

PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW W KONTEKŚCIE ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH – MIĘDZY TEORIA A PRAKTYKĄ

Barbara GRZYB^{1*}, Monika MORGAŁA², Elżbieta MADEJSKA³

¹ Kolegium Nauk Społecznych i Filologii Obcych Politechniki Śląskiej, Gliwice; Barbara.Grzyb@polsl.pl,
ORCID: 0000-0003-3649-4068

² Kolegium Nauk Społecznych i Filologii Obcych Politechniki Śląskiej, Gliwice; Monika.Morgala@polsl.pl,
ORCID: 0000-0001-6856-9111

³ English House Learning Centre, Rybnik; ela.madejska@icloud.pl; ORCID: 0000-0001-6684-5813

* Korespondencja

Streszczenie: Celem artykułu jest skupiona na perspektywie pracodawców identyfikacja i analiza socjo-ekonomicznego kontekstu zatrudniania osób niepełnosprawnych, ze wskazaniem możliwych kierunków rozwoju. Prezentacja pełnego obrazu tego procesu wymaga teoretycznej analizy statystyk, systemowych rozwiązań wsparcia oraz praktycznego rozpoznania problemów, luk, obecnych tendencji i przyszłych trendów. Wiedza ta może być wykorzystana przy projektowaniu skutecznych środków wsparcia i aktywizacji przedsiębiorstw do zatrudnienia bezrobotnych niepełnosprawnych osób, z zauważeniem faktu, iż działania z zakresu odpowiedzialności społecznej biznesu są głównie podejmowane przez nich z przyczyn ekonomicznych.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność, perspektywy, pracodawca, wspieranie zatrudnienia.

EMPLOYER'S PERSPECTIVES IN THE CONTEXT OF HIRING PEOPLE WITH DISABILITIES – BETWEEN THEORY AND PRACTICE

Abstract: The aim of the article is focused on the employers' perspective identification and analysis of socio-economic context of employing disabled people, with an indication of possible directions of development. Presentation of the complete picture of this process requires theoretical analysis of statistics, system support solutions and practical recognition of problems, gaps, current tendencies and future trends. This knowledge can be used in designing effective support measures and activating enterprises for employing unemployed people with disabilities, noting the fact that CSR activities are mainly undertaken by them for economic reasons.

Keywords: disability, perspectives, employer, employment support, social responsibility.

Tytułem wstępu

*Cudza inność uświadamia nam coś, czego nie chcemy wiedzieć o nas samych,
bo kwestionuje to naszą tożsamość*

Tadeusz Sobolewski (za: Sobolewska, 2010, s. 190)

Wraz z rozwojem cywilizacji ewoluowała świadomość społeczeństwa wobec problemów osób nie w pełni sprawnych. Zauważalne są działania, których celem jest umożliwienie osobom niepełnosprawnym „wszechstronnego, satysfakcjonującego i opartego na zasadach równości uczestnictwa w życiu społecznym” (Żuraw, 2008, s. 9). Działania te związane są z usuwaniem wszelkich barier zarówno architektonicznych jak i tych związanych z postrzeganiem osób dotkniętych niepełnosprawnością przez pozostałą część społeczeństwa, a także z otwieraniem się różnych możliwości, w tym związanych rynkiem pracy, na potrzeby i możliwości tej grupy społecznej. Umożliwienie osobom niepełnosprawnym podjęcia pracy jest dla nich bardzo istotna nie tylko ze względów ekonomicznych – mogą w ten sposób zarobić na swoje utrzymanie. Zatrudnienie takiej osoby, dla niej samej, pozwala na odczuwanie przynależności, równości a przede wszystkim wzmacnia jej samoocenę i poczucie własnej wartości. Aby jednak mogło to nastąpić, konieczne jest podjęcie inicjatywy ze strony pracodawców, którzy odrzucają stereotypowe postrzeganie osób niepełnosprawnych i spojrzą na nich jak na wartościowych pracowników.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w świetle przepisów prawa

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych, znajduje swoje umocnienie w obowiązujących przepisach prawa. Takie regulacje legislacyjne określają prawa i obowiązki zarówno osobom niepełnosprawnym jak i ich przyszłym (lub obecnym) pracodawcom. Do takich aktów prawnych należą m.in.:

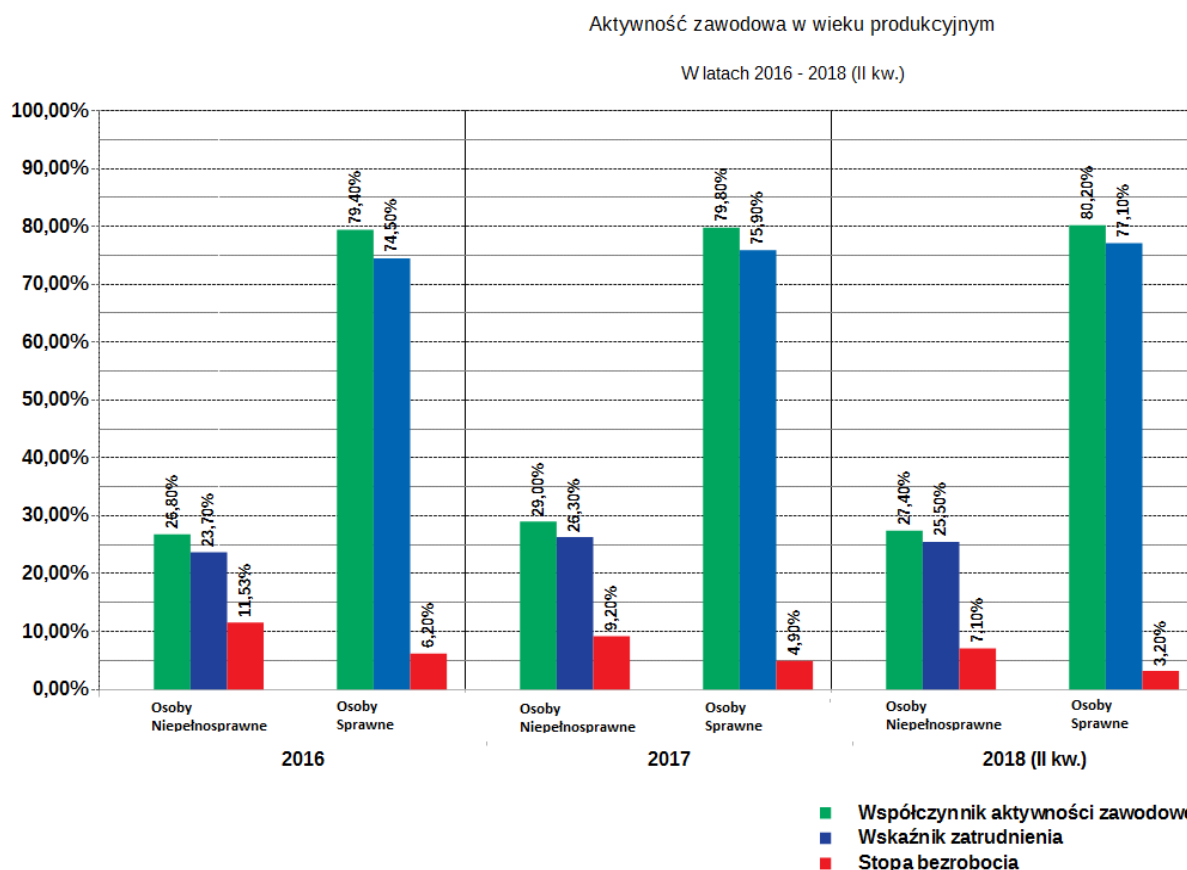
1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (DzU Nr 78, poz. 483, z późn. zm.). Konstytucja zapewnia prawo do równego traktowania stanowiąc, że nikt nie może być nierówno traktowany zarówno w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32, pkt 2.). Ustawa zasadnicza nakłada też na władze publiczne obowiązek zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej osobom niepełnosprawnym (art. 68), a także obowiązek pomocy tym osobom w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej (art. 69);

2. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU z 2008 r., nr 14, poz. 92, z późn. zm.). Jest to akt prawny regulujący system rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych w Polsce. Stanowi ona, że rehabilitacja osób niepełnosprawnych oznacza zespół działań (organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych, społecznych) zmierzających od osiągnięcia, przy współudziale tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej (art. 7);
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 6 sierpnia 2004 r. w sprawie określenia zadań samorządu województwa, które mogą być dofinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (DzU Nr 187, poz. 1940);
4. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie określenia rodzajów zadań powiatu, które mogą być finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (DzU Nr 96, poz. 861, z późn. zm.);
5. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej (DzU Nr 63, poz. 587);
6. Ustawa z dnia 9 maja 2018 r. o szczególnych rozwiązaniach wspierających osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności (DzU 2018, poz. 932).

Zapisy w ustawie z 9 maja 2018 roku, mają istotne znaczenie nie tylko dla pracodawców osób niepełnosprawnych, ale także dla zwierzchników rodziców/opiekunów prawnych osób niepełnosprawnych. Zgodnie bowiem z aktualizacją ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, osoby niepełnosprawne opuszczające warsztaty terapii zajęciowej będą miały prawo zgłaszać konieczność kontynuacji wsparcia udzielanego w warsztacie – bez względu na utratę zatrudnienia lub jego zmianę (wymiar czasowy nie może być niższy niż 5 godzin miesięcznie). Ponadto, nowela zakłada, że osoba niepełnosprawna, która opuściła warsztat terapii zajęciowej w związku z podjęciem zatrudnienia, w przypadku utraty pracy po zgłoszeniu uczestnictwa w warsztatach terapii zajęciowej będzie miała prawo do w rozpoczęciu terapii w pierwszej kolejności warunkiem jest jednak to, że musi to nastąpić w ciągu 90 dni od dnia opuszczenia warsztatu. Ten akt prawny zakłada także, że pracodawca rodziców osób niepełnosprawnych będzie miał prawo do odmowy realizacji wniosku takich pracowników o telepracę lub elastyczne godziny pracy jedynie w sytuacji, gdy zgoda na taką zmianę jest niemożliwa ze względu na organizację pracy lub jej rodzaj.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w Polsce – ujęcie statystyczne

W Polsce żyje między 4,9 do 7,7 miliona osób niepełnosprawnych w zależności od przyjętego kryterium niepełnosprawności biologicznej (Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, 16.11.2018). Stanowi to prawie jedną czwartą naszego społeczeństwa. W roku 2017 w tej grupie zaledwie 455 tysięcy osób w wieku produkcyjnym było aktywnych zawodowo, w tym 416 tysięcy osób pracujących a 39 tysięcy bezrobotnych (Ibidem, 16.11.2018).



Rysunek 1. Aktywność zawodowa w wieku produkcyjnym osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych.
Źródło: opracowanie własne.

Wykres ilustrujący aktywność zawodową w wieku produkcyjnym osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych, ilustruje procentowy udział osób pełnosprawnych i dotkniętych niepełnosprawnością na rynku pracy w latach 2016, 2017 i II kwartale 2018 roku. Wyraźnie widać dysproporcje występujące pomiędzy zatrudnianymi osobami niepełnosprawnymi a pracownikami zdrowymi. W II kwartale 2018 roku zauważa się niewielki spadek procentowy udziału osób niepełnosprawnych na rynku pracy, jednak ogólne wyniki utrzymują się na równym, stosunkowo niskim w porównaniu z osobami pełno sprawnymi, poziomie.

Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych przy Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej regularnie monitoruje statystykę związaną z osobami niepełnosprawnymi, w tym z aktywnością zawodową. Według danych opublikowanych

w raporcie *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy* z dnia 5 kwietnia 2018 roku oraz wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności przeprowadzonej przez Główny Urząd Statystyczny (aktualizacja danych opublikowanych na stronie Biura Pełnomocnika 12 kwietnia 2018 roku), przedstawiono statystyki aktywności ekonomicznej osób niepełnosprawnych. Zgodnie z informacjami zawartymi w wymienionych wyżej dokumentach, w roku 2017 współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym (16 lat i więcej) wynosił 17,6 %, co oznacza wzrost o 1,3 punktu procentowego w stosunku do roku 2016. Wskaźnik zatrudnienia również podniósł się (o 1,1 punktu procentowego) do 16,1% przy jednoczesnym obniżeniu się stopy ich bezrobocia o 2,5 punkt procentowego osiągając tym samym wynik 8,4%.

Jest to niewątpliwie pozytywny trend, jeśli spojrzeć na te same statystyki na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat. W latach 2008-2017 odnotowano wzrosty dla współczynnika aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych (w sumie o 5 punktów procentowych) oraz wskaźnika zatrudnienia (o 5,5 punktu procentowego), przy jednoczesnym spadku stopy bezrobocia o 3,8 punktu procentowego. To z pewnością korzystne zmiany, jednak podane liczby wciąż znacznie odbiegają od wyników statystyk aktywności zawodowej osób pełnosprawnych (79,8% – wskaźnik aktywności zawodowej; 75,9% – wskaźnik zatrudnienia, 4,9% – stopa bezrobocia). Warto jednak w tym miejscu zauważyć, że Business Insider Polska (1.06.2018), powołując się na wyniki badania przeprowadzone przez GUS, podkreśla pojawienie się niepokojącego faktu – aktywność zawodowa Polaków ogólnie spadła do najniższego poziomu od trzech lat. Akcent kładziony na spadek stopy bezrobocia (o 1,2 punktu procentowego mniej niż przed rokiem) wprowadza złudny optymizm w interpretacji wyników statystyk. Oznacza to, że od tego czasu pracy przestało poszukiwać 200 tys. osób. Nie oznacza to jednak zwiększenia zatrudnienia wewnątrz tej grupy. Pracę znalazło tylko 63 tys. z nich. W większości, pozostałe 140 tys. zasililo grupę świadomie pozostających bez zatrudnienia (grupa zawodowo bierna).

Polska jest w fazie boomu wyrażającej się często powtarzanym określeniem „rynek pracownika” (Business Insider Polska, 05.07.2018). Gdy społeczeństwo się starzeje i wzrasta migracja zarobkowa, obserwujemy zjawisko wzrostu popytu na pracowników. W sposób oczywisty korzystają na tej koniunkturze także osoby niepełnosprawne, co powinno zostać wykorzystane w celu wzmocnienia zdolności do zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przede wszystkim poprzez zwiększenie nakładów na podnoszenie ich kwalifikacji (w tym zawodowych), adaptację stanowisk pracy, warsztaty z komunikacji interpersonalnej czy pracy w zespole.

Czy zatrudnianie osoby niepełnosprawnej jest korzystne?

Kształtowanie konkurencyjności osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy stanowi ważny element działań rządu i podmiotów wspierających niepełnosprawnych. Wynika to m.in. z postanowień Komisji Europejskiej, zawartych w jej komunikacie z dnia 15 listopada 2010 roku, zatytułowanym *Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010-2020: Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier*. Dążenie do równości w funkcjonowaniu w nowoczesnym społeczeństwie wszystkich obywateli stanowi jedno z głównych zadań współczesnej polityki gospodarczej w Polsce i całej Europie. W walce o tę równość, współczesny rynek pracy stanowi miejsce wielu działań mających za swój cel wsparcie zatrudnienia osób nie w pełni sprawnych. Istniejące regulacje prawne znacznie uatrakcyjniają ich zatrudnienie, a osoby decydujące się na zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego mogą liczyć na ulgi i przywileje.

Co zatem zyskuje pracodawca zatrudniając osobę niepełnosprawną? W Tabeli 1, przedstawiono zestawienie wsparcia, warunków jakie pracodawca powinien spełnić oraz rodzaj (i wysokość) ulgi na jaką może liczyć zakład pracy.

Tabela 1.

Korzyści dla zakładu pracy wynikające z zatrudniania osoby niepełnosprawnej

Wsparcie	Warunki	Rodzaj ulgi i jej wysokość
I. Dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej - <i>comiesięczne</i>	1. Dofinansowanie przysługuje pracodawcy: - prowadzącemu zakład pracy chronionej, - zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągnięciem wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%, - zatrudniającemu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy do 25 pracowników, - nie posiadającym zaległości w zobowiązaniach wobec Funduszu. 2. Dofinansowanie przysługuje na: - osoby niepełnosprawne z tytułu zatrudnienia, ujęte w ewidencji PFRON - osoby niepełnosprawne bez ustalonego prawa do renty.	1. Dla zakładów pracy chronionej może wynosić: a) 130 % najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych mających znaczny stopień niepełnosprawności, b) 110 % najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych mających umiarkowany stopień niepełnosprawności, c) 50 % najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych mających lekki stopień niepełnosprawności. d) Kwoty, o których mowa, ulegają zwiększeniu o 75 % najniższego wynagrodzenia w odniesieniu do osób, u których stwierdzono upośledzenie umysłowe, chorobę psychiczną lub epilepsję, oraz do osób niewidomych 2. Dla pracodawców spełniających warunków z pkt. 1: - 70 % kwot wymienionych w pkt. 1 a) b) c), - 90 % kwot wymienionych w pkt. 1 a) b) c) w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję, oraz pracowników niewidomych.

cd. tabeli 1.

II. Refundacja składek ZUS <i>- comiesięcznie-</i>	j.w.	1. Dla zakładów pracy chronionej może wynosić: - składkę płaconą przez pracownika na ubezpieczenie emerytalne i chorobowe; - składkę na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie wypadkowe - płacone przez pracodawcę. 2. Dla pracodawców spełniających warunek z pkt I.1.: - część wynagrodzenia odpowiadającą składce należnej od zatrudnionego na ubezpieczenie emerytalne; - część kosztów osobowych pracodawcy, odpowiadającą należnej składce na ubezpieczenie emerytalne od pracodawcy.
III. Zwrot kosztów adaptacji i wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej stosownie do jego niepełnosprawności <i>- jednorazowo-</i>	Przysługuje pracodawcom, którzy przez okres co najmniej 36 miesięcy: - zatrudniają osoby niepełnosprawne bezrobotne lub poszukujące pracy i niepozostające w zatrudnieniu, skierowane do pracy przez powiatowy urząd pracy - zatrudniają osoby, których niepełnosprawność powstała w czasie zatrudnienia w tym zakładzie (bez winy własnej lub pracodawcy)	Maksymalnie 15-krotność przeciętnego wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej. Konieczne jest wcześniejsze zawarcie umowy ze starostą właściwym ze względu na miejsce zatrudnienia niepełnosprawnego.
IV. Szkolenie osób niepełnosprawnych organizowane przez pracodawcę <i>- doraźnie-</i>	Warunki dofinansowania określa umowa zawierana ze starostą właściwym ze względu na miejsce zatrudnienia osoby niepełnosprawnej.	Wysokość ustalona w umowie zawartej ze starostą właściwym ze względu na miejsce zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Do wysokości 70 % kosztów samego szkolenia i wydatków z nim związanych (tłumacz, opiekun, transport, zakwaterowanie etc.)
V. Zwrot kosztów zatrudnienia i przeszkolenia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy <i>-comiesięcznie-</i>	Warunkiem jest nieprzekroczenie limitu 20% miesięcznego czasu pracy przez osobę pomagającą.	Zwrot kosztów szkolenia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy obejmuje 100% kosztów szkolenia, nie więcej jednak niż równowartość kwoty najniższego wynagrodzenia. Ostateczna kwota zwrotu zależy od czasu poświęcanego osobie niepełnosprawnej.

cd. tabeli 1.

<p>VI. Zwolnienie z wpłat na PFRON <i>-comiesięcznie-</i></p>	<p>Ulgię mogą pozyskać pracodawcy zatrudniający ponad 25 osób (w tym 6% stanowią pracownicy niepełnosprawni) poprzez: - zatrudnienie niepełnosprawnego człowieka, cierpiącego na schorzenia w szczególności sposób utrudniające wykonywanie pracy (m.in. stwardnienie rozsiane, choroba Parkinsona etc.), - pracodawca dokonujący wpłat na PFRON z tytułu nieosiągnięcia odpowiedniego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, może uzyskać refundację składki poprzez dokonywanie zakupu produktów oraz usług u określonej grupy sprzedawców.</p>	<p>Kwota ulgi obliczona przez sprzedającego nie będzie mogła być wyższa od 50% kwoty netto należności wykazanej na fakturze dokumentującej zakup z uwzględnieniem korekt tej faktury.</p>
--	---	---

Zródło: opracowanie własne za: Garbat, 2007; Gałęziak i in., 2013; Strategie Departament Rynku Pracy MRPiPS, Vademecum zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Jak wynika z powyższego zestawienia (Tabela 1) firma, która zdecyduje się na zatrudnienie osób niepełnosprawnych może dużo zyskać. Korzyści płynące z takiego działania, to nie tylko refundacja części wynagrodzenia lub kosztów utworzenia jego stanowiska pracy. „To właśnie niepełnosprawność wyposaża osoby niepełnosprawne w cechy, które wyróżniają je pozytywnie spośród innych pracowników” (Vademecum Zatrudniania Osób Niepełnosprawnych, 16.11.2018, s. 22), Warunkiem jest jednak mądre wykorzystywanie instrumentów związanych z dysponowaniem potencjałem ludzi, które oznaczają przecież nie tylko pozyskanie, ale także rozwój i utrzymanie siły roboczej działającej efektywnie, to znaczy według zasad egalitaryzmu z uwzględnieniem podstawowego prawa osób niepełnosprawnych a więc braku dyskryminacji. Bardzo często pracodawca z otwartego rynku nie wie, jak wkomponować takiego pracownika w swój zespół, zleca mu najmniej istotne i ambitne zadania, traktuje marginalnie nie wykorzystując jego kompetencji i możliwości. Temat zarządzania i współpracy z pracownikami niepełnosprawnymi rzadko jest elementem polityki rozwojowej i kultury firm w Polsce, a być może warto byłoby bardziej pochylić się nad tą sprawą.

W 2015 roku, na potrzeby flagowego programu rozwojowego Grupy „TAKpełnosprawni” w ramach Job Trainings – jednej z trzech linii biznesowych, Grupa Job (polskie konsorcjum specjalistycznych marek z obszaru Human Resources) przeprowadziła badanie „Pracodawcy na TAK”. Z podsumowania zebranych danych wynika, że pracodawcy chcą zatrudniać pracowników z niepełnosprawnością, ponadto dostrzegają i chcą wykorzystywać ich potencjał. Dlaczego zatem tego nie robią?

Pracodawcy będący respondentami ww. badania wskazali kilka głównych **barier** zniechęcających do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością. Są to:

- bariery architektoniczne w miejscu pracy – 56%,
- skomplikowane i często zmieniające się przepisy prawa – 39%,
- brak dostępu do informacji o zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością – 40%,

- koszty związane z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością – 33%,
- brak dostępu do wykwalifikowanych pracowników z niepełnosprawnością – 48%,
- dodatkowe uprawnienia osób z niepełnosprawnością – 35%,
- inne – 13%.

W podsumowaniu badania wskazano także **najczęstsze problemy** ograniczające zatrudnianie osób niepełnosprawnych:

- ograniczona wiedza i brak doświadczenia w zakresie współpracy z osobami z niepełnosprawnością – 58%,
- stereotypy- 44%,
- obawa przed „innością” – 28%,
- obawa ze strony pracowników przed nierównym traktowaniem – 22%,
- obawa przed mniejszą efektywnością w pracy – 45%,
- obawa przed koniecznością poświęcania większej ilości czasu osobom z niepełnosprawnością – 18%,
- obawa przed postawą roszczeniową pracowników niepełnosprawnych – 19%,
- obawa przed koniecznością dostosowania systemu pracy do osób z niepełnosprawnością – 28%,
- wcześniejsze negatywne doświadczenia we współpracy z osobami z niepełnosprawnością – 7%,
- inne – 6%.

Zestawiając listę obaw pracodawców z analizą korzyści, płynących z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej (Tabela 1) wydaje się, że największą barierą jest przede wszystkim niewiedza. Badanie Grupy Job ukazało, że ponad 50% badanych – samych pracodawców lub osób odpowiedzialnych za politykę personalną firmy – nie zna form wspierania zatrudnienia ani żadnych dotyczących tego zagadnienia szczegółów (warunki, wysokość składki PFRON, etc.). Pracodawcy obawiają się kosztownych prac adaptacyjnych likwidujących bariery architektoniczne i przystosowujących stanowisko pracy na potrzeby zatrudnionej osoby niepełnosprawnej, podczas gdy w całości lub częściowo mogą one refundowane ze środków PFRON.

Kolejną kwestią, istotną z punktu widzenia autorek tekstu, na którą wskazują wyniki badania Grupy Job, jest brak wiedzy dotyczący samej „niepełnosprawności”. Niejednokrotnie utożsamiana jest ona jedynie z ułomnością fizyczną, wózkiem inwalidzkim i brakiem mobilności. Wiele ze schorzeń jest przecież nieobjawiających się fizycznie (na zewnątrz), np. neurologiczne, związane z wadami układu krążenia, etc. Taki typ niepełnosprawności posiadało aż 58% niepełnosprawnych osób będących również respondentami ww. badania. To czego nie znamy budzi nasz lęk i powoduje tworzenie pewnego, nierzadko tuzinkowego, wizerunku czy poglądu.

Stereotypem wydaje się być twierdzenie, że dostęp do informacji o warunkach zatrudniania osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy jest utrudnione. Funkcjonuje szereg portali, będących podręcznym kompendium wiedzy na ten temat. Znajdujemy tam wszelkie informacje potrzebne obu stronom relacji pracodawca – pracownik niepełnosprawny, opracowane i podane w bardzo przystępny, jasny sposób. Dane tam publikowane są stale aktualizowane. Do takich platform internetowych należą m.in.:

- www.niepelnosprawni.gov.pl, Strona Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych,
- www.niepelnosprawni.pl - Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji i Fundacja Integracja,
- www.aktywizacja.org.pl - Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej,
- www.integracja.org - Fundacja Integracja,
- www.popon.pl - Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych,
- strony z ofertami pracy np.: http://www.sprawni-niepelnosprawni.pl/oferty_pracy/.

Priorytetowym zadaniem współczesnej polityki równości musi być edukowanie obu zainteresowanych stron. Pogłębienie wiedzy na temat zatrudnienia, specyfiki pracy i potrzeb osób niepełnosprawnych jest kluczowe dla eliminacji szerzących się negatywnych stereotypów. Wśród nich pokutuje wyobrażenie niepełnosprawnego jako osoby roszczeniowej, wymagającej lepszego traktowania od innych, przykutej do wózka, z widoczną niepełnosprawnością, która przeszkadza a nawet uniemożliwia „prawdziwą” pracę. Warto w tym miejscu podkreślić, że najwięcej obaw mają najczęściej te osoby, które do tej pory ludzi niepełnosprawnych nie zatrudniali i z nimi nie pracowali. Osobiste doświadczenia z niepełnosprawnością w życiu zawodowym i prywatnym najbardziej zwiększają u pracodawców gotowość zatrudnienia osób z tej grupy. Innym ważnym elementem jest polityka firmy otwarta na różnorodność i poszukiwanie pracowników ze względu na ich potencjał a nie niedoskonałość. Świadomość korzyści finansowych wynikających z gwarantowanych ulg przy zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością, to z pewnością równie ważna sprawa związana z otwieraniem się zakładu pracy na takiego pracownika.

Przelamywanie Lodów Obojętności

Tegoroczna laureatka nagrody „Pro labore securo” Elżbieta Rafalska podkreśla, że „dotarliśmy już do takiego momentu (...), że można spokojnie skupić się na zapewnieniu pracującym lepszych warunków pracy, bardziej bezpiecznych i komfortowych” (Rafalska, 2018, s. 1). Jak podkreśla polska minister rodziny, pracy i polityki społecznej, kraj osiągnął stabilizację, która stwarza sprzyjające warunki, jak się wydaje, dla każdego pracodawcy i pracownika. Czy tak rzeczywiście jest? Z pewnością stabilizacja gospodarcza państwa ma

ogromne znaczenie dla tworzenia koniunktury rynków pracy włączających w ten obszar życia społecznego, osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności.

Aby można było osiągnąć konsensus pomiędzy pracodawcami a pracownikami niepełnosprawnymi, należałoby poszukiwać łączników, które stanowiłyby pomost pomiędzy jednymi a drugimi. Takimi praktycznymi rozwiązaniami mogłyby być (i są) organizowane spotkania, konferencje, platformy dla rozmów i współpracy świata biznesu, świata niepełnosprawnych i świata badaczy. Niewątpliwie, każde z tych środowisk posługuje się innym językiem (np. biznes – językiem sprzedaży i wyników finansowych) i narzędziami. Mogą jednak pracować razem, dążyć do wspólnego celu – wypracowując system obopólnych korzyści zainteresowanych stron. Rola badacza to w głównej mierze prowadzenie rzetelnych statystyk na przestrzeni kolejnych lat, przeprowadzanie ankiet, wywiadów, zadawanie (często trudnych) pytań, opracowywanie ilościowe i jakościowe wyników. Stworzenie krajowego programu badań skupiającego się na potrzebach polskich przedsiębiorstw w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych byłoby skutecznym narzędziem wskazującym kierunki edukacji i szkoleń osób z niepełnosprawnościami. Należałoby zintensyfikować również badania prowadzone przez środowisko pracodawców, a przede wszystkim stworzyć nowe partnerstwa i wzmocnić te już istniejące. Partnerstwo oznacza, że członkowie tych środowisk wychodzą ze swoich oddzielnych światów i wspólnie opracowują podejście do rozwiązywania problemów. Takie postępowanie będzie wymagało od nich zlikwidowania fundamentalnych różnic zarówno pod względem stylu, jak i treści.

Wychodząc naprzeciw aktualnym potrzebom światów pracodawców i osób niepełnosprawnych, Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych opracowała *Vademecum zatrudniania osób niepełnosprawnych*. Organizacja ta, od kilkunastu lat, wszechstronnie wspiera zatrudniających niepełnosprawnych. Stworzona kampania informacyjna PRZEŁAM LODY OBOJĘTNOŚCI (dofinansowana ze środków PFRON, w ramach realizacji zadań zleconych zgodnie z art. 36 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych), ma na celu pomóc przede wszystkim uczynić „pierwszy krok, który musi wykonać pracodawca(...) „przełamać się”, znieść swoje ograniczenia mentalne i porzucić stereotypy w postrzeganiu osób niepełnosprawnych” (op. cit., s. 2). Kompendium opracowane na potrzeby pracodawców, zawiera wszystkie najważniejsze informacje, zarówno z zakresu przepisów prawa jak i ich interpretacje, wskazania na co należy zwrócić uwagę, analizę poszczególnych typów niepełnosprawności w odniesieniu do proponowanych (i możliwych) stanowisk pracy, kończąc na korzyściach wynikających z otwarcia się zakładu na pracownika posiadającego orzeczenie o niepełnosprawności. Istotne jest, że takie działania promujące równe traktowanie i „przełamywanie lodów obojętności” objęte jest honorowym patronatem Pierwszej Damy Rzeczypospolitej Polskiej. Ma to na celu wzmocnienie przesłania, jakim jest zachęcanie, a wręcz potrzeba, otwierania się rynku pracy również na tę grupę społeczną. Ma to niezwykle istotne znaczenie w obliczu diagnoz

demograficznych, w sposób jednoznaczny wskazujący na starzenie się społeczeństwa i możliwości pojawienia się deficytu pracowników w przyszłości.

Między teorią a praktyką

Celem autorek artykułu, było przedstawienie z perspektywy pracodawców, spraw związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Prezentacja pełnego obrazu takiego procesu wymagała teoretycznej analizy statystyk, systemowych rozwiązań wsparcia a także wskazania barier i problemów jakie stają przed pracodawcami. Wiele mówi się o tym, że społeczeństwo jest otwarte na osoby dotknięte niepełnosprawnością, chętne do podejmowania różnorodnych inicjatyw wspierających rozwój osób niepełnosprawnych. Ale czy tak rzeczywiście jest?

Osoba niepełnosprawna jako uczestnik rynku pracy, ma tak naprawdę nierówne szanse. W większości przypadków już na etapie poszukiwania pracy, potem dostępu do zatrudnienia, pozyskania stanowiska a finalnie - utrzymania go w perspektywie dłuższego okresu czasu. Niski wskaźnik aktywności zawodowej wśród niepełnosprawnych to konsekwencja licznych barier, z którymi spotykają się przede wszystkim w dostępie do edukacji i praktyki zawodowej. Są to przecież najważniejsze elementy każdego Curriculum Vitae, na które w pierwszej kolejności zwraca uwagę rekrutujący pracodawca czy manager. Ponadto nadal panuje przekonanie, zwłaszcza w miejscach, w których nie zatrudnia się osób z orzeczeniem o niepełnosprawności, że taki pracownik jest „gorszej kategorii, mniej produktywny, podwyższający absencję” (Poliwczak, 2007, s. 57). Takie negatywne stanowisko przyjmują nie tylko osoby zatrudniające, ale w dużej mierze, dzieje się tak na poziomie współpracowników. Problem stanowi więc samo postrzeganie tej grupy ludzi, skupiając się wyłącznie na ich słabych stronach nie dostrzegając potencjału i zapału jaki w nich tkwi. Innym istotnym elementem, wpływającym na ograniczenie możliwości zarówno przyszłego pracownika jak i pracodawcy, jest system orzekania o stopniu niepełnosprawności. W sposób jednoznaczny wyznacza on reguły partycypowania osoby uzyskującej orzeczenie na rynku pracy (Ibidem, s. 56). Chociaż wiele już zrobiono w kwestii niwelacji barier architektonicznych, nadal właśnie to stanowi przeszkodę nie do przejścia zarówno dla potencjalnego pracownika jak i pracodawcy.

System „nagradza” szczególnie tych pracodawców, którzy zatrudniają osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, przyznaje wyższe wsparcie dla osób z tzw. schorzeniem specjalnym. Czy jednak nie dyskryminuje to samych niepełnosprawnych zatrudnianych ze względu na orzeczenie a nie swoją wiedzę, umiejętności czy kwalifikacje? Niestety umowy o pracę, bardzo często są podpisywane do dnia ważności orzeczenia. Pracownik niepełnosprawny, który czeka na komisję nie ma pracy, jeśli nie ma grupy inwalidzkiej. Nie niepełnosprawny – człowiek jest ważny, lecz niepełnosprawny – orzeczenie-

odliczenie. Czy nadal można mówić o braku dyskryminacji i równym traktowaniu wszystkich? Niewątpliwie nasuwa się konkluzja, że nie - jednak istotne jest, aby dążyć do uzyskania takiego stopnia świadomości społecznej, by również osoby niepełnosprawne postrzegane były w kategoriach takich samych jak pozostała część zatrudnianych ludzi. Służyć temu mają różnego rodzaju inicjatywy ustawodawców jak i intensywne działania organizacji pozarządowych. Bez wątpienia takie starania mają istotne znaczenie w całym procesie włączania osób niepełnosprawnych do aktywnego otwartego rynku pracy.

Wiedza ta może być wykorzystana przy dalszym projektowaniu skutecznych środków wsparcia i aktywizacji przedsiębiorstw do zatrudnienia bezrobotnych niepełnosprawnych osób, z zauważeniem faktu, iż działania z zakresu odpowiedzialności społecznej biznesu są głównie podejmowane przez nich z przyczyn ekonomicznych. Najważniejsze jednak jest to, aby zawsze każdy pamiętał słowa Marii Grzegorzewskiej „nie ma kaleki, jest Człowiek” i bez względu na to czy jest pracodawcą czy współpracownikiem osoby niepełnosprawnej, potrafił odrzucić przesady i stereotypowe myślenie, pozwalając jej na zaprezentowanie swojego potencjału i dostrzeżeniu, że jest równie dobrym, a nierzadko lepszym pracownikiem.

Bibliografia

1. Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosci-w-liczbach-/dane-demograficzne/informacje-i-dane-demograficzne>, 2018.11.16.
2. Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/container/niepelnosprawnosci-w-liczbach/rynek-pracy/Osoby%20niepelnosprawne%20na%20rynku%20pracy.pdf>, 2018.11.16.
3. Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, www.niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=80&print=1, 2018.11.16.
4. Business Insider Polska, <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/rynek-pracownika-pracownicy-rzucaja-prace-bez-uprzedzenia/3w9b4qx>, 2018.11.16.
5. eGospodarka.pl, <http://www.egospodarka.pl/art/plik/1428> (Raport z badania „Pracodawcy na TAK”, Grupa Job), 2018.11.18.
6. Gałęziak, J., Pater, K. (2013). *Prawne i instytucjonalne rozwiązania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej*. Warszawa.
7. Garbat, M. (2007). *Aktywność i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych. W Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych*. Warszawa: Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna.
8. Gazeta prawna, <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/997055,czas-pracy-niepelnosprawnych-2017.html>, 2018.11.23.

9. Grabowska, A. (2018) Tytułem wstępu. Pracować bezpiecznie, komfortowo, za godziwą płacę. *Dialog w Centrum i Regionach*, 5.
10. Infor.pl kadry, https://kadry.infor.pl/kadry/inne_formy_zatrudnienia/praca_tymczasowa/770079,Duze-zmiany-dla-niepełnosprawnych-pracownikow-w-2018-r.html, 2018.11.18.
11. Komunikat Komisji Do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010-2020: Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier, <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/europejska-strategia-w-sprawieniepe%C5%82nosprawno%C5%9Bci-0>, 20.11.2018.
12. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (DzU Nr 78, poz. 483, z późn. zm.).
13. Poliwczyk, I. (2007). *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy*. Warszawa: Krajowa Izba gospodarczo-Rehabilitacyjna.
14. Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, <http://www.lodolamacze.info.pl/pliki/materialy-poradniki/vademecum.pdf>, 2018.11.21.
15. Portal samorządowy, <https://www.portalsamorzadowy.pl/polityka-i-społeczenstwo/wazne-zmiany-w-dzialaniu-warsztatow-terapii-zajeciowej,107897.html>, 2018.11.20.
16. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 6 sierpnia 2004 r. w sprawie określenia zadań samorządu województwa, które mogą być dofinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (DzU Nr 187, poz. 1940).
17. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej (DzU Nr 63, poz. 587).
18. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie określenia rodzajów zadań powiatu, które mogą być finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (DzU Nr 96, poz. 861, z późn. zm.).
19. Rzecznik Praw Obywatelskich. Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności, <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/europejska-strategia-w-sprawie-niepełnosprawnosci/>, 2018.11.20.
20. Sobolewska, A. (2010) Urodzeni trzy razy Szkoła Integracyjna czy specjalna. W B. Kaczmarek (red), *Trudna dorosłość osób z zespołem Downa Jak możemy pomóc?* Kraków: Wydawnictwo Impuls.
21. Strategia Polityki Społecznej na lata 2007–2013, Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 13 września 2005 r. Dokument towarzyszący realizacji Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007-2013. Warszawa: Ministerstwo Polityki Społecznej.
22. Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce w latach 2012-2017, http://stat.gov.pl/pts_konkurs/konkurs/prace_zadania/9_I_miejsce.pdf, 2018.11.20.
23. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU z 2008 r., nr 14, poz. 92, z późn. zm.).

24. Ustawa z dnia 9 maja 2018 r. o szczególnych rozwiązaniach wspierających osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności (DzU 2018, poz. 932).
25. Watchdogpfron.pl, <http://www.watchdogpfron.pl/co-niepokoi-srodowisko-pracodawcow-osob-niepelnosprawnych/#more-10414>, 2018.11.23.
26. Żuraw, H. (2008). *Udział osób niepełnosprawnych w życiu społecznym*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie ŻAK.