FUNDACJA
NEURON+

KODEKS

ZATRUDNIANIE OSOB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Kodeks dobrych praktyk

Warszawa 2021

SPIS TREŚCI

1.	**Wstęp**	**3**
2.	**Aktywnoć osób z niepełnosprawnością na rynku pracy**	**4**
3.	**Przepisy regulujące zatrudnianie osób niepełnosprawnych**	**6**
4.	**Dobre praktyki na rynku pracy na rzecz osób z niepełnosprawnościami**	**8**
4.1	Po pierwsze: savoir-vivre w miejscu pracy	8
4.1.1	Zasady ogólne	8
4.1.2	Zasady szczegółowe	10
4.2	Różnorodność bez dyskryminacji	11
4.3	Proces rekrutacyjny	11
4.4	Rozmowa z kandydatami do pracy	12
4.5	Zawsze pamiętaj o informacji zwrotnej	12
4.6	Miejsce pracy musi być dostosowane	13
4.7	Korzystanie z usług trenera pracy	13
4.8	Akceptacja już od pierwszego dnia	13
4.9	Zatrudnienie asystenta dla pracownika z niepełnosprawnością	14
4.10	Wykorzystanie wyjątkowych predyspozycji niepełnosprawnego pracownika	14
4.11	Doradztwo i szkolenie	15
4.12	Finansowanie edukacji, w tym studiów wyższych	15
4.13	Współpraca ze szkołami i uczelniami wyższymi	15
4.14	Pomoc w rozwijaniu zainteresowań pracowników z niepełnosprawnościami	16
4.15	Pracownik ma być samodzielny	16
4.16	Promowanie inicjatywy ze strony OzN	17
4.17	Stanowiska nie tylko te najniższe	17
4.18	Ścieżka awansu	18
4.19	Polityka płacowa	18
4.20	Dodatkowe bonusy	18
4.21	Rehabilitacja fizyczna	19
4.22	Rehabilitacja społeczna	19
4.23	Integracja z załogą	20
4.24	Współpraca z rodziną OzN	20
4.25	Odpowiednia komunikacja	21
4.26	Uczciwość wobec każdego	21
4.27	Likwidacja barier architektonicznych	22
4.28	Poszukiwanie pracowników wśród OzN	22
4.29	Praktyki zawodowe	23
4.30	Liczą się nie tylko pieniądze	23
4.31	Wspieranie stowarzyszeń i organizacji OzN	23
4.32	Pomoc w dojeździe do pracy	24
4.32	Wsparcie finansowe	24
5.	**Przykłady dobrych praktyk z innych państw**	**25**
6.	**Dobre praktyki dają same korzyści**	**27**
7.	**Pracodawcy i pracownicy: raport z badań**	**28**
7.1	Zachęty i bariery przy zatrudnianiu OzN	29
7.2	Czy przedsiębiorcy stosują dobre praktyki?	31
7.3	Zatrudnienie godne polecenia	32
7.4	Badania osob z niepełnosprawnością	33
7.5	Kto pracuje?	34
7.6	Niełatwo jest znaleźć pracę	36
7.7	Czego oczekują osoby z niepełnosprawnością?	36
8.	**Podsumowanie**	**38**

1

Wstęp

Celem opracowania Kodeksu Dobrych Praktyk przy zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami było zebranie w jednym miejscu zasad, jakimi powinni się kierować pracodawcy przyjmujący do pracy OzN. Część z nich jest co prawda zapisana w Kodeksie Pracy i innych ustawach, konwencjach międzynarodowych, ale wiele nie ma statusu przepisów prawnych i jest pochodną postulatów podnoszonych przez środowisko osób z niepełnosprawnością. Wynikają one po prostu z doświadczenia życiowego, obserwacji relacji zachodzących w zakładach zatrudniających OzN.

Kodeks można potraktować jako zbiór norm regulujących funkcjonowanie niepełnosprawnych pracowników nie tylko w prywatnych czy państwowych przedsiębiorstwach, ale także w urzędach administracji publicznej, szkołach, placówkach ochrony zdrowia, fundacjach, stowarzyszeniach i innych instytucjach zatrudniających osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich, osoby niewidome, niesłyszące, czy też doświadczone schorzeniami neurologicznymi albo niepełnosprawnością intelektualną.

Praktyka życia codziennego udowadnia nam, że w wielu podmiotach pracodawcy i pracownicy nie bardzo wiedzą, jak traktować, jak odnosić się do OzN. Traktują te osoby stereotypowo, mają niewielką wiedzę o różnych rodzajach i stopniach niepełnosprawności, nie wiedzą tak naprawdę jak się wobec nich zachowywać, jaki zakres obowiązków służbowych im przydzielić, czy jak się z nimi na co dzień komunikować. Mamy nadzieję, że nasz kodeks będzie pomocny dla przedsiębiorców, pracowników w prawidłowym ułożeniu sobie relacji ze współpracownikami należącymi do grupy osób z niepełnosprawnością.

Kodeks Dobrych Praktyk składa się z kilku części. Opisujemy w nich ogólną sytuację OzN na rynku pracy, pokazujemy także obraz przedsiębiorstw zatrudniających osoby z niepełnosprawnością, jaki wyłania się z badania ankietowego przeprowadzonego na zlecenie Fundacji Neuron+. W kolejnych częściach opisujemy stan prawny w zakresie zatrudniania OzN – chodzi zarówno o przepisy prawa międzynarodowego, jak i krajowego. I wreszcie zamieszczamy katalog działań, jakie powinni podejmować pracodawcy, żeby zapewnić dobre warunki pracy i życia osobom z niepełnosprawnościami. Na kilku przykładach z Europy pokazujemy również jak problem zatrudniania OzN rozwiązywany jest za granicą.

Nie mamy wątpliwości, że Kodeks Dobrych Praktyk nie jest zbiorem zamkniętym, że będzie on stopniowo rozszerzany. Nowe rozwiązania będzie bowiem podpowiadać życie, będą je dyktować zmiany, jakie będą zachodziły w funkcjonowaniu gospodarki, organizacji rynku pracy. Przed OzN rynek pracy będzie coraz bardziej otwarty również dzięki coraz wyższemu poziomowi opieki medycznej i rehabilitacyjnej i liczba takich pracowników będzie na pewno w kolejnych latach i dekadach rosła.

Aktywność osób z niepełnosprawnością na rynku pracy

Praca jest jednym z najistotniejszych czynników, który definiuje aktywność dorosłego człowieka. Zapewnia mu ona nie tylko podstawy biologicznej egzystencji, ale i ekonomicznej niezależności (choć nie zawsze). Dotyczy to zarówno osób zdrowych, jak i z niepełnosprawnościami. Dochody uzyskiwane z pracy dają bowiem możliwość utrzymania siebie i bliskich, zaspokoić potrzeby materialne (zakup żywności, odzieży, sprzętów domowych, samochodu, różnych urządzeń niezbędnych w codziennym życiu) i duchowe (teatr, muzeum, kino, książki). Praca to również element tworzenia relacji społecznych, część procesu budowania swojej pozycji w rodzinie i szerszej grupie.

Osoba pracująca jest traktowana jako potrzebna społeczeństwu, bo przykładająca rękę do tworzenia bogactwa, majątku narodowego, jej praca służy rozwojowi kraju. Nic więc dziwnego, że u wielu osób z niepełnosprawnościami, które nie mają możliwości podjęcia pracy rośnie poczucie, że są zbędni, mają oni przez to niską samoocenę, niskie poczucie własnej wartości co jeszcze bardziej wpędza ich w kompleksy i powoduje wycofanie się z aktywnego życia społecznego. Sami bowiem nie czują się pełnowartościową częścią społeczności. Jeśli pracują nikt nie może ich wówczas traktować tylko jako osób żyjących na koszt innych, jako biorców rent i świadczeń z pomocy społecznej, wręcz przeciwnie - są postrzegani jako osoby przyczyniające się do zwiększania PKB, płacące w kraju podatki, z których finansowane są ważne zadania publiczne.

Nie można też pomijać faktu, że w życiu osób z niepełnosprawnościami praca ma szczególne znaczenie jako źródło dochodu. Z reguły renty, jakie otrzymują nie są zbyt wysokie i nie pozwalają na godne życie ze względu na wysokie koszty utrzymania oraz wydatki na leczenie i rehabilitację. Pracująca OzN znajdują się w o wiele lepszej sytuacji materialnej niż ktoś, kto nie ma pracy i musi liczyć tylko na pomoc państwa, rodziny i różnych innych osób oraz instytucji. Dla wielu niepełnosprawnych praca to również okazja do walki ze stereotypami ich dotyczącymi, a także misja budowania lepszego wizerunku OzN w społeczeństwie.

Trzeba więc zrobić wszystko, aby jak najwięcej osób niepełnosprawnych pracowało, aby przez to poczuli głębszy sens swojej egzystencji. Jesteśmy w tej materii niestety daleko w tyle za państwami bardziej rozwiniętymi gospodarczo i dlatego czeka nas wielki wysiłek, żeby spełnić standardy, których oczekuje się od „cywilizowanych państw".

Niestety, ale większość Polaków z niepełnosprawnością pozostaje bierna zawodowo. Wystarczy tylko spojrzeć na wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności – w drugim kwartale 2020 roku współczynnik aktywności zawodowej dla osób prawnie niepełnosprawnych (w wieku 16 i więcej lat) wynosił tylko 16,6 proc., przy czym wskaźnik zatrudnienia nie sięgał nawet 16 proc. (15,9 proc.), a stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 4,5 ;proc. Lepiej wyglądały wspomniane wskaźniki dla osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, bo aktywność za-

wodową wykazywało 29,1 proc. osób, wskaźnik zatrudnienia sięgał 27,6 proc., zaś stopa bezrobocia to 5,1 proc.

Te dane są gorsze niż w pierwszym kwartale 2020 roku. Wówczas w odniesieniu do osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej współczynnik aktywności zawodowej został określony na poziomie 17,2 proc., wskaźnik zatrudnienia – 16,3 proc., a stopa bezrobocia – 5,6 proc. Natomiast dla osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym współczynnik aktywności zawodowej sięgnął 29,7 proc., zatrudnienia – 28 proc., a stopa bezrobocia – 5,9 proc. Można założyć, że spadek aktywności zawodowej wśród niepełnosprawnych w drugim kwartale miał duży związek z lockdownem w gospodarce z powodu pandemii koronawirusa.

Gdyby w kolejnych kwartałach 2020 roku utrzymałaby się tendencja obniżania się poziomu aktywności osób niepełnosprawnych byłby to zły sygnał, gdyż do 2019 roku mieliśmy do czynienia procesem odwrotnym – z roku na rok rosły wskaźniki dotyczące ich zatrudnienia. W 2019 roku grupa aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym liczyła 458 tys., z czego 425 tys. to były osoby pracujące, a 33 tys. osoby bezrobotne, zaś współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 28,8 proc. Przy czym w latach 2009 - 2019 mieliśmy do czynienia ze stałym wzrostem aktywności zawodowej – współczynnik ten wzrósł w tym okresie o ponad 4 punkty procentowe, a stopa bezrobocia spadła (z 12,8 proc. do 7,2 proc.).

W latach 2009-2019 stopa bezrobocia spadła o 5,6 %

Co jest znamienne, to fakt, iż spada z roku na rok udział pracowników z chronionego rynku, a rośnie udział otwartego rynku pracy. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych prowadzi Ewidencję Zatrudnionych Osób Niepełnosprawnych i wynika z niej, że na koniec 2019 roku było zarejestrowanych 247 tys. osób, których wynagrodzenia są dofinansowywane przez PFRON. Przy czym na chronionym rynku pracy było zgłoszonych nieco ponad 100 tys. osób, a na otwartym prawie 147 tys. osób. Dla porównania, w 2013 roku udział pracowników zakładów pracy chronionej w stosunku do ogółu pracowników niepełnosprawnych wynosił nieco ponad 66 proc., a teraz relacje są niemal całkowicie odwrotne.

Wspominaliśmy już o sytuacji na rynku pracy w związku z COVID-19. Mimo tego, że epidemia koronawirusa uderzyła mocno w środowisko osób niepełnosprawnych, to jednak – jak wskazują badania Fundacji Aktywizacja – ponad 80 proc. pracodawców zatrudniających pracowników z tej grupy społecznej deklaruje, że nie planuje przeprowadzania wśród nich zwolnień. Co znamienne, żadnych zwolnień osób z niepełnosprawnością nie zmierzają przeprowadzać podmioty z trzeciego sektora, takie kroki będą natomiast miały miejsce w firmach prywatnych i publicznych. Powściągliwość pracodawców, zwłaszcza z trzeciego sektora, wynika najpewniej z tego, że koszty ponoszone przez nich na pensje niepełnosprawnych osób są niższe niż dla zdrowych pracowników. To dlatego, że otrzymują oni z PFRON dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnością. W dodatku pensje, jakie otrzymują osoby z tej grupy są niskie, oscylują wokół ustawowej płacy minimalnej, co oznacza, że dotacja pokrywa w znacznym stopniu te wynagrodzenia. Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami wydaje się więc atrakcyjne finansowo, ale i tak na rynku nie ma dla nich wielu ofert pracy. W październiku 2020 roku pośredniaki dysponowały bazą nieco ponad 100 tys. wolnych etatów, ale tylko około 2 proc. z nich było skierowanych konkretnie do osób niepełnosprawnych.

Polski rynek pracy nie jest więc zbyt przyjazny dla tej grupy społecznej, nawet jeśli widać na nim wiele zmian na lepsze. To dlatego współczynnik aktywności zawodowej niepełnosprawnych jest w Polsce znacznie niższy niż w bardziej rozwiniętych krajach zachodnich, gdzie często niewiele on ustępuje wskaźnikom obliczanym dla ludzi sprawnych. W Polsce w 2019 r. współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych w wieku produkcyjnym wynosił 81 proc., wskaźnik zatrudnienia - 78,4 proc., a stopa bezrobocia - 3,4 proc. I to powinien być punkt odniesienia działań w naszym kraju.

3

Przepisy regulujące zatrudnianie osób niepełnosprawnych

Swego rodzaju podstawowym kodeksem najlepszych praktyk na rzecz osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy jest stosowanie się pracodawców do polskich i międzynarodowych przepisów: konwencji, porozumień, ustaw, rozporządzeń. Te podstawowe przepisy powinny być stosowane w każdym podmiocie gospodarczym czy instytucji zatrudniającej osoby uznane za niepełnosprawne. Międzynarodowe i krajowe regulacje wskazują na konieczność uznania dodatkowych uprawnień pracowników z niepełnosprawnością, ale nie jest to przejaw ich faworyzowania, a jedynie wyrównywania szans i warunków pracy.

Podstawowym interesującym nas aktem prawnym jest Konwencja ONZ z 2006 roku o prawach osób niepełnosprawnych, która Polska ratyfikowała i obowiązuje u nas od 2012 roku. Nigdy wcześniej społeczność międzynarodowa nie przyjęła dokumentu, który by w tak kompleksowy sposób określił prawa osób niepełnosprawnych również w odniesieniu do pracy i zatrudnienia.

Do tych zagadnień odnosi się art. 27 Konwencji, który mówi o prawie osób z niepełnosprawnością do pracy na zasadzie równości z innymi osobami. Ma więc na celu zwalczanie dyskryminacji tej grupy ludzi na rynku pracy. Dokument przyjęty przez ONZ wskazuje na bardzo ważny aspekt podejmowania pracy przez niepełnosprawnych – pomaga im osiągnąć samodzielność i niezależność.

Polska konstytucja jest tylko o niespełna 10 lat starsza od Konwencji ONZ, ale zawiera szereg zapisów podjętych z myślą o uregulowaniu spraw dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. W latach 90-tych te problemy były już mocno obecne w debacie publicznej w Polsce i autorzy konstytucji zapisali w niej prawo do równego traktowania zarówno w życiu politycznym, społecznym jaki i gospodarczym. Niektóre artykuły precyzują prawo osób niepełnosprawnych do „szczególnej opieki zdrowotnej:, ponadto państwo ma konstytucyjny obowiązek pomocy tym osobom w zabezpieczeniu egzystencji i przysposobieniu do pracy. Każdy obywatel ma też swobodę wyboru zawodu i miejsca pracy.

Polska konstytucja jest tylko o niespełna 10 lat starsza od Konwencji ONZ, ale zawiera szereg zapisów podjętych z myślą o uregulowaniu spraw dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.

Bardziej szczegółowy jest w tej materii Kodeks Pracy, który szczegółowo chroni niepełnosprawnych przed dyskryminacją na rynku pracy, także w zakresie warunków zatrudnienia, praw i obowiązków pracowniczych oraz w materii wypłaty wynagrodzenia. Podobną rolę spełnia Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, która wskazuje na dążenie do tego, aby w Polsce doszło do pełnej integracji osób niepełnosprawnych z resztą społeczeństwa „we wszystkich obszarach życia zawodowego i społecznego". Dlatego Karta zapewnia niepełnosprawnym prawo do podejmowania zatrudnienia na otwartym rynku pracy zgodnego z ich kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami. Karta wskazuje ponadto na dostosowaniu warunków pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych i zapewnienia im dostępu do systemu doradztwa zawodowego.

Swoistą „konstytucją", która najbardziej szczegółowo reguluje kwestie organizacji rynku pra-

cy z myślą o osobach niepełnosprawnych jest ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Określa ona m.in. uprawnienia osób niepełnosprawnych, obowiązki i prawa ich pracodawców, czy zasady funkcjonowania zakładów pracy chronionej.

Zgodnie z ustawą, osoba niepełnosprawna generalnie nie może pracować dłużej niż 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, ma ona też prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę w ramach rehabilitacji lub wypoczynek. Krótszy o godzinę dziennie i pięć godzin tygodniowo jest czas pracy osoby niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym lub znacznym. Przy czym ustawa zakazuje kierowania niepełnosprawnych do pracy w nocy i w godzinach nadliczbowych. Ale od tego zakazu są wyjątki, które dotyczą osób zatrudnionych przy pilnowaniu (ochrona) oraz tych, którzy mają zgodę lekarza na podejmowanie dodatkowych obowiązków lub pracę w porze nocnej.

Dobrą praktyką ze strony pracodawców jest także wskazany w ustawie obowiązek odpowiedniego przygotowania, wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej. Dotyczy to także osób odbywających przygotowanie zawodowe lub praktyki zawodowe czy absolwenckie, będących na stażu lub uczestniczących w szkoleniach. Zachętą dla firm dostosowujących miejsce pracy dla niepełnosprawnych pracowników jest możliwość uzyskania dotacji z budżetu państw na ten cel.

Katalog przepisów jest bardzo szeroki, zdaniem wielu ekspertów krajowych i zagranicznych polskie przepisy są nawet zbyt szczegółowe, drobiazgowe. W jednym z raportów ONZ wskazano na fakt, że zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami regulowane jest w naszym kraju w znacznej mierze przepisami odrębnymi, nie ujętymi w Kodeksie Pracy. Jest to – zdaniem ONZ – przejaw dyskryminacji, gdyż nie powinno się stosować specjalnych rozwiązań prawnych na rynku pracy ze względu jak płeć, wiek, rasę czy niepełnosprawność ludzi. Tak więc polskie prawo także wymaga zastosowania kodeksu dobrych praktyk przynajmniej w tym względzie.

Pracodawcy generalnie domagają się przede wszystkim uproszczenie przepisów, które często są zbyt szczegółowe, ale i niejednoznaczne. Długie i zawiłe są też procedury związane z otrzymaniem dofinansowania do wynagrodzenia pracownika z niepełnosprawnością. To powoduje, że część firm obawia się zatrudniać osoby niepełnosprawne, choć są na taki scenariusz otwarte. Państwo powinno także zadbać o rozwijanie systemu świadczeń otrzymywanych w pracy (np. premie za powrót do pracy), ale i stworzenie innych mechanizmów, aby zniechęcać ludzi do sięgania po zasiłki, a zachęcać do podejmowania pracy. Ponadto należy zadbać o podniesienie efektywności istniejących narzędzi prawnych i organizacyjnych, takich jak np., rehabilitacja, doradztwo zawodowe dla niepełnosprawnych, aby pracodawcy otrzymali osoby już na starcie dobrze przygotowane do podjęcia obowiązków zawodowych.

Zgodnie z ustawą, osoba niepełnosprawna generalnie nie może pracować dłużej niż 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo

4

Dobre praktyki na rynku pracy na rzecz osób z niepełnosprawnościami

Przepisy prawne to jedno, ale najwięcej zależy od zmiany nastawienia społeczeństwa, w tym pracodawców i pracobiorców w pełni sprawnych w stosunku do pracowników dotkniętych niepełnosprawnością. Konieczne jest przede wszystkim pokonywanie barier psychologicznych i mentalnych, które z jednej strony utrudniają osobom z różnymi deficytami podejmowanie zatrudnienia, a z drugiej – przeszkadzają pracodawcom w racjonalnym spojrzeniu na tych potencjalnych kandydatów do pracy, którzy często mogą się pochwalić bardzo dobrymi kwalifikacjami.

4.1

Po pierwsze: savoir-vivre w miejscu pracy

Każdy pracownik, bez względu na to, czy jest w pełni sprawny, czy też zalicza się do kategorii osób z niepełnosprawnościami, musi być tak samo traktowany przez pracodawcę – zdecydowana większość pracowników i pracodawców ma tego świadomość, ale nie we wszystkich przedsiębiorstwach jest to w pełni przestrzegane. Jak więc powinny być w praktyce organizowane stosunku pracy w zakładach, aby nie dochodziło do dyskryminowania, do złego traktowania osób z niepełnosprawnością?

Wskazane jest organizowanie przez pracodawców szkoleń dla swoich pracowników na temat zasad savoir-vivru w stosunku do osób z niepełnosprawnościami. Wielu pracowników nie wie bowiem, nie zdaje sobie sprawy z tego, jak należy się zachowywać w obecności osoby na wózku inwalidzkim, niewidomej czy niesłyszącej. Nie mają świadomości, w jakiej sytuacji należy im pomagać, a w jakiej taka pomoc jest niewskazana, gdyż może drugą osobę wprowadzić w zakłopotanie.

Szkolenia są wskazane i z tego powodu, że powszechna jest niewiedza ludzi na temat osób, u których niepełnosprawność jest ukryta. W powszechnej świadomości bowiem pokutuje obraz OzN jako człowieka mającego problemy z poruszaniem się albo u którego szwankuje zmysł wzroku lub słuchu, lub ma wyraźne cechy świadczące o ograniczeniach intelektualnych lub społecznych (np. Zespół Downa). Tymczasem spektrum zaburzeń osób z niepełnosprawnościami jest bardzo szerokie, a wiele schorzeń jest niewidocznych na pierwszy rzut oka. Dlatego konieczne jest uczulenie pracowników i na takie przypadki.

Szkolenia będą owocować poprawą atmosfery w pracy, przysłużą się również osobom zdrowym, które nauczą się zasad postepowania wobec OzN także w codziennym życiu, nie tylko zawodowym.

4.1.1

Zasady ogólne

Pewne reguły postępowania dotyczą wszystkich osób z niepełnosprawnościami, a inne trzeba odnosić do konkretnych osób i sytuacji. Wobec wszystkich pracowników z niepełnosprawnościami trzeba pamiętać o szacunku, który wyraża się w pierwszej kolejności przez język używany w codziennych kontaktach. Należy unikać takich sformułowań, które mogą

być odczytane jako obraźliwe, postponujące pracowników z różnymi dysfunkcjami. Nie chodzi tu przesadzoną wrażliwość, czy poprawność polityczną, ale o podstawową kulturę osobistą.

Nie należy więc o osobach z niepełnosprawnością mówić pogardliwe, np. nazywając osoby na wózkach inwalidzkich kalekami, czy ludzi z takimi schorzeniami jak autyzm, Zespół Downa osobami niedorozwiniętymi umysłowo. Nie należy także o osobie niesłyszącej mówić „głuchy", a o niewidomych „ślepy". Najbezpieczniej jest nazywanie takich pracowników osobami z niepełnosprawnościami lub po prostu osobami niewidomymi, niesłyszącymi. Nie będzie wtedy dochodziło do takich sytuacji, że człowiek z niepełnosprawnością źle się czuje w miejscu, a nawet odczuwa dyskryminację. Niedopuszczalne jest wyśmiewanie się z osób niepełnosprawnych, komentowanie ich wyglądu, cech zachowania, przyzwyczajeń. To samo dotyczy wpatrywania się w osoby o odmiennym wyglądzie, gdyż wynika to z choroby i dlatego należy traktować je z szacunkiem. Niewłaściwy język, gesty są często powodem konfliktów w miejscu pracy, które psują atmosferę w zakładzie, a czasami takie sprawy kończą się nawet w sądzie.

Niedopuszczalne jest wyśmiewanie się z osób niepełnosprawnych, komentowanie ich wyglądu, cech zachowania, przyzwyczajeń.

Bardzo ważne jest też wpojenie wszystkim pracownikom, aby traktowali swoich kolegów i koleżanki z niepełnosprawnością normalnie, aby nie unikali kontaktów z nimi, rozmów. W towarzystwie niepełnosprawnych nie trzeba być skrępowanym, czuć się niezręcznie – wręcz przeciwnie: należy zachowywać się naturalnie i swobodnie, pamiętając o pewnych zasadach w tych kontaktach.

Przede wszystkim nie narzucamy się z pomocą osobom z niepełnosprawnością. To prawda, że wiele osób postępuje tak z dobrej woli, chcą zawsze pomagać koledze z pracy, który jeździ na wózku lub porusza się przy pomocy białej laski. Tymczasem trzeba najpierw zapytać taką osobę, czy potrzebuje naszej pomocy. Wielu niepełnosprawnych mimo trudności w poruszaniu się czy wykonywaniu codziennych czynności, stara się być jak najbardziej samodzielna, a przez to i niezależna, a pomoc jest im rzadko potrzebna. Narzucanie się z pomocą przez innych jest dla nich krępujące, a czasami może nawet obniżać poziom ich pewności siebie.

Ze sprawą pomocy wiąże się często także kontakt fizyczny z osobą niepełnosprawną. W tej materii trzeba być bardzo ostrożnym, gdyż wiele osób z niepełnosprawnością nie lubi kontaktu fizycznego z innymi i wynika to zwyczajnie z ich schorzeń. Z kolei dotknięcie osoby, która ma problemy w poruszaniu się może być odebrane jako ograniczanie na siłę jej samodzielności, a w pewnych sytuacjach może spowodować utratę równowagi i upadek. Trzeba też uważać, aby nie dotykać niepotrzebnie wózka inwalidzkiego, laski czy innego sprzętu, z którego korzysta osoba z niepełnosprawnością, gdyż to może także mieć przykre następstwa.

W miejscu pracy powinna także obowiązywać zasada, że z osobami z niepełnosprawnościami rozmawiamy osobiście, bezpośrednio. Ci ludzie z reguły cenią sobie bezpośredni kontakt ze współpracownikami i przełożonymi. Nie można za ich plecami rozmawiać z opiekunami czy asystentami, nawet jeśli z racji choroby mogą występować pewne problemy z takich relacjach. Jest to bowiem często również element terapii społecznej osób z niepełnosprawnościami.

W pracy nie można podejmować decyzji za osoby niepełnosprawne. To oznacza, że nie można angażować OzN do dodatkowych zadań bez uprzedniego zapytania jej o zgodę. Jak każda w pełni sprawna osoba, oni również chcą o sobie decydować. Nie można więc z góry zakładać, że niepełnosprawny pracownik nie poradzi sobie z jakimś zadaniem, że będzie to przerastać jego siły. Tak może się zdarzyć, ale zwierzchnik czy koledzy powinni usłyszeć od OzN, że wykonanie danej czynności jest ponad jego siły, że nie ma ku temu jeszcze pełni umiejętności i nie wykona tej pracy bez czyjejś pomocy.

4.1.2

Zasady szczegółowe

Jeśli pracujemy z OzN, musimy przede wszystkim zdać sobie sprawę z tego, że nie ma jednej kategorii osób z niepełnosprawnościami, że ludzie z różnymi schorzeniami wymagają innego zachowania wobec nich, innych standardów traktowania, opieki w miejscu pracy.

Jeśli chodzi o pracowników z uszkodzonymi narządami ruchu, którzy często poruszają się przy pomocy wózków inwalidzkich, to inni pracownicy powinni pamiętać o tym, żeby rozmawiać z nimi zachowując kontakt wzrokowy. Nie należy więc stać przy wózku na którym siedzi niepełnosprawny, ale usiąść na krześle, czy taborecie i wtedy prowadzić rozmowę. Nie okazujemy wtedy drugiej osobie lekceważenia. Wózek traktujmy jako przestrzeń osobistą OzN, nie można więc się o niego opierać, wieszać na nim różne przedmioty, przesuwać wózka bez pytania o zgodę użytkownika.

W przypadku pracowników z uszkodzonym narządem wzroku, musimy przekazywać im wszelkie komunikaty werbalnie, głośno i wyraźnie. Komunikujemy im więc np. to, że wchodzimy do pomieszczenia lub je opuszczamy. Jeśli pomagamy im w [poruszaniu się po zakładzie pracy, musimy pamiętać o tym, aby to OzN trzymała nas za rękę, ramię a nie odwrotnie. Jeśli osoba niewidoma ma psa przewodnika, nie głaszczemy go, aby pies nie rozpraszał swojej uwagi. Z tego samego powodu nie można iść obok psa, ale po drugiej stronie osoby niewidzącej. Jeśli w zakładzie wywieszane są informacje dla pracowników i nie ma wersji komunikatu w języku Braille'a, powinniśmy taką informację odczytać osobie niewidomej głośno i wyraźnie. Nie powinniśmy też zostawiać we wspólnych pomieszczeniach przedmiotów w takich miejscach, gdzie mogą stanowić przeszkodę dla osób niewidzących.

Jeśli w zakładzie pracy stykamy się z osobami mającymi problemy z mową lub słuchem, rozmawiajmy z nimi z zachowaniem kontaktu wzrokowego, nawet jeśli temu pracownikowi towarzyszy tłumacz języka migowego. To nie wynika tylko z szacunku dla rozmówcy, ale i z tego, że niektórzy niepełnosprawni czytają z ruchu warg. Dlatego podczas takiej rozmowy nie można jeść kanapki, palić papierosów, czy żuć gumy. Jeśli nasz współpracownik posługuje się aparatem słuchowym, musimy przekazywać mu komunikaty głośno i wyraźnie, ale bez krzyku. Jeśli natomiast zdarzy się sytuacja, gdy nie zrozumiemy wypowiedzi osoby mającej trudności z mową, to należy grzecznie poprosić o jej powtórzenie, a jeśli to niewiele pomaga, to zawsze należy poprosić o napisanie informacji na kartce lub komputerze. Praktyka życia codziennego dowodzi, że takie osoby mają świadomość, iż wyrażają się niewyraźnie i prośba o powtórzenie wypowiedzi nie jest dla nich niczym nadzwyczajnym czy krępującym. Wręcz przeciwnie – gorzej na nich działa sytuacja, gdy czują, że ktoś ich nie zrozumiał, ale przytaknął, czy w inny sposób wyraził aprobatę, bo wtedy doświadczają lekceważenia.

Jeśli z kolei mamy do czynienia z osobami, które cierpią np. na padaczkę, to podczas ataku należy zachować spokój i przede wszystkim odsunąć od chorego wszelkie przedmioty, o które mógłby uderzyć głową lub inną częścią ciała i się zranić. Musimy też być dla nich wyrozumiali i umożliwić im odpoczynek po ustaniu ataku. W przypadku innych schorzeń neurologicznych, które mogą wywoływać mimowolne ataki nerwowe często trzeba po prostu je przeczekać, gdyż interwencja, próba uspokojenia pracownika, może tylko wzmocnić atak. Często osoby z takimi schorzeniami nie potrafią podejmować szybkich decyzji, dlatego wymagają więcej cierpliwości, zrozumienia. Nie można też ich traktować w sposób infantylny, nawet jeśli mają poziom inteligencji dziecka.

4.2

Różnorodność bez dyskryminacji

Trzeba zauważyć, że wdrażanie dobrych praktyk w przedsiębiorstwie jest w prostej linii konsekwencją stosowania przez pracodawców zasady równych szans i niedyskryminowania nikogo w procesie rekrutacji i w trakcie pracy. To jest sposób na przełamanie obaw osób niepełnosprawnych przed szukaniem i podejmowaniem pracy. Jeśli takie postawy w przedsiębiorstwach staną się powszechne, wtedy w naturalny sposób wielu niepełnosprawnych pozbędzie się barier psychologicznych przed podejmowaniem aktywności zawodowej. Nie będą się choćby obawiać odrzucenia podczas postepowania kwalifikacyjnego z powodu swojej „ułomności", czy tego, że nawet jak zdobędą pracę, to spotkają się z niechęcią, a nawet wrogością w miejscu zatrudnienia.

Kluczowe w tym kontekście jest to, co wielu specjalistów określa jako zarządzanie różnorodnością w przedsiębiorstwie. Polega ona np. na prowadzeniu odpowiedniej polityki, która wskaże pracownikom, jakie postawy w przedsiębiorstwie wobec osób niepełnosprawnych są akceptowane, a nawet wskazane, a jakie nie będą tolerowane. Takie standardy mogą być częścią działań z zakresu odpowiedzialnego biznesu (CSR). Można to osiągnąć dzięki odpowiednim programom szkoleniowym i edukacyjnym. Wtedy pojawi się szansa, że osoby z niepełnosprawnościami nie będą utożsamiane z ludźmi, którzy nie mają kwalifikacji albo są nastawione tylko na uzyskiwanie pomocy finansowej lub rzeczowej od państwa. Dobrym przykładem takiej polityki byłoby także utrzymanie stanowisk pracy dla osób, które stały się niepełnosprawne w trakcie zatrudnienia, wtedy pracodawca pokazałby, jak w praktyce zarządza różnorodnością w swojej firmie.

Przy nakreślaniu zasad takiej polityki, przedsiębiorstwa i i inne instytucje powinny brać pod uwagę wyniki badań osób z niepełnosprawnościami, podczas których wskazali oni m.in. na niesprzyjający osobom niepełnosprawnym klimat na rynku pracy. Dlatego tak istotne jest nie tylko werbalne zwalczanie dyskryminacji, ale również tworzenie odpowiedniego środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych, aby zapewnić im satysfakcję z wykonywania zawodowych obowiązków. Co rozumiemy przez to „środowisko"? Pracodawca, współpracownicy, koledzy z pracy powinni np. umieć docenić zaangażowania w pracy niepełnosprawnej osoby, powinni także rozumieć to, że ma ona jednocześnie pewne ograniczenia fizyczne lub psychiczne rzutujące na możliwości wykonywania pewnych zadań. Taka postawa pozytywnie wpływa na odczucie satysfakcji z pracy przez osobę niepełnosprawną. Zadowolenie z pracy będzie zaś skutkować pozytywnie na jakość życia niepełnosprawnych pracowników, korzyści odniesie z tego także pracodawca, bo zyska bardziej wydajnego podwładnego, mocniej związanego emocjonalnie z firmą.

4.3

Proces rekrutacyjny

Pracodawcy nie powinni nastawiać się na szukanie kandydata do pracy od razu z myślą o osobie z niepełnosprawnością. Nie powinien a priori zakładać, że dane stanowiska pracy są przeznaczone dla ludzi w pełni sprawnych, a na inne będzie rekrutował tylko OzN. Nie chodzi tu tylko o zakaz dyskryminacji, ale o korzyści dla podmiotu rekrutującego pracowników. Może się bowiem okazać, że dużo wyższe kwalifikacje i zdolności do wykonywania zadań będą mieli kandydaci niepełnosprawni niż ci zdrowi, ale pracodawca się o tym nie przekona, jeśli już na wstępnym etapie będą odrzucane aplikacje OzN.

Ta przezorność powinna dotyczyć zarówno stanowisk na niższych szczeblach, jak i rekrutacji na stanowiska specjalistów. To dlatego, że coraz więcej OzN może się pochwalić dyplomem wyższej uczelni i wysokimi umiejętnościami w różnych zawodach (informatycy, architekci, lingwiści, doradcy podatkowi, finansiści, agenci ubezpieczeniowi, projektanci wnętrz, biolodzy, biochemicy, fizycy, inżynierowie, ekolodzy).

Na pełną swobodę w rekrutacji można sobie pozwolić zwłaszcza w sytuacji, gdy możliwa jest praca zdalna. To zjawisko znacznie się rozszerzyło w czasach pandemii koronawirusa, gdzie na pracę zdalną skierowano zwłaszcza setki tysięcy pracowników biurowych. I nawet po ustaniu epidemii COVID-19 system pracy zdalnej w wielu sektorach gospodarki zostanie utrzymana.

4.4

Rozmowa z kandydatami do pracy

Najczęściej stosowanym narzędziem przy wyborze pracowników, także niepełnosprawnych, jest rozmowa kwalifikacyjna. To zazwyczaj pierwszy bezpośredni kontakt pracodawcy lub osób odpowiadających za proces rekrutacyjny z kandydatem z niepełnosprawnością. Jak powinni się oni zachowywać wobec OzN? Tak samo jak wobec każdego kandydata do pracy, podczas rozmowy powinni się skupić na badaniu, weryfikowaniu kwalifikacji, wykształcenia, umiejętności, predyspozycji, motywacji osoby starającej się o zatrudnienie.

Pytania o niepełnosprawność są dopuszczalne, jeśli jest ona widoczna lub kandydat sam o niej wspomniał, a w dodatku konieczne może być poczynienie działań przystosowujących miejsce pracy dla OzN. Należy szczerze porozmawiać z kandydatem do pracy o tym, czy będzie w stanie wykonywać obowiązki służbowe, jakie są wymagane na danym stanowisku, czy potrzebuje np. dodatkowych urządzeń, aby mógł wydajnie pracować.

Ponadto, nawet jeśli osoba rekrutująca do pracy rozmawia o wspomnianych wyżej zagadnieniach, to nie powinna pod żadnym pozorem pytać o osobiste sprawy kandydata, w tym przypadku np. o okoliczności, przyczyny niepełnosprawności, przebieg choroby, sytuację domową, rodzinną rozmówcy.

4.5

Zawsze pamiętaj o informacji zwrotnej

Nie każda rozmowa kwalifikacyjna musi zakończyć się zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością, ale zawsze trzeba pamiętać o przekazaniu zainteresowanemu kandydatowi informacji zwrotnej. Po pierwsze, dobrą praktyka powinno być podziękowanie za odbyte spotkanie i szczerą rozmowę (może nastąpić od razu albo telefoniczne, mailowe, lub listowne). Drugim krokiem powinno być poinformowanie osoby z niepełnosprawnością o wynikach procesu rekrutacji, w żadnym wypadku nie można zignorować kandydatów, uznać, że po prostu firma nie będzie się do nich odzywać, skoro ich nie zatrudni.

Ważne jest, aby w razie odmowy przyjęcia do pracy nie była to tylko sucha informacja, ale trzeba otwarcie powiedzieć OzN o powodach takiej decyzji i muszą one być merytoryczne, przekonujące, że kwalifikacje kandydata, czy jego formalne wykształcenie są niewystarczające do zajęcia takiego stanowiska. Osoba niepełnosprawna musi być po takiej rozmowie pewna, że nie dostała pracy z obiektywnych przyczyn, w nie z powodu swojej niepełnosprawności czy uprzedzeń rekrutera, gdyż to może mieć negatywne skutki na przyszłość w postaci bierności osoby z niepełnosprawnością w dalszym poszukiwaniu pracy. Może ona bowiem nabrać przekonania, że i tak nie warto się starać, bo potencjalni pracodawcy i tak nie zatrudnią osoby z niepełnosprawnością.

4.6

Miejsce pracy musi być dostosowane

Wskazane jest także to, aby pracodawcy zadbali o dostosowania miejsc pracy do potrzeb pracowników wynikających z ich niepełnosprawności. Nie chodzi tylko np. o odpowiednie wyposażenie stanowiska pracy (dodatkowy osprzęt, specjalne narzędzia, maszyny dla ludzi na wózkach, czy monitory komputerowe z wyższym kontrastem dla osób słabo widzących). Zacznijmy choćby od likwidacji barier architektonicznych, żeby zapewnić wszystkim zatrudnionym swobodę w poruszaniu się po budynkach czy w ich otoczeniu. Konieczne jest zadbanie o swobodny dostęp do takich pomieszczeń jak toalety, kuchnie, lokale socjalne. Idealna sytuacja powinna polegać na tym, że niepełnosprawny pracownik nie musi korzystać z pomocy innych osób, żeby wykonywać swoje obowiązki zawodowe i egzystować w wielu codziennych, zwyczajnych sytuacjach. Gdy to uda się osiągnąć, tacy pracownicy będą się czuli naprawdę komfortowo w pracy.

> **Konieczne jest zadbanie o swobodny dostęp do takich pomieszczeń jak toalety, kuchnie, lokale socjalne.**

Z doświadczeń równych firm wynika, że dokonywanie prac adaptacyjnych w budynkach jest ważne zwłaszcza dla ludzi z dysfunkcjami ruchu i wzroku, a dla osób mających problemy ze słuchem ważna jest pomoc osób znających język migowy. Z kolei dobra wewnętrzna atmosfera w firmie sprzyja pracownikom mającym schorzenia natury psychicznej i upośledzeniem umysłowo – oni zwłaszcza potrzebują akceptacji

4.7

Korzystanie z usług trenera pracy

W procesie rekrutacji i dostosowania stanowisk pracy pod potrzeby OzN warto jest poprosić o pomoc trenera pracy. Ma on kompetencje ku temu, aby określić mocne i słabe strony kandydatów do pracy. Tacy trenerzy pracują z OzN w różnych stowarzyszeniach, fundacjach i tam już pomagają swoim podopiecznym w poszukiwaniu pracy i z tego też powodu warto z nimi nawiązać kontakt. Trener może również pomóc firmie w sprawach związanych z przystosowania stanowiska pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika, czy też pomóc OzN w adaptacji. Jak więc widać z tych przykładów, trener pracy może być zarówno doradcą osoby niepełnosprawnej, jak i pracodawcy, gdyż tu nie ma sprzecznych interesów.

4.8

Akceptacja już od pierwszego dnia

Dla każdej osoby podjęcie pierwszej pracy, czy też jej zmiana i przejście do nowego zakładu jest wyzwaniem, bo znajdujemy się w nowej dla siebie sytuacji. Tym bardziej jest to poważnym wyzwaniem dla osób z niepełnosprawnościami. Dla tych ludzi jest to często wywrócenie życia do góry nogami, konieczność zmiany ustalonego trybu dnia, otoczenia w którym się przebywa. Dla takich ludzi pierwsze dni w pracy stanowią naprawdę jeden z najbardziej stresogennych czynników, wielu z nich jest zaniepokojonych, a wręcz przerażonych. Tym bardziej więc już od pierwszych chwil w pracy muszą czuć akceptację szefów i innych pracow-

ników, muszą być przekonani, że rzeczywiście są w zakładzie potrzebni, że tu się na nich liczy i wierzy w ich kwalifikacje i umiejętności.

Dlatego przedsiębiorcy, którzy wcześniej nie zatrudniali niepełnosprawnych pracowników powinni poradzić się bardziej doświadczonych kolegów, w jaki sposób należy budować dobra atmosferę w pracy dla OzN. Żeby nie dochodziło do takiej sytuacji, że niepełnosprawny pracownik, który jest pełen chęci, ambicji i nadziei podejmując zatrudnienie, już na początku zraża się do firmy, gdyż nie czuje się w niej dobrze, a nawet odnosi wrażenie, że jest tam niepotrzebny.

4.9

Zatrudnienie asystenta dla pracownika z niepełnosprawnością

W niektórych przypadkach może być konieczne zatrudnienie asystenta niepełnosprawnego pracownika (można na ten cel otrzymać refundację), aby mógł on w pełni wykonywać swoje obowiązki służbowe. Asystent nie jest od tego, aby wyręczać podopiecznego, stanąć zamiast niego przy maszynie, linii produkcyjnej , czy wykonywać inne obowiązki. Jego zadaniem jest tylko pomaganie OzN w komunikowaniu się z innymi osobami w firmie albo pomóc mu w wykonywaniu czynności, których podopieczny na pewno nie jest w stanie wykonać samodzielnie.

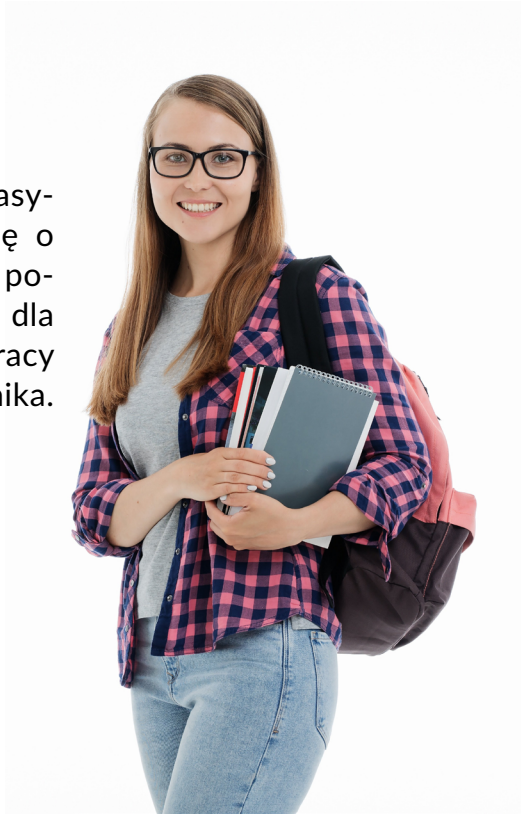
Asystentem osoby z niepełnosprawnością może być pracownik tego samego przedsiębiorstwa (trzeba go przeszkolić na fachowych kursach) lub osoba z zewnątrz już przygotowana do tej roli. Pracodawca powinien brać pod uwagę to, w jakich sytuacjach OzN wymaga pomocy i pod tym kątem dobierać asystenta. Jeśli, np., osoba z niepełnosprawnością potrzebuje pomocy przy wykonywaniu intymnych czynności, to asystent powinien być osobą z zewnątrz. Natomiast kolega czy koleżanka z pracy może być asystentem OzN w sytuacji, gdy potrzebuje ona pomocy tylko przy wykonywaniu obowiązków służbowych, takich jak porządkowanie miejsca pracy, pobieranie narzędzi i materiałów z magazynu, segregowanie dokumentacji, przynoszenie poczty.

4.10

Wykorzystanie wyjątkowych predyspozycji niepełnosprawnego pracownika

Pracodawcy powinni starać się wykorzystać cechy lub umiejętności na poziomie ponadprzeciętnym, które posiada część OzN. Przykładem są osoby z niepełnosprawnością intelektualną, które często mają predyspozycje do tego, żeby wykonywać powtarzalne, monotonne prace, wymagające dużej dozy cierpliwości. Osoby zdrowe takie prace są źródłem, zniecierpliwienia, irytacji. Natomiast osoby niewidome są często czułe na dźwięki, drgania i inne odgłosy i zdają egzaminy jako kontrolerzy jakości maszyn i urządzeń.

Takie i podobne umiejętności nie uaktywniają się od razu, czasami trzeba uważnie obserwować niepełnosprawnych pracowników, współpracować z ich asystentami, żeby się o nich przekonać i potem wykorzystać dla dobra zakładu pracy i samego pracownika.



4.11

Doradztwo i szkolenie

Niezwykle ważne jest rozwijanie doradztwa zawodowego i systemu szkoleniowego. Pracownik z niepełnosprawnościami tak jak inne osoby musi podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, więc nie można ich pomijać przy naborze na różnego rodzaju kursy zawodowe. Jeśli tacy pracownicy wykazują zdolności można im pomóc w podjęciu studiów, czy kontynuowania nauki na studiach podyplomowych. Bardzo dobrym rozwiązaniem jest organizowanie staży i praktyk zawodowych dla niepełnosprawnych kandydatów do pracy, gdyż wtedy przyszły szef może ocenić ich kompetencje i przydatność. Kandydat do pracy może się wówczas wykazać swoimi umiejętnościami, wiedzą, będzie czuł, że jest traktowany poważnie przez firmę i poddawany obiektywnemu, sprawiedliwemu procesowi rekrutacji.

4.12

Finansowanie edukacji, w tym studiów wyższych

Niepełnosprawni pracownicy mają często ukryte talenty i umiejętności, w które pracodawcy powinni inwestować. Tak jak w przypadku zdrowych pracowników, firmy i instytucje powinny przygotować dla OzN ofertę dofinansowania podnoszenia poziomu wykształcenia. Część pracowników może być kierowana np. do liceów lub techników dla dorosłych, gdzie mogą zdobyć maturę lub dyplom technika. To jest również element podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Wśród niepełnosprawnych pracowników należy też szukać osób, które mogą podjąć naukę na poziomie wyższym. Oferta kształcenia przedstawiana przez uniwersytety, politechniki, akademie i inne wyższe szkoły zawodowe publiczne i prywatne jest coraz szersza i jest tworzona również z myślą o osobach z niepełnosprawnością. Warto jest umożliwić swoim niepełnosprawnym pracownikom zdobycie dyplomu wyższej uczelni, bo dzięki temu firma zyska wysoko wykwalifikowanego pracownika, któremu będzie można powierzyć bardziej odpowiedzialne stanowiska i obowiązki.

W przypadku wielu podmiotów może to być najlepszy sposób na poradzenie sobie z problemami kadrowymi, gdyż już od dawna wiele branż i zakładów boryka się z brakiem wykwalifikowanych pracowników, często o wąskich specjalizacjach. Niewielu pracodawców zdaje sobie zaś sprawę z tego, że ich problemy mogą rozwiązać niepełnosprawni pracownicy, ale trzeba tylko zainwestować w nich trochę środków.

4.13

Współpraca ze szkołami i uczelniami wyższymi

Nie każdy podmiot gospodarczy ma wśród kadry niepełnosprawnych absolwentów uczelni wyższych lub osoby, które można by wysłać na studia. W tej sytuacji warto nawiązać współpracę z uczelniami i przy ich pomocy poszukać absolwentów należących do kategorii OzN. Na każdej uczelni działają biura karier, już funkcjonują lub są powoływani także pełnomocni ds. studentów i naukowców z niepełnosprawnością, którzy mogą być pomocni w nawiązaniu takiej współpracy.

Uczelnia może skierować niepełnosprawnych studentów lub absolwentów na praktyki do firm, dokonując ich wstępnej selekcji pod kątem oczekiwać pracodawcy. Zakład nie musi więc rekrutować pracowników „po omacku", otrzymuje sprawdzonych kandydatów, pracodawca może być pewny poziomu ich wykształcenia, prezentowanych umiejętności.

Współpraca z uczelniami powinna mieć charakter długofalowy, a nie tylko jednorazowy, aby

co jakiś czas, a być może nawet co rok prowadzić rekrutację kandydatów do prac w gronie niepełnosprawnych studentów i absolwentów. Podobne zasady można stosować przy współpracy ze szkołami ponadpodstawowymi, policealnymi i pomaturalnymi. W gronie ich absolwentów jest coraz więcej OzN, którzy mogą się pochwalić umiejętnościami, wiedzą, kwalifikacjami nie gorszymi od zdrowych uczniów. Trzeba zwrócić uwagę na fakt, że placówki oświatowe od wielu lat są coraz bardziej otwarte na spełnianie potrzeb edukacyjnych dzieci i młodzieży z niepełnosprawnościami, otwieranych jest coraz więcej klas integracyjnych, podnoszony jest poziom edukacji ogólnej i zawodowej OzN. Często tylko wewnętrzne opory i stereotypy powstrzymują pracodawców przed szukaniem pracowników w gronie niepełnosprawnych absolwentów szkół średnich.

4.14

Pomoc w rozwijaniu zainteresowań pracowników z niepełnosprawnościami.

W Polsce z roku na rok rośnie liczba przedsiębiorstw i instytucji rozwijających w swojej działalności sferę pozabiznesową. Powszechny jest trend inwestowania w działania z dziedziny odpowiedzialnego biznesu (CSR), co przejawia się np. w propagowaniu kultury i sportu wśród pracowników. Firmy finansują działalność zakładowych drużyn piłkarskich, siatkarskich, dopłacają do imprez biegowych, rajdów pieszych i rowerowych, obozów górskich, niektóre dotują także kółka teatralne, plastyczne, dyskusyjne kluby filmowe, kupują pracownikom, bilety do teatru, filharmonii czy na przedstawienia operowe.

Jeżeli pracodawca wspiera tego typu inicjatywy, to powinien zadbać również o to, żeby włączeni byli w nie pracownicy z niepełnosprawnością. Dzięki temu będą oni lepiej zintegrowani z resztą pracowników, będą się czuli pełnoprawną częścią zakładu pracy. Trzeba pamiętać o tym, że wśród OzN nie brakuje ludzi z talentami artystycznymi i sportowymi, ale nie zawsze mają warunki i możliwości finansowe, żeby je rozwijać.

Jeżeli pracodawca wspiera tego typu inicjatywy, to powinien zadbać również o to, żeby włączeni byli w nie pracownicy z niepełnosprawnością.

4.15

Pracownik ma być samodzielny

Pracownik z niepełnosprawnością może zazwyczaj wykonywać swoje obowiązki służbowe bez dodatkowego nadzoru, swego rodzaju „opieki" ze strony kierownictwa lub bardziej doświadczonych pracowników. Trzeba mu zaufać i dać jak najwięcej samodzielności w wykonywaniu zadań. Oczywiście, najpierw trzeba go odpowiednio przygotować do podjęcia obowiązków służbowych, ale potem jego praca powinna podlegać takim samym zasadom weryfikacji i kontroli jak praca w pełni sprawnych pracowników.

Samodzielność OzN w pracy to także element dbania o godność pracownika, gdyż sprawowanie nad nimi nadzoru bez wyraźnej potrzeby spychałoby te osoby do „drugiej kategorii pracowników", mniej wartych, mniej ważnych dla przedsiębiorstwa.

4.16

Promowanie inicjatywy ze strony OzN

Pracodawca powinien także namawiać OzN do podejmowania różnego rodzaju inicjatyw w miejscu pracy. Chodzi o to, aby takie osoby nie były tylko wykonawcami poleceń, ale aby zbudować w nich aktywną postawę, żeby zgłaszały pomysły dotyczące usprawnień w organizacji pracy, podnoszące jakość realizowanego zadania czy projektu.

Trzeba w tych pracownikach budować przeświadczenie, że od nich także zależy przyszłość zakładu, jego rozwój, że z tego powodu powinni dzielić się swoimi pomysłami z innymi i mówić też o niedociągnięciach, błędach w organizacji pracy, które utrudniają funkcjonowanie zakładu. Wiele OzN to ludzie bardzo kreatywni, ale nieśmiali i pracodawca powinien dążyć do tego, żeby ich postawę zmienić.

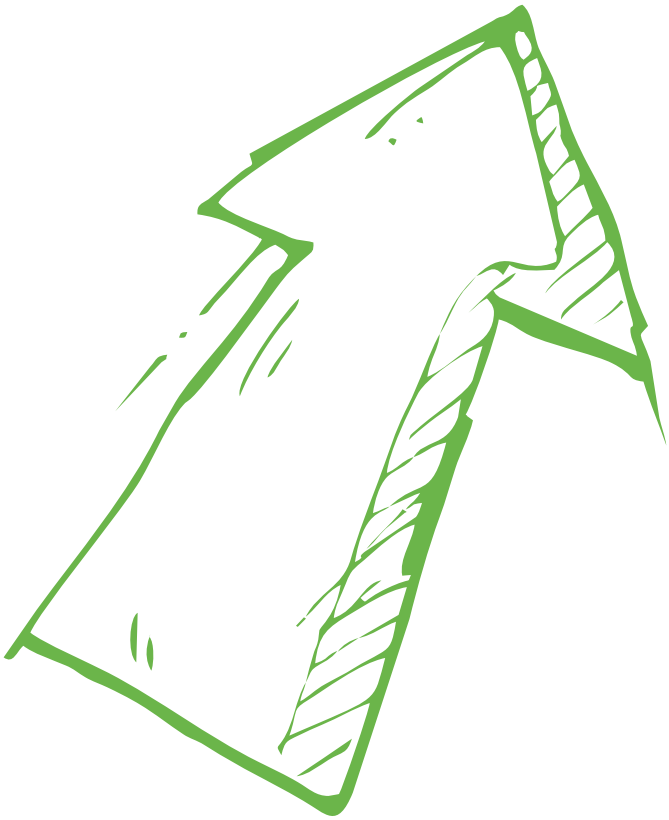
4.17

Stanowiska nie tylko te najniższe

Wskazane byłoby także to, aby pracodawcy szukali niepełnosprawnych pracowników nie tylko do wykonywania najprostszych zadań, ale i powierzali im bardziej odpowiedzialne obowiązki. Teraz większość firm rekrutuje osoby niepełnosprawne do takich prac jak sprzątanie, ochrona mienia, tymczasem wielu z nich może podejmować pracę wymagającą specjalistycznej wiedzy, np. w charakterze informatyków, księgowych, dziennikarzy, czy inżynierów różnych specjalności, gdyż ukończyli kierunkowe wyższe studia.

Sytuacja pod tym względem się na szczęście poprawia, bo jak wynika z badań prowadzonych na zlecenie Fundacji Neuron Plus około dwie trzecie ankietowanych przedsiębiorców zatrudniło osoby niepełnosprawne ze względu na ich kompetencje zawodowe. Prawie 48 proc. firm skłoniło też do tego państwowe dofinansowanie do wynagrodzeń, a co trzecia firma skorzystała z dotacji na zwrot koszt kosztów przystosowania lub wyposażenia stanowiska pracy.

Zatrudnianiu niepełnosprawnych na wyższych stanowiskach sprzyja rozwój systemu pracy zdalnej, którą miliony ludzi wykonywać mogą w domu. Skoro ta praca polega głównie na korzystaniu z narzędzi informatycznych, to może ją wykonywać zarówno pracownik w pełni sprawny jak i mający różne ograniczenia fizyczne, który z tego powodu rzadko opuszcza swoje mieszkanie. Postęp technologiczny postępuje tak szybko, że praca zdalna będzie coraz bardziej dostępna także dla ludzi mających problemy ze wzrokiem czy słuchem. Z powyższych względów pracodawcy powinni zastanowić się na jak najszerszym stosowaniem pracy zdalnej w swoich przedsiębiorstwach.



4.18

Ścieżka awansu

Osoba z niepełnosprawnością, podejmując pracę w każdym przedsiębiorstwie lub instytucji powinna mieć jasno wskazaną ścieżkę awansu. Powinna wiedzieć, że dzięki swojemu zaangażowaniu, podnoszeniu kwalifikacji, wynikom osiąganym w pracy może awansować na wyższe stanowisko, że nie będzie skazana na wykonywanie tej samej pracy przez wiele lat. Pracodawca powinien budować w pracowniku przeświadczenie, że jego awans jest uzależniony od niego samego.

Pokonywanie kolejnych szczebli w hierarchii służbowej nie może się z drugiej strony odbywać przez faworyzowanie osób z niepełnosprawnościami, gdyż przyniosłoby OzN więcej szkody niż pożytku, dając im złudne przekonanie, że rozwijają się zawodowo. Budowałoby też wśród innych pracowników przeświadczenie, że o awansie nie decydują kwalifikacje i dorobek zawodowy, ale czynniki „pozamerytoryczne", w tym przypadku różnego rodzaju schorzenia.

4.19

Polityka płacowa

Dobrą praktyką powinno być także dbanie o odpowiedni poziom wynagradzania niepełnosprawnych pracowników. Teraz najczęściej są oni na najniższych szczeblach drabiny płacowej, otrzymując minimalne podwyżki. Ich wynagrodzenia rosną wtedy tylko w sytuacji, gdy rząd i parlament zdecydują się na podniesienie najniższej pensji.

Dla osób z niepełnosprawnościami często sukcesem jest samo znalezienie pracy, ale pracodawca nie powinien wykorzystywać tego, że mają oni często niskie oczekiwania płacowe lub nawet niską świadomość tego, ile ich praca jest warta. Takie osoby także powinny otrzymywać podwyżki, premie, nagrody za efekty swojej pracy. Zasady obowiązujące w firmie muszą być bowiem takie same dla wszystkich.

4.20

Dodatkowe bonusy

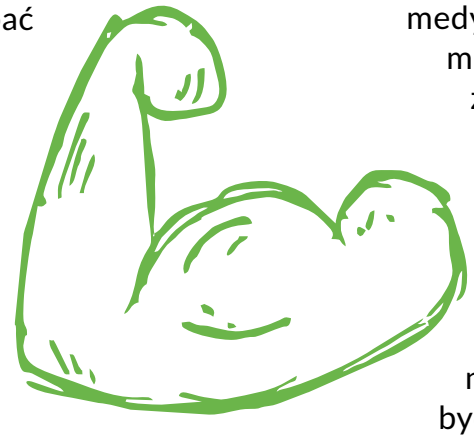
OzN powinny być także obejmowane programami bonusowymi funkcjonującymi w danym zakładzie pracy. Firmy oferują bowiem pracownikom możliwość np. otrzymania ulgowych kart wstępu do siłowni, klubów fitness, na baseny czy do instytucji kultury. Nie są to projekty obowiązkowe, korzystają z nich osoby chętne, ale nie może dochodzić do takich sytuacji, aby pracownik niepełnosprawny nie był informowany o tych benefitach. Pracodawca nie może z góry zakładać, że OzN nie skorzysta z podobnej oferty, że może być ona poza kręgiem jego możliwości i zainteresowań.

Nawet jeśli tak jest, to pracownik z niepełnosprawnością powinien samodzielnie z niej zrezygnować, nie może mieć poczucia, że ktoś za niego już podjął decyzję.

4.21

Rehabilitacja fizyczna

Przedsiębiorcy powinni zadbać o rehabilitację swoich niepełnosprawnych pracowników. Chodzi przede wszystkim o taką organizację dnia pracy, żeby osoba zatrudniona mogła wziąć udział w zajęciach rehabilitacyjnych, czy też o zorganizowanie – gdyby była taka potrzeba – transportu dla OzN.



Rehabilitacja może przynieść duże korzyści nie tyko samemu zainteresowanemu, ale także pracodawcy, gdyż poprawa sprawności fizycznej lub intelektualnej pracownika podniesie jego przydatność w firmie przez wzrost wydajności czy też możliwość powierzenia takiej osobie dodatkowych obowiązków.

Warto jest – jeśli tylko sytuacja ekonomiczna zakładu na to pozwala – objąć niepełnosprawnych dodatkowym ubezpieczeniem medycznym. Mieliby oni wtedy możliwość dostępu do usług zdrowotnych na wyższym poziomie i szybciej niż w przychodni rodzinnej. Często właśnie z powodu gorszego dostępu do lekarzy i świadczeń rehabilitacyjnych OzN są dłużej nieobecne w pracy niż mogły być.

Co ważne, praca zawodowa pomaga w powrocie do częściowej lub pełnej sprawności fizycznej, gdyż wymaga więcej ruchu, jest też elementem motywacji do dodatkowych ćwiczeń, zajęć terapeutycznych. Aktywność zawodowa często rekompensuje też osobom z niepełnosprawnościami ograniczenia wynikające z ich schorzeń.

4.22

Rehabilitacja społeczna

W części przypadków osoba z niepełnosprawnością potrzebuje także rehabilitacji społecznej. Część ludzi z racji niepełnosprawności intelektualnej czy też z powodu dotychczasowego izolacyjnego trybu życia, muszą się nauczyć funkcjonowania w zbiorowości. Praca może im w tym bardzo pomóc, gdyż będą cały czas przebywać w gronie innych ludzi, ponadto firma może zadbać w ich przypadku o taką organizację pracy, żeby wzmacniać relacje społeczne.

> **Część ludzi z racji niepełnosprawności intelektualnej czy też z powodu dotychczasowego izolacyjnego trybu życia, muszą się nauczyć funkcjonowania w zbiorowości.**

Korzyści z takiego modelu odniosą nie tylko osoby z niepełnosprawnością, ale i same instytucje ich zatrudniające, gdyż tacy pracownicy będą się lepiej czuli w firmie, co przełoży się na jakość ich pracy.

Rehabilitacja społeczna w ogromnym stopniu realizuje także ideę walki z wykluczeniem OzN, gdyż pozwala im bardziej włączyć się w funkcjonowanie społeczeństwa, podnosi ich samoocenę, wzmacnia samodzielność w codziennym życiu. Co więcej, rehabilitacja społeczna dzięki pracy pozwala OzN zdobyć nowe umiejętności przydatne w innych codziennych sytuacjach.

4.23

Integracja z załogą

Ogromne znaczenie każdy pracodawca powinien przykładać do tego, aby niepełnosprawni pracownicy mogli się czuć w pełni częścią przedsiębiorstwa, w którym pracują. Naganna jest wszelkiego rodzaju ”segregacja”, oddzielanie zdrowych od chorych, np. w szatni, na stołówce. OzN powinni normalnie uczestniczyć w życiu zakładu, czyli np. brać pełny udział w spotkaniach firmowych, imprezach dla pracowników. Pracowników z niepełnosprawnościami nie powinno się pomijać przy rozdzielaniu biletów na imprezy sportowe lub wydarzenia kulturalne, a takie rzeczy często jeszcze się zdarzają, o czym świadczy choćby długa lista wpisów internetowych niepełnosprawnych pracowników, którzy skarżą się na to, iż są traktowani jak „osoby drugiej kategorii”, którym poza pracą nic się już od firmy nie należy.

Pracodawca nie może decydować za pracownika czy on może lub nie może brać udziału w jakichś wydarzeniach lub spotkaniach. To musi być autonomiczna decyzja OzN, nie może być podejmowana pod niczyim naciskiem.

Jest to także bardzo ważny element społecznej integracji OzN, dla których bardzo ważne jest to, aby nie byli zamykani w domach, żeby prowadzili normalną aktywność, w takim stopniu w jakim jest to tylko możliwe. Badania dowodzą, że OzN, która jest dobrze zintegrowana z innymi pracownikami nie tylko czuje satysfakcję z wykonywanej pracy, ale ma też wyższą samoocenę. Ponadto poprawia swoje umiejętności komunikacyjne, współpracy z innymi, czy dostrzegania potrzeb drugiego człowieka i ich spełniania.

Pracodawca powinien także działać w drugą stronę, czyli uświadamiać zdrowych pracowników w kwestii sytuacji osób z niepełnosprawnościami. Trzeba im unaocznić problemy dotyczące ograniczeń z jakimi muszą się borykać niepełnosprawni, jakie mogą mieć trudności w pracy i w jaki sposób powinno się im pomagać.

4.24

Współpraca z rodziną OzN

Niezwykle ważne jest to, aby pracodawca ułożył sobie dobre relacje z rodziną niepełnosprawnego pracownika. Bliscy bowiem najlepiej znają sytuację OzN, jego dobre i słabe strony, możliwości intelektualne i fizyczne. Mogą podpowiedzieć, jakimi zadaniami można takiego pracownika obarczyć, a do jakich prac trzeba go dodatkowo przeszkolić lub zmobilizować. Współpraca z rodziną pomoże też bezpośrednim przełożonym w budowaniu odpowiednich relacji z pracownikiem, aby wiedzieć np. to, jak go motywować do lepszej pracy, jak pomóc w ułożeniu relacji z kolegami i koleżankami z pracy, czy też wreszcie jak reagować w sytuacjach konfliktowych, trudnych, które wymagają taktu i odpowiedniego podejścia do niepełnosprawnego pracownika.

Rodzina OzN powinna być szczerze i otwarcie informowana przez pracodawcę o ewentualnych problemach, jakie ma w pracy ich krewny. Nie zawsze bowiem sam zainteresowany chce lub potrafi lub rozmawiać z rodzicami czy rodzeństwem na temat swoich kłopotów. Ukrywanie problemów jest zaś najgorszą rzeczą, bo powoduje tylko ich nawarstwianie się i może doprowadzić do powstania sytuacji konfliktowych.

Ta współpraca jest ważna i niezbędna zwłaszcza w sytuacji, gdy pracownik z niepełnosprawnością nie jest osobą samodzielną pod względem prawnym i pozostaje pod pełną opieką krewnych. Wtedy wiele nawet prostych spraw trzeba uzgadniać i załatwiać z prawnymi opiekunami pracownika.

.

4.25

Odpowiednia komunikacja

Każdy w pełni sprawny pracownik i przełożony powinien traktować osobę niepełnosprawną jak każdą inną osobę zatrudnioną w firmie lub instytucji. To oznacza choćby to, że to z niepełnosprawnym pracownikiem trzeba omawiać wszystkie sprawy związane z jego pracą, obowiązkami, to do niego trzeba się bezpośrednio zwracać w rozmowie, a nie do opiekuna, członka rodziny czy tłumacza języka migowego. Oni mogą co najwyżej pomóc w tej rozmowie, ale nie mogą być stroną dialogu.
Nawet w sytuacji, gdy firma zatrudnia osobę(y) z niepełnosprawnością intelektualną, z którymi może być do pewnego stopnia utrudniony kontakt, to należy starać się z nimi rozmawiać w sposób adekwatny do ich możliwości poznawczych, nie można natomiast w żadnym wypadku okazywać im lekceważenia, kontaktując się tylko z opiekunem.

4.26

Uczciwość wobec każdego

Pracownik – OzN powinna być traktowana przez pracodawców uczciwie i sprawiedliwie . Brak zgody na dyskryminację to jedno, ale ważne jest też szczere zgłaszanie wobec nich oczekiwań i wydawanie poleceń przez pracodawców. Doświadczenie, praktyka życiowa pokazują, że osoby z niepełnosprawnościami nie potrzebują dodatkowych preferencji, ułatwień, taryfy ulgowej, żeby wykonywać swoją pracę. Nie można rozpościerać nad nimi „parasola ochronnego", gdyż pobyt w zakładzie pracy ma im dać konieczne doświadczenie życiowe, podnieść ich samodzielność. Przesadna ochrona przed problemami przyniesie efekt odwrotny do zamierzonego, gdyż grozi pogłębieniem problemów niepełnosprawnego pracownika, może też niepotrzebnie popsuć atmosferę w pracy, jeśli inni zatrudnieni uznają, że OzN jest traktowana zbyt ulgowo przez przełożonych.

Dostępnych jest wiele badań, które udowadniają, że mogą się pojawić konflikty, gdy pracodawca wydaje dodatkowe pieniądze na rzecz zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników, a zaniedbuje doposażenie innych stanowisk pracy. To rodzi poczucie niesprawiedliwości wśród pozostałych pracowników, a to z kolei prowadzi do tego, że OzN czują się wyalienowane ze środowiska. Dlatego pracodawca musi być uczciwy wobec wszystkich pracowników, osobom zdrowym musi pokazać, jakie i oni będą mieli korzyści z tego, że zacznie z nimi pracować osoba lub grupa osób z niepełnosprawnością.

Uczciwości należy także wymagać od niepełnosprawnego pracownika. Musi on być również dokładnie poinformowany o tym, komu ma prawo zgłaszać swoje skargi, wątpliwości, postulaty, propozycje. OzN musi być również poinstruowana jak wygląda droga służbowa w jego przedsiębiorstwie, kto i za co odpowiada w firmie, czy też w jaki osób można zasłużyć na nagrodę, uznanie, a w jakich okolicznościach pracownik może się narazić na upomnienie czy karę.

4.27

Likwidacja barier architektonicznych

Każdy pracodawca powinien zwrócić uwagę na konieczność zlikwidowania barier architektonicznych, które mogą utrudniać codzienne funkcjonowanie w zakładzie OzN. Problemy z poruszaniem dotyczą nie tylko ludzi na wózkach, ale i osób słabo widzących, czy narzekających na schorzenia układu krążenia lub mających problemy z oddychaniem albo niedosłyszących.

W razie potrzeby konieczne jest przebudowanie wejść do budynków i drzwi wewnętrznych, toalet, pomieszczeń socjalnych, aby OzN mogły z nich korzystać bezpiecznie i komfortowo.

Jeśli w firmie są osoby na wózkach inwalidzkich, to pracodawca powinien np. umieścić jak najwięcej przedmiotów w zasięgu ich ręki, trzeba też pousuwać przedmioty i urządzenia mogące stanowić przeszkody na drodze wózków. Wskazana jest ponadto likwidacja progów w drzwiach, zamontowanie szerszych drzwi, wybudowanie podjazdów, a w razie potrzeby także wind, czy poręczy przy ścianach. Jeśli natomiast firma zatrudnia osoby niewidome, powinna zadbać o zamontowanie dla nich odpowiednich oznaczeń na korytarzach, w miejscach pracy OzN, trzeba też pomyśleć o napisach i komunikatach dla pracowników w języku Braille'a.

> **Jeśli w firmie są osoby na wózkach inwalidzkich, to pracodawca powinien np. umieścić jak najwięcej przedmiotów w zasięgu ich ręki**

Jeśli przedsiębiorstwo nie zatrudnia pracowników z niepełnosprawnościami, ale np. planuje inwestycję w postaci nowego obiektu administracyjnego, czy hali przemysłowej, to trzeba myśleć o przyszłości, sytuacji, gdy OzN mogą się pojawić w firmie. Obecne przepisy budowlane co prawda nakładają na inwestorów obowiązki w zakresie uwzględniania przy projektowaniu i budowie potrzeb osób niepełnosprawnych, ale warto jest działać z wyobraźnią i wprowadzić więcej rozwiązań ponad to minimum, aby potem uniknąć konieczności przebudowy, modernizacji budynku.

> **Problemy z poruszaniem dotyczą nie tylko ludzi na wózkach, ale i osób słabo widzących...**

4.28

Poszukiwanie pracowników wśród OzN

Przedsiębiorca powinien aktywnie poszukiwać niepełnosprawnych kandydatów do pracy. Nie można się ograniczać tylko do wizyt w urzędach pracy, ale trzeba też nawiązywać kontakty z uniwersytetami, szkołami zawodowymi, czy z różnymi organizacjami społecznymi, które działają na rzecz zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Warto regularnie zaglądać na strony internetowe pomagające w kojarzeniu pracodawców i pracowników z niepełnosprawnościami, a to dlatego, że coraz więcej OzN korzysta z sieci. Przy czym, aby szanse na udaną rekrutację były wyższe, należy zamieszczać swoje oferty w jak największej liczbie portali. Bardzo dobrym rozwiązaniem jest też korzystanie z pomoc lokalnych mediów, tradycyjnych i internetowych.

4.29

Praktyki zawodowe

Przedsiębiorcy powinni rozwijać programy praktyk zawodowych dla OzN. Jest to bardzo dobra metoda pozyskiwania pełnosprawnych pracowników, więc sprawdzi się także w przypadku niepełnosprawnych. Potencjalny pracodawca będzie miał okazję dokonania fachowej rekrutacji przez to, że otrzyma sporo czasu na sprawdzenie praktykantów, przygotowanie ich do pracy. To byłaby także bardzo dobra okazja do tego, żeby inni pracownicy przyzwyczaili się do obecności w zakładzie OzN, nauczyli się z nimi współpracować.

4.30

Liczą się nie tylko pieniądze

Pracodawcy powinni zerwać z patrzeniem na zatrudnianie w swoich zakładach osób z niepełnosprawnościami przede wszystkim pod kątem korzyści finansowych, jakie to może im dać. Oszczędności na kosztach pracy, ulgi podatkowe, niższe składki na ZUS i PFRON nie mogą być czynnikiem decydującym o przyjęciu do pracy lub nie OzN. Pracodawca powinien patrzeć na inne korzyści, o wiele ważniejsze, które uzyska jego firma przyjmując do pracy osobę z tej grupy społecznej. Te korzyści to zatrudnienie kompetentnego, zdolnego i sumiennego pracownika, który będzie wzmocnieniem obecnej kadry.

Przedsiębiorcy powinni patrzeć także na korzyści wizerunkowe dla swoich firm z tytuły zatrudniania OzN. Ważne są też względy czysto praktyczne. Polskie społeczeństwo niestety się starzeje, a przez to kurczyć się będzie stopniowo także rynek pracy, ubywać będzie na nim ludzi młodych i w sile wieku, ale w pełni zdrowych, przybywać będzie zaś seniorów. Zacznie dochodzić do takiej sytuacji, że pracodawcy nie będą mogli „wybrzydzać" i osoby z niepełnosprawnością staną się bardziej pożądane przez firmy. Warto więc już teraz zadbać o przygotowanie swojego przedsiębiorstwa do nowych warunków zarówno pod względem organizacyjnym, jak i mentalnym.

4.31

Wspieranie stowarzyszeń i organizacji OzN

Dobrą praktyką powinna być także współpraca przedsiębiorców z organizacjami reprezentującymi osoby z niepełnosprawnością. Może być ona korzystna dla obu stron, gdyż organizacje pozarządowe mogą np. otrzymać wsparcie materialne i niematerialne dla swojej działalności, a przedsiębiorcy uzyskają pomoc choćby przy rekrutacji niepełnosprawnych pracowników, zatrudnianiu ich trenerów i asystentów. Stowarzyszenia mogą też być pomocne przy staraniach o fundusze zewnętrzne na dostosowanie miejsc pracy do potrzeb OzN.

4.32

Pomoc w dojeździe do pracy

Zdarzają się często sytuacje, gdy niepełnosprawny pracownik potrzebuje pomocy w dojeździe do pracy i przy powrocie do domu. Rzadko jednak decyduje się poinformować o tym pracodawcę. Dlatego już w momencie ustalania warunków zatrudnienie pracodawca powinien zapytać przyszłego pracownika, czy nie potrzebuje pomocy w transporcie.

Taka pomoc może mieć różne wymiary, czasami co jakiś czas OzN może potrzebować taksówki. Może się też okazać, że wcale dużym problemem dla firmy nie będzie zorganizowanie stałego dowozu i odwozu grupy pracowników z niepełnosprawnościami. W czasami wystarczy pomoc innego pracownika przy wsiadaniu lub wysiadaniu z autobusu, tramwaju lub pociągu.

4.33

Wsparcie finansowe

Pracodawca powinien być też przygotowany na to, aby w razie potrzeby udzielić pracownikowi z niepełnosprawnością dodatkowej pomocy finansowej poza instrumentami stosowanymi w przedsiębiorstwie (zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, kasa zapomogowa). Mogą to być pożyczki lub darowizny dla OzN.

Warto podać konkretny katalog zadań, celów, świadczeń jakie pracodawca jest w stanie dofinansować pracownikom z niepełnosprawnościami, aby lidzie wiedzieli w jakich okolicznościach mogą występować o pomoc.

5

Przykłady dobrych praktyk z innych państw

Wprowadzenie kodeksu najlepszych praktyk na rzecz osób z niepełnosprawnością na rynku pracy wymaga kompleksowych, spójnych działań ze strony państwa i pracodawców. Jak to działa w innych krajach, czy mogą być dla nas pewnym wzorcem? Na przykład w Niemczech w 2004 roku wprowadzono ustawę o promocji edukacji i zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Jedno z jej głównych założeń polega na tym, że programy wspierające beneficjentów ustawy są dostosowane do indywidualnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

> **System polega także na ścisłej współpracy osób niepełnosprawnych, pracodawców, radców prawnych oraz przedstawicielami osób niepełnosprawnych.**

Rząd w Berlinie powołał Agencję Zatrudnienia, gdzie doradcy zawodowi, konsultanci odbywają osobiste rozmowy z ludźmi, aby skuteczniej podpowiedzieć im do jakiej pracy mają predyspozycje i pomagają im wrócić znaleźć pracę mimo ograniczeń zdrowotnych.

Większą uwagę poświecono także rozwojowi szkoleń, dokształcania i zatrudniania ludzi młodych o znacznym stopniu niepełnosprawności. Ten system polega także na ścisłej współpracy osób niepełnosprawnych, pracodawców, radców prawnych oraz przedstawicielami osób niepełnosprawnych. Polega ona na wspólnej analizie sytuacji osoby niepełnosprawnej, po czym proponuje mu się ścieżkę kształcenia i pomaga w wyborze miejsca pracy.

Niemcy wprowadzili też ciekawe rozwiązanie dla osób, które podpisują umowy szkoleniowe. Niepełnosprawny jest delegowany do dwóch obowiązkowych miejsc pracy – wcześniej był tylko u jednego pracodawcy. To daje większe prawdopodobieństwo, że taka osoba zajdzie stałe zatrudnienie. Ponadto firmy, które zatrudniają osoby niepełnosprawne mogą liczyć na rządowe dotacje na szkolenia zawodowe i staże. Za Odrą działa również program zatrudnienia wspomaganego – polega to na tym, że firma korzysta ze wsparcia trenera pracy przez okres trzech lat.

Ponadto osoby z niepełnosprawnością mają prawnie zapewniony preferencyjny dostęp do ofert pracy, przysługują im również ulgi podatkowe oraz elastyczny czas pracy. Niemcy dopuszczają także łączenie pobieranie renty i zasiłków dla niepełnosprawnych z pracą w niepełnym wymiarze czasu.

W Niemczech, podobnie jak w Polsce, obowiązuje system kwotowy, czyli obowiązek zatrudniania osób niepełnosprawnych w określonej proporcji do ogólnej liczby zatrudnionych. Niemal identyczne rozwiązanie mają Francuzi. Jednocześnie francuski rząd, tak jak i niemiecki, pozwala łączyć pobieranie renty z pracą w niepełnym wymiarze godzin. Paryż wprowadził też szereg zachęt dla niepełnoprawnych, aby podejmowali pracę. To np. transport do miejsca pracy (na dogodniejszych warunkach niż w Polsce), pomoc w zaopatrzeniu w pomoce rehabilitacyjne oraz preferencyjny dostęp do ofert pracy od instytucji publicznych.

Inny dobry przykład płynie ze Szwecji. Tam państwo zapewnia osobom niepełnosprawnym dostęp do usług osobistego asystenta, co pomaga im w funkcjonowania na rynku pracy. Także Francuzi chwalą się wysokimi efektami pracy asystentów. Polsce instytucja asystenta osoby niepełnosprawnej dopiero raczkuje, ale jej skuteczność

w Szwecji i Francji pokazuje, że warto zmierzać w tym kierunku.

Wyżej wspomniane kraje mają mocno scentralizowane systemy wspierania niepełnosprawnych, a dla odmiany w Wielkiej Brytanii programy te są rozproszone i realizowane przez wiele instytucji. Niepełnosprawni pracownicy nie są uprzywilejowani odnośnie przepisów o zatrudnianiu i zwalnianiu, ale chronić ma ich prawo antydyskryminacyjne.

Ponadto brytyjski rząd realizuje program skierowanym do osób niepełnosprawnych pod nazwą „Work Choice". Otrzymują oni wsparcie w poszukiwaniu pracy, w aklimatyzacji w nowym miejscu zatrudnienia i utrzymaniu pracy (na okres do 2 lat), mogą też korzystać z usług doradczych. Program jest również skierowany do niepełnosprawnych, którzy prowadzą samodzielną działalność gospodarczą.

6

Dobre praktyki dają same korzyści

Stosowanie przez pracodawców dobrych praktyk przy zatrudnianiu pracowników z niepełnosprawnościami przyniesie szereg korzyści zarówno samym pracownikom, jak i przedsiębiorcom.

W przypadku tych pierwszych na liście korzyści znajdziemy m.in. poprawę sytuacji finansowej OzN, wzrost poczucia własnej wartości i umiejętności społecznych, wyższe efekty rehabilitacji fizycznej, psychicznej i społecznej, poczucie bezpieczeństwa, zawieranie nowych znajomości, możliwość realizacji planów zawodowych i osobistych. Praca jest także formą terapii, która poprawia stan zdrowia i generalnie daje osobom z niepełnosprawnościami poczucie stania się pełnoprawnymi obywatelami.

Natomiast pracodawca zyskuje oddanych i kompetentnych pracowników, którzy rzadko zmieniają miejsce zatrudnienia. Co prawda zatrudnienie pracownika z niepełnosprawnością nakłada na przedsiębiorcę i innych pracowników dodatkowe obowiązki, ale w zamian firma zyskuje korzyści także w postaci poprawy swojego wizerunku, co pomaga w działaniach promocyjnych i marketingowych. Jednocześnie przedsiębiorstwo spełnia ważne zadania społeczne, a pracodawca udowadnia, że ma umiejętności i możliwości podnoszenia jakości swojej organizacji, że ma wysokie aspiracje i je realizuje.

Pracodawcy i pracownicy: raport z badań

O konieczności opracowania Kodeksu Dobrych Praktyk przy zatrudnianiu OzN świadczą badania desk research na temat pozycji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy, które zostało wykonane na zlecenie Fundacji Neuron+. Objęło ono zarówno pracodawców, jak i pracowników.

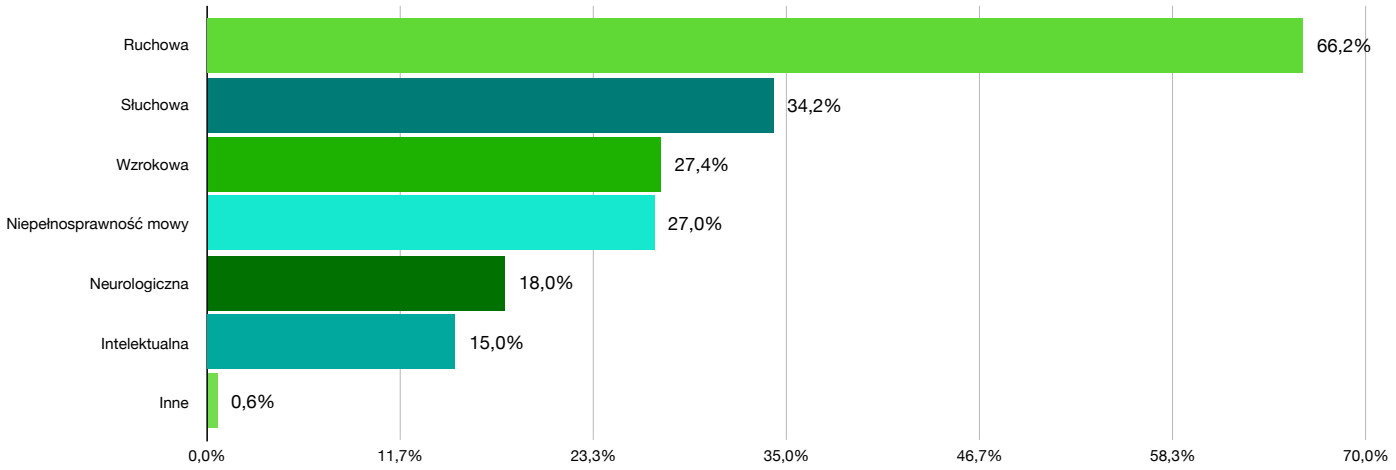
W ankiecie wzięło udział 500 przedsiębiorców zatrudniających OzN, reprezentujących firmy o różnej wielkości. Badania prowadzono za pomocą tzw. mixed mode tj. łączonych metod ilościowych: CAWI (wywiad internetowy) i CATI (telefoniczny) z osobami decyzyjnymi lub współdecyzyjnymi w zakresie zatrudnienia pracowników. Badani mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi, co powoduje, że w niektórych kategoriach suma wyników była większa niż 100%.

Najwięcej respondentów reprezentowało firmy zatrudniające 250 osób i więcej (37,8%), niemal co trzeci badany (32%) pracuje w średnim przedsiębiorstwie (50-249 pracowników) zaś więcej niż jedna czwarta ankietowanych (26,2%) – w sektorze małych firm (10-49 osób). Najmniej respondentów (4%) pochodziło z mikroprzedsiębiorstw (od 1 do 9 zatrudnionych).

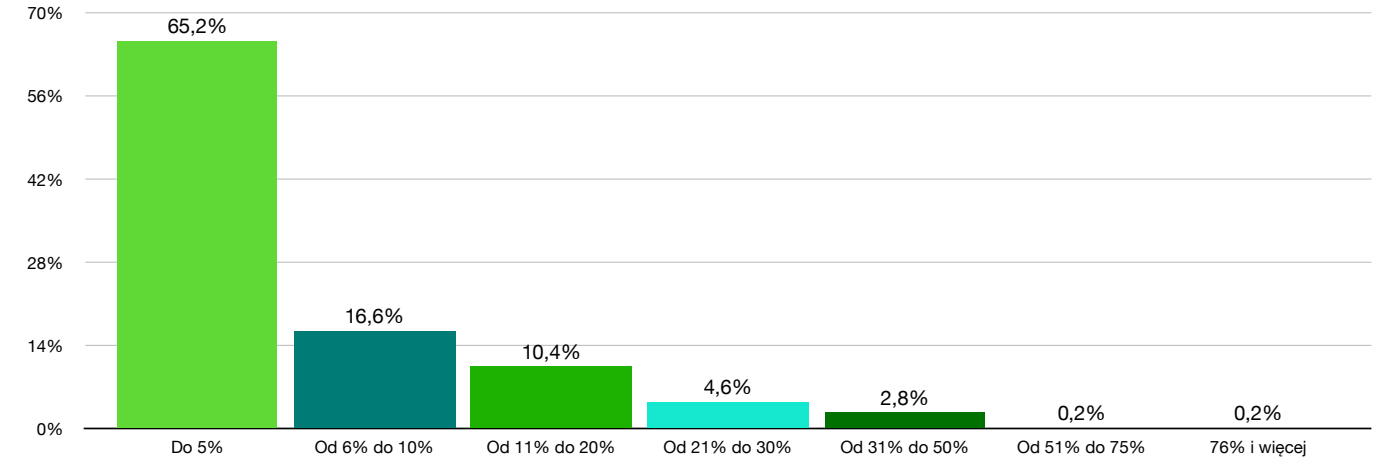
Jeśli spojrzymy na ilość pracowników z niepełnosprawnościami w firmach, to najwięcej przedsiębiorstw (70%) zatrudnia do 10 osób z niepełnosprawnościami, prawie co piąte badane przedsiębiorstwo (19%) ma ich od 11 do 30. Ponadto 7,6% ankietowanych pracodawców wskazało, że mają od 31 do 50 OzN. Z kolei zatrudnienie od 51 do 100 pracowników z niepełnosprawnościami zadeklarowało 3,4% firm, a tylko 0,6% badanych podmiotów gospodarczych zatrudniało więcej niż 100 takich pracowników.

Z ankiet wynika ponadto, że niemal co trzecie przedsiębiorstwo (32%) zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami co najmniej od siedmiu lat. Około 25% firm zatrudnia OzN od dwóch do pięciu lat, niewiele mniej (21,8%) robi to od roku do dwóch lat. Mniej przedsiębiorstw (13,2%) zatrudnia niepełnosprawnych od pięciu do siedmiu lat, zaś najmniej zakładów (7,6%) zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami krócej niż rok.

Ciekawie wyglądała statystyka pracowników z niepełnosprawnościami ze względu na rodzaj schorzeń. Okazuje się, że dwie trzecie firm, biorących udział w badaniu Fundacji Neuron+, zatrudnia osoby z niepełnosprawnością ruchową



Wykres 1. Niepełnosprawności, z jakimi zatrudniają pracownikow badane podmioty, N=500



Wykres 2. Odsetek osób z niepełnosprawnościami w badanych przedsiębiorstwach, N=500

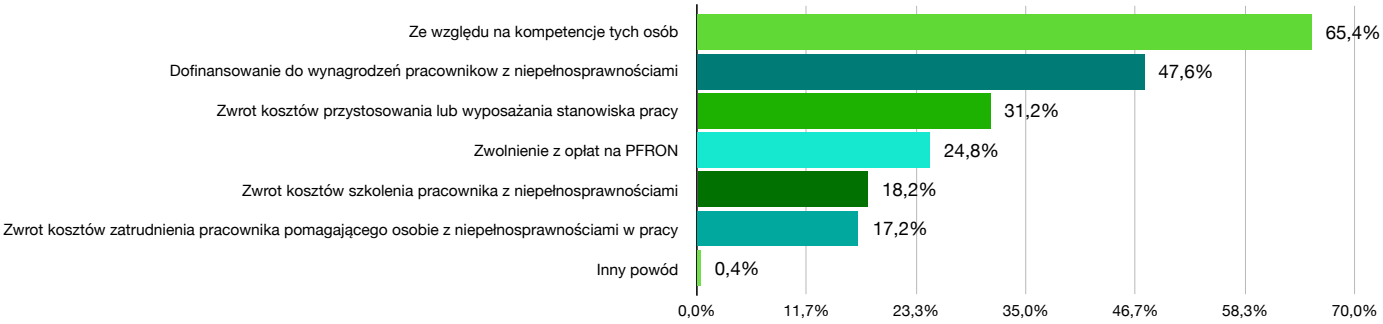
(66,2%), a jedna trzecia – ze słuchową (34,2%). Ponadto 27,4% i 27,0% badanych firm wskazało, że zatrudniają osoby z niepełnosprawnością wzrokową oraz mowy. Dość wysoki jest wskaźnik podmiotów zatrudniających osoby z niepełnosprawnością neurologiczną (18%) i intelektualną (15%). Okazuje się więc, że część przedsiębiorstw zatrudnia osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Te dane potwierdzają wcześniejsze obserwacje i badania rynku pracy.

Niemal dwie na trzy firmy (65,2%) to przedsiębiorstwa, w których osoby z niepełnosprawnościami stanowią do 5% wszystkich pracowników. Z kolei 16,6% zakładów może się pochwalić tym, że mają od 6% do 10% OzN wśród pracowników, a w 10,4% przedsiębiorstw niepełnosprawni stanowią od 11% do 20% wszystkich zatrudnionych. Niespełna 8% firm ma w swoich kadrach co najmniej 21% niepełnosprawnych pracowników, przy czym 0,4% pracodawców zatrudnia więcej niż 50% pracowników z niepełnosprawnościami.

7.1

Zachęty i bariery przy zatrudnianiu OzN

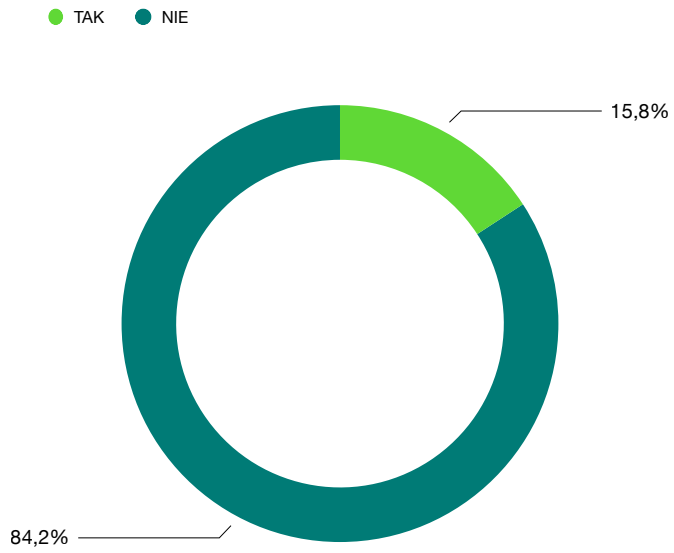
Z ankiet wynika, że prawie dwie trzecie badanych (65,4%) zdecydowało się na zatrudnienie osoby z niepełnosprawnościami, bo przekonały ich kompetencje zawodowe kandydatów. 47,6% respondentów wskazało natomiast na dofinansowanie do wynagrodzeń jako główny powód zatrudnienia OzN. Jeszcze niedawno to właśnie ten czynnik był dominujący, co pokazuje dobry trend na polskim rynku pracy, Inne korzyści, jakie dostrzegli pracodawcy, to zwrot kosztów przystosowania lub wyposażenia stanowiska pracy (31,2%), zwolnienia z opłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (24,8%), zwrot kosztów szkolenia pracownika z niepełnosprawnościami (18,2%) oraz zwrot kosztów zatrudniania asystenta osoby z niepełnosprawnościami (17,2%).



Suma odpowiedzi jest wyższa niż 100% ponieważ badany mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Wykres 3. Powody zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, N=500

Pożądanym zjawiskiem jest to, że zdecydowana większość przedsiębiorstw (ponad 84%) nie napotkała jakichkolwiek barier podczas zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Pojawienie się problemów zadeklarowała natomiast 15,8% badanych.



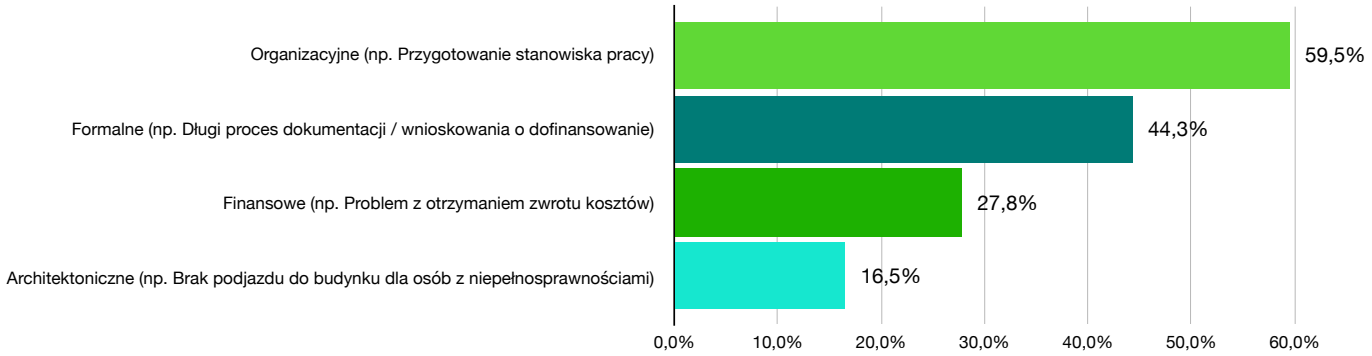
Wykres 4. Odsetek firm, który napotkał bariery podczas zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, N=500

Natomiast niemal 6 na 10 respondentów w grupie badanych, którzy jednak spotkali się z barierami związanymi z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami, wskazywało na ograniczenia organizacyjne, takie jak kłopoty z przygotowaniem stanowiska pracy, kwestie formalne (np. długi proces uzyskiwania dofinansowania) – 44,3% wskazać, czy aspekty finansowe – 27,8%. Najrzadziej wskazywano na bariery architektoniczne – to wskazało tylko 16,5% respondentów spośród prawie 16%, którzy odczuwali problemy przy zatrudnianiu OzN.

Suma odpowiedzi jest wyższa niż 100% ponieważ badany mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Firmy były też pytane o to, czy osobom z niepełnosprawnością jest łatwo znaleźć pracę z racji swojej niepełnosprawności. Ponad połowa badanych - 57,4% (odpowiedzi „zdecydowanie tak" oraz „raczej tak") stwierdziła, że niepełnosprawność wpływa na chęć zatrudnienia przez pracodawcę, podczas gdy odmiennego zdania było niespełna 30% badanych (suma odpowiedzi „zdecydowanie nie" oraz „raczej nie"). Z analizy ankiet wynika też, że ponad 61% respondentów nie zgadza się ze stwierdzeniem, że osobom z niepełnosprawnościami jest stosunkowo łatwiej znaleźć pracy, zaś ponad dwukrotnie mniej badanych (27,6%) ma odmienne zdanie w tej kwestii.

Badani byli również pytani o ocenę polskiego prawodawstwa pod kątem rozwiązań, które mają pomagać w podejmowaniu pracy przez OzN. Prawie połowa przedsiębiorców (49 %) nie zgodziła się ze stwierdzeniem, że polskie prawodawstwo utrudnia zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, ale jednocześnie 42% podzieliło negatywną opinię w kwestii rozwiązań prawnych. Koreluje z tym opinia 46,8% badanych przedsiębiorstw, że polskie prawodawstwo nie niweluje wszystkich barier, które mogą pojawić się przy zatrudnieniu osoby z niepełnosprawnościami. Niewiele mniej – bo 40% - jest przeciwnego zdania.



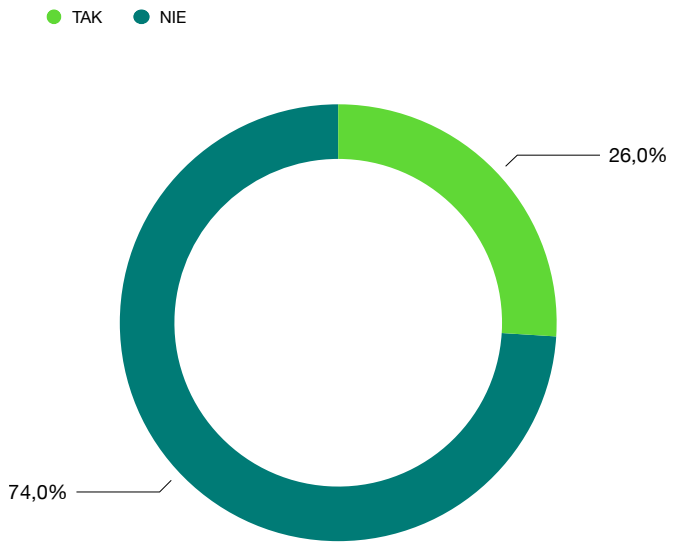
Suma odpowiedzi jest wyższa niż 100% ponieważ badany mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Wykres 5. Rodzaje barier, z którymi napotkali się przedsiębiorcy podczas zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, N=79

7.2

Czy przedsiębiorcy stosują dobre praktyki?

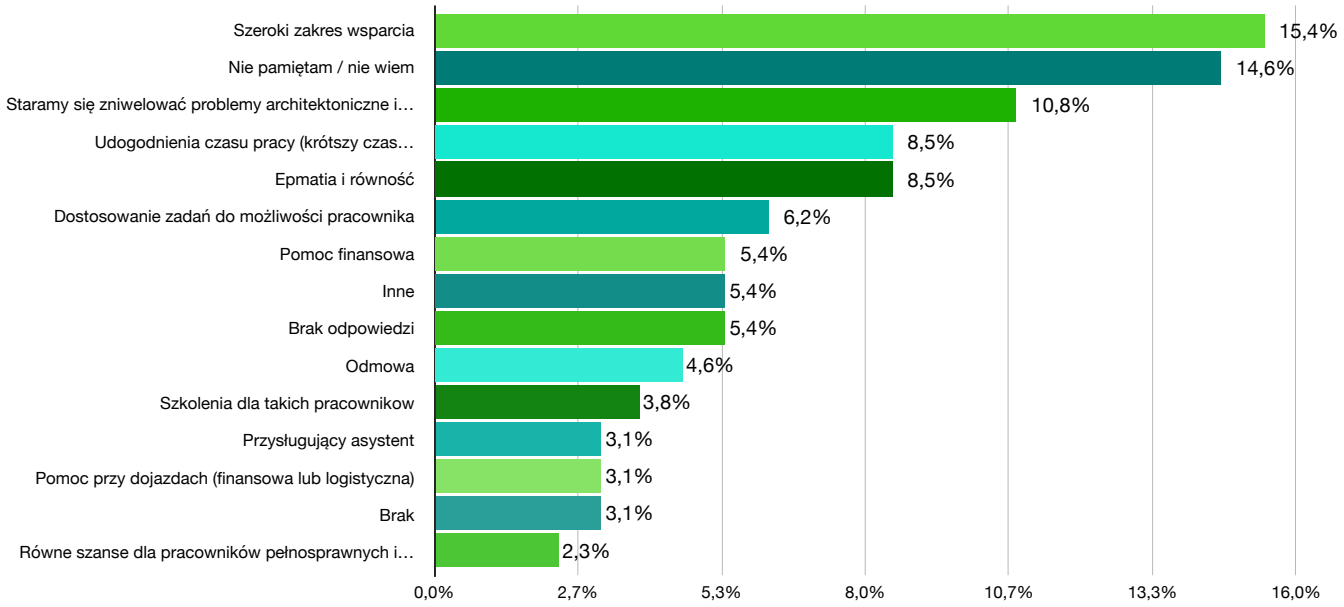
Przedsiębiorcy powinni rozwijać programy praktyk zawodowych dla OzN. Jest to bardzo dobra metoda pozyskiwania pełnosprawnych pracowników, więc sprawdzi się także w przypadku niepełnosprawnych. Potencjalny pracodawca będzie miał okazję dokonania fachowej rekrutacji przez to, że otrzyma sporo czasu na sprawdzenie praktykantów, przygotowanie ich do pracy. To byłaby także bardzo dobra okazja do tego, żeby inni pracow



Wykres 6. Stosowanie procedur, niekownencjonalnych metod lub dobrych praktyk dot. zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, N=500

Analiza ankiet przynosi też wnioski dotyczące ewentualnego stosowania przez pracodawców dbrych praktyk przy zatrudnianiu OzN. Okazuje się, że niemal trzy czwarte (74,0%) badanych firm nie stosuje procedur, niekonwencjonalnych metod lub dobrych praktyk w odniesieniu do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Skoro tylko 26,0% podmiotów takie działania podejmuje, to już tylko to świadczy o konieczności propagowania i wdrażania przez firmy kodeksu dobrych praktyk. To powinien być standard w ich działaniu, a nie wyjątek.

Jeśli już przedsiębiorcy wdrażali dobre praktyki, to wśród najczęściej stosowanych wskazywano niwelowanie problemów architektonicznych i przestrzennych w budynkach (10,8%), udogodnienia w zakresie czasu pracy OzN oraz stosowanie zasad empatii i równości (po 8,5%), a także dostosowanie zadań do możliwości pracownika (5,4%). Rzadziej firmy udzielały pomocy finansowej, zatrudniały asystentów czy organizowały szkolenia.



Wykres 7. Rodzaje procedur, niekownencjonalnych metod lub dobrych praktyk dot. zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wskazane przez przedsiębiorców, N=130

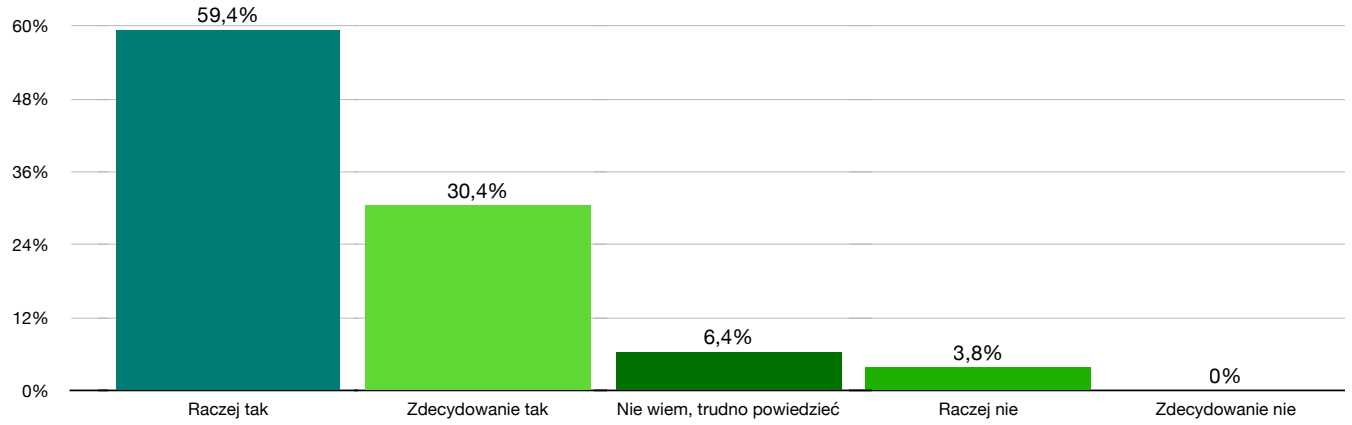
Warto w tym miejscu także nadmienić, że zdecydowana większość firm (82,2%) nie zna rozwiązań stosowanych w innych krajach, które pomagają w zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Ci przedsiębiorcy, którzy posiadają wiedzę na temat rozwiązań stosowanych w innych krajach, najczęściej przywoływali takie rzeczy, jak brak barier architektonicznych lub dostosowanie miejsc pracy dla tej grupy pracowników (14,6%), dofinansowania lub ulgi z tytułu zatrudniania OzN (12,4%), zwrot kosztów zatrudnienia (9%) oraz turnusy i sprzęty rehabilitacyjne (także 9%). Ponadto wskazywano, że ta grupa pracowników otrzymuje dodatkową pomoc medyczną, pomagają im w pracy asystenci, czy też mają dłuższe przerwy. Jednocześnie ponad trzy czwarte przedsiębiorstw (76,4%), które zadeklarował znajomość ww. rozwiązań usprawniających zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, stosuje je w swoich firmach, czyli duża mniejszość (23,6%) jeszcze ich nie wdrożyła.

7.3

Zatrudnienie godne polecenia

W jaki sposób pracodawcy poszukują kandydatów do pacy wśród osób z niepełnosprawnościami? Nikogo nie powinno zaskoczyć to, że prawe dwie trzecie (63,8%) poszukuje ich kierując się do powiatowych urzędów pracy. Drugim najczęściej wskazywanym sposobem rekrutowania (ponad 54%) tej grupy osób są portale z ogłoszeniami o pracę, a z kolei 37,4% ankietowanych wskazało, że osoby z niepełnosprawnościami same zgłaszają się do ich przedsiębiorstwa, a kolei 23% szuka pracowników poprzez agencje pracy. Wśród innych narzędzi można wymienić poszukiwana poprzez stronę firmową (22,2%) lub media społecznościowe (19,4%),a tylko 1,4% osób ankietowanych przyznało, że wykorzystuje portale dedykowane osobom z niepełnosprawnościami, aby znaleźć pracownika, a jeszcze mniej (0,2%) korzystało z pośrednictwa biur karier na uczelniach.

Pracodawcy generalnie mają dobre doświadczenia związane z faktem zatrudniania osób z niepełnosprawnościami Gdy zostali zapytani czy poleciliby zatrudnienie tych pracowników zaprzyjaźnionej firmie, biorąc pod uwagę proces zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, związane z tym wymogi formalne oraz prawne, a także korzyści z tym związane, to twierdzącą odpowiedziała zdecydowana większość – aż 89,8% respondentów0, z czego 59,4% odpowiedziało „raczej tak" a 30,4% „zdecydowanie tak". Jedynie niespełna 4% badanych raczej nie poleciłoby zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, natomiast żaden badany przedsiębiorca nie wskazał odpowiedzi „zdecydowanie nie". Było też 6,4% głosów bez wskazania jednoznacznej odpowiedzi



Wykres 8. Gotowość polecenia zatrudnienia osób z niepełnosprawnością zaprzyjaźnionej firmie w ocenie badanych, N=500

7.4

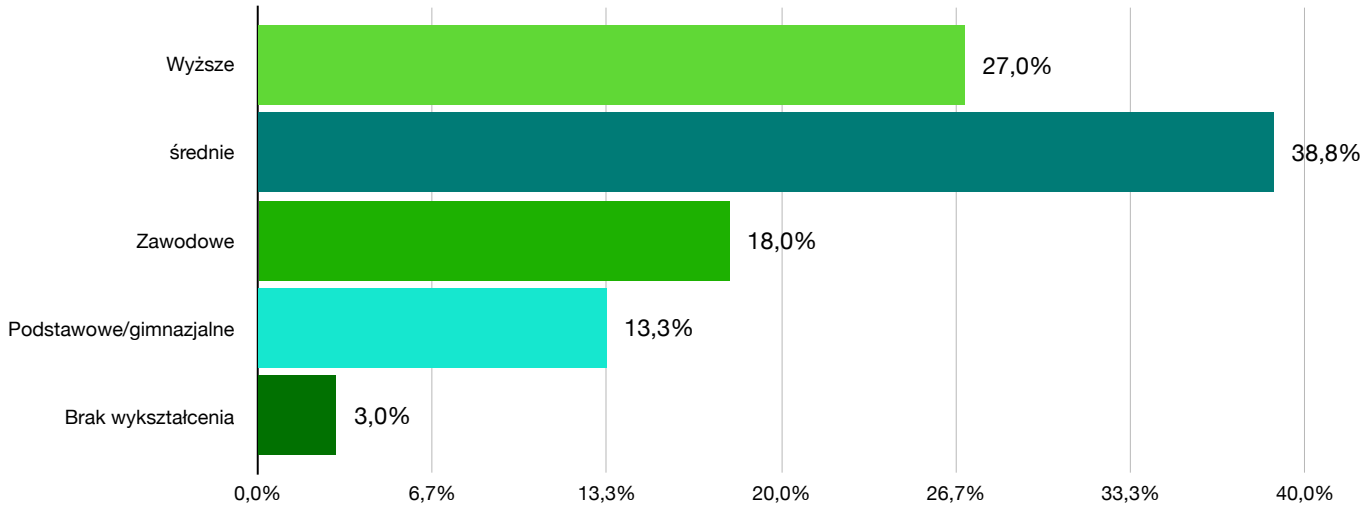
Badania osób z niepełnosprawnością

Badania ankietowe objęły także 400 osób niepełnosprawnych, z których mniej niż dwie trzecie pracowało. Dwoje na troje badanych to mężczyźni, z pod względem wieku dwiema najliczniejszymi grupami były osoby mające od 35 do 44 lat (30,8%) oraz w wieku 25-34 lata (29%). Co szósty respondent (16,3%) w momencie badania miał pomiędzy 45 a 54 lata, a co dziesiąty (9,8%) od 18 do 24 lat. Najmniej liczną grupą były najstarsze osoby tj. mające 65 lat lub więcej (5,5%) oraz ankietowani w wieku 55-64 lata (8,8%).

Gdy weźmiemy zaś pod uwagę wykształcenie badanych, to okaże się, że niespełna czterech na dziesięciu badanych (38,8%) posiada wykształcenie średnie, zaś 27 % wyższe. Dyplomem absolwenta szkoły zawodowej może się pochwalić 18% ankietowanych, a 13,3% ma wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne. Do braku wykształcenia przyznało się 3 % pracowników.

Do braku wykształcenia przyznało się 3 %

Wśród ankietowanych osób około 97% miało orzeczenie o niepełnosprawności i niemal połowa z nich (48,6%) to pracownicy o znacznym stopniu niepełnosprawności, nieco mniej (42,2%) posiada umiarkowany stopień, zaś mniej niż co dziesiąty (9,2%) lekki stopień niepełnosprawności. Ponadto w zdecydowanej większości ankietowani informowali, że dotknęła ich niepełnosprawność ruchowa (57,8%). Zdecydowanie mniej było deklaracji o niepełnosprawności neurologicznej (26,5%), intelektualnej (17,5%), wzrokowej (16,8%), słuchowej (7,5%), a najmniej było przypadków niepełnosprawności mowy. Wśród innych niepełnosprawności wskazywano: kardiologiczną, psychiczną, nefrologiczną, immunologiczną, epilepsję, choroby układu oddechowego, zespół Aspergera.



Wykres 9. Wykształcenie, N=400

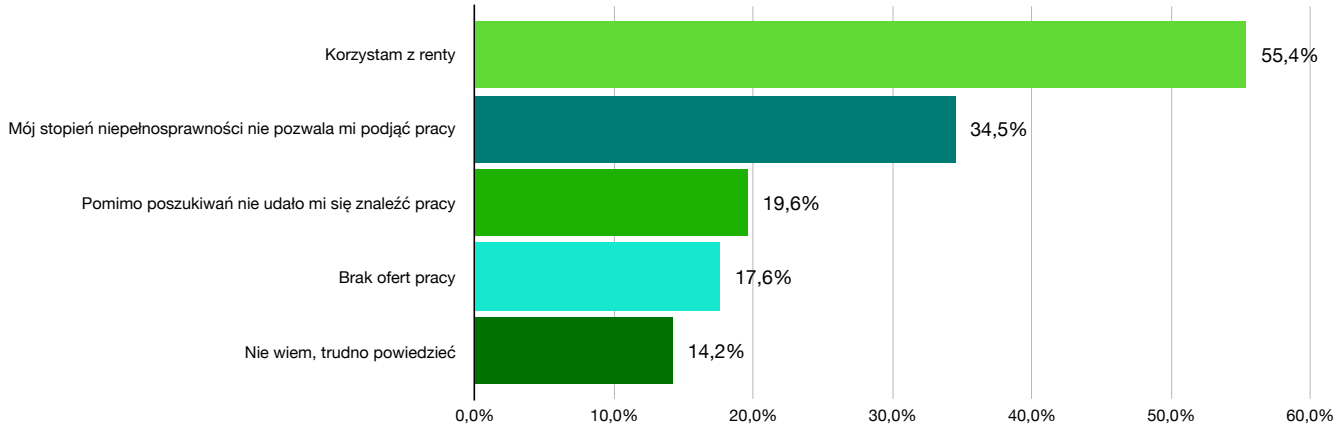
7.5

Kto pracuje?

Niespełna 63% badanych wskazało, że jest obecnie zatrudniona, lub podejmowało pracę zawodową w ostatnich dwóch latach, a ponad 37 % osób biorących udział w badaniu nie była aktywna zawodowo w ostatnich dwóch latach.

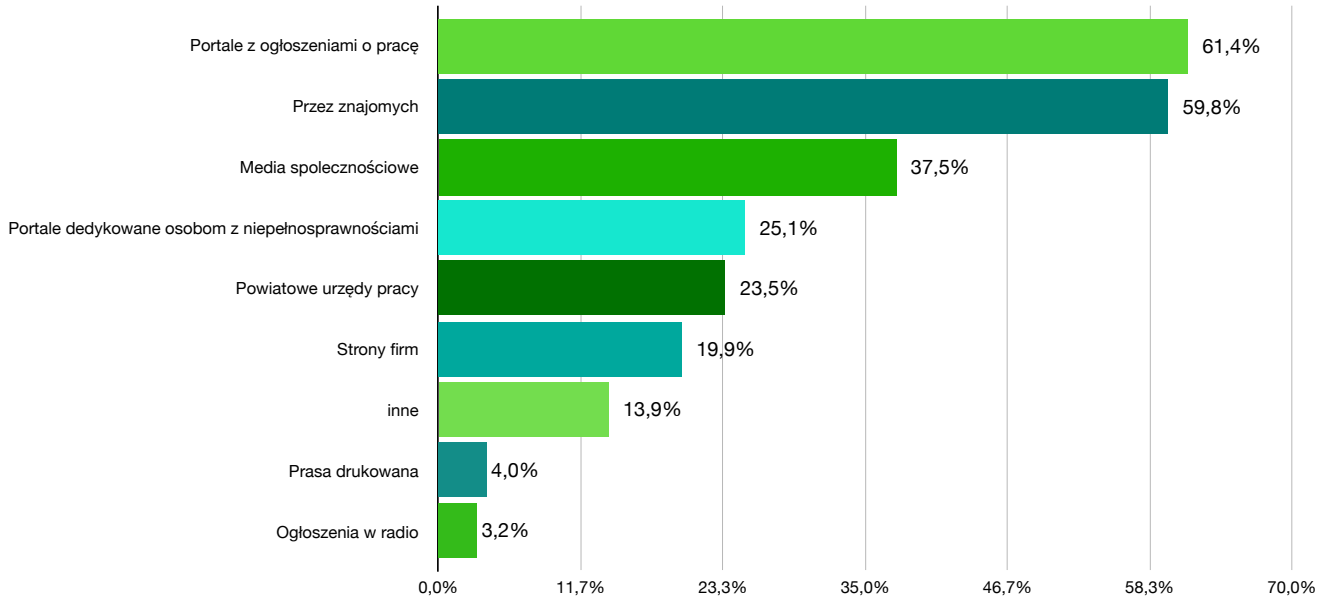
> **Co trzecia osoba argumentowała, że na podjęcie pracy nie pozwala jej stropień niepełnosprawności**

Jeśli spojrzymy na kategorię ludzi biernych zawodowo, to okaże się, że nie pracowali oni z kilku głównych powodów. Ponad 55% nie robiło tego, bo utrzymują się z renty. Co trzecia osoba argumentowała, że na podjęcie pracy nie pozwala jej stropień niepełnosprawności, około 20% skarżyło się, że nie może znaleźć pracy, choć podejmuje takie próby. Nieco mniej OzN wskazywało na brak ofert pracy a reszta nie potrafiła wskazać jednoznacznej odpowiedzi.



Suma odpowiedzi jest wyższa niż 100% ponieważ badany mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Wykres 10. Powód niepodejmowania zatrudnienia, N=149



Suma odpowiedzi jest wyższa niż 100% ponieważ badany mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Wykres 11. Sposób poszukiwania pracy przez osoby z niepełnosprawnościami, N=251

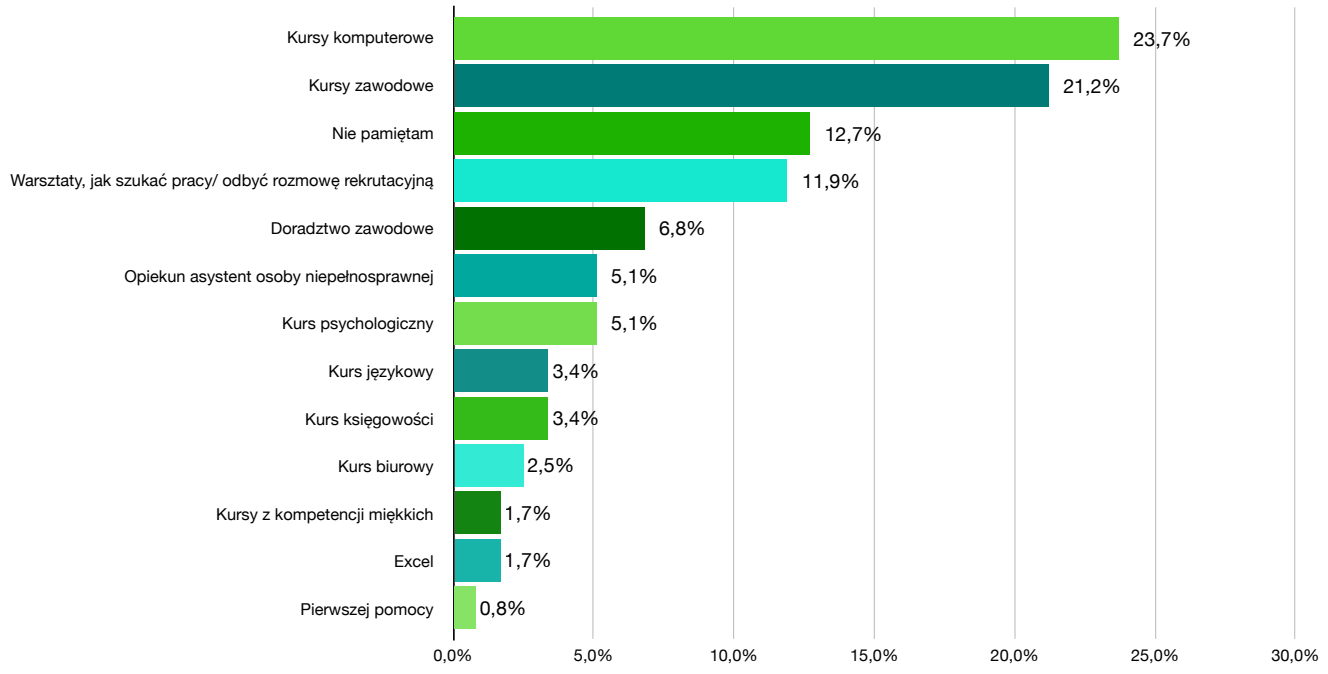
Natomiast po analizie odpowiedzi osób, które pracują lub były zatrudnione w okresie ostatnich dwóch lat, okazuje się, że szukają oni zatrudnienia głównie przez ogłoszenia o pracę (ponad 61%), nieco mniej szuka pracy przez znajomych, a mniej niż 4 na 10 badanych wykorzystuje w tym celu media społecznościowe. Co czwarty badany powołał się na portale dedykowane osobom z niepełnosprawnościami. Mniej niż co czwarty respondent szuka pracy kontaktując się z urzędami pracy, a co piąty ankietowany wskazał na strony internetowe firm. Najmniejszym ainteresownaiem cieszą się ogłoszenia z ofertami pracy publikowane w prasie drukowanej i radiu. Zdarza się też, że osoby z niepełnosprawnością szukają zatrudnienia przy pomocy trenerów pracy oraz organizacji pozarządowych.

Trzeba też zwrócić uwagę na to, że 57,9% osób będących w ostatnich dwóch lata aktywnych zawodowo napotkało bariery lub trudności podczas zatrudniania bądź szukania zatrudnienia. Znacznie ponad połowa z nich (60,8%) wskazywała, że najczęściej spotykała się z niechęcią do zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Kolejno 37,1% oraz 34,3% respondentów, którzy na poprzednie pytanie odpowiedziały twierdząco, wskazywało na bariery organizacyjne oraz formalne zaś 31,5% na architektoniczne. Ponadto 21% ankietowanych wskazało na problemy finansowe, a niespełna 15% wskazało inną odpowiedź, najczęściej były to: mała ilości ofert pracy dla osób niepełnosprawnych, bariery komunikacyjnych oraz uprzedzenia z jakimi się zetknęli. Poza tym, aż 53% badanych nie brało udziału w szkoleniach czy kursach mających przygotować ich do podjęcia pracy.

Spośród 47% osób, które w takich działaniach uczestniczyły, najczęściej korzystały one z kursów komputerowych lub zawodowych (po ponad 20% wskazań), a już znacznie mniej było wskazań na warsztaty przygotowujące do rekrutacji, doradztwo zawodowe, opiekuna asystenta osoby niepełnosprawnej, czy kursy językowe.

57,9%

osób będących w ostatnich dwóch lata aktywnych zawodowo napotkało bariery lub trudności podczas zatrudniania bądź szukania zatrudnienia.



Wykres 12. Rodzaje szkoleń, kursów lub wydarzeń przygotowujących do podjęcia pracy, w których uczestniczyły osoby z niepełnosprawnościami, N=118

7.6

Niełatwo jest znaleźć pracę.

Niestety, badanie Fundacji Neuron+ potwierdza tezę formułowaną od dawna przez ekspertów, że osobom z niepełnosprawnościami jest trudno na rynku pracy. Aż dwie trzecie respondentów (67,4%) odpowiedziało „zdecydowanie nie" oraz „raczej nie" na pytanie czy osobom z niepełnosprawnościami łatwo jest znaleźć pracę. Odmiennego zdania było tylko 21,1% badanych, a prawie co dziewiąty badany (11,6%) nie miał zdania.

Współgra z tym wynik innego pytania, czy polskie prawodawstwa niweluje wszystkie bariery, które mogą pojawić się przy zatrudnieniu osoby z niepełnosprawnościami. Ponad połowa badanych (56,6%) odpowiedziała „zdecydowanie nie" oraz „raczej nie". Mniej niż 25% odpowiedziało twierdząco („zdecydowanie tak" oraz „raczej tak"), a prawie 19% nie miało zdania w tej kwestii.

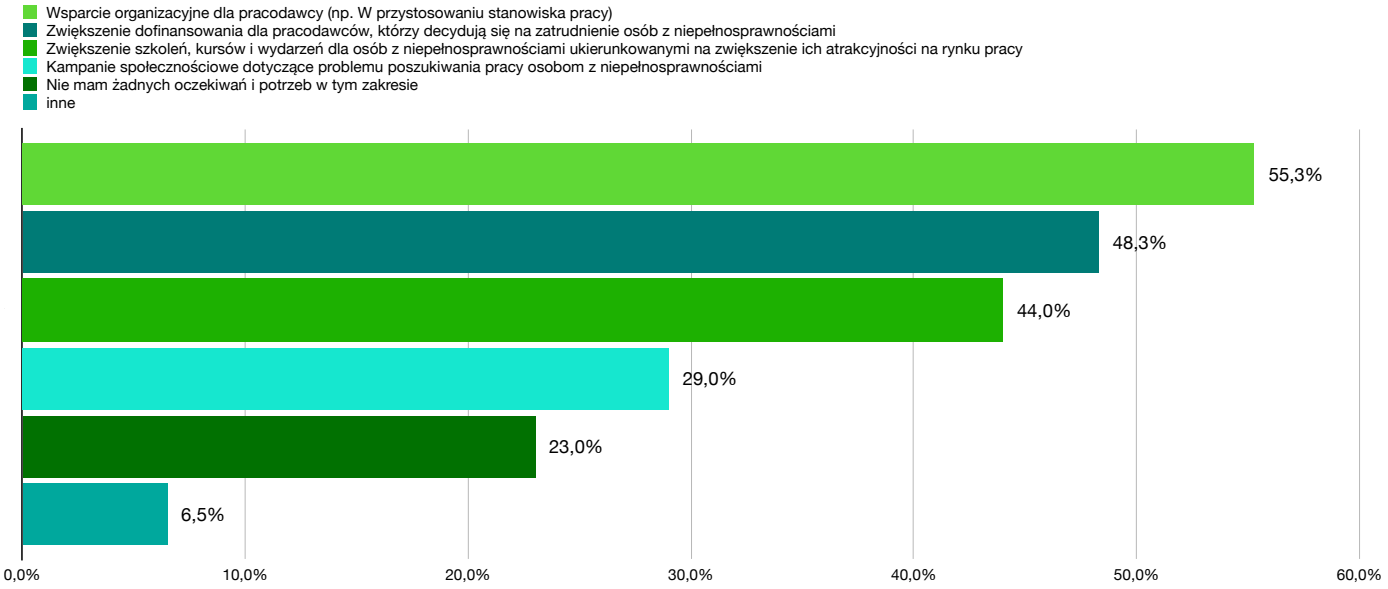
Trzeba z drugiej strony zauważyć, że ponad 46% ankietowanych nie zgada się z opinią, że polskie prawodawstwo utrudnia zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, a tę opinię podziela ponad 38% badanych. 15,5% respondentów nie zajęło stanowiska.

7.7

Czego oczekują osoby z niepełnoprawnością?

Wśród pracowników stosunkowo niewiele jest też osób 26,7%), które twierdzą, że znają niekonwencjonalne procedury, metody lub dobre praktyki stosowane przy zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Okazało się też, że tej grupie większość ma pozytywne doświadczenia, gdyż około 57% ma pracodawców, którzy stosują tego typu rozwiązania.

Na koniec warto pokazać listę oczekiwań, jakie OzN mają w sprawach dotyczących zatrudnienie. Najczęściej (ponad 55%) podawali oni, że potrzebne jest wsparcie organizacyjne dla pracodawcy. Niemal połowa uważa, że należy zwiększyć dofinansowanie dla pracodawców, którzy decydują się na zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, a nieco mniej respondentów oczekiwała zwiększenia ilości szkoleń,



Suma odpowiedzi jest wyższa niż 100% ponieważ badany mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

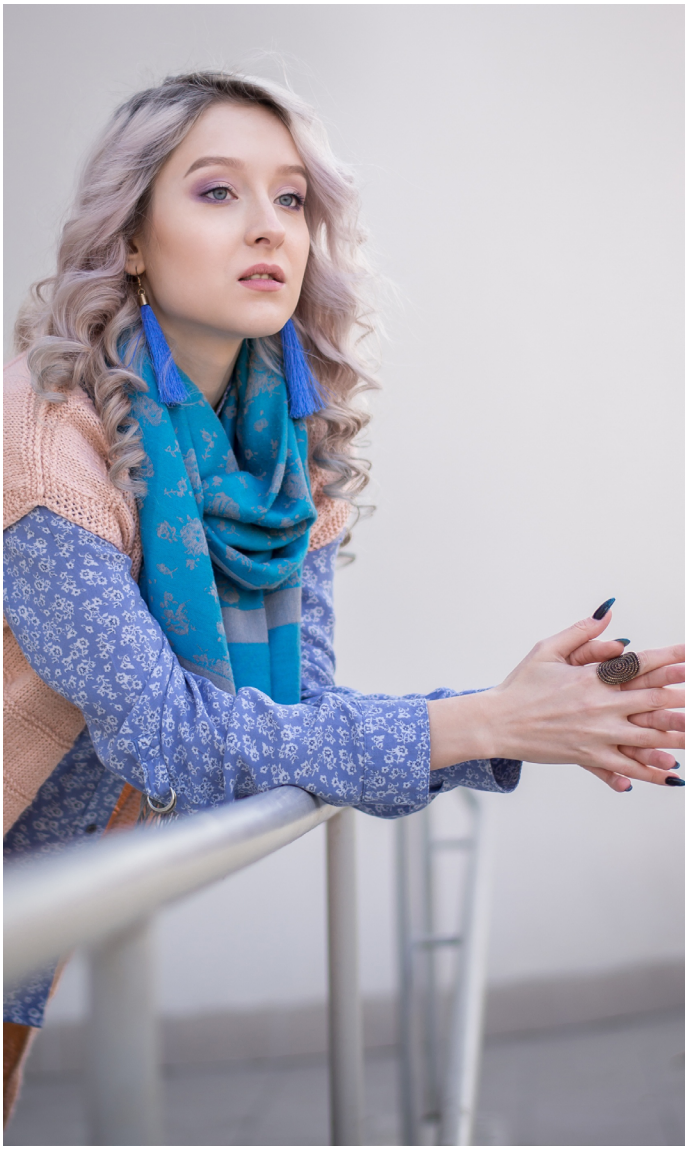
Wykres 13. Oczekiwania oraz potrzeby osób z niepełnosprawnościami dotyczące zatrudnienia, N=400

kursów i innych wydarzeń, które miałby być ukierunkowane na zwiększenie atrakcyjności OzN na rynku pracy. Prawie co trzeci ankietowany oczekuje kampanii społecznościowych dotyczących problemu poszukiwania pracy osobom z niepełnosprawności. Jest też liczna grupa (prawie 25%), która nie ma żadnych oczekiwań.

8

Podsumowanie

Analiza wyników badania wykonanego przez Fundację Neuron+ pozwala wysnuć kilka generalnych wniosków.



Po pierwsze, zarówno osoby z niepełnosprawnościami, jak i pracodawcy w zdecydowanej większości wykazują nieznajomość niekonwencjonalnych procedur, dobrych praktyk w zakresie zatrudniania OzN i metod stosowanych na tym polu w innych krajach oraz. Dlatego muszą się oni opierać na rozwiązaniach zapisanych w ustawach i rozporządzeniach. Tylko, że samo prawo nie wystarcza, żeby ułatwić niepełnosprawnym znalezienie pracy.

Po drugie, badania wskazują, że niepełnosprawność utrudnia znalezienie pracy i dlatego, jak wynika z oficjalnych statystyk państwowych, większość osób z niepełnosprawnościami pozostaje bierna zawodowo.

Po trzecie, problem niskiej aktywności zawodowej OzN ma duży związek z tym, że pracodawcy w większości nie znają praktyk wychodzących poza obowiązujące przepisy w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Unikają niekonwencjonalnych metod poszukiwania do pracy OzN i utrzymania ich w zakładzie.

Dlatego konieczne jest prowadzenie kampanii społecznych, aby podnieść poziom świadomości wśród osób z niepełnosprawnościami i pracodawców na temat funkcjonowania nowoczesnego rynku pracy. Jedną z dobrych metod jest propagowanie dobrych praktyk ukierunkowanych na uproszczenie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.

FUNDACJA
NEURON+