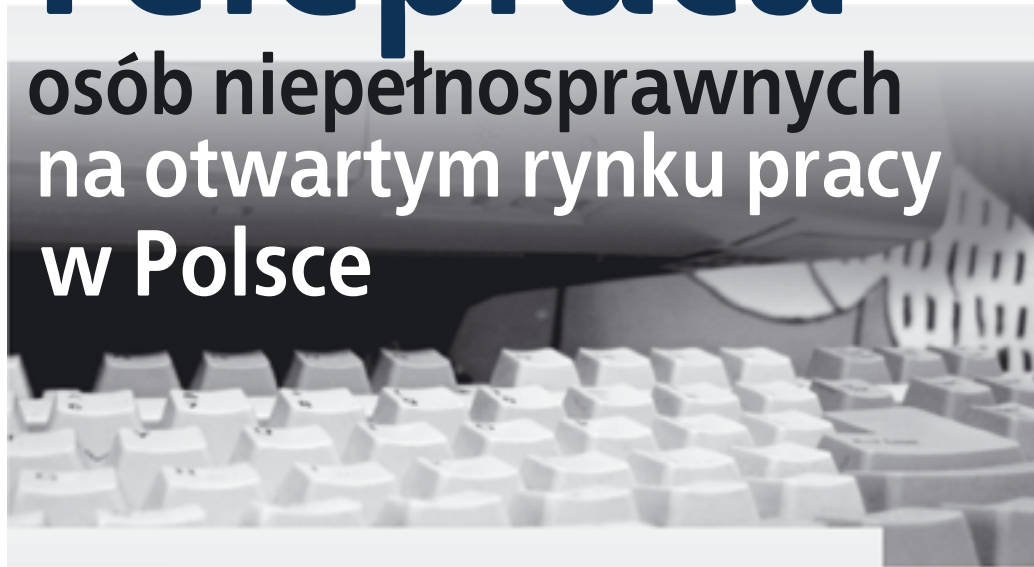


Telepraca

osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy w Polsce

dr nauk med.
BOŻENA KURKUS-ROZOWSKA
Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy



Telepraca to nowa forma organizacji pracy dająca szansę zatrudnienia, zwłaszcza osobom niepełnosprawnym ze znacznym stopniem niepełnosprawności, które nie mają szans zdobycia pracy na otwartym rynku pracy. Z przeprowadzonych badań wynika, że są to głównie osoby z ograniczoną mobilnością, dobrze wykształcone, mieszkające w dużych miastach. Wyniki badań mogą być wykorzystane w organizowaniu zawodowej rehabilitacji osób niepełnosprawnych, szkoleniach oraz tworzeniu przepisów prawnych.

Telework of people with disabilities in the open labour market in Poland

Telework is a new organisational form of work offering employment opportunities especially for severely disabled people, who have no possibility of getting any job in the open market. In our study most of them had problems with mobility; they were well educated and lived in large towns. The results of this study could be used in organisational systems of occupational rehabilitation of the disabled, training and legal solutions.

Wstęp

Telepraca to nowa forma organizacji pracy, polegająca na stałym wykonywaniu zadań na rzecz jednego lub kilku pracodawców, z dala od tradycyjnego miejsca pracy, poza zasięgiem i kontaktem osobistym z pracodawcą, z wykorzystaniem technik teleinformatycznych (telefonu, faksu, komputera, internetu) przez świadczącego pracę.

Telepraca jest wynikiem postępu w rozwoju technologii, głównie w dziedzinie telekomunikacji i informatyki. Nie powoduje konieczności pracy w stałym miejscu i o stałym czasie.

Istniejące definicje telepracy są definicjami funkcjonalnymi, opartymi na trzech elementach:

- miejscu pracy
- czasie pracy
- wykorzystaniu technik informatycznych.

Na ich podstawie wyodrębnia się kilka form telepracy (rys. 1.). Może to być praca stała na podstawie umowy (na czas nieokreślony lub określony), umowy zlecenia bądź umowy o dzieło. Część telepracowników traktuje telepracę jako zajęcie dodatkowe do innych zajęć lub sporadyczne, okresowe dorabianie do renty. Coraz bardziej popularnym rozwiązaniem stosowanym w podejmowaniu telepracy wykonywanej stacjonarnie w domu, jak również pracy mobilnej staje się samozatrudnienie.

Tradycyjne przedsiębiorstwo może się zmieniać w rozmaity sposób, np. zatrud-

niając rozproszony geograficznie personel tworzący wirtualne zespoły, korzystając z podwykonawstwa, z zewnętrznych usług lub współpracując z innymi przedsiębiorstwami.

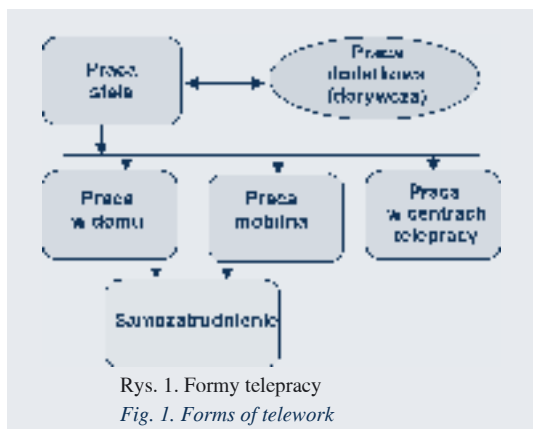
Obecnie przedsiębiorstwa mogą wdrażać nowy sposób zarządzania pracownikami, mając na uwadze wiele korzyści, wynikających z tej formy pracy.

Wiele przedsiębiorstw postrzega ten system zatrudniania jako bezpośredni sposób na zwiększenie wydajności i możliwość odpowiednio szybkiej reakcji na zmieniającą się strukturę popytu oraz wejścia na globalny rynek [1].

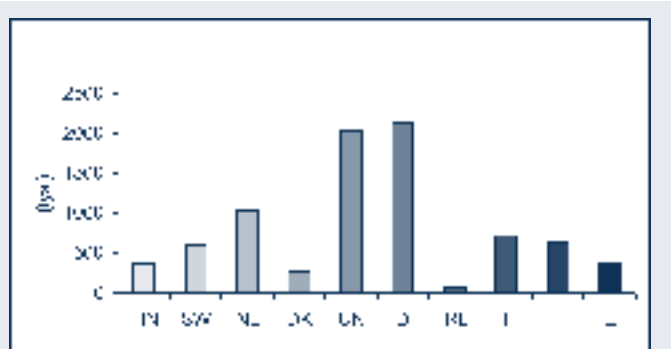
Telepraca w krajach UE

Koncepcja świadczenia pracy na zasadach telepracy pojawiła się w latach 60. i 70. ubiegłego stulecia w Stanach Zjednoczonych. Za twórcę i pomysłodawcę takiego rozwiązania uważa się Jacka M. Nillesa, z wykształcenia fizyka. Obecnie uważa się, że ponad 100 milionów pracowników na całym świecie jest zatrudnionych w systemie pracy zdalnej. Najwięcej na terenie Stanów Zjednoczonych, ale również w krajach Unii Europejskiej liczba ich stale wzrasta (rys. 2.).

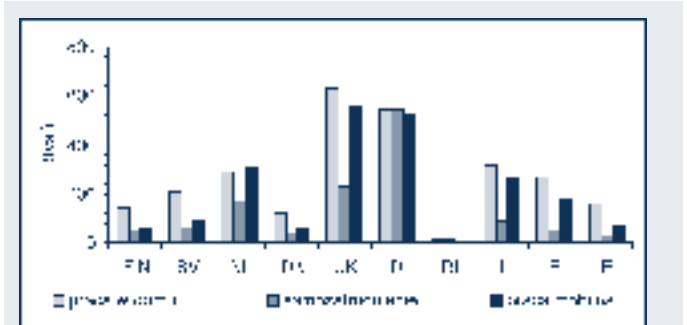
Najwięcej telepracowników notuje się w Niemczech oraz w Wielkiej Brytanii – powyżej 2 milionów w każdym z tych krajów. Natomiast największy procentowy udział telepracowników obserwuje się w krajach skandynawskich, zwłaszcza na rynku pracy w Finlandii – 17%, Szwec-



Rys. 1. Formy telepracy
Fig. 1. Forms of telework



Według ECaTT Final Report 2000
Rys. 2. Liczba telepracowników w wybranych krajach UE
Fig. 2. Number of teleworkers in several UE countries



Wg ECaTT Final Report 2000
Rys. 3. Liczba osób w poszczególnych formach telepracy w wybranych krajach UE [2]
Fig. 3. Number of workers in each form of telework in several UE countries [2]

cji – 15%, a także w Holandii – 15%. Przeciętny udział telepracowników w 10 badanych krajach europejskich jest na poziomie 6% [2].

Notuje się różnorodność rozwiązań w poszczególnych krajach Unii Europejskiej. Na przykład w Niemczech udział telepracowników w trzech formach zatrudnienia – praca w domu na podstawie umowy o pracę, samozatrudnienie, praca mobilna – jest porównywalny. W Holandii największą popularnością cieszy się praca mobilna. W Hiszpanii samozatrudnienie jest znacznie rzadszą formą zatrudnienia w porównaniu z pracą telepracownika w domu, na podstawie umowy o pracę (rys. 3.) [2].

Telepraca szansą zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Nowe techniki łączności oraz stały ich rozwój zmieniają sposoby kontaktów międzyludzkich, jak również sposób organizacji pracy. Nowe możliwości mogą stać się szansą dla różnych grup społecznych, w tym dla osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji zawodowej, która jest również ważna jak rehabilitacja medyczna i społeczna.

Telepraca stanowi dla osób niepełnosprawnych niewątpliwie ogromną szansę na zatrudnienie, zwłaszcza na otwartym rynku pracy. Praca zdalna daje takie możliwości, gdyż znikają ograniczenia związane z przestrzenią i czasem. Osoba niepełnosprawna może wykonywać pracę w każdym miejscu, bardziej przyjaznym niż biuro i w dowolnym czasie. Dla grupy osób niepełnosprawnych, zwłaszcza z dużymi problemami w przemieszczaniu się, telepraca może być jedyną realną możliwością pozyskania zatrudnienia i niezależności ekonomicznej.

Telepraca jest również korzystna dla osób niepełnosprawnych mieszkających w miejscach dotkniętych bezrobociem, dla

osób z terenów wiejskich oraz osób wychowujących małe dzieci lub zajmujących się dziećmi wymagającymi specjalnej troski lub przewlekłe chorymi [3].

Ocenia się, że telepracę w domu wykonuje zaledwie 2% Polaków. Nieznany jest udział osób niepełnosprawnych zatrudnionych na zasadach pracy zdalnej. Szacuje się, że pracujących stale niepełnosprawnych telepracowników jest ok. 200 – 250. Duży wpływ na taką sytuację ma struktura populacji osób niepełnosprawnych, w tym niski poziom wykształcenia i niski poziom kwalifikacji zawodowych, a także brak odpowiednich rozwiązań ekonomicznych i prawnych oraz niewystarczające działania promocyjne.

Polscy pracodawcy niechętnie zatrudniają telepracowników, obawiając się braku bezpośredniego kontaktu, a często z braku wiedzy o takich możliwościach organizacji pracy i wynikających z tego korzyściach. Kolejnym powodem tak małej liczby telepracowników są wysokie ceny sprzętu komputerowego, usług telekomunikacyjnych i dostępu do Internetu. W Polce dostęp do Internetu deklaruje 16,2% badanych przez OBOP. W badaniach, w ramach European Business Questionnaire 2001, stwierdzono, iż zaledwie 17% polskich małych i średnich przedsiębiorstw wykorzystuje Internet w ramach swojej działalności. 50% pracodawców małych i średnich przedsiębiorstw (badanie Demoscopu) nie jest w ogóle zainteresowanych jego wykorzystaniem, tłumacząc to zbyt dużymi kosztami w stosunku do potencjalnych korzyści [4].

Rozpoczęte z inicjatywy Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych programy, mające na celu szkolenie osób niepełnosprawnych w zawodach, które mogą być wykonywane na zasadzie telepracy oraz promocja tej formy zatrudnienia wśród pracodawców, mają szansę zmienić tę sytuację i ułatwić

zatrudnienie większej grupie osób niepełnosprawnych.

Wśród pracujących telepracowników są zapewne osoby niepełnosprawne z przyczyn ogólnych (choroby układu krążenia, układu oddechowego, choroby metaboliczne), dla których tworzenie stanowiska pracy powinno się odbywać na zasadach powszechnych, z uwzględnieniem wszelkich norm i przepisów prawnych. Jest wśród nich także grupa niepełnosprawnych pracowników wymagających szczególnie, dodatkowego przystosowania i wyposażenia stanowiska telepracy. Do tej grupy należą głównie osoby z dysfunkcją narządu ruchu, oraz osoby niewidome i słabowidzące.

Tworzenie stanowisk telepracy jest związane, zwłaszcza w początkowym okresie, z określonymi kosztami związanymi z zakupem odpowiedniego sprzętu komputerowego dla pracownika bądź staraniami o uzyskanie refundacji środków niezbędnych na stworzenie stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej. Wiąże się to także z kosztami podłączenia drugiej linii telefonicznej oraz kosztami związanymi z utrzymaniem komunikacji z telepracownikami. Trzeba podkreślić, że zatrudnienie w formie telepracy musi być wolnym wyborem pracownika [1].

Rynek usług teleinformatycznych stawia pracownikom wysokie wymagania dotyczące kwalifikacji i umiejętności. Telepracownik powinien posiadać odpowiednią wiedzę merytoryczną, umieć posługiwać się komputerem i oprogramowaniem, być osobą samodzielną, zdyscyplinowaną, efektywnie komunikującą się z pracodawcą i współpracownikami oraz potrafiącą pracować bez nadzoru.

Statystyki wykazują, że tylko 3% osób niepełnosprawnych ma wyższe wykształcenie, aż 31,5% zasadnicze zawodowe, a 27,5% podstawowe i niepełne zawodowe. Propagowanie telepracy wśród osób niepełnosprawnych powinno odbywać się

więc równoległe z programami edukacyjnymi. Tylko takie działania mogą przynieść wzrost ich zatrudnienia na zasadach pracy zdalnej.

Największą szansę zatrudnienia i utrzymania pracy mają osoby szybko uczące się i chętne do podnoszenia swoich kwalifikacji. Podobnie jak w odniesieniu do innych form pracy, także w przypadku telepracy potrzebne jest kształcenie ustawiczne, gdyż postęp w dziedzinie nowoczesnych technologii jest tak szybki i dynamiczny, iż przygotowanie do zawodu nie może być jednorazowym aktem, lecz trwałym procesem. Telepracownik powinien podnosić swoje umiejętności w zakresie zadań jakie wykonuje, wiedzy z dziedziny efektywnej komunikacji i pracy zespołowej oraz obsługi nowych technologii informatycznych. Ze względu na formę wykonywanej pracy, telepracownicy często nie mogą brać udziału w tradycyjnych zajęciach i kursach doszkalających, toteż ich edukacja może wymagać specjalnych form.

Telepraca osób niepełnosprawnych w Polsce – badanie własne

Telepraca jest stosunkowo nową formą organizacji pracy, wprowadzaną na polski rynek pracy od niedawna i dlatego potrzebna jest wiedza o zasięgu, aktualnych warunkach i problemach związanych z tego typu pracą. Wychodząc naprzeciw tej potrzebie, w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym podjęto się zadania, którego celem była ocena zatrudnienia w systemie pracy zdalnej, wykonywanej przez osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy w Polsce.

Badaniem ankietowym objęto 103 osoby niepełnosprawne, pracujące na zasadach telepracy oraz 10 pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne na zasadach pracy zdalnej. W trakcie wyszukiwania niepełnosprawnych telepracowników odnotowano, iż znacznie więcej

jest osób przygotowanych do podjęcia pracy na zasadach pracy zdalnej i szukających takiej pracy, niż osób pracujących. Jednym z istotnych powodów tak małego zatrudnienia na zasadach telepracy jest niewiedza lub niechęć pracodawców do wprowadzania nowych rozwiązań dotyczących organizacji pracy w firmie lub do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Podane przez pracodawców motywy zatrudniania niepełnosprawnych pracowników na zasadach telepracy, to głównie: mniejsze nakłady na przygotowanie stanowiska pracy oraz na jego utrzymanie (70% ankietowanych), wprowadzenie optymalnej organizacji pracy pozwalającej uzyskać wzrost wydajności pracy (40%), uniknięcie konieczności rozbudowy firmy przy wzroście zatrudnienia (30%), wzrost efektywności pracy (20%) oraz zmniejszenie liczby tzw. nadgodzin (20%). Podsumowując można stwierdzić, że decyzję o wprowadzeniu telepracy pracodawcy podejmują, kierując się chęcią zmniejszenia kosztów firmy i zwiększenia wydajności pracy.

90% ankietowanych pracodawców ocenia, iż wprowadzenie telepracy jest korzystne dla firmy, a 50% badanych pracodawców jest zainteresowanych rozszerzeniem tej formy organizacji pracy.

W literaturze [5] pojawia się obraz polskiego telepracownika, którym jest mężczyzna w wieku 18-24 lat, prowadzący własną firmę lub zatrudniony w sektorze prywatnym, pochodzący z małej miejscowości lub wioski.

W świetle przeprowadzonych badań obraz niepełnosprawnego telepracownika jest jednak nieco inny. Większość ankietowanych, to rzeczywiście mężczyźni (68%), ale większość mieszka w aglomeracjach wielkomiejskich. Wynik ten jest porównywalny z raportem europejskim ECaTT z 2000 roku, dotyczącym okresowych telepracowników [2]. W przypadku telepracowników stałych różnice w udziale mężczyzn i kobiet w raportach europejskich są jeszcze większe, bowiem wskaźniki te wynoszą odpowiednio – 80% i 20%, mimo że udział kobiet w ogólnej grupie osób czynnych zawodowo zazwyczaj jest niewiele mniejszy, niż mężczyzn. Przyczyną tego zjawiska jest, być może, niechęć kobiet do pozostawiania w domu przez 24 godziny na dobę. Dla wielu z nich praca poza domem jest swoistym relaksem od domowych obowiązków.

Ponad 70% badanych telepracowników, to osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, taki sam

procent z powodu dysfunkcji narządu ruchu (rys. 4.), a znaczny odsetek tych osób ma trudności w poruszaniu się i korzystaniu ze środków lokomocji. Można więc sądzić, iż osoby te nie miałyby szans na pozyskanie pracy i wykonywanie jej w tradycyjnych formach.

Nie potwierdzają się sugestie o dużych szansach osób niepełnosprawnych pochodzących ze wsi oraz z rejonów dotkniętych dużym bezrobociem. Wbrew założeniu o możliwościach podejmowania telepracy przez te osoby, mają one nadal znacznie większe trudności w uzyskaniu pracy.

Staż pracy 70% ankietowanych osób nie przekracza 3 lat.

Wśród badanych największą grupę stanowili pracownicy w przedziale wiekowym pomiędzy 30. – 39. rokiem życia – podobnie jak ogół telepracowników w krajach UE [2]. Telepracownicy pomiędzy 22. a 29. rokiem życia stanowili drugą co do wielkości grupę osób niepełnosprawnych pracujących w systemie pracy zdalnej. Najmniej osób w wieku produkcyjnym odnotowano w grupie wiekowej pomiędzy 50. i 59. rokiem życia, ale były również osoby pracujące na zasadach telepracy po 60. roku życia (rys. 5.).

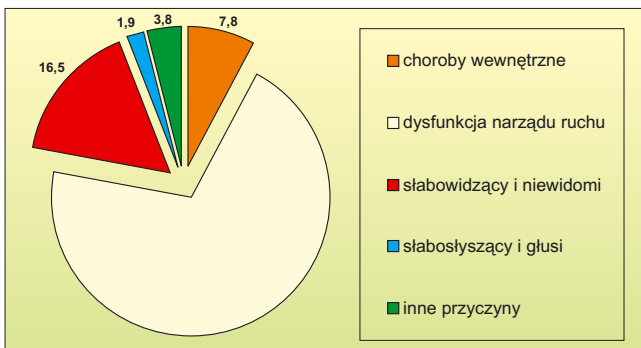
Telepraca jest nową formą organizacji pracy, toteż podejmują ją osoby mające różne zawody i różne poziomy wykształcenia – ukończoną szkołę podstawową, zawodową, a nawet szkołę wyższą. Znalezione zatrudnienia dającego satysfakcję, prestiż społeczny, a także dobre zarobki, jest wyraźnie uzależnione od poziomu wykształcenia i ukończonych kursów doszkalających.

41% ankietowanych telepracowników to osoby z wyższym wykształceniem i głównie takie osoby mają duże szanse pozyskania atrakcyjnej, dobrze płatnej pracy. Procentowy udział osób z wyższym i średnim wykształceniem jest w grupie kobiet wyższy – odpowiednio: 45,7% i 31,4% w stosunku do mężczyzn, odpowiednio: 39,7% 23,5%. Natomiast w grupie niepełnosprawnych mężczyzn jest proporcjonalnie więcej osób z wykształceniem średnim i podstawowym (rys. 6.). Podobne wyniki uzyskano w badaniach prowadzonych w krajach UE.

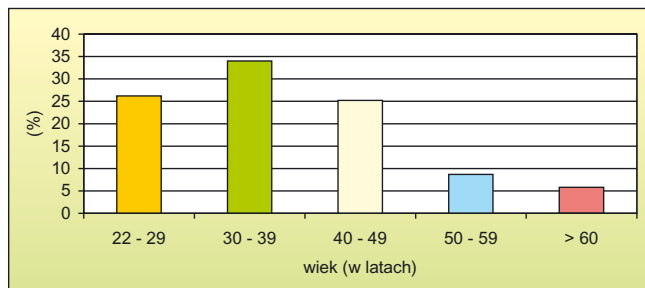
Ponad 70% telepracowników uczestniczyło w różnych kursach zawodowych i komputerowych, umożliwiających wykonywanie pracy na zasadach pracy zdalnej.

Około połowa badanych pracuje na podstawie umowy o pracę (na czas nieokreślony lub określony), pozostali pracują na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło.

Najmniej osób podejmuje własną działalność gospodarczą, a częściej decydują

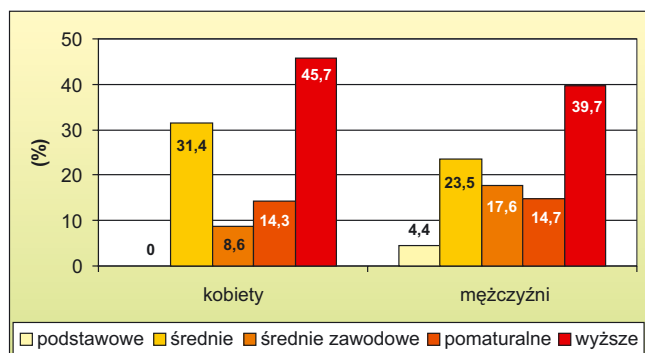


Rys. 4. Przyczyny niepełnosprawności wśród ankietowanych telepracowników
 Fig. 4. The reasons of disabilities among tested teleworkers



Rys. 5. Procentowy udział telepracowników w poszczególnych grupach wiekowych w badanej grupie w Polsce

Fig. 5. Gender distribution of teleworkers in Poland



Rys. 6. Wykształcenie a płeć telepracownika

Fig. 6. Levels of education in two groups – men and women

się na tę formę działalności mężczyźni, co sugeruje, iż oni częściej i chętniej podejmują ryzyko pracy na własny rachunek (rys. 7.). W tej grupie nie było w ogóle osób zajmujących się telepracą mobilną.

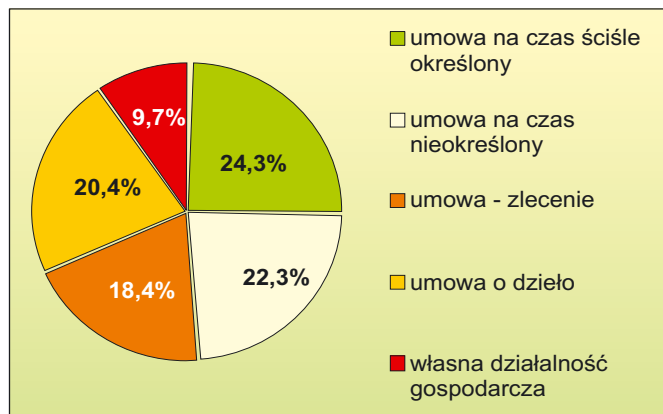
Zatrudnienie w systemie pracy zdalnej niepełnosprawni uzyskali najczęściej dzięki pomocy znajomych i rodziny – 26,2% ankietowanych, poprzez Internet, ogłoszenia, bezpośredni kontakt z pracodawcą – 19,4%, kontaktom ze stowarzyszeniami i organizacjami osób niepełnosprawnych – 20,4%, natomiast przez urzędy pracy i PFRON rozpoczęło telepracę zaledwie kilka osób. Można więc stwierdzić, iż duża aktywność i przedsiębiorczość osób niepełnosprawnych dawały większe szanse powodzenia w uzyskaniu zatrudnienia, niż pomoc instytucji powołanych do tego celu.

W opinii badanych nie potwierdza się teza o izolacji społecznej niepełnosprawnych telepracowników. Kontakty społeczne określają oni na tym samym poziomie jak przed podjęciem telepracy, albo nawet w większym zakresie. Wsparcia społecznego doznają głównie ze strony rodziny i pracodawców, a w najmniejszym stopniu ze strony współpracowników. Możliwość rehabilitacji społecznej dostrzegają w większym stopniu osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

Telepraca jest postrzegana przez osoby niepełnosprawne jako możliwość podjęcia pracy zawodowej i ucieczki od bezrobocia bądź kontynuacji zatrudnienia, finansowej niezależności lub dorobienia do niskiej renty. Daje ona także możliwość uzyskania funduszy na rehabilitację medyczną, którą często sami opłacają i w takim kontekście łączą oni telepracę z poprawą stanu zdrowia oraz możliwością działań usprawniających. Zdają sobie również sprawę, iż długotrwała praca przy komputerze nie sprzyja poprawie ich sprawności. Notuje się jednak wypowiedzi doceniające możliwość samodzielnego kształtowania warunków pracy, co umożliwia podjęcie i kontynuowanie pracy. W wypowiedziach osób ankietowanych często pojawia się sugestia, iż telepraca nie tylko pozwala na pogłębianie doświadczeń zawodowych i zdobywanie wiedzy, lecz także sprzyja kontaktom społecznym, daje poczucie przydatności społecznej, a tym samym dowartościowanie. Daje im to również poczucie bezpieczeństwa ekonomicznego [6].

Podsumowanie

Można stwierdzić, iż zapoczątkowane działania na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych na zasadach telepracy, wymagają dalszego intensywnego wysiłku



Rys. 7. Prawny stosunek pracy – udział procentowy w grupie badanych telepracowników

Fig. 7. Legislation form of telework

ukierunkowanego na tworzenie warunków prawnych, organizacyjnych i technicznych sprzyjających rozwojowi tej formy zatrudnienia. Odpowiednie programy powinny obejmować podnoszenie kwalifikacji osób niepełnosprawnych i ich umiejętności w zakresie korzystania z technik teleinformatycznych oraz promowanie takiej organizacji pracy, która umożliwiłaby wprowadzanie telepracy w firmie.

Tylko takie, równoległe prowadzone działania mogą przynieść oczekiwany efekt w postaci wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, dla których praca na zasadach pracy zdalnej jest wielką szansą na osiągnięcie samodzielności ekonomicznej, poczucia własnej wartości i satysfakcji życiowej. Tworzenie takich warunków jest zgodne z polityką państwa wobec osób niepełnosprawnych i dyrektywami europejskimi.

PIŚMIENNICTWO

- [1] Flexwork *Almanach wiedzy o telepracy w ramach projektu FlexWork – raport D302*. Wersja 1.0, kwiecień 2001
- [2] ECaTT *Final Report 2000*
- [3] Grzebiński R., *Telepraca – program wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych*. „Służba Pracownicza”, 1 (347), 2002
- [4] *European eWork, New Ways to Work 2002 – Poland, raport*
- [5] Książek D. *Telepraca*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2004, 7, 8-11
- [6] Kurkus-Rozowska B., Konarska M. *Telepraca – szanse, korzyści, uciążliwości*. „Bezpieczeństwo Pracy”, 5(370) 2002, 21-25

Publikacja opracowana w ramach zadań służb państwowych objętych programem wieloletnim pt. „Dostosowywanie warunków pracy w Polsce do standardów Unii Europejskiej” dofinansowywanych przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy w latach 2002 – 2004. Główny koordynator: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy