

Na czym powinno polegać przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej z chorobą psychiczną?

Grzegorz Todryk

Choroba psychiczna może stać się podstawą orzeczenia niepełnosprawności u konkretnej osoby. Mając orzeczoną niepełnosprawność w stopniu co najmniej umiarkowanym, osoba taka nabywa na rynku pracy konkretne prawa, min. do skróconego czasu pracy (o ile tak zaleci lekarz), do dodatkowego urlopu, do dodatkowej przerwy w pracy oraz do dodatkowych zwolnień z pracy. Obowiązuje ją także zakaz pracy w godzinach nadliczbowych, chyba, że za zgodą lekarza oraz zakaz pracy w porze nocnej.

Pracodawca otwartego rynku pracy, nie zapewniający chronionych warunków pracy, który zatrudnia osobę niepełnosprawną w stopniu co najmniej umiarkowanym, ma obowiązek przystosować stanowisko pracy takiej osoby. Tak stanowi art. 4 ust. 5 pkt. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997r.

Obowiązek zatrudniania osoby niepełnosprawnej – bez względu na stopień niepełnosprawności – na przystosowanym stanowisku pracy u każdego pracodawcy wynika z § 48 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, który stanowi, że pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie stanowisk pracy oraz dojść do nich – do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności.

Kontrolę w zakresie przystosowania stanowisk pracy osób niepełnosprawnych zgodnie z art. 4 ust. 6 ustawy o rehabilitacji, przeprowadza Państwowa Inspekcja Pracy. Po nowelizacji ustawy, od dnia 31 marca 2010 r. pracodawcy nie mają wstępnego obowiązku zgłaszania do PIP faktu zatrudniania osób niepełnosprawnych i uzyskiwania opinii dotyczących przystosowania ich stanowisk pracy.

Inspekcja Pracy posiada tylko jeden dokument – wytyczne w kwestii kontroli stanowisk pracy osób niepełnosprawnych. Jest to zarządzenie nr 3/2004 Głównego Inspektora Pracy z dnia 30 stycznia 2004 r. w sprawie ustalenia zasad przeprowadzania kontroli związanych z realizacją przez organy Państwowej Inspekcji Pracy obowiązków wynikających z postanowień ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Załącznik do zarządzenia zawiera zasady przeprowadzania takich kontroli.

Zgodnie z tym przeprowadzanie kontroli ogranicza się do sprawdzenia czy pomieszczenia pracodawcy są dostosowane do potrzeb osób poruszających się na wózkach: wejście do budynku, drzwi, urządzenia dźwigowe, schody zewnętrzne i wewnętrzne, pochylnie, pomieszczenia higieniczno-sanitarne oraz okna i wentylatory muszą być dostosowane dla takich osób. Ponadto sprawdza się, czy pracodawca respektuje uprawnienia osób niepełnosprawnych takie jak: skrócony czas pracy, podwyższenie godzinowych stawek uposażenia, prawo do dodatkowego urlopu oraz dodatkowych zwolnień z pracy. W zarządzeniu nie ma mowy o różnych rodzajach niepełnosprawności oraz zasadach dostosowywania stanowisk pracy stosownie do tych rodzajów.

W ten sposób pomija się potrzeby osób z innymi rodzajami niepełnosprawności, w szczególności potrzeby w zakresie zatrudnienia osób z chorobą psychiczną. Pracodawca osoby z chorobą psychiczną zgodnie z aktualnym stanem prawnym może twierdzić, iż taka osoba nie wymaga specjalnego przystosowania stanowiska pracy.

Obowiązek przystosowania stanowiska pracy można rozumieć w kategoriach zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, zgodnie z art. 94 ust. 4 kodeksu pracy. Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy to jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika.

Bardzo cenne wskazówki odnośnie warunków zatrudniania osób z chorobą psychiczną zawiera raport z analizy literatury naukowej nt. sytuacji zawodowej osób psychicznie chorych opracowany przez prof. dr hab. Ewę Trzebińską pod kierunkiem prof. dr hab. Anny Brzezińskiej. Raport został przygotowany w ramach projektu badawczego nr WUE/0041/IV/05 nt.: „Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych”, a sam nosi tytuł: „Przeszkody i szanse aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na tle chorób psychicznych. Psychologiczna analiza problemu.”

Oto wybrane fragmenty raportu, które można potraktować jako wytyczne dotyczące przystosowania stanowisk pracy osób z chorobą psychiczną.

Sytuacja zatrudnieniowa chorych psychicznie jest wyjątkowo niekorzystna, a przezwyciężenie tego wymaga:

1. powstania polityki zatrudnieniowej nastawionej specyficznie na osoby niepełnosprawne na tle chorób psychicznych,
2. pełniejszego skoordynowania leczenia, opieki, rehabilitacji i psychoedukacji z wymaganiami zatrudnienia,
3. przygotowania ludzi zdrowych psychicznie do przyjęcia osób chorych psychicznie jako pracowników i współpracowników.

Na przykładzie zaburzeń schizofrenicznych – chorób psychicznych najbardziej charakterystycznych, a także najtrudniejszych z punktu widzenia reintegracji społecznej i zawodowej – wykazaliśmy bowiem, że podobnie jak przy innych formach niepełnosprawności i w tym przypadku mamy do czynienia z istotnymi podmiotowymi barierami w zatrudnieniu, których przezwyciężanie wymaga zapewnienia odpowiednich warunków zewnętrznych. Bariery te są bowiem związane z licznymi deficytami w poznawczym, emocjonalnym i społecznym funkcjonowaniu chorych oraz z ich ograniczoną motywacją do podejmowania pracy, które niezależnie od stałego postępu metod leczenia medycznego oraz pomocy psychologicznej i środowiskowej, są relatywnie trwałe. W świetle tych wniosków nasuwa się więc spostrzeżenie, że – podobnie jak w przypadku innych form niepełnosprawności – ograniczenia kompetencji chorych psychicznie powinny być precyzyjnie uwzględniane przy przygotowaniu odpowiednich dla nich form rehabilitacji oraz środowiska pracy. Można powiedzieć, że tak jak dla osób z deficytami motorycznymi niezbędnym warunkiem podjęcia pracy jest wyposażenie ich w odpowiednie urządzenia (np. protezy czy środki lokomocji), konstrukcja budynków oraz organizacja wnętrza, umożliwiające efektywne poruszanie się i wykonywanie czynności pomimo ograniczeń, tak dla osób chorych psychicznie niezbędnym warunkiem podjęcia pracy jest zapewnienie im odpowiedniej „społecznej konstrukcji” instytucji i wyposażenie w umiejętności korzystania z niej, co umożliwi efektywne funkcjonowanie psychiczne i społeczne pomimo trwałych ograniczeń w tym zakresie.

Posiadana przez nas wiedza o charakterystycznych dla psychoz schizofrenicznych deficytach i zasobach pozwala postawić następujące hipotezy dotyczące tego, jakie warunki pracy leżące w sferze struktury instytucji, organizacji pracy i zawodowych relacji międzyludzkich oraz rehabilitacji będą sprzyjały aktywizacji zawodowej osób z tymi zaburzeniami z uwzględnieniem trzech zasadniczych aspektów aktywności zawodowej: chęci podjęcia pracy, efektywnego wykonywania zadań zawodowych oraz wytrwałości w utrzymaniu zatrudnienia.

Poważne deficyty w poznawczym i afektywnym przetwarzaniu informacji naruszające koherencję przebiegu podstawowych procesów psychicznych prowadzą do tego, że chorzy na schizofrenię będą sprawniej funkcjonowali

w warunkach istnienia wyrazistych i skutecznie działających zewnętrznych czynników strukturalizujących ich aktywność zadaniową i interpersonalną. Czynnikiem sprzyjającymi efektywności pracy oraz trwałości zatrudnienia będą więc dla chorych na schizofrenię:

- przejrzysta, stabilna, hierarchiczna struktura instytucji;
- zajmowanie w tej hierarchii podrzędnej pozycji;
- formalizacja zasad dotyczących relacji interpersonalnych;
- dobra definicja zadań, rozbiecie ich na etapy, sprawny system monitorowania ich wykonywania.

Chorzy na schizofrenię wykazują z jednej strony silną tendencję do kontaktów społecznych, także z osobami zdrowymi psychicznie, z drugiej natomiast – mają trudności z radzeniem sobie z nadmiarem bodźców emocjonalnych i stresem społecznym. Deficyty w zakresie emocjonalnego i poznawczego rozumienia innych ludzi oraz problemy tożsamościowe sprawiają, że występująca u chorych na schizofrenię silna tendencja do utrzymywania społecznych kontaktów będzie bardziej korzystnie realizowana we współdziałaniu niż w relacjach opartych na bliskości i więzi. Można się więc spodziewać, że chorzy na schizofrenię będą bardziej efektywnie pracowali:

- przy zadaniach wymagających współpracy niż przy zadaniach indywidualnych;
- w zespołach mieszanych z punktu widzenia zdrowia psychicznego niż w zespołach z wyłącznym udziałem chorych psychicznie;
- w zespołach formalnych niż w nieformalnych;
- w ramach działania jasnych, konserwatywnych reguł ograniczających intensywność wyrażania emocji;
- w warunkach przyjaznego monitoringu wykonywania zadań, tj. nastawionego na wsparcie, a nie na karanie za błędy.

Na podstawie powyższych wskazówek można stwierdzić w skrócie, iż przystosowanie stanowiska pracy dla osoby z chorobą psychiczną powinno polegać na zapewnieniu odpowiedniej organizacji pracy oraz odpowiedniej atmosfery pracy. Tak więc nieodpowiednia organizacja pracy lub nieodpowiednia atmosfera pracy może być niebezpieczna dla pracownika z chorobą psychiczną. W aktualnym stanie prawnym nie może on jednak zarzucić pracodawcy nieprzystosowania stanowiska pracy ani też rozwiązać stosunku pracy z winy pracodawcy, zarzucając mu ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika. Osoba z chorobą psychiczną w takim przypadku ma tylko jedno wyjście – poskarżyć się lekarzowi i skorzystać ze zwolnienia lekarskiego. Zwolnienia lekarskie nie są z kolei mile widziane przez pracodawców, sprawiają, że pracownik jest postrzegany jako mało wydajny i niedyspozycyjny. Pracodawcy niechętnie zatrudniają pra-

owników, którzy często korzystają ze zwolnień lekarskich i pozbywają się tych, którzy już dali się poznać jako tacy.

Podsumowując: w aktualnym stanie prawnym pracownik z chorobą psychiczną nie może wymagać od pracodawcy przystosowania stanowiska pracy i nie ma możliwości obrony swoich praw w przypadku gdy odczuwa, że organizacja lub atmosfera pracy źle wpływa na stan jego zdrowia. Można to uznać za jeden z wielu przejawów systemowej dyskryminacji osób z chorobą psychiczną na rynku pracy.

Piśmiennictwo

1. 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.
2. Zarządzenie nr 3/2004 Głównego Inspektora Pracy z dnia 30 stycznia 2004 r. w sprawie ustalenia zasad przeprowadzania kontroli związanych z realizacją przez organy Państwowej Inspekcji Pracy obowiązków wynikających z postanowień ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. http://www.bip.pip.gov.pl/pl/bip/zarzadzenia_dokumenty_druki/zarzadzenia_gip/2004_zarz_03.
3. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.)
4. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.)
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)