

Adam Jakobsze, Józef Ober

Polityka kadrowa wobec osób niepełnosprawnych na podstawie badań wybranych pracodawców i pracowników

Polityka i Społeczeństwo nr 2 (16), 116-129

2018

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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Adam Jakobsze*, Józef Ober*

**POLITYKA KADROWA
WOBEC OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH
NA PODSTAWIE BADAŃ
WYBRANYCH PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW**

**PERSONNEL POLICY TOWARDS PEOPLE WITH DISABILITIES
BASED ON SURVEYS OF SELECTED EMPLOYERS
AND EMPLOYEES**

Abstarct

The aim of the article is to identify the reasons for low employment rates of people with disabilities in Poland, and to examine whether employers, disabled employees and other staff want to talk about the rational use of the rights of a disabled employee and what views, opinions or other circumstances can make it difficult. Four hypotheses were formulated in the work, which were verified on the basis of surveys and interviews conducted in the period from March to September 2017 in the Voivodship of Silesia. The considerations were rounded off with conclusions and comments.

Key words: personnel policy, disabled people, disability, job market.

Wprowadzenie

Zagadnienia polityki kadrowej są złożone i ulegają ciągłej ewolucji. Aby właściwie zrozumieć ich sens i znaczenie, niezbędne jest usystematyzowanie pojęć. Wraz z zachodzącymi zmianami przeobraża się zakres i znaczenie występujących w literaturze przedmiotu pojęć. Polityka jest terminem wieloznacznym i wywodzi się z języka greckiego (*poly* – mnogość, różnorodność; *polis* – miasto-państwo). „W filozofii i myśli

* Politechnika Śląska, Wydział Organizacji i Zarządzania, Katedra Stosowanych Nauk Społecznych, ul. Roosevelta 26, 41-800 Zabrze, adres e-mail: jakobszeadam@gmail.com

* Politechnika Śląska, Wydział Organizacji i Zarządzania, Katedra Stosowanych Nauk Społecznych, ul. Roosevelta 26, 41-800 Zabrze, adres e-mail: Jozef.Ober@polsl.pl

politycznej polityka była rozumiana jako dążenie do: realizacji idei Dobra (Platon), osiągnięcia szczęścia pojmowanego jako eudajmonia (Arystoteles), zdobycia, zachowania i umocnienia władzy, wprowadzenia i utrzymania stanu pokoju społecznego (XVI-wieczni francuscy *les politiques*), realizacji dobra wspólnego (nowożytna tradycja republikańska), jako działanie podmiotu zbiorowego w sytuacji zagrożenia ze strony wroga (C. Schmitt), umiejętność osiągania kompromisu przez grupy kreujące sytuację społeczną¹. Obecnie w znaczeniu potocznym polityka najczęściej jest rozumiana jako sztuka rządzenia, zespół zabiegów umożliwiających sprawowanie władzy lub wpływanie na rządzących. Może się ona odnosić do działań na forum państwa, ale także innych organizacji. Tworzy pewne ramy, w których obrębie wykonywane są obecne działania i nakreśla wizję przyszłych zdarzeń. Jest przewodnikiem i wskazówką, wsparciem w podejmowanym działaniu. Wymusza ukierunkowaną działalność jednostek i większych grup ludzi. Powoduje ukierunkowaną ciągłość działania, ułatwia planowanie przyszłych zdarzeń i podejmowanie codziennych decyzji. Każdy rodzaj polityki zawiera zasady, którymi się kieruje, oraz normy postępowania wskazujące sposób, w jaki zasady będą stosowane w procesach kierowania, zarządzania i sprawowania władzy. Cele, zasady i działania polityki określają wartości, ideały, przekonania, preferencje oraz konkretni ludzie, którzy w sposób rzeczywisty lub wyobrażony realizują potrzeby zbiorowości i jednostek (Woźniak 2008: 11–13).

Polityka kadrowa obejmuje jedynie działania wobec pracowników pełniących funkcje kierownicze i kontrolne. Jednak większość autorów publikacji używa pojęć polityka personalna i polityka kadrowa jako synonimów. Tak więc przez politykę personalną/kadrową rozumie się zespół celów, zasad, środków wynikających ze strategii personalnej/kadrowej, mającej służyć jej realizacji dzięki odpowiednim wskaźnikom w stosunku do operacyjnego zarządzania ludźmi w organizacji (Król, Ludwiczynski 2006: 71). Do instrumentów polityki kadrowej jako systemów oddziaływania na pracowników przedsiębiorstwa zalicza się: politykę zatrudnienia, kierowanie, systemy motywacyjne, rozwój i doskonalenie kadr, organizację pracy (Wyrwicka 2010: 13). Polityka kadrowa realizuje dwa podstawowe cele: ekonomiczny – związany z zapewnieniem organizacji zysków przez zwerbowanie i utrzymanie odpowiednich kadr oraz sprawne kierowanie nimi; socjalny – związany

¹ Cytat za encyklopedią PWN (<http://encyklopedia.pwn.pl/haslo/polityka;3959606.html>, 17.02.2018).

z człowiekiem i jego dobrostanem (Matura 2009: 9). Zdecydowana większość firm uważa pierwszy cel za ważniejszy i podejmuje się realizacji celu socjalnego w zakresie niekolidującym z celem ekonomicznym (Matura 2009: 11).

W ostatnich latach dokonuje się szereg zmian w obszarze funkcji personalnej przedsiębiorstw, m.in. przechodzenie przedsiębiorstw na tzw. nową gospodarkę, gdzie dominujący wpływ na ich rozwój mają globalizacja, informatyzacja i wykorzystywanie wiedzy. Stan przejścia od ograniczonego administrowania kadrami do strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi jest bardzo różny w poszczególnych firmach. W tej dziedzinie występują ciągle nierozwiązane problemy i napięcia (Pocztowski 2003: 23). Nowe modele organizacji (na przykład: ucząca, inteligentna, wirtualna, oparta na wiedzy) stawiają człowieka w centralnym miejscu. Wzrasta znaczenie ich kwalifikacji i zdolności działania w warunkach dużej niepewności. Pozyskanie takich pracowników czy współpracowników jest trudne, co wynika z faktu, że:

- nie wszyscy chcą trwale wiązać się z pracodawcą i pracować na podstawie długotrwałych umów;
- zasadniczym bodźcem do współpracy bywa zrobienie czegoś wyjątkowego, wykorzystanie i zdobycie wiedzy, uczucie samorealizacji, a w mniejszym stopniu korzyści finansowe;
- wymagają dużej niezależności oraz braku ograniczeń w zakresie czasu, miejsca pracy i innych uwarunkowań związanych z dyscypliną pracy;
- żądają szacunku i szczególnie sprzyjających warunków pracy zespołowej (Mikuła 2006: 43).

Pracownik niepełnosprawny wymaga większego zaangażowania służb pracowniczych. Podstawowym warunkiem zatrudnienia takiej osoby jest zapewnienie odpowiednich warunków na stanowisku pracy. Osoby o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności mogą pracować w warunkach pracy chronionej², jednak sprostanie tym wymaganiom jest możliwe też przez pracodawcę nieposiadającego statusu zakładu pracy chronionej. Należy również pamiętać o innych czynnikach związanych z sytuacją osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Elżbieta Kryńska zwraca uwagę na bariery funkcjonalne, które mogą pojawić się w miejscu zatrudnienia – przede wszystkim architektoniczne, transportowe, techniczne i komunikacyjne; mogą one utrudnić dostęp do otwartego rynku pracy oraz szkół i innych placówek edukacyjnych (Kryńska 2013: 4).

² Art. 4 ust. 1-2 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776.

1. Charakterystyka i metody badań

1.1. Cel prowadzenia badań

Głównym celem artykułu jest znalezienie przyczyn niskiego zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce. Poruszony temat jest dość rozległy i niezbędne jest zawężenie problematyki. Wiąże się to z prowadzoną przez pracodawców polityką personalną. Bardzo często podawaną przyczyną niechęci zatrudniania niepełnosprawnych jest ich roszczeniowość. Pokazuje to raport z prac prowadzonych przez Instytut Badań i Analiz Smart Research przedstawiony na wykresie 1. W badaniu uczestniczyło 50 pracodawców z powiatu poznańskiego.



Wykres 1. Cechy osób niepełnosprawnych jako pracowników, które powodują u pracodawców niechęć do ich zatrudnienia

Źródło: Ogonowski 2013: 36.

Nie można mówić o roszczeniach związanych z wysokością płac, bo te według opracowania na podstawie GUS *Stan zdrowia ludności Polski w 2014 roku* (Sedlak & Sedlak) są przeważnie niższe dla pracowników niepełnosprawnych. Chodzi tu zapewne o korzystanie z dodatkowych praw przyznanych pracownikom niepełnosprawnym w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Pomimo różnego rodzaju nakładów finansowych mających na celu aktywizację osób niepełnosprawnych ich efekty nie są zadowalające. W latach 2009–2014 stopa bezrobocia wśród tych osób kształtowała się w przedziale od 12,1% do 16,9%, natomiast w tym samym czasie bezrobocie wśród osób

pełnosprawnych było od 4 do 7 punktów procentowych mniejsze (Koza 2016: 33). Najnowsze dane z I kwartału 2018 r. dotyczące aktywności ekonomicznej osób niepełnosprawnych na obszarze całej Polski w wieku 16 lat i więcej wskazują, że na 3 mln 86 tys. osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo jest zaledwie 503 tys. (w tym pracujących 470 tys.) – co daje współczynnik aktywności zawodowej 16,3% i wskaźnik zatrudnienia 15,2% (BAEL GUS 2018). Na badanym na potrzeby artykułu obszarze województwa śląskiego (w tym samym okresie) na 284 tys. osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo było 50 tys. (w tym 45 tys. pracujących) – co daje współczynnik aktywności zawodowej 17,6% i wskaźnik zatrudnienia 15,8% (BAEL GUS 2018).

Wobec trudności z utrzymaniem się na rynku pracy osoby niepełnosprawne w szczególnych przypadkach zawieszają lub okresowo rezygnują z części swoich praw pracowniczych, mając na względzie ważny interes pracodawcy. Przeważnie jest to zauważane przez pracodawców, uzgadniane z nimi i rekompensowane w zadowalający dla pracownika sposób. Pracownicy niepełnosprawni mogą też wykazywać taką elastyczność i dla utrzymania czy otrzymania odpowiedniego stanowiska pracy zrezygnować okresowo, a nawet na stałe z części uprawnień. Wymaga to jednak bardziej szczegółowego uzgodnienia i dostosowania do dodatkowych przepisów i indywidualnych możliwości. Wszystkie osoby niepełnosprawne nie mogą pracować w porze nocnej i nadgodzinach. Długość dozwolonego czasu pracy zależy od stopnia niepełnosprawności. Ograniczenia te można zmniejszyć lub zupełnie zlikwidować, jeżeli osoba niepełnosprawna będzie zatrudniona przy pilnowaniu lub na własny wniosek otrzyma od właściwego lekarza pozwolenie na zaniechanie stosowania ich w całości lub części. W licznych broszurach osoby niepełnosprawne powszechnie są informowane o swoich prawach, brakuje jednak informacji, jak zrezygnować z części z nich lub jak wynegocjować z pracodawcą lepsze warunki pracy. Właśnie tym negocjacom poświęcona jest część badawcza.

1.2. Hipotezy

Zgodnie z metodologią przedstawioną przez Wojciecha Czakona źródłem hipotez badawczych „powinny być wszystkie dostępne sposoby myślenia: od metod dedukcyjnych poprzez klasyczną indukcję, myślenie analogiczne aż po intuicję” (Czakon, red. 2016: 18). Zgodnie z powyższym w pracy przyjęto cztery hipotezy badawcze:

- Pracodawcy i osoby niepełnosprawne z obszaru województwa śląskiego są gotowi do negocjacji o ewentualnym zrezygnowaniu z części praw niepełnosprawnego pracownika, w zamian za odpowiednie warunki pracy.

- Podstawową przyczyną niezatrudniania niepełnosprawnych pracowników na terenie województwa śląskiego jest ich roszczeniowość.
- Aby utrzymać i uzyskać właściwe warunki pracy, osoby niepełnosprawne z obszaru województwa śląskiego są gotowe w miarę możliwości ukrywać niepełnosprawność.
- Niepełnosprawni pracownicy z obszaru województwa śląskiego często ukrywają niepełnosprawność przed współpracownikami.

1.3. Populacja, metody i techniki prowadzenia badań oraz narzędzie badawcze

Jako metodę badawczą wykorzystano technikę ankietową ze względu na możliwość zastosowania wysokiego współczynnika standaryzacji pytań. Zgodnie z metodologią przedstawioną przez Wojciecha Czakona badania ankietowe to takie, „w których staramy się, opierając się na częstości wypowiedzi, zweryfikować postawioną hipotezę. Na tej podstawie formułuje się wnioski mające postać albo prawa deterministycznego, albo prawa stochastycznego” (Czakon, red. 2016: 24). Zaprojektowane narzędzie badawcze stanowił kwestionariusz ankiety. Dodatkowo podczas ankietowania przedstawiciele pracodawców przeprowadzono wywiady pogłębione w celu „połączenia różnorodnych metod w jednym badaniu” (Czakon, red. 2016: 244).

Ankieta została przeprowadzona w okresie od marca do września 2017 r. na terenie województwa śląskiego na 177 respondentach podzielonych celowo na zbliżone liczebnie trzy grupy:

– Największą wartość dla tego badania ma grupa prezentująca opinie osób tworzących politykę personalną poszczególnych pracodawców i ona też jest najliczniejsza. Ankietowani byli właściciele przedsiębiorstw, osoby na kierowniczych stanowiskach i pracownicy działów personalnych. Grupa ta obejmuje 62 respondentów z obszaru województwa śląskiego. Na potrzeby niniejszego opracowania używane będzie dla niej określenie **Pracodawcy**.

– Drugą grupą są osoby niepełnosprawne, które pracują lub przynajmniej pracowały. Uznano, że takie osoby są kompetentne do konfrontacji obrazu przedstawianego przez pracodawców. Ankietowanych było 57 osób z obszaru województwa śląskiego. Na potrzeby niniejszego opracowania dla tej grupy używane będzie określenie **Niepełnosprawni**.

– Dla pełnego obrazu zbadane zostały opinie 58 osób pracujących i niemających niepełnosprawności z obszaru województwa śląskiego. Na potrzeby niniejszego opracowania dla tej grupy używane będzie określenie **Pozostali**.

Najciekawsza byłaby możliwość konfrontacji opinii osób należących do tych dwu grup i jednocześnie pracujących u tych samych pracodawców. Jednak ze względu na drażliwość poruszanego tematu nie wyrażono zgody na takie badania. W takiej konwencji występowała wyraźna niechęć przedstawicieli pracodawców do badań, jak i obawy pracowników przed konsekwencjami uczestnictwa w nich. Dlatego respondenci poszczególnych grup byli ankietowani zupełnie niezależnie. Dopuszczalne było, aby wypełnić tylko część pytań z ankiety, omijając te, które dla respondenta są niewygodne lub drażliwe. Ankietowanie odbywało się w większości za pomocą kwestionariuszy w formie papierowej przy bezpośrednim spotkaniu z ankietowanym lub przy pośrednictwie znajomych oraz przez ankiety w formie elektronicznej i wywiadu telefonicznego. Podczas ankietowania przedstawicieli pracodawców przeprowadzano dodatkowo wywiady pogłębione, jednak większość respondentów nie pozwalała na pełen zapis rozmów, mimo zapewnienia o anonimowości badań. Większość pracodawców przedstawiała siebie jako organizacje doceniające niepełnosprawnych i nawet niekiedy przesadnie dbające o przestrzeganie przepisów prawa pracy.

Na 62 przedstawicieli pracodawców z województwa śląskiego 13 (21%) nie zatrudniało osób niepełnosprawnych. Tak więc większość (79%) zatrudnia niepełnosprawnych. Nie odzwierciedla to statystycznych proporcji na polskim rynku pracy, jednak większy udział pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych pozwoli trafniej przeanalizować ich nastawienie do pracownika niepełnosprawnego. Pracodawcy, którzy prowadzą politykę personalną wobec niepełnosprawnych, na jej temat udzielają rzetelnych odpowiedzi. Konwencja badań, w której pomija się zupełnie pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych, spowodowałaby pominięcie przyczyn takiego stanu. Wybrano zatem opcję pośrednią, która z punktu widzenia osoby niepełnosprawnej przedstawi właściwszy obraz.

W Polsce przyznano najwięcej orzeczeń o niepełnosprawności w stopniu lekkim. Takich osób też najwięcej pracuje. W badaniu dominuje jednak grupa z orzeczeniem o stopniu umiarkowanym (44%). Wynika to z tego, że aby dotrzeć do respondentów, korzystano z pomocy organizacji zajmujących się osobami niepełnosprawnymi, a takie osoby częściej do nich należą. Osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu lekkim (24% badanych) częściej są też w stanie ukrywać swoją niepełnosprawność i przez to mają mniejsze skłonności do uczestniczenia w takich badaniach.

Wraz z wiekiem zwiększa się odsetek osób z niepełnosprawnościami. Jednocześnie jest trudniej osobom w starszym wieku znaleźć pracę. Największa liczba respondentów znajdowała się w przedziale wiekowym 41–50 lat. Było ich aż 19, co stanowiło 1/3 wszystkich badanych.

Mimo że uzyskanie wykształcenia dla osób niepełnosprawnych jest przeważnie związane z potrzebą pokonywania dodatkowych przeciwności, to wśród badanych przeważa grupa posiadająca średnie wykształcenie. Aż 47% legitymuje się takim świadectwem. Drugą co do liczności jest grupa posiadająca dyplom studiów wyższych (35%).

2. Analiza wyników i dyskusja

2.1. Hipoteza 1. Pracodawcy i osoby niepełnosprawne z obszaru województwa śląskiego są gotowi do negocjacji o ewentualnym zrezygnowaniu z części praw niepełnosprawnego pracownika w zamian za odpowiednie warunki pracy.

Zgodnie z Ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych:

- „czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo” (Art. 15.1: 28);
- „czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo” (Art. 15.2: 28);
- „osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych” (Art. 15.3: 28);
- „osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy” (Art. 17: 29);
- „osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności” (Art. 19.1: 29).

W celu zweryfikowania pierwszej hipotezy zadano respondentom pytanie: „Jakie prawa niepełnosprawnych najbardziej zniechęcają pracodawców do ich zatrudnienia?”

Największa grupa respondentów (26%) wskazała na ograniczającą długość czasu pracy, a 20% na większą liczbę dni urlopowych i wolnych. 18% respondentów wskazało zabranianie pracy w nadgodzinach, 12% zabranianie pracy w godzinach nocnych, 6% dodatkowe przerwy, 4% inne. Jedynie 14% ankietowanych deklaruje, że prawa niepełnosprawnych nie zniechęcają pracodawców. Oznacza to dużą chęć zmiany takiego stanu. Najbardziej uciążliwe dla nich jest zakłócające rytm pracy skrócenie długości czasu pracy.

Kolejne pytanie dotyczyło praw pracowników niepełnosprawnych, które można negocjować z zainteresowanymi. Odpowiedzi respondentów wskazują na bardzo duże opory w podejmowaniu dyskusji ze strony pracodawców. Aż 54% nie widzi możliwości jej podjęcia. Może to wynikać z nieznamomości prawa, ale też z obawy przed posądzeniem o wymuszanie na niepełnosprawnych pracownikach rozwiązań dla nich niekorzystnych.

Następne pytanie skierowane do pracodawców brzmiało: „Czy chcecie zatrudnić pracownika niepełnosprawnego korzystającego w maksymalny sposób ze swoich przywilejów?” Odpowiedź respondentów wskazuje na potrzebę rozmów o rezygnacji z części praw przez osoby niepełnosprawne. Jedynie 9% kategorycznie nie chce zatrudniać żadnych niepełnosprawnych, którzy wymagają korzystania z pełnego zestawu przywilejów. Aż 81% pracodawców warunkuje zatrudnienie osoby niepełnosprawnej posiadającej duże uprawnienia od proporcjonalnie dużych kwalifikacji.

Kolejne pytanie skierowane do osób niepełnosprawnych dotyczyło znajomości prawa pracownika mającego niepełnosprawność. Większość (70%) z 57 badanych zna wszystkie prawa pracowników niepełnosprawnych. Najmniej znane jest prawo pracownika niepełnosprawnego do dodatkowych 15 minut przerwy. O większości przepisów ma pojęcie ponad 85% badanych. Wydaje się to wystarczającą podstawą, aby osoby niepełnosprawne mogły uczestniczyć w negocjacjach z pracodawcą.

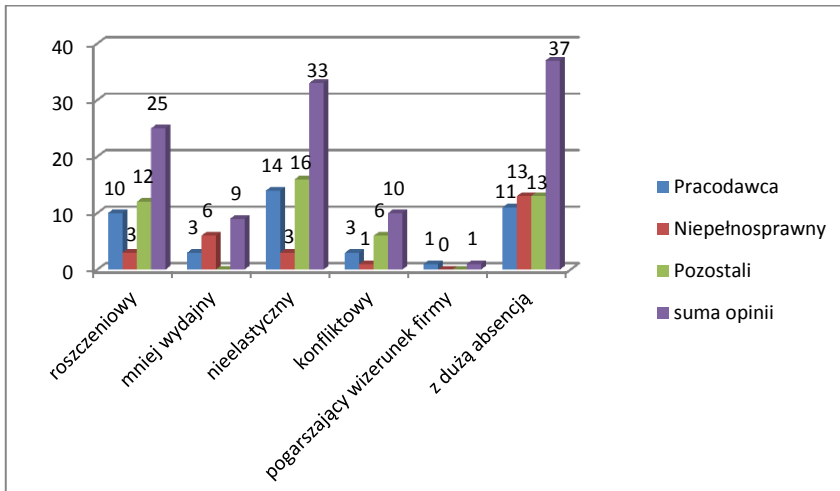
W dalszej części zapytano respondentów: „Czy aby uzyskać lepszą pracę, jesteś gotowy/gotowa zrezygnować z części praw przysługujących osobie niepełnosprawnej?” Ponad połowa (55%) jest gotowa do ustępstw związanych z przysługującymi prawami, aby uzyskać satysfakcjonującą pracę. 14% rozważa nawet możliwość rezygnacji ze wszystkich przywilejów niepełnosprawnego pracownika. Do tego dochodzi 4% wahających się.

Następnie zapytano: „Czy aby uzyskać lepszą pracę, jesteś gotowy/gotowa rozmawiać o rezygnacji z praw pracownika niepełnosprawnego z pracodawcą?” Połowa niepełnosprawnych jest gotowa na rozmowę o rezygnacji z części przywilejów. Wydaje się, że jest to znaczny odsetek. Niepokoi, że aż 20% uznaje taką rozmowę za dyskryminującą; są to osoby potencjalnie stwarzające pracodawcom trudności. Biorąc pod uwagę aż 26% osób oczekujących na instrukcje ze strony pracodawcy, nie stwarza to obiecujących prognoz, że takich rozmów odbędzie się dużo.

Podsumowując, zarówno wśród pracodawców, jak i osób niepełnosprawnych z obszaru województwa śląskiego jest wiele osób, które widzą ewentualne korzyści dla siebie z negocjacji dotyczących warunkowej rezygnacji z części przywilejów niepełnosprawnego pracownika. Istnieją jednak wzajemne obawy i uprzedzenia uniemożliwiające racjonalne i satysfakcjonujące rozwiązania.

2.2. Hipoteza 2. Podstawową przyczyną niezatrudniania niepełnosprawnych pracowników na terenie województwa śląskiego jest ich roszczeniowość.

W celu zweryfikowania powyższej hipotezy zadano pytania dotyczące konfliktów i roszczeniowości niepełnosprawnych pracowników. Pytania te skierowano zarówno do pracodawców, niepełnosprawnych, jak i pozostałych respondentów z obszaru województwa śląskiego. Zbiorcze zestawienie przedstawia wykres 2.



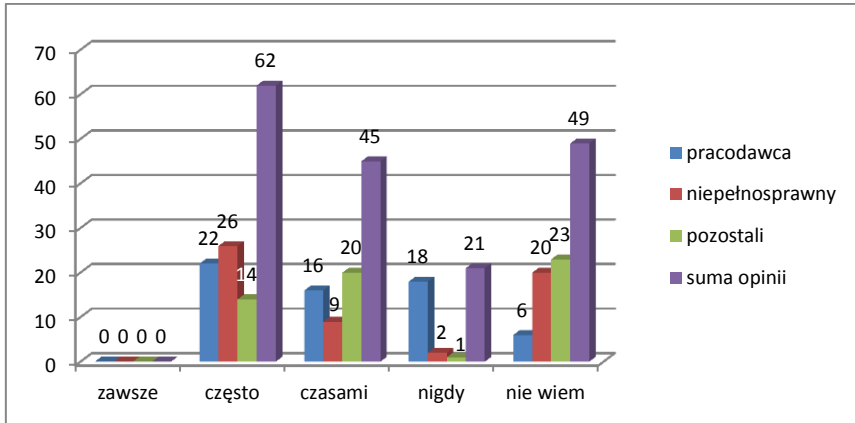
Wykres 2. Roszczeniowość i konfliktowość niepełnosprawnych pracowników

Źródło: opracowanie własne.

Postawiona hipoteza nie sprawdziła się. Większe znaczenie dla respondentów z obszaru województwa śląskiego miała zwiększona absencja w pracy i mniejsze możliwości adaptacyjne do okoliczności. Dla pracodawców z obszaru województwa śląskiego zdolność adaptacyjna pracowników jest najważniejszą przesłanką niezatrudniania niepełnosprawnych.

2.3. Hipoteza 3. Aby utrzymać i uzyskać właściwe warunki pracy, osoby niepełnosprawne z obszaru województwa śląskiego są gotowe w miarę możliwości ukrywać niepełnosprawność.

W celu zweryfikowania powyższej hipotezy zapytano respondentów: „Czy i jak często waszym zdaniem osoby niepełnosprawne ukrywają swoją niepełnosprawność przed pracodawcą?”



Wykres 3. Ukrywanie niepełnosprawności przed pracodawcą

Źródło: opracowanie własne.

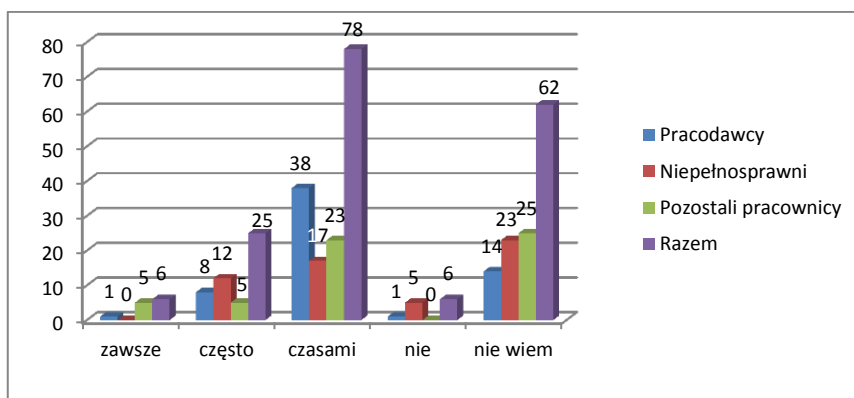
Istnieje powszechne przekonanie, że niepełnosprawności nie zawsze da się ukryć. Stwierdzili to wszyscy badani. Jednak w opinii respondentów z obszaru województwa śląskiego zjawisko ukrywania tego przed pracodawcą jest dość powszechne. Na 177 badanych aż 107 (60%) stwierdziło, że to zjawisko występuje, a tylko 21 (12%), że nie występuje. O jego znacznym nasileniu jest przekonanych 62 (35%) respondentów.

Ważne dla właściwej analizy tego zjawiska jest porównanie przedstawionych opinii respondentów z deklaracjami niepełnosprawnych pracowników wyrażonymi w odpowiedziach na pytanie: „Czy ukrywasz swoją niepełnosprawność przed pracodawcą?” Na to pytanie odpowiedziało 55 niepełnosprawnych osób. Ponad połowa z nich (32, czyli 58%) przyznaje się, że była w sytuacji, gdy ukrywała przed pracodawcą niepełnosprawność. 11 respondentów, czyli 20%, czyniło tak dość często.

Należy uznać, że zjawisko ukrywania niepełnosprawności na terenie województwa śląskiego przed pracodawcami jest powszechne. Na tej podstawie można sądzić, że istnieją obiektywne przyczyny obaw przed dyskryminacją niepełnosprawnych pracowników.

2.4. Hipoteza 4. Niepełnosprawni pracownicy z obszaru województwa śląskiego często ukrywają niepełnosprawność przed współpracownikami.

W celu zweryfikowania powyższej hipotezy zapytano respondentów z obszaru województwa śląskiego: „Czy niepełnosprawni ukrywają swoją niepełnosprawność przed współpracownikami?” Odpowiedzi na to pytanie przedstawia wykres 4.



Wykres 4. Ukrywanie niepełnosprawności przed współpracownikami

Źródło: opracowanie własne.

Niektórych niepełnosprawności nie da się ukryć. Dobrze o tym wiedzą sami niepełnosprawni. Czasami pracownicy niezaznajomieni z tym problemem nie mają takiej świadomości (5 osób na 58). Porównując te wyniki z odpowiedziami na pytanie o ukrywanie niepełnosprawności przed pracodawcą, można zauważyć, że panuje opinia o częstszym ukrywaniu niepełnosprawności przed pracodawcą niż współpracownikami. O częstym ukrywaniu przed pracodawcą są przeświadczone 62 osoby, a jedynie 25 osób uważa, że występuje to często wobec współpracowników. Deklaracje samych niepełnosprawnych pracowników z obszaru województwa śląskiego świadczą o podobnych skłonnościach do ukrywania swojej niepełnosprawności zarówno przed pracodawcą, jak i współpracownikami.

Wnioski

Pierwsza hipoteza: Pracodawcy i osoby niepełnosprawne z obszaru województwa śląskiego są gotowi do negocjacji o ewentualnym zrezygnowaniu z części praw niepełnosprawnego pracownika w zamian za odpowiednie warunki pracy – została częściowo potwierdzona. U większości respondentów występuje świadomość, że przy prowadzonej szczerze rozmowie jest możliwe wypracowanie rozwiązania korzystniejszego dla obu stron. Jedynie 10% pracodawców dopuszcza możliwość korzystania z praw niepełnosprawnego pracownika w maksymalny sposób dla wszystkich niepełnosprawnych, a warunkuje to od kwalifikacji aż 81%. Możliwości podjęcia szczerzej rozmowy są jednak ograniczane przez wzajemną nieufność i brak chęci jej zainicjowania.

Pracodawca z obszaru województwa śląskiego obawia się powstania własnego wizerunku jako bezwzględnie wykorzystującego słabsze osoby, a niepełnosprawny pracownik nie chce na wstępie obniżyć swojej pozycji negocjacyjnej z osobą, która powinna mieć lepsze rozeznanie w przepisach prawa i sytuacji rynkowej. W większości przypadków każda ze stron liczy na inicjatywę strony przeciwnej. Istnieją jednak pracodawcy skutecznie przeprowadzający takie rozmowy z kandydatami i pracownikami z niepełnosprawnością.

Druga hipoteza: Podstawową przyczyną niezatrudniania niepełnosprawnych pracowników na terenie województwa śląskiego jest ich roszczeniowość – nie została potwierdzona mimo istnienia podobnych badań potwierdzających ją i mimo że grupa respondentów była badana dwiema metodami (ankiety i wywiady). Badania określające, jakie panują sądy na ten temat wśród ogółu respondentów, wskazywały, że największe znaczenie ma zwiększona absencja w pracy, a w następnej kolejności mniejsze możliwości adaptacyjne do zmiennych warunków. Badanie określające sądy ogółu respondentów i bezpośrednie opinie przedstawicieli pracodawców uplasowały zwiększoną roszczeniowość na trzecim miejscu przyczyn niechęci do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Sami reprezentanci pracodawców z obszaru województwa śląskiego dwie główne wady niepełnosprawnych pracowników podali w odwrotnej kolejności niż ogół. Największe znaczenie dla nich mają zmniejszone możliwości adaptacyjne do zmiennych warunków, a w drugiej kolejności podwyższona absencja w pracy.

Trzecia hipoteza: Aby utrzymać i uzyskać właściwe warunki pracy, osoby niepełnosprawne z obszaru województwa śląskiego są gotowe w miarę możliwości ukrywać niepełnosprawność – została potwierdzona. Prawdziwość tego stwierdzenia poświadczono dwiema metodami (ankiety i wywiady) w sposób znaczący. 60% ogółu respondentów jest przekonanych o występowaniu tego zjawiska, a 12% twierdzi, że występuje często. Także przy bezpośrednim pytaniu niepełnosprawnych pracowników większość (58%) z nich przyznawała się do takiego czynu. Aż 20% podawało, że robiło to często.

Czwarta hipoteza: Niepełnosprawni pracownicy z obszaru województwa śląskiego często ukrywają niepełnosprawność przed współpracownikami – została potwierdzona częściowo. Zarówno badanie opinii na ten temat wszystkich respondentów, jak i deklaracja niepełnosprawnych pracowników potwierdza, że zjawisko występuje, przy czym badanie obydwoma metodami (ankiety i wywiady) wykazało, że jest mniejsza skłonność do ukrywania niepełnosprawności przed współpracownikami niż pracodawcą. Przy badaniu opinii wszystkich respondentów 62 osoby

były przeświadczone o częstym ukrywaniu tego faktu przed pracodawcą, a tylko 25 o częstym ukrywaniu przed współpracownikami. Podobnie deklarowały same osoby niepełnosprawne. Często ukrywało to przed pracodawcą 11 osób, a przed współpracownikami 6. Należy zwrócić uwagę, że w badanej grupie osób niepełnosprawnych z obszaru województwa śląskiego jest mniejszy udział osób z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu lekkim niż w polskiej populacji niepełnosprawnych pracowników. Ułomności u takich osób z pewnością częściej mogą pozostać niezauważone.

Bibliografia

- BAEL GUS, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,81,bael> (24.06.2018).
- Czakon W., red. 2016, *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, Piaseczno.
- Koza A. 2016, *Niepełnosprawni i ich konkurencyjność na rynku pracy*, „Studia Ekonomiczne”, nr 293.
- Król H., Ludwicyński A. 2006, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa.
- Kryńska E., red. 2013, *Analiza sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce i Unii Europejskiej*, Warszawa.
- Matura A. 2009, *Motywacyjne aspekty polityki personalnej*, Będzin.
- Mikuła B. 2006, *Dostosowanie systemu zarządzania zasobami ludzkimi do wymagań zarządzania wiedzą*, „E-mentor”, nr 4 (16).
- Ogonowski G. 2013, *Sytuacja osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy*, Instytut Badań Smart Research, Poznań.
- Pocztowski A. 2003, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowej gospodarce*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 1.
- Sedlak & Sedlak, *Stan zdrowia ludności Polski w 2014 roku*, <https://wynagrodzenia.pl/artukul/dochody-niepelnosprawnych> (24.06.2018).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
- Woźniak Z. 2008, *Niepełnosprawność i niepełnosprawni w polityce społecznej*, Warszawa.
- Wyrywica M. 2010, *Polityka kadrowa przedsiębiorstwa*, Poznań.