

Niepełnosprawni – szanse na rynku pracy

(streszczenie)

Niniejszy artykuł stanowi analizę sytuacji osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy. Czytelnik znajdzie w nim informacje o powodach, dla których szanse na zdobycie zatrudnienia w przypadku osób dotkniętych niepełnosprawnością lub kalectwem są mniejsze niż ludzi zdrowych. Zaprezentowano, jak wygląda pomoc i wsparcie dla osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Przedstawiono firmy, które są otwarte na zatrudnianie osób dotkniętych inwalidztwem. Publikacja dostarcza również informacje na temat ilości osób niepełnosprawnych w Polsce, ich wykształcenia oraz źródeł utrzymania.

(artykuł)

Osoby niepełnosprawne są jedną z najbardziej wykluczonych grup na rynku pracy. Możliwości podjęcia przez nich zatrudnienia są ograniczone. Tymczasem aktywność zawodowa jest jednym z najlepszych sposobów na wyjście z izolacji, nierzadko również biedą oraz na ogólną poprawę jakości życia.

Większość pracodawców mając do wyboru kandydata niepełnosprawnego i w pełni zdrowego wybierze osobę sprawną, nawet jeśli posiada ona niższe kwalifikacje. Spowodowane jest to wciąż charakterystycznym dla polskiego społeczeństwa brakiem akceptacji dla „inności”. Pozytywne deklaracje oraz powszechne oburzenie w sytuacjach skrajnych nadal rzadko przekładają się na codzienne postawy i zachowania. Przelamaniu negatywnych stereotypów dotyczących pracy osób niepełnosprawnych służą rozmaite kampanie społeczne. Sytuacja powoli się zmienia - coraz więcej firm jest otwartych na zatrudnienie osób dotkniętych kalectwem lub niepełnosprawnością, nadal jednak większość niepełnosprawnych Polaków pozostaje poza rynkiem pracy.

Niepełnosprawni na polskim rynku pracy

Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego w 2007 roku w Polsce było 3,8 miliona osób niepełnosprawnych powyżej 15 roku życia. Ich sytuacja na rynku pracy jest zdecydowanie trudniejsza niż osób zdrowych i w pełni sprawnych. We wspomnianym roku stopa bezrobocia wśród niepełnosprawnych Polaków ukształtowała się na poziomie 12,9%. Tymczasem natężenie bezrobocia wśród osób nie dotkniętych niepełnosprawnością było niższe o 3,4 punkty procentowe i wyniosło 9,5%. Zjawisko bezrobocia jest najpowszechniejsze wśród osób niepełnosprawnych pomiędzy 25 a 49 rokiem życia. W tej grupie stopa bezrobocia w 2007 roku osiągnęła poziom 21,2%.

Osoby dotknięte inwalidztwem charakteryzuje bierność zawodowa. W 2007 roku odsetek niepełnosprawnych Polaków powyżej 15 roku życia, którzy nie pracują i nie wykazują zainteresowania podjęciem zatrudnienia, ukształtował się na poziomie 84,9%. Wśród osób sprawnych wskaźnik ten był niższy o ponad połowę i wyniósł 41%.

Brak jakiegokolwiek aktywności zawodowej u tak dużego odsetka dotkniętych inwalidztwem

Polaków nie wynika jedynie z przyczyn zdrowotnych. Istotne znaczenie ma przekonane o braku szans i możliwości na rynku pracy, a w konsekwencji zaniechanie jakichkolwiek działań mających na celu znalezienie zatrudnienia. Na niski poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych wpływa także obawa przed zmniejszeniem bądź całkowitą utratą świadczeń pieniężnych otrzymywanych z tytułu niepełnosprawności.

Bierność zawodowa oraz fakt, że osobom niepełnosprawnym o wiele trudniej jest znaleźć zatrudnienie powodują, że praca zarobkowa stanowi główne źródło utrzymania jedynie dla 8% dotkniętych inwalidztwem Polaków. Zdecydowanie najwięcej niepełnosprawnych osób w Polsce (84%) utrzymuje się z zasiłków, renty przyznanej z tytułu niezdolności do pracy czy emerytury. 8% niepełnosprawnych Polaków pozostaje na utrzymaniu innych osób.

Dlaczego niepełnosprawnym jest trudniej?

Jedną z przyczyn trudniejszej sytuacji i mniejszych szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest niski poziom kultury integracyjnej w polskim społeczeństwie. Brak powszechnej akceptacji niepełnosprawności i kalectwa znacząco wpływa na chęć podejmowania aktywności ekonomicznej przez osoby nimi dotknięte. Ważną rolę odgrywają w tym przypadku istniejące w świadomości społecznej stereotypy dotyczące pracy osób niepełnosprawnych. Wśród pracodawców panuje przekonanie o braku ich samodzielności. Niepełnosprawnych uznaje się za gorszych, słabo wykwalifikowanych i mniej efektywnych pracowników, którzy ponadto wymagają stałej opieki i pomocy.

Na trudną sytuację osób dotkniętych inwalidztwem na rynku pracy wpływ mają również postawy samych zainteresowanych. Problemem jest przede wszystkim niska samoocena oraz brak wiary w siebie, lęk przed zmianą. Problem ten narasta w przypadku niepełnosprawnych dotychczas nie pracujących lub od dłuższego czasu pozostających poza zatrudnieniem. Bywa, iż osoby dotknięte niepełnosprawnością lub kalectwem nie są świadome swoich praw. W innych przypadkach właśnie w oparciu o wiedzę na temat przysługujących im uprawnień przyjmują postawę roszczeniową zniechęcając do siebie potencjalnych pracodawców. Zdarza się również, że osoby niepełnosprawne lub dotknięte kalectwem w pełni świadomie wybierają bierność - wolą utrzymywać się ze świadczeń społecznych – niewielkich, ale pewnych i „łatwych” pieniędzy.

Na trudną sytuację zawodową nie w pełni sprawnych Polaków wpływa również brak lobby ze strony przedstawicieli osób najbardziej zainteresowanych. Silne grupy nacisku walczące o prawa niepełnosprawnych istnieją w krajach wysokorozwiniętych. W części państw zachodnioeuropejskich oraz USA działania podejmowane przez takie środowiska przyczyniły się między innymi do uchwalenia korzystnych przepisów oraz regulacji, wpłynęły na zmianę w świadomości społecznej i w konsekwencji zaowocowały szeroką integracją osób dotkniętych niepełnosprawnością lub kalectwem. W niektórych krajach Europy Zachodniej oraz USA zatrudnienie osób niepełnosprawnych było najpierw regulowane obligatoryjnie, a następnie stało się naturalnym zjawiskiem, czasami wręcz modą. W Finlandii, Niemczech czy Portugalii prawa osób niepełnosprawnych do integracji społecznej i zawodowej zagwarantowane są w konstytucji. Dodatkowo dotknięci inwalidztwem Niemcy i Portugalczycy czy nie w pełni sprawni Szwedzi korzystają z opieki Rzecznika Praw Osób Niepełnosprawnych. W Grecji i we Włoszech niektóre profesje (np. zawód telefonisty, masażyści czy fizjoterapeuty) zarezerwowane są dla osób dotkniętych niepełnosprawnością.

W Polsce obowiązuje system kwotowy określający minimalną liczbę niepełnosprawnych pracowników w zakładach zatrudniających co najmniej 25 osób. Przepis ten nie wpływa jednak znacząco na poprawę sytuacji i zwiększenie szans na rynku pracy wśród osób dotkniętych niepełnosprawnością lub kalectwem. Pracodawcy zobowiązani są do zatrudnienia niepełnosprawnych w liczbie odpowiadającej minimum 6% personelu. W przypadku niewywiązania się z tego obowiązku muszą co miesiąc płacić składkę na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Wysokość opłaty stanowi równowartość różnicy między rzeczywistym stanem zatrudnienia osób niepełnosprawnych a wymaganym poziomem 6% pomnożonym przez 40,65% przeciętnego wynagrodzenia. Większość pracodawców decyduje się na płacenie składek. Co istotne, wyjątkowo źle pod tym względem wypada administracja publiczna, gdzie osoby niepełnosprawne stanowią jedynie 1% pracowników.

Bariery techniczne i finansowe

Na sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy znaczący wpływ mają bariery techniczne i finansowe. Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej często wiąże się z koniecznością dostosowania miejsca i stanowiska pracy do stanu zdrowia pracownika. Z powodu licznych barier architektonicznych koszty bywają wysokie. Przeszkody o charakterze technicznym dotyczą nie tylko architektury budynku. Wynikają one również z nieodpowiedniego stanu pomieszczeń oraz niewystarczającej infrastruktury materialnej. Dostosowanie stanowiska pracy każdorazowo uwzględniać musi specyficzny rodzaj oraz stopień niepełnosprawności pracownika. Inne są potrzeby osoby niewidomej, niesłyszącej czy korzystającej z wózka inwalidzkiego. Stworzenie lub dostosowanie stanowiska pracy wiąże się z określonym nakładem finansowym, na który wielu pracodawców się nie decyduje. Pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej mają co prawda możliwość skorzystania z dofinansowania, jednak uzyskanie takiego wsparcia nie jest łatwe.

Zbyt wiele biurokracji

W Polsce istnieją instrumenty finansowe, z których mogą korzystać pracodawcy decydujący się na zatrudnienie osoby dotkniętej inwalidztwem. Przede wszystkim przysługuje im prawo do zwrotu kosztów przystosowania stanowisk pracy, adaptacji pomieszczeń i urządzeń do potrzeb osób niepełnosprawnych. Jeżeli stan niepełnosprawności nie pozwala na samodzielne wykonywanie obowiązków, ale pomimo tego pracodawca decyduje się na przyjęcie do pracy takiej osoby, przysługuje mu wówczas zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej. Pracodawcy mogą się również ubiegać o dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników, którzy nie są w pełni sprawni.

Opisane instrumenty mają na celu zachęcić pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Jednakże podstawową ich wadą jest skomplikowana i długa procedura przyznawania środków finansowych. Zdarza się, że pracodawcy zniechęceni żmudnym ubieganiem się o refundację i dofinansowanie ostatecznie rezygnują ze starań i nie zatrudniają niepełnosprawnego. Ponadto taki rodzaj wsparcia finansowego jest zdecydowanie zbyt słabo znany na rynku pracy - konieczne jest nie tylko uproszczenie procedury przyznawania środków pieniężnych, ale również popularyzacja opisanych przepisów wśród pracodawców.

Zatrudnienie tylko w zakładach pracy chronionej?

Miejscami, gdzie w szczególności sposób podchodzi się do zatrudniania osób niepełnosprawnych, są zakłady pracy chronionej. Takie placówki zapewniają osobom dotkniętym inwalidztwem odpowiednie warunki pracy, dostosowane do rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Nie w pełni sprawni pracownicy zdobywają doświadczenie, dzięki

któremu rosną ich szanse na znalezienie zatrudnienia na otwartym rynku, w nieuprzywilejowanych przedsiębiorstwach. W zakładach pracy chronionej dotknięci inwalidztwem pracownicy muszą stanowić co najmniej 40% ogółu personelu. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych może być niższy i wynosić 30%, jeśli w danym miejscu pracują osoby niewidome, psychicznie chore bądź upośledzone umysłowo. Natomiast minimalna liczba wszystkich etatów w takim przedsiębiorstwie to 25 – minimum zatrudnienia dotyczy całości etatów, nie liczby pracowników, ponieważ mogą być oni zatrudnieni na niepełny etat. W zakładach pracy chronionej niepełnosprawni muszą mieć zapewnioną właściwą opiekę medyczną i rehabilitacyjną.

Prowadzącym takie placówki przysługują preferencje podatkowe i ulgi dotyczące kosztów pracy, mogą się oni także ubiegać o różnego rodzaju dofinansowanie. Tak szeroki zakres pomocy publicznej spowodował, iż zakłady pracy chronionej w dużym stopniu tworzone są właśnie w celu uzyskania wsparcia finansowego. Pracodawcy czerpią korzyści z zatrudniania osób dotkniętych inwalidztwem, a sami niepełnosprawni mają szansę na podjęcie pracy pomimo nierzadko znacznego stopnia niepełnosprawności, niskich kwalifikacji czy braku doświadczenia. Są to przyczyny, dla których osoby nie w pełni sprawne są najczęściej zatrudniane w tego typu przedsiębiorstwach.

W firmach posiadających status zakładu pracy chronionej pracuje 80% aktywnych zawodowo Polaków, którzy są dotknięci niepełnosprawnością lub kalectwem. Niestety utrwalił się stereotyp, że powinna to być podstawowa, a nawet wyłączna forma aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, bez względu na posiadane kwalifikacje i wykształcenie. Przyczyniają się do tego sami niepełnosprawni, którzy nierzadko poszukują ofert pracy skierowanych wyraźnie do nich. Ilość etatów w takich placówkach jest ograniczona, co dodatkowo pogarsza sytuację osób niepełnosprawnych w sferze zawodowej.

Ku lepszej przyszłości na rynku pracy

Jednym ze sposobów na zwiększenie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest promocja samozatrudnienia oraz pomoc w założeniu własnej firmy. Od 30 lipca 2007 roku niepełnosprawnym, którzy zakładają własną działalność gospodarczą, przysługuje bezzwrotna dotacja z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Wcześniej PFRON również promował i wspierał samozatrudnienie w tej grupie zawodowej, pomoc finansowa miała jednak charakter pożyczki.

Ten rodzaj wsparcia ma duże znaczenie. Dla wielu niepełnosprawnych własna działalność gospodarcza to jedyna szansa na zatrudnienie. W 2007 roku własną firmę prowadziło 29,4% z grupy wszystkich aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych. Jest to o 10,2 punktów procentowych więcej niż w przypadku ogółu społeczeństwa.

Przełamać stereotypy i uprzedzenia

Praca osób niepełnosprawnych ma ogromne znaczenie rehabilitacyjne i terapeutyczne. Umożliwia integrację w społeczeństwie, daje poczucie własnej wartości oraz niezależności ekonomicznej i osobistej. Dlatego tak ważne jest ograniczanie nie tylko barier architektonicznych i finansowych, ale przede wszystkim mentalnych. Konieczna jest zmiana postaw społecznych w stosunku do osób dotkniętych inwalidztwem. Niepełnosprawni muszą być postrzegani jako pełnowartościowe osoby w każdej dziedzinie życia, przede wszystkim w sferze zawodowej. W tym celu organizowane są specjalne kampanie społeczne. Jedną

z największych była akcja Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych „Praca dla każdego niepełnosprawnego – kampania medialna”, realizowana w okresie od marca do listopada 2006 roku. Jej hasło przewodnie brzmiało: „Niepełnosprawni – pełnosprawni w pracy”. Za pośrednictwem telewizji, radia, prasy, Internetu oraz reklamy zewnętrznej kampania miała pokazać pracodawcom, że osoba niepełnosprawna jest pełnowartościowym pracownikiem, posiadającym nieraz wyższe kwalifikacje niż osoba w pełni zdrowa i nie dotknięta kalectwem. Potencjalni pracodawcy mogli również uzyskać informacje dotyczące ulg i dofinansowania z tytułu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej.

Inną dużą akcją była kampania „Sprawni w pracy” realizowana przez Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji poprzez reklamy prasowe i telewizyjne. Główny przekaz akcji to „Pomimo niepełnosprawności jestem sprawnym i pełnowartościowym pracownikiem”. Jej celem była zmiana wizerunku osoby niepełnosprawnej, uznawanej za niesamodzielną, niezaradną, nie posiadającą kwalifikacji i pozostającą na utrzymaniu państwa. Jednakże nie była to jedyna intencja organizatorów akcji „Sprawni w pracy”. Kampania skierowana była również do samych dotkniętych inwalidztwem Polaków w celu zachęcenia ich do zwiększenia aktywności zawodowej.

Przedstawienie osoby niepełnosprawnej jako pełnoprawnego członka społeczeństwa, mobilizacja niepełnosprawnych do zwiększenia aktywności na rynku pracy, walka z marginalizacją społeczno-zawodową osób dotkniętych inwalidztwem oraz z obojętnością i niewiedzą osób zdrowych - to również cele innych inicjatyw i akcji społecznych przeprowadzanych w Polsce.

Poprawie sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy służą również rozmaite programy wspierające ich zatrudnienie. To wsparcie może polegać na pomocy finansowej oraz różnego rodzaju ulgach, które przysługują pracodawcom decydującym się na zatrudnienie tych niepełnosprawnych, do których skierowany jest dany program. Beneficjentami programów mogą być na przykład młodzi niepełnosprawni Polacy. Do tej grupy osób dotkniętych niepełnosprawnością skierowany jest program Junior, będący częścią Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów Pierwsza Praca.

Programy mogą również obejmować likwidację barier transportowych, wyrównywanie różnic między regionami czy wspieranie inicjatyw na rzecz osób niepełnosprawnych podejmowanych przez organizacje pozarządowe, stowarzyszenia i fundacje. Większość programów realizowana jest przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Konieczne lepsze wykształcenie

Niezwykle istotna jest pomoc osobom niepełnosprawnym w zdobywaniu i podnoszeniu kwalifikacji, dzięki którym ich szanse na rynku pracy będą większe. Pomoc obejmuje przede wszystkim rozmaite szkolenia oraz formy kształcenia ustawicznego. Takie wsparcie jest niezwykle ważne, ponieważ poziom wykształcenia Polaków dotkniętych niepełnosprawnością lub kalectwem jest gorszy niż osób zdrowych i w pełni sprawnych, co stanowi kolejną barierę i ogranicza możliwości na rynku pracy. Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w 2007 roku jedynie 5,7% osób niepełnosprawnych w Polsce legitymowało się dyplomem wyższej uczelni, a aż 68,6% nie posiadało nawet wykształcenia średniego. Wśród ogółu Polaków wskaźniki te ukształtowały się odpowiednio na poziomie 15,7% oraz 49,5%.

Niski poziom wykształcenia wśród osób dotkniętych inwalidztwem spowodowany jest nie

tylko ograniczeniami zdrowotnymi czy brakiem ambicji. Bardzo istotne znaczenie mają czynniki techniczno-ekonomiczne. W Polsce jest zbyt mało szkół średnich i wyższych w pełni przystosowanych architektonicznie do przyjęcia osób niepełnosprawnych. Istotne są również utrudnienia komunikacyjne i transportowe. Ponadto studia wyższe łączą się często z wyjazdem do innego miasta, a związane z tym koszty utrzymania nierzadko przekraczają możliwości finansowe niepełnosprawnego i jego rodziny.

Jednym ze sposobów na podniesienie kwalifikacji osób niepełnosprawnych z pominięciem barier architektonicznych i transportowych jest rozwój i wspieranie nauki przez Internet.

Elastyczne formy zatrudnienia

Dla zwiększenia szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy konieczna jest popularyzacja wśród pracodawców elastycznych form zatrudnienia, przede wszystkim telepracy.

Telepraca to rozwiązanie szczególnie korzystne dla osób dotkniętych inwalidztwem, ponieważ pozwala na wykonywanie obowiązków zawodowych w domu za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Telepracownicy jako podstawowych narzędzi pracy używają telefonu oraz komputera z dostępem do Internetu. W przypadku osób dotkniętych znacznym stopniem niepełnosprawności, który nie pozwala na wychodzenie z domu, telepraca może być jedyną sposobnością na aktywność zawodową.

W przypadku osób niepełnosprawnych bardzo korzystne jest również zatrudnienie w niepełnym wymiarze etatu, ponieważ nierzadko praca na cały etat ze względów zdrowotnych nie jest możliwa.

Propagowaniu zatrudnienia osób dotkniętych niepełnosprawnością lub kalectwem w oparciu o elastyczne formy pracy służy program „Telepraca oraz inne elastyczne formy zatrudniania osób niepełnosprawnych”. Ponadto w ramach tego programu PFRON dofinansowuje zakup sprzętu elektronicznego, komputerowego i biurowego w celu przystosowania stanowiska pracy dla telepracownika.

Dobre praktyki firm

W Polsce jedną z szans na integrację społeczno-zawodową osób niepełnosprawnych są przedsiębiorstwa społeczne. Są to firmy, których podstawowym celem nie jest generowanie zysków. Przede wszystkim nastawione są one „na ludzi”. Cechą charakterystyczną przedsiębiorstwa społecznego jest włączanie w rynek pracy osób z grup wykluczonych, w tym ludzi niepełnosprawnych. Wypracowany zysk przeznaczany jest na rozwój firmy i potrzeby pracowników. Przedsiębiorstwa społeczne mogą stanowić tymczasową formę zatrudnienia, przygotowującą osoby niepełnosprawne do podjęcia pracy w tradycyjnych firmach. Zapewniają one również możliwość przyuczenia do zawodu, przygotowują do założenia własnej działalności gospodarczej, udzielają mikropożyczek. Zwłaszcza dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności i niskimi kwalifikacjami, takie przedsiębiorstwa są jedną z niewielu możliwości aktywizacji społeczno-zawodowej poprzez pracę.

Jednym z prężnie działających polskich przedsiębiorstw społecznych jest Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla środowiska EKON”. Zatrudnia ono przede wszystkim niepełnosprawnych intelektualnie, a także osoby cierpiące na choroby psychiczne. Przedsiębiorstwo zajmuje się gospodarką odpadami opakowaniowymi. Pracownicy zbierają

je bezpośrednio „u źródła” – w domach prywatnych oraz instytucjach. EKON prowadzi również pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych oraz w pełni zdrowych.

Jednak nie tylko przedsiębiorstwa społeczne są przyjazne wobec niepełnosprawnych pracowników. W celu odznaczenia firm dających szansę osobom niepełnosprawnym w 2007 roku zorganizowano konkurs „W pełni zaradni”. W dwóch edycjach konkursu (wiosennej i jesiennej) nagrodzono przedsiębiorstwa, które od dłuższego czasu zatrudniają osoby dotknięte inwalidztwem oraz stwarzają im warunki pracy dostosowane do rodzaju niepełnosprawności. Łącznie podczas obydwu edycji ponad 300 firm zostało wyróżnionych znakiem „W pełni zaradni”. Dodatkowo w grudniu 2007 roku nagrodzono 10 firm, które otrzymały tytuł laureata konkursu oraz specjalny „Złoty znak”.

Tabela 1. Laureaci konkursu „W pełni zaradni”

Firma	Branża	Liczba wszystkich pracowników w*	Liczba pracowników niepełnosprawnych*	Stanowiska pracy osób niepełnosprawnych
Allan Proctor Group Poland	budowlana	7	2	tłumacz języka angielskiego, pracownik biurowy
BAHPOL	opakowania foliowe	108	28	pracownicy administracyjni, pracownicy warsztatu mechanicznego, operatorzy maszyn i urządzeń

Eden Springs	spożywcza (produkcja wody źródlanej)	109	33	operatorzy maszyny rozlewniczej, serwisanci, referenci księgowi, zaopatrzeniowiec, sekretarka, kierownik rozlewni, kierownik
Firma Szkoleniowo- Doradcza ONAGRA Laboratorium	pośrednictwo pracy	5	3	administracji i kadr pracownicy administracyjno- biurowi, operator bazy danych
Kosmetyczne Dr Irena Eris Przedsiębiorstwo	kosmetyczna	342	49	pracownicy biurowi i produkcyjni
Wielobranżowe „Kampol”	spożywcza	46	5	technolog branży spożywczej, sprzedawcy
PPH „Cymes”	piekarniczo - cukiernicza	174	12	pracownicy produkcyjni, personel pomocniczy, ekspedientka, portier

PPH VITBIS	ozdoby choinkowe	202	30	brygadzysta, kierownik portierów, pracownicy produkcyjni, personel pomocniczy dyrektor ds.
SEAWAY AGENCY	zaopatrzenie techniczne statków	13	11	administracyjnych, dyrektor marketingu, kierownik bazy danych, operator bazy danych, księgowość pracownicy biurowi i produkcyjni, personel
Zakład Mechaniki i Elektroniki „Zamel”	urządzenia elektryczne	186	48	pomocniczy

*stan z grudnia 2007 roku
Źródło: www.wpelnizaradni.pl

Naprzeciw potrzebom osób niepełnosprawnych wyszły również sieci hipermarketów. Pierwszą siecią obecną na polskim rynku, która zatrudniła osoby niepełnosprawne, był Carrefour. Pracę – przede wszystkim na stanowiskach kasjerów - otrzymały osoby niesłyszące. Pracowników z takim rodzajem niepełnosprawności zatrudnia obecnie również Auchan.

Istnieją także firmy otwarte na zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących. Osoby dotknięte takim rodzajem inwalidztwa pracują na przykład w przedsiębiorstwie VoxNet, operatora sieci telefonii alternatywnej. W tym przypadku stanowiska pracy są specjalnie dostosowane do potrzeb osób niewidomych. Ponieważ niepełnosprawni pracują w różnych działach i siedzibach firmy, VoxNet utworzył w swojej wewnętrznej sieci specjalną sekcję o nazwie „Pracownik pełnowartościowy”. Dzięki niej niepełnosprawni pracownicy mogą uzyskać kompleksowe informacje dotyczące przysługujących im praw i możliwości. Jest to bardzo istotne, ponieważ nierzadko wiedza na ten temat samych osób dotkniętych niepełnosprawnością lub kalectwem nie jest wystarczająca.

Pomimo poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych w sferze zatrudnienia droga do ich pełnej integracji społeczno-zawodowej jest jeszcze daleka. Wzorem dla Polski powinny być kraje zachodnie, gdzie na rynkach pracy funkcjonują osoby z grup wykluczonych, co przynosi korzyści zarówno im, jak i państwu. Dzięki pracy zawodowej niepełnosprawni zyskują nie tylko środki materialne zapewniające godziwe utrzymanie, ale również poczucie własnej wartości oraz wiarę w siebie. Ponadto dzięki aktywności na rynku pracy osoby nie w pełni sprawne przestają izolować się od reszty społeczeństwa. Zyskuje także budżet państwa, dla którego wypłata świadczeń społecznych – w tym dla osób dotkniętych niepełnosprawnością lub kalectwem - jest znaczącym obciążeniem.

Lidia Kafarska
Sedlak & Sedlak

Bibliografia:

- M.Boni, J.Duda, S.Piechota, Niepełnosprawni w Polsce – droga z izolacji i biedy,
http://www.piechota.info.pl/np_dzbi.pdf
- J.Kalita, Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi dla tej grupy beneficjentów,
http://bezrobocie.org.pl/files/1bezrobocie.org.pl/public/Raporty/JKalita_raport_dot_osob_niepelnosprawnych_na_ryнку_pracy.pdf
- M.Klaus, Osoby niepełnosprawne na rynku pracy,
http://www.bezrobocie.org.pl/files/1bezrobocie.org.pl/public/biuletyny_fise/081023_Biuletyn_fise_nr12_niepelnosprawni_na_ryнку_pracy.pdf
- A.Muzyczuk, Niepełnosprawni na rynku pracy,
http://www.euroinfo.org.pl/filespace/publications/Ei_11_Niepelnosprawni%20na%20ryнку%20pracy.pdf
- A.Politaj, Kwotowy system zatrudniania osób niepełnosprawnych w wybranych krajach OECD i w Polsce,
<http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/41/13.pdf>
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce w 2007 roku, <http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=1205>
- Bariery zatrudniania osób niepełnosprawnych widziane z perspektywy pracodawców,
http://www.swps.edu.pl/new_www/UserFiles/File/EFS/prezentacje/Bariery_pracodawcy.pdf
- Raport Niepełnosprawni na rynku pracy,
http://www.pracaizdrowie.com.pl/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=165
- <http://www.ck.agh.edu.pl>
- <http://www.eu-integra.org>
- <http://www.eurosprawni.sprint.pl>
- <http://www.integracja.org>
- <http://www.niepelnosprawni.pl>
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl>
- <http://www.pfron.org.pl>
- <http://www.pomocspoleczna.ngo.pl>
- <http://www.wpelnizaradni.pl>

Data publikacji: 22.12.2008