



Determinanty aktywności zawodowej z perspektywy pracodawców na otwartym rynku pracy zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne – wyniki badań jakościowych

Raport przygotowany w ramach projektu
„Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”

Projekt współfinansowany ze środków
Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

**Redakcja naukowa:
Elżbieta Kryńska**

Opracowanie:
Łukasz Arendt

Łódź, wrzesień 2013

Recenzent
Prof. dr hab. Bogusława Urbaniak

Redakcja językowa
Ewa Różycka

© Copyright by Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2013

Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej techniki reprodukcji (drukarskiej, fotograficznej, komputerowej i in.), wymaga zgody Wydawcy

Spis treści

CZEŚĆ 1

| | |
|---|----------|
| WPROWADZENIE – CHARAKTERYSTYKA BADANIA | 3 |
|---|----------|

CZEŚĆ 2

| | |
|--|----------|
| ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH – DOŚWIADCZENIA PRACODAWCÓW | 9 |
| 2.1. Przyczyny niezatrudniania osób niepełnosprawnych..... | 9 |
| 2.2. Doświadczenia z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych | 12 |
| 2.3. Rekrutacja i plany zatrudnieniowe..... | 17 |
| 2.4. Ocena kompetencji osób niepełnosprawnych i polityka szkoleniowa | 20 |

CZEŚĆ 3

| | |
|---|-----------|
| WPLYW ISTNIEJĄCYCH ROZWIĄZAŃ WSPIERAJĄCYCH ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA SKŁONNOŚĆ PRACODAWCÓW DO ICH ZATRUDNIANIA..... | 23 |
| 3.1. Dodatkowa przerwa w pracy | 25 |
| 3.2. Dodatkowy urlop wypoczynkowy | 26 |
| 3.3. Zwolnienie od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym | 27 |
| 3.4. Skrócony wymiar czasu pracy..... | 28 |
| 3.5. Dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego..... | 30 |
| 3.6. Zwrot kosztów przystosowania i wyposażenia stanowiska pracy..... | 31 |
| 3.7. Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego | 34 |
| 3.8. Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy..... | 35 |
| 3.9. Możliwość obniżenia lub zwolnienia z wpłat na PFRON..... | 36 |
| 3.10. Procedury konkursowe..... | 38 |

CZEŚĆ 4

| | |
|--|-----------|
| BARIERY OGRANICZAJĄCE DOSTĘP OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH DO OTWARTEGO RYNKU PRACY I PROPOZYCJE ROZWIĄZAŃ | 39 |
| 4.1. Bariery..... | 39 |
| 4.2. Propozycje rozwiązań | 41 |

CZEŚĆ 5

| | |
|--------------------------|-----------|
| PODSUMOWANIE..... | 48 |
|--------------------------|-----------|

| | |
|-------------------------|-----------|
| Literatura | 52 |
|-------------------------|-----------|

Część 1

WPROWADZENIE – CHARAKTERYSTYKA BADANIA

Raport prezentuje opis wyników badań przeprowadzonych techniką zogniskowanego wywiadu (FGI – z ang. *Focus Group Interview*) w ramach projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu” dofinansowanego dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

Zogniskowane wywiady grupowe stanowiły jeden z elementów badawczych projektu, na który składały się analizy oparte na danych wtórnych pochodzących ze źródeł zastanych, jak też badania własne obejmujące, poza FGI, następujące źródła¹:

- 15 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z pracodawcami z zamkniętego rynku pracy;
- 32 indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami publicznych służb zatrudnienia;
- 32 indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami ośrodków pomocy społecznej;
- 10 indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami organizacji pozarządowych.

FGI zostały przygotowane tak, aby dostarczyć materiału empirycznego, który pozwoliłby na osiągnięcie głównego celu projektu – **identyfikacji czynników determinujących aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w Polsce**.

W projekcie zdefiniowano również 6 celów szczegółowych, przy czym zogniskowane wywiady grupowe z pracodawcami z otwartego rynku pracy nawiązywały wprost do 3 następujących celów:

- 1) Analiza rozwiązań prawnych i instytucjonalnych pracy mających na celu wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej.
- 2) Rozpoznanie barier podejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne w Polsce z perspektywy: osób niepełnosprawnych, pracodawców, instytucji rynku pracy, ośrodków pomocy społecznej.
- 3) Ocena możliwości zwiększenia dostępu osób niepełnosprawnych do zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Przeprowadzone w projekcie badania miały za zadanie umożliwienie weryfikacji głównej hipotezy badawczej mówiącej, iż **istnieje szerokie spektrum czynników o charakterze prawnym, społecznym, ekonomicznym, instytucjonalnym i informacyjnym, ograniczających aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w Polsce**.

Wśród hipotez szczegółowych, podlegających weryfikacji przy wykorzystaniu FGI, można wymienić następujące:

- 1) Osoby niepełnosprawne napotykają na bariery podejmowania zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

¹ Szczegółowy opis wyników tych poszczególnych badań jest zamieszczony w odrębnych raportach opracowanych w ramach projektu.

2) Zmiany w systemie wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w tym przesunięcia środków między różnymi formami wsparcia, mogą zwiększyć wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

W projekcie przeprowadzono w sumie 12 zogniskowanych wywiadów grupowych. Potraktowano je jako badanie eksploracyjne służące do identyfikacji barier związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych i oczekiwań pracodawców, osób niepełnosprawnych oraz podmiotów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych, dotyczących zmian w regulacjach prawnych, a także do wstępnej oceny wpływu niektórych zmian prawnych na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Ze względu na zdefiniowane cele i hipotezy dokonano zróżnicowania typu respondentów biorących udział w FGI pod kątem dwóch cech: typ własności podmiotu oraz zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Jako że FGI miały charakter grup jednolitych – w ramach każdego FGI respondenci pochodzili z podmiotów o takich samych cechach stanowiących kryterium różnicowania – w rezultacie zorganizowano 4 rodzaje wywiadów:

- z pracodawcami z podmiotów prywatnych, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne;
- z pracodawcami z podmiotów publicznych, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne;
- z pracodawcami z podmiotów prywatnych, którzy nie zatrudniają osób niepełnosprawnych;
- z pracodawcami z podmiotów publicznych, którzy nie zatrudniają osób niepełnosprawnych.

Przy czym liczba wywiadów, ze względu na formę własności podmiotu, nie była równa – przeprowadzono w sumie 8 FGI z podmiotami prywatnymi i 4 zogniskowane wywiady grupowe z instytucjami publicznymi (tabela 1).

Tabela 1

Struktura zrealizowanych FGI

| Respondenci | Liczba FGI | | | Liczba respondentów objętych badaniem |
|--|------------|-------------------|----------------------|---------------------------------------|
| | ogółem | podmioty prywatne | instytucje publiczne | |
| Pracodawcy na otwartym rynku pracy zatrudniający osoby niepełnosprawne | 6 | 4 | 2 | 47 |
| Pracodawcy na otwartym rynku pracy niezatrudniający osób niepełnosprawnych | 6 | 4 | 2 | 49 |

Źródło: B. Badora, M. Gwiazda, M. Herrmann, J. Kalka, *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu. Raport z badań jakościowych*, CBOS, Warszawa 2013, s. 11.

W tym celu przygotowano 4 scenariusze wywiadów, których treść została opracowana w sposób umożliwiający uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- 1) Jakie czynniki determinują skłonność osób niepełnosprawnych do podjęcia pracy?
- 2) Jaka jest postawa osób niepełnosprawnych wobec pracy?
- 3) Jakie czynniki wpływają na skłonność pracodawców na otwartym rynku pracy do zatrudnienia osób niepełnosprawnych?
- 4) Jakie czynniki w największym stopniu zniechęcają pracodawców z otwartego rynku pracy do zatrudniania osób niepełnosprawnych?
- 5) Jakie rodzaje niepełnosprawności ograniczają wydajność pracy osób niepełnosprawnych w konkretnych zawodach i na konkretnych miejscach pracy?
- 6) Jakie znaczenie ma dla pracodawców obecny system bodźców o charakterze finansowym przy podejmowaniu decyzji o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i jaka byłaby krańcowa skłonność do zatrudnienia dodatkowego pracownika niepełnosprawnego w przypadku zmian w tym systemie?
- 7) Jak postrzegane są osoby niepełnosprawne przez pracodawców?

8) Jakie rodzaje prac pracodawcy byłoby najczęściej skłonni zaoferować osobom niepełnosprawnym o niskich kwalifikacjach?

W scenariuszach wydzielono poszczególne bloki pytań nawiązujące do pytań badawczych – poza informacjami na temat badanych podmiotów, kolejne bloki pytań dotyczyły kwestii przedstawionych w tabeli 2.

Tabela 2

Bloki pytań w scenariuszach FGI

| Lp. | Podmioty niezatrudniające osób niepełnosprawnych | Podmioty zatrudniające osoby niepełnosprawne |
|-----|---|---|
| 1. | Przyczyny niezatrudniania osób niepełnosprawnych | Doświadczenia związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych |
| 2. | Bezpośrednie i pośrednie doświadczenia z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych | Sposoby rekrutacji osób niepełnosprawnych |
| 3. | Plany zatrudnieniowe (w tym wobec osób niepełnosprawnych) | Inwestycje związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych |
| 4. | Ocena wysokości składek wpłacanych na PFRON | Ocena kompetencji zatrudnianych osób niepełnosprawnych |
| 5. | Ocena wysokości dofinansowania do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej, jakie można uzyskać z PFRON-u | Poziom samodzielności osób niepełnosprawnych |
| 6. | Ocena uregulowań prawnych w podziale na czynniki sprzyjające i niesprzyjające zatrudnianiu osób niepełnosprawnych | Udział osób niepełnosprawnych w szkoleniach |
| 7. | Nowe propozycje, które zachęcałyby pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych | Efektywność i postawy osób niepełnosprawnych |
| 8. | – | Plany zatrudnienia osób niepełnosprawnych |
| 9. | – | Ocena otrzymywanego dofinansowania i refundacji (tylko podmioty prywatne) |
| 10. | – | Ocena uregulowań prawnych w podziale na czynniki sprzyjające i niesprzyjające zatrudnianiu osób niepełnosprawnych |
| 11. | – | Nowe propozycje, które zachęcałyby pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych |

Źródło: opracowanie własne.

Wywiady zostały przeprowadzone z przedstawicielami podmiotów zatrudniających co najmniej 10 osób. W przypadku podmiotów zatrudniających osoby niepełnosprawne do badania wybrano te, które osiągają wskaźnik 6% zatrudnienia osób niepełnosprawnych (podmioty prywatne i publiczne – urzędy administracji rządowej i samorządowej), jak i te, których dotyczy wskaźnik 2% (placówki oświatowo-wychowawcze). Natomiast w przypadku podmiotów niezatrudniających osób niepełnosprawnych do badania wybrano podmioty, w których nie odnotowano pracowników mających orzeczenia o niepełnosprawności. Respondentami byli przedstawiciele pracodawców – osoby zarządzające lub inne osoby wskazane przez zarządzającego jako najbardziej kompetentne w kwestii polityki kadrowej (zatrudnianie pracowników) i problematyki zatrudnienia osób niepełnosprawnych (w przypadku respondentów z podmiotów zatrudniających osoby niepełnosprawne).

Zogniskowane wywiady grupowe przeprowadzono w miastach wojewódzkich w każdym regionie NUTS 1 w dniach 10–19 czerwca 2013 r. (tabela 3).

Tabela 3

Przestrzenny rozkład realizacji FGI

| NUTS 1 | Miasto | Liczba FGI |
|---------------------|----------|------------|
| Centralny | Warszawa | 2 |
| Wschodni | Rzeszów | 2 |
| Południowy | Katowice | 2 |
| Północny | Gdańsk | 2 |
| Południowo-zachodni | Wrocław | 2 |
| Północno-zachodni | Poznań | 2 |

Źródło: opracowanie własne.

Respondenci biorący udział w zogniskowanych wywiadach grupowych reprezentowali podmioty prowadzące różnego rodzaju działalność. W grupie podmiotów niezatrudniających osób niepełnosprawnych znalazły się:

– wśród prywatnych przedsiębiorstw zatrudniających do 24 osób i niezobowiązanych do wpłat na PFRON podmioty z branż: windykacja, grafika komputerowa, druk cyfrowy, budownictwo, usługi gastronomiczne, doradztwo biznesowe, handel, automatyka przemysłowa, doradztwo i szkolenia, produkcja elektroniki, budownictwo i mechanika samochodowa, produkcja szaf energetycznych i handel hurtowy, montaż-remont i sprzedaż pomp, pośrednictwo pracy;

– wśród prywatnych przedsiębiorstw zatrudniających 25 osób lub więcej i zobowiązanych do wpłat na PFRON podmioty z branż: handel i usługi, dystrybucja, projektowanie dróg i autostrad, budownictwo, produkcja stolarki budowlanej, produkcja chemii budowlanej, turystyka, zarządzanie nieruchomościami, transport międzynarodowy, odlewnictwo stali, fryzjersko-kosmetyczny²;

– wśród instytucji publicznych: Główny Urząd Statystyczny, komenda policji, prokuratura, urząd celny, urząd górniczy, urząd powiatowy, urząd gminy, muzeum, jednostki budżetowe samorządu oraz przedszkole i szkoły z różnych poziomów nauczania (podstawowa, gimnazjum, liceum).

Natomiast podmioty zatrudniające osoby niepełnosprawne były następująco reprezentowane:

– w grupie przedsiębiorstw prywatnych zatrudniających do 24 osób i niezobowiązanych do wpłat na PFRON: ochrona i sprzątanie, produkcja konstrukcji stalowych, handel, gastronomia, doradztwo biznesowe, zespół konferencyjno-rekreacyjny, prywatny żłobek i przedszkole, finanse – ubezpieczenia, pralnia, autokomis, budownictwo (stolarka budowlana), zarządzanie nieruchomościami, drukarnia;

– w grupie przedsiębiorstw prywatnych zatrudniających 25 osób i więcej, dla których obowiązujący wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi 6%: spożywczo-gastronomiczna, transport i spedycja, ochrona i sprzątanie, handel, produkcja i sprzedaż szaf przesuwanych, przeładunek towarów w portach morskich, produkcja drewnianych okien i drzwi, przedstawicielstwo firmy zagranicznej specjalizującej się w systemach kontroli dostępu DDS (elektroniczne systemy ochrony), drukarnia, tworzenie stron internetowych oraz serwis komputerowy, ochrona parkingów, zarządzanie nieruchomościami oraz prace remontowo-wykończeniowe, budownictwo, zarządzanie energią, czyli projektowanie, wytwarzanie instalacji elektrycznych oraz systemów automatyki przemysłowej;

– w grupie instytucji publicznych: zespół szkół zawodowych (szkoła zawodowa i technikum), zespół szkół komunikacji (dawne technikum kolejowe), Politechnika Poznańska, zespół

² Niektóre przedsiębiorstwa działały w kilku branżach, dlatego odróżniono np. budownictwo oraz budownictwo i mechanikę samochodową.

szkół obejmujący szkołę podstawową i gimnazjum, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, zespół szkół zawodowych obejmujący LO, technikum i szkołę zawodową, zespół szkół z oddziałami integracyjnymi, urząd skarbowy, urząd dzielnicy, Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, muzeum, Agencja Rynku Rolnego, Urząd Marszałkowski, Zakład Gospodarowania Nieruchomościami, Ośrodek Doradztwa Rolniczego.

W grupie badanych przedsiębiorstw prywatnych (31) tylko 5 zatrudniało osoby niepełnosprawne 2 lata lub krócej. Większość robiła to 5 lat i dłużej, w tym 9 przedsiębiorstw zatrudniało je co najmniej od 10 lat. Podobny trend obserwuje się w instytucjach publicznych – ponad połowa z nich (9 spośród 16) miała dłużej doświadczenie w zatrudnianiu niepełnosprawnych, trwające przynajmniej 10 lat.

W mniejszych podmiotach prywatnych zazwyczaj pracowały osoby z lekką niepełnosprawnością, w firmach większych była stosunkowo liczna grupa niepełnosprawnych z umiarkowaną niepełnosprawnością. W placówkach oświatowych znacznie częściej spotyka się osoby z lekką niepełnosprawnością, a w urzędach administracji publicznej – równie często z lekką i umiarkowaną niepełnosprawnością.

Mimo że zogniskowane wywiady grupowe mają charakter badania jakościowego (ich wyniki nie mogą zostać uogólnione na całą populację), należy podkreślić, że w badanej próbie podmiotów to przedsiębiorstwa prywatne częściej niż instytucje publiczne zatrudniały osoby niepełnosprawne (najmniej tych osób była w urzędach administracji państwowej i samorządowej) (por. tabela 4).

Tabela 4

Struktura zatrudnienia osób niepełnosprawnych

| Wyszczególnienie | Przedsiębiorstwa prywatne | | Instytucje publiczne | | |
|---|----------------------------------|-------------------------------|---|---|----|
| | niezobowiązane do wpłat na PFRON | zobowiązane do wpłat na PFRON | placówki oświatowo-wychowawcze (wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych – 2%) | urzędy administracji państwowej i samorządowej (wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych – 6%) | |
| Liczba zatrudnionych | 306 | 3781 | 934 | 4873 | |
| Liczba etatów | 278 | 3741 | 879* | 4513 | |
| Liczba zatrudnionych niepełnosprawnych w podziale na stopień niepełnosprawności | lekki | 36 | 104 | 25 | 58 |
| | umiarkowany | 12 | 159 | 12 | 51 |
| | znaczny | 1 | 15 | 5 | 6 |
| Liczba zatrudnionych niepełnosprawnych ogółem | 49 | 278 | 42 | 115 | |
| % udział niepełnosprawnych wśród osób zatrudnionych | 16,01% | 7,35% | 4,49% | 2,36% | |

* Przedstawiciel Politechniki Poznańskiej podał dane dotyczące wyłącznie działu, w którym pracuje osoba niepełnosprawna, ponieważ nie dysponował danymi dla całej uczelni. Tak więc te dane są zaniżone.

Źródło: B. Badora, M. Gwiazda, M. Herrmann, J. Kalka, *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu...*, op. cit., s. 78.

W przedsiębiorstwach prywatnych zatrudnione osoby niepełnosprawne pracowały na kierowniczych stanowiskach (główna księgowa, członek zarządu, kierownik gastronomii, kierownik grupy robót), jako specjaliści (informatycy), ale najbardziej liczni byli pracownicy biurowi różnego szczebla (księgowości, administracji, sekretarka, fakturzysta itp.) oraz pracownicy fizyczni (sprzątaczkę, ochroniarze, rzadziej wykwalifikowani robotnicy).

Wśród niepełnosprawnych pracowników placówek oświatowych przeważały osoby spoza kadry nauczycielskiej, określane jako pracownicy obsługi – byli wśród nich specjaliści (in-

formatycy), pracownicy administracyjno-biurowi (księgowi, referenci administracyjni), pracownicy fizyczni (portierzy, dozorca, sprzątaczkę). Kilka placówek zatrudniało niepełnosprawnych nauczycieli, a jedna – kierownika działu.

W urzędach państwowych i samorządowych biorących udział w badaniu wszyscy zatrudnieni niepełnosprawni to pracownicy administracyjno-biurowi, w tym kilkoro specjalistów oraz jedna osoba na kierowniczym stanowisku.

Niepełnosprawni pracownicy to najczęściej osoby z różnymi uszkodzeniami narządów ruchu (36 wskazań), w dalszej kolejności: uszkodzeniami wzroku (10 wskazań), słuchu (5 wskazań), oddechu i krążenia (5 wskazań) i chorobami psychicznymi (5 wskazań).

Raport składa się z pięciu części. Część pierwsza ma charakter wprowadzający. W części drugiej przedstawiono wyniki szczegółowych analiz zgromadzonego materiału empirycznego dotyczące przyczyn niezatrudniania osób niepełnosprawnych, doświadczeń pracodawców (bezpośrednich i pośrednich) z zatrudnianiem niepełnosprawnych, planów rekrutacyjnych i sposobów, w jaki rekrutacja jest prowadzona, a także oceny kompetencji niepełnosprawnych pracowników i ich postaw wobec pracy. Część trzecia prezentuje ocenę obowiązujących regulacji dotyczących instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych kierowanych do pracodawców oraz uprawnień niepełnosprawnych pracowników. W części czwartej opisano bariery, na jakie natrafiają pracodawcy w związku z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, a także proponowane przez pracodawców rozwiązania, które miałyby na celu zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Ostatnią część stanowi syntetyczne podsumowanie prowadzonych rozważań.

Część 2

ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH – DOŚWIADCZENIA PRACODAWCÓW

2.1. Przyczyny niezatrudniania osób niepełnosprawnych

Z perspektywy osiągnięcia celów projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu” istotne było ustalenie przyczyn, dla których podmioty gospodarcze nie zatrudniają osób niepełnosprawnych. W związku z tym uczestników grup fokusowych reprezentujących podmioty niezatrudniające niepełnosprawnych poproszono wprost o wskazanie, dlaczego w momencie przeprowadzania badania w ich podmiotach nie pracowała żadna osoba niepełnosprawna. W wypowiedziach respondentów dało się wyróżnić trzy główne powody oraz kilka powodów pomniejszych.

Po pierwsze, pracodawcy wielokrotnie podkreślali, że osoby niepełnosprawne po prostu nie odpowiadają na oferty pracy: *...nie odpowiadają na ogłoszenia o pracy po prostu; do nas nigdy w życiu się nikt nie zgłosił; ...przez wszystkie lata dawaliśmy ogłoszenia o pracy i nikt się nie zgłosił z jakimś stopniem; ...bo żadna nie przyszła*. Pracodawcy z otwartego rynku pracy w ogłoszeniach o pracy zamieszczają informacje na temat wymaganych kompetencji i doświadczenia zawodowego potrzebnego na stanowisku, na które prowadzona jest rekrutacja, teoretycznie nie ograniczając dostępu do tych miejsc pracy osobom niepełnosprawnym. Nie wskazują bezpośrednio w takim ogłoszeniu, czy poszukiwana jest osoba bez orzeczenia o niepełnosprawności, czy też osoba niepełnosprawna: *Ale nie zaznaczamy w naszych ofertach pracy informacji, że może być osoba niepełnosprawna, może to jest jakiś klucz – i to zdaniem części respondentów może być powód, dla którego niepełnosprawni się nie zgłaszają*. Aby zachęcić niepełnosprawnych do zgłaszania swoich kandydatur w procesie rekrutacji na otwartym rynku pracy, należałoby w ogłoszeniach wprost wskazać, że dana oferta kierowana jest również do osób niepełnosprawnych: *To działa chyba w drugą stronę, jeżeli w ogłoszeniu nie jest powiedziane, że przyjmujemy także osoby niepełnosprawne, to one chyba z założenia nie odpowiadają, bo ja też się nie spotkałem, żeby na ogłoszenie takie osoby odpowiały; Czyli jakby one same czekały na to, że ktoś zaznaczy, że stricte z orzeczeniem o niepełnosprawności. Sobie nie pomyślą, że a może spróbuję³*.

W wielu wypowiedziach przewijał się wątek mówiący o tym, że kluczowym warunkiem przyjęcia do pracy jest posiadanie odpowiednich kompetencji i praktycznie tylko to jest brane pod uwagę w procesie rekrutacji – teoretycznie posiadanie niepełnosprawności nie wpływa na wynik rekrutacji: *...jakby był dobrym kandydatem, to bym go pewnie przyjął...; specjalnie nie szukałem takich osób, ale w ogłoszeniach też nie wykluczałem nigdy; Nam przede wszystkim przychodzi na myśl, jakie ma mieć kompetencje, jakie ma mieć wykształcenie, a kwestia sprawności, czy niepełnosprawności...* Dla pracodawcy kluczowe jest bowiem to, czy dana osoba będzie w stanie podołać obowiązkom na danym stanowisku pracy i czy jest odpowiednio zmotywowana do pracy: *...gdyby do mnie przyszła na przykład taka osoba, która po-*

³ Potwierdza to wypowiedź jednego pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne: *...dałam ogłoszenie, że nie dyskwalifikujemy osób niepełnosprawnych, ponieważ ja też mam grupę. I wiem, że takie osoby, jeżeli nie ma takiej wzmianki, to nie złożą swoich CV*.

wiedzy byłaby jakaś głuchoniema i by się okazało, że ona jest wspaniałym kucharzem, to dla mnie nie byłoby to jakimkolwiek problemem, naprawdę, dalibyśmy sobie radę, jakoś tam byśmy przystosowali zakład, żeby ona potrafiła cudnie gotować.

W praktyce zdarzają się przypadki, że pracodawcy, mając do wyboru osobę bez orzeczenia o niepełnosprawności i osobę niepełnosprawną, wybierają tę pierwszą, gdyż podświadomie ulegają stereotypowemu myśleniu, iż osoba niepełnosprawna będzie gorszym, mniej wydajnym pracownikiem, który będzie przysparzał więcej problematycznych sytuacji niż osoba bez orzeczenia⁴: *Przebija to też z naszej dyskusji, że my mamy zakodowane, że osoba niepełnosprawna to osoba niepełnosprawna, że ona będzie spowalniać, że nie wygeneruje tyle, ile my potrzebujemy*⁵. Jedną z głównych obaw, w przypadku zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, jest to, że będzie ona częściej korzystała ze zwolnień lekarskich, przez co pracodawca będzie miał problem z utrzymaniem ciągłości pracy w swoim podmiocie gospodarczym.

Respondenci biorący udział w sesjach fokusowych byli zdania, że niepełnosprawni nie odpowiadają na oferty pracy z otwartego rynku pracy, gdyż boją się konfrontacji z taką ofertą i wolą szukać pracy na zamkniętym rynku pracy: *Bo raczej, jak już szukają takie osoby pracy, to patrzą jednak za zakładami pracy chronionej, tam, gdzie wiedzą, że na pewno zostaną przyjęci*. Ich niska aktywność na otwartym rynku pracy jest wynikiem małej wiary niepełnosprawnych w to, że mogą rywalizować z osobami bez orzeczenia o niepełnosprawności. Dlatego wysunięto postulat, aby podjąć działania skierowane do osób niepełnosprawnych, które miałyby na celu podniesienie ich aktywności w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy na otwartym rynku pracy: *A może właśnie bardziej aktywować te osoby niepełnosprawne, bo jeżeli każdy z nas mówił, że nikt się do nas nie zgłosił z tym stopniem...*

Druga główna przyczyna, dla której pracodawcy nie zatrudniają osób niepełnosprawnych, jest związana z rodzajem prowadzonej działalności – część z uczestników sesji fokusowych (z podmiotów prywatnych, jak i instytucji publicznych) podnosiła bowiem, iż specyfika ich działalności sprawia, że nie ma możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych: *...do budowlanki to kogo...; ...to też nie będzie na pewno osoba niepełnosprawna, bo do obsługi klienta, to musi być komunikatywna osoba; Ciężko by było w przypadku naszej firmy zatrudnić, ponieważ generalnie zatrudniamy najwięcej osób przy tej części usługowej. Czyli to jest jednak praca dość ciężka. To są mechanicy, którzy muszą być sprawni, przede wszystkim fizycznie. I nie ma możliwości, żeby osoby, które niedowidzą, czy niedosłyszą... Nie znajdują się w takiej branży, jak nasza; Odlewnictwo to jest ciężkie i nie mogą... Było to szczególnie widoczne w przypadku tych podmiotów, w których praca miała charakter pracy fizycznej i wymagała dużej siły i sprawności (przykładowo podmioty z sektora budowlanego: *Tym bardziej że ja muszę mieć zdolnego do pracy, przez lekarza też. To jest na wysokości praca – powyżej 3 m wszystko jest. Tak że musi być i ruchowo, i psychicznie... To nie dopuści go nikt do pracy, żeby pracować...*), gdzie pracownicy są wyjątkowo narażeni na niebezpieczeństwo wypadku (gastronomia: *Albo będziemy szukali osoby do kuchni, więc też musi być ktoś, kto... Kuchnia to nie jest plac zabaw, tam może ktoś się poparzyć...*), bądź tam, gdzie wymagany jest bezpośredni kontakt z klientem. Specyficzna sytuacja występuje w policji, gdzie, przynajmniej zdaniem uczestniczki wywiadu: *...kryterium przyjęcia do pracy jest całkowita sprawność fizyczna i przy przyjęciu do pracy trzeba się wykazać na sali gimnastycznej, fizycznie się trzeba wykazać...**

Niemniej po dłuższym zastanowieniu pracodawcy niezatrudniający niepełnosprawnych dochodzili do wniosku, że nawet u nich można znaleźć stanowiska pracy, które mogłyby zo-

⁴ Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne podkreślali, że właśnie takie stereotypowe postrzeganie niepełnosprawnych funkcjonuje w polskim społeczeństwie.

⁵ Dowodem na to, że w wielu przypadkach jest to stereotypowe myślenie, są wypowiedzi respondentów przedstawione w części 2.2. raportu, gdzie z wielu z nich wynikało, że osoby niepełnosprawne są dobrymi pracownikami.

stać obsadzone przez osoby niepełnosprawne – wskazywano przede wszystkim prace o charakterze biurowo-administracyjnym, w tym w działach księgowości: *Może gdyby to było gdzieś do prac takich administracyjnych, biurowych, jeżeli byłby ktoś chętny, to może można by się było nad tym zastanawiać. Może to mieć znaczenie przy przyszłych rekrutacjach: Ale nie wykluczam w przyszłości nawet na zakład, bo nie wszystkie prace są takie ciężkie, że taka osoba nie mogłaby pracować.*

Trzecim głównym, ale znacznie rzadziej wymienianym, powodem niezatrudniania osób niepełnosprawnych, było niedostosowanie budynków, w których działały badane podmioty, do potrzeb osób z niepełnosprawnością ruchową: *...u nas budynek nie jest przystosowany do tego...; Nasz budynek wygląda, jak wygląda, w ogóle nie jest przystosowany, ani w środku, ani na zewnątrz, nie jest dla takich niepełnosprawnych. Nie ma szans... Wypowiedzi wskazują, iż przedstawiciele tych podmiotów odrzucali możliwość wprowadzenia takich udogodnień przy wsparciu środków z PFRON-u.*

Wpływ na skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych ma też ogólna sytuacja na otwartym rynku pracy. Czym ta sytuacja jest gorsza – to znaczy czym bardziej pracodawcy ograniczają zatrudnienie i czym wyższa jest stopa bezrobocia – tym mniejsze jest prawdopodobieństwo zatrudnienia osoby niepełnosprawnej na wakujące stanowisko, gdyż pracodawca w procesie selekcji kandydatów napotyka na znacznie większą podaż potencjalnych pracowników o wysokich kwalifikacjach, niż jest w stanie zatrudnić: *Na razie jest tak duża konkurencja na rynku pracy osób bez żadnej niepełnosprawności, że dopóki tak naprawdę ci wszyscy ludzie nie znajdą pracy i nie będzie zapotrzebowania na rynku na jeszcze kogoś, wtedy pracodawca już nie będzie miał do wyboru ludzi sprawnych, to wtedy będzie wybierał tych niepełnosprawnych⁶. A przy świadomości, jaka dominuje wśród pracodawców, że osoba niepełnosprawna prawie zawsze będzie gorszym kandydatem niż osoba bez orzeczenia o niepełnosprawności, wybiera się tę drugą: *Generalnie każdy pracodawca chce mieć sprawnego pracownika, niepełnosprawność zawsze jest jakimś tam problemem, jeżeli na rynku pracy są dostępni i tacy, i tacy, to jest wybór, nie szuka się specjalnie.**

Innym problemem, na który wskazywali pracodawcy uczestniczący w zogniskowanych wywiadach grupowych, jest jakość dostępnych na rynku pracy zasobów ludzkich – w szczególności chodzi o dostosowanie kwalifikacji do potrzeb pracodawcy oraz motywację do pracy. Podnoszono, że coraz trudniej jest znaleźć odpowiedniego kandydata do pracy bez orzeczenia o niepełnosprawności, a więc tym bardziej nie myśli się o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych: *Problemem jest zatrudnianie już nawet zdrowych pracowników i współpraca z nimi, nauczanie ich, to już jest problem, znaleźć osobę, która chce pracować. Nie to, że ona odpowie na ogłoszenie, tylko to, że ona chce pracować i to widać, jej zaangażowanie, to jest problem, znaleźć zdrową osobę; ...u nas do kuchni na przykład poszukujemy kucharza, to jest naprawdę duży problem, żeby to był normalny człowiek, który do tego jeszcze nie pije na przykład...*

Pracodawcy, którzy nie zatrudniają osób niepełnosprawnych nie mają z tego powodu wyrzutów sumienia – kierują się raczej rachunkiem ekonomicznym i troską o dobro firmy: *Szczerze mówiąc ja się wcale moralnie źle nie czuję. Bo jeżeli mój pracodawca ma podjąć, czy ja mam mu pomóc podjąć jakąś decyzję co do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, tym samym dezorganizacji pracy, to z całym szacunkiem, ale ja chcę w tej firmie jeszcze trochę popracować. Chcę, żeby ta firma na siebie zarabiała i nie chcę dezorganizować działań firmy. Ja nie mam wyrzutów sumienia, nie zatrudniając osoby niepełnosprawnej.*

⁶ Sytuacja na rynku pracy sprawia także, że pracodawcy rzadko korzystają z usług powiatowych urzędów pracy, gdyż kandydaci do pracy zgłaszają się sami: *Teraz jest rynek tak szeroki, jeżeli chodzi o zatrudnienie, że urząd pracy do niczego jest nikomu niepotrzebny w tym momencie...*

2.2. Doświadczenia z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych

Część pracodawców uczestniczących w zogniskowanych wywiadach grupowych, którzy nie zatrudniają osób niepełnosprawnych, nie zastanawiała się dotychczas nad przyjęciem do pracy takich osób: *...nikt o tym nie mówił...; ...nie był poruszany w ogóle taki temat.* Niektórzy mieli już doświadczenia z zatrudnianiem niepełnosprawnych, ale z różnych przyczyn aktualnie żadna osoba niepełnosprawna u nich nie pracowała. Doświadczenia miały charakter negatywny, związany z jednej strony z tym, że kontakt z pracownikiem niepełnosprawnym był utrudniony, a sam pracownik wykazywał postawę roszczeniową: *Ja zatrudniałem osobę niepełnosprawną przez prawie 3 lata, ale musiałem go zwolnić ze względu na to, tam były straszne kłopoty w komunikacji i takie wrażenie miałem, że jemu się wydawało, że z racji tego, że jest osobą niepełnosprawną, podlega jakimś tam przywilejom innym niż wszyscy inni pracownicy*⁷. Z drugiej strony trudności wynikały z tego, że pracownik niepełnosprawny musiał być pod stałym nadzorem innego pracownika, na co pracodawca nie mógł sobie pozwolić: *Samego go nie można było przy żadnej maszynie postawić. Bo był problem. Zawsze z drugą musiał robić. Na to sobie też nie możemy pozwolić, żeby ktoś go kontrolował, czy sprawdzał. Później zajmował się tylko sprzątaniami, ale są też ludzie, którzy to robią na dyżurach, po to zostają. Stał się osobą zbędną.* Jeden z uczestników sesji fokusowej, który miał doświadczenia z osobami niepełnosprawnymi odbywającymi staż w jego przedsiębiorstwie, twierdził, iż mimo wyższego poziomu wykształcenia osób niepełnosprawnych były one zdecydowanie mniej wydajne od stażystów bez orzeczenia o niepełnosprawności: *Jeżeli chodzi o stażystki z urzędu pracy, czyli te osoby bez stopnia niepełnosprawności, słabsza z nich była lepsza, niż ta lepsza z tych osób, które tutaj były z niepełnosprawnych mimo wszystko. Mimo nawet, że tamte były lepiej wykształcone, bo przyszły tutaj już po studiach, jako takie i dostały dofinansowanie unijne, gdzie było wsparcie właśnie dla tych osób z grupą niepełnosprawności. Ale mimo wszystko tak duża była różnica w wydajności pracy, że pracodawca myślę, że nie zdecydowałby się mimo wszystko na zatrudnienie tych osób.*

Pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych spotkali się też z pozytywnymi doświadczeniami, które potwierdzają, iż niektóre rodzaje niepełnosprawności (w szczególności niepełnosprawność ruchowa) nie stanowią istotnego ograniczenia przy wykonywaniu pewnych prac: *...akurat rodzaj pracy nie wymagał od niego obecności w pracy, od czasu do czasu materiał był mu dowożony, bo ten człowiek po prostu nie miał dwóch stóp i pracował w domu, pracował na komputerze, odbierał telefony. Sama niepełnosprawność ruchowa nie eliminuje człowieka, jako takiego, do pewnych czynności. Na pewno, jako listonosz nie mógłby pracować...; Wiadomo, że do pracy w magazynie, to może takie osoby niekoniecznie, ale są takie stanowiska, gdzie jak najbardziej...; Ona odeszła, bo to też była umowa na czas określony, ale szkoda, bo tak to była fajna osoba, zresztą sprawdziła się niesamowicie jako księgowa. Co więcej, sami pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych podawali przykłady, że osoby te lepiej wykonują swoje zadania niż pracownicy bez orzeczenia o niepełnosprawności: *Pracowałem z osobą, która z kolei straciła rękę, natomiast była programistką, i ten człowiek znacznie szybciej pisał na klawiaturze tą jedną ręką niż niejeden informatyk, który miał sprawne obie dłonie i to tak naprawdę w niczym nie przeszkadzało, mało tego, był bardziej efektywny od pozostałych.**

Zdarzało się, że doświadczenia z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych wynikały z tego, że w trakcie pracy pracownik uległ wypadkowi lub pogorszył mu się znacznie stan zdrowia,

⁷ Niektórzy pracodawcy nie zdecydowali się na zatrudnienie osób niepełnosprawnych, mimo że osoby takie brały udział w rekrutacji, a to dlatego, że na rozmowie kwalifikacyjnej postawa tych osób została oceniona jako zbyt roszczeniowa: *...od razu na pierwszej rozmowie było, że należy mi się urlop, należy mi się sanatorium, wszystko mi się należy, a nie było z drugiej strony, co w zamian.*

co spowodowało, iż uzyskał orzeczenie o niepełnosprawności. W takich sytuacjach zatrudnienie było kontynuowane, a pracownik dopóki wykonywał swoje obowiązki był nadal zatrudniany. Decyzję o zakończeniu współpracy podejmował pracodawca, jeśli taki pracownik miał coraz większe problemy z wykonywaniem obowiązków służbowych, lub pracownik, jeśli sam doszedł do wniosku, że stan zdrowia nie pozwala mu kontynuować pracy: *Sam doszedł do tego, że jednak w tej pracy nie... Myślał, że może się jednak odbuduje, a jednak ta choroba nie dawała mu... Bo to jednak duże obciążenie myśleć, co ileś tam godzin w pracy i jeszcze później coś tam oprócz tego robić...; No, nie nadążali po prostu za nowościami. Przeszliśmy na komputeryzację, na te programy. Tak że się wycofali. Zdarzało się, że decydował lekarz medycyny pracy, który nie wyraził zgody na kontynuowanie zatrudnienia: Niestety za kolejnym razem nie dostał zgody do pracy w ogóle żadnej. Czasami koniec współpracy był związany z zakończeniem umownego okresu, na który został zatrudniony niepełnosprawny pracownik: Nie przedłużyliśmy umowy (...) Zakończyła się umowa, pożegnaliśmy się. Na tej zasadzie. Bez żadnych żalów oczywiście. Koniec pracy był związany również ze zmianą siedziby przedsiębiorstwa – nowy budynek nie był przystosowany do potrzeb osoby niepełnosprawnej i dlatego zrezygnowała ona z pracy: ...potem biura przenieśliśmy na drugie piętro. To było bardzo wysoko, piętro drugie. I niestety jemu sprawiało trudność bardzo dostanie się. Gdzieś poszedł do pracy i zrezygnował.*

Pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych w momencie przeprowadzania badania wskazywali również, że czasami konieczność zakończenia współpracy z osobami niepełnosprawnymi wynikała z tego, że nie były one w stanie przystosować się do aktualnych wymogów kompetencyjnych stawianych pracownikom: *...nie mógł sobie poradzić z komputerami, z nowymi programami technologicznymi, a nauczony był przy desce kreślarskiej i nie mógł sobie poradzić. Oczywiście należy mieć świadomość, że tego typu problemy nie są warunkowane niepełnosprawnością, a innymi cechami społeczno-demograficznymi, i dotyczą w takim samym stopniu osób bez orzeczenia o niepełnosprawności.*

W sesjach fokusowych uczestniczyli również pracodawcy, którzy mieli wcześniejsze doświadczenia z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych i zastanawiali się, czy nie zatrudnić niepełnosprawnego pracownika, ale przeprowadzone analizy sprawiły, że podjęto decyzję, aby jednak nie zatrudniać osób niepełnosprawnych. Jednym z powodów była obawa przed spełnieniem wymogów stawianych przez PFRON: *Rozpatrywałam zatrudnienie niepełnosprawnych, ale zmieniły się przepisy. Poza tym formalności są tak duże, chyba nie do spełnienia, żeby otrzymać jakąkolwiek dotację... Innym powodem był wynik kalkulacji ekonomicznej: A tutaj rozpatrywaliśmy też, by tutaj skorzystać z tych ulg, niestety to nie było zbyt korzystne dla firmy i zrezygnowałam.*

Uczestnicy sesji fokusowych niezatrudniający osób niepełnosprawnych zostali również zapytani o ich pośrednie doświadczenia dotyczące zatrudniania takich osób – na podstawie wiedzy o osobach niepełnosprawnych pracujących w innych podmiotach gospodarczych. Okazało się, że wielu respondentów zna takie przykłady: *Moja koleżanka zatrudnia takie osoby. Ma produkcję mebli i ma taką dziewczynę, która niedosłysz, ona tam sprząta wszystkie biura, wszystkie te hale i też na hali widziałam, że był chłopak, który pracował przy maszynie i też był z niedosłuchem...; Na przykład w Carrefourze są osoby w kasie zatrudnione niesłyszące, co mnie trochę zdziwiło, bo jednak tam jest kontakt z klientem, dużo pytań zazwyczaj ludzie mają, te osoby siedzą na kasie (...) Byłem zdziwiony, bo to kontakt z klientem jest bezpośredni, ale fajnie.*

Na tej podstawie pracodawcy budują obraz korzyści i kosztów związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Obraz ten jest zróżnicowany w zależności od doświadczeń, jakie mają te podmioty. Generalnie doświadczenia te są pozytywne – respondenci często podkreślali, że osoby niepełnosprawne są dobrymi pracownikami i w porównaniu do osób bez orzeczenia o niepełnosprawności charakteryzują się większą motywacją i zaangażowaniem

w pracę: *To są naprawdę często bardzo dobrzy pracownicy, bardzo zaangażowani i też doceniający tę pracę.*

Pojawiły się też wypowiedzi dotyczące problemu opłacalności ekonomicznej zatrudniania osób niepełnosprawnych. Z perspektywy ekonomii zatrudnienie osób niepełnosprawnych będzie racjonalne, jeśli korzyści będą przewyższały koszty z tym związane. W przypadku zatrudniania niepełnosprawnych korzyści dla pracodawcy mają dwojaką formę – produkcję/zysk wytworzoną przez pracownika oraz dofinansowanie uzyskiwane z PFRON-u. Natomiast po stronie kosztów należy uwzględnić większą absencję pracownika niepełnosprawnego (w szczególności w przypadku pracowników o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności) wynikającą ze zwiększonego wymiaru urlopu, większą potencjalną absencję chorobową⁸: *A weźmy pod uwagę jeszcze zwolnienia lekarskie, bo musimy założyć, że osoba w stopniu niepełnosprawności będzie miała tych zwolnień jakby trochę więcej...; ...tutaj mamy nie tylko te uprawnienia, ale mamy dużo większe ryzyko rzeczywiście zwolnień lekarskich, ryzyko w każdej chwili zastępstwa. Mamy stałe uprawnienia i pewnie jakby spojrzeć na praktykę, kilkakrotnie większa liczba zwolnień lekarskich. Dochodzi do tego niższa potencjalna wydajność takiego pracownika oraz koszty administracyjne związane z procedurami uzyskania dofinansowania z PFRON-u⁹. I tu z doświadczeń innych pracodawców wynikało, że w szczególności w przypadku małych podmiotów gospodarczych koszty przewyższają korzyści, co prowadzi do minimalizacji czy wręcz niechęci do zatrudniania osób niepełnosprawnych: *Kiedyś rozmawiałem z jednym z tych kontrahentów i niespecjalnie był zadowolony z tego tytułu, on miał bodajże około pięciu osób, może ten odsetek był zbyt mały, firma miała 150 pracowników, więc tu mówimy o odsetku 3–4%. On stwierdzał, że nakład pracy przy zatrudnieniu, nakład pracy przy rozliczaniu tych pracowników, a po trzecie w połączeniu z jednak niższą efektywnością powoduje, że to jest gra nie warta świeczki, przynajmniej w jego wypadku, mimo że dostawał jakieś dotacje z tego tytułu; Po prostu często zysk na tym jest tak mały, że nie wart zachodu...; Natomiast to były takie różne rozmowy, które i tak do niczego nie doprowadziły, bo nakład pracy, nakład tego wszystkiego, przynajmniej w naszym wyobrażeniu, wydawało nam się, że to nie jest gra warta świeczki.**

Padają, co prawda sporadycznie, stwierdzenia, iż osoba niepełnosprawna nie jest pełnowartościowym pracownikiem, a zatrudnianie jej daje możliwość utrzymania kontaktu ze światem, natomiast nie przynosi wartości dodanej podmiotowi, który ją zatrudnia: *Bo tak, jak mówimy, ten pracownik, to nie jest prawdziwy pracownik, to jest osoba, która się spełnia, my umożliwiamy jej, dajemy jej miejsce, gdzie ona może przyjść i sobie poudawać, że pracuje, okej, nie ma sprawy; Przychodzi osoba, która przychodzi, kiedy chce, nie przychodzi, kiedy chce, ma dodatkowe urlopy, wyjścia w sprawie kuli, czy jakichś ortopedycznych, może sobie wyjść, to nie jest prawdziwy pracownik. Pracownik to jest osoba solidna, która przychodzi od tej do tej, wykonuje swoje obowiązki i możemy się z nim umówić, przynajmniej ja się tak ze swoimi umawiam, że wiem, kiedy będą urlopy mieli, często przychodzą nawet, jak są chorzy i mówią, słuchaj, dzisiaj jeszcze jestem, ale jutro już nie będę mógł, to się wręcz umawiamy, bo oni wiedzą, że jest do zrobienia to i to, to ja dzisiaj przyjdę, bo jeszcze dałam radę, ale jutro nie dam rady, ale to się wszystko umawia, to nie jest tak, jak za komuny, że on mi przy-*

⁸ Pracodawcy mający doświadczenie w zatrudnianiu osób bezrobotnych spotykali się z przypadkami, że niepełnosprawny zaraz po zatrudnieniu szedł na zwolnienie lekarskie: *...przychodził pracownik niepełnosprawny i pierwszego dnia on szedł sobie na przykład do szpitala. On był świadomy tego. Mieliśmy takie osoby w Gnieźnie, że nie wiedzieliśmy, co się z nimi dzieje w ogóle. Nie pojawił się w pracy, nie poinformował zakładu pracy i tak pół roku potrafił sobie posiedzieć...*

⁹ Podobne czynniki były wskazywane jako bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych m.in. w opracowaniach: B. Kołaczek, *Bezrobocie osób niepełnosprawnych*, w: J. Mikulski, A. Kurzynowski, red., *Systemy rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, PFRON, Warszawa 1994; I. Kulesza-Rozesłaniec, *Sytuacja osób niepełnosprawnych na lokalnych rynkach pracy*, „Rynek Pracy” 1997, nr 10 (70).

dzie, walnie L4 i go nie ma 2 tygodnie, a z takim pracownikiem właśnie tak jest, bo to jest chory człowiek i jak ja mu mam powiedzieć, że ma zostać dłużej, to nie jest prawdziwy pracownik dla mnie, to jest osoba, która przychodzi, żeby sobie zrobić dobrze, a nie mi.

Pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych, biorący udział w zogniskowanych wywiadach grupowych, swoje poglądy budowali także na podstawie informacji pozyskanych z mediów bądź znajomych, dotyczących działalności zakładów pracy chronionej. Podawano przykłady wskazujące na nieprawidłowe wykorzystanie środków przekazywanych przez PFRON, które nie odegrały żadnej roli w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, gdyż podmioty te fikcyjnie zatrudniały osoby bez konieczności świadczenia pracy: *Ale to o czymś świadczy, że szły duże pieniądze na to, brały to te firmy, które po prostu żyły z czego? Z pobierania tych... taka to była pomoc dla tych niepełnosprawnych. Oni dalej siedzieli w domu, brali te pieniądze za darmo i ich uwsteczniało, bo oni do pracy później nie pójdą, jak. Jak oni brali pieniądze za darmo, to jak on pójdzie do pracy? Po co nawet? A firma była zadowolona, że ma kasę; ...pojechał na plecach niepełnosprawnych, że powiedzmy różnego rodzaju dofinansowania nie do końca są w tak zwanym szczytnym celu realizowane, czy tam wykorzystywane.*

Część pracodawców w ramach przyjętego modelu biznesowego zleca pewne prace podmiotom zewnętrznym (tzw. outsourcing). Niektórzy z nich korzystają lub korzystali z usług podmiotów, które zatrudniały co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągały odpowiedni wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Dzięki temu pracodawcy uczestniczący w sesjach fokusowych mogli obniżyć wpłaty na PFRON, z czego oczywiście korzystali: *...firmy zewnętrzne, które zatrudniają osoby niepełnosprawne na dużą skalę. Stąd to wiemy, że my mamy odpis z tego tytułu. Oczywiście, jeśli chodzi o PFRON. Nie korzystamy z odpisu, zatrudniając swoich pracowników. Podpisujemy umowy z firmami, które ich zatrudniają i z tego tytułu mamy...; ...firmy wykonują różne inne usługi, tak że to są dość duże kwoty. A to przekłada się też na duże zwolnienia, więc tutaj, no, u nas akurat się sprawdza ten model; My na przykład korzystamy z firmy, która szyje rękawice bardzo duże. Tak że mamy odpisy z PFRON-u. Odnosili więc korzyść finansową bez konieczności borykania się z problemami związanymi z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Sami pracodawcy przyznawali, że jednym z kryteriów wyboru dostawcy usług jest to, czy podmiot ten zatrudnia osoby niepełnosprawne i umożliwi uzyskanie obniżenia wpłaty na PFRON: Jednym z kryterium na pewno i bardzo ważnym są odpisy, jakie te firmy nam oferują¹⁰.*

Często w ramach outsourcingu zlecane są prace związane z utrzymaniem czystości i ochroną mienia, które są świadczone przez podmioty mające status zakładu pracy chronionej, bądź spełniające wymogi odsetka zatrudnionych osób niepełnosprawnych uprawniające podmioty, dla których są świadczone usługi, do obniżenia wpłat na PFRON.

Wywiady przeprowadzone z pracodawcami zatrudniającymi osoby niepełnosprawne potwierdziły, że przedsiębiorstwa ochroniarskie mają duże doświadczenie w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, przy czym w tej branży znajdują zatrudnienie przede wszystkim osoby z niepełnosprawnością ruchową czy sensoryczną – rzadko zatrudnia się osoby z niepełnosprawnością umysłową, gdyż nie są one w stanie wykonywać pewnych czynności wymaganych do obsługi klientów. Było to szczególnie podkreślane w przypadku pracy w charakterze obsługi parkingów: *Praca na parkingu jest pracą dość specyficzną, bo to jest 12-godzinny dyżur, siedzenie w budce, niestety tak to wygląda. To nie jest praca, która wymaga jakiegoś wielkiego zaangażowania intelektualnego, ale jest tam obsługa klientów i pobieranie należno-*

¹⁰ Równocześnie uczestnicy sesji fokusowych podnosili, że jest coraz mniej takich zakładów pracy, w przypadku których korzystanie z usług daje możliwość obniżenia wpłat na PFRON: *...niższe i coraz mniej zakładów, od których możemy odpisać. Kiedyś mieliśmy 56, a teraz został nam 1; ...korzystaliśmy przez wiele lat z 5–6 firm, które miały te ulgi. Ostatnio mamy od dwóch lat, kiedy się zmieniły przepisy, tylko jedna firma nam została.*

ści. W związku z tym, że jest obsługa kasy fiskalnej i bileterki, trzeba się tego nauczyć, to nie jest skomplikowane, ale dla niektórych osób jest to na tyle trudne, że nie są w stanie opanować takiego urzędu...

Pracodawcy, którzy nie zatrudniają osób niepełnosprawnych jako jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy podawali specyfikę branży – było to widoczne między innymi w przypadku branży budowlanej, gdzie wymagano pełnej sprawności fizycznej. Okazuje się jednak, że nawet w branży budowlanej mogą być zatrudniane osoby niepełnosprawne i bynajmniej nie chodzi o stanowiska biurowe, tylko o pracę na budowie. Oczywiście jest przy tym, że niepełnosprawność uniemożliwia wykonywanie wszystkich czynności i prac, ale potencjał takiego pracownika może tkwić, na przykład, w jego dużym doświadczeniu zawodowym, które pozwala mu wykonywać zadania zarządcze: *...sama wiedza, praktyka 20-letnia, pozwala wziąć młodych ludzi i nimi kierować, żeby ich nadzorować, a nie samemu już pracować, z tymi belami chodzić, nosić*. Ponadto osoby, które niepełnosprawność nabywają w trakcie kariery zawodowej, rozwijają nowe umiejętności, pozostając pełnowartościowymi pracownikami (pewne braki wynikające z niepełnosprawności bilansują nowymi umiejętnościami).

Dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne pewne ograniczenia w wykonywaniu obowiązków służbowych przez te osoby wynikające ze stanu ich zdrowia nie stanowią większego problemu – stosowane jest elastyczne podejście, które zakłada takie planowanie rozkładu pracy, jaki będzie odpowiedni dla poszczególnych osób niepełnosprawnych: *...są czasami jakieś takie uwarunkowania specjalne, np. że pracownik nie może pracować w nocy, to wtedy ustalane są godziny wyłącznie dziennej pracy albo że mamy 2 panów, którzy z nadciśnieniem mają problem i lekarz zalecił, żeby nie pracowali dłużej niż 12 godzin...* Wiadąc więc, że jest to podejście znacznie różniące się od tego prezentowanego przez pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych.

Natomiast podobieństwo między tymi dwoma grupami pracodawców przejawia się w tym, że obie te grupy wykluczają możliwość zatrudniania osób niepełnosprawnych z określonymi rodzajami niepełnosprawności na pewnych stanowiskach pracy, co jest bezpośrednio związane ze specyfiką branży, w jakiej działa podmiot gospodarczy: *U mnie na produkcji to też nie za bardzo wyobrażam sobie, żeby osoba niedowidząca pracowała przy urządzeniach...; Do kuchni to byśmy się bali wpuścić takie osoby, bo jednak tam jest wrzątek, gaz. Niepełnosprawność ruchowa, mógłby się stać jakiś wypadek*.

W wypowiedziach respondentów pojawił się też wątek ukrywania niepełnosprawności. Tego typu sytuacje mają dwojaki charakter. Pierwszy z nich to nieświadome nieprzekazanie pracodawcy informacji o posiadanym orzeczeniu o niepełnosprawności, które wynika przede wszystkim z braku orientacji osób niepełnosprawnych w obowiązujących regulacjach prawnych: *Po prostu nieświadomie. Oni nie wiedzą tego, że nie mówią prawdy. Nie są świadomi tego. I to nieważne, czy czytają dokumenty, oni nie rozumieją dokumentów; Podpisują dokumenty bez czytania. Bardzo często to się zdarza. Podpisują dokumenty, nie wiedzą, co podpisują i po jakimś czasie po wyraźnym pytaniu, czy posiada grupę inwalidzką a propos emerytury lub renty przyznają...* Natomiast drugi to świadome zatajanie w trakcie rekrutacji informacji o niepełnosprawności i przekazywanie jej pracodawcy dopiero po przyjęciu do pracy: *Te osoby ukrywają swoją niepełnosprawność. Ja się spotkałam; Tak i przynoszą po pewnym czasie; Dowiedzieliśmy się o tym już po fakcie, jak przyniósł nam orzeczenie o niepełnosprawności*. Jest to sytuacja niekomfortowa dla pracodawcy¹¹, a na dodatek uważana za nieuczciwą ze strony pracownika, gdyż przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej pracodawca musi wziąć pod uwagę dodatkowe przywileje przysługujące nie-

¹¹ Chociażby dlatego, że zatajenie informacji o chorobie może spowodować, że w przypadku nagłego pogorszenia stanu zdrowia takiej osoby współpracownicy nie będą wiedzieli, jak poprawnie zareagować i jakiej pomocy udzielić (tu w szczególności podawano przykłady osób chorych na epilepsję).

pełnosprawnym pracownikom, które mają charakter obligatoryjny. Równocześnie niektórzy uczestnicy sesji fokusowych taką postawę tłumaczyli tym, że osoby nie przyznają się do niepełnosprawności, gdyż obawiają się dyskryminacji ze strony pracodawców i w rezultacie odrzucenia ich kandydatury z przyczyn pozamerytorycznych: *...na przykład ja spotkałam się z tym, że niektórzy kandydaci nie przedstawiają tych dokumentów, boją się tego, że to zrazi pracodawcę; To samo jest ze stażystami, taka sama jest mentalność, że boją się okazywać w procesie rekrutacji, którzy są kierowani przez urząd pracy, dopiero po fakcie przyjęcia mówią wprost, że boją się, ponieważ wiele instytucji odmówiło im.*

2.3. Rekrutacja i plany zatrudnieniowe

Częstym kanałem rekrutacji osób niepełnosprawnych są ogłoszenia w mediach¹² czy przez powiatowe urzędy pracy. Sprawdza się także tzw. marketing szeptany – osoby niepełnosprawne pracujące w danym przedsiębiorstwie i zadowolone z warunków pracy polecają je innym niepełnosprawnym i w ten sposób takie osoby zgłaszają się same do danego pracodawcy: *Jedna osoba poleca drugiej moją firmę. Na tej zasadzie, że jestem solidny, że się rozliczam w odpowiedni sposób itd. i to na ludzi bardzo dobrze działa.* Część osób zgłasza się sama, nawet jeśli nie korzystają z marketingu szeptanego. W jednym przypadku osoba niepełnosprawna znalazła zatrudnienie przez program współfinansowany ze środków Unii Europejskiej – w ramach tego programu została przyjęta na staż, a ponieważ pracodawca był zadowolony z osiągniętych przez nią wyników pracy, po zakończeniu stażu zatrudnił ją na umowę o pracę. Czasami pracownicy nabywają niepełnosprawności w trakcie pracy u danego pracodawcy i jeśli są w stanie nadal wypełniać swoje obowiązki, pozostają w zatrudnieniu (w tym przypadku nie przechodzą procesu rekrutacji jako osoby niepełnosprawne): *...2 osoby pracowały i też wystąpiła niepełnosprawność w trakcie zatrudnienia...*

Dla niektórych przedstawicieli pracodawców biorących udział w sesjach fokusowych zatrudnianie osób niepełnosprawnych ma podłoże osobiste – członkowie ich rodzin to osoby niepełnosprawne, dlatego zatrudnianie takich osób traktowane jest raczej w kategoriach chęci niesienia pomocy takim ludziom na otwartym rynku pracy: *U mnie to się wzięło z racji takiej, że ja w rodzinie miałem osoby niepełnosprawne i tak mogę powiedzieć, że poszedłem po tej linii, chcąc tym ludziom pomóc.* Są też pracodawcy, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne głównie z przyczyn ekonomicznych: *Nie z chęci, jakiejś wielkiej potrzeby serca to robię, tylko ze względu na odpis PFRON-u, nic więcej.* Zdarzają się też przypadki, że to członkowie rodzin pracowników są osobami z orzeczoną niepełnosprawnością i przez tych pracowników znajdują zatrudnienie. Czasami pracodawcy znają osobę niepełnosprawną, która dysponuje odpowiednimi kompetencjami, aby ją zatrudnić, ale muszą ją przekonywać, aby zdecydowała się podjąć pracę: *On był takim jednym z nich, który nie miał pracy (...). Nielatwo było mi go przekonać...* Widać więc, że podniesienie zatrudnialności osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy wymaga działań skierowanych nie tylko do pracodawców, ale także do samych niepełnosprawnych.

Podczas wszystkich zogniskowanych wywiadów grupowych z pracodawcami zatrudniającymi osoby niepełnosprawne był tylko jeden przypadek, że podmiot gospodarczy przy rekrutacji współpracował z instytucją, która zajmowała się wspieraniem niepełnosprawnych, w tym pośrednictwem pracy – przedsiębiorstwo zgłaszało zapotrzebowanie i w momencie kiedy instytucja ta znalazła odpowiedniego kandydata przysyłała go na rozmowę kwalifikacyjną.

Pracodawcy z otwartego rynku pracy zatrudniający niepełnosprawnych są zdania, że wiele osób niepełnosprawnych nie szuka pracy na otwartym rynku, tylko od razu poszukiwania za-

¹² Chociaż niektórzy pracodawcy wskazywali, że *osoby niepełnosprawne w zasadzie nie reagują na nie*, co częściowo potwierdzałyby obserwacje pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych.

węza do zakładów pracy chronionej. Natomiast ci niepełnosprawni, którzy decydują się na poszukiwania na otwartym rynku pracy, są bardziej niż osoby bez orzeczenia zdeterminowane, aby pracę uzyskać.

Wśród badanych podmiotów gospodarczych, które nie zatrudniają niepełnosprawnych, sytuacja w zakresie planów zatrudnieniowych była zróżnicowana. Część respondentów podkreślała, że w związku ze skutkami światowego kryzysu ekonomicznego rekrutacja została wstrzymana i raczej należy spodziewać się redukcji niż zwiększania stanu zatrudnienia: *My teraz czekamy, bo rynek jest w tej chwili niepewny i na pewno w branży budowlanej widać zastój, w Polsce zwłaszcza; Bo teraz standardowo się zwalnia pracowników, bo rynek jest, jaki jest...; Oczekuję, co się stanie na rynku. To zatrudnienie zostało naprawdę do minimum zmniejszone i jest okres wyczekiwania. Jest taka stagnacja na rynku pracy.* Jeśli pojawiają się wakaty, to jest to związane z naturalnymi ubytkami wynikającymi z przechodzenia na emeryturę bądź rentę. W rezultacie szanse na zatrudnienie nowych pracowników niepełnosprawnych są raczej niewielkie: *Kogoś nie zwolnimy, żeby zatrudnić kogoś niepełnosprawnego.*

W badanej grupie znalazły się również podmioty, które planowały rozwój działalności pociągający za sobą kreację nowych miejsc pracy (...*my będziemy na mechanika szukali kogoś, dwa stanowiska będziemy otwierali...*) oraz takie, w których ze względu na specyfikę prowadzonej działalności jest duża rotacja personelu, a więc są zmuszone do prowadzenia ciągłej rekrutacji.

Podmioty gospodarcze, które nie zatrudniały niepełnosprawnych, a przewidywały wzrost zatrudnienia lub rekrutację uzupełniającą, w większości przypadków nie planowały zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Część z pracodawców zastanawiała się nad możliwością zatrudnienia osoby niepełnosprawnej – były to sytuacje czysto hipotetyczne, bez podjęcia jakichkolwiek kroków prowadzących do realizacji tego pomysłu. Niektórzy uczestnicy sesji fokusowych nie dysponowali wiedzą na temat tego, z jakich udogodnień mogą skorzystać w związku z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej oraz jakie dodatkowe przywileje przysługują niepełnosprawnym pracownikom¹³ (...*dokładnie, bo tę rubrykę widzę tak naprawdę pierwszy raz, dlatego też ja w ogóle się tym kryterium nie kieruję*) – udział w badaniu potraktowali więc jako dobrą okazję do uzyskania takich informacji, ułatwiających podjęcie ewentualnej decyzji o zatrudnieniu w przyszłości osoby niepełnosprawnej: *...ja się zastanawiałam, tylko jeszcze się właśnie dzisiaj mogę dużo dowiedzieć tutaj...* Niestety okazało się, że po dyskusji na temat uprawnień, jakie mają niepełnosprawni pracownicy część pracodawców jednoznacznie zadeklarowała, że są one na tyle zniechęcające, że teraz na pewno nie zatrudnią osoby niepełnosprawnej: *Teraz to już na pewno nie zatrudnimy; Wcześniej myślałam, że rzeczywiście, jak ktoś by mi się na początku przyznał i na etapie rekrutacji byłaby osoba niepełnosprawna, a miałyby na przykład takie same kwalifikacje, co ta osoba pełnosprawna, to może rzeczywiście bym ją zatrudniła, bo tutaj dodatkowo bym ja miała z tego, może i by mi było łatwiej, ale jak teraz wiem na przykład o takim czymś, że ta osoba mi po prostu odpada na 30 dni, to nie bardzo...* Był też pracodawca, który rozważał zatrudnienie osoby niepełnosprawnej w stopniu lekkim: *...i po naszej dyskusji, pewnie teraz bym się głęboko zastanowił nad zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej, jeśli już, to w stopniu lekkim, na pewno nie ten umiarkowany i znaczny, ale w tym stopniu lekkim też bym się pewnie teraz zastanawiał...*

¹³ Jest to wątek poruszany w wielu opracowaniach, m.in. w: J. Bartkowski, *Charakterystyka społeczno-ekonomiczna zakładów pracy jako determinanta zatrudniania osób niepełnosprawnych*, w: B. Gąciarz, E. Giermanowska, red., *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców*, ZUS, ISP, Warszawa 2009; E. Giermanowska, *Postrzeżenie niepełnosprawnych pracowników i uwarunkowania ich zatrudnienia a zarządzanie personelem w organizacjach*, w: B. Gąciarz, E. Giermanowska, red., *Zatrudniając niepełnosprawnych...*, op. cit.; A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Raport końcowy*, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy, WUP, Łódź 2011.

Kolejnym powodem, dla którego część pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych świadomie rezygnuje z poszukiwania niepełnosprawnych, jest kwestia ekonomiczna – pracodawcy twierdzą wprost, że nawet przy wsparciu finansowym z PFRON-u zatrudnienie osoby niepełnosprawnej jest nieopłacalne: *I tak jak sobie myślałam, ja jakbym miała podejmować decyzję dalej, to brałabym, przykro mi bardzo, ale bardziej ekonomicznie. Czyli, tak szczerze powiedziawszy, jeżeli ja miałabym poświęcać czas, bo tak muszą poświęcić czas, żeby przeszkolić. Nie mówię o kwestii, że trzeba by było dostosować wszystko. Te godziny, ktoś już musi robić specjalne jakieś tam grafiki, godziny, wyjazdy, kiedy on jest, turnusy. To tak naprawdę, to nawet mi się nie zwróci, nawet gdybym chciała dofinansowanie, tylko jeszcze musimy dołożyć tak naprawdę do tego; ...po skalkulowaniu kosztów i zysków okazało się, że jest to po prostu nieracjonalne.*

Ostatni powód to niechęć lub brak możliwości (przynajmniej w płaszczyźnie deklaratywnej) przystosowania budynków do potrzeb osób niepełnosprawnych: *U nas są schody i tych schodów nie zmienimy, nie dostosujemy, nie zrobimy windy, bo są za wąskie, nie damy rady, żeby kogoś zatrudnić na wózku, bo też mamy wąskie przejścia. Wynajmujemy pomieszczenia, nie możemy ich dostosowywać prawdopodobnie.* Ten problem dotyczy przede wszystkim starszych budynków, które nie były od dłuższego czasu remontowane, gdyż jak wskazywała część pracodawców, nowe budynki są zazwyczaj przystosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych, a przy generalnych remontach też brane są pod uwagę te wymogi: *...moja placówka akurat jest po takim dużym kompleksowym remoncie i właściwie już miasto podejmując decyzję o remoncie tam, gdzie jest to możliwe, dostosowuje placówki.*

Pracodawcy, którzy w momencie badania zatrudniali osoby niepełnosprawne warunkowali zatrudnianie nowych pracowników sytuacją rynkową i perspektywami rozwoju działalności – uzależniali to przede wszystkim od tego, czy zdobędą nowe zlecenia, gdyż ogólnie (jak pracodawcy niezatrudniający niepełnosprawnych) oceniają obecną sytuację jako trudną i wielu z nich nie planuje prowadzenia nowych naborów, a niektórzy zapowiadają redukcję personelu: *W tej chwili nie mamy żadnej możliwości zatrudnienia kogokolwiek. Być może nawet kogoś zwolnimy.* Ci pracodawcy, którzy w trakcie przeprowadzania sesji fokusowych mieli sprecyzowane plany zwiększenia zatrudnienia, brali pod uwagę zatrudnienie osób niepełnosprawnych¹⁴, przy czym zazwyczaj głównym kryterium wyboru kandydatów miały być ich kompetencje, a nie fakt bycia niepełnosprawnym: *Chodzi o to, żeby taka osoba poradziła sobie w pracy na danym stanowisku.* Byli też pracodawcy, którzy z góry wiedzieli, że będą poszukiwać osób niepełnosprawnych – wynikało to ze specyfiki zlecenia, które udało im się pozyskać i przystosowania budynku do potrzeb osób niepełnosprawnych, w którym to zlecenie będzie realizowane: *I tam właśnie chcemy zatrudnić pracownika niepełnosprawnego, będzie potrzeba dwóch (...) jeśli chodzi o urzędy dzielnicowe, to jest jedyny urząd w Warszawie, który jest w pełni przystosowany dla osoby niepełnosprawnej*¹⁵. Podobnie jak w przypadku pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych w badanej grupie znalazły się podmioty, które prowadziły ciągłą rekrutację (w tym osób niepełnosprawnych) ze względu na specyficzną dla ich branży dużą rotację pracowników.

¹⁴ Przy czym zazwyczaj niepełnosprawność nie była kluczowym czynnikiem decydującym o wyborze kandydata do pracy, chociaż były też przypadki, w których pracodawcy jasno deklarowali, że będą rekrutować tylko osoby niepełnosprawne: *Tylko i wyłącznie osoby niepełnosprawne. I to jeszcze ze stopniem umiarkowanym lub znacznym, lekki nie wchodzi w grę,* bądź preferować osoby niepełnosprawne, w związku z poszukiwaniem oszczędności w kosztach pracy: *Natomiast sytuacja na rynku w tej chwili tak się zmienia, że zatrudniając nowe osoby, patrzemy w tej chwili, czy ma stopień niepełnosprawności.*

¹⁵ Ten sam pracodawca wyjaśniał, dlaczego nie może zatrudnić osoby niepełnosprawnej ruchowo do realizacji zlecenia w innym urzędzie w Warszawie: *Do pozostałych będziemy musieli zatrudnić osoby niepełnosprawne, bo też patrzemy na obiekt, jak one wyglądają. Powiedzmy urząd na Targówku, gdzie wygraliśmy przetarg, powiem pani, że gdyby tam zatrudnić osobę niepełnosprawną, to trzeba by ją wnosić.*

Taka specyficzna sytuacja występuje między innymi w przedsiębiorstwach zajmujących się sprzątaniami i ochroną mienia. Znaczną część pracowników stanowią bowiem osoby z orzeczoną niepełnosprawnością¹⁶ – dla utrzymania dofinansowania z PFRON-u konieczne jest więc ciągle uzupełnianie personelu o osoby z orzeczoną niepełnosprawnością. Jest to model biznesowy, który dzięki dopłatom z PFRON-u pozwala utrzymywać niskie ceny dla klientów i dzięki temu być konkurencyjnym: *...więc każda normalna firma w tym momencie na rynku firm sprzątających czy ochroniarskich się nie przebije, bo oferują tak niskie ceny dzięki temu, że mają osoby niepełnosprawne*. Równocześnie, szczególnie w przypadku usług ochrony mienia, pojawiają się wątpliwości dotyczące jakości tych usług – a właściwie możliwości zapewnienia właściwej ochrony – w przypadku zatrudniania w tym celu osób niepełnosprawnych: *...bo tak naprawdę taka osoba niepełnosprawna kogo ochroni, pójdzie gdzieś, schowa się w pomieszczeniu i na tym się skończy*. Jedną z uczestniczek sesji fokusowych, która prowadzi tego typu przedsiębiorstwo, wyjaśniała, że takie osoby są zatrudniane głównie w charakterze stróżów i w przypadku wystąpienia zagrożenia ich obowiązkiem jest poinformować patrol interwencyjny, który ma rozwiązać zaistniałą sytuację: *Tak naprawdę w każdej chwili, gdyby coś się działo, może wezwać albo załogę interwencyjną, albo policję. Od niego nie oczekuje się, że się rzuci na kogokolwiek z bronią, czy w obronie cudzej własności, samochodu. Od niego oczekuje się tego, żeby w momencie, kiedy coś się zaczyna dziać, powiadomił odpowiednią ekipę*.

2.4. Ocena kompetencji¹⁷ osób niepełnosprawnych i polityka szkoleniowa

Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne wysoko oceniają ich kompetencje i nastawienie do pracy, twierdząc, że nie ustępują pracownikom nieposiadającym orzeczenia o niepełnosprawności¹⁸: *To nie są osoby, które wyróżniają się na plus ani na minus. Po prostu są to osoby, które spełniają standardy i pracują jak inni normalni pracownicy*. Czasami nawet lepiej oceniają pracowników niepełnosprawnych niż osoby bez orzeczenia o niepełnosprawności: *I okazało się, że bardzo dobrze właśnie radzą sobie osoby niepełnosprawne, które właśnie interesują się informatyką, czy może więcej czasu na to w domu poświęcają (...)* *I on ma właśnie ten najwyższy stopień orzeczenia, a mimo to doskonale sobie radzi i jest bardzo dobrym pracownikiem; Czasami mi się wydaje, że mają wyższe (kwalifikacje – przypis autora); ...dostaje mocne schorzenie, bo ma jedynekę, chodzi o kulach, pracuje, nabrała sporo doświadczenia, nie zamienilibyśmy na żadną inną księgową*. Pozytywnie ocenione zostały również postawy pracowników niepełnosprawnych – pracodawcy wiążą je z nastawieniem tych osób, przejawiającym się w chęci udowodnienia wszystkim, że są tak samo wartościowi jak osoby niemające orzeczenia o niepełnosprawności. Niepełnosprawni pracownicy postrze-

¹⁶ Wiedza ta jest powszechnie dostępna na rynku, dlatego rekrutacja osób niepełnosprawnych do pracy w tych przedsiębiorstwach nie stanowi większego problemu, gdyż niepełnosprawni zgłaszają się sami: *...firmy ochroniarskie, to jest taka branża, gdzie ludzie wiedzą, że tam się zatrudnia dużo osób niepełnosprawnych*.

¹⁷ Zgodnie z definicją zaprezentowaną przez Aleksego Pocztońskiego (por. A. Pocztoński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, PWE, Warszawa 2007, s. 118), kompetencje można podzielić na dwie grupy: podstawowe i wyróżniające. Do pierwszej grupy zalicza się przede wszystkim wiedzę, umiejętności, natomiast do drugiej grupy – postawy, motywacje i wartości. W niniejszym opracowaniu skupiono się przede wszystkim na kompetencjach podstawowych oraz motywacjach zaliczanych do kompetencji wyróżniających.

¹⁸ Z przeprowadzonych badań fokusowych wynika, że skala ewentualnego niedostosowania kwalifikacyjno-zawodowego osób niepełnosprawnych jest porównywalna ze średnią na otwartym rynku pracy. Ta problematyka była poruszana m.in. w: *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 6 z 6. Perspektywy osób z upośledzeniem umysłowym* http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/Raport_CZESC_6z6_N_umysłowa_final.pdf [dostęp 15.02.2013].

gani są, generalnie, jako osoby rzetelne, bardzo zmotywowane, chętne do pracy¹⁹. Oczywiście zdarzają się osoby niepełnosprawne o roszczeniowej postawie: *Są osoby roszczeniowe, którym się po prostu należy*, ale według większości uczestników sesji fokusowych są to nieliczne wyjątki potwierdzające regułę²⁰. Tym bardziej że trudno mówić o postawie roszczeniowej niepełnosprawnego pracownika, który chce korzystać z uprawnień przysługujących mu zgodnie z ustawowymi zapisami: *Ale to nie możemy mówić o roszczeniach, jeżeli ktoś się dopomina o swój dodatkowy urlop, czy o przerwę w pracy, ma to zagwarantowane przepisami, nie możemy mówić, że są roszczeniowi*. Ponadto podkreślano, że ostatnio na rynku pracy zauważalna jest tendencja do coraz większej roszczeniowości wśród młodych ludzi, co nie jest powiązanie w żadnej mierze z kwestią niepełnosprawności.

Nie ma natomiast wątpliwości, że zatrudniane osoby niepełnosprawne muszą dysponować odpowiednimi kwalifikacjami, tak aby generowały wartość dodaną dla podmiotu gospodarczego. Innymi słowy, pracodawcy zatrudniają takie osoby nie po to, aby uzyskać dofinansowanie z PFRON-u lub obniżyć wysokość wpłat na PFRON (to stanowi jedynie dodatkowy bodziec), ale aby mieć pracowników, na których mogą liczyć: *...z perspektywy dużej firmy, czy mojej firmy, takie jest oczekiwanie, że to nie mają być osoby, które wymagają specjalnego nadzoru i będziemy mieć fundusze, bo też te fundusze są gdzieś tam obok (...)* Bardziej jest to kwestia, że chcemy mieć pracownika lojalnego, który będzie odpowiednie kwalifikacje miał na dane stanowisko. Dlatego pracodawcy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych biorą pod uwagę przede wszystkim ich kompetencje i doświadczenie, i jeśli są one wystarczające, podejmują decyzję o zatrudnieniu: *...przeważały chyba kompetencje, przynajmniej u mnie, to znaczy było zapotrzebowanie, był zrobiony konkurs i po prostu najbardziej byli kompetentni...*²¹

Generalnie pracodawcy w polityce zarządzania zasobami ludzkimi w zakresie kształcenia ustawicznego nie traktują niepełnosprawnych pracowników w inny sposób niż pracowników bez orzeczenia o niepełnosprawności, chociaż zdarzają się przypadki, że pracodawcy starając się wyrównać szanse osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, częściej kierują je na szkolenia w porównaniu do pozostałych pracowników. W niektórych instytucjach publicznych opracowywane są indywidualne programy rozwoju zawodowego, na podstawie których pracownicy kierowani są na szkolenia, ale takie plany nie są różnicowane w zależności od tego, czy ktoś ma orzeczenie o niepełnosprawności czy nie.

Są branże, jak na przykład branża technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych, w których tempo zmian jest na tyle szybkie, że pracownicy (bez względu czy są to osoby niepełnosprawne, czy nie) muszą co jakiś czas uczestniczyć w szkoleniach, aby być na bieżąco z wiedzą i umiejętnościami zapewniającymi przedsiębiorstwu utrzymanie się na rynku:

¹⁹ Zdarzają się oczywiście pojedyncze sytuacje, w których pracodawcy mają negatywne doświadczenia związane z zatrudnianiem niepełnosprawnych: *No i z tym panem, no był tam jakiś problem, bo pan, no jakoś nie rwał się do pracy, tak powiem szczerze. Lubił sobie znaleźć dobre miejsce, gdzie nikt go nie mógł znaleźć i trzeba było go szukać pół dnia, zanim żeśmy go gdzieś tam znaleźli, no i co się dzieje? Jemu się chciało spać wiecznie, nie wiem, co on robił po nocach, no jemu się chciało wiecznie spać...*

²⁰ Jeden z uczestników sesji fokusowych miał negatywne doświadczenia z niepełnosprawnym pracownikiem, którego postawa była odbierana właśnie w kategoriach roszczeniowych: *Nie przyjmuję takich osób. Ponieważ miałam już taki przypadek, że przyszła pani. W każdym razie chciałam na tę recepcję wcześniej jeszcze wrzucić i była awantura od razu, że ona musi mieć wszystko dostosowane, bo ona ma za daleko do toalety. Bo ona musi przejść 8 metrów, no po prostu tragedia (...) i zaraz na drugi dzień była w PIP-ie. Była szybsza niż ja, pomyślałam. Powiedziałam: nie, dziękuję. Nie będę takich osób zatrudniała...*

²¹ W przypadku jednego z pracodawców, który poszukiwał ogrodnika w procesie rekrutacji okazało się, że spośród wszystkich kandydatów jedynie osoba niepełnosprawna spełnia wszystkie wymagania zdefiniowane w ogłoszeniu o pracę. Są również branże, w których warunkiem niezbędnym do tego, aby zostać przyjętym do pracy jest posiadanie odpowiednich certyfikatów – np. firmy ochroniarskie poszukują osób legitymujących się licencją pracownika ochrony.

*...wszyscy informatycy, wszyscy technicy komputerowi muszą co 2 lata uzupełniać swoją wiedzę z tego względu, że ta branża po prostu cały czas się zmienia, cały czas jest coś nowego, są nowe techniki tworzenia stron internetowych, są nowe sprzęty. Podobna sytuacja występuje w przypadku osób (również niepełnosprawnych) zatrudnianych w działach księgowości czy zasobów ludzkich. Generalną zasadą jest, że niezależnie od tego, czy pracownik jest niepełnosprawny, czy nie, musi dysponować wiedzą i umiejętnościami niezbędnymi do wykonywania obowiązków służbowych – jeśli ich nie ma, musi się dokształcić: *Nasz pan, na przykład, jak jest portierem, to musiał się nauczyć obsługiwać komputery, obsługiwać kamerki, monitoring i takie różne rzeczy musi, jeżeli coś się wydarzy, to ten pan musi umieć zadziałać, bo szkoła jest monitorowana; ...nauczył się, musi się nauczyć, bo wiadomo, że jak się nie douczy, to nie ma pracy za chwilę; Nasza pani bibliotekarka musiała się nauczyć obsługi komputera, dla niej to było nowe urządzenie.**

Natomiast były podmioty gospodarcze, w których poza obowiązkowymi okresowymi szkoleniami BHP nie organizowano żadnych szkoleń, a obowiązek podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji przrzucano w całości na pracowników, niezależnie czy byli to pracownicy z orzeczeniem o niepełnosprawności, czy bez niego.

Pracodawcy podkreślali, że zdarzają się sytuacje, w których to pracownicy bez orzeczenia o niepełnosprawności są mniej chętni do uczestniczenia w szkoleniach, gdyż wychodzą z założenia, że dysponują wystarczającą wiedzą. Tą wyższą skłonność pracowników niepełnosprawnych do uczestniczenia w różnych formach kształcenia ustawicznego pracodawcy wiążą z ich postawami wynikającymi z doświadczeń dotyczących niepełnosprawności: *...oni chcą udowodnić samym sobie, że są dobrzy i to jest to. Jeżeli spotkają taką bratnią duszę, która im w tym pomoże, to będą robili wszystko, żeby się komuś odwdzińczyć za to. Wysoka motywacja do pracy przekłada się również na wysoką motywację do udziału w kształceniu ustawicznym oferowanym przez podmioty gospodarcze: ...te osoby na pewno więcej się starają. Lubią mieć dodatkowe kursy, szkolenia pod tym kątem, żeby udowodnić, że oni są tak samo dobrzy, a nawet lepsi niż osoby zdrowe; Jak podałam, że mam możliwość części sfinansować studia podyplomowe, to praktycznie każda z tych osób się zgłosiła, że chce podwyższyć te kwalifikacje. Wśród badanych podmiotów gospodarczych (w grupie zatrudniających osoby niepełnosprawne) był jeden przypadek, że osoby niepełnosprawne nie chciały nauczyć się obsługi nowego urządzenia zakupionego do przedsiębiorstwa – ale wynikało to raczej z innych uwarunkowań (głównie zaawansowany wiek) niż niepełnosprawności: ...jakiś 2 lata temu kupiliśmy wycinarkę laserową dla panów stolarzy, żeby im się pracowało wygodniej. To szybko się zorientowałem, że to ja muszę ją obsługiwać, bo oni nie chcą się nauczyć pracy przy komputerze, a tym bardziej pracy w programach do projektowania, że ich to w ogóle nie pasjonuje i że oni sobie wolą to zrobić wszystko normalnie.*

Część 3

WPLYW ISTNIEJĄCYCH ROZWIĄZAŃ WSPIERAJĄCYCH ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA SKŁONNOŚĆ PRACODAWCÓW DO ICH ZATRUDNIANIA

Istniejące rozwiązania w zakresie wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych rozważano w trakcie zogniskowanych wywiadów grupowych z dwóch perspektyw:

– uprawnień niepełnosprawnych pracowników – w przypadku tej perspektywy w sposób szczegółowy dyskutowano wpływ następujących uprawnień na skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych:

- dodatkowa przerwa w pracy,
 - dodatkowy urlop wypoczynkowy,
 - zwolnienie od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, a także w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających oraz w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy,
 - skróconego wymiaru czasu pracy, w szczególności w przypadku pracowników niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym;
- wsparcia kierowanego do pracodawców – w zakresie:
- uzyskania dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego,
 - otrzymania zwrotu kosztów przystosowania stanowiska pracy,
 - otrzymania zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej,
 - otrzymania zwrotu kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego do wysokości 80% poniesionych kosztów,
 - otrzymania zwrotu kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy,
 - obniżenia lub zwolnienia z wpłat na PFRON.

W przypadku instytucji publicznych ocenie poddano również przepisy regulujące procedury konkursowe stosowane przy zatrudnianiu pracowników²², które mają na celu ułatwienie zatrudniania osób niepełnosprawnych, a także praktykę ich stosowania.

²² Przepisy te wprowadzono w końcu 2011 r. Stanowią one, iż w informacji o konkursie na wolne stanowisko musi znaleźć się informacja, czy w miesiącu poprzedzającym wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6% czy też nie. Następnie komisja konkursowa przeprowadza postępowanie i w jego wyniku wyłania do 5 kandydatów (spełniających wymagania niezbędne i w największym stopniu wymagania dodatkowe). W kolejnym etapie dyrektor generalny urzędu lub kierownik urzędu wybiera z tego grona kandydata do zatrudnienia, przy czym jeśli opublikowany wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest niższy niż 6%, a w gronie osób wybranych przez komisję konkursową jest osoba niepełnosprawna, to właśnie ta osoba musi zostać zatrudniona. W przypadku urzędów państwowych (np. Kancelaria Sejmu, Kancelaria Prezydenta RP) ustawa wprowadza ogólną normę o pierwszeństwie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jeśli wspomniany wskaźnik zatrudnienia jest niższy niż 6%, pozostawiając poszczególnym urządům obowiązek szczegółowego określenia sposobu, w jaki to prawo będzie realizowane.

Przede wszystkim należy stwierdzić, że wiedza pracodawców (również tych, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne) dotycząca istniejących rozwiązań wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych w zakresie uprawnień pracowników niepełnosprawnych oraz możliwego wsparcia dla pracodawców jest mocno ograniczona. Dochodzi nawet do sytuacji, że pracodawcy, którzy zatrudniali niepełnosprawnych pracowników, nie znali szczegółowych uregulowań w zakresie uprawnień do dodatkowego urlopu wypoczynkowego, czy zwolnienia od pracy w wymiarze do 21 dni i traktowali takich pracowników na równi z pozostałymi, udzielając co prawda urlopu w zależności od potrzeb osoby niepełnosprawnej, ale prawdopodobnie nie w pełnym wymiarze przysługującym takiej osobie (*Z tym że on nie był zatrudniony ani jako osoba niepełnosprawna, normalnie, na umowę o pracę, żadnych przywilejów z tego tytułu ani on, ani ja nie mieliśmy, tylko tyle, że gdzieś on mi tam powiedział, może nie on powiedział, tamten jego człowiek, który tam się komunikował ze mną, powiedział, że z racji tego, że jest osobą niepełnosprawną, jemu się tam należy ileś dni więcej wolnego, na jakąś tam rehabilitację, czy coś tam. Nie sprawdzałem tego nigdy, powiem szczerze, jak potrzebował dzień wolny, to mu dawałem i nie było problemu*).

Generalnie pracodawcy z prywatnych podmiotów gospodarczych są zdania, że uprawnienia dla niepełnosprawnych pracowników są mniejszym obciążeniem dla instytucji publicznych czy przedsiębiorstw państwowych: *Dla którego pracodawcy mogłoby to być, że tak powiem, nie bardzo uciążliwe? – Firma budżetowa*. Ta teza znalazła potwierdzenie w wypowiedziach pracodawców z instytucji publicznych, którzy podkreślali, że w ich działalności nie przywiązuje się tak dużej wagi do uzyskiwania wyników finansowych. Specyficzna sytuacja występuje w przypadku szkół, które podlegają władzom samorządowym – otóż uczestnicy sesji fokusowych z tych szkół wskazywali na charakterystyczną cechę rozwiązań w zakresie zarządzania finansami, która przejawia się w tym, że budżet szkoły w części obejmującej koszty personelu pozostaje w dyspozycji urzędu. W rezultacie, jeśli placówka wypracuje jakieś oszczędności w tej pozycji budżetowej, to nie może ich wykorzystać na inne zadania, gdyż musi je zwrócić do urzędu. W związku z tym osoby zarządzające takimi szkołami nie mają żadnego bodźca finansowego, aby zatrudniać osoby niepełnosprawne – co więcej mają poczucie, iż nakłada się na nich zbyt wiele obowiązków, w stosunku do wynagrodzenia, które otrzymują, dlatego też nie zamierzają podejmować dodatkowego wysiłku, który wiązałby się z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych: *Oni nami orają jak się da, to czemu my mamy im uprzyjemniać życie*.

Inną cechą, która zdaniem pracodawców wpływa istotnie na możliwość zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, jest wielkość podmiotu. W wielu wypowiedziach podkreślano, że dużym podmiotom jest znacznie łatwiej zatrudnić osobę niepełnosprawną: *Myszę, że w tych dużych, większych zakładach te osoby mają większe szanse ze względów praktycznych*, natomiast w przypadku małych przedsiębiorstw może to powodować znaczne problemy z utrzymaniem ciągłości pracy: *...to jest taka machina, gdzie jak ktoś nie zrobi czegoś, to się nic nie sypie, a jak w małej zawali, to cały łańcuch zdarzeń*. Padały również głosy, iż duże międzynarodowe firmy niechętnie zatrudniają niepełnosprawnych: *Korporacje niechętnie zatrudniają niepełnosprawne osoby*²³, co trochę burzy zależność między wielkością podmiotu a skłonnością do zatrudniania niepełnosprawnych.

²³ Jako powód takiego stanu rzeczy wskazywano, że międzynarodowe korporacje wymagają bardzo dużej dyspozycyjności i często pracy w nadgodzinach, co jest niemożliwe do wykonania w przypadku osób niepełnosprawnych. Na dodatek w tego typu firmach pewne elementy wynagrodzenia są uzależnione od osiągnięcia celów ustalonych dla małych zespołów roboczych, co w przypadku ewentualnego zatrudnienia osób niepełnosprawnych miałyby negatywny wpływ na atmosferę w miejscu pracy, gdyż dodatkowe przywileje takich pracowników utrudniałyby bądź uniemożliwiały pozostałym osobom osiągnięcie tych celów.

W dalszej części zostanie przedstawiona ocena pracodawców dotycząca poszczególnych uprawnień pracowników niepełnosprawnych oraz elementów wsparcia kierowanego do podmiotów gospodarczych.

3.1. Dodatkowa przerwa w pracy

W przypadku tego przywileju pracowników niepełnosprawnych zdania pracodawców uczestniczących w sesjach fokusowych były podzielone. Część stała na stanowisku, że dodatkowa 15-minutowa przerwa w pracy nie stanowi większego problemu i nie wpływa na zachowanie ciągłości pracy: *Najmniej dokuczliwa chyba jest ta przerwa, no bo jeżeli ktoś dobrze wykonuje swoją pracę, bo czasami może być tak, że ktoś sobie zrobi 3 przerwy piętnastominutowe i robi pracę szybciej niż ktoś, kto nie robi wcale. Jest to na tyle nieobciążające, że bez większych problemów można zaplanować pracę tak, aby uwzględnić tę przerwę w harmonogramie.*

Niska uciążliwość tej dodatkowej przerwy może wynikać też z tego, że w wielu podmiotach gospodarczych, szczególnie tych mniejszych, nie przykładana jest szczególnej uwagi do kontrolowania długości przerw w pracy – zasadą jest, że pracownik robi sobie przerwy wtedy, kiedy tego potrzebuje, dostosowując ich długość w zależności od aktualnych potrzeb, natomiast musi w ciągu dnia wykonać powierzone mu obowiązki: *Generalnie w małych firmach nie wylicza się dokładnie czasu pracy, przerw też się nie liczy.*

Część pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych twierdziła wręcz, że niepełnosprawni pracownicy nie chcą korzystać z przysługującej im dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy: *...pracownicy mają takie uprawnienia, aczkolwiek nie chcą z nich korzystać; ...muszę go wyganiać na przerwę, bo on po prostu by nie odszedł od stołu.* Taką postawę niepełnosprawnych pracowników pracodawcy wiążą głównie z ich obawą o utrzymanie miejsca pracy: *...ustanawiamy jakiś przepis, który nie jest do końca wykonywalny, bo ludzie się boją wprowadzić ten przepis w życie dlatego, że przyjdzie pracodawca, powie mi, ty z tego korzystałeś, więc ja mam na twoje miejsce 10. W związku z tym albo się zrzekniesz, albo będziesz wykonywał to, co ja ci narzucam.*

Była też grupa pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych, którzy byli zdania, iż nawet dodatkowa 15-minutowa przerwa byłaby dla nich obciążeniem i zniechęca do zatrudniania osób niepełnosprawnych: *Ona ma dłuższą przerwę. A dlaczego? Co ona robi? Przecież tak samo siedzi, pracuje, myśli jak ja. To może z tej strony zniechęcenie.* Ma to szczególne znaczenie w zakładach pracy, gdzie pracownicy pracują przy linii produkcyjnej – w takim przypadku dodatkowa przerwa nawet dla jednego pracownika niepełnosprawnego dezorganizuje pracę na całej linii produkcyjnej.

Niezależnie od stopnia uciążliwości dla pracodawcy dodatkowej przerwy w pracy, jaka przysługuje pracownikowi niepełnosprawnemu, uczestnicy sesji fokusowych wskazywali również na problem związany z tym, jak te przerwy są postrzegane przez pracowników bez orzeczenia. Zdaniem pracodawców pracownicy bez orzeczenia o niepełnosprawności nieprzychylnie patrzą na ich niepełnosprawnych kolegów, którzy korzystają z takiej przerwy: *Innym pracownikom może się, nie tyle, że nie podobać, ale to jest trochę inaczej, niż...*²⁴ Presja ze strony współpracowników jest czasami na tyle duża, że niepełnosprawni pracownicy sami rezygnują z dodatkowej przerwy, aby nie być postrzegani jako bardziej uprzywilejowani w miejscu pracy: *...tak jak u nas, chłopak przestał korzystać z dodatkowych przerw (...) tak, a później przestał z tego korzystać, bo był źle odbierany przez pozostałych pracowników.*

²⁴ Podobny problem dotyczy skróconego wymiaru czasu pracy.

3.2. Dodatkowy urlop wypoczynkowy

Ten instrument jest oceniany przez pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych (również z instytucji publicznych) znacznie bardziej krytycznie niż dodatkowa przerwa w pracy: *...to jest potworna dezorganizacja...; To zupełnie rozwała system planowania pracy...; Ten czas pracy, no jeszcze można by na ten czas pracy oko przymknąć, ale te urlopy to już absolutnie...* To sprawia, że jest postrzegany jako większa bariera w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dodatkowy urlop nie byłby tak dotkliwy dla pracodawców, gdyby nie musieli za ten okres wypłacać wynagrodzenia. Świadomość, że pracownika niepełnosprawnego w stopniu umiarkowanym lub znacznym nie ma w pracy przez kolejne 2 tygodnie ponad normalny urlop wypoczynkowy przekłada się na jego wydajność, a przede wszystkim podnosi koszt zatrudnienia takiego pracownika, który to koszt pracodawca musi uwzględnić w kalkulacjach dotyczących opłacalności takiego rozwiązania: *...z tego co wiem to mają i wydłużone urlopy, i możliwość, bo muszą wychodzić na jakieś rehabilitacje, czy jakieś inne zabiegi, a to jest koszt...* Na dodatek pracodawcy podkreślali, że ten przywilej dotyczy osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym i znacznym, które charakteryzują się niższą wydajnością niż osoby bez orzeczenia czy niepełnosprawne w stopniu lekkim: *10 dni roboczych, to jest pół miesiąca, to problemy są dwa, po pierwsze, dosyć znaczące te pozostałe uprawnienia, a po drugie, wracamy też do punktów poprzednich, że mówimy o stopniu znacznym lub umiarkowanym, czyli to są osoby, jak mogę rozumieć, których większość z nas by nie zatrudniła, już poza tymi dodatkowymi uprawnieniami.* Padały także głosy odnoszące się do sprawiedliwości takiego rozwiązania, które ewidentnie stawia na uprzywilejowanej pozycji osoby niepełnosprawne, które za mniejszą pracę otrzymują takie wynagrodzenie jak osoby niekorzystające z dodatkowego urlopu wypoczynkowego: *To jest po prostu niemoralne w tym momencie. Za te same pieniądze.*

Ponadto taki dodatkowy urlop wypoczynkowy wymaga od pracodawców podjęcia pewnych działań, które miałyby na celu utrzymanie ciągłości i wolumenu produkcji – co oznacza dwa możliwe rozwiązania:

1) Obowiązki niepełnosprawnego pracownika w czasie, kiedy przebywa na dodatkowym urlopie wypoczynkowym przejmują inni pracownicy, co skutkuje tym, że muszą pracować ponad 8 godzin dziennie, a to pociąga za sobą dodatkowe koszty i zwiększa poziom stresu i niezadowolenia tych pracowników: *Jeśli nie ma jej w pracy, to za nią tę pracę wykonują inne osoby, właściwie za żadne pieniądze. I tutaj bym powiedział, że obawiałbym się w pracy złej atmosfery z tego powodu.*

2) Pracodawca zatrudni na ten czas osobę na zastępstwo – jest to rozwiązanie, po które sięga się niechętnie, gdyż wiąże się z poniesieniem dodatkowego kosztu zatrudnienia takiej osoby: *Jest to finansowe obciążenie, bo na przykład u nas w ochronie jest tak, że jak człowiek pójdzie na urlop na 2 tygodnie, to na jego miejsce musi być ktoś, kto te godziny wypracuje, bo na obiekcie musi być ochrona. I teraz trzeba zapłacić i temu, i temu za urlop, to jest podwójnie.* Przysparza to ponadto problemów z przygotowaniem nowego pracownika do wykonywania powierzonych mu prac.

Były nawet głosy, że standardowy wymiar urlopu wypoczynkowego jest zbyt długi, a jeśli do tego dodać kolejne dni, to przydatność takiego pracownika drastycznie spada: *Mówiąc szczerze, dla mnie 26 dni urlopu to już jest za dużo dla pracownika, a tu jeszcze dochodzi 10, to jest nie do przyjęcia.*

Przedstawiciele instytucji publicznych podkreślali, że w praktyce konsekwencje dodatkowych urlopów wypoczynkowych odczuwalne są bardziej przez współpracowników osób niepełnosprawnych niż przez instytucję: *Instytucji nie, bo ciągłość pracy jest jak gdyby zachowana, właśnie przez to, że pozostali pracownicy zastępują jednak tę pracę.*

Wyjątek stanowi sektor edukacji (w instytucjach publicznych), gdzie wydaje się, że przynajmniej w przypadku nauczycieli dodatkowy urlop wypoczynkowy nie stanowi większego problemu dla zapewnienia ciągłości pracy: *...bo nauczyciel to mi tam nie będzie przeszkadzał, czy będzie chodził o kulach, bo on ma swoją Kartę Nauczyciela i swoje godziny, i nie ma problemu; ...jest prościej, im się płaci za każdą, zastępstwo ma płacone, a obsługa i administracja nie ma płaconego, on ma płacone za każdą godzinę, 18 godzin tygodniowo pracuje, taki jest wymiar jego czasu pracy, więc w przypadku nauczycieli, to naprawdę nie ma znaczenia.* Również tutaj powraca problem zapewnienia zastępstwa i opłacenia ewentualnych nadgodzin nauczycielowi, który zastępowałby osobę niepełnosprawną: *Owszem nadgodziny można dać nauczycielom, ale proszę pamiętać, że inni nauczyciele również chcą pójść na urlop, a poza tym ja chcę mieć nauczyciela, który jest zadowolony z pracy, który jest wypoczęty, bo tylko taki nauczyciel właściwie pracuje. Więc nie bardzo sobie wyobrażam właśnie taką sytuację, gdzie pozbawiam kogoś urlopu, a innemu czy kilku innym każę pracować całymi dniami przez cały miesiąc w nadgodzinach.*

Z doświadczeń pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne wynika, że to uprawnienie jest szeroko wykorzystywane. I rzeczywiście w związku z jego stosowaniem pracodawcy mają dodatkowe trudności z utrzymaniem ciągłości pracy: *...kiedy idzie linia produkcyjna, nie można odłączyć, trzeba obsadzać innymi osobami, jest trudniej ułożyć grafik, ale ten problem rozwiązują przez wymóg wcześniejszego planowania urlopów (w tym tych dodatkowych), tak aby były wprowadzone do harmonogramu z wyprzedzeniem umożliwiającym zbilansowanie zasobów pracy pod nieobecność niepełnosprawnych pracowników: ...to musi być zawsze wprowadzone w grafik; No ale po to planujemy przecież te urlopy, jest plan urlopów i planujemy urlopy, i tutaj można to tak zorganizować, żeby nie kolidowało.*

Równocześnie pracodawcy mają pełną świadomość, że jest to uprawnienie, którego nie mogą się zrzec pracownicy niepełnosprawni w stopniu umiarkowanym i znacznym, chociaż podobnie jak pracodawcy niezatrudniający niepełnosprawnych uważają, że wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego jest zbyt wysoki: *To już jest bardzo dużo.*

Skalę i skłonność do korzystania przez niepełnosprawnych pracowników z dodatkowego urlopu wypoczynkowego (a także ze zwolnienia od pracy) warunkuje także sytuacja na rynku pracy, która wpływa na możliwości zatrudnieniowe podmiotów gospodarczych. Tu zależność jest prosta – jeśli sytuacja na rynku pracy się pogarsza, a podmioty gospodarcze redukują zatrudnienie, osoby niepełnosprawne w mniejszym zakresie korzystają z tych uprawnień w obawie przed utratą pracy: *...w tym czasie, kiedy faktycznie to zatrudnienie jest zamrożone i jest jakiegoś rodzaju zatrudnienie, że po prostu z tego nie korzystają. A jeżeli już zachodzi taka konieczność, to podejrzewam, że większość osób wykonuje po prostu badania w ramach zwolnień lekarskich albo urlopu wypoczynkowego.*

3.3. Zwolnienie od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym

Jest to kolejne uprawnienie, które potęguje niechęć pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych do ich zatrudnienia: *A już w ogóle 21 dni turnusu, to już jest komedia...* W praktyce jest on rozpatrywany przez pracodawców wspólnie z dodatkowym urlopem wypoczynkowym – kumulacja dni, w których niepełnosprawnego pracownika nie ma w pracy sprawia, że część uczestników sesji fokusowych z podmiotów, które nie zatrudniają osób niepełnosprawnych, mówi wprost, że przy takich uprawnieniach zatrudnianie osoby niepełnosprawnej jest pozbawione sensu ekonomicznego: *On ma 2 miesiące urlopu, miesiąc na rehabilitację, to już jest trzeci, na zwolnienie, powiedzmy, też miesiąc, to już 4 miesiące, to jak ja nie potrzebuję pracownika przez 4 miesiące, to ja go w ogóle nie potrzebuję tak naprawdę; Nie, bo tak naprawdę trzeba mieć osobę na zastępstwo i całkowicie traci sens zatrudnienie*

takiej osoby, obojętnie, czy będzie jej 20% refundowane, czy 60%, tak naprawdę to dublowanie stanowisk; A jak policzymy te wszystkie godziny obcięte, to nam wyjdzie, że te 72% to nie jest 72%, tylko 40% albo 30%.

Podobnie jak w przypadku dodatkowego urlopu wypoczynkowego odnoszono się do kwestii problemów z zachowaniem ciągłości pracy.

Racjonalność zatrudnienia osoby niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym lub znacznym, z punktu widzenia pracodawców uczestniczących w zogniskowanym wywiadach grupowych, została przywrócona wtedy, kiedy nie ponosiliby oni kosztów pracy związanych z niepełnosprawnym pracownikiem w czasie, kiedy korzysta on z dodatkowych urlopów i zwolnienia od pracy: *Chyba że potraktujemy taką osobę jako osobę dodatkową, która może coś tam i jej wynagrodzenie jest w stu procentach pokrywane wtedy, czy ona jest, czy jej nie ma, to ja nie ponoszę; Na takiej zasadzie, że państwo refinansuje w stu procentach wynagrodzenia i wtedy nie ma jej, bo sanatorium, to trudno, nie ponoszę kosztów, ale też nie płacę.*

Również pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych pracowników oceniają to uprawnienie jako uciążliwe szczególnie w sytuacji, gdy wszyscy uprawnieni pracownicy chcieliby z niego skorzystać²⁵ w okresie największego spiętrzenia prac: *Gdyby to była duża skala, to mogłoby to być problematyczne, szczególnie w sezonie, gdzie jest obłożenie duże. Niektórzy z rozgoryczeniem mówią o konieczności udzielania zwolnienia od pracy: Jak on mi mówi, że ma wizytę u specjalisty, to ja muszę być taka malutka. Muszę powiedzieć, tak oczywiście jutro pana nie będzie w pracy. A jak mówi mi, że idzie na badania, to ja mu za to płacę, uśmiecham się i jeszcze cieszę się, że on wróci. Bo jemu się należy...*

Jednak z doświadczenia pracodawców (także tych z instytucji publicznych) wynika, że skala jego wykorzystania jest raczej niska. Jest to związane z tym, że okres oczekiwania na skierowanie na taki turnus rehabilitacyjny jest dość długi, co w praktyce oznacza, że pracownik jest w stanie skorzystać z niego najczęściej co dwa lata. Ponadto w wielu podmiotach gospodarczych nie zanotowano przypadków korzystania przez niepełnosprawnych pracowników z tego uprawnienia: *Ja nie kojarzę, żeby u mnie ktoś korzystał z 21-dniowego turnusu, ale nie jest wykluczone, że wynikało to po prostu z tego, że pracodawcy, którzy wypowiadali się na ten temat zatrudniali osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, którym taki turnus rehabilitacyjny nie przysługuje: U mnie to jedynie jest jedna pani na wózku. Ona korzysta, ma co roku turnus rehabilitacyjny. Ona gdzieś tam jeździ na jakieś zabiegi. To akurat wykorzystuje. Natomiast dwie pozostałe osoby nie korzystają.*

Pracodawcy podkreślali, że ten przywilej utrudnia utrzymanie ciągłości pracy i często wymaga zatrudnienia kolejnej osoby na czas nieobecności niepełnosprawnego pracownika bądź rozdzielenia pracy na pozostałych: *Teraz właśnie pojechał kolega na rehabilitację właśnie, trochę mi brakuje go, nie wiem dlaczego, ale mi to przeszkadza, to tak samo jak każdy inny, musiałem zatrudnić osobę.*

3.4. Skrócony wymiar czasu pracy

Maksymalny wymiar czasu pracy osoby niepełnosprawnej, wynoszący 8 godzin dziennie, 40 godzin tygodniowo (co oznacza brak możliwości pracy osoby niepełnosprawnej w nadgodzinach), zazwyczaj nie jest postrzegany przez pracodawców jako duża uciążliwość związana z zatrudnieniem takiej osoby. Podmioty gospodarcze zazwyczaj są w stanie tak dopasować harmonogram pracy w ramach niestandardowego (elastycznego) rozkładu czasu pracy, że za-

²⁵ Tu istotne jest też, ilu pracowników niepełnosprawnych mających to uprawnienie jest zatrudnionych w danym dziale – jeśli jest to jedna osoba, wtedy problem jest niewielki, natomiast jeśli niepełnosprawnych jest więcej i stanowią oni znaczny odsetek wszystkich pracowników – stanowi istotne utrudnienie dla pracodawcy.

chowana jest ciągłość pracy w zakładzie, jeśli jest potrzeba, aby firma działała więcej niż 8 godzin dziennie – często wymaga to zwiększenia zakresu obowiązków i czasu pracy pozostałym pracownikom: *Wtedy inne osoby mogą przyjść, przecież nie wszyscy są niepełnosprawni, mogą inni nadrobić, ta osoba po prostu ma wyznaczone...*

Natomiast skrócony wymiar czasu pracy pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym i znacznym budził kontrowersje wśród uczestników sesji fokusowych, którzy nie zatrudniali niepełnosprawnych. Pracodawcy nie widzieli w tym problemu, przy założeniu, że taki pracownik jest wynagradzany za rzeczywiście wykonaną pracę – czyli płaci mu się za realnie przepracowaną liczbę godzin: *To się ustala to wynagrodzenie w ilości godzin, które on może pracować po prostu, przecież nie dajmy się też zwariować.* Problem pojawia się w przypadku umów, gdy wynagrodzenie ustalane jest w wymiarze miesięcznym, a nie można ustalić płacy poniżej poziomu płacy minimalnej.

Część pracowników była zdania, że są to sztuczne ograniczenia, gdyż: *...jak ktoś może pracować 7 godzin, to i może 8, dodając, że właśnie tego typu rozwiązania zamiast pomagać niepełnosprawnym w uzyskaniu pracy przynoszą więcej szkody: To jest tak naprawdę utrudnianie tym niepełnosprawnym życia, a nie ułatwianie, wstawianie takich piętnastominutowych przerw, ucinanie czasu pracy o godzinę, to jest robienie z nich prawdziwych niepełnosprawnych pracowników.*

Ewentualnych niedogodności dla pracodawców, które są związane ze skróconym wymiarem czasu pracy pracowników niepełnosprawnych, nie zmniejszą ani nie wyeliminują propozycje prowadzące do wydłużenia okresu rozliczeniowego, skoro dobowego wymiaru czasu pracy i tak nie można przekroczyć: *Z mojego punktu widzenia też to nie ma znaczenia; ... i tak ta osoba nie może w danym dniu pracować więcej*²⁶.

Z punktu widzenia pracodawców prywatnych zatrudniających osoby niepełnosprawne uprawnienie do skróconego czasu pracy stanowi problem: *...przeszkodą jest to siedem godzin. Tak że tutaj też kwestia, na pewno siedem godzin robi troszeczkę różnicę w tej ilości wykonanej pracy, a jego potencjalna uciążliwość związana jest z charakterem pracy, którą wykonuje niepełnosprawny. W pracach o charakterze biurowym dość powszechnie stosowane jest podejście (raczej w formule nieformalnej) zadaniowe do czasu pracy – pracownik jest zobowiązany do wykonania przypisanych mu prac i jeśli wykona je w czasie krótszym niż 8 godzin, pracodawcy nie widzą problemu, aby wcześniej wyszedł z pracy (co dotyczy również pracowników niepełnosprawnych, których dobowy czas pracy nie może przekraczać 7 godzin, ale z wypowiedzi pracodawców wynika, że ten przepis nie zawsze jest respektowany): Tak samo księgowa zostaje czasami po godzinach, kiedy nie zrobiła na przykład czegoś, co musiała. Też często się zdarza, że ona ma jakiegoś lekarza następnego dnia, że jej nie będzie przez pół dnia. Wtedy siedzi do wieczora i coś tam kończy, żeby się wyrobić z pracą.* Natomiast problemy pojawiają się w przypadku pracowników zatrudnionych przy produkcji, gdzie linia produkcyjna działa w trybie ciągłym i skrócenie czasu pracy niepełnosprawnemu wymaga zastąpienia go przez innego pracownika: *Jeżeli jest to produkcja, są to przy taśmie produkcyjnej, na przykład u mnie w pracy ciężko jest mi zdjąć, na szczęście dziewczyna z tego nie korzysta, ale jeżeli by powiedziała, że zmiana jest do 14.00, a ona o 13.00 wychodzi, bo ona 7 godzin pracuje, wtedy ja muszę kogoś znaleźć na godzinę na zastępstwo, czy zatrudnić kogoś, płacić nadgodziny i tak dalej.*

Natomiast pracodawcy z instytucji publicznych generalnie oceniają to uprawnienie jako mało uciążliwe: *Nie widzę jakichś tam zakłóceń, jeżeli chodzi o samą pracę czy jakieś problemy z tego tytułu między pracownikami czy z kierownictwem, tym bardziej że skoro z góry wiadomo, iż niepełnosprawny pracownik będzie pracował o godzinę krócej, to należy odpo-*

²⁶ W momencie przygotowywania narzędzi badawczych ustawa wydłużająca okres rozliczeniowy do 12 miesięcy nie była jeszcze uchwalona.

wiednio zaplanować zadania tak, aby mógł je w 7 godzin zrealizować. Niemniej również tu powraca problem niezadowolenia pracowników niemających orzeczenia o niepełnosprawności: *...u nas zauważają, tak, jednak widać jest taką zawiść.*

Z praktyki części przedsiębiorstw wynika natomiast, że niepełnosprawni pracownicy są zainteresowani i chętni do pracy w nadgodzinach, jeśli wiąże się z tym dodatkowe wynagrodzenie: *Jak by trzeba było zostać po godzinach, to oni są bardzo chętni. Bardzo chętni, u nas nie ma, ale jakby coś to jak najbardziej, tylko za odpłatnością.* Aby obejść zakaz pracy w nadgodzinach, pracownicy niepełnosprawni po prostu występują z wnioskiem do lekarza medycyny pracy i jeśli ich stan zdrowia na to pozwala, otrzymują taką formalną zgodę: *Pracownik pisze wniosek o wyrażenie zgody przez lekarza na pracę w godzinach nadliczbowych, lekarz mu to klepie i pracuje w godzinach nadliczbowych.*

3.5. Dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego

Pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych generalnie oceniali możliwość uzyskania dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego jako pozytywne rozwiązanie, przy czym wątpliwości budziła jego wysokość: *...patrzac przy tym stopniu niepełnosprawności lekkim, gdzie jest 28% najniższego wynagrodzenia, czyli te 420 zł, wychodzi na to, że to jest pokrycie kosztów, a nie pokrywa nawet nakładów pracy; musimy więcej czasu poświęcić tej osobie, żeby ją przygotować.* Na pierwszy rzut oka takie dofinansowanie może wydawać się atrakcyjne, ale po uwzględnieniu wszystkich kosztów związanych z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej (łącznie z oczekiwaną niższą wydajnością takiej osoby), ta atrakcyjność znacznie maleje: *Bo sama kwota tu mi nic nie mówi. Jeżeli ja go zatrudnię za 1 500 złotych i dostanę nawet te 400, to jest atrakcyjne. Ale jak się okaże, że muszę jeszcze zrobić to, to i to, i krócej taka osoba będzie pracowała...; Dofinansowanie miałyby jakieś znaczenie, gdybym ja musiał iść na jakieś kompromisy, pogodzić się z tym, że ta osoba pewne obowiązki będzie wykonywała gorzej, wolniej, inaczej, ale w małej firmie mnie nie stać na to, żeby zatrudnić kogoś, kto będzie na pół gwizdka pracował, nawet jak dostanę te 400 zł, po prostu tak mi się wydaje. Albo spełnia wszystkie zadania tak, jak pełnosprawna, nie zastanawiam się w ogóle nad tym, czy ona jest niepełnosprawna, czy nie, albo nie spełnia, ale wtedy sorry, nie stać mnie na to, żeby tę osobę mieć.* W związku z tym postulowano wzrost kwot dofinansowania: *...żeby były większe dofinansowania.*

Poza tym dofinansowanie do wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika jest postrzegane nie tyle w kategoriach zachęty do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, a raczej jako wyrównanie różnicy w wydajności pracownika niepełnosprawnego w stosunku do pracownika bez orzeczenia: *I dostajemy 28%, dla mnie 28% to pewnie jest różnica pomiędzy efektywnością osoby zdrowej a lekko upośledzonej, nie ma jak gdyby jakiegokolwiek zachęcenia, to nie jest, że 28% ma zachęcić, tak naprawdę dla mnie to jest wyrównanie efektywności tej osoby, tylko i wyłącznie, nie mówiąc o wszystkich formalnościach, kłopotach i innych rzeczach, które trzeba przejść.*

Z doświadczeń pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych wynika, że nawet podmioty, które swoją działalność opierają na osobach bezrobotnych, mają coraz większe problemy z utrzymaniem opłacalności tej działalności, mimo uzyskiwania dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych: *No, ja rozmawiałem akurat tutaj z dyrektorem jednej z firm, która oferuje nam usługi właśnie sprzątające, no i naprawdę firmy, które się, można powiedzieć, specjalizują w zatrudnieniu niepełnosprawnych, mają duży, duży i bardzo duży problem, żeby w tym momencie przy tych stawkach w ogóle osoby zatrudniać. A oni się specjalizują w tym. Więc my, jako firmy, które poprzez swoją specyfikę za bardzo nawet nie mają możliwości zatrudniać, przy tego typu kwotach to jest kompletnie, moim zdaniem, nierealne.*

Zresztą i tak głównym elementem warunkującym zatrudnienie pracownika (niezależnie czy będzie to osoba niepełnosprawna, czy też mająca orzeczenia) jest istnienie takiej potrzeby (czy to ze względu na rozwój działalności, czy na konieczność uzupełnienia ubytków naturalnych) – ewentualne dofinansowanie odgrywa, zdaniem części respondentów, drugorzędną rolę: *To niczego nie załatwia, przynajmniej mi się tak wydaje. Decyzja o tym, czy kogoś potrzebuję zatrudnić podejmuję jakby mając... To znaczy fajnie dostać zawsze dodatkową forszę, choćby złotówkę, ale decyzja jest wtedy, kiedy potrzeba, kiedy stać firmę, kiedy jest potrzeba zatrudnienia kogoś, jest pomysł na zagospodarowanie takiej osoby, a nie dlatego, że ktoś mi da, albo nie da.*

Dofinansowanie do wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika jest instrumentem, obok obniżenia wpłat na PFRON, z którego najczęściej korzystają pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne. Dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego jest jedną z kluczowych zmiennych, obok kompetencji kandydata do pracy, które brane są pod uwagę przez pracodawcę przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej: *Brutalna, zimna kalkulacja, natomiast suma summarum to się opłaca ze względu na to, że te osoby w niczym nie są gorsze od tych normalnych, powiedziałbym.* Część uczestników sesji fokusowych zatrudnia osoby ze schorzeniami szczególnymi, kierując się przede wszystkim chęcią uzyskania wyższego dofinansowania. Należy jednak podkreślić, że w całej badanej grupie pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne były tylko nieliczne przykłady zatrudniania osób ze schorzeniami szczególnymi – epilepsją, chorobą Parkinsona, stwardnieniem rozsianym.

Dla branży ochroniarskiej dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego jest kluczowe dla utrzymania zatrudnienia, czy wręcz utrzymania się na rynku. Przy spadających stawkach rynkowych za tego typu usługi wiele firm ochroniarskich zbankrutowałoby, gdyby nie dofinansowanie z PFRON-u: *My zawieramy umowy z jakimś obiektem, z jakąś firmą i ustalamy stawkę godzinową za godzinę pracy pracownika ochrony, teraz tak, niech to będzie... 10 złotych, teraz z tej godziny musimy opłacić pracownika, jego umundurowanie, ZUS, podatki, wynagrodzenie, jeszcze żeby nam coś zostało, to jest bardzo mało, to jest bardzo mało, tak że dofinansowanie z PFRON-u pozwoli po prostu utrzymać tego pracownika; W firmach ochroniarskich dofinansowanie z PFRON-u to jest być albo nie być przy takich stawkach...*

Zdarzają się też problemy z uzyskaniem dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego – część pracodawców spotkała się z sytuacją, w której musieli zwrócić dofinansowanie, gdyż nowy pracownik nie poinformował ich o tym, że jego poprzedni pracodawca wystąpił o dofinansowanie jego wynagrodzenia.

3.6. Zwrot kosztów przystosowania i wyposażenia stanowiska pracy

W przypadku tego instrumentu w ocenie uczestników sesji fokusowych pojawia się kilka problemów, które z punktu widzenia pracodawców mogą ograniczać chęć sięgania po to rozwiązanie.

Po pierwsze, w przypadku zatrudnienia bezrobotnego lub poszukującego pracy skierowanego przez powiatowy urząd pracy, opór pracodawców budzi wymóg zatrudnienia takiej osoby na 36 miesięcy. Pracodawcy, szczególnie mali, perspektywę planowania rozwoju czy funkcjonowania swojej firmy ograniczają do kilku miesięcy – z tego powodu nie chcą brać na siebie długookresowych zobowiązań zatrudnieniowych, na dodatek wobec osób, których nie znają i nie wiedzą, czy sprawdzą się jako pracownicy: *...co ja muszę na samym wstępie, nie wiem, co to za człowiek, jak on będzie pracował, ja muszę mu dać umowę na 3 lata?; To jest to, co pani powiedziała, zatrudnianie w ciemno osoby na 3 lata; Przystosujemy stanowisko pracy, zatrudnimy niepełnosprawnego, oczywiście i mamy go trzymać przez 36 miesięcy, po-*

mimo tego, że przykładowo w 90% on nie będzie wykonywał żadnej pracy; W ogóle przymuszanie pracodawców do zatrudnienia pracowników przez jakiś tam okres, no to jest taki trudny temat. W tym szczególnym przypadku pracodawcy oczekiwaliby większej elastyczności: ...tworzymy stanowisko dla osoby niepełnosprawnej, a ta osoba jakoś nie znajduje się, nie spełnia naszych oczekiwań, wtedy mam związane ręce, męczymy się z tą osobą trzy lata, żeby nie stracić dofinansowania, to... nie wiem, może jakaś większa dowolność rezygnacji z takiej osoby, umotywowanie tego. Bez zapewnienia tej elastyczności skłonność pracodawców do podejmowania takich decyzji jest znacznie ograniczona: Człowiek się nie sprawdza. On się źle czuje, my się źle czujemy, żeby to było łatwo zmienić na kogoś innego, a nie my już jesteśmy z jednym człowiekiem uwiązani. I ja w życiu takiej decyzji nie podejmę, bo dla nas to już za duże ryzyko jest.

Kwestią potęgującą problem długości okresu, na jaki musi zostać zatrudniona osoba niepełnosprawna, aby pracodawca uzyskał zwrot nakładów, jest obecna sytuacja gospodarcza – w przypadku pogorszenia kondycji przedsiębiorstwa jest ono w sytuacji patowej – jeśli zwolni osobę niepełnosprawną nie uzyska dofinansowania bądź będzie musiało zwrócić dotację: *My musimy utrzymać zatrudnienie. Mimo że nie ma koniunktury na rynku. Bo jesteśmy zobowiązani umową. A jeżeli nie, to zwracamy dotację z odsetkami. Wtedy pracodawca nie dość, że nie ma koniunktury, to jeszcze obciążany jest kosztami z utworzeniem tych miejsc pracy i jest po firmie.*

Pewnym utrudnieniem może być również to, że osoba bezrobotna lub poszukująca pracy musi być skierowana przez PUP – ale tu pracodawcy widzieli pewne rozwiązanie: *Można ją wysłać, żeby się zarejestrowała w PUP-ie i zatrudnić potem.* Wymaga to jednak od pracodawców dodatkowego zaangażowania czasu. Innym problemem jest to, iż część pracodawców ma negatywne doświadczenia nie tyle z powiatowymi urzędami pracy, ile z osobami bezrobotnymi (bez orzeczenia o niepełnosprawności), które zgłaszały się do nich, skierowane przez PUP, nie po to, aby podjąć pracę, tylko aby uzyskać poświadczenie, że nie spełniają wymagań stawianych przez pracodawcę, czy aby utrzymać status osoby bezrobotnej: *Z urzędu pracy nieraz dawaliśmy tam ogłoszenie, przychodziły osoby, które... Raz do mnie mówi, proszę pani, ja nie chcę pracować, niech pani mi tu wpisze, że ja byłam; Z urzędu pracy też mam oczywiście. Mogę prosić pieczętkę, bo tu nie ma pracy, prawda? Ja mówię: proszę pana, ja mam dla pana bardzo dobrą wiadomość. Ja mam pracę. Serio? Ja mówię: no naprawdę. Zdarzają się także sytuacje, że urzędy pracy przysyłają osoby bezrobotne, które w ocenie pracodawców mają niskie, nieodpowiednie do potrzeb pracodawców kompetencje.*

Standardową procedurą jest zatrudnianie nowych pracowników na okres próbny (3 miesiące), po to aby pracodawca mógł stwierdzić, czy dany pracownik dobrze wykonuje powierzone mu zadania i czy warto jest wiązać się z tym pracownikiem na dłużej: *My zatrudniając zdrowego pracownika, sprawnego, dajemy mu miesiąc czasu tej umowy próbnej, okresu próbnego, czy nawet 3 miesiące. To jest 3 miesiące okresu próbnego. Potem się zawiera kolejną umowę terminową, bo tak naprawdę po trzech miesiącach najczęściej też nie jesteśmy w stanie stwierdzić, czy ten pracownik już się nadaje, czy już się wdrożył, czy to jest tylko tak na przeczekanie. Dajemy mu czas tak mniej więcej około pół roku na to, żeby on się wdrożył.*

Po drugie, barierą jest konieczność wyłożenia własnych środków na daną inwestycję, a dopiero po jej zakończeniu wystąpienie o zwrot kosztów: *Ja słyszałem, że sama kwestia tego dofinansowania wygląda w ten sposób, że najpierw trzeba w to włożyć, a potem dopiero trzeba poprosić, żeby się dostało.* Przedstawiciele instytucji publicznych podkreślali, że niedostosowanie budynku i stanowiska pracy do potrzeb niepełnosprawnego jest jedną z podstawowych barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych ze względu na ograniczone możliwości finansowe instytucji publicznych: *Jest budynek czteropiętrowy, ktoś na wózku, wiadomo, że na czwarte piętro nie wjedzie, bo nie ma windy, koniec. Z punktu widzenia pracodawców ten instrument ma trzy słabości – stosunkowo wysoki koszt, jaki trzeba ponieść (Jeśli miałby*

pan w biurze osobę tego typu, to podejrzewam, że fotel, który musiałby pan zapewnić mógłby kosztować z 5 razy więcej), zamrożenie własnych środków finansowych oraz niepewność co do uzyskania zwrotu. Pracodawcy są zdania, że przystosowanie stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej jest bardziej kosztowne niż w przypadku stanowiska pracy osoby bez orzeczenia o niepełnosprawności: *Kwestia dostosowania stanowiska pracy to jest na pewno razy 3 koszt niż normalnego. To bardzo źle brzmi. Pewne wątpliwości pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych budził już sam zapis – mianowicie termin „możliwość” otrzymania zwrotu kosztów, który od razu wskazuje, że występuje ryzyko, iż takiego zwrotu się nie uzyska: Albo można zwrot kosztów dostać po trzech latach, albo dostaje się od razu, ale ryzykuje się, że się je zwróci. Tak, że tutaj zamiast zachęcać, to może tylko zniechęcić, bo to jest ryzyko ogromne, albo nie dostanę w ogóle, albo jeszcze gorzej, przystosuję, poniosę nakłady i będę musiał je zwrócić; pieniądze w firmie są jakimś środkiem, który musi być obracany, nie można mnie zmuszać do tego, żebym ja te pieniądze z obrotu przeznaczal na jakieś przystosowanie, które potem albo mi da, albo nie da, te pieniądze mi przynoszą zysk. Zdaniem uczestników sesji fokusowych pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne chętniej korzystaliby z tego instrumentu gdyby miał charakter dofinansowania do inwestycji, a nie zwrotu – ma to szczególnie istotne znaczenie, gdy istnieje potrzeba wyposażenia stanowiska pracy dla kilku osób niepełnosprawnych. Wtedy koszty takiego przedsięwzięcia mogą być na tyle wysokie, że podmiot gospodarczy nie będzie dysponował wystarczającymi środkami, a w rezultacie nie zatrudni niepełnosprawnych.*

Po trzecie, pracodawcy wskazywali na pewne problemy natury prawnej związane z kwestiami własności nieruchomości, która miałaby zostać dostosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych. Otóż podkreślano, iż w przypadku, kiedy podmiot gospodarczy nie jest właścicielem nieruchomości, a jedynie najemcą, przeprowadzenie jakiegokolwiek dostosowania budynku do potrzeb osób niepełnosprawnych, które wiązałoby się z przeprowadzeniem robót budowlanych, jest praktycznie niemożliwe do zrealizowania: *...ale jakie może być przystosowanie, jak firma się mieści na piętrze i znajduje się w wynajętym budynku. Jedyne przystosowanie, które można sobie wyobrazić, to zrobienie windy dla tej osoby, ale w momencie, kiedy nie jest budynek własny, to jest teoria.*

Ponadto część pracodawców twierdziło, że sam wymóg dotyczący dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych stanowi barierę zniechęcającą podmiot gospodarczy do zatrudnienia osób niepełnosprawnych²⁷. Jest to bowiem odczytywane jako dodatkowy obowiązek wymagający od pracodawcy poniesienia pewnego kosztu finansowego, czyli sprawiający konkretną uciążliwość dla pracodawcy. W efekcie pracodawcy wolą zatrudnić osobę bez orzeczenia o niepełnosprawności niż decydować się na inwestowanie z przystosowaniem stanowiska pracy: *Ale dopóki będą takie rozszczenia, czyli takie kontrole, przygotowywanie stanowisk typu jakieś podjazdy, chociaż niekoniecznie do wszystkich grup...; Natomiast druga rzecz jest taka, że rzeczywiście przystosowanie lokalu, czy nawet jakby ktoś jeździł na wózku, przystosowanie do tego, jakoś nas odstrasza. Z wypowiedzi pracodawców korzystających z tego instrumentu wynika, że wyższa skłonność do podjęcia działań mających na celu dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej występuje w przypadku pracowników wysoko wykwalifikowanych, dysponujących specjalistyczną wiedzą poszukiwaną przez dany podmiot gospodarczy²⁸. Ewentualnym rozwiązaniem tego problemu byłoby przeniesienie obowiązku dostosowania stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej z pracodawcy na PFRON – ten postulat sprowadza się do tego, aby to PFRON zakupił*

²⁷ Podobne wnioski prezentuje Iwona Poliwczak w pracy *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, KIG-R, IPiSS, Warszawa 2007.

²⁸ Podobna postawa występuje w przypadku ewentualnego zatrudnienia osoby niepełnosprawnej wymagającej pomocy innego pracownika: *Musiałby być bardzo wysokiej klasy specjalista, gdzie ciężko by było go zastąpić. W mojej akurat branży nie ma takiej potrzeby.*

niezbędny dla niepełnosprawnego sprzęt i przystosował miejsce pracy: *Skoro to oprogramowanie on potrzebuje już w tym, to niech mu to oprogramowanie od razu załatwi ten PFRON.*

Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne i korzystający z tego instrumentu oceniają go lepiej niż podmioty niezatrudniające niepełnosprawnych. Podmioty gospodarcze (głównie prywatne) korzystają z możliwości dostosowania budynków do potrzeb osób niepełnosprawnych (...*akurat budynek (...) był kompletnie nieprzystosowany dla osoby niepełnosprawnej na wózku inwalidzkim (...) PFRON dał pieniądze na przystosowanie, zrobili podjazd...*), a także z dostosowania konkretnego stanowiska pracy, co jest postrzegane przez pryzmat korzyści ekonomicznej, chociażby dlatego, że PFRON finansuje sprzęt pracownika niepełnosprawnego, który i tak musiałby zostać zakupiony: *...nie musiał kupować dla niego ani komputera, ani biurka; Ja przede wszystkim korzystam, tak jak i pan, z wyposażenia, które mi zapewnia ten fundusz i to jest bardzo dużo*²⁹.

Są przykłady podmiotów, w których niepełnosprawni pracownicy mają taki rodzaj niepełnosprawności, że praktycznie nie wymaga żadnego specjalnego dostosowania stanowiska pracy lub wystarczy wprowadzenie niewielkiego udogodnienia: *U nas była tylko taka kwestia, że potrzebowaliśmy trochę większy monitor, żeby czcionka była lepiej widoczna i tyle; ...było biurko podcinane, żeby było troszkę niższe...* Niektóre podmioty miały komfortową sytuację, gdyż otwierały swoją działalność w nowym budynku, który już na etapie budowy zakładał przystosowanie do potrzeb niepełnosprawnych, nie musiały więc wprowadzać żadnych udogodnień na swój koszt: *Nasze miejsce pracy było budowane od podstaw. (...) Ponieważ nasza restauracja jest przy uczelni, a cała uczelnia jest przystosowana do osób niepełnosprawnych, bo są studenci niepełnosprawni. Nawet są takie urządzenia, które chodzą po schodach, są windy, są toalety, są podjazdy.* Są też przykłady takich stanowisk, w przypadku których dostosowanie stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej byłoby zupełnie nieopłacalne, a wręcz niemożliwe: *A co z osobami, które normalnie przy kuchni stoją? Jak ja obniżę kuchnię, obniżę pulpit, to co z osobą, która ma 1,76 metra, a osoba, która jeździ na wózku? To się wszystko mi nie kalkuluje, absolutnie.*

3.7. Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego

Atrakcyjność tego instrumentu pracodawcy uzależniają od tego, czemu ma służyć szkolenie, na które zostanie wysłany niepełnosprawny pracownik. Jeśli jest to szkolenie kierowane do ogółu pracowników związane z uzupełnianiem lub podnoszeniem ich kwalifikacji, wtedy zwrot kosztów takiego szkolenia postrzegany jest jako dodatkowe wsparcie dla pracodawcy. Natomiast jeśli miałoby to być szkolenie związane z koniecznością przystosowania, w związku z niepełnosprawnością tego pracownika, do wykonania zadań na danym stanowisku pracy – wtedy nawet dofinansowanie nie jest wystarczającym argumentem za tym, aby szkolić osobę niepełnosprawną, skoro można na to stanowisko zatrudnić odpowiednio przygotowanego pracownika bez orzeczenia o niepełnosprawności: *Zależy od tego, czy to szkolenie to ma być dla polepszenia wydajności pracy tego niepełnosprawnego, czy dla zniwelowania różnicy między jego wydajnością a wydajnością sprawnego. Bo jeżeli robimy szkolenia handlowe dla wszystkich pracowników i dostajemy 80% zwrotu kosztów szkolenia osoby niepełnosprawnej, to okej, ale jeżeli uczymy tę osobę obsługi komputera, gdy w tym samym momencie zatrudnilibyśmy osobę pełnosprawną, która umie obsługiwać, to kompletnym nieporozumieniem jest zwrot 80%.*

Podczas sesji fokusowych okazało się, że nawet pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne (oczywiście tylko część z nich) nie wiedzieli, że można uzyskać do 80% zwrotu kosztu szkolenia takiego pracownika. Z ich wypowiedzi wynikało, że nie wiedzą, za jakiego

²⁹ Przykładowo firmy sprzątające w ramach tego instrumentu dokonują zakupów maszyn sprzątających.

rodzaju szkolenia można uzyskać zwrot kosztów: *Natomiast nie wiem, czy to w ogóle podlega. To nie dotyczy w żaden sposób niepełnosprawności i to jest szkolenie po prostu kwalifikacyjne.*

Oceniono, że ten instrument może mieć charakter motywatora do zatrudniania osób niepełnosprawnych szczególnie w tych branżach, w których wymagane jest ciągle podnoszenie kwalifikacji i pracownicy często uczestniczą w szkoleniach, chociaż jest to jedynie pośredni czynnik wpływający na skłonność pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych.

Wśród badanych pracodawców nie było nikogo, kto skorzystałby z tego instrumentu.

3.8. Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy

Ten instrument jest oceniany krytycznie przez pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych z kilku powodów. Po pierwsze, pracodawcy są zdania, że pracownik ma się zajmować wykonywaniem swoich czynności w pracy, a nie pomaganiem innym, w tym niepełnosprawnym pracownikom. Efektem takiego sposobu myślenia jest konstatacja, że zatrudnienie pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy musi za sobą pociągnąć przesunięcie części obowiązków tego pracownika na inne osoby bądź zatrudnienie kolejnego pracownika, który te zadania by wykonał. Z tego powodu możliwość uzyskania zwrotu kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego nie jest odbierana jako atrakcyjna z punktu widzenia pracodawcy. Po drugie, wątpliwości budzi maksymalny wymiar czasu pracy, jaki pracownik pomagający może poświęcić osobie niepełnosprawnej – pojawiały się głosy, że są takie rodzaje niepełnosprawności, przy których asysta innej osoby jest potrzebna praktycznie przez cały czas: *Jeżeli ktoś potrzebuje tłumacza języka migowego, to on nie potrzebuje przez 20% godzin swojej pracy, tylko przez cały czas.*

Uczestnicy sesji fokusowych zwrócili uwagę na jeszcze jeden problem związany z zatrudnieniem pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej – a mianowicie na sytuację, w której pracownik taki korzysta z urlopu bądź jest na zwolnieniu lekarskim i nie może asystować osobie niepełnosprawnej. Zastanawiano się, co w takim przypadku zrobić – pracodawcy doszli do wniosku, że należałoby mieć kolejnego pracownika-zastępcę, ale to jest dodatkowa niedogodność dla pracodawcy.

Również pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych nie byli w stanie rzetelnie ocenić funkcjonowania tego instrumentu, gdyż niepełnosprawni pracownicy byli samodzielni i nie wymagali pomocy innego pracownika. Część z nich nie wyobrażała sobie, że względu na specyfikę prowadzonej działalności, możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej wymagającej pomocy innego pracownika: *Przy pilnowaniu raczej nie ma takiej opcji, nie widzę, żeby pracownik ochrony chodzący z kimś pod ramię, tak samo sprzątaczką też nie da rady w ten sposób.*

W rezultacie pracodawcy z grupy zatrudniającej niepełnosprawnych, biorący udział w sesjach fokusowych, podzielili się na dwie grupy – pierwszą, która zakładała możliwość zatrudnienia osoby niepełnosprawnej wymagającej wsparcia innego pracownika (*Ja u siebie na pewno*), oraz drugą, która zdecydowanie takiej możliwości nie widziała (*U mnie nie ma możliwości; To byłby kłopot; W naszych instytucjach praca i zadania, które są do wykonania wymagają tej samodzielności*). W tym przypadku górę biorą względy ekonomiczne i obawa pracodawców, że strata czasu pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu byłaby większa niż wartość zwrotu z PFRON-u: *Trzeba by to wszystko przekalkulować, czy to się opłaca. Bo nawet zatrudniając tych pracowników niepełnosprawnych, tak jak tu wszyscy mówimy, mają większe urlopy. Mają większe uprawnienia do różnych rzeczy. Więc my też musimy przekalkulować, czy nam się to wszystko opłaca i zatrudniając jeszcze asystenta, to naprawdę musiałby być niezły pracownik...* Do tego dochodzi kwestia poniesienia dodatkowego

nakładu pracy na uzyskanie zwrotu, co jeszcze bardziej zniechęca część pracodawców do sięgnięcia po to rozwiązanie: *Refundacja to się ładnie nazywa, ale to się wiąże pewnie z dodatkowymi dokumentami do wypełnienia, z dodatkowym spotkaniem, w których musiałby uczestniczyć, a to jest czas.* Powtarzały się argumenty, podnoszone przede wszystkim przez pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych, że przedsiębiorstwa nie są instytucjami charytatywnymi i dlatego nie mogą sobie pozwolić na takie rozwiązania. Stąd pojawił się postulat, aby w takich sytuacjach asystent niepełnosprawnego pracownika był zatrudniany przez jakąś zewnętrzną organizację zajmującą się wsparciem niepełnosprawnych, dzięki czemu pracodawca nie ponosiłby kosztu zatrudniania takiej osoby. Ponadto nie musiałby występować o zwrot kosztów, co zmniejszyłoby obciążenia biurokratyczne. Innym rozwiązaniem sugerowanym przez pracodawców była pełna refundacja kosztów zatrudnienia takiego pracownika: *Jak całkowity zwrot kosztów, to czemu nie. Wtedy to, przypuszczam, nie tylko byśmy przyjmowali z lekkim, tylko może też inne, kto by wymagał tej pomocy.*

3.9. Możliwość obniżenia lub zwolnienia z wpłat na PFRON

Z oczywistych powodów przedstawiciele mniejszych podmiotów prywatnych, którzy nie są objęci obowiązkiem wpłat na PFRON, nie dysponują wystarczającą wiedzą, aby w sposób rzetelny ocenić, na ile to rozwiązanie ma charakter sankcji, a na ile wizja obniżenia wpłat na PFRON motywuje pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Mimo tego pojawiły się różne głosy w dyskusji na ten temat, które raczej oscylowały wokół tezy, iż obowiązek ten ma charakter sankcji, gdyż skoro dużo przedsiębiorstw woli płacić składkę na PFRON niż zatrudniać osoby niepełnosprawne, to oznacza, że takie rozwiązanie jest bardziej opłacalne dla tych podmiotów: *...PFRON muszą płacić wszystkie duże firmy, albo zatrudniać osoby niepełnosprawne, skoro tego nie robią, to kieruje nimi rachunek ekonomiczny...* Niektórzy stawiali wręcz tezę, że tych wpłat w ogóle nie powinno być, tym bardziej że nie można jej zaliczyć w koszty uzyskania przychodu.

Natomiast ci uczestnicy sesji fokusowych, którzy byli objęci obowiązkiem wpłat na PFRON³⁰ również ostrożnie podchodzili do kwestii atrakcyjności tego rozwiązania. Zazwyczaj powracał argument o ekonomicznej opłacalności zatrudnienia osoby niepełnosprawnej – obniżenie wpłat na PFRON z tytułu osiągnięcia wymaganego odsetka pracowników niepełnosprawnych przestaje być atrakcyjne dla pracodawcy, kiedy pracownik na siebie nie zarabia (nawet uwzględniając możliwość uzyskania innych dopłat z PFRON-u): *To nie o to chodzi, żeby to się zwróciło to, co on robi. On ma na siebie dodatkowo zarobić, bo inaczej jest pracownikiem nieopłacalnym. W takiej sytuacji: Lepiej tę składkę, i niech każdy robi to, co ma robić...*

Specyfika działania (a właściwie sposobu finansowania) instytucji publicznych sprawia, że w ich przypadku jakiegokolwiek działania związane ze zmianą wysokości wpłat na PFRON nie mają większego wpływu na ich skłonność do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Nawet podniesienie poziomu wpłat nie osiągnęłoby większego skutku – byłyby to pozycja budżetowa, która po prostu została by zwiększona: *Budżet organizacji połknie to tak samo, jak i obecną składkę, pewnie ograniczyłyby się do jakiegoś tam cichego przekleństwa, że trzeba po prostu robić zmiany w kosztorysie i dolożyć tam większą kwotę, niż mniejszą i nie miałyby*

³⁰ W przypadku instytucji edukacyjnych obniżenie lub zwolnienie z wpłat na PFRON jest możliwe do uzyskania również w związku z posiadaniem osób niepełnosprawnych wśród uczniów – wymagany wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie 2% stanowi sumę wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych i podwójonego wskaźnika wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy będących osobami niepełnosprawnymi i uczących się lub studiujących w ramach ogólnie obowiązujących w danej jednostce regulaminów nauczania lub studiowania. W rezultacie akurat to rozwiązanie ma niewielki wpływ na skłonność instytucji edukacyjnych do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

to – przynajmniej w takiej organizacji jak nasza – większego wpływu; budżetówka więc wchłonie wszystko, żadnego echa nie ma. Tu przedstawiciele instytucji publicznych stali na stanowisku, że zwiększenie wpłat na PFRON bardziej motywowałoby przedsiębiorstwa prywatne niż państwowe do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Ponadto w dyskusjach na ten temat wracano do kwestii wymogów formalnych i konieczności ponoszenia dodatkowych nakładów na śledzenie zmian w regulacjach prawnych: *Ale faktycznie mnie najbardziej przeraża gąszcz przepisów, bo człowiek traci bardzo dużo czasu, żeby przez wszystko przebrnąć. Zwracano też uwagę na konieczność przygotowywania wymaganej przez PFRON dokumentacji, co ogranicza skłonność pracodawców do zatrudniania takiej liczby osób niepełnosprawnych, która pozwoliłaby zmniejszyć wpłatę na PFRON: I właśnie były z tym problemy. Trzeba było zatrudniać pracownika, później naprawdę kontrolować te wszystkie przepisy i zwiększanie zatrudnienia później...; że trzeba było być tak zorientowanym, żeby to wszystko pogodzić, a nie stracić ulg, między kilkoma firmami trzeba było przerzucać. Tak, że bardzo dużo pracy. Tutaj nawet nie chodzi o coś, no bo jak osoba zatrudnia to też pracodawca chce otrzymać te kwoty, a przepisy tak szybko się zmieniają, że trzeba podążać za tym i wiedzieć, kiedy zmieniać.*

Pojawiały się także głosy, iż przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych trzeba brać pod uwagę to, że pracodawca bierze odpowiedzialność za takiego pracownika, część pracodawców boi się wziąć na swoje barki taką odpowiedzialność – przy takim podejściu do problemu nawet możliwość obniżenia wpłat na PFRON nie jest czynnikiem motywującym do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej: *Ja na przykład, bez względu na składkę i tutaj, no, szef ma takie samo zdanie, bez względu na składkę my sobie nie możemy pozwolić na to, żeby brać odpowiedzialność za człowieka, któremu coś się może stać. A mimo tego, że mamy zdrowych pracowników, mieliśmy wypadki, które były, no nie najprzyjemniejsze. Tak jak mówię, to jest praca przy maszynach ciężkich, różne rzeczy się mogą wydarzyć.*

Kwestia odpowiedzialności pracodawcy za pracownika była podkreślana przez uczestników sesji fokusowych z instytucji edukacyjnych, którzy wychodzą z założenia, że specyfika ich instytucji, która w przypadku nauczycieli oznacza bezpośredni kontakt z uczniami, nie pozwala na zatrudnianie osób, których niepełnosprawność mogłaby w jakimkolwiek stopniu wpływać na bezpieczeństwo uczniów – w takich sytuacjach wszelkie ewentualne korzyści finansowe, jakie można uzyskać z PFRON-u schodzą na dalszy plan: *Ja się przede wszystkim kieruję dobrem dziecka i jego bezpieczeństwem, więc ja nie mogę patrzeć na pieniądze, to nie jest dla mnie czynnik podstawowy, jeśli chodzi o podejmowanie tej decyzji, bo odpowiedzialność jest zbyt duża.*

W przypadku schorzeń szczególnych jest jeszcze trudniej, gdyż pracodawcy mają obawy przed zatrudnianiem takich osób, tym bardziej że niektóre schorzenia uniemożliwiają, ze względu na specyfikę działalności danego podmiotu, zatrudnianie takich osób: *Możemy zatrudnić tylko kogoś, kto faktycznie będzie mógł wykonywać daną pracę, jeśli on będzie miał taką dysfunkcję, że nie będzie mógł jej wykonywać, to po prostu nie może być zatrudniony. Przede wszystkim chodzi o kwestie zapewnienia bezpieczeństwa tym osobom, jak i innym pracownikom, a także sprawy wizerunkowe – przykładowo pracodawcy z instytucji edukacyjnych obawiają się zatrudniania pracownika będącego nosicielem wirusa HIV lub chorego na AIDS, gdyż gdyby dowiedzieli się o tym rodzice dzieci, od razu przenieśliby dzieci do innej placówki: Ale nie daj Boże, żeby się ktoś z rodziców dowiedział, wie pani, jaka jest mentalność ludzi; ...niechby się ktoś z rodziców dowiedział, to przecież tragedia w szkole, połowa dzieci zostałaby zabrana, bo ludzie są nietolerancyjni.*

Niemniej w trakcie sesji fokusowych z pracodawcami zatrudniającymi osoby niepełnosprawne pojawiły się przykłady podmiotów z otwartego rynku pracy, które zatrudniały osoby z tymi schorzeniami szczególnymi (konkretnie była to osoba z epilepsją). Mimo początkowych obaw okazało się, że pracownik z epilepsją doskonale wypełnia swoje obowiązki zawo-

dowe: *Bo naprawdę z epilepsją ja powiem szczerze miałam obawy, gdzie naprawdę jest dziewczyna, już teraz jestem bardzo zadowolona i już nie zamieniałabym na żadną inną.*

Ponadto część pracodawców biorących udział w sesjach fokusowych była zdania, że osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności czy z chorobami specjalnymi, powinny raczej być aktywizowane w ramach zamkniętego rynku pracy: *Ja myślę, że dla takich osób, które mają naprawdę, to powinny być zakłady pracy chronionej po prostu, takie przystosowane do takich osób; Realia są takie, że nawet gdyby dofinansowanie było 3 razy większe, to te osoby są na tyle mocno niepełnosprawne, to ryzyko jest tak duże, że nikt nie podejmie...* Podkreślano nawet, że ze względu na wyższe dofinansowanie z PFRON-u na osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności *...takie osoby są ciekawymi kaskami właśnie dla zakładów pracy chronionej. O lekkim nie, bo z tego względu, że wtedy jest mniejsza dotacja, ale osoba, która ma umiarkowany, ma znaczny, to nawet bardziej zna swoją wartość.* Nie było natomiast wątpliwości, że ze względu na dodatkowe obciążenia i ryzyka związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych z chorobami specjalnymi, pracodawcy powinni otrzymywać wyższe dofinansowanie do takich osób.

3.10. Procedury konkursowe

Przedstawiciele instytucji publicznych podkreślali, że od pewnego czasu w procesie rekrutacji pracowników mają zastosowanie preferencje dla osób niepełnosprawnych: *Teraz, ponieważ nie ma dyskryminacji, nawet jest wskazane, jeżeli jakaś osoba jest nawet, jeżeli nam CV po prostu przyśle, to nawet, jeżeli ma faktycznie takie kwalifikacje, to nawet w pierwszej kolejności zapraszamy. Jesteśmy tacy właśnie przychylni w tej chwili, właśnie dla osób. Wiadomo, że to zależne od stopnia, przeważnie to ludzie albo z lekkim, albo z umiarkowanym. Ale fakt faktem nasza instytucja idzie w tym kierunku, że...; I w ogóle też jest preferowane przyjmowanie osób niepełnosprawnych, w ogłoszeniach zamieszczane są informacje. I z ustawy nawet wynika, że jeżeli w pięciu najlepszych osobach jest osoba niepełnosprawna, jak najbardziej ma pierwszeństwo w kwestii do przyjęcia.* Niemniej z przeprowadzonych sesji fokusowych wynika, że te procedury praktycznie nie miały zastosowania w badanych podmiotach, które nie zatrudniały niepełnosprawnych. Natomiast część pracodawców publicznych zatrudniających osoby niepełnosprawne stosowało te procedury w procesie rekrutacji. Ocena tych regulacji była zróżnicowana. Z jednej strony pojawiały się głosy mówiące, iż jest to dobre rozwiązanie, gdyż promuje zatrudnienie osób niepełnosprawnych: *Ja widzę, no raczej pozytywnie, ponieważ, no niech ona zostanie przyjęta, skoro nadaje się do tej pracy, no pomimo wszystko, jeżeli może pracować tu i teraz, będzie spełniała te warunki, no już niech ona pracuje tam...; ...dobry nawet, jeżeli chodzi o zwiększenie szans na zatrudnienie osób niepełnosprawnych.* Z drugiej strony regulację tę postrzegano jako wypaczenie samej idei konkursu, w którym powinien zostać wybrany najlepszy kandydat na dane stanowisko, niezależnie od tego czy jest niepełnosprawny, czy też nie: *Kazus polega na tym, że mamy pewną gradację i mamy wybrać najlepszego, wobec czego wprowadzenie takiego ograniczenia jest zaprzeczeniem konkursu, bo dzięki konkursowi wylaniamy tylko grupę, natomiast wcale nie wylaniamy najlepszego, tylko typujemy osobę niepełnosprawną, która wcale nie musi być najlepsza.* Ponadto zdarzały się opinie, że nawet przy takim zapisie, jeśli pracodawca nie będzie chciał zatrudnić osoby niepełnosprawnej, to przeprowadzi konkurs tak, aby osobę niepełnosprawną wyeliminować na wcześniejszych etapach rekrutacji: *Odrzuci gdzieś tam, nawet nie dojdzie, nazwijmy to, do finału i nie będzie problemu.* Ostatecznym kryterium pozostają kwalifikacje – podkreślano bowiem, że nowo zatrudniane osoby niepełnosprawne zostały przyjęte do pracy, gdyż były najlepszymi kandydatami na dane stanowiska.

Część 4

BARIERY OGRANICZAJĄCE DOSTĘP OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH DO OTWARTEGO RYNKU PRACY I PROPOZYCJE ROZWIĄZAŃ

4.1. Bariery

Jedną z barier zniechęcających pracodawców z otwartego rynku pracy do korzystania z różnych instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest ich obawa, że w związku z otrzymaniem dofinansowania różne, uprawnione do tego instytucje zwiększą liczbę kontroli, które stanowią znaczną uciążliwość dla podmiotów gospodarczych³¹. W rezultacie część pracodawców może świadomie zrezygnować z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej i korzystania z różnego rodzaju dofinansowań tylko dlatego, aby uniknąć wzmożonych kontroli: *Zrezygnowałam, bo jak pani mi powiedziała, że może do mnie przyjść PIP i nie tylko, i urząd skarbowy, to mi pan prezes powiedział, dajmy sobie spokój; Są takie obwarowania i potem kontrole, że nie daj Boże, gdzieś jedna trzecia nie zakwalifikują wydatku, zwraca się...* Tym bardziej że wśród pracodawców panuje przeświadczenie, iż każda kontrola nastawiona jest na to, aby szukać błędów tak długo, aż znajdzie się jakas nawet drobna nieprawidłowość. A ponieważ pracodawcy nie mają czasu na śledzenie zmian w przepisach, w tym tych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, są w zasadzie pewni, że wcześniej czy później popełnią jakiś błąd, który zostanie wyłapany w trakcie kontroli i w rezultacie zostanie na nich nałożona kara: *A zresztą to też się wiąże z tym, że tego nie znamy i zaraz się okaże, że jest jakiś organ, który kontroluje zatrudnianie tych osób i przyjdzie do nas i też nas skontroluje, i dostaniemy jeszcze karę.*

Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne, podobnie jak badani, którzy nie zatrudniali osób niepełnosprawnych, uskarżali się na dość dużą uciążliwość procedur związanych z uzyskaniem dofinansowania bądź zwrotu poniesionych kosztów z PFRON-u. Na przykład chodzi o kwestie dotyczące wysokiego stopnia zbiurokratyzowania procedur: *Jest to duża buchalteria; Trzeba dużo papierów, wniosków, trzeba się nachodzić; ...ta robota papierkowa. Za dużo jest tych wymagań, które muszą być spełnione...* Podkreślano, że wymaga się dużego stopnia dokładności w przygotowaniu dokumentów oraz terminowego ich składania: *Wszystko musi być bardzo skrupulatnie sporządzone, bardzo, terminowo, nie ma o czym mówić, bo zaraz są jakieś sankcje, właśnie cofnięcie, zatrzymanie, przesunięcie terminu.* Dostrzegano też przewlekłość procedur, w szczególności długi czas oczekiwania na zwrot poniesionych wydatków: *...ale na początku, żeby odzyskać te pieniądze za remont, to trwało to jakieś pół roku.* Pracodawcy podkreślali, że mają stosunkowo mało czasu na przygotowanie wymaganych wniosków o dofinansowania lub zwroty, co jest szczególnie uciążliwe w przypadku podmiotów gospodarczych zatrudniających znaczną liczbę niepełnosprawnych pra-

³¹ Por. m.in. A. Barczyński, R. Radecki, *Raport z badań. Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2008, s. 118–120; http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/EQUAL/Kluczowa_rola_gminy/Identyfikacja_przyczyn_niskiej_aktywnosci_zawodowej_ON_raport_z_badan.pdf [dostęp 25.09.2013]; A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywizacja zawodowa osób...*, op. cit., s. 129.

owników: *Ja myślę, że nie ma problemu, jak to są pojedyncze osoby, a jeżeli to jest firma, gdzie 80–90% trzeba ogarnąć...; To trzeba zebrać godziny z obiektów przepracowane, to wszystko trzeba przemieścić, przeliczyć, obliczyć wynagrodzenia, na to mamy góra 4 dni. Zauważyli przy tym, że czas oczekiwania na przelew środków z PFRON-u jest stosunkowo długi. Pracodawcy nie odczuwają tak bardzo uciążliwości procedur, jeśli rozliczenia z PFRON-em prowadzone są przez odpowiednio przygotowanych pracowników – optymalnym rozwiązaniem jest sytuacja, jaka wystąpiła w jednym z przedsiębiorstw, którego przedstawiciel brał udział w sesji fokusowej, kiedy to niepełnosprawny pracownik zatrudniony na stanowisku księgowej zajmował się uzyskaniem zwrotu środków na dostosowanie stanowiska pracy i był tym zainteresowany z powodów osobistych: *To było dla tej naszej księgowej robione, ten podjazd niewielki, ale to ona się tym de facto zajmowała. (...) Nawet myśmy myśleli wtedy, że to będzie jakoś nas obciążało, a okazało się, że to się bardzo szybko odbyło. Ona sama to załatwiała i sama te papiery gdzieś tam wysyłała. Więc myśmy nie odczuli specjalnie...; Ja sądzę, że jeśli moja księgowa nie byłaby sama osobą niepełnosprawną, to przypuszczam, że też byśmy tego nie robili. Bo akurat to jest taka osoba, która w tym siedzi na co dzień, ona jakby ma dokładny wgląd, co trzeba zrobić, jakie papiery należy wypełnić, co trzeba wysłać i jak to ma wyglądać, żeby było uzyskane bez problemu.* Te obowiązki wynikające z procedur wnioskowania o dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego czy zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy powodują, z jednej strony, że pracodawcy wolą zatrudniać osoby bez orzeczenia o niepełnosprawności: *kto chce sobie problemy na głowę brać, jak można sobie zatrudnić inną osobę. Chociaż też jest ciężko znaleźć normalną osobę, żeby pracowała rzetelnie i żeby nie było problemu, ale wydaje się, że mniej jest problemów z taką osobą.* Z drugiej strony natomiast uważają, że jest to bardziej opłacalne w podmiotach większych, gdyż wtedy koszt przygotowania dokumentacji rozkłada się na większą liczbę niepełnosprawnych pracowników: *...z moich doświadczeń wynika, że sens ma to w przypadku dużych firm, które zatrudniają co najmniej kilka czy kilkanaście osób. Tutaj się z kolegą zgadzam, że przy jednej osobie niepełnosprawnej nie chce się tych biurokratycznych wszystkich ceregieli przechodzić, bo rzeczywiście zysk jest nieadekwatny do tych wszystkich formalności. Natomiast, jeżeli firma zatrudnia ze 200 osób i jest w stanie zatrudnić z 10 osób niepełnosprawnych, wtedy już może mieć to sens, z punktu widzenia ulgi, z punktu widzenia nawet może dotacji, wtedy jest jakby sens ponosić te nakłady.**

Zdarza się, że pracodawcy mają negatywne doświadczenia z kontaktem z różnymi urzędami, w których starali się o różnego rodzaju dofinansowania³² – niektórzy bardzo emocjonalnie reagują nawet na wspomnienie o tym: *Więc nie chcę nawet dotykać tego tematu, bo się bardzo pokłóciłam z jedną panią.* Tacy pracodawcy nie starają się nawet próbować pozyskiwać dodatkowych środków z PFRON-u w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, gdyż nie chcą narażać się na nerwy i stres z tym związany.

Każde z omówionych uprawnień dla pracowników niepełnosprawnych, rozpatrywane oddzielnie, wywołuje mniejszą lub większą krytykę ze strony pracodawców. Sytuacja ta jeszcze się pogarsza, jeśli pracodawcy spoglądają kompleksowo na te przywileje – wtedy fala krytyki jest jeszcze większa: *Ja sobie nie wyobrażam, żeby ktoś był 60 dni na urlopie w ciągu roku, plus jeszcze L4, to jest strasznie długo; ...i 35 godzin pracy tygodniowo...; Wsadzenie jednej osoby do którejkolwiek z naszych firm, która by miała takie uprawnienia, zupełnie jakby inne, niż cała reszta, to dezorganizuje pracę i jest po prostu dramat.* Nawet pracodawcy, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne narzekają na niską przydatność takiego pracownika niepeł-

³² Te negatywne doświadczenia dotyczą również kontaktów z PFRON-em: *...i to właśnie PFRON powinien dawać na to pieniądze, na tworzenie nowych miejsc pracy. Zamiast tam tyle osób zatrudniać, przecież tam są..., nie będę wliczać ile, wystarczy zobaczyć, ile mają numerów telefonów, a jak się zadzwoni, to nikt nic nie wie, albo nie odbierają telefonów.*

nosprawnego, który wykorzystywałby wszystkie przysługujące mu uprawnienia, a na dodatek przebywał na zwolnieniu lekarskim: *Tak naprawdę jeżeli ktoś idzie mi na urlop, tak jak zaraz zaczynają się wakacje i on sobie weźmie 26 dni urlopu, bo mu się należy, 21 dni rehabilitacyjnego, bo mu się należy i 10 dni dodatkowego, plus walnie mi jeszcze L4 na 30 dni, bo 33 już musiałby się postarać w ZUS-ie o zdolność. Jaki mam pożytek z tego pracownika?* W praktyce część pracowników nie korzysta ze wszystkich przysługujących im uprawnień w obawie przed utratą pracy.

W rezultacie w trakcie sesji fokusowych można było usłyszeć wypowiedzi (również w grupie pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne) mówiące, że obecne regulacje zawierające dużą liczbę uprawnień dla niepełnosprawnych pracowników przynoszą odwrotny efekt od zamierzonego, gdyż zniechęcają pracodawców do zatrudniania takich osób: *To jak nie chcą, żeby zatrudniać takie osoby, to właśnie dzięki takim zapisom mają to zalać, strzał w stopę; Ja uważam, że nasze przepisy zamiast ułatwić tym osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy, to im utrudniają.* Nawet pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne postulowali, aby zmieścić w regulacjach prawnych zapisy umożliwiające pracownikowi dobrowolne zrzeczenie się tych przywilejów: *Może brak obowiązkowości tych przepisów, po prostu jeżeli pracownik chce z tego zrezygnować, to ma do tego prawo.*

Jeden z uczestników sesji fokusowej podniósł problem natury technicznej, dotyczący elektronicznego systemu rozliczeń z PFRON-em, który nie zawsze działa poprawnie, co utrudnia składanie wniosków i wydłuża czas, jaki trzeba na to poświęcić: *Mnie bardziej irytuje sam system, który ma przerwy często techniczne; ...wspomniały system, który nie działa zawsze wtedy, kiedy jest potrzebny najczęściej, potrafi naprawdę doprowadzić do pasji, działa na jedyne słusznej jawnie sprzed 2 lat, na żadnej innej nie chce działać.*

Istotną rolę w aktywizacji osób niepełnosprawnych, zdaniem pracodawców, powinny odgrywać urzędy pracy – jak na razie ocena ich zaangażowania w działania na rzecz niepełnosprawnych jest krytyczna (zarówno wśród pracodawców zatrudniających, jak i niezatrudniających osoby niepełnosprawne): *Natomiast prowadził to urząd pracy, no chyba tak trochę słabo to prowadzili...; Ale nawet jak się zgłasza do urzędu pracy, nieraz my potrzebujemy takie osoby do pomocy, na przykład, czy do prac biurowych, czy do sprzątnięcia, to urząd pracy też nam nie przysyła takich osób niepełnosprawnych.* Może to być skutkiem ogólnie słabej oceny działalności PUP-ów w zakresie wpierania bezrobotnych, jak i pracodawców: *Ja kiedyś chciałam stanowisko pracy dofinansowane z urzędu pracy, ale nie mogłam niestety znaleźć dobrej informacji, dobrego wyjaśnienia pewnej sprawy, nikt mi nie udzielił informacji, na stronie było słabe wyjaśnienie.*

Jednym z problemów związanych ze wspieraniem zatrudniania osób niepełnosprawnych, który był podnoszony przez pracodawców, była kwestia wiarygodności orzeczeń o niepełnosprawności. Chodzi mianowicie o to, że uczestnicy fokusów byli przekonani, iż część niepełnosprawnych w stopniu lekkim uzyskuje orzeczenie o niepełnosprawności w nieuczciwy sposób. Skutek jest taki, że pracodawcy poszukują głównie takich niepełnosprawnych ze względu na możliwość uzyskania dofinansowania z PFRON-u, równocześnie wypychając z otwartego rynku pracy osoby rzeczywiście niepełnosprawne.

4.2. Propozycje rozwiązań

W ramach sesji fokusowych pracodawców poproszono o dokonanie oceny pewnych propozycji zmian w obecnie obowiązującym systemie wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych pod kątem potencjalnego zwiększenia liczby pracujących niepełnosprawnych.

Jedną z propozycji dotyczyła objęcia obowiązkiem wpłat na PFRON podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 9 pracowników, a nie jak dotychczas 25. Ta hipotetyczna propozycja nie spotkała się z entuzjastycznym przyjęciem pracodawców, w szczególności

tych, którzy nie zatrudniają niepełnosprawnych: *W żaden sposób takie rozwiązanie nie zachęcałoby do zatrudnienia tych osób, tylko jest to wprowadzenie tylnymi drzwiami kolejnego podatku, kolejna presja; Ja bardzo negatywnie*³³. Niektórzy twierdzili wręcz, że takie dodatkowe obciążenie finansowe doprowadziłoby do bankructwa wielu firm (...albo będą się też zamykać; bankructwa), a w efekcie zmniejszenia liczby niepełnosprawnych pracowników na otwartym rynku pracy. Pojawiły się również głosy, że pracodawcy w celu uniknięcia tego obowiązku sztucznie dzieliliby swoje przedsiębiorstwa na mniejsze tak, aby nie przekroczyć zatrudnienia na poziomie 9 osób: *Ja bym założyła drugą działalność i tu zrobiła czterech pracowników, tam pięciu i bym nic nie płaciła; To wtedy będzie formalnie zatrudnionych 5 osób, a 4 nie będą*. Część pracodawców była zdania, że w przypadku małych przedsiębiorstw porównanie uciążliwości wpłat na PFRON z korzyściami płynącymi z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej i tak wskazywałoby, że bardziej opłacalne, z ekonomicznego punktu widzenia, jest wniesienie tej opłaty: *...to wcale nie pomaga podjąć takiej decyzji, bo z punktu widzenia niewielkiej korzyści, lub mimo wszystko niewielkiego obciążenia, trzeba byłoby całe te procedury i biurokrację przechodzić, kompletnie gra niewarta świeczki, z punktu widzenia dwustu złotych, które firma miałaby zapłacić. To nikt, żeby tego nie płacić, nie będzie przechodził tych procedur, tym bardziej że: ...mała firma ma zawsze mniejszą możliwość zatrudnienia tego człowieka*.

Byli też pracodawcy, którzy stwierdzili, że taka zmiana nie miałaby większego znaczenia dla zwiększenia skłonności pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych³⁴: *Nie ma to znaczenia*. Pojawiły się też głosy, że przy objęciu większej liczby podmiotów sankcjami za niezatrudnianie osób niepełnosprawnych, część przedsiębiorstw zdecydowałaby się na taki krok: *Jak podniesiemy haracz, to część firm pewnie się skusi...* W zasadzie tylko w grupie pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne pojawiły się opinie, że takie rozwiązanie mogłoby wspierać zatrudnianie niepełnosprawnych, przy czym powinny za tym pójść dodatkowe korzyści dla tych małych firm: *To może stymulować zatrudnienie takich ludzi w ogóle. Tylko że ja bym to ograniczył jakimiś lepszymi bonusami z tego tytułu, bo te bonusy powinny być inne*.

Kolejna propozycja związana z uzyskaniem obniżenia wpłaty na PFRON dotyczyła zmniejszenia obowiązującego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych z 6% do 5% przy wprowadzeniu dodatkowego wymogu, aby co najmniej 2–3% pracujących stanowiły osoby ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Tu odpowiedź pracodawców była krótka: *Nie ma mowy; Nie ma takiej opcji żadnej*. Po pierwsze, pracownicy niepełnosprawni w stopniu lekkim mają mniejsze przywileje niż osoby niepełnosprawne w stopniu umiarkowanym i znacznym, co stanowi istotny argument szczególnie w podmiotach prywatnych. Po drugie, w ocenie pracodawców zatrudnianie osób z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym i znacznym jest bardziej ryzykowne (w kontekście zmniejszonej wydajności i ewentualnej absencji chorobowej) niż w przypadku niepełnosprawnych w stopniu lekkim. Przy dyskusji na ten temat kolejny raz powrócił argument o ekonomicznej zasadności zatrudniania osób niepełnosprawnych, w szczególności tych z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności: *Ja myślę, że żadne wskaźniki, żadne parytety nie mają sensu dopóki nie będzie ekonomicznych przesłanek do tego, żeby zatrudniać osoby niepełnosprawne...*

Ta ekonomiczna zasadność wzrosłaby, gdyby w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych podmioty gospodarcze uzyskiwały prawo do ulg podatkowych – był to jeden z po-

³³ Został też sformułowany postulat, że w ogóle nie powinno być ogólnie ustalonych limitów zatrudnienia osób niepełnosprawnych, które warunkowałyby uzyskanie możliwości zmniejszenia wpłaty na PFRON.

³⁴ W trakcie dyskusji zastanawiano się także, jaki wpływ miałyby podniesienie wysokości wpłat na PFRON na skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych – wniosek był jednoznaczny. Takie działanie nie zmieni nastawienia pracodawców w tym zakresie: *...stawka jak stawka, jeżeli się zwiększy, trzeba będzie to przelknąć; ...sztucznie zatrudnienia nie będziemy zwiększać*.

stulatów pracodawców: *...podatkowe ulgi z tego tytułu dla firm, bo to naprawdę jest to, co firmy zachęca, żeby myśleć o tym, czy nie warto byłoby zatrudniać osoby niepełnosprawne. Już nie mówię o mojej firmie czy o państwa firmach, które zatrudniają, ale o firmie, która dzisiaj nie zatrudnia, a być może zastanowiłaby się, czy nie warto by było jednak przygotować jakiegoś programu pod kątem zatrudniania osób niepełnosprawnych. Właśnie dlatego, że z tego tytułu będzie mieć konkretne ulgi. Myślę, że to jest bardzo motywujące dla firm.* Niestety postulat ten miał charakter ogólny – pracodawcy nie wskazali konkretnych rozwiązań w tym zakresie.

Inna hipotetyczna propozycja poddana pod dyskusję dotyczyła zastąpienia bonem dotychczasowych dopłat do wynagrodzenia niepełnosprawnych pracowników w stopniu lekkim czy zwrotu różnego rodzaju kosztów powiązanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Bon ten mógłby zostać przez pracownika użyty np. do sfinansowania kosztów dojazdu do pracy, lepszego zaopatrzenia (np. wózek, cyfrowe aparaty słuchowe, oprogramowanie komputerowe ułatwiające pracę albo jak dotychczas do uzyskania przez pracodawcę dofinansowania do wynagrodzenia). Ta propozycja spotkała się z różnym przyjęciem pracodawców uczestniczących w sesjach fokusowych. Generalnie pozytywnie oceniono większą elastyczność takiego rozwiązania, które dostosowuje sposób wydatkowania środków do konkretnej potrzeby i czasu: *Na pewno to by było lepsze niż to, a najlepiej samemu decydować o tym, czy te dodatkowe pieniądze są potrzebne na stanowisko pracy, bo może w tym komputerze nic nie trzeba jednak grzebać dla tego człowieka, czy mu dodać do pensji.* Równocześnie zgłaszano obawy, że formalności i procedury mogłyby być na tyle skomplikowane, że w praktyce trudno byłoby skorzystać z tego bonu: *Bon może być, ale procedury. Na pewno znowu jakieś formalności trzeba będzie dopełnić, jakieś nieskończone, gdzie będzie jakiś kruczek prawny i nie dostaniemy tego.* Dla części pracodawców takie rozwiązanie jest pozbawione sensu, bo nie zmienia sytuacji osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, ani nie zachęca pracodawców do ich zatrudniania: *Ale nie widzę sensu. Tak naprawdę pełnosprawny pracownik ma obowiązek dojechać do pracy. A nam się to jeszcze dorzuca, że ale my mu pomożemy. Damy mu bon, żeby on dojechał do ciebie do pracy. Jaka to w ogóle zachęta?; Myślę, że to nie pomoże dlatego, że pracodawca nic z tego tytułu nie otrzymuje...*

Możliwość uzyskania środków z PFRON-u stanowi istotny bodziec dla pracodawców, którzy kalkulują opłacalność zatrudnienia osoby niepełnosprawnej – czasami okazuje się, że nawet w tych przedsiębiorstwach, które zatrudniają niepełnosprawnych, z porównania korzyści i kosztów zatrudnienia pracownika z orzeczeniem o niepełnosprawności i bez orzeczenia wynika, że pracownik bez orzeczenia jest po prostu tańszy: *...kadrowa zrobiła kalkulację, ile kosztuje nas pracownik niepełnosprawny, ile kosztuje nas pracownik pełnosprawny. Okazało się, że jest mniej atrakcyjny niżeli pracownik pełnosprawny w tym momencie.*

Nie dziwi więc, że pracodawcy postulowali podniesienie wysokości dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego (przez odniesienie się do płacy minimalnej z danego, a nie ubiegłego roku, czy zrównania wysokości dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego na otwartym i zamkniętym rynku pracy), a także obniżenia progu zatrudnienia 6%, przy którym przedsiębiorstwo jest zwolnione z wpłat na PFRON. Niewątpliwą zachętą dla pracodawców byłoby pełne pokrycie kosztów pracy, które pracodawca ponosi w związku z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej: *Najlepsze byłoby pełne pokrycie; Jeżeli mówimy o pełnym pokryciu wynagrodzenia, to mówimy z podatkami i z ZUS-ami, tak?* Takie głosy pojawiały się także w wypowiedziach pracodawców z instytucji publicznych: *...dajmy na to nasz pan prezydent Dutkiewicz wychodzi z takiego założenia, że każda szkoła musi zatrudnić jedną osobę niepełnosprawną, ale on ekstra daje etat, pieniądze na to i wtedy uważam, że nikt by nie miał nic przeciwko temu.*

Pracodawcy wielokrotnie zwracali uwagę na to, że zatrudnianie osób niepełnosprawnych wymaga od nich dodatkowego nakładu pracy na zapoznanie się z obowiązującymi przepisami, przygotowaniem odpowiednich dokumentów, co stanowi dla nich problem i w efekcie

zniechęca do zatrudniania osób niepełnosprawnych. W związku z tym niewątpliwą zachętą byłoby zmniejszenie formalności związanych z uzyskaniem dofinansowania: *Mniejsze problemy w kwestii formalnej, żeby otrzymać to dofinansowanie; ...tak, to za dużo właśnie biurokracji...* Pomocne byłoby bardziej rzetelne ocenianie wniosków, aby minimalizować sytuację, w których PFRON nie uwzględnia wniosku, mimo że został on poprawnie przygotowany: *Są odrzucane wnioski, trzeba spełnić mnóstwo formalności i te wnioski często okazuje się, że są niekompletne, po czym okazuje się, że są kompletne, a i tak są odrzucane z urzędu; No, są odwołania i panie przyznają, ale to jest tylko więcej pracy z tym wszystkim niż tak naprawdę korzyści...; I deklaracje były identyczne, naprawdę były wykonane prawidłowo, wysłaliśmy. W końcu się zdenerwowałam kiedyś i jeszcze raz deklarację wysłałam taką samą, jak jest i dofinansowanie przyszło, o dziwo. No i tak żeśmy robili. Później na drugi raz korektę korekty, identyczna, jaka była i przychodziło dofinansowanie. Zachęcające byłoby także skrócenie czasu oczekiwania na zwrot środków: ...często zalegają ze zwrotami, są bardzo długie terminy (...) Może to usprawnić, żeby nie zalegali, żeby wypłacali.*

Uczestnicy sesji fokusowych podawali przykłady rozwiązań stosowanych w innych krajach, gdzie wyspecjalizowane agencje zajmujące się wspieraniem osób niepełnosprawnych przejmują na siebie obowiązki związane z zatrudnieniem niepełnosprawnych: *...w Norwegii, w dużej firmie armatorskiej zatrudniają niepełnosprawnych, ale zatrudnienie niepełnosprawnych u nich wygląda troszeczkę inaczej, przychodzi pracownik z organizacji zajmującej się niepełnosprawnymi, przygotowuje wszystkie sprawy związane z zatrudnieniem danej osoby konkretnej, bo na przykład mają propozycję, że mają takie, takie i takie osoby, które spełniają określone życzenia pracodawcy i teraz przychodzi ta osoba, już konkretna, i szkolenie, i tłumaczenie, na czym to polega, na czym polega jego niepełnosprawność, z czym się należy liczyć, zatrudniając taką osobę, jak należy ustawić to stanowisko pracy, praktycznie instytucja państwowa jakby stwarza sama, może nie fizycznie, ale poprzez to, co nas przeraża, po prostu wiedza, której nie mamy, którą musimy osiąść, zajmując się swoimi codziennymi pracami; ...w Szkocji akurat bliska znajoma pracuje w takiej, no to jest firma państwowa, gdzie pomaga osobom niepełnosprawnym czy po przebytych chorobach, czy długo niepracujących, gdziekolwiek w pracy długo niezatrudnionych, pomagają się wdrożyć od nowa do środowiska pracy. Czyli ta osoba właśnie robi to wszystko, co my teraz, ta osoba chodzi, przygotowuje ją fizycznie, psychicznie, motywuje do pracy. Jak ta osoba jest gotowa, dla niej szukam pracodawcy, który by taką osobę, już wiedział, co ta osoba potrafi, co umie, w czym jest dobra, w czym jest mocna, na jakim stanowisku się dobrze czuje. Szukam pracodawcy i dopiero dzwonię później, pomagam pracodawcy i tej osobie niepełnosprawnej wdrożyć się do pracy i później wszystkie pomoce takie... Tak wygląda na dziś w Szkocji, a nie u nas.*

Dlatego powstał pomysł, aby wspieraniem zatrudnienia osób niepełnosprawnych zajął się podmiot przejmujący obowiązki, które obecnie spadają na pracodawców. Podmiot ten w sposób kompleksowy miałby zajmować się osobą niepełnosprawną – budować ścieżkę rozwoju zawodowego, wysyłać na odpowiednie kursy i szkolenia, świadczyć usługi pośrednictwa pracy, wspierać niepełnosprawnego w miejscu pracy w takim zakresie, w jakim osoba niepełnosprawna takiego wsparcia potrzebuje: *Żeby była jakaś taka właśnie agencja i ma tam pulę tych niepełnosprawnych, ich tam szkoli do jakichś zawodów, i oni sami szukają, są oferty pracy, proszę bardzo, z tego rynku, szukają tego i tego, my akurat mamy na stanie kogoś, kogo przygotowujemy do takiego zawodu i to oni przychodzą do mnie, do firmy, my mamy tutaj takiego pana, bardzo fajny chłopaczek, to umie robić, to umie robić, takie ma orzeczenie, jak pani go zatrudni, to my pani damy jeszcze to, będzie przychodziła osoba od nas z firmy, która zajmie się tym stanowiskiem tego chłopaka, co jakiś czas zajrzy, jak ta praca wygląda, czy jak mu jest w tej pracy, jak wy sobie z tym dajecie radę, my będziemy wami się opiekować; Najlepszym rozwiązaniem będzie stworzenie takiej agencji, która przejmie nasze wszystkie problemy, i tak jak z agencji pracy bierze się po prostu pracownika i nie interesują nas zwolnienia, nie interesują nas urlopy,*

czysta praca, faktura i dziękuję bardzo, bo teraz też się tak człowiek zastanawia, wziąć kogoś takiego chorego, kto ciągle będzie miał zwolnienie lekarskie, no i po co.

Podobnym pomysłem, który również prowadzi do zmniejszenia biurokratycznego zaangażowania podmiotów gospodarczych związanego z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych i dodatkowo przenoszącym praktycznie całe ryzyko z tym związane na podmioty zewnętrzne, jest postulat utworzenia agencji, która działałaby na zasadzie agencji zatrudnienia. Agencja ta świadczyłaby klasyczne usługi pracy tymczasowej – to ona zawierałaby umowy o pracę z osobami niepełnosprawnymi i dokonywała wszelkich rozliczeń z PFRON-em, a osoba niepełnosprawna świadczyłaby pracę u pracodawcy użytkownika. Dzięki takiemu rozwiązaniu w podmiotach gospodarczych (pracodawcy użytkownika) zniknąłby problem zapewnienia ciągłości pracy w związku z dodatkowymi urlopami wypoczynkowymi, zwolnieniami od pracy czy ponadprzeciętną absencją chorobową: *agencja pracy tymczasowej...; Czy to urząd, czy agencja pracy, to idea ta sama, ktoś przeszkolony przychodzi i nam po prostu temat sprzedaje w całości i my wiemy, że nie będziemy mieli z tego tytułu opresji, jeżeli czegoś nie wiemy, bo oni wiedzą; i na koniec miesiąca wystawią fakturę, ja się nie muszę martwić o ZUS-y, o urlopy.* Powinno to zachęcić pracodawców z otwartego rynku pracy do korzystania z usług osób niepełnosprawnych.

Propozycją generującą podobne skutki dla podmiotów gospodarczych, która mogłaby zachęcić te podmioty do korzystania z usług osób niepełnosprawnych, jest zwiększenie liczby osób niepełnosprawnych prowadzących własną działalność gospodarczą. Takie osoby pracujące na zasadzie samozatrudnienia rozliczałyby się z podmiotem zatrudniającym przez faktury. Jako że nie byłby to standardowy stosunek pracy, pracodawcy nie dotyczyłyby takie obowiązki, jakie występują przy zatrudnianiu osoby niepełnosprawnej na umowę o pracę: *Ja myślę, że jednak samozatrudnienie... Wydaje się jednak, że aktywność niepełnosprawnych w tym zakresie jest niewielka: ...dlaczego ci niepełnosprawni nie zakładają sami działalności? Na przykład informatyk, takie rzeczy. Przecież ja nie widzę problemu...; To chyba ewidentnie tylko własna działalność.* Chociaż niektórzy uczestnicy zogniskowanych wywiadów grupowych znali osoby niepełnosprawne, które funkcjonowały w ten sposób na otwartym rynku pracy: *...właśnie kolega tak stwierdził, że on chyba jednak woli pewne rzeczy freelancersko robić niż jednak w firmie, bo nie czuł się komfortowo po prostu.*

Jako że przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych występuje większe ryzyko pogorszenia stanu zdrowia niż w przypadku osób bez orzeczenia, a w konsekwencji osoba niepełnosprawna nie będzie zdolna do wykonywania pracy, przez dłuższy czas pozostając na zwolnieniu lekarskim, pracodawcy wysunęli dwa postulaty:

1) Aby w takich sytuacjach istniała możliwość wypowiedzenia umowy na warunkach łagodniejszych niż obecnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy: *...to jednak tutaj ukłon w stronę pracodawców, żeby w tych przypadkach była możliwość takiego trochę innego rozwiązania umowy o pracę niż te normy kodeksowe. Nie wiem, jak to powinno zostać sformułowane, ale myślę, że to by ułatwiło pracodawcom podejmowanie takich decyzji.*

2) Aby zasiłek chorobowy dla niepełnosprawnych pracowników był wypłacany na takich samych zasadach jak w przypadku pracowników powyżej 50. roku życia – chodzi o to, aby pracodawca wypłacał wynagrodzenie chorobowe przez pierwsze 14 dni zwolnienia, a od 15 dnia obowiązek ten przejmował ZUS.

Zgłoszono też pomysł, aby w celu odciążenia pracodawców i ograniczenia liczby instytucji, z jakimi muszą się kontaktować, kwestie rozliczeń związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych były realizowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który następnie dokonywałby rozliczeń z PFRON-em: *ZUS niech mi się stara o dotację z PFRON-u, ewentualnie tak, by nie było kolejnej instytucji. Nie kolejna instytucja; Chodzi o urzędy, gdzie firmy muszą się udawać. Do jakich instytucji, tak. Po co nam jeszcze PFRON, tak, bo mamy osobę niepełnosprawną.*

Okazuje się, że niektórzy pracodawcy celowo nie planują rekrutowania na wakujące stanowiska osób niepełnosprawnych, gdyż boją się zatrudniać osoby niepełnosprawne: *Ja się boję*. Ta bariera dotyczy poziomu świadomości i wymaga zmiany mentalności i podejścia do osób niepełnosprawnych. Natomiast ważne jest, aby taką świadomość budować w całym społeczeństwie, gdyż zdaniem uczestników sesji fokusowych *...jesteśmy w dalszym ciągu społeczeństwem jeszcze nietolerancyjnym; ...jest taka propaganda, że osoba niepełnosprawna, to jest jakaś taka dziwna osoba, która nie reaguje tak, jak normalny człowiek...*³⁵ Tu pojawiły się propozycje akcji społecznych, które budowałyby pozytywny obraz pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne: *Ja bym był bardziej za taką większą akcją społeczną, taki znaczek „Instytucja przyjazna osobom niepełnosprawnym”, jeżeli ten pracodawca rzeczywiście zatrudni, to żeby mógł dysponować jakimś logo, jakimś znaczkiem dla ludzi z otoczenia, że to właśnie ja jestem tolerancyjny, wspaniały i w ogóle, może to też by na świadomość działało*. Tego typu akcje powinny spotkać się z zainteresowaniem pracodawców, gdyż miałyby pozytywny wpływ na ich działalność w zakresie public relations – szczególnie że coraz więcej przedsiębiorstw stara się budować wizerunek firmy odpowiedzialnej społecznie: *Teraz bardzo dużo firm zwraca uwagę na taką odpowiedzialność społeczną i to jest takie modne, trendy, o tym się mówi, każda firma podaje fundację, z którą współpracuje, jakieś akcje społecznościowe...* Co istotne, akcje świadomościowe powinny być kierowane także do osób zajmujących najwyższe stanowiska kierownicze w przedsiębiorstwach – to one podejmują kluczowe decyzje, a wśród uczestników sesji fokusowych panowało przeświadczenie, że nie dysponują pełną wiedzą na temat korzyści możliwych do osiągnięcia dzięki zatrudnieniu niepełnosprawnych: *Jeżeli tu się okazało, że my nie wszystko wiemy na temat ewentualnych korzyści z zatrudniania osoby niepełnosprawnej, to prawdopodobnie trzy razy tak bardzo nie wiedzą nasi szefowie*. Padły sugestie, że wartościowym działaniem byłoby organizowanie spotkań pracodawców z osobami niepełnosprawnymi, aby przełamać stereotypowe postrzeganie osób niepełnosprawnych jako gorzej wykształconych czy gorzej wypełniających swoje obowiązki.

Okazało się, że doskonałym źródłem informacji na temat dostępnych dla pracodawców korzyści związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych są sami niepełnosprawni pracownicy. Czasami to oni motywują przełożonych do podjęcia działań mających na celu uzyskanie dofinansowania z PFRON-u: *...i oni mi wszystko mówią. Mówią: pani, weź sobie, przecież dają wszystkim. Nie umiem tego pisać. Nie będę za tym biegać. A pani głupia jest, weź idź. Ja pani wnioski przyniosę. Przecież będę leciał, to pani przyniosę. Rewelacyjni...* Natomiast zdaniem przedstawicieli instytucji publicznych osoby niepełnosprawne, które poszukują pracy na otwartym rynku pracy nie dysponują wiedzą o przysługujących im uprawnieniach w procesie rekrutacji w instytucjach publicznych: *Ale wydaje mi się, że kandydaci nie mają takiej wiedzy odnośnie do tych pięciu kandydatów i tego, że oni mają jakby pierwszeństwo, bo o tym to skąd mogą wiedzieć?*

Część pracodawców wyrażała opinię, iż mają poczucie, że państwo w rozumieniu instytucjonalnym stara się przerzucić przynajmniej część obowiązku wspierania osób niepełnosprawnych na pracodawców, którzy mają w gospodarce inne role do spełnienia: *Spychanie wszystkich problemów na pracodawcę, pracodawcę, który ma się zajmować produkcją pierogów, mundurów, sprzedają i tak dalej, a nie problemami społecznymi, bo od tego są ci, którzy biorą te podatki, przecież w końcu ktoś też płaci te podatki na rozwiązanie tych problemów; Ktoś za nasze pieniądze, za nasze podatki usiłuje nas namówić, żebyśmy wydali jeszcze więcej*

³⁵ W instytucjach publicznych można znaleźć przykłady rosnącej świadomości problematyki wspierania osób niepełnosprawnych i to zarówno tych, którzy występują w roli klientów urzędów oraz tych, którzy w urzędach pracują. Taki przykład padł podczas zogniskowanego wywiadu grupowego w Katowicach: *...Urząd Miasta Katowice powołał pełnomocnika, który zajmuje się sprawami osób niepełnosprawnych, zajmuje się sprawami otwarcia urzędu dla osób niepełnosprawnych, tak dla petentów, jak i potencjalnych pracowników*.

pieniędzy, żeby rozwiązać problem, który oni mają rozwiązać i do tego zostali powołani; Bo tak naprawdę nie nasz biznes, żeby oni wrócili do życia, czy do pracy.

Pracodawcy mają świadomość, że osobom niepełnosprawnym należy pomagać, ale zanim trafią one na otwarty rynek pracy powinny przejść proces aktywizacji, zmniejszający stres związany z powrotem do społeczeństwa i przygotowujący je do warunków panujących na otwartym rynku pracy: *Czy nie lepiej jednak próbować takie osoby integrować właśnie w miejscach takich, które są dla nich dedykowane. Nie mówię, że ich izolować, na przykład, gdzie pracują sami niepełnosprawni, bo to na pewno nie jest dobre i takich rozwiązań nie warto popierać i raczej to powinny być grupy zawsze mieszane (...) zintegrować i dopiero niech pracują, a nie, że my ich wyrwiemy z domu, gdzie 10 lat ta osoba siedziała w domu ze względu na niepełnosprawność i każemy jej się wdroić.* Kluczowym elementem procesu aktywizacji osób niepełnosprawnych jest budowanie motywacji – z jednej strony do poszukiwania pracy przez niepełnosprawnych, co przez część pracodawców jest uważane za znacznie istotniejsze niż wsparcie oferowane w ramach obecnie istniejącego systemu: *Ja myślę, że jak osoba naprawdę chce pracować, to jej nie potrzeba niczego, ona sobie znajdzie tę pracę, i bez żadnego dodatkowego, tak, jak u pana pracował ten pan, jak chciał pracować.* Z drugiej strony natomiast ważne jest motywowanie do zaangażowania w wykonywanie pracy: *Jeżeli ktoś nie ma motywacji do pracy, tak naprawdę nie chce pracować, to próżne trudy nasze. Próżne trudy systemowe, żeby w jakiś sposób tę osobę zmobilizować do pracy i kogokolwiek.* Tego rodzaju wsparcie jest zdaniem pracodawców ważne dla osób niepełnosprawnych, gdyż obecny system bazuje na zachętach finansowych, brakuje w nim natomiast działań wspomagających poszukiwanie pracy, a następnie jej wykonywanie przez niepełnosprawnych.

Z tym obszarem jest powiązana zgłaszana przez pracodawców potrzeba dotycząca usprawnienia procesu rekrutacji osób niepełnosprawnych, w szczególności w zakresie poprawy jakości i dostępności informacji na temat osób niepełnosprawnych poszukujących pracy. W tym kontekście padła propozycja utworzenia dostępnej dla pracodawców bazy danych, w której gromadzone byłyby podstawowe informacje o osobach niepełnosprawnych poszukujących pracy: *Natomiast niepełnosprawnych, ale nawet taka giełda tych ludzi, informacje, bazy danych...; Powinny być wyspecjalizowane agendy, które zajmują się ludźmi niepełnosprawnymi. Mają kartotekę, bazę. Tak jak firmy headhunterskie, mają dokładnie wyprofilowanych ludzi, do czego się mogą nadać. My możemy sobie napisać, do czego chcemy...*

Część 5

PODSUMOWANIE

Przeprowadzone zogniskowane wywiady grupowe z przedstawicielami pracodawców z otwartego rynku pracy potwierdziły główną hipotezę badawczą projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu” – czyli występowanie szerokiego spektrum czynników o charakterze prawnym, społecznym, ekonomicznym, instytucjonalnym i informacyjnym, które ograniczają aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w Polsce.

Głównym czynnikiem o charakterze społecznym, który z pewnością zmniejsza skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, jest pokutujący stereotyp osoby niepełnosprawnej, zgodnie z którym osoba taka jest znacznie mniej wydajna, wymaga dodatkowej pomocy, a ponadto ma postawę roszczeniową. Taki obraz sprawia, że znaczna część pracodawców, którzy nigdy nie zatrudniali osób niepełnosprawnych, nawet nie rozważa takiej możliwości. Jak błędne jest to podejście, pokazuje porównanie sposobu postrzegania niepełnosprawnego pracownika między pracodawcami niezatrudniającymi i zatrudniającymi osoby niepełnosprawne. Ci drudzy nie posługują się stereotypami, tylko oceniają przydatność niepełnosprawnego pracownika w praktyce działania podmiotu gospodarczego. W rezultacie pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych generalnie postrzegają ich lepiej niż pracodawcy niezatrudniający, przez co ich skłonność do zatrudniania niepełnosprawnych jest automatycznie wyższa. Należy również podkreślić, że badania nie wykazały, aby osoby niepełnosprawne były bardziej roszczeniowe od pełnosprawnych – zdaniem pracodawców postawa roszczeniowa wynika przede wszystkim z charakteru danego człowieka, a nie faktu bycia niepełnosprawnym: *W poprzedniej firmie moją szefową była osoba niepełnosprawna, która poruszała się na dwóch protezach i ona nie była ani osobą roszczeniową, bardzo sympatyczna, pomagająca innym, o dużej wiedzy, tak że same plusy.*

Można więc stwierdzić, zgodnie z maksymą Cyncerona „doświadczenie jest najlepszym nauczycielem”, że skutecznym sposobem na przełamanie stereotypowego postrzegania osób niepełnosprawnych wśród pracodawców jest po prostu doprowadzenie do sytuacji, w której każdy będzie mógł we własnym podmiocie gospodarczym sprawdzić przydatność takiej osoby. Mając pełną świadomość, że taka propozycja ma charakter jedynie deklaracyjny, należy rekomendować prowadzenie akcji świadomościowych kierowanych do różnych grup odbiorców, w tym pracodawców, tym bardziej że sami pracodawcy podczas wywiadów odnosili się pozytywnie do tego typu akcji, z jakimi spotykali się w mediach, i doceniali ich znaczenie. Istotne jest przy tym, aby przygotować przekaz kierowany specjalnie do kadry zarządzającej podmiotami gospodarczymi, gdyż to właściwie ich nastawienie wobec osób niepełnosprawnych decyduje o tym, czy takie osoby znajdą pracę w tym podmiocie, czy też nie.

Tym samym czynniki o charakterze społecznym nakładają się na czynniki o charakterze informacyjnym. Odnosząc się do tej płaszczyzny, należy stwierdzić, że wiedza na temat regulacji prawnych (w zakresie obowiązków i korzyści pracodawcy) dotyczących zatrudniania

osób niepełnosprawnych w grupie pracodawców, którzy nie zatrudniają takich osób, jest powierzchowna³⁶. Może być to jedna z przyczyn ogólnie niskiej skłonności podmiotów gospodarczych do korzystania z usług osób niepełnosprawnych. Sami pracodawcy oczekują, że instytucje zajmujące się wspieraniem osób niepełnosprawnych powinny prowadzić bardziej aktywne działania informacyjne kierowane do pracodawców: *...urzędnicy też nie informują, zakłada się działalność i nie ma takiej informacji, od ilu lat my już prowadzimy firmę, dlatego do nas nikt nie zadzwonił, nam czegoś takiego nie powiedział.*

Ważną rolę we wsparciu aktywizacji osób niepełnosprawnych z punktu widzenia pracodawców (i to głównie z podmiotów prywatnych) odgrywają czynniki natury ekonomicznej³⁷. Z przeprowadzonych zogniskowanych wywiadów grupowych wynika co prawda, że podstawowym kryterium brany pod uwagę przez pracodawców przy zatrudnianiu pracowników, w tym niepełnosprawnych, jest stopień dostosowania ich kompetencji do stawianych wymagań³⁸, niemniej nie ma wątpliwości, że o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej decyduje również bilans zachęt ekonomicznych kierowanych do pracodawców oraz uprawnień przysługujących niepełnosprawnym pracownikom, którzy mają, z punktu widzenia podmiotu gospodarczego, charakter kosztotwórczy.

Z przeprowadzonych zogniskowanych wywiadów grupowych wynika, że instrumenty wspierające zatrudnienie osób niepełnosprawnych, które kierowane są do pracodawców (w szczególności te o charakterze dofinansowania), są przyjmowane jako dobry pomysł na wsparcie³⁹, przy czym obecne kwoty dofinansowania do wynagrodzeń są oceniane jako zbyt niskie, w związku z czym postulowano ich podniesienie. Generalnie należy zauważyć, że pracodawcy reagują głównie na instrumenty o charakterze finansowym, które zmniejszają ich zobowiązania wobec instytucji (PFRON, ZUS, urząd skarbowy) bądź zmniejszają koszty pracy: *...wszystko co da kasę takiej instytucji, w jakiegokolwiek formie kasę, to myślę, że to jest argument; ...obniżenie kosztów utrzymania pracowników, to na pewno; Jakakolwiek by była najlepsza zachęta, to zachęta finansowa.*

Co ciekawe, część pracodawców uważa, że dofinansowanie do wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika wypacza nieco ideę wspierania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, gdyż podmioty gospodarcze mogą zacząć postrzegać niepełnosprawnych przez pryzmat dofinansowania, jakie mogą otrzymać, a nie korzyści, jakie może odnieść dany podmiot i niepełnosprawny z zatrudnienia: *Ten system i to, co pan mówi, ile by się opłacało, tworzy sytuację, w której my zaczynamy myśleć, ile można na niepełnosprawnym zarobić, a to chyba nie o to chodzi...*

Natomiast instrumenty o charakterze uprawnień dla niepełnosprawnych pracowników (np. dodatkowy urlop wypoczynkowy, skrócony wymiar czasu pracy) są generalnie oceniane przez pracodawców krytycznie i z ich punktu widzenia najlepszym rozwiązaniem zachęcającym podmioty gospodarcze do zatrudniania osób niepełnosprawnych byłoby maksymalne ograniczenie tych instrumentów: *...mniej przywilejów, czyli te 10 dni plus 21 to, co mówiłyśmy.*

Specyfika finansowania w instytucjach publicznych sprawia, że instrumenty o charakterze bodźców ekonomicznych (w postaci dofinansowań czy zwrotu kosztów pewnych działań), kierowane do pracodawców, mają mniejszą siłę oddziaływania niż w przypadku podmiotów prywatnych: *...tak że takie motywowanie tymi dodatkowymi pieniędzami, tylko to nie w budż-*

³⁶ Również u pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych występują luki w tym zakresie.

³⁷ Por. m.in. E. Giermanowska, *Postrzeganie niepełnosprawnych pracowników...*, op. cit.

³⁸ W związku z tym naturalną rekomendacją jest prowadzenie działań mających na celu jak najlepsze przygotowanie kwalifikacyjno-zawodowe osób niepełnosprawnych i wyposażenie ich w kompetencje poszukiwane na rynku pracy w ramach kształcenia ustawicznego (zarówno formalnego, jak i nieformalnego).

³⁹ Znacznie lepiej pracodawcy reagują na ewentualną możliwość uzyskania dofinansowania niż na rozwiązania mające charakter sankcji – np. na podnoszenie wymaganych progów zatrudnienia osób niepełnosprawnych czy podnoszenie wysokości wpłat na PFRON.

tówce. Jest to wynikiem tego, że po pierwsze, instytucje publiczne nie są nastawione na maksymalizację zysku, więc nie poszukują rozwiązań zmniejszających koszty w takim zakresie, jak robią to przedsiębiorstwa prywatne – jeśli jakaś pozycja zapisana jest w budżecie, to po prostu ponosi się wydatek, nie zastanawiając się, czy nie można by było tego wydatku zmniejszyć: *My jesteśmy jednostką budżetową, w związku z czym u nas nie ma kalkulacji efektywności, powinniśmy zarabiać, ale nie musimy wypracowywać zysków dla swojego utrzymania, w związku z czym po prostu wielkość tej składki ustalona jest jako koszt i tyle.* Po drugie, część środków jest rozdzielana na wyższym poziomie – dana instytucja publiczna ma niewielki wpływ na to, jak będzie wyglądał jej budżet, a na dodatek jeśli instytucja ta zaoszczędzi jakieś środki, musi je zwracać. Nie dziwi więc, że kierownicy takich instytucji publicznych nie są zainteresowani poszukiwaniem rozwiązań, które de facto zmniejszają ich budżet, a które byłyby związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

Równocześnie część przedstawicieli instytucji publicznych była zdania, że osobom niepełnosprawnym na otwartym rynku pracy łatwiej jest znaleźć pracę właśnie w instytucjach publicznych niż w prywatnych przedsiębiorstwach: *Mnie się wydaje, że jednak te państwowe firmy nie robią aż takich problemów; Wydaje mi się, że w prywatnych firmach jest problem i tam ta mentalność jest jeszcze taka bardzo...*

Oczywiście należy pamiętać, że stanowisko pracodawców (głównie prywatnych) dotyczące wsparcia finansowego zatrudnienia osób niepełnosprawnych bazuje na założeniu maksymalizacji korzyści finansowej, jaką można uzyskać z PFRON-u, przy równoczesnej minimalizacji wszelkich uprawnień przysługujących niepełnosprawnym. W związku z tym wszelkie działania prowadzące do zmian w obecnie istniejącym systemie wsparcia powinny równoważyć interes pracodawcy i zabezpieczać niepełnosprawnego pracownika.

Na pewno z punktu widzenia pracodawców nie były korzystne zmiany prowadzące do objęcia obowiązkiem wpłat na PFRON podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 9 pracowników, a nie jak dotychczas 25, czy zmniejszenia obowiązującego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych z 6% do 5% przy wprowadzeniu dodatkowego wymogu, aby co najmniej 2–3% pracujących stanowiły osoby ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności w celu uzyskania możliwości zwolnienia z wpłat na PFRON. Również koncepcja wprowadzenia bonu zastępującego dotychczasowe świadczenia dla pracodawców nie spotkała się z ich większym zainteresowaniem.

Instrumentem, który jest praktycznie niewykorzystywany (przynajmniej w grupie pracodawców biorących udział w sesjach fokusowych) w podmiotach gospodarczych, jest zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy. Można więc rozważyć możliwość likwidacji tego instrumentu i przesunięcie środków na inne instrumenty o charakterze dofinansowania, bądź jego zmianę w kierunku proponowanym przez pracodawców. Zmiana ta sprowadza się do dwóch rozwiązań: a) pełnego pokrycia kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego (co wydaje się nierealne) bądź b) zapewnienia takiego pracownika przez instytucję zewnętrzną (np. fundację lub stowarzyszenie, które zajmuje się wspieraniem osób niepełnosprawnych).

Dla podnoszenia skłonności pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych równie ważne jak zapewnienie dofinansowania pokrywającego dodatkowe koszty pracodawcy jest uproszczenie procedur umożliwiających uzyskanie takiego dofinansowania – jest to czynnik o charakterze instytucjonalnym. Jeśli w środowisku pracodawców będzie dominowało przeświadczenie, że bardzo trudno jest uzyskać dofinansowanie, a na dodatek często jest to kwota niższa od wnioskowanej, to nawet najwyższe dopłaty nie będą miały charakteru motywacyjnego. Przepisy regulujące zatrudnianie osób niepełnosprawnych powinny być przede wszystkim przejrzyste oraz zrozumiałe dla pracodawców i co równie istotne – stabilne w czasie.

Część pracodawców narzekała też, że PFRON nie traktuje ich jak partnera, a wręcz ma negatywne nastawienie do przedsiębiorców – co z pewnością należało zmienić: *Jeżeli ja cho-*

działam do PFRON-u i próbowałam coś tam wskórać, to byłam traktowana jako zło konieczne, że przedsiębiorca to jest ktoś, kto chce wykorzystać PFRON.

Ciekawą propozycją zgłoszoną przez pracodawców, wartą rozważenia, jest utworzenie specjalnej agencji zatrudnienia, która świadczyłaby usługi pracy tymczasowej dla osób niepełnosprawnych. Takie rozwiązanie byłoby niewątpliwie korzystne dla pracodawców z otwartego rynku pracy, gdyż przenosiłoby wszelkie obowiązki związane z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej na agencję zatrudnienia.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że pracodawcy z otwartego rynku pracy, jeśli są zainteresowani zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, to raczej o lekkim stopniu niepełnosprawności⁴⁰, podczas gdy miejsce osób z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanych bądź znacznym widzą raczej w zakładach pracy chronionej. Równocześnie mają świadomość, że dla uzyskania dofinansowania z PFRON-u, zatrudnienie osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności jest najmniej atrakcyjne, gdyż PFRON bardziej wspiera zatrudnianie osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym i znacznym: *Tutaj jest najmniej atrakcyjny ten lekki stopień, a ich w tej chwili jest najwięcej; ...bo jest duża różnica między tym lekkim a umiarkowanym, jest duża różnica...*

Pracodawcy z otwartego rynku pracy widzą też ważną rolę w aktywizacji osób niepełnosprawnych w ramach zamkniętego rynku pracy, w szczególności przez zakłady aktywności zawodowej, które zdaniem uczestników sesji fokusowych powinny przygotowywać niepełnosprawnych do wejścia na otwarty rynek pracy.

⁴⁰ Por. m.in. A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 106–107.

LITERATURA

Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, część 6 z 6. Perspektywy osób z upośledzeniem umysłowym, http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analazy/Raport_CZESC_6z6_N_umyslowa_final.pdf [dostęp 15.02.2013].

Badora B., Gwiazda M., Herrmann M., Kalka J., *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu. Raport z badań jakościowych*, CBOS, Warszawa 2013.

Barczyński A., Radecki R., *Raport z badań. Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2008 http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/EQUAL/Kluczowa_rola_gminy/Identyfikacja_przyczyn_niskiej_aktywnosci_zawodowej_ON_raport_z_badan.pdf [dostęp 25.09.2013].

Bartkowski J., *Charakterystyka społeczno-ekonomiczna zakładów pracy jako determinanta zatrudniania osób niepełnosprawnych*, w: B. Gąciarz, E. Giermanowska, red., *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców*, ZUS, ISP, Warszawa 2009.

Giermanowska E., *Postrzeganie niepełnosprawnych pracowników i uwarunkowania ich zatrudnienia a zarządzanie personelem w organizacjach*, w: B. Gąciarz, E. Giermanowska, red., *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców*, ZUS, ISP, Warszawa 2009.

Kołaczek B., *Bezrobocie osób niepełnosprawnych*, w: J. Mikulski, A. Kurzynowski, red., *Systemy rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, PFRON, Warszawa 1994.

Kulesza-Rozesłaniec I., *Sytuacja osób niepełnosprawnych na lokalnych rynkach pracy*, „Rynek Pracy” 1997, nr 10 (70).

Morysińska A., Sochańska-Kawiecka M., Kołakowska-Seroczyńska Z., Makowska-Belta E., *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Raport końcowy*, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy, WUP, Łódź 2011.

Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, wydanie II, PWE, Warszawa 2007.

Poliwczak I., *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, KIG-R, IPiSS, Warszawa 2007.