

ISSN: 1896-4087

DOI: <http://dx.doi.org/10.21784/ZC.2019.011>

KAROL KOSTRZEWA

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

Potencjał polskiego rynku pracy a sytuacja osób z niepełnosprawnością

The potential of the Polish labor market and the situation of people with disabilities

Streszczenie:

Artykuł ma na celu ukazać sytuację osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy w Polsce. W pracy zostaną przytoczone kluczowe definicje odnoszące się do tej grupy społecznej oraz zostanie poruszony problem zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy. Ponadto zostaną przedstawione dane dotyczące aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością oraz prawa i obowiązki obu stron wynikające ze stosunku pracy.

Słowa kluczowe: rynek pracy, ekonomia społeczna, osoby z niepełnosprawnością, aktywność zawodowa, dyskryminacja

Abstract:

The aim of the article is to show the situation of disabled individuals on the Polish labor market. Within the framework of the paper, key definitions relating to said social group, as well as the issue of the management of disabled people in a workplace are touched upon. In the article, data relating to professional activity of disabled individuals and both rights and liabilities of all parties involved in employment are provided.

Keywords: labour market, social economy, disabled people, professional activity, discrimination

Wprowadzenie

Niepełnosprawność towarzyszyła ludzkości od dawna, a miejsce osób chorych i z niepełnosprawnościami w społeczeństwie wyznaczał człowiek pełnosprawny. Działalność prowadzona na rzecz osób niepełnosprawnych miała w przeszłości raczej charakter doraźny i wiązała się z ratownictwem i opieką.

Nowe szanse i realne możliwości poprawy sytuacji osób z niepełnosprawnościami pojawiły się w momencie, kiedy 1 maja 2004 roku Polska została członkiem Unii Europejskiej. Impulsem do napisania poniższej pracy była chęć ukazania obecnej sytuacji osób z niepełnosprawnościami w Polsce oraz pokazanie, jak wskaźniki aktywności zawodowej omawianej grupy społecznej w Polsce plasują się na tle Unii Europejskiej oraz Stanów Zjednoczonych. W Polsce sytuacja osób z niepełnosprawnościami systematycznie od wielu lat niewątpliwie się poprawia. Świadczą o tym dane statystyczne odnośnie aktywności zawodowej i w aspekcie rehabilitacji społecznej. Wpływ na taki stan rzeczy ma wzrastająca świadomość i wrażliwość społeczna oraz procesy globalizacji i postępu w rozwoju technologii.

1. Niepełnosprawność a prawo

W Polsce termin „niepełnosprawność” używany jest w odniesieniu do wszystkich rodzajów niepełnosprawności¹. Jest to określenie bardzo ogólne i używane również zamiennie dla określeń takich, jak: upośledzenie, kalectwo, inwalidztwo, defekt fizyczny lub psychiczny. Artykuł 1. Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z 1997 roku mówi, iż „osoba niepełnosprawna” to osoba, której „stan faktyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypeł-

¹ I. Złotopolska, E. Wapiennik, *Prawa osób z niepełnosprawnością intelektualną*, Warszawa 2005, s. 31.

nienie ról społecznych, a w szczególności zdolności do wykonywania pracy zawodowej”².

Kolejnym aktem prawnym odnoszącym się do polskiej rzeczywistości, w którym zdefiniowano termin „osoby niepełnosprawnej” jest Karta Praw Osób Niepełnosprawnych. Zgodnie z § 1 tego dokumentu są to „osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi, mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji”³. Od 2 grudnia 2005 roku zaczęła obowiązywać w Polsce Konwencja Nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca rehabilitacji i zatrudniania osób niepełnosprawnych⁴. Innymi dokumentami czy też aktami prawnymi, które odnoszą się do sytuacji osób z niepełnosprawnościami w Polsce, są Narodowy Program Zdrowia, Rządowy Program Działań na Rzecz Osób Niepełnosprawnych, a także ustawy o:

- pomocy społecznej z 1990 roku⁵,
- zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych z 1991 roku, powołująca do życia Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, urząd Pełnomocnika do Spraw Osób Niepełnosprawnych⁶,
- ochronie zdrowia psychicznego z 1994 roku⁷.

² Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r., Nr 123, poz. 776 z późn. zm.).

³ Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 roku Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, (Dz. U. z 1997 r., Nr 50 poz. 475 z późn. zm.).

⁴ Internetowy portal osób niepełnosprawnych, www.prawo.ipon.pl/index2.php?id=9&idp=38, [dostęp: 18-02-2018].

⁵ Ustawa Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 listopada 1990 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 1990 r., Nr 87, poz. 06).

⁶ Ustawa Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 9 maja 1991 roku o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1991 r., Nr 46, poz. 201).

⁷ Ustawa Rady Ministrów dnia 19 sierpnia 1994 roku o ochronie zdrowia psychicznego (Dz. U. z 1994 r., Nr 11, poz. 535).

Obecnie w polskim systemie prawa problem niepełnosprawności poruszany jest w następujących przepisach:

- Konstytucja RP,
- Karta Praw Niepełnosprawnych,
- Ustawa z 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

W Polsce orzecznictwo o niepełnosprawności, które przyznaje status osoby niepełnosprawnej, jest podstawą do wyodrębnienia i określenia osób niepełnosprawnych w rzeczywistości społecznej i systemie prawnym. Od 1 września 1997 r. system orzekania o niepełnosprawności podzielono na dwa systemy. Jednym z nich jest *orzekanie dla celów ubezpieczeniowych* (rentowych)⁸. System ten realizowany jest poprzez ZUS, a orzeczenia wydawane są przez lekarza orzecznika ZUS. Innym organem orzekającym o stopniu niepełnosprawności są Powiatowe Zespoły ds. Orzekania o Niepełnosprawności.

Artykuł 3 Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych ustala trzy stopnie niepełnosprawności:

A) znaczny, do którego zalicza się osobę: niezdolną do podjęcia zatrudnienia, zdolną do wykonywania zatrudnienia w zakładzie pracy chronionej albo w zakładzie aktywizacji zawodowej, wymagającą niezbędnej w celu pełnienia ról społecznych stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji;

B) umiarkowany, do którego zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, zdolną do wykonywania zatrudnienia na stanowisku pracy przystosowanym odpowiednio do potrzeb i możliwości wynikających z niepełnosprawności, wymagającą w celu pełnienia ról społecznych częściowej lub okresowej pomocy innej osoby w związku z ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji;

⁸ Impel, www.impel.com.pl/niepelnosprawni.php?id=9, [dostęp: 20-02-2018].

C) lekki, do którego zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu zdolną do wykonywania zatrudnienia, nie wymagającą pomocy innej osoby w celu pełnienia ról społecznych⁹.

2. Niepełnosprawność a rynek pracy

Aktywność osób z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce jest monitorowana przez szereg instytucji, takich jak Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, wojewódzkie czy też powiatowe urzędy pracy, jak również Główny Urząd Statystyczny. We współczesnych społeczeństwach możemy wyróżnić trzy podstawowe sektory, które działają autonomicznie, a jednocześnie uzupełniają się nawzajem w zakresie prowadzonej przez nie działalności. III sektor to nazwa stosowana wobec ogółu organizacji pozarządowych. Tak więc obok instytucji państwa oraz podmiotów for-profit nastawionych na zysk (biznes, sektor prywatny – drugiego sektora) istnieją organizacje, które ani nie są nastawione na zysk (non-profit), ani nie stanowią elementu struktury państwa – są zatem trzecim sektorem¹⁰. Trzeci sektor to wszystkie formy działań społecznych mieszczące się pomiędzy państwem a rynkiem¹¹.

Tabela 1. Charakterystyka poszczególnych sektorów tworzących gospodarkę Polski

Sektor publiczny	Instytucje, jednostki organizacyjne, które podlegają władzom państwowym. Finansowane z podatków obywateli. Celem jest realizowanie potrzeb państwa i jego obywateli zgodnie z obowiązującym prawem.
-------------------------	---

⁹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r., Nr 123, poz. 776 z późn. zm.).

¹⁰ M. Gumkowska, J. Herbst, R. Skiba, J. Wygnański, *Elementarz III sektora*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2005, s. 11.

¹¹ <http://fakty.ngo.pl/trzeci-sektor> [dostęp: 20-03-2018].

Sektor prywatny	Obejmuje te podmioty gospodarcze które są niezależne pod względem finansowym od państwa lub udział skarbu państwa nie przekracza 50%. Celem działalności jest z jednej strony maksymalizacja zysku, a z drugiej wzrost wartości firmy.
Sektor obywatelski	Skupia szereg podmiotów, których celem nie jest maksymalizacja zysku, a lecz zaspokajanie potrzeb lokalnych społeczności. Dlatego często organizacje funkcjonujące w obrębie tego sektora nazywane są organizacjami non-profit lub organizacjami poza rządowymi, gdyż działają one obok sektora publicznego, często go wspierając i uzupełniając.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu „Trzeci sektor”

Obecnie aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami w Polsce plasuje się na poziomie dwudziestu kilku procent. Szacunki WHO i ONZ mówią o około 650 milionach osób z niepełnosprawnością na świecie. Aktywność zawodowa tych osób w Europie wynosi ok. 40%, w USA niemal 50%, w Polsce jedynie 20% (najgorszy współczynnik w Europie)¹². Chcąc przedstawić pełną sytuację odnośnie aktywności tej grupy społecznej, warto zwrócić uwagę na statystyki dotyczące bezrobocia. Zgodnie z Badaniem Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski (BAEL) sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy z roku na rok się poprawia. Współczynnik aktywności zawodowej w roku 2010 wynosił zaledwie 16,9% natomiast w trzecim kwartale 2017 roku wzrósł do 18,1%.

¹² *Transforming Disability into Ability*, OECD Report, 2003, s. 35.

Tabela 2. Aktywność ekonomiczna osób z niepełnosprawnością w wieku 16 lat i w wieku powyżej 16 lat

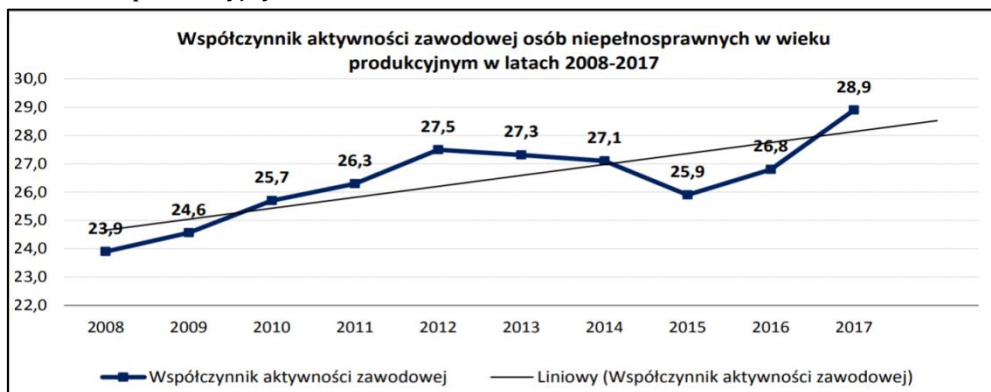
Wyszczególnienie	Aktywni zawodowo (ogółem w tys.)	Razem	W tym pracujący	Współczynnik aktywności zawodowej (%)	Wskaźnik zatrudnienia (%)
III kwartał 2010					
OGÓŁEM	3374	571	498	16,9	14,8
Dolnośląskie	285	35	29	12,3	10,2
Kujawsko-pomorskie	194	31	28	16,0	14,4
Lubelskie	256	46	44	18,0	17,2
Lubuskie	145	34	29	23,4	20,0
Łódzkie	238	50	44	21,0	18,5
Małopolskie	349	42	40	12,0	11,5
Mazowieckie	337	54	46	16,0	13,6
Opolskie	69	12	10	17,4	14,5
Podkarpackie	186	46	43	24,7	23,1
Podlaskie	103	15	13	14,6	12,6
Pomorskie	164	25	23	15,2	14,0
Śląskie	293	50	39	17,1	13,3
Świętokrzyskie	126	28	25	22,2	19,8
Warmińsko-mazurskie	143	18	16	12,6	11,2
Wielkopolskie	346	68	57	19,7	16,5
Zachodniopomorskie	140	16	12	11,4	8,6
III kwartał 2017					
OGÓŁEM	3088	558	516	18,1	16,7
Dolnośląskie	231	41	37	17,7	16,0
Kujawsko-pomorskie	197	37	35	18,8	17,8
Lubelskie	201	31	30	15,4	14,9
Lubuskie	126	27	26	21,4	20,6
Łódzkie	220	43	41	19,5	18,6
Małopolskie	287	43	41	15,0	14,3
Mazowieckie	339	52	46	15,3	13,6
Opolskie	55	9	9	16,4	16,4

Podkarpackie	141	32	29	22,7	20,6
Podlaskie	84	11	10	13,1	11,9
Pomorskie	191	48	44	25,1	23,0
Śląskie	305	55	47	18,0	15,4
Świętokrzyskie	119	25	23	21,0	19,3
Warmińsko-mazurskie	142	26	24	18,3	16,9
Wielkopolskie	298	55	53	18,5	17,8
Zachodniopomorskie	151	23	22	15,2	14,6

Źródło: Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski (GUS BAEL),
<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,81,bael>

Analizując dostępne dane z ostatnich dziesięciu lat, można zauważyć poprawę wszystkich wskaźników odnoszących się do aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

Wykres 1. Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym w latach 2008–2017.



Źródło: Raport „Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w Polsce 2018”.

Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BEAL) wskazują, że po okresowej stabilizacji wartości wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, oscylującej w granicach 22–23% na przestrzeni lat 2013–2015, w roku 2016 nastąpił jego

gwałtowny wzrost do dotychczas nienotowanego poziomu – 23,7%¹³. Między rokiem 2008 a 2017 współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wzrósł o 5 pkt proc., wskaźnik zatrudnienia o 5,5 pkt proc., a stopa bezrobocia spadła o 3,8 pkt proc¹⁴. Mimo iż sytuacja zawodowa tej grupy społecznej z roku na rok się poprawia, to daleko nam do krajów zachodniej Europy. Szukając przyczyn tak niskiej aktywności osób z niepełnosprawnościami w Polsce na tle innych krajów europejskich, warto zwrócić uwagę przede wszystkim na przepisy prawa w Polsce, które mówią iż pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jest zobowiązany dokonywać miesięcznych wpłat na PFRON w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych (art. 21 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – Dz. U 2011 r. nr 127, poz. 721 ze zm. – zwanej dalej ustawą o rehabilitacji).

Niezależnie od obszaru czy też sektora, w którym osoba z niepełnosprawnością chciałaby podjąć pracę oraz niezależnie od wielkości, czy też formy prawnej przedsiębiorstwa w związku z posiadaniem orzeczenia o niepełnosprawności zarówno pracownik, jak i jego pracodawca powinni mieć świadomość praw i obowiązków obu stron stosunku pracy (Tabela 3). Obowiązkiem pracodawcy jest przede wszystkim przestrzegać i akceptować prawa pracownika z niepełnosprawnością.

¹³ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=80&print=1> [dostęp: 4-04-2018].

¹⁴ Raport: Osoby Niepełnosprawne na rynku pracy w Polsce 2018.

Tabela 3. Obowiązki pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne w Polsce

Obowiązki pracodawcy	Opis
Stworzenie stanowiska pracy	Ustawa nakłada na pracodawcę dodatkowe obowiązki związane z zatrudnianiem osoby, która w wypadku przy pracy lub w skutek choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku. Pracodawca wówczas obowiązany jest zorganizować lub wydzielić odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy.
Czas pracy	Dla osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności czas pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Przepisów tych nie stosuje się do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz gdy na wniosek osoby zatrudnionej lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.
Dodatkowa przerwa	Osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy, na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.
Dodatkowy urlop wypoczynkowy	Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawa do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.

<p>Zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia</p>	<p>Prawo to posiada osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności:</p> <ul style="list-style-type: none"> - w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku; - w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.
---	--

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przepisów: Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz. U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.

Pracodawcom, którzy decydują się na zatrudnienie pracownika z niepełnosprawnością, przysługuje szereg przywilejów ekonomicznych (Tabela 4).

Tabela 4. Przywileje ekonomiczne przysługujące pracodawcy z tytułu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami

<p>Przywileje ekonomiczne pracodawcy</p>	<p>Opis</p>
<p>Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych</p>	<p>Wysokość dofinansowania jest ściśle powiązana ze stopniem i rodzajem niepełnosprawności. Może wynieść od 450 zł do nawet 2400 zł. Nigdy jednak nie może przekroczyć kwoty 75% realnie poniesionych kosztów.</p>
<p>Dofinansowanie składek na ubezpieczenie społeczne</p>	<p>Dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika z niepełnosprawnością obejmuje także koszty ponoszone tylko przez pracodawcę, w tym także koszty części składek płaconych przez pracodawcę na rzecz pracownika.</p>

Zwrot dodatkowych kosztów wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych	W przypadku konieczności poniesienia dodatkowych kosztów w związku z zatrudnieniem pracownika niepełnosprawnego pracodawca ma możliwość wystąpienia do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych o zwrot poniesionych kosztów.
Refundacja kosztów szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych	W przypadku konieczności dodatkowego przeszkolenia pracownika z niepełnosprawnością pracodawca może wystąpić o zwrot poniesionych kosztów.
Zwrot kosztów zatrudnienia asystenta pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu	W przypadku, gdy pracownik wymaga stałego wsparcia osób trzecich w wykonywaniu obowiązków wynikających ze stosunku pracy, istnieje możliwość, aby pracodawca zatrudnił dodatkowego asystenta, który będzie pomagał pracownikowi wdrożyć się w obowiązki.
Obniżenie i/ lub zwolnienie z obowiązkowych miesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.	Przywilej ten dotyczy tych pracodawców, którzy zgodnie z ustawą mają obowiązek zatrudniać osoby z niepełnosprawnością, aby osiągnąć wskaźnik 6%.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przepisów: Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz. U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm., Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks Pracy, Dz. U. 1998, nr 21, poz. 94 z późn. zm. oraz Rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2003 r. w sprawie dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, Dz. U. Nr 232, poz. 2330.

3. Zarządzanie niepełnosprawnością w dzisiejszych organizacjach

Na polskim rynku pracy funkcjonują równoległe tak zwane zakłady pracy chronionej, którym przez wiele lat przysługiwały duże przywileje ekonomiczne z tytułu zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz firmy działające na otwartym rynku pracy. Pojęcie otwartego rynku pracy nigdzie nie zostało zdefiniowane, można jednak uznać, że

są to wszystkie firmy, które nie uzyskały statusu zakładu pracy chronionej. Jak wynika z danych podawanych przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, od 2010 roku coraz więcej osób z niepełnosprawnością nie chce pracować w zakładach pracy chronionej i szuka swoich szans na otwartym rynku pracy, który oferuje znacznie większą liczbę stanowisk, przeważnie wyższe wynagrodzenia oraz możliwość awansu. Omawiając kwestie zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy, warto na to zjawisko spojrzeć z szerszego punktu widzenia, a mianowicie z punktu widzenia zarządzania różnorodnością. Pojęcie „różnorodność” rozumiane jest jako całe spektrum aspektów, w pod względem których ludzie różnią się od siebie i lub są podobni. Są to zarówno cechy widoczne, jak: płeć, wiek, rasa, jak i niewidoczne: orientacja seksualna, umiejętności, wykształcenie, doświadczenie zawodowe itd. Powyższe różnice obecne są w każdym miejscu pracy, mimo iż nie wszystkie z nich są postrzegane jako istotne, zarówno przez pracodawców, jak i pracowników¹⁵.

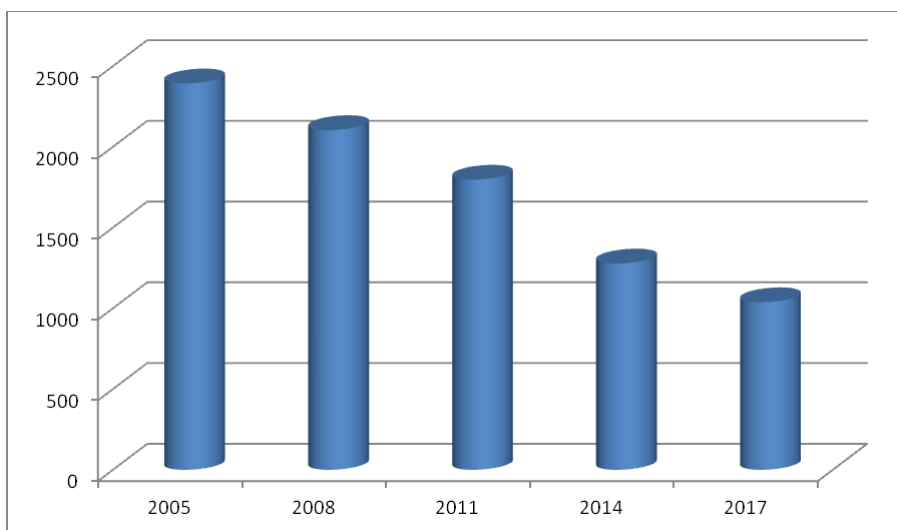
Firma McKinsey opublikowała raport „Diversity Matters”¹⁶, w którym stwierdzono, że budowanie różnorodnych zespołów pracowniczych, różnorodnych w sensie cech osobowości, pod względem płci czy choćby wieku, w znaczącym stopniu oddziałuje pozytywnie na wyniki finansowe osiągnięte przez firmę. Rozważając kwestie zarządzania różnorodnością w organizacji (i w domyśle kwestie polityki równego traktowania pracowników w firmie), warto wspomnieć o istnieniu europejskiej i krajowej Karty Różnorodności (*Diversity Charter*)¹⁴. Patrząc na problematykę różnorodności z globalnego punktu widzenia, można dostrzec strategię zarządzania różnorodnością już w trakcie procesu rekrutacyjnego. Niestety nadal w tym procesie pomijane są osoby starsze i niepełnosprawne. Problemem również jest fakt, że polityka zatrudniania osób z niepełnosprawnością jest rzadko moni-

¹⁵ W. Walczak, Zarządzanie różnorodnością jako podstawa budowania potencjału kapitału ludzkiego organizacji, „E-mentor” 2011, nr 3(40).

¹⁶ V. Hunt, D. Layton, S. Prince, *Diversity Matters*, McKinsey&Company 2015; Raport dostępny na stronie internetowej: www.assets.mckinsey.com/~media/857F440109AA4D13A54D9C496D86ED58.ashx [dostęp: 20-02-2018].

torowana. Szkolenie pracowników i monitorowanie działań są niezwykle ważne dla skutecznego zarządzania niepełnosprawnością¹⁷.

Wykres 2. Liczba zakładów pracy chronionej w latach 2005–2017.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Pierwsze w Polsce zakłady pracy chronionej powstały w latach 90-tych, tuż przed zmianami ustrojowymi. Idea ich założenia była niewątpliwie słuszna, aczkolwiek cele gospodarcze i rynek szybko zwerifikowały społeczną ideę i zasadność istnienia takich zakładów. Cały wachlarz zwolnień i ulg podatkowych przyznany zakładom okazał się bardzo korzystny dla prywatnej przedsiębiorczości, która chętnie sięgnęła po status zakładu pracy chronionej nie po to, aby pomagać osobom z niepełnosprawnościami, ale tylko po to, aby być konkurencyjnym. W pierwszym okresie funkcjonowania tych przedsiębiorstw obowiązkiem związanym z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych

¹⁷ M. Pancewicz, J. Kotzian, *Zarządzanie niepełnosprawnością w Polsce i państwach UE. Jak duże i małe przedsiębiorstwa zarządzają niepełnosprawnością i jakie odnoszą z tego tytułu korzyści?* „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2014, nr 6, s. 160.

towarzyszyły bardzo korzystne rozwiązania ułatwiające rozpoczęcie i prowadzenie działalności gospodarczej w warunkach rynkowych.

Dane zawarte na Wykresie 2. wskazują na fakt, że zakładów pracy chronionej w Polsce z roku na rok jest coraz mniej, co może świadczyć o tym, iż proces zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy w tych zakładach nie jest wdrażany lub jest mało efektywny.

Proces zarządzania zasobami ludzkimi w odniesieniu do pracowników z niepełnosprawnościami powinien obejmować więcej elementów. Podstawowymi elementami są kluczowe etapy kariery pracownika (zatrudnienie, szkolenie, awans), natomiast dodatkowym elementem jest szeroko rozumiana infrastruktura firmy. Istotny jest ponadto profil działalności danego przedsiębiorstwa, ponieważ inne przepisy prawa będą stosowane w przypadku zakładów produkcyjnych, a inne w przypadku firm usługowych. W zależności od profilu działalności mogą być również wymagane odmienne kompetencje i umiejętności. Ponadto kluczową kwestią jest dostosowanie pomieszczeń i stanowisk pracy, które powinny być odpowiednie do rodzaju i stopnia niepełnosprawności danego pracownika. Innym z kluczowych elementów jest komunikacja wewnątrz organizacji, komunikacja dwukierunkowa między kierownictwem firmy a pracownikami. Ważne jest bowiem, aby pozostali pracownicy w firmie byli świadomi, iż w ich organizacji są ludzie o ograniczonych zdolnościach i możliwościach, ale są zatrudniani na tych samych „zasadach”. Z kolei mniejsze firmy mogą charakteryzować się większą otwartością na zatrudnianie osób z niepełnosprawnością, jednak ich zasady w tej kwestii nie są skodyfikowane, ustrukturyzowane, ponieważ nie ma odpowiednich procedur, polityki, wytycznych. Zgoła inaczej polityka zarządzania zasobami ludzkimi wygląda w małych firmach, gdzie jest ona w znacznym stopniu określona regulacjami prawa pracy.

Podsumowanie

Mimo iż sytuacja osób z niepełnosprawnościami na przestrzeni ostatnich lat nieznacznie się poprawiła, to jednak w dalszym ciągu odstaje od średniej europejskiej. Nadal w Polsce aktywnych zawodowo jest niecałe 30% osób niepełnosprawnych. Szukając przyczyn takiego stanu rzeczy, warto zwrócić uwagę na stereotypowe myślenie pracodawców o problemach związanych z zatrudnieniem pracownika posiadającego orzeczenie o niepełnosprawności. Ponadto polskie przepisy nie motywują odpowiednio pracodawców do tego, aby zatrudniać osoby z niepełnosprawnością. Do takiej sytuacji przyczyniają się niestety także same osoby niepełnosprawne, które często w obawie przed utratą świadczeń (renta socjalna) nie podejmują pracy. Alternatywą dla tej grupy społecznej wydaje się być dynamicznie rozwijający się sektor ekonomii społecznej i coraz liczniej powstające spółdzielnie socjalne. Często w tego typu spółdzielniach miejsce znajdują osoby z niepełnosprawnościami lub są ich założycielami. Dzięki licznym ulgom i zwolnieniom podatkowym osoby te mogą konkurować na otwartym rynku z innymi firmami, a przy okazji realizować misję społeczną, która dla tych podmiotów jest ważniejsza niż maksymalizacja zysku.

Podsumowując problematykę zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy, należy stwierdzić, iż każda firma, niezależnie od tego, jaki sektor reprezentuje, z jakiej branży pochodzi, decydując się na zatrudnienie pracownika z niepełnosprawnościami, chcąc czy nie chcąc, świadomie lub nie, zarządza tą niepełnosprawnością w swoim miejscu pracy. Wynika to z faktu, że podejmując decyzje o zatrudnieniu, każde przedsiębiorstwo analizuje nie tylko kompetencje i kwalifikacje danej osoby, ale także sprawdza, czy infrastruktura w firmie pozwala na zatrudnienie tej osoby czy też nie, czy dana osoba odnajdzie się w tej firmie, jak zostanie odebrana przez pozostałych pracowników. Pytanie, jakie należy postawić, powinno odnosić się do motywacji pracodawców odnośnie zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Czy chodzi o kompetencje i kwalifikacje, wiedzę i umiejętności, wize-

runek firmy, kulturę organizacyjną, społeczną odpowiedzialność biznesu, czy jednak o aspekty finansowe związane z obowiązkiem zatrudniania osób z niepełnosprawnością przez większe podmioty gospodarcze i co za tym idzie, refundację wynagrodzenia lub zwolnienie z obowiązkowych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Bibliografia:

- Gumkowska M., Herbst J., Skiba R., Wygnański J., *Elementarz III sektora*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2005.
- Co to jest trzeci sektor*, <http://fakty.ngo.pl/trzeci-sektor> [dostęp: 20-03-2018].
- Rynek pracy*, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=80&print=1> [dostęp: 04-04-2018].
- Hunt V., Layton D., Prince S., *Diversity Matters*, McKinsey&Company 2015; <https://assets.mckinsey.com/~media/857F440109AA4D13A54D9C496D86ED58.ashx> [dostęp: 20-02-2018].
- Pancewicz M., Kotzian J., *Zarządzanie niepełnosprawnością w Polsce i państwach UE. Jak duże i małe przedsiębiorstwa zarządzają niepełnosprawnością i jakie odnoszą z tego tytułu korzyści?*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2014, nr 6.
- Transforming Disability into Ability*, OECD Report; <https://www.oecd.org/els/emp/transformingdisabilityintoability.htm>.
- Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 roku Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, Dz. U. Nr 50 poz. 475 z późn. zm.
- Ustawa Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 listopada 1990 r. o pomocy społeczne, Dz. U. Nr 87, poz. 506.
- Ustawa Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 9 maja 1991 roku o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, Dz. U. Nr 46, poz. 201.
- Ustawa Rady Ministrów dnia 19 sierpnia 1994 roku o ochronie zdrowia psychicznego, Dz. U. Nr 11, poz. 535.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełno-sprawnych, Dz. U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.

Walczak W., Zarządzanie różnorodnością jako podstawa budowania potencjału kapitału ludzkiego organizacji, „E-mentor” 2011, nr 3 (40).

Złotopolska, E. Wapiennik, *Prawa osób z niepełnosprawnością intelektualną*, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, Warszawa 2005.