

W Sejmie trwają prace nad zmianami ustaw regulujących nabór do pracy w administracji publicznej. Między innymi ustawy o służbie cywilnej, ale także ustawy o pracownikach samorządowych.

Celem proponowanych zmian jest ułatwienie startu zawodowego osobom niepełnosprawnym oraz zmobilizowanie pracodawców do większego "otwarcia się" na pracowników niepełnosprawnych.

Cele to szczytne i godne poparcia. Mam jednak wątpliwości, czy sposób w jaki mają zostać zrealizowane nie będzie przysłowiową niedźwiedzią przysługą (warto przypomnieć, że przysłowie, które przywołuję, wywodzi się z bajki o pustelniku, którego niedźwiedź zabił, chcąc spędzić mu muchę z czoła).

Co ma się zmienić?

W trakcie naboru znikną wymagania konieczne i dodatkowe. Kandydaci do pracy będą jedne i drugie musieli spełniać aby przejść pierwszy etap oceny. Twierdzę, że dla niechętnie patrzących na zatrudnianie niepełnosprawnych będzie to pretekst do sformułowania warunków w sposób "utrącający" takie osoby już na wstępnej ocenie formalnej.

Ma się za to pojawić wymóg prezentowania, w ogłoszeniu o naborze, informacji o najważniejszych dla danego stanowiska pracy czynników utrudniających jej wykonanie (lub braku takich czynników).

Nie będzie już także rankingowania kandydatów zakwalifikowanych do ostatecznej tury naboru (tak jak to ma miejsce obecnie).

W toku naboru komisja wyłaniać będzie nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów, spełniających wymagania, spośród których kierownik urzędu zatrudniał będzie wybraną przez siebie osobę.

Tyle tylko, że jeśli w tym urzędzie pracuje mniej niż 6 proc. osób niepełnosprawnych, kierownik nie będzie miał wyboru. Bez względu jak ocenia kwalifikacje proponowanych mu kandydatów, będzie musiał w pierwszej kolejności wybrać osobę niepełnosprawną. Następnie takie uzasadnienie wyboru kandydata znajdzie się w ogłoszeniu o naborze (sic!). Już widzę jakie zadowolenie wzbudzi takie ogłoszenie u osoby niepełnosprawnej! A co gorsza, może się ona także spodziewać jednoznacznego, negatywnego odbioru kontrkandydatów w ubieganiu się o pracę. I to nie tylko w stosunku do niej samej, ale całego środowiska osób niepełnosprawnych.

Wbrew intencjom posłów, może się okazać że zmiany regulacji dotyczących rekrutacji do pracy w administracji, narażą na szkodę tych, którym chciano się przysłużyć.

Uważam, że osoby niepełnosprawne powinny cieszyć się tym samymi prawami co inni obywatele. Nie wolno ich w jakikolwiek sposób dyskryminować. Ale w przypadku proponowanych zmian, mamy do czynienia z dyskryminacją, tyle tylko, że jak twierdzą niektórzy posłowie... pozytywną.

Dyskryminacja to słowo, które kojarzy się źle. Pozytywna dyskryminacja jest jej przeciwieństwem - ma na celu usunięcie skutków nierównego traktowania. Cele pozytywnej dyskryminacji są szczytne. Grupy,

które z różnych powodów, w tym także ze względu na niepełnosprawność, były pomijane w jakichś dziedzinach życia społecznego, mają uzyskać do nich równy dostęp. Sama metoda budzi jednak wiele kontrowersji. Dyskusje na ten temat przerabialiśmy niedawno przy okazji tworzenia parytetów kobiet na listach wyborczych. Nie wszystkie panie są z nich zadowolone. Twierdzą, że z niesprawiedliwością nie można walczyć za pomocą innej niesprawiedliwości. Jeżeli każdy ma być traktowany równo, niech tak będzie. Ale wtedy o obsadzaniu stanowisk nie powinno decydować miejsce, jakie ktoś zajmuje w społeczeństwie, ale wiedza i umiejętności. Sugerowanie, że nie byłyby w stanie osiągnąć stanowisk i wyników bez przyznania im przywilejów pogarsza jeszcze ich wizerunek. Zamiast przyczynić się do obalenia stereotypów umacnia je.

Czy nie będzie tak podobnie w stosunku do osób niepełnosprawnych?

W ich obronie stawiam więc trzy pytania:

- Czy wprowadzane preferencje zatrudnienia, zamiast dowartościować niepełnosprawnych, będą ich w istocie upokarzać?
- Czy chroniąc osoby niepełnosprawne nie wyrządza im się równocześnie krzywdy?
- Czy taki tryb naboru wypełnia normy konstytucyjne?

*Marek Wójcik*