

dr JANUSZ RYMANIAK

Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku

dr KATARZYNA LIS

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

mgr EUNIKA LECH

Towarzystwo Osób Niesłyszących TON w Poznaniu

Kontakt: rymaniakjanusz3@wp.pl

DOI: 10.5604/01.3001.0012.6473

Zarządzanie pozycjonowaniem osób niepełnosprawnych słuchowo w organizacji

Fot. New Africa/Bigstockphoto



Procesy globalizacji oraz starzenie się ludności wywołują próby poszukiwań szerszej aktywności zawodowej grup pasywnych na rynku pracy, takich jak osoby z wadami słuchu. W artykule przedstawiono główne aspekty teoretyczne oraz wyniki badań ankietowych, ukazujących status i formy pozycjonowania osób niesłyszących w organizacji. Wskazano na zasadnicze problemy występujące w teorii oraz zróżnicowanie statusu i opinii w praktyce organizacyjnej, a także rekomendacje dla teorii i praktyki.

Słowa kluczowe: zatrudnianie osób z niepełnosprawnością słuchu, pozycjonowanie stanowisk

Managing the positioning of auditory impaired people within an organization

Globalization and the ageing of population result in seeking extended occupational activity of groups inactive in the labour market, e.g., hearing-impaired people. This article discusses the theory as well as survey results, which show the status and forms of positioning of hearing-impaired employees within an organization. It also identifies major flaws in the theory, the different status and opinions in organizational practice, and recommendations in terms of theory and practice.

Keywords: employing hearing-impaired people, positioning of workstations

Wstęp

Obecna pozycja zawodowa osób niepełnosprawnych (ON) uwarunkowana została przez wiele czynników związanych między innymi ze stwarzaniem możliwości edukacyjnych, świadomością społeczną, normami prawnymi oraz zmianami na rynku pracy, w tym zachętami dla pracodawców zatrudniających te osoby. Warto jednak podkreślić, że sytuacja zawodowa ON zależy w dużej mierze od rodzaju i stopnia niepełnosprawności.

Osoby niepełnosprawne słuchowo (czyli z niepełnosprawnością słuchu – pojęcia te będą wykorzystywane zamiennie) są coraz chętniej zatrudniane, ponieważ mają duże możliwości wykonywania pracy. Ponadto osoby te nie widzą żadnych barier w wykonywaniu zawodów zgodnych z ich zainteresowaniami oraz kwalifikacjami. Pamiętać należy jednak o niejednorodności tej grupy, bowiem różnicuje ją stopień ubytku słuchu oraz czas powstania niepełnosprawności. Można

wyróżnić osoby niedosłyszące i niesłyszące, a o ich możliwościach zawodowych decyduje lekarz kierujący na dane stanowisko pracy.

Jak dotąd problematyka osób niepełnosprawnych słuchowo w literaturze koncentrowała się głównie na aspekcie medycznym, pedagogiczno-edukacyjnym i socjologiczno-kulturowym. Natomiast kontekst pracy tych osób był zazwyczaj analizowany ogólnie i dotyczył analizy rynku pracy. Wyjątkiem od tej reguły jest publikacja CIOP-PIB pt. „Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – ramowe wytyczne” [1].

Zatrudnialność osób z niepełnosprawnością słuchu

Osoby z niepełnosprawnością słuchu w Polsce stanowią grupę liczącą około 850 tysięcy [2], przy czym należy zaznaczyć, że problemy ze słuchem

ma aż około 30% Polaków powyżej 65. roku życia [3]. Poza tym około 13 milionów Polaków jest narażonych na oddziaływanie hałasu [4]. W tej grupie znajdują się również dzieci i młodzież, które narażone są na hałas: w czasie przerw szkolnych, komunikacyjny oraz z urządzeń dźwiękowych, takich jak słuchawki wewnątrzuszne, głośniki itp. Utrata słuchu stanowi wyzwanie cywilizacyjne, gdyż zarówno osoby niedosłyszące jak i głuche wciąż napotykają problemy związane z możliwościami edukacyjnymi.

Nieprzystosowanie systemu edukacji do potrzeb osób z niepełnosprawnością słuchu wpływa na powiększenie się bariery komunikacyjnej pomiędzy osobami słyszącymi i niesłyszącymi. Fakt ten odzwierciedlają wyniki badań kompetencji językowych oraz przedmiotowych uczniów słyszących w porównaniu z niesłyszącymi [5]. W Polsce funkcjonują 32 placówki specjalne, kształcące dzieci głuche i niedosłyszące na różnych poziomach

edukacyjnych, w tym 22 szkoły zawodowe, oferujące naukę 44 zawodów, podczas gdy 202 zawody oferowane są osobom słyszącym. Ze względów niedostosowania sposobu kształcenia do potrzeb osób niedosłyszących lub głuchych, niewielka ich grupa osiąga wykształcenie średnie i wyższe. Problemem dla osób z niepełnosprawnością słuchu jest również przekwalifikowanie się, ponieważ system kształcenia ustawicznego nie oferuje dla tej grupy wystarczającej liczby szkoleń dopasowanych do potrzeb rynku pracy [6].

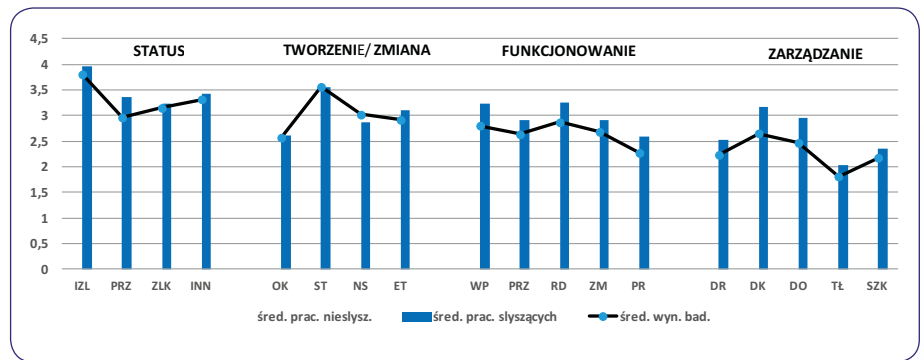
Bariera kulturowe pomiędzy osobami słyszącymi i niesłyszącymi są konsekwencją stereotypów i braku informacji na temat funkcjonowania osób głuchych i niedosłyszących. Osoby słyszące widzą „inność” świata osób z niepełnosprawnością słuchu, który stanowi zamkniętą społeczność, więc dostęp do niego jest utrudniony. Założenie odrębności kulturowej osób niesłyszących lub głuchych oznacza konieczność zaakceptowania przez otoczenie możliwości istnienia w tej grupie innych norm zachowania, wartości i zwyczajów. Z kolei osoby głuche i niedosłyszące dostrzegają brak możliwości rozwoju oraz awansu zawodowego, co nie wzmacnia ich statusu we własnej grupie kulturowej [5].

Mimo to osoby z niepełnosprawnością słuchu mogą i chcą pracować. Do mocnych stron pracowników niedosłyszących lub głuchych należą: doskonały zmysł obserwacji, pamięć wzrokowa i kinestetyczna; umiejętność wyłączenia się i skupienia na zadanej pracy, zadaniu (ma to przełożenie na wysoką efektywność pracy); duża motywacja do pracy osób młodych; bardzo duża sprawność w korzystaniu z programów do komunikacji społecznościowej. Słabymi stronami pracowników głuchych są: trudności w komunikacji werbalnej, w myśleniu abstrakcyjnym i w rozumieniu skomplikowanych tekstów pisanych.

W Polsce współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wynosi 22-23%, przy średniej 40-50% w krajach UE. Polityka zatrudniania w większości krajów UE, w tym i w Polsce, oparta jest na systemie kwotowym [7], a więc takim, w którym ustala się obowiązkową normę zatrudnienia osób niepełnosprawnych (w Polsce 6%).

Utrzymywanie tej normy umożliwia nie tylko unikanie płacenia składek za brak wymaganego zatrudnienia, ale i jest warunkiem otrzymywania comiesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika. Wysokość dofinansowania uzależniona jest od stopnia niepełnosprawności pracownika oraz – w niektórych przypadkach – rodzaju niepełnosprawności. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) wypłaca miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru etatu pracownika. Ponadto pracodawca ma prawo do refundacji wyposażenia stanowiska pracy. W przypadku osób niedosłyszących lub głuchych stanowisko powinno być wyposażone w sygnalizację świetlną oraz system ewakuacji, który musi być dostosowany do możliwości percepcyjnych tych osób [8,9].

Rozwiązania systemowe i ich dotychczasowe efekty dają asumpt do podjęcia badań wewnątrzorganizacyjnych, dotyczących pozycjonowania osób niesłyszących oraz niedosłyszących w zakładach pracy. Celem tych badań było pozyskanie i przeanalizowanie opinii pracowników na temat ich sytuacji zawodowej oraz określenie znaczenia lokalizacyjne-



Rys. 1. Cechy pozycjonowania statusu i obszarów pracy dla pracowników z wadami słuchu (opinie pracowników słyszących i nie(do)słyszących)

Fig. 1. Characteristics of positioning of the status and work areas for hearing-impaired employees (opinions of non-hearing-impaired, partially hearing-impaired and hearing-impaired employees)

go (rodzaju stanowisk pracy) dla takich opinii. Lokalizacja oraz wartości poziomów tych opinii tworzą ustrukturyzowane formy pozycjonowania sytuacji pracownika w organizacji. Przedmiotem badania jest ocena stosowania w praktyce podstawowych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi.

Metodyka badań

Badania przeprowadzono metodą ankietową, wykorzystując autorski kwestionariusz zawierający 18 pozycji (cech), ujętych w czterech blokach merytorycznych. Obejmują one zagadnienia uwzględniania statusu (wymiar społeczny) oraz specyfiki pracy osób nie(do)słyszących w poszczególnych domenach cyklu życia organizacji, to jest w fazach tworzenia lub/i zarządzania zmianą w organizacji, funkcjonowania oraz zarządzania operacyjnego organizacją. Do pomiaru wykorzystano skalę pięciopunktową Likerta, gdzie cyfry oznaczają: 1 = zdecydowanie nie; 2 = raczej nie; 3 = ani tak, ani nie; 4 = raczej tak; 5 = zdecydowanie tak [10].

Badania miały charakter pilotażowy. Przeprowadzono je wśród 120 respondentów, którzy oddali ostatecznie 107 kwestionariuszy zweryfikowanych jako spójne wewnętrznie oraz poprawnie wypełnione. Wartość współczynnika Alfa Cronbacha wynosiła 0,84, co oznacza bardzo silny poziom spójności wewnętrznej. Dobór próby miał charakter celowy. Uwzględniono dwa główne kryteria: przynależność branżowo-sektorową pracodawcy i rodzaj stanowiska respondenta (działalność podstawowa, administracja, kierownicy) oraz poziom jego wad słuchu, to jest słyszący – nie(do)słyszący. W badaniach wykorzystano formę papierową, elektroniczną oraz wypełnianie ankiety z pomocą tłumacza języka migowego. Uzyskano w ten sposób 38 ankiet, pochodzących od 36% respondentów.

Populację osób słyszących cechowały: 65% udział kobiet; największy odsetek respondentów w wieku 20-40 lat (65,5%), z wykształceniem wyższym; staż pracy powyżej 10 lat (ok. 50%); proporcjonalny udział poszczególnych rodzajów stanowisk pracy reprezentujących zatrudnienie w produkcji oraz usługach. Natomiast w grupie osób z wadami słuchu dominowały kobiety w wieku ponad 50 lat, z ponad dziesięcioletnim stażem pracy, wykształceniem niepełnym średnim, wykonujący zadania na stanowiskach działalności podstawowej w firmach produkcyjnych. Takie zróżnicowanie potencjału oznaczało konfrontację opinii przedstawicieli dwóch różnych światów pracy.

Wyniki badań i ich dyskusja

Zróżnicowanie przedmiotowe (słyszący – nie(do)słyszący)

Badanie sprawności słuchu oraz postrzeganie statusu i zatrudniania osób z wadami słuchu wymaga dokonania podziału wyników badań na odpowiedzi pracowników słyszących oraz z wadami słuchu (rys. 1.).

W badanych pozycjach dotyczących cech statusu istnieje niewielkie zróżnicowanie opinii obu grup pracowników. Znacząco zróżnicowana jest opinia dotycząca przydatności pracownika z wadami słuchu do wykonywania trudniejszych zadań (ozn. PRZ na rys. 1.), gdzie różnica wynosi aż 1,15, czyli 23% wartości skali. W pozostałych pozycjach, odnoszących się do izolacji komunikacyjnej (IZL), kwalifikacji lekarskiej pracowników (ZLK) oraz problemów społecznych (INN), pracownicy słyszący deklarują nieznacznie wyższe wartości pozycji. Wytworzony stereotyp osoby nie(do)słyszącej tłumaczy się najczęściej trudnościami komunikacyjnymi oraz „innością” społeczną funkcjonowania, co może potencjalnie utrudniać kooperację z otoczeniem [9,11].

Najbardziej zbliżone wartości mają wyniki badań podejmowanych problemów w sferze tworzenia organizacji. Kwestie dostosowania stanowisk pracy umożliwiające zatrudnienie osób z wadami słuchu (ST) oraz ujęcie specyfiki tych osób w procesach naboru i rekrutacji (NS) są nawet nieznacznie wyżej oceniane przez pracowników z wadami słuchu. Z kolei zatrudnianie w formach cywilno-prawnych (OK) jest oceniane na równi w obu grupach, zaś zatrudnianie etatowe (ET) wyżej oceniane przez pracowników słyszących. Tym samym grupa ta opowiada się za „bardziej trwałymi” możliwościami i formami podejmowania pracy przez wszystkich pracowników.

W sferze funkcjonowania operacyjnego zdecydowanie wyższe poziomy ocen wykazują pracownicy słyszący. Dotyczy to wszystkich pozycji problemowych, a więc przeglądów okresowych stanowisk pracy (WP), przydziału pracy (PRZ), oceny działań prewencyjnych i wyników powodujących redukcję hałasu (RD), zmian dostosowawczych przydziału pracy (ZM) oraz ocen pracowniczych (PR). Największa różnica, bo ponad 20% wartości skali, dotyczy przeglądów okresowych i redukcji hałasu. Wymienione cechy pracownicy z wadami słuchu uważają za mniej dokuczliwe i ważne [12].

Podobna dysproporcja występuje w sferze zarządzania (rys. 1.). Największe różnice pomiędzy odpowiedziami słyszących i nie(do)słyszących, sięgające 30% wartości skali, występują w ocenie

znaczenia nie(do)słyszania w decyzjach dotyczących awansu i kariery (DK) oraz polepszania warunków stanowiskowych ich pracy (DO). Pracownicy z wadami słuchu sygnalizują, że nie są uwzględniani w awansach. Nieco mniejsza różnica dotyczy formalizacji ocen pracowniczych (DR), bieżącego dostępu do tłumaczy (TŁ), czy też organizowania szkoleń (SZK). Generalnie pracownicy z wadami słuchu oceniają bardzo krytycznie działania w tej sferze, określając średnio ich poziom jako „niemający istotnego wpływu” na ich zatrudnienie i pracę.

Analizowaną sytuację potwierdzają rozpięte na wykresie radarowym modele poziomów średnich wartości domen badawczych (rys. 2.). Tylko w sferze tworzenia oraz statusu poziomy wartości są zbliżone, natomiast w sferze funkcjonowania, a jeszcze bardziej zarządzania, różnią się o 18-20% wartości skali. Pracownicy nie(do)słyszący są w większości obszarów „odbiorcami” istniejących standardów, narzucanych przez osoby słyszące. Ukazuje to główne problemy zatrudniania oraz stosowania funkcji zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL), dotyczące pracowników z wadami słuchu.

Zróźnicowanie intra-organizacyjne (według rodzajów stanowisk pracy)

Drugi problem badawczy dotyczy próby określenia znaczenia lokalizacji (rodzaj stanowisk pracy) w opiniach dotyczących kwestii pracy i zatrudniania badanej grupy osób [13]. Wyniki tego przekroju badań (rys. 3.) wskazują na silne zróźnicowanie wartości średnich wskaźników w badanych rodzajach stanowisk [14].

Wyniki badań sugerują największy poziom wartości wskaźników na stanowiskach kierowniczych. Są one nieznaczące tylko w niektórych pozycjach, jak formy cywilno-prawne zatrudnienia (ozn. OK na rys. 3.), specyfika kandydatów nie(do)słyszających w naborze i selekcji (NS), procesy ocen pracowniczych (PR) czy ujmowanie faktu nie(do)słyszania w drukach ocen pracowniczych (DR). Pracownicy działalności podstawowej najwyżej oceniają działania w domenie pozycji tworzenia i zarządzania zmianą, zaś najniżej w sferach statusu, funkcjonowania i zarządzania firmą. Natomiast pracownicy administracyjni potwierdzają swój opiniotwórczy status punktowo, tylko w odniesieniu do pozycji kwestii społecznych (INN) oraz szkoleń (SZK) osób z wadami słuchu. W pozostałych pozycjach mają na ogół właściwy dla siebie charakter grupy moderującej (realizującej działania).

Przedstawiony trend wskazuje na jedną cechę charakterystyczną, a mianowicie znikome możliwości pracowników „podstawowych” kształtowania pozycji w domenie zarządzania [15]. Wartości punktowe mieszczą się na poziomie pomiędzy „zdecydowanie nie” a „raczej nie”. Stanowi to sygnał dla praktyków, że kwestie uwzględniania cech zatrudnialności osób z wadami słuchu nie są przedmiotem należytej uwagi kierowników w procesach zarządzania.

Podsumowanie

Problematyka zatrudnialności osób z wadami słuchu, a także ich pozycjonowania w organizacji należy do tematów badanych sporadycznie. Ewolucją rynku pracy przyczynia się do poszukiwania także w tej grupie zasobów pracowników gotowych podejmować pracę zawodową [16,17].

Jedną z głównych barier zatrudniania osób niepełnosprawnych, wskazywanych w literaturze, jest brak wystarczającej wiedzy pracodawców o tych osobach. Sami pracodawcy zatrudniają osoby niepełnosprawne wskazując natomiast na zawzię i często zmieniające się przepisy. Także obecny system kwotowy stosowany w polityce zatrudniania ON nie sprzyja osiągnięciu zatrudnienia tych osób na poziomie innych krajów UE.

Istotne są również wnioski aplikacyjne. Pracownicy z wadami słuchu to grupa o niskim poziomie wykształcenia i utrudnionych możliwościach budowy relacji komunikacyjnych. Ich status określa się stereotypowo, przez niemożność nawiązania bezpośredniego kontaktu słownego z innymi. Występowanie tej różnicy komunikacyjnej można zniwelować poprzez powszechne nauczanie języka migowego w szkołach. Ten wariant, realizowany np. w USA, umożliwił tam ogromne rozszerzenie (do stu kilkudziesięciu) liczby zawodów i specjalności dostępnych dla osób z wadami słuchu [18-20].

W praktyce występują więc dwa światy pracy, różniące się nie tylko poziomem dostępu, ale i także sposobem myślenia o nich i postrzegania ich. Pracownicy z wadami słuchu oceniają niżej swoją przydatność do realizacji trudnych działań, ale pokładają tak samo duże oczekiwania jak słyszący w kreowaniu pracy dla swojej grupy. Natomiast sfery funkcjonowania i zarządzania ukazują bardzo niski poziom uwzględniania ich specyfiki w działaniu praktycznym, zarówno w funkcjach, jak i praktykach zarządzania. Kadra kierownicza powinna więc zacząć stosować narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi uwzględniające specyfikę tej grupy. Jest to niezbędny warunek przekonania pracowników z niepełnosprawnością słuchu o ich pełnoprawnym statusie w organizacji.

BIBLIOGRAFIA

[1] Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – ramowe wytyczne. Red. nauk. W. M. Zawieska, CIOP-PIB 2014

[2] Stan zdrowia ludności w Polsce. GUS, Warszawa 2011

[3] Moskał W. Sześć milionów Polaków może cierpieć z powodu niedosłuchu. „Gazeta Wyborcza” z dnia 24.02.2017

[4] Marczak P. Zagrożenie hałasem. Wybrane zagadnienia. Opracowanie tematyczne OT 612. Biuro Analiz i Dokumentacji. Kancelaria Senatu. Warszawa 2012

[5] Świdziński M. Sytuacja osób głuchych w Polsce. Raport zespołu ds. głuchych przy Rzeczniku Praw Obywatelskich, Warszawa 2014

[6] Sak M. Dyskryminacyjny charakter egzaminów zawodowych młodzieży niesłyszczącej, Szkoła Specjalna 2010, 3:216-221

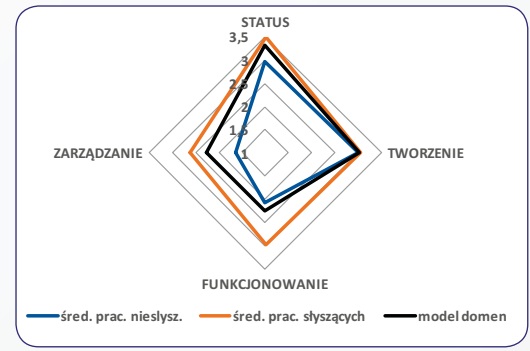
[7] Garbat M. Zatrudnienie i rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnością w Europie. Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2012

[8] Lis K., Sadtowska-Wrzesińska J. Ewakuacja osób z niepełnosprawnością słuchu – regulacje prawne a praktyka. „Logistyka” 2015, 4:7868-7876

[9] Dunaj M. Osoby głuche na rynku pracy, [w:] Sytuacja osób głuchych w Polsce. Raport zespołu ds. Głuchych przy Rzeczniku Spraw Obywatelskich. M. Świdziński (red.), Biuro Rzecznika Spraw Obywatelskich, Warszawa 2014:89-103

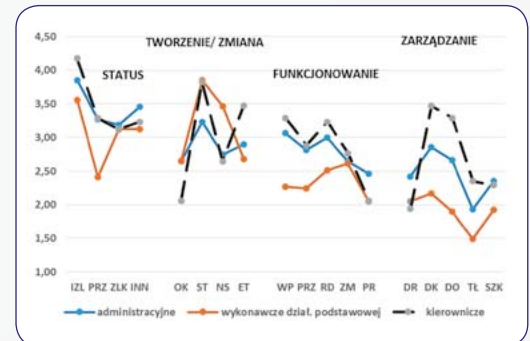
[10] Jezior J. Metodologiczne problemy zastosowania skali Likerta w badaniach postaw wobec bezrobocia. „Przegląd Socjologiczny” 2013, LXII, 1:117-138

[11] Rymaniak J., Wojciechowska K. Czynności zawodowe jako podstawa aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo w opinii pracodawców wielkopolskich, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2013,1,7:51-63



Rys. 2. Modele pozycjonowania stanowisk pracy dla pracowników nie(do)słyszających

Fig. 2. Models of positioning workstations for partially hearing-impaired and hearing-impaired employees



Rys. 3. Wyniki analizy pozycjonowania według grup rodzajowych stanowisk

Fig. 3. Results of an analysis of positioning by workstation type

[12] Szajkowska K., Kujawińska A., Lis K., Starzyńska B. Ocena ergonomicznych aspektów organizacji stanowiska kontroli jakości z udziałem osób z niepełnosprawnością słuchu, w: A. Polak-Sopińska, J. Lewandowski, M. Wróbel-Lachowska (red.), Ergonomia niepełnosprawnym: interakcyjne projektowanie ergonomiczne stanowisk pracy, przestrzeni użytkowych, przepływu informacji i produktu. Politechnika Łódzka, Łódź 2017

[13] Morata T., Themann C., Randolph R., Verbsky B., Byrne D., Reeves E. Working in noise with a hearing loss: Perception from workers, supervisors and hearing conservation program managers. „Ear and Hearing” 2005,8,6:529-545

[14] Rymaniak J. Formy pozycjonowania pracy w organizacji. Aspekty ekonomiczno-organizacyjne, [w:] Zarządzanie informacją w administracji publicznej. (red.) J. Rymaniak, P. Niedzielski Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Poznań 2009:9-29

[15] Lis K. Warunki pracy w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne [w:] M. Garbat, M.A. Paszkowicz (red.) Osoby z niepełnosprawnościami w polityce społecznej. Tom 2: 25-lecie systemu rehabilitacji zawodowej i społecznej w Polsce, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego. Zielona Góra 2017

[16] Kramer S.E., Kapteyn T.S., Houtgast T. Occupational Performance: Comparing normally-hearing and hearing-impaired employees using the Amsterdam Checklist for Hearing and Work. “International Journal of Audiology” 2006,45 9:503-512

[17] Stiles H. Accommodating deaf and haf-of-hearing employees, NC Medical Journal 2017, 78, 2:101-103

[18] Employees with hearing loss. U.S. Department of Office of Disability Employment Policy ODEP. Job Accomodation Network, Morgantown 2013

[19] Hill S., Wicks R., Cook L., Regan C., Fleming S., Hards S. What works: hearing loss and employment. A guide for employers to support people with hearing loss in the workplace. Department of Work & Pensions. MHS England 2017

[20] Working with hearing loss. A guide for employees, employers and enterpreneurs. The Canadian Heart and Hearing Association (CHHA), Ottawa 2008