

Obawy związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych

Renata Maciejewska

Zmiany, jakie zaszły na przestrzeni kilku ostatnich lat w postawach pracodawców oraz działania z zakresu rehabilitacji społecznej i zawodowej spowodowały, iż pozycja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy ulega stopniowej poprawie, choć nadal jest wyraźnie słabsza od sytuacji osób sprawnych.

Znalezienie odpowiedniego zatrudnienia dla osoby z niepełnosprawnością stanowi ciągle poważny problem. Znajduje to odzwierciedlenie w niskich wskaźnikach zatrudnienia w tej grupie osób. W ogólnej ocenie rynku pracy osób niepełnosprawnych przeważają opinie negatywne. Czynniki, które implikują taką sytuację są zróżnicowane. Najczęściej wskazuje się na strach i niechęć pracodawców przed zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, a także bariery architektoniczne i kłopoty związane z przystosowaniem miejsca pracy. Ponadto wymienia się niewystarczającą liczbę oferowanych miejsc pracy zwłaszcza na otwartym rynku oraz bariery prawne, a także brak zainteresowania sprawami osób niepełnosprawnych zarówno na szczeblu samorządowym, jak i krajowym.

Podjęcie pracy zawodowej przez osoby niepełnosprawne należy traktować jako element procesu usamodzielnienia się tych osób zarówno w aspekcie ekonomicznym, jak też psychospołecznym. Uzależnienie od innych jest bowiem jednym z najboleśniejszych doświadczeń wielu osób niepełnosprawnych, a stopniowe uwalnianie się od tego uzależnienia należy traktować jako ważny aspekt kompleksowej rehabilitacji. Wykonywanie pracy zawodowej, poza możliwością samodzielnego utrzymania się, daje możliwość kontaktów społecznych i wyjście z jakże częstej izolacji, której doświadczają osoby niepełnosprawne. Stąd niezwykle istotne jest aktywizowanie zawodowe osób niepełnosprawnych, przełamywanie barier zatrudnienia, zarówno po stronie pracodawców, jak też potencjalnych pracobiorców.

Pełna sprawność człowieka, będąca odzwierciedleniem jego dobrego stanu zdrowia, jest uznawana za jedną z najważniejszych wartości. Niepełnosprawność, czy to wrodzona czy nabyta, jest okolicznością, która zdecydowanie zmienia sytuację życiową człowieka. Na postrzeganie osoby niepełnosprawnej przez otoczenie największy wpływ posiadają rodzaj niepełnosprawności oraz zakres ograniczeń w pełnieniu ról społecznych. Stereotyp osoby niepełnosprawnej funkcjonujący w polskim społeczeństwie jest zbiorem cech o charakterze negatywnym. Jedną z najbardziej dotkliwych dla osób niepełnosprawnych konsekwencji stereotypowego patrzenia na nie jest ich izolacja i marginalizacja, a także dyskryminacja dokonująca się w wielu obszarach życia społecznego.

Pracodawcy, będący częścią społeczeństwa, są także obciążeni stereotypami i uprzedzeniami wobec osób niepełnosprawnych. W swoich działaniach kierują się głównie wynikiem ekonomicznym przedsiębiorstwa, a nie misją społeczną czy też kategoriami moralnymi¹. Miarą przydatności pracownika jest jego gotowość do wykonywania pracy określonego rodzaju, a funkcjonujący stereotyp pracownika z niepełnosprawnością, w większości przypadków, kłóci się z ich oczekiwaniami.

W postawach pracodawców wobec osób niepełnosprawnych zauważalna jest rozbieżność między deklaracjami a zachowaniami. Zazwyczaj wyrażają oni znacznie bardziej pozytywne nastawienie do pracy osób niepełnosprawnych niż do chęci ich zatrudniania w swoim zakładzie. Ponadto poziom aprobaty dla niepełnosprawnych pracowników wzrasta wraz z wcześniejszymi doświadczeniami związanymi z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Nieufność i strach przed pracownikiem z dysfunkcją skutkuje tym, iż pracodawcy wybierają częściej z kandydatów na pracowników osoby pełnosprawne. Istniejące ulgi nie wydają się wystarczające, dlatego też potrzebne są dodatkowe systemy stabilizujące przede wszystkim interesy ekonomiczne pracodawców. Ponadto istnieje potrzeba wprowadzenia racjonalnych systemów wsparcia (świadczenia i usługi obejmujące promocję zdrowia, zarządzanie ryzykiem), a także propagowanie programów wspierających rozwój niepełnosprawnych pracowników bez uszczerbku dla głównego nurtu działalności

¹ P. Rydzewski, Niepełnosprawność i praca zawodowa, w: P. Rydzewski, R. Maciejewska, J. Bielecka-Prus, A. Szkoła (red.), Osoby niepełnosprawne na rynku pracy Lubelszczyzny, Lublin 2011, Wydawnictwo WSPA, s. 15.

firmy. Odwoływanie się przede wszystkim do moralnych kategorii motywowania pracodawców nie prognozuje wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych².

Obawy, które towarzyszą najczęściej pracodawcom przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych mają zróżnicowane podłoże: ekonomiczne (obawa przed kosztami związanymi z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych), rewizyjne (obawa przed zewnętrznym, pozaekonomicznym nadzorem i kontrolami przebiegu pracy), psychologiczne (niepokój wywołowany swoistą pułapką emocjonalną: wielu pracodawców przewiduje trudności z rozwiązaniem umowy z niepełnosprawnymi pracownikami nawet wtedy, gdy nie wywiązują się one należycie ze swoich obowiązków), statusowe (przedsiębiorcy na ogół nie chcą być postrzegani przez pryzmat pozabiznesowych aspektów swojej działalności, nie chcą ryzykować marki i tego wszystkiego co wiąże się z profitami)³.

Obawy pracodawców często wynikają z stereotypowego traktowania osób niepełnosprawnych. Brak wiedzy o specyfice różnych rodzajów schorzeń powoduje, iż osoby niepełnosprawne traktowane są jako jedna zbiorcza kategoria. W rezultacie pracownicy z niepełnosprawnością postrzegani są przez pracodawców jako gorsi, niewygodni, mniej wydajni, których zatrudnienie wymaga ponoszenia kosztów, a nie przynosi wymiernych korzyści. Obawom tym towarzyszą również inne zjawiska utrudniające akceptację niepełnosprawnych w roli pracowników: niedostateczne rozeznanie ich umiejętności i kwalifikacji. Ponadto dość powszechne jest przekonanie o konieczności poświęcania im szczególnej uwagi, a także przeświadczenie o częstszej zapadalności na choroby oraz większej wypadkowości, co skutkowałoby wyższą absencją w pracy. Pracodawcy oceniając szanse i bariery osób z niepełnosprawnością koncentrują się raczej na barierach, a nie na korzyściach. Koszty, kłopoty organizacyjne, strach, to czynniki, które często zniechęcają pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Potwierdzają to badania przeprowadzone w ramach projektu badawczego „Diagnoza rynku pracy województwa lubelskiego w aspekcie funkcjonowania na nim osób niepełnosprawnych”⁴.

² Z. Woźniak, Główne bariery aktywności zawodowej osób z ograniczoną sprawnością, w: A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj (red.), Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy, Warszawa 2007, Wydawnictwo SWPS s. 80-81.

³ Ibidem, s. 81-82.

⁴ Projekt „Diagnoza rynku pracy województwa lubelskiego w aspekcie funkcjonowania na nim osób niepełnosprawnych”. Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 – Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1. – Wsparcie osób

Wśród barier w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych wyróżnia się czynniki obiektywne i subiektywne. Do pierwszej grupy można zaliczyć system prawny w niewystarczający sposób promujący zatrudnienie niepełnosprawnych, niedostosowanie warunków zatrudnienia niepełnosprawnych do ich potrzeb, a przede wszystkim sam rynek pracy, którego reguły zdecydowanie preferują zatrudnienie w pełni sprawnych pracowników. Wśród czynników subiektywnych wymienić można: brak zainteresowania podjęciem pracy przez osoby niepełnosprawne, negatywne postawy pracodawców, niezadowalające stymulowanie osób niepełnosprawnych do podjęcia aktywności zawodowej⁵. W tym miejscu ograniczę się do przedstawienia czynników, które wpływają na kształtowanie się negatywnych postaw pracodawców wobec pracowników wywodzących się spośród osób niepełnosprawnych. Badania socjologiczne przeprowadzone w ramach projektu „Diagnoza rynku pracy województwa lubelskiego w aspekcie funkcjonowania na nim osób niepełnosprawnych” potwierdzają, że najważniejszymi przyczynami, dla których pracodawcy nie zatrudniają osób niepełnosprawnych są: konieczność przystosowania budynku lub miejsca pracy, konieczność zatrudnienia lekarza lub pielęgniarki, absencje niepełnosprawnych pracowników spowodowane chorobami oraz konieczność zapewnienia opieki drugiej osoby. Ponadto nieco rzadziej podawane są: niskie kwalifikacje niepełnosprawnych pracowników, niestabilność przepisów prawa oraz skrócony czas pracy tych pracowników. Przyczyną podawaną stosunkowo najrzadziej jest dłuższy czas potrzebny do wdrożenia do pracy niepełnosprawnego pracownika.

Natomiast w opinii niepełnosprawnych pracowników, pracodawcy negatywnie postrzegają osobę niepełnosprawną, gdyż są przekonani, iż takie osoby są częściej narażone na wypadki przy pracy (czego nie odzwierciedlają statystyki PIP). Stereotypowo zakładają także, że zatrudniając taką osobę będą musieli przystosować stanowisko pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, wyposażyć łazienkę, itp., co wiąże się kosztami i przejściowym chaosem. Pracodawcy obawiają się także, że osoba niepełnosprawna będzie miała roszczeniowe postawy, oczekując różnego rodzaju dofinansowań czy ulg, co może prowadzić

pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy, pełny raport dostępny na www.projektybadawcze.wspa.pl/niepelnosprawni

⁵ A. Chmielewska, Stymulacja rozwoju zawodowego osób niepełnosprawnych, w: E. Rutkowska (red.) Pracownik z niepełnosprawnością, Lublin 2007, Norbertinum s. 163-164.

do konfliktu z pełnosprawnymi osobami pracującymi w tym zakładzie pracy⁶. Ponadto w ocenie pracodawców, zatrudnienie osoby niepełnosprawnej może wiązać się z częstszymi kontrolami ze strony organów nadzorujących rynek pracy.

Można przewrotnie zapytać, czy wobec tylu negatywnych czynników związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, niepełnosprawność może być atutem osoby poszukującej pracę?

Odpowiedź nie jest jednoznaczna, aczkolwiek istnieje wiele plusów wynikających z zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Do nich należy zaliczyć dofinansowania i ulgi oraz kary, jakie muszą płacić zakłady pracy nie zatrudniające wymaganej liczby osób niepełnosprawnych. Niewątpliwie jednak najważniejsze z nich tkwią w potencjale osób dotkniętych niepełnosprawnością. Dlatego też istnieje bezwzględna konieczność rozpropagowania wśród pracodawców wiedzy o zachowaniach, ograniczeniach, sposobach współdziałania, a przede wszystkim korzyściach jakie płyną z zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Wśród najważniejszych atutów osób niepełnosprawnych należy wymienić wysoką pozycję, jaką zajmuje w ich systemie wartości praca. Praca zawodowa dla osób niepełnosprawnych jest szczególnym wyznacznikiem integracji społecznej, często stanowi wartość autoteliczną, podstawowy cel i sens ich istnienia. Z badań wynika, że dla większości osób niepełnosprawnych praca jest głównym rodzajem aktywności. Oczywiście zapewnia potrzebny dochód, ale jest także ważnym składnikiem oceny własnej osoby. Zdecydowana większość podkreślała, iż praca poszerza zakres ich społecznych relacji, umożliwia im działania grupowe i interakcje z innymi ludźmi, a także integruje z innymi członkami społeczeństwa. Osoby niepełnosprawne często nadają jej głębszy sens twierdząc, iż prawo do pracy daje prawo do życia. Człowiek ma prawo do życia, o ile jest zdolny do pracy. Człowiek niepełnosprawny tylko poprzez swoją użyteczność może udowodnić innym sens istnienia. Osoby niepełnosprawne z uwagi na swoje ograniczenia potrafią bardziej niż pełnosprawni pracownicy docenić szansę, jaką daje im pracodawca zatrudniając w swoim zakładzie. Ogromnym atutem pracowników z niepełnosprawnością jest to, iż praca sprawia im

⁶ J. Bielecka-Prus, Tożsamość społeczna pracujących osób niepełnosprawnych, w: P. Rydzewski, R. Maciejewska, J. Bielecka-Prus, A. Szkoła, Osoby niepełnosprawne na rynku pracy Lubelszczyzny Lublin 2011 Wydawnictwo WSPA, s. 165.

autentyczną radość, a także to, iż zajmuje ona jedno z czołowych miejsc w ich systemie wartości, jest źródłem satysfakcji i miernikiem człowieczeństwa⁷.

Warto dodać, iż osoby niepełnosprawne to grupa cechująca się lękowym nastawieniem do świata i niskiej skłonności do ryzyka. Znajduje to proste przełożenie w lęku do jakichkolwiek zmian w swojej sytuacji zawodowej. W ich zachowaniach na rynku pracy ważną rolę odgrywa stabilizacja ekonomiczna dlatego dość powszechną strategią jest zachować niskopłatne, ale pewne miejsce pracy, niż szukać nowych form aktywności zawodowej⁸.

Dla osób z niepełnosprawnością jest bardzo ważne, by otoczenie sprzyjało ich aktywności, by eliminowało bariery uczestnictwa, zarówno te fizyczne, jaki i te tkwiące w zachowaniach i postawach społecznych. Odrębnym zagadnieniem są bariery jakie napotykaają osoby niepełnosprawne w miejscu pracy. Wydaje się, iż o ile bariery architektoniczne i komunikacyjne zgodnie regulacjami prawnymi nie występują, gdyż każdy pracodawca decydując się na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej zobowiązany jest do odpowiedniego przystosowania miejsca pracy, to bariery mentalne są trudniejsze do wyeliminowania. Badania ujawniły, iż tylko osoby z niepełnosprawnością wynikającą z chorób psychicznych i dysfunkcją słuchu informowały o barierach, które towarzyszyły im podczas wykonywania obowiązków zawodowych. Osoby, u których niepełnosprawność wynika z choroby psychicznej sygnalizowały, iż najczęstsze problemy związane z pracą zawodową dotyczą pewnych ograniczeń w codziennym funkcjonowaniu oraz osamotnienia w miejscu pracy.

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy nie jest jednorodna, zależy ona od typu niepełnosprawności i jej stopnia. Ponadto zmiennymi, które determinują pozycję niepełnosprawnych na rynku pracy są wiek oraz wykształcenie. To czy osoba niepełnosprawna uczestniczy w życiu społecznym i zawodowym zależy od jej aktywności, poziomu wykształcenia i przygotowania zawodowego. Niewątpliwie jednak każda z osób niepełnosprawnych pragnie być traktowana w charakterze „normalnego pracownika”. Osoby niepełnosprawne zdają sobie sprawę ze swych ułomności i ograniczeń związanych ze stanem

⁷ R. Maciejewska, Sytuacja zawodowa pracujących osób niepełnosprawnych, w: P. Rydzewski, R. Maciejewska, J. Bielecka-Prus, A. Szkoła, Osoby niepełnosprawne na rynku pracy Lubelszczyzny Lublin 2011 Wydawnictwo WSPA, s. 210.

⁸ Ibidem, s.192.

zdrowia, jednak w pracy chcą być postrzegane w kategoriach „nieułamnego pracownika”. Dowodzi to kolejny raz tezie, iż praca dla niepełnosprawnych pełni przede wszystkim funkcje pozamaterialne, przypisuje status społeczny jednostce, określa jej tożsamość jednostkową i społeczną jest ważnym elementem jej rehabilitacji zawodowej i społecznej i stanowi istotny element jej integracji ze społeczeństwem⁹.

Powszechnie niepełnosprawność zwykło się postrzegać jako problem medyczny, związany z pomocą społeczną i działalnością charytatywną. Obecnie wskazuje się na inny aspekt tego zagadnienia, a mianowicie na potrzeby jednostki, jak i niedoskonałości tkwiące w społeczeństwie. Według społecznego modelu niepełnosprawności to nie indywidualne ograniczenia są przyczyną niepełnosprawności, ale niedostarczenie przez społeczeństwo odpowiednich usług oraz brak właściwego zaspokojenia potrzeb osób niepełnosprawnych, które nie są dostatecznie brane pod uwagę w organizacji społeczeństwa¹⁰. Założenia społecznego modelu niepełnosprawności zmierzają do wytworzenia tzw. „klimatu społecznej akceptacji”, któremu powinna towarzyszyć racjonalna wizja kształcenia integracyjnego, eliminacja barier architektonicznych, społecznych i prawnych oraz wszelkich form dyskryminacji i marginalizacji¹¹. Model ten zakłada również usunięcie barier mentalnych występujących po stronie pracodawców utrudniających znalezienie pracy osobom niepełnosprawnym. Generalnie można stwierdzić, iż argumenty przemawiające za zatrudnianiem osób niepełnosprawnych związane są najczęściej z aspektem korzyści finansowych płynących dla pracodawcy. Słaba kondycja finansowa wielu przedsiębiorstw zmusza pracodawców do szukania oszczędności i zmniejszania kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników. Jednakże konsekwencją funkcjonowania społecznego modelu niepełnosprawności są społeczne oczekiwania artykułowane wobec pracodawców (kampanie społeczne), aby w podejmowaniu decyzji dotyczących zatrudnienia kierowali się przesłankami nie tylko biznesowymi, lecz dostrzegli też inny, moralny i ludzki aspekt swojej działalności – w tym przypadku w zakresie relacji z osobami niepełnosprawnymi jako podmiotami rynku pracy.

⁹ R. Maciejewska, Sytuacja zawodowa pracujących osób niepełnosprawnych, w: P. Rydzewski, R. Maciejewska, J. Bielecka-Prus, A. Szkoła, Osoby niepełnosprawne na rynku pracy Lubelszczyzny Lublin 2011 Wydawnictwo WSPA, s. 211.

¹⁰ J. Kirenko, Percepcja osób niepełnosprawnych, w: J. Plak (red.) Osoby niepełnosprawne. Szanse i zagrożenia godnego funkcjonowania w nowoczesnym społeczeństwie, Warszawa 2011, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie, s. 21.

¹¹ Ibidem, s. 25.

Bibliografia

Bielecka-Prus J., Tożsamość społeczna pracujących osób niepełnosprawnych, w: P. Rydzewski, R. Maciejewska, J. Bielecka- Prus, A. Szkoła, Osoby niepełnosprawne na rynku pracy Lubelszczyzny Lublin 2011, Wydawnictwo WSPA

Chmielewska A., Stymulacja rozwoju zawodowego osób niepełnosprawnych, w: E. Rutkowska (red.) Pracownik z niepełnosprawnością, Lublin 2007, Norbertinum

Kirenko J., Percepcja osób niepełnosprawnych, w: J. Plak (red.) Osoby niepełnosprawne. Szanse i zagrożenia godnego funkcjonowania w nowoczesnym społeczeństwie, Warszawa 2011, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie

Maciejewska R., Sytuacja zawodowa pracujących osób niepełnosprawnych, w: P. Rydzewski, R. Maciejewska, J. Bielecka- Prus, A. Szkoła, Osoby niepełnosprawne na rynku pracy Lubelszczyzny Lublin 2011, Wydawnictwo WSPA

Rydzewski P., Niepełnosprawność i praca zawodowa, w: P. Rydzewski, R. Maciejewska, J. Bielecka-Prus, A. Szkoła (red.), Osoby niepełnosprawne na rynku pracy Lubelszczyzny, Lublin 2011, Wydawnictwo WSPA

Woźniak Z., Główne bariery aktywności zawodowej osób z ograniczoną sprawnością, w: A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj (red.), Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy, Warszawa 2007, Wydawnictwo SWPS