

Marian Niedźwiedziński, Anna Maria Bąkała***

ELASTYCZNE FORMY PRACY W AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

1. WSTĘP

Gospodarka elektroniczna, bazująca na technologiach teleinformatycznych, w której współpraca polega na współdziałaniu i komunikacji, nadaje działalności gospodarczej zupełnie nowy wymiar¹. Aby dostrzec i uzyskać korzyści z niej płynące, należy rozważyć implementację elastycznych metod pracy. Elastyczny system zatrudniania może stanowić źródło korzyści zarówno dla przedsiębiorstw, jak i poszczególnych pracowników. Elastyczność oznacza wprowadzenie nowych rodzajów pracy, nowych sposobów jej wykonywania oraz nową organizację i techniki zarządzania. Aby zatem w pełni wykorzystać potencjał, konieczne jest niejednokrotnie nowe podejście do organizacji pracy. Wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia w odniesieniu do osób niepełnosprawnych może stanowić szansę zwiększenia ich aktywności zawodowej, co – w świetle niepokojąco niskich wskaźników zatrudnienia tej części społeczeństwa – nabiera ogromnego znaczenia.

2. ELASTYCZNE FORMY PRACY

Określenie „elastyczny system zatrudniania” lub „praca elastyczna” obejmuje wiele aspektów pracy oraz praktyki związane z zatrudnieniem, które wykraczają poza tzw. tradycyjny model pracy zarobkowej. Istnieje szereg sposobów na uelastycznienie systemu zatrudniania. Elastyczność może dotyczyć²:

* Prof. nadzw. dr hab. w Zakładzie Informatyki Ekonomicznej Uniwersytetu Łódzkiego.

** Mgr, asystent w Katedrze Informatyki Stosowanej Politechniki Łódzkiej.

¹ C. Selby, F. Wilson (red.), *Almanach wiedzy o telepracy*, FlexWork, 2002.

² *Ibidem*.

– miejsca pracy (pracownik może wykonywać swoje obowiązki w domu, przedsiębiorstwa mogą korzystać z lokalnego telecentrum, osoba zatrudniona może pracować w różnych miejscach, obowiązki służbowe mogą być wykonywane w podróży; pracownicy kilku przedsiębiorstw mogą wspólnie wykonywać pewne zadania zdalnie jako część zespołu rozproszonego, nazywana jest często zespołem wirtualnym);

– czasu pracy (ruchome godziny pracy – bez sztywnych ram czasowych wyznaczających godziny, które należy spędzać w siedzibie firmy; semestralny/okresowy czas pracy – w wyznaczonych okresach pracownicy kierowani są na bezpłatny urlop, godziny roczne do przepracowania w ciągu roku bez precyzowania ich rozłożenia na poszczególne dni, praca w niepełnym wymiarze godzin, podział etatu (ang. *job sharing*), oznaczający wykonywanie obowiązków przypadających na jeden etat przez dwóch lub więcej pracowników);

– formy umowy o pracę (umowy na czas określony lub nieokreślony, kontraktu, świadczenia usług podwykonawstwa i *outsourcingu/offshoringu*, odnawialnej umowy-zlecenia bądź umowy o dzieło, współpracy na zasadach „wolnego strzelca” (*freelancer*), tzn. osoby (najczęściej o wysokich kwalifikacjach) pracującej dla kilku lub kilkunastu pracodawców i wykonującej pojawiające się nieregularnie zlecenia, zatrudnienia poprzez agencję zatrudnienia, gdzie pracownicy podpisują umowy z agencją a nie z przedsiębiorstwem, które jedynie „wynajmuje” specjalistów do określonych zadań);

– metod pracy (pracownicy stają się odpowiedzialni za organizację pracy oraz sposoby wypełniania swoich obowiązków, praca wykonywana jest w sieci (składającej się z ludzi – członków zespołu projektowego lub firm – współpracujących nad wspólnym przedsięwzięciem), praca jest zorientowana na konkretne projekty, ze szczegółowo określonymi celami, budżetem, metodami, organizacją oraz horyzontem czasowym, zadanie do wykonania zmienia się dynamicznie, przez co firma jest w stanie szybciej reagować na zmieniające się potrzeby rynkowe);

– zarządzania i stosunków zawodowych – kierownictwo skupia się na strategii rozwoju, tworząc odpowiednie środowisko pracy i ułatwienia dla pracy w zespole. Skuteczność takiego systemu ocenia się po wynikach pracy. Stosunki zawodowe stają się dużo bardziej złożone, zmniejsza się dystans między przełożonym a podwładnym, bo jedna osoba może występować w wielu rolach (np. menedżera, partnera, współpracownika lub członka zespołu). Kluczem do dobrych stosunków zawodowych jest większe zaufanie, które sprzyja utrwalaniu się elastycznych postaw członków zespołu.

– elastyczności organizacji pracy, którą można osiągnąć przez zmniejszanie jednostek organizacyjnych, oraz mniej zhierarchizowaną strukturę, przekazywanie odpowiedzialności za realizację zadań oraz komunikację horyzontalną odbywającą się zarówno w ramach przedsiębiorstwa, jak i poza nim,

powoływanie jednostek bądź zespołów wirtualnych na czas wykonania określonego zadania.

Do głównych elastycznych form zatrudnienia zalicza się³:

- pracę na czas określony,
- pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- pracę na zastępstwo,
- pracę tymczasową,
- pracę na wezwanie,
- telepracę,
- „wypożyczanie” pracowników,
- samozatrudnienie.

Ze względu na wykorzystanie technologii teleinformatycznych, charakterystycznych dla gospodarki elektronicznej, w niniejszym opracowaniu skupiono uwagę na telepracy.

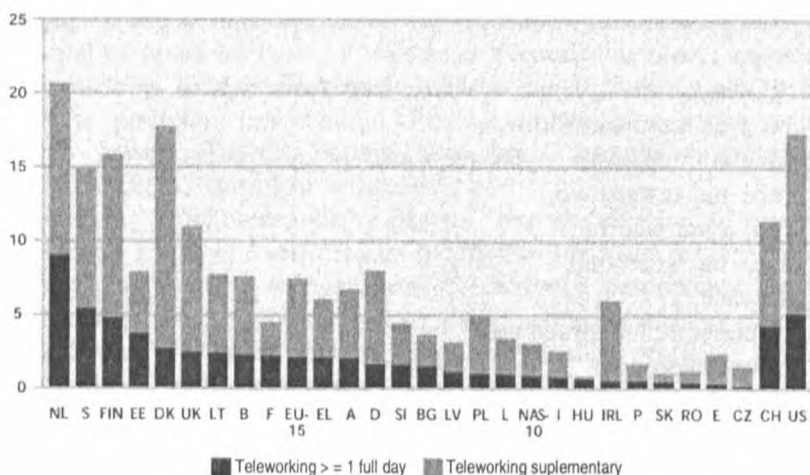
2.1. Telepraca jako elastyczna forma zatrudnienia

Liczba i proporcje poszczególnych typów pracy są zróżnicowane w konkretnych krajach w zależności od infrastruktury telekomunikacyjnej, kumulacji zaludnienia w dużych aglomeracjach i dystansów geograficznych koniecznych do pokonania⁴.

Jak wynika z badań przeprowadzonych w ramach programu Statistical Indicators Benchmarking the Information Society w latach 2002–2003, ponad siedem procent pracującej populacji piętnastu krajów Unii Europejskiej pracuje obecnie przez co najmniej część czasu w systemie zdalnym, w domowym biurze. Wskaźnik ten, uwzględniający wszystkie typy telepracy domowej (z wyłączeniem samozatrudnienia), kryje jednak w sobie znaczące różnice pomiędzy poszczególnymi krajami. W telepracy przodują Holandia i kraje skandynawskie. Liczba pracowników wykonujących telepracę permanentnie lub zamiennie jest niewielka, gdyż większość telepracowników nadal spędza znaczącą część czasu pracy w centralnym biurze. Pośród nowych członków Unii Europejskiej najwyższy odsetek telepracowników domowych w populacji pracujących notowany jest w Estonii i na Litwie. Na poniższym wykresie (rys. 1) porównano odsetek telepracowników domowych na świecie.

³ W. Polkowski, *Ewolucja elastycznych form zatrudnienia w prawie pracy*, Konfederacja Pracodawców Polskich, materiały z konferencji: *W poszukiwaniu elastycznego rynku pracy. Elastyczne formy zatrudnienia sposobem ograniczania bezrobocia*, Warszawa, sierpień 2005.

⁴ A. Najmiec, *Psychologiczne, społeczne i organizacyjne uwarunkowania telepracy*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2003, nr 1 [Centralny Instytut Ochrony Pracy, 2003].



Rys. 1. Odsetek telepracowników domowych na świecie

Źródło: SIBIS – Statistical Indicators Benchmarking the Information Society, 2003

W Polsce telepraca pozostaje wciąż jeszcze na marginesie rynku pracy. Wynika to m. in. z braku profesjonalnej wiedzy na temat wdrażania telepracy i rozwiązywania pojawiających się problemów. Szacuje się, że telepracownicy ogółem w Polsce stanowią ok. 2% pracujących. Mniej optymistycznych informacji dostarcza jednak najnowszy raport z badań ilościowych prowadzonych na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) przez Pracownię Badań Statystycznych (PBS) na temat telepracy w Polsce⁵. Badania te zostały przeprowadzone na reprezentatywnej próbie 1000 przedsiębiorstw z wybranych branż. Wynika z nich, że telepracownicy stanowią tylko 1% wszystkich pracowników badanych firm, natomiast 16% tych przedsiębiorstw zadeklarowało stosowanie telepracy w różnej formie. Telepraca zazwyczaj wykorzystywana jest w małych podmiotach. Branże, w których najczęściej jest ona stosowana, to: działalność wydawnicza, poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji, produkcja maszyn biurowych i komputerów, a także produkcja sprzętu i aparatury radiowej, telewizyjnej i komunikacyjnej, pośrednictwo finansowe oraz prowadzenie prac badawczo-rozwojowych. Obiecujące wydają się perspektywy wdrożenia telepracy w najbliższej przyszłości – 19% wszystkich badanych firm rozważa wprowadzenie tej formy działalności. Jedną z głównych barier wdrażania telepracy w polskich przedsiębiorstwach jest brak wiedzy na jej temat. Wspomniany projekt ma na celu dotarcie z informacjami dotyczącymi tej problematyki do kadry zarządzającej polskimi firmami, a zakończenie jego realizacji przewidywane jest w marcu 2007 r.

⁵ Raport: *Telepraca. Ogólnopolski program promocji szkoleń dla przedsiębiorców*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Doradztwo Gospodarcze SA, 2005.

2.1.1. Obszary wdrażania telepracy

Wdrożenie telepracy musi być poprzedzone analizą możliwości i przydatności jej stosowania w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Istnieje wiele obszarów zastosowania tego rodzaju pracy. Dzisiejsza telepraca to coś znacznie więcej niż przetwarzanie danych i tekstów. Zwiększa się zakres czynności i liczba zawodów, które mogą być wykonywane zdalnie. Należą do nich m. in. finanse, *controlling*, projektowanie, kalkulacja czy marketing telefoniczny⁶. Poza czynnościami typowo informatycznymi, takimi jak programowanie czy projektowanie stron internetowych i zarządzanie nimi, telepracę można wykorzystać także w tłumaczeniach, księgowości, projektowaniu graficznym, analizach finansowych. Tę formę pracy mogą częściowo stosować również osoby wykonujące zawody takie, jak naukowcy lub dziennikarze. W systemie tym pracują dziś także doradcy podatkowi, rzeczoznawcy, prawnicy czy przedstawiciele handlowi. Nadal dość często wykonuje się tą metodą także proste prace biurowe (przepisywanie tekstów, wprowadzanie danych), co jednak nie stanowi istoty telepracy.

W raporcie ECaTT (ang. *Electronic Commerce and Telework Trends*)⁷ wymieniono następujące obszary zastosowania telepracy w Europie: technologie informacyjne/programowanie, obsługa klienta, zadania typu wprowadzanie danych i obróbka tekstu, zadania urzędnicze, zadania menadżerskie, inne zadania wymagające kwalifikacji, zadania sekretarskie.

W raporcie zrealizowanym w ramach 5. Programu Ramowego Badań i Rozwoju Technologicznego Unii Europejskiej⁸ podano konkretne przykłady elastycznych zawodów według następującego podziału:

- przedstawiciele wolnych zawodów oraz specjaliści w dziedzinie zarządzania – architekci, księgowi, kierownicy projektów, a także pracownicy branży marketingowej, specjaliści ds. zasobów ludzkich, *public relations*, finansiści, analitycy finansowi i maklerzy;
- przedstawiciele zawodów takich, jak księgowi, tłumacze, korektorzy tekstów, archiwiści, naukowcy;
- pracujący w terenie – przedstawiciele przedsiębiorstw, ankieterzy, inspektorzy, agenci nieruchomości, rewidenci księgowi, dziennikarze, agenci ubezpieczeniowi;
- specjaliści w dziedzinie technologii informatycznych – analitycy systemów, programiści i inżynierowie;

⁶ M. Gableta, A. Pietroń-Pyszczyk, *Funkcjonowanie pracownika w wirtualnych warunkach gospodarowania*, [w:] Z. Wiśniewski, A. Pocztowski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, wyd. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004.

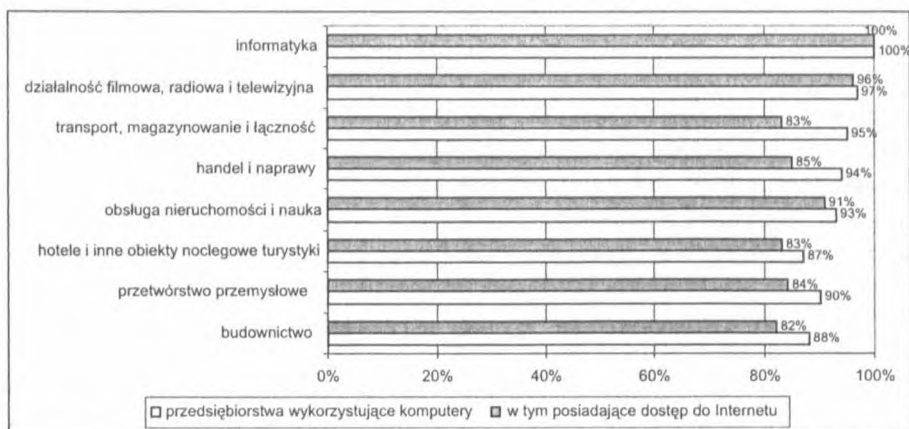
⁷ ECaTT Final Report, *Benchmarking Progress on new ways of working and new forms of business across Europe*, 2000, <http://www.ecatt.com/>, 12.01.2006 r.

⁸ C. Selby, F. Wilson (red.), *Almanach wiedzy...*

– personel pomocniczy – personel wprowadzający dane, zajmujący się edycją tekstów, tworzący bazy danych, pracujący w telesprzedaży.

Z kolei w amerykańskim raporcie dotyczącym zawodów związanych z informacją – a w takich właśnie zawodach znajduje zastosowanie telepraca – precyzyjnie zostały określone profesje ściśle informatyczne. Wymienione są wśród nich⁹: informatyk (ang. *Computer Scientist*), inżynier komputerowy (ang. *Computer Engineer*), analityk systemów (ang. *System Analyst*), programista (ang. *Computer Programmer*).

Wydaje się, że w długofalowej perspektywie większość firm wykorzystujących w codziennej pracy technologie informatyczne będzie mogła wykorzystywać zdalną formę pracy, przynajmniej w odniesieniu do części swoich pracowników. Szczegółowych informacji dotyczących stopnia informatyzacji polskich przedsiębiorstw (rozumianej jako wykorzystywanie komputera), dostarcza raport z najnowszych badań odnoszących się do wykorzystania technologii informacyjno-telekomunikacyjnych w Polsce¹⁰. Analiza dotyczyła wybranych sektorów gospodarki – nie obejmowała np. rybołówstwa i rolnictwa. Analizując firmy pod kątem rodzaju działalności zauważyć można jedynie drobne różnice, a generalnie można uznać, że większość polskich firm korzysta zarówno z komputerów, jak i Internetu¹¹.



Rys. 2. Przedsiębiorstwa wykorzystujące komputery i posiadające dostęp do Internetu wg rodzaju działalności

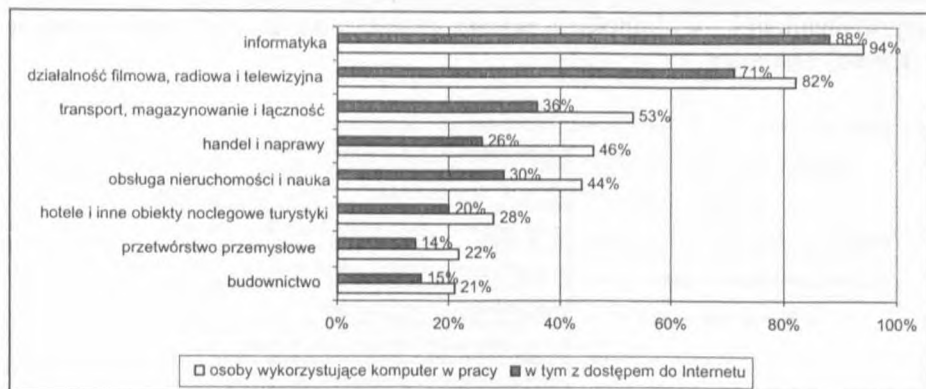
Źródło: Raport: *Internet i komputery w Polsce – raport 2004*, www.e-gospodarka.pl, 12.12.2005 r.

⁹ C. A. Meares, J. F. Sargent *et al.*, *The Digital Work Force: Building Infotech Skills at the Speed of Innovation*, US Dept. of Commerce Office of Technology Policy, 1999.

¹⁰ Raport: *Internet i komputery w Polsce – raport 2004*, www.e-gospodarka.pl, 12.12.2005 r.

¹¹ BAEL, GUS.

Aby jednak zbadać możliwości wdrożenia telepracy, należy w pierwszej kolejności przeanalizować w poszczególnych branżach odsetek pracowników wykorzystujących komputer i Internet w pracy zawodowej. Odsetki te ilustruje rys. 3.



Rys. 3. Odsetek pracowników wykorzystujących w pracy komputer, w tym z dostępem do Internetu według rodzaju działalności (w styczniu 2004 r.)

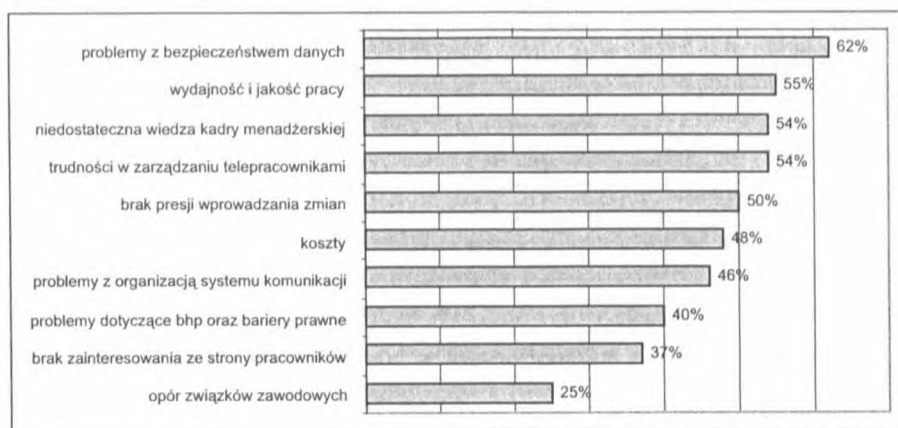
Źródło: GUS, Raport: *Internet i komputery w Polsce – raport 2004*, www.e-gospodarka.pl, 12.12.2005 r.

Okazuje się, że – uwzględniając jedynie stopień wykorzystania technologii teleinformatycznych – najbardziej obiecujące pod względem perspektyw rozwoju telepracy są informatyka, działalność filmowa i telewizyjna, a także transport, magazynowanie i łączność. Niebagatelnym rynkiem telepracy może także okazać się sektor handlowy oraz edukacyjny.

2.1.2. Bariery wdrażania telepracy

Decyzja o wdrożeniu telepracy w firmie nie jest jednak sprawą prostą i napotyka szereg barier. Na rodzimym gruncie świadczy o tym choćby wciąż niewielki odsetek telepracowników. Telepraca, jako część gospodarki elektronicznej (*e-commerce*), jest oparta na tych samych technologiach, wykorzystywane są w niej te same narzędzia teleinformatyczne. Okazuje się w związku z tym, że bariery wdrażania telepracy są niemal identyczne jak w przypadku podjęcia decyzji o włączeniu działalności przedsiębiorstwa do *e-commerce*. Na pierwszy plan wysuwają się koszty i kwestia bezpieczeństwa.

W raporcie poświęconym m. in. perspektywom rozwoju telepracy na świecie¹² wyszczególniono czynniki hamujące rozwój i wdrażanie telepracy. Jako najważniejsze zostały wskazane właśnie koszty i obawa o bezpieczeństwo danych. Jednak w telepracy oprócz przepływu danych i zagadnień ekonomicznych, niezwykle ważny jest czynnik ludzki. Stąd też menedżerowie – respondenci – jako czynniki dominujące wskazali trudności w zarządzaniu telepracownikami, wydajność i jakość pracy oraz niedostateczną wiedzę w kwestii telepracy.



Rys. 4. Trudności we wdrażaniu i rozwoju telepracy

Źródło: ECaTT Final Report, *Benchmarking Progress on new ways of working and new forms of business across Europe*, 2000. <http://www.ecatt.com/>, 12.12.2005 r.

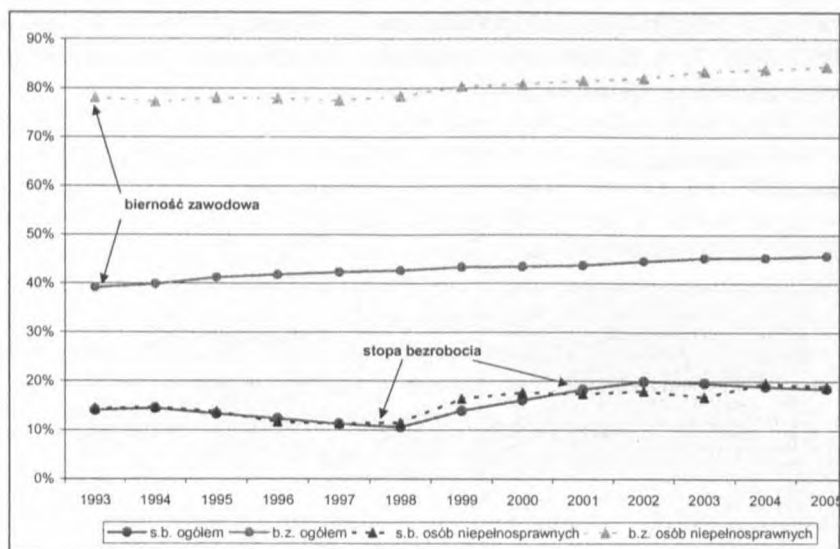
3. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Utrzymujące się niskie wskaźniki zatrudnienia i aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, przy jednocześnie wysokim poziomie bezrobocia, unaoczniają jak istotne jest poszukiwanie alternatywnych form zatrudnienia tej grupy społecznej.

Dynamikę zmian bierności zawodowej i stopy bezrobocia osób niepełnosprawnych w latach 1993–2005 na tle ogółu społeczeństwa przedstawiono na rys. 5. Linie przerywane łączą wskaźniki dotyczące osób niepełnosprawnych. Bardzo negatywnym zjawiskiem jest utrzymujący się dwukrotnie większy wskaźnik bierności zawodowej osób niepełnosprawnych. Sytuacja osób

¹² ECaTT Final Report: *Benchmarking Progress on new ways of working and new forms of business across Europe*, 2000. <http://www.ecatt.com/>, 12.12.2005 r.

niepełnosprawnych na rynku pracy jest niewątpliwie bardzo niekorzystna. Na podstawie danych łatwo zauważyć tendencję wzrostu zarejestrowanych i pozostających bez pracy osób niepełnosprawnych. Należy przy tym zwrócić uwagę na fakt, że nie wszyscy niepełnosprawni pozostający bez pracy rejestrują się jako bezrobotni. Wielu z nich nawet nie podejmuje prób znalezienia zatrudnienia, stąd tak wysoki odsetek biernych zawodowo.



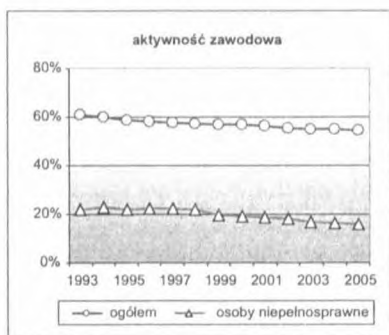
Rys. 5. Dynamika zmian stopy bezrobocia i bierności zawodowej osób niepełnosprawnych w porównaniu z ogółem społeczeństwa

Źródło: BAEL GUS

Osoby niepełnosprawne stanowią jedną z grup, dla których możliwości zatrudnienia na otwartym rynku pracy są w znacznej mierze ograniczone. Przez lata system zatrudnienia chronionego (tzw. Zakłady Pracy Chronionej – ZPChr) był alternatywą dla zatrudniania osób niepełnosprawnych, sprzyjając jednocześnie niepożądaną ich izolacji od głównego nurtu życia zawodowego i społecznego. Do końca roku 2003 system wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych był w większej mierze ukierunkowany na chroniony rynek pracy. Począwszy od roku 2004 mechanizmy wynikające ze znowelizowanej *Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (DzU, 1997, nr 123, poz. 776 z późn. zm.) są skierowane zarówno na chroniony, jak i na otwarty rynek pracy, co powinno spowodować zwiększenie zainteresowania pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Obserwując niestety utrzymującą się tendencję spadkową współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika

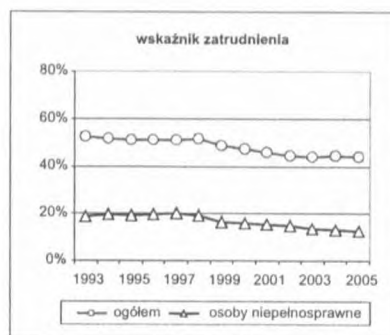
zatrudnienia (rys. 5) można zaryzykować twierdzenie, że dotychczas stosowane mechanizmy aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych charakteryzuje bardzo ograniczona skuteczność¹³. Długotrwałe efekty wprowadzenia tych rozwiązań będzie można jednak ocenić w terminie późniejszym¹⁴.

Sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy determinują dwa główne czynniki: relatywnie niski poziom wykształcenia i przygotowania zawodowego tych osób oraz ich niska aktywność zawodowa. Jest ona niemal trzykrotnie niższa niż w pozostałej części społeczeństwa, co ilustruje rys. 6. Na kolejnym wykresie (rys. 7) przedstawiono wskaźnik zatrudnienia, który również zachowuje tendencję spadkową.



Rys. 6. Współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej w porównaniu z pozostałą częścią społeczeństwa

Źródło: oprac. własne na podstawie BAEŁ GUS



Rys. 7. Współczynnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej w porównaniu z pozostałą częścią społeczeństwa

Źródło: oprac. własne na podstawie BAEŁ GUS

Przy okazji omawiania trudności osób niepełnosprawnych, związanych z podjęciem pracy, nie sposób nie wspomnieć o ich wpływie na dalsze szanse życiowe, przede wszystkim zaś na możliwość zatrudnienia. Jak już wspomniano, niższy poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych wpływa na ich niższą aktywność zawodową, a w konsekwencji prowadzi do zjawiska ubóstwa i wykluczenia społecznego. Nierówność szans na samym początku edukacji pogłębia się w kolejnych jej etapach, a zła sytuacja na rynku pracy uderza ze wzmożoną siłą w najsłabsze jednostki – osoby niepełnosprawne. Gorsze wykształcenie nie wynika jednakże z mniejszych możliwości intelek-

¹³ A. Barczyński, *Aktywność zawodowa niepełnosprawnych. Zmiany w latach 1993–2005*, cz. 1, „Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych”, nr 10/90 [Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa], październik 2005.

¹⁴ Ministerstwo Gospodarki i Pracy, *Krajowy plan działań na rzecz zatrudnienia na 2005 rok*, Warszawa, wrzesień 2004.

tualnych osób np. z niepełnosprawnością ruchową czy sensoryczną. W ich przypadku największym problemem są bariery architektoniczne, psychologiczne i stereotypy. Trudności z dotarciem do szkoły, brak środków na opłacenie kosztownych przejazdów specjalnie dostosowanych pojazdów, to wierzchołek „góry lodowej”. Uzasadnione jest zatem poszukiwanie nowych form przekazywania wiedzy oraz sposobów na propagowanie wiedzy z zakresu nie tylko potrzeb, ale i możliwości osób niepełnosprawnych. Wciąż rosnąca dostępność Internetu pozwala przypuszczać, że rozwiązania bazujące właśnie na nim, takie jak *e-learning*, wyznaczać będą trend rozwoju procesu edukacyjnego. Odrębną kwestię stanowi dostosowanie systemu zdalnego nauczania do potrzeb osób niepełnosprawnych, co jednak wykracza poza ramy niniejszego opracowania.

Niestety aż 80% polskich przedsiębiorstw wciąż nie chce zatrudniać osób niepełnosprawnych. Wynika to m. in. z braku wiedzy na temat zasad dofinansowania takiego zatrudnienia. Pilna konieczność dotarcia z takimi informacjami do przedsiębiorców została już dostrzeżona m. in. przez Stowarzyszenie Organizatorów Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych (OZON) w projekcie „Partnerstwo na rzecz Rozwoju”, realizowanego w ramach programu europejskiego EQUAL. Projekt zakłada powołanie w wybranych przedsiębiorstwach ekspertów, którzy będą doradzać zarządom, w jaki sposób można zatrudnić osoby niepełnosprawne bez konieczności zmian w zakresie strategii i sposobu funkcjonowania firmy. Celem projektu jest przeciwdziałanie dyskryminacji takich osób poprzez stworzenie mechanizmów ułatwiających wejście i powrót tej grupy społecznej na otwarty rynek pracy¹⁵. Projekt ten adresowany jest z jednej strony do zakładów pracy otwartego rynku pracy (ich kierownictwa, organizacji zawodowych i załogi), z drugiej zaś do osób niepełnosprawnych długotrwale bezrobotnych, w największym stopniu doświadczających dyskryminacji, zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Połączenie fachowej wiedzy kadry zarządzającej przedsiębiorstw zarówno z zakresu zatrudniania osób niepełnosprawnych, jak i wykorzystania w tym zatrudnieniu elastycznych form pracy, a zwłaszcza telepracy, może przyczynić się do zwiększenia aktywizacji zawodowej części osób niepełnosprawnych, posiadających odpowiednie umiejętności – w tym wypadku związane z informatyką i efektywnym wykorzystaniem jej zasobów.

4. PODSUMOWANIE

Nowoczesne technologie i coraz większa ich dostępność powodują przesunięcie siły roboczej pomiędzy sektorami, zmianę struktury zatrudnienia. Nie oznacza to jednak, że przez informatyzację społeczeństwa bezrobocie musi jeszcze wzrosnąć. Nieustanne doksztalcenie się stanowi punkt wyjścia

¹⁵ <http://www.equal-niepełnosprawni.zpch.r.pl>, 12.12.2005 r.

w procesach dostosowawczych na rynku pracy. Coraz większe znaczenie mają elastyczne formy pracy, takie jak telepraca.

Oczywiście można zaproponować również radykalne rozwiązania. Jeremy Rifkin – amerykański ekonomista, politolog i publicysta, który w swoich pracach analizuje wpływ postępu naukowego i technicznego na gospodarkę, siłę roboczą, społeczeństwo i środowisko, sugeruje następujące rozwiązania bóleczki bezrobocia: „Skrócić dzień pracy, zmniejszyć ilość dni roboczych, pozostawić wysokie wynagrodzenia, wprowadzić elastyczne formy zatrudnienia”¹⁶. W polskich warunkach (i nie tylko polskich) wydaje się to na razie nierealne, jednak telepraca, jako elastyczna forma zatrudnienia, jest już obecna na naszym rynku pracy. Szczególnie w przypadku osób niepełnosprawnych wydaje się ona częściowo rozwiązywać problem niedopasowania do potrzeb pracodawców. I choć telepraca nie rozwiąże problemu bezrobocia osób niepełnosprawnych na szerszą skalę, zdaniem autorów niniejszego opracowania zasadne jest propagowanie idei pracy zdalnej. Pierwszy argument przemawiający za tym związany jest z koniecznością stosowania w przedsiębiorstwach nowoczesnych, elastycznych form zatrudnienia w celu zwiększenia konkurencyjności w dobie gospodarki elektronicznej. Drugi powód ma wymiar społeczny, gdyż dotyczy integracji osób niepełnosprawnych z całym społeczeństwem, ale zarazem i ekonomiczny, jako że osoby niepełnosprawne stanowią niewykorzystany potencjał na rynku pracy, co zostało już dostrzeżone przez wiele krajów Unii Europejskiej. Przesunięcie bowiem części osób z sektora biorców świadczeń społecznych do aktywnej zawodowo siły roboczej oznacza zmniejszenie obciążenia państwa i wzrost PKB.

Marian Niedźwiedziński, Anna Maria Bąkała

FLEXIBLE WORK FORMS IN PROFESSIONAL ACTIVITY STIMULATION OF DISABLED PEOPLE

(Summary)

In the age of Electronic Commerce each solution that could enhance the competitiveness is worth considering. Telework seems to be a perfect way to use a great potential of many workers being able to work effectively with the use of computer and internet tools. In the case of telework it doesn't matter whether the worker is a disabled person – his skills are all that matters. In this paper the possibility of employing the disabled as teleworkers is presented. The economic and social meaning of integrating disabled on the labor market has been pointed out.

¹⁶ J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.