

Mobbing i dyskryminacja osób z niepełnosprawnościami w sferze zawodowej

Edyta Chmurska

 <https://orcid.org/0009-0006-1733-6688>

Uniwersytet Łódzki

 <https://doi.org/10.18778/8331-609-3.09>

Streszczenie

W artykule przedstawiono wybrane problemy. Autorka przytoczyła definicje oraz atrybuty mniejszości, aby zobrazować miejsce osób z niepełnosprawnościami w społeczeństwie. Są one częścią populacji i mają swoje potrzeby tak jak wszyscy inni ludzie. W swoim życiu wskazują oni na bardzo duże znaczenie pracy, która nie tylko pozwala zaspokoić potrzeby materialne, ale przede wszystkim wspomaga rehabilitację zawodową. Podejmowana przez osoby z niepełnosprawnością praca w ramach rehabilitacji zawodowej powinna uwzględniać ograniczenia i uwarunkowania wynikające z ich aktualnego stanu zdrowia. Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością jest promowana przez media w formie kampanii społecznych, jednak pomimo usilnych starań nie przynosi to oczekiwanych rezultatów. Należy zauważyć, iż osoby z niepełnosprawnościami same sobie stawiają bariery w drodze do zatrudnienia, a także są im one stawiane przez pracodawców. Ponadto są też one często ofiarami wykorzystywania, mobbingu i dyskryminacji ze strony pracodawców, o czym świadczą przedstawione w artykule wypowiedzi.

Słowa kluczowe:

dyskryminacja, mniejszość, mobbing, ograniczenia i uwarunkowania, osoby z niepełnosprawnością, potrzeby, praca, pracodawca, przeszkody, przyczyny niepełnosprawności, rehabilitacja zawodowa, wykorzystanie.

Mobbing and discrimination against people with disabilities in the professional sphere

Abstract

The first part of the article presents an outline of the discussed issues. The author cited definitions and attributes of minorities to illustrate the place of people with disabilities in society. They are part of the population and have their needs just like everyone else. They point to a very high importance of work in their lives, which not only allows them to meet their needs of material and living security but also self-realization. However, what they support above all is vocational rehabilitation. The work undertaken by people with disabilities as part of vocational rehabilitation should take into account the limitations and conditions resulting from their current state of health. The professional activity of people with disabilities is promoted by the media in the form of social campaigns. Nevertheless, despite intensive efforts, it does not bring the expected results. It should be noted that people with disabilities put up the barriers to employment themselves, these barriers are also put up by employers. Moreover, they are often victims of abuse and discrimination by employers, as evidenced by the statements presented in the article.

Keywords:

causes of disability, discrimination, employer, exploitation, limitations and conditions, minority, mobbing, needs, obstacles, people with disabilities, rehabilitation, vocational, work.

ZARYS PORUSZONEJ PROBLEMATYKI

Jak wskazują światowe statystyki, obecnie na świecie żyje ponad 8 miliardów ludzi. Każda osoba charakteryzuje się innym podejściem do życia, inną motywacją i celami. Wśród światowej społeczności można wyróżnić różnorodne mniejszości. Według definicji polskiego socjologa mniejszość to „kategoria lub podgrupa danej całości (grupy) społecznej, wyodrębnionej na podstawie wyraźnego kryterium (często terytorialnego), która ze względu na swoją liczebność nie może wytyczać celów i środków działania owej całości społecznej w sposób głównie przez siebie uznawany za najślusniejszy” (Kwaśniewski, 1992). Mniejszość jest częścią społeczeństwa, która charakteryzuje się jakimiś odznaczającymi się cechami w przeciwieństwie do zbiorowości przeważającej.

Mniejszości wyróżniają się swoistymi dla siebie atrybutami, które odróżniają ją od dominującej części społeczeństwa. Aby dana grupa ludzi mogła zostać uznawana za mniejszość, musi spełniać określone inherentne cechy:

- Mniejsza liczebność – grupa jest zdecydowanie mniejsza niż pozostała część ludności.
- Odrębność kulturowa, fizyczna lub psychiczna – rozumiana najczęściej jako odrębność języka, wyznania i zwyczajów, zaliczane są również tutaj różne deformacje fizyczne i psychiczne.
- Intersubiektywna więź społeczna – charakteryzuje się tym, iż członkowie grup mniejszościowych mają świadomość swojej inności w odniesieniu do większości społecznej oraz innych mniejszościowych, a także mają uzmysłowione wynikające z tego faktu konsekwencje.
- Asymetria alokacji i uczestnictwa w życiu kulturalnym, społecznym i politycznymi/ lub w dostępie do władzy, prestiżu i bogactwa – to mniejsza dostępność/bądź jej brak do społecznie pożądaných dóbr w przypadku grup mniejszościowych, natomiast ich nadmierne pozyskiwanie przez członków zdecydowanej większości; ten atrybut charakteryzuje się również niską efektywnością działania mniejszości, jednak obrazuje dążenie do dominacji większości w stosunku do niej.
- Ograniczona autonomia – narzucenie zasad, stosunków społecznych grupom mniejszościowym przez dominującą większość społeczną.
- Interes grupowy – integracja mniejszości wokół odrębności oraz statusu grupy warunkującego jej przetrwanie (Palczyński, 1994).

Na podstawie wyżej wymienionych cech wyszczególnia się wiele przykładów grup mniejszościowych funkcjonujących we współczesnym świecie. Najpopularniejszymi z nich są mniejszości narodowe i etniczne, które charakteryzują się odrębną narodowością, językiem, kulturą (związaną niejednokrotnie z przynależnością terytorialną mającą związek z miejscem urodzenia czy pokrewieństwem). Nie należy również zapominać o mniejszościach wyodrębnionych ze względu na cechy wyznaniowe, np. muzułmanie jako wyznawcy islamu oraz cechy fizyczne czy psychiczne, takie jak rasa czy niepełnosprawność, których przedstawiciele są obecni w codziennym życiu społecznym.

Mniej więcej jedną ósmą światowej populacji ludzkiej stanowią osoby z niepełnosprawnością. Prezentują tym samym największą mniejszość społeczną na świecie

(Mazur-Rafal, Szarota, Vargas, 2019). Osoby z niepełnosprawnościami według definicji pochodzącej ze słownika języka polskiego charakteryzuje „brak pełnej sprawności fizycznej lub psychicznej spowodowany wrodzonymi cechami rozwojowymi lub nieodwracalnymi uszkodzeniami pewnych części ciała albo zaburzeniami prawidłowości ich działania” (Wielki Słownik Języka Polskiego). Niepełnosprawność najczęściej kojarzona jest z widocznymi oznakami, jakimi są niepełnosprawność fizyczna czy psychiczna w codziennym życiu. Jednak w gronie osób z niepełnosprawnością istnieje też bardzo duża grupa osób, u których niepełnosprawność nie jest dostrzegalna. Termin niepełnosprawność przyjmuje różne postaci i prezentuje różne perspektywy. W związku z tym, iż rzeczywistość jest stale konstruowana przez życie społeczne, definicja niepełnosprawności nie jest jednolita, ani nie została zdefiniowana raz na zawsze. W stanie obecnym jest ona umowną i niejednoznaczną koncepcją, która wraz ze zmianami zachodzącymi w świecie może ulec zmianie.

Szacuje się, że w Polsce populacja osób niepełnosprawnych może liczyć od 4,9 do 7,7 miliona osób. W rzeczywistości statystyki mogą być zupełnie inne. Dane te są niejasne, gdyż po pierwsze nie wszystkie osoby wnioskuje o prawne orzeczenie stopnia niepełnosprawności z różnorodnych, znanych tylko sobie przyczyn, a po drugie z uwagi na mniejszą dostępność do leczenia nie są zdiagnozowane i mogą nie mieć świadomości swojego stanu fizycznego bądź psychicznego. To tylko niektóre z przyczyn braku wiedzy na temat osób niepełnosprawnych w naszym kraju. Uwarunkowań takiej a nie innej sytuacji może być jednak o wiele więcej i mogą one przyjmować inne, bardziej zindywidualizowane powody.

Należy jednak pamiętać, iż niepełnosprawność w żaden sposób nie definiuje człowieka. Każda osoba bez względu na to, czy ma dysfunkcje organizmu, czy też nie, jest przede wszystkim jednostką, która ma swoje cechy charakteru, marzenia, historię, plany i potrzeby. Nawiązując do piramidy potrzeb Abrahama Masłowa, każdy człowiek niezależnie od swojej sytuacji psychofizycznej potrzebuje zaspokoić swoje bezwarunkowe potrzeby, które są niezbędne, aby funkcjonować. Zaliczamy do nich potrzeby fizjologiczne i potrzeby bezpieczeństwa. Jeśli podstawowe zakresy egzystencji człowieka są zaspokojone, zaczyna on odczuwać niespełnienie. Innymi słowy budzą się w nim inne aspiracje związane z jego życiem, jakimi są potrzeby miłości, szacunku oraz samorealizacji (Maslow, 2006).

Z badania przeprowadzonego przez PFRON w 2017 r. jasno wynika, iż w hierarchii potrzeb wśród osób z niepełnosprawnością na pierwszym miejscu jest zapewnienie odpowiedniej sytuacji materialno-bytowej. Do takiego celu osoby z niepełnosprawnością mogą dojść zazwyczaj dzięki podjęciu pracy (aktywności zawodowej), która w prezentowanym zestawieniu wymieniana jest jako druga w kolejności. Zarówno potrzeba pracy, jak i zapewnienia odpowiedniej sytuacji materialno-bytowej wynikają bezpośrednio z indywidualnego planu samorealizacji jednostki w życiu społecznym (Sochyńska-Krawiecka, 2017).

W zależności od przyjętej dyscypliny naukowej i kryterium definicja pracy może przyjmować różnorakie ujęcia. W ujęciu socjologicznym praca to każda celowa i realizowana czynność, która jest społecznie użyteczna i potrzebna. Jej wykonywanie prowadzi do określenia pozycji jednostki w życiu społecznym. Praca jest działalnością stricte społeczną, prowadzącą do samospełnienia – realizacją swoich motywacji, pobudek i po-

trzeb (Szczepański, 1961; Konecki, 1988). Dzięki pracy człowiek jest w stanie realizować swoją wewnętrzną potrzebę samorealizacji. Praca pozwala każdemu człowiekowi osiągnąć poczucie bezpieczeństwa i niezależności finansowej, które jest ważne we współczesnym świecie. Sytuacja na światowym rynku gospodarczym po pandemii COVID-19 oraz w trakcie trwającej wojny w Ukrainie jest mało stabilna. A praca jako źródło dochodu jest solidnym fundamentem bezpieczeństwa człowieka.

Praca dla osób z niepełnosprawnością jest korzystna nie tylko z powodów wymienionych powyżej, ale może stanowić podstawy do samostanowienia o swoim życiu (Szczupał, 2012), a także być rehabilitacją zawodową, która pozwala w sposób efektywniejszy funkcjonować danej osobie w życiu społecznym.

Rehabilitacja zawodowa jest „formą pozwalającą na przywrócenie zdolności do czynnej, twórczej działalności osobie niepełnosprawnej, która na skutek choroby lub urazu zdolność tę utraciła lub z powodu wad wrodzonych nigdy jej nie miała” (Garbat, 2015). Innymi słowy jest to zaangażowanie osób z niepełnosprawnością do działania zmierzającego ku podjęciu aktywności zawodowej. Pamiętać należy, iż rehabilitacja zawodowa musi uwzględniać w swoich założeniach uzasadnienie jej powodzenia:

- każda osoba, pomimo doznanego kalectwa lub nabytej choroby, zachowuje określone sprawności, które mogą być wykorzystane w życiu codziennym i w pracy zawodowej;
- żadna praca nie wymaga od osoby, która ją podejmuje, zaangażowania wszystkich sprawności fizycznych i psychicznych (Garbat, 2015).

Należy nadmienić, iż istnieją prace, które osoby z niepełnosprawnością mogą wykonywać, a wybrane aktywności zawodowe mogą i powinny być dostosowane do ich aktualnego stanu zdrowia.

Celem rehabilitacji zawodowej zgodnie z założeniami Międzynarodowej Organizacji Pracy jest „umożliwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia, awansu zawodowego, aby w ten sposób ułatwić jej włączenie się lub ponowne włączenie się do społeczeństwa” (Konwencja 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych z 1983 r.). Uwzględniając Konwencje MOP z 1983 r., rehabilitacja zawodowa traktowana jest jako część całościowego procesu rehabilitacji, która ma polegać na udzieleniu osobie z niepełnosprawnością usług społecznych, tj.: poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i zatrudnienia. Działaniom tym przyświeca idea umożliwienia osobom z niepełnosprawnością uzyskania, utrzymania i awansu w odpowiedniej pracy, a przez to integrację lub reintegrację w normalne życie społeczne.

Ze względu na różny charakter niepełnosprawności każda osoba z niepełnosprawnością może mieć różne ograniczenia oraz uwarunkowania do podjęcia konkretnej pracy zawodowej.

Osoby z niepełnosprawnością ze względu na zakres niepełnosprawności zostały zakwalifikowane do określonego stopnia niepełnosprawności: znacznego, umiarkowanego, lekkiego. Przydzielone stopnie w zależności od rokowań zostają przydzielone na czas stały, jeśli nie ma szansy na poprawę funkcjonowania zdrowia jednostki, oraz na czas

określony, jeśli istnieje możliwość poprawy zastanego stanu zdrowia w niedalekiej przyszłości (art. 2 i art. 4 Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych Dz. U. z 1997 r. nr 123, poz. 776 z późn. zm.).

W orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności znajduje się również informacja dotycząca przyczyny niepełnosprawności (symbol niepełnosprawności nie jest równoznaczny z chorobą, natomiast jest opisem układu uszkodzonych narządów):

- 01 – U – upośledzenie umysłowe
- 02 – P – choroby psychiczne
- 03 – L – zaburzenia głosu, mowy i chorób słuchu
- 04 – O – choroby narządu wzroku
- 05 – R – upośledzenie narządu ruchu
- 06 – E – epilepsja
- 07 – S – choroby układu oddechowego i krążenia
- 08 – T – choroby układu pokarmowego
- 09 – M – choroby układu moczowo-płciowego
- 10 – N – choroby neurologiczne
- 11 – I – inne
- 12 – C – całościowe zaburzenia rozwojowe.

Pracodawca, zatrudniając osoby z niepełnosprawnością, powinien uwzględnić przyczyny, z jakich wynika uszkodzenie stanu zdrowia i przez ich pryzmat kwalifikować osoby do wykonywania określonej pracy.

Osoby z upośledzeniem umysłowym w swojej pracy zawodowej powinny mieć proste i klarowny zakres obowiązków służbowych, a kierowane do nich komunikaty jasne i konkretne, niejednokrotnie przedstawione w postaci piktogramów. Mocnymi stronami tych osób jest wytrwałość w działaniu, odporność na rutynę, prostota w wykonywaniu czynności zawodowych, np. jako pomoc zawodowi wiodącemu.

W przypadku grupy osób z zaburzeniami psychicznymi istotnym przeciwwskazaniem jest praca zmianowa, szczególnie w porach nocnych ze względu na przyjmowanie silnych farmaceutyków, które w znaczny sposób mogą oddziaływać na szybkość reakcji i tempo wykonywanej pracy, a także na obsługę maszyn wysokiego ryzyka i kierowanie pojazdami. Osoby te mają bardzo duże trudności w wykonywaniu zadań zawodowych pod presją czasu, dlatego należy tak jak w przypadku osób z upośledzeniem umysłowym obowiązki i polecenia służbowe formułować w sposób przejrzysty i zrozumiały.

Osoby z grupy z zaburzeniami głosu, mowy i słuchu nie powinny wykonywać prac, gdzie niezbędna jest komunikacja werbalna (zawody wymagające ścisłej współpracy i wymiany informacji, np. bycie nauczycielem). Osoby z dysfunkcją narządu słuchu nie powinny wykonywać prac na wysokościach ze względu na możliwość utraty równowagi. Osoby z tej grupy z powodzeniem mogą podejmować pracę, w ramach której dominuje kontakt z rzeczami lub danymi.

Niewidomi oraz osoby słabowidzące w życiu codziennym korzystają z informacji napływających z innych dobrze działających w ich przypadku zmysłów. Ze względu na dysfunkcje w zakresie widzenia przeciwwskazaniem jest praca wymagająca oceny odległości

i precyzji narządu ruchu, praca przy obsłudze maszyn będących w ruchu, praca przy maszynach pod wysokim napięciem elektrycznym, a także praca na wysokościach. Osoby te mogą bardzo dobrze spełniać się zawodowo, np. pracując swoim głosem. Technologia idąc z postępem stara się pomóc w funkcjonowaniu tej grupy osób, co też w znaczącym stopniu poszerza ich możliwości zawodowe.

Niepełnosprawność ruchowa ze względu na miejsce jej występowania (kończyny górne, kończyny dolne) może przynosić różne ograniczenia, a także możliwości osobom z takowym rodzajem deficytów. Jednak ogólnymi przeciwwskazaniami w zakresie wykonywania zawodu jest praca fizyczna uwzględniająca duży wysiłek fizyczny oraz praca w wymuszonej pozycji ciała. W przypadku schorzeń kończyn górnych nieodpowiednie jest podejmowanie pracy wymagającej sprawności manualnej, a w przypadku dysfunkcji kończyn dolnych praca wymagająca ciągłego stania lub chodzenia. Osoby z takimi ograniczeniami mogą wykonywać czynności zawodowe o charakterze umysłowym, a także pod warunkiem dostosowania odpowiednio stanowiska pracy do ograniczeń i możliwości wynikających z niepełnosprawności podejmować prace w przemyśle czy usługach.

Epilepsja została zaliczona jako szósty rodzaj dysfunkcji, która określa niepełnosprawność. Przy tym schorzeniu bardzo istotną kwestie odgrywa dobry dobór leków, który pozwoli kontrolować napady epileptyczne, aby osoby mogły jak najlepiej funkcjonować w środowisku. Epileptycy wykonując czynności zawodowe nie powinni kierować środkami transportu publicznego, pracować na wysokościach, pracować z maszynami w ruchu, pracować w niebezpiecznych warunkach – styczność z materiałami szkodliwymi oraz otwartym ogniem, a także podejmować pracy stresującej, od której zależne jest życie drugiego człowieka – pracy w służbach mundurowych i medycznych.

Osobom z chorobami układu oddechowego i układu krążenia nie zaleca się wykonywania ciężkiej pracy fizycznej, a także z dużym obciążeniem fizycznym. Przeciwwskazaniem zawodowym dla osób z chorobami układu oddechowego jest praca z czynnikami drażniącymi układ oddechowy. W przypadku osób chorujących na choroby układu krążenia zaleca się prace lekkie, które nie doprowadzą do niewydolności oddechowej.

Dla osób, które podejmują aktywność zawodową i zmagają się z chorobami układu pokarmowego, ważne jest, aby praca nie musiała być wykonana w określonym czasie (czas jej wykonania będzie dostosowany do możliwości osoby niepełnosprawnej). Podobnie jak przy innych schorzeniach niewskazana jest praca wymagająca znacznego wysiłku fizycznego oraz praca w stresujących warunkach. Niejednokrotnie niekorzystna jest praca z artykułami spożywczymi.

Osoby z chorobami układu moczowo-płciowego podobnie jak w przypadku wcześniejszej grupy nie powinny wykonywać ciężkiej pracy fizycznej. Przeciwwskazaniem do wykonywania pracy zawodowej u takich osób jest praca w zbyt chłodnych warunkach, częstokroć zmieniających się. Dla takich osób zaleca się prace w budynkach, a nie na świeżym powietrzu.

Chorującym na różnorodne dysfunkcje neurologiczne nie zaleca się, podobnie jak w przypadku wcześniej wymienianych dysfunkcji, ciężkiej pracy fizycznej, pracy na wysokościach, pracy przy niebezpiecznych maszynach w ruchu oraz pracy, w czasie której jest kontakt z substancjami szkodliwymi (uwzględniając w szczególności szkodliwość dla

układu nerwowego). W przypadku tych zaburzeń należy indywidualnie określić ograniczenia w zależności od stanu danej osoby.

W grupie osób z chorobami innymi w zależności od tego, jakie schorzenie ma jednostka, należy indywidualnie dostosować przeciwwskazania zawodowe.

Całościowe zaburzenia rozwojowe to grupa dysfunkcji rozpoczynających się w dzieciństwie. Podobnie jak w poprzednim przypadku nie jest możliwe ogólne określenie zaleceń i przeciwwskazań co do każdej jednostki, gdyż każdy człowiek charakteryzuje się innymi uwarunkowaniami do podjęcia pracy zawodowej (Jeruszka, Wolan-Nowakowska, 2020).

Możliwości osób niepełnosprawnych nie są w pełni wykorzystane. Świadczyć może o tym fakt dużego odsetka osób z niepełnosprawnościami biernych zawodowo, które mogłyby podjąć pracę, jednak tego nie robią (Kobus-Ostrowska, 2018). Pomimo starań i podejmowania prób, także przez polskie media, zmierzających do zmiany tej sytuacji na rynku pracy, nie udało się osiągnąć oczekiwanych rezultatów. W ostatnich latach najbardziej szumną kampanią telewizyjną i prasową, która miała na celu promowanie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, był projekt „Niepełnosprawni – sprawni w pracy”. Za pomysł i wykonanie przedsięwzięcia odpowiadała organizacja na rzecz pożytku publicznego – Integracja. Program kampanii w sposób znaczący przemawiał do odbiorców zarówno tych niepełnosprawnych, dając nadzieje na zatrudnienie, jak i pracodawców, którzy mieliby dać szansę osobom z niepełnosprawnością w podejmowaniu pracy zarobkowej. Kampania ta docierała do społeczeństwa za sprawą spotów telewizyjnych i reklam prasowych, a także zainicjowała próbę odczarowania stereotypu osoby niepełnosprawnej. Jednak nie w każdym aspekcie przyniosło to oczekiwaną zmianę nastawienia w stosunku do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, a także osób niepełnosprawnych w stosunku do pracodawców. Kolejne kampanie uświadamiające społeczeństwo na temat osób z niepełnosprawnościami pomimo tego, iż były i są realizowane, nie trafiły do tak dużego grona odbiorców.

Bardzo istotnym problemem w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami okazały się być przeszkody, które wynikają zarówno z obaw pracodawców, mających zatrudnić osoby niepełnosprawne, a także samych osób z niepełnosprawnościami względem potencjalnych pracodawców.

Utrudnieniami w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością ze strony pracodawców są:

- Brak doświadczenia pracodawców w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością – brak ich gotowości do zapoznania się z panującymi zasadami zatrudniania osób niepełnosprawnych;
- Problemy z odpowiednim dostosowaniem miejsc pracy – przystosowanie stanowiska pracy, bariery funkcjonalne i architektoniczne, co jest kojarzone z dużym nakładem finansowym pracodawców.

Natomiast barierami dotyczącymi zatrudnienia ze strony osób z niepełnosprawnością są:

- Niewykształcona sfera „ja” zawodowego – niskie poczucie własnej wartości, niedocenianie siebie i niepewność rzutująca na postrzeganie siebie przez osoby niepełnosprawne pod kątem zawodowym, co niejednokrotnie nie pozwala im się odnaleźć w różnych sytuacjach postawionych na drodze zawodowej;

- Brak odpowiednich wymagań kwalifikacyjnych – brak kompetencji i wykształcenia znacząco przyczyniające się do zmniejszenia szansy zatrudnienia osoby niepełnosprawnej na rynku pracy (Nowak, 2009; Szczupał, 2009).

Nadmienić należy, iż zaprezentowane powyżej utrudnienia są najczęstszymi barierami pojawiającymi się już na samym początku drogi zatrudniania pracownika z ograniczoną sprawnością. Pomimo wielu problemów w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, które dotyczą bardziej złożonych procedur zatrudnienia, komplikacji przy odpowiednim przystosowaniu miejsc pracy, a także niechęci osób z niepełnosprawnościami do podejmowania aktywności zawodowej, należy propagować i popularyzować zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Takie rozwiązanie przynosi same wymierne korzyści zarówno dla osób niepełnosprawnych, którym pozwala osiągnąć swoją samorealizację, ale także dla pracodawców, którzy mogą korzystać z dofinansowań do zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością, a także ponosić odpowiednio mniejsze koszty opłat za utrzymanie zatrudnienia takiej osoby.

Okazuje się, iż wymienione wyżej przeszkody nie są jedynym problemem. Często same osoby niepełnosprawne w rozmowach ze swoim najbliższym otoczeniem, zdając relacje na temat tego, jak wyglądają zachowania pracodawcy względem nich, nieświadomie przedstawiają obraz pracodawcy, który stosuje dyskryminację i wykorzystywanie, a nawet mobbing.

PRZEJAWY WYKORZYSTYWANIA, MOBBINGU I DYSKRYMINACJI OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Mobbing, wykorzystywanie i dyskryminacja drugiego człowieka nie powinny mieć miejsca w życiu społecznym. Szczególnie narażone na takie komplikacje w sferze zawodowej są osoby z niepełnosprawnościami. Dlatego ważne jest, aby wyraźnie zostało zaakcentowane, w jaki sposób osoby z niepełnosprawnościami nie powinny być traktowane w pracy i jakie niewłaściwe zachowania i postawy pracodawców są tego przejawem.

Dyskryminacja jest przejawem gorszego podejścia do osoby bądź grupy osób ze względu na ich odróżniającą cechę/zespół cech (na ich „inność”) względem ogółu. Dyskryminacja jest więc przejawem nierównego traktowania pracowników przez pracodawcę (Olmińska, 2017).

Wykorzystywanie jest pojęciem równoznacznym z wyzyskiem i polega „na posłużeniu się dla osiągnięcia własnej korzyści kimś słabszym albo w jakiś sposób zależnym” (Wielki Słownik Języka Polskiego, hasło: wykorzystywanie).

Mobbing dotyczy pracownika lub skierowany jest przeciwko pracownikowi, polega na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołując u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodując lub mając na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (Kodeks Pracy art. 94 ust. 2 Dz.U. 2023. 1465).

Pomimo prawnego nakazu równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji i wykorzystywania pracodawcy dopuszczają się niewłaściwych zachowań względem pracowników, w szczególności tych słabszych. Obecnie coraz częściej zauważa się przejawy nieodpowiedniego zachowania pracodawców w stosunku do zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Zaprezentowane poniżej przykłady to tylko nieliczne relacje osób z niepełnosprawnością (podparte kontekstem sytuacyjnym) w odniesieniu do swojego pracodawcy.

Nie przedłużyli mi umowy w pracy, bo byłam dla nich za mało opłacalna.

To sytuacja nie do pomyślenia, bowiem jak ma się czuć pracownik, któremu nie przedłużą umowy, ponieważ jego przebywanie w firmie jest zbyt mało rentowne dla pracodawcy. Czy to oznacza, iż taka osoba pomimo dobrze wypełnianych obowiązków (w tym przytoczonym przypadku) była nic nieznaczącą personą dla przedsiębiorstwa, a została zatrudniona tylko dlatego, że pracodawca miał mało pracowników niepełnosprawnych i nie otrzymywał w oczekiwanej kwocie dofinansowania z PFRON, a gdy stała się już niepotrzebna (bo zatrudniono kogoś bardziej opłacalnego, za nią dostawali 1200 zł, a za nowego pracownika, który ma przyjść na jej miejsce, dostaną 1700 zł), została potraktowana jak zbyteczny mebel do wyrzucenia.

W pracy czułem się wiecznie zestresowany, ale bałem się odezwać z obawy przed tym, że zostaną zwolniony.

Ze strachu przed utratą pracy osoby z niepełnosprawnością bardzo często przeżywają stres i boją się swojego przełożonego, który potrafi krzyknąć i wymagać od pracownika niejednokrotnie pracy ponad siły, zostawania po godzinach w pracy czy wykonywania obowiązków nienależących do zakresu obowiązków (takie przejawy są jawnym wykorzystaniem pracownika z niepełnosprawnością). Jednak z racji na swój stan pracownik w wielu przypadkach będzie się bał stracić pracę, dlatego stanie się osobą wykorzystywaną przez pracodawcę i będzie na niemal każde jego skinienie palcem.

Często słyszałam, że jestem powolna, że nie spełniam oczekiwań.

Osoba z niepełnosprawnością ma prawo być wolniejsza od pełnosprawnego pracownika, bowiem naruszony jest stan jej organizmu. Zatrudniając osobę z niepełnosprawnością pracodawca powinien liczyć się z tym, iż nie zawsze będzie ona natychmiast reagowała na wszystkie polecenia, ponieważ częstokroć jej procesy myślowe są znacznie wolniejsze. Przytoczony przypadek dotyczy osoby, która pracowała w dość dobrym tempie pomimo swojego stanu zdrowia, a zawsze po wykonaniu swoich obowiązków zawodowych pomagała swoim kolegom z pracy. Pomimo tego pracodawca nie potrafił się powstrzymać od uszczypliwych komentarzy wystosowanych w stronę dziewczyny i komentował jej powolne tempo pracy, beżużyteczność i nieróbstwo (choć w rzeczywistości nie miało to najmniejszego pokrycia ze stanem faktycznym).

Takich wypowiedzi padających z ust osób z niepełnosprawnościami może być o wiele więcej, jednak obecnie nie można nic dokładniej na ten temat powiedzieć, gdyż zrelacjonowane wypowiedzi znalazły się tutaj przypadkowo. Jednak ich wydźwięk ma charakter

bardzo niepokojący, który powinien skłonić do refleksji i interwencji w zakresie niewłaściwych zachowań pracodawców.

Na temat dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami w pracy wielokrotnie podejmowano rozważania w polskiej literaturze naukowej (Masłyk, Migaczewska, Stojkow, Żuchowska-Skiba, 2016; Kalinowska-Sufinowicz, 2017, Łysoń, 2023 i in.). W sprawie tej jasne stanowisko zajmują osoby z niepełnosprawnością, a także fundacje poświęcone osobom z niepełnosprawnościami, prezentując wypowiedzi na forach i stronach internetowych na temat dyskryminacji w stosunku do osób niepełnosprawnych w pracy (Fundacja Avalon Dyskryminacja osób z niepełnosprawnościami, Fundacja Avalon Dyskryminacja osób z niepełnosprawnością), a także wskazując jej konkretne przykłady (Linkedin: O dyskryminacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy).

Z drugiej zaś strony w literaturze przedmiotu bardzo mały procent rozważań został poświęcony tematyce wykorzystywania i mobingu wobec osób z niepełnosprawnościami w sferze zawodowej (wzmianki na ten temat można odnaleźć głównie na forach internetowych, które zrzeszają osoby niepełnosprawne). Dzieje się tak zapewne dlatego, iż badacze i specjaliści zajmujący się tak złożonymi zagadnieniami nie rozgraniczają problemu na część, która dotyczy tylko i wyłącznie osób z niepełnosprawnością, i część drugą, która dotyka osób pełnosprawnych. Ma to swoje dobre i złe strony, bowiem osoby z niepełnosprawnością mogą w takiej sytuacji poczuć się pełnoprawnymi członkami społeczeństwa (mającymi problemy takie jak każdy). Z drugiej zaś strony poprzez niewykształcenie sfery zawodowego „ja” osoby z niepełnosprawnością najczęściej w takich sytuacjach są pozostawione niejednokrotnie same sobie bez pomocy z zewnątrz, więc mogą sądzić, że nieprawidłowości ze strony pracodawcy są naturalne i należy je zaakceptować.

Umur Askin i Elif Ozcatat w swoich rozważaniach również zwracają uwagę na fakt, iż bardzo dużo prac naukowych zostało poświęconych problematyce mobbingu, jednak niewiele z nich dostarcza informacji na temat doświadczania mobbingu przez pracowników z niepełnosprawnościami. W swoim artykule zaprezentowali analizę i podsumowanie wyników badań przeprowadzonych wśród 10 pracowników z niepełnosprawnościami pracujących w województwie Tokat (Turcja). Z zaprezentowanych wyników jasno wynika, iż osoby niepełnosprawne doświadczają mobbingu nie tylko ze strony przełożonych, ale również ze strony współpracowników. Najczęściej wymienianymi przejawami zachowań mobbingowych przez osoby z niepełnosprawnościami, których doświadczyły w miejscu pracy zawodowej, są: wyzywanie, krzyki, szyderstwa, ciągła krytyka wyników pracy, groźby werbalne, plotki, a także nadmierne obciążenie pracą czy nadmierna kontrola. Stałe doświadczanie takiego zachowania ze strony innych pracowników i szefostwa przez osoby z niepełnosprawnością nie tylko obniża ich samoocenę i motywację do podejmowania pracy, ale przede wszystkim niszczy ich zdrowie fizyczne i psychiczne. Autorzy wnioskuje, aby wprowadzić odpowiednie regulacje prawne, które zapobiegałyby działaniom mobbingowym w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób z niepełnosprawnościami (Askin, Ozcatat, 2022).

PODSUMOWANIE

Osoby z niepełnosprawnością napotykają na swojej drodze szereg złożonych przeszkód do podjęcia zatrudnienia począwszy od świadomości bycia mniejszością społeczną, po różne ograniczenia zarówno natury fizycznej i psychicznej oraz przeróżne akty dyskryminacji, wykorzystywania i mobbingu.

Dlatego warto zrobić wszystko, aby osobom z niepełnosprawnością, które borykają się dodatkowo z wieloma innymi problemami, ułatwić znajdowanie właściwej pracy a następnie pomóc w normalnym funkcjonowaniu w wybranym zawodzie. Należy pamiętać, iż przyniesie to same wymierne korzyści zarówno dla ich zdrowia, jak i społeczeństwa, przez wykorzystanie ich potencjału na rynku pracy.

Ponieważ tematyka wykorzystywania i mobbingu osób z niepełnosprawnościami pod kątem zawodowym nie jest jeszcze dogłębnie przeanalizowana w literaturze przedmiotu, wymaga podjęcia dalszych działań badawczych w zakresie tego rozległego zagadnienia.

BIBLIOGRAFIA

- Askin, U., Ozcat, E.O. (2022). Pracownicy niepełnosprawni jako grupa bezbronna na rynku pracy i mobbing. badania jakościowe w prowincji Tokat. *Journal of Social Policy Conferences*, 83, 39–100. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1142868>
- Garbat, M. (2015). Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie chronione osób z niepełnosprawnościami w Polsce – geneza, rozwój i stan obecny. *Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania*, 1(14), 79–106.
- Jeruszka, U., Wolan-Nowakowska, M. (2020). *Zarządzanie różnorodnością w organizacji*. Wydawnictwo Difin.
- Kalinowska-Sufinowicz, B. (2017). Teorie dyskryminacji ekonomicznej na rynku pracy a osoby z niepełnosprawnościami. *Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania*, III/2017(24), 12–31.
- Kobus-Ostrowska, D. (2018). *Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Konecki, K. (1988). Praca w koncepcji interakcjonistycznej. *Studia Socjologiczne*, 1(108), 225–245.
- Kwaśniewski, K. (1992). *Socjologia mniejszości a definicja mniejszości narodowej*. Zakład Badań Narodowościowych PAN.
- Łysoń, P. (2023). *Sytuacja osób niepełnosprawnych. Portret demograficzny, ekonomiczny i społeczny. Materiały z III Kongresu Demograficznego. Część 14*. Rządowa Rada Ludnościowa i Główny Urząd Statystyczny.
- Masłow, A. (2006). *Motywacja i osobowość*. Tłum. J. Radzicki. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Masłyk, T., Migaczewska, E., Stojkow, M., Żuchowska-Skiba, D. (2016). *Aktywni Niepełnosprawni? Obywatelski i Społeczny potencjał środowiska osób niepełnosprawnych*. Wydawnictwo AGH.
- Mazur-Rafał, M., Szarota, M., Vargas, S. (2019). *O osobach z niepełnosprawnościami*. Fundacja Humanity in Action Polska.
- Nowak, A. (2009). Bariery w rehabilitacji społecznej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – wybrane konteksty. W: J. Rottermund (red.), *Zagadnienia funkcjonowania z ograniczoną sprawnością. Tom 7* (s. 11–16). Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Olmińska, A. (2017). Dyskryminacja jako przykład nierównego traktowania pracownika. *Roczniki Administracji i Prawa*, 17/zeszyt specjalny, 337–352.
- Palczyński, T. (1994). Mniejszość jako socjologiczna kategoria analizy. *Studia socjologiczne*, 2(133), 125–140.
- Sochyńska-Krawiecka, M. (2017). *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych – Raport końcowy*. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
- Szczepański, J. (1961). Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii. W: B. Biegeleisen-Żelazowski, T. Tomaszewski, A. Sarapata, J. Rosner (red.), *Jak pracuje człowiek* (s. 169–184). Wydawnictwo Książka i Wiedza.

Szczupał, B. (2009), Osoby niepełnosprawne a wykluczenie społeczne – bariery dostępu do edukacji i zatrudnienia. W: J. Rottermund (red.), *Zagadnienia funkcjonowania z ograniczoną sprawnością. Tom 7* (s. 17–26). Oficyna Wydawnicza Impuls.

Szczupał, B. (2012), Program Centrum Wspierania Edukacji Zawodowej (PACE) w USA – szkoła samostanowienia i niezależności społeczno-zawodowej. W: B. Olszewska (red.), *Wsparcie na drodze do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością* (s. 219–231). Wydawnictwo Naukowe WSP w Łodzi.

NETOGRAFIA

Wielki Słownik Języka Polskiego, hasło: niepełnosprawność. <https://wsjp.pl/haslo/podglad/11457/niepelnosprawnosc>

Wielki Słownik Języka Polskiego, hasło: wykorzystać. <https://wsjp.pl/haslo/podglad/15957/wykorzystac/4324551/pracownika>

Fundacja Avalon. Dyskryminacja osób z niepełnosprawnościami. <https://www.fundacjaavalon.pl/abc/dyskryminacja-osob-z-niepelnosprawnosciami-na-ryнку-pracy-wyzwania-i-rozwiazania/>

Fundacja Avalon. Dyskryminacja Osób z Niepełnosprawnością. <https://www.fundacjaavalon.pl/wp-content/uploads/2023/06/raport-z-badan-o-dyskryminacji-czesc-2.pdf>

LinkedIn. O dyskryminacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. <https://www.linkedin.com/pulse/o-dyskryminacji-os%25C3%25B3b-niepe%25C5%2582nosprawnych-na-ryнку-pracy-boczar/?trackingId=4TG9UW5YQySGVH1A6hdWuQ%3D%3D>

AKTY PRAWNE:

Kodeks Pracy art. 94 ust. 2. Dz.U. 2023 poz. 1465.

Konwencja nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przyjęta w Genewie dnia 20 czerwca 1983 r. Dz.U. 2005 nr 43 poz. 412.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dz.U. 1997 nr 123, poz. 776 z późn. zm.