Prof. UO dr hab. Agata Zagórowska

Instytut Ekonomii i Finansów

Wydział Ekonomiczny

Uniwersytet Opolski

Opole 15.02.2024r.

Recenzja pracy doktorskiej

magistra Tomasza Wiśniewskiego pt" *Uwarunkowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w podmiotach leczniczych* , napisana pod kierunkiem dr hab. Anny Organiściak – Krzykowskiej, prof. UWM,ss.232

Ranga problematyki badawczej/tematu

Problematyka niepełnosprawności jest przedmiotem zainteresowań wielu dyscyplin naukowych a rola osób niepełnosprawnych we wszystkich obszarach życia społeczno – gospodarczego i politycznego wzrasta. Jest to szczególnie widoczne w przypadku głównego ogniwa gospodarki jaki stanowi rynek pracy. Fakt występowania, aczkolwiek z niejednorodnym nasileniem, niedoborów kadrowych w różnych podmiotach gospodarczych będących pochodną wielu procesów wśród, których kluczowymi są niekorzystne procesy demograficzne (zachodzące w Polsce i Europie) uzasadniają wagę i pilność podjętej w dysertacji problematyki badawczej . Należą do nich następujące kwestie:

1. Problem demograficznego starzenia, który rodzi szereg implikacji społecznych, ekonomicznych i politycznych.

2. Demograficzne konsekwencje widoczne są w przekształceniach struktur wieku : biologicznej , funkcjonalnej i ekonomicznej. Te, które wiążą się z kluczowym ogniwem gospodarki jakim jest rynek pracy generują rozległe skutki w każdej ze skal i w każdym wymiarze działalności ludzkiej.

3. Jednokierunkowa tendencja zmian w strukturach wieku dotyczy głównie ubytku i starzenia się zasobów pracy(osób w wieku produkcyjnym). Jest to problem i wyzwanie dla rynku pracy, które wymagają poszukiwania rozwiązań zmniejszających występującą nadwyżkę popytu na pracę nad jej podażą.

4. Szeroka dyskusja nad możliwościami substytucji pracy żywej, pracą uprzedmiotowioną w wyniku upowszechniania technologii AI nie daje jednoznacznych odpowiedzi na pytanie o jej zakres.

5. Proponowane zachęty do powrotu emigrantów nie wywołały fali powrotów, również zatrudnienie cudzoziemców jak dotąd nie likwiduje problemu .

6. Próby zwiększania aktywności zawodowej w skrajnych grupach wieku nie przyniosły znaczących rezultatów zwłaszcza w odniesieniu do osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym.

7. Grupą osób, której wolumen wzrasta z 12,6% ludności ogółem w Polsce w 2011r. do 14,4% w 2021r. są osoby niepełnosprawne. Ich zatrudnienie zmniejszyłoby różnicę między potencjalnymi a rzeczywistymi zasobami pracy.

8. Zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyzwala efekt synergii , gdyż nie tylko sprzyja poprawie sytuacji na rynku pracy, którą charakteryzuje niedobór pracowników, ale też zmniejsza ich wykluczenie i sprzyja rehabilitacji zdrowotnej.

Cel pracy , hipotezy , struktura

Praca składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów i podsumowania. Bibliografia zawiera 173 pozycje literaturowe i 36 pozycji internetowych. Dysertację uzupełniają spisy tabel i rysunków oraz aneksy. Całość została zawarta na 232 stronach.

We wstępie poprzedzonym streszczeniem Autor nakreślił problem badawczy, jego znaczenie i uzasadnienie podjęcia tematu rozprawy doktorskiej wskazując na niedobory kadrowe w podmiotach leczniczych oraz na możliwości ich zniwelowania poprzez zatrudnienie osób niepełnosprawnych. „Głównym celem badań była identyfikacja i ocena uwarunkowań zatrudniania osób niepełnosprawnych w podmiotach leczniczych ". Autor sformułował też 6 celów szczegółowych:

1.Identyfikacja rodzajów niepełnosprawności występujących u pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

2.Identyfikacja zawodów wykonywanych przez osoby niepełnosprawne w podmiotach leczniczych.

3. Uzyskanie od pracodawców oceny wykonywanej pracy przez osoby niepełnosprawne w podmiotach leczniczych.

4. Identyfikacja i ocena powodów niezatrudniania niepełnosprawnych w podmiotach leczniczych.

5. Identyfikacja i ocena korzyści z zatrudnienia osób niepełnosprawnych w podmiotach leczniczych wynikających z regulacji prawnych.

6. Zaproponowanie zmian mających na celu poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy na podstawie przeprowadzonych badań.

Pięć pierwszych to cele poznawcze , szósty ma charakter aplikacyjny.

Autor rozprawy przyjął cztery hipotezy badawcze:

H1. *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest zależne od wielkości podmiotów* leczniczych *wyrażonej w liczbie zatrudnionych pracowników.*

H2.*Osoby niepełnosprawne pracujące w podmiotach leczniczych są zatrudniane zarówno na rynku pierwotnym jak i wtórnym.*

H3.*Główną barierą zatrudniania osób niepełnosprawnych w podmiotach leczniczych są przywileje niepełnosprawnych pracowników wynikające z regulacji prawnych.*

H4. *Głównym czynnikiem determinującym zatrudnienie osób z orzeczeniem o niepełnosprawności jest zwolnienie z obowiązkowych wpłat do PFRON.*

Realizacja celów i weryfikacja hipotez wymagały zastosowania odpowiednich metod badawczych.

Zaprezentowane metody badawcze sprowadzały się do badań wtórnych przeprowadzonych w przedziale czasowym 2001- 2021 w Polsce i w krajach Unii Europejskiej w 2018r. oraz zastosowaniem dwóch metod badawczych: metody analizy i krytyki piśmiennictwa oraz metody sondażu diagnostycznego. Pierwsza z nich miała na celu identyfikację głównych przyczyn popytu na pracę i podaży

pracy i ich umiejscowienie w teoriach ekonomicznych. Drugą wykorzystano dla zrealizowania celu głównego i celów szczegółowych. We wstępie Autor zdefiniował niepełnosprawność i wyjaśnił pojęcia związane z osobami niepełnosprawnymi zawarte w celach i hipotezach. Wstęp kończy charakterystyka rozważań zawartych w poszczególnych rozdziałach pracy. Wstęp w sposób przejrzysty i wyczerpująco odzwierciedla układ pracy, tok rozważań i warsztat Autora rozprawy.

Cel, który wraz z celami szczegółowymi jak i hipotezy badawcze wytyczyły strukturę dysertacji będącej odbiciem kierunku i zakresu rozważań .

Rozdział pierwszy zatytułowany *Uwarunkowania rynku pracy w Polsce* obrazuje rynek pracy, jego elementy i specyfikę . Autor pracy wyjaśnia pojęcie popytu na pracę i jego determinanty w oparciu o literaturę przedmiotu oraz odnosząc się do realiów Polski co odpowiada zakreślonej tematyce badawczej. Dużą uwagę poświęca czynnikom demograficznym określającym wielkość i strukturę podaży zasobów pracy. Wejście na poziom konkretyzacji problemu następuje poprzez przedstawienie sytuacji demograficznej Polski i prognozowane tendencje jej zmian w przyszłości ze szczególnym uwzględnieniem zasobów pracy w kontekście rynku pracy. Szczegółowa prezentacja wielkości i struktury ludności w podziale na dwie składowe sytuacji demograficznej jakimi są : ruch naturalny i ruch wędrówkowy Polski i jej prognozy pokazuje istotę , przyczyny i znaczenie przekształceń demograficznych dla funkcjonowania rynku pracy i szerzej rozwoju społeczno - gospodarczego kraju a w tym ostatnim na konsekwencje procesu starzenia się ludności i zasobów pracy oraz tzw. „deficyt zatrudnienia" osób w wieku przedemerytalnym(55-65 lat). Cały rozdział stanowi punkt wyjścia do dalszych rozważań.

W **rozdziale drugim** pt. *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy* znajdują się wyjaśnienia pojęć niepełnosprawności, ważne z punktu widzenia badań własnych, na poziomie globalnym przez instytucje ponadnarodowe jak WHO, MOP i głównie ustawowego ujęcia niepełnosprawności i osoby niepełnosprawnej w Polsce. Zaprezentowane zostały potrzeby osób niepełnosprawnych w tym związanych z zatrudnieniem a co za tym idzie regulacje prawne ich zatrudniania. Konsekwencją będącą następstwem wcześniejszych wyjaśnień i uściśleń jest przedstawienie cech demograficznych badanej kategorii osób od strony jej wolumenu, rodzaju niepełnosprawności, płci wraz z ich sytuacją na rynku pracy.

Logicznym następstwem dwóch poprzednich rozdziałów jest **rozdział trzeci** zatytułowany *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w świetle wybranych teorii ekonomicznych.* Umiejscowienie osób niepełnosprawnych w aspekcie zatrudnienia w wybranych teoriach ekonomicznych, w których Autor dysertacji koncentrował się na takich kwestiach jak:

- zależności między popytem a podażą na różnych rynkach w tym na rynku pracy i zasadami jakimi kierują się uczestnicy tego rynku a także na skutkach w funkcjonowaniu modelu takiego rynku głównie w postaci nierówności społecznych (w ujęciu teorii neoklasycznej),

- w teorii kapitału ludzkiego eksponowane są inwestycje, których kluczową postacią jest edukacja a czynnikiem determinującym podjęcie inwestycji tych inwestycji jest pewność wyższych zarobków. Autor zaznacza też, do grup społecznych, które niechętnie podejmują się podnoszenia kwalifikacji zawodowych są zwykle przedstawiciele mniejszości na rynku pracy , do których należą także osoby z orzeczeniem niepełnosprawności, co prowadzi często do ich ubóstwa

- teoria segmentacji , która wskazuje na podział rynku pracy, niejednorodność miejsc pracy i dostępu do nich oraz nierówności w warunkach zatrudnienia co ma uzasadnienie z uwagi na swoisty charakter tej grupy osób,

- w teorii racjonalnych poszukiwań omawianej z perspektywy osób niepełnosprawnych uwypuklił znaczenie informacji na temat ofert pracy zamieszczonych w miejscu, gdzie osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności najczęściej poszukują informacji na temat możliwości zatrudnienia, co dla obu stron pracowników i pracodawców jest ważne z punktu widzenia czasu poszukiwań i wpływu jego długości na koszty ponoszone przez obie strony. Zauważa też, że praca dla osób niepełnosprawnych jest dodatkowym źródłem dochodów ze względu na pobierane świadczenia socjalne z czego wynika skłonność do akceptowania oferowanych przez pracodawców stawek płacowych.

Rozdział czwarty *Uwarunkowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wybranych państwach* jest nie tylko tłem dla zaprezentowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej, ale też daje możliwość uchwycenia podobieństw i różnic w sytuacji tej kategorii

osób, regulacji prawnych, znaczenia aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w strategiach UE. Wnioski płynące z tych porównań pokazują wykorzystanie zasobów pracy osób niepełnosprawnych w Polsce na tle UE , które według zaprezentowanych danych jest niższe od średniej dla Unii Europejskiej (Polska 40,2%, UE 52%). Mniejsze wartości od tych dla Polski zaobserwowano w Grecji, Chorwacji, Bułgarii i Irlandii odpowiednio 31,1%, 34,3%, 35,4%, 37,3%. Odmiennie kształtowała się stopa bezrobocia tej grupy osób w Polsce wynosiła bowiem 14,2% a w UE średnio 16,8%. Istotne znaczenie z punktu widzenia stopnia wykorzystania zasobów pracy osób niepełnosprawnych mają regulacje prawne. Głównymi dokumentami regulującymi prawa osób niepełnosprawnych są Karta Praw Podstawowych oraz Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej a przystąpienie UE do Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych Unii Europejskiej przełożyło się na opracowanie strategii w sprawie niepełnosprawności na lata 2010 – 2020. W zdecydowanej większości państw członkowskich UE (poza trzema Włochy, Rumunia i Bułgaria) na mocy Dyrektywy 2000/78/WE pracodawcy zobowiązani są do dostosowania miejsc pracy i stanowisk pracy dla niepełnosprawnych pracowników z uwzględnieniem ich indywidualnych potrzeb według systemu kwotowego. Brak stosowania tych przepisów skutkuje karami. Prawie we wszystkich krajach UE stworzono możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej, których jednym z głównych celów jest ich aktywizacja zawodowa, która w unijnej polityce zatrudnienia występuje w trzech postaciach: jako programy rynku pracy skupione na osobach niepełnosprawnych, polityki zatrudnienia odnoszącej się do osób niepełnosprawnych, rozwoju przedsiębiorczości wśród osób niepełnosprawnych. Nie dały one jednak spodziewanych rezultatów zatrudnieniowych pomimo prowadzenia na dużą skalę działań zmierzających do wzrostu świadomości społeczeństw o barierach na jakie napotykają osoby niepełnosprawne. Ciekawe i ważne porównawczo było zaprezentowanie trzech wybranych krajów spoza Unii Europejskiej : Stanów Zjednoczonych, Chin i Egiptu. Wzbogaciło to obraz zróżnicowań w aspektach dotyczących sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Rozdział piąty zatytułowany *Identyfikacja i ocena barier i korzyści zatrudniania osób niepełnosprawnych w podmiotach leczniczych,* zawiera szczegółowo opisaną metodykę badań , w której wykorzystano dwie metody : pierwsza miała

na celu wykorzystanie zawartych w literaturze przedmiotu ustaleń dotyczących rynku pracy i niepełnosprawności a w szczególności wskazaniu głównych determinant popytu na pracę i podaży pracy oraz umiejscowieniu tematu w teoriach ekonomicznych . Analizie poddano także bogaty materiał statystyczny.

Metoda sondażu statystycznego posłużyła natomiast realizacji głównego celu i celów szczegółowych . Wykorzystano również metodę CATI a do identyfikacji zależności między zmiennymi metody ilościowe jak: test niezależności chi-kwadrat Pearsona, współczynnik V-Cramera, współczynnik kontyngencji-Pearsona. Bogaty zestaw metod umożliwił uzyskanie szczegółowych informacji dotyczących badanych podmiotów leczniczych, zatrudnienia osób niepełnosprawnych, opinii na temat pracy i zatrudnienia osób z orzeczeniem o niepełnosprawności, barier i korzyści oraz propozycji zmian dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych, planowanego zatrudnienia oraz standardowych pytań uzupełniających m.in. w postaci metryczki. Badanie miało zatem wieloetapowy charakter i przeprowadzono je wśród 1254 respondentów, z których 757 podmiotów zatrudniało osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności a 497 ich nie zatrudniało. Próba została dobrana według ściśle ustalonych kryteriów badawczych. Podmioty biorące udział w badaniu stanowiły 15% spełniających kryteria badawcze. Dzięki odpowiednio skonstruowanemu kwestionariuszowi ankiety otrzymano obraz podmiotów leczniczych zróżnicowanych terytorialnie pod względem formy prawnej, według klasyfikacji zgodnej z ustawą o działalności leczniczej, według wielkości zatrudnienia, zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne a także ich struktury. Wykorzystując metody wnioskowania statystycznego stwierdzono ,że:

- istnieje silna zależność między wielkością zatrudnienia ogółem w podmiotach leczniczych a zatrudnieniem osób niepełnosprawnych i zweryfikowano hipotezę o zależności zatrudnienia osób niepełnosprawnych od wielkości podmiotów leczniczych wyrażonej w liczbie zatrudnionych pracowników,

-istnie zależność między wielkością zatrudnienia w podmiotach leczniczych zatrudniających osoby niepełnosprawne a udziałem tych osób w zatrudnieniu ogółem w tych podmiotach i ma ona charakter umiarkowany

Badania ankietowe umożliwiły stworzenie profilu osoby niepełnosprawnej zatrudnionej w badanych podmiotach leczniczych, najczęściej na stanowisku

pielęgniarki lub pielęgniarza, składała się nań oprócz konkretnego stanowiska , niepełnosprawność w stopniu lekkim wynikająca najczęściej z ograniczenia ruchowego. Rezultat badania wskazał na fakt zatrudniania osób z niepełnosprawnością zarówno na rynku pierwotnym i wtórnym co było nawiązaniem do teorii dualnego rynku pracy i umożliwiło weryfikację tak sformułowanej hipotezy.

Opinie pracodawców na temat pracy osób niepełnosprawnych w badanych podmiotach były w zasadzie jednoznacznie pozytywne, gdyż zaledwie 2% oceniło ich pracę negatywnie(najwięcej w województwie małopolskim) najczęściej z powodu niskiej wydajność pracy.

Osobną ważną kwestią w badaniu była identyfikacja przyczyn niezatrudniania osób niepełnosprawnych w podmiotach ich niezatrudniających wśród. których 75% wskazań otrzymał brak chętnych do pracy, którego powodami według Autora mogą być : wymagania stawiane przez pracodawcę i/lub nieodpowiedni zasięg informacyjny dotyczący poszukiwań pracownika czy też indywidualne cechy potencjalnych pracowników, jak np. obniżona mobilność.

Najpoważniejszymi barierami w zatrudnianiu tej grupy osób były regulacje prawne i niedostateczne wykształcenie. Ta pierwsza potwierdziła prawdziwość przypuszczenia Autora rozprawy co do najczęstszych barier wiążących się z przywilejami niepełnosprawnych pracowników. Natomiast zdecydowana większość badanych podmiotów leczniczych za największą korzyść uznała zwolnienie wpłat do PFRON (60%) co pokryło się z częstotliwością wskazań w podmiotach zatrudniających osoby niepełnosprawne. Prawie jedna czwarta w tej grupie badanych nie czerpała korzyści czego powodem według Autora dysertacji mógł być niski poziom zatrudnienia (małe podmioty zatrudniające do 25 pracowników).

Istotną częścią badania było poznanie propozycji zmian . Spośród wielu możliwych , dwie odznaczały się największą częstotliwością odpowiedzi : pomoc finansowa i zmiana regulacji prawnych. Pierwsza wynika z niedofinansowania i braku pokrycia kosztów zatrudnienia osoby niepełnosprawnej . Druga ma natomiast wpływ na aktywność zawodową tej grupy osób. Duże znaczenie przyznano szkoleniem zarówno przeznaczonym dla osób niepełnosprawnych , jak i pracodawców. Nie bez znaczenia jest też podniesienie progu zatrudnieniowego uprawniającego do zwolnienia z wpłat do PFRON.

Ostatni etap badań dotyczył oceny szans zatrudnienia osób niepełnosprawnych w podmiotach prowadzących działalność leczniczą . Większość badanych podmiotów zadeklarowała chęć zatrudnienia w przyszłości osób niepełnosprawnych przy stosunkowo dużym udziale nieplanujących zatrudnienie. Chęć zatrudnienia wynikała prawdopodobnie z zależności między wzrostem wskaźnika zatrudnienia a zwolnieniem z wpłat do PFRON, drugą w kolejności była pozytywna ocena pracy tych osób i zdecydowanie przeważały w tym podmioty już zatrudniające osoby niepełnosprawne. Główna przyczyna niechęci zatrudnienia osób niepełnosprawnych sprowadzała się do braku wakatów. Mało jednoznacznie w badaniu ukazał się udział podmiotów mających i niemających problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanego personelu co pozwala wnioskować, że niepełnosprawność ma drugorzędne znaczenie podczas rekrutacji w porównaniu z kwalifikacjami. Z przeprowadzonych badań wynikło też, iż brak jest wiedzy na temat ukrywania niepełnosprawności w badanych podmiotach, jedynie w 9% wskazano na praktykę ukrywania.

Podsumowanie stanowi syntezę badań przeprowadzonych w oparciu o metody analizy i krytyki piśmiennictwa oraz metody sondażu diagnostycznego . Pierwsze z nich umożliwiły osadzenie w literaturze przedmiotu i podbudowę teoretyczną oraz uwypuklenie rangi problematyki badawczej .Osiągnięcie głównego celu i szczegółowych celów rozprawy było możliwe dzięki zastosowaniu metody sondażu diagnostycznego w wyniku, którego wieloetapowe badania z zastosowaniem metod ilościowych umożliwiły weryfikację przyjętych hipotez badawczych.

Uwagi, sugestie

Znaczenie problematyki niepełnoprawności i osób niepełnosprawnych narasta wraz ze wzrostem wolumenu tej grupy osób. Rozpatrywanie jej z jednej strony w kontekście zagrożenia i realnego wykluczenia społecznego, z drugiej jako sposobu na realne zmniejszenie deficytu pracowników na rynku pracy, pokazuje, że te dwa aspekty ściśle się ze sobą łączą. W przedstawionej do recenzji pracy rozważania Autora stanowią próbę kompleksowego podejścia do tematu czego dowodzą mocna podbudowa teoretyczna i badania empiryczne. Złożoność problematyki osób niepełnosprawnych z uwypukleniem aktywności i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych została zaprezentowana

wielowymiarowo i w różnych skalach o czym świadczą m.in. definiowanie problemu w literaturze przedmiotu jak i prawne regulacje o charakterze porównawczym. Całość została ujęta w logicznej i przejrzystej strukturze z precyzyjną argumentacją.

Przy heterogeniczności problemu pojawiają się wątki mniej lub bardziej rozwinięte co jest zrozumiałe i otwiera pole dla kontynuacji i pogłębienia badań naukowych. Należą do nich uwarunkowania rynku pracy analizowane w rozdziale pierwszym oraz wątki badań empirycznych w rozdziale piątym, które rodzą pytania o to czy:

1)uwarunkowania popytu na pracę i podaży pracy opisywane w pierwszym rozdziale mają charakter ogólny czy są właściwe tylko dla Polski,

2) z czego wynika zróżnicowanie sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w UE i krajach spoza wspólnoty,

3) czy w dobie rewolucji 4.0 i sztucznej inteligencji(AI) zakres substytucji (i pytanie jaki) pracy żywej pracy uprzedmiotowioną zagrozi zatrudnianiu osób niepełnosprawnych czy przeciwnie,

4) czy podmioty lecznicze są tymi , które mogą generować stosunkowo najwięcej miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych,

5) jaka jest skala nielegalnego zatrudniania osób niepełnosprawnych skoro w kwestionariuszu ankiety pojawiło się pytanie z tym związane?

Pytania te wykraczają poza zakres rozważań przyjęty w pracy i mają jedynie charakter wskazujący na możliwości i kierunki dalszych badań a nie wartościujący zawartość dysertacji, którą cechuje: odpowiedni dobór i wykorzystanie literatury przedmiotu, metod i narzędzi badawczych, poprawność językowa (poza drobnymi i nie mającymi wpływu na całość, jak na s.12 jest : w podmiotów leczniczych a ma być w podmiotach leczniczych oraz na s.116 ...wybrano do analizy cztery...a są trzy) , jasność formułowania myśli i szeroka argumentacja.

Konkluzja

Biorąc pod uwagę zawarte w niniejszej recenzji oceny i sądy wartościujące poszczególne składowe pracy oraz całość w aspekcie rozprawy doktorskiej wykonana w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie ekonomia i finanse, stwierdzam, że dysertacja pt. *Uwarunkowania zatrudnienia osób*

niepełnosprawnych w podmiotach leczniczych, magistra Tomasza Wiśniewskiego, spełnia warunki art. 190 *Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. z 2023 r. poz. 742 ze zm.). W konkluzji wnoszę o dopuszczenie pracy do obrony i jej wyróżnienie.

Agata Zagórowska