

*Business and Development Center
BD Center*

Sytuacja niepełnosprawnych w Polsce

Project INTEGRA



1. Integracja niepełnosprawnych w świat pracy

Jednym z najważniejszych aktów prawnych dotyczących osób niepełnosprawnych w Polsce jest ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (zwana dalej ustawą o rehabilitacji). Jest to już druga ustawa zawierająca podstawowe przepisy dla osób niepełnosprawnych (pierwsza powstała w 1991 r., na początku przemian społeczno-gospodarczych).

Mimo iż nowa ustawa została uchwalona 9 października 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 123, poz. 776), doczekała się od tamtego czasu licznych nowelizacji.

Zgodnie z Ustawą: rehabilitacja zawodowa - ma na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego, przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy.

Warunkami właściwego zatrudnienia niepełnosprawnych są: dobranie dla niego pracy zgodnej ze stanem zdrowia i kwalifikacjami, odpowiednie zorganizowanie stanowiska pracy, życzliwy stosunek do niego ze strony współpracowników, a także sprawowanie opieki w czasie zatrudnienia. Istotną formę stanowią tu zakłady pracy chronionej. Jednak w ramach przeobrażeń w systemie gospodarczym w Polsce odczuwają one znaczne trudności przystosowania do ogólnych warunków ekonomicznych i większość z nich ulega likwidacji, co jest nieraz tragiczne w skutkach dla zatrudnionych tam niepełnosprawnych.

Z mocy ustawy o interesy osób niepełnosprawnych ze strony rządowej dba Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, który jest równocześnie Prezesem Rady Nadzorczej:

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Al. Jana Pawła II 13

00-828 Warszawa

<http://www.pfron.org.pl>

e-mail: rzecznik@pfron.org.pl

Jest to państwowy fundusz celowy, mający osobowość prawną.

Przychodami Funduszu są głównie środki pochodzące z obowiązkowych miesięcznych wpłat. Wpłat tych dokonują pracodawcy, którzy zatrudniają, co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, a wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ich zakładzie jest niższy niż 6%.

Środki PFRON przeznaczone są między innymi na:

- utrzymanie istniejących, zagrożonych likwidacją miejsc pracy osób niepełnosprawnych;
- dofinansowanie dla pracodawców, zatrudniających osoby niepełnosprawne;
- dofinansowanie tworzenia miejsc pracy;

Integracją zawodową osób niepełnosprawnych interesuje się także sektor prywatny.

Organizacje zrzeszające pracodawców osób niepełnosprawnych:

Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (POPON)

Biuro Zarządu Krajowego

ul. Próżna 12 A, 00-107 Warszawa

<http://www.popon.pl>

e-mail: biuro@popon.pl



Cele Organizacji:

1. Ochrona i reprezentowanie interesów pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorstw zatrudniających osoby niepełnosprawne.
2. Wspieranie działań na rzecz realizacji i ochrony zasady równości szans osób niepełnosprawnych w społeczeństwie.
3. Współuczestnictwo w tworzeniu i realizacji polityki zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych oraz poprawy warunków ich pracy i integracji ze społeczeństwem.
4. Integracja środowiska przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne oraz krzewienie zasad etyki w działalności gospodarczej.
5. Prezentowanie opinii i ocen środowiska pracodawców osób niepełnosprawnych i zakładów pracy chronionej.

Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (POPON) jest związkiem pracodawców zatrudniających pracowników niepełnosprawnych. Organizacja należy do Konfederacji Pracodawców Polskich.

Konfederacja Pracodawców Polskich (KPP)

ul. Kredytowa 3, III p., 00-056 Warszawa

<http://www.kpp.org.pl>

e-mail: kpp@kpp.org.pl

Misją Konfederacji Pracodawców Polskich jest między innymi:

- działa na rzecz wspólnych interesów pracodawców zrzeszonych w organizacjach członkowskich Konfederacji, przedsiębiorstw nierzadko konkurujących ze sobą na rynku, lecz świadomych potrzeby wspólnego działania dla dobra środowiska pracodawców i przedsiębiorców.
- wspiera wszelkie inicjatyw zmierzających do wzmocnienia roli polskich pracodawców oraz współpracuje dla realizacji wspólnych interesów środowiska biznesu ze wszystkimi organizacjami pracodawców i przedsiębiorców.
- współpracuje z partnerami społecznymi - organizacjami pracobiorców - dla osiągnięcia wspólnych korzyści pracodawców i pracowników wynikających z rozwoju gospodarczego, sprawiedliwych i stabilnych warunków zatrudnienia, bezpieczeństwa w pracy i spokoju społecznego.

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych (PKPP Lewiatan)

ul. Klonowa 6, 00-591 Warszawa

<http://www.prywatni.pl>

e-mail: lewiatan@prywatni.pl

PKPP Lewiatan skupia w 54 związkach regionalnych i branżowych ok. 3000 firm zatrudniających w sumie ponad 600 tys. osób.

Ponadto:

- [reprezentuje prywatnych pracodawców z całej Polski z różnych gałęzi gospodarki,](#)
- [jest niezbędnym elementem budowy ładu gospodarczego przez gwarantowany ustawowo udział w tworzeniu prawa i w dialogu społecznym,](#)
- [dzięki uczestnictwu w pracach najważniejszych instytucji przedsiębiorców z Unii Europejskiej zabiega o jak najlepsze warunki działania na rynku unijnym dla polskich przedsiębiorców](#)

2. Pomoc nie finansowa i/lub finansowa w integracji w świat pracy.

Rząd Polski oferuje przedsiębiorcom pomoc finansową w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych.



Formy pomocy:

A) System Obsługi Dofinansowań

Od 1 stycznia 2004 r. zmienił się system dofinansowania wynagrodzeń osób niepełnosprawnych. Został wprowadzony system miesięcznego dofinansowywania wynagrodzeń, który zastąpił system zwrotu części lub całości zwrotu podatku od towarów i usług (VAT) dla zakładów pracy chronionej.

Podmiotem uprawnionym do ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych może być:

- pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej;
- pracodawca zatrudniający, co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości, co najmniej 6%;
- pracodawca zatrudniający w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy mniej niż 25 pracowników.

Kwota miesięcznego dofinansowania uzależniona jest od wymiaru czasu pracy pracownika niepełnosprawnego oraz:

1. stopnia niepełnosprawności zatrudnionego,
2. szczególnych schorzeń zatrudnionego,
3. typu pracodawcy, który zatrudnia niepełnosprawnego.

Pracodawcy prowadzący zakłady pracy chronionej otrzymają dofinansowanie w wysokości:

1. 130% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
2. 110% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
3. 50% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Natomiast pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągającemu wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6% oraz pracodawcy zatrudniającemu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy do 25 pracowników przysługujące będzie dofinansowanie w wysokości:

1. 70% powyższych kwot,
2. 90% powyższych kwot, w przypadku gdy dotyczyć ono będzie osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych.

Pracodawcy ubiegający się o dofinansowanie, przed złożeniem pierwszych dokumentów muszą zarejestrować się w Państwowym Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, aby otrzymać identyfikator oraz hasło dostępu do systemu informatycznego.

B) Finansowanie składek na ubezpieczenia społeczne

Finansowanie składek na ubezpieczenia społeczne dotyczy zarówno zakładów pracy chronionej, jak i pracodawców prowadzących działalność na otwartym rynku. W przypadku tych drugich z finansowania skorzystać mogą pracodawcy zatrudniający, co najmniej 25 pracowników i osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości, co najmniej 6% oraz pracodawcy zatrudniający mniej niż 25 pracowników, bez względu na wysokość osiąganego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Stan zatrudnienia ustala się w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Wysokość oraz rodzaj składek, które mogą zostać sfinansowane, uzależniona jest od typu pracodawcy oraz stopnia niepełnosprawności zatrudnionego pracownika.

Finansowanie składek na ubezpieczenia społeczne stanowi najprostszą formę uzyskania pomocy na zatrudnianie osób niepełnosprawnych. W celu jej uzyskania pracodawca zaznacza odpowiedni kod w deklaracji rozliczeniowej składanej do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz wpisuje kwoty ubezpieczenia osób niepełnosprawnych finansowane przez PFRON lub

budżet państwa, a wykazane środki pozostają w zakładzie – pracodawca nie odprowadza ich do ZUS-u

C) Ulgi we wpłatach obowiązkowych na PFRON

Obowiązkowi wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych podlegają pracodawcy, którzy – w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, czyli na etaty – zatrudniają miesięcznie, co najmniej 25 pracowników. Z wpłat na Fundusz zwolnieni są pracodawcy, którzy osiągają określony w ustawie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Dla większości pracodawców podlegających obowiązkowi wpłat na PFRON wartość tego wskaźnika to 6%. Wymagany wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych pracodawca może obniżyć, zatrudniając osoby niepełnosprawne ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy. Wpłaty na PFRON ulegają obniżeniu z tytułu zakupu produkcji lub usługi od pracodawcy zatrudniającego, co najmniej 25 pracowników, spośród których osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym lub umiarkowanym stanowią, co najmniej 10%.

D) Inne korzyści:

- Pracodawca, który ponosi koszty przeszkolenia niepełnosprawnego pracownika, może otrzymać ich zwrot.
- Pracodawca, który będzie zatrudniał, przez co najmniej 36 miesięcy osobę niepełnosprawną, może otrzymać refundację kosztów na przystosowanie dla niej stanowiska pracy.
- Pracodawca może otrzymać zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w komunikowaniu się z otoczeniem oraz w czynnościach niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonywania na danym stanowisku pracy.

3. Niedociągnięcia wdrożonych środków w Polsce

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych tworzy system wsparcia inwalidów szukających pracy. W Polsce istnieje jeden z największych w Europie sektorów tzw. pracy chronionej. Jednocześnie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych stawia nas na szarym końcu, wśród państw członkowskich UE. Wadą funkcjonujących rozwiązań jest ich zmienność. Pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych, lub dopiero planujący ich zatrudnienie nie mają pewności, z jakimi przepisami będą mieli do czynienia za miesiąc, czy rok. Często jest im trudno ustalić aktualny stan przepisów prawnych. Z drugiej strony zmienność prawa nie jest charakterystyczna wyłącznie dla przepisów dotyczących rehabilitacji zawodowej niepełnosprawnych. Pracodawcy borykają się z nowelizacjami w większości obszarów swojej działalności.

Problem zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy wiąże się z podstawowym założeniem polityki państwa wobec nich, to jest z zasadą integracji tych osób ze społeczeństwem oraz rolą, jaką praca odgrywa w tym procesie. W obecnym, polskim modelu zatrudniania osób niepełnosprawnych ważną rolę odgrywają **zakłady pracy chronionej**. Powstawały one początkowo w miejsce spółdzielni inwalidów, potem zaś sukcesywnie - z wyraźną tendencją wzrostową - wyodrębniały się z istniejących firm lub powstawały w wyniku ich całkowitego przekształcenia. Obecnie firmy posiadające status zakładu pracy chronionej stanowią jedyną formę możliwości pracy dla osób niepełnosprawnych dającą im poczucie własnej wartości i sensu egzystencji. Jedynie gwarantowany przez Państwo system dofinansowania i ulg dla zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne stanowi odpowiedni bodziec dla pracodawców, by ci tworzyli dla nich miejsca pracy. Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest w

znacznym stopniu uzależniona od polityki rządu, która często bywa zmienna i nie dość stabilna, co zasadniczo wpływa na brak poczucia pewności w środowisku niepełnosprawnych i ich pracodawców. Decyzje władz państwowych podejmowane na przestrzeni ostatnich lat wykazują wyraźną tendencjonalność - powodowane nagłościami przypadkami częstokroć jednostkowych nadużyć finansowych, będących w większości efektem indywidualnej interpretacji niedoskonałego systemu prawnego w naszym kraju - doprowadzają do stopniowej likwidacji ulg, dotacji i zwolnień podatkowych dla zakładów pracy chronionej, kurcząc tym samym rynek pracy niepełnosprawnych pokrzywdzonych w wyniku malejącego zainteresowania ich zatrudnianiem. Tymczasem wymierne efekty mogłyby przynieść zmiany w funkcjonowaniu aparatu kontroli skarbowych poprzez np. zwiększenie kontroli nad właściwym przyznawaniem i dysponowaniem pieniędzmi przeznaczonymi na dotacje i subwencje oraz dokładniejsze przyglądanie się korzystaniu z różnego rodzaju ulg i zwolnień, zamiast po prostu ich likwidowanie. Skala nadużyć w sektorze zakładów pracy chronionej nie jest dokładnie znana, niemniej pewnym jest, że - patrząc globalnie na rynek zakładów pracy chronionej dotyczą one zaledwie części w/w rynku i nie mogą być postrzegane jako całość.

Coraz powszechniej słyszy się opinię wśród przedsiębiorców, którzy twierdzą, iż z zatrudniania osób niepełnosprawnych nie mają, poza satysfakcją - żadnych korzyści. Firma dająca pracę osobom niepełnosprawnym musi tak samo jak inne uwzględniać rachunek ekonomiczny. Tymczasem koszty związane z zatrudnianiem takich osób nie są w wystarczającym stopniu rekompensowane przez państwo. Wśród niemałej części pracodawców wciąż pokutują uprzedzenia wobec osób niepełnosprawnych. Firmy wolą wpłacać haracz na PFRON, nakładany na nie, gdy nie zatrudniają odpowiedniej liczby osób niepełnosprawnych, niż przyjąć je do siebie.

Klinicznym wprost przykładem takich uprzedzeń może być Zakład Ubezpieczeń Społecznych. ZUS - to instytucja państwowa zajmująca się m.in.: osobami niepełnosprawnymi. Wydawałoby się, że właśnie ZUS powinien być wśród liderów zatrudniania osób niepełnosprawnych. Tymczasem ZUS kolejny już raz zapłaci wysoką składkę na PFRON. Trudno zrozumieć takie podejście. Przecież wśród niepełnosprawnych są osoby z odpowiednimi kwalifikacjami. A przy tym w siedzibach ZUS, zwłaszcza nowo wybudowanych, z reguły nie ma już barier architektonicznych. Nie mówiąc o tym, iż zatrudnianie osób z dysfunkcjami mogłoby znacznie poprawić, nie zbyt korzystny, społeczny wizerunek ZUS.

W Polsce trudno jest znaleźć pracę. Wysokie bezrobocie dotyka młodzież i absolwentów, pracę tracą i nie odzyskują jej osoby starsze, zbliżające się do emerytury. Niepełnosprawni właściwie nie są brani pod uwagę w statystykach bezrobocia. Formalnie nie są bezrobotni - tzn. nie mogą uzyskać takiego statusu, jeśli otrzymują rentę (w tym rentę socjalną). Jednak pozostają bez pracy.

System rentowy zniechęca do podejmowania zatrudnienia. Niepełnosprawny mógłby dorobić, ale się boi. Boi się stracić niewielkie, ale stosunkowo pewne źródło utrzymania, jakim jest świadczenie oferowane przez system zabezpieczenia społecznego. Dochody z pracy formalnie powodują jedynie czasowe zmniejszenie lub zawieszenie świadczeń. Niepełnosprawni obawiają się, że wykonywanie przez nich pracy „zaalarmuje” instytucję przyznającą prawo do renty, czyli Zakład Ubezpieczeń Społecznych, która zechce sprawdzić, czy dana osoba nadal jest

niezdolna do pracy. Taką atmosferę na pewno pogłębiają poważne debaty i towarzyszące im medialne spekulacje o potrzebie weryfikacji rencistów.

4. Przeszkody w integracji niepełnosprawnych na rynku pracy

Integracja społeczna osób niepełnosprawnych przez pracę stanowi w Polsce bardzo wymagające i trudne do realizacji zadanie. Istnieje wiele czynników wpływających niekorzystnie na zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Po stronie podażowej są to - poza relatywnie niskimi kwalifikacjami osób niepełnosprawnych - słabe motywacje i liczne bariery instytucjonalno - infrastrukturalne, a po stronie popytu na pracę: niechęć pracodawców i w konsekwencji znaczny koszt ich motywowania oraz ogólnie trudny rynek pracy, charakteryzujący się słabą dynamiką tworzenia miejsc pracy.

Prawie **połowa osób niepełnosprawnych legitymuje się, co najwyżej wykształceniem podstawowym**, a to dodatkowo powoduje trudności z wejściem na rynek pracy i utrzymaniem zatrudnienia. Najbardziej zagrożone bezrobociem są osoby gorzej wykształcone zarówno w grupie osób pełnosprawnych jak i niepełnosprawnych. Obecnie w Polsce zaledwie 4% osób niepełnosprawnych posiada wykształcenie wyższe, podczas gdy w całej populacji ludności osób z wyższym wykształceniem jest około 9% (źródło: BEAL). Dysproporcja ta jest świadectwem istnienia barier tak społecznych (mentalnych), jak i fizycznych utrudniających osobom niepełnosprawnym zdobycie średniego lub wyższego wykształcenia. O godne warunki mobilizujące osoby niepełnosprawne do podjęcia nauki na poziomie średnim i wyższym powinny zabiegać jednostki edukacyjne przy jednoczesnym wsparciu finansowym organizacji i instytucji merytorycznie do tego powołanych.

Kwalifikacje i wykształcenie stają się, bowiem najważniejszym atutem dla osoby niepełnosprawnej w rywalizacji o zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Osoba niepełnosprawna może znaleźć zatrudnienie wtedy, gdy jest aktywna, dobrze wykształcona, oddana pracy i sprawdza się w tym co robi. To cechy, które powinny charakteryzować każdego pracownika. Jednak, jak twierdzi wielu niepełnosprawnych, ich przygotowanie do danego zawodu musi być znacznie lepsze niż w przypadku „sprawnego”. Tylko wtedy są w stanie przełamać nieufność pracodawcy, i przekonać go do korzyści, jakie będzie miał, zatrudniając fachowca na wózku, niewidomego, czy z aparatem słuchowym. Niestety, poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych jest niższy i rośnie wolniej niż poziom wykształcenia reszty społeczeństwa. Z trudem likwidowane są bariery w dostępie do edukacji. Samorządy oszczędzają na niepełnosprawnych dzieciach i młodzieży wybierając dla nich nie najkorzystniejsze, ale najtańsze formy nauczania. Urzędy pracy nie są miejscem, gdzie osoby niepełnosprawne trafiają zbyt często, bo ich oferty szkoleniowe nie są dostosowane do ich potrzeb. Niepełnosprawnym trudno jest w tej sytuacji konkurować na rynku pracy.

Niezwykle istotnym jest także przełamanie uprzedzeń pracodawców w stosunku do osób niepełnosprawnych, a także wsparcie finansowe małych firm, których nie stać na dostosowanie stanowisk pracy, czy likwidację barier architektonicznych. Pracodawcy nie wierzą w umiejętności osób niepełnosprawnych. Nie wierzą w ich wydajność. Przekonani są, że inwalidzi częściej chodzą na zwolnienia, korzystają z przysługujących im dłuższych urlopów i przerw w pracy. To, że dopiero

przyzwyczajamy się, do obecności – na równych prawach - osób na wózku, czy z białą laską, w życiu społecznym, widać właśnie po nastawieniu pracodawców. Izolowanie przez lata osób niepełnosprawnych czy to w domach, czy w specjalnych zakładach, czy też w sektorze pracy chronionej (np. w licznych jeszcze w latach 80-tych spółdzielniach inwalidów), wyrobiło w nas dystans i nieufność do niepełnosprawnych. Pracodawcy nie są tu wyjątkiem, a zmiany w tej sferze następują powoli.

Praca daje możliwość zaspokojenia podstawowych potrzeb, w tym materialnych oraz ambicjonalnych, a w przypadku osób niepełnosprawnych praca jest także czynnikiem rehabilitacyjnym.

Tymczasem wysoki stopień bezrobocia w Polsce sprawia, że praca staje się najczęściej poszukiwanym towarem nawet dla absolwenta wyższej uczelni. Dlatego możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych są bardzo nikłe, a na ten niekorzystny stan rzeczy dodatkowo wpływa ograniczona liczba etatów w zakładach pracy chronionej lub po prostu ich likwidacja.

Odrębnym problemem jest pokutujące w naszym kraju przekonanie, że osoba niepełnosprawna powinna szukać zatrudnienia wyłącznie w zakładach pracy chronionej lub innych „specjalnych” placówkach i to niezależnie od rodzaju potencjału osobowościowego, wykształcenia i kwalifikacji. Niejednokrotnie przy rekrutacji pracowników do instytucji otwartych, to nie kwalifikacje osoby niepełnosprawnej decydują o wyeliminowaniu jej kandydatury, - to fakt niepełnosprawności już z góry przesądza o skazaniu na bezrobocie, niezależnie od stanowiska, na którym owe kwalifikacje mogłyby być z dużym powodzeniem wykorzystane.

Niewątpliwie istotną rolę w przywracaniu do życia zawodowego osób niepełnosprawnych odgrywa czynnik finansowy, ale nie tylko. Zasadniczą jest kwestia świadomości określająca postrzeganie osób niepełnosprawnych jako pełnowartościowych obywateli w każdej dziedzinie życia. Ostatnie lata wzmocniły w nas przekonanie, że osoby niepełnosprawne sprawdzają się w profesjach artystycznych, sportowych osiągając często lepsze wyniki niż osoby pełnosprawne. Niestety w relacjach z pracodawcą nadal do pokonania zostały bariery nie tylko architektoniczne, ale i mentalne.

W niektórych krajach europejskich, czy też USA zmiany w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych dokonały się dzięki bardzo silnemu lobby osób niepełnosprawnych, którzy domagali się odpowiednich zapisów prawnych regulujących obligatoryjne zatrudnianie pracowników pochodzących z grup szczególnego zagrożenia bezrobociem lub z innych powodów wykluczonych z rynku pracy. Początkowy przymus przekształcił się w naturalne zjawisko, gdyż zmienił się pogląd na temat roli osoby niepełnosprawnej w środowisku pracy. Stopniowo firmy z własnej, nieprzymuszonej woli otwały się na integrację grup zawodowych, zyskując jednocześnie na lansowanym przez nie zewnętrznym wizerunku.

Między innymi, dlatego w Polsce rysuje się tak wyraźny podział na firmy zagraniczne, które nie widzą żadnych przeszkód w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jeżeli oczywiście kandydaci spełniają postawione przez firmę wymagania, oraz firmy sektora publicznego, które bardzo niechętnie podejmują rozmowę na ten temat i unikają zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Zmiany przepisów domaga się także sama formuła przyznawania (np. przez PFRON) środków finansowych dla instytucji decydującej się na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej. Obecne zapisy są tak skonstruowane, że pracodawca po kilkunastu próbach pozyskania środków na przystosowanie stanowiska dla osoby niepełnosprawnej, zniechęcony rezygnuje z tego typu pomocy. Doświadczenia tego typu jeszcze bardziej zamykają rynek pracy dla osób niepełnosprawnych.

Kolejny stereotyp tkwi w nastawieniu samych osób niepełnosprawnych do poszukiwania pracy. Prawie stało się regułą, że pytają o oferty, które byłyby wyraźnie do nich adresowane, co ogranicza ich możliwość znalezienia pracy. Niezależnie od stopnia sprawności, na każdą ofertę, w której wymagania pracodawcy pokrywają się z kwalifikacjami i umiejętnościami kandydata, a charakter wykonywanej pracy mieści się w możliwościach danej osoby, należy odpowiadać, chyba, że jest wyraźne zastrzeżenie dotyczące bardzo dobrego stanu zdrowia.

Niepełnosprawność to bardzo złożone zagadnienie. Niepełnosprawność można oceniać nie tylko z punktu widzenia kryteriów medycznych, ale też socjologicznych. Przykre jest to, że generalnie dostrzegalne są kryteria medyczne, a te zazwyczaj najmniej przeszkadzają w uczciwym, rzetelnym i kompetentnym wykonywaniu pracy. Kwestia zmiany mentalności wymaga czasu, cierpliwości, uporu i konsekwencji, a tego osobom niepełnosprawnym na pewno nie brak.

5. Kampanie na rzecz niepełnosprawnych.

Kampania SPRAWNI W PRACY

W 2005 roku Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych objął honorowym patronatem ogólnopolską informacyjno-promocyjną kampanię medialną „Sprawni w pracy” na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Kampania była wspólną inicjatywą Pełnomocnika Rządu oraz Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji.

GŁÓWNE ZADANIA KAMPANII:

- przełamanie negatywnego stereotypu osoby niepełnosprawnej – beżużytecznej w świadomości zarówno pracodawców jak i pracowników pełnosprawnych,
- zwiększenie zainteresowania pracodawców zatrudnieniem niepełnosprawnych pracowników-przełamanie oporów psychicznych, przekazanie informacji na temat korzyści wynikających z zatrudniania niepełnosprawnych oraz przekazanie wiedzy o potrzebach, możliwościach i dokonaniach zawodowych niepełnosprawnych,
- budowanie dobrego klimatu wśród pracowników pełnosprawnych do współpracy z osobami niepełnosprawnymi,
- aktywizacja bezrobotnych osób niepełnosprawnych po raz pierwszy wchodzących na rynek pracy lub długotrwale bezrobotnych

Głównymi odbiorcami kampanii byli potencjalni pracodawcy oraz osoby niepełnosprawne. Poza informowaniem o korzyściach finansowych, wynikających z zatrudniania niepełnosprawnych, kampania ukazywała jak przełamywać lęk przed zatrudnieniem niepełnosprawnych oraz przekonywać, iż tego rodzaju działania należą do dobrej praktyki biznesu. Kampania ma zachęcała niepełnosprawnych do aktywnego życia zawodowego.

Niestety nie opublikowano żadnych danych na temat skuteczności kampanii, co jednak nie zmienia faktu, iż była ona potrzebna, gdyż zmiana mentalności przebiega bardzo powoli i wymaga wielu takich akcji.

„LODOŁAMACZE 2006”

Obalaniu barier i uprzedzeń, łamaniu lodów ma m.in. służyć ogłoszony przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych konkurs Lodołamacze. To pierwsza tego typu akcja skierowana bezpośrednio do przedsiębiorców. Jego celem jest propagowanie odpowiedzialnej polityki personalnej, przełamywanie stereotypów społecznych oraz promowanie tych pracodawców, którzy w sposób odpowiedzialny i godny naśladowania podchodzą do problemu rehabilitacji zawodowej. Organizatorzy chcą pokazać, że mimo narosłych stereotypów oraz barier prawnych, są pracodawcy, dla których zatrudnienie osób niepełnosprawnych nie jest przeszkodą w osiągnięciu sukcesu ekonomicznego przez firmę. Konkurs wyróżniający najbardziej wrażliwych społecznie przedsiębiorców (i zachęcający innych do naśladowania) jest adresowany do wszystkich pracodawców.

Bardzo ważną akcją podjętą na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest Projekt realizowany w ramach europejskiego programu EQUAL: „Związkowa Promocja i Ochrona Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych w Zatrudnieniu” (ZORON)

Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej na otwartym rynku pracy to główny cel projektu ZORON.

Projekt ZORON tworzony jest przez 9 partnerów. Są wśród nich instytucje reprezentujące różne grupy: osoby niepełnosprawne, pracodawców, działaczy związków zawodowych, a także naukowców. Ten szeroki zakres działań partnerów umożliwia osiągnięcie głównego celu.

Realizacja celu projektu ZORON ma zapewnić m.in. ograniczenie dyskryminacji osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu poprzez zbudowanie i wdrożenie modelu kultury równouprawnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, wzrost równoprawnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu w przedsiębiorstwach otwartego rynku pracy, wzrost poziomu akceptacji społeczności zakładów pracy dla zatrudniania i utrzymania w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, czy wprowadzenie instrumentów ochrony przed utratą pracy pracowników z ukrywaną lub nabytą niepełnosprawnością.

W projekcie bierze udział także 50 zakładów pracy z całej Polski. Natomiast udział w projekcie osób niepełnosprawnych umożliwia powołanie Klubów Aktywnych Zawodowo.

Projekt ZORON to szansa na normalne życie osoby niepełnosprawnej. Życie, w którym możliwość wykonywania pracy zaspakaja naturalną potrzebę aktywności zawodowej każdego człowieka. Uchylenie niepełnosprawnym drzwi do zakładów na otwartym rynku pracy to warunek istnienia społeczeństwa, w którym nie ma dyskryminacji, a członkowie mają równe szanse na godne życie. Projekt jest w trakcie realizacji.

6. Zbiorowe porozumienia i przekrojowe przedsięwzięcia jako środki integracji.

Rząd Polski konstytucyjnie zobowiązany jest do prowadzenia dialogu społecznego. Uczestniczą w nim różni i równi partnerzy, w której żadna strona nie dominuje statusem, żaden interes nie jest z mocy prawa ważniejszy od innych i w której nie działa prawo silniejszego, lecz różnice zdań niwelowane są w wyniku wzajemnych ustępstw.

Partnerami dialogu społecznego są: organy samorządu terytorialnego, organy samorządu zawodowego, związki zawodowe, organizacje pracodawców oraz inne organizacje społeczne i przedstawicielstwa środowisk zawodowych i twórczych.

Organizacyjnym trzonem dialogu społecznego w Polsce jest [Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych](#).

Komisja Trójstronna ma wskazane kompetencje tylko w 2 dziedzinach: w ustalaniu wskaźników wzrostu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach i w sferze budżetowej, a także w pracach wstępnych nad budżetem państwa. Ponadto Komisja ma prawo zabierać głos w każdej sprawie o dużym znaczeniu gospodarczym i społecznym, gdy uzna, że jej rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego.

Porozumienia społeczne zawarte ze związkami zawodowymi i związkami pracodawców mają wpływ również na sytuację osób niepełnosprawnych w Polsce. Jednak, jak dotąd, przyjęte zbiorowe porozumienia w szczególności sposób nie przyczyniają się do lepszej integracji osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach i w sektorze publicznym.

7. Dane statystyczne o zatrudnieniu i bezrobociu niepełnosprawnych

W Polsce jest ponad 5.5 mln osób niepełnosprawnych. Zdecydowana większość osób niepełnosprawnych - 84% - utrzymuje się głównie ze świadczeń społecznych: rent, emerytur i zasiłków. Jedynie dla 8% tej populacji główne źródło utrzymania stanowi praca, zaś kolejne 8% pozostaje na utrzymaniu innych osób, nie posiadając własnych środków do życia.

Od szeregu lat spada współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. W pierwszym kwartale 2005 r. wyniósł on 15,7%. Spada także wskaźnik zatrudnienia - do 12,8% w pierwszym kwartale 2005 r.

W 2004 r. nastąpił wyraźny wzrost stopy bezrobocia osób niepełnosprawnych do 19,6% w 2004 r. (18,5% w I kw. 2005 r.). Niepokojąca jest przede wszystkim stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym - 22,6% w 2004 r. (20,8% w I kw. 2005 r.). Wciąż zdecydowanie najtrudniej jest znaleźć pracę osobom z upośledzeniem umysłowym.

Zdecydowanie przeważającą formą zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest zatrudnienie w zakładach pracy chronionej. (200 tys. w I półroczu 2004 r., w drugim półroczu spadek do około 190 tys. osób). Efektem wprowadzenia od stycznia 2004 r. uprawnień do comiesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym jest zwiększenie zainteresowania pracodawców z otwartego rynku pracy (wzrost zgłoszeń z około 2000 - 3000 pracodawców na początku 2004 r. do około 4400 pracodawców w czerwcu 2005 r.).

To z myślą o nich stworzono konstrukcję "Zakładu Pracy Chronionej", który otrzymał od państwa przywileje podatkowe po to, by zachęcić pracodawców do zatrudniania inwalidów.

Większość pracujących to osoby posiadające orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności lub równoważnym (około 66%) i osoby o trwałej niepełnosprawności (60%). Ponad 88% pracujących charakteryzuje się ograniczoną sprawnością fizyczną, najczęściej z powodu uszkodzenia narządów ruchu, schorzeń układu krążenia i schorzeń neurologicznych. Można, więc odnotować, że ograniczenia w sprawności umysłowej lub psychicznej, a zwłaszcza w połączeniu z ograniczoną sprawnością fizyczną, minimalizują szanse znalezienia pracy. Stwierdza się, że generalnie chorzy psychicznie, upośledzeni umysłowo, chorzy na cukrzycę i padaczkę mają największe trudności w znalezieniu pracy. Pewnym zagrożeniem dla możliwości dalszego wykonywania pracy przez osoby niepełnosprawne jest fakt, iż ponad połowa z nich (55%) liczy się z możliwością pogłębienia się obecnego stanu niesprawności, a co dziesiąty niepełnosprawny nie wie, jak dalej rozwinię się jego niepełnosprawność.

Struktura społeczna i demograficzna pracujących osób niepełnosprawnych jest generalnie bardzo podobna wśród mężczyzn i kobiet. Płeć nie różnicuje, zatem wyraźnie zbiorowości pracujących ani pod względem rodzaju i grupy niesprawności, stopnia niepełnosprawności, ani też ze względu na poziom wykształcenia czy wiek. Osoby niepełnosprawne pracują głównie w sektorze prywatnym (około 90%). Poza rolnictwem (61% ogółu pracujących) są to zakłady, które prowadzą przetwórstwo przemysłowe (około 21% pracujących), handel i naprawy (13%) oraz obsługę nieruchomości i firm (5%). Te cztery rodzaje działalności zapewniają pracę 79% ogółu pracujących osób niepełnosprawnych. Są to na ogół małe zakłady, w których liczba pracujących nie przekracza 10 osób (63%), rzadziej zakłady duże (ponad 100 pracujących) - około 13%. Prawie 86% osób niepełnosprawnych ma pracę stałą, a niewiele ponad 14% pracę dorywczą. Tylko 29 tys. pracujących niepełnosprawnych (w tym 20 tys. mężczyzn) zadeklarowało, iż poszukuje innej pracy (5% pracujących). Głównym powodem poszukiwania innej pracy jest oczekiwanie na lepsze warunki finansowe (59%). Staje się to zrozumiałe, gdy uwzględnimy fakt, że około 51% pracujących osób niepełnosprawnych ocenia swoje zarobki jako złe lub bardzo złe, a dalsze 40% jako średnie. W rezultacie tylko część osób, które mają bardzo złe zarobki zdecydowała się na poszukiwanie innej pracy. Nie można również wykluczyć, że ogólnie trudna sytuacja na polskim rynku pracy zniechęca osoby niepełnosprawne do poszukiwania innej pracy. Tym bardziej, że ponad 85% pracujących jest w wieku niemobilnym (ponad 45 lat) i charakteryzuje się przynajmniej 20-letnim stażem pracy, co obecnie nie zawsze jest atutem w poszukiwaniu nowej pracy.

8. Dobre praktyki w przedsiębiorstwach.

Przedsiębiorstwa zatrudniające niepełnosprawnych [krotki opis aktualnej sytuacji; aspekty zarządzania; wyposażania miejsc pracy; wkład związków zawodowych w lepszą integrację niepełnosprawnych]

FUNDACJA INTEGRALIA została założona przez **Grupę Ergo Hestia S.A.** - podmiot na rynku ubezpieczeniowym z siedzibą w Sopocie. Celem przyświecającym



działalności fundacji jest umożliwienie zdolnym osobom niepełnosprawnym rozpoczęcie kariery zawodowej. Fundacja realizując ten cel współpracuje z uczelniami wyższymi- także zagranicznymi, pracodawcami prowadząc do organizacji praktyk, staży, miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych wraz z ich adaptacją. Pracodawcy mogą zasięgnąć informacji nt. zatrudnienia i przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, uzyskać poradę prawną. Organizowane są również szkolenia aktywizujące dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych.

BANK INICJATYW SPOŁECZNO - EKONOMICZNYCH BISE przy współpracy ze Stowarzyszeniem Przyjaciół Integracji zorganizował cykl jednomiesięcznych bezpłatnych staży dla osób niepełnosprawnych. Projekt jest odpowiedzią na brak tego typu inicjatyw skierowanych do osób niepełnosprawnych w naszym kraju. Osoby niepełnosprawne (o różnym rodzaju i stopniu niepełnosprawności) odbywają praktyki w Dziale Handlowym, Dziale Księgowości, Dziale Marketingu, w Warszawie, w Centrali Banku.

Firma **DR IRENA ERIS** za tworzenie przyjaznych miejsc pracy została wyróżniona przez Komisję Europejską jako przykład polskiej firmy z grupy MŚP.

Prowadzone przez zakład pracy działania to:

- firma zatrudnia osoby niepełnosprawne,
- pracownicy mogą na określonych zasadach korzystać z pożyczek, dofinansowania turnusów rehabilitacyjnych dla siebie i najbliższej rodziny
- prowadzony jest program szkoleniowy „Laboratorium Zarządzania Eris” dla pracowników wszystkich szczebli
- w ramach działania Centrum Szkoleniowego Dr Irena Eris prowadzone są szkolenia zawodowo – rozwojowe dla pracowników, współpracowników i klientów.
- dofinansowanie nauki w szkołach wyższych dla pracowników,
- dbając o zdrowie pracowników firma uruchomiła na terenie zakładu pracy gabinet lekarski i pielęgniarski,
- przeprowadzane są okresowe badania oraz szczepienia przeciwko grypie, kobiety dodatkowo mają zapewnioną opiekę ginekologiczną – finansowane jest przez firmę,
- linie produkcyjne wyposażone są w ergonomiczne krzesła,
- pracownicy korzystają ze specjalnych zniżek na usługi w Kosmetycznych Instytutach Dr Irena Eris i w Hotelu SPA Dr Irena Eris w Krynicy Zdroju.

Opracowano na podstawie materiałów:

<http://www.mpips.gov.pl>

<http://www.pfron.org.pl>

<http://www.niepelnosprawni.info>

<http://www.pelnosprawniwpracy.pl>

<http://www.bezbarier.pl>

<http://www.praca.pl>

<http://www.pracodawca.net>





<http://www.eu-integra.org>

<http://www.lodolamacze.info>
<http://www.kigr.pl>
<http://zpchr.pl>
<http://www.zoron-equal.pl>
<http://www.porozumienie.com.pl>
<http://www.ozon.org.pl>
<http://www.poPON.pl>
<http://www.kpp.org.pl>
<http://www.prywatni.pl>
<http://www.integracja.org>
<http://www.idn.org.pl/sonnszz>
<http://www.stat.gov.pl>

