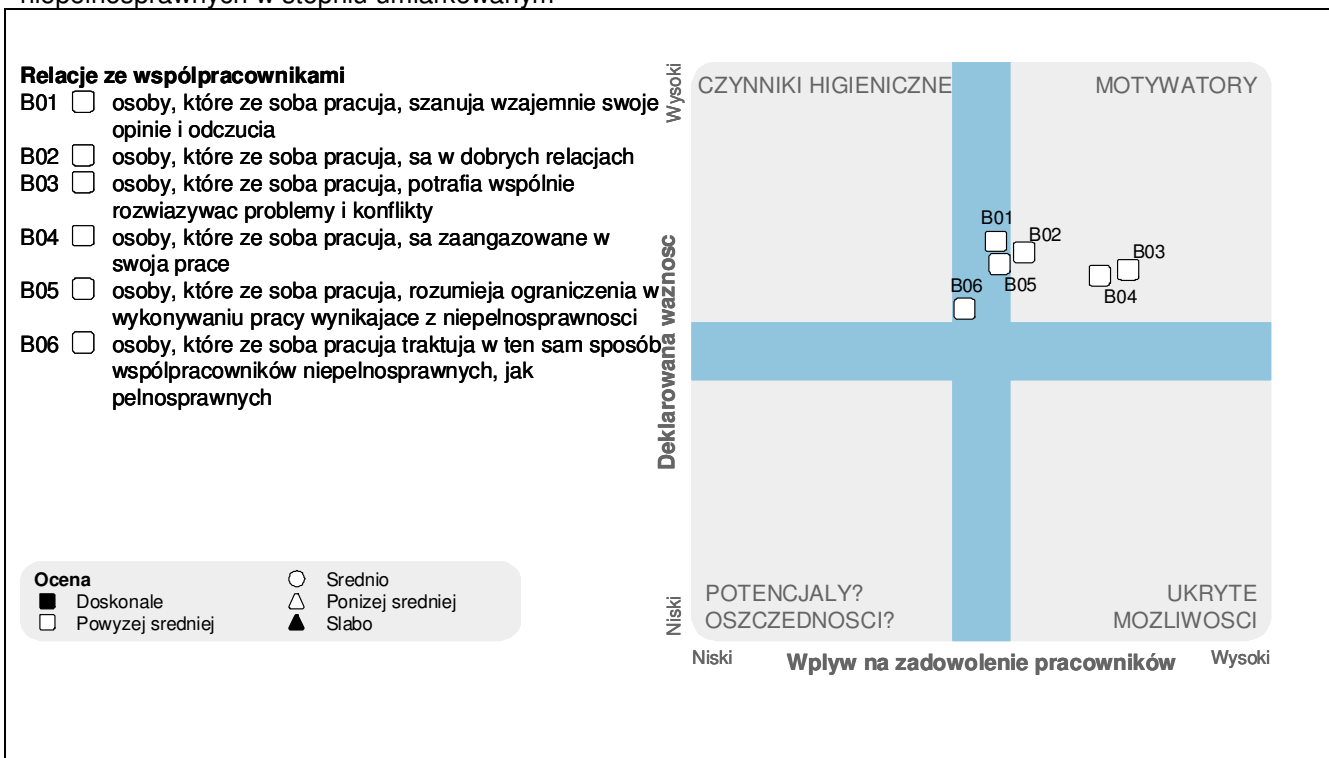
To, aby niepełnosprawni pracownicy byli przez współpracowników traktowani w ten sam sposób co pracownicy pełnosprawni, wzajemny szacunek dla swoich opinii i odczuć oraz zrozumienie dla ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności to aspekty, które nie mają wpływu na zadowolenie badanych z pracy. Są one jednak ważne dla respondentów. Badani oceniają te czynniki powyżej średniej.

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak

Potencjały, oszczędności

brak

Rysunek 58 Wpływ poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym



Rekomendacje działań w obszarze relacji ze współpracownikami, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Wszystkie czynniki z zakresu relacji ze współpracownikami są dla badanych ważne. Część z nich ponadto pełni funkcję motywatorów, a są to: umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów, zaangażowanie w pracę oraz dobre relacje między współpracownikami. Badani oceniają te aspekty powyżej średniej, stąd rekomendowane działania mogą opierać się jedynie na podtrzymywaniu obecnego stanu rzeczy.

Wśród czynników ważnych dla pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności znajdują się też takie, które co prawda nie mają wpływu na motywację, ale w przypadku ich złej oceny przez respondentów mogłyby zacząć pełnić rolę demotywującą. W konsekwencji ważne jest, aby te aspekty pracy były dobrze realizowane w miejscach zatrudnienia badanych. Do czynników tych należą: traktowanie niepełnosprawnych pracowników w ten sam sposób jak współpracowników pełnosprawnych, wzajemny szacunek dla swoich opinii i odczuć oraz zrozumienie dla ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności.

9.2.3 Wynagrodzenie

Ważność wynagrodzenia

Zarobki są dla osób z orzeczeniami o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności niezwykle ważnym elementem pracy. Każdy oceniany aspekt wynagrodzenia uważany jest za ważny przez 90% i więcej badanych. Dla 92% ważne jest, żeby praca przynosiła dobre zarobki. Dla takiego samego odsetka respondentów wynagrodzenia powinny pozwalać na odpowiednie zaspokojenie potrzeb. Zbliżony odsetek badanych uważa, że zarobki powinny odzwierciedlać włożony w pracę wysiłek i jej jakość (91%) oraz że powinny być odpowiednie do pełnionej roli w miejscu pracy (93%). Dla 90% badanych ważne jest, aby zarobki były porównywalne z wynagrodzeniami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach.

Tabela 177 Ważność poszczególnych aspektów wynagrodzenia – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
praca przynosiła dobre zarobki	1%	7%	92%	9,40
zarobki odzwierciedlały włożony w pracę wysiłek i jej jakość	1%	8%	91%	9,39
zarobki pozwalały na odpowiednie zaspokojenie potrzeb	1%	7%	92%	9,39
zarobki były odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy	2%	5%	93%	9,36
zarobki były porównywalne z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach	1%	9%	90%	9,28

Ocena zarobków

Ocena uzyskiwanych zarobków zdecydowanie różni się z oczekiwaniami. Najlepiej ocenianym aspektem zarobków jest ich porównywalność z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach, choć tylko 40% badanych ocenia ten element dobrze, a co piąty (20%) źle.

Zdaniem 30% osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności ich zarobki są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy, zdecydowanie nie zgadza się z tym 21% badanych.

28% respondentów sądzi, że zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość, a 23% nie zgadza się z tym.

Co czwarty ankietowany (25%) nie zgadza się z tym, że jego zarobki są dobre. Zbliżony odsetek badanych (23%) jest przeciwnego zdania.

Prawie co trzeci respondent (30%) uważa, że jego zarobki nie pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb, 23% sądzi przeciwnie.

Tabela 178 Ocena poszczególnych aspektów zarobków – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Jak Pan(i) ocenia swoje zarobki?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
zarobki są porównywalne z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach	20%	40%	40%	6,34
zarobki są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy	21%	49%	30%	5,87
zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość	23%	49%	28%	5,68
ma Pan(i) dobre zarobki	25%	52%	23%	5,41
zarobki pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb	30%	47%	23%	5,32

Wpływ zarobków na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów wynagrodzenia wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> zarobki są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy (C02)
<input type="checkbox"/> zarobki pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb (C03)
<input type="checkbox"/> zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość (C04)

Zarobki, które odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość, są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu zatrudnienia oraz pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb są dla osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności ważne. Gdyby aspekty te były dobrze oceniane, można by było traktować je jako czynniki motywujące. Badani jednak oceniają te aspekty źle, co w konsekwencji powoduje, że zarobki są dla nich wyraźnym czynnikiem demotywującym.

Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> zarobki są porównywalne z zarobkami pracowników pełnosprawnych na tych samych stanowiskach (C05)
<input type="checkbox"/> praca przynosi dobre zarobki (C01)

Porównywalny poziom zarobków osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych na tych samych stanowiskach oraz praca przynosząca dobre zarobki są ważne dla respondentów. Badani traktują te aspekty jako niezbędne elementy pracy, jednocześnie nie przypisują im dobrych ocen, zatem należy je traktować jako czynniki demotywujące.

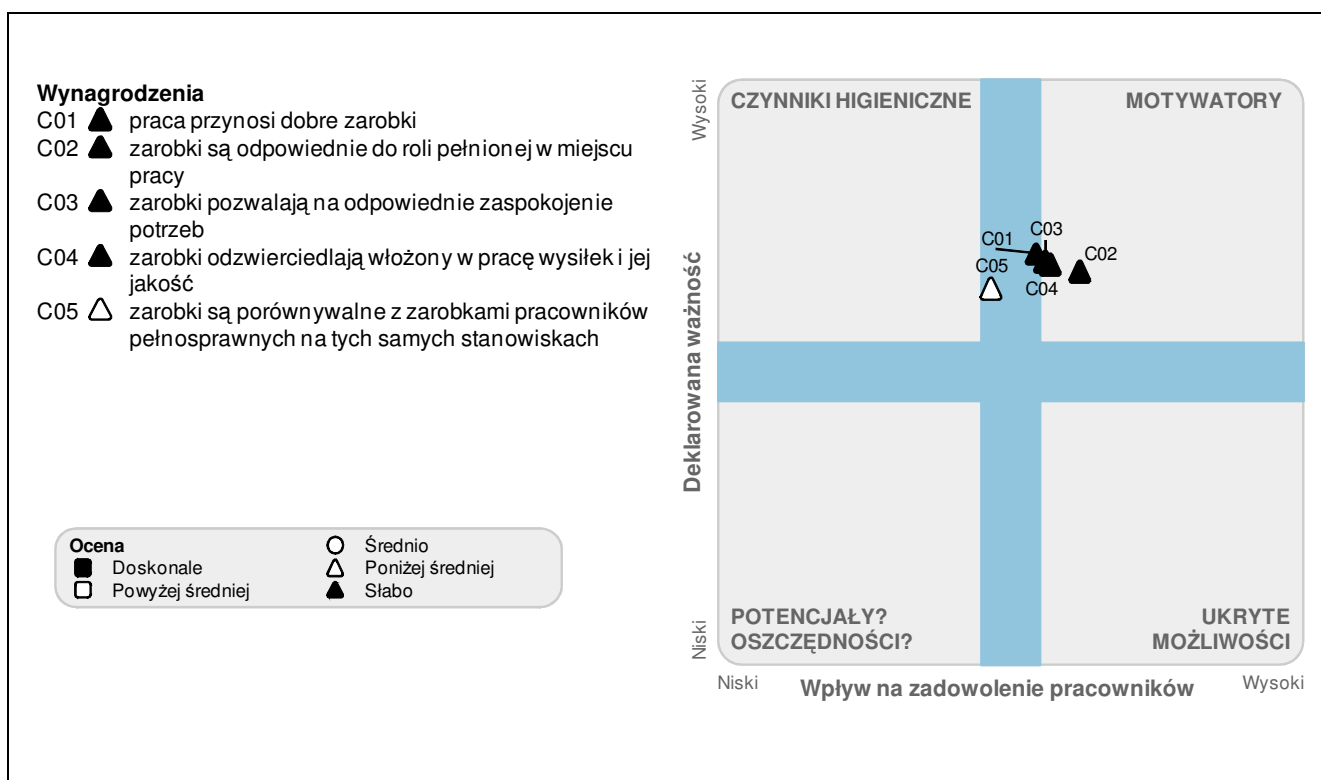
Ukryte możliwości

brak

Potencjały, oszczędności

brak

Rysunek 59 Wpływ poszczególnych aspektów wynagrodzenia na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym



Rekomendacje działań w obszarze wynagrodzeń, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym:

Wynagrodzenia osób z orzeczeniami o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym stanowią dla nich silny czynnik demotywujący. Mając na uwadze poprawę poziomu satysfakcji osób niepełnosprawnych z pracy należałoby zatem podnieść poziom ich płac.

9.2.4 Warunki pracy

Ważność warunków pracy

Warunki pracy są bardzo ważne dla pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Po 95% badanych uważa za ważne, żeby pracować w bezpiecznych warunkach, mieć wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków oraz żeby otrzymywać zadania dostosowane do swoich możliwości.

Tabela 179 Ważność poszczególnych aspektów warunków pracy – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
pracować w bezpiecznych warunkach	1%	4%	95%	9,53
miał(a) Pan(i) wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków	0%	5%	95%	9,48
otrzymywał(a) Pan(i) zadania dostosowane do Pana(i) możliwości	1%	4%	95%	9,45
stanowisko pracy oraz dojścia do niego dopasowane były do Pana(i) potrzeb i możliwości	1%	6%	93%	9,42
urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich dopasowane były do Pana(i) potrzeb i możliwości	1%	6%	93%	9,38
miał(a) Pan(i) dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy	1%	8%	91%	9,33
jako osoba niepełnosprawna mógł(a) Pan(i) uzyskać pomoc w wykonywaniu obowiązków w pracy	2%	8%	90%	9,23

93% badanych uważa za istotne, żeby stanowisko pracy oraz dojścia do niego dopasowane były do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych, podobny odsetek (93%) chciałby, żeby do tych potrzeb i możliwości dopasowane były urządzenia higieniczno-sanitarne.

91% ankietowanych za ważne w miejscu pracy uważa dostęp do informacji i materiałów potrzebnych w pracy, a 90% – możliwość uzyskania przez osobę niepełnosprawną pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy.

Ocena warunków pracy

Warunki pracy na ogół oceniane są przez pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności dobrze.

87% respondentów posiada, a tylko 2% nie posiada wystarczającej ilości czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków. 86% badanych otrzymuje zadania dostosowane do swoich możliwości,

a tylko co setny (2%) uważa, że wykonywane zadania zdecydowanie przewyższają jego możliwości.

Tabela 180 Ocena poszczególnych aspektów warunków pracy – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) warunki pracy w Pana(i) firmie?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
posiada Pan(i) wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków	2%	11%	87%	8,91
otrzymuje Pan(i) zadania dostosowane do Pana(i) możliwości	2%	12%	86%	8,89
urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich są dopasowane do Pana(i) potrzeb i możliwości	2%	14%	84%	8,89
Pana(i) stanowisko pracy oraz dojścia do niego są dostosowane do Pana(i) potrzeb i możliwości	4%	12%	84%	8,85
ma Pan(i) dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy	2%	19%	79%	8,65
warunki pracy są bezpieczne	3%	20%	77%	8,59
jako osoba niepełnosprawna uzyskuje Pan(i) pomoc w wykonywaniu obowiązków w pracy	10%	20%	70%	7,89

Dostosowanie wyposażenia miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych do ich potrzeb i możliwości wynikających z niepełnosprawności najczęściej jest dobrze oceniane – po 84% zarówno w przypadku dostosowania urządzeń higieniczno-sanitarnych jak i w przypadku dostosowania stanowisk pracy.

79% niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym ma dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy, co piąty badany (18%) ocenia ten aspekt na średnim poziomie.

Trzy czwarte respondentów (77%) jest pewnych bezpiecznych warunków pracy, 20% badanych średnio ocenia te warunki.

Osoby z orzeczeniami o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności relatywnie najgorzej oceniają uzyskiwanie pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy – 70% ocenia ten aspekt pozytywnie, 20% - średnio i 10% - negatywnie.

Wpływ warunków pracy na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów warunków pracy wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> otrzymywanie zadań dopasowanych do możliwości pracownika niepełnosprawnego (D05)
<input type="checkbox"/> praca w bezpiecznych warunkach (D01)
<input type="checkbox"/> stanowisko pracy oraz dojścia do niego dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika (D02)
<input type="checkbox"/> możliwość uzyskania przez osobę niepełnosprawną pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy (D07)

Dla osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym ważne, a jednocześnie mające wpływ na ich zadowolenie z pracy są: otrzymywanie zadań dopasowanych do możliwości pracownika niepełnosprawnego, bezpieczne warunki pracy, dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego stanowisko pracy oraz dojścia do niego jak również możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy. Poza możliwością uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków (ocena średnia) aspekty te zostały przez badanych ocenione powyżej średniej i doskonale. W konsekwencji pełnią one funkcję motywacyjną.

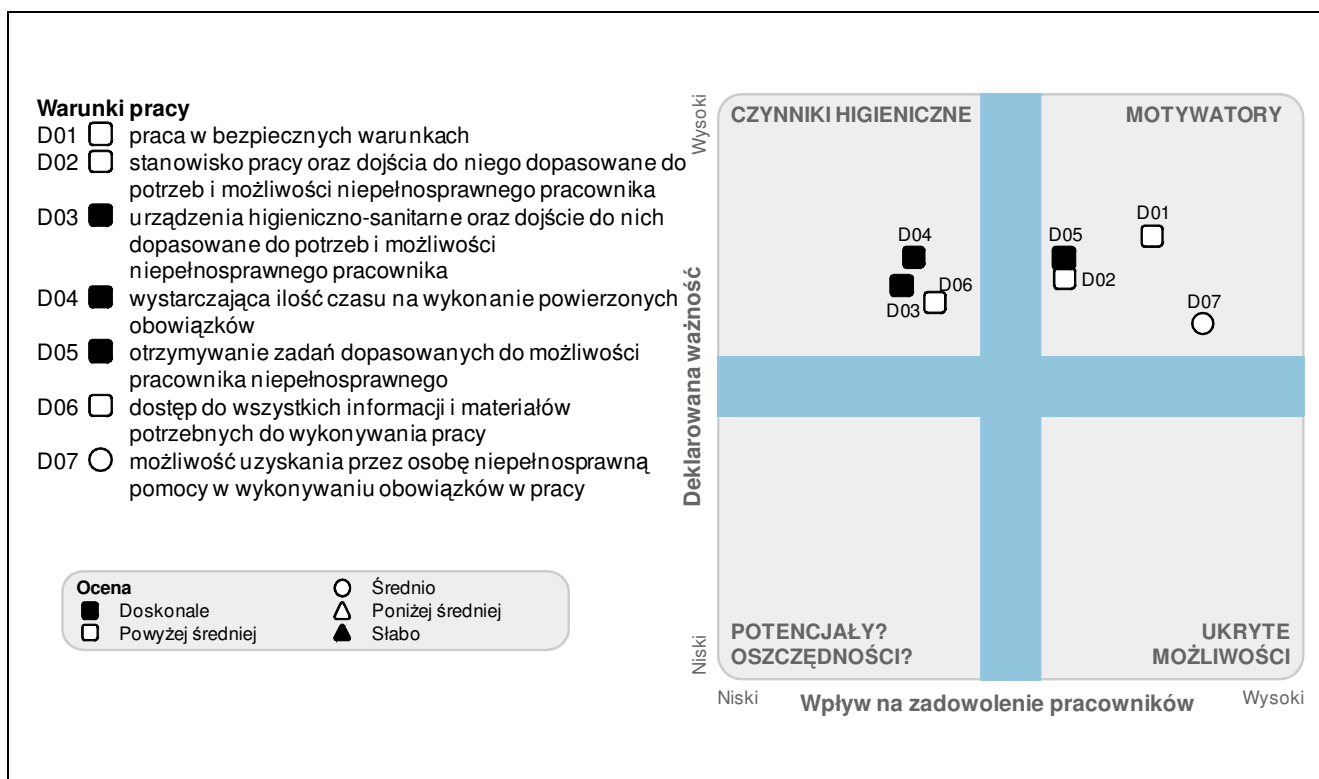
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> wystarczająca ilość czasu na wykonanie powierzonych obowiązków (D04)
<input type="checkbox"/> urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika (D03)
<input type="checkbox"/> dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy (D06)

Aspekty pracy zaliczone do czynników higienicznych są dla respondentów ważne, choć nie mają wpływu na ich zadowolenie z pracy. Badani oceniają je doskonale i powyżej średniej.

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> brak

Rysunek 60 Wpływ poszczególnych aspektów warunków pracy na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym



Rekomendacje działań w obszarze warunków pracy, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Warunki, w jakich pracują osoby z orzeczeniami o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności są dla nich ważnym wymiarem pracy. Część z nich pełni ponadto funkcję motywującą. Są to aspekty zaliczone do „motywatorów”, które jednocześnie są oceniane powyżej średniej i doskonale, czyli otrzymywanie zadań dopasowanych do możliwości pracownika, bezpieczne warunki pracy oraz stanowiska pracy i dojścia do nich dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika. Ważne jest, aby kontynuować dobre praktyki w tym zakresie. Szczególną uwagę należy zwrócić na możliwość uzyskania przez osobę niepełnosprawną pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy. Kwestia ta została oceniona na średnim poziomie i obecnie nie ma wpływu ani na motywację ani na demotyację pracowników.

Czynniki, które badani traktują jako niezbędne w pracy to: wystarczająca ilość czasu na wykonanie powierzonych obowiązków, dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy oraz urządzenia higieniczno-sanitarne i dojście do nich dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika. Są to takie aspekty pracy, które co prawda nie mają wpływu na motywację badanych, lecz ich zaniedbanie może doprowadzić do tego, że staną się one czynnikami demotyującymi dla osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym. Należy zatem kontynuować dobre praktyki w tym obszarze.

9.2.5 Wizerunek firmy/ instytucji

Ważność wizerunku firmy/ instytucji

Wizerunek pracodawcy, to czy firma jest perspektywiczna, rozwija się, działa lepiej od innych, jest ważny dla niepełnosprawnych pracowników. 87% badanych stwierdza, że to czy firma/instytucja rozwija się jest ważne, dla zbliżonego (86%) odsetka respondentów ważne jest, aby firma/instytucja dobrze sobie radziła w porównaniu z innymi firmami/instytucjami. Bycie dumnym z pracy w firmie/instytucji ważne jest dla 81% osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym.

Tabela 181 Ważność poszczególnych aspektów wizerunku firmy/instytucji –umiarkowany stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje rozwijała się	1%	12%	87%	9,10
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje dobrze sobie radziła w porównaniu z innymi firmami/instytucjami	0%	14%	86%	9,00
był(a) Pan(i) dumny(a) z pracy w firmie/instytucji, w której Pan(i) pracuje	2%	17%	81%	8,72

Ocena wizerunku firmy/ instytucji

Nieco gorzej wygląda sytuacja, jeśli przyrzeć się ocenie poszczególnych elementów związanych z wizerunkiem firmy/instytucji. Co prawda ponad połowa (55%) badanych jest dumna ze swojego pracodawcy, jednak co dziesiąty ankietowany (12%), przeciwnie, zdecydowanie nie odczuwa dumy w związku ze swoim miejscem pracy.

Tabela 182 Ocena poszczególnych aspektów wizerunku firmy/instytucji – lekki stopień niepełnosprawności

Jak Pan(i) ocenia następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje rozwija się	7%	33%	60%	7,58
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi firmami/instytucjami	5%	37%	58%	7,53
jest Pan(i) dumny(a) z pracy w tej firmie/instytucji	12%	33%	55%	7,08

60% respondentów ocenia, że firma w której pracują rozwija się, a według 7% nie jest to prawdą. 58% pracowników z orzeczeniami o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności stwierdza, że ich pracodawca radzi sobie dobrze w porównaniu z innymi firmami/instytucjami. 5% nie zgadza się z tym stwierdzeniem.

Wpływ wizerunku firmy/ instytucji na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji wyróżniono:

Motywatory

- brak

Czynniki higieniczne

- firma/ instytucja, w której pracuje rozwija się (F15)

To, czy firma/ instytucja, w której pracują osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności rozwija się jest dla nich średnio ważne i nie ma większego wpływu na zadowolenie z wykonywanej pracy. Respondenci oceniają ten aspekt na średnim poziomie.

Ukryte możliwości

- pracownik jest dumny z pracy w firmie/ instytucji, w której pracuje (F13)

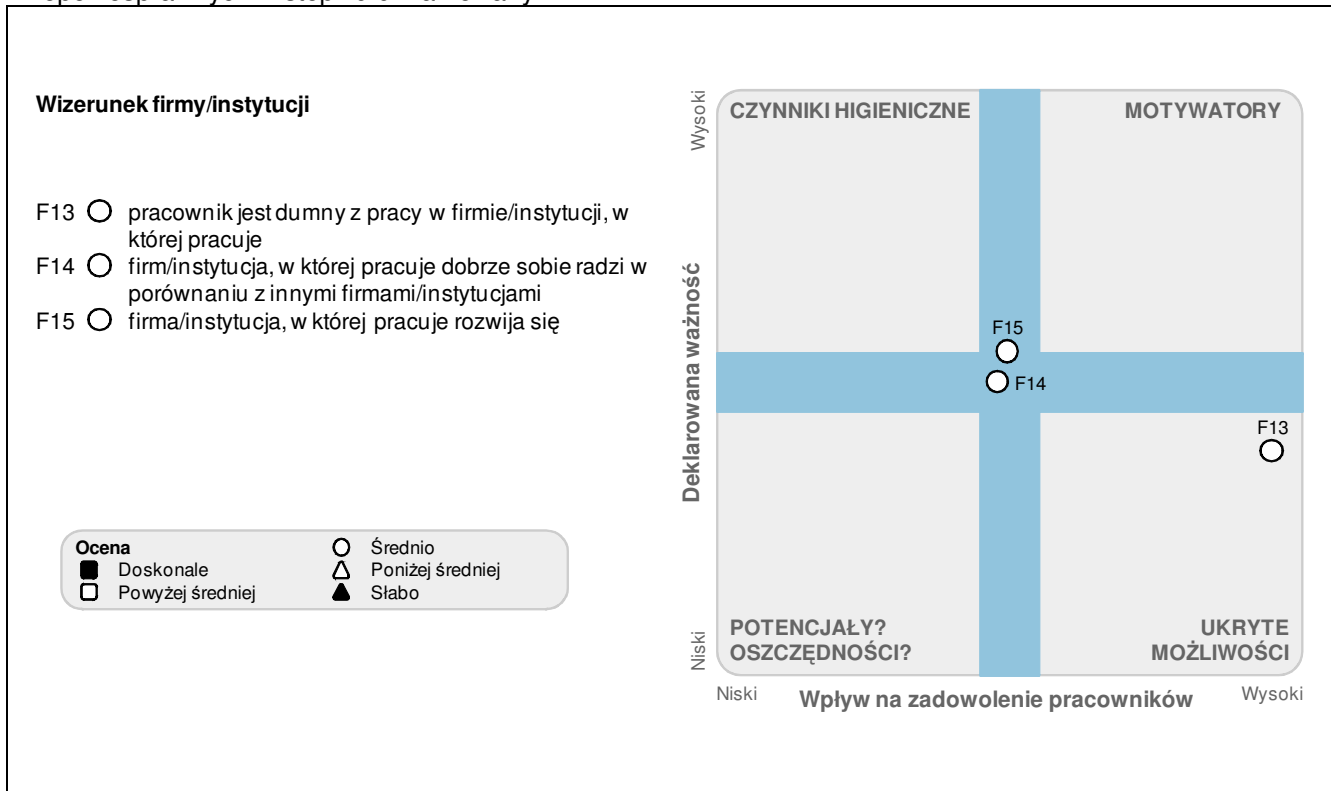
Pracownicy z orzeczeniami o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności na średnim poziomie oceniają taki aspekt pracy, jakim jest bycie dumnym z pracy w danej firmie/ instytucji. Jednocześnie czynnik ten nie jest dla nich zbyt ważny, choć ma duży wpływ na zadowolenie z pracy.

Potencjały, oszczędności

- firma/ instytucja, w której pracuje dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi firmami/ instytucjami (F14)

to, czy firma/ instytucja, w której pracują badani dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi firmami/ instytucjami nie jest dla nich ważne, nie ma też wpływu na ich zadowolenie z wykonywanej pracy. Respondenci oceniają ten aspekt na średnim poziomie.

Rysunek 61 Wpływ poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym



Rekomendacje działań w obszarze wizerunku firmy/ instytucji, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Wizerunek firmy/ instytucji, w której pracują osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności nie ma znaczącego wpływu na ich motywację do pracy.

9.2.6 Możliwości awansu i rozwoju zawodowego

Ważność możliwości awansu zawodowego

Możliwości awansu zawodowego w większości nie mają kluczowego znaczenia dla pracowników z orzeczeniami o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności i oceniane są jako mniej ważne od pozostałych aspektów pracy. Wyjątkiem jest możliwość uzyskania podwyżki, która za ważną uważa 90% badanych, a za nieważną jedynie 2%.

Większość respondentów uważa za ważne uzależnianie awansu od wyników i umiejętności (78%) oraz posiadanie takich samych możliwości rozwoju zawodowego jak osoby pełnosprawne pracujące na podobnych stanowiskach (77%).

Tabela 183 Ważność poszczególnych aspektów awansu i rozwoju zawodowego – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważna jest dla Pana(i)...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
możliwość uzyskania podwyżki	2%	8%	90%	9,18
żeby awans był uzależniony od wyników i umiejętności	5%	17%	78%	8,51
takie same możliwości rozwoju zawodowego jak osób pełnosprawnych pracujących na podobnych stanowiskach	5%	18%	77%	8,44
możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy	6%	19%	75%	8,30
możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności	8%	23%	69%	7,98
możliwość awansu na wyższe stanowisko	18%	31%	51%	6,83

Możliwości udziału w szkoleniach przydatnych w pracy są ważne dla trzech czwartych badanych (75%). Mniejszy odsetek za ważne uważa możliwości rozwoju kwalifikacji i umiejętności (69%).

Stosunkowo małe znaczenie dla niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym ma możliwość awansu na wyższe stanowisko, która ważna jest dla 51%, a nieważna dla 18% z nich.

Ocena możliwości awansu zawodowego

Z ocen badanych wynika, że ich pracodawcy w niewielkim stopniu zapewniają im możliwość rozwoju zawodowego. Ponad połowa (54%) pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności nie ma według swojej oceny możliwości awansu na wyższe stanowisko (ma taką możliwość co piąty – 22%), a 39% nie ma możliwości uzyskania podwyżki (dobrze ocenia ten element 28%). 37% badanych nie ma także możliwości rozwoju kwalifikacji i umiejętności (32% ma taką możliwość).

Tabela 184 Ocena poszczególnych aspektów awansu i rozwoju zawodowego – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) możliwość rozwoju zawodowego w Pana(i) firmie?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
ma Pan(i) takie same możliwości rozwoju zawodowego jak osoby pełnosprawnych pracujące na podobnych stanowiskach	22%	34%	44%	6,43
ma Pan(i) możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy	27%	31%	42%	6,04
awans jest uzależniony od wyników i umiejętności	32%	37%	31%	5,40
ma Pan(i) możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności	37%	31%	32%	5,23
ma Pan(i) możliwość uzyskania podwyżki	39%	33%	28%	5,08
ma Pan(i) możliwość awansu na wyższe stanowisko	54%	24%	22%	4,09

Z tym, że awans uzależniony jest od wyników i umiejętności zgadza się co trzeci ankietowany (31%) i tyle samo – nie zgadza (32%).

Relatywnie najlepiej respondenci wypowiadają się o takich samych możliwościach rozwoju zawodowego jak osoby pełnosprawne pracujące na tych samych stanowiskach oraz o możliwościach udziału w szkoleniach, choć odpowiednio tylko 44% i 42% ankietowanych oceniło te aspekty pozytywnie.

Wpływ możliwości rozwoju i awansu zawodowego na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów możliwości rozwoju i awansu zawodowego wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> możliwość uzyskania podwyżki (E02)

Możliwość uzyskania podwyżki jest dla respondentów ważna, a jednocześnie ma wpływ na zadowolenie z pracy. Aspekt ten został przez badanych oceniony słabo, w związku z czym należy go traktować jako czynnik demotywujący.

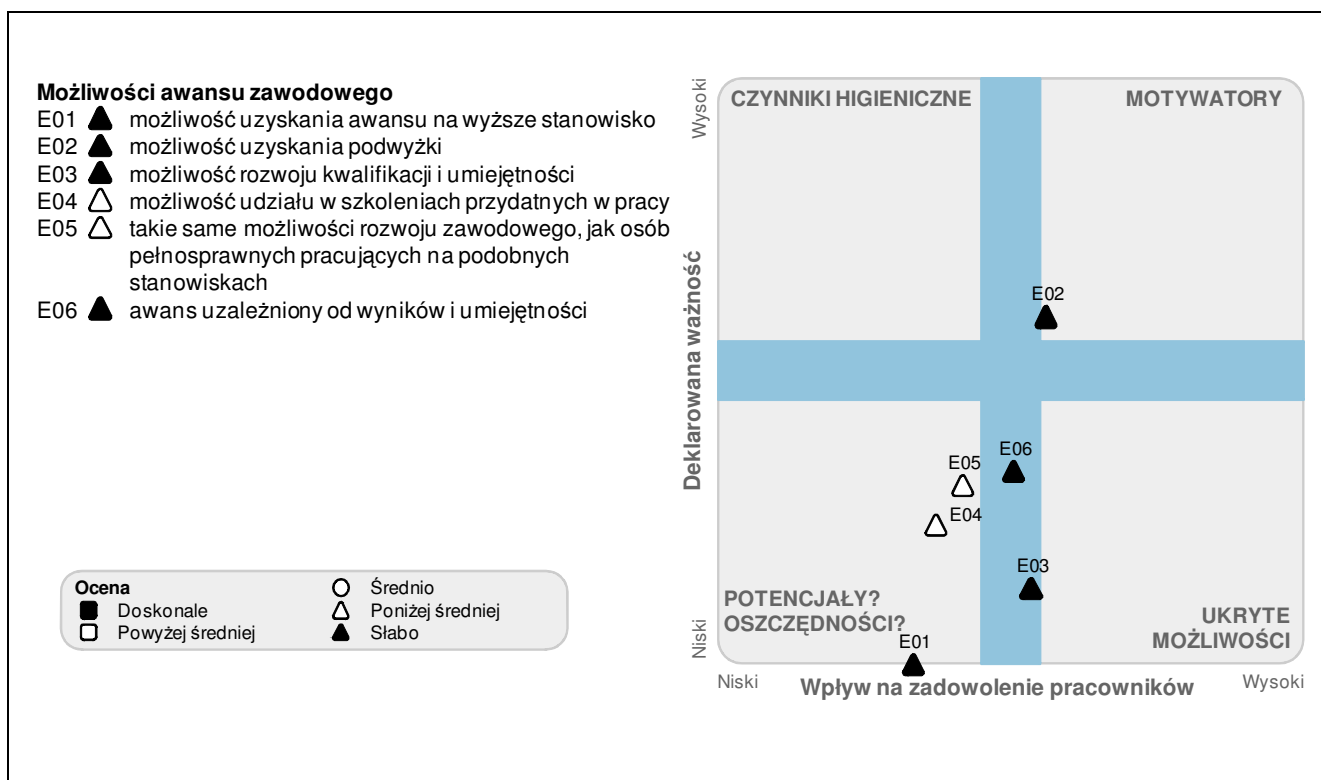
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> brak

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> awans uzależniony od wyników i umiejętności (E06)
<input type="checkbox"/> takie same możliwości rozwoju zawodowego, jak osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach (E05)
<input type="checkbox"/> możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy (E04)
<input type="checkbox"/> możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności (E03)
<input type="checkbox"/> możliwość uzyskania awansu na wyższe stanowisko (E01)

Aspekty zaliczone do „potencjałów, oszczędności” badani ocenili poniżej średniej lub słabo. Dla pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności nie są one jednak ważne, nie mają też wpływu na ich zadowolenie z wykonywanej pracy.

Rysunek 62 Wpływ poszczególnych aspektów rozwoju i awansu zawodowego niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym



Rekomendacje działań w obszarze możliwości awansu i rozwoju zawodowego, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym:

Mając na uwadze chęć poprawy satysfakcji osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności z pracy należy w pierwszej kolejności skoncentrować się na zarobkach. Możliwość uzyskania podwyżki to dla badanych wyraźny czynnik demotywujący. Pozostałe aspekty rozwoju i awansu

zawodowego, mimo, iż respondenci oceniają je negatywnie, nie są dla nich ważne i nie mają wpływu na ich zadowolenie z wykonywanej pracy.

9.2.7 Jakość pracy

Ważność jakości pracy

Jeśli chodzi o cechy samej pracy, to najważniejsze dla niepełnosprawnych pracowników jest, żeby zakres zadań w pracy był jasno zdefiniowany. 89% uważa ten element za ważny. Według większości badanych praca powinna być także interesująca (78%), różnorodna (77%) oraz powinna pozwalać na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie (80%). Nieco mniej ważne jest, zdaniem niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym, żeby praca była zgodna z wykształceniem (66%).

Tabela 185 Ważność poszczególnych aspektów jakości pracy – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
zakres Pana(i) zadań w pracy był jasno zdefiniowany	1%	10%	89%	9,21
wykonywana praca była interesująca	1%	21%	78%	8,71
praca pozwalała na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie	3%	17%	80%	8,62
wykonywana praca była różnorodna	3%	20%	77%	8,57
praca była zgodna z Pana(i) wykształceniem	8%	26%	66%	7,94

Ocena jakości pracy w firmie

Element jakości pracy, który jest dla respondentów najważniejszy – jasno zdefiniowany zakres zadań w pracy – jest jednocześnie najlepiej oceniany – 78% ocenia go dobrze, a tylko 5% źle.

Ponad połowa respondentów ocenia swoją pracę, jako interesującą (54%) lub różnorodną (54%). 48% stwierdza, że ich praca pozwala na wykorzystanie posiadanych umiejętności, a 45%, że jest zgodna z wykształceniem.

Tabela 186 Ocena poszczególnych aspektów jakości pracy – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
zakres Pana(i) zadań w pracy jest jasno zdefiniowany	5%	17%	78%	8,57
wykonywana praca jest interesująca	13%	33%	54%	7,11
wykonywana praca jest różnorodna	18%	28%	54%	6,86
praca pozwala na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie	26%	26%	48%	6,32
praca jest zgodna z Pana(i) wykształceniem	30%	25%	45%	6,02

13% badanych nie uważa swojej pracy za interesującą, 18% stwierdza, że ich praca nie jest różnorodna. Co czwarty ankietowany (26%) twierdzi, że nie pozwala ona na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie, a jeszcze większy odsetek (30%) sądzi, że nie jest zgodna z wykształceniem.

Wpływ jakości pracy na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów jakości pracy wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> brak
Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> praca zgodna z wykształceniem (F04)
<input type="checkbox"/> wykonywana praca jest interesująca (F01)
<input type="checkbox"/> praca pozwalająca na wykorzystanie posiadanych przez pracownika umiejętności i ich poszerzenie (F05)

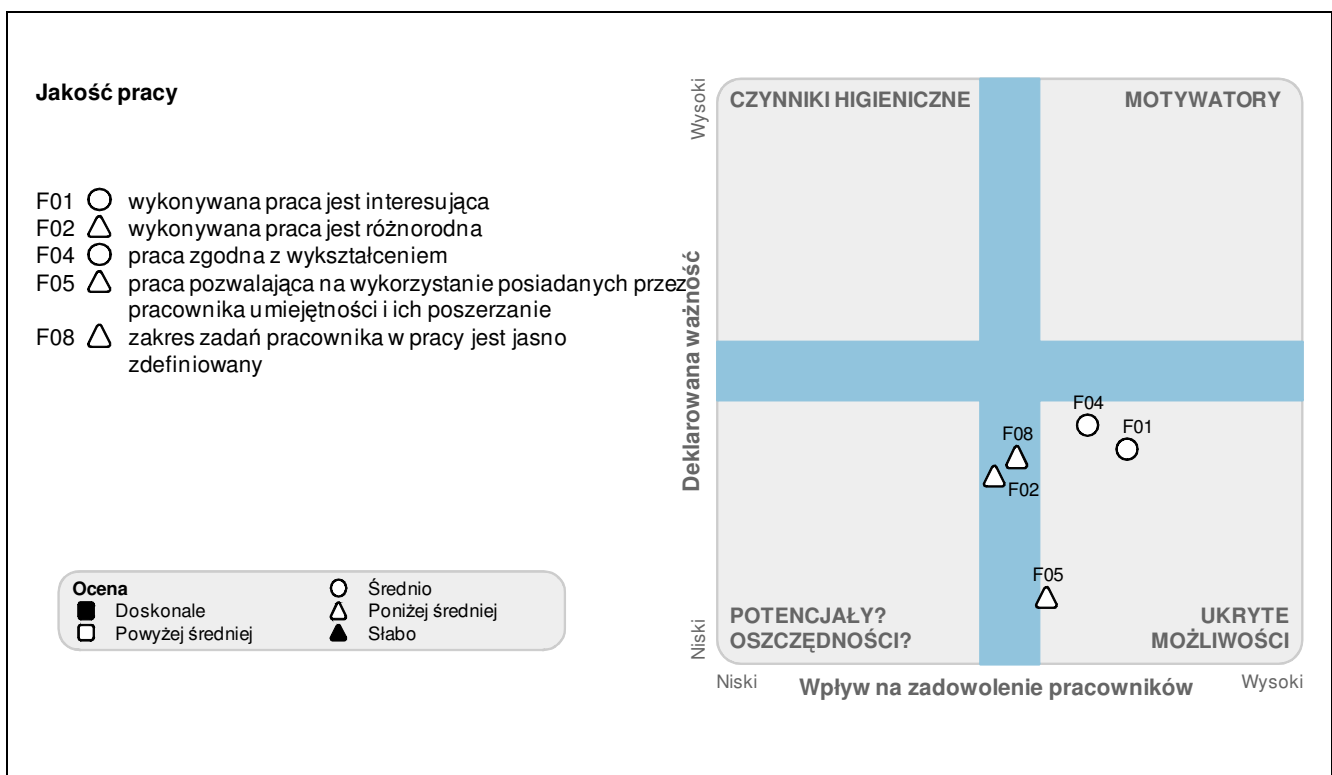
To, czy praca jest interesująca, zgodna z wykształceniem i pozwalająca na wykorzystanie przez pracownika umiejętności i ich poszerzenie nie jest co prawda ważne dla badanych, ma jednak wpływ na zadowolenie z pracy. Respondenci ocenili te czynniki średnio i poniżej średniej.

Potencjały, oszczędności

- zakres zadań pracownika w pracy jest jasno zdefiniowany (F08)
- wykonywana praca jest różnorodna (F02)

Jasno zdefiniowany zakres zadań oraz różnorodność wykonywanej pracy nie są czynnikami mającymi dla pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności znaczenie, nie wpływają też na ich zadowolenie z wykonywanej pracy. Respondenci ocenili te aspekty poniżej średniej.

Rysunek 63 Wpływ poszczególnych aspektów jakości pracy na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym



Rekomendacje działań w obszarze jakości pracy, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Wszystkie aspekty związane z jakością pracy zostały przez osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności uznane za nieważne. Mimo, iż część z nich ma wpływ na zadowolenie, to analiza wyników nie wskazuje na takie czynniki, które mogłyby odegrać dla badanych rolę motywującą lub demotywującą.

9.2.8 Pewność zatrudnienia

Ważność pewności zatrudnienia

Pewność zatrudnienia jest niezwykle ważnym aspektem pracy z punktu widzenia niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym. 94% uważa za ważne, żeby mieć pewność, że nie zostanie się zwolnionym, 93% stwierdza, że ważna jest pewność, że nie zostanie się przesuniętym na gorsze stanowisko. Tylko co setny (1%) badany ocenia każdy z tych aspektów, jako nieważny.

Tabela 187 Ważność poszczególnych aspektów pewności zatrudnienia – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
miał(a) Pan(i) pewność, że nie zostanie zwolniony(a) z pracy	1%	5%	94%	9,55
miał(a) Pan(i) pewność, że nie zostanie przesunięty(a) na gorsze stanowisko	1%	6%	93%	9,40

Ocena pewności zatrudnienia

Poczucie pewności zatrudnienia, jest jednym z najgorzej ocenianych przez niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym aspektów zatrudnienia. Połowa badanych (49%) ma pewność, że nie zostanie przesunięta na gorsze stanowisko, a 16% w ogóle nie ma takiej pewności. 46% ankietowanych nie obawia się zwolnienia z pracy, zaś 18% uważa, że jest to bardzo prawdopodobne.

Tabela 188 Ocena poszczególnych aspektów pewności zatrudnienia – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) warunki pracy w Pana(i) firmie?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadzam się	średnia ocena na skali od 1 do 10
ma Pan(i) pewność, że nie zostanie przesunięty(a) na gorsze stanowisko	16%	35%	49%	6,88
ma Pan(i) pewność, że nie zostanie zwolniony(a) z pracy	18%	36%	46%	6,56

Wpływ pewności zatrudnienia na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów pewności zatrudnienia wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak

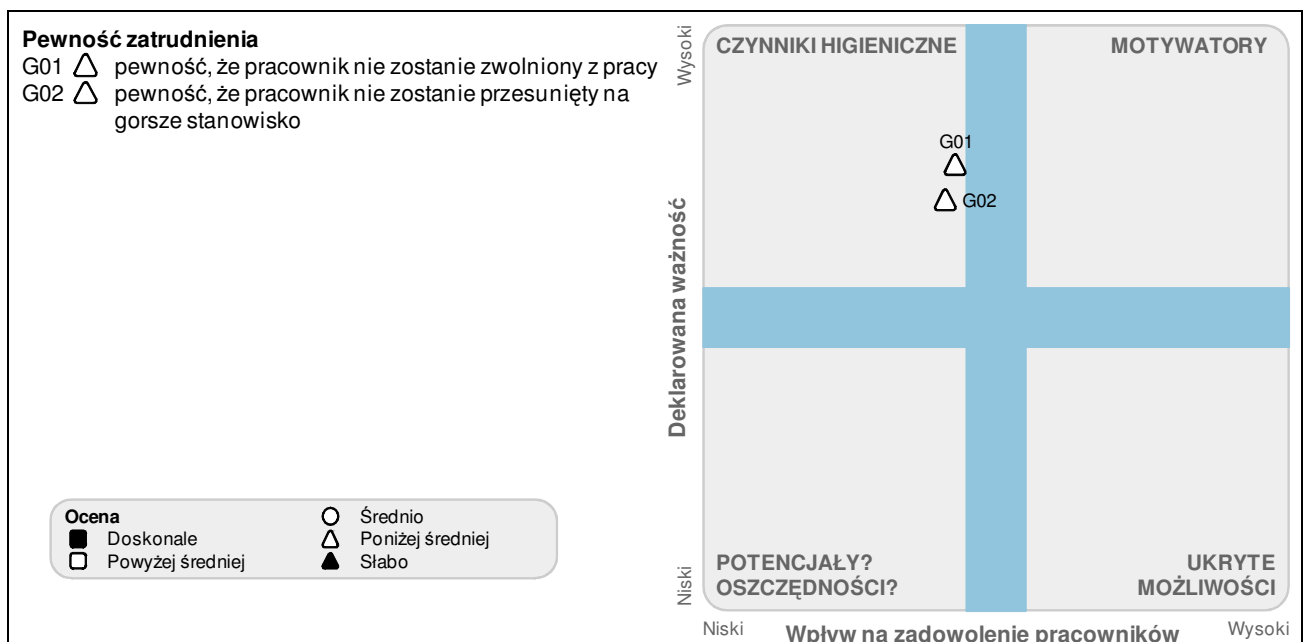
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> pewność, że pracownik nie zostanie zwolniony z pracy (G01)
<input type="checkbox"/> pewność, że pracownik nie zostanie przeniesiony na gorsze stanowisko (G02)

Pewność, że nie zostanie się zwolnionym z pracy oraz przeniesionym na gorsze stanowisko to dla osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym ważne elementy pracy, które jednak nie mają znaczącego wpływu na ich zadowolenie. Badani ocenili te aspekty poniżej średniej.

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> brak

Rysunek 64 Wpływ poszczególnych aspektów relacji pewności zatrudnienia na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym



Rekomendacje działań w obszarze pewności zatrudnienia, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Mając na uwadze poprawę satysfakcji z pracy osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności należałoby prowadzić takie działania, które sprawiłyby, że niepełnosprawni poczuli się bardziej pewni swojego zatrudnienia – tego, że nie zostaną zwolnieni lub przesunięci na gorsze stanowisko. Czynniki te są obecnie oceniane przez badanych poniżej średniej i są elementami demotywującymi pracowników.

9.2.9 Uznanie i samodzielność

Ważność uznania i samodzielności

Zdecydowana większość badanych (91%) uważa za ważne, żeby mieć w miejscu pracy poczucie bycia docenianym i ważnym. Dla 86% pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności duże znaczenie ma, żeby wykonywane w pracy zadania były ważne i miały sens, podobny odsetek (85%) respondentów chciałby, żeby inni liczyli się z ich zdaniem. 82% badanych chciałoby być świadomym wkładu, który jako pracownicy wnoszą w osiągnięcie celów przez pracodawcę, tyle samo uznaje za ważne poczucie, że czegoś się dokonało wykonując swoją pracę.

Tabela 189 Ważność poszczególnych aspektów uznania i samodzielności – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
miał(a) Pan(i) poczucie bycia docenionym(a) i ważnym(a)	0%	9%	91%	9,25
miał(a) Pan(i) poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	0%	14%	86%	9,03
inni liczyli się z Pana(i) zdaniem	2%	13%	85%	8,88
był(a) Pan(i) świadomy(a) wkładu, który jako pracownik wnosi Pan(i) w osiągnięcie celów przez firmę/ instytucję	2%	16%	82%	8,83
miał(a) Pan(i) poczucie, że czegoś dokonał(a) wykonując swoją pracę	3%	15%	82%	8,77
posiadał(a) Pan(i) wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę	4%	19%	77%	8,49
miał(a) Pan(i) możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy	6%	21%	73%	8,28

Mniejsze znaczenie przypisywane jest przez respondentów posiadaniu wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji (77%), a relatywnie najmniej ważna jest dla osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy (73%).

Ocena uznania i samodzielności

Elementy związane z uznaniem i samodzielnością w pracy oceniane są przez pracowników z orzeczeniami o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności stosunkowo nisko. 26% stwierdza, że zdecydowanie nie ma możliwości realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy. Takie możliwości posiada co czwarty badany (26%).

Lepiej jest, jeśli chodzi o poczucie, że czegoś się dokonało w miejscu pracy, które ma 57% respondentów, poczucie, że inni liczą się ze zdaniem badanego (52%) oraz poczucie bycia docenianym i ważnym (55%).

Tabela 190 Ocena poszczególnych aspektów uznania i samodzielności – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza, się	średnia ocena na skali od 1 do 10
ma Pan(i) poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	6%	26%	68%	7,99
jest Pan(i) świadomy(a) wkładu, który jako pracownik wnosi Pan(i) w osiąganie celów przez firmę/ instytucję	7%	33%	60%	7,66
posiada Pan(i) wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę	13%	27%	60%	7,36
ma Pan(i) poczucie bycia docenionym(a) i ważnym(a)	11%	34%	55%	7,25
inni liczą się z Pana(i) zdaniem	10%	38%	52%	7,12
ma Pan(i) poczucie, że czegoś dokonał(a) wykonując swoją pracę	18%	25%	57%	7,05
ma Pan(i) możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy	26%	32%	42%	6,01

60% osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności posiada wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę. Podobny odsetek badanych (60%) jest świadomych wkładu, który jako pracownicy wnoszą w osiąganie celów przez firmę/ instytucję.

68% ankietowanych ma poczucie, że wykonywane przez nich zadania są ważne i mają sens – tylko 6% zdecydowanie się z tym nie zgadza.

Wpływ uznania i samodzielności na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów uznania i samodzielności wyróżniono:

Motywatory

- pracownik ma poczucie bycia docenianym i ważnym (F09)

Poczucie bycia docenionym i ważnym jest istotnym elementem pracy dla osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, a jednocześnie wpływa na ich zadowolenie z pracy. Respondenci ocenili ten czynnik na średnim poziomie, co oznacza, że obecnie aspekt ten nie pełni roli ani motywującej ani demotywującej.

Czynniki higieniczne

- możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy (F07)

Możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy jest dla badanych ważnym aspektem pracy, jednak nie wpływa na zadowolenie z pracy. Czynnik ten został oceniony powyżej średniej, co wskazuje na właściwe zaspokojenie potrzeb niepełnosprawnych pracowników w tym zakresie.

Ukryte możliwości

- inni liczą się ze zdaniem pracownika (F12)
- pracownik ma poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens (F10)

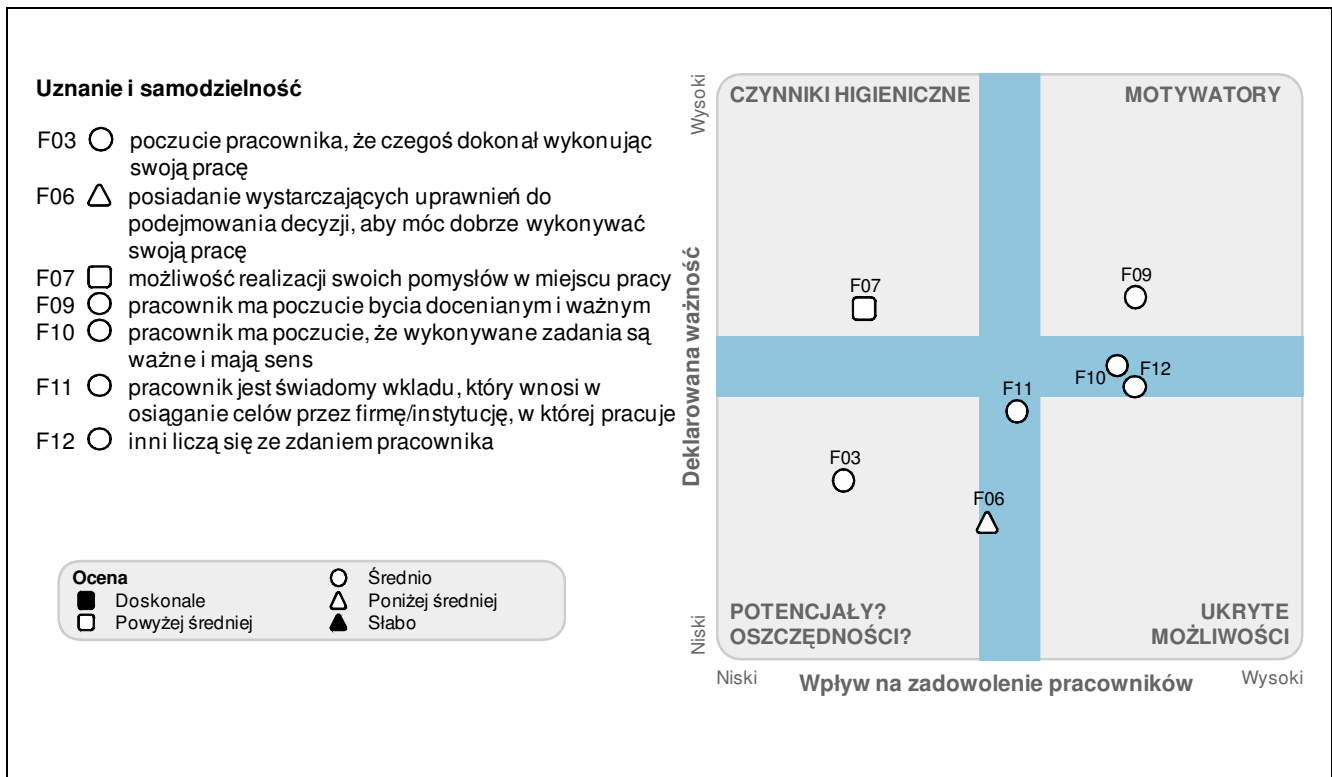
To, że inni liczą się ze zdaniem pracownika oraz poczucie, że wykonywane przez niego zadania są ważne i mają sens wpływa na zadowolenie z wykonywanej pracy, mimo, iż nie są to dla badanych istotne jej elementy. Aspekt ten oceniane są przez respondentów na średnim poziomie.

Potencjały, oszczędności

- pracownik jest świadomy wkładu, który wnosi w osiągnięcie celów przez firmę/institucję, w której pracuje (F11)
- posiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę (F06)
- poczucie pracownika, że czegoś dokonał wykonując swoją pracę (F03)

Czynniki zaliczone do „potencjałów, oszczędności” nie są dla badanych ważne, nie mają także wpływu na ich zadowolenie z pracy. Poza posiadaniem wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę (ocena poniżej średniej) zostały one ocenione na średnim poziomie.

Rysunek 65 Wpływ poszczególnych aspektów uznania i samodzielności na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym



Rekomendacje działań w obszarze uznania i samodzielności, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Czynnikiem, który mógłby wpłynąć na motywację pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności jest poczucie bycia docenionym i ważnym. Badani ocenili ten aspekt na średnim poziomie, pożądanym zatem działaniem jest skoncentrowanie uwagi na tym elemencie pracy tak, aby poprawić obecną sytuację w tym zakresie. Należy także dbać o kontynuowanie dobrych praktyk, które sprawiają, że niepełnosprawni w stopniu umiarkowanym mają możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy. Analiza pozostałych aspektów uznania i samodzielności nie wskazuje na sytuacje niepokojące.

9.2.10 Szczególne uprawnienia osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym

Uprawnienia, które przysługują pracownikom z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności to:

- możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych,
- możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych,
- prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek,

- możliwość korzystania z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskooprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.,
- maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo,
- możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni,
- możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym,
- możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym,
- możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy,
- możliwość korzystania ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji np. z opieki medycznej i rehabilitacji, dowozu do pracy, szkoleń, dofinansowania zakupu leków i sprzętu rehabilitacyjnego, dojazdów do pracy, wypoczynku (dla osób zatrudnionych w zakładach pracy chronionej).

Ważność uprawnień

Spośród szeregu uprawnień przysługujących pracownikom z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, największą wagę przywiązują oni do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni, który jest istotny dla 90% badanych.

Podobną wagę respondenci przywiązują do: możliwości korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji (89%) oraz funduszu socjalnego (90%), prawa do płatnego zwolnienia od pracy, m.in. na badania specjalistyczne (89%), jak również do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (87%).

Nieco mniej pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności za ważne uznaje możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym oraz uprawnienie wyznaczające maksymalny czas pracy na 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo (po 83%).

Tabela 191 Ważność poszczególnych uprawnień przysługujących osobom niepełnosprawnym – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby ...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
mieć prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni	2%	8%	90%	9,34
miał(a) Pan(i) możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji np. z opieki medycznej i rehabilitacji, dowozu do pracy, szkoleń, dofinansowania zakupu leków i sprzętu rehabilitacyjnego, dojazdów do pracy, wypoczynku*	2%	9%	89%	9,30
mieć możliwość korzystania z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskoprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.	2%	8%	90%	9,19
mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy	2%	9%	89%	9,18
mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym	3%	10%	87%	9,16
pracodawca nie mógł wymagać, aby wyjeżdżał(a) Pan(i) na turnus rehabilitacyjny w ramach urlopu wypoczynkowego	2%	15%	83%	8,96
pracować nie więcej niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo	4%	13%	83%	8,85
mieć prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek	6%	14%	80%	8,62
nie pracować w porach nocnych	9%	19%	72%	8,16
nie pracować w godzinach nadliczbowych	10%	18%	72%	8,07

*tylko osoby zatrudnione w zakładzie pracy chronionej

Prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek jest ważne dla 80% badanych.

Najmniej znaczące uprawnienia dla ankietowanych to możliwość nieświadczania pracy w porach nocnych oraz w godzinach nadliczbowych – za ważne uznaje je po 72% respondentów, a za nieważne odpowiednio 9% i 10%.

Ocena możliwości korzystania z uprawnień w miejscu pracy

Możliwość korzystania z uprawnień nie jest przez badanych oceniana tak dobrze jak inne aspekty pracy. Najgorzej oceniane prawa to: możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym, prawo do płatnego zwolnienia od pracy, m.in. na badania specjalistyczne oraz

możliwość korzystania z funduszu socjalnego – te uprawnienia dobrze ocenia odpowiednio 61% i 60% respondentów.

Lepiej oceniane są możliwości nieświadczenia pracy w porach nocnych, prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym oraz możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji – dobrze na te tematy wypowiada się odpowiednio 67% i po 66% badanych, a źle – 17%, 13% i 14%.

Tabela 192 Ocena możliwości korzystania z uprawnień w miejscu pracy – umiarkowany stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) możliwość korzystania z uprawnień w Pana(i) miejscu pracy?				
	źle	Ani źle, ani dobrze	dobrze	średnia ocena na skali od 1 do 10
prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni	2%	7%	91%	9,28
mieć prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek	10%	14%	76%	8,28
pracować nie więcej niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo	12%	11%	77%	8,25
nie pracować w godzinach nadliczbowych	11%	15%	74%	8,12
miał(a) Pan(i) możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji np. z opieki medycznej i rehabilitacji, dowozu do pracy, szkoleń, dofinansowania zakupu leków i sprzętu rehabilitacyjnego, dojazdów do pracy, wypoczynku*	14%	20%	66%	7,69
mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym	13%	21%	66%	7,66
nie pracować w porach nocnych	17%	16%	67%	7,61
mieć możliwość korzystania z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskoprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.	20%	20%	60%	7,25
mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy	17%	22%	61%	7,24
pracodawca nie mógł wymagać, aby wyjeżdżał(a) Pan(i) na turnus rehabilitacyjny w ramach urlopu wypoczynkowego	17%	22%	61%	7,20

*tylko osoby zatrudnione w zakładzie pracy chronionej

Trzy czwarte pracowników z orzeczeniami o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności dobrze ocenia możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, prawo do maksymalnego czasu pracy w wymiarze 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo oraz prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek. Te uprawnienia są oceniane

pozytywnie przez odpowiednio 74%, 77% i 76% badanych, a negatywnie – przez 11%, 12% i 10% respondentów.

Pracownicy z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności najlepiej oceniają prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego – aż 91% wypowiada się na ten temat pozytywnie.

Wpływ uprawnień na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych uprawnień wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak

Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (H08)
<input type="checkbox"/> mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy (H10)
<input type="checkbox"/> możliwość korzystania z funduszu socjalnego (H04)
<input type="checkbox"/> mieć prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni (H07)
<input type="checkbox"/> możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji (H11)

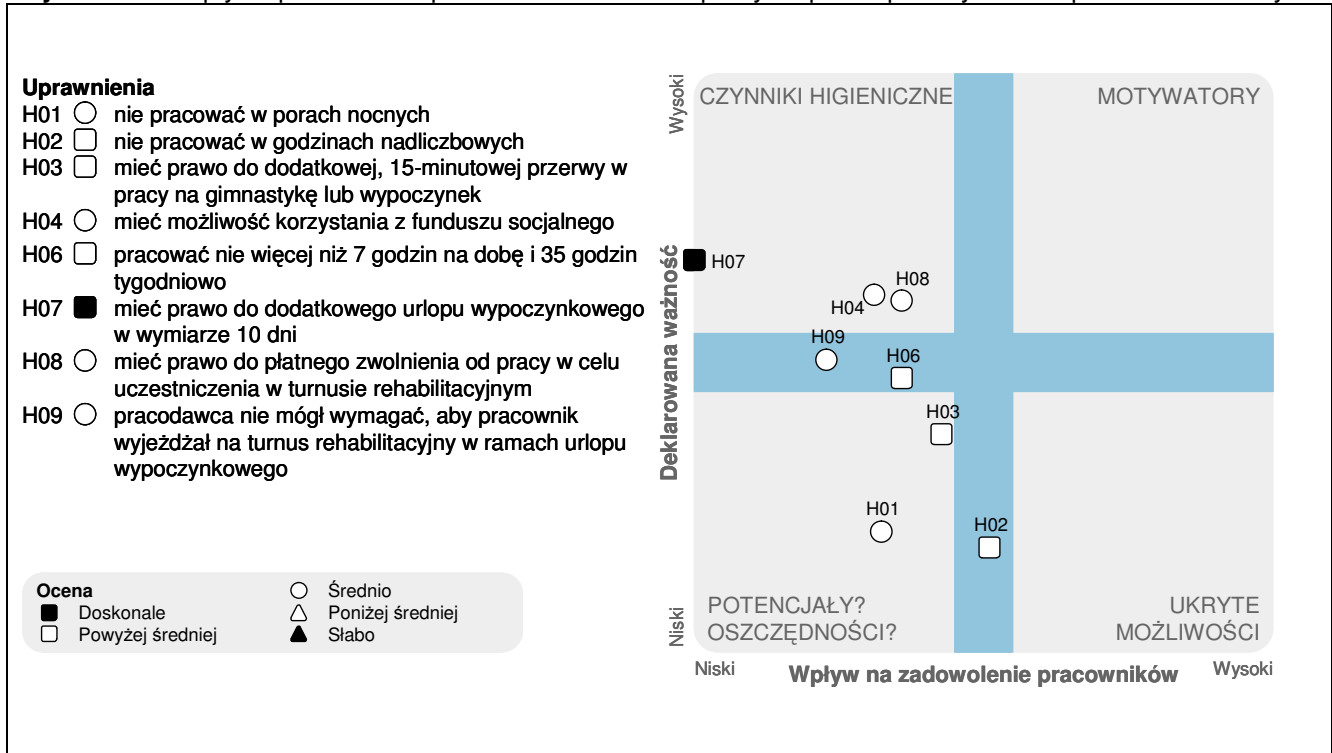
Aspekty pracy zaliczone do czynników higienicznych, mimo, iż nie mają wpływu na zadowolenie z wykonywanej pracy, to są ważne dla osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Wszystkie te czynniki (poza prawem do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni – ocena doskonała) zostały ocenione na średnim poziomie.

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak

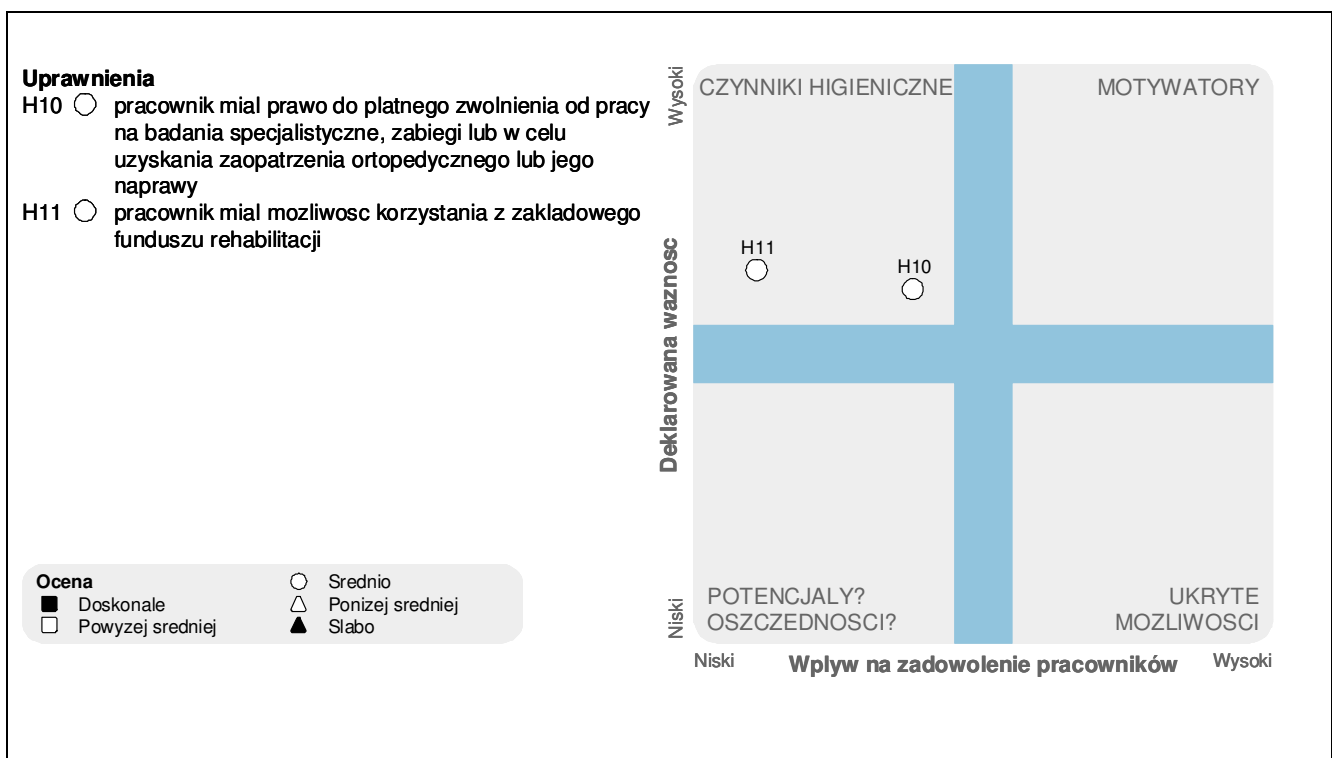
Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> prawo dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek (H03)
<input type="checkbox"/> maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (H06)
<input type="checkbox"/> pracodawca nie mógł wymagać, aby pracownik wyjeżdżał na turnus rehabilitacyjny w ramach urlopu wypoczynkowego (H09)
<input type="checkbox"/> możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (H02)
<input type="checkbox"/> możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych (H01)

Uprawnienia zaliczone do „potencjałów, oszczędności” nie są dla niepełnosprawnych ważne, nie mają też wpływu na ich zadowolenie z pracy. Badani oceniają te aspekty pracy średnio i powyżej średniej.

Rysunek 66 Wpływ uprawnień na poziom zadowolenia z pracy niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym



Rysunek 67 Wpływ uprawnień na poziom zadowolenia z pracy niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym



Rekomendacje działań w obszarze uprawnień, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Żadne z uprawnień przysługujących pracownikom z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności nie ma znaczącego wpływu na ich zadowolenie z pracy. Połowa z nich nie jest też ważna dla badanych. Mając na uwadze poprawę satysfakcji respondentów z pracy w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na czynniki higieniczne. Obecnie nie ma wśród nich aspektów, które wpływałyby demotywująco na pracowników z orzeczeniami o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, ale zaniedbanie możliwości korzystania z tych uprawnień mogłoby doprowadzić do sytuacji niekorzystnej dla satysfakcji pracowników niepełnosprawnych.

Warto też zwrócić uwagę na fakt, że mimo, iż prawo do maksymalnego wymiaru czasu pracy, dodatkowej 15-minutowej przerwy oraz do nieświadczania pracy w godzinach nadliczbowych nie są dla badanych istotnymi elementami pracy, nie mają też wpływu na ich zadowolenie, to respondenci oceniają je powyżej średniej.

X. Opis wyników badania – niepełnosprawni w stopniu znacznym

10.1 Ogólny poziom zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym

10.1.1 Ogólny poziom zadowolenia z pracy

Zdecydowana większość (67%) pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności jest zadowolona z obecnie wykonywanej pracy. 29% ankietowanych jest wobec swojej pracy obojętne – nie są zadowoleni, ale nie są też niezadowoleni. Tylko 4% niepełnosprawnych w stopniu znacznym odczuwa niezadowolenie z obecnie wykonywanej pracy.⁴¹

Tabela 193 Poziom ogólnego zadowolenia z pracy niepełnosprawnych – znaczny stopień niepełnosprawności

Na ile jest Pan(i) ogólnie zadowolony(a) z obecnie wykonywanej pracy?		
		średnia ocena na skali od 1 do 10
zadowolony(a)	67%	8,00
ani zadowolony(a), ani niezadowolony(a)	29%	
niezadowolony(a)	4%	

10.1.2 Rekomendacja swojego miejsca pracy

W kolejnych podrozdziałach opisane zostaną następujące aspekty zadowolenia z pracy: rekomendacja (czyli polecenie obecnego miejsca pracy innym niepełnosprawnym), ponowna decyzja (czy badany ponownie zdecydowałby się na podjęcie obecnie wykonywanej pracy), ocena zaangażowania współpracowników w pracę, ogólna ocena miejsca pracy oraz znaczenie pracy w życiu.

Zdecydowana większość – 77% – pracowników z orzeczeniami o znacznym stopniu niepełnosprawności poleciłaby swoje miejsce pracy innym osobom niepełnosprawnym jako miejsce zatrudnienia. 24% badanych nie jest na tyle zadowolonych ze swojego obecnego pracodawcy, żeby z przekonaniem zarekomendować go innym – 5% na pewno by tego nie zrobiło, 6% raczej nie, a dalsze 12% zastanowiłoby się, czy można polecić ich miejsce pracy innym.

⁴¹ Badani oceniali swoje zadowolenie z pracy na skali od 1 do 10, na której 1 oznacza „bardzo niezadowolony”, a 10 „bardzo zadowolony”. Na potrzeby analizy przyjęto, że oceny od 1 do 3 oznaczają niezadowolenie, oceny od 4 do 7 obojętność, a oceny od 8 do 10 zadowolenie.

Tabela 194 Rekomendacja obecnego miejsca pracy innym niepełnosprawnym – znaczny stopień niepełnosprawności

Czy na podstawie własnego doświadczenia polecił(a)by Pan(i) innym niepełnosprawnym Pana(i) miejsce pracy, jako miejsce zatrudnienia?	
zdecydowanie nie	5%
raczej nie	6%
być może	12%
raczej tak	38%
zdecydowanie tak	39%

10.1.3 Poziom ponownego wyboru obecnego miejsca pracy

Kolejnym wskaźnikiem zadowolenia z pracy jest gotowość do ponownego ubiegania się o to samo miejsce pracy. 8% pracowników z orzeczeniami o znacznym stopniu niepełnosprawności nie ubiegaliby się ponownie o swoją obecną pracę, jednak zdecydowana większość – 81% – tak, w tym 44% zdecydowanie tak. 11% badanych nie wie, czy gdyby mieli dzisiaj zdecydować, ubiegaliby się ponownie o swoją obecną pracę.

Tabela 195 Poziom ponownego wyboru obecnego miejsca pracy – znaczny stopień niepełnosprawności

Gdyby miał(a) Pan(i) dzisiaj zdecydować, czy ubiegał(a)by się Pan(i) ponownie o swoją obecną pracę?	
zdecydowanie nie	3%
raczej nie	5%
być może	11%
raczej tak	37%
zdecydowanie tak	44%

10.1.4 Ocena zaangażowania współpracowników

Respondenci pytani byli o ocenę zaangażowania w pracę osób, z którymi pracują. Pytanie to miało pośrednio pozwolić na ocenę ich własnego zaangażowania, a także stwierdzenie czy środowisko pracy jest motywujące.

Zaangażowanie współpracowników jest przez 58% niepełnosprawnych w stopniu znacznym oceniane wysoko. Dalsze 22% badanych ocenia je bardzo wysoko, a 9% niezwykle wysoko. Tylko 9% niepełnosprawnych pracowników uważa, że ich współpracownicy są mało zaangażowani w pracę, a tylko 2% sądzi, że poziom zaangażowania kolegów z pracy jest bardzo niski.

Tabela 196 Ocena zaangażowania w pracę współpracowników – znaczny stopień niepełnosprawności

Jak ocenił(a)by Pan(i) zaangażowanie w pracę osób, z którymi pracuje Pan(i) na co dzień?	
bardzo nisko	2%
nisko	9%
wysoko	58%
bardzo wysoko	22%
niezwykle wysoko	9%

10.1.5 Ocena miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla niepełnosprawnych

Kolejnym badanym aspektem zadowolenia z pracy jest ogólna ocena miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych. Respondenci najczęściej (56%) dobrze oceniają swoje miejsce pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych. 27% badanych ocenia je bardzo dobrze, a 10% doskonale. 5% respondentów ocenia swoje obecne miejsce pracy źle w porównaniu z innymi miejscami pracy dla niepełnosprawnych, a 2% – bardzo źle.

Tabela 197 Ocena miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych – znaczny stopień niepełnosprawności

Jak ogólnie ocenił(a)by Pan(i) Pana(i) miejsce pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych?	
bardzo źle	2%
źle	5%
dobrze	56%
bardzo dobrze	27%
doskonale	10%

10.1.6 Ocena znaczenia pracy w życiu

Na koniec zbadane zostało ogólne nastawienie osób niepełnosprawnych do pracy. Większość badanych (62%) nie wyobraża sobie życia bez pracy. Dla dalszych 28% jest ona ważna, a dla 9% raczej ważna. Tylko co setny (1%) respondent przyznał, że praca nie jest dla niego ważna.

Tabela 198 Ocena znaczenia pracy w życiu – znaczny stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) znaczenie pracy w swoim życiu?	
jest bardzo ważna, nie wyobrażam sobie życia bez pracy	62%
jest ważna	28%
raczej jest ważna	9%
raczej nie jest ważna	1%
w ogóle nie jest ważna, gdybym mógł(a) to bym nie pracował(a)	0%

10.1.7 Indeks TRI*M – syntetyczny wskaźnik zadowolenia z pracy

Indeks TRI*M, w syntetyczny sposób obrazujący poziom zadowolenia z pracy, dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności przyjmuje wartość 70.

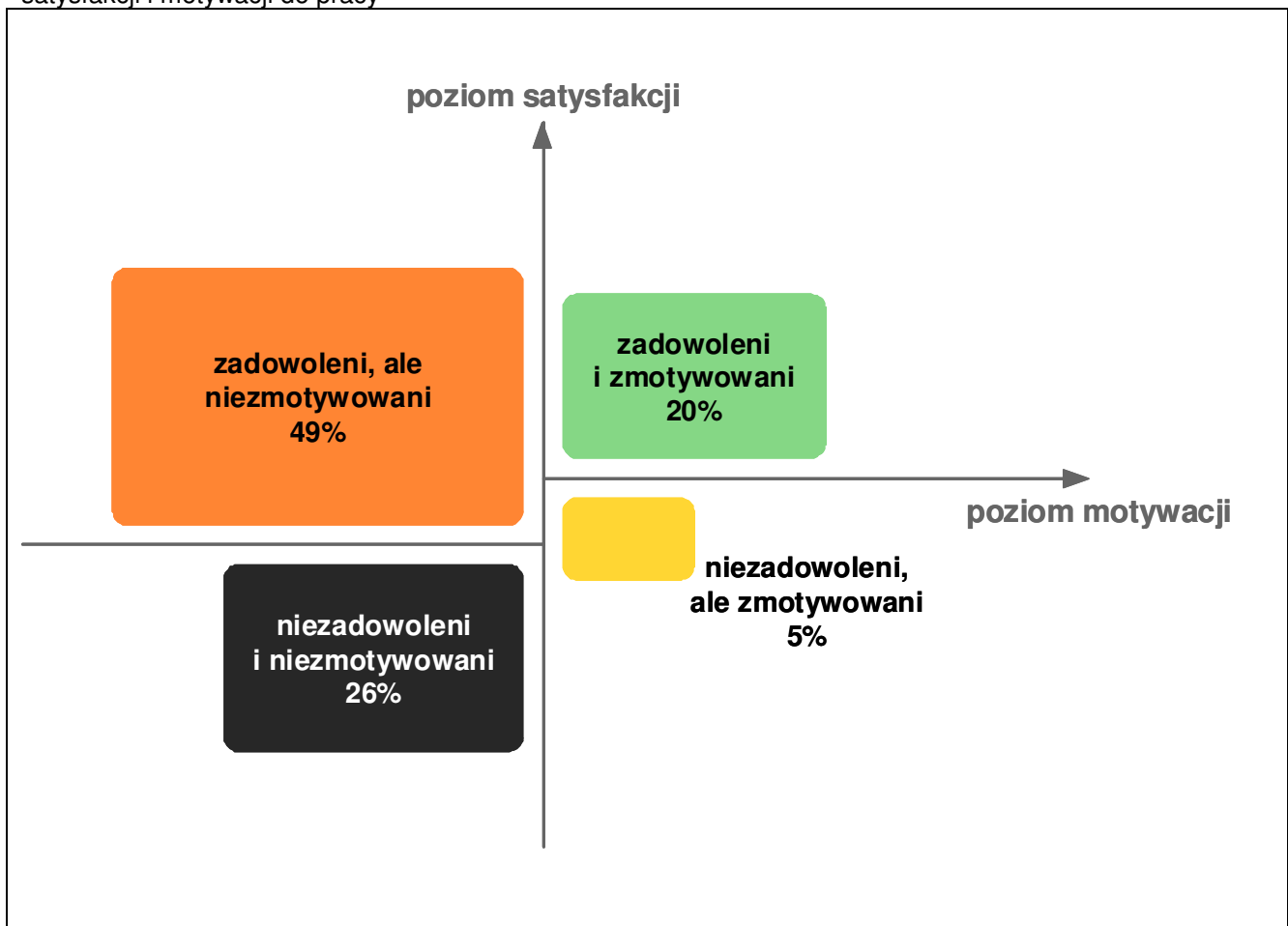
Tabela 199 Porównanie indeksu TRI*M dla różnych stopni niepełnosprawności

Wartości indeksu TRI*M	
Lekki stopień niepełnosprawności	58 punktów
Umiarkowany stopień niepełnosprawności	61 punktów
Znaczny stopień niepełnosprawności	70 punktów
Ogół respondentów	60 punktów

10.1.8 Segmentacja niepełnosprawnych pracowników ze względu na satysfakcję i motywację do pracy

Pracowników niepełnosprawnych w stopniu znacznym można podzielić na grupy w zależności od tego, czy są zadowoleni ze swojego miejsca pracy (wymiar satysfakcji) i czy są zmotywowani do pracy (wymiar motywujące środowisko pracy).

Rysunek 68 Segmentacja pracowników niepełnosprawnych w stopniu znacznym ze względu na poziom satysfakcji i motywacji do pracy



Wśród badanych z orzeczoną znaczną stopniem niepełnosprawności największą grupę stanowią osoby zadowolone, ale niezmotywowane (49%), a co czwarty (26%) jest niezadowolony i niezmotywowany. W tej grupie jednak co piąty respondent (20%) to osoba, która zarówno jest zadowolona ze swojego miejsca pracy, jak i zmotywowana do pracy. W tym przypadku tylko 5% to pracownicy niezadowoleni z warunków, ale zmotywowani do pracy.

10.2 Wpływ poszczególnych aspektów na zadowolenie z pracy i motywację pracowników niepełnosprawnych w stopniu znacznym

10.2.1 Relacje z bezpośrednim przełożonym

Ważność poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym

Aż 91% pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności jest zdania, że ważne jest, żeby bezpośredni przełożony rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności.

86% uważa, że ważne jest, żeby jasno określał swoje wymagania. Dla tego samego lub zbliżonego odsetka ważne są kolejne aspekty – żeby traktował w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych jak pełnosprawnych (85%), żeby udzielał wsparcia, kiedy pracownik tego potrzebuje (86%), umożliwiał swobodne wyrażanie poglądów, pomysłów i dyskusowanie spraw służbowych (85%) oraz żeby na bieżąco informował o tym co się dzieje w miejscu pracy, a zwłaszcza o sprawach ważnych dla pracy niepełnosprawnego (85%).

81% uważa, że przełożony powinien regularnie informować o tym, jak ocenia pracę pracownika.

Tabela 200 Ważność poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym – znaczny stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby bezpośredni przełożony ...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	1%	8%	91%	9,23
jasno określał swoje wymagania	1%	13%	86%	9,11
traktował w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	1%	14%	85%	9,07
udzielał Panu(i) wsparcia, kiedy Pan(i) tego potrzebuje	1%	13%	86%	9,02
umożliwiał Panu(i) swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych	1%	14%	85%	9,00
na bieżąco informował Pana(i) o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla Pana(i) pracy	1%	14%	85%	8,97
regularnie informował Pana(i) o tym, jak ocenia Pana(i) pracę	2%	17%	81%	8,67

Ocena przełożonego

Bezpośredni przełożeni osób niepełnosprawnych na ogół są przez nich bardzo dobrze oceniani. Najlepiej ocenianymi aspektami relacji z bezpośrednim przełożonym są: traktowanie w ten sam

sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych (82%), jasne określanie przez niego wymagań (79%) oraz zrozumienie ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności (80%).

Tabela 201 Ocena poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym – znaczny stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) swojego bezpośredniego przełożonego?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
traktuje w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	2%	16%	82%	8,67
jasno określa swoje wymagania	2%	19%	79%	8,65
rozumie ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	3%	17%	80%	8,64
umożliwia Panu(i) swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych	5%	19%	76%	8,36
udziela Panu(i) wsparcia, kiedy Pan(i) tego potrzebuje	4%	21%	75%	8,33
na bieżąco informuje Pana(ia) o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla Pana(i) pracy	3%	23%	74%	8,28
regularnie informuje Pana(ia) o tym, jak ocenia Pana(i) pracę	5%	24%	71%	8,08

Trzy czwarte badanych stwierdza, że ich przełożony umożliwia swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych (76%), udziela wsparcia, kiedy tego potrzebują (75%) jak również na bieżąco informuje o tym co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych (74%).

71% pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności zgadza się z tym, że przełożony regularnie informuje ich o tym, jak ocenia ich pracę.

Wpływ oceny przełożonego na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony rozumie ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności (A06)

To, aby bezpośredni przełożony rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności jest dla badanych ważne, choć nie ma wpływu a ich zadowolenie z pracy. Pracownicy ze znacznym stopniem niepełnosprawności oceniają ten aspekt powyżej średniej.

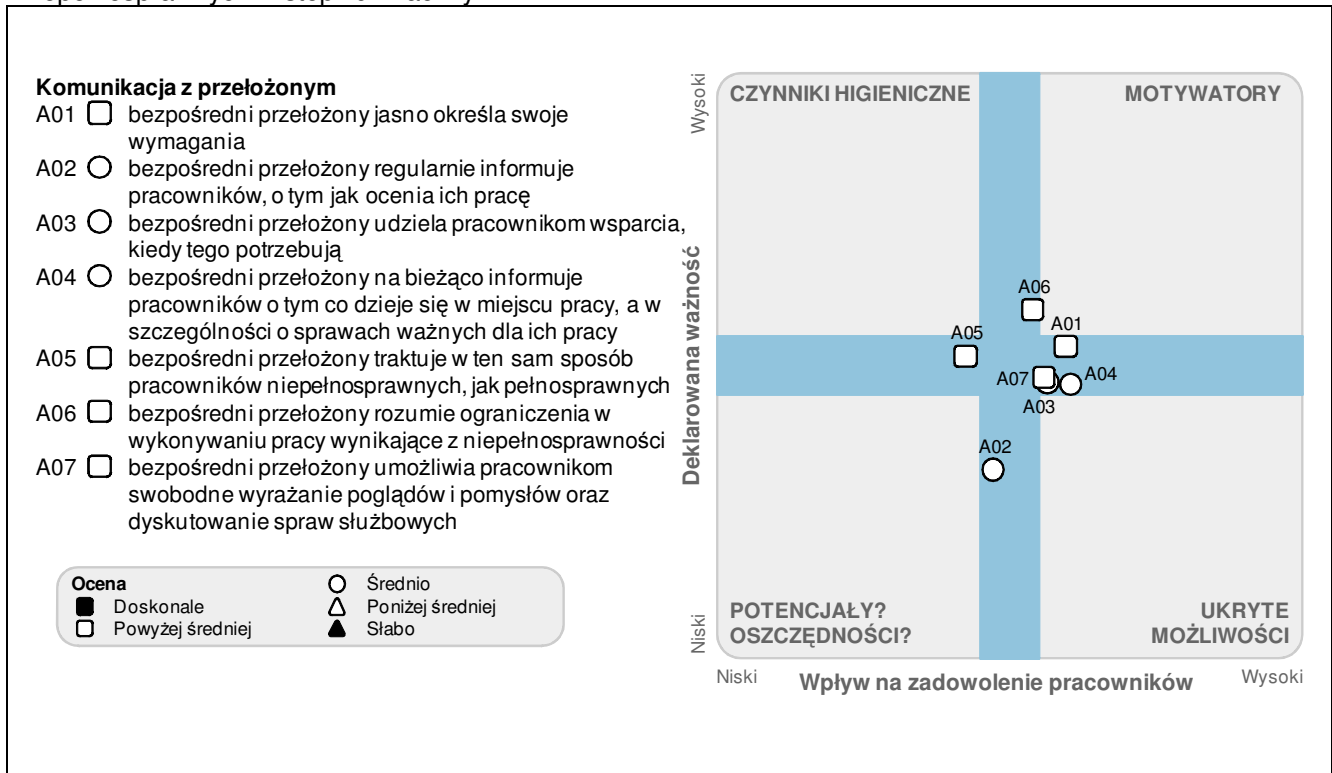
Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony jasno określa swoje wymagania (A01)
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony umożliwi pracownikom swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych (A07)
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony na bieżąco informuje pracowników o tym co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla ich pracy (A04)
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony udziela pracownikom wsparcia, kiedy tego potrzebują (A03)

Czynniki zaliczane do „ukrytych możliwości” mają wpływ na zadowolenie badanych z wykonywanej pracy, choć nie są dla nich ważne. Pracownicy ze znacznym stopniem niepełnosprawności oceniają je średnio i powyżej średniej.

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony traktuje w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych (A05)
<input type="checkbox"/> bezpośredni przełożony regularnie informuje pracowników o tym, jak ocenia ich pracę (A02)

To, aby bezpośredni przełożony traktował w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych jak pełnosprawnych oraz żeby regularnie informował ich o tym, jak ocenia ich pracę nie jest dla badanych ważne, nie ma też wpływu na ich zadowolenie z wykonywanej pracy. Mimo to, respondenci oceniają te aspekty odpowiednio powyżej średniej i średnio.

Rysunek 69 Wpływ poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu znacznym



Rekomendacje działań w obszarze relacji z bezpośrednim przełożonym, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych w stopniu znacznym:

Wśród aspektów pracy związanych z relacją pracownik – bezpośredni przełożony nie występują takie czynniki, które miałyby motywujący lub demotywujący wpływ na pracowników z orzeczeniami o znacznym stopniu niepełnosprawności. Analiza wyników nie wskazuje na sytuacje, którymi należałoby się niepokoić.

10.2.2 Relacje ze współpracownikami

Ważność relacji ze współpracownikami

Relacje ze współpracownikami są dla niepełnosprawnych w stopniu znacznym jeszcze ważniejsze od poprawnych relacji z przełożonym. Wszystkie aspekty tych relacji zostały ocenione jako bardzo ważne – średnio na skali od 1 do 10 uzyskały ocenę powyżej 9.

Tabela 202 Ważność poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami – znaczny stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby osoby, które ze sobą pracują ...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
były ze sobą w dobrych relacjach	1%	8%	91%	9,30
szanowały wzajemnie swoje opinie i odczucia	0%	9%	91%	9,32
potrafiły wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty	0%	9%	91%	9,31
rozumiały ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	1%	8%	91%	9,29
były zaangażowane w swoją pracę	0%	8%	92%	9,27
traktowały w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	1%	8%	91%	9,26

Ocena relacji ze współpracownikami

Ogólnie relacje ze współpracownikami są przez niepełnosprawnych respondentów oceniane dobrze. Tylko nieliczni – od 1% do 2% w zależności od aspektu – są z nich niezadowoleni.

Wszystkie aspekty relacji ze współpracownikami są oceniane na podobnym poziomie – pozytywnie wypowiada się na ich temat od 75% do 80% badanych, a na średnim poziomie ocenia je od 19% do 23% pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

Tabela 203 Ocena poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami – znaczny stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) współpracę między pracownikami w Pana(i) miejscu pracy? Osoby, które ze sobą pracują...				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
są ze sobą w dobrych relacjach	1%	19%	80%	8,65
szanują wzajemnie swoje opinie i odczucia	2%	19%	79%	8,65
rozumieją ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	1%	21%	78%	8,64
traktują w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	3%	18%	79%	8,63
są zaangażowane w swoją pracę	2%	19%	79%	8,55
potrafią wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty	2%	23%	75%	8,55

Wpływ relacji ze współpracownikami na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują potrafią wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty (B03)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują są zaangażowane w swoją pracę (B04)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują są w dobrych relacjach (B02)

Umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów, zaangażowanie w pracę oraz dobre relacje to dla osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym ważne aspekty relacji ze współpracownikami. Są one jednocześnie czynnikami, które mają wpływ na zadowolenie pracowników. Aspekty te są przez badanych oceniane powyżej średniej, w związku z czym można wnioskować, że stanowią one dla osób z orzeczeniami o znacznym stopniu niepełnosprawności funkcję motywatorów.

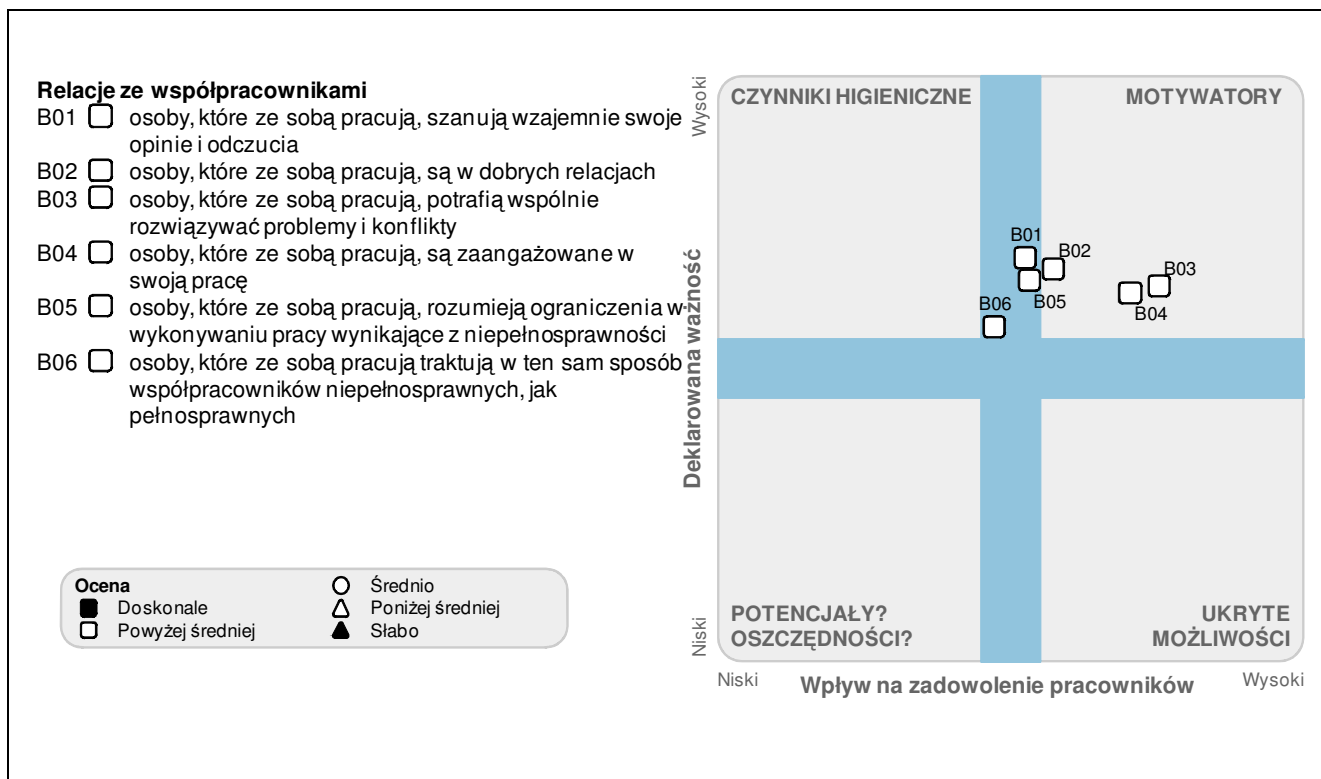
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują szanują wzajemnie swoje opinie i odczucia (B01)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują rozumieją ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności (B05)
<input type="checkbox"/> osoby, które ze sobą pracują traktują w ten sam sposób współpracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych (B06)

To, aby niepełnosprawni pracownicy byli przez współpracowników traktowani w ten sam sposób co pracownicy pełnosprawni, wzajemny szacunek dla swoich opinii i odczuć oraz zrozumienie dla ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności to aspekty, które nie mają wpływu na zadowolenie badanych z pracy. Są one jednak ważne dla respondentów. Badani oceniają te czynniki powyżej średniej.

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> brak

Rysunek 70 Wpływ poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu znacznym



Rekomendacje działań w obszarze relacji ze współpracownikami, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Wszystkie czynniki z zakresu relacji ze współpracownikami są dla badanych ważne. Ponadto respondenci oceniają je powyżej średniej. Aspekty, które pełnią funkcję motywatorów (umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów, zaangażowanie w pracę oraz dobre relacje) wyznaczają kierunek działań, u podłoża których jest dbałość o satysfakcję pracowników z orzeczeniami o znacznym stopniu niepełnosprawności. Obecnie sytuacja nie jest niepokojąca, należy zatem kontynuować dotychczasowe dobre praktyki obejmujące działania w tym zakresie.

Wśród czynników ważnych dla ankietowanych znajdują się też takie, które co prawda nie mają wpływu na motywację, ale w przypadku ich złej oceny przez respondentów mogłyby zacząć pełnić rolę demotywującą. W konsekwencji ważne jest, aby, podobnie jak w przypadku czynników motywujących, prowadzić takie działania, które utrzymywałyby obecny stan rzeczy. Do czynników tych należą: traktowanie niepełnosprawnych pracowników w ten sam sposób jak współpracowników pełnosprawnych, wzajemny szacunek dla swoich opinii i odczuć oraz zrozumienie dla ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności

10.2.3 Wynagrodzenie

Ważność wynagrodzenia

Zarobki są dla osób z orzeczeniami o znacznym stopniu niepełnosprawności niezwykle ważnym elementem pracy. Każdy oceniany aspekt wynagrodzenia uważany jest za ważny przez 90% i więcej badanych.

Tabela 204 Ważność poszczególnych aspektów wynagrodzenia – znaczny stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
zarobki pozwalały na odpowiednie zaspokojenie potrzeb	0%	7%	93%	9,43
zarobki odzwierciedlały włożony w pracę wysiłek i jej jakość	0%	7%	93%	9,42
praca przynosiła dobre zarobki	0%	7%	93%	9,37
zarobki były porównywalne z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach	1%	7%	92%	9,35
zarobki były odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy	1%	8%	91%	9,27

Ocena zarobków

Ocena uzyskiwanych zarobków zdecydowanie różni się z oczekiwaniami osób o znacznym stopniu niepełnosprawności. Najlepiej ocenianym aspektem zarobków jest ich porównywalność z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach, choć tylko 46% badanych ocenia ten element dobrze, a co dziesiąty (11%) źle.

Prawie połowa respondentów (45%) sądzi, że zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość, a 15% nie zgadza się z tym. Zdaniem 41% osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności ich zarobki są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy, zdecydowanie nie zgadza się z tym 17% badanych.

Tabela 205 Ocena poszczególnych aspektów zarobków – znaczny stopień niepełnosprawności

Jak Pan(i) ocenia swoje zarobki?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza, się	średnia ocena na skali od 1 do 10
zarobki są porównywalne z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach	11%	43%	46%	6,87
zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość	15%	40%	45%	6,59
zarobki są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy	17%	42%	41%	6,53
ma Pan(i) dobre zarobki	17%	46%	37%	6,28
zarobki pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb	20%	50%	30%	6,03

37% ankietowanych zgadza się z tym, że ich zarobki są dobre. 17% jest przeciwnego zdania.

Prawie co trzeci respondent (30%) uważa, że jego zarobki pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb, 20% sądzi przeciwnie.

Wpływ zarobków na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów wynagrodzenia wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość (C04)
<input type="checkbox"/> zarobki są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy (C02)

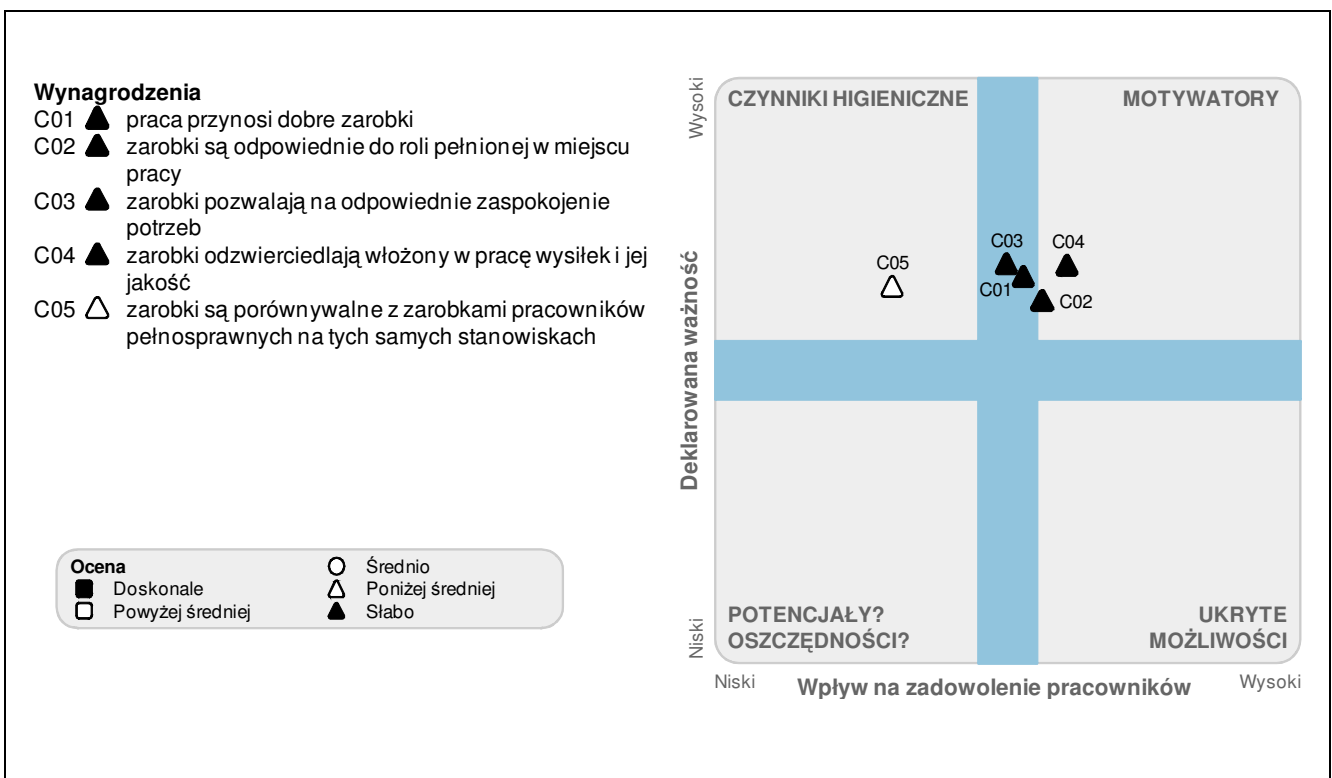
Zarobki, które odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość oraz są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu zatrudnienia są dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności ważne. Gdyby aspekty te były dobrze oceniane, można by było traktować je jako czynniki motywujące. Badani jednak oceniają te aspekty źle, co w konsekwencji powoduje, że zarobki są dla nich wyraźnym czynnikiem demotywującym.

Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> zarobki pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb (C03)
<input type="checkbox"/> praca przynosi dobre zarobki (C01)
<input type="checkbox"/> zarobki są porównywalne z zarobkami pracowników pełnosprawnych na tych samych stanowiskach (C05)

Dobre zarobki, które jednocześnie pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb oraz są porównywalne do poziomu zarobków osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach to dla badanych istotne elementy pracy. Pracownicy z orzeczeniami o znacznym stopniu niepełnosprawności nie przypisują jednak tym elementom dobrych ocen, zatem należy traktować je jako czynniki demotywujące.

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak
Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> brak

Rysunek 71 Wpływ poszczególnych aspektów wynagrodzenia na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu znacznym



Rekomendacje działań w obszarze wynagrodzeń, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych w stopniu znacznym:

Wynagrodzenia osób z orzeczeniami o niepełnosprawności w stopniu znacznym stanowią dla nich silny czynnik demotywujący. Mając na uwadze poprawę poziomu satysfakcji osób niepełnosprawnych z pracy należałoby zatem podnieść poziom ich płac.

10.2.4 Warunki pracy

Ważność warunków pracy

Warunki pracy są bardzo ważne dla pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności. O tym, że poszczególne warunki pracy są ważne mówi od 93% do 96% badanych.

Tabela 206 Ważność poszczególnych aspektów warunków pracy – znaczny stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
pracować w bezpiecznych warunkach	0%	4%	96%	9,59
miał(a) Pan(i) wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków	0%	5%	95%	9,49
stanowisko pracy oraz dojścia do niego dopasowane były do Pana(i) potrzeb i możliwości	0%	6%	94%	9,48
urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich dopasowane były do Pana(i) potrzeb i możliwości	0%	5%	95%	9,45
otrzymywał(a) Pan(i) zadania dostosowane do Pana(i) możliwości	1%	4%	95%	9,43
miał(a) Pan(i) dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy	1%	5%	94%	9,38
jako osoba niepełnosprawna mógł(a) Pan(i) uzyskać pomoc w wykonywaniu obowiązków w pracy	0%	7%	93%	9,30

Ocena warunków pracy

Warunki pracy na ogół oceniane są przez pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności dobrze.

90% respondentów posiada, a tylko 1% nie posiada wystarczającej ilości czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków.

Większość badanych twierdzi, że warunki pracy są bezpieczne, otrzymywane zadania są dostosowane do możliwości respondentów oraz że stanowisko pracy oraz dojścia do niego są dostosowane do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych (po 87%). Podobny odsetek ankietowanych wypowiada się pozytywnie o dostępie do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy (85%) oraz o odpowiednim dostosowaniu urządzeń higieniczno-sanitarnych i dojść do nich do potrzeb i możliwości pracowników niepełnosprawnych (87%).

To, że badani, jako osoby niepełnosprawne, uzyskują pomoc w wykonywaniu obowiązków w pracy potwierdza 82% ankietowanych.

Tabela 207 Ocena poszczególnych aspektów warunków pracy – znaczny stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) warunki pracy w Pana(i) firmie?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
posiada Pan(i) wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków	1%	9%	90%	9,15
warunki pracy są bezpieczne	1%	12%	87%	9,12
otrzymuje Pan(i) zadania dostosowane do Pana(i) możliwości	1%	12%	87%	9,03
Pana(i) stanowisko pracy oraz dojścia do niego są dostosowane do Pana(i) potrzeb i możliwości	1%	12%	87%	9,00
ma Pan(i) dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy	2%	13%	85%	9,00
urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich są dopasowane do Pana(i) potrzeb i możliwości	3%	10%	87%	8,97
jako osoba niepełnosprawna uzyskuje Pan(i) pomoc w wykonywaniu obowiązków w pracy	4%	14%	82%	8,66

Wpływ warunków pracy na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów warunków pracy wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> wystarczająca ilość czasu na wykonanie powierzonych obowiązków (D04)
<input type="checkbox"/> otrzymywanie zadań dopasowanych do możliwości pracownika niepełnosprawnego (D05)
<input type="checkbox"/> możliwość uzyskania przez osobę niepełnosprawną pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy (D07)

Dla osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym ważne, a jednocześnie mające wpływ na zadowolenie z pracy są: wystarczająca ilość czasu na wykonywanie obowiązków, otrzymywanie zadań dopasowanych do możliwości pracownika, jak również możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy. Badani oceniają te aspekty powyżej średniej i doskonale, można zatem określić je jako czynniki motywujące pracowników z orzeczeniami o znacznym stopniu niepełnosprawności.

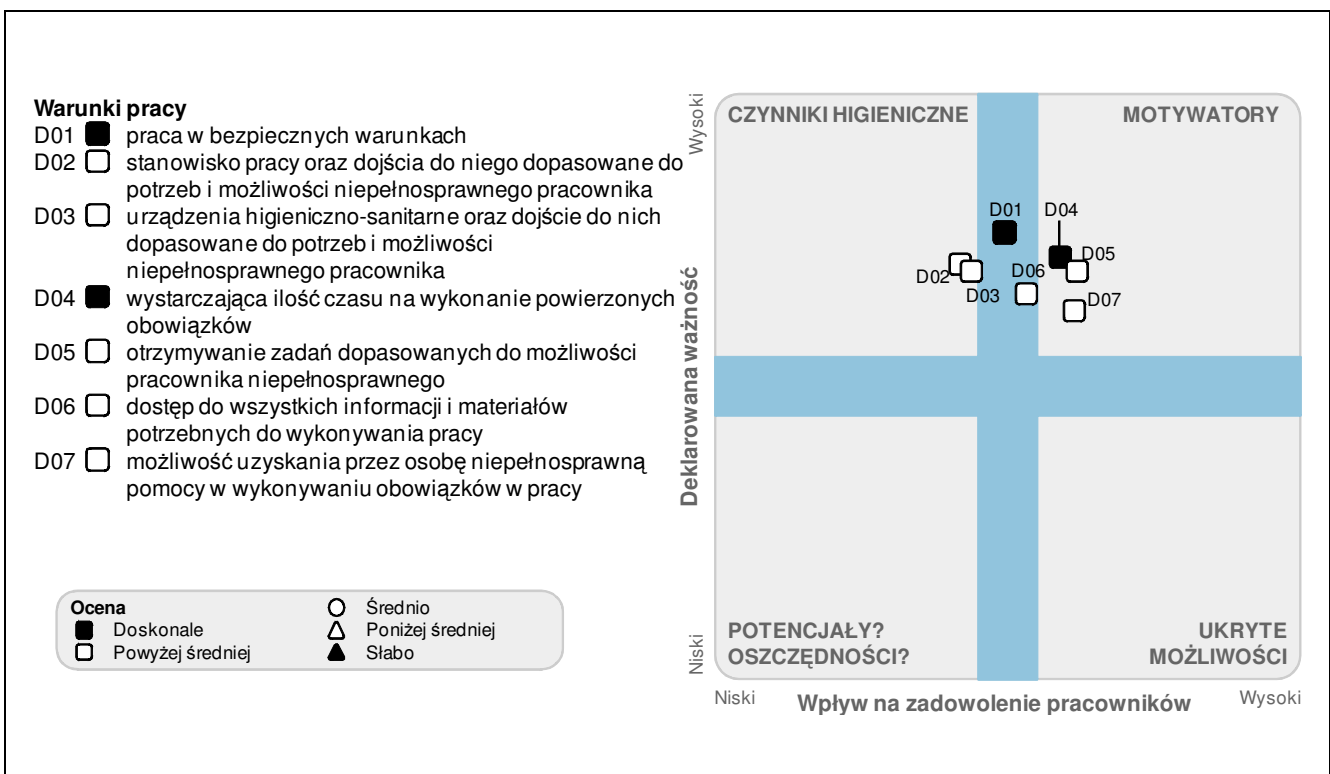
Czynniki higieniczne
<input checked="" type="checkbox"/> praca w bezpiecznych warunkach (D01)
<input checked="" type="checkbox"/> dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy (D06)
<input checked="" type="checkbox"/> urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika (D03)
<input checked="" type="checkbox"/> stanowisko pracy oraz dojścia do niego dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika (D02)

Aspekty pracy zaliczone do czynników higienicznych są dla respondentów ważne, choć nie mają wpływu na ich zadowolenie z pracy. Badani oceniają je doskonale i powyżej średniej.

Ukryte możliwości
<input checked="" type="checkbox"/> brak

Potencjały, oszczędności
<input checked="" type="checkbox"/> brak

Rysunek 72 Wpływ poszczególnych aspektów warunków pracy na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu znacznym



Rekomendacje działań w obszarze warunków pracy, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Warunki, w jakich pracują osoby z orzeczeniami o znacznym stopniu niepełnosprawności stanowią dla nich ważny wymiar pracy. Część z nich pełni ponadto funkcję motywującą. Są to: wystarczająca ilość czasu na wykonywanie obowiązków, otrzymywanie zadań dopasowanych do możliwości pracownika, jak również możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy. Ważne jest, aby kontynuować dobre praktyki w tym zakresie i nie doprowadzić do pogorszenia obecnego stanu rzeczy.

Czynniki, które badani traktują jako niezbędne w pracy to: bezpieczne warunki pracy, dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy, jak również stanowiska pracy oraz urządzenia higieniczno-sanitarne i dojścia do nich dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika. Są to takie aspekty pracy, które co prawda nie mają znaczącego wpływu na motywację badanych, lecz ich zaniedbanie może doprowadzić do tego, że staną się one czynnikami demotywującymi. Należy zatem kontynuować dobre praktyki w tym obszarze.

10.2.5 Wizerunek firmy/ instytucji

Ważność wizerunku firmy/ instytucji

Wizerunek pracodawcy, to czy firma jest perspektywiczna, rozwija się, działa lepiej od innych, jest ważny dla niepełnosprawnych pracowników. 87% badanych stwierdza, że to czy firma/instytucja rozwija się jest ważne, dla zbliżonego odsetka respondentów (86%) ważne jest, aby firma/instytucja dobrze sobie radziła w porównaniu z innymi firmami/instytucjami. Bycie dumnym z pracy w firmie/instytucji ważne jest dla 83% osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym.

Tabela 208 Ważność poszczególnych aspektów wizerunku firmy/instytucji – znaczny stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje rozwijała się	0%	13%	87%	9,00
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje dobrze sobie radziła w porównaniu z innymi firmami/instytucjami	1%	13%	86%	8,97
był(a) Pan(i) dumny(a) z pracy w firmie/instytucji, w której Pan(i) pracuje	0%	17%	83%	8,86

Ocena wizerunku firmy/ instytucji

Badani nieco gorzej, choć wciąż pozytywnie oceniają poszczególne elementy związane z wizerunkiem firmy/instytucji.

67% respondentów uważa, że ich pracodawca radzi sobie dobrze w porównaniu z innymi firmami/ instytucjami. 3% nie zgadza się z tym stwierdzeniem. To, że firma/ instytucja rozwija się potwierdza 64% ankietowanych, natomiast dumę z pracy w danym zakładzie odczuwa 61% osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

Tabela 209 Ocena poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji – lekki stopień niepełnosprawności

Jak Pan(i) ocenia następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi firmami/instytucjami	3%	30%	67%	7,99
firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje rozwija się	5%	31%	64%	7,87
jest Pan(i) dumny(a) z pracy w tej firmie/instytucji	4%	35%	61%	7,74

Wpływ wizerunku firmy/ instytucji na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak

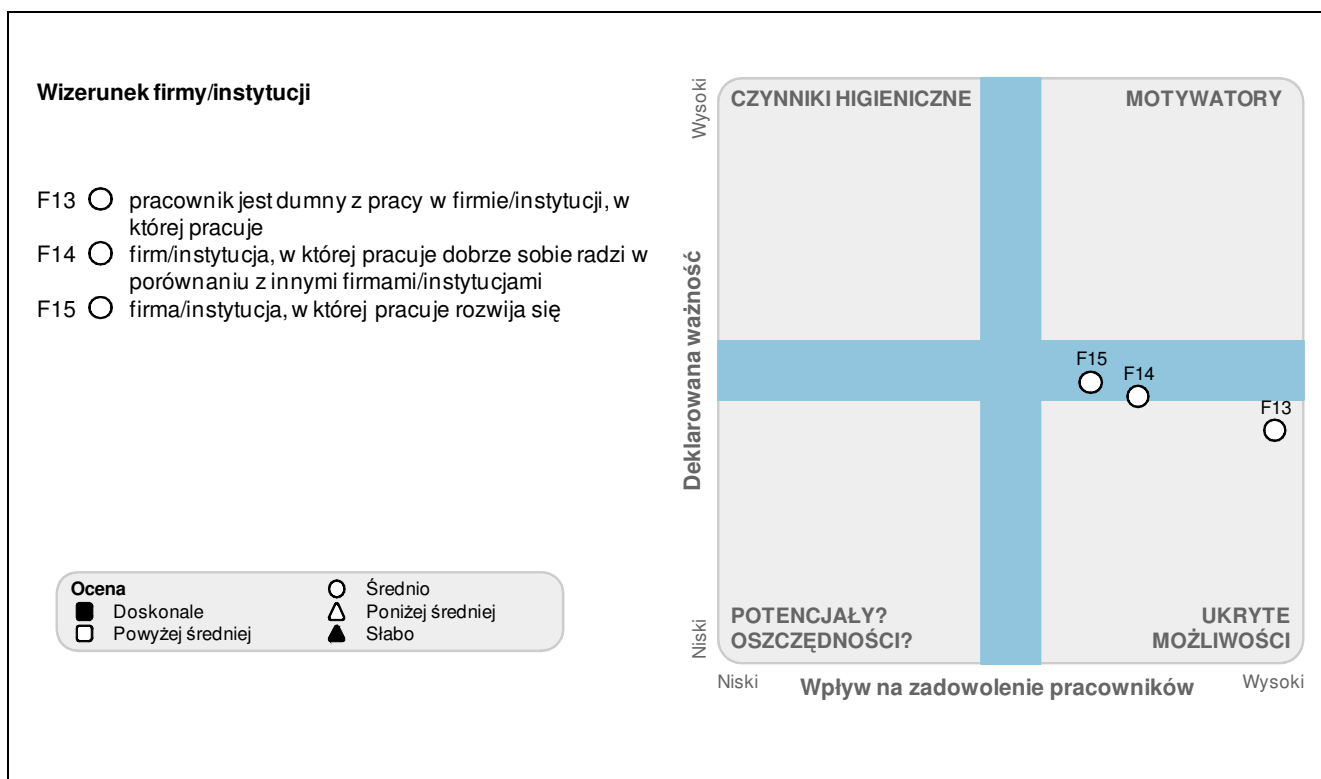
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> brak

Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> firma/ instytucja, w której pracuje rozwija się (F15)
<input type="checkbox"/> firma/ instytucja, w której pracuje dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi firmami/ instytucjami (F14)
<input type="checkbox"/> pracownik jest dumny z pracy w firmie/ instytucji, w której pracuje (F13)

To, czy firma/ instytucja, w której pracują osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności rozwija się, czy dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi firmami/ instytucjami oraz czy pracownik odczuwa dumę z pracy w tym miejscu nie jest dla badanych szczególnie ważne, choć ma wpływ na ich zadowolenie z pracy. respondenci oceniają te aspekty na średnim poziomie.

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> brak

Rysunek 73 Wpływ poszczególnych aspektów wizerunku firmy/ instytucji na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu znacznym



Rekomendacje działań w obszarze wizerunku firmy/ instytucji, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Wizerunek firmy/ instytucji, w której pracują osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności nie ma znaczącego wpływu na ich motywację do pracy. Nie zauważa się w tym obszarze sytuacji niepokojących, które wskazywałyby na konieczność prowadzenia określonych działań.

10.2.6 Możliwości awansu i rozwoju zawodowego

Ważność możliwości awansu zawodowego

Możliwości awansu zawodowego są dla pracowników z orzeczeniami o znacznym stopniu niepełnosprawności ważne, choć nie tak ważne jak pozostałe aspekty pracy.

Najbardziej istotna dla respondentów jest możliwość uzyskania podwyżki, którą za ważną uważa 84% badanych, a za nieważną jedynie 3%.

Większość ankietowanych uważa za ważne posiadanie takich samych możliwości rozwoju zawodowego jak osoby pełnosprawne pracujące na podobnych stanowiskach oraz uzależnianie awansu od wyników i umiejętności (po 79%).

Tabela 210 Ważność poszczególnych aspektów awansu i rozwoju zawodowego – znaczny stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważna jest dla Pana(i)...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
możliwość uzyskania podwyżki	3%	13%	84%	8,83
takie same możliwości rozwoju zawodowego jak osób pełnosprawnych pracujących na podobnych stanowiskach	3%	18%	79%	8,57
żeby awans był uzależniony od wyników i umiejętności	3%	18%	79%	8,54
możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy	6%	19%	75%	8,24
możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności	5%	22%	73%	8,19
możliwość awansu na wyższe stanowisko	15%	34%	51%	6,97

Możliwości udziału w szkoleniach przydatnych w pracy są ważne dla trzech czwartych badanych (74%). Podobny odsetek za ważne uważa możliwości rozwoju kwalifikacji i umiejętności (73%).

Relatywnie małe znaczenie dla niepełnosprawnych w stopniu znacznym ma możliwość awansu na wyższe stanowisko, która ważna jest dla 51%, a nieważna dla 15% z nich.

Ocena możliwości awansu zawodowego

Badani nie najlepiej oceniają swoich pracodawców pod względem zapewniania pracownikom możliwości awansu i rozwoju zawodowego.

37% pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności nie ma według swojej oceny możliwości awansu na wyższe stanowisko (ma taką możliwość co czwarty – 22%). 25% respondentów nie ma możliwości uzyskania podwyżki (dobrze ocenia ten element 30%).

Tabela 211 Ocena poszczególnych aspektów awansu i rozwoju zawodowego – znaczny stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) możliwość rozwoju zawodowego w Pana(i) firmie?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
ma Pan(i) takie same możliwości rozwoju zawodowego jak osoby pełnosprawnych pracujące na podobnych stanowiskach	15%	39%	46%	6,68
ma Pan(i) możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy	21%	33%	46%	6,40
ma Pan(i) możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności	19%	38%	43%	6,40
awans jest uzależniony od wyników i umiejętności	17%	43%	40%	6,27
ma Pan(i) możliwość uzyskania podwyżki	25%	45%	30%	5,66
ma Pan(i) możliwość awansu na wyższe stanowisko	37%	39%	24%	4,91

Z tym, że awans uzależniony jest od wyników i umiejętności zgadza się dwóch na pięciu ankietowanych (40%), a nie zgadza 17%.

Jedna piąta badanych nie ma możliwości rozwoju kwalifikacji i umiejętności (19%) oraz udziału w szkoleniach przydatnych w pracy (21%) – ma taką możliwość odpowiednio 43% i 46%.

Relatywnie najlepiej respondenci wypowiadają się o takich samych możliwościach rozwoju zawodowego jak osoby pełnosprawne pracujące na tych samych stanowiskach – pozytywnie oceniło te aspekty 46%.

Wpływ możliwości awansu i rozwoju zawodowego na zadowolenie z pracy

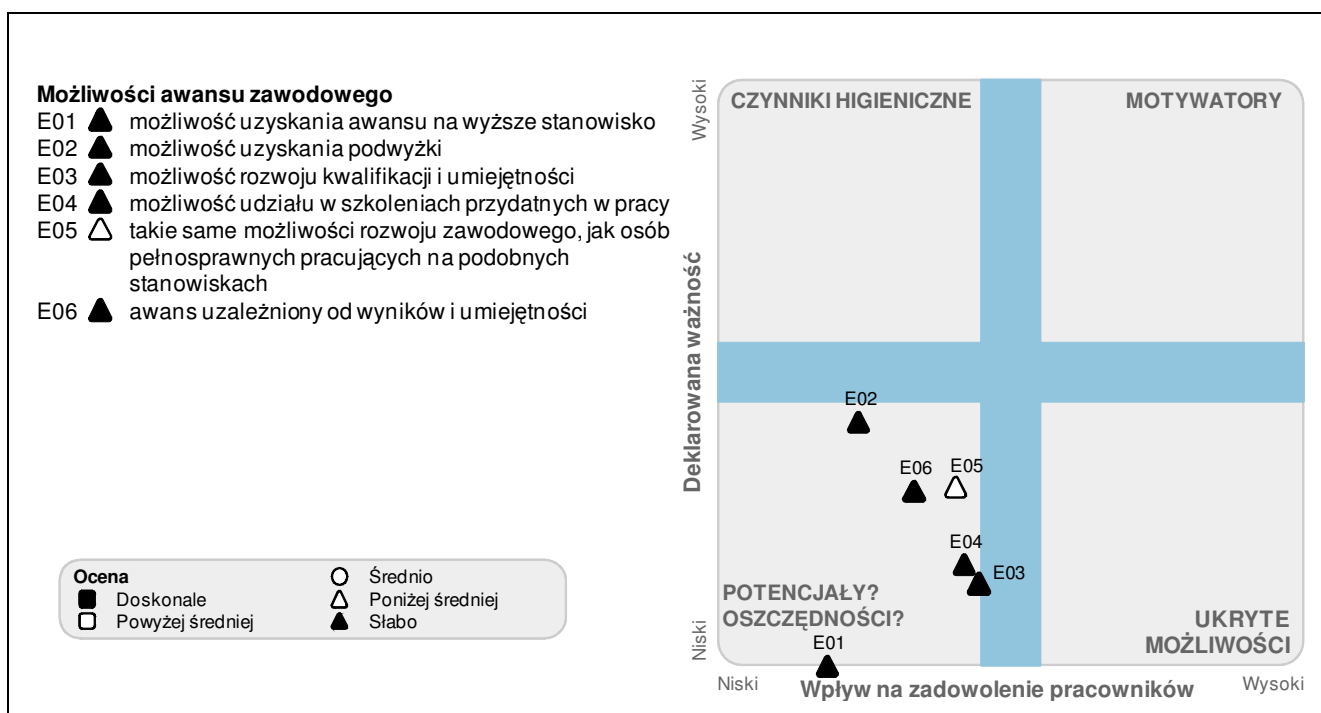
Spośród poszczególnych aspektów możliwości rozwoju i awansu zawodowego wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> brak
Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> możliwość uzyskania podwyżki (E02)
<input type="checkbox"/> awans uzależniony od wyników i umiejętności (E06)
<input type="checkbox"/> możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy (E04)
<input type="checkbox"/> możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności (E03)
<input type="checkbox"/> takie same możliwości rozwoju zawodowego, jak osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach (E05)
<input type="checkbox"/> możliwość uzyskania awansu na wyższe stanowisko (E01)

Aspekty zaliczone do „potencjałów, oszczędności” badani ocenili negatywnie. Dla pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności nie są one jednak szczególnie ważne, nie mają też znaczącego wpływu na ich zadowolenie z wykonywanej pracy.

Rysunek 74 Wpływ poszczególnych aspektów rozwoju i awansu zawodowego niepełnosprawnych w stopniu znacznym



Rekomendacje działań w obszarze możliwości awansu i rozwoju zawodowego, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Dla badanych z orzeczeniami o znacznym stopniu niepełnosprawności awans i rozwój zawodowy nie stanowią istotnych elementów pracy. mimo, iż oceny tego wymiaru nie są pozytywne, to nie mamy do czynienia z sytuacją niepokojącą. Żaden bowiem z czynników z zakresy możliwości awansu i rozwoju zawodowego nie jest ani motywatorem, ani demotywatorem dla pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

10.2.7 Jakość pracy

Ważność jakości pracy

Jeśli chodzi o cechy samej pracy, to najważniejsze dla niepełnosprawnych pracowników jest, żeby zakres zadań w pracy był jasno zdefiniowany. 94% uważa ten element za ważny. Według większości badanych praca powinna być także interesująca (85%), różnorodna (85%) oraz powinna pozwalać na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie (84%). Zdecydowanie mniej ważne jest, zdaniem niepełnosprawnych w stopniu znacznym, żeby praca była zgodna z wykształceniem (70%).

Tabela 212 Ważność poszczególnych aspektów jakości pracy – znaczny stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
zakres Pana(i) zadań w pracy był jasno zdefiniowany	0%	6%	94%	9,39
wykonywana praca była interesująca	1%	14%	85%	8,96
wykonywana praca była różnorodna	1%	14%	85%	8,81
praca pozwalała na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie	2%	14%	84%	8,74
praca była zgodna z Pana(i) wykształceniem	7%	23%	70%	8,02

Ocena jakości pracy w firmie

Element jakości pracy, który jest dla respondentów najważniejszy – jasno zdefiniowany zakres zadań w pracy – jest jednocześnie najlepiej oceniany – 77% ocenia go dobrze, a tylko 4% źle.

Większość respondentów ocenia swoją pracę jako interesującą (66%) lub różnorodną (59%). 58% stwierdza, że ich praca pozwala na wykorzystanie posiadanych umiejętności, a 46%, że jest zgodna z wykształceniem.

Tabela 213 Ocena poszczególnych aspektów jakości pracy – znaczny stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
zakres Pana(i) zadań w pracy jest jasno zdefiniowany	4%	19%	77%	8,46
wykonywana praca jest interesująca	7%	27%	66%	7,82
wykonywana praca jest różnorodna	11%	30%	59%	7,40
praca pozwala na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie	14%	28%	58%	7,20
praca jest zgodna z Pana(i) wykształceniem	30%	34%	46%	6,52

Wpływ jakości pracy na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów jakości pracy wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak

Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> brak

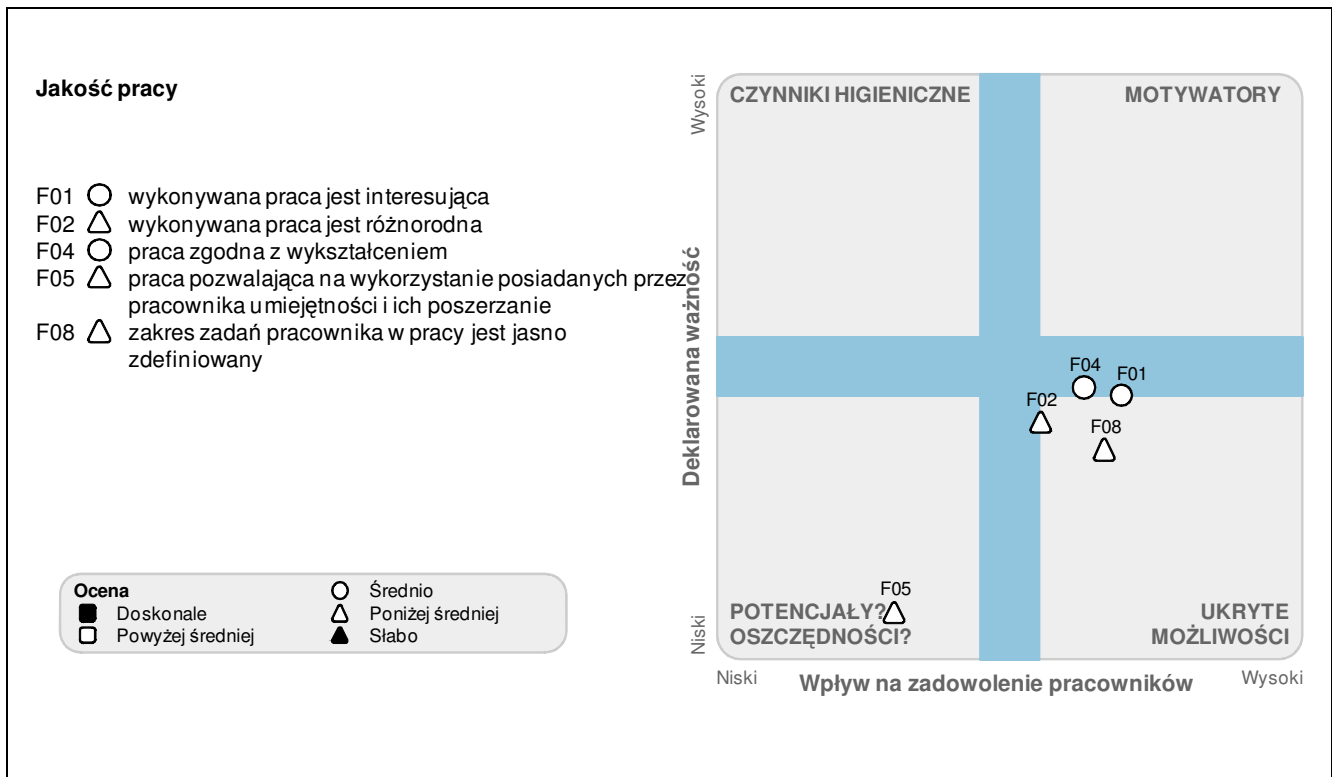
Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> praca zgodna z wykształceniem (F04)
<input type="checkbox"/> wykonywana praca jest interesująca (F01)
<input type="checkbox"/> zakres zadań pracownika w pracy jest jasno zdefiniowany (F08)
<input type="checkbox"/> wykonywana praca jest różnorodna (F02)

To, czy praca jest interesująca, różnorodna, zgodna z wykształceniem oraz czy zakres zadań pracownika jest jasno zdefiniowany nie jest co prawda szczególnie ważne dla badanych, ma jednak wpływ na zadowolenie z pracy. Respondenci ocenili te czynniki średnio i poniżej średniej.

Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> praca pozwalająca na wykorzystanie posiadanych przez pracownika umiejętności i ich poszerzenie (F05)

Niepełnosprawni w stopniu znacznym nie wypowiadają się zbyt pozytywnie na temat wykorzystywania posiadanych przez pracownika umiejętności. Aspekt ten nie jest jednak dla nich ważny, nie ma też wpływu na poziom zadowolenia z wykonywanej pracy.

Rysunek 75 Wpływ poszczególnych aspektów jakości pracy na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu znacznym



Rekomendacje działań w obszarze jakości pracy, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Wszystkie aspekty związane z jakością pracy zostały przez osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności uznane za nieważne. Mając na uwadze poprawę satysfakcji badanych z pracy należałoby skoncentrować się na poprawie funkcjonowania takich aspektów pracy jak jasne zdefiniowanie zakresu zadań pracownika oraz różnorodność wykonywanej pracy. Są to bowiem aktualnie czynniki mające demotywujący wpływ na respondentów ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

10.2.8 Pewność zatrudnienia

Ważność pewności zatrudnienia

Pewność zatrudnienia jest niezwykle ważnym aspektem pracy z punktu widzenia niepełnosprawnych w stopniu znacznym. 96% uważa za ważne, żeby mieć pewność, że nie zostanie się zwolnionym, 95% stwierdza, że ważna jest pewność, że nie zostanie się przesuniętym na gorsze stanowisko.

Tabela 214 Ważność poszczególnych aspektów pewności zatrudnienia – znaczny stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
miał(a) Pan(i) pewność, że nie zostanie zwolniony(a) z pracy	0%	4%	96%	9,62
miał(a) Pan(i) pewność, że nie zostanie przesunięty(a) na gorsze stanowisko	0%	5%	95%	9,51

Ocena pewności zatrudnienia

Poczucie pewności zatrudnienia, jest jednym z gorzej ocenianych przez niepełnosprawnych w stopniu znacznym aspektów zatrudnienia. Ponad połowa badanych (57%) ma pewność, że nie zostanie przesunięta na gorsze stanowisko, a 13% w ogóle nie ma takiej pewności. 52% ankietowanych nie obawia się zwolnienia z pracy, zaś 15% uważa, że jest to bardzo prawdopodobne.

Tabela 215 Ocena poszczególnych aspektów pewności zatrudnienia – znaczny stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) warunki pracy w Pana(i) firmie?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadzam się	średnia ocena na skali od 1 do 10
ma Pan(i) pewność, że nie zostanie przesunięty(a) na gorsze stanowisko	13%	30%	57%	7,30
ma Pan(i) pewność, że nie zostanie zwolniony(a) z pracy	15%	32%	53%	6,87

Wpływ pewności zatrudnienia na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów pewności zatrudnienia wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> brak
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> pewność, że pracownik nie zostanie zwolniony z pracy (G01)
<input type="checkbox"/> pewność, że pracownik nie zostanie przeniesiony na gorsze stanowisko (G02)

Pewność, że nie zostanie się zwolnionym z pracy oraz przeniesionym na gorsze stanowisko to dla osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym ważne elementy pracy, które jednak nie mają wpływu na ich zadowolenie. Badani ocenili te aspekty poniżej średniej.

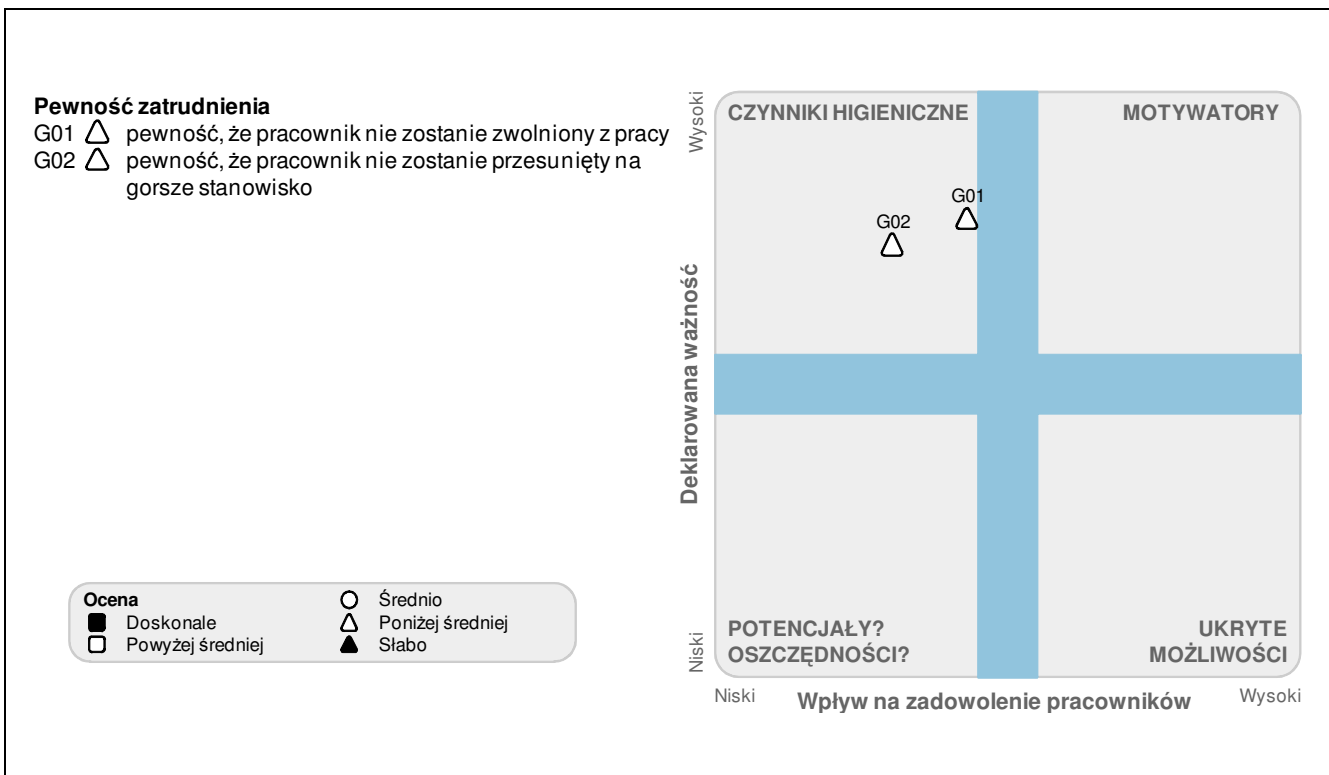
Ukryte możliwości

brak

Potencjały, oszczędności

brak

Rysunek 76 Wpływ poszczególnych aspektów relacji pewności zatrudnienia na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu znacznym



Rekomendacje działań w obszarze pewności zatrudnienia, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Mając na uwadze poprawę satysfakcji z pracy osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności należałoby prowadzić takie działania, które sprawiłyby, że niepełnosprawni poczuli się bardziej pewni swojego zatrudnienia – tego, że nie zostaną zwolnieni lub przesunięci na gorsze stanowisko. Czynniki te są obecnie oceniane przez badanych poniżej średniej i są elementami demotywującymi pracowników.

10.2.9 Uznanie i samodzielność

Ważność uznania i samodzielności

90% badanych uważa za ważne, żeby mieć w miejscu pracy poczucie bycia docenianym i ważnym. Co setny (1%) sądzi, że nie jest to ważne. Dla 86% pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności duże znaczenie ma, żeby wykonywane w pracy zadania były ważne i miały sens, tyle samo ankietowanych (86%) chciałoby, żeby inni liczyli się z ich zdaniem. Podobny odsetek (88%) respondentów za ważne uznaje poczucie, że czegoś się dokonało wykonując swoją pracę.

Tabela 216 Ważność poszczególnych aspektów uznania i samodzielności – znaczny stopień niepełnosprawności

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
miał(a) Pan(i) poczucie bycia docenionym(a) i ważnym(a)	1%	9%	90%	9,16
miał(a) Pan(i) poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	0%	14%	86%	9,11
miał(a) Pan(i) poczucie, że czegoś dokonał(a) wykonując swoją pracę	0%	12%	88%	9,00
inni liczyli się z Pana(i) zdaniem	0%	14%	86%	8,96
był(a) Pan(i) świadomy(a) wkładu, który jako pracownik wnosi Pan(i) w osiąganie celów przez firmę/ instytucję	0%	18%	82%	8,90
posiadał(a) Pan(i) wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę	1%	14%	85%	8,89
miał(a) Pan(i) możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy	2%	19%	79%	8,56

82% badanych chce być świadomymi wkładu, który jako pracownicy wnoszą w osiąganie celów przez firmę/ instytucję, dla nieco większego odsetka respondentów (85%) ważne jest posiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę.

Mniejsze znaczenie przypisywane jest przez respondentów możliwości realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy (79%).

Ocena uznania i samodzielności

Elementy związane z uznaniem i samodzielnością w pracy są przez badanych oceniane gorzej niż inne aspekty zatrudnienia. 17% stwierdza, że nie ma możliwości realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy. Takie możliwości posiada 50%.

Lepiej jest, jeśli chodzi o poczucie, że czegoś się dokonało w miejscu pracy, które ma 63% respondentów i poczucie bycia docenianym i ważnym (64%).

62% badanych zgadza się z tym, że inni liczą się z ich zdaniem. Nieco większy odsetek respondentów (66%) posiada wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę. Podobny udział badanych (68%) jest świadomych wkładu, który jako pracownicy wnoszą w osiąganie celów przez firmę/ instytucję.

Relatywnie najlepiej (73%) ankietowani wypowiadają się o poczuciu, że wykonywane zadania są ważne i mają sens.

Tabela 217 Ocena poszczególnych aspektów uznania i samodzielności – znaczny stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?				
	nie zgadzam się	ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	zgadza się	średnia ocena na skali od 1 do 10
ma Pan(i) poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	2%	25%	73%	8,22
jest Pan(i) świadomy(a) wkładu, który jako pracownik wnosi Pan(i) w osiąganie celów przez firmę/ instytucję	3%	29%	68%	8,05
posiada Pan(i) wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę	6%	28%	66%	7,83
inni liczą się z Pana(i) zdaniem	3%	35%	62%	7,77
ma Pan(i) poczucie bycia docenionym(a) i ważnym(a)	6%	30%	64%	7,73
ma Pan(i) poczucie, że czegoś dokonał(a) wykonując swoją pracę	7%	30%	63%	7,66
ma Pan(i) możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy	17%	33%	50%	6,76

Wpływ uznania i samodzielności na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych aspektów uznania i samodzielności wyróżniono:

Motywatory
<input type="checkbox"/> możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy (F07)

Możliwość realizacji swoich pomysłów jest istotnym elementem pracy dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, a jednocześnie wpływa na ich zadowolenie z pracy. Respondenci ocenili ten czynnik powyżej średniej, co oznacza, że obecnie aspekt ten pełni rolę motywującą.

Czynniki higieniczne

- brak

Ukryte możliwości

- pracownik ma poczucie bycia docenianym i ważnym (F09)
- pracownik ma poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens (F10)
- pracownik jest świadomy wkładu, który wnosi w osiągnięcie celów przez firmę/instytucję, w której pracuje (F11)
- inni liczą się ze zdaniem pracownika (F12)

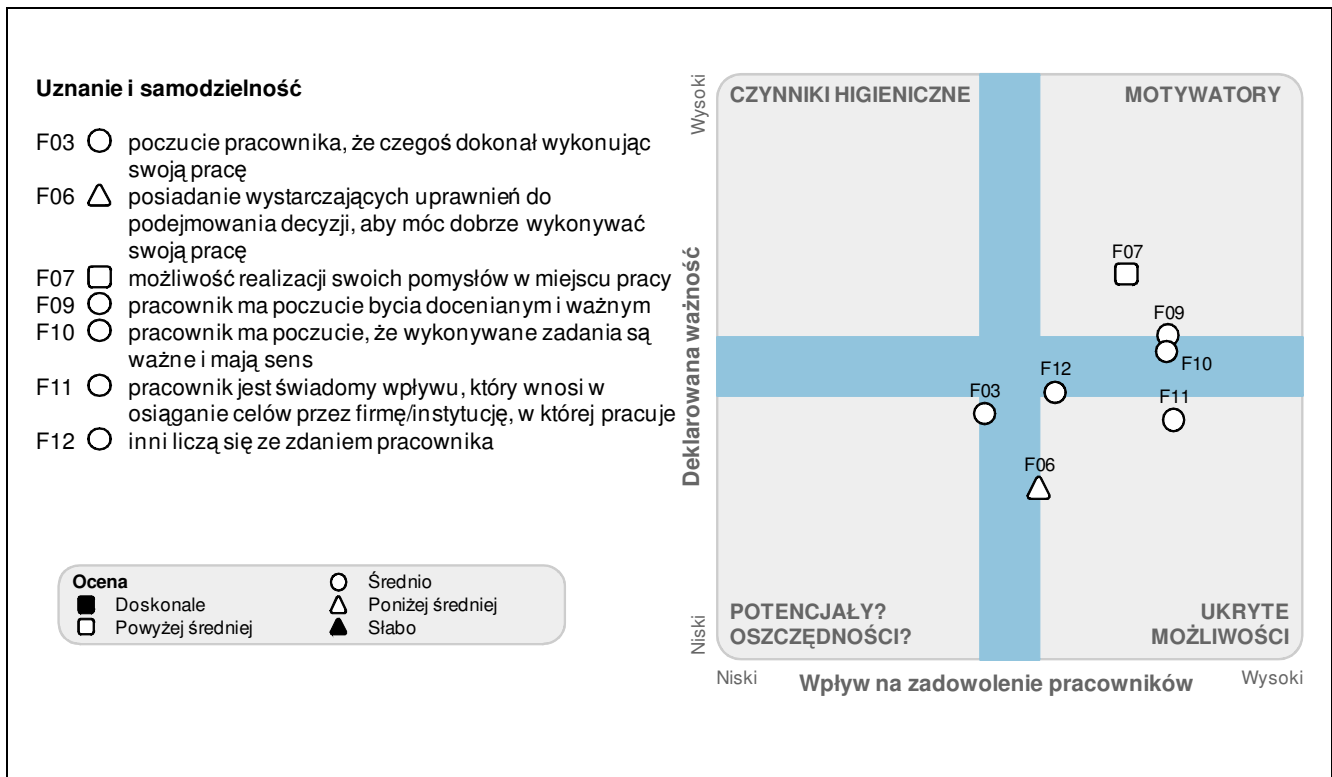
Poczucie bycia docenionym i ważnym to czynnik, który znalazł się „na granicy” motywatorów i ukrytych możliwości. Ma on wpływ na zadowolenie badanych z pracy, choć jest dla nich ważny w umiarkowanym stopniu. Badani oceniają ten aspekt na średnim poziomie. Pozostałe czynniki z kategorii ukrytych możliwości nie są dla respondentów istotne, ale mają wpływ na ich zadowolenie z wykonywanej pracy. Ankietowani ocenili je również na średnim poziomie.

Potencjały, oszczędności

- poczucie pracownika, że czegoś dokonał wykonując swoją pracę (F03)
- posiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę (F06)

Poczucie pracownika, że czegoś dokonał wykonując swoją pracę nie jest zbyt ważne dla osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym, nie ma też znaczącego wpływu na ich zadowolenie. Posiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę to czynnik, który znalazł się na granicy potencjałów/ oszczędności oraz ukrytych możliwości. Respondenci z pewnością nie przywiązują do niego dużej wagi, ale może one mieć wpływ na ich zadowolenie.

Rysunek 77 Wpływ poszczególnych aspektów uznania i samodzielności na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu znacznym



Rekomendacje działań w obszarze uznania i samodzielności, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy to dla osób z orzeczeniami o znacznym stopniu niepełnosprawności wyraźny czynnik motywujący. Obecnie respondenci pozytywnie oceniają funkcjonowanie tego obszaru pracy, stąd rekomenduje się, aby kontynuować dobre praktyki w tym zakresie. W dalszej kolejności należy zwrócić uwagę na poczucie bycia docenionym i ważnym, które być może jest, choć nie wynika to wyraźnie z analizy danych, czynnikiem motywującym badanych. Ponadto niepokój może budzić taki aspekt pracy, jakim jest posiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę. Ten czynnik również nie jest wyraźną wskazówką do podejmowania działań skierowanych na poprawę satysfakcji osób niepełnosprawnych, istnieje przypuszczenie, że może on pełnić funkcję demotywatora.

10.2.10 Szczególne uprawnienia osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym

Uprawnienia, które przysługują pracownikom ze znacznym stopniem niepełnosprawności to:

- ❑ możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych,
- ❑ możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych,
- ❑ prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek,
- ❑ możliwość korzystania z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskoprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.,
- ❑ maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo,
- ❑ możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni,
- ❑ możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym,
- ❑ możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym,
- ❑ możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy,

dla osób zatrudnionych w zakładach pracy chronionej:

- ❑ możliwość korzystania ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji np. z opieki medycznej i rehabilitacji, dowozu do pracy, szkoleń, dofinansowania zakupu leków i sprzętu rehabilitacyjnego, dojazdów do pracy, wypoczynku.

Ważność uprawnień

Spośród szeregu uprawnień przysługujących pracownikom ze znacznym stopniem niepełnosprawności, największą wagę przywiązują oni do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni, który jest istotny dla 93% badanych. Podobną wagę respondenci przywiązują również do: możliwości korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji (90%).

W dalszej kolejności respondenci uznają za ważne: prawo do płatnego zwolnienia od pracy, m.in. na badania specjalistyczne (88%) oraz na turnus rehabilitacyjny (87%), jak również możliwość wyjazdu na turnus poza urlopem wypoczynkowym (88%).

Tabela 218 Ważność poszczególnych uprawnień przysługujących osobom niepełnosprawnym w stopniu znacznym

Ogólnie jak ważne jest dla Pana(i), żeby ...?				
	nieważne	ani ważne, ani nieważne	ważne	średnia ocena na skali od 1 do 10
mieć prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni	2%	5%	93%	9,43
miał(a) Pan(i) możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji np. z opieki medycznej i rehabilitacji, dowozu do pracy, szkoleń, dofinansowania zakupu leków i sprzętu rehabilitacyjnego, dojazdów do pracy, wypoczynku*	0%	10%	90%	9,27
mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy	2%	10%	88%	9,18
mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym	2%	11%	87%	9,11
pracodawca nie mógł wymagać, aby wyjeżdżał(a) Pan(i) na turnus rehabilitacyjny w ramach urlopu wypoczynkowego	2%	10%	88%	9,11
mieć możliwość korzystania z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskoprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.	2%	11%	87%	9,09
pracować nie więcej niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo	3%	10%	87%	9,06
mieć prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek	3%	16%	81%	8,76
nie pracować w porach nocnych	6%	13%	81%	8,57
nie pracować w godzinach nadliczbowych	5%	17%	78%	8,52

*tylko osoby zatrudnione w zakładzie pracy chronionej

Dla zdecydowanej większości osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności ważna jest także możliwość korzystania z funduszu socjalnego oraz prawo do maksymalnego wymiaru czasu pracy wynoszącego 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (po 87%).

Nieco mniej ważne dla badanych jest prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek (81%) i możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych (81%) oraz w godzinach nadliczbowych (78%).

Ocena możliwości korzystania z uprawnień w miejscu pracy

Pracownicy ze znacznym stopniem niepełnosprawności najgorzej oceniają możliwość korzystania z funduszu socjalnego – 66% wypowiedzi pozytywnych, 13% negatywnych. Nieco lepiej postrzegana jest możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji oraz możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym – te uprawnienia dobrze ocenia po 70% badanych, źle – odpowiednio 11% i 8%. Trzy czwarte pracowników z orzeczeniami o znacznym stopniu niepełnosprawności dobrze ocenia prawo do płatnego zwolnienia od pracy, m.in. na badania specjalistyczne (74%) oraz w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (76%) – odpowiednio 10% i 8% ocenia te aspekty negatywnie.

Tabela 219 Ocena możliwości korzystania z uprawnień w miejscu pracy – znaczny stopień niepełnosprawności

Jak ocenia Pan(i) możliwość korzystania z uprawnień w Pana(i) miejscu pracy?				
	źle	Ani źle, ani dobrze	dobrze	średnia ocena na skali od 1 do 10
prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni	2%	7%	91%	9,34
pracować nie więcej niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo	7%	7%	86%	9,00
nie pracować w porach nocnych	5%	10%	85%	8,81
mieć prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek	5%	12%	83%	8,76
nie pracować w godzinach nadliczbowych	6%	14%	80%	8,53
mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym	7%	17%	76%	8,33
mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy	10%	16%	74%	8,21
miał(a) Pan(i) możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji np. z opieki medycznej i rehabilitacji, dowozu do pracy, szkoleń, dofinansowania zakupu leków i sprzętu rehabilitacyjnego, dojazdów do pracy, wypoczynku*	8%	22%	70%	8,05
pracodawca nie mógł wymagać, aby wyjeżdżał(a) Pan(i) na turnus rehabilitacyjny w ramach urlopu wypoczynkowego	11%	19%	70%	7,98
mieć możliwość korzystania z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskoprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.	13%	21%	66%	7,59

*tylko osoby zatrudnione w zakładzie pracy chronionej

Zdecydowana większość badanych dobrze ocenia także możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (80%), prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy na

gimnastykę lub wypoczynek (83%), możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych (85%) oraz prawo do maksymalnego wymiaru czasu pracy wynoszącego 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (86%).

Pracownicy z orzeczeniami o znacznym stopniu niepełnosprawności najlepiej oceniają prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni – 90% badanych ocenia ten aspekt pozytywnie, a jedynie 2% - negatywnie.

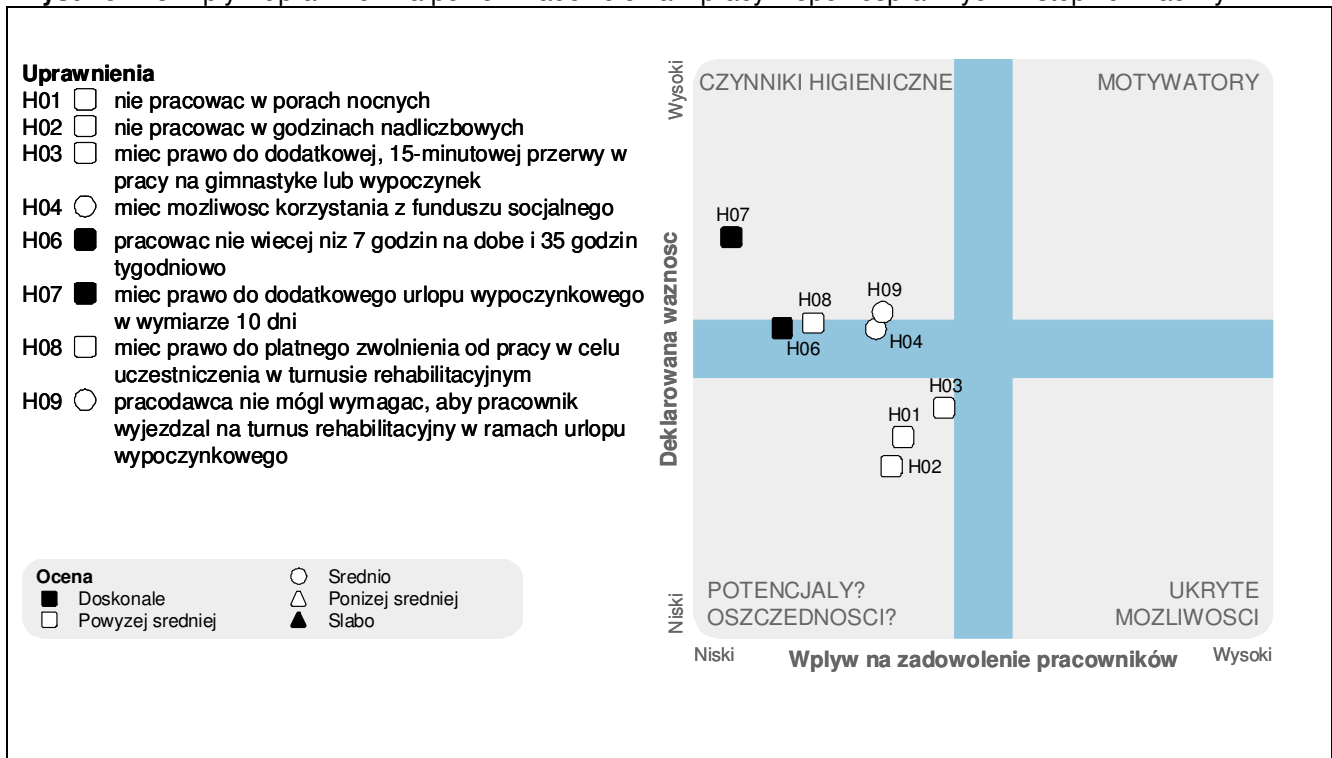
Wpływ uprawnień na zadowolenie z pracy

Spośród poszczególnych uprawnień wyróżniono:

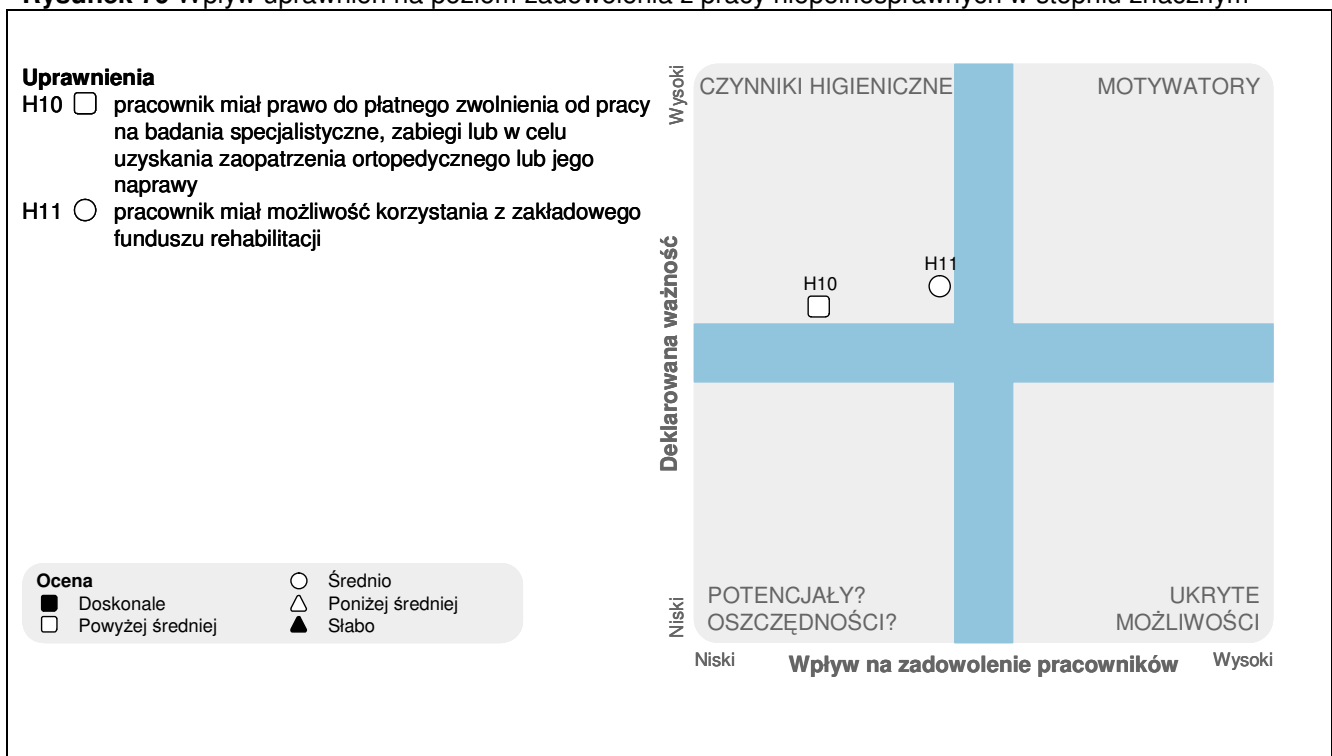
Motywatory
<input type="checkbox"/> brak
Czynniki higieniczne
<input type="checkbox"/> mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy (H10)
<input type="checkbox"/> możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji (H11)
<input type="checkbox"/> pracodawca nie mógł wymagać, aby pracownik wyjeżdżał na turnus rehabilitacyjny w ramach urlopu wypoczynkowego (H09)
<input type="checkbox"/> mieć prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni (H07)
Ukryte możliwości
<input type="checkbox"/> brak
Potencjały, oszczędności
<input type="checkbox"/> prawo dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek (H03)
<input type="checkbox"/> maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (H06)
<input type="checkbox"/> możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (H02)
<input type="checkbox"/> możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych (H01)
<input type="checkbox"/> mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (H08)
<input type="checkbox"/> możliwość korzystania z funduszu socjalnego (H04)

Uprawnienia zaliczone „potencjałów, oszczędności” nie są dla niepełnosprawnych ważne, nie mają też wpływu na ich zadowolenie z pracy. Większość z tych aspektów badani oceniają powyżej średniej i doskonale.

Rysunek 78 Wpływ uprawnień na poziom zadowolenia z pracy niepełnosprawnych w stopniu znacznym



Rysunek 79 Wpływ uprawnień na poziom zadowolenia z pracy niepełnosprawnych w stopniu znacznym



Rekomendacje działań w obszarze uprawnień, które mają na celu poprawę satysfakcji pracowników niepełnosprawnych:

Żadne z uprawnień przysługujących pracownikom ze znacznym stopniem niepełnosprawności nie ma znaczącego wpływu na ich zadowolenie z pracy. Większość z nich nie jest też dla badanych istotna. Planując działania na rzecz poprawy satysfakcji osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na czynniki higieniczne. Znajdują się wśród nich bowiem uprawnienia, które respondenci traktują jako niezbędne elementy pracy. Rekomenduje się zatem kontynuowanie dotychczasowych działań związanych z prawem do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni oraz prawem do płatnego zwolnienia od pracy, m.in. na badania specjalistyczne (te dziedziny respondenci oceniają powyżej średniej i doskonale). Należy także zadbać o realizację takich uprawnień jak korzystanie z zakładowego funduszu rehabilitacji oraz możliwości wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym, te aspekty pracy badani ocenili bowiem na średnim poziomie i jeśli poziom ten ulegnie pogorszeniu uprawnienia te mogą mieć wpływ demotywujący na ankietowanych.

Pozostałe uprawnienia przysługujące pracownikom ze znacznym stopniem niepełnosprawności nie są dla nich ważne, nie wpływają też na ich poziom zadowolenia z wykonywanej pracy. Mimo to większość z nich respondenci oceniają powyżej średniej.

XI. Odpowiedzi na pytania badawcze

11.1 Wpływ poszczególnych aspektów na zadowolenie z pracy osób niepełnosprawnych

11.1.1 Ogólny poziom zadowolenia pracowników niepełnosprawnych z pracy

Wyniki badania wskazują na to, że **większość niepełnosprawnych pracowników jest zadowolona ze swojej pracy**. Na dziesięciopunktowej skali od „bardzo zadowolony” do „bardzo niezadowolony” badani przeciętnie ocenili swoje zadowolenie na 7,41 punktu, czyli powyżej średniej. 54% respondentów deklaruje, że jest zdecydowanie zadowolone ze swojej pracy (udzieliło odpowiedzi od 8 do 10 na dziesięciopunktowej skali).

Z drugiej strony istnieje 5-procentowa grupa osób niepełnosprawnych zdecydowanie niezadowolonych ze swojej pracy (odpowiedzi od 1 do 3).

Inną zastosowaną w badaniu miarą zadowolenia z pracy był Indeks TRI*M obliczony na podstawie odpowiedzi na pięć pytań o ogólne zadowolenie z pracy, skłonność do polecenia swojego miejsca pracy innym, skłonność do ponownego podjęcia pracy w tym samym miejscu, ocenę zaangażowania kolegów z pracy oraz ocenę miejsca pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy. W przypadku pracowników niepełnosprawnych indeks ten przyjął wartość 60 punktów, co oznacza zadowolenie z pracy na przeciętnym poziomie.

Jeśli porównać zadowolenie z pracy osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych to okazuje się, że **niepełnosprawni rzadziej deklarują, że są ogólnie rzecz biorąc zadowoleni ze swojej pracy** (69% do 78%). Jednak należy pamiętać, że wśród badanych niepełnosprawnych większość stanowią osoby z niskim poziomem wykształcenia, które generalnie są mniej zadowolone z pracy.

11.1.2 Poziom zadowolenia niepełnosprawnych pracowników z komunikacji z przełożonymi

Relacje z bezpośrednim przełożonym są jednym z najlepiej ocenianych przez niepełnosprawnych pracowników elementów miejsca pracy. Średnia ocena relacji z przełożonymi na skali dziesięciopunktowej waha się w zależności od aspektu ich oceny od 7,58 do 8,42 pkt.

Najwyżej oceniani są przełożeni, jeśli chodzi o jasne określanie wymagań oraz traktowanie w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych. Najgorzej oceniane są aspekty związane z komunikacją: regularne informowanie pracowników o tym, co dzieje się w miejscu pracy oraz informowanie o ocenie ich pracy.

11.1.3 Poziom zadowolenia niepełnosprawnych pracowników z relacji interpersonalnych ze współpracownikami

Relacje ze współpracownikami są **bardzo wysoko oceniane** przez niepełnosprawnych pracowników. W zależności od aspektu ich ocena na skali dziesięciopunktowej wynosi od 8,21 do 8,51.

Niepełnosprawni najbardziej zadowoleni są z tego, że ich koledzy z pracy w ten sam sposób traktują pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych, a także rozumieją ograniczenia wynikające z niepełnosprawności. Stosunkowo najgorzej oceniono współpracowników pod względem umiejętności wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów.

11.1.4 Poziom zadowolenia niepełnosprawnych pracowników ze świadczeń finansowych

Niepełnosprawni pracownicy bardzo źle oceniają poziom uzyskiwanych w swoich miejscach pracy świadczeń finansowych. Różne aspekty zarobków oceniono na skali od 1 do 10 średnio na od 5,64 do 6,77 punktu, co może się wydawać wynikiem dość dobrym, ale należy pamiętać, że tym samym **wynagrodzenia są jednym z najgorzej ocenianych elementów pracy**.

W oczach niepełnosprawnych pracowników najlepiej wypada porównywalność ich zarobków do zarobków osób pełnosprawnych pracujących na podobnych stanowiskach. Natomiast najmniej zadowoleni byli badani z możliwości zaspokojenia potrzeb przy uzyskiwanych zarobkach.

11.1.5 Poziom zadowolenia niepełnosprawnych pracowników z warunków pracy

Z analizy wyników badania wynika, że **niepełnosprawni pracownicy są w zdecydowanej większości zadowoleni z zapewnianych im warunków pracy**. Na skali od 1 do 10 poszczególne aspekty warunków pracy uzyskały średnie oceny od 8,03 do 8,83 punktu.

Respondenci najbardziej zadowoleni są z otrzymywania zadań dostosowanych do swoich możliwości, posiadania wystarczającej ilości czasu na wykonanie powierzonych zadań oraz z dostosowania urządzeń higieniczno-sanitarnych do potrzeb osób niepełnosprawnych. Najmniej zadowoleni są z możliwości otrzymania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy.

11.1.6 Poziom zadowolenia niepełnosprawnych pracowników z rodzaju wykonywanej pracy

Niepełnosprawni **średnio oceniają wykonywaną przez siebie pracę**. Na 10-stopniowej skali średnio na 8,44 punktu ocenili sposób zdefiniowania zakresu zadań, na 7,20 punktu - to, że praca jest interesująca, a na 6,90 - to, że jest różnorodna.

11.1.7 Poziom zadowolenia niepełnosprawnych pracowników z możliwości awansu i rozwoju zawodowego oraz dostępu do szkoleń

Niepełnosprawni pracownicy **oceniają swoje możliwości awansu i rozwoju zawodowego najgorzej spośród** wszystkich wziętych pod uwagę w badaniu **aspektów pracy**. Średnia ocena poszczególnych elementów z tego obszaru waha się pomiędzy 4,48 a 6,61 punktu.

Najbardziej zadowoleni są niepełnosprawni pracownicy z porównywalności perspektyw awansu między osobami niepełnosprawnymi a pełnosprawnymi. Najgorzej oceniają możliwość awansu na wyższe stanowisko, a w dalszej kolejności możliwość uzyskania podwyżki.

11.1.8 Poziom zadowolenia niepełnosprawnych pracowników z wykorzystywania umiejętności

Pracownicy niepełnosprawni **dość słabo oceniają** swoje miejsca pracy pod względem **możliwości wykorzystania posiadanych umiejętności** – średnio na 6,54 punktu, jeśli chodzi o możliwość wykorzystania posiadanych umiejętności i ich poszerzenia i na 6,21 punktu, jeśli chodzi o zgodność pracy z wykształceniem.

11.1.9 Poziom zadowolenia niepełnosprawnych pracowników z polityki firmy

Niepełnosprawni **przeciętnie ocenili politykę firm** w porównaniu z innymi aspektami pracy. Średnia ocena uzyskiwana przez elementy z tego obszaru to od 7,32 do 7,76.

Firmy/instytucje będące pracodawcami osób niepełnosprawnych zostały najlepiej ocenione pod względem tego, że się rozwijają, a najgorzej pod względem dumy z pracy w nich.

11.1.10 Poziom zadowolenia niepełnosprawnych pracowników z pomocy socjalnej (usług socjalnych)

Możliwość korzystania ze świadczeń z funduszu socjalnego została przez niepełnosprawnych pracowników oceniona na 7,11 punktu na 10-stopniowej skali. 57% badanych dobrze ocenia możliwość skorzystania z funduszu socjalnego, ale co piąty (19%) ocenia ją źle.

11.1.11 Poziom zadowolenia niepełnosprawnych pracowników z niezależności/ odpowiedzialności/ kreatywności/ aktywności

W porównaniu z innymi aspektami **poziom niezależności, odpowiedzialności, kreatywności i aktywności pracowników niepełnosprawnych** został przez nich oceniony przeciętnie – od 6,09 do 8,08 punktu.

Najbardziej zadowoleni są niepełnosprawni pracownicy z poczucia, że wykonywane zadania są ważne i mają sens, a także ze świadomości wkładu, który wnoszą w osiąganie celów przez firmę/instytucję. Najgorzej oceniają możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy.

11.1.12 Poziom zadowolenia niepełnosprawnych pracowników z pewności siebie/ poczucia bezpieczeństwa/stabilności zatrudnienia

Pewność zatrudnienia jest kolejnym obszarem oceny pracy, z którego niepełnosprawni pracownicy **są mało zadowoleni**. Poszczególne aspekty pewności zatrudnienia zostały ocenione na 6,56 i 6,80 punktu na skali 10-stopniowej. Pracownicy niepełnosprawni obawiają się zarówno zwolnienia z pracy, jak i tego, że zostaną przesunięci na gorsze stanowisko.

11.1.13 Poziom zadowolenia niepełnosprawnych pracowników z otrzymywanego uznania (informacji zwrotnych od przełożonych)

Regularne informowanie pracowników przez przełożonych o ocenie ich pracy zostało przez niepełnosprawnych pracowników **ocenione najgorzej** spośród wszystkich aspektów relacji z przełożonym, ale mimo tego dość dobrze – średnio na 7,58 punktu na 10-punktowej skali.

Nie wszyscy badani mają także poczucie, że są doceniani i ważni – średnia ocena tego aspektu to 7,33 punktu.

11.1.14 Poziom zadowolenia niepełnosprawnych pracowników z dodatkowych uprawnień, jakie przysługują niepełnosprawnym pracownikom

Niepełnosprawni pracownicy **stosunkowo dobrze oceniają możliwość korzystania z przysługujących im dodatkowych uprawnień**. Na 10-stopniowej skali możliwość korzystania z uprawnień oceniana jest średnio na 7,21 do 8,91 punktu.

Badani najbardziej zadowoleni są z możliwości skorzystania z dodatkowych 10 dni urlopu wypoczynkowego, przestrzegania norm maksymalnego czasu pracy oraz z możliwości korzystania z dodatkowej 15-minutowej przerwy na odpoczynek lub gimnastykę. Najmniej są zadowoleni z możliwości korzystania ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji (pracownicy zakładów pracy chronionej), możliwości wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym oraz skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy np. na badania specjalistyczne.

11.1.15 Wpływ poszczególnych aspektów oceny pracy na ogólne zadowolenie z pracy

Analiza wyników badania z zastosowaniem metodologii TRI*M pozwala na wyróżnienie aspektów pracy, które wpływają na zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy. Podzielić je można na bardzo ważne dla respondentów (motywatory) oraz średnio i mało ważne (ukryte możliwości).

Do aspektów **wpływających na zadowolenie z pracy** i jednocześnie **ważnych dla niepełnosprawnych** pracowników zaliczają się:

- zrozumienie ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności przez bezpośredniego przełożonego – aspekt ten oceniony został powyżej średniej, więc pozytywnie wpływa na zadowolenie z pracy;
- firma/instytucja, w której pracuje rozwija się – aspekt ten został oceniony średnio;
- umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów przez osoby, które ze sobą pracują – aspekt ten oceniony został powyżej średniej, więc pozytywnie wpływa na zadowolenie z pracy;
- zaangażowanie współpracowników w pracę – aspekt ten oceniony został powyżej średniej, więc pozytywnie wpływa na zadowolenie z pracy;
- zrozumienie dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności ze strony współpracowników – aspekt ten oceniony został powyżej średniej, więc pozytywnie wpływa na zadowolenie z pracy;
- dobre zarobki – aspekt ten został oceniony słabo, co oznacza, że obecnie zmniejsza zadowolenie z pracy i powoduje niezadowolenie i działa demotywująco;
- zarobki odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy – aspekt ten został oceniony słabo, co oznacza, że obecnie zmniejsza zadowolenie z pracy i powoduje niezadowolenie;
- zarobki pozwalające na odpowiednie zaspokojenie potrzeb – aspekt ten został oceniony słabo, co oznacza, że obecnie zmniejsza zadowolenie z pracy i powoduje niezadowolenie i działa demotywująco;
- zarobki odzwierciedlające włożony w pracę wysiłek i jej jakość – aspekt ten został oceniony słabo, co oznacza, że obecnie zmniejsza zadowolenie z pracy i powoduje niezadowolenie;
- bezpieczne warunki pracy – aspekt ten oceniony został powyżej średniej, więc pozytywnie wpływa na zadowolenie z pracy;
- dopasowanie otrzymywanych zadań do możliwości niepełnosprawnego pracownika – aspekt ten oceniony został doskonale, co oznacza, że znacząco zwiększa zadowolenie z pracy;
- możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy – aspekt ten oceniony został powyżej średniej, więc pozytywnie wpływa na zadowolenie z pracy;
- poczucie bycia docenianym i ważnym – aspekt ten został oceniony średnio.

Aspektami **wpływającymi na zadowolenie z pracy** pracowników niepełnosprawnych, ale **mało istotnymi** z ich punktu widzenia są:

- jasne określanie wymagań przez bezpośredniego przełożonego – aspekt ten oceniany jest powyżej średniej, więc pozytywnie wpływa na zadowolenie z pracy;
- regularne informowanie pracowników przez bezpośredniego przełożonego, o tym jak ocenia ich pracę – aspekt ten oceniany jest średnio;
- udzielanie przez bezpośredniego przełożonego wsparcia pracownikom, kiedy tego potrzebują – aspekt ten oceniany jest powyżej średniej, więc pozytywnie wpływa na zadowolenie z pracy;
- bieżące informowanie pracowników o tym, co dzieje się w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla ich pracy – aspekt ten oceniany jest średnio;
- umożliwianie pracownikom swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów oraz dyskusowania spraw służbowych – aspekt ten oceniany jest powyżej średniej, więc pozytywnie wpływa na zadowolenie z pracy;
- firma/instytucja, w której pracuje respondent dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi firmami/instytucjami – aspekt ten oceniany jest średnio;
- duma z pracy w firmie/instytucji – aspekt ten oceniany jest średnio;
- interesująca praca – aspekt ten oceniany jest średnio;
- praca zgodna z wykształceniem – aspekt ten oceniany jest średnio;
- jasno zdefiniowany zakres zadań – aspekt ten oceniany jest poniżej średniej, jednak ponieważ nie jest ważny dla respondentów, nie wpływa to na wzrost niezadowolenia z pracy;
- poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens – aspekt ten oceniany jest powyżej średniej, więc pozytywnie wpływa na zadowolenie z pracy;
- świadomość wkładu, który pracownik wnosi w osiągnięcie celów przez firmę/instytucję, w której pracuje – aspekt ten oceniany jest średnio;
- liczenie się ze zdaniem pracownika – aspekt ten oceniany jest średnio.

11.2 Wpływ szczególnych uprawnień osób niepełnosprawnych (wynikających z ustawy o rehabilitacji) na zadowolenie lub niezadowolenie z pracy

11.2.1 Korzystanie przez niepełnosprawnych pracowników z przysługujących im z racji niepełnosprawności uprawnień w pracy

Poziom korzystania z przysługujących osobom niepełnosprawnym uprawnień w miejscu pracy jest bardzo różny w przypadku różnych uprawnień. Uprawnieniem, z którego niepełnosprawni pracownicy **korzystają najczęściej** jest **dotatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni** (84%). Podobny jest zakres korzystania z maksymalnego czasu pracy (83% w przypadku osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim i 78% w przypadku pozostałych niepełnosprawnych).

Ponad połowa badanych **korzysta** z: możliwości nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, dodatkowej 15-minutowej przerwy na wypoczynek lub gimnastykę, możliwości nieświadczenia pracy w porach nocnych, płatnego zwolnienia od pracy np. na badania specjalistyczne oraz płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym.

Uprawnieniami, z których niepełnosprawni pracownicy **korzystają najrzadziej** (mniej niż 20% badanych) są: specyficzne uprawnienia osób niewidomych (pomoc lektora oraz pomoc finansowa na utrzymanie psa przewodnika), pomoc finansowa na opłacenie tłumacza migowego, pomoc finansowa na opiekę pielęgnacyjną w domu w okresie przewlekłej choroby, zajęcia sportowe, rekreacyjne i turystyczne, pomoc finansowa na zakup wydawnictw i pomocy dydaktycznych, dofinansowanie pobytu dzieci na koloniach, obozach oraz turnusach rehabilitacyjnych, pomoc finansowa na dostosowanie i wyposażenie mieszkania/domu, zwrot kosztów ubezpieczeń komunikacyjnych (OC, AC) własnego samochodu, finansowanie składek na indywidualne ubezpieczenie oraz pomoc finansowa na zakup, naprawę i oprzyrządowanie samochodu.

11.2.2 Przyczyny niewykorzystywania przysługujących niepełnosprawnym pracownikom uprawnień w pracy

Cztery podstawowe **powody niekorzystania** przez osoby niepełnosprawne z **przysługujących im uprawnień** to:

- nie ma takiej potrzeby,
- nie wiedziałem, że mogę korzystać z takiego uprawnienia,
- szef nie umożliwia mi tego,
- organizacja pracy w firmie/instytucji nie pozwala mi na to.

W zależności od uprawnienia zmienia się częstość podawania każdej z powyższych przyczyn. Jeśli chodzi o pracę w porze nocnej i godzinach nadliczbowych, to najważniejszą przeszkodą w korzystaniu z nich jest organizacja pracy w miejscu pracy. W pozostałych przypadkach najważniejszą przyczyną zazwyczaj jest brak potrzeby ze strony osoby niepełnosprawnej.

11.2.3 Ocena możliwości korzystania z przysługujących niepełnosprawnym pracownikom uprawnień w pracy

Niepełnosprawni pracownicy **stosunkowo dobrze oceniają możliwość korzystania z przysługujących im dodatkowych uprawnień**. Na 10-stopniowej skali możliwość korzystania z uprawnień oceniana jest średnio na 7,21 do 8,91 punktu.

Badani **najbardziej zadowoleni są** z możliwości skorzystania z dodatkowych 10 dni urlopu wypoczynkowego, przestrzegania norm maksymalnego czasu pracy oraz z możliwości korzystania z dodatkowej 15-minutowej przerwy na odpoczynek lub gimnastykę. **Najmniej są zadowoleni** z możliwości korzystania ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji (pracownicy zakładów pracy chronionej), możliwości wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym oraz skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy np. na badania specjalistyczne.

Osoby niepełnosprawne **w stopniu lekkim** gorzej od pozostałych oceniają swoje możliwości korzystania z przysługujących im uprawnień (6,84-8,32 pkt.). Najbardziej zadowolone są z pracy maksymalnie w wymiarze 8 godzin dziennie i 40 tygodniowo. Najmniej zadowolone są natomiast z możliwości korzystania ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

Niepełnosprawni **w stopniu umiarkowanym** są wyraźnie bardziej zadowoleni z możliwości korzystania z gwarantowanych im przez ustawę uprawnień w pracy (7,20-9,28 pkt.). Najbardziej zadowoleni są z możliwości uzyskania dodatkowych 10 dni urlopu wypoczynkowego. Najtrudniej jest im wyegzekwować wyjazd na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym.

Osoby niepełnosprawne **w stopniu znacznym** najlepiej oceniają swoich pracodawców, jeśli chodzi o umożliwienie im korzystania z uprawnień (7,98-9,34 pkt.). Uprawnienia, z możliwości korzystania z których są najbardziej zadowoleni, są takie same jak w przypadku badanych niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym.

11.2.4 Ocena ważności poszczególnych uprawnień przysługujących osobom niepełnosprawnym

Ważność przysługujących im uprawnień jest przez osoby niepełnosprawne oceniana średnio od 7,82 do 9,27 punktu na skali 10-punktowej.

Najważniejszymi uprawnieniami z punktu widzenia osób niepełnosprawnych są dodatkowo urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni, prawo do płatnego zwolnienia od pracy na uczestnictwo w turnusie rehabilitacyjnym oraz prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy. **Najmniejsze znaczenie** ma dla osób niepełnosprawnych zakaz zatrudniania ich w porach nocnych i godzinach nadliczbowych.

11.2.5 Ocena uprawnień pod względem ich użyteczności, identyfikacja uprawnień, z których niepełnosprawni pracownicy mogliby zrezygnować

Okazuje się, że przysługujące osobom niepełnosprawnym uprawnienia mają niewielki wpływ na odczuwane przez nie zadowolenie z pracy. Co więcej, tylko nieliczne z nich uważane są przez niepełnosprawnych pracowników za ważne i są to wyłącznie uprawnienia przysługujące osobom, z orzeczonym umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności. **Ważnymi uprawnieniami** okazały się:

- prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni,
- prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym,
- prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy.

Negatywnych zmian w poziomie motywacji i zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych **nie wywoła rezygnacja z** następujących uprawnień (jednocześnie mało ważnych i nie mających wpływu na zadowolenie z pracy):

- zakaz zatrudniania w godzinach nocnych,
- zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych,
- prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek,
- maksymalny wymiar pracy,
- możliwość korzystania ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji.

Warto zauważyć, że w tej grupie uprawnień mieszczą się wszystkie przysługujące osobom z lekkim stopniem niepełnosprawności.

11.2.6 Wpływ możliwości korzystania ze szczególnych uprawnień na poziom zadowolenia osób niepełnosprawnych z pracy

Korzystanie z przysługujących uprawnień nie wpływa na zadowolenie z pracy osób niepełnosprawnych.

11.2.7 Uprawnienia wpływające na pracowników motywująco

W badaniu nie udało się zidentyfikować żadnych uprawnień, które wpływałyby motywująco na pracowników niepełnosprawnych.

11.2.8 Uprawnienia wpływające na pracowników demotywująco

W badaniu nie udało się zidentyfikować żadnych uprawnień, które wpływałyby demotywująco na pracowników niepełnosprawnych, gdyż możliwość korzystania z uprawnień zidentyfikowanych jako ważne została oceniona co najmniej średnio.

11.3 Elementy (aspekty) mające największy wpływ na zadowolenie z pracy

11.3.1 Obszary (aspekty) pracy mające największy wpływ na ogólne zadowolenie z pracy

Duży wpływ na zadowolenie z pracy mają następujące aspekty:

- zrozumienie ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności przez bezpośredniego przełożonego;
- firma/instytucja, w której pracuje rozwija się;
- umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów przez osoby, które ze sobą pracują;
- zaangażowanie współpracowników w pracę;
- zrozumienie dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności ze strony współpracowników;
- dobre zarobki;
- zarobki odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy;
- zarobki pozwalające na odpowiednie zaspokojenie potrzeb;
- zarobki odzwierciedlające włożony w pracę wysiłek i jej jakość;
- bezpieczne warunki pracy;
- dopasowanie otrzymywanych zadań do możliwości niepełnosprawnego pracownika;
- możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy;
- poczucie bycia docenianym i ważnym.
- jasne określanie wymagań przez bezpośredniego przełożonego;
- regularne informowanie pracowników przez bezpośredniego przełożonego, o tym jak ocenia ich pracę;
- udzielanie przez bezpośredniego przełożonego wsparcia pracownikom, kiedy tego potrzebują;
- bieżące informowanie pracowników o tym, co dzieje się w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla ich pracy;
- umożliwianie pracownikom swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów oraz dyskusowania spraw służbowych;
- firma/instytucja, w której pracuje respondent dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi firmami/instytucjami;
- duma z pracy w firmie/instytucji;

- interesująca praca;
- praca zgodna z wykształceniem;
- jasno zdefiniowany zakres zadań;
- poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens;
- świadomość wkładu, który pracownik wnosi w osiągnięcie celów przez firmę/institucję, w której pracuje;
- liczenie się ze zdaniem pracownika.

11.3.2 Obszary (aspekty) pracy ważne dla niepełnosprawnych pracowników, ale nie mające wpływu na zwiększenie satysfakcji z pracy (czynniki higieny)

Do **czynników higienicznych**, czyli niezbędnych elementów pracy z punktu widzenia niepełnosprawnych pracowników zaliczyć można:

- wzajemny szacunek osób, które ze sobą pracują, dla swoich opinii i odczuć;
- dobre relacje pomiędzy współpracownikami;
- traktowanie przez kolegów z pracy tak samo osób niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych;
- zarobki osób niepełnosprawnych z zarobkami osób pełnosprawnych zatrudnionych na podobnych stanowiskach;
- dopasowanie stanowiska pracy oraz dojść do niego do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika;
- dopasowanie urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dojść do nich do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika;
- wystarczająca ilość czasu na wykonanie powierzonych obowiązków;
- dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy;
- możliwość uzyskania podwyżki;
- pewność, że nie zostanie się zwolnionym z pracy;
- pewność, że nie zostanie się przesuniętym na gorsze stanowisko;
- możliwość korzystania z funduszu socjalnego;
- możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy.

11.3.3 Obszary (aspekty) pracy ważne dla niepełnosprawnych pracowników i jednocześnie mające wpływ na zwiększenie satysfakcji z pracy (czynniki motywujące)

Do **motywatorów**, czyli elementów jednocześnie mających wpływ na zadowolenie z pracy i ważnych dla niepełnosprawnych pracowników zaliczają się:

- zrozumienie przez bezpośredniego przełożonego ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności;
- praca w firmie/instytucji, która rozwija się;
- umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów przez osoby, które ze sobą pracują;
- zaangażowanie współpracowników w pracę;
- zrozumienie dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności ze strony współpracowników;
- dobre zarobki;
- zarobki odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy;
- zarobki pozwalające na odpowiednie zaspokojenie potrzeb;
- zarobki odzwierciedlające włożony w pracę wysiłek i jej jakość;
- bezpieczne warunki pracy;
- dopasowanie otrzymywanych zadań do możliwości niepełnosprawnego pracownika;
- możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy;
- poczucie bycia docenianym i ważnym.

11.3.4 Obszary (aspekty) pracy mało ważne dla niepełnosprawnych pracowników, ale wpływające na poziom satysfakcji z pracy (potencjalne czynniki motywujące)

Aspektami **wpływającymi na zadowolenie** z pracy pracowników niepełnosprawnych, ale **mało istotnymi** z ich punktu widzenia są:

- jasne określanie wymagań przez bezpośredniego przełożonego;
- regularne informowanie pracowników przez bezpośredniego przełożonego, o tym jak ocenia ich pracę;
- udzielanie przez bezpośredniego przełożonego wsparcia pracownikom, kiedy tego potrzebują;
- bieżące informowanie pracowników o tym, co dzieje się w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla ich pracy;

- umożliwianie pracownikom swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów oraz dyskusowania spraw służbowych;
- firma/instytucja, w której pracuje respondent dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi firmami/instytucjami;
- duma z pracy w firmie/instytucji;
- interesująca praca;
- praca zgodna z wykształceniem;
- jasno zdefiniowany zakres zadań;
- poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens;
- świadomość wkładu, który pracownik wnosi w osiąganie celów przez firmę/instytucję, w której pracuje;
- liczenie się ze zdaniem pracownika.

11.3.5 Obszary (aspekty) pracy mało ważne dla niepełnosprawnych pracowników i nie wpływające na zwiększenie satysfakcji z pracy (potencjalne oszczędności)

Następujące aspekty pracy są nie tylko **mało ważne** dla osób niepełnosprawnych, ale także **nie mają wpływu** na poziom ich **zadowolenia** z pracy:

- możliwość uzyskania awansu na wyższe stanowisko;
- możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności;
- możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy;
- takie same możliwości rozwoju zawodowego, jak osób pełnosprawnych zatrudnionych na podobnych stanowiskach;
- awans uzależniony od wyników i umiejętności;
- różnorodna praca;
- praca pozwalająca na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie;
- poczucie, że się czegoś dokonało wykonując swoją pracę;
- posiadanie odpowiednich uprawnień do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę.

11.3.6 Wpływ indywidualnych charakterystyk niepełnosprawnych pracowników na poziom zadowolenia z pracy

Płeć pracowników nie ma wpływu na poziom satysfakcji z pracy wyrażony indeksem TRI*M. Zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn wynosi on 60 punktów.

Poziom zadowolenia z pracy najwyższy jest wśród **trzydziestolatków** (67 punktów) oraz osób w wieku 60 i więcej lat (68 punktów). Indeks TRI*M najniższy jest dla pięćdziesięciolatków (55 punktów), a w przypadku dwudziestolatków (59 punktów) i czterdziestolatków (60 punktów) jest zbliżony do średniej dla ogółu niepełnosprawnych pracowników.

Wykształcenie ma niewielki związek z poziomem zadowolenia z pracy. Wartości indeksu TRI*M dla wszystkich poziomów wykształcenia zbliżone są do średniej. Dla badanych z wykształceniem podstawowym indeks wynosi 60, dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym 58, ze średnim i pomaturalnym 62, a z wyższym 59.

Większa jest zależność pomiędzy zadowoleniem z pracy a **zajmowanym stanowiskiem**. Najbardziej zadowoleni są niepełnosprawni pracujący na stanowiskach menadżerskich (indeks TRI*M – 75), jako specjaliści (71), brygadziści/ technicy nadzoru (71) oraz pracownicy umysłowi (70). Najmniej zadowoleni z wykonywanej pracy są robotnicy niewykwalifikowani (54) i wykwalifikowani (57), a w dalszej kolejności pracownicy handlu i usług (61).

11.3.7 Wpływ stopnia i rodzaju niepełnosprawności na zadowolenie z pracy

Wartość indeksu, a tym samym poziom zadowolenia z pracy, uzależniona jest od **stopnia niepełnosprawności** – im jest ona większa, tym wyższy jest indeks TRI*M. Dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności przyjmuje on wartość 58, dla badanych z umiarkowaną niepełnosprawnością – 61, natomiast dla pracowników ze znaczną niepełnosprawnością jest znacznie wyższy – 70 punktów.

Rodzaj niepełnosprawności w mniejszym stopniu warunkuje zadowolenie z pracy. Indeks TRI*M wynosi 54 punkty dla osób z chorobami układu krążenia, 57 dla niewidomych i niedowidzących, 59 dla niesłyszących i niedosłyszących oraz z ograniczoną sprawnością ruchową, 64 dla osób z zaburzeniami psychicznymi, 75 dla chorych z epilepsją. Osoby z pozostałego rodzaju niepełnosprawnościami są ponadprzeciętnie zadowolone ze swojej pracy – indeks TRI*M 68 punktów.

11.3.8 Wpływ zatrudnienia na otwartym lub na chronionym rynku pracy na zadowolenie z pracy

Różnica w ogólnym poziomie satysfakcji z pracy pomiędzy **otwartym, a chronionym rynkiem pracy** jest nieznaczna. Indeks TRI*M przyjmuje wartość 61 punktów dla otwartego i 59 dla chronionego rynku pracy.

11.3.9 Wpływ charakterystyk miejsca pracy na zadowolenie z pracy

Na poziom satysfakcji z pracy wpływ ma także **branża**, w której zatrudniona jest osoba niepełnosprawna. Najbardziej zadowolone są osoby pracujące w sektorze obejmującym instytucje publiczne, sferę budżetową i organizacje pozarządowe. Indeks TRI*M wynosi dla nich 69 punktów. Poziom zadowolenia pracowników przemysłu (62) i usług (60) zbliżony jest do średniej, natomiast najmniej zadowoleni są pracownicy handlu – indeks TRI*M wynosi w ich przypadku 51.

Wpływ branży na zadowolenie z pracy osób niepełnosprawnych potwierdzony został przez związek pomiędzy zadowoleniem z pracy a **wielkością pracodawcy**. Najbardziej zadowoleni są bowiem badani pracujący u pracodawców nie będących przedsiębiorcami – indeks TRI*M na poziomie 74 punktów. Satysfakcja z pracy mierzona indeksem TRI*M rośnie wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa: od 57 dla mikroprzedsiębiorstw, przez 62 dla małych przedsiębiorstw do 67 dla przedsiębiorstw średnich. W największych firmach wskaźnik ten ponownie zmniejsza się do 50 punktów.

11.3.10 Różnice pomiędzy różnymi grupami niepełnosprawnych pracowników, jeśli chodzi o elementy mające największy wpływ na ich zadowolenie z pracy

Elementy mające wpływ na zadowolenie z pracy a stopień niepełnosprawności

Relacje z bezpośrednim przełożonym mają wpływ na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych pracowników niezależnie od stopnia ich niepełnosprawności. Jednak jasne określanie wymagań przez przełożonego wpływa na zadowolenie tylko niepełnosprawnych w stopniu lekkim i znacznym; regularne informowanie pracowników o ocenie ich pracy osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim i umiarkowanym; natomiast traktowanie w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych i pełnosprawnych oraz zrozumienie dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności jest wpływa na zadowolenie jedynie niepełnosprawnych w stopniu lekkim.

Zadowolenie pracowników niepełnosprawnych zwiększyć może pozytywny **wizerunek ich miejsca pracy**. Jednak w przypadku badanych niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym znaczenie ma jedynie dumą ze swojego miejsca pracy, natomiast to, że firma/ instytucja dobrze sobie radzi oraz rozwija się nie wpływa na zadowolenie z pracy.

Relacje z kolegami z pracy w najszerszym zakresie wpływają na zadowolenie osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim. Zadowolenie pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym mogą zwiększyć: dobre relacje między współpracownikami, umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów oraz zaangażowanie współpracowników w pracę.

Niepełnosprawni w stopniu znacznym będą bardziej zadowoleni jeśli koledzy będą zaangażowani w pracę oraz będą rozumieli ograniczenia w pracy wynikające z niepełnosprawności.

Zarobki wpływają na zadowolenie pracowników niepełnosprawnych niezależnie od stopnia niepełnosprawności, jednak dobre zarobki mogą zwiększyć zadowolenie jedynie w przypadku osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim, a zarobki pozwalające na odpowiednie zaspokojenie potrzeb nie zwiększają zadowolenia osób ze znaczną niepełnosprawnością. Możliwość uzyskania podwyżki ma wpływ na zadowolenie z pracy badanych niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym.

Warunki w pracy w niewielkim stopniu wpływają na zadowolenie osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim – jedynie możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków. Ma ona związek z zadowoleniem również osób z umiarkowaną i znaczną niepełnosprawnością. Na zadowolenie umiarkowanie niepełnosprawnych wpływa także praca w bezpiecznych warunkach, stanowisko pracy dopasowane do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika oraz otrzymywanie zadań dopasowanych do możliwości. Natomiast na zadowolenie osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym wpływ ma wystarczająca ilość czasu na wykonanie powierzonych obowiązków oraz otrzymywanie zadań dopasowanych do możliwości.

Niezależnie od stopnia niepełnosprawności na zadowolenie z pracy badanych wpływa to, że pracownik ma **poczucie bycia docenianym i ważnym** oraz to, że inni liczą się z ich zdaniem.

Na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym wpływa to, czy wykonywana **praca jest interesująca**, zgodna z wykształceniem, pozwala na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie oraz to, że pracownik ma poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens. **Uznanie i samodzielność** w miejscu pracy oraz jakość (zgodność z wykształceniem, różnorodność itp.) wykonywanej pracy w najszerszym zakresie mają wpływ na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych w stopniu znacznym.

Elementy mające wpływ na zadowolenie z pracy a rodzaj niepełnosprawności

To, żeby **bezpośredni przełożony** jasno określał swoje wymagania ma wpływ na zadowolenie z pracy wszystkich badanych oprócz osób z zaburzeniami psychicznymi oraz z innymi niż wymienione w kwestionariuszu badania niepełnosprawnościami. Regularne informowanie przez przełożonego o ocenie pracowników wpływa na zadowolenie osób z ograniczoną sprawnością ruchową, chorobami układu krążenia oraz innymi niepełnosprawnościami. Wszyscy niepełnosprawni pracownicy z wyjątkiem osób niewidomych i niedowidzących są bardziej zadowoleni z pracy, jeśli bezpośredni przełożony udziela im wsparcia, a wszyscy z wyjątkiem osób niewidomych i niedowidzących oraz z epilepsją, jeśli bezpośredni przełożony na bieżąco informuje ich o tym, co dzieje się w miejscu pracy. Traktowanie przez przełożonego tak samo osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych wpływa na zadowolenie z pracy badanych niesłyszących

i niedosłyszących, z ograniczoną sprawnością ruchową oraz z epilepsją. Zrozumienie przez przełożonego ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności ma wpływ na zadowolenie badanych niesłyszących i niedosłyszących, z ograniczoną sprawnością ruchową i z ograniczoną sprawnością ruchową. To, że bezpośredni przełożony umożliwia pracownikom swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych ma wpływ na zadowolenie wszystkich pracowników niepełnosprawnych z wyjątkiem osób niewidomych i niedowidzących oraz z zaburzeniami psychicznymi.

Duma ze swojego miejsca pracy wpływa na zadowolenie wszystkich niepełnosprawnych pracowników. To, żeby firma/instytucja rozwijała się wpływa na zadowolenie osób z zaburzeniami psychicznymi, a to, żeby dobrze sobie radziła i rozwijała się dla niesłyszących i niedosłyszących, z ograniczoną sprawnością ruchową i z epilepsją. W przypadku badanych z innymi niepełnosprawnościami oraz niewidomych i niedowidzących wpływ na zadowolenie ma jedynie to, żeby firma/instytucja dobrze sobie radziła.

To, żeby **osoby, które ze sobą pracują** szanowały wzajemnie swoje opinie i odczucia ma wpływ na zadowolenie z pracy osób niesłyszących i niedosłyszących, z ograniczoną sprawnością ruchową, a także z zaburzeniami psychicznymi. To, żeby osoby, które ze sobą pracują były w dobrych relacjach wpływa na zadowolenie z pracy osób niesłyszących i niedosłyszących, z ograniczoną sprawnością ruchową i z epilepsją. Umiejętność wspólnego rozwiązywania konfliktów wpływa na zadowolenie z pracy osób słyszących i niedosłyszących, z ograniczoną sprawnością ruchową, z zaburzeniami psychicznymi, z chorobami krążenia i z innymi niepełnosprawnościami. Zaangażowanie kolegów w pracę ma związek z zadowoleniem w przypadku badanych niesłyszących i niedosłyszących, z ograniczoną sprawnością ruchową, z zaburzeniami psychicznymi, z chorobami układu krążenia, epilepsją oraz innymi niepełnosprawnościami. Zrozumienie dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności wpływa na zadowolenie z pracy badanych niesłyszących i niedosłyszących, z ograniczoną sprawnością ruchową, z chorobami układu krążenia, z epilepsją i z innymi niepełnosprawnościami. Traktowanie przez kolegów w ten sam sposób, jak osoby pełnosprawne jest związane z poziomem zadowolenia z pracy w przypadku osób niesłyszących i niedosłyszących oraz z epilepsją.

Dobre **zarobki** wiążą się z zadowoleniem z pracy w przypadku wszystkich niepełnosprawnych pracowników z wyjątkiem osób z ograniczoną sprawnością ruchową oraz z chorobami układu krążenia. Zarobki odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy w przypadku wszystkich z wyjątkiem badanych z chorobami układu krążenia oraz z epilepsją. Zarobki pozwalające na odpowiednie zaspokojenie potrzeb wpływają na zadowolenie osób niewidomych i niedowidzących, z zaburzeniami psychicznymi oraz z innymi niepełnosprawnościami. Zarobki odzwierciedlające włożony w pracę wysiłek i jej jakość są związane z zadowoleniem z pracy w przypadku respondentów niewidomych i niedowidzących, z ograniczoną sprawnością ruchową,

z zaburzeniami psychicznymi oraz z innymi niepełnosprawnościami. Zarobki porównywalne z zarobkami osób pełnosprawnych zatrudnionych na tych samych stanowiskach mają wpływ na zadowolenie z pracy w przypadku badanych niesłyszących i niedosłyszących.

Bezpieczne **warunki pracy** wpływają na zadowolenie z niej wszystkich osób niepełnosprawnych oprócz tych, z innymi niepełnosprawnościami. Stanowisko pracy oraz dojścia do niego dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych wpływają na zadowolenie badanych niesłyszących i niedosłyszących, z zaburzeniami psychicznymi, z chorobami układu krążenia. Urządzenia higieniczno-sanitarne dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych wpływają na zadowolenie osób niesłyszących i niedosłyszących. Wystarczająca ilość czasu na wykonanie powierzonych zadań jest związana z zadowoleniem z pracy w przypadku osób z epilepsją i innymi niepełnosprawnościami, a otrzymywanie zadań dopasowanych do możliwości osób z ograniczoną sprawnością ruchową i innymi niepełnosprawnościami. Dostęp do wszystkich materiałów i informacji potrzebnych w pracy jest związany z zadowoleniem z pracy w przypadku badanych niewidomych i niedowidzących, z ograniczoną sprawnością ruchową oraz epilepsją. Możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków wpływa na zadowolenie z pracy respondentów niewidomych i niedowidzących, niesłyszących i niedosłyszących, z ograniczoną sprawnością ruchową, z zaburzeniami psychicznymi, z epilepsją i z innymi niepełnosprawnościami.

Posiadanie **możliwości awansu i rozwoju zawodowego** w najszerszym stopniu wpływa na zadowolenie z pracy badanych z chorobami układu krążenia. Na zadowolenie z pracy osób z zaburzeniami psychicznymi wpływa możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności, a na zadowolenie osób niewidomych i niedowidzących możliwość udziału w szkoleniach oraz takie same możliwości rozwoju zawodowego, jak osób pełnosprawnych.

To, czy wykonywana **praca jest interesująca** wpływa na zadowolenie z pracy osób niewidomych i niedowidzących, z ograniczoną sprawnością ruchową, chorobami układu krążenia oraz epilepsją. Różnorodność wykonywanej pracy wpływa na zadowolenie z pracy osób niewidomych i niedowidzących oraz z chorobami układu krążenia. Praca zgodna z wykształceniem ma wpływ na zadowolenie badanych niewidomych i niedowidzących, z ograniczoną sprawnością ruchową, z chorobami układu krążenia oraz z epilepsją. Praca pozwalająca na wykorzystanie posiadanych możliwości ma wpływ na zadowolenie z pracy osób z epilepsją i innymi niepełnosprawnościami. Jasno zdefiniowany zakres zadań zwiększa zadowolenie z pracy odczuwane przez osoby niewidome i niedowidzące, niesłyszące i niedosłyszące, z ograniczoną sprawnością ruchową i z chorobami układu krążenia.

Pewność, że nie zostanie się przesuniętym na gorsze stanowisko zwiększa zadowolenie z pracy badanych niesłyszących i niedosłyszących, z zaburzeniami psychicznymi i chorobami układu

krążenia. Pewność, że nie zostanie się zwolnionym wpływa na zadowolenie pracowników z zaburzeniami psychicznymi.

Posiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji wpływa na zadowolenie z pracy badanych niewidomych i niedowidzących, z chorobami układu krążenia i z innymi niepełnosprawnościami. Możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy ma wpływ na zadowolenie jedynie w przypadku osób niewidomych i niedowidzących. Poczucie bycia docenianym zwiększa zadowolenie z pracy wszystkich niepełnosprawnych pracowników z wyjątkiem osób niesłyszących i niedosłyszących oraz cierpiących na epilepsję. Poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens oraz świadomość wkładu wnoszonego w osiągnięcie celów przez pracodawcę wpływają na zadowolenie z pracy badanych niewidomych i niedowidzących oraz z ograniczoną sprawnością ruchową. Pierwszy z tych czynników wpływa także na zadowolenie osób z innymi niepełnosprawnościami. Liczenie się ze zdaniem pracownika zwiększa zadowolenie wśród wszystkich niepełnosprawnych pracowników poza osobami niesłyszącymi i niedosłyszącymi oraz z innymi niepełnosprawnościami.

Elementy mające wpływ na zadowolenie z pracy a rodzaj rynku pracy

Relacje z przełożonym wpływają na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych pracowników niezależnie od tego, czy pracują na otwartym, czy na chronionym rynku pracy. Na zadowolenie nie wpływa jedynie traktowanie przez bezpośredniego przełożonego w ten sam sposób pracowników pełnosprawnych i niepełnosprawnych.

Zadowolenie z pracy niepełnosprawnych pracujących na otwartym rynku pracy może zwiększyć **duma ze swojego miejsca pracy**. W przypadku zatrudnionych na rynku chronionym wpływa na zadowolenie z pracy mają dodatkowo fakt, że pracodawca dobrze sobie radzi w porównaniu z innymi firmami/instytucjami oraz to, że firma/instytucja, w której pracują rozwija się.

Relacje z kolegami z pracy mają wpływ na zadowolenie osób zatrudnionych zarówno na otwartym, jak i na chronionym rynku pracy. Jedynie traktowanie w ten sam sposób osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych nie ma znaczenia dla poziomu zadowolenia z pracy. Ponadto wzajemne poszanowanie swoich opinii oraz dobre relacje nie mają wpływu na zadowolenie z pracy w przypadku pracowników z chronionego rynku pracy.

Na poziom zadowolenia z pracy na obu rynkach pracy wpływają **zarobki**.

Praca w bezpiecznych warunkach i możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy mają wpływ na zadowolenie z pracy osób niepełnosprawnych zatrudnionych zarówno na otwartym, jak i na chronionym rynku pracy. Na zadowolenie zatrudnionych na otwartym rynku pracy wpływ ma także stanowisko pracy dopasowane do potrzeb osoby niepełnosprawnej. W przypadku zatrudnionych na chronionym rynku pracy wpływ na zadowolenie mają otrzymywanie obowiązków

dopasowanych do możliwości oraz dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy.

Możliwość **rozwaju kwalifikacji i umiejętności** wpływa na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy.

Niezależnie od rodzaju rynku pracy na zadowolenie niepełnosprawnych pracowników wpływ mają: **interesująca praca**, poczucie bycia ważnym i docenianym, poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens oraz liczenie się przez innych ze zdaniem pracownika. Na otwartym rynku pracy na zadowolenie ma ponadto wpływ praca zgodna z wykształceniem. Natomiast na chronionym rynku pracy: możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy, jasno zdefiniowany zakres zadań oraz świadomość wkładu w osiąganie celów przez pracodawcę.

Elementy mające wpływ na zadowolenie z pracy a płeć

Zarówno na zadowolenie z pracy kobiet, jak i mężczyzn wpływa mają **relacje z bezpośrednim przełożonym**. Wyjątkiem jest takie samo traktowanie przez przełożonego pracowników pełnosprawnych, jak niepełnosprawnych. Ponadto jasne określanie wymagań przez przełożonego wpływa na zadowolenie jedynie kobiet.

Wizerunek/ opinia o miejscu pracy oraz **zarobki** wpływają na zadowolenie z pracy kobiet i mężczyzn.

Na zadowolenie z pracy kobiet i mężczyzn wpływ mają następujące aspekty **relacji ze współpracownikami**: umiejętność wspólnego rozwiązywania konfliktów, zaangażowanie w pracę współpracowników oraz zrozumienie dla ograniczeń wynikających z niepełnosprawności. Dodatkowo na zadowolenie z pracy mężczyzn wpływają dobre relacje pomiędzy osobami, które ze sobą pracują.

Praca w bezpiecznych warunkach i możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy mają wpływa na zadowolenie z pracy osób niepełnosprawnych niezależnie od ich płci. Na zadowolenie mężczyzn wpływ ma także stanowisko pracy dopasowane do potrzeb osoby niepełnosprawnej. W przypadku kobiet wpływ na zadowolenie mają otrzymywanie obowiązków dopasowanych do możliwości oraz dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy.

Niezależnie od płci na zadowolenie niepełnosprawnych pracowników wpływ mają: **interesująca praca**, poczucie bycia ważnym i docenianym oraz liczenie się przez innych ze zdaniem pracownika. W przypadku mężczyzn wpływ zadowolenie mają ponadto wpływ praca zgodna z wykształceniem, jasno zdefiniowany zakres zadań oraz świadomość wkładu w osiąganie celów przez pracodawcę.

Dodatkowym czynnikiem, który wpływa na zadowolenie z pracy mężczyzn jest **pewność, że nie zostanie się przeniesionym na gorsze stanowisko.**

Elementy mające wpływ na zadowolenie z pracy a wiek

Na zadowolenie respondentów ze wszystkich grup wiekowych wpływa udzielanie przez **bezpośredniego przełożonego** wsparcia oraz bieżące informowanie o tym, co dzieje się w miejscu pracy. W przypadku wszystkich z wyjątkiem dwudziestolatków wpływa na zadowolenie mają: zrozumienie przez przełożonego ograniczeń wynikających z niepełnosprawności oraz umożliwianie pracownikom swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów. Jasne określanie wymagań przez bezpośredniego przełożonego może zwiększyć zadowolenie z pracy dwudziesto, trzydziesto i pięćdziesięciolatków. Regularne informowanie o przez przełożonego, o tym jak ocenia pracowników wpływa na zadowolenie z pracy odczuwane przez pracowników niepełnosprawnych dwudziesto, trzydziesto, pięćdziesięcioletnich oraz w wieku 60 lat i więcej.

Niezależnie od wieku niepełnosprawnych pracowników na ich zadowolenie z pracy wpływa **duma z miejsca pracy**. Dwudziesto, czterdziestolatkowie i osoby w wieku 60 lat i więcej są bardziej zadowoleni, jeśli ich firma/instytucja dobrze sobie radzi i rozwija się.

Zaangażowanie w pracę kolegów wpływa na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych pracowników mających co najmniej 30 lat. Umiejętność wspólnego rozwiązywania konfliktów wpływa na zadowolenie czterdziestolatków i starszych respondentów. Na zadowolenie badanych w wieku co najmniej 50 lat wpływa zrozumienie kolegów dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności oraz dobre relacje pomiędzy współpracownikami. Wzajemny szacunek współpracowników dla swoich opinii i odczuć wpływa na zadowolenie z pracy pięćdziesięciolatków, a traktowanie przez kolegów w ten sam sposób osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych na zadowolenie dwudziestolatków.

To, żeby praca przynosiła dobre **zarobki** i, żeby były one odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy wpływa na zadowolenie z pracy dwudziestolatków, trzydziestolatków i pięćdziesięciolatków. Odzwierciedlanie przez zarobki włożonego w pracę wysiłku i jej jakości wpływa na zadowolenie z pracy osób w wieku 30-39 lat, 50-59 lat oraz 60 lat i więcej. Natomiast zarobki pozwalające na odpowiednie zaspokojenie potrzeb wpływają na zadowolenie z pracy pięćdziesięciolatków.

Możliwość uzyskania przez osobę niepełnosprawną pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy wpływa na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych pracowników niezależnie do wieku. Bezpieczne **warunki pracy** mają wpływ na zadowolenie wszystkich z wyjątkiem dwudziestolatków. Dopasowane do potrzeb osoby niepełnosprawnej stanowisko pracy wpływa na zadowolenie pięćdziesięciolatków. Wystarczająca ilość czasu na wykonanie powierzonych obowiązków ma związek z zadowoleniem z pracy trzydziestolatków i badanych w wieku 60 i więcej lat.

Otrzymywanie zadań dopasowanych do możliwości ma wpływ na zadowolenie trzydziestolatków, pięćdziesięciolatków oraz osób w wieku 60 i więcej lat, zaś dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy - czterdziestolatków.

Możliwość **rozwoju kwalifikacji i umiejętności**, jak również możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy wpływają na zadowolenie z pracy dwudziestolatków i pięćdziesięciolatków. Na zadowolenie niepełnosprawnych pracowników w wieku 20-29 lat wpływ mają także takie same możliwości rozwoju zawodowego, jak osób pełnosprawnych oraz awans uzależniony od wyników i umiejętności.

To, żeby **praca była interesująca**, różnorodna i zgodna z wykształceniem wpływa na zadowolenie z pracy osób niepełnosprawnych poniżej 50 roku życia. Badani, którzy nie ukończyli 40 lat, chcieliby ponadto, żeby ich praca pozwalała na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie. Na zadowolenie trzydziesto i czterdziestolatków wpływa jasno zdefiniowany zakres zadań w pracy.

Poczucie bycia docenianym i ważnym ma związek z zadowoleniem z pracy odczuwanym przez niepełnosprawnych pracowników niezależnie od wieku. Na zadowolenie pracowników niepełnosprawnych poniżej 50 roku życia wpływ ma świadomość wkładu w osiągnięcie celów przez firmę/instytucję. Zadowolenie z pracy dwudziestolatków powiązane jest z posiadaniem wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji oraz możliwością realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy, co wpływa na zadowolenie także w przypadku badanych w wieku 60 i więcej lat. Poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens wpływa na zadowolenie osób w wieku 30-39 lat, 40-49 lat oraz 60 lat i więcej. Natomiast liczenie się przez innych ze zdaniem pracownika wpływa na zadowolenie pracowników niepełnosprawnych od 40 roku życia wzwyż.

Elementy mające wpływ na zadowolenie z pracy a wykształcenie

Na zadowolenie niepełnosprawnych pracowników z wykształceniem podstawowym, zasadniczym zawodowym i wyższym wpływają wszystkie aspekty **relacji z bezpośrednim przełożonym** z wyjątkiem traktowania przez niego w ten sam sposób osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych. W przypadku badanych z wykształceniem średnim z poziomem zadowolenia z pracy wiążą się jedynie regularne informowanie przez przełożonego o ocenie pracy podwładnych, udzielanie podwładnym wsparcia oraz bieżące informowanie o tym, co dzieje się w miejscu pracy.

Duma z miejsca pracy wpływa na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych pracowników niezależnie od ich poziomu wykształcenia. Natomiast to, że firma/instytucja dobrze sobie radzi i to, że rozwija się ma wpływ na badanych z wykształceniem co najmniej zasadniczym zawodowym.

Zaangażowanie w pracę kolegów zwiększa zadowolenie z pracy niepełnosprawnych niezależnie od ich poziomu wykształcenia. Dobre relacje pomiędzy współpracownikami oraz umiejętność

wspólnego rozwiązywania konfliktów i problemów wpływają na zadowolenie osób z wykształceniem podstawowym, zasadniczym zawodowym i średnim. Zrozumienie dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności ma związek z zadowoleniem z pracy w przypadku badanych z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym, a wzajemny szacunek dla swoich opinii i odczuć tylko w przypadku osób z wykształceniem podstawowym.

Zarobki odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy wpływają na zadowolenie pracowników niepełnosprawnych niezależnie od ich poziomu wykształcenia. Dobre zarobki i zarobki odzwierciedlające włożony w pracę wysiłek i jej jakość wpływają na zadowolenie badanych z wykształceniem co najmniej zasadniczym zawodowym, a zarobki pozwalające na odpowiednie zaspokojenie potrzeb z wykształceniem co najmniej średnim.

Praca w bezpiecznych warunkach oraz możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy wpływają na zadowolenie z pracy pracowników niepełnosprawnych z wykształceniem podstawowym, zasadniczym zawodowym i średnim. Stanowisko pracy dostosowane do potrzeb osoby niepełnosprawnej, wystarczająca ilość czasu na wykonanie powierzonych obowiązków oraz zadania dopasowane do możliwości mają wpływ na zadowolenie osób z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym. Dostęp do informacji i materiałów potrzebnych do pracy wpływa na zadowolenie jedynie badanych z wykształceniem podstawowym.

Możliwość **rozwoju kwalifikacji i umiejętności** oraz możliwość udziału w szkoleniach ma związek z zadowoleniem z pracy jedynie w przypadku niepełnosprawnych pracowników z wykształceniem średnim. Zadowolenie badanych z wykształceniem wyższym rośnie, jeśli mają oni takie same możliwości rozwoju zawodowego, jak pracownicy pełnosprawni oraz ich awans uzależniony jest od wyników i umiejętności.

Interesująca praca zwiększa zadowolenie badanych z wykształceniem podstawowym, średnim i wyższym. Praca różnorodna, zgodna z wykształceniem i jasno zdefiniowany zakres zadań wpływają na zadowolenie z pracy osób niepełnosprawnych z wykształceniem średnim i wyższym. Zadowolenie z pracy badanych z wykształceniem wyższym uzależnione jest ponadto od możliwości wykorzystania w pracy posiadanych umiejętności i ich poszerzenie.

W przypadku niepełnosprawnych pracowników z wykształceniem wyższym wpływ na odczuwane zadowolenie z pracy **ma pewność, że nie zostanie się zwolnionym z pracy**.

Poczucie bycia docenianym i ważnym oraz to, że inni liczą się ze zdaniem pracownika wpływa na poziom zadowolenia z pracy niepełnosprawnych niezależnie od ich wykształcenia. Poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens ma wpływ na zadowolenie z pracy osób z wykształceniem co najmniej zasadniczym zawodowym. Posiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji oraz świadomość wkładu w osiąganie celów przez firmę/institucję mają

związek z zadowoleniem z pracy w przypadku badanych z wykształceniem co najmniej średnim. Na zadowolenie z pracy osób z wykształceniem wyższym wpływa ponadto poczucie, że czegoś się dokonało wykonując swoją pracę.

Elementy mające wpływ na zadowolenie z pracy a rodzaj wykonywanej pracy

Jeśli chodzi o aspekty związane z **relacjami z bezpośrednim przełożonym**, to na zadowolenie z pracy przedstawicieli kadry zarządzającej wpływa jedynie umożliwianie przez bezpośredniego przełożonego swobodnego wyrażania poglądów. Wpływ na zadowolenie z pracy specjalistów ma bieżące informowanie przez przełożonego, o tym co dzieje się w miejscu pracy. Zadowolenie z pracy pracowników umysłowych związane jest z jasnym określaniem wymagań przez bezpośredniego przełożonego oraz zrozumieniem przez niego ograniczeń wynikających z niepełnosprawności. Na zadowolenie z pracy pracowników handlu i usług, brygadzystów i techników nadzoru, robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych wpływają następujące aspekty relacji z przełożonym: bieżące informowanie pracowników o ocenie ich pracy, udzielanie pracownikom wsparcia, bieżące informowanie, o tym co dzieje się w miejscu pracy, zrozumienie dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności oraz umożliwianie swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów. Na zadowolenie z pracy robotników oraz pracowników handlu i usług wpływ ma ponadto jasne określanie wymagań przez przełożonego, a na zadowolenie z pracy pracowników handlu i usług oraz brygadzystów i techników nadzoru traktowanie w ten sam sposób pracowników pełnosprawnych, jak niepełnosprawnych.

Duma ze swojego miejsca pracy wpływa na zadowolenie z pracy niepełnosprawnych pracowników niezależnie od zajmowanego stanowiska. To, że firma/instytucja dobrze sobie radzi oraz rozwija się ma związek z zadowoleniem z pracy specjalistów, pracowników umysłowych, brygadzystów i techników nadzoru oraz robotników niewykwalifikowanych. Natomiast w przypadku pracowników handlu i usług wpływ na zadowolenie z pracy ma tylko to, że firma/instytucja rozwija się.

Spośród czynników związanych z **relacjami ze współpracownikami** zaangażowanie współpracowników w pracę ma wpływ na zadowolenie wszystkich pracowników niepełnosprawnych z wyjątkiem robotników niewykwalifikowanych. Wzajemny szacunek dla swoich opinii i odczuć wpływa na zadowolenie z pracy przedstawicieli kadr zarządzającej, pracowników handlu i usług oraz robotników wykwalifikowanych. Dobre relacje pomiędzy osobami, które ze sobą pracują wpływają na zadowolenie z pracy kadry zarządzającej, pracowników umysłowych, pracowników handlu i usług oraz robotników wykwalifikowanych. Umiejętność wspólnego rozwiązywania konfliktów i problemów wpływa na zadowolenie kadry zarządzającej, pracowników umysłowych, pracowników handlu i usług oraz robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Zrozumienie dla ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających

z niepełnosprawności jest związane z poziomem zadowolenia z pracy kadry zarządzającej, pracowników handlu i usług oraz robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych.

11.4 Elementy (aspekty) mające największy wpływ na niezadowolenie z pracy

11.4.1 Obszary (aspekty) pracy, których brak ma największy wpływ na ogólne niezadowolenie z pracy

Na niezadowolenie z pracy mogą wpłynąć następujące aspekty:

- ❑ wzajemny szacunek osób, które ze sobą pracują, dla swoich opinii i odczuć;
- ❑ dobre relacje pomiędzy współpracownikami;
- ❑ traktowanie przez kolegów z pracy tak samo osób niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych;
- ❑ zarobki osób niepełnosprawnych z zarobkami osób pełnosprawnych zatrudnionych na podobnych stanowiskach;
- ❑ dopasowanie stanowiska pracy oraz dojść do niego do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika;
- ❑ dopasowanie urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dojść do nich do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika;
- ❑ wystarczająca ilość czasu na wykonanie powierzonych obowiązków;
- ❑ dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy;
- ❑ możliwość uzyskania podwyżki;
- ❑ pewność, że nie zostanie się zwolnionym z pracy;
- ❑ pewność, że nie zostanie się przesuniętym na gorsze stanowisko;
- ❑ możliwość korzystania z funduszu socjalnego;
- ❑ możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy
- ❑ zrozumienie przez bezpośredniego przełożonego ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności;
- ❑ praca w firmie/instytucji, która rozwija się;
- ❑ umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów przez osoby, które ze sobą pracują;
- ❑ zaangażowanie współpracowników w pracę;
- ❑ zrozumienie dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności ze strony współpracowników;
- ❑ dobre zarobki;
- ❑ zarobki odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy;
- ❑ zarobki pozwalające na odpowiednie zaspokojenie potrzeb;

- zarobki odzwierciedlające włożony w pracę wysiłek i jej jakość;
- bezpieczne warunki pracy;
- dopasowanie otrzymywanych zadań do możliwości niepełnosprawnego pracownika;
- możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy;
- poczucie bycia docenianym i ważnym.

11.4.2 Obszary (aspekty) pracy ważne dla niepełnosprawnych pracowników i mogące mieć wpływ na niezadowolenie z pracy (czynniki higieny)

Patrz punkt 11.3.2.

11.4.3 Obszary (aspekty) pracy ważne dla niepełnosprawnych pracowników i jednocześnie mające niewielki wpływ na niezadowolenie z pracy (czynniki motywujące)

Patrz punkt 11.3.3.

11.4.4 Wpływ indywidualnych charakterystyk niepełnosprawnych pracowników na poziom niezadowolenia z pracy

Ogółem wśród badanych niepełnosprawnych pracowników 5% jest **niezadowolone ze swojej pracy** (oceniło swój poziom zadowolenia z pracy na 1-3 punkty na skali 10-punktowej).

Poziom niezadowolenia z pracy nie jest zależny od **płci**. Największy odsetek niezadowolonych jest wśród pracowników w wieku 50-59 lat (7%) oraz 30-39 lat i 40-49 lat (po 5%), najmniej zaś wśród dwudziestolatków (mniej niż co setny) oraz wśród osób w wieku 60 i więcej lat (2%).

Poziom niezadowolenia najwyższy jest wśród badanych z **wykształceniem** wyższym (13%) lub podstawowym (9%). Dla porównania niezadowolone jest 4% niepełnosprawnych pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym i 5% z wykształceniem średnim.

Niezadowolenie najwyższe jest wśród przedstawicieli kadry zarządzającej (9%) i specjalistów (10%), a także robotników niewykwalifikowanych (7%). Niższe jest ono natomiast wśród brygadzystów i techników nadzoru (3%), pracowników umysłowych (4%), pracowników handlu i usług (4%) oraz robotników wykwalifikowanych (5%).

11.4.5 Wpływ stopnia i rodzaju niepełnosprawności na niezadowolenie z pracy

Wśród pracowników **niepełnosprawnych w stopniu** znacznym jest znacznie więcej osób niezadowolonych ze swojej pracy (13%) niż wśród niepełnosprawnych w stopniu lekkim i umiarkowanym (po 5%).

Odsetek niezadowolonych z pracy wyższy jest wśród niewidomych i niedowidzących, osób z ograniczoną sprawnością ruchową oraz osób z zaburzeniami psychicznymi (po 7%) niż wśród osób z epilepsją (1%), schorzeniami układu krążenia (2%) oraz niesłyszących i niedosłyszących (3%).

11.4.6 Wpływ zatrudnienia na otwartym lub na chronionym rynku pracy na niezadowolenie z pracy

Nie występują znaczące różnice pomiędzy poziomem niezadowolenia z pracy na **otwartym** (4%) i **chronionym rynku pracy** (6%).

11.4.7 Wpływ charakterystyk miejsca pracy na niezadowolenie z pracy

Poziom niezadowolenia z pracy najwyższy jest wśród niepełnosprawnych zatrudnionych w **branży** usługowej (6%) oraz przemyśle (5%), wyraźnie niższy zaś wśród pracowników handlu (2%) oraz sektora publicznego i organizacji pozarządowych (1%).

Najmniej zadowoleni ze swojej pracy są niepełnosprawni pracujący w firmach małych (7%) oraz dużych (6%). Rzadziej niezadowolenie wyrażają niepełnosprawni zatrudnieni w firmach średnich (4%) lub w mikroprzedsiębiorstwach (2%). Najmniej niezadowolonych jest w grupie respondentów pracujących poza sektorem przedsiębiorstw (mniej niż co setny).

11.4.8 Różnice pomiędzy różnymi grupami niepełnosprawnych pracowników, jeśli chodzi o elementy mające największy wpływ na ich niezadowolenie z pracy

Patrz punkt 11.3.10 (czynniki wpływające na niezadowolenie wpływają także na zadowolenie).

11.5 Elementy (aspekty) mające najbardziej motywujący/demotywiający wpływ na zadowolenie z pracy

11.5.1 Elementy pracy mające najbardziej motywujący wpływ na pracowników niepełnosprawnych

Czynnikiem, który najbardziej **motywuje** pracowników niepełnosprawnych jest w pierwszej kolejności:

- fakt, że otrzymują zadania dopasowane do swoich możliwości.

Ponadto motywuje ich także:

- fakt, że ich bezpośredni przełożeni rozumieją ograniczenia w pracy wynikające z niepełnosprawności;
- fakt, że osoby, z którymi pracują potrafią wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty;
- dostrzegane zaangażowanie współpracowników w pracę;
- to, że są traktowani przez kolegów z pracy tak samo jak osoby pełnosprawne;
- praca w bezpiecznych warunkach;
- uzyskiwanie pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy.

11.5.2 Elementy pracy wpływające na pracowników niepełnosprawnych najbardziej demotywiająco

Czynnikami najbardziej **demotywującymi** niepełnosprawnych pracowników są:

- niskie zarobki;
- zarobki nieodpowiadające roli pełnionej w miejscu pracy;
- zarobki niepozwalające na odpowiednie zaspokojenie potrzeb;
- zarobki nieodzwierciedlające włożonego w pracę wysiłku i jej jakości.

W dalszej kolejności należy wymienić:

- zarobki niższe od zarobków osób pełnosprawnych zatrudnionych na podobnych stanowiskach;
- brak możliwości uzyskania podwyżki
- brak pewności, czy nie zostanie się zwolnionym z pracy;
- brak pewności, czy nie zostanie się przesuniętym na gorsze stanowisko.

11.5.3 Sposoby na zwiększenie motywacji i zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych

Niepełnosprawnych pracowników demotywuje poziom ich zarobków oraz niepewność zatrudnienia.

Kluczowe dla zwiększenia motywacji i zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych są działania nakierowane na **wzrost** poziomu ich **wynagrodzeń**, a także większe **powiązanie ich z wynikami** osiąganymi w pracy. Niepełnosprawni powinni za swoją pracę otrzymywać takie samo wynagrodzenie, jak osoby pełnosprawne zatrudnione na podobnych stanowiskach.

Oddziaływanie na **zwiększenie pewności zatrudnienia** może okazać się trudniejsze, ale również jest istotne, ponieważ osoby niepełnosprawne traktują ten aspekt, jak element, który powinien zostać w miejscu pracy zapewniony. Poprawa w tym zakresie może nie zwiększy odczuwanego przez niepełnosprawnych pracowników zadowolenia, ale usunie przyczynę niezadowolenia.

Motywią pracowników niepełnosprawnych **dobre relacje z przełożonymi i kolegami z pracy**, a także **dobre warunki pracy**. W szczególności znaczenie mają wszystkie czynniki związane ze zrozumieniem dla ograniczeń wynikających z niepełnosprawności, ale z drugiej strony równym traktowaniem osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych. Ważne jest, aby aspekty, które obecnie motywują pracowników niepełnosprawnych, w przyszłości nadal były dobrze oceniane. W związku z tym nie należy rezygnować z działań związanych z zapewnianiem osobom niepełnosprawnym właściwych warunków pracy.

Większość uprawnień, które przysługują osobom niepełnosprawnym **nie ma wpływu** na poziom ich zadowolenia z pracy i wydaje się, że przyznawanie im dodatkowych uprawnień nie jest sposobem na zwiększenie satysfakcji z pracy. Podobnie pracownicy niepełnosprawni w większości nie oczekują większych możliwości podnoszenia kwalifikacji i rozwoju zawodowego, tak więc zwiększanie tych możliwości nie wpłynie na poziom zadowolenia z pracy i motywacji.

11.5.4 Elementy motywujące a indywidualne charakterystyki pracowników niepełnosprawnych

Elementy motywujące a płeć

Zarówno niepełnosprawnych pracowników **mężczyzn**, jak i **kobiety** motywują następujące czynniki: zrozumienie przez bezpośredniego przełożonego ograniczeń wynikających z niepełnosprawności, umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów przez osoby, które ze sobą pracują, zaangażowanie współpracowników w pracę, zrozumienie przez współpracowników ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności oraz bezpieczne warunki pracy.

Mężczyzn motywują dodatkowo ich dobre relacje z kolegami z pracy, stanowiska pracy dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz możliwość uzyskania pomocy w pracy.

Kobiety są dodatkowo motywowane przez otrzymywanie zadań dopasowanych do swoich możliwości oraz dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych w pracy.

Elementy motywujące a wiek

Najmłodszych badanych – w wieku **20-29 lat** – motywuje fakt, że koledzy z pracy tak samo traktują osoby niepełnosprawne i pełnosprawne, dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych w pracy oraz możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy.

Trzydziestolatków również motywuje możliwość uzyskania pomocy, a ponadto jasne określanie przez bezpośredniego przełożonego jego wymagań, zrozumienie przez niego ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności, zaangażowanie współpracowników w pracę, bezpieczne warunki pracy, posiadanie wystarczającej ilości czasu na wykonanie powierzonych obowiązków oraz otrzymywanie zadań dostosowanych do możliwości.

Czynniki motywujące osoby niepełnosprawne w wieku **40-49 lat** są zbliżone do motywujących trzydziestolatków, jednak nie motywują ich: jasne określanie wymagań przez przełożonego, posiadanie wystarczającej ilości czasu na wykonanie obowiązków w pracy oraz otrzymywanie zadań dopasowanych do możliwości. Natomiast dodatkowo motywują ich: dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych w pracy oraz umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów przez współpracowników.

Pięćdziesięciolatkowie większą uwagę zwracają na relacje ze współpracownikami. Motywują ich wzajemny szacunek dla swoich opinii, dobre relacje, zrozumienie dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności oraz zaangażowanie w pracę współpracowników. Motywuje ich także to, że przełożony rozumie ograniczenia w pracy wynikające z niepełnosprawności, a także bezpieczne warunki pracy, dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej oraz otrzymywanie zadań dostosowanych do możliwości.

Respondentów w wieku **60 i więcej lat** motywuje mniej więcej to samo co pięćdziesięciolatków, jednak wpływu na ich motywację nie mają: wzajemny szacunek współpracowników dla swoich opinii oraz dostosowanie stanowiska pracy do możliwości i potrzeb osoby niepełnosprawnej. Dodatkowo motywują ich: możliwość uzyskania pomocy w pracy, posiadanie wystarczającej ilości czasu na wykonanie obowiązków w pracy, otrzymywanie wsparcia od przełożonego, to, że przełożony umożliwia swobodne wyrażanie swoich poglądów, możliwość realizacji swoich pomysłów w pracy oraz poczucie, że wykonywane w pracy zadania są ważne i mają sens.

Elementy motywujące a wykształcenie

Bardzo niewiele jest aspektów, które motywują osoby niepełnosprawne z **wykształceniem wyższym**. Są to jedynie: zrozumienie przez przełożonego ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności oraz zaangażowanie współpracowników w pracę.

Badani z wykształceniem **średnim** są motywowani przez nieco więcej czynników: dobre relacje ze współpracownikami, umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów, zaangażowanie współpracowników, bezpieczne warunki pracy oraz możliwość otrzymania pomocy w pracy.

Odmierna jest sytuacja, jeśli chodzi o badanych z wykształceniem **podstawowym i zasadniczym zawodowym**, których motywuje znacznie więcej elementów. Niepełnosprawnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym motywuje: zrozumienie przez przełożonego ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności, dobre relacje ze współpracownikami, umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów, zaangażowanie współpracowników, zrozumienie przez współpracowników ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności, bezpieczne warunki pracy, dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, posiadanie wystarczającej ilości czasu na wykonanie obowiązków, otrzymywanie zadań dostosowanych do możliwości, możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków.

Badanych z wykształceniem **podstawowym** motywują te same aspekty pracy, co badanych z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a ponadto: jasne określenie przez przełożonego wymagań, udzielanie przez przełożonego wsparcia pracownikom, wzajemny szacunek współpracowników dla swoich opinii, dostęp do informacji i materiałów potrzebnych w pracy.

Elementy motywujące a rodzaj wykonywanej pracy

Bardzo niewiele jest czynników, które wpływają motywująco na przedstawicieli **kadry zarządzającej** wśród osób niepełnosprawnych: dostosowanie urządzeń higieniczno-sanitarnych do potrzeb osób niepełnosprawnych, umiejętność wspólnego rozwiązywania konfliktów przez współpracowników oraz wzajemny szacunek współpracowników dla swoich opinii.

Odmienne czynniki motywują **specjalistów**: zaangażowanie współpracowników w pracę, dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, posiadanie wystarczającej ilości czasu na wykonanie zadań w pracy, otrzymywanie zadań dostosowanych do możliwości, dostęp do informacji i materiałów potrzebnych do pracy oraz możliwość realizacji pomysłów w miejscu pracy.

Pracowników umysłowych łączy ze specjalistami to, że są motywowani zaangażowaniem współpracowników w pracę. W odróżnieniu od specjalistów, pracowników umysłowych motywuje

także fakt, że przełożony rozumie ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności, dobre relacje ze współpracownikami oraz umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów.

Powyższe aspekty kontaktów ze współpracownikami motywujące pracowników umysłowych motywują także **pracowników handlu i usług**, a ponadto motywują ich: zaangażowanie współpracowników w pracę, dostęp do potrzebnych w pracy informacji i materiałów, jasne określanie przez przełożonego wymagań, traktowanie przez przełożonego tak samo pracowników niepełnosprawnych i pełnosprawnych, traktowanie przez kolegów z pracy tak samo pracowników niepełnosprawnych i pełnosprawnych, możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu pracy.

Brygadzystów i techników nadzoru motywują: dostosowanie urządzeń higieniczno-sanitarnych do potrzeb pracowników niepełnosprawnych, możliwość realizacji pomysłów, zrozumienie przełożonego dla ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności, traktowanie przez przełożonego w ten sam sposób pracowników pełnosprawnych i niepełnosprawnych, możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu pracy, udzielanie pracownikom wsparcia przez przełożonego, bieżące informowanie przez przełożonego o tym co dzieje się w miejscu pracy, umożliwianie przez przełożonego swobodnego wyrażania opinii, poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens, świadomość wkładu w osiągnięcie celów przez firmę.

Robotników wykwalifikowanych motywuje: zaangażowanie współpracowników w pracę, dostosowanie urządzeń higieniczno-sanitarnych do potrzeb pracowników niepełnosprawnych, wystarczająca ilość czasu na wykonanie powierzonych obowiązków.

Robotników niewykwalifikowanych motywują: wsparcie udzielane przez bezpośredniego przełożonego, umiejętność wspólnego rozwiązywania konfliktów przez współpracowników i ich zrozumienie dla ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności oraz możliwość realizowania swoich pomysłów w miejscu pracy.

11.5.5 Elementy demotywujące a indywidualne charakterystyki pracowników niepełnosprawnych

Elementy demotywujące a płeć

Zarówno niepełnosprawni pracownicy **mężczyźni**, jak i **kobiety** demotywowani są poziomem zarobków, niemożliwością otrzymania podwyżki oraz brakiem pewności zatrudnienia. Dodatkowo mężczyzn demotywuje brak jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków.

Elementy demotywujące a wiek

Demotywujący wpływ na wszystkich niepełnosprawnych pracowników niezależnie od **wieku** mają zarobki oraz brak pewności zatrudnienia.

Dwudziestolatkowie wyróżniają się zestawem czynników, które mają na nich demotywujący wpływ – bardziej niż innym grupom wiekowym zależy im na rozwoju zawodowym. Demotywuje dwudziestolatków brak możliwości rozwoju kwalifikacji i umiejętności, brak możliwości udziału w szkoleniach, gorsze perspektywy rozwoju zawodowego niż osób pełnosprawnych, awans nie uzależniony od umiejętności, nie posiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji oraz brak świadomości wkładu wnoszonego w osiąganie celów przez firmę/instytucję.

Trzydziestolatków oprócz zarobków i braku pewności zatrudnienia demotywuje brak jasno zdefiniowanego zakresu zadań oraz brak okazji do wykorzystania umiejętności w pracy.

Czterdziestolatków demotywuje nieróżnorodna praca, praca niezgodna z wykształceniem, brak jasno zdefiniowanego zakresu zadań, a także poczucie bycia niedocenionym.

Pięćdziesięciolatkowie demotywowani są przez brak możliwości rozwoju kwalifikacji oraz brak możliwości udziału w szkoleniach.

Elementy demotywujące a wykształcenie

Niezależnie od poziomu wykształcenia wszystkich niepełnosprawnych pracowników demotywują zarobki i niemożliwość otrzymania podwyżki. Z wyjątkiem osób z wykształceniem podstawowym demotywuje ich także brak pewności zatrudnienia.

Osoby z wykształceniem średnim są dodatkowo demotywowane brakiem możliwości rozwoju kwalifikacji, brakiem możliwości uczestnictwa w szkoleniach, tym, że ich praca nie jest różnorodna oraz brakiem jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków.

Badanych z wykształceniem wyższym demotywuje: brak jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków, brak możliwości wykorzystania umiejętności i ich poszerzenia, nie odczuwanie dumy z pracy w swoim miejscu pracy, fakt, że firma/instytucja nie rozwija się, awans niezależny od umiejętności, brak wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji.

Elementy demotywujące a rodzaj wykonywanej pracy

Niezależnie od zajmowanego stanowiska czynnik demotywujący pracowników niepełnosprawnych stanowią zarobki. W szczególności w przypadku robotników niewykwalifikowanych są one jedynym czynnikiem demotywującym. Pozostałych respondentów (z wyjątkiem specjalistów) demotywuje ponadto brak pewności zatrudnienia.

Badanych należących do **kadry zarządzającej** demotywyuje brak możliwości rozwoju kwalifikacji, nieróżnorodna praca i brak poczucia bycia docenianym. Ponadto demotywyują ich czynniki związane z kontaktami ze współpracownikami: brak umiejętności wspólnego rozwiązywania konfliktów oraz brak wzajemnego szacunku dla swoich opinii.

Specjalistów demotywyuje brak dumy z firmy/institucji, w której pracują.

Pracowników umysłowych demotywyuje, że bezpośredni przełożeni nie informują ich regularnie o tym, jak oceniają ich pracę, że nie mają możliwości rozwoju kwalifikacji i udziału w szkoleniach, a także nie mają takich samych możliwości rozwoju zawodowego, jak pracownicy pełnosprawni.

Pracowników handlu i usług demotywyuje, że nie mają jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków. Demotywyuje to także brygadzystów i techników nadzoru, na których demotywyująco działa ponadto nieposiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji.

Robotnicy wykwalifikowani są demotywowani tym, że ich praca nie jest interesująca.

11.5.6 Elementy motywujące a stopień i rodzaj niepełnosprawności

Elementy motywujące a stopień niepełnosprawności

Zaangażowanie kolegów z pracy oraz możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy to jedyne czynniki, które motywują wszystkie osoby niepełnosprawne niezależnie od stopnia ich niepełnosprawności.

Osoby niepełnosprawne **w stopniu lekkim** motywowane są przede wszystkim przez dobre relacje z przełożonymi i kolegami z pracy. Czynnikiem, które je motywują są: jasne wymagania przełożonego, takie samo traktowanie przez niego osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych, zrozumienie dla ograniczeń wynikających z niepełnosprawności, umożliwienie swobodnego wyrażania poglądów, wzajemny szacunek współpracowników, dobre relacje pomiędzy współpracownikami, umiejętność wspólnego rozwiązywania konfliktów, zaangażowanie współpracowników, zrozumienie dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności, a także to, że firma/institucja, w której pracują rozwija się.

Osoby niepełnosprawne **w stopniu umiarkowanym** w mniejszym stopniu motywowane są relacjami z bezpośrednimi przełożonymi – jedynie zrozumieniem przez nich ograniczeń wynikających z niepełnosprawności. Mniej niż niepełnosprawnych w stopniu lekkim motywują ich także relacje ze współpracownikami – dobre relacje pomiędzy współpracownikami, umiejętność wspólnego rozwiązywania konfliktów oraz zaangażowanie współpracowników. Niepełnosprawni w stopniu umiarkowanym są natomiast motywowani przez niektóre aspekty warunków pracy:

możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu zadań w pracy, stanowisko pracy dostosowane do potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej oraz zadania dopasowane do jej możliwości.

Osób niepełnosprawnych w **stopniu znacznym** nie motywują relacje z bezpośrednimi przełożonymi. Relacje ze współpracownikami działają na nich motywująco jedynie pod względem zaangażowania współpracowników oraz zrozumienia dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności. Motywująco wpływa na nich otrzymywanie zadań dostosowanych do możliwości oraz posiadanie wystarczającej ilości czasu na wykonanie powierzonych zadań, a także możliwość realizacji swoich pomysłów.

Elementy motywujące a rodzaj niepełnosprawności

Elementy motywujące badanych różnią się także pomiędzy osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Wspólnym aspektem, który motywuje prawie wszystkich niepełnosprawnych pracowników są bezpieczne warunki pracy.

Osoby niewidome i niedowidzące motywowane są przez posiadanie dostępu do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy, możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu pracy oraz przez możliwość realizacji własnych pomysłów w miejscu pracy.

Badani **niesłyszący i niedosłyszący** są motywowani przez niektóre aspekty relacji z przełożonym: takie samo traktowanie osób niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych, rozumienie ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności oraz umożliwienie swobodnego wyrażania opinii. Grupa ta jest ponadto motywowana dobrymi kontaktami z kolegami z pracy – tym, że wzajemnie szanują oni swoje opinie, są w dobrych relacjach, umieją wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty, są zaangażowani w pracę, rozumieją ograniczenia w pracy wynikające z niepełnosprawności, traktują tak samo osoby niepełnosprawne, jak pełnosprawne. Dodatkowo osoby niesłyszące i niedosłyszące motywowane są dostosowaniem ich stanowisk pracy oraz urządzeń higieniczno-sanitarnych do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Badani z **ograniczoną sprawnością ruchową** są motywowani w pierwszej kolejności relacjami z kolegami z pracy: tym, że wzajemnie szanują oni swoje opinie, są w dobrych relacjach, umieją wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty, są zaangażowani w pracę i rozumieją ograniczenia w pracy wynikające z niepełnosprawności. Pracowników z ograniczoną sprawnością ruchową w ramach relacji z bezpośrednimi przełożonymi motywuje ich zrozumienie dla ograniczeń wynikających z niepełnosprawności. Spośród aspektów warunków pracy osoby z tej grupy motywowane są przez: dostęp do informacji i materiałów potrzebnych w pracy, możliwość uzyskania pomocy w pracy oraz dopasowanie zadań do możliwości osób niepełnosprawnych.

Pracowników z **zaburzeniami psychicznymi** motywuje to, że bezpośredni przełożeni udzielają im wsparcia, kiedy tego potrzebują. Motywuje ich także zaangażowanie kolegów w pracę. W ramach

warunków pracy motywujące są dla nich: możliwość uzyskania pomocy w pracy, dostosowanie stanowiska pracy do możliwości i potrzeb oraz dostosowanie zadań do możliwości.

Badani **z chorobami układu krążenia** motywowani częścią aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym (rozumieniem dla ograniczeń wynikających z niepełnosprawności oraz umożliwianiem pracownikom swobodnego wyrażania swoich opinii), jak również aspektów relacji ze współpracownikami (umieją wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty, są zaangażowani w pracę i rozumieją ograniczenia w pracy wynikające z niepełnosprawności).

Niepełnosprawnych z epilepsją motywuje: dostęp do informacji i materiałów potrzebnych w pracy, możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków, umożliwianie przez bezpośredniego przełożonego swobodnego wyrażania swoich opinii, dobre relacje z kolegami z pracy, zrozumienie przez współpracowników ograniczeń wynikających z niepełnosprawności, udzielanie pracownikom wsparcia przez bezpośrednich przełożonych oraz posiadanie wystarczającej ilości czasu na wykonanie powierzonych zadań.

Osoby z innymi rodzajami niepełnosprawności motywowane są: zrozumieniem przez bezpośredniego przełożonego ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności, umiejętnością wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów, zaangażowaniem kolegów w pracę, zrozumieniem przez nich ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności oraz dopasowaniem otrzymywanych zadań do możliwości.

11.5.7 Elementy demotywujące a stopień i rodzaj niepełnosprawności

Elementy demotywujące a stopień niepełnosprawności

Inaczej niż w przypadku elementów motywujących, wszystkich niepełnosprawnych, niezależnie od stopnia niepełnosprawności, demotywują mniej więcej te same aspekty pracy. Demotywujący wpływ ma poziom zarobków, w tym możliwość otrzymania podwyżki i powiązanie zarobków z wynikami osiąganymi w pracy. Drugim aspektem, którym demotywuje niepełnosprawnych pracowników niezależnie od stopnia niepełnosprawności jest pewność zatrudnienia.

Dodatkowo osoby niepełnosprawne **w stopniu umiarkowanym** demotywuje to, że praca nie pozwala im na wykorzystanie posiadanych umiejętności i ich poszerzenie. Natomiast osoby niepełnosprawne **w stopniu znacznym** demotywuje fakt, że ich praca nie jest różnorodna, a zakres zadań nie jest jasno zdefiniowany.

Elementy demotywujące a rodzaj niepełnosprawności

Również rodzaj niepełnosprawności tylko w niewielkim stopniu różnicuje elementy, które demotywują niepełnosprawnych pracowników. Przede wszystkim demotywuje ich poziom zarobków i niemożliwość uzyskania podwyżki, a także brak pewności zatrudnienia. Osoby niewidome, niesłyszące, z ograniczoną sprawnością ruchową i chorobami krążenia są demotywowane brakiem jasno zdefiniowanego zakresu obowiązków.

Niewidomych demotywuje ponadto brak możliwości udziału w szkoleniach, mniejsze możliwości rozwoju zawodowego niż mają osoby pełnosprawne oraz nie posiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, żeby móc dobrze wykonywać swoją pracę.

Osoby **niesłyszące** oraz osoby **z zaburzeniami psychicznymi** demotywuje także to, że nie odczuwają dumy z pracy, w firmie/instytucji, w której pracują.

Badani **z chorobami krążenia** demotywowani są przez brak możliwości udziału w szkoleniach, mniejsze możliwości rozwoju zawodowego niż mają osoby pełnosprawne, nie posiadanie wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, żeby móc dobrze wykonywać swoją pracę, brak możliwości rozwoju kwalifikacji oraz to, że awans nie zależy od umiejętności.

Badanych z **epilepsją** demotywuje brak możliwości udziału w szkoleniach, mniejsze możliwości rozwoju zawodowego niż mają osoby pełnosprawne, brak możliwości rozwoju kwalifikacji oraz to, że awans nie zależy od umiejętności.

11.5.8 Elementy motywujące a rodzaj rynku pracy

Pracowników niepełnosprawnych z **otwartego rynku** pracy motywują dobre relacje ze współpracownikami: wzajemny szacunek dla swoich odczuć i opinii, dobre relacje pomiędzy osobami, które ze sobą pracują, umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów, zaangażowanie współpracowników w pracę oraz zrozumienie przez nich ograniczeń wynikających z niepełnosprawności. Ponadto motywujący wpływ na badanych z otwartego rynku pracy mają bezpieczne warunki pracy oraz dostosowanie stanowisk pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników.

Osoby z **chronionego rynku** pracy motywują następujące elementy relacji z kolegami z pracy: umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów, zaangażowanie współpracowników w pracę oraz zrozumienie przez nich ograniczeń wynikających z niepełnosprawności. Warunki pracy motywując ich w szerszym zakresie niż osoby zatrudnione na otwartym rynku pracy. Czynnikiem motywującymi są: bezpieczne warunki pracy, dostosowanie zadań do możliwości osób niepełnosprawnych, dostęp do informacji i materiałów potrzebnych w pracy, możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu pracy. Badani z chronionego rynku pracy są ponadto motywowani przez

fakt, że ich przełożeni rozumieją ograniczenia wynikające z niepełnosprawności oraz, że mają możliwość realizacji swoich pomysłów.

11.5.9 Elementy demotywujące a rodzaj rynku pracy

Pracowników niepełnosprawnych z **otwartego i chronionego rynku** pracy demotywują te same czynniki. Przede wszystkim demotywujący wpływ na niepełnosprawnych pracowników mają ich zarobki i niemożliwość uzyskania podwyżki. Ponadto demotywuje ich brak pewności zatrudnienia.

Badani z **chronionego rynku** pracy są również demotywowani ze względu na brak jasno zdefiniowanego zakresu zadań w pracy.

11.5.10 Elementy motywujące a charakterystyka miejsca pracy

Elementy motywujące a wielkość przedsiębiorstwa

Pracowników **mikroprzedsiębiorstw** motywuje: wzajemny szacunek współpracowników dla swoich opinii, zrozumienie kolegów dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności, bezpieczne warunki pracy oraz możliwość realizacji swoich pomysłów.

Pracownicy **małych przedsiębiorstw** motywowani są przez: zrozumienie kolegów dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności, zaangażowanie współpracowników w pracę oraz otrzymywanie zadań dostosowanych do swoich możliwości.

Pracownicy niepełnosprawni ze **średnich przedsiębiorstw** motywowani są: zrozumieniem kolegów dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności, bezpiecznymi warunkami pracy, zaangażowaniem współpracowników w pracę, otrzymywaniem zadań dostosowanych do swoich możliwości, zrozumieniem przełożonego dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności, umiejętnością wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów przez współpracowników, dostosowaniem stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, posiadaniem wystarczającej ilości czasu na wykonywanie powierzonych zadań, możliwością uzyskania pomocy w pracy.

Osoby pracujące w **większych przedsiębiorstwach** motywuje: wzajemny szacunek współpracowników dla swoich opinii, zrozumienie kolegów dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności, bezpieczne warunki pracy, zaangażowanie współpracowników w pracę, zrozumienie przełożonego dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności, umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów przez współpracowników, możliwość uzyskania pomocy w pracy, uzyskiwanie wsparcia od przełożonego, dobre relacje z kolegami z pracy oraz traktowanie przez kolegów z pracy tak samo osób niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych.

Pracujący w **instytucjach/organizacjach nie będących przedsiębiorstwami** motywowani są: możliwością realizowania swoich pomysłów, otrzymywaniem zadań dostosowanych do swoich możliwości oraz dostosowaniem stanowiska pracy do możliwości osoby niepełnosprawnej.

Elementy motywujące a branża

Niepełnosprawnych zatrudnionych w **przemysle** motywuje: zrozumienie przełożonego dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności, dostosowanie stanowiska pracy do możliwości osoby niepełnosprawnej, otrzymywanie zadań dostosowanych do swoich możliwości oraz możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy.

Niepełnosprawnych zatrudnionych w **handlu** motywują w większości inne czynniki: możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy, zrozumienie współpracowników dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności, bezpieczne warunki pracy, dostosowanie urządzeń higieniczno-sanitarnych do potrzeb osób niepełnosprawnych, posiadanie wystarczającej ilości czasu na wykonanie powierzonych zadań oraz dostęp do informacji i materiałów potrzebnych w pracy.

Pracownicy niepełnosprawni zatrudnieni w **usługach** motywowani są przez największą liczbę różnych czynników: zrozumienie przełożonego dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności, otrzymywanie zadań dostosowanych do swoich możliwości, możliwość uzyskania pomocy w wykonywaniu obowiązków w pracy, zrozumienie kolegów dla ograniczeń w pracy wynikających z niepełnosprawności, bezpieczne warunki pracy, jasne określanie przez przełożonego jego wymagań, udzielanie wsparcia przez przełożonego, umożliwianie przez przełożonego swobodnego wyrażania swoich opinii, wzajemny szacunek współpracowników dla swoich opinii, dobre relacje pomiędzy kolegami z pracy, umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów, zaangażowanie współpracowników w pracę, takie samo traktowanie przez współpracowników osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych oraz możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy.

11.5.11 Elementy demotywujące a charakterystyka miejsca pracy

Niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa niepełnosprawnych pracowników demotywują aspekty związane z zarobkami. Wszystkich poza pracownikami mikroprzedsiębiorstw demotywuje brak pewności zatrudnienia.

Pracownicy **mikroprzedsiębiorstw** demotywowani są brakiem dumy z pracy w swojej firmie, a także brakiem wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji.

Pracownicy **małych** przedsiębiorstw demotywowani są brakiem wystarczających uprawnień do podejmowania decyzji, brakiem możliwości rozwoju kwalifikacji, brakiem możliwości uczestnictwa w szkoleniach oraz mniejszymi możliwościami rozwoju niż osób pełnosprawnych.

Pracowników **średnich** przedsiębiorstw dodatkowo demotywuje brak jasno zdefiniowanych zadań.

Brak możliwości rozwoju kwalifikacji, brak możliwości uczestnictwa w szkoleniach i brak jasno zdefiniowanych zadań w pracy oraz to, że inni nie liczą się ze zdaniem pracownika, wpływa demotywująco na niepełnosprawnych zatrudnionych u **pracodawców nie będących przedsiębiorcami**.

Spis tabel

TABELA 1 CZYNNIKI MOTYWUJĄCE I CZYNNIKI HIGIENY	20
TABELA 2 CZYNNIKI MOTYWUJĄCE I CZYNNIKI HIGIENY – CIĄG DALSZY	21
TABELA 3 HIERARCHIA POTRZEB PRACUJĄCYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH I PEŁNOSPRAWNYCH.....	33
TABELA 4 PARAMETRY BADANEJ POPULACJI	49
TABELA 5 PARAMETRY PRÓBY	50
TABELA 6 PRÓBA ZAŁOŻONA I ZREALIZOWANA	50
TABELA 7 PYTANIA INDEKSU TRI*M.....	54
TABELA 8 AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ	62
TABELA 9 AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ WEDŁUG STOPNIA NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	64
TABELA 10 CHARAKTERYSTYKA BADANYCH ZE WZGLĘDU NA RODZAJ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	64
TABELA 11 CHARAKTERYSTYKA BADANYCH ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ.....	65
TABELA 12 AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ WEDŁUG PŁĘCI	65
TABELA 13 CHARAKTERYSTYKA BADANYCH ZE WZGLĘDU NA WIEK	66
TABELA 14 CHARAKTERYSTYKA BADANYCH ZE WZGLĘDU NA CZAS NABYCIA NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	66
TABELA 15 AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ WEDŁUG WIEKU	67
TABELA 16 AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ WEDŁUG POZIOMU WYKSZTAŁCENIA.....	68
TABELA 17 WYKSZTAŁCENIE OSÓB W WIEKU 15 I WIĘCEJ LAT, A WYKSZTAŁCENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W WIEKU 15 I WIĘCEJ LAT ORAZ CHARAKTERYSTYK BADANYCH ZE WZGLĘDU NA WYKSZTAŁCENIE	68
TABELA 18 CHARAKTERYSTYKA BADANYCH ZE WZGLĘDU NA DODATKOWE KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI.....	69
TABELA 19 CHARAKTERYSTYKA BADANYCH ZE WZGLĘDU NA RODZAJ PRACY/ZAJMOWANE STANOWISKO	70
TABELA 20 CHARAKTERYSTYKA BADANYCH ZE WZGLĘDU NA CHARAKTER WYKONYWANEJ PRACY	70
TABELA 21 AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ WEDŁUG MIEJSCA ZAMIESZKANIA.....	71
TABELA 22 SAMOCENA SYTUACJI MATERIALNEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH I POLAKÓW OGÓŁEM	71
TABELA 23 DANE PFRON DOT. ŚREDNICH KOSZTÓW PŁACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH ZA OKRESY SPRAWOZDAWCZE 01/2010 – 06/2010	72
TABELA 24 POZIOM OGÓLNEGO ZADOWOLENIA Z PRACY	73
TABELA 25 REKOMENDACJA OBECNEGO MIEJSCA PRACY INNYM NIEPEŁNOSPRAWNYM.....	76
TABELA 26 POZIOM SKŁONNOŚCI DO PONOWNEGO WYBORU OBECNEGO MIEJSCA PRACY.....	77
TABELA 27 OCENA ZAANGAŻOWANIA W PRACĘ WSPÓŁPRACOWNIKÓW	79
TABELA 28 OCENA MIEJSCA PRACY W PORÓWNANIU Z INNYMI MIEJSCAMI PRACY DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH ...	80
TABELA 29 OCENA ZNACZENIA PRACY W ŻYCIU.....	81
TABELA 30 POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH I PEŁNOSPRAWNYCH.....	86
TABELA 31 OPINIE NA TEMAT PRACY WŚRÓD PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH I OGÓŁU POLAKÓW	87
TABELA 32 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z BEZPOŚREDNIM PRZEŁOŻONYM.....	90
TABELA 33 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z BEZPOŚREDNIM PRZEŁOŻONYM	91
TABELA 34 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z WSPÓŁPRACOWNIKAMI	95
TABELA 35 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z WSPÓŁPRACOWNIKAMI	96
TABELA 36 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI ZAROBKÓW.....	99
TABELA 37 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW ZAROBKÓW	100
TABELA 38 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY.....	103
TABELA 39 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY	104
TABELA 40 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WIZERUNKU FIRMY/ INSTYTUCJI	108
TABELA 41 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WIZERUNKU FIRMY/ INSTYTUCJI.....	109
TABELA 42 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW AWANSU I ROZWOJU ZAWODOWEGO	112
TABELA 43 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW AWANSU I ROZWOJU ZAWODOWEGO	113
TABELA 44 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW JAKOŚCI PRACY	116
TABELA 45 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW JAKOŚCI PRACY.....	117
TABELA 46 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW PEWNOŚCI ZATRUDNIENIA	120
TABELA 47 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW PEWNOŚCI ZATRUDNIENIA	120
TABELA 48 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW UZNANIA I SAMODZIELNOŚCI	123
TABELA 49 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW UZNANIA I SAMODZIELNOŚCI.....	124
TABELA 50 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH UPRAWNIEŃ PRZYSŁUGUJĄCYCH OSOBOM NIEPEŁNOSPRAWNYM	128
TABELA 51 WAŻNOŚĆ PRAWA DO DODATKOWEGO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO W WYMIARZE 10 DNI.....	129

TABELA 52 WAŻNOŚĆ PRAWA DO PŁATNEGO ZWOLNIENIA OD PRACY W CELU UCZESTNICZENIA W TURNUSIE REHABILITACYJNYM	130
TABELA 53 WAŻNOŚĆ PRAWA DO KORZYSTANIA Z FUNDUSZU SOCJALNEGO	130
TABELA 54 WAŻNOŚĆ PRAWA DO PŁATNEGO ZWOLNIENIA OD PRACY NA BADANIA SPECJALISTYCZNE, ZABIEGI LUB W CELU UZYSKANIA ZAOPATRZENIA ORTOPEDYCZNEGO LUB JEGO NAPRAWY	131
TABELA 55 WAŻNOŚĆ PRAWA DO NIE ŚWIADCZENIA PRACY W GODZINACH NADLICZBOWYCH	132
TABELA 56 WAŻNOŚĆ PRAWA DO NIE ŚWIADCZENIA PRACY W PORACH NOCNYCH	133
TABELA 57 OCENA MOŻLIWOŚCI KORZYSTANIA Z UPRAWNIEN W MIEJSCU PRACY	135
TABELA 58 OCENA MOŻLIWOŚCI KORZYSTANIA Z DODATKOWEGO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO W WYMIARZE 10 DNI	136
TABELA 59 OCENA MOŻLIWOŚCI KORZYSTANIA Z UPRAWNIENIA DO MAKSYMALNEGO CZASU PRACY W WYMIARZE 8 GODZIN NA DOBĘ I 40 GODZIN TYGODNIOWO	136
TABELA 60 OCENA MOŻLIWOŚCI KORZYSTANIA Z UPRAWNIENIA DO DODATKOWEJ 15-MINUTOWEJ PRZERWY W PRACY NA GIMNASTYKĘ LUB WYPOCZYNEK	137
TABELA 61 OCENA MOŻLIWOŚCI KORZYSTANIA Z UPRAWNIENIA DO MAKSYMALNEGO CZASU PRACY W WYMIARZE 7 GODZIN NA DOBĘ I 35 GODZIN TYGODNIOWO	138
TABELA 62 OCENA MOŻLIWOŚCI KORZYSTANIA ZE ŚWIADCZEŃ FUNDUSZU SOCJALNEGO	139
TABELA 63 OCENA MOŻLIWOŚCI KORZYSTANIA Z PRAWA DO WYJAZDU NA TURNUS REHABILITACYJNY POZA URLOPEM WYPOCZYNKOWYM	141
TABELA 64 OCENA MOŻLIWOŚCI KORZYSTANIA Z UPRAWNIENIA DO PŁATNEGO ZWOLNIENIA OD PRACY NA BADANIA SPECJALISTYCZNE, ZABIEGI LUB W CELU UZYSKANIA ZAOPATRZENIA ORTOPEDYCZNEGO LUB JEGO NAPRAWY..	142
TABELA 65 KORZYSTANIE Z UPRAWNIEN W PODZIALE NA OTWARTY I CHRONIONY RYNEK PRACY	146
TABELA 66 POWODY NIEKORZYSTANIA Z UPRAWNIEN	147
TABELA 67 POWODY NIEKORZYSTANIA Z DODATKOWEGO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO W WYMIARZE 10 DNI.....	148
TABELA 68 POWODY NIEKORZYSTANIA Z UPRAWNIENIA DO MAKSYMALNEGO WYMIARU CZASU PRACY W WYMIARZE 8 GODZIN NA DOBĘ I 40 GODZIN TYGODNIOWO	149
TABELA 69 POWODY NIEKORZYSTANIA Z UPRAWNIENIA DO MAKSYMALNEGO WYMIARU CZASU PRACY W WYMIARZE 7 GODZIN NA DOBĘ I 35 GODZIN TYGODNIOWO	150
TABELA 70 POWODY NIEKORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI NIEŚWIADCZENIA PRACY W GODZINACH NADLICZBOWYCH	151
TABELA 71 POWODY NIEKORZYSTANIA Z PRAWA DO DODATKOWEJ 15-MINUTOWEJ PRZERWY W PRACY NA GIMNASTYKĘ LUB WYPOCZYNEK	152
TABELA 72 POWODY NIEKORZYSTANIA Z UPRAWNIENIA DO NIEŚWIADCZENIA PRACY W PORACH NOCNYCH	153
TABELA 73 POWODY NIEKORZYSTANIA Z PŁATNEGO ZWOLNIENIA OD PRACY NA BADANIA SPECJALISTYCZNE, ZABIEGI LUB W CELU UZYSKANIA ZAOPATRZENIA ORTOPEDYCZNEGO LUB JEGO NAPRAWY	154
TABELA 74 POWODY NIEKORZYSTANIA Z UPRAWNIENIA NA UTRZYMANIE PSA PRZEWODNIKA.....	154
TABELA 75 POWODY NIEKORZYSTANIA Z POMOCY LEKTORA W MIEJSCU PRACY	155
TABELA 76 POWODY NIEKORZYSTANIA Z PRAWA DO POMOCY FINANSOWEJ NA ZAKUP, NAPRAWĘ I OPRZYRZĄDOWANIE SAMOCHODU	156
TABELA 77 POWODY NIEKORZYSTANIA Z UPRAWNIENIA DO FINANSOWANIA SKŁADEK NA INDYWIDUALNE UBEZPIECZENIE	157
TABELA 78 POWODY NIEKORZYSTANIA Z UPRAWNIENIA DO ZWROTU KOSZTÓW UBEZPIECZEŃ KOMUNIKACYJNYCH (OC, AC) WŁASNEGO SAMOCHODU	158
TABELA 79 POWODY NIEKORZYSTANIA Z UPRAWNIENIA DO POMOCY FINANSOWEJ NA DOSTOSOWANIE I WYPOSAŻENIE MIESZKANIA/DOMU.....	159
TABELA 80 POWODY NIEKORZYSTANIA PRZEZ PRACOWNIKÓW ZPCH Z UPRAWNIEN FINANSOWANYCH Z ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU REHABILITACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH (DANE W PROC.).....	160
TABELA 81 UPRAWNIENIA I UDOGODNIENIA W PRACY, JAKIE NIEPEŁNOSPRAWNI CHCIELIBY MIEĆ DODATKOWO.....	161
TABELA 82 WIEDZA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH O ŹRÓDŁACH FINANSOWANIA ICH WYNAGRODZEŃ	162
TABELA 83 ZNAJOMOŚĆ PFRON	163
TABELA 84 ZNAJOMOŚĆ DZIAŁAŃ PFRON	165
TABELA 85 OPINIE O PRZYDATNOŚCI PFRON	166
TABELA 86 POZIOM OGÓLNEGO ZADOWOLENIA Z PRACY	168
TABELA 87 REKOMENDACJA OBECNEGO MIEJSCA PRACY INNYM NIEPEŁNOSPRAWNYM.....	170
TABELA 88 POZIOM PONOWNEGO WYBORU OBECNEGO MIEJSCA PRACY	171
TABELA 89 OCENA ZAANGAŻOWANIA W PRACĘ WSPÓŁPRACOWNIKÓW	173
TABELA 90 OCENA MIEJSCA PRACY W PORÓWNANIU Z INNYMI MIEJSCAMI PRACY DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	174
TABELA 91 OCENA ZNACZENIA PRACY W ŻYCIU.....	175
TABELA 92 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z BEZPOŚREDNIM PRZEŁOŻONYM.....	177
TABELA 93 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z BEZPOŚREDNIM PRZEŁOŻONYM	178
TABELA 94 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z WSPÓŁPRACOWNIKAMI	181

TABELA 95 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z WSPÓŁPRACOWNIKAMI	181
TABELA 96 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI ZAROBKÓW	184
TABELA 97 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW ZAROBKÓW	185
TABELA 98 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY	187
TABELA 99 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY	188
TABELA 100 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WIZERUNKU FIRMY/ INSTYTUCJI	191
TABELA 101 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WIZERUNKU FIRMY/ INSTYTUCJI	191
TABELA 102 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW AWANSU I ROZWOJU ZAWODOWEGO	194
TABELA 103 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW AWANSU I ROZWOJU ZAWODOWEGO	195
TABELA 104 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW JAKOŚCI PRACY	197
TABELA 105 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW JAKOŚCI PRACY	198
TABELA 106 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW PEWNOŚCI ZATRUDNIENIA	200
TABELA 107 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW PEWNOŚCI ZATRUDNIENIA	200
TABELA 108 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW UZNANIA I SAMODZIELNOŚCI	202
TABELA 109 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW UZNANIA I SAMODZIELNOŚCI	203
TABELA 110 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH UPRAWNIEN PRZYSŁUGUJĄCYCH OSOBOM NIEPEŁNOSPRAWNYM	206
TABELA 111 OCENA MOŻLIWOŚCI KORZYSTANIA Z UPRAWNIEN W MIEJSCU PRACY	208
TABELA 112 POZIOM OGÓLNEGO ZADOWOLENIA Z PRACY	211
TABELA 113 REKOMENDACJA OBECNEGO MIEJSCA PRACY INNYM NIEPEŁNOSPRAWNYM	213
TABELA 114 POZIOM PONOWNEGO WYBORU OBECNEGO MIEJSCA PRACY	214
TABELA 115 OCENA ZAANGAŻOWANIA W PRACĘ WSPÓŁPRACOWNIKÓW	215
TABELA 116 OCENA MIEJSCA PRACY W PORÓWNANIU Z INNYMI MIEJSCAMI PRACY DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	216
TABELA 117 OCENA ZNACZENIA PRACY W ŻYCIU	218
TABELA 118 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z BEZPOŚREDNIM PRZEŁOŻONYM	220
TABELA 119 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z BEZPOŚREDNIM PRZEŁOŻONYM	221
TABELA 120 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z WSPÓŁPRACOWNIKAMI	224
TABELA 121 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z WSPÓŁPRACOWNIKAMI	224
TABELA 122 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI ZAROBKÓW	227
TABELA 123 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW ZAROBKÓW	228
TABELA 124 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY	230
TABELA 125 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY	231
TABELA 126 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WIZERUNKU FIRMY/ INSTYTUCJI	234
TABELA 127 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WIZERUNKU FIRMY/ INSTYTUCJI	234
TABELA 128 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW AWANSU I ROZWOJU ZAWODOWEGO	236
TABELA 129 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW AWANSU I ROZWOJU ZAWODOWEGO	237
TABELA 130 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW JAKOŚCI PRACY	239
TABELA 131 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW JAKOŚCI PRACY	240
TABELA 132 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW PEWNOŚCI ZATRUDNIENIA	242
TABELA 133 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW PEWNOŚCI ZATRUDNIENIA	242
TABELA 134 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW UZNANIA I SAMODZIELNOŚCI	244
TABELA 135 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW UZNANIA I SAMODZIELNOŚCI	245
TABELA 136 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH UPRAWNIEN PRZYSŁUGUJĄCYCH OSOBOM NIEPEŁNOSPRAWNYM	249
TABELA 137 OCENA MOŻLIWOŚCI KORZYSTANIA Z UPRAWNIEN W MIEJSCU PRACY	250
TABELA 138 KORZYSTANIE Z ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU REHABILITACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	254
TABELA 139 POZIOM OGÓLNEGO ZADOWOLENIA Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	255
TABELA 140 REKOMENDACJA OBECNEGO MIEJSCA PRACY INNYM NIEPEŁNOSPRAWNYM – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	256
TABELA 141 POZIOM PONOWNEGO WYBORU OBECNEGO MIEJSCA PRACY – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	256
TABELA 142 OCENA ZAANGAŻOWANIA W PRACĘ WSPÓŁPRACOWNIKÓW – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	257
TABELA 143 OCENA MIEJSCA PRACY W PORÓWNANIU Z INNYMI MIEJSCAMI PRACY DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH - LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	257
TABELA 144 OCENA ZNACZENIA PRACY W ŻYCIU - LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	258
TABELA 145 PORÓWNANIE INDEKSU TRI*M DLA RÓŻNYCH STOPNI NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	258
TABELA 146 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z BEZPOŚREDNIM PRZEŁOŻONYM - LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	260
TABELA 147 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z BEZPOŚREDNIM PRZEŁOŻONYM – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	261

TABELA 148 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI ZE WSPÓŁPRACOWNIKAMI – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	264
TABELA 149 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI ZE WSPÓŁPRACOWNIKAMI – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	264
TABELA 150 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WYNAGRODZENIA – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	267
TABELA 151 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW ZAROBKÓW – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	268
TABELA 152 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	270
TABELA 153 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI ..	271
TABELA 154 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WIZERUNKU FIRMY/ INSTYTUCJI – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	274
TABELA 155 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WIZERUNKU FIRMY/ INSTYTUCJI – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	274
TABELA 156 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW AWANSU I ROZWOJU ZAWODOWEGO – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	277
TABELA 157 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW AWANSU I ROZWOJU ZAWODOWEGO – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	278
TABELA 158 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW JAKOŚCI PRACY – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI ...	280
TABELA 159 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW JAKOŚCI PRACY – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	281
TABELA 160 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW PEWNOŚCI ZATRUDNIENIA – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	283
TABELA 161 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW PEWNOŚCI ZATRUDNIENIA – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	283
TABELA 162 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW UZNANIA I SAMODZIELNOŚCI – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	285
TABELA 163 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW UZNANIA I SAMODZIELNOŚCI – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	286
TABELA 164 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH UPRAWNIEŃ PRZYSŁUGUJĄCYCH OSOBOM NIEPEŁNOSPRAWNYM – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	289
TABELA 165 OCENA MOŻLIWOŚCI KORZYSTANIA Z UPRAWNIEŃ W MIEJSCU PRACY – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	290
TABELA 166 POZIOM OGÓLNEGO ZADOWOLENIA Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	293
TABELA 167 REKOMENDACJA OBECNEGO MIEJSCA PRACY INNYM NIEPEŁNOSPRAWNYM – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	294
TABELA 168 POZIOM PONOWNEGO WYBORU OBECNEGO MIEJSCA PRACY – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	294
TABELA 169 OCENA ZAANGAŻOWANIA W PRACĘ WSPÓŁPRACOWNIKÓW – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	295
TABELA 170 OCENA MIEJSCA PRACY W PORÓWNANIU Z INNYMI MIEJSCAMI PRACY DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH - UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	295
TABELA 171 OCENA ZNACZENIA PRACY W ŻYCIU – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	296
TABELA 172 PORÓWNANIE INDEKSU TRI*M DLA RÓŻNYCH STOPNI NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	296
TABELA 173 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z BEZPOŚREDNIM PRZEŁOŻONYM - UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	298
TABELA 174 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z BEZPOŚREDNIM PRZEŁOŻONYM – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	299
TABELA 175 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI ZE WSPÓŁPRACOWNIKAMI – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	302
TABELA 176 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI ZE WSPÓŁPRACOWNIKAMI – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	302
TABELA 177 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WYNAGRODZENIA – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	305
TABELA 178 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW ZAROBKÓW – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	306
TABELA 179 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	308
TABELA 180 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	309
TABELA 181 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WIZERUNKU FIRMY/ INSTYTUCJI –UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	312

TABELA 182 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WIZERUNKU FIRMY/ INSTYTUCJI – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	312
TABELA 183 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW AWANSU I ROZWOJU ZAWODOWEGO – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	315
TABELA 184 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW AWANSU I ROZWOJU ZAWODOWEGO – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	316
TABELA 185 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW JAKOŚCI PRACY – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	318
TABELA 186 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW JAKOŚCI PRACY – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	319
TABELA 187 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW PEWNOŚCI ZATRUDNIENIA – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	321
TABELA 188 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW PEWNOŚCI ZATRUDNIENIA – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	321
TABELA 189 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW UZNANIA I SAMODZIELNOŚCI – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	323
TABELA 190 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW UZNANIA I SAMODZIELNOŚCI – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	324
TABELA 191 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH UPRAWNIEŃ PRZYSŁUGUJĄCYCH OSOBOM NIEPEŁNOSPRAWNYM – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	328
TABELA 192 OCENA MOŻLIWOŚCI KORZYSTANIA Z UPRAWNIEŃ W MIEJSCU PRACY – UMIARKOWANY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	329
TABELA 193 POZIOM OGÓLNEGO ZADOWOLENIA Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	333
TABELA 194 REKOMENDACJA OBECNEGO MIEJSCA PRACY INNYM NIEPEŁNOSPRAWNYM – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	334
TABELA 195 POZIOM PONOWNEGO WYBORU OBECNEGO MIEJSCA PRACY – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	334
TABELA 196 OCENA ZAANGAŻOWANIA W PRACĘ WSPÓŁPRACOWNIKÓW – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	335
TABELA 197 OCENA MIEJSCA PRACY W PORÓWNIANIU Z INNYMI MIEJSCAMI PRACY DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	335
TABELA 198 OCENA ZNACZENIA PRACY W ŻYCIU – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	336
TABELA 199 PORÓWNIANIE INDEKSU TRI*M DLA RÓŻNYCH STOPNI NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	336
TABELA 200 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z BEZPOŚREDNIM PRZEŁOŻONYM – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	338
TABELA 201 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z BEZPOŚREDNIM PRZEŁOŻONYM – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	339
TABELA 202 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI ZE WSPÓŁPRACOWNIKAMI – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	342
TABELA 203 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI ZE WSPÓŁPRACOWNIKAMI – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	342
TABELA 204 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WYNAGRODZENIA – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	345
TABELA 205 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW ZAROBKÓW – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	346
TABELA 206 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	348
TABELA 207 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	349
TABELA 208 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WIZERUNKU FIRMY/ INSTYTUCJI – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	351
TABELA 209 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WIZERUNKU FIRMY/ INSTYTUCJI – LEKKI STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	352
TABELA 210 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW AWANSU I ROZWOJU ZAWODOWEGO – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	354
TABELA 211 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW AWANSU I ROZWOJU ZAWODOWEGO – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	355
TABELA 212 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW JAKOŚCI PRACY – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	357
TABELA 213 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW JAKOŚCI PRACY – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI ..	358

TABELA 214 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW PEWNOŚCI ZATRUDNIENIA – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	360
TABELA 215 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW PEWNOŚCI ZATRUDNIENIA – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	360
TABELA 216 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW UZNANIA I SAMODZIELNOŚCI – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	362
TABELA 217 OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW UZNANIA I SAMODZIELNOŚCI – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	363
TABELA 218 WAŻNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH UPRAWNIEŃ PRZYSŁUGUJĄCYCH OSOBOM NIEPEŁNOSPRAWNYM W STOPNIU ZNACZNYM	367
TABELA 219 OCENA MOŻLIWOŚCI KORZYSTANIA Z UPRAWNIEŃ W MIEJSCU PRACY – ZNACZNY STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	368

Spis rysunków

RYSUNEK 1 ELEMENTY REHABILITACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH.....	24
RYSUNEK 2 ZADOWOLENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH Z PRACY.....	27
RYSUNEK 3 ASPEKTY PRACY, Z KTÓRYCH ZADOWOLENI SĄ NIEPEŁNOSPRAWNI PRACOWNICY.....	28
RYSUNEK 4 ASPEKTY PRACY, Z KTÓRYCH NIEZADOWOLENI SĄ NIEPEŁNOSPRAWNI PRACOWNICY.....	28
RYSUNEK 5 INDEKS TRI*M.....	53
RYSUNEK 6 TYPOLOGIA TRI*M.....	55
RYSUNEK 7 MACIERZ TRI*M.....	57
RYSUNEK 8 OKREŚLANIE WPŁYWU POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW PRACY NA ZADOWOLENIE PRACOWNIKÓW.....	58
RYSUNEK 9 INTERPRETACJA MACIERZY TRI*M.....	59
RYSUNEK 10 SEGMENTACJA NIEPEŁNOSPRAWNYCH ZE WZGLĘDU NA POZIOM SATYSFAKCJI I MOTYWACJI DO PRACY.....	84
RYSUNEK 11 SEGMENTACJA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH, A RODZAJ RYNKU PRACY I STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI.....	85
RYSUNEK 12 INDEKS SATYSFAKCJI PRACOWNIKÓW TRI*M W POLSCE W LATACH 2007-2010 ORAZ ŚREDNIA DLA EUROPY (ŚREDNIA DLA EUROPY NA PODSTAWIE BADAŃ PRZEPROWADZONYCH WŚRÓD 1 200 000 PRACOWNIKÓW W LATACH 2006-2009).....	87
RYSUNEK 13 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z BEZPOŚREDNIM PRZEŁOŻONYM NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	94
RYSUNEK 14 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI ZE WSPÓŁPRACOWNIKAMI NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	98
RYSUNEK 15 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WYNAGRODZENIA NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	102
RYSUNEK 16 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	107
RYSUNEK 17 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WIZERUNKU FIRMY/ INSTYTUCJI NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	110
RYSUNEK 18 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW ROZWOJU I AWANSU ZAWODOWEGO NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	115
RYSUNEK 19 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW JAKOŚCI PRACY NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	119
RYSUNEK 20 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW PEWNOŚCI ZATRUDNIENIA NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	122
RYSUNEK 21 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW UZNANIA I SAMODZIELNOŚCI NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	126
RYSUNEK 22 WPŁYW UPRAWNIEŃ NA POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY.....	143
RYSUNEK 23 WPŁYW UPRAWNIEŃ NA POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY – CIĄG DALSZY.....	144
RYSUNEK 24 SEGMENTACJA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA OTWARTYM RYNKU PRACY ZE WZGLĘDU NA POZIOM SATYSFAKCJI I MOTYWACJI DO PRACY.....	176
RYSUNEK 25 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z BEZPOŚREDNIM PRZEŁOŻONYM NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	180
RYSUNEK 26 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI ZE WSPÓŁPRACOWNIKAMI NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	183
RYSUNEK 27 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WYNAGRODZENIA NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	186
RYSUNEK 28 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	190
RYSUNEK 29 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WIZERUNKU FIRMY/ INSTYTUCJI NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	193
RYSUNEK 30 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW ROZWOJU I AWANSU ZAWODOWEGO NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	196
RYSUNEK 31 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW JAKOŚCI PRACY NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	199
RYSUNEK 32 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI PEWNOŚCI ZATRUDNIENIA NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	201
RYSUNEK 33 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW UZNANIA I SAMODZIELNOŚCI NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	205
RYSUNEK 34 WPŁYW UPRAWNIEŃ NA POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY.....	210
RYSUNEK 35 SEGMENTACJA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA CHRONIONYM RYNKU PRACY ZE WZGLĘDU NA POZIOM SATYSFAKCJI I MOTYWACJI DO PRACY.....	219
RYSUNEK 36 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z BEZPOŚREDNIM PRZEŁOŻONYM NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	223
RYSUNEK 37 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI ZE WSPÓŁPRACOWNIKAMI NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	226
RYSUNEK 38 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WYNAGRODZENIA NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	229
RYSUNEK 39 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	233
RYSUNEK 40 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WIZERUNKU FIRMY/ INSTYTUCJI NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	235
RYSUNEK 41 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW ROZWOJU I AWANSU ZAWODOWEGO NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	238

RYSUNEK 42 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW JAKOŚCI PRACY NA ZADOWOLENIE Z PRACY	241
RYSUNEK 43 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI PEWNOŚCI ZATRUDNIENIA NA ZADOWOLENIE Z PRACY	243
RYSUNEK 44 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW UZNANIA I SAMODZIELNOŚCI NA ZADOWOLENIE Z PRACY.....	247
RYSUNEK 45 WPŁYW UPRAWNIEŃ NA POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY.....	252
RYSUNEK 46 SEGMENTACJA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU LEKKIM ZE WZGLĘDU NA POZIOM SATYSFAKCJI I MOTYWACJI DO PRACY	259
RYSUNEK 47 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z BEZPOŚREDNIM PRZEŁOŻONYM NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU LEKKIM	263
RYSUNEK 48 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI ZE WSPÓŁPRACOWNIKAMI NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU LEKKIM.....	266
RYSUNEK 49 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WYNAGRODZENIA NA ZADOWOLENIE Z PRACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU LEKKIM.....	269
RYSUNEK 50 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU LEKKIM.....	273
RYSUNEK 51 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WIZERUNKU FIRMY/ INSTYTUCJI NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU LEKKIM.....	276
RYSUNEK 52 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW ROZWOJU I AWANSU ZAWODOWEGO NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU LEKKIM.....	279
RYSUNEK 53 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW PEWNOŚCI ZATRUDNIENIA NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU LEKKIM.....	284
RYSUNEK 54 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW UZNANIA I SAMODZIELNOŚCI NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU LEKKIM.....	288
RYSUNEK 55 WPŁYW UPRAWNIEŃ NA POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU LEKKIM...	292
RYSUNEK 56 SEGMENTACJA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU UMIARKOWANYM ZE WZGLĘDU NA POZIOM SATYSFAKCJI I MOTYWACJI DO PRACY.....	297
RYSUNEK 57 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z BEZPOŚREDNIM PRZEŁOŻONYM NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU UMIARKOWANYM	301
RYSUNEK 58 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI ZE WSPÓŁPRACOWNIKAMI NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU UMIARKOWANYM.....	304
RYSUNEK 59 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WYNAGRODZENIA NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU UMIARKOWANYM.....	307
RYSUNEK 60 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU UMIARKOWANYM.....	311
RYSUNEK 61 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WIZERUNKU FIRMY/ INSTYTUCJI NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU UMIARKOWANYM.....	314
RYSUNEK 62 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW ROZWOJU I AWANSU ZAWODOWEGO NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU UMIARKOWANYM	317
RYSUNEK 63 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW JAKOŚCI PRACY NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU UMIARKOWANYM.....	320
RYSUNEK 64 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI PEWNOŚCI ZATRUDNIENIA NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU UMIARKOWANYM.....	322
RYSUNEK 65 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW UZNANIA I SAMODZIELNOŚCI NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU UMIARKOWANYM.....	326
RYSUNEK 66 WPŁYW UPRAWNIEŃ NA POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU UMIARKOWANYM	331
RYSUNEK 67 WPŁYW UPRAWNIEŃ NA POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU UMIARKOWANYM	331
RYSUNEK 68 SEGMENTACJA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU ZNACZNYM ZE WZGLĘDU NA POZIOM SATYSFAKCJI I MOTYWACJI DO PRACY	337
RYSUNEK 69 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI Z BEZPOŚREDNIM PRZEŁOŻONYM NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU ZNACZNYM.....	341
RYSUNEK 70 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI ZE WSPÓŁPRACOWNIKAMI NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU ZNACZNYM	344
RYSUNEK 71 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WYNAGRODZENIA NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU ZNACZNYM	347
RYSUNEK 72 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WARUNKÓW PRACY NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU ZNACZNYM	350
RYSUNEK 73 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW WIZERUNKU FIRMY/ INSTYTUCJI NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU ZNACZNYM	353

RYSUNEK 74 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW ROZWOJU I AWANSU ZAWODOWEGO NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU ZNACZNYM.....	356
RYSUNEK 75 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW JAKOŚCI PRACY NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU ZNACZNYM	359
RYSUNEK 76 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW RELACJI PEWNOŚCI ZATRUDNIENIA NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU ZNACZNYM	361
RYSUNEK 77 WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW UZNANIA I SAMODZIELNOŚCI NA ZADOWOLENIE Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU ZNACZNYM	365
RYSUNEK 78 WPŁYW UPRAWIEŃ NA POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU ZNACZNYM	370
RYSUNEK 79 WPŁYW UPRAWIEŃ NA POZIOM ZADOWOLENIA Z PRACY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W STOPNIU ZNACZNYM	370

Bibliografia

Aktywność ekonomiczna ludności Polski. III kwartał 2009 r., GUS, Warszawa 2010.

Bańka A., „Jakość życia w psychologicznym doświadczeniu codzienności związanym z rozwojem zawodowym, pracą i bezrobociem” [w:] *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo oraz bezrobotnych*, red. A. Bańka, R. Derbis, Poznań-Częstochowa 1995.

Brzezińska A.I., Piotrowski K., *Wyznaczniki satysfakcji z wykonywanej pracy osób z ograniczoną sprawnością: kompetencje i relacje*, Wydawnictwo SWPS Academica/ EFS, Warszawa 2008.

Gliszczyńska X., *Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy*, Książka i Wiedza, Warszawa 1971.

Gliszczyńska X., *Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy*, Książka i Wiedza, Warszawa 1971.

Hansen N., Nielsen H.O., "Workers with disabilities express high job satisfaction" z: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/08/DK0808019I.htm>

Informacja Rządu Rzeczypospolitej Polskiej o działaniach podejmowanych w 2008 roku na rzecz realizacji postanowień uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. „Karta praw osób niepełnosprawnych”, Warszawa 2009.

Karta Praw Osób Niepełnosprawnych z 1 sierpnia 1997 r. (M.P. z 13.08.1997 r. Nr 50 poz. 475).

King N., „Wyjaśnienie i ocena dwuczynnikowej teorii satysfakcji z pracy” [w:] *Zachowanie człowieka w organizacji. Tom 1*, red. W.E. Scott, L.L. Cummings, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1983.

Kodeks pracy z 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. 1998, Nr 21 poz. 94 z późn. zm.).

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997, Nr 78 poz. 483).

Kowalik S., *Psychologia rehabilitacji*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.

Ossowski R., *Teoretyczne i praktyczne podstawy rehabilitacji*, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Bydgoszczy, Bydgoszcz 1999.

PFRON – dane dot. średnich kosztów płacy osób niepełnosprawnych na podstawie miesięcznych informacji o wynagrodzeniu, zatrudnieniu i stopnia niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych za okresy sprawozdawcze 01/2010 – 06/2010 (dane wg stanu na dzień 05.07.2010 r.).

Radecki P., *Identyfikacja potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej – raport z badań kwestionariuszowych*, Krajowa Izba Gospodarczo – Rehabilitacyjna, Warszawa 2007.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2003 Nr 169 poz. 1650).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2007 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz.U. 2007 Nr 242 poz. 1776).

Schwab D.P., Cummings L.L., “Przegląd teorii dotyczących związku między wykonywaniem zadań a satysfakcją” [w:] *Zachowanie człowieka w organizacji. Tom 1*, red. W.E Scott, L.L. Cummings, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1983.

Sobczak W., „Postawy pracodawców wobec potrzeb osób niepełnosprawnych” [w:] *Potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej. Materiały konferencyjne*, Krajowa Izba Gospodarczo- Rehabilitacyjna Warszawa 2007.

TNS OBOP – *Omnimas* – sondaż zrealizowany przez TNS OBOP w dniach 10-15 czerwca 2010 r. na ogólnopolskiej, losowej, reprezentatywnej próbie 1001 mieszkańców Polski w wieku 15 i więcej lat.

TNS OBOP - Dane o indeksie TRI*M dla ogółu Polaków pochodzące z badania kondycji polskich pracowników prowadzonego cyklicznie przez TNS OBOP. Jest to badanie face-to-face typu omnibusowego, przeprowadzonego na reprezentatywnej grupie Polaków, będących pracownikami najemnymi, pracującymi na umowę o pracę lub na kontrakcie, w wieku powyżej 15. roku życia. Badanie zrealizowano w lutym w latach 2007 – 2010. Na otrzymanych danych zostały przeprowadzone analizy, zgodnie z metodologią TRI*M.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2008 r., Nr 14 poz. 92).

www.pfron.org.pl

Zabłocki K.J., *Psychologiczne i społeczne wyznaczniki rehabilitacji zawodowej inwalidów*, Wydawnictwo ŻAK, Warszawa 1995.

Zadowolenie z pracy i mobilność zawodowa, Centrum Badania Opinii Publicznej, Warszawa 2009.

Żyta A., Nosarzewska S., „Jakość życia osób niepełnosprawnych – wielość spojrzeń” [w:] *Jakość życia a niepełnosprawność*, red. Z. Pawlak, A. Lewicka, A. Bujnowska, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2006.

Załączniki

Kwestionariusz do badania ilościowego



BADANIE NR: S19APP_10	ANKIETER NR: _____	RESPONDENT NR: _____	Badanie realizowane na zlecenie PFRON.
---------------------------------	------------------------------	--------------------------------	---

KWESTIONARIUSZ

Dzień dobry! Nazywam się..... Jestem ankieterem(ka) Ośrodka Badania Opinii Publicznej. Przeprowadzamy badanie na temat **zadowolenia osób niepełnosprawnych z pracy**. Badanie prowadzone jest na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Bardzo proszę o wzięcie udziału w tym badaniu. Pana(i) pracodawca nie został i nie będzie w przyszłości informowany o Pana(i) udziale. Jednocześnie zapewniam, że odpowiedzi na pytania są w pełni anonimowe i będą wykorzystywane wyłącznie do celów naukowych w postaci zbiorczych zestawień. Przeprowadzenie wywiadu nie powinno zająć więcej niż 30 minut.

W1	Do której grupy osób niepełnosprawnych się Pan(i) zalicza? <i>ANKIETER: Tylko 1 odpowiedź! Proszę wybrać tę niepełnosprawność, która powoduje największe utrudnienia w życiu społecznym i zawodowym.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. osoby niewidome i niedowidzące 2. osoby niesłyszące i niedosłyszące 3. osoby z ograniczoną sprawnością ruchową 4. osoby chore psychicznie 5. osoby ze schorzeniami układu krążenia 6. osoby z epilepsją 7. osoby z upośledzeniem umysłowym → KONIEC 8. inne, jakie?
W2	Czy orzeciono u Pana(i) niepełnosprawność w stopniu lekkim, umiarkowanym, czy znacznym?	<ol style="list-style-type: none"> 1. lekkim 2. umiarkowanym 3. znacznym
W3	Czy pracuje Pan(i) na otwartym czy na chronionym rynku pracy?	<ol style="list-style-type: none"> 1. otwarty rynek pracy 2. chroniony rynek pracy (zakład pracy chronionej)

OGÓLNA OCENA ZATRUDNIENIA

W4	Na ile jest Pan(i) ogólnie zadowolony(a) z obecnie wykonywanej pracy? Prosimy o ocenę Pana(i) zadowolenia na skali od 1 do 10, na której 1 oznacza „bardzo niezadowolony(a)”, a 10 – „bardzo zadowolony(a)”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. bardzo niezadowolony(a) 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. bardzo zadowolony(a)
W5	Czy na podstawie własnego doświadczenia polecił(a)by Pan(i) innym niepełnosprawnym Pana(i) miejsce pracy jako miejsce zatrudnienia?	<ol style="list-style-type: none"> 1. zdecydowanie nie 2. raczej nie 3. być może 4. raczej tak 5. zdecydowanie tak
W6	Gdyby miał(a) Pan(i) dzisiaj zdecydować, czy ubiegał(a)by się Pan(i) ponownie o swoją obecną pracę?	<ol style="list-style-type: none"> 1. zdecydowanie nie 2. raczej nie 3. być może 4. raczej tak 5. zdecydowanie tak

W7	Jak ocenił(a)by Pan(i) zaangażowanie w pracę osób, z którymi pracuje Pan(i) na co dzień?	<ol style="list-style-type: none"> 1. bardzo nisko 2. nisko 3. wysoko 4. bardzo wysoko 5. niezwykle wysoko
W8	Jak ogólnie ocenił(a)by Pan(i) Pana(i) miejsce pracy w porównaniu z innymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych?	<ol style="list-style-type: none"> 1. bardzo źle 2. źle 3. dobrze 4. bardzo dobrze 5. doskonale
W9	Jak ocenia Pan(i) znaczenie pracy w swoim życiu?	<ol style="list-style-type: none"> 1. w ogóle nie jest ważna, gdybym mógł (mogła) wolał(a)bym nie pracować 2. raczej nie jest ważna 3. raczej jest ważna 4. jest ważna 5. jest bardzo ważna, nie wyobrażam sobie życia bez pracy

OCENA POSZCZEGÓLNYCH ASPEKTÓW ZATRUDNIENIA

Porozmawiajmy teraz o różnych sprawach związanych z zatrudnieniem, które mogą być ważne dla osób niepełnosprawnych w miejscu pracy. W tej części kwestionariusza nie pytamy o Pana(i) aktualne miejsce pracy. Chcielibyśmy za to, żeby wypowiedział(a) się Pan(i) ogólnie o swoich oczekiwaniach wobec miejsca pracy.

BLOK I

	Proszę powiedzieć jak WAŻNE są dla Pana(i) następujące elementy? Proszę dla każdego z nich wskazać odpowiedź na skali od 1 do 10, w której 1 oznacza, że coś jest dla Pana(i) w ogóle nieważne, a 10 oznacza, że coś jest dla Pana(i) niezwykle ważne.	<ol style="list-style-type: none"> 1. w ogóle nieważne 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. niezwykle ważne 									
A	KOMUNIKACJA Z PRZEŁOŻONYM										
	Ogólnie jak <u>ważne</u> jest dla Pana(i), żeby...?										
A1.1	bezpośredni przełożony jasno określał swoje wymagania	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A1.2	bezpośredni przełożony regularnie informował Pana(i) o tym, jak ocenia Pana(i) pracę	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A1.3	bezpośredni przełożony udzielał Panu(i) wsparcia, kiedy Pan(i) tego potrzebuje	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A1.4	bezpośredni przełożony na bieżąco informował Pana(i) o tym co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla Pana(i) pracy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A1.5	bezpośredni przełożony traktował w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A1.6	bezpośredni przełożony rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A1.7	bezpośredni przełożony umożliwiał Panu(i) swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

B	RELACJE ZE WSPÓLPRACOWNIKAMI																				
	Ogólnie, jak <u>ważne</u> jest dla Pana(i), żeby...?																				
B1.1	osoby, które ze sobą pracują, szanowały wzajemnie swoje opinie i odczucia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
B1.2	osoby, które ze sobą pracują, były ze sobą w dobrych relacjach	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
B1.3	osoby, które ze sobą pracują, potrafiły wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
B1.4	osoby, które ze sobą pracują, były zaangażowane w swoją pracę	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
B1.5	osoby, które ze sobą pracują, rozumiały ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
B1.6	osoby, które ze sobą pracują, traktowały w ten sam sposób współpracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
C	WYNAGRODZENIA																				
	Ogólnie, jak <u>ważne</u> jest dla Pana(i), żeby...?																				
C1.1	praca przynosiła dobre zarobki	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
C1.2	zarobki były odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
C1.3	zarobki pozwalały na odpowiednie zaspokojenie potrzeb	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
C1.4	zarobki odzwierciedlały włożony w pracę wysiłek i jej jakość	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
C1.5	zarobki były porównywalne z zarobkami pracowników pełnosprawnych na tych samych stanowiskach	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
D	WARUNKI PRACY																				
	Ogólnie, jak <u>ważne</u> jest dla Pana(i), żeby...?																				
D1.1	pracować w bezpiecznych warunkach	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
D1.2	stanowisko pracy oraz dojścia do niego dopasowane były do Pana(i) potrzeb i możliwości	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
D1.3	urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojście do nich dopasowane były do Pana(i) potrzeb i możliwości	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
D1.4	miał(a) Pan(i) wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
D1.5	otrzymywał(a) Pan(i) zadania dostosowane do Pana(i) możliwości	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
D1.6	miał(a) Pan(i) dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
D1.7	jako osoba niepełnosprawna mógł(a) Pan(i) uzyskać pomoc w wykonywaniu obowiązków w pracy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
E	MOŻLIWOŚCI ROZWOJU ZAWODOWEGO																				
	Ogólnie, jak <u>ważne</u> są dla Pana(i) ...?																				
E1.1	możliwość awansu na wyższe stanowisko	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
E1.2	możliwość uzyskania podwyżki	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
E1.3	możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
E1.4	możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
E1.5	takie same możliwości rozwoju zawodowego jak osób pełnosprawnych pracujących na podobnych stanowiskach	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										

E1.6	żeby awans był uzależniony od wyników i umiejętności	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F	JAKOŚĆ PRACY										
	Ogólnie, jak <u>ważne</u> jest dla Pana(i), żeby...?										
F1.1	wykonywana praca była interesująca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F1.2	wykonywana praca była różnorodna	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F1.3	miał(a) Pan(i) poczucie, że czegoś dokonał(a) wykonując swoją pracę	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F1.4	praca była zgodna z Pana(i) wykształceniem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F1.5	praca pozwalała na wykorzystanie posiadanych przez Pana(ią) umiejętności i ich poszerzanie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F1.6	posiadał(a) Pan(i) wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F1.7	miał(a) Pan(i) możliwość realizacji swoich pomysłów w miejscu pracy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F1.8	zakres Pana(i) zadań w pracy był jasno zdefiniowany	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F1.9	miał(a) Pan(i) poczucie bycia docenionym(a) i ważnym(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F1.10	miał(a) Pan(i) poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F1.11	był(a) Pan(i) świadomy(a) wkładu, który jako pracownik wnosi Pan(i) w osiąganie celów przez firmę/instytucję, w której Pan(i) pracuje	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F1.12	inni liczyli się z Pana(i) zdaniem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F1.13	był(a) Pan(i) dumny(a) z pracy w firmie/instytucji, w której Pan(i) pracuje	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F1.14	firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje dobrze sobie radziła w porównaniu z innymi firmami/instytucjami	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F1.15	firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje rozwijała się	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G	STABILNOŚĆ ZATRUDNIENIA										
	Ogólnie, jak <u>ważne</u> jest dla Pana(i), żeby...?										
G1.1	miał(a) Pan(i) pewność, że nie zostanie Pan(i) zwolniony(a) z pracy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G1.2	miał(a) Pan(i) pewność, że nie zostanie Pan(i) przesunięty(a) na gorsze stanowisko	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
H	UPRAWNIENIA										
	Ogólnie, jak <u>ważne</u> jest dla Pana(i), żeby...?										
H1.1	nie pracować w porach nocnych	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
H1.2	nie pracować w godzinach nadliczbowych	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
H1.3	mieć prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
H1.4	mieć możliwość korzystania z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskoprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
H1.5	<i>ANKIETER: Tylko dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności (W2=1)</i> pracować nie więcej niż 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	ANKIETER: pytania od H1.6 do H1.10 zadajemy tylko osobom z orzeczeniami o <u>znacznym</u> lub <u>umiarkowanym</u> stopniu niepełnosprawności (W2=2 lub 3)										
H1.6	pracować nie więcej niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
H1.7	mieć prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
H1.8	mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
H1.9	pracodawca nie mógł wymagać, aby wyjeżdżał(a) Pan(i) na turnus rehabilitacyjny w ramach urlopu wypoczynkowego	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
H1.10	mieć prawo do płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
H1.11	ANKIETER: pytanie tylko dla osób zatrudnionych w zakładzie pracy chronionej (W3=2) miał(a) Pan(i) możliwość korzystania z zakładowego funduszu rehabilitacji np. z opieki medycznej i rehabilitacji, dowozu do pracy, szkoleń, dofinansowania zakupu leków i sprzętu rehabilitacyjnego, dojazdów do pracy, wypoczynku	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BLOK II											
	W dalszej części kwestionariusza będziemy rozmawiać o Pana(i) obecnym miejscu pracy. Poproszę Pana/Panią o to, aby na podstawie Pana(i) własnych doświadczeń w Pana(i) obecnym miejscu pracy ocenił(a) Pan(i) różne sprawy związane z miejscem pracy.										
	Proszę powiedzieć w jakim stopniu Pana(i) obecne miejsce pracy spełnia Pana(i) oczekiwania, w jakim stopniu jest Pan(i) z niego zadowolony(a) bądź niezadowolony(a)? Dla każdego ze stwierdzeń proszę wskazać odpowiedź, wykorzystując skalę odpowiedzi od 1 do 10, w której 1 oznacza, że zdecydowanie się Pan(i) <u>nie zgadza</u> z danym stwierdzeniem, a 10 oznacza, że zdecydowanie się Pan(i) z nim <u>zgadza</u> .	1. zdecydowanie się nie zgadzam 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. zdecydowanie się zgadzam									
A	KOMUNIKACJA Z PRZEŁOŻONYM										
	Jak ocenia Pan(i) swojego bezpośredniego przełożonego?										
A2.1	Pana(i) bezpośredni przełożony jasno określa swoje wymagania	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A2.2	Pana(i) bezpośredni przełożony regularnie informuje Pana(i) o tym, jak ocenia Pana(i) pracę	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A2.3	Pana(i) bezpośredni przełożony udziela Panu(i) wsparcia, kiedy Pan(i) tego potrzebuje	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A2.4	Pana(i) bezpośredni przełożony na bieżąco informuje Pana(i) o tym co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla Pana(i) pracy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A2.5	Pana(i) bezpośredni przełożony traktuje w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A2.6	Pana(i) bezpośredni przełożony rozumie ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A2.7	Pana(i) bezpośredni przełożony umożliwi Panu(i) swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B	RELACJE ZE WSPÓŁPRACOWNIKAMI										
	Jak ocenia Pan(i) współpracę między pracownikami w Pana(i) miejscu pracy?										

B2.1	osoby, które ze sobą pracują, szanują wzajemnie swoje opinie i odczucia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B2.2	osoby, które ze sobą pracują, są ze sobą w dobrych relacjach	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B2.3	osoby, które ze sobą pracują, potrafią wspólnie rozwiązywać problemy i konflikty	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B2.4	osoby, które ze sobą pracują, są zaangażowane w swoją pracę	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B2.5	osoby, które ze sobą pracują, rozumieją ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B2.6	osoby, które ze sobą pracują, traktują w ten sam sposób współpracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C	WYNAGRODZENIA										
	Jak Pan(i) ocenia swoje zarobki?										
C2.1	ma Pan(i) dobre zarobki	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C2.2	Pana(i) zarobki są odpowiednie dla roli pełnionej w miejscu pracy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C2.3	Pana(i) zarobki pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C2.4	Pana(i) zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C2.5	Pana(i) zarobki są porównywalne z zarobkami pracowników pełnosprawnych na tych samych stanowiskach	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
D	WARUNKI PRACY										
	Jak ocenia Pan(i) warunki i jakość pracy w Pana(i) firmie?										
D2.1	warunki pracy są bezpieczne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
D2.2	Pana(i) stanowisko pracy oraz dojścia do niego są dostosowane do Pana(i) potrzeb i możliwości	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
D2.3	urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dojścia do nich są dostosowane do Pana(i) potrzeb i możliwości.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
D2.4	posiada Pan(i) wystarczającą ilość czasu na wykonywanie powierzonych obowiązków.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
D2.5	otrzymuje Pan(i) zadania dostosowane do Pana(i) możliwości	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
D2.6	ma Pan(i) dostęp do wszystkich informacji i materiałów potrzebnych do wykonywania Pana(i) pracy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
D2.7	jako osoba niepełnosprawna uzyskuje Pan(i) pomoc w wykonywaniu obowiązków w pracy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
E	MOŻLIWOŚCI ROZWOJU ZAWODOWEGO										
	Jak Pan(i) ocenia możliwości rozwoju zawodowego w Pana(i) firmie?										
E2.1	ma Pan(i) możliwość awansu na wyższe stanowisko	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
E2.2	ma Pan(i) możliwość uzyskania podwyżki	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
E2.3	ma Pan(i) możliwość rozwoju kwalifikacji i umiejętności	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
E2.4	ma Pan(i) możliwość udziału w szkoleniach przydatnych w pracy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
E2.5	ma Pan(i) takie same możliwości rozwoju zawodowego jak osoby pełnosprawnych pracujących na podobnych stanowiskach	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
E2.6	awans jest uzależniony od wyników i umiejętności	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F	JAKOŚĆ PRACY										
	Jak Pan(i) ocenia następujące aspekty związane ogólnie z pracą w Pana(i) miejscu pracy?										

F2.1	wykonywana przez Pana(ią) praca jest interesująca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F2.2	wykonywana przez Pana(ią) praca jest różnorodna	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F2.3	ma Pan(i) poczucie, że czegoś Pan(i) dokonał(a) pracując w tym miejscu pracy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F2.4	Pana(i) praca jest zgodna z Pana(i) wykształceniem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F2.5	Pana(i) praca pozwala na wykorzystanie posiadanych przez Pana(i) umiejętności i ich poszerzanie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F2.6	posiada Pan(i) wystarczające uprawnienia do podejmowania decyzji, aby móc dobrze wykonywać Pana(i) pracę	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F2.7	ma Pan(i) możliwość wprowadzania Pana(i) pomysłów	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F2.8	Pana(i) zadania mają jasno zdefiniowany zakres	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F2.9	ma Pan(i) poczucie, że jest Pan(i) doceniony(a) i ważny(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F2.10	ma Pan(i) poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F2.11	ma Pan(i) świadomość wkładu, który jako pracownik wnosi Pan(i) w osiąganie celów przez firmę/instytucję	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F2.12	inni liczą się z Pana(i) zdaniem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F2.13	jest Pan(i) dumny(a) z pracy w tej firmie/instytucji	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F2.14	firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje dobrze radzi sobie w porównaniu z innymi firmami/instytucjami	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
F2.15	firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje rozwija się	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G	STABILNOŚĆ ZATRUDNIENIA										
	Jak Pan(i) ocenia stabilność zatrudnienia w Pana(i) miejscu pracy?										
G2.1	ma Pan(i) pewność, że nie zostanie Pan(i) zwolniony(a) z pracy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G2.2	ma(a) Pan(i) pewność, że nie zostanie Pan(i) przesunięty(a) na gorsze stanowisko	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
H	UPRAWNIENIA										
	Porozmawiajmy teraz o ocenie możliwości korzystania w Pana(i) miejscu pracy z uprawnień, jakie przysługują pracownikom z orzeczoną niepełnosprawnością. Jak ocenia Pan(i) możliwości korzystania z tych uprawnień w Pana(i) miejscu pracy? Prosimy odpowiedzieć używając skali od 1 do 10, na której 1 oznacza „bardzo źle”, a 10 oznacza „bardzo dobrze”.	1. bardzo źle 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. bardzo dobrze									
H2.1	możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
H2.2	możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
H2.3	możliwość skorzystania z dodatkowej, 15-minutowej przerwy w pracy na gimnastykę lub wypoczynek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
H2.4	możliwość korzystania ze świadczeń z funduszu socjalnego np. dopłat do wypoczynku, opieki zdrowotnej, zajęć sportowych, niskooprocentowanych pożyczek, kawy i herbaty itp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
H2.5	ANKIETER: Tylko dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności (W2=1) maksymalny czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	ANKIETER: pytania od H2.6 do H2.10 zadajemy tylko osobom z orzeczeniami o <u>znaczny</u> lub <u>umiarkowanym</u> stopniu niepełnosprawności (W2=2 lub 3)											
H2.6	maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
H2.7	możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
H2.8	możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
H2.9	możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
H2.10	możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
H2.11	ANKIETER: pytanie tylko dla osób zatrudnionych w zakładzie pracy chronionej (W3=2) możliwość korzystania ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji np. z opieki medycznej i rehabilitacji, dowozu do pracy, szkoleń, dofinansowania zakupu leków i sprzętu rehabilitacyjnego, dojazdów do pracy, wypoczynku	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
PYTANIA DODATKOWE												
P1	Czy w obecnej pracy korzysta Pan(i) z następujących uprawnień?	1. tak 2. nie										
P1.1	ANKIETER: Tylko dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności (W2=1) maksymalny czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo							1	2			
P1.2	ANKIETER: Tylko dla osób ze <u>znaczny</u> lub <u>umiarkowanym</u> stopniem niepełnosprawności (W2=2 lub 3) maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo							1	2			
P1.3	możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych							1	2			
P1.4	możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych							1	2			
P1.5	dodatkowa, 15-minutowa przerwa w pracy na gimnastykę lub wypoczynek							1	2			
	ANKIETER: Pytania od P1.6 do P1.9 zadajemy tylko osobom z orzeczeniami o <u>znaczny</u> lub <u>umiarkowanym</u> stopniu niepełnosprawności (W2=2 lub 3)											
P1.6	dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni							1	2			
P1.7	płatne zwolnienie od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy							1	2			
P1.8	płatne zwolnienie od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym							1	2			
P1.9	możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym							1	2			
P1.10	dofinansowanie udziału w turnusie rehabilitacyjnym							1	2			
P1.11	opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne							1	2			
P1.12	dofinansowanie do <u>przewozu na</u> zabiegi leczniczo-rehabilitacyjne							1	2			
P1.13	pomoc finansowa na pobyt i leczenie w szpitalach, sanatoriach itp.							1	2			
P1.14	pomoc finansowa na opiekę pielęgniacyzną w domu w okresie przewlekłej choroby							1	2			
P1.15	pomoc finansowa na zakup leków i innych środków medycznych							1	2			
P1.16	pomoc finansowa na zakup i naprawę sprzętu rehabilitacyjnego, wyrobów medycznych							1	2			
P1.17	dofinansowanie nauki i kształcenia							1	2			
P1.18	kursy i szkolenia							1	2			
P1.19	pomoc finansowa na zakup wydawnictw i pomocy dydaktycznych							1	2			
P1.20	dowóz do pracy i z pracy, dofinansowanie dojazdów z pracy i do pracy (bilety, paliwo, itp.)							1	2			

P1.21	pomoc finansowa na zakup, naprawę i oprzyrządowanie samochodu	1	2							
P1.22	<i>ANKIETER: Tylko dla osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (W2=2 lub 3) lub z ograniczoną sprawnością ruchową (W1=3)</i> zwrot kosztów ubezpieczeń komunikacyjnych (OC, AC) własnego samochodu	1	2							
P1.23	<i>ANKIETER: Tylko dla osób niewidomych lub niedowidzących (W1=1)</i> pomoc lektora w miejscu pracy	1	2							
P1.24	<i>ANKIETER: Tylko dla osób niewidomych lub niedowidzących (W1=1)</i> pomoc finansowa na utrzymanie psa przewodnika	1	2							
P1.25	<i>ANKIETER: Tylko dla osób niesłyszących lub niedosłyszących (W1=2)</i> pomoc finansowa na opłacenie tłumacza migowego	1	2							
P1.26	doradztwo zawodowe	1	2							
P1.27	dofinansowanie do wczasów lub wypoczynku	1	2							
P1.28	dofinansowanie pobytu dzieci na koloniach, obozach oraz turnusach rehabilitacyjnych	1	2							
P1.29	zajęcia sportowe, rekreacyjne i turystyczne	1	2							
P1.30	pomoc finansowa na dostosowanie i wyposażenie mieszkania/domu	1	2							
P1.31	niskooprocentowane pożyczki, zapomogi	1	2							
P1.32	finansowanie składek na indywidualne ubezpieczenie	1	2							
P2	<i>Ankieter: Zadaj P2 dla każdego z uprawnień, z którego respondent nie korzysta (odpowiedź 2 w P1).</i> Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych uprawnień...?	<ol style="list-style-type: none"> 1. nie mam takiej potrzeby 2. nie chcę się odróżniać od pracowników pełnosprawnych 3. organizacja pracy w tej firmie/institucji na to nie pozwala 4. szef nie umożliwi mi tego 5. nie byłoby to dobrze widziane w moim miejscu pracy 6. nie wiedział(a)m, że mogę korzystać z takiego uprawnienia 7. inne, jakie? <p>97. trudno powiedzieć</p>								
P2.1	<i>ANKIETER: Tylko dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności (W2=1)</i> maksymalny czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo	1	2	3	4	5	6	7.	97	
P2.2	<i>ANKIETER: Tylko dla osób ze <u>znacznym</u> lub <u>umiarkowanym</u> stopniem niepełnosprawności (W2=2 lub 3)</i> maksymalny czas pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo	1	2	3	4	5	6	7.	97	
P2.3	możliwość nieświadczenia pracy w porach nocnych	1	2	3	4	5	6	7.	97	
P2.4	możliwość nieświadczenia pracy w godzinach nadliczbowych	1	2	3	4	5	6	7.	97	
P2.5	dodatkowa, 15-minutowa przerwa w pracy na gimnastykę lub wypoczynek	1	2	3	4	5	6	7.	97	
<i>ANKIETER: Pytania od P2.6 do P2.9 zadajemy tylko osobom z orzeczeniami o <u>znacznym</u> lub <u>umiarkowanym</u> stopniu niepełnosprawności (W2=2 lub 3)</i>										
P2.6	dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni	1	2	3	4	5	6	7.	97	
P2.7	płatne zwolnienie od pracy na badania specjalistyczne, zabiegi lub w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy	1	2	3	4	5	6	7.	97	

P2.8	płatne zwolnienie od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.9	możliwość wyjazdu na turnus rehabilitacyjny poza urlopem wypoczynkowym	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.10	dofinansowanie udziału w turnusie rehabilitacyjnym	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.11	opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.12	dofinansowanie do <u>przewozu na</u> zabiegi leczniczo-rehabilitacyjne	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.13	pomoc finansowa na pobyt i leczenie w szpitalach, sanatoriach itp.	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.14	pomoc finansowa na opiekę pielęgniacyzną w domu w okresie przewlekłej choroby	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.15	pomoc finansowa na zakup leków i innych środków medycznych	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.16	pomoc finansowa na zakup i naprawę sprzętu rehabilitacyjnego, wyrobów medycznych	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.17	dofinansowanie nauki i kształcenia	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.18	kursy i szkolenia	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.19	pomoc finansowa na zakup wydawnictw i pomocy dydaktycznych	1	2	3	4	5	6	7.	97
P1.20	dowóz do pracy i z pracy, dofinansowanie dojazdów z pracy i do pracy (bilety, paliwo, itp.)	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.21	pomoc finansowa na zakup, naprawę i oprzyrządowanie samochodu	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.22	ANKIETER: Tylko dla osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (W2=2 lub 3) lub z ograniczoną sprawnością ruchową (W1=3) zwrot kosztów ubezpieczeń komunikacyjnych (OC, AC) własnego samochodu	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.23	ANKIETER: Tylko dla osób niewidomych lub niedowidzących (W1=1) pomoc lektora w miejscu pracy	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.24	ANKIETER: Tylko dla osób niewidomych lub niedowidzących (W1=1) pomoc finansowa na utrzymanie psa przewodnika	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.25	ANKIETER: Tylko dla osób niesłyszących lub niedosłyszących (W1=2) pomoc finansowa na opłacenie tłumacza migowego	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.26	doradztwo zawodowe	1	2	3	4	5	6	7.	97

P2.27	dofinansowanie do wczasów lub wypoczynku	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.28	dofinansowanie pobytu dzieci na koloniach, obozach oraz turnusach rehabilitacyjnych	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.29	zajęcia sportowe, rekreacyjne i turystyczne	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.30	pomoc finansowa na dostosowanie i wyposażenie mieszkania/domu	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.31	niskooprocentowane pożyczki, zapomogi	1	2	3	4	5	6	7.	97
P2.32	finansowanie składek na indywidualne ubezpieczenie	1	2	3	4	5	6	7.	97
P3	Jakie uprawnienia i udogodnienia w pracy chciał(a)by Pan(i) mieć dodatkowo?							
P4	Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej pracy czy też nie?	1. tak 2. ani tak, ani nie 3. nie 97. trudno powiedzieć							
P5	Czy słyszał(a) Pan(i) o Państwowym Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)?	1. tak 2. nie							
P6	Z jakich środków finansowane jest Pana(i) wynagrodzenie? ANKIETER: możliwe wiele odpowiedzi	1. pracodawcy 2. Funduszu Pracy 3. Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) 4. innych, jakich?..... 97. nie wiem							
UWAGA: Pytania od P7 i P8 tylko dla respondentów, którzy w P5 odpowiedzieli „tak”.									
P7	Czym się zajmuje PFRON? ANKIETER: nie odczytuj listy odpowiedzi	1. dofinansowaniem do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych 2. dofinansowaniem przystosowania i wyposażenia miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych 3. pomocą finansową dla osób niepełnosprawnych na rozpoczęcie działalności gospodarczej/rolniczej 4. dofinansowaniem do turnusów rehabilitacyjnych 5. finansowaniem działalności warsztatów terapii zajęciowej 6. finansowaniem działalności zakładów aktywności zawodowej 7. dofinansowaniem do zaopatrzenia w sprzęt rehabilitacyjny i ortopedyczny 8. dofinansowaniem przystosowania mieszkań do potrzeb osób niepełnosprawnych, podjazdów (likwidacja barier architektonicznych) 9. dofinansowaniem zakupu samochodu oraz przystosowaniem go do potrzeb osoby niepełnosprawnej 10. dofinansowanie do kursu prawo jazdy dla osób niepełnosprawnych 11. dofinansowaniem w zakupie sprzętu komputerowego 12. dofinansowaniem do studiów (program STUDENT) 13. dofinansowaniem szkoleń i kursów zawodowych dla osób niepełnosprawnych 14. dofinansowaniem staży dla absolwentów niepełnosprawnych 15. wsparciem finansowym imprez sportowych, kulturalnych i rekreacyjnych osób niepełnosprawnych 16. wsparciem organizacji pozarządowych, działających na rzecz osób niepełnosprawnych 17. inne, jakie?..... 97. nie wiem, trudno powiedzieć							

P8	Czy Pana(i) zdaniem PFRON jest instytucją przydatną osobom niepełnosprawnym?	1. bardzo przydatną 2. raczej przydatną 3. raczej nieprzydatną 4. zupełnie nieprzydatną 97. trudno powiedzieć
----	--	---

METRYCZKA				
M1	Płeć: ANKIETER: Nie pytaj, tylko zaznacz płeć respondenta.		1. mężczyzna	2. kobieta
M2	Proszę podać swój rok urodzenia.		-----	
M3	Jakie jest Pana(i) wykształcenie?		1. niepełne podstawowe 2. podstawowe 3. gimnazjalne 4. zasadnicze zawodowe 5. średnie (liceum, technikum) 6. pomaturalne / policealne 7. wyższe licencjackie 8. wyższe magisterskie	
M4	Czy posiada Pan(i) dodatkowe kwalifikacje / umiejętności (ukończone kursy)?		1. prawo jazdy 2. umiejętność obsługi komputera, jakie programy? 3. znajomość języka obcego, jakie języki? 4. inne, jakie?	
M5	Jaki rodzaj pracy Pan(i) wykonuje i jakie zajmuje stanowisko?		1 - kadra zarządzająca/ współzarządzająca najwyższego szczebla zarządzania w firmie lub przedsiębiorstwie. Członek Zarządu Firmy, Dyrektor Generalny, Prezes i Wiceprezes firmy lub Rady Nadzorczej, Minister, Wiceminister, Dyrektor Departamentu w ministerstwie 2 - kadra zarządzająca/ współzarządzająca średniego i niższego szczebla w firmie lub przedsiębiorstwie. Dyrektor, kierownik: działu, biura, sekcji, niższego i średniego szczebla zarządzania 3 - specjalista, samodzielny pracownik o wysokich kwalifikacjach, z wyższym wykształceniem: wolny zawód, doradca, konsultant, samodzielny pracownik naukowy, lekarz, ekonomista, prawnik, inżynier, nauczyciel, muzyk, literat itp. 4 - pracownicy umysłowi/ biurowi/ administracji w firmie lub przedsiębiorstwie 5 - pracownicy handlu i usług 6 - brygadziści i technicy nadzoru pracowników fizycznych 7 - robotnicy wykwalifikowani 8 - robotnicy niewykwalifikowani i rolni	
M6	Jaki jest charakter wykonywanej przez Pana(ia) pracy? fizyczna kierownicza samodzielna jednozmianowa	1 1 1 1	2 2 2 2	umysłowa wykonawcza zespołowa wielozmianowa
M7	Jak ocenia Pan(i) własną (swojej rodziny) sytuację materialną?		1. powodzi mi się bardzo dobrze 2. powodzi mi się raczej dobrze 3. powodzi mi się znośnie, średnio 4. powodzi mi się raczej źle 5. powodzi mi się bardzo źle, jestem w ciężkiej sytuacji materialnej	

M8	Jaka jest wysokość Pana(i) miesięcznych zarobków netto (czyli na rękę) w obecnej pracy? Proszę wziąć pod uwagę także premie, nagrody itp.			
M9	Czy ogólnie rzecz biorąc jest Pan(i) zadowolony(a) ze, czy też nie?	1. tak 2. ani tak, ani nie 3. nie 97. trudno powiedzieć			
M9.1	...swojego życia	1	2	3	97
M9.2	...swojej pracy	1	2	3	97
M9.2	...swojego życia rodzinnego	1	2	3	97
M10	Czy Pana(i) zdaniem Pana(i) stan zdrowia jest...	1. bardzo dobry 2. dobry 3. zadowalający 4. zły 5. bardzo zły			
M11	Czy pracuje Pan(i) w firmie/instytucji państwowej, czy prywatnej?	1. państwowa 2. prywatna 3. nie wiem			
M12	Ilu mniej więcej pracowników zatrudnia Pana(i) pracodawca?	1. poniżej 10 pracowników 2. od 10 do 49 pracowników 3. od 50 do 249 pracowników 4. 250 pracowników lub więcej			
M13	W którym z sektorów gospodarki działa firma/instytucja, w której Pan(i) pracuje?	1. przemysł 2. handel 3. usługi 4. organizacje pozarządowe 5. edukacja 6. służba zdrowia 7. administracja publiczna 8. inne, jakie?			
M14	Czy w ciągu ostatnich 12. miesięcy brał(a) Pan(i) udział w szkoleniach?	1. tak 2. nie			
M15	Jak długo pracuje Pan(i) w tej firmie/instytucji?	1. krócej niż rok 2. od roku do 2 lat 3. od 2 do 5 lat 4. od 5 do 8 lat 5. od 8 do 10 lat 6. 10 lat lub dłużej			
M16	Czy jest Pan(i) osobą niepełnosprawną od urodzenia, czy też nabył(a) Pan(i) niepełnosprawność?	1. od urodzenia 2. niepełnosprawność nabyta, od ilu lat?			