



INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH
THE INSTITUTE OF PUBLIC AFFAIRS

Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Jak jest? Co można zmienić?

INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH

Program Polityki Społecznej

Broszura została przygotowana w ramach projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Uwarunkowania systemowe”, realizowanego w Instytucie Spraw Publicznych w latach 2008–2009 i współfinansowanego m.in. ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.



Redaktor: *Monika Nicińska*

Koordynator projektu: *Paulina Sobiesiak*

Projekt okładki: *Jacek Bociąg, Editio*

© Copyright by Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009

Przedruk materiałów Instytutu Spraw Publicznych w całości lub części możliwy jest wyłącznie za zgodą Instytutu. Cytowanie oraz wykorzystanie danych empirycznych dozwolone jest z podaniem źródła.

ISBN 978-83-7689-008-1

Wydawca: Fundacja Instytut Spraw Publicznych
00-031 Warszawa, ul. Szpitalna 5 lok. 22
tel. (22) 55 64 260; fax: (22) 55 64 262
e-mail: isp@isp.org.pl
www.isp.org.pl

Skład: Editio
Pruszków
e-mail: studio@editio.eu
www.editio.eu

Druk i oprawa: Wydawnictwa Przemysłowe WEMA Sp. z o.o.
00-950 Warszawa, ul. Daniłowiczowska 18 a
tel. (22) 828 62 78, fax: (22) 828 57 79
e-mail: wema@wp-wema.pl
www.wp-wema.pl

Naświetlanie: www.studioctp.pl

Spis treści

Jerzy Bartkowski, Barbara Gąciarz, Ewa Giermanowska, Agata Kudlik, Paulina Sobiesiak

Wprowadzenie	5
1. Fakty o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	7
1. Osoby niepełnosprawne na polskim rynku pracy	7
2. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w wybranych krajach Europy	14
2. Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – wyniki badań	17
1. Kto zatrudnia osoby niepełnosprawne?	17
2. Co przeszkadza pracodawcom w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych?	19
3. System dofinansowań – jak to działa?	21
4. Dostęp do informacji dla pracodawców	22
5. Stereotypy i postawy dyskryminujące osoby niepełnosprawne	23
6. Dostęp do doradztwa i źródła rekrutacji	25
7. Wykorzystanie nietypowych form zatrudnienia i organizacji pracy	27
8. Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy	29
9. Kultura organizacyjna a zatrudnianie osób niepełnosprawnych	32
10. Wsparcie lokalne	34
11. Co postulują pracodawcy?	35
12. Rekomendacje	37
3. Źródła informacji dla pracodawców	41
1. Portale internetowe	41
2. Agencje pośrednictwa pracy specjalizujące się w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	44
3. Publikacje przydatne pracodawcom	45
4. Polskie akty prawne	46
5. Najważniejsze dokumenty międzynarodowe	48
Noty o Autorach	49



Wprowadzenie

Oddajemy do rąk Czytelników drugą broszurę¹ poświęconą zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w firmach i instytucjach z otwartego rynku pracy. Jej celem jest popularyzacja wiedzy o problemach pracodawców, które łączą się z zatrudnianiem niepełnosprawnych pracowników.

W broszurze omówione są rezultaty sondażu, który Instytut Spraw Publicznych (ISP) przeprowadził w 2009 r. na ogólnopolskiej próbie firm i instytucji z otwartego rynku pracy. Łącznie przeprowadzono 615 wywiadów z przedstawicielami kadry kierowniczej odpowiedzialnej za politykę personalną zakładów pracy (dyrektorami, kierownikami ds. rozwoju oraz kierownikami działów personalnych). Ich uzupełnieniem były dyskusje grupowe z przedstawicielami kadry kierowniczej i działów personalnych, przeprowadzone w czwartym kwartale 2008 r.

W sondażu dotarliśmy zarówno do firm i instytucji, zatrudniających taką liczbę osób niepełnosprawnych, która zwalnia ich z płacenia składki na PFRON, jak i do zakładów pracy, które płacą składkę, gdyż zatrudniają zbyt mało pracowników niepełnosprawnych lub w ogóle ich nie zatrudniają.

Badania pozwoliły na rozpoznanie podstawowych problemów związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych oraz uwarunkowań decyzji podejmowanych przez pracodawców, dotyczących zatrudniania lub unikania zatrudniania osób niepełnosprawnych. Na podstawie badań sformułowano szereg rekomendacji dla rządu i władz lokalnych.

¹ Pierwsza broszura, zatytułowana *Jak zatrudnić osobę niepełnosprawną? Poradnik dla pracodawcy z otwartego rynku pracy*, poświęcona jest najważniejszym prawnym kwestiom związanym z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Zob. *Jak zatrudnić osobę niepełnosprawną? Poradnik dla pracodawcy z otwartego rynku pracy*, U. Kurowska, B. Gąciarz, E. Giermanowska, P. Sobiesiak, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009.

W broszurze prezentujemy wybrane wyniki badań, które w całości są omówione w publikacji ISP pt. *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców*, pod red. Barbary Gąciarz i Ewy Giermanowskiej. Doboru omawianych zagadnień dokonaliśmy ze względu na problemy interesujące właścicieli firm, kierowników i pracowników działów personalnych. Oprócz wyników badań broszura zawiera zestawienie źródeł informacji, do których może i powinien sięgać pracodawca podejmujący decyzję o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej.

Mamy nadzieję, że wiedza o problemach związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych pracowników, o dobrych praktykach i źródłach informacji pozwoli pracodawcom na podejmowanie decyzji związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych w sposób lepiej uwzględniający uwarunkowania tego specyficznego rodzaju stosunku pracy.

1. Fakty o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

1. Osoby niepełnosprawne na polskim rynku pracy

W Polsce żyje około 6,2 mln osób niepełnosprawnych, z czego większość (77%) stanowią osoby posiadające prawne orzeczenie o niepełnosprawności². W 2008 roku niepełnosprawni stanowili 9% osób w wieku produkcyjnym (tj. kobiet w wieku 18–59 lat i mężczyzn w wieku 18–64 lat)³, a ich liczba wynosiła 2,2 mln.

Osoby niepełnosprawne napotykają na duże trudności na rynku pracy. Potencjał pracowniczy tej grupy wykorzystywany jest w minimalnym stopniu. Tylko 24% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym jest aktywnych zawodowo⁴. Osób faktycznie pracujących w tej grupie jest jeszcze mniej – stanowią one 22% niepełnosprawnych aktywnych zawodowo. 11% osób niepełnosprawnych jest bezrobotnych, tj. nie posiada obecnie pracy, ale wykazuje chęć jej podjęcia (w porównaniu do ogólnej stopy bezrobocia⁵, wynoszącej około 7 %). Alarmujący jest natomiast odsetek osób niepełnosprawnych biernych zawodowo, tj. niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia – wynosi on prawie 76%.

Jednym z czynników determinujących możliwość znalezienia pracy jest stopień niepełnosprawności, stawiający w uprzywilejowanej pozycji te osoby, u których

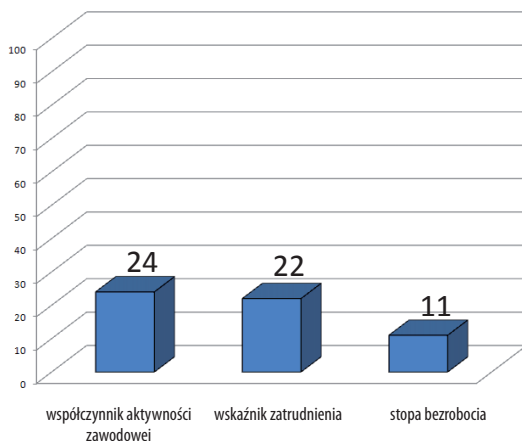
² *Stan zdrowia ludności Polski w 2004 roku*, GUS, Warszawa 2006.

³ Dotyczy tylko osób z prawnym orzeczeniem o niepełnosprawności. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2008*, GUS, Warszawa 2009.

⁴ Współczynnik aktywności zawodowej to procentowy udział ludzi aktywnych zawodowo (pracujących i bezrobotnych) w ogólnej liczbie ludności danej kategorii. W przypadku niepełnosprawnych jest to stosunek osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo do ogólnej liczby niepełnosprawnych.

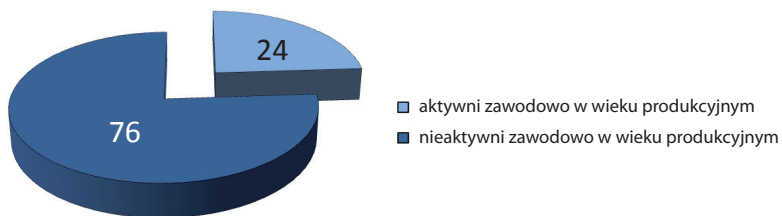
⁵ Stopa bezrobocia jest to wyrażony w procentach stosunek liczby bezrobotnych do liczby ludności aktywnej zawodowo (pracującej i bezrobotnej).

Wykres 1. Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy [w %]



Źródło: Dane Głównego Urzędu Statystycznego.

Wykres 2. Odsetek osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym aktywnych i nieaktywnych zawodowo



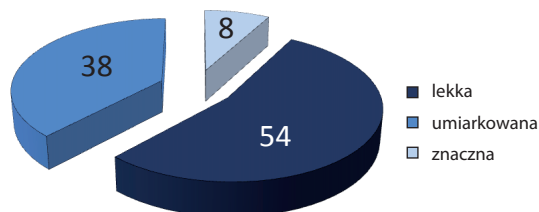
Źródło: Dane Głównego Urzędu Statystycznego.

utrata sprawności jest mniejsza. Tak więc największy odsetek pracujących niepełnosprawnych stanowią osoby z niepełnosprawnością lekką (54%). Spośród niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym pracuje już tylko 38%, a ze znacznym zaledwie 8%⁶. Tym samym olbrzymia liczba osób niepełnosprawnych nie podejmuje zatrudnienia w sektorach potencjalnie dla nich dostępnych. Dotyczy to zarówno

⁶ Bieżąca sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy – na podstawie wyników BAEL, bezrobocia rejestrowanego i innych danych statystycznych. Zob. www.niepelnosprawni.gov.pl.

stanowisk wymagających doświadczenia i profesjonalnej wiedzy (np. informatyków, analityków, specjalistów), jak i zajęć przeznaczonych dla osób z niższymi kwalifikacjami (np. przy sprzątanii, pracach porządkowych czy obsłudze kasy).

Wykres 3. Odsetek osób pracujących ze względu na stopień niepełnosprawności

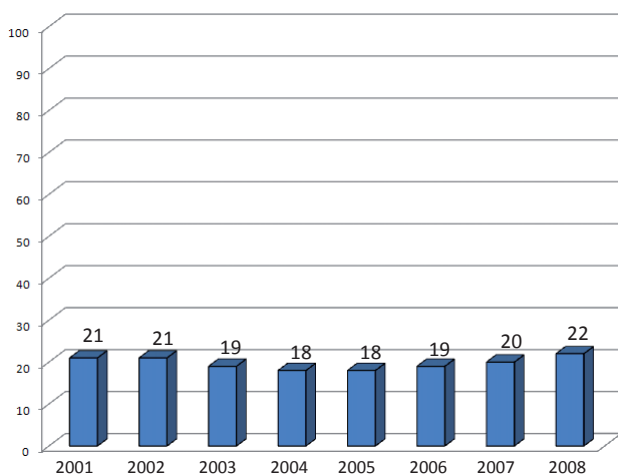


Źródło: Dane Głównego Urzędu Statystycznego.

Co więcej, pomimo prowadzonej w Polsce od kilkunastu lat debaty publicznej na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz przyjęcia szeregu uregulowań prawnych, finansowych i organizacyjnych, mających ułatwiać osobom niepełnosprawnym dostęp do rynku pracy, na przestrzeni ostatnich lat odsetek pracujących osób niepełnosprawnych zmienił się nieznacznie. Oznacza to, że prowadzona po 1989 r. polityka promowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest nieskuteczna, a jej efekty są niewspółmierne wobec ponoszonych nakładów.

Dynamikę zmian zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce w latach 2001–2008 pokazuje poniższy wykres.

Wykres 4. Dynamika zmian wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w latach 2001–2008 [w %]



Źródło: Dane Głównego Urzędu Statystycznego.

Należy również zaznaczyć, że ponad 80%⁷ niepełnosprawnych zatrudnionych jako pracownicy najemni i korzystających z dofinansowań zatrudnienia w ramach Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR) pracuje na tzw. chronionym rynku pracy, tworzonym przez warsztaty terapii zajęciowej (WTZ), zakłady aktywności zawodowej (ZAZ) i zakłady pracy chronionej (ZPCH). Zgodnie z założonym w Polsce modelem rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osoba niepełnosprawna po okresie adaptacji do aktywności zawodowej na chronionym rynku pracy powinna podejmować zatrudnienie na otwartym rynku pracy. W praktyce tylko około 20% korzystających z dofinansowań osób niepełnosprawnych podejmuje pracę na otwartym rynku pracy, choć powinien być on docelowym miejscem zatrudnienia dla większości z nich. Droga do zatrudnienia na otwartym rynku jest więc w przypadku osób niepełnosprawnych długa i nieefektywna, rzadko prowadzi do osiągnięcia planowanego i pożądanego rezultatu.

Podjęcie zatrudnienia utrudnia osobom niepełnosprawnym szereg czynników o charakterze społecznym, ekonomicznym i kulturowym. Aktywność zawodowa uwarunkowana jest między innymi przez wiek, zdobyte wykształcenie i sektor zatrudnienia.

⁷ Dane wg systemu dofinansowań PFRON z grudnia 2008 r., za: Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, www.niepełnosprawni.gov.pl.

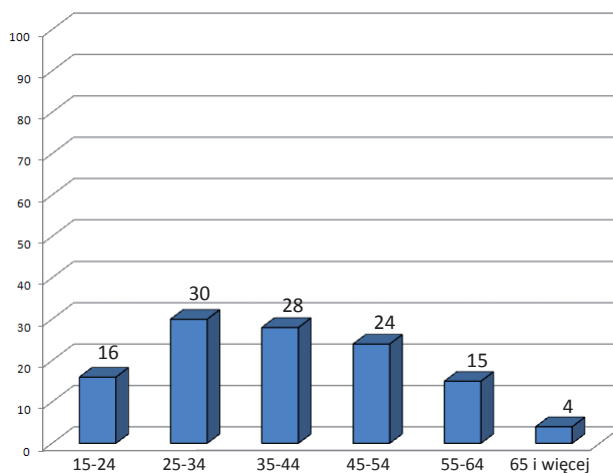
WIEK A ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Związek pomiędzy zatrudnieniem osób niepełnosprawnych a wiekiem przedstawia się podobnie jak wśród ogółu społeczeństwa: na rynku pracy preferowani są ludzie w średnim wieku, natomiast wśród osób najmłodszych i starszych – od 45. roku życia – zatrudnienie jest niskie. W przypadku osób niepełnosprawnych problem jest jednak jeszcze poważniejszy, gdyż bez względu na wiek większość z nich pozostaje poza systemem rynku pracy.

Najwyższy, 30% wskaźnik zatrudnienia, odnotowujemy w grupie 25- i 34-latków, jednak należy zwrócić uwagę, że także w tej grupie wiekowej nie pracuje ponad 70% osób. Jest to szczególnie niepokojące, albowiem większość młodych osób niepełnosprawnych kończy naukę po 25. roku życia. Niski wskaźnik zatrudnienia w przypadku tej grupy wiekowej może po prostu oznaczać przejście do stanu bierności zawodowej tuż po szkole.

W grupie wiekowej 35–44 lat, która powinna mieć już ustabilizowaną pozycję zawodową, zatrudnionych jest 28% niepełnosprawnych. Wśród osób starszych wskaźniki te są jeszcze niższe. Pracuje 24% osób w wieku 45–54 lat oraz 15% w wieku 55–64 lat. Do emerytury dorabia 4% osób niepełnosprawnych (grupa wiekowa od 65 lat wzwyż).

Wykres 5. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zależności od wieku [w %]



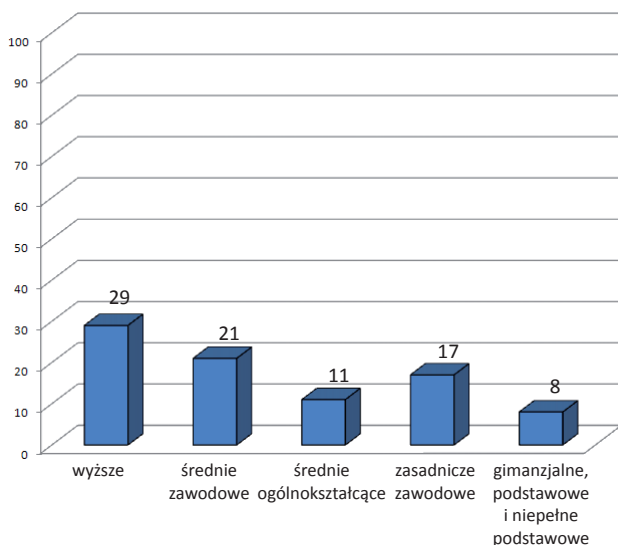
Źródło: Dane Głównego Urzędu Statystycznego.

WYKSZTAŁCENIE A ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Wykształcenie zwiększa szansę na pracę i rozwój zawodowy. Potwierdza się to także w przypadku osób niepełnosprawnych. Pracuje 29% osób niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem i jest to grupa osób o najwyższym wskaźniku zatrudnienia. Tym niemniej 70% najlepiej wykształconych osób pozostaje poza rynkiem pracy.

Jeszcze gorzej przedstawia się sytuacja zawodowa słabiej wykształconych osób niepełnosprawnych. W grupie osób z wykształceniem średnim zawodowym i ogólnokształcącym wskaźniki zatrudnienia wynoszą odpowiednio 21% oraz 11%. W najtrudniejszej sytuacji są osoby z najniższym wykształceniem (gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym). W tej grupie nie pracuje ponad 90% niepełnosprawnych⁸.

Wykres 6. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zależności od wykształcenia [w %]



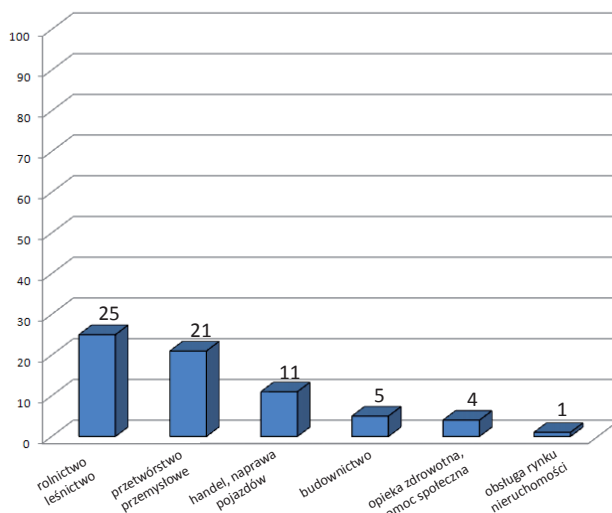
Źródło: Dane Głównego Urzędu Statystycznego.

⁸ Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2008, GUS, Warszawa 2009.

SEKTOR GOSPODARKI A ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

W zatrudnieniu osób niepełnosprawnych dominują branże związane z gospodarką wiejską. 25% niepełnosprawnych jest zatrudnionych w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie⁹. Nieco mniej znajduje pracę w przetwórstwie przemysłowym – 21%. 11% osób niepełnosprawnych związało swoją aktywność zawodową z handlem oraz naprawą pojazdów. W branżach budownictwa pracuje 4% niepełnosprawnych, a w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej 4%. Najmniej, 1% osób związanych jest z rynkiem nieruchomości¹⁰.

Wykres 7. Odsetek pracujących osób niepełnosprawnych wg wybranych branż



Źródło: Dane Głównego Urzędu Statystycznego.

⁹ Do danych tych należy jednak podchodzić z ostrożnością. Relatywnie wysoki wskaźnik zatrudnienia w rolnictwie wynika z faktu, że duża część osób mieszkających i pracujących w obrębie własnych gospodarstw stara się o uzyskanie orzeczenia o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy, a następnie renty. Stanowi ona ważne, a niekiedy jedyne źródło dochodu w budżetach wielu wiejskich gospodarstw domowych.

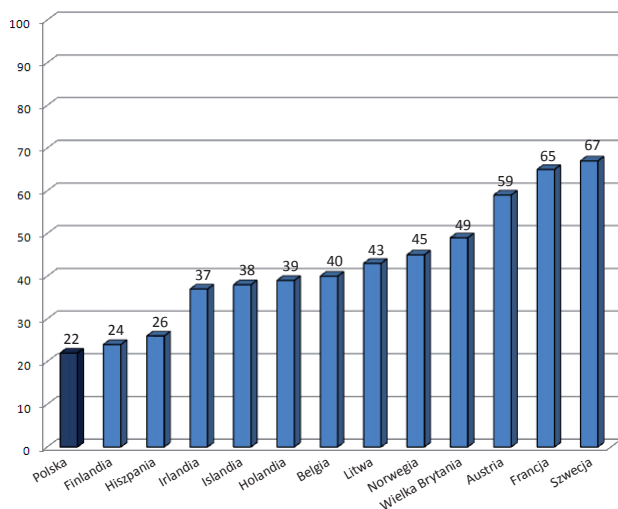
¹⁰ *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2008*, GUS, Warszawa 2009.

2. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w wybranych krajach Europy

Jakkolwiek porównanie wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w różnych krajach Unii Europejskiej jest trudne ze względu na brak systematycznych badań i ujednoczonych statystyk istnieją dane pozwalające na dokonanie takiej szacunkowej oceny.

Jak wynika z poniżej zamieszczonego wykresu, Polska na tle Europy wyróżnia się niskim poziomem efektywności systemu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. W Hiszpanii pracuje 26% osób niepełnosprawnych (2006), w Islandii 38% (2005), w Holandii 39% (2005), na Litwie 43% (2006), w Belgii 40% (2002), w Norwegii 45% (2007), w Wielkiej Brytanii 49% (2006), w Austrii 59% (2006), we Francji 65% i najczęściej – 67% w Szwecji (2006)¹¹.

Wykres 8. Odsetek pracujących niepełnosprawnych w wybranych krajach Europy w latach 2002–2007



Źródło: Dane Academic Network of European Disability experts (ANED).

Głównym czynnikiem wpływającym na wielkość zatrudnienia osób niepełnosprawnych w krajach Unii Europejskiej jest realizowanie przez władze publiczne zintegrowanej polityki społecznej. Obejmuje ona m.in. działanie służb doradztwa społeczno-zawodowego, pomoc w przystosowaniu miejsc pracy do potrzeb osób

¹¹ Wszystkie dane pochodzą z *Report on the employment of disabled people in European countries* zamieszczonego na stronie Academic Network of European Disability experts (ANED), www.disability-europe.net.

niepełnosprawnych, dodatkowe szkolenia zawodowe, zapewnienie osobom niepełnosprawnym niezbędnej asysty i wsparcia w miejscu pracy, działania i regulacje prawne przeciwdziałające dyskryminacji i marginalizacji, a także ułatwiające włączanie osób niepełnosprawnych do rynku pracy.

Istotnym aspektem aktywizacji zawodowej jest również stosunek społeczeństwa do osób niepełnosprawnych i podejmowania przez nich zatrudnienia. W większości krajów Europy Zachodniej obecność niepełnosprawnych w zakładach pracy traktowana jest jako coś oczywistego. Niepełnosprawni pracownicy traktowani są jak każdy inny członek zespołu. Akcent położony jest nie na rodzaj ich niesprawności, ale na jakość wykonywanej pracy i wywiązywanie się z powierzonych obowiązków. Właśnie taki sposób postrzegania osoby niepełnosprawnej przez potencjalnych pracodawców wydaje się kluczowy dla zapoczątkowania zmian w ich sytuacji na polskim rynku pracy.



2. Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – wyniki badań

1. Kto zatrudnia osoby niepełnosprawne?

W zwiększaniu lub zmniejszaniu szansy na zatrudnienie osób niepełnosprawnych istotną rolę odgrywają takie cechy zakładu pracy jak: jego wielkość, branża, typ własności i sytuacja ekonomiczna.

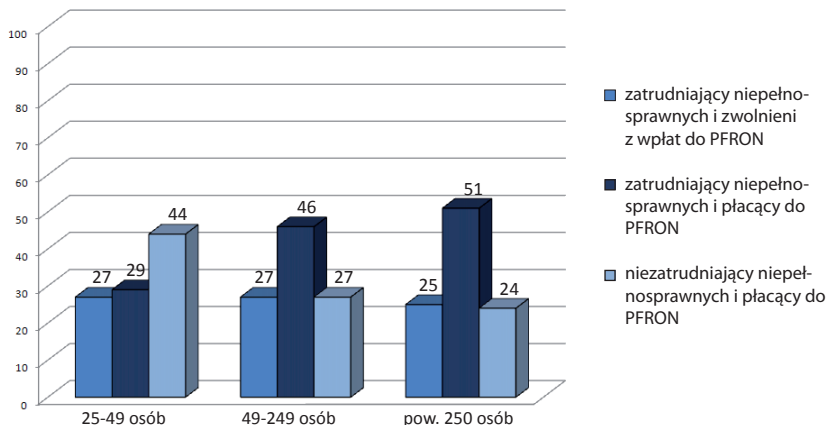
Duże firmy są bardziej aktywne na rynku pracy niepełnosprawnych. One też częściej zatrudniają osoby niepełnosprawne i dysponują dla nich stanowiskami pracy. Natomiast większość firm małych (o zatrudnieniu 25–49 pracowników)¹² nie zatrudnia osób niepełnosprawnych i płaci składki na PFRON. Większe możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych przez duże zakłady pracy wynikają z ich potencjału, zasobów ludzkich i finansowych, ale też z powodów ekonomicznych. Duże zakłady pracy mają mniejsze trudności z przystosowaniem miejsc pracy dla niepełnosprawnych, dostosowaniem dla nich pomieszczeń zakładowych, poradeniem sobie z odpowiednimi formalnościami, a także z wykorzystaniem systemu pomocy i zachęt, jaki został przygotowany dla pracodawców osób niepełnosprawnych. Ponadto służby pracownicze dużych zakładów dysponują większą wiedzą o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Natomiast potencjał małych i średnich firm nie jest w pełni wykorzystywany. Małe i średnie firmy wskazują tutaj najczęściej na niedostosowanie systemu pomocy do ich warunków. Postulują zwiększenie pomocy materialnej, uproszczenie procedur administracyjnych i lepsze dostosowanie systemu obsługi finansowej PFRON do specyfiki małych i średnich przedsiębiorstw. Natomiast duże firmy oczekują zmian

¹² W badaniach uwzględniono tylko te zakłady pracy, które ze względu na liczbę pracowników zobowiązane są do płacenia składki na PFRON, o ile nie zatrudniają odpowiedniej liczby osób niepełnosprawnych.

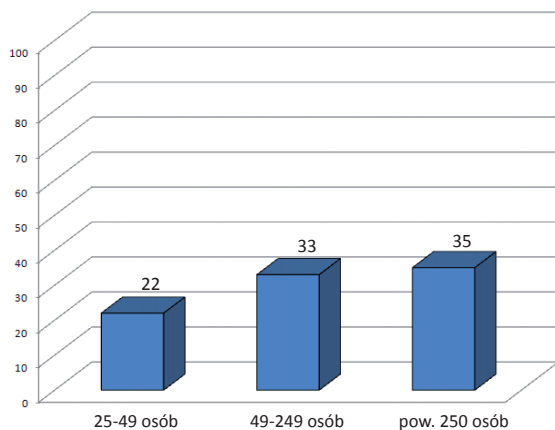
w procedurach zatrudniania. Są to oczekiwania dotyczące uproszczenia przebiegu przyznawania i rozliczania dotacji, procedur zatrudnienia niepełnosprawnych i szerszych możliwości stosowania elastycznych form zatrudnienia.

Wykres 1. Typ pracodawcy osób niepełnosprawnych w zależności od wielkości zakładu pracy [w %]



Źródło: Badanie Instytutu Spraw Publicznych.

Wykres 2. Deklaracje dotyczące planowanego zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ciągu roku w zależności od wielkości zakładu pracy [w %]



Źródło: Badanie Instytutu Spraw Publicznych.

Typ własności i branża znacznie wpływają na zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Sektor publiczny zatrudnia niepełnosprawnych głównie na stanowiskach biurowych. Natomiast sektor prywatny zatrudnia ich przede wszystkim na stanowiskach wykwalifikowanych i pomocniczych pracowników fizycznych. Przedsiębiorstwa postrzegają zatrudnianie osób niepełnosprawnych głównie w kategoriach ekonomicznych. Kluczową rolę odgrywają dla nich ich kwalifikacje i wydajność pracy. Natomiast pracodawcy ze sfery budżetowej (ochrona zdrowia, pomoc społeczna i szkolnictwo wyższe) dążą do uzyskania wymaganego limitu zatrudnienia, który pozwoli uniknąć obciążenia składką na PFRON.

Sytuacja ekonomiczna zakładu jest kolejną istotną determinantą, wpływającą na zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Do zatrudniania niepełnosprawnych bardziej są skłonni pracodawcy z firm o ustabilizowanej i silnej pozycji rynkowej, które cechują się stabilną sytuacją finansową. Są one w stanie podjąć dodatkowy wysiłek materialny i organizacyjny, związany z zatrudnieniem niepełnosprawnych, a niepewność z tym związana stanowi dla nich mniejsze ryzyko.

Z badań wynika, że zakłady pracy dzielą się na dwie grupy: firmy zatrudniające niepełnosprawnych (mniejszość) i firmy unikające ich zatrudniania (większość). Ten podział ma tendencję do samopowielania się. Niepełnosprawni szukają pracy w firmach już zatrudniających niepełnosprawnych, natomiast nie zgłaszają się do firm, które rzadko zatrudniają niepełnosprawnych. Z drugiej strony zatrudnienie niepełnosprawnych planują ci pracodawcy, którzy mają już takie doświadczenia. W zakładach pracy niezatrudniających osób niepełnosprawnych właściciele i kierownicy działów personalnych są przekonani o braku korzyści wynikających z przyjęcia takich pracowników i o bezproduktywnych kłopotach z tych związanych. Ze względu na to przekonanie nie uczestniczą oni w obiegu informacji i w szkoleniach. Konsekwencją izolacji od obiegu informacyjnego i kontaktów z niepełnosprawnymi jest mniejsza szansa na ich zatrudnienie, gdyż w tym zakładach pracy nie poszukuje się informacji na ten temat. Te zakłady pracy nie korzystają również ze szkoleń i istniejącego systemu zachęt finansowych oraz wsparcia w różnej postaci. W konsekwencji istniejący podział utrwała się, a sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy nie zmienia się na lepsze.

2. Co przeszkadza pracodawcom w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych?

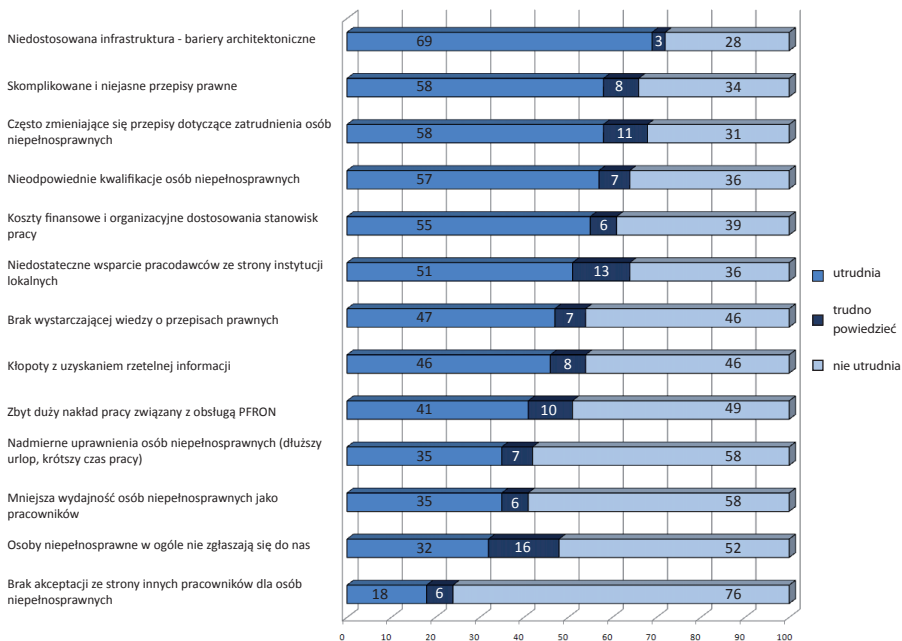
Pracodawcy na ogół niechętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne. Tylko 27% badanych zakładów pracy deklaruje, że rozważa taką możliwość, a spośród pracodawców aktualnie niezatrudniających osób niepełnosprawnych zaledwie 10% wyraża taki zamiar. Dlaczego tak się dzieje?

Czynniki utrudniające zatrudnianie osób niepełnosprawnych mają źródło w wielu cechach systemu wsparcia zatrudnienia. Pracodawcy szczególnie

akcentują te czynniki, które w pośredni lub bezpośredni sposób wiążą się z koniecznością ponoszenia przez nich dodatkowych kosztów, związanych z wprowadzaniem w zakładzie pracy zmian techniczno-organizacyjnych (np. wiążących się z przystosowaniem stanowiska pracy dla nowo zatrudnionego niepełnosprawnego pracownika). Powszechnym problemem (szczególnie w małych zakładach pracy) jest również niedostosowanie infrastruktury technicznej.

Niestabilność prawa i jego skomplikowanie oraz kłopoty z dostępem do informacji stanowią kolejne poważne bariery, zniechęcające małe i średnie przedsiębiorstwa do podejmowania wysiłków w sferze zatrudniania niepełnosprawnych. Pracodawcy obawiają się także niskiego i nieadekwatnego poziomu kwalifikacji i umiejętności osób niepełnosprawnych. Mniejsze znaczenie natomiast przywiązują do obciążeń wynikających z dodatkowych uprawnień osób niepełnosprawnych w zakresie wymiaru czasu pracy czy dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

Wykres 3. Czynniki utrudniające zatrudnianie osób niepełnosprawnych w opiniach pracodawcy [w %]



Źródło: Badanie Instytutu Spraw Publicznych.

3. System dofinansowań – jak to działa?

JAK JEST?

Obowiązujący poziom dofinansowania miejsc pracy i świadczeń na rzecz pracowników niepełnosprawnych, a także procedury ich uzyskania są mało atrakcyjne.

Wskutek występujących niespójności prawnych i biurokratycznej mitręgi, podejmowanie wysiłku na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych jest postrzegane przez pracodawców jako zbyt kosztowne (przy czym niekoniecznie chodzi tu o konieczność poniesienia wydatków pieniężnych, lecz raczej o całościowy nakład czasu, energii ludzkiej, itp.). To z kolei prowadzi do ucieczki pracodawców poza system. Część zakładów pracy zatrudnia osoby niepełnosprawne i osiąga wymagany wskaźnik, ale rezygnuje ze starania się o dofinansowanie w ramach Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR). Okazuje się, że pracodawca za rozsądniejsze wyjście uznaje rezygnację z pewnej puli środków, niż poświęcenie czasu na obsługę systemu.

Co MOŻNA ZMIENIĆ?

Osią zgłaszanych przez respondentów różnych sugestii jest podmiotowe przeorientowanie istniejących ram prawnych i form organizacyjnych w obszarze wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Mówiąc obrazowo, system powinien być skupiony na osobie niepełnosprawnej. Zachętą dla pracodawcy powinien być fakt, że oferuje się mu do pracy pracownika dobrze przygotowanego i wartościowego ze względu na posiadane kwalifikacje. Atrakcyjna może być możliwość elastycznego regulowania formy zatrudnienia. Reorientacja systemu powinna w konsekwencji oznaczać również przebudowę instytucji publicznych w sferze stosunków pracy. Z wypowiedzi respondentów wyłania się np. propozycja powołania wyspecjalizowanej agencji publicznej, niezależnej od powiatowych urzędów pracy (PUP) i zajmującej się pośrednictwem pracy oraz szkoleniami zawodowymi dla osób niepełnosprawnych.

Potrzebna jest także modyfikacja przepisów finansowych. Nie można tej kwestii sprowadzać do ogółu przeznaczanych na ten cel środków. Postulaty dotyczą systemu ich dystrybucji. Jednym z pomysłów zaprezentowanych przez respondentów było uelastycznienie obowiązujących wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych (lub całkowita z nich rezygnacja), które stanowią warunek zwolnienia z płacenia składki na PFRON. Wraz z wprowadzeniem jednolitej, powszechnej składki na PFRON, zaproponowano stworzenie systemu dotacji podmiotowych dla osoby niepełnosprawnej, które byłyby wpłacane na rzecz zatrudniającego ją pracodawcy, niezależnie od liczby takich osób zatrudnionych w firmie („pieniądze powinny iść za osobą niepełnosprawną”).

Podmiotowa reorientacja systemu oznacza, że wsparcia i dofinansowania wymaga nie miejsce pracy, ale sama praca, rozumiana jako zawód i zdolność do wykonywania pracy. Wówczas poprzez np. wyspecjalizowaną agencję publiczną można byłoby wspierać przygotowanie zawodowe osób niepełnosprawnych, ich wyspecjalizowanie w pewnych zawodach lub specjalnościach oraz promowanie ich zatrudniania na stanowiskach wymagających takich właśnie kwalifikacji.

Zmiana tego rodzaju wymaga współdziałania na wielu płaszczyznach: w rządzie, parlamencie, partiach politycznych, organizacjach pracodawców, związkach zawodowych, stowarzyszeniach osób niepełnosprawnych, środowiskach zawodowych polityków społecznych, wśród doradców zawodowych oraz rehabilitantów. W procesie zmian systemu dofinansowania pracy osób niepełnosprawnych pracodawcy mogą spełnić rolę inspiratorów prac i promotorów rozwiązań proaktywizacyjnych.

4. Dostęp do informacji dla pracodawców

JAK JEST?

Władze lokalne nie są wystarczająco poinformowane o problemach osób niepełnosprawnych. Opracowywanie poradników, przewodników, świadczenie doradztwa, prowadzenie platform wymiany informacji i inne tego rodzaju działania nie są traktowane jako typowe zadanie administracji publicznej. W związku z tym zazwyczaj nie dysponuje ona odpowiednimi zasobami do prowadzenia takiego rodzaju działalności. Tymczasem wśród najczęściej wskazywanych przez pracodawców niedomagań w funkcjonowaniu administracji publicznej pojawiają się kwestie szeroko pojmowanego informowania. Chodzi zarówno o przekazywanie, jak i upowszechnianie informacji o uwarunkowaniach prawnych i finansowych, a także procedurach koniecznych do zaangażowania osoby niepełnosprawnej do pracy.

Potwierdzają to wyniki badań. 60% pracodawców uznaje, że ma niewystarczający dostęp do informacji o osobach niepełnosprawnych, a 57% z nich wskazuje na niewystarczający dostęp do informacji o warunkach zatrudniania osób niepełnosprawnych. Jednym z postulatów pracodawców jest stworzenie bazy danych o osobach niepełnosprawnych poszukujących pracy.

CO MOŻNA ZMIENIĆ? KTO POWINIEN SIĘ TYM ZAJĄĆ?

W tej sytuacji zadaniem administracji publicznej musi stać się rozwijanie infrastruktury informacyjnej przeznaczonej do obsługi rynku pracy osób niepełnosprawnych, która będzie zawierała moduły adresowane do pracodawców i pracowników, a także mechanizmy ich wzajemnej interakcji w procesie oferowania

pracy. Należałoby stworzyć także zintegrowany system informacji – np. portal internetowy – upowszechniający wiedzę zarówno na temat uwarunkowań zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jak i systemu informacji o nich. Portal taki powinien zawierać dane na temat wszystkich aspektów stosunków pracy osób niepełnosprawnych – od poszukiwania ofert na rynku pracy lub za pośrednictwem różnych wyspecjalizowanych organizacji, poprzez określanie warunków i zawieranie umów o pracę, aż po uprawnienia i obowiązki pracodawców, pracowników oraz instytucji publicznych. Taki portal byłby szczególnie pomocny, gdyby oferował doradztwo dla służb pracowniczych i księgowych przedsiębiorstw, które mają problemy zarówno z dostępem do informacji, jak i interpretacją przepisów. Powinien również oferować katalogi dobrych praktyk w zakresie zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy.

W tworzeniu bazy danych i portalu, a także zasilaniu go informacjami dotyczącymi w szczególności danymi o osobach niepełnosprawnych, istotną rolę odegrać winny władze publiczne (powiatowe i wojewódzkie), w tym urzędy pracy.

Ważną rolę w tym przedsięwzięciu mogą również odegrać organizacje pozarządowe – zarówno działające w środowisku osób niepełnosprawnych, jak i zrzeszające pracodawców. Wymaga to podjęcia współpracy z odpowiednimi władzami powiatowymi i wojewódzkimi.

5. Stereotypy i postawy dyskryminujące osoby niepełnosprawne

JAK JEST?

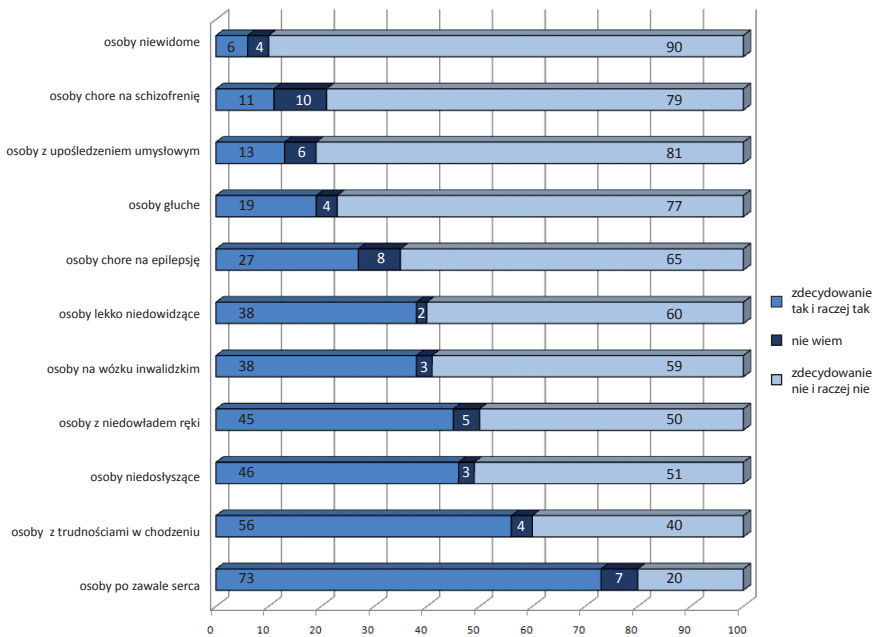
Zatrudnianie niepełnosprawnych napotyka na przeszkodę w postaci stereotypów wynikających często z niewiedzy i braku odpowiednich informacji. Są to stereotypy dotyczące tego, kim jest osoba niepełnosprawna, jakim jest pracownikiem i jakie są konsekwencje jej zatrudnienia. Powodują one, że wielu pracodawców, nie mając nigdy bliższych kontaktów z osobami niepełnosprawnymi, z góry wyklucza możliwość ich zatrudnienia.

Istotnym czynnikiem wpływającym na zatrudnienie osób niepełnosprawnych w firmach i instytucjach z otwartego rynku pracy jest rodzaj niepełnosprawności¹³. Panuje opinia, że osoby niewidome, upośledzone umysłowo, chore psychicznie, głuche i poruszające się na wózku inwalidzkim właściwie nie kwalifikują się na pracownika zakładu pracy. Potwierdzają to badania. Gotowość zakładów

¹³ W w zależności od stopnia naruszenia sprawności organizmu, zdolności do samodzielnej egzystencji oraz zakresu niezbędnej pomocy i wsparcia wyróżnia się osoby z lekkim, umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności.

pracy do zatrudniania pracowników niepełnosprawnych, z wyjątkiem osób po zawale serca, jest umiarkowana lub niska, ale doświadczenie i wiedza nabywana w wyniku zatrudniania osób niepełnosprawnych redukuje obawy związane z ich pracą. Dotyczy to także tzw. trudnych niepełnosprawności. W zakładach pracy, w których przedstawiciele pracodawców brali udział w szkoleniach dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, częściej deklarowano istnienie stanowisk pracy, na których mogłyby pracować osoby niepełnosprawne.

Wykres 4. Rodzaj niepełnosprawności a deklaracje dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy [w %]



Źródło: Badanie Instytutu Spraw Publicznych.

Barierą wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest stereotypowy obraz pracownika niepełnosprawnego. Co prawda pracodawcy niepełnosprawnych w porównaniu z pozostałymi pracownikami wyżej oceniają ich lojalność, staranność i pracowitość, ale niżej kwalifikacje, wydajność, roszczeniowość, dyspozycyjność, absencję chorobową i samodzielność. Są też przekonani, że osoba niepełnosprawna nadaje się głównie do wykonywania prac prostych i niesamodzielnych.

Kierownicy i specjaliści odpowiedzialni za politykę kadrową, poproszeni o wymienienie trzech cech w największym stopniu utrudniających zatrudnienie osób niepełnosprawnych w ich zakładzie pracy, wymieniali je w następującej kolejności: absencja chorobowa – 35%, samodzielność – 23%, wydajność – 20%, dyspozycyjność – 18%, poziom kwalifikacji zawodowych – 12%, konfliktowość – 11%, roszczeniowość wobec pracodawcy – 11%.

Powyższe opinie w dużej mierze są wynikiem stereotypów, na co wskazuje fakt, że są one uwarunkowane tym, czy w danym zakładzie pracy zatrudnia się osoby niepełnosprawne, czy też nie.

Co można zmienić?

Niepełnosprawni kandydaci do zatrudnienia są to osoby z różnymi rodzajami i stopniami niepełnosprawności. Wśród nich można spotkać osoby z niepełnosprawnością fizyczną (narządów ruchu, narządów wewnętrznych), sensoryczną (wzrokową, słuchu), psychiczną (umysłową, zaburzeniami psychicznymi) oraz złożoną, do której zalicza się osoby z uszkodzeniami kilku narządów. Przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych należy brać pod uwagę ich zróżnicowanie z punktu widzenia możliwości zawodowych oraz niezbędnej pomocy i wsparcia.

Warto pamiętać, że niepełnosprawni kandydaci do pracy, w zależności od rodzaju i stopnia niepełnosprawności oraz posiadanych kwalifikacji, mogą być zatrudniani na konkurencyjnych warunkach tak samo jak sprawni pracownicy lub na stanowiskach wymagających pewnego przystosowania i wsparcia. Odpowiedni dobór pracownika do stanowiska decyduje o jakości wykonywanej przez niego pracy.

W trafnym rozpoznaniu możliwości i oczekiwań osób niepełnosprawnych, a także potrzebnym przystosowaniu i wsparciu mogą pomóc szkolenia kadry odpowiedzialnej za sprawy personalne. Warto skorzystać z wiedzy i pomocy organizacji pozarządowych, które dysponują doświadczeniem w doradztwie zawodowym oraz pośrednictwie pracy osób niepełnosprawnych¹⁴.

6. Dostęp do doradztwa i źródła rekrutacji

JAK JEST?

W opinii prawie 60% pracodawców to właśnie niewystarczający dostęp do doradztwa dotyczącego pracy osób niepełnosprawnych stanowi przeszkodę w ich zatrudnianiu. Brakuje programów wyposażających pracodawców w wiedzę

¹⁴ Przykłady takich organizacji podajemy w 3 części broszury.

o warunkach zatrudnienia niepełnosprawnych, możliwych do zastosowania nie-standardowych rozwiązaniach dotyczących form zatrudnienia oraz informacji o instytucjach i organizacjach, z którymi można się kontaktować w celu uzyskania wyspecjalizowanej pomocy.

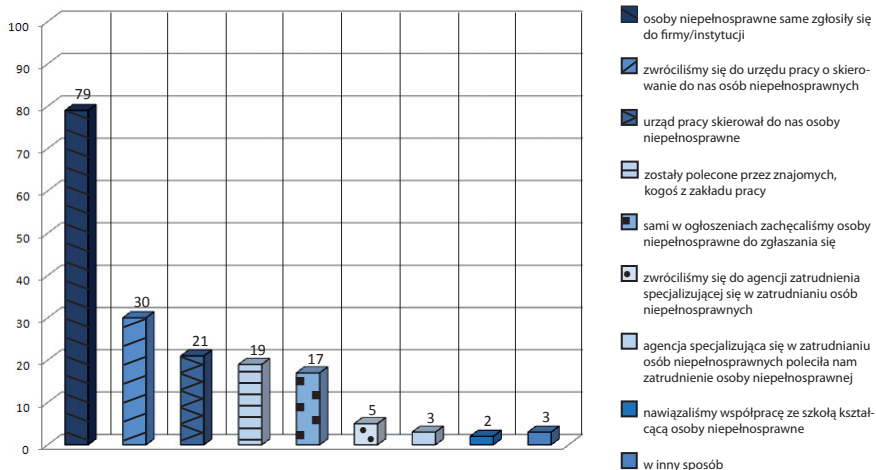
Pracodawcy potrzebują m.in. specjalistycznych agencji pracy oraz ułatwienia w dostępie do doradztwa. Obecnie współpraca z agencjami specjalizującymi się w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i szkołami jest sporadyczna, gdy tymczasem stanowią one potencjalne dobre kanały rekrutacji pracowników niepełnosprawnych. Są jednak przez pracodawców słabo rozpoznane, a ich oferta zapewne nie dociera do większości z nich.

W jaki sposób osoby niepełnosprawne trafiają do zakładów pracy?

Najczęstszą drogą uzyskania zatrudnienia przez osobę niepełnosprawną jest samodzielne zgłoszenie się do pracodawcy. Na ten sposób wskazuje 79% zakładów pracy, które w ciągu ostatnich dwóch lat zatrudniły osoby niepełnosprawne. Na dalszych miejscach wymieniano zatrudnienie w wyniku współpracy z urzędami pracy, do których firmy zgłaszały się po skierowanie lub też same urzędy pracy kierowały do firm osoby niepełnosprawne. Na polecenie kogoś ze znajomych wskazało 19% zakładów pracy, a na ogłoszenia o poszukiwaniu osób niepełnosprawnych 17% firm i instytucji.

Większość firm i instytucji zgłasza też problemy związane z samym procesem rekrutacji do pracy niepełnosprawnych kandydatów. Zakłady pracy nie mają

Wykres 5. Sposoby rekrutacji osób niepełnosprawnych [w %]



Źródło: Badanie Instytutu Spraw Publicznych.

odpowiednio przygotowanych kadr do prowadzenia rozmów z kandydatami z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Brakuje także specjalistycznego wsparcia z zewnątrz.

CO MOŻNA ZMIENIĆ? KTO POWINIEN SIĘ TYM ZAJAĆ?

Konieczne jest upowszechnianie możliwości podjęcia przez pracodawcę współpracy z doradcami zawodowymi, którzy mogliby wskazywać im na możliwości zawodowe niepełnosprawnych pracowników, a także sposoby organizacji ich pracy oraz stanowisk pracy. Wsparcie w procesie zatrudniania osób niepełnosprawnych pracodawcy powinni uzyskać także z powiatowych urzędów pracy. Obecnie pomoc ta jest niewystarczająca i słabo ukierunkowana na specyfikę zatrudnienia osób z różnymi rodzajami i stopniami niepełnosprawności.

Korzystnym dla pracodawców rozwiązaniem może być włączenie w proces rekrutacji organizacji pozarządowych, zajmujących się pośrednictwem pracy i doradztwem zawodowym dla osób niepełnosprawnych.

Zaletą organizacji pozarządowych jest szeroka gama ich usług. Mogą one oferować usługi doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy, dostarczać wiedzę o zagadnieniach niepełnosprawności w miejscu pracy i w ten sposób podnosić świadomość pracodawców oraz świadczyć różnego rodzaju pomoc dla niepełnosprawnych pracowników w miejscu pracy i poza nim. Nawiązanie stałej współpracy firm i instytucji z otwartego rynku pracy z organizacjami pozarządowymi umożliwi wymianę wiedzy i pozwoli udzielić oczekiwanego przez pracodawców wsparcia. Warto jednocześnie podkreślić, iż organizacje pozarządowe są strukturami elastycznymi. Stąd możliwe formuły współpracy mogą lepiej odpowiadać na potrzeby konkretnych firm i instytucji, co w rezultacie zaowocuje trafniejszym doбором niepełnosprawnych pracowników i dostosowaniem do wymogów określonych stanowisk pracy.

Wdrożyć należałoby także system bezpłatnych programów szkoleniowych i poradnictwa dla pracodawców. Rozwiązaniem tego problemu winny zajmować się w pierwszym rzędzie urzędy pracy, ale potrzebne jest też aktywne wsparcie ze strony innych urzędów lokalnych. Z kolei system szkoleniowy może być organizowany także przez samych pracodawców w oparciu o finansowanie ze środków funduszy europejskich (EFS) i PFRON.

7. Wykorzystanie nietypowych form zatrudnienia i organizacji pracy

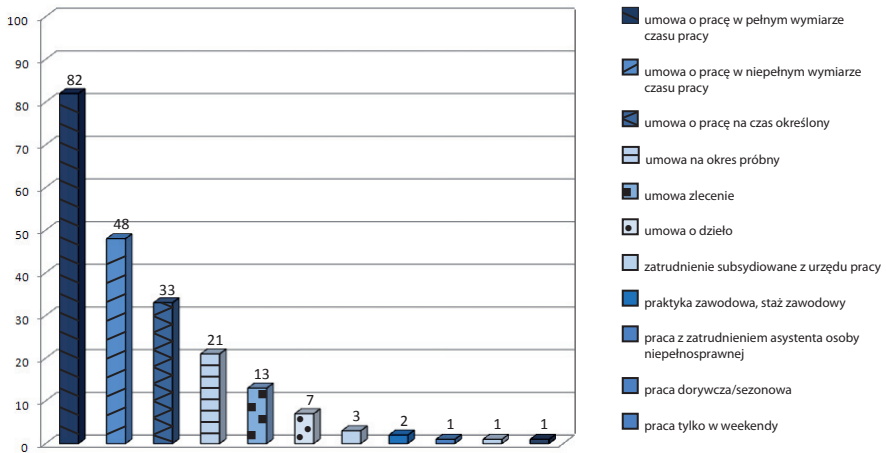
JAK JEST?

Niepełnosprawni kandydaci do pracy są bardzo zróżnicowaną i specyficzną grupą. Są to osoby z różnego rodzaju niepełnosprawnościami i z tego powodu często

potrzebują dostosowanych do ich potrzeb i możliwości form zatrudnienia oraz organizacji pracy, a także bieżącej pomocy i wsparcia w realizowaniu zadań zawodowych.

Tymczasem badania potwierdzają stosunkowo sztywną i mało zróżnicowaną ofertę form zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Na ich podstawie możemy stwierdzić, że najczęstszą formą zatrudnienia osób niepełnosprawnych w firmach i instytucjach z otwartego rynku pracy jest umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W połowie zakładów pracy, które zatrudniają osoby niepełnosprawne, stosowana jest umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast rzadko stosowane są takie formy jak: zatrudnienie subsydiowane z urzędu pracy, praktyki i staże zawodowe oraz umowy cywilnoprawne. Praktycznie nie stosuje się takich form jak: telepraca, zatrudnienie wspierane z udziałem asystenta osoby niepełnosprawnej, czy zatrudnienie za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej.

Wykres 6. Formy zatrudnienia i organizacji pracy osób niepełnosprawnych stosowane w zakładach pracy [w %]



Źródło: Badanie Instytutu Spraw Publicznych.

CO MOŻNA ZMIEŃCIĆ? JAK TO ROBIĄ INNI?

Stosowanie przez pracodawców w większym zakresie nietypowych form zatrudnienia i organizacji pracy zwiększyłoby szansę osób niepełnosprawnych na podjęcie zatrudnienia, dzięki lepszemu dostosowaniu do ich możliwości i oczekiwań.

Przykładem jest zatrudnienie wspomagane, uznawane za najefektywniejszą formę w przypadku osób mających szczególne trudności z podjęciem pracy ze

względu na rodzaj i stopień niepełnosprawności. Zatrudnienie wspomagane oznacza pracę wykonywaną za normalne wynagrodzenie przez osobę niepełnosprawną, przy wsparciu wykwalifikowanego trenera. Trener jest osobą z zewnątrz, która wyszukuje oferty pracy odpowiadające możliwościom i kwalifikacjom osoby niepełnosprawnej. Po uzyskaniu akceptacji pracodawcy, trener rozpoczyna wdrażanie swojego podopiecznego do pracy, obejmujące przygotowanie dotychczasowego zespołu na przyjęcie nowego pracownika, poznanie zadań na danym stanowisku pracy, przyuczenie do niego osoby niepełnosprawnej, monitoring wykonywania przez nią obowiązków aż do usamodzielnienia się oraz późniejszą pomoc i wsparcie w przypadku zaistnienia problemów.

Idea pracy wspomaganej stosowana jest z powodzeniem od kilkudziesięciu lat w krajach Europy Zachodniej i USA. W Polsce została wykorzystana z doskonałymi rezultatami w ramach programu „Trener”¹⁵, realizowanego w 2008 r. we Wrocławiu. Dzięki programowi około 60 osób niepełnosprawnych intelektualnie w stopniu umiarkowanym i znacznym, z zaburzeniami psychicznymi oraz niepełnosprawnością sprzężoną¹⁶, znalazło zatrudnienie na otwartym rynku pracy¹⁷. Program spotkał się z bardzo pozytywnymi opiniami dotychczasowych pracowników i pracodawców.

8. Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy

CO TO JEST?

Strategia zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy określa zasady prowadzenia w organizacjach polityki personalnej. Odwołuje się do przestrzegania zasad równych szans i niedyskryminowania pracowników ze względu na ich niepełnosprawność. W 2001 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy przyjęła Kodeks Postępowania MOP „Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy”¹⁸. Kodeks

¹⁵ Szczegółowe informacje o programie dostępne są na stronie: www.wson.wroc.pl (zakładka: wspomagane zatrudnianie).

¹⁶ Termin „niepełnosprawność sprzężona” oznacza, że dana osoba dotknięta jest więcej niż jedną niepełnosprawnością.

¹⁷ Wśród pracodawców, którzy zdecydowali się na zatrudnienie wspomagane, byli: McDonalds Polska, American Restaurants (Pizza Hut, KFC, Rodeo Driver), Hotel Holiday Inn, Firma HECTAS Usługi, sklep sieci Albert, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej we Wrocławiu, dwa domy pomocy społecznej, Klub Salvador i Dolnośląski Urząd Marszałkowski.

¹⁸ Dokument *Managing disability in the workplace. An ILO code of practice* został wydany przez Międzynarodową Organizację Pracy w Genewie w 2002 r. W polskiej wersji językowej raport jest dostępny na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, www.mpips.gov.pl.

zakłada, że strategia zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy powinna stanowić integralną część polityki rozwoju zasobów ludzkich w organizacji. Jej postanowienia powinny obejmować takie kwestie jak:

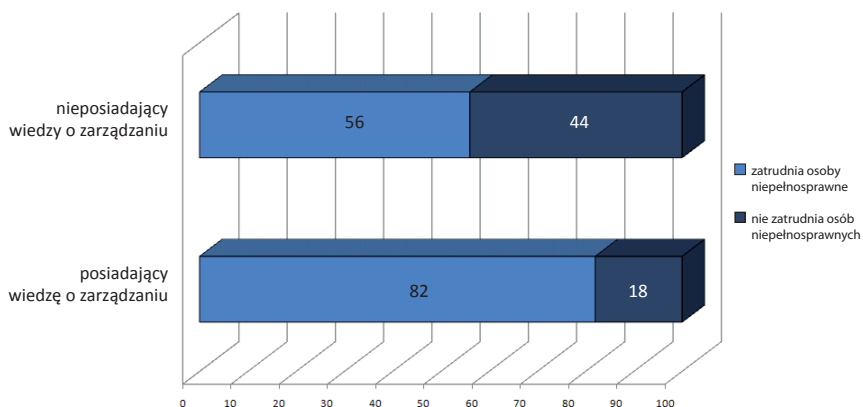
- ▶ rekrutację osób niepełnosprawnych, zarówno tych, które nigdy nie pracowały, jak i tych, które powracają po przerwie w zatrudnieniu;
- ▶ zapewnienie równych szans pracownikom niepełnosprawnym (np. poprzez dostęp do szkoleń, możliwości awansu, odpowiednią infrastrukturę);
- ▶ utrzymanie w zatrudnieniu pracowników, którzy w trakcie pracy stali się niepełnosprawni.

Przyjęte na poziomie zakładu pracy rozwiązania dotyczące zarządzania niepełnosprawnością muszą być zgodne z krajowym ustawodawstwem, polityką i praktyką, a także powinny być tworzone we współpracy z przedstawicielami pracowników, pracownikami niepełnosprawnymi lub z ich przedstawicielami.

JAK JEST?

Wiedza pracodawców na temat zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy jest niewielka. Jedynie 28% badanych deklaruowało, że słyszało o zarządzaniu zagadnieniami niepełnosprawności w miejscu pracy, a ponad 70% nie miało żadnej wiedzy na ten temat. Jednocześnie wielu pracodawców miało świadomość, że zasady równych szans i niedyskryminacji w zatrudnieniu w wypadku niepełnosprawnych kandydatów do pracy nie zawsze są przestrzegane.

Wykres 7. Wiedza o zarządzaniu niepełnosprawnością w miejscu pracy a zatrudnianie osób niepełnosprawnych i płacenie składki na PFRON [w %]

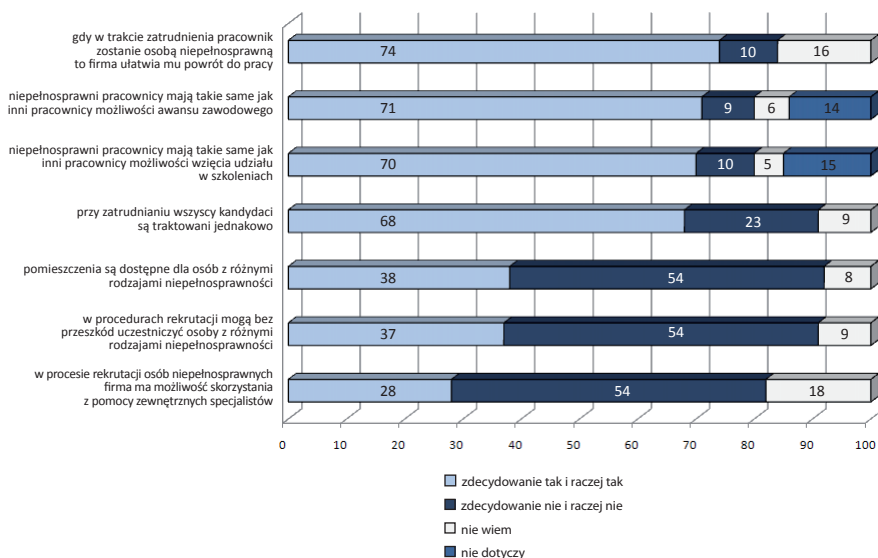


Źródło: Badanie Instytutu Spraw Publicznych.

Pracodawcy znacznie częściej deklarowali przestrzeganie w ich zakładach pracy zasad równych szans i niedyskryminacji w procedurach awansu, szkoleń, wyboru kandydata do pracy i utrzymania niepełnosprawnych pracowników w zatrudnieniu, niż w dostępie do organizacji – dostosowaniu procedur rekrutacji i infrastruktury dla niepełnosprawnych pracowników. Należy pamiętać, że na otrzymane wyniki badań składają się tylko deklaracje pracodawców, podczas gdy z praktyki wynika, że zakłady pracy na ogół unikają zatrudniania niepełnosprawnych pracowników. Łamanie zasad równych szans i niedyskryminowania pracowników niepełnosprawnych dokonuje się już na samym wstępie – przy wejściu niepełnosprawnego kandydata do organizacji.

O tworzeniu sprzyjającej zatrudnianiu osób niepełnosprawnych polityki personalnej decydowała wielkość organizacji, dotychczasowe doświadczenia związane z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych, ale także wiedza kadry zarządzającej, która przekładała się na lepszą ocenę systemu wsparcia niepełnosprawnych pracowników i istniejących rozwiązań.

Wykres 8. Stosowanie procedur personalnych w zakładach pracy [w %]



Źródło: Badanie Instytutu Spraw Publicznych.

CO MOŻNA ZMIENIĆ? JAK ROBIĄ TO INNI?

W programach szkoleń kierowanych do pracodawców należy upowszechniać wiedzę na temat zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy oraz jej związku z kulturą organizacji i polityką personalną. Przykładem stosowania udanych procedur zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy jest sieć handlowa Carrefour Polska.

Pierwsze doświadczenia z osobami niepełnosprawnymi firma zdobyła w 2006 r., kiedy podpisane zostało obustronne porozumienie z Mazowieckim Oddziałem Polskiego Związku Głuchych, dotyczące zatrudnienia zrzeszonych w nim osób. Poprzedziła je praca obydwu stron: Carrefour przygotował szkolenia dotyczące rekrutacji oraz przysposobienia zawodowego osób niesłyszących, a Polski Związek Głuchych uczestniczył w rekrutacji, rozpowszechniając informacje wśród swoich członków oraz zapewniając pomoc tłumacza. W 2007 r. Carrefour podpisał umowę z Polskim Stowarzyszeniem na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, umożliwiającą przyjęcie na praktyki osób niepełnosprawnych intelektualnie w ramach warsztatów terapii zajęciowej.

W tym samym roku Carrefour przystąpił do Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (POPON), otrzymał również z ich ramienia trzecią nagrodę w regionie Mazowsze w konkursie „Lodołamacze”.

Obecnie w sklepach Carreffoura w Polsce zatrudnionych jest ponad 456 osób niepełnosprawnych, a na całym świecie około 7500.

9. Kultura organizacyjna a zatrudnianie osób niepełnosprawnych

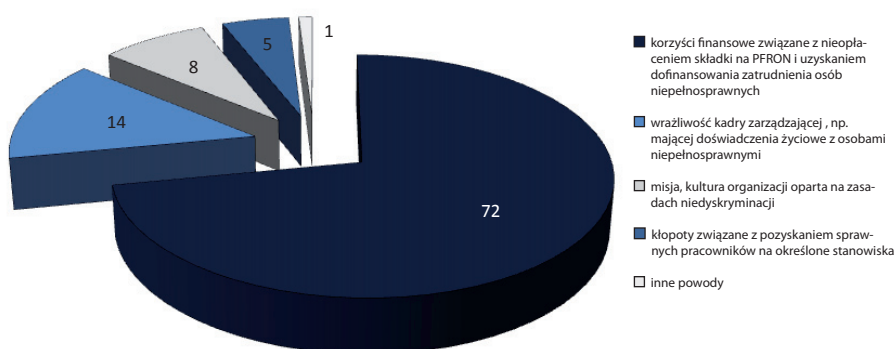
JAK JEST?

Kultura organizacji ma ogromny wpływ na jej funkcjonowanie i na pracowników, może sprzyjać tworzeniu warunków do zatrudniania osób niepełnosprawnych w oparciu o zasady równych szans i przeciwdziałanie dyskryminacji.

Z badań wynika, że najwięcej osób niepełnosprawnych zatrudnia się w zakładach pracy, których kulturę organizacyjną przedstawiciele pracodawców określili jako preferującą pracę zespołową, dążenie do zgody i uczestnictwa. Na przeciwnym biegunie znalazły się firmy nastawione na rywalizację, stawiające na wysokie wymagania i osiągnięcia pracowników. Ponad 70% z nich nie zatrudniało osób niepełnosprawnych. W zakładach pracy budujących swoją kulturę organizacyjną na zasadach niedyskryminacji i równych szans procedury rekrutacji, selekcji, awansu i rozwoju pracowników były bardziej otwarte na osoby niepełnosprawne.

Kultura organizacji jest istotnym, ale nie jedynym czynnikiem decydującym o podjęciu decyzji o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. W pytaniu o wskazanie czynnika przesądzającego o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w organizacjach tej samej branży i wielkości, czynnikiem decydującym okazały się rozwiązania finansowe i organizacyjne, ułatwiające pracodawcom zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Wskazało na nie 72% przedstawicieli pracodawców. Na kolejnym miejscu znalazła się wrażliwość kadry zarządzającej, mającej np. doświadczenia życiowe z osobami niepełnosprawnymi – 14%, a dopiero po nim wymieniano misję i kulturę organizacyjną opartą na zasadach niedyskryminacji (wskazało na nią 8% respondentów). Kłopoty z pozyskaniem sprawnych pracowników na określone stanowiska wymieniło 5% badanych, zaś na postulaty związków zawodowych oraz rad pracowniczych wskazano zaledwie w dwóch zakładach pracy.

Wykres 9. Czynniki przesądzające o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych [w %]



Źródło: Badanie Instytutu Spraw Publicznych.

Co można zmienić? Kto powinien się tym zająć?

W zakładach pracy istnieje niewykorzystany potencjał, który może być uruchomiony poprzez odpowiednie wsparcie organizacyjne i finansowe oraz szkolenia kadry zarządzającej. Udzielanie pracodawcom odpowiedniego wsparcia i wskazywanie narzędzi powinno być realizowane z jednoczesnym dostarczaniem wiedzy przełamującej stereotypy i uprzedzenia. Ważne jest też tworzenie klimatu społecznego sprzyjającego kulturze zatrudniania osób niepełnosprawnych.

W działania szkoleniowe i doradcze, a także budowanie kultur organizacyjnych należy włączyć przedstawicieli pracowników (związków zawodowych, rad pracowniczych) i pracodawców (np. Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych [POPON], Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami [PSZK]). Ich rola może być istotna w upowszechnianiu dobrych praktyk, promowaniu założeń pracy, które do swojej polityki personalnej wpisują strategię zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy i budują kulturę organizacyjną w oparciu o zasady niedyskryminacji osób niepełnosprawnych i zapewnienie im równego dostępu do zatrudnienia.

10. Wsparcie lokalne

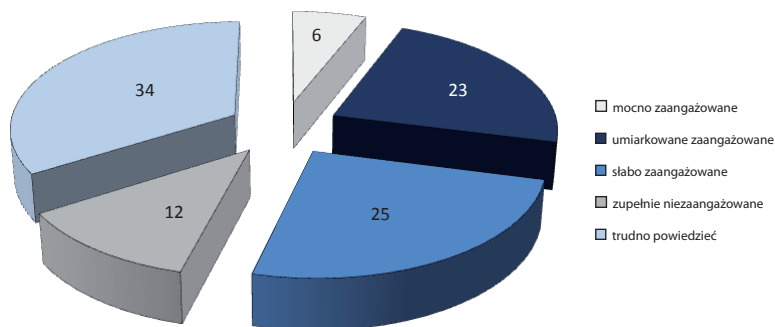
JAK JEST?

Lokalne władze samorządowe nie są aktywnym, znaczącym aktorem społecznym działającym w obszarze aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnej. Kwestia ta zwykle nie należy do priorytetów władz lokalnych, co nie sprzyja rozwiązywaniu problemów środowiska ludzi niepełnosprawnych, a w każdym razie nie daje trwałych rezultatów.

Nie możemy mówić też o istnieniu stałych, systematycznych i przynoszących istotne rezultaty formach współdziałania w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych pomiędzy pracodawcami, przedsiębiorstwami czy środowiskami przedsiębiorców a instytucjami publicznymi. Jedyną lokalną instytucją publiczną, z którą przedstawiciele firm mają stałe i częste kontakty, są Powiatowe Urzędy Pracy (PUP), ale ocena ich działania jest raczej krytyczna.

Efektywne działania na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych są hamowane także przez skomplikowane, nieprzejrzyste procedury i nieudolność organizacyjną instytucji odpowiedzialnych za realizację polityki wobec osób niepełnosprawnych. Badani, poproszeni o dokonanie oceny stopnia utrudnień powodowanych przez różne aspekty działania lokalnych urzędów, wskazują na dwa podstawowe rodzaje kłopotów: ograniczenia w dostępie do urzędów oraz niedostatek różnego rodzaju informacji związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych.

Wykres 10. Ocena zaangażowania władz lokalnych w aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych [w %]



Źródło: Badanie Instytutu Spraw Publicznych.

CO MOŻNA ZMIENIĆ? KTO POWINIEN SIĘ TYM ZAJĄĆ?

Konieczne jest zaakceptowanie przez władze lokalne wsparcia dla osób niepełnosprawnych jako jednego z priorytetów własnej polityki, adekwatne sformułowanie celów działania w tej sferze i zapewnienie ich wykonania przez podległe urzędy, służby i przedsiębiorstwa publiczne. Wymaga to istotnej modyfikacji podejścia do kształtowania polityki rozwoju społeczno-gospodarczego i rozumienia jej celów, instrumentów oraz wyników. Jest to przedsięwzięcie bardzo złożone, ponieważ wymaga wyjścia poza wąsko rozumiane ramy obowiązującego prawa i literalne rozumienie zadań na przykład w sferze polityki społecznej.

Kluczowe znaczenie ma postawa liderów i kadry zarządzającej w instytucjach lokalnych, którzy w zakresie swoich kompetencji mogą podejmować działania usprawniające istniejące procedury prawne i poprzez struktury dialogu pomiędzy rządem a samorządem promować tę kwestię w agendzie rządowej.

Istotny wpływ na zmianę sytuacji może wywrzeć aktywność organizacji pozarządowych, w tym zrzeszeń pracodawców, poprzez promowanie tematyki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w kontaktach z administracją publiczną oraz z przedstawicielami społeczności lokalnych w radach gmin i powiatów.

11. Co postulują pracodawcy?

Wbrew oczekiwaniom twórców systemu, obowiązujący system negatywnych sankcji (składki na PFRON) i pozytywnych bodźców finansowych (dotacje z PFRON) nie przyczynił się do rozwiązania na skalę powszechną problemu

zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Zdaniem pracodawców oferowane korzyści nie równoważą kosztów ani ryzyka zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika. Wyrazem takiego podejścia ze strony pracodawców jest zamieszczony poniżej ranking działań, które należałoby podjąć w celu ułatwienia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Wspólnym mianownikiem propozycji mających najwyższą akceptację pracodawców jest stworzenie zakładom pracy większych możliwości podejmowania decyzji. Można je ująć w następujących postulatach: uelastycznienie stosunków pracy osób niepełnosprawnych, ułatwienie dostępu do dotacji, zmniejszenie obciążeń administracyjnych oraz lepsza obsługa procesu zarządzania zasobami ludzkimi.

Należy zauważyć, że kierunek myślenia pracodawców wyznacza działania pozostające w zasięgu krótko- lub co najwyżej średnioterminowych możliwości ich realizacji przez władze publiczne na poziomie centralnym i lokalnym.

Tabela 1. Co jest najbardziej potrzebne, aby ułatwić zatrudnianie osób niepełnosprawnych? [w %]

Rodzaj działania	Procent popierających postulat
Uprościć procedury związane z uzyskiwaniem dotacji na zatrudnianie osób niepełnosprawnych	91
Zwiększyć pomoc finansową dla firm	91
Zwiększyć ulgi finansowe dla elastycznych form zatrudnienia osób niepełnosprawnych	86
Uprościć przepisy prawa dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych	86
Poprawić dostępność informacji o warunkach zatrudniania osób niepełnosprawnych	84
Wprowadzić ułatwienia prawne dla elastycznych form zatrudnienia osób niepełnosprawnych	84
Rozszerzyć ofertę szkoleniową dla osób niepełnosprawnych	84
Ułatwić dostęp do doradztwa dotyczącego zatrudnienia osób niepełnosprawnych	83
Stworzyć bazę danych o poszukujących pracy osobach niepełnosprawnych	81

Usprawnić procedury przyznawania i rozliczania środków z PFRON	79
Zwiększyć pomoc finansową dla osób niepełnosprawnych	73
Powołać specjalistyczne agencje pracy	64
Zmienić sposób funkcjonowania Powiatowych Urzędów Pracy (PUP)	54
Zmienić przepisy dotyczące rent pobieranych przez osoby niepełnosprawne	53
Zmienić metody pracy Gminnych lub Miejskich Ośrodków Pomocy Społecznej	48

Źródło: Badanie Instytutu Spraw Publicznych.

12. Rekomendacje

Badania opinii pracodawców z otwartego rynku pracy pozwalają na sformułowanie następujących rekomendacji dotyczących modyfikacji systemu wsparcia dla zakładów pracy zatrudniających lub planujących zatrudnienie niepełnosprawnych pracowników:

1. Uproszczenie procedur administracyjnych, stosowanych w zatrudnieniu niepełnosprawnych, w szczególności procedur pozyskiwania i rozliczania wsparcia finansowego kierowanego do pracodawców z otwartego rynku pracy.
2. Zróżnicowanie systemu wsparcia dla pracodawców z otwartego rynku pracy w zależności od branży i wielkości firmy. Czynniki te powinny być uwzględnione w prawnych i finansowych instrumentach wsparcia pracodawców, co pozwoli uelastyczyć system, tak aby odpowiadał na różne uwarunkowania związane ze specyficznymi cechami podmiotów starających się o zatrudnienie osób niepełnosprawnych.
3. Wypracowanie modelu wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych bardziej odpowiedniego dla małych i średnich przedsiębiorstw. Tego rodzaju model powinien uwzględniać rachunek ekonomiczny tych firm, być prostszy w obsłudze ze względu na niższe kwalifikacje i mniejsze przygotowanie osób prowadzących działy personalne tych firm.

4. Zmodyfikowanie systemu komunikacji PFRON z pracodawcami, tak aby był on bardziej przyjazny dla pracodawcy poszukującego wsparcia informacyjno-doradczego. Obecne działanie systemu zniechęca pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych.
5. Zwiększenie roli organizacji pozarządowych w doradztwie i realizowaniu funkcji systemu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Pomocne byłoby włączenie w te działania związków zawodowych i organizacji pracodawców, kluczowych w określaniu stosunków pracy.
6. Stworzenie zintegrowanego systemu informacji zarówno na temat uwarunkowań zatrudniania osób niepełnosprawnych, jak i systemu informacji o osobach niepełnosprawnych (portalu internetowego). W powstaniu takiego portalu i zasilaniu go w dane dotyczące w szczególności informacji o osobach niepełnosprawnych istotną rolę odegrać winny władze publiczne (powiatowe i wojewódzkie).
7. Wdrożenie systemu bezpłatnych programów szkoleniowych i poradnictwa dla właścicieli firm, kadry kierowniczej i pracowników działów personalnych. Programy takie powinny wyposażać pracodawców w wiedzę o warunkach i formach zatrudnienia niepełnosprawnych, wiedzę na temat zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy, jej związku z kulturą organizacji i polityką personalną, a także dostarczać informacje o instytucjach i organizacjach udzielających wyspecjalizowanej pomocy.
8. Wdrożenie systemu szkolenia osób niepełnosprawnych w zakresie umiejętności komunikacyjnych i innych praktycznych sprawności, potrzebnych podczas poszukiwania pracy na otwartym rynku. Szkolenia takie powinny przygotowywać do podejmowania pracy na stanowiskach związanych z samodzielnością działania i z rozszerzoną odpowiedzialnością, powinny umożliwiać osobom niepełnosprawnym uzyskiwanie umiejętności w zakresie podejmowania decyzji, organizacji i zarządzania, a także pracy zespołowej.

Przedstawione powyżej rekomendacje odnoszą się do wyraźnie wyodrębnionych kategorii działań, które stanowią przedsięwzięcia możliwe do zrealizowania przez konkretne podmioty instytucjonalne (urzędy, organizacje pozarządowe). System wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych wymaga również modyfikacji o charakterze bardziej fundamentalnym. Istnieje konieczność podjęcia debaty na temat zasadniczej przebudowy systemu wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych, gdyż jego wieloletnia nieefektywność nie jest możliwa do wyeliminowania poprzez działania cząstkowe. Do takich zmian należą:

-
- ▶ Uelastycznienie systemu wsparcia finansowego zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Oznacza to upodmiotowienie i indywidualizację form pomocy finansowej w procesie zatrudniania osób niepełnosprawnych i przypisanie ich nie do miejsca pracy, lecz do osoby podejmującej pracę;
 - ▶ Skoncentrowanie działalności instytucji publicznych na zadaniach wynikających z najważniejszych luk w istniejącym systemie i likwidowaniu jego najważniejszych niedomagań. Oznacza to, że instytucje lokalne (urzędy pracy, urzędy gminy/powiatu i organizacje pozarządowe) powinny kierować bieżące wsparcie przede wszystkim do małych i średnich zakładów pracy, borykających się z problemem braku dostępu do informacji i problemami z interpretacją przepisów.



3. Źródła informacji dla pracodawców

1. Portale internetowe

- ▶ Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)
www.pfron.org.pl

Celem statutowym PFRON jest gromadzenie i wykorzystanie środków na rehabilitację zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych oraz promowanie ich zatrudnienia. Na stronie znajdują się szczegółowe informacje na temat obowiązków wpłat na PFRON, możliwości ulg, dofinansowań i refundacji dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, a także akty prawne i odpowiednie formularze do pobrania.

- ▶ Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych
www.niepelnosprawni.gov.pl

Portal zawiera rozporządzenia i ustawy dotyczące kwestii zatrudniania osób niepełnosprawnych, a także szczegółowe informacje o możliwościach uzyskania dofinansowania i refundacji kosztów związanych z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej (m.in. zwrot kosztów za szkolenia, za przystosowanie stanowiska pracy, zwolnienie z wpłat na PFRON). Zamieszczone są również wzory dokumentów potrzebnych podczas składania wniosków o refundację kosztów.

- ▶ Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (POPON)
www.popon.pl

POPON jest największą organizacją zrzeszającą przedsiębiorców, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne. Na stronie znajdują się m.in. rozporządzenia i ustawy dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych, porady prawne,

informacje o organizowanych szkoleniach, giełda pracy, kontakty do Centrów Pracy przy Oddziałach POPON oraz informacje o konkursie „Lodołamacze”, promującym zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

- ▶ Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna (KIG-R)
www.kigr.pl

KIG-R jest organizacją samorządu gospodarczego zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne lub działających na rzecz ich zawodowej i społecznej rehabilitacji. Skupia zarówno zakłady pracy chronionej, jak i pracodawców z otwartego rynku pracy. Portal zawiera informacje na temat szkoleń i seminariów z zakresu m.in. prawa administracyjnego, prawa pracy i ubezpieczeń społecznych osób niepełnosprawnych. Na stronie znajdziemy również ustawy i projekty aktów prawnych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, porady prawne, informacje o projektach i dofinansowaniach unijnych. KIG-R prowadzi również Agencję Pośrednictwa Pracy. Istnieje także możliwość zamieszczenia ogłoszenia i wyszukania partnera do współpracy biznesowej.

- ▶ Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji
www.niepelnosprawni.pl

Celem Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji jest aktywizacja osób niepełnosprawnych we wszystkich możliwych aspektach oraz propagowanie ich postrzegania jako integralnej części społeczeństwa.

Na stronie znajdziemy szczegółowe informacje i aktualności związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, prawem i rynkiem pracy, informacje o warsztatach, szkoleniach i konferencjach. W jej ramach działa biuro pośrednictwa pracy, zamieszczane są również ogłoszenia osób poszukujących pracy. Prezentowane są także przykłady i doświadczenia pracodawców, którzy zdecydowali się na zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

- ▶ Fundacja Fuga Mundi
www.ffmpeg.pl

Celem Fundacji jest wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych, osób należących do grup dyskryminowanych i wykluczonych społecznie oraz pomoc ich rodzinom, m.in. poprzez doradztwo zawodowe i poradnictwo informacyjne. Fundacja prowadzi również Agencję Zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych, z której usług mogą skorzystać pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem niepełnosprawnych. Na stronie znajdują się akty prawne, wzory pism i dokumentów. Istnieje także możliwość skorzystania z pomocy prawnej.

- ▶ Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo
www.fpmiinr.idn.org.pl

Fundacja wykorzystuje nowoczesne technologie w zakresie edukacji i aktywizacji, prowadząc z ich pomocą działalność szkoleniową. Ponadto prowadzi Agencję Doradztwa Personalnego i Agencję Pośrednictwa Pracy oraz bazę pośrednictwa pracy on-line, pomagającą pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracowników oraz w uzyskaniu dofinansowania z tytułu ich zatrudnienia. Na stronie znajdziemy szczegółowe informacje dla pracodawców na temat pośrednictwa pracy.

- ▶ Stowarzyszenie Organizatorów Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych OZON
www.ozon.org.pl

Głównym celem stowarzyszenia jest zmiana nastawienia pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz aktywizacja tej grupy na rynku pracy. Zajmuje się ono m.in. poszukiwaniem partnerów do współpracy w tworzeniu miejsc pracy dla niepełnosprawnych. Dla pracodawców oferuje usługi konsultingowo-doradcze, dotyczące zoptymalizowania obciążeń wynikających z obowiązkowych wpłat na PFRON.

- ▶ Niepełnosprawni Sprawni Zawodowo
www.sprawnizawodowo.pl

Portal związany z projektem „Wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy II”, którego celem, poza promocją zatrudnienia, jest przełamywanie negatywnych stereotypów z tym związanych. Na stronie znajdują się informacje o korzyściach i sposobach ich uzyskiwania przez pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne wraz z odpowiednimi aktami prawnymi, praktyczne porady i giełda pracy.

- ▶ Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym (PSOUU)
www.psouu.org.pl

Jednym z podstawowych celów PSOUU jest działalność na rzecz wyrównania szans osób z niepełnosprawnością intelektualną, w tym ich aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym.

W portalu znajdziemy aktualności z zakresu zmian w ustawach i rozporządzeniach dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz publikacje prawne na temat ich sytuacji i zatrudniania. Istnieje także możliwość zadania pytania prawnikowi.

Ogólne informacje na temat zatrudnienia osób niepełnosprawnych można także znaleźć na następujących portalach:

www.egospodarka.pl

www.pracuj.pl

www.gazetaprawna.pl

www.monitorprawapracy.pl

2. Agencje pośrednictwa pracy specjalizujące się w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

➤ Agencja Zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych Fundacji Fuga Mundi
www.praca.ffm.pl

➤ Biuro Karier Osób Niepełnosprawnych
www.biurokarier.idn.org.pl

➤ Biuro Pośrednictwa Pracy Integracja
www.niepelnosprawni.pl
(zakładka: praca)

➤ Centrum Integracja (Infolinia dla pracodawców poszukujących pracowników lub informacji)
www.niepelnosprawni.pl
(zakładka: Centra Integracja)

➤ Centra Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie DZWONI
www.centrumdzwoni.pl

➤ Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych Fundacji TUS
www.tus.org.pl
(zakładka: Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych Fundacji TUS)

➤ Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych
www.erkon.elblag.com.pl
(zakładka: pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe)

➤ Karkonoski Sejmik Osób Niepełnosprawnych
www.kson.pl
(zakładka: praca)

- ▶ Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna KIGR
www.kigr.pl
(zakładka: agencja pośrednictwa pracy)
- ▶ Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych POPON
www.popon.pl
(zakładka: praca)

3. Publikacje przydatne pracodawcom

- ▶ *Jak zatrudnić osobę niepełnosprawną? Poradnik dla pracodawcy z otwartego rynku pracy*, U. Kurowska, B. Gąciarz, E. Giermanowska, P. Sobiesiak, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009.
- ▶ *ABC dla niepełnosprawnego pracownika i pracodawcy*, A. Siemaszko, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2008.
Publikacja dostępna jest na stronie www.niepelnosprawni.pl (serwis „Publikacje”)
- ▶ *Praca i niepełnosprawność: udana integracja. Poradnik z doświadczeń belgijskich*, pod red. B. E. Abramowskiej, PSOUU, Warszawa 2008.
Publikacja dostępna jest na stronie www.psouu.org.pl (zakładka: publikacje).
- ▶ *Praca dla niepełnosprawnych. Poradnik dla pracodawców*, PSOUU, Warszawa 2008.
Publikacja dostępna jest na stronie www.psouu.org.pl (zakładka: publikacje).
- ▶ *Zatrudnianie niepełnosprawnych. Poradnik dla pracodawcy i pracownika*, M. Rotkiewicz, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Warszawa 2008.
- ▶ *Strategia firmy a osoby niepełnosprawne. Poradnik dla pracodawców*, D. Danilewicz, T. Rostkowski, Proton, Warszawa 2007.
- ▶ *Jak zatrudniać osoby niepełnosprawne?*, T. Majewski, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa 2007.
- ▶ *Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych*, T. Majewski, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa 2006.
- ▶ *Do pracy. Włączanie osób z niepełnosprawnością intelektualną i/lub autyzmem do pracy na otwartym rynku. Poradnik praktyczny*, PSOUU, Warszawa 2005.

- ▶ *Korzyści dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne* [w:] *Aktywnie szukam pracy*, M. Gorczyca, K. Karczmarczyk, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2005.
Publikacja dostępna jest na stronie www.niepelnosprawni.pl (serwis „Publikacje”)
- ▶ *Poradnik pracodawcy osób niewidomych i słabowidzących*, Fundacja AWARE Europe, Warszawa 2000.

4. Polskie akty prawne

USTAWY:

- ▶ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU 2008, nr 14, poz. 92).
- ▶ Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU 2008, nr 237, poz. 1652).
- ▶ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU 2004, nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).

Wszystkie ustawy są dostępne na stronie www.niepelnosprawni.gov.pl (zakładka: prawo) i na stronie www.pfron.org.pl (zakładka: obsługa dofinansowań i refundacji, akty prawne).

ROZPORZĄDZENIA MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ:

- ▶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania (DzU 1998, nr 124, poz. 820) – art. 21 ust.7.
www.niepelnosprawni.gov.pl (zakładka: prawo)
www.pfron.org.pl (zakładka: obsługa dofinansowań i refundacji, akty prawne)
- ▶ Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (DzU 2003, nr 100, poz. 927) – art. 20 ust.4.
www.niepelnosprawni.gov.pl (zakładka: prawo)

- ▶ Rozporządzenie Ministra Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2003 r. w sprawie ustalenia wzorów deklaracji składanych Zarządowi Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przez Pracodawców zobowiązanych do wpłat na ten Fundusz (DzU 2003, nr 105, poz. 989) – art. 49 ust. 2.
www.niepelnosprawni.gov.pl (zakładka: prawo)
- ▶ Rozporządzenie Ministra Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 czerwca 2003 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania (DzU 2003, nr 125, poz. 1162) – art.21 ust.7.
www.niepelnosprawni.gov.pl (zakładka: prawo)
- ▶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (DzU 2007, nr 194, poz. 1404) – art. 26e ust. 8.
www.niepelnosprawni.gov.pl (zakładka: prawo)
- ▶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 lipca 2008 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (DzU 2008, nr 144, poz. 908) – art. 26e ust. 8.
www.niepelnosprawni.gov.pl (zakładka: prawo)
- ▶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (DzU 2009, nr 8, poz. 43) – art. 26c ust. 6.
www.niepelnosprawni.gov.pl (zakładka: prawo)
- ▶ Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 r. w sprawie refundacji składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych (DzU 2009, nr 8, poz. 42) – art. 25d ust. 4.
www.niepelnosprawni.gov.pl (zakładka: prawo)
- ▶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 marca 2009 r. w sprawie warunków i trybu refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (DzU 2009, nr 57, poz. 472) – art. 41, ust. 5
www.niepelnosprawni.gov.pl (zakładka: prawo)
- ▶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (DzU 2009, nr 109, poz. 913) – art. 26 ust. 9.
www.niepelnosprawni.gov.pl (zakładka: prawo)

5. Najważniejsze dokumenty międzynarodowe

- ▶ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.
- ▶ Rozporządzenie Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu do pomocy *de minimis*.
- ▶ Rozporządzenie Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych).
- ▶ Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy, Międzynarodowa Organizacja Pracy, Międzynarodowe Biuro Pracy, Genewa 2002.

Wszystkie dokumenty międzynarodowe dostępne są na stronie internetowej www.niepelnosprawni.gov.pl (zakładka: dokumenty międzynarodowe dotyczące osób niepełnosprawnych).

Noty o autorach

Jerzy Bartkowski – dr hab., socjolog, pracownik naukowy Wydziału Filozofii i Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, ekspert Instytutu Spraw Publicznych. Zajmuje się socjologią polityki, społecznościami lokalnymi i metodami badawczymi w socjologii. Jako ekspert Instytutu Spraw Publicznych uczestniczył m.in. w badaniach nad aktywizacją zawodową młodych osób niepełnosprawnych.

Barbara Gąciarz – dr hab. profesor nadzwyczajny, socjolog i ekonomista. Pracownik naukowy na Wydziale Humanistycznym Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, docent w Instytucie Filozofii i Socjologii PAN w Warszawie. Specjalizuje się w problematyce socjologii ekonomicznej oraz socjologii instytucji, prowadzi badania dotyczące m.in. polityki integracji osób niepełnosprawnych. Ekspert Instytutu Spraw Publicznych.

Ewa Giermanowska – dr, socjolog, adiunkt w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, ekspert Instytutu Spraw Publicznych. Specjalizuje się w socjologii pracy i polityce zatrudnienia, prowadzi badania dotyczące m.in. zatrudnienia młodzieży i osób niepełnosprawnych.

Agata Kudlik – psycholog, doktorantka na Wydziale Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego, wolontariusz w fundacji zajmującej się pomocą osobom niepełnosprawnym. Obecnie przygotowuje projekt analizujący sytuację polskich repatriantów w Niemczech we współpracy z Ruhr – Bochum Universität.

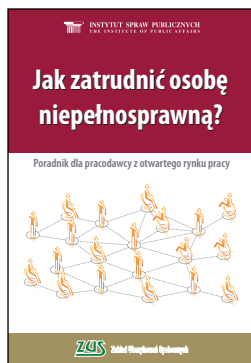
Paulina Sobiesiak – socjolog, doktorantka w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, pracownik Instytutu Spraw Publicznych. Koordynuje projekt „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Uwarunkowania systemowe”.

Seria publikacji wydanych w ramach projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Uwarunkowania systemowe”

- ▶ Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców, red. B. Gąciarz, E. Giermanowska, Warszawa 2009



- ▶ Jak zatrudnić osobę niepełnosprawną? Poradnik dla pracodawcy z otwartego rynku pracy, U. Kurowska, B. Gąciarz, E. Giermanowska, P. Sobiesiak, Warszawa 2009



- ▶ Integracja i aktywizacja. Organizacje pozarządowe wobec niepełnosprawnych, Kwartalnik „Trzeci Sektor” nr 16, Warszawa 2009



