

Проблема ейблізму в управлінні персоналом

О. А. Тимчик

Київський університет імені Бориса Грінченка, м. Київ, Україна
Corresponding author. E-mail oa.tymchyk@kubg.edu.ua

Paper received 31.01.20; Accepted for publication 15.02.20.

<https://doi.org/10.31174/SEND-HS2020-223VIII37-05>

Анотація. У статті розглядається проблема дискримінації працівників з інвалідністю, наведені окремі прояви ейблізму з боку роботодавця і персоналу організації. Стереотипи щодо "професійної неповноцінності" призводять до відсутності повного включення співробітника з інвалідністю у трудовий процес. На основі результатів опитування автор робить висновок про необхідність адаптації колективу до людей з інвалідністю і створення для них можливості досягнення успіху. Реальне, а не задеклароване недопущення ейблізму має стати частиною корпоративної культури кожної організації.

Ключові слова: адаптація, дискримінація, люди з інвалідністю, трудовий колектив.

Вступ. Процес приведення законодавства у галузі захисту прав людей з інвалідністю, який відбувається сьогодні в Україні, призваний, серед іншого, удосконалити систему їх працевлаштування. Законодавчі норми зобов'язують роботодавців виділити певну кількість робочих місць для людей з інвалідністю, створивши для них необхідні умови праці. Проте однією з проблем працевлаштування є подолання дискримінації по відношенню до людей з обмеженими можливостями. Для її вирішення уряд України та громадські організації здійснюють важливі кроки. Так, 2019 р. Кабінет міністрів запровадив посаду уповноваженого у справах людей з інвалідністю. З червня 2019 р. Національна Асамблея людей з інвалідністю розпочала реалізацію проекту "Національна стратегія у сфері прав людини як шлях до зменшення дискримінації людей з інвалідністю" [1].

Але запровадження стандартів Конвенції про права осіб з інвалідністю, квотування робочих місць, посилення контролю з боку Державної служби з питань праці не можуть автоматично ліквідувати ейблізм у сфері працевлаштування. Для цього необхідна тривала робота, спрямована на подолання стереотипів і включення людей з інвалідністю у трудовий колектив, що базується на дослідженні готовності керівників і працівників прийняти людей з особливими потребами.

Огляд публікацій. Питання дискримінації за різними ознаками у сучасному суспільстві вивчали Болотова В.О., Будник А., Кірнос І. (вікова дискримінація в управлінні персоналом); Коляда Т.А., Чередніченко Н.А., Щербакова Ю.Е. (проблеми мобінгу і булінгу в трудових відносинах); Вуйченко М.А., Трохим І.Б. (дискримінація на ринку праці); Іванова О.Л., Семигіна Т.В. (практичні поради роботодавцям і керівникам організацій щодо працевлаштування людей з інвалідністю). Соціальним проблемам людей з інвалідністю присвячена велика досліджень науковців європейських країн і США. Серед них – Кемпбелл Ф.К., Хехір Т., Гриффін П., Пітерс М.Л., Сміт Р.М., Адамс М., Белл Л.Е., які розглядаючи взаємодію людей з інвалідністю і суспільства, виділяли проблеми і прояви дискримінації.

Проте питання ставлення персоналу організації до співробітників з інвалідністю залишається недостатньо дослідженим.

Метою статті є визначення окремих проявів дискримінації по відношенню до працівників з інвалідністю та їх можливі причини.

Матеріали і методи. Проблеми ейблізму у сфері працевлаштування дозволяють виявити огляд публікацій у засобах масової інформації, що містять інтерв'ю з роботодавцями, керівництвом Національної Асамблеї людей з інвалідністю та Міністерства соціальної політики України тощо, а також дані, отримані в результаті опитування (анкетування) і спостереження,

Результати та їх обговорення. За даними Міністерства соціальної політики України, на 1.07.2017 р. кількість людей працездатного віку, що мають інвалідність, в Україні становить 1,5 млн., з них 677 тис. працевлаштовані [2]. Отже, з проблемами пошуку роботи зустрічається значна кількість людей з інвалідністю. Важливою причиною цього є неможливість дістатися до місця роботи, непристосованість робочих місць. Але упереджене ставлення до цієї групи людей створює багато більше перешкод для їх працевлаштування.

Семигіна Т.В. та Іванова О.Л. зазначають, що труднощі у працевлаштуванні людей з інвалідністю зумовлені, зокрема, побоюванням роботодавців щодо того, як стан здоров'я працівника позначиться на виконанні ним професійних обов'язків [3, с. 16–18]. До того ж, не всі роботодавці мають змогу або бажання витратити кошти на переобладнання робочих місць. У зв'язку з цим в Україні тривалий час існує практика фіктивного оформлення людини з інвалідністю на роботу [4]. Такі ситуації можна вважати проявами ейблізму – адже цінність для роботодавця представляє трудова книжка працівника, а не його знання й уміння.

У нормативних документах, які визначають корпоративну культуру сучасних організацій, задеклароване недопущення будь-яких видів дискримінації, але нерідко це не знаходить втілення по відношенню до працівників з інвалідністю, оскільки не лише роботодавці, а й колектив не готовий їх прийняти.

Для з'ясування ставлення персоналу організації до співробітників з інвалідністю викладачами кафедри управління Київського університету імені Бориса Грінченка 2018 р. було проведено опитування 12 керівників і 40 працівників – представників дванадцяти організацій м. Києва. На запитання "Як, на Ваш погляд, ставиться (чи поставився би) колектив до працівників з інвалідністю?" пропонувалися наступні варіанти відповідей: а) байдуже; б) як до тягаря; в) допомагає в роботі. Серед керівного складу варіант відповіді а) обрала одна особа, інші респонденти обрали варіант в). Серед працівників варіант а) обрали 10 осіб, б) – 6 осіб (25% і

15% відповідно). Навіть зважаючи на те, що 60% обрали відповідь "допомагає в роботі", 40% відповідей "байдуже" і "як до тягаря" є вагомим показником (слід також враховувати похибки, пов'язані з розбіжностями у загальноприйнятих моральних установках працівників з їх особистими інтересами і переконаннями).

Наведені результати опитування можуть пояснюватися небажанням працівників перерозподіляти функції і брати на себе додаткове навантаження без збільшення оплати праці. Для запобігання цього необхідно усунути бар'єри, які заважають людині з інвалідністю виконувати професійні обов'язки. До них належить налагодження ефективних комунікацій з трудовим колективом. Як зазначають Семигіна Т.В. та Іванова О.Л., адаптація до нього є справою індивідуальною і залежить від характеру і культури організації, а не від інвалідності людини [3, с. 103]. До того ж, необхідно продумати систему мотивації, яка б сприяла формуванню лояльності й професійним досягненням співробітника з інвалідністю.

Законодавчими нормами визначаються квотування робочих місць і стандарти їх облаштування, соціальний захист людей з інвалідністю. Але забезпечення задоволення вищих потреб (у приналежності, повазі, самовираженні) на законодавчому рівні гарантуватися не може. Налаштувати колектив на допомогу працівнику з інвалідністю у задоволенні цих потреб є завданням керівника.

Також прояви ейблізму можуть бути пов'язані з негативним досвідом спекуляцій з боку людини з інвалідністю (за даними опитування, 97,5% працівників, що обрали варіанти відповіді а) і б), спілкувалися і працювали з особами з інвалідністю). Нерідко це стосується людей, які отримали інвалідність у дорослому віці, маючи робоче місце і певний соціальний статус, пов'язаний з ним. Такий працівник, втративши можливість дотримуватися попереднього способу життя, позбувається не тільки частини соціальних і ділових контактів, але й можливості повноцінно працювати за фахом. По відношенню до нього вірогідними будуть переведення до іншого структурного підрозділу та скорочення навантаження працівника, з чим пов'язаний вищий ризик збідніння людей з обмеженими можливостями. Людині з цієї групи важко сприйняти свій новий статус, вона почасти не може реально оцінити свої професійні можливості. На це звертає увагу М. Холмквіст, аналізуючи досвід діяльності Національного бюро з працевлашту-

вання у Швеції. Співробітники бюро зазначають, що люди не хочуть вважати себе інвалідами, і їм не подобається думка про те, що вони є інвалідами у певній сфері зайнятості (occupationally disabled). Відповідно, завданням керівника організації у такій ситуації є визначення разом з працівником його можливостей у виконанні професійних завдань. Як слушно зауважив М. Холмквіст, працівник повинен розуміти, що інвалідність – це соціальна роль, що виконується у певному організаційному просторі [5]. Проте на це треба зорієнтувати як людину з інвалідністю, так і колектив, вибудовуючи організаційні комунікації.

Стереотипна думка щодо "професійної неповноцінності" працівників з інвалідністю призводить до ще одного прояву дискримінації – відсутності повного включення працівника з інвалідністю у виробничий процес. Не розуміючи специфіки можливостей працівника, співробітники уникають навантажувати його при розподілі видів робіт і діяльності. Така ситуація створює у працівника відчуття власної неповноцінності, непотрібності й "жебрацтва".

Загальним наслідком проявів дискримінації у колективі є відсутність умов досягнення працівником з інвалідністю успіху, оскільки такі працівники, здебільшого, є неконкурентоспроможними або її рівень набагато менша, ніж у інших працівників.

Слід також звернути увагу на "позитивну дискримінацію" (надання переважних прав), у якій не зацікавлені ані організація, ані працівник з інвалідністю. Перша – оскільки нормальним явищем є залучення високопрофесійних спеціалістів, не надаючи переваги працівникам з інвалідністю, другим – оскільки вони прагнуть бути оцінені за їх досягнення, а не з міркувань "жалю".

Висновки. Недопущення ейблізму має стати частиною корпоративної культури кожного соціально відповідального підприємства

Для досягнення цього керівництво повинно спрямувати діяльність на створення безбар'єрного середовища для працівників з інвалідністю, яке передбачає не лише належне облаштування робочих місць, але й адаптування колективу до прийняття людини з інвалідністю. Цьому сприятиме організація ефективної комунікації між усіма членами колективу. Професійна спроможність працівників з інвалідністю залежить від підтримки їх колективом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Імплементация Национальной стратегии у сфери прав людини як шлях до зменшення дискримінації людей з інвалідністю [Е. ресурс]. – Режим доступу: <https://naiu.org.ua/implementatsiya-natsionalnoyi-strategiyi-u-sferi-prav-lyudyny-yak-shlyah-do-zmenschennya-dyskryminatsiyi-lyudej-z-invalidnistyu/>
2. Анастасія Зануда. Як працюють в Україні люди з інвалідністю // ВВС Україна, 11 січня 2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-42400500>
3. Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців/ Упорядн. Семигіна Т.В., Іванова О.Л., 2010. К.: "Паперовий Змій". —140 с.
4. Нана Черная. Как трудоустройство людей с инвалидностью превратилось в бизнес-индустрию [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.unian.net/economics/other/10439355-kak-trudoustroystvo-lyudey-s-invalidnostyu-prevratilos-v-biznes-industriyu.html>
5. Holmqvist, M., 2008. Creating the Disabled Person: A Case Study of Recruitment to "Work-for-the-Disabled" Programs. Scandinavian Journal of Disability Research, 10(3), pp.191–207. DOI: <http://doi.org/10.1080/15017410801932567>.

REFERENCES

1. Implementation of the National Human Rights Strategy as a way to reduce discrimination against people with disabilities ав людини як шлях до зменшення дискримінації людей з інвалідністю [E. source]. – Available at: <https://naiu.org.ua/implementatsiya-natsionalnoyi-strategiyi-u-sferi-prav-lyudyny-yak-shlyah-do-zmenshennya-dyskryminatsiyi-lyudej-z-invalidnistyu/>
2. Anastasia Zanuda. How People with Disabilities Work in Ukraine // BBC Ukraine, January 11, 2018 ав людини як шлях до зменшення дискримінації людей з інвалідністю [Electronic resource]. – Available at: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-42400500>
3. Employment and People with Disabilities: A Guide for Employers/comp. Semygina T.V, Ivanova O.L, 2010. – К.: "Paperovy Zmii". – 140 p.
4. Nana Chorna. How the employment of people with disabilities has turned into a business industry ав людини як шлях до зменшення дискримінації людей з інвалідністю [Electronic resource]. – Available at: <https://www.unian.net/economics/other/10439355-kak-trudoustroystvo-lyudey-s-invalidnostyu-prevratilos-v-biznes-industriyu.html>

The problem of ableism in personnel management

O. A. Tymchyk

Abstract. The article deals with the problem of discrimination of employees with disabilities and presents examples of some of manifestations of ableism on the part of the employer and the staff of the organization. Stereotypes regarding "professional inferiority" lead to the lack of full inclusion of a disabled employee in the work process. Based on the results of the survey, the author concludes that it is necessary to adapt the staff of organizations to people with disabilities, to create opportunities for them to succeed. The real, not declared, ableism should be part of every organization's corporate culture.

Keywords: *adaptation, discrimination, people with disabilities, labor collective.*