

# Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy – analiza wybranych aspektów z badań PFRON<sup>1</sup>

Praca to jeden z kluczowych czynników, wpływających na poczucie jakości życia człowieka. Zgodnie z założeniami ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r.<sup>2</sup> o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych aspekt aktywizacji zawodowej, jako element rehabilitacji, pełnić ma rolę nie tylko integracji społecznej, ale także powinien być dla tej grupy społecznej źródłem zadowolenia i satysfakcji.

PFRON, jako instytucja państwowa, przeznacza systematycznie bardzo duże środki m.in. na dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością. Jednakże do tej pory brakowało informacji zwrotnej czy poniesione nakłady oraz prowadzone działania w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych przynoszą założone skutki.

Wobec powyższego PFRON zlecił badania poziomu zadowolenia osób niepełnosprawnych z pracy. Badania wykonał TNS OBOP.

## Główny i pośrednie cele pracy

Głównym celem badań była ocena poziomu zadowolenia z podejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne. Dodatkowo podjęto próbę oceny innych czynników związanych z pracą zawodową, mogących wpływać na poziom odczuwania zadowolenia. Były to m.in. komunikacja z przełożonym i współpracownikami, wysokość wynagrodzenia, warunki pracy, stabilność zatrudnienia, polityka firmy wobec osób z niepełnosprawnością, możliwości rozwoju zawodowego czy też przestrzeganie praw pracowników niepełnosprawnych, wynikających z ustawy.

Celem badań było także ustalenie głównych determinantów poziomu odczuwania zadowolenia osób niepełnosprawnych z podejmowanej pracy, a tym samym wyłonienie czynników mobilizujących i demobilizujących osoby z niepełnosprawnością do zatrudnienia się.

<sup>1</sup> Raport w całości dostępny na [http://www.pfron.org.pl/porta1/pl/70/77/Badania\\_i\\_analzy\\_PFRON.html](http://www.pfron.org.pl/porta1/pl/70/77/Badania_i_analzy_PFRON.html)

<sup>2</sup> Art.7 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2008r., Nr 14, poz. 92 z późn. zm.).

## Pytania badawcze

Postawiono kilka głównych pytań badawczych:

1. Czy i w jakim stopniu poszczególne elementy (aspekty) pracy wpływają na 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?
3. Które z badanych elementów (aspektów) mają największy wpływ na zadowolenie z pracy?
4. Które z badanych elementów (aspektów) mają największy wpływ na niezadowolenie z pracy?
5. Które z badanych elementów (aspektów) mają najbardziej motywujący/demotywuujący wpływ na zadowolenie z pracy?

Do każdego z pytań głównych przygotowano także kafeterię pytań pomocniczych, której zadaniem było uszczegółowienie procesu badawczego i uzyskanie jak najobszerniejszych informacji od badanych osób w odniesieniu do tematu pracy badawczej.<sup>3</sup>

## Metoda i materiał badawczy

### Metoda badawcza

Badanie zrealizowano między 15 maja a 19 czerwca 2010 roku.

W badaniu zastosowano metodę wywiadów bezpośrednich z wykorzystaniem papierowych kwestionariuszy (PAPI). Część ilościowa poprzedzona była badaniem typu 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.

Analizy wyników badań dokonano metodą TRI\*M należąca do TNS<sup>4</sup>.

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).

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.

<sup>3</sup> Raport... str. 5–8.

<sup>4</sup> Raport... str. 52.

## Materiał badawczy

Badanie prowadzono wśród osób niepełnosprawnych zatrudnionych w systemie pracy chronionej jak też otwartego rynku pracy.

Badaniem objęto reprezentatywną dla tego środowiska badanych grupę 1003 niepełnosprawnych pracowników. Próba miała charakter losowo–kwotowy. Badani nie stanowili jednolitej grupy, różnili się od siebie stopniem i rodzajem niepełnosprawności oraz miejscem zatrudnienia. Byli zróżnicowani pod względem demograficznym. Wywiady realizowane były w miejscu zamieszkania respondentów.

Zdecydowaną większość badanych stanowiły osoby z niepełnosprawnością nabytą. Przeważają wśród nich osoby po 40 r.ż. Do najczęstszych przyczyn niepełnosprawności badanych osób należą: ograniczenie sprawności ruchowej, choroby układu krążenia, choroby wzroku i słuchu oraz zaburzenia psychiczne. Poziom wykształcenia badanych niepełnosprawnych pracowników jest stosunkowo niski, przeważają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub średnim. Tylko pięciu niepełnosprawnych pracowników spośród całej grupy badawczej legitymuje się wykształceniem wyższym.

## Wyniki

Poniżej przedstawiono wybrane wyniki badań wynikające z całościowej analizy raportu wykonanego przez TNS OBOP na potrzeby PFRON.

## Ogólny poziom zadowolenia osób niepełnosprawnych z pracy

Respondenci zostali poproszeni o ocenę poziomu zadowolenia ze swojej pracy w skali 10–cio punktowej, gdzie wartość 1 oznaczała „bardzo niezadowolony”, a 10 „bardzo zadowolony”. Średnia wartość punktowa ogólnego poziomu zadowolenia z pracy wśród osób niepełnosprawnych wyniosła 7,41 pkt. (tabela 1).<sup>5</sup>

**Tabela 1. Poziom ogólnego zadowolenia z pracy w zależności od typu rynku pracy oraz stopnia niepełnosprawności.<sup>6</sup>**

	Zadowolony (a) [% badanych]	Ani zadowolony (a) ani niezadowolony (a) [% badanych]	Niezadowolony (a) [% badanych]	Średnia ocena na skali od 1 do 10 [pkt]	Indeks TRI*M [pkt]
<b>Rynek pracy</b>					
Otwarty	59%	35%	6%	7,52	61
Chroniony	53%	42%	5%	7,38	59
<b>Stopień niepełnosprawności</b>					
Lekki	52%	44%	4%	7,34	58
Umiarkowany	56%	37%	7%	7,44	61
Znaczny	67%	29%	4%	8,00	70
<b>Ogółem</b>	<b>54%</b>	<b>41%</b>	<b>5%</b>	<b>7,41</b>	<b>60</b>

Źródło: Raport TNS OBOP dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, IX.2010

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Raport... str.73

Spośród ocenianych aspektów determinujących zadowolenie badanych osób niepełnosprawnych z pracy, najwyżej ocenione zostały warunki pracy oraz relacje ze współpracownikami i bezpośrednimi przełożonymi.

Najstabiliej przez badanych zostały ocenione: poziom wynagrodzenia, możliwości awansu i rozwoju zawodowego oraz stabilność zatrudnienia.

Badani ocenili pozytywnie możliwość korzystania z przysługujących im ustawowo uprawnień, jednak wydaje się, że niepełnosprawni pracownicy raczej oczekują zrównania swoich zarobków z zarobkami osób pełnosprawnych niż szczególnych uprawnień i przywilejów.

### **Czynniki wpływające na motywację/demotywację pracowników niepełnosprawnych**

Badanie pozwoliło na wyłonienie głównych czynników, które motywują pracowników niepełnosprawnych do pracy. Są to m.in.:

- zrozumienie przez bezpośredniego przełożonego oraz współpracowników ograniczeń w możliwościach wykonywania pracy, wynikających ze stopnia niepełnosprawności,
- zaangażowanie współpracowników w pracę,
- otrzymywanie zadań adekwatnych do możliwości pracownika niepełnosprawnego oraz otrzymywanie pomocy w rozwiązywaniu zadań w pracy,
- bezpieczne warunki pracy oraz umiejętność utrzymania właściwych relacji interpersonalnych (w tym m.in. rozwiązywania konfliktów i problemów).

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.

Wśród czynników demotygujących na pierwsze miejsce wyłania się niski poziom zadowolenia z zarobków, których wysokość nie pozwala na zaspokojenie potrzeb niepełnosprawnych pracowników.

Innymi czynnikami, które demotygują osoby niepełnosprawne w pracy są:

- brak jasno zdefiniowanych zadań i obowiązków w pracy,
- brak pewności, że nie zostaną zwolnieni z pracy lub przesunięci na gorsze stanowisko.

### **Relacja z przełożonym a poziom zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych**

Badani niepełnosprawni pracownicy oceniali wybrane aspekty relacji z przełożonymi, określając tym samym ich ważność. Znaczenie poszczególnych aspektów ujęto w trzy kategorie uznania: jako *nieważne*, *ani ważne ani nieważne* i *ważne*. Poszczególnym aspektom ocenianych relacji przypisano także wartości punktowe w skali od 1 – 10. Wyniki zestawiono z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności respondentów (tabela 2).

**Tabela 2. Ważność poszczególnych aspektów relacji z bezpośrednim przełożonym w ocenie pracowników o różnym stopniu niepełnosprawności.**

Aspekty relacji z przełożonym	Niepełnosprawni pracownicy w stopniu:											
	Lekkim				Umiarkowanym				Znacznym			
	Nieważne	Ani ważne ani nieważne	Ważne	Średnia ocena na skali od 1 do 10 pkt.	Nieważne	Ani ważne ani nieważne	Ważne	Średnia ocena na skali od 1 do 10 pkt.	Nieważne	Ani ważne ani nieważne	Ważne	Średnia ocena na skali od 1 do 10 pkt.
Rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	0%	8%	92%	<b>9,27</b>	0%	9%	91%	<b>9,21</b>	1%	8%	91%	<b>9,23</b>
Traktował w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych, jak pełnosprawnych	1%	8%	91%	<b>9,12</b>	2%	12%	86%	<b>8,97</b>	1%	13%	86%	<b>9,11</b>
Udzielał wsparcia, kiedy pracownik tego potrzebuje	0%	12%	88%	<b>9,06</b>	1%	12%	87%	<b>8,97</b>	1%	14%	85%	<b>9,07</b>
Jasno określał swoje wymagania	0%	13%	87%	<b>8,98</b>	2%	13%	85%	<b>8,9</b>	1%	13%	86%	9,02
Umożliwiał swobodne wyrażanie poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych	2%	13%	85%	<b>8,94</b>	2%	17%	81%	<b>8,85</b>	1%	14%	85%	<b>9,00</b>
Na bieżąco informował pracownika o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a w szczególności o sprawach ważnych dla pracy pracownika	1%	17%	82%	<b>8,86</b>	1%	14%	85%	<b>8,84</b>	1%	14%	85%	<b>8,97</b>
Regularnie informował o tym, jak ocenia pracę pracownika	2%	19%	79%	<b>8,59</b>	3%	21%	76%	<b>8,53</b>	2%	17%	81%	<b>8,67</b>

Źródło: Raport TNS OBOP dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, IX.2010

Większość, bo aż 92% badanych pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności, w największym stopniu oczekuje od swoich bezpośrednich przełożonych zrozumienia dla swojej niepełnosprawności, sprawiedliwego traktowania oraz wsparcia. Podobny odsetek (91%) uważa, że ważne jest, żeby tak samo traktował on pracowników pełnosprawnych jak niepełnosprawnych. Wielu spośród badanych (88%) wskazuje na potrzebę wsparcia przez przełożonego, kiedy pracownik tego potrzebuje.

Kolejne miejsca w rankingu oczekiwań wobec przełożonego znalazły: 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%).

Regularna ocena pracy jest istotna dla 79% badanych pracowników w tej grupie niepełnosprawności.

Rozumienie przez bezpośredniego przełożonego ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikających z niepełnosprawności wskazuje jako ważne aż 91% pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. 87% uważa, że ważne jest, żeby jasno określał swoje wymagania, a 86% – żeby udzielał wsparcia, kiedy pracownik tego potrzebuje.

Dalsze miejsca, ale również z wysokim odsetkiem wskazań w rankingu oczekiwań wobec bezpośredniego przełożonego, zajęły następujące aspekty: traktowanie w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych jak pełnosprawnych (86%), bieżące informowanie o tym, co się dzieje w miejscu pracy (85%), umożliwianie swobodnego wyrażania poglądów i pomysłów oraz dyskusowanie spraw służbowych (81%), a w szczególności o sprawach ważnych dla pracy (85%).

Najmniej ważne dla niepełnosprawnych pracowników w stopniu umiarkowanym jest, żeby przełożony regularnie oceniał ich pracę – niemniej aspekt ten jest istotny dla 76% badanych.

Wśród badanej grupy pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności 91% uznaje za ważne, żeby bezpośredni przełożony rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności i żeby jasno określał swoje wymagania (86%). Frekwencja odpowiedzi pozostałych aspektów oceny relacji z przełożonym w tej grupie badanych wskazuje na konieczność traktowania w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych jak pełnosprawnych (85%), udzielanie wsparcia, kiedy pracownik tego potrzebuje (86%), umożliwianie swobodnego wyrażania poglądów, pomysłów i dyskusowania spraw służbowych oraz bieżącej informacji o tym, co się dzieje w miejscu pracy, a zwłaszcza o sprawach ważnych dla pracy niepełnosprawnego (po 85%).

Spośród badanych pracowników aż 81% uważa, że przełożony powinien regularnie informować o tym, jak ocenia pracę pracownika.

## **Relacja ze współpracownikami a poziom zadowolenia osób niepełnosprawnych z pracy**

Badani niepełnosprawni pracownicy oceniali wybrane aspekty relacji z współpracownikami, określając tym samym ich ważność. Znaczenie poszczególnych aspektów ujęto w trzy kategorie uznania: jako *nieważne*, *ani ważne ani nieważne* i *ważne*. Poszczególnym aspektom ocenianych relacji przypisano także wartości punktowe w skali od 1–10. Wyniki zestawiono z uwzględnieniem rynku pracy: otwartego i chronionego (tabela 3).

**Tabela 3. Ważność poszczególnych aspektów relacji z współpracownikami w ocenie niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych w ramach otwartego i chronionego rynku pracy.**

Aspekty relacji z współpracownikami	Pracownicy niepełnosprawni zatrudnieni w ramach otwartego rynku pracy				Pracownicy niepełnosprawni zatrudnieni w ramach chronionego rynku pracy			
	Nieważne	Ani ważne ani nieważne	Ważne	Średnia ocena na skali od 1 do 10 pkt.	Nieważne	Ani ważne ani nieważne	Ważne	Średnia ocena na skali od 1 do 10 pkt.
Dobre wzajemne relacje	0%	7%	93%	9,36	0%	8%	92%	9,36
Wzajemne szanowanie swoich opinii i odczuć	0%	8%	92%	9,27	0%	7%	93%	9,34
Rozumienie ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	1%	8%	91%	9,27	1%	7%	92%	9,34
Traktowanie w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych jak i pełnosprawnych	1%	7%	92%	9,26	1%	8%	91%	9,31
Zaangażowanie w swoją pracę	1%	9%	90%	9,25	0%	8%	92%	9,30
Wspólne rozwiązywanie problemów i konfliktów	1%	9%	90%	9,24	1%	8%	91%	9,22

Źródło: Raport TNS OBOP dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, IX.2010

Dla osób niepełnosprawnych, pracujących zarówno na otwartym jak i chronionym 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.

W obu badanych grupach, spośród wszystkich ocenianych aspektów relacji z współpracownikami, najwyższą ocenę uzyskało budowanie dobrych wzajemnych relacji uzyskując 9,36 pkt.

### **Ocena relacji ze współpracownikami w miejscu pracy a poziom zadowolenia osób niepełnosprawnych z pracy**

Niepełnosprawni zatrudnieni na otwartym rynku pracy w większości dobrze oceniają swoje relacje ze współpracownikami. 79% badanych tej grupy ma poczucie, że są przez kolegów z pracy traktowani w ten sam sposób jak osoby pełnosprawne oraz, że współpracownicy rozumieją ich ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności (77%).

Podobne rezultaty wyników badań uzyskano wśród osób niepełnosprawnych zatrudnionych na chronionym rynku pracy, które również są w większości zadowolone ze swoich relacji ze współpracownikami. Przede wszystkim mają poczucie, że pełnosprawni pracownicy



traktują ich w ten sam sposób jak osoby pełnosprawne oraz, że rozumieją ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności (po 78%) (tabela 4).

**Tabela 4. Ocena poszczególnych relacji ze współpracownikami w ocenie niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych w ramach otwartego i chronionego rynku pracy.**

Aspekty relacji ze współpracownikami	Pracownicy niepełnosprawni zatrudnieni w ramach otwartego rynku pracy				Pracownicy niepełnosprawni zatrudnieni w ramach chronionego rynku pracy			
	Nie zgadzam się	Ani się zgadzam ani się nie zgadzam	Zgadzam się	Średnia ocena na skali od 1 do 10 pkt.	Nie zgadzam się	Ani się zgadzam ani się nie zgadzam	Zgadzam się	Średnia ocena na skali od 1 do 10 pkt.
Traktowanie w ten sam sposób pracowników niepełnosprawnych jak i pełnosprawnych	2%	19%	79%	8,55	3%	19%	78%	8,55
Rozumienie ograniczeń w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności	3%	20%	77%	8,51	4%	18%	78%	8,49
Wzajemne szanowanie swoich opinii i odczuć	2%	23%	75%	8,50	3%	22%	75%	8,43
Dobre wzajemne relacje	3%	22%	75%	8,48	3%	20%	77%	8,43
Zaangażowanie w swoją pracę	3%	22%	75%	8,37	2%	23%	75%	8,40
Wspólne rozwiązywanie problemów i konfliktów	4%	23%	73%	8,26	4%	24%	72%	8,19

Źródło: Raport TNS OBOP dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, IX.2010

Analiza poszczególnych aspektów relacji ze współpracownikami wskazuje na brak powodów do niepokoju w tym obszarze, zarówno, jeśli chodzi o otwarty jak i chroniony rynek pracy.

Troska o satysfakcję z pracy osób niepełnosprawnych zatrudnionych w ramach otwartego rynku pracy wymaga przede wszystkim podtrzymania na obecnym (lub wyższym) poziomie tych czynników, które pełnią funkcję najwyższej ocenianych motywatorów, czyli: rozumienie 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.

Troska o satysfakcję z pracy osób niepełnosprawnych zatrudnionych w ramach chronionego rynku pracy wymaga przede wszystkim, aby podtrzymać 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.



## Ocena zarobków a poziom zadowolenia osób niepełnosprawnych z pracy

Z oceny wynagrodzeń na otwartym i chronionym rynku pracy można wywnioskować, że nie odpowiadają one oczekiwaniom niepełnosprawnych pracowników.

Najlepiej ocenianym aspektem zarobków wśród niepełnosprawnych pracowników otwartego rynku pracy jest ich porównywalność z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach – prawie połowa (48%) badanych ocenia ten element dobrze, a tylko 14% źle. Podobnie, wśród niepełnosprawnych pracowników na chronionym rynku pracy 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 (tabela 5).

**Tabela 5. Ocena poszczególnych aspektów zarobków w ocenie niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych w ramach otwartego i chronionego rynku pracy.**

Aspekty zarobków	Pracownicy niepełnosprawni zatrudnieni w ramach otwartego rynku pracy				Pracownicy niepełnosprawni zatrudnieni w ramach chronionego rynku pracy			
	Nie zgadzam się	Ani się zgadzam ani się nie zgadzam	Zgadzam się	Średnia ocena na skali od 1 do 10 pkt.	Nie zgadzam się	Ani się zgadzam ani się nie zgadzam	Zgadzam się	Średnia ocena na skali od 1 do 10 pkt.
Zarobki są porównywalne z zarobkami osób pełnosprawnych na tych samych stanowiskach	14%	38%	48%	6,84	15%	39%	46%	6,75
Zarobki są odpowiednie do roli pełnionej w miejscu pracy	19%	44%	37%	6,22	17%	51%	32%	6,07
Zarobki odzwierciedlają włożony w pracę wysiłek i jej jakość	22%	43%	35%	5,98	20%	50%	30%	5,90
Zarobki są dobre	22%	48%	30%	5,80	22%	53%	25%	5,66
Zarobki pozwalają na odpowiednie zaspokojenie potrzeb	23%	44%	33%	5,74	24%	49%	27%	5,61

Źródło: Raport TNS OBOP dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, IX.2010

Jeśli chodzi o respondentów z otwartego rynku pracy, to 37% 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.

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 ich 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.

## Wnioski i rekomendacje

Przeprowadzone badania oraz ich analiza pozwoliły na sformułowanie wniosków:

- niepełnosprawni pracownicy zatrudnieni zarówno w systemie pracy chronionej, jak i na rynku otwartym, są w większości zadowoleni z pracy, a samą możliwość pracy postrzegają jako wartość w swoim życiu;
- w pierwszej kolejności należy zająć się zrównaniem poziomu płac osób niepełnosprawnych z płacami pracowników pełnosprawnych, bowiem czynnik ten ze względu na niski poziom jest głównym demotywatorem do podejmowania pracy przez niepełnosprawnych pracowników;
- niepełnosprawni pracownicy nie są zadowoleni z sytuacji niejasnego definiowania wobec nich zadań, co obniża poziom ich motywacji do pracy, sytuację tę mogłoby poprawić docenianie ich wkładu w pracę danej firmy czy instytucji;
- bardzo pozytywną stroną systemu zatrudniania w Polsce osób niepełnosprawnych są zapewnione im warunki pracy, dostosowane i wyposażone do ich potrzeb i możliwości oraz stworzenie właściwych warunków sanitarno-higienicznych; większość badanych osób wyraziło się pozytywnie w tym zakresie;
- respondenci wskazują na ograniczone możliwości awansu i rozwoju zawodowego; biorąc pod uwagę, że znaczna część zatrudnionych niepełnosprawnych pracowników legitymuje się słabym poziomem wykształcenia, jest co najmniej w średnim wieku wydaje się, że nie ma potrzeby zapewniania im większych możliwości rozwoju i awansu zawodowego. Wyjątek stanowią niepełnosprawni pracownicy poniżej 30 r.ż., w których przypadku większe możliwości w tym zakresie zwiększyłyby zadowolenie z pracy.

Z poczuciem satysfakcji z wykonywanej pracy łączy się także ogólne poczucie jakości życia. Im wyższe poczucie jakości życia odczuwała osoba badana tym wyższy był poziom

jej zadowolenia z pracy zawodowej. Ten związek może być wyznacznikiem niskiej efektywności podejmowanych działań na rzecz zwiększenia satysfakcji z pracy wśród osób niepełnosprawnych o ogólnie niskim poczuciu jakości życia.

### Streszczenie

Praca stanowi jeden z kluczowych czynników wpływających na jakość życia każdego człowieka, a w szczególności niepełnosprawnego, spełniając obok roli rehabilitacyjnej także rolę integracji społecznej.

Od wielu lat PFRON przeznacza znaczące środki finansowe na dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością. Brak wiedzy na temat zadowolenia osób niepełnosprawnych z podejmowanej pracy na rynku otwartym jak i chronionym, skłonił PFRON do przeprowadzenia badań w tym zakresie, których wykonanie zostało zlecone TNS OBOP i przeprowadzone w 2010 r.

Głównym celem badań była ocena poziomu zadowolenia (oraz ustalenie jego głównych determinantów) z podejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne, a także wyłonienie czynników mobilizujących i demobilizujących osoby z niepełnosprawnością do zatrudniania się.

W badaniu zastosowano metodę wywiadów bezpośrednich z wykorzystaniem papierowych kwestionariuszy (PAPI). Część ilościowa poprzedzona była badaniem typu desk research. Analizy wyników badań dokonano metodą TRI\*M należąca do TNS<sup>7</sup>.

Badanie prowadzono wśród 1003 osób reprezentatywnych dla tego środowiska badanych niepełnosprawnych zatrudnionych w systemie pracy chronionej, jak też na otwartym rynku pracy.

Rezultaty badań opracowano w formie obszernego raportu, z uwzględnieniem odpowiedzi na postawione ogólne i szczegółowe pytania badawcze.

Spośród ocenianych aspektów, determinujących zadowolenie badanych osób niepełnosprawnych z pracy, najwyżej ocenione zostały warunki pracy oraz relacje ze współpracownikami i bezpośrednimi przełożonymi.

Najbardziej badani oceniają poziom wynagrodzenia, możliwości awansu i rozwoju zawodowego oraz stabilność zatrudnienia.

Przeprowadzone badania oraz ich analiza pozwoliły na sformułowanie wniosków:

- niepełnosprawni pracownicy zatrudnieni zarówno w systemie pracy chronionej, jak i na rynku otwartym, są w większości zadowoleni z pracy, a samą możliwość pracy postrzegają jako wartość w swoim życiu;
- w pierwszej kolejności należy zająć się zrównaniem poziomu płac z pracownikami pełnosprawnymi, bowiem czynnik ten ze względu na niski poziom jest głównym demotywatorem do podejmowania pracy przez niepełnosprawnych pracowników.

**Słowa kluczowe:** niepełnosprawność, zadowolenie z pracy, jakość życia, raport.

### The satisfaction that disabled people get from work

– analysis of chosen aspects from the research report of the PFRON<sup>8</sup>

#### Summary

Work is one of the key factors influencing the quality of living of every human being, and especially of a disabled human being. It fulfils, apart from its rehabilitation function, also the function of social integration. For many years, PFRON has been assigning significant financial means for extra financing of the fees of workers with certified disability. The lack of knowledge on the subject of the satisfaction that

<sup>7</sup> Raport... str. 52

<sup>8</sup> The report is available in full version at [http://www.pfron.org.pl/portal/pl/70/77/Badania\\_i\\_analizy\\_PFRON.html](http://www.pfron.org.pl/portal/pl/70/77/Badania_i_analizy_PFRON.html)

disabled people draw from the work they undertake in the open market as well as in the protected market forced PFRON to run research in this area, whose execution was entrusted to TNS OBOP. The research took place in 2010.

The main goal of the research was to estimate the level of satisfaction (as well as establishing its main determinants) of disabled workers, as well as identifying the motivating and de-motivating factors for those people to undertake work.

In the research, the method of direct questioning with the use of paper blanks (PAPI) was employed. The quantity part was anticipated by desk research. The results were analysed by the method TRI\*M, belonging to TNS<sup>9</sup>.

The research was done on 1003 of persons representative for the community of disabled people employed in the system of protected work, as well as in the open work market.

The research results were put in a big report, taking into account the answers to general and particular research questions.

From among the aspects determining work satisfaction of the questioned disabled people, the highest marks were given to the conditions of work and relations with co-workers and immediate bosses. The lowest marks were given to the level of salary, the possibilities of promotion and professional development as well as to the stability of employment.

The research and its analysis allowed for the formulation of the following conclusions:

- disabled workers employed both in the protected work system and in the open market are, in most cases, satisfied with their work, and the very possibility of working they consider as a special value in their lives;
- the first step to be made should be making disabled workers' wages equal with the fully able workers, because this factor, due to its low level, is the main demotivator for disabled workers to undertake work;

**Key words:** disability, work satisfaction, quality of life, report

<sup>9</sup> Raport... str. 52