

Czy niepełnosprawni pracownicy mogą mieć większe ograniczenia w zakresie godzin pracy?

Oprócz wynagrodzeń, czas pracy jest drugim najbardziej istotnym aspektem warunków zatrudnienia, branych pod uwagę przez wszystkich pracowników, którzy rozpoczynają nową pracę lub decydują się pozostać w dotychczasowym miejscu pracy. Na teoretycznym, idealnym, konkurencyjnym rynku pracy, rzeczywiste i preferowane godziny pracy powinny być tożsame. Jednakże, w rzeczywistości, jednostki są ograniczone w wyborze najkorzystniejszego z ich punktu widzenia czasu pracy przez preferencje pracodawców, przepisy prawa pracy, międzynarodowe rynki i inne aspekty instytucjonalne. Nie można tu pominąć także wpływu czynników takich jak wydajność pracownika, nierówność dochodów, sztywność wynagrodzeń i niepewność zatrudnienia. Rozbieżność pomiędzy preferowanymi i rzeczywistymi godzinami pracy w skali tygodnia jest powszechnym zjawiskiem wśród pracowników w wielu krajach i wywiera znaczący wpływ na adekwatne funkcjonowanie rynków pracy. Celem badania przeprowadzonego przez autora artykułu było zbadanie, wśród pracowników zdrowych oraz tych z niepełnosprawnościami, prawdopodobieństwa pracowania za krótko, w odpowiednim wymiarze czasu, bądź za długo. Dane do badania dotyczyły Niemiec, odnosiły się do lat 1985-2013 i do pracowników w wieku między 16 a 64 rokiem życia. Zgodnie z wynikami badania, występuję większe prawdopodobieństwo, iż zbyt długie godziny pracy dotyczą niepełnosprawnych kobiet. Kobiety z niepełnosprawnościami rzadziej niż kobiety zdrowie pracują w zbyt krótkim czasie pracy. W przypadku nadmiernie długiego czasu pracy, dotyczy to zarówno niepełnosprawnych mężczyzn jak i niepełnosprawnych kobiet i zjawisko to jest powszechniejsze w porównaniu ze zdrowymi pracownikami obu płci. Rezultaty badania dowodzą konieczności ograniczenia występowania zjawiska zbyt długiego czasu pracy w przypadku wszystkich zatrudnionych, ale przede wszystkim w odniesieniu do osób niepełnosprawnych. Jest to imperatyw dla politycznych decydentów, pracodawców i związków zawodowych, którzy powinni dbać o dobrostan w miejscu pracy i ogólne zadowolenie z życia uczestników rynku pracy.