

## ***Aktywność zawodowa kobiet z niepełnosprawnością***

**Numer projektu:** 06.A.07

**Autor:** Karolina Pawłowska-Cyprysiak, Maria Konarska

### **Wprowadzenie**

Rynek pracy jest podzielony horyzontalnie (podział ze względu na różne obszary działalności) oraz wertykalnie (pomiędzy „szczeblami drabiny” administracyjnej). Z jednej strony kobiety zatrudniane są w sektorze publicznym oraz usługowym natomiast mężczyźni chętniej zatrudniani są przy pracach technicznych, bądź jako operatorzy maszyn, konstruktorzy czy też w transporcie. Z drugiej strony mężczyźni częściej zatrudniani są na wyższych oraz kierowniczych stanowiskach. Kobiety chętniej zatrudniane są w zawodach widzianych jako praca z ludźmi podczas gdy mężczyźni widziani są raczej w zawodach powiązanych z pracą fizyczną postrzeganą jako ciężka. Kobiety częściej niż mężczyźni wybierają możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. (European Agency for Safety and Health AT Work, 2003).

Osoby z dysfunkcją organizmu aktywne zawodowo odczuwają przynależność do danej grupy społecznej (zespołu pracowników), czują się przydatne, mają możliwość nabywania nowych umiejętności czy też rozwijania umiejętności już posiadanych. Praca zawodowa staje się celem życiowym oraz nadaje sens egzystencji. Jak pokazują badania (Pawłowska, 2010) istnieją różne motywy podejmowania zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne.

Osoby niepełnosprawne mają utrudniony dostęp do zatrudnienia, skutkiem tego jest obniżenie ich aktywności zawodowej.

## Aktywność kobiet z niepełnosprawnością na rynku pracy

Tab. 1 Sytuacja osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych na rynku pracy w pierwszym kwartale 2013 roku

Wyszczególnienie		I kwartał 2013 (w %)		
		Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
Osoby pełnosprawne	Kobiety	47,7	42,0	11,9
	Mężczyźni	64,0	57,1	10,8
	Ogółem	55,5	49,3	11,3
Osoby niepełnosprawne	Kobiety	19,4	12,2	17,2
	Mężczyźni	14,7	16,3	16,1
	Ogółem	17,0	14,2	16,6

Jak pokazują dane GUS z pierwszego kwartału 2013 roku kobiety niepełnosprawne w porównaniu do niepełnosprawnych mężczyzn rzadziej znajdują zatrudnienie (Tabela 1). (BAEL, 2013).

Na taką prawidłowość wskazują również badania przeprowadzone przez Brzezińską, Kaczana, Piotrowskiego, Sijko, Rycielskiego oraz Wiszejko-Wierzbicką (2008). Kobiety niepełnosprawne stanowią większość wśród osób biernych zawodowo zarówno wśród tych, które wcześniej okresowo pracowały (57,1% badanych) jak i wśród tych które nigdy nie pracowały (55,4% badanych).

### Badania własne

W ramach Programu Wieloletniego<sup>1</sup> pn „Opracowanie programu motywacji dla kobiet niepełnosprawnych celem podniesienia ich aktywności zawodowej „, przebadano 250 osób, w skład tej grupy wchodziły kobiety z niepełnosprawnością narządu ruchu, w wieku produkcyjnym o różnym statusie materialnym, różnym poziomie wykształcenia. Dobór grupy badanej odbywał się w sposób kwotowo-losowy.

Celem badań kwestionariuszowych było:

- określenie potrzeb kobiet niepełnosprawnych w ramach aktywizacji zawodowej,

<sup>1</sup> Materiał opracowany na podstawie wyników II etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2011-2013 ze środków Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

- ocena równości oraz szans w zatrudnieniu kobiet niepełnosprawnych,
- ocena uogólnionego przekonania o sobie kobiet niepełnosprawnych,
- ocena kompetencji społecznych kobiet niepełnosprawnych,
- ocena wartości zdrowia kobiet niepełnosprawnych w kontekście innych wartości przez nie wyznawanych.

Średnia wieku badanych kobiet wynosiła 34 lata (SD=11,8); 50% z tej grupy stanowiły kobiety aktywne zawodowo.

Otrzymane wyniki wskazują, że w opinii badanych kobiet niepełnosprawnych szanse na ich zatrudnienie są przeciętne (30,4%), małe (27,2%), duże (22,4%), bardzo małe (11,6%), bardzo duże (7,2%), przy czym mężczyźni niepełnosprawni w opinii badanych kobiet nie mają większych szans na zatrudnienie.

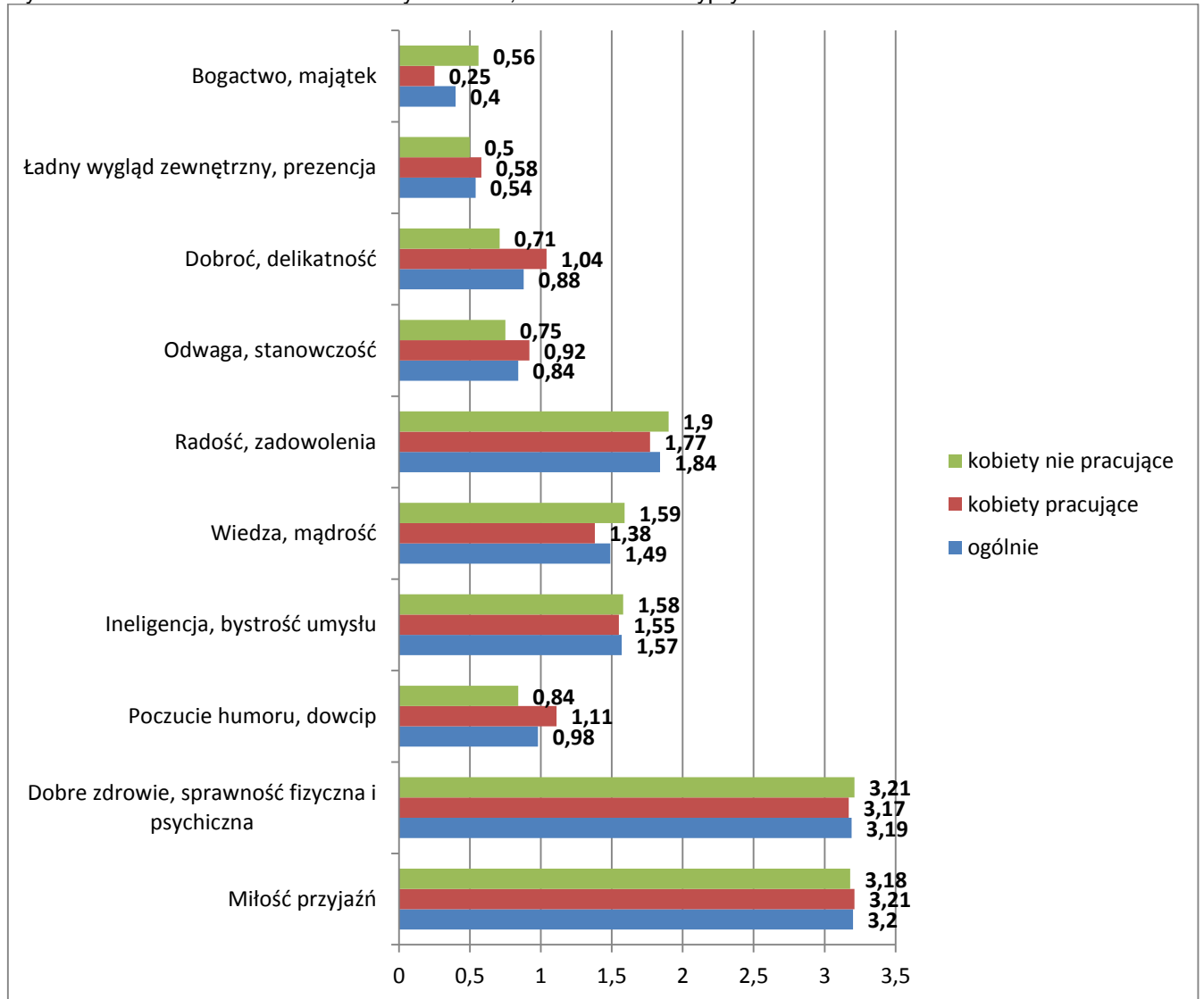
Respondentki wskazały na 5 następujących obszarów w zakresie potrzeb w ramach ułatwienia podejmowania bądź utrzymywania aktywności zawodowej (w kolejności od najważniejszej do najmniej ważnej): zwiększenie ilości ofert pracy, przystosowanie miejsca pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, podnoszenie poziomu wykształcenia, poprawa warunków pracy oraz dobrych stosunków międzyludzkich w miejscu pracy.

Respondentki wskazały również na 5 następujących powodów sprzyjających nie podejmowaniu aktywności zawodowej przez kobiety niepełnosprawne (w kolejności od najważniejszej do najmniej ważnej): obawa przed utratą świadczeń socjalnych, zbyt duże ograniczenia wynikające z niepełnosprawności, obawa przed kontaktami z innymi ludźmi, brak miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz obawa przed dużą konkurencją na rynku pracy.

### **Hierarchia wartości**

Badanie hierarchii wartości nie wykazało różnic pomiędzy grupą kobiet pracujących i nie pracujących. Najsilnie uwidacznia się w obu grupach potrzeba akceptacji oraz miłości ze strony innych co ma wyraz w ocenianiu „przyjaźni i miłości” jako najważniejszej wartości. Równorzędną wartością w opinii badanych kobiet było dobre zdrowie (Rys. 1).

Rysunek 1 Hierarchia wartości badanych kobiet; K. Pawłowska-Cyprysiak 2012



### Kompetencje społeczne, samoocena, radzenie sobie ze stresem

Określenie kompetencji społecznych badanych kobiet niepełnosprawnych pozwoliło na ocenę sposobu radzenia sobie ich w sytuacjach społecznych a więc i również w sytuacji pracy. Badania wykazały, iż kompetencje społeczne respondentek znajdują się na poziomie niskim bądź też przeciętnym w odniesieniu do norm kwestionariusza. Najłabiej radzą one sobie w sytuacjach intymnych a więc w zakresie nawiązywania bliskich relacji społecznych opartych na zaufaniu. Działanie w sytuacji ekspozycji społecznej oraz w sytuacji wymagających asertywności oceniany jest przez kobiety znacznie lepiej aczkolwiek dalej przeciętnie. Nabycie kompetencji społecznych warunkuje chęć podjęcia aktywności zawodowej, która to nierozdzielnie wiąże się z

sytuacjami społecznymi. Należy więc wykształcić w kobietach niepełnosprawnych kompetencje społeczne, które umożliwią im z jednej strony efektywne funkcjonowanie na polu zawodowym a z drugiej wpłynie na ich motywację.

Samooceńca jest istotnym czynnikiem wpływającym na ocenę własnych możliwości oraz sytuację w świecie społecznym. Jest to czynnik kluczowy biorąc pod uwagę podejmowanie różnorodnych działań między innymi aktywności zawodowej. Samooceńca badanych kobiet w odniesieniu do norm kwestionariusza znajduje się na poziomie przeciętnym. Kobiety nie określają się w sposób jednoznaczny. Podniesienie poziomu samooceny oraz przeprowadzenie szkoleń mających na celu poprawy własnego obrazu swojej osoby pozwoli na uwierzenie we własne możliwości, chęć podejmowania działań również na polu aktywności zawodowej. Wpłynie więc to na podniesienie motywacji do pracy tych kobiet.

Radzenie sobie ze stresem jest umiejętnością niezbędną w funkcjonowaniu w świecie społecznym oraz podczas podejmowania jak również i utrzymywania aktywności zawodowej. Jak wykazały przeprowadzone badania kobiety niepełnosprawne dość dobrze radzą sobie ze stresem. W zależności od wieku przejawiane są inne strategie aczkolwiek ważnym jest aby kobiety posiadały możliwie najszerszy zakres wykorzystywanych strategii. Pozwoli to na uniknięcie napięcia oraz negatywnych emocji związanych ze stresem zarówno w miejscu pracy jak i w życiu prywatnym. Wpływa to na podniesienie poziomu motywacji do działania w szerokim spectrum obszarów.

## **Wywiady pogłębione**

W ramach badań własnych przeprowadzono również 10 wywiadów pogłębionych (5 wśród kobiet pracujących oraz 5 wśród kobiet nie pracujących) mających na celu poszerzenie otrzymanych informacji.

Badane kobiety zwróciły uwagę na istotne z ich punktu widzenia przyczyny podejmowania zatrudnienia zaliczając do nich: potrzeby finansowe, możliwość osiągnięcia niezależności i samodzielności, możliwość nawiązania kontaktów społecznych. Wymienione elementy są bardzo istotne z punktu widzenia rehabilitacji zarówno zawodowej jak i społecznej, gdyż warunkują ich powodzenie. Jest to również przejawem potrzeb kobiet w zakresie własnego rozwoju oraz otwartości na nowe doświadczenia i możliwości.

Trudności w godzeniu obowiązków zawodowych z obowiązkami domowymi, stereotypy, bariery tkwiące w otaczającym środowisku oraz wciąż funkcjonujące stereotypy związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych badane kobiety wymieniły jako trudności wpływające na nie podejmowanie aktywności zawodowej. Są to problemy, z którymi osoby niepełnosprawne borykają się każdego dnia, wpływają one na szeroko pojęte funkcjonowanie tych osób w środowisku.

Bez względu na status zawodowy kobiet biorących udział w wywiadzie wskazano, iż praca zawodowa daje poczucie satysfakcji. Różne natomiast są wśród respondentek odczucia dotyczące poczucia wykluczenia społecznego powiązanego z brakiem pracy. Kobiety nie pracujące wskazały, iż odczuwają wykluczenie społeczne spowodowane brakiem zatrudnienia i odczuwają wyrzucenie poza nawias społeczny. Natomiast kobiety pracujące wskazały, iż brak zatrudnienia nie wpływał na poczucie wykluczenia społecznego a samo odczucie tegoż wykluczenia zależne jest od charakteru osoby.

Biorąc pod uwagę odpowiedzi dotyczące kontaktów ze współpracownikami kobiety wskazywały na to, iż ważne są dobre relacje bez pomówień i plotek za plecami osób zainteresowanych. Ważne jest również porozumienie oraz otwarta i konstruktywna krytyka.

Kobiety pracujące oraz nie pracujące wskazywały również na potrzeby kobiet niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej. Do najczęściej wymienianych potrzeb zaliczyć można: potrzebę szkoleń i kursów podnoszących szanse na zdobycie zatrudnienia dopasowanych do potrzeb kobiet, potrzeba wsparcia instytucjonalnego, potrzeba wsparcia ze strony psychologów na każdym etapie ścieżki zawodowej czy też potrzeba likwidowania barier architektonicznych zwiększając tym samym dostęp do usług i budynków w tym tych związanych z aktywnością zawodową.

## **Zalecenia dotyczące działań na rzecz podniesienia aktywności zawodowej kobiet z niepełnosprawnością**

Istotne staje się stworzenie programu ujmującego kompleksowe oddziaływanie zarówno na kobiety z niepełnosprawnością jak również na pracodawców.

Dla kobiet z niepełnosprawnością zaleca się zorganizowanie warsztatów indywidualnych bądź grupowych dla kobiet niepełnosprawnych w zakresie rozwijania tzw. kompetencji miękkich, które warunkują efektywne radzenie sobie w sytuacjach społecznych m.in. w pracy, do których zalicza się samoocenę, kompetencje społeczne oraz radzenie sobie ze stresem. Ważne jest również stworzenie możliwości współpracy z psychologiem na każdym etapie podejmowania zatrudnienia oraz podczas jego trwania, możliwości współpracy z doradcą zawodowym/ job coachem ukierunkowanych na pomoc w wyborze zawodu z uwzględnieniem kompetencji osoby oraz jej umiejętności.

Działania skierowane dla pracodawców powinny opierać się o cykl szkoleniowy, który miałby na celu niwelowanie stereotypów dotyczących pracy osób niepełnosprawnych i ich wydajności. Na potrzebę taką wskazały kobiety w wywiadach pogłębionych. Z pewnością zmiana nastawienia pracodawcy wpłynęłaby motywująco na zarówno na kobiety ale również i na mężczyzn w zakresie poszukiwania i utrzymywania pracy.

Przykładem takiego programu jest opracowanym w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie programu skierowanego do kobiet niepełnosprawnych pn „Aktywna zawodowo”.