

R e c e n z j a

rozprawy doktorskiej **mgr Dominiki Marii Sznajder** pt.
**„Przesłanki i bariery wykorzystania potencjału kompetencyjnego
pracowników niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach
(na przykładzie firm województwa łódzkiego)”**.

Promotor: dr hab. Piotr Bohdziewicz, prof. nadzw. UŁ

Promotor pomocniczy: dr Anna Rogozińska-Pawełczyk

Praca przedkładana na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym
Uniwersytetu Łódzkiego.

1. Wybór tematu, cel, hipotezy i układ pracy

Zagadnienie wykorzystania kompetencji osób z niepełnosprawnościami wpisuje się w szerszy nurt badań nad aktywnością zawodową tej grupy pracowników. Kwestia ta stanowi przedmiot zainteresowań i jednocześnie wyzwanie dla badaczy, zarządzających oraz administracji publicznej. Mimo istniejących rozwiązań formalno-prawnych oraz wyników badań trudno byłoby uznać ten obszar za dostatecznie rozpoznany. Uzasadniając potrzebę dalszych badań i aktualność podjętej w recenzowanej rozprawie doktorskiej problematyki, doktorantka zwraca uwagę na występujące na rynku zjawisko wykluczenia znacznej liczby osób z niepełnosprawnościami, zwraca uwagę, że aktywizacja zawodowa tej grupy jest zarówno w jej interesie, jak i jest wyrazem zrównoważonego rozwoju oraz zarządzania. Powołując się na badania w zakresie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, wskazuje ona na liczne bariery podejmowania przez te osoby pracy, które to bariery mają swoje źródła w sferze mentalności osób zarządzających i osób z dysfunkcjami, jak również niedostatkach systemu wsparcia tych ostatnich.

Biorąc powyższe pod uwagę można uznać wybór tematu za trafny i wychodzący na przeciw potrzebom teorii, jak i oczekiwaniom praktyki.

Jako główny cel pracy doktorantka przyjęła określenie czynników wpływających na decyzje pracodawców o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i wykorzystaniu ich potencjału kompetencyjnego. Został on następnie podzielony na dwa cele szczegółowe, z których pierwszy dotyczył określenia wpływu uwarunkowań formalno-prawnych i instytucjonalnych na powyższe decyzje, a drugi odnosił się do oceny wpływu wiedzy (w domyśle pracodawców?) o walorach kompetencyjnych osób niepełnosprawnych na te decyzje (s.19). Sformułowanych zostało ponadto siedem hipotez, które wyznaczyły zakres badań doktorantki. Zabrakło wyraźnego określenia problemu naukowego, którego można się jedynie domyślać na podstawie rozważań zawartych we wstępie do pracy. Można więc przyjąć, że ów problem badawczy zawiera się w pytaniu: jakie są czynniki determinujące zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami i wykorzystanie ich potencjału kompetencyjnego?

Opracowanie składa się z czterech rozdziałów, poprzedzonych wstępem oraz zakończenia. We wstępie autorka wskazała przesłanki podjęcia tematu i jego aktualność, określiła przedmiot studiów teoretycznych i zakres badań empirycznych, sformułowała cel pracy oraz hipotezy. W pierwszym rozdziale przedstawione zostały kwestie pojęciowe związane z niesprawnością, jej różne wymiary oraz status osób niepełnosprawnych w kontekście obowiązujących uregulowań prawnych. W drugim rozdziale scharakteryzowana została populacja osób z niepełnosprawnościami w województwie łódzkim na tle Polski i wybranych krajów Unii Europejskiej. Rozdział trzeci poświęcony został omówieniu uwarunkowań zatrudniania osób niepełnosprawnych w Polsce i szerzej w Unii Europejskiej. Ostatni czwarty rozdział rozprawy zawiera omówienie wyników badań empirycznych doktorantki na temat czynników wpływających na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami.

Przedstawiony układ pracy oraz kolejność omawiania poszczególnych kwestii oceniam jako poprawny. Tym nie mniej można wskazać pewne niedociągnięcia polegające na tym, że wstęp jest zbyt długi i zawiera rozważania teoretyczne na temat aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami oraz na temat kompetencji, które należało raczej ulokować w rozdziałach teoretycznych. Nasuwa się więc pytanie, dlaczego nie omówiono zagadnienia kompetencji w części teoretycznej pracy, mimo że występują one w jej tytule? Biorąc pod uwagę treść rozprawy wydaje się, że jej tytuł powinien raczej brzmieć: Przesłanki i bariery zatrudniania pracowników

niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach (na przykładzie firm województwa łódzkiego).

Rozprawa obejmuje wraz z załącznikami 209 stron tekstu, a w nim 54 tabele, 6 rysunków i 20 wykresów. Załączona bibliografia zawiera 81 pozycji, uzupełnionych o akty prawne i 7 źródeł internetowych. Literatura została właściwie dobrana i wykorzystana w pracy, choć jest dość ograniczona pod względem liczbowym, m.in. mało jest artykułów z czasopism naukowych.

2. Analiza i ocena treści rozprawy

W pierwszym rozdziale pracy zatytułowanym „Niepełnosprawność jako czynnik dysfunkcjonujący aktywność zawodową jednostki” doktorantka wyjaśniła istotę badanego zagadnienia, przywołując różne spotykane w literaturze przedmiotu ujęcia. W drugiej części tego rozdziału przedstawiony został status osoby niepełnosprawnej w kontekście występującego w tym zakresie orzecznictwa w Polsce. Oceniając rozważania zawarte w pierwszym rozdziale pracy stwierdzam, że doktorantka wyjaśniła istotę i różne wymiary niepełnosprawności, wykazując się odpowiednią wiedzą w tym zakresie. Rozdział ten zyskałby na wartości gdyby autorka przeprowadziła analizę zaprezentowanych poglądów oraz wskazała jakie rozumienie niepełnosprawności przyjęła do dalszych badań w swojej pracy.

Drugi rozdział rozprawy poświęcony został charakterystyce zbiorowości osób z niepełnosprawnościami w województwie łódzkim na tle sytuacji w tym zakresie w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej. Według podobnego układu przedstawiona została sytuacja tej grupy na rynkach pracy. Oceniając tę część opracowania należy podkreślić, że autorka umiejętnie wykorzystwała wtórne źródła informacji i dane statystyczne do przedstawienia zarówno udziału osób z niepełnosprawnościami w ogólnej populacji województwa łódzkiego, Polski i krajów Unii Europejskiej. Podobnie jak w przypadku pierwszego rozdziału zabrakło szerszego komentarza do prezentowanych danych statystycznych, a przede wszystkim syntezy rozważań w kontekście celów rozprawy.

W trzecim rozdziale rozprawy omówione zostały kwestie prawne i organizacyjne związane z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami. Rozważania zawarte w tym rozdziale pracy mają charakter przeglądu istniejących rozwiązań dotyczących zatrudniania wspomnianych powyżej osób. Autorka przedstawiła m.in.:

kwestię wpłat do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, dokonywanych przez przedsiębiorstwa i inne instytucje, obowiązki pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami w zakresie kształtowania czasu pracy, urlopów i okresowego zwolnienia ze świadczenia pracy przy zachowaniu prawa do wynagrodzenia. Następną kwestią podniesioną przez autorkę było wsparcie dla przedsiębiorstw zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami, m.in.: dofinansowanie wynagrodzeń tych osób, zwrot kosztów wyposażenia stanowisk pracy, refundacja kosztów szkoleń, zwrot dodatkowych miesięcznych kosztów zatrudnienia osób pomagających niepełnosprawnym. Scharakteryzowane zostały również formy wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami, jakie przewiduje ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, takie jak: staże, przygotowanie zawodowe czy też prace interwencyjne. W następnym podrozdziale przedstawione zostały formy wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami w wybranych krajach Unii Europejskiej. W końcowej części tego rozdziału doktorantka przedstawiła wynik porównania stosowania pięciu głównych form wsparcia dla pracodawców a stopą bezrobocia osób z niepełnosprawnościami w tych krajach. Na podstawie przeprowadzonej analizy, autorka stwierdziła, że im większe wsparcie oferowane pracodawcom, tym niższa stopa bezrobocia wśród osób z niepełnosprawnościami oraz że istnieje związek pomiędzy zamożnością danego kraju a wskaźnikiem aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

Oceniając teoretyczną część pracy należy stwierdzić, że doktorantka omówiła podstawowe kwestie związane z istotą niepełnosprawności w kontekście aktywności zawodowej, scharakteryzowała zbiorowość osób z niepełnosprawnościami oraz aspekty prawne odnoszące się do zatrudniania tych osób. Mgr Dominika Maria Sznajder wykazała, że posiada solidną wiedzę na ten temat oraz umiejętność przejrzystego prezentowania omawianych treści. Jak już wcześniej wspomniano, odczuwa się pewien niedosyt krytycznej analizy i oceny, szerszego komentarza w kontekście tytułu i celu pracy. Krytycznie oceniam natomiast pominięcie w części teoretycznej kwestii związanych z potencjałem kompetencyjnym pracowników, który jest w tytule rozprawy. Oczekuję, że doktorantka ustosunkuje się do tej kwestii podczas obrony wyjaśniając przy tej okazji istotę „potencjału kompetencyjnego”, jak również stosowany w pracy termin „kapitał kompetencyjny”.

Ostatni, czwarty rozdział recenzowanej rozprawy zawiera analizę wyników badań empirycznych doktorantki. Składa się on z ośmiu podrozdziałów, z których pierwszy zawiera charakterystykę metody i przebiegu badań oraz badanej zbiorowości, a ostatni ma charakter podsumowania. W badaniach empirycznych zostały wykorzystane źródła wtórne w postaci wyników badań empirycznych innych autorów, danych statystycznych, aktów prawnych dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz danych na temat rozwiązań instytucjonalnych w tym zakresie obowiązujących w wybranych krajach Unii Europejskiej. Ponadto doktorantka wykorzystwała źródła pierwotne w postaci danych uzyskanych z badań ankietowych wśród pracodawców w województwie łódzkim. Badania te zostały przeprowadzone dwukrotnie, tj. w grudniu 2013 i w okresie czerwiec-lipiec 2014. Wykorzystane w tych badaniach kwestionariusze ankiety zostały dołączone jako załączniki do pracy. Próbką objętych badaniami przedsiębiorstw objęła 177 firm, zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami, co stanowiło 19% całej populacji takich firm w województwie łódzkim. Charakterystyka próby badawczej wraz ze wskazaniem kryteriów ich podziału została przejrzyście przedstawiona w tej części pracy. Oceniam tę część pracy pozytywnie, choć uważam, że należało w jednym miejscu przedstawić wszystkie kwestie metodologiczne związane z badaniami empirycznymi, w tym hipotezy, które umieszczone zostały we wstępie do pracy, jak i zastosowane metody wnioskowania statystycznego. W tekście znajduje się informacja o tym, że w drugim badaniu zwrócono się do tych firm, które uczestniczyły w pierwszym badaniu (s.170). Należy więc założyć, że w drugim badaniu był 100% zwrot kwestionariuszy. Jednoznacznej informacji na ten temat nie znalazłem jednak w tekście.

Kolejne podrozdziały pracy zawierają analizę wyników badań empirycznych. W pierwszej kolejności autorka przedstawiła kwestię marginalizacji pracowników z niepełnosprawnościami w obszarze zatrudniania, szkoleń, awansowania i wynagradzania. Po szczegółowym omówieniu danych dotyczących przejawów marginalizacji w powyższych obszarach stwierdza, że zjawisko to występuje na wielu płaszczyznach. Kolejny podrozdział, poświęcony stereotypom postrzegania osób z niepełnosprawnościami, autorka rozpoczyna od przypomnienia istoty i mechanizmów powstawania stereotypów, by następnie przedstawić wyniki swoich badań. Wśród najczęściej wskazywanych przez pracodawców cech pracowników z niepełnosprawnościami autorka wymienia: wysokie zaangażowanie w pracę,

roszczeniowość wobec pracodawcy, samodzielność w pracy, a także konfliktowość. Na podstawie wyników badań wskazuje ona na cztery stereotypowe sposoby postrzegania pracowników z niepełnosprawnościami, a mianowicie: pozytywne postawy wobec pracy, negatywne postawy wobec otoczenia społecznego, deficyty merytoryczne i niska dyspozycyjność (s.115-116). Doktorantka stwierdza, że występują one u większości badanych pracodawców, wskazując równocześnie na różnice występujące między różnymi typami przedsiębiorstw. Prezentując wyniki badań na temat motywów zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, doktoranta identyfikuje najważniejsze z nich, a mianowicie w kolejności: korzyści materialne, względy wizerunkowe firmy, a jedynie 12% wskazuje kompetencje tych osób jako powód ich zatrudniania. Autorka wskazuje na różnice występujące w tym zakresie między różnymi typami badanych przedsiębiorstw. I w nawiązaniu do tego chciałbym by ten aspekt sprawy został pogłębiony podczas obrony pracy, a mianowicie by została podjęta próba wyjaśnienia przyczyn różnego podejścia do osób z niepełnosprawnościami w przedsiębiorstwach małych i średnich oraz dużych, tych działających w skali lokalnej, krajowej i międzynarodowej, czy też w zależności od branży (nowoczesne i tradycyjne).

Omawiając czynniki wpływające na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami doktorantka rozróżnia te, które sprzyjają i te które nie sprzyjają podejmowaniu takich decyzji przez pracodawców. Do tych pierwszych zalicza przede wszystkim zmienność i małą transparentność przepisów prawa pracy oraz słabości występujące w procesie komunikowania tych zmian, połączone z dużą pracochłonnością obsługi administracyjnej. Ponadto wśród poważnych problemów związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami respondenci wymieniali wysokie koszty finansowe i organizacyjne przystosowania stanowisk pracy. Z kolei wśród działań wspierających zatrudnianie tych osób badani pracodawcy wskazywali: zwiększenie pomocy finansowej dla przedsiębiorstw zatrudniających osoby z niepełnosprawnością, uproszczenie procedur pozyskiwania dotacji z tytułu zatrudniania takich osób oraz procedur rozliczania dotacji ze środków PFRON. Doktorantka wskazuje, że uzyskane wyniki badań empirycznych są zgodne z wynikami podobnych badań przeprowadzonych kilka lat temu przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie.

W podrozdziale 4.6, zatytułowanym „Zaangażowanie instytucji i organizacji lokalnych” omówiona została rola działających na rynku pracy instytucji, takich jak

Urzędy pracy, PFRON, powiatowe centra pomocy rodzinie, ośrodki pomocy społecznej, organizacje pozarządowe we wspieraniu zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Na podstawie wyników badań (opinie badanych pracodawców) doktorantka stwierdza, że zaangażowanie tych podmiotów w procesie aktywizacji tej grupy osób jest niewystarczające. W tym podrozdziale autorka poruszyła dodatkowo dwa zagadnienia, pierwsze dotyczące źródeł wiedzy pracodawców o rozwiązaniach systemowych odnoszących się do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, wskazując na występujące tu braki. Drugą kwestią, na którą doktorantka zwraca uwagę są sposoby rekrutacji tych osób do przedsiębiorstw, przedstawiając rozwiązania najczęściej występujące w praktyce. Ta część opracowania zyskałaby na wartości, gdyby autorka nawiązała do specjalistycznej wiedzy z zakresu rekrutacji i selekcji pracowników i poddała analizie możliwości wykorzystania stosowanych narzędzi w procesie rekrutacji i selekcji i dostosowania ich do specyfiki zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.

W kolejnym podrozdziale omówiony został wpływ wprowadzonych zmian w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na stosunek pracodawców do zatrudniania takich osób. Na podstawie uzyskanych w badaniach wyników, doktorantka stwierdziła pozytywny wpływ wspomnianych zmian na plany zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Podsumowując rozważania zawarte w empirycznej części pracy doktorantka przedstawiła syntezę omówionych wcześniej wyników badań, przeprowadzonych wśród pracodawców w województwie łódzkim. Na tej podstawie zostały sformułowane wnioski, a w zasadzie postulaty odnoszące się do zmian systemu wsparcia finansowego pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami, uproszczenia procedur administracyjnych, wsparcia finansowego dla tych osób oraz działalności szkoleniowej i doradczej.

Oceniając empiryczną część recenzowanej rozprawy doktorskiej należy podkreślić, że wyniki badań zostały przedstawione przejrzysto, a analiza badanych zależności została wykonana rzetelnie, potwierdzając kompetencje mgr Dominiki Marii Sznajder do prowadzenia badań naukowych. Wprawdzie rozważania przedstawione w tej części pracy stwarzają wrażenie, że mamy do czynienia z raportem z badań, a w mniejszym stopniu z analizą problemu naukowego, mimo że autorka starała się odnosić wyniki swoich badań do innych podobnych badań.

Sformułowane zostały wnioski postulatywne, które są logiczne i wynikają z przeprowadzonych badań. Świadczą one o umiejętności autorki do syntezy wyników badań i ich odniesienia do teorii.

W Zakończeniu recenzowanej rozprawy doktorskiej doktorantka odniosła się do przedstawionych we wstępie pracy hipotez. W zależności od rozkładu odpowiedzi na określone pytania, poszczególne hipotezy uznawane były za potwierdzone w różnym stopniu, przy stosowaniu takich określeń jak: „umiarkowany”, „częściowy”, „pełny”. Taki sposób podejścia do weryfikowania hipotez jest dyskusyjny i uproszczony. Lepiej byłoby przy takim podejściu mówić o zaobserwowanych tendencjach, a nie o potwierdzaniu hipotez.

Konkluzja

Analiza treści recenzowanej rozprawy doktorskiej pozwala na stwierdzenie, że stanowi ona interesujące studium na temat przesłanek i barier zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w województwie łódzkim. Podniesione w recenzji uwagi krytyczne miały na celu zwrócenie uwagi na te aspekty recenzowanej rozprawy, których zabrakło lub nie zostały dostatecznie omówione w pracy, a które po części wynikają z występujących w literaturze przedmiotu różnic w pojmowaniu niektórych kwestii występujących w pracy i stanowiących w naturalny sposób wyzwanie dla jej autorki. Oceniam tę pracę pozytywnie, zarówno w warstwie teoretycznej jak i empirycznej, a do jej walorów zaliczam:

- trafny wybór problematyki badań, która pozostaje ważna i aktualna, mimo istniejących i ciągle podejmowanych badań w tym zakresie
- oparcie rozważań zawartych w rozprawie na aktualnej wiedzy dotyczącej zatrudniania osób z niepełnosprawnościami
- właściwie dobraną i wykorzystaną w pracy literaturę przedmiotu
- poprawne przygotowanie i przeprowadzenie badań empirycznych, mimo stwierdzonych potknięć natury metodologicznej, związanych z formułowaniem i weryfikowaniem hipotez
- odniesienie wyników własnych badań do odpowiednich źródeł literaturowych
- wniesienie wkładu w poszerzanie wiedzy na temat czynników wpływających na kształtowanie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami

- wskazanie kierunków zmian w obszarze wsparcia finansowego oraz w zakresie uregulowań prawnych dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.

Bilansując poszczególne elementy oceny, pragnę wyrazić opinię, że recenzowana rozprawa stanowi rozwiązanie postawionego problemu naukowego, wskazuje na odpowiedni poziom wiedzy teoretycznej i znajomość przepisów prawa doktorantki oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia przez nią badań naukowych. Tym samym rozprawa spełnia wymagania sformułowane w art.13 Ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki z dnia 14 marca 2003 roku. W związku z powyższym stawiam wniosek o przyjęcie recenzowanej pracy mgr Dominiki Marii Sznajder jako rozprawy doktorskiej i dopuszczenie jej do publicznej obrony.

