

# Katarzyna Hampel, Żaneta Gadzinowska

---

## Zarządzanie ryzykiem na stanowisku pracy zajmowanym przez osobę z orzeczoną niepełnosprawnością

---

Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Pragmata tes  
Oikonomias 11, 93-107

---

2017

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach  
dozwolonego użytku.

Katarzyna HAMPEL  
Żaneta GADZINOWSKA  
Politechnika Częstochowska

## Zarządzanie ryzykiem na stanowisku pracy zajmowanym przez osobę z orzeczoną niepełnosprawnością

**Synopsis:** W artykule zaprezentowano wybrane zagadnienia dotyczące definicji ryzyka, zarządzania ryzykiem oraz przedstawiono ocenę ryzyka zawodowego na stanowisku pracy zajmowanym przez osobę z orzeczoną niepełnosprawnością. Uwagę skoncentrowano na obowiązku pracodawcy do przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego w przedsiębiorstwie dla każdego pracownika, bez względu na to, czy jest to osoba w pełni sprawna, czy też nie. Podkreślono, że umiejętne zarządzanie ryzykiem przez menadżerów to klucz do sukcesu i przewagi konkurencyjnej współczesnych organizacji.

**Słowa kluczowe:** ryzyko, zarządzanie ryzykiem, niepełnosprawność.

### Wprowadzenie

Nieodłącznym atrybutem każdej gospodarki na świecie jest działanie w warunkach ryzyka. Ryzyko może dotyczyć wszystkiego, każdej dziedziny działalności człowieka, każdej podejmowanej decyzji. Jest zjawiskiem obiektywnym i powszechnym w warunkach gospodarki rynkowej. Istniało od zawsze i nie ma takiego działania, które nie byłoby z nim związane. Ryzyko może towarzyszyć zarówno działaniom, i wówczas związane jest z realizacją jakichś zamierzeń, jak i stanom – związane z zaniechaniem lub niepodjęciem określonych działań [13, s. 17]. Obecnie wszystkie przedsiębiorstwa funkcjonują w warunkach ryzyka, w związku z czym badanie zagrożeń na poszczególnych stanowiskach pracy staje się niezwykle ważnym aspektem. Opracowywanie systemu zarządzania ryzykiem staje się głównym celem kadry kierowniczej w każdym przedsiębiorstwie. Zmiany systemowe w gospodarce spowodowały, że wytyczną działań dla menadżera stała się gotowość do podejmowania ryzyka. Ryzyko w firmie nie powinno być trak-

towane jako pewnego rodzaju utrapienie, lecz jako motor motywujący menadżerów do wykazania się swoimi umiejętnościami. Istnieje więc potrzeba przeprowadzania badań nad identyfikacją ryzyka oraz poszukiwania rozwiązań modelowych w zakresie zarządzania nim. Jest to kluczowe kryterium decydujące o pozycji przedsiębiorstwa na konkurencyjnym rynku oraz jego zdolności do rozwoju.

## 1. Ryzyko w naukach o zarządzaniu

Zarządzanie ryzykiem to dosyć nowa dziedzina w naukach o zarządzaniu, skupiająca się na sposobach minimalizowania zagrożeń otaczających organizację. Analizując pojęcie zarządzania ryzykiem, należy w pierwszej kolejności wyjaśnić, czym jest ryzyko. Termin „ryzyko” pochodzi z języka włoskiego – *risicare*, które oznacza „odważyć się”, „mieć śmiałość, przekraczać ustalone tradycją ustalenia”, i z semantyki wynika, że jest raczej wyborem niż przeznaczeniem. Jest to pojęcie interdyscyplinarne, występujące niemal we wszystkich obszarach działalności człowieka. Z tego też powodu istotna staje się potrzeba jego mierzenia, badania, zarządzania nim oraz przewidywania jego konsekwencji.

Ryzyko od zawsze było związane z działalnością człowieka i całych społeczności. Już w starożytnym Rzymie i Grecji obserwowano związki przyczynowe pomiędzy stanem zdrowia człowieka a warunkami środowiska. W IV w. p.n.e. Hipokrates zauważył ryzyko dla zdrowia płynące ze środowiska zewnętrznego. Około 3200 lat p.n.e. w dolinie Tygrysu i Eufratu powołano specjalną radę o nazwie Asipu, która rozwiązywała trudne i niepewne decyzje podejmowane przez obywateli tego kraju. Przez wiele lat znaczenie ryzyka upatrywano także w niebezpieczeństwie zagrażającym statkom, żeglarzom i handlowcom [15, s. 22]. Wyrażone było w pieniądzu i obejmowało niepewność co do końcowego efektu podjętego działania.

Obecnie pojęcie to obejmuje wiele dziedzin i dyscyplin, do których zaliczyć można m.in.: ekonomię, statystykę, filozofię, prawo, politykę, ekologię, medycynę, socjologię, psychologię, itd. [6, s. 56]. W literaturze przedmiotu ryzyko definiowane jest najczęściej jako zagrożenie, niepewność czy pewnego rodzaju szansa. To przyszłe zdarzenie; sytuacja, w której wybranie danego możliwego wariantu decyzyjnego może spowodować zarówno te pozytywne, jak i negatywne konsekwencje – „przy znanym prawdopodobieństwie wystąpienia każdej możliwości” [25]. Szansą będą więc określane pozytywne ryzyka, natomiast zagrożeniem – negatywne. Zjawiskiem psychologicznym, pewną skłonnością do podejmowania ryzyka, definiuje się niepewność. Niepewność jest zjawiskiem niemierzalnym, problemem decyzyjnym, w którym wybór określonej decyzji powoduje różne skutki w zależności od tego, który stan będzie miał miejsce [17, s. 47–59].

Wieloznaczność terminu „ryzyko” uniemożliwia podanie precyzyjnej definicji i zmusza do określenia granic pomiędzy niepewnością a ryzykiem. Po raz pierwszy uchwycił to A.H. Willet w 1901 r. [21, s. 6], przedstawiając ryzyko „jako zjawisko obiektywnie skorelowane z subiektywną niepewnością wystąpienia niepożądanego zdarzenia” [18, s. 27–28]. Połączył pojęcie ryzyka z niepewnością, gdzie ryzyko określał jako stan otoczenia, który należy odnosić do niepewności, czy dany skutek w ogóle nastąpi, a nie do prawdopodobieństwa jego wystąpienia. Dwadzieścia lat później, w 1921 r., F.H. Knight stworzył teorię niepewności mierzalnej i niemierzalnej. Jego celem stało się doprecyzowanie, jakimi cechami powinna charakteryzować się niepewność, którą trzeba łączyć z ryzykiem. Koncepcję niepewności mierzalnej nazwał ryzykiem, natomiast niemierzalnej – niepewnością [7]. Rozważania F.H. Knighta na temat ryzyka klasyfikuje się do nurtu klasycznego, związanego z podejmowaniem decyzji. Drugi nurt, tzw. materialny, związany jest z teorią zarządzania ryzykiem i reprezentuje go m.in. B. Gruszka, Z. Zawadzka, Z. Marciniak [11, s. 104; też 4]. W tym nurcie nacisk kładziony jest na skutki ryzyka – rozpatrywane jako możliwość pozytywnego lub negatywnego wyniku, który odbiega od zamierzonego [18, s. 29].

Współcześnie istnieje tak wiele definicji ryzyka, że znalezienie najbardziej odpowiedniej staje się niestety niemożliwe. I tak, na przykład, L. Korzeniowski [8, s. 90] wyróżnia:

- ryzyko wiarygodności,
- ryzyko tożsamości.

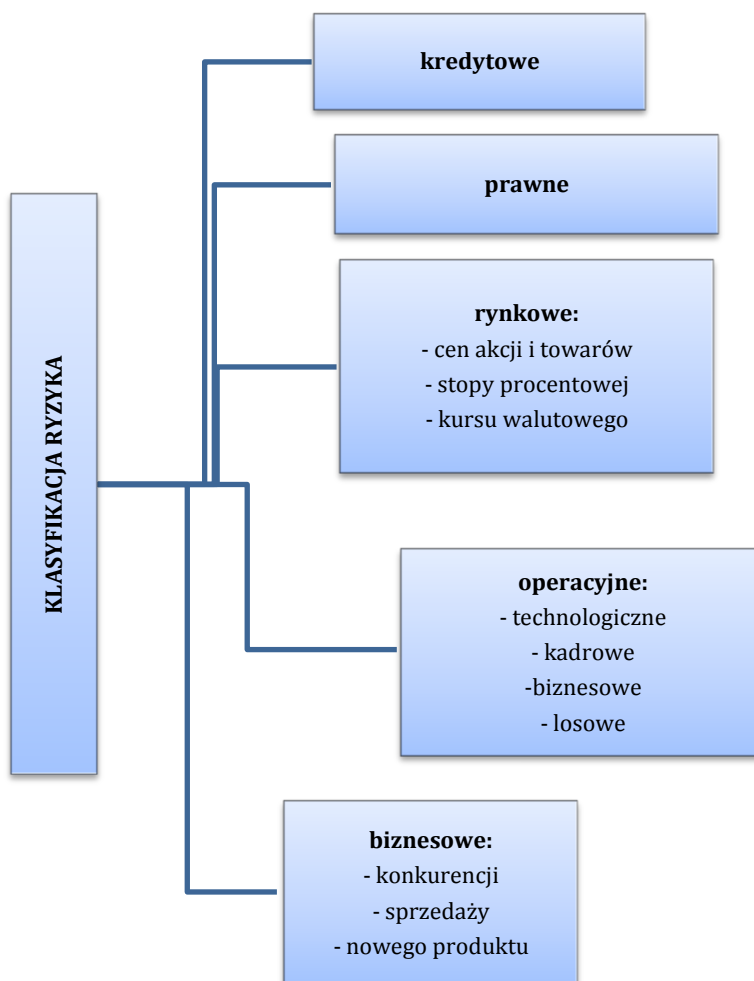
T. Kaczmarek [6, s. 11–41] podaje inną klasyfikację ryzyka:

- ryzyko gospodarcze,
- ryzyko prawne,
- ryzyko transakcyjne,
- ryzyko kontraktowe i siły wyższej,
- ryzyko transportowe,
- ryzyko finansowe,
- ryzyko organizacyjne,
- ryzyko ubezpieczeniowe,
- ryzyko operacyjne,
- ryzyko związane z ceną,
- ryzyko walutowe,
- ryzyko inwestycji finansowej,
- ryzyko polityczne,
- ryzyko inflacji itd.

A. Lipka [10, s. 53] wyróżnia ryzyko:

- personalne,
- utraty wiedzy przez organizację.

Klasyfikację ryzyka z punktu widzenia organizacji prezentuje T. Szelaąg [19, s. 36–66] i jest to podział na pięć kategorii. Prezentuje go ryc. 1:



**Ryc. 1.** Klasyfikacja ryzyka z punktu widzenia organizacji wg T. Szelaąga

Źródło: [14], s. 36–66.

Jak widać, zagadnienie ryzyka jest pojęciem niezwykle obszernym i wymaga szerokiego spojrzenia na literaturę. Płyne stąd potrzeba prowadzenia badań interdyscyplinarnych i uporządkowania wiedzy dotyczącej tego zagadnienia. Na potrzeby artykułu zostały przytoczone tylko niektóre, wybrane definicje ryzyka.

## 2. Zarządzanie ryzykiem

Zarządzanie jest nierozzerwalnie związane z podejmowaniem różnego rodzaju decyzji, które zależą od charakteru dostępnych przesłanek. Przesłanki mogą mieć charakter deterministyczny (kiedy decyzje podejmowane są w warunkach pewności) bądź też niedeterministyczny (w warunkach niepewności). W przypadku zarządzania ryzykiem mamy do czynienia z niepewnością, związaną na przykład z realizacją projektu, którą można oszacować. Rozpoczynając proces zarządzania ryzykiem, należy w pierwszej kolejności określić źródła ryzyka. Odnaleźć je można w samym systemie lub w jego otoczeniu. W artykule system ten będzie stanowił firma, w obrębie której można zidentyfikować między innymi następujące zagrożenia, związane z:

- żywiołami, siłami natury,
- konkurencją na rynku,
- zmiennością upodobań klientów,
- brakiem wykwalifikowanych i kompetentnych pracowników,
- zmianami w przepisach prawnych,
- brakiem przewidywalności kursu walut,
- starymi metodami zarządzania firmą,
- brakiem płynności finansowej, i wieloma innymi.

Wiadomo, że organizacje, które posiadają dobrą strategię zarządzania ryzykiem, potrafią lepiej i skuteczniej chronić siebie i rozszerzać swoją działalność. Zarządzanie ryzykiem to zespół skoordynowanych działań dotyczących nadzorowania i kierowania przedsiębiorstwem w odniesieniu do ryzyka [5, definicja 2.1]. Jego celem jest zmniejszenie niepewności przy podejmowaniu decyzji oraz poprawa osiągania wyznaczonych celów. Skuteczność zarządzania ryzykiem zależy od właściwej jego oceny. Według międzynarodowej normy zarządzania ryzykiem ISO 31000:2012 [16] jest to „wpływ niepewności na cele”. Norma ta została wprowadzona w 2009 r. i stanowi zbiór zasad, których przestrzeganie jest niezbędne przy wdrażaniu oceny ryzyka w przedsiębiorstwie [23, s. 161].

Według H.E. Buschgen zarządzanie ryzykiem to cała gama środków skierowanych na identyfikowanie zagrożeń wyniku finansowego, ograniczanie wystąpienia zagrożenia i złagodzenie jego skutków [18, s. 34]. T. Michalski definiuje zarządzanie ryzykiem jako proces opanowywania ryzyka, który obejmuje takie działania, jak: analiza, ograniczanie, eliminowanie i zarządzanie ryzykiem w danym przypadku [4, s. 40]. M.Z. Brody określa je jako szczegółowe poznanie zakresu i charakteru potencjalnego ryzyka w celu podjęcia czynności zapobiegawczych oraz działań minimalizujących jego wpływ i skutki [por. 2, s. 120]. W tabeli 1. zaprezentowano wybrane definicje zarządzania ryzykiem.

**Tabela 1.** Wybrane definicje zarządzania ryzykiem

| AUTOR                                     | DEFINICJA ZARZĄDZANIA RYZYKIEM   |
|---|--|
| <b>D.J. Błaszczuk</b>                     | Proces decyzyjny składający się z kilku etapów. Pomaga osiągnąć zamierzony cel przy pomocy określonych procedur przy najniższych kosztach, albo osiągnięcie możliwego najwyższego celu przy danych kosztach.                         |
| <b>T. Kaczmarek</b>                       | Prowadzenie polityki związanej z ryzykiem w przedsiębiorstwie.   |
| <b>M. Schulte</b>                         | Planowa i celowa analiza, kontrola i sterowanie ryzykiem.  |
| <b>Z. Zawadzka</b>                        | Przedsięwzięcia mające na celu planową i celową analizę, kontrolę i sterowanie ryzykiem występującym w działalności przedsiębiorstwa.  |
| <b>M. Zdanowski</b>                       | To ciągły proces decyzyjny pomagający osiągnąć cel gospodarczy, społeczny lub polityczny za pomocą procedur pozwalających na eliminację ryzyka lub jego ograniczenie do poziomu akceptowalnego.                                      |
| <b>AIRMIC UK Risk Management Standard</b> | Jest to główny element strategicznego zarządzania organizacją. W procesie tym organizacje metodycznie uwzględniają ryzyko związane ze swoją działalnością, dążąc przy tym do uzyskania trwałych korzyści w ramach każdego działania. |

Źródło: [2], s. 120.

Zarządzanie ryzykiem jest więc procesem logicznym, usystematyzowanym, którego celem jest maksymalizacja szeroko rozumianej korzyści lub racjonalna minimalizacja straty [por. 9]. Ma charakter interdyscyplinarny i służy zarządzaniu czystym ryzykiem w przedsiębiorstwie. Proces ten należy do kompetencji osób desygnowanych w organizacji do identyfikacji ryzyka i opracowania strategii działań (np. dyrekcja, zarząd, menadżerowie).

W literaturze przedmiotu pojawia się wiele propozycji podziału procesu zarządzania ryzykiem. Różnią się między sobą liczbą wyszczególnionych etapów, do których zaliczyć można przede wszystkim:

1. identyfikację ryzyka,
2. analizę ryzyka,
3. stworzenie wariantów zarządzania ryzykiem,
4. oszacowanie poziomu ryzyka,
5. ewaluację ryzyka,
6. postępowanie z ryzykiem [24, s. 41].

Główne etapy analizy ryzyka zostały przedstawione na ryc. 2.

Pierwszym i najważniejszym elementem procesu analizy ryzyka jest jego identyfikacja, czyli określenie, jakie ryzyko występuje lub może wystąpić w organizacji i jakie są jego kategorie. Przebiega to dwuetapowo, w pierwszej kolejności następuje dokładne rozpoznanie ryzyka, a następnie jego ocena i pomiar. Kolejny etap to estymacja, czyli określenie wielkości ryzyka, prawdopodobieństwa jego wystąpienia oraz ustalenie, jakie elementy decyzji są narażone na ryzyko. Ostatni etap to ewolucja (ocena rozwoju ryzyka),

czyli określenie, czy istnieje możliwość akceptacji ryzyka i jaka ona jest, jakie są inne możliwości wyboru oraz jakie straty są poniesione z jego tytułu.



Ryc. 2. Przebieg procesu analizy ryzyka

Źródło: [1], s. 51–93, patrz też: [5], definicja 3.4.1.

### 3. Ocena ryzyka na stanowisku pracy zajmowanym przez osobę z orzeczoną niepełnosprawnością

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) definiuje osobę niepełnosprawną jako osobę „o naruszonej sprawności funkcjonalnej lub aktywności życiowej w stopniu utrudniającym pełnienie właściwych dla niej ról społecznych, biorąc pod uwagę jej wiek, płeć oraz czynniki społeczne, środowiskowe i kulturowe” [3, s. 6]. Natomiast ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. podaje, że „osoba niepełnosprawna to taka, której stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności zdolność do wykonywania pracy zawodowej, jeżeli uzyskała orzeczenie o zakwalifikowaniu do jednego z trzech stopni niepełnosprawności bądź o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy, albo – w przypadku osób przed 16. rokiem życia – o rodzaju i stopniu niepełnosprawności” [21, art. 1].

Ustawa ta dokonuje również podziału stopnia niepełnosprawności danej osoby na znaczny, umiarkowany i lekki.

Znaczny stopień niepełnosprawności to niezdolność do wykonywania pracy, egzystencji lub możliwość jej wykonywania tylko w zakładzie pracy chronionej bądź aktywizacji zawodowej, funkcjonowanie zaś w społeczeństwie wymaga stałej lub długotrwałej opieki lub wsparcia innej osoby.

Umiarkowany stopień niepełnosprawności oznacza zdolność do wykonywania pracy jedynie na stanowisku przystosowanym do istniejącego schorzenia, a funkcjonowanie w społeczeństwie wymaga okresowego lub częściowego wsparcia innej osoby.



Lekki stopień niepełnosprawności oznacza zdolność do wykonywania pracy. Osoba taka ma naruszoną sprawność organizmu, lecz nie wymaga wsparcia innej osoby, aby normalnie funkcjonować w społeczeństwie.

Osoba z niepełnosprawnością pomimo swoich ograniczeń zdrowotnych dysponuje pewnymi predyspozycjami, umiejętnościami, które pozwalają na możliwość podjęcia określonych prac zawodowych. Jest to możliwe, jeżeli dostosujemy stanowisko pracy do osoby z niepełnosprawnością, biorąc pod uwagę:

- możliwości psychofizyczne,
- preferencje,
- przeciwwskazania zdrowotne,
- zgodę lekarza medycyny pracy.

Każda niepełnosprawność wiąże się z różnymi ograniczeniami. Pomocne mogą być kody występujące na orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności, które mogą informować o przeciwwskazaniach do pracy osób posiadających poszczególne schorzenia:

#### 02-P – CHOROBY PSYCHICZNE

Przeciwwskazania:

- praca w ciągłym stresie,
- praca w godzinach nocnych,
- praca na wysokościach.

#### 05-R – UPOŚLEDZENIE NARZĄDU RUCHU

Przeciwwskazania:

- praca wymagająca sprawności górnych kończyn (prace manualne),
- praca wymagająca sprawności dolnych kończyn (praca stojąca, praca wymagająca ciągłego chodzenia),
- stanowiska pracy w pozycji wymuszonej,
- ciężka praca fizyczna.

#### 07-S – CHOROBY UKŁADU ODDECHOWEGO I KRĄŻENIA

Przeciwwskazania:

- praca, gdzie panuje zapylenie,
- występują opary substancji chemicznych,
- praca w ciągłym stresie,
- praca w temperaturze powyżej 23 stopni Celsjusza,
- ciężka praca fizyczna,
- praca w temperaturze poniżej 18 stopni Celsjusza.

#### 04-O – CHOROBY NARZĄDU WZROKU

Przeciwwskazania:

- praca na wysokościach,
- praca przy obsłudze maszyn,
- prowadzenie pojazdów i innych urządzeń w transporcie.

**01-U – UPOŚLEDZENIE UMYSŁOWE**

Przeciwwskazania:

- prace wymagające myślenia logicznego,
- praca wymagająca uczenia się i rozumienia,
- prace samodzielne oraz skomplikowane.

**09-M – CHOROBY UKŁADU MOCZOWO-PŁCIOWEGO**

Przeciwwskazania:

- duży wysiłek fizyczny,
- praca w niskich i wysokich temperaturach,
- praca w ciągłym stresie.

**10-N – CHOROBY NEUROLOGICZNE**

Przeciwwskazania:

- przy obsłudze ciężkich i ostrych narzędzi,
- praca na wysokościach,
- praca w szybkim tempie.

**03-L – CHOROBY NARZĄDU SŁUCHU**

Przeciwwskazania:

- praca na wysokościach,
- praca w hałasie,
- praca przy obsłudze maszyn i urządzeń w ruchu.

**08-T – CHOROBY UKŁADU POKARMOWEGO**

Przeciwwskazania:

- podnoszenie, przesuwanie,
- praca pod presją,
- praca podczas zmian temperatury.

**06-E – EPILEPSJA**

Przeciwwskazania:

- praca na wysokości,
- praca podczas obsługi maszyn i urządzeń,
- praca w godzinach nocnych.

**11-I – INNE**

Przeciwwskazania:

- wobec braku wymienionych powyżej konkretnych chorób przeciwwskazania określa się indywidualnie.

W każdym z powyższych przypadków osoby z niepełnosprawnością powinny być traktowane w sposób szczególny. Powinny być chronione przed narażeniem na szkodliwe czynniki fizyczne, psychiczne i chemiczne. Wszystkie zakłady pracy po odpowiednim dostosowaniu stanowiska pracy mogą zatrudniać osoby z niepełnosprawnością.

W załączniku 1. zaprezentowano kartę oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy – sprzedawca.

Zgodnie z kodeksem pracy [20] obowiązkiem wszystkich pracodawców jest opracowanie oceny ryzyka zawodowego dla każdego zatrudnionego pracownika zarówno pełnosprawnego, jak i pracownika z niepełnosprawnością.

## **Podsumowanie**

Niezbędnym warunkiem skutecznego zarządzania ryzykiem w każdym przedsiębiorstwie jest właściwe zrozumienie zjawiska ryzyka zawodowego oraz zasad jego oceny. Każdy pracodawca ma obowiązek przeprowadzić ocenę ryzyka dla każdego swojego pracownika, a w szczególności dla osoby z orzeczoną niepełnosprawnością. Musi przy tym wziąć pod uwagę wszystkie prace wykonywane przez daną osobę, również te, które nie są wykonywane w sposób ciągły. Należy pamiętać, że głównym celem oceny ryzyka zawodowego jest zapewnienie jak najlepszej ochrony życia i zdrowia pracowników. Identyfikacja wszystkich zagrożeń wraz z oceną ryzyka jest podstawą do stworzenia planów ograniczających i zabezpieczających przed ryzykiem w przyszłości.

KARTA  
OCENY RYZYKA ZAWODOWEGO DLA STANOWISKA

**Sprzedawca**

**I. Charakterystyka stanowiska pracy**

1. **Opis stanowiska pracy.** Do zadań sprzedawcy należy: przygotowywanie w biurze zakładu ofert handlowych, utrzymywanie kontaktów telefonicznych i e-mailowych z klientami, promowanie wyrobów firmy oraz pertraktowanie z klientami, udział obsługi klientów na terenie zakładu.
2. **Stosowane podczas pracy maszyny narzędzia, materiały** – kopiarka, faks, skaner, niszczarka, drabina, telefon, papier.
3. **Zadania wykonywane na stanowisku pracy** – obsługa klienta, przygotowywanie ofert handlowych.
4. **Występujące na stanowisku pracy niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe czynniki środowiska pracy** – praca przy obsłudze komputera.
5. **Środki ochrony zbiorowej i indywidualnej stosowane na stanowisku pracy** – nie są wymagane.

## II. Ocena ryzyka zawodowego:

## Stanowisko – Sprzedawcy

| Lp. | Czynności i sposoby ich wykonywania na stanowisku pracy oraz czynniki środowiska pracy | Identyfikacja zagrożeń                            |   | Ryzyko |   |   | Sposób redukcji lub utrzymanie ryzyka na akceptowalnym poziomie   | Ryzyko po redukcji |    |    | Ocena ryzyka po redukcji |
|-----|--|---|---|--------|---|---|---|--------------------|----|----|--------------------------|
|     |  | Możliwe niebezpieczne zdarzenia                   | Skutki niebezpiecznego zdarzenia                        | S      | P | R |   | Skutki             | P  | R  |                          |
| 1   | 2  | 3   | 4   | 5      | 6 | 7 | 8   | 9                  | 10 | 11 | 12                       |
| 1.  | dojście do stanowiska pracy, wyjście z budynku, wykonywanie czynności przygotowawczych | potknięcie, poślizgnięcie, upadek na płaszczyźnie | obrażenia kończyn, stłuczenia, powierzchowne obrażenia  | M      | M | M | przeгляд i utrzymanie w należytym stanie dróg komunikacyjnych, korytarzy, schodów i stanowisk pracy   | M                  | M  | M  | akceptowalne             |
| 2.  | obawa przed niezadowolaniem kierownictwa zakładu, negocjacje i utarczki z klientami    | obciążenie emocjonalne (stres)                    | nerwice, bezsenność, choroby serca i układu pokarmowego | S      | M | M | zapewnienie przez kierownictwo właściwej atmosfery w pracy, częste zyczenia rozmowy pomiędzy przełożonymi i podwładnymi, zapewnienie przerw w pracy i właściwego wypoczynku, zgodnie z k.p., spotkania integracyjne | M                  | M  | M  | akceptowalne             |
| 3.  | wykonywanie czynności biurowych  | upadek  | małe obrażenia powierzchowne                            | M      | M | M | utrzymanie w należytym stanie stanowisk pracy   | M                  | M  | M  | akceptowalne             |
| 4.  | obsługa interesantów i klientów  | stan podwyższonego napięcia emocjonalnego, stres  | bóle głowy, okresowe złe samopoczucie                   | S      | M | S | szkolenie w zakresie odpowiedniego zachowania w kon-takcie z interesantami  | M                  | M  | M  | akceptowalne             |

|    |   |                                       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |              |
|----|---|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--------------|
| 5. | praca przy komputerze                                     | praca w wymuszonej pozycji ciała      | bóle głowy, pleców, zmęczenie wzroku, okresowe złe samopoczucie | M | M | M | M | M | M | M | M | akceptowalne |
| 6  | obsługiwanie maszyn biurowych, kserokopiarki i niszczarki | uderzenie, przigniecenie, pochwycenie | obrażenia powierzchniowe, skaleczenia                           | M | M | M | M | M | M | M | M | akceptowalne |
| 7  | wykonywanie czynności społecznych                         | oparzenia, skaleczenia                | obrażenia powierzchniowe  | M | M | M | M | M | M | M | M | akceptowalne |
| 8  | zakończenie pracy i opuszczenie stanowiska                | potknięcie, poślizgnięcie, upadek     | małe stłuczenie powierzchniowe                                  | M | M | M | M | M | M | M | M | akceptowalne |

M – małe

S – średnie

D – duże

**Przyjąłem(am) do wiadomości i stosowania:**

Podpis pracodawcy

Data

Imię i nazwisko pracownika

Podpis pracownika

## Literatura

- [1] Bizoń-Górecka J., *Inżynieria niezawodności i ryzyka w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, Oficyna Wydawnicza OPO, Bydgoszcz 2001.
- [2] Gaschi-Uciecha A., *Istota ryzyka w procesach logistycznych*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej”, seria: „Organizacja i Zarządzanie” 2014, z. 70, nr 1909.
- [3] Górńska E., *Modelowanie środowiska pracy w przedsiębiorstwie*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2004, s. 6.
- [4] Gruszka B., Zawadzka Z., *Ryzyko w działalności bankowej*, Warszawa 1992.
- [5] ISO Guide 2009, 73.
- [6] Kaczmarek T., *Ryzyko i zarządzanie ryzykiem. Ujęcie interdyscyplinarne*, Difin, Warszawa 2010.
- [7] Knight F.H., *Risk, Uncertainty, and Profit*, MA: Hart, Schaffner & Marx; Houghton Mifflin Co., London 1993.
- [8] Korzeniowski L., *Firma w warunkach ryzyka gospodarczego*, European Association for Security, Kraków 2002.
- [9] Kulińska E., *Podstawy logistyki i zarządzania łańcuchem dostaw*, Politechnika Opolska, Opole 2015.
- [10] Lipka A., *Ryzyko personalne: szanse i zagrożenia zarządzania zasobami ludzkimi*, Poltext, Warszawa 2002.
- [11] Marciniak M., *Zarządzanie wartością i ryzykiem przy wykorzystaniu instrumentów pochodnych*, SGH, Warszawa 2000.
- [12] Michalski T., *Ryzyko w działalności człowieka*, [w:] *Podstawy ubezpieczeń. Mechanizmy i funkcje*, t. 1, Poltext, Warszawa 2001.
- [13] Monkiewicz I., *Podstawy ubezpieczeń*, Poltext, Warszawa 2000.
- [14] Nahotko S., *Ryzyko ekonomiczne w działalności gospodarczej*, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, Bydgoszcz 2001.
- [15] Olejnik R., *Od determinizmu poprzez prawdopodobieństwo do ryzyka – aspekt filozoficzny*, [w:] *Zarządzanie ryzykiem w organizacjach sektora ochrony zdrowia. Monografia*, red. nauk. S. Nieszporska, Sekcja Wydawnictw Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2012.
- [16] PN-ISO 31000:2012, *Zarządzanie ryzykiem. Zasady i wytyczne*.
- [17] Radzewicz A., Wiśniewski R., *Niepewność rynku nieruchomości*, „Studia i Materiały Towarzystwa Naukowego Nieruchomości” 2011, 19(1).
- [18] Skrodzka W., *Zarządzanie ryzykiem w zakładach opieki zdrowotnej*, [w:] *Zarządzanie ryzykiem w organizacjach sektora ochrony zdrowia. Monografia*, red. nauk. S. Nieszporska, Sekcja Wydawnictw Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2012.
- [19] Szelaąg T., *Hedging w teorii i praktyce*, Przecinek, Wrocław 2003.

- [20] Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141, z późn. zm.).
- [21] Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776).
- [22] Willet A.H., *The economic theory of risk insurance*, University of Pennsylvania Press, Philadelphia 1951.
- [23] Wróblewski D. (red. nauk.), *Przegląd wybranych dokumentów normatywnych z zakresu zarządzania kryzysowego i zarządzania ryzykiem wraz z leksykonem*, CNBOP-PIB, Józefów 2014.
- [24] Wróblewski D., *Zarządzanie ryzykiem. Przegląd wybranych metodyk*, Wydawnictwo CNBOP-PIB, Józefów 2015.
- [25] <http://dotproject.net.pl/node/867> [dostęp: 25.10.2016].

### **Risk Management at a Job Position by a Person with Indirected Disability**

**Summary:** The article presents selected issues relating to the definition of risk, risk management and presents an assessment of occupational risk on the workplace occupied by a person with pronounced disabilities. The attention focused on the employer's obligation to evaluate occupational risk in the company for each employee. It was stressed that the skilful management of risk by managers is the key to success and competitive advantage of modern organizations.

**Keywords:** risk, risk management, disability.