



NIEPEŁNOSPRAWNI NA RYNKU PRACY

Anna MUZYCZUK

Polityka równych szans w Unii Europejskiej ma na celu eliminowanie wszelkich form i przejawów dyskryminacji, co oznacza również propagowanie pełnego i równego uczestnictwa i dostępu we wszystkich dziedzinach społecznych. W kwestii zatrudnienia to przede wszystkim prawo do:

- równej płacy,
- równego wynagradzania za pracę o równej wartości,
- równego dostępu do zatrudnienia,
- równego dostępu do kształcenia zawodowego,
- równego przyznawania awansu, nagród pracowniczych,
- równych warunków zatrudnienia,
- korzystania z niezbędnej pomocy pracodawcy,
- egzekwowania swoich uprawnień.

Z ankiety przeprowadzonej w ramach II edycji akcji „Pracodawcy dla aktywizacji” wynika, że wśród najbardziej dyskryminowanych grup społecznych na rynku pracy, po osobach po 50. roku życia, drugie niechlubne miejsce zajmują niepełnosprawni (wykres 1).

10% całej ludzkości

Według szacunków specjalistów przyjmujemy się, że na świecie żyje ponad 500 milionów osób niepełnosprawnych, co stanowi około

10% całej ludzkości. W krajach Europy Zachodniej i Polsce wskaźnik ten przekracza aktualnie 14% i ma tendencję rosnącą.

...a w Polsce

W Polsce żyje ok. 5,5 miliona osób niepełnosprawnych. Zdecydowana większość – 84% – utrzymuje się głównie ze świadczeń społecznych (rent, emerytur i zasiłków). Jedynie 8% tej populacji utrzymuje się z pracy, kolejne 8% pozostaje na utrzymaniu innych osób, nie posiadając własnych środków na przeżycie. Zwiększeniu aktywności zawodowej tej grupy na pewno nie sprzyja niski poziom wykształcenia, a przecież kwalifikacje i wykształcenie to największy, nie tylko w przypadku osób niepełnosprawnych, atut w rywalizacji o zatrudnienie na otwartym rynku pracy.

Ponad 34% pracujących niepełnosprawnych posiada, co najwyżej wykształcenie podstawowe, 37% ma wykształcenie zasadnicze zawodowe, dwukrotnie mniej osób niepełnosprawnych niż pełnosprawnych zdobywa wyższe wykształcenie. Wiele niepełnosprawnych dzieci nie ma równego dostępu do kształcenia się. Wskaźnik bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych jest dwukrotnie wyższy niż wśród osób pełnosprawnych.

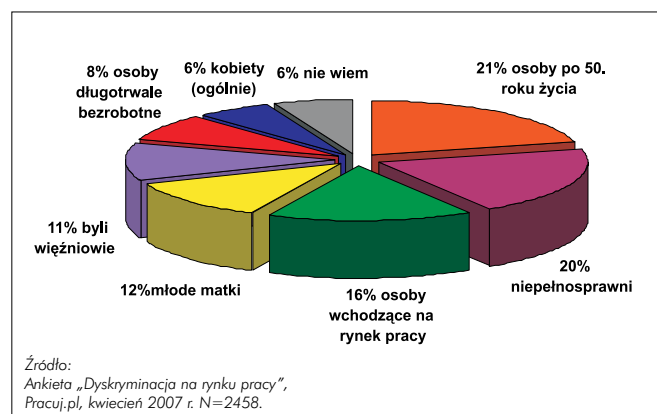
Choć wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest z natury rzeczy niższy niż

osób sprawnych, w Polsce zestawienie to nie napawa optymizmem: dane z Głównego Urzędu Statystycznego według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, pokazują ponad trzykrotnie wyższy wskaźnik zatrudnienia osób sprawnych w porównaniu z niepełnosprawnymi, w kategorii „wiek produkcyjny” (wykres 2).

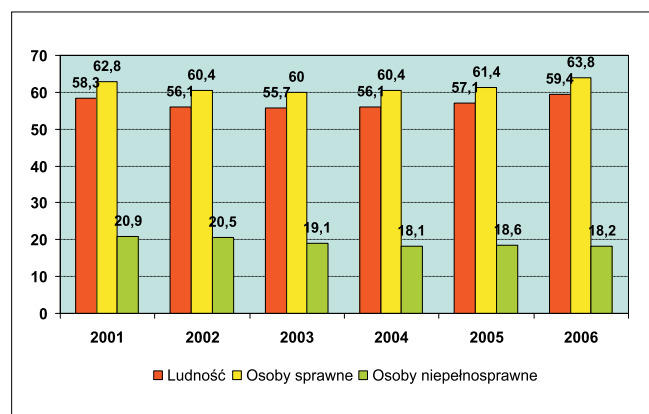
Zakłady pracy chronionej

Zdecydowanie przeważającą formą zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest zatrudnienie w zakładach pracy chronionej (ZPCh); polityka Unii Europejskiej jednak dąży do zmiany tej sytuacji, na rzecz pracy w zakładach otwartego rynku pracy. Zakłady pracy chronionej istnieją we wszystkich państwach Unii Europejskiej. Zasady tworzenia i funkcjonowania ZPCh i Zakładów Aktywności Zawodowej (ZAZ) reguluje prawodawstwo poszczególnych krajów członkowskich. Zasadniczym zadaniem zakładów pracy chronionej jest zapewnienie warunków pracy osobom niepełnosprawnym i ich przygotowanie do ewentualnego przejścia do pracy na otwartym rynku. Efekty w tym zakresie są, niestety, stosunkowo niewielkie (najlepsze w Szwecji, gdzie 4,5% pracowników zakładów pracy chronionej przechodzi potem do pracy w zwykłych zakładach. W pozostałych krajach poziom ten kształtuje się w granicach 1-2%)

Wykres 1. Jakie grupy społeczne są najbardziej dyskryminowane na rynku pracy?



Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata) w l. 2001-2006 (w %)





Integracja społeczna niepełnosprawnych

Przedstawione dane, pomimo wzrostu dynamiki poprawy wykształcenia omawianej grupy społecznej, sporej pracy wykonanej w kwestii zmiany mentalności w postrzeganiu niepełnosprawności (liczne kampanie społeczne), pokazują, iż integracja społeczna niepełnosprawnych poprzez pracę stawia przed naszym krajem nie lada wyzwanie. Aktywność zawodowa niepełnosprawnych to problem, którego nie można przemilczeć. Praca dla osoby niepełnosprawnej to nie tylko źródło dochodu, to również, a być może przede wszystkim, bardzo istotny element terapii, która ma pomóc w odzyskaniu przekonania, że jest się pełnowartościowym obywatelem, a tym samym uczestnikiem rynku pracy.

Barierzy dostrzegane przez pracodawców

Za główne przyczyny, dla których wielu pracodawców nie decyduje się na zatrudnienie osób niepełnosprawnych uważa się:

- bariery natury psychologicznej – kierowanie się uprzedzeniami i stereotypami,
- ogólną niewiedzę pracodawców na temat niepełnosprawnych i różnych rodzajów niepełnosprawności,
- brak informacji o przywilejach i obowiązkach związanych z zatrudnianiem inwalidów,
- obawę przed dodatkową biurokracją przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
- skomplikowane przepisy prawne,
- niedostosowanie zakładów pracy od strony technicznej.

W naszym społeczeństwie nadal funkcjonuje przekonanie, że niepełnosprawny to gorszej kategorii, mniej wydajny pracownik; ktoś, kto wciąż będzie przebywał na zwolnieniach lekarskich, czy korzystał z rehabilitacji. Sami niepełnosprawni często podkreślają, że znacznie łatwiej zlikwidować bariery architektoniczne w firmach (brak podjazdów, windy, zbyt wąskie drzwi) niż te tworzone przez ludzi. To stereotypy, bardziej niż kwalifikacje, decydują często o rezygnacji pracodawcy z przyjęcia osoby niepełnosprawnej na dane stanowisko. Do tego dochodzi brak wiedzy pracodawców na temat różnych rodzajów niepełnosprawności i możliwości zawodowych osób z różnymi schorzeniami.

Kolejny powód rodzący obawy przy zatrudnianiu niepełnosprawnych to niejasne i niestabilne przepisy prawne. Ustawa dotycząca rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudniania osób niepełnosprawnych jest rekordzistą, biorąc pod uwagę liczbę wpro-

wadzanych zmian i poprawek. Chaos informacyjny panujący w różnych instytucjach, borykających się z nadążeniem za zmianami oraz ich właściwą interpretacją, jeszcze bardziej utrudnia potencjalnym pracodawcom podjęcie właściwej decyzji.

Polska ciągle jeszcze, pomimo nagłaśniania konieczności dostosowania naszych miast, ulic, budynków do potrzeb osób niesprawnych ruchowo, jest na końcu unijnych statystyk. Bariery architektoniczne, to wciąż jedna z najpoważniejszych barier ograniczających dostęp niepełnosprawnych do otwartego rynku pracy. Nawet najlepiej wykwalifikowany niepełnosprawny niewiele zdziała, jeśli nie będzie miał możliwości samodzielnego wyjścia z domu i dojechania do pracy, a później wejścia do budynku firmy.

Korzyści wynikające z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej

Pracodawca, który chce zatrudnić osobę niepełnosprawną, może liczyć na wsparcie finansowe Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Zwrot kosztów ze środków PFRON obejmuje:

- **Dofinansowanie wynagrodzeń osób niepełnosprawnych** – z dofinansowania mogą korzystać pracodawcy zatrudniający więcej niż 25 osób i osiągający, co najmniej 6% wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, lub pracodawcy zatrudniający mniej niż 25 osób. Wysokość comiesięcznych dotacji zależy od stopnia niepełnosprawności zatrudnionego, szczególnych schorzeń zatrudnionego, typu pracodawcy, który zatrudnia niepełnosprawnego, kwoty minimalnego wynagrodzenia i waha się od 50% do 205%. Dofinansowanie przysługuje wyłącznie tym, którzy nie posiadają zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON.
- **Zwrot kosztów szkolenia pracowników** – o taki zwrot ubiegać się może pracodawca ponoszący koszty szkolenia danego pracownika. Aby taka pomoc mogła być udzielona musi dojść do zawarcia umowy między pracodawcą i starostą, poniesienia kosztów szkolenia po zawarciu umowy, zatrudnienia przeszkolonego pracownika na, co najmniej, 24 miesiące. Wysokość dofinansowania zależy od rodzaju szkolenia i przedsiębiorstwa. Poziom dofinansowania waha się od 45% do 90%
- **Zwrot kosztów na przystosowanie stanowiska pracy** – taki zwrot przysługuje pracodawcom którzy: zatrudnią na okres, co najmniej 36 miesięcy,

osoby niepełnosprawne bezrobotne lub poszukujące pracy i niepozostające w zatrudnieniu, skierowane do pracy przez powiatowy urząd pracy; zatrudniają osobę, u której niepełnosprawność powstała w trakcie zatrudnienia. Zwrot kosztów za przystosowane do potrzeb osoby niepełnosprawnej stanowisko pracy nie może przekraczać 20-krotnego przeciętnego wynagrodzenia.

- **Refundacja kosztów zatrudnienia asystenta pracy osoby niepełnosprawnej** – przysługuje pracodawcy zatrudniającemu pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy. Warunkiem uzyskania pomocy finansowej jest zawarcie umowy pomiędzy pracodawcą i starostą. Liczba godzin przeznaczonych na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu przez asystenta nie może przekraczać 20% liczby godzin asystenta w miesiącu. Osoba zatrudniona jako asystent pracy osoby niepełnosprawnej ma za zadanie pomagać tej osobie w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem oraz czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania na danym stanowisku pracy.
- **Ulgi w składkach ZUS** – o ulgę w należnych składkach mogą ubiegać się pracodawcy: zatrudniający, co najmniej 25 pracowników i osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości, co najmniej 6% lub zatrudniający mniej niż 25 pracowników, bez względu na wysokość osiąganego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Dofinansowanie przysługuje na osoby niepełnosprawne zatrudnione na umowę o pracę bądź wykonujące pracę nakładczą. Składki na ubezpieczenia społeczne są finansowane odpowiednio przez PFRON i budżet państwa za okresy miesięczne przez okres roku, na wniosek pracodawcy, składany łącznie z deklaracją rozliczeniową tych składek. Wysokość oraz rodzaj składek, które mogą zostać sfinansowane, uzależniona jest od typu pracodawcy oraz stopnia niepełnosprawności zatrudnionego pracownika.

Źródła: www.pfron.org.pl, www.mps.gov.pl, www.zus.pl, www.integracja.org

Anna Muzyczuk
Centrum Euro Info w Katowicach
EIC PL-412