

Przełamać bariery – niepełnosprawny pracownik w Polsce i Europie

(streszczenie)

W artykule przedstawiono problematykę dotyczącą zatrudniania osób niepełnosprawnych w Polsce i Europie Zachodniej. Zaprezentowano politykę prowadzoną w tym zakresie przez państwa zachodnioeuropejskie. Czytelnik znajdzie również informacje o formach zatrudniania niepełnosprawnych w Polsce oraz przysługujących z tego tytułu benefitach. Pokazano, dlaczego większość rodzimych firm obawia się przyjmować do pracy osoby nie w pełni sprawne. W publikacji zaprezentowano także propozycje polskich pracodawców, które wpłynęłyby na wzrost zainteresowania zatrudnianiem osób dotkniętych inwalidztwem bądź kalectwem. W ostatniej części publikacji omówiono, jaką rolę w zwiększaniu aktywności zawodowej osób nie w pełni sprawnych odgrywają organizacje pozarządowe.

(artykuł)

Osoby niepełnosprawne napotykać rozmaite bariery nie tylko w życiu codziennym, ale również na rynku pracy. Te przeszkody to zarówno problemy natury „technicznej” – jak brak odpowiednich rozwiązań architektonicznych dostosowanych np. do osób poruszających się na wózkach inwalidzkich – oraz bariery „mentalne”. W opinii części pracodawców niepełnosprawni to gorsi i mniej efektywni pracownicy, wymagający pomocy osoby zdrowej. Tymczasem ludzie dotknięci kalectwem czy inwalidztwem mogą pracować tak samo dobrze, a nawet lepiej niż osoby sprawne. Dla takich ludzi zatrudnienie jest nie tylko źródłem pieniędzy, ale sposobem na wyjście z izolacji – dzięki aktywności zawodowej niepełnosprawni czują się potrzebni.

W państwach zachodnioeuropejskich sytuacja osób dotkniętych inwalidztwem czy kalectwem wygląda lepiej niż w Polsce. Na Zachodzie Europy pracę zawodową podejmuje co druga niepełnosprawna osoba w wieku produkcyjnym. W Polsce aktywna zawodowo jest jedynie co czwarta osoba dotknięta inwalidztwem bądź kalectwem.

Niepełnosprawni Europejczycy na rynku pracy

W piętnastu państwach UE – czyli tzw. Starej Unii, oznaczającej obszar Wspólnoty przed przyjęciem nowych krajów członkowskich w 2004 oraz 2007 roku – żyje 38 milionów niepełnosprawnych. 26 milionów to osoby w wieku produkcyjnym. Jak wspomniano, połowa takich osób to Europejczycy aktywni zawodowo.

W Unii Europejskiej – podobnie jak w Polsce – istnieją zakłady pracy ukierunkowane na zatrudnianie niepełnosprawnych, czyli funkcjonujące na tzw. rynku chronionym. Placówki takie krytykowane są jednak za to, że nie stwarzają warunków do podnoszenia kwalifikacji i awansu zawodowego swoich pracowników. Pojawiają się nawet głosy, że takie miejsca stanowią wręcz zamknięte getta, co uniemożliwia integrację zawodową niepełnosprawnych. Z tego powodu kraje UE kładą coraz większy nacisk na to, by osoby zatrudnione w zakładach pracy chronionej przechodziły do pracy w normalnych firmach czy instytucjach –

funkcjonujących na tzw. otwartym rynku pracy. Największe osiągnięcia pod tym względem mają Szwecja i Holandia – każdego roku kilka procent niepełnosprawnych Szwedów oraz Holendrów kontynuuje zatrudnienie w ‘normalnych’ przedsiębiorstwach i placówkach. W pozostałych państwach wskaźnik ten nie przekracza 2%. Priorytetem krajów zachodnioeuropejskich stało się więc zatrudnianie nie w pełni sprawnych osób przede wszystkim na otwartym rynku pracy.

W dziesięciu państwach członkowskich Wspólnoty – w Austrii, Belgii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Irlandii, Luksemburgu, Niemczech oraz we Włoszech – pracodawcy ustawowo zobligowani są do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Firmy niewywiązujące się z tego obowiązku wpłacają – podobnie jak w Polsce - określoną sumę pieniędzy na specjalny fundusz służący rehabilitacji i wspieraniu osób niepełnosprawnych. Dodatkowo w Grecji i Włoszech dla osób dotkniętych inwalidztwem lub kalectwem rezerwowane są pewne zawody i stanowiska pracy, np. przy podejmowaniu pracy telefonisty pierwszeństwo mają osoby niewidome.

Pozostałe pięć państw będących członkami UE – Dania, Finlandia, Portugalia, Szwecja oraz Wielkiej Brytania – nie wprowadziły u siebie obligatoryjnego systemu zatrudnienia niepełnosprawnych. W wymienionych krajach zatrudnienie takich osób oparte jest na zasadzie niedyskryminacji oraz prawie do pracy. Zasady te wymagają uznania przez społeczeństwo (a w szczególności przez pracodawców) prawa osób niepełnosprawnych do pracy zawodowej i takich samych szans w zatrudnieniu, jakie mają osoby pełnosprawne. Przykładowo na fińskich pracodawców za dyskryminowanie z powodu niepełnosprawności nakłada się karę pieniężną lub karę więzienia do 6 miesięcy.

Rządy wszystkich piętnastu państw tzw. Starej Unii na różne sposoby zachęcają do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Za przyjęcie do pracy osób nie w pełni sprawnych pracodawcom przysługują zwolnienia i odliczenia podatkowe, dotacje do wynagrodzeń – najczęściej w wysokości połowy stawki na danej posadzie – oraz dofinansowanie na przystosowanie stanowiska i miejsca pracy dla osoby dotkniętej inwalidztwem lub kalectwem. Ponadto aktywni zawodowo niepełnosprawni mogą liczyć na pokrycie kosztów dojazdu do pracy, a w niektórych krajach (jak Szwecja, Belgia, Austria czy Niemcy) także na pokrycie kosztów zakupu samochodu i jego przystosowania do rodzaju niepełnosprawności lub nawet na ochronę prawną przed zwolnieniem z pracy. Niepełnosprawni Europejczycy, którzy chcą pracować w „zwykłych” firmach czy instytucjach na otwartym rynku pracy, mają również możliwość podnoszenia kwalifikacji. Dotyczy to przede wszystkim kształcenia zawodowego oraz rozmaitych szkoleń. Na Zachodzie Europy popularne jest także dostosowanie organizacji oraz godzin pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika.

Istotnym aspektem aktywizacji zawodowej osób dotkniętych kalectwem czy inwalidztwem w państwach zachodnioeuropejskich jest również stosunek społeczeństwa do niepełnosprawnych. W krajach Europy Zachodniej obecność takich osób w zakładach pracy traktowana jest jako coś oczywistego – niepełnosprawni pracownicy traktowani są jak każdy inny członek zespołu. Akcent położony jest nie na rodzaj ich niepełnosprawności i mogące z tego wynikać ograniczenia, ale na jakość wykonywanej pracy i wywiązywanie się z powierzonych obowiązków i zadań.

Niepełnosprawni pracownicy w Polsce

W Polsce sytuacja osób dotkniętych inwalidztwem czy kalectwem wygląda gorzej niż na Zachodzie Europy. Jak wspomniano, w państwach zachodnioeuropejskich połowa niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym jest aktywna zawodowo. Tymczasem w Polsce wskaźnik zatrudnienia tej grupy osób jest jednym z najniższych w Europie. Dodatkowo na Zachodzie Europy rozwinięta jest „kultura integracyjna”, zgodnie z którą zatrudnianie niepełnosprawnych nie jest wyjątkową praktyką. W Polsce sytuacja nie jest tak oczywista.

Gdzie pracują niepełnosprawni Polacy

Większość niepełnosprawnych w Polsce pracuje na tzw. rynku chronionym. W placówkach określanych jako zakłady pracy chronionej osoby dotknięte kalectwem muszą stanowić przynajmniej 40% personelu. Odsetek może być mniejszy i wynosić 30%, jeśli w danym miejscu zatrudnione są osoby niewidome, psychicznie chore lub upośledzone umysłowo w stopniu znacznym. Ponadto w przedsiębiorstwie posiadającym taki status musi pracować ogółem nie mniej niż 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy – liczba ta odnosi się więc tak naprawdę do ilości pełnych etatów istniejących w zakładzie pracy chronionej. Dla przykładu: firma zatrudniająca 50 osób pracujących na pół etatu stara się o uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej. Spełniony jest warunek, że w tego typu placówce musi pracować przynajmniej 25 osób w przeliczeniu na jeden etat (50 x ½ etatu to 25 x pełny wymiar czasu pracy). Natomiast żeby spełnić drugi wymóg (zgodnie z którym niepełnosprawni zatrudnieni w zakładzie pracy chronionej muszą stanowić przynajmniej 40% personelu), w analizowanej firmie musi pracować co najmniej 20 osób nie w pełni sprawnych (iloczyn 40% x 50).

Przedsiębiorstwo ubiegające się o status zakładu pracy chronionej musi zapewnić niepełnosprawnym pracownikom doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne. Konieczne jest także, aby pomieszczenia w takiej placówce uwzględniały potrzeby niepełnosprawnych pracowników. Właścicielom zakładów pracy chronionej przysługują rozmaite benefity, takie jak ulgi i preferencje podatkowe czy dopłaty do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników. Mogą oni także otrzymać dofinansowanie kredytów zaciągniętych na prowadzenie danej działalności czy pożyczki na cele inwestycyjne bądź związane z modernizacją danego przedsiębiorstwa.

Natomiast w przypadku firm i instytucji nieposiadających statusu zakładu pracy chronionej (czyli funkcjonujących na tzw. otwartym rynku pracy) i zatrudniających powyżej 25 osób, niepełnosprawni muszą stanowić co najmniej 6% personelu. Przykładowo w firmie liczącej 100 pracowników, co najmniej 6 etatów musi być przydzielonych osobom nie w pełni sprawnym. Niedostosowanie się do tego przepisu skutkuje koniecznością odprowadzenia na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) specjalnej opłaty w każdym miesiącu. Wysokość tej kwoty to liczba pracowników odpowiadająca różnicy pomiędzy wymaganym a rzeczywistym wskaźnikiem zatrudnienia osób dotkniętych kalectwem pomnożona przez 40,65% przeciętnego wynagrodzenia.

Dla przykładu: przedsiębiorstwo liczące 100 pracowników zatrudnia jedynie trzy osoby niepełnosprawne (a nie sześć, co w takiej sytuacji byłoby wymagane). Różnica pomiędzy faktycznym a nakazanym przez przepisy wskaźnikiem zatrudnienia osób dotkniętych inwalidztwem czy kalectwem wynosi wówczas trzy osoby. Opłata na rzecz PFRON będzie więc kalkulowana następująco: 3 197,85 PLN (tj. przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w II kwartale 2010) x 40,65%, co daje wynik 1 300 PLN. To suma, którą należy odprowadzić na rzecz PFRON za każdego „brakującego” pracownika.

W analizowanym przykładzie takich osób jest trzy, więc łączna kwota opłaty w skali miesiąca wynosi 3 900 PLN. Większość firm – zwłaszcza małych i średnich – decyduje się na płacenie takich składek.

Bardzo ważne jest, aby zakłady pracy chronionej nie przeważały wśród przedsiębiorstw zatrudniających osoby dotknięte kalectwem. Należy dążyć do tego, aby niepełnosprawni jak najczęściej podejmowali zatrudnienie w ‘zwyczajnych’ firmach lub urzędach – aby „otworzyć” rynek pracy na takie osoby. Dlatego także pracodawcom na tzw. otwartym rynku pracy przysługują rozmaite benefity za zatrudnienie osoby dotkniętej inwalidztwem, takie jak:

- subsydia płacowe (ale niższe niż w przypadku zakładów pracy chronionej),
- zwrot kosztów przystosowania i wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej (maksymalna wysokość takiego dofinansowania to 20-krotność przeciętnego wynagrodzenia),
- dopłaty do szkoleń,
- dofinansowanie składek ZUS (wysokość zależy od typu przedsiębiorstwa oraz stopnia niepełnosprawności danego pracownika).

Jak jeszcze zachęcić pracodawcę?

Osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy w Polsce najchętniej zatrudniane są przez duże firmy o stabilnej i silnej pozycji rynkowej oraz dobrej kondycji ekonomicznej. Wynika to przede wszystkim z faktu, iż takie zakłady pracy mają mniejsze trudności z przystosowaniem miejsc pracy oraz pomieszczeń do potrzeb osób niepełnosprawnych. Ważne jest także to, że większe przedsiębiorstwa łatwiej i sprawniej radzą sobie z formalnościami związanymi z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością – dotyczy to zwłaszcza istniejącego systemu dofinansowania takich etatów i stanowisk pracy. Tymczasem małe i średnie przedsiębiorstwa nie są już tak otwarte na pracowników dotkniętych inwalidztwem czy kalectwem. Firmy z sektora MSP tłumaczą to przede wszystkim niewystarczającą finansową pomocą państwa przeznaczaną na zatrudnianie takich osób. Podkreślają także problem skomplikowanych procedur administracyjnych związanych z uzyskaniem dofinansowania. Zbyt wiele biurokracji sprawia, że Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych nie jest „lubiaby” przez pracodawców. Właściciele firm zwracają również uwagę na niestabilność prawa związanego z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych oraz kłopoty z dostępem do informacji na temat przyjęcia do pracy osób dotkniętych kalectwem.

Barierą przy zatrudnianiu niepełnosprawnych jest również wspomniany już wcześniej sposób, w jaki postrzegają ich pracodawcy. Niestety nadal przeważa opinia, że osoba poruszająca się na wózku inwalidzkim, niewidoma, niesłysząca czy dotknięta niepełnosprawnością intelektualną nie będzie w pełni wydajnym pracownikiem. Nawet jeśli zostanie zatrudniona, to najczęściej przy pracach prostych, niewymagających odpowiedzialności czy samodzielności.

Co należałoby zrobić, aby upowszechnić zatrudnianie osób niepełnosprawnych? Poniższa tabela prezentuje oczekiwane przez pracodawców działania, które wpłynęłyby na wzrost zainteresowania współpracą z tą grupą pracowników.

Tabela 1. Postulowane działania mające na celu ułatwienie zatrudniania osób niepełnosprawnych (w %)

Rodzaj działania	% 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	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	54
zmienić przepisy dotyczące rent pobieranych przez osoby niepełnosprawne	54
zmienić metody pracy Gminnych lub Miejskich Ośrodków Pomocy Społecznej	48

Źródło: Instytut Spraw Publicznych, Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Jak jest? Co można zmienić?

Aby zachęcić pracodawców konieczne jest więc nie tylko uproszczenie procedur i przepisów czy popularyzacja aktywności zawodowej niepełnosprawnych. Ważny jest przede wszystkim rozwój kultury integracyjnej – pokazanie, że niepełnosprawny w życiu może być jak najbardziej sprawny w pracy.

Rola organizacji pozarządowych

Istotną rolę w popularyzacji zatrudniania osób niepełnosprawnych w Polsce i innych krajach europejskich odgrywają organizacje pozarządowe (ngo). Bardzo ważna jest pomoc, jaką w takich instytucjach mogą otrzymać przedsiębiorcy rozważający zatrudnienie osób

dotkniętych kalectwem czy inwalidztwem. Wsparcie dotyczy przede wszystkim prawnych aspektów związanych z pracą niepełnosprawnych i uzyskaniem dofinansowania. Przepisy oraz procedury są bowiem na tyle niejasne, że istnieje duże ryzyko popełnienia błędów formalnych. Może to skutkować między innymi odmową czy wstrzymaniem dopłat.

Organizacje pozarządowe realizują również kampanie społeczne, których celem jest popularyzacja zatrudniania niepełnosprawnych oraz przekonanie pracodawców, że są to tak samo cenni pracownicy, jak osoby zdrowe i w pełni sprawne. Promocja odbywa się m.in. poprzez przyjmowanie dotkniętych kalectwem czy inwalidztwem w poczet własnego personelu. Taka zmiana wizerunku jest bardzo ważna. Niepełnosprawność utożsamiana jest bowiem najczęściej z niezaradnością i „skazaniem” na utrzymywanie przez państwo.

Trzeci sektor odgrywa również bardzo istotną rolę w zakresie pośrednictwa pracy – dotyczy to zwłaszcza krajów zachodnioeuropejskich. Takie instytucje pomagają osobom niepełnosprawnym znaleźć odpowiednią ofertę zatrudnienia. Gdy dotknięta kalectwem osoba nie posiada odpowiednich kwalifikacji, jednostki ngo starają się przekonać potencjalnego pracodawcę do jej przeszkolenia, a w następnym etapie do zatrudnienia. Nierzadko oferują w tym celu konsultacje prawników, którzy wyjaśniają przedsiębiorcom korzyści płynące z przyjęcia do pracy osoby niepełnosprawnej. Niektóre organizacje tworzą dla nie w pełni sprawnych osób specjalne szkolenia kończące się egzaminami państwowymi. Następnie rekomendują danego kandydata różnym firmom, gwarantując wysoką jakość jego przygotowania.

Choć organizacje pozarządowe spełniają istotną rolę, kluczowe jest postępowanie rządzących na każdym szczeblu. Bardzo ważne jest, aby wszelkie działania oraz plany władz w zakresie ekonomii i polityki uwzględniały osoby niepełnosprawne. Takie osoby powinny być „włączone w główny nurt”, co często określa się mianem *mainstreaming*. Ideą tego ruchu jest ograniczanie nierówności – nie tylko na rynku pracy – wśród grup dyskryminowanych, takich jak niepełnosprawni, kobiety czy osoby starsze. Objawia się to odpowiednimi regulacjami prawnymi, propagowaniem kultury integracyjnej czy bieżącą analizą sytuacji dyskryminowanych.

Lidia Kafarska
Sedlak & Sedlak

Bibliografia:

- A. Chłoń-Domińczak, D. Poznańska, Promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, Międzynarodowa Organizacja Pracy,
http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/disability_polish.pdf
- A. Najmiec, Sytuacja Osób niepełnosprawnych na rynkach pracy w państwach Unii Europejskiej,
http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/EQUAL/Kluczowa_rola_gminy/sytuacja_ON_na_rynkach_pracy_w_UE.pdf
- P. Stanisławski, Inwalida Europejczyk, <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/7822>
Instytut Spraw Publicznych, Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Jak jest? Co można zmienić?,
<http://www.isp.org.pl/files/14629162620774503001254387709.pdf>
<http://www.e-gospodarka.pl>

<http://www.gazetaprawna.pl>
<http://www.hrstandard.pl>
<http://www.money.pl>
<http://www.niepelnosprawni.pl>
<http://www.pomocspoleczna.ngo.pl>

Data publikacji: 27.01.2011