

# Problemy zdrowia psychicznego, zatrudnienie i wymogi nowoczesnej gospodarki

Anna Wandzel

Edukacja na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum, liceum, uczelni wyższej... Każdy przechodzi ten proces, zatrzymując się na określonym jego etapie. Ma to na celu wspięcie się na kolejny poziom wypełniania ról społecznych – zdobycie zatrudnienia i utrzymanie go. Każdy zadaje sobie te pytania, osoby niepełnosprawne w szczególności. Jaki będzie mój następny krok po ukończeniu szkoły? Jak znajdę zatrudnienie, czy poradzę sobie w nowej roli, gdzie znajdę pracę, jak poinformuję pracodawcę o mojej chorobie?

Z moich doświadczeń podczas procesów rekrutacji osób niepełnosprawnych wynika, że większość potencjalnych pracodawców jest zdecydowanym orędownikiem zatrudniania „takich osób”, które w ich przeświadczeniu są w ciężkiej sytuacji, są niezrozumiani przez otoczenie, którym należy się pomoc w ciężkiej sytuacji. Niestety te stwierdzenia pozostają w sferze deklaratywnej. Dlaczego tak się dzieje?

Uważa się, że na przestrzeni wieków można było zauważyć trzy rodzaje koegzystencji osób pełno i niepełnosprawnych. Pierwszy typ charakteryzował się niewielkim poziomem świadczeń na rzecz osób niepełnosprawnych. Niski poziom gospodarki, brak technicznych rozwiązań generował możliwość wykonywania konkretnych czynności i udział w działalności produkcyjnej (w rzemiośle, w rolnictwie, w przemyśle) tej grupy osób. Niski poziom urbanizacji nie stwarzał dodatkowych barier. Wspólnota lokalna obejmowała mały obszar umożliwiający osobom niepełnosprawnym bezpośredni kontakt ze społecznością lokalną. Drugi typ współżycia osób pełno i niepełnosprawnych łączył się z przeobrażeniami w gospodarce, z industrializacją i urbanizacją. Skomplikowane technologie wymagały od pracowników sprawności fizycznej. Przemieszczanie odbywało się za pomocą komunikacji masowej, dostosowanej do potrzeb większości – czyli osób pełnosprawnych. Następowala izolacja osób niepełnosprawnych, wynikająca z utrudnień w kontaktowaniu się przez nich z innymi ludźmi. Trzeci i najlepszy typ koegzystencji zaistniał w krajach, gdzie procesy urbanizacji i industrializacji były już mocno utrwalone. Rozbudowana gospodarka, wysoki poziom świadomości społecznej, zmiany technologiczne wyposażyły osoby niepełnosprawne w coraz większy dostęp do edukacji i zatrudnienia.

Postęp technologiczny, cywilizacyjny i rozwój społeczeństwa wiedzy ułatwił osobom z dysfunkcjami sensorycznymi i ruchowymi efektywne wypełnianie ich ról społecznych. Sytuacja natomiast nie uległa znacząco zmianie w przypadku osób z zaburzeniami psychicznymi. O ile w przypadku niepełnosprawności związanych z dysfunkcjami sensorycznymi a także trudnościami w poruszaniu się możliwe jest wdrożenie sprzętów kompensujących brak sprawności w określonym obszarze, o tyle trudno o zastosowanie takiego rozwiązania w przypadku zaburzeń psychicznych. Trudno o tego typu kompensację kompetencji psychicznych i społecznych oraz niwelowanie deficytów poznawczych i emocjonalnych, które towarzyszą poważniejszym niepełnosprawnościom na tle chorób psychicznych. Możliwe jest natomiast budowanie przyjaznej atmosfery w miejscu pracy, stosowanie przejrzystych form organizacji pracy, wprowadzanie elastycznych form pracy, ułatwiających powolną adaptację w nowym środowisku i stopniową konfrontację z wymaganiami stawianymi na danym stanowisku.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych prowadził badania wśród osób odpowiadających za politykę kadrową w przedsiębiorstwach. Wynika z nich, że aż ok.  $\frac{3}{4}$  pracodawców nie zdecydowałoby się na zatrudnienie osoby poruszającej się na wózku. Z jeszcze mniejszą przychylnością na zatrudnienie spoglądano na osoby z dysfunkcjami sensorycznymi. W najgorszej sytuacji znalazły się osoby z zaburzeniami psychicznymi oraz chorujące na epilepsję. Badania przeprowadzone przez Instytut Spraw Publicznych w 2009 r. wśród podobnej grupy (kierowników i specjaliści HR), wskazują, że przyczyną tego stanu rzeczy są obawy, które w znaczący sposób redukują motywację do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Analizy prowadzone przez Instytut pokazały, że wśród powodów w największym stopniu utrudniających zatrudnienie osób niepełnosprawnych respondenci (pracodawcy) podkreślali: absencję chorobową – 35%, brak samodzielności działania – 23%, obniżoną wydajność – 20%, obniżoną dyspozycyjność – 18%, poziom kwalifikacji zawodowych – 12%, konfliktowość – 11%, roszczeniowość wobec pracodawcy – 11%<sup>1</sup>. Jak widać większość z wymienianych ograniczeń wiąże się z wyobrażeniami na temat niepełnosprawności. Te, które znajdują potwierdzenie w rzeczywistości to zwiększona absencja i relatywnie niższy niż w przypadku populacji osób pełnosprawnych poziom wykształcenia osób z niepełnosprawnościami. Według tych samych badań, wśród osób w wieku produkcyjnym aktywnych zawodowo jest tylko 24% osób niepełnosprawnych. Oznacza to, że 76 % populacji osób niepełnosprawnych nie pracuje i nie poszukuje zatrudnienia, czyli jest bierna zawo-

---

<sup>1</sup> Broszura przygotowana w ramach projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Uwarunkowania systemowe”, Instytut Spraw Publicznych 2009.

dowo<sup>2</sup>. Na tle europejskim plasuje to nasz kraj na jednym z ostatnich miejsc; dla porównania w Hiszpanii pracuje 26% osób niepełnosprawnych a w Szwecji aż 67%<sup>3</sup>.

Virginia Edwards podaje wskazówki dla osób z zaburzeniami psychicznymi, które wchodzi w środowisko pracy. Zostały one zapożyczone ze sprawozdania przygotowanego dla prezydenta Stanów Zjednoczonych w 2003 r. i mają na celu przygotowanie pracodawcy do kontaktu z osobą niepełnosprawną.

- Należy wybrać odpowiedni moment do podjęcia rozmowy z pracodawcą, na temat choroby, jej przebiegu i konsekwencji w zachowaniu;
- Koncentrować się na pozytywnych aspektach radzenia sobie z chorobą;
- Wy tłumaczyć jakie są konsekwencje przebiegu choroby w życiu zawodowym;
- Swoją problem zdrowotny przedstawiać, jako rozwiązany lub jako w trakcie leczenia;
- Nie ujawniać rozpoznania, używać stwierdzeń opisujących „Mam trudność w...”, „Odczuwam problem gdy...”;
- Zachowywać się spokojnie i naturalnie, tak jakby rozmawiało się z przyjacielem;
- Przygotować się do rozmowy<sup>4</sup>.

Problem ujawniania swojej niepełnosprawności pojawia się już wcześniej. Prowadząc spotkania rekrutacyjne z osobami niepełnosprawnymi często spotykam się z pytaniem czy ujawniać, a jeżeli tak to na jakim etapie, fakt swojej niepełnosprawności i rodzaj trudności. Osobiście uważam, że najkorzystniejszym rozwiązaniem jest niezamieszczanie informacji na temat niepełnosprawności w życiorysie. O przejściu na kolejny etap selekcji do pracy powinny decydować inne parametry, takie jak wykształcenie, predyspozycje, doświadczenie. Moment o poinformowaniu pracodawcy o rodzajach trudności przychodzi w chwili bezpośredniego kontaktu z pracodawcą. Wtedy też należy być przygotowanym do poruszenia czasami trudnego tematu konsekwencji życia z chorobą, jej manifestacji w codziennym funkcjonowaniu i możliwych do wystąpienia problemów, także w obszarze zawodowym. Należy też zdawać sobie sprawę, że posiadając orzeczenie o niepełnosprawności ze stygmatyzującym czasami symbolem O2-P, jest się nadal atrakcyjnym pracownikiem.

W świetle obowiązujących przepisów pracodawcy decydując się na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej otrzymają po spełnieniu ustawowych warunków dofinansowanie do tych wynagrodzeń. Wysokość dofinansowania uzależniona jest od: faktu czy pracodawca funkcjo-

---

<sup>2</sup> Tamże.

<sup>3</sup> Report on the employment of disabled people in European countries. Academic Network of European Disability experts (ANED), [www.disability-europe.net](http://www.disability-europe.net).

<sup>4</sup> M. Ekdawi, A. Connig, Rehabilitacja psychiatryczna, PZWL, 1995.

nuje na otwartym czy chronionym rynku pracy, stopnia niepełnosprawności zatrudnionych pracowników, rodzaju ich niepełnosprawności. W każdym przypadku dofinansowanie nie może przekroczyć 75 % kosztów płacy, w szczególnych sytuacjach zostaje zwiększone o 40 % w stosunku do należnej kwoty wyjściowej. W katalogu schorzeń uprawniających do pozyskania wyższego dofinansowania znajdują się tzw. schorzenia specjalne. Pracodawca otrzymuje wyższe dofinansowanie, kiedy jego pracownik, z racji niepełnosprawności jest w gorszej sytuacji, jeżeli chodzi o pozyskanie zatrudnienia.

Ustawodawcy zdecydowali, że osoby z zaburzeniami psychicznymi wpisują się w tę listę. Szczególnie trudna sytuacja osób z zaburzeniami psychicznymi znajduje potwierdzenie w badaniach. Światowa Organizacja Zdrowia bada obniżenie funkcjonowania w istotnych dla człowieka sferach (zawodowej, społecznej) i wyraża je współczynnikiem DALY (*Disability Adjusted Life Years*). Współczynnik ten oznacza przeciętną liczbę lat, które osoba spędziła borykając się z konsekwencjami choroby i wyłączeniem z życia społecznego. Jedno z kręgu zaburzeń psychicznych – depresja znajduje się wysoko na liście, ze współczynnikiem DALY 6,7 Najwyższe miejsce na liście zajmuje choroba wieńcowa – współczynnik DALY 8,9<sup>5</sup>.

Stwierdzenie występowania zaburzeń psychicznych od 1990 r. zajmuje w Polsce stale, trzecie miejsce wśród przyczyn orzekania o niezdolności do pracy. W związku z tym aktywność zawodowa tej grupy osób jest jedną z najniższych. Około 84 % osób z tego typu rozpoznaniem nie pracuje<sup>6</sup>. Orzecznicy często przewidując problemy osób z przeszłością psychiatryczną w zatrudnieniu przyznają rentę i kwalifikują te osoby do całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji lub całkowitej niezdolności do pracy (odpowiednik znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności). Zapis ten często jest mylnie interpretowany przez osoby niepełnosprawne i potencjalnych pracodawców. Buduje przekonanie, zarówno po jednej jak i drugiej stronie, że zatrudnienie nie będzie możliwe. Osoba niepełnosprawna uważa, że ma wręcz „zakaz pracy” a pracodawca nie znający regulacji prawnych boi się, że zatrudniając osobę z takim wpisem złamie prawo.

Tymczasem nie ma przeszkód prawnych, aby pracodawca zatrudnił osobę z tego typu orzeczeniem w ramach umowy o pracę. Art. 4 ust. 5 *Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, mówi, że „zaliczenie do znacznego

---

<sup>5</sup> W. Kołodziej, *Perspektywy rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych* [w:] red. H. Ochonczenko, M. A. Paszkowicz, *Potrzeby osób niepełnosprawnych w warunkach globalnych przemian społeczno-gospodarczych*, IMPULS, 2006.

<sup>6</sup> A. Wojtowicz-Pomierna, *Sytuacja chorych psychicznie na rynku pracy w Polsce- wybrane aspekty*, [w:] A. Cechnicki, H. Kaszyński (red.), *Praca, zdrowie psychiczne, gospodarka społeczna*, Kraków, Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej, 2005.

albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności osoby, nie wyklucza możliwości zatrudnienia tej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadku uzyskania pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu przez pracodawcę miejsca pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej”. O możliwości podjęcia pracy na danym stanowisku, decyduje, tak jak przypadku pozostałych pracowników, lekarz medycyny pracy. Podejmuje on decyzję biorąc pod uwagę indywidualną sytuację danej osoby, jej stan zdrowia i wymagania stawiane przez dane stanowisko.

Niewielu starcza odwagi, chęci i motywacji żeby zrozumieć funkcjonowanie osób z zaburzeniami psychicznymi. Często posługują się oni stereotypową wiedzą, a właściwie schematycznymi przekonaniem na temat grupy osób z tymi trudnościami. Grupy, która przecież nie jest jednorodna. Spektrum zaburzeń psychicznych jest bardzo duże a jeszcze większa liczba odsłon choroby i jej konsekwencji dla funkcjonowania. Biorąc pod uwagę rozległość zaburzeń, jakie mieści w sobie pojęcie „choroby psychiczne” prowadzenie pogłębionych analiz na temat zatrudnienia osób z tego typu trudnościami znacznie wykracza poza ramy tego artykułu. Różnorodność funkcjonowania osób z zaburzeniami psychicznymi jak również same niejasności terminologiczne przyczyniają się do trudności w jednoznacznym opisie zagadnienia. Grupa osób z tego rodzaju niepełnosprawnością, pomimo wspólnego symbolu O2-P na orzeczeniu, odznacza się dużą niejednorodnością, zarówno w poziomie funkcjonowania, jak i w zakresie rozwoju kompetencji psychicznych i społecznych. Pochodną tego jest zupełnie inne funkcjonowanie na rynku pracy i zupełnie inny krąg zatacza w przypadku tych osób koło przyczyny i skutku. Depresja może wystąpić jako stan wynikający z problemów ze znalezieniem pracy. W przypadku zaburzeń o charakterze psychotycznym deficyty poznawcze i emocjonalne stają się zwykle przyczyną trudności w zdobyciu i utrzymaniu zatrudnienia<sup>7</sup>. Nadal zaskakuje mnie fakt, który na gruncie psychologii łatwo jest wytłumaczyć, że w obrębie postaw do grupy osób niepełnosprawnych istnieje pewna gradacja ze strony osób pełnosprawnych. Można powiedzieć, że istnieje *continuum* postaw. Osobom sprawnym najłatwiej jest przyjąć postawę akceptującą wobec osób chorych somatycznie (np. z chorobami krążenia, narządów wewnętrznych), ponieważ nie powodują one widocznych zmian w wyglądzie zewnętrznym. Osoby z dysfunkcjami sensorycznymi znajdują się na środku wspomnianego *continuum*, osoby przejawiające zaburzenia o charakterze psychicznym zbliżają się do drugiego jego krańca, natomiast najbardziej negatywne postawy kształtują się wobec osób prze-

---

<sup>7</sup> C. J. Czabala, B. Dudek, P. Krasucki, B. Pietrzykowska, W. Brodniak, *Mental Health in the Workplace – Situation Analysis*, <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/employment/skills/disability/papers/polcover/index.html>, 2001 r.

jawiających zaburzenia związane z funkcjonowaniem społecznym. Negatywne postawy częściej uruchamiane są wobec tych osób niepełnosprawnych, które odbiegają w wyraźny sposób od przyjętej w danym środowisku normy wyglądem, sposobem zachowania i funkcjonowania, a więc stosunku do osób z zaburzeniami psychicznymi.

Kulturowo uwarunkowane przyczyny stereotypowego myślenia o osobach niepełnosprawnych miały miejsce już w mitach greckich i rzymskich gdzie utożsamiano je ze złem. Wynikało to również ze stawiania znaku równości między deformacją ciała a deformacją duszy i przeświadczeniem, iż niepełnosprawność jest konsekwencją grzechu. Współczesna wiedza ekonomiczna, psychologiczna, socjologiczna i pedagogiczna demaskuje na szczęście te przekonania i pokazuje, że źródłem ich powstawania są mechanizmy związane z posługiwaniem się stereotypami, atrybucją oraz innymi mechanizmami rządzącymi określonym typem spostrzegania. Nadal jednak, to co niewidoczne jest bardziej nieznanne, trudniej poznawalne a tym samym może wydawać się nieokiełznane a stąd już tylko krok do stwierdzenia że straszne, niepożądane a w końcu niebezpieczne.

Do zupełnie zaskakujących sytuacji dochodzi w chwili, kiedy pracodawca jest obecny podczas procesu selekcji kandydatów na dane stanowisko. Często zdarza się, że nie zdąży w sposób dokładny zapoznać się z profilami kandydatów i ceduje większość aktywności związanych z zadawaniem pytań na rekrutera. W takiej sytuacji pracodawcy podczas wyborów kierują się zwyczajnie ludzkimi odruchami, werbalizują „tak, ta osoba jest sympatyczna, rzetelna, komunikatywna” w domyśle będzie mi się z nią dobrze pracowało, widzę ją w swoim zespole. Choroba, stygmat w postaci symbolu O2- P na orzeczeniu, zostaje niezauważona, przestaje być podnoszona, a właściwie w ferworze rozmowy, zauroczenia drugą, ciekawą osobą, odchodzi na dalszy plan. Wtedy decydujące się stają odczucia, bogactwo doświadczenia, wrażenia wyniesione z kontaktu.

Problem zatrudnienia powinien być rozpatrywany na takim samym poziomie jak problem edukacji. Każdy ma prawo do samodoskonalenia się, kształcenia jak również do podjęcia pracy, niezależnie od rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Z tego, co z radością obserwuję procesy adaptacji uczelni do potrzeb osób niepełnosprawnych postępują szybko i z sukcesami, niestety podobne procesy nie zachodzą na rynku pracy. Nadal brakuje kompetentnej wiedzy na temat funkcjonowania osób z różnego typu niepełnosprawnościami, brakuje rzetelnych szkoleń zwiększających poziom świadomości pracodawców na temat niepełnosprawności i w konsekwencji niwelujących bariery mentalne zmian w postawach.

## Bibliografia

- Broszura przygotowana w ramach projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Uwarunkowania systemowe”, Instytut Spraw Publicznych 2009.
- Czabala, C.J., Dudek B., Krasucki P., Pietrzykowska B. i Brodniak. [w:] *Mental Health in the Workplace – Situation Analysis*. <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/employment/skills/disability/papers/polcover/index.html>. 2001 r.
- Ekdawi M., Connig A., *Rehabilitacja psychiatryczna*, PZWL, 1995.
- Kołodziej W., *Perspektywy rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych* [w:] red. H. Ochonczenko, M. A. Paszkowicz, *Potrzeby osób niepełnosprawnych w warunkach globalnych przemian społeczno-gospodarczych*, IMPULS, 2006.
- Przeszkody i szanse aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na tle chorób psychicznych. Psychologiczna analiza problemu*. [w:] Projekt badawczy nr WUE/0041/IV/05 nt.: Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych
- Report on the employment of disabled people in European countries*. Academic Network of European Disability experts (ANED), [www.disability-europe.net](http://www.disability-europe.net).
- Wojtowicz - Pomierna, A., *Sytuacja chorych psychicznie na rynku pracy w Polsce - wybrane aspekty*, [w:] A. Cechnicki, H. Kaszyński (red.), *Praca, zdrowie psychiczne, gospodarka społeczna*, Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej, 2005.