Nr 2/2013

Analiza tematyczna

FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Nieobecni na rynku pracy: zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami wyzwaniem dla biznesu

ZATRUDNIENIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ – GŁÓWNE WNIOSKI

- Osoby z niepełnosprawnościami **(skrót ON)** są niedoreprezentowane na rynku pracy, stanowią tylko ułamek osób zatrudnionych na otwartym rynku pracy
- Głównymi barierami związanymi z otwarciem się pracodawców na różnorodnych pracowników są niewiedza i obawa przed nieznanym
- Osoby z niepełnosprawnościami są równie wartościowymi pracownikami, czyniąc miejsce pracy otwartym na nowe perspektywy i poszerzając horyzonty myślenia pozostałych pracowników
- Osoby z niepełnosprawnościami to osoby reprezentujące bardzo różne niepełnosprawności i schorzenia, m.in.: osoby niewidome, osoby chore na schizofrenię, osoby z upośledzeniem umysłowym, osoby głuche, osoby chore na epilepsję, osoby lekko niedowidzące, osoby na wózku inwalidzkim, osoby z niedowładem ręki, osoby niedosłyszące, osoby z trudnościami w chodzeniu, osoby po zawale serca
- Niepełnosprawność ma wiele wymiarów, najczęściej nie oznacza wykluczenia z rynku pracy

Osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy – wielcy nieobecni

22 procent, a dokładnie 465 tys. osób. Tylko tyle z 2,1 mln populacji osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym pracuje na otwartym rynku pracy. Większość z tej grupy (szacuje się, że 37,5%) to osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, zaś kolejne 40% stanowią osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.[1]

Jednym z najpoważniejszych wyzwań związanych z kwestiami różnorodności w miejscu pracy jest kwestia włączenia osób niepełnosprawnych do grona pracowników oraz zapewnienia im godziwych warunków pracy.

Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność wg badań jest jednym z najczęściej występujących w naszym kraju sytuacji nierównego traktowania (**37%** wskazań w badaniu „Dyskryminacja w UE w 2012 r." Eurobarometru). Kryterium niepełnosprawności jest dla **29%** respondentów z Polski główną przyczyną odrzucenia kandydata bądź kandydatki do pracy.[2]

Osoby niepełnosprawne na rynku pracy – liczby[3]:

465 tys. – tyle osób z niepełnosprawnością pracuje w Polsce

4 mld zł – tyle zapłacili pracodawcy do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w 2012 roku za niespełnienie wymogu zatrudnienia ON

70 tys. – tyle osób z niepełnosprawnością korzysta z dofinansowania wynagrodzeń na otwartym rynku pracy

2,1 mln – tyle wynosi populacja osób niepełnosprawnych w Polsce w wieku produkcyjnym

23% – wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych

16,3% – wskaźnik bezrobocia osób niepełnosprawnych

3 mld zł – tyle rocznie wydaje Polska na wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych

9% – grupa osób niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem

5 mln – tyle osób posiada orzeczenie o niepełnosprawności, w tym:

- **37,5%** – osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności
- **42%** – osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności
- **6%** – tylu minimum zatrudnionych zgodnie z ustawą powinni stanowić niepełnosprawni w każdej firmie, która zatrudnia ponad 25 osób (w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy)

Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami

Brak ON w miejscu pracy ma szerokie uwarunkowania: społeczne, ekonomiczne, kulturowe oraz systemowe. Wśród głównych problemów wymienia się:

- złe orzecznictwo w sprawie niepełnosprawności
- brak wystandaryzowanych kryteriów orzecznictwa
- zmiana paradygmatu społeczno-obywatelskiego, niepełnosprawny – obywatel uczestniczący
- brak pośrednictwa pracy dla ON, wady w systemie edukacji, kształceniu etc.
- niedostosowanie potrzeb rynku w szkoleniu zawodowym – potrzeba dostosowania zapotrzebowania rynku pracy do umiejętności osób niepełnosprawnych
- „pułapka rentowa" – sytuacja, w której ON korzystające z rent pozostają bierne zawodowo
- brak wsparcia funkcjonalnego dla ON – brak informacji
- brak wsparcia dla pracodawców – konieczność podniesienia świadomości pracodawców
- bezradność osób niepełnosprawnych wobec środowiska pracy, pracodawcy, często naruszanie praw pracowników.

Warto zwrócić uwagę, że jest to szeroki problem społeczny. Do 2030 roku polski rząd planuje zwiększyć poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych o 20-30 punktów procentowych – w szczególności na otwartym rynku pracy, oraz osiągnąć stan, w którym odsetek osób niepełnosprawnych kończących wyższą uczelnię będzie stanowił połowę osób pełnosprawnych, w tej chwili **1% studentów to studenci/ studentki niepełnosprawni**, stanowią oni 3 % tej kategorii wiekowej. Rząd chce to osiągnąć m.in. poprzez włączanie tej grupy do systemu edukacji powszechnej i otwartego rynku pracy[4].

Kolejną koncepcją przeciwdziałającą dyskryminacyjnemu myśleniu jest Uniwersalne Projektowanie. „Jest to taki sposób podejścia do planowania i projektowania – tak produktów, urządzeń, jak i otoczenia – przestrzeni publicznej, by były one dostępne dla wszystkich użytkowników w jak największym stopniu. To pomysł mający na celu promowanie społeczeństwa włączającego wszystkich obywateli niezależnie od ich sprawności. Jednym z celów Uniwersalnego Projektowania jest promowanie równości i zapewnienie pełnego uczestnictwa w życiu społecznym osobom z niepełnosprawnościami poprzez usuwanie istniejących barier i zapobieganie powstawaniu nowych."[5]

Sejm RP ogłosił rok **2013 Rokiem Osób Niepełnosprawnych**, apelując o podejmowanie różnorodnych inicjatyw służących realizacji Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych, a w szczególności o tworzenie warunków równego dostępu osób niepełnosprawnych do dóbr publicznych oraz promowanie postaw aktywizujących i włączających te osoby w główne nurty życia.

Czym jest niepełnosprawność i kto o niej orzeka?

Zgodnie z przepisami ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych **niepełnosprawność oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy.**
O niepełnosprawności orzekają:
- Powiatowe zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności – jako pierwsza instancja;
- Wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności – jako druga instancja.

Stopnie niepełnosprawności:

LEKKI

1. powodujące w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną i/lub
2. mające ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

UMIARKOWANY

1. niezdolne do pracy albo
2. zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub
3. wymagające czasowej albo częściowej pomocy innych osób w pełnieniu ról społecznych.

ZNACZNY

1. niezdolne do pracy, albo
2. zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej.

WHO przygotowało – ICF (ang. *International Statistical Classification of Disease and Related Health Problems*) Międzynarodową Klasyfikację Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia, która wprowadza warunki kwalifikacji osób niepełnosprawnych do różnych sfer aktywności: pracy, nauki, decydowania o życiu osobistym etc.
ŹRÓDŁO: HTTP://WWW.NIEPELNOSPRAWNI.GOV.PL, HTTP://WWW.CSIOZ.GOV.PL/SRC/FILES/KLASYFIKACJE/ICF_POLISH_VERSION.PDF

Wyzwania i narzędzia związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych

Pomimo, że nieobecność osób niepełnosprawnych w miejscu pracy powoduje dla pracodawców ogromne koszty, trudno przezwyciężyć przeszkody i bariery związane z otwarciem się na osoby niepełnosprawne. Dlatego warto sformułować główne wyzwania związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami oraz propozycje narzędzi, które pozwolą na niwelowanie ryzyka, a tym samym będą odpowiedzią na te wyzwania.

W badaniu Instytutu Spraw Publicznych głównymi czynnikami utrudniającymi zatrudnianie ON w opiniach pracodawców są:

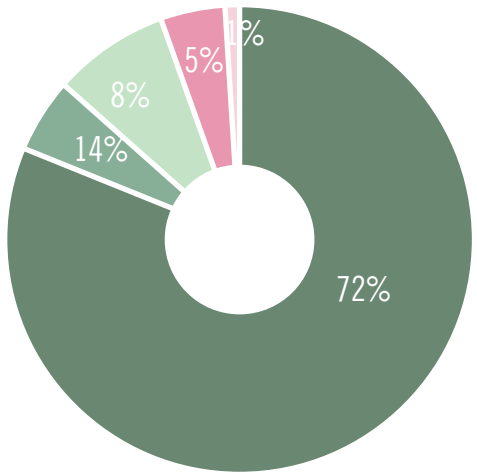
- Niedostosowana infrastruktura – bariery architektoniczne (69% wskazań)
- Skomplikowane i niejasne przepisy prawne (58% wskazań)
- Często zmieniające się przepisy dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych (58% wskazań)
- Nieodpowiednie kwalifikacje osób niepełnosprawnych (57% wskazań)
- Koszty finansowe i organizacyjne dostosowania stanowisk pracy (55% wskazań)
- Niedostateczne wsparcie pracodawców ze strony instytucji lokalnych (51% wskazań)

Pracodawcy widzą jednak szereg korzyści, głównie finansowych przesądzających o dostrzeżeniu w ON potencjalnego pracownika.

WYZWANIA	NARZĘDZIA
Dostosowanie miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych	Kompleksowe pośrednictwo pracy (ekspert zewnętrzny, dialog) Środki finansowe
Współpraca z partnerem społecznym/publicznym, organizacją społeczną, np. w kwestii rekrutacji	Potrzeba podejścia biznesowego, otwartość na nowe wyzwania
Postrzeganie siebie samego jako ofiary, postawa roszczeniowa ON	Zmiana mentalności
Zmiana mentalności managerów/ek i pracowników/pracownic – walka ze stereotypami	Rola komunikacji wewnętrznej Kultura organizacyjna firmy Szkolenia, akcje
Sprzeciw przed stygmatyzacją ze względu na niepełnosprawność	Program zarządzania różnorodnością
Elastyczność osób niepełnosprawnych, wykorzystywanie przywilejów	Centrum rekrutacyjne, bycie ponad podziałami
Dostępność do szkoleń	Szkolenia ogólne, tematyczne, indywidualny plan rozwoju
Audyt różnorodności	Partner społeczny
Podejście kompetencyjne, osoba niepełnosprawna może podzielić się swoimi doświadczeniami, „zintegrować" pracowników	PR, komunikacja wewnętrzna, intranet

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE SPOTKANIA KONSULTACYJNEGO POLSKIEJ KARTY RÓŻNORODNOŚCI, 4.11.2011, FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Czynniki przesądzające o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych przez pracodawców



- korzyści finansowe związane z nieopłaceniem składki na PFRON i uzyskaniem dofinansowania zatrudnienia ON *(72%)*
- wrażliwość kadry zarządzającej , np. mającej doświadczenia życiowe z ON *(14%)*
- misja, kultura organizacji oparta na zasadach niedyskryminacji *(8%)*
- kłopoty związane z pozyskaniem sprawnych pracowników na określone stanowiska *(5%)*
- inne powody *(1%)*

ŹRÓDŁO: BADANIE INSTYTUTU SPRAW PUBLICZNYCH, „PRACODAWCY O ZATRUDNIANIU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH. JAK JEST? CO MOŻNA ZMIENIĆ?", 2009 ROK

Zarządzanie różnorodnością a zatrudnienie osób z niepełnosprawnością

Jednym z głównych założeń, które wynikają z polityki równego traktowania, jest stworzenie miejsca pracy, w którym każdy pracownik/pracownica ma równe szanse na zatrudnienie i nie jest dyskryminowany. Zarządzanie różnorodnością zaś opiera się na tworzeniu kultury organizacyjnej, otwartości oraz innowacyjności, jednym słowem docenieniu wszystkich pracowników.

Proces zmiany w organizację otwartą – droga do różnorodnego zespołu

ZMIANA ŚWIADOMOŚCIOWA → ZMIANA ORGANIZACYJNA → ZMIANA KULTUROWA

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

Proces otwarcia się na osoby z niepełnosprawnościami to ciąg zmian, które czekają organizację. Zmiana świadomościowa dotyczy decyzji związanej z włączeniem ON do grona potencjalnych pracowników i przygotowanie całego zespołu na tą sytuację. W etap ten zaangażowane powinno być głównie kierownictwo, ale przede wszystkim zarząd.
Zmiana organizacyjna wiąże się z kwestiami otwarcia rekrutacji, przystosowania stanowisk pracy, a także szkoleń i akcji uświadamiających. Głównymi aktorami w tej części są działy HR/zarządzania zasobami ludzkimi. (Na przykład Poczta Polska wspólnie z Fundacją Integracja zorganizowała Park Integracyjny, gdzie pracownicy mogli „oswoić się" z różnymi niepełnosprawnościami.)

Ostatnią zmianę, jaką czeka organizacja jest zmiana kultury organizacyjnej, w tym nawyków i przyzwyczajeń, języka komunikacji, a także norm i wartości istotnych w organizacji. W tym etapie zaangażowani są wszyscy pracownicy, również działy komunikacji i marketingu poprzez budowanie wizerunku organizacji otwartej. W efekcie pojawiają się również kreatywne pomysły na stworzenie produktów, usług, czy przekazów uwzgledniających potrzeby różnych grup społecznych. Ważne, żeby zmiany zachodzące w organizacji były ciągłe, systematycznie wzmacniane przez inicjatywy i działania wspierające ten proces, począwszy od rekrutacji, poprzez zapewnienie równych szans, a także utrzymanie w zatrudnieniu pracowników, którzy w trakcie pracy stali się niepełnosprawni. W cykl tych zmian powinni zostać włączeni wszyscy pracownicy, a także organizacje pozarządowe lub partnerzy społeczni wspomagający te działania (lista organizacji pozarządowych na końcu analizy).

Kilka wskazówek, co pracodawca może zrobić już dziś:

- rekrutacja przyjazna ON (np. miejsce z dostępem dla ON, II etap w formie rozmowy telefonicznej)
- unikanie haseł: „zatrudnimy energicznych i młodych" na rzecz: „jesteśmy otwarci na różnych pracowników"
- możliwość wyboru formy zatrudnienia
- komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna na temat obecności ON w miejscu pracy
- strona www/intranetu przystosowana do osób z niepełnosprawnościami
- wyposażenie biura: oprogramowanie komputerowe dla ON, ergonomiczne krzesła
- nastawienie na różnorodnego klienta – również osobę z niepełnosprawnościami – oferta produktów i usług, przeszkolenie pracowników, przystosowanie swoich oddziałów dla ON

W kwestiach: dofinansowania wynagrodzeń ON, przystosowania stanowiska pracy, wyposażenia stanowiska pracy ON, szkolenia pracownika niepełnosprawnego oraz zatrudnienia asystenta pracownika niepełnosprawnego pracodawca może skorzystać z dofinansowania i specjalnych środków rozdysponowywanych przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Tak, jak ewaluuje percepcja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, tak też zmienia się język. Coraz rzadziej używa się sformułowania „osoby niepełnosprawne", zastępując je zwrotem „osoby z niepełnosprawnościami", aby przełamać stereotyp, że nikt nie jest całkowicie niesprawny. Mniej ważne jest, w jaki sposób będą określane te osoby. Ważniejsze jest, aby dostrzec, że są to oddani, lojalni, dyspozycyjni, a przede wszystkim doceniający wartość płynąca z pracy pracownicy i pracownice. Jednym słowem są to osoby, których pracodawcy potrzebują w miejscu pracy, ponieważ uczą innych pracowników nowej perspektywy, poszerzają ich horyzonty, pozwalają na dostrzeżenie różnic. Przede wszystkim zaś naprawdę doceniają swoją pracę.

Działania w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych

Działania, które pracodawca może podjąć dążąc do stworzenia miejsca przyjaznego dla różnych pracowników dotyczą przede wszystkich usprawnienia wszystkich obszarów zatrudnienia, w tym:

- rekrutacji, selekcji,
- rozwoju zawodowego,
- szkoleń,
- awansu zawodowego, oddelegowania lub innych korzyści wynikających z zatrudnienia,
- stosunków międzyludzkich w organizacji.

Usprawnienia są sposobem na zmiany w miejscu pracy i mogą obejmować:

- reorganizację pracy,
- zakup lub modyfikację wyposażenia, przystosowanie stanowiska pracy
- uzgodnienia dotyczące elastycznych warunków pracy.

— KODEKS DOBREJ PRAKTYKI W ZAKRESIE ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych

Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo,
www.aktywizacja.org.pl

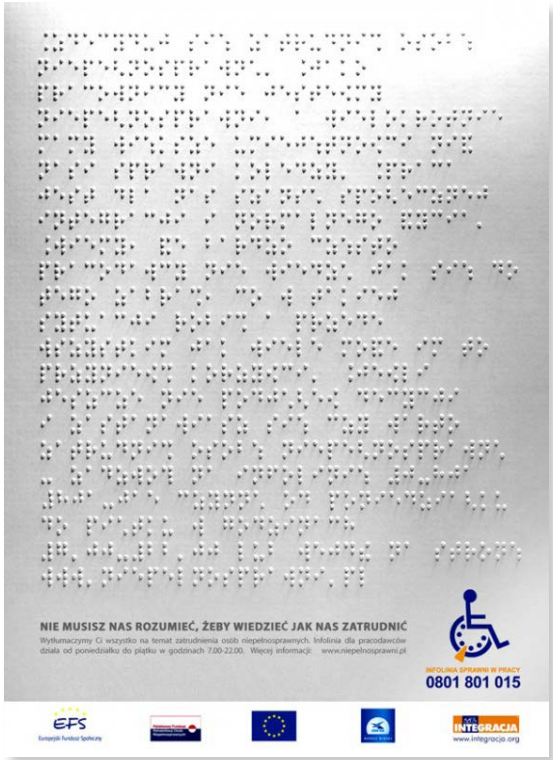
Zmiany społeczno-ekonomiczne i wzrastająca aktywność firm w obszarze CSR-u sprawiają, że coraz częściej osoby z niepełnosprawnościami są zatrudniane na otwartym rynku pracy.

Dla pracodawców, którzy nie zatrudniali wcześniej osób niepełnosprawnych, może to być wyzwanie. Warto zatem popularyzować tę ideę oraz wiedzę na temat korzyści, jakie z tego płyną. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych przekłada się na wymierny zysk ekonomiczny, pełni również ważną rolę w wymiarze społecznym. Dla pracodawcy istotne jest: ograniczenie wysokości obowiązkowych comiesięcznych składek na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, uzyskanie dofinansowania do wynagrodzeń, a także zwrot kosztów poniesionych na dostosowanie i wyposażenie stanowiska pracy. W wymiarze społecznym atutami są zarówno integracja i aktywizacja niepełnosprawnych, jak i tworzenie różnorodnego, dynamicznego zespołu, o dużym potencjale innowacyjności. Bardzo ważny jest również aspekt wizerunkowy – firma zatrudniająca niepełnosprawnych pokazuje, że jest społecznie odpowiedzialna, dowodzi swojej nowoczesności, zwiększa konkurencyjność i wpisuje się w światowe trendy.

Proces zatrudnienia osoby niepełnosprawnej wymaga wiedzy dotyczącej rodzajów niepełnosprawności, uwarunkowań i ograniczeń im towarzyszących, niekiedy także niezbędnego dostosowania stanowiska pracy. Osoby z niepełnosprawnością to różnorodna, również pod względem rodzaju i stopnia niepełnosprawności, grupa. Warto podkreślić, że – wbrew stereotypowym przekonaniom i obawom – nie każda dysfunkcja zdrowotna wiąże się z koniecznością dostosowania architektury czy używania specjalistycznego sprzętu, oprogramowania itp. Zatem większość stanowisk pracy może być odpowiednia dla osób niepełnosprawnych, zgodnie z ich możliwościami i ograniczeniami. Jak w przypadku każdej rekrutacji, kluczowym zadaniem jest analiza wymagań i kwalifikacji niezbędnych do wykonywania danej pracy, a następnie audyt stanowiska pod kątem osób z określonym rodzajem niepełnosprawności. Ważne, by w procesie tym zadbać także o przygotowanie zespołu, do którego ma dołączyć osoba niepełnosprawna, do wspólnej pracy i pokonywania ewentualnych trudności. Nieoceniona jest tutaj rola managera umiejętnie zarządzającego różnorodnym zespołem.

Aby zatrudnienie osoby niepełnosprawnej było długoterminowe i satysfakcjonujące dla pracownika i pracodawcy, rekomendowane jest stworzenie odpowiedniego modelu monitoringu i wsparcia. Firmy, które dopiero zdobywają doświadczenie w tym zakresie, mogą skorzystać z wiedzy organizacji pozarządowych, zajmujących się edukacją i aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych. NGO nie tylko znają realia wprowadzania niepełnosprawnych na rynek pracy, ale również dysponują zapleczem specjalistów oferujących wsparcie w relacji pracownik niepełnosprawny – pracodawca, w codziennym życiu zawodowym i w sytuacjach kryzysowych. Jedną z takich organizacji jest Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo, która od ponad 20 lat pomaga osobom niepełnosprawnym w zdobywaniu cenionych na rynku pracy kwalifikacji, a pracodawcom – poprzez audyt, szkolenia i doradztwo personalne – w odkrywaniu potencjału osób z niepełnosprawnościami jako wykwalifikowanych, rzetelnych i lojalnych pracowników.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych przynosi wieloaspektowe korzyści – zarówno ekonomiczne, jak i społeczne oraz wizerunkowe. Niepełnosprawny



Kampania „Sprawni w Pracy” / Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji / Leo Burnett (Warszawa)

pracownik jest w pełni wartościowy, a jego obecność przyczynia się realizowania polityki różnorodności w firmie. Ogromne znaczenie ma realizacja zadań wpisujących się w strategię CSR-ową przedsiębiorstw, a także popularyzowanie trendu odwołującego się między innymi do Karty Różnorodności, podpisanej już przez ponad 60 firm i organizacji. O randze i słuszności takich działań świadczy również kontekst polityczno-społeczny: w 2012 r. Polska ratyfikowała Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, a rok 2013 został ogłoszony przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej Rokiem Osób Niepełnosprawnych.

Alina Wojtowicz-Pomierna,

Zastępca Dyrektora Biura
Pełnomocnika Rządu
ds. Osób Niepełnosprawnych

Czy zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami to rzeczywiście wyzwanie? Wolę myśleć, że to szansa dla biznesu, dla osób niepełnosprawnych, dla nas wszystkich. Kurczące się zasoby siły roboczej każą poszukiwać rezerw dotąd w pełni niewykorzystanych. Rezerwy tkwią po stronie tych, którzy dziś, mimo potencjału wiedzy, a często również doświadczenia pozostają poza rynkiem pracy. Z powodu ograniczeń jakie tworzy niedostępne środowisko, braku wiary we własne możliwości, z powodu strachu i niepewności wobec czegoś, co nie jest do końca znane, a więc zapewne nieprzewidywalne i trudne do zarządzania. Także z powodu szkodliwych stereotypów, przekonań i uprzedzeń, które, wpływają na nasze decyzje, jako szefów firm.

Dlaczego warto zatrudniać osoby niepełnosprawne? Dlatego, że ich obecność zwiększa różnorodność, a to jest dla firmy dobre. Rozszerza horyzonty, wzbogaca środowisko wewnętrzne firmy, wymusza innowacyjność i niekonwencjonalne podejście do zarządzania zasobami ludzkimi, buduje klimat tolerancji i poszanowania dla naturalnych różnic, tworzy atmosferę sprzyjającą wzajemnemu uczeniu się – słowem stanowi idealną pożywkę dla rozwoju firmy.

Wyzwaniem dla firm jest zmiana sposobu myślenia. Dzisiaj rozumiemy i akceptujemy potrzebę respektowania praw wszystkich ludzi na zasadach równości. Dzisiaj mało kto zaprzeczy twierdzeniu, ze osoby niepełnosprawne mogą, chcą i powinny pracować. Ale czy w mojej firmie? Nadal często odpowiedź brzmi – nie. Nie, ze względu na specyfikę samej firmy lub jej działalności, nieprzystosowanie firmy, brak odpowiednich stanowisk pracy, nie, ze względu na same osoby niepełnosprawne, które – i tu do wyboru – nie mają odpowiednich kwalifikacji/umiejętności/doświadczenia, nie poradzą sobie z powodów, które długo by wymieniać... Taki właśnie sposób myślenia trzeba zmieniać, bo to nas ogranicza. Tak uczynił niemiecki koncern SAP ogłaszając plan zatrudnienia 600 osób z autyzmem. Dlaczego? Ponieważ myślą niestandardowo i są kreatywne, a to jest firmie bardzo potrzebne.

Jak powiedziała moja znajoma, ryby są różne, trzeba tylko znaleźć właściwe akwarium, a będą dobrze pływać.

Piotr Pawłowski,

Prezes Fundacji Integracja

Niepełnosprawność w odbiorze społecznym, to przede wszystkim niesamodzielność, niezaradność życiowa. Zjawisko dodatkowo „podkręcane" przez media, które w swoich programach i audycjach bardzo często koncentrują się na cierpieniu, bólu, płaczu i szeroko pojętej charytatywności. A przecież sytuacja w ostatnim czasie radykalnie się zmienia. Osoby z niepełnosprawnością aktywniej zaczynają uczestniczyć w naszym życiu społecznym. Dzisiaj kilkumilionowa grupa naszego kraju i kilku dziesięciomilionowa w Europie powinna wymuszać m.in. na pracodawcach likwidację wszelkich barier nie tylko w przestrzeni architektonicznej, ale też np. serwisów internetowych, transportu... a nade wszystko zmianę myślenia. Chodzi o przejście z opiekuńczego nastawienia na współpracę i dostrzeganie wymiernych korzyści. Dzieje się tak dzięki coraz popularniejszym reklamom społecznym zachęcającym do zatrudnienia osób z różnymi niepełnosprawnościami. Jest to apel skierowany do pracodawców, aby zwrócili uwagę na korzyści związane z zatrudnieniem takich pracowników. Jednak owocnej współpracy muszą się też nauczyć pracownicy z niepełnosprawnością, i to my przede wszystkim (myślę tu o naszym środowisku) powinniśmy skuteczniej włączyć się w myślenie rynkowe, współprace na rynku pracy, dostosowując swoje umiejętności, predyspozycje i wykorzystując posiadane talenty i nabyte umiejętności

„Praca rozumna i wytrwała, która nie myśli o zbieraniu owoców w tydzień po posiewie, przebija góry, nad przepaściami przerzuca mosty". Odwołanie do wielkiego pozytywisty Bolesława Prusa jest uzasadnione, dlatego je przywołuję i dedykuję odważnym pracodawcom i osobom z niepełnosprawnością. Obie strony tego działania muszą się otworzyć na siebie i zobaczyć możliwości współpracy, która zacznie budować społeczne partnerstwo.

Justyna Orzeł,

Dyrektor Zasobów Ludzkich
Carrefour Polska

Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych to jeden z kluczowych elementów polityki HR Carrefour Polska, który wynika z zapisów naszej Strategii Zrównoważonego Rozwoju. Oferując osobom niepełnosprawnym miejsca pracy na takich samych warunkach i stanowiskach jak osobom pełnosprawnym, promujemy różnorodność.

Od 2006 roku Carrefour Polska realizuje politykę zrównoważonego rozwoju, w ramach której rozpoczął zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Od 2010 roku Carrefour Polska zintensyfikował swoje działania i nawiązał współpracę ze Stowarzyszeniem „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON" należącym do Platformy Integracji Osób Niepełnosprawnych PION, zrzeszającej podmioty ekonomii społecznej. Dzięki tej współpracy, realizując założenia zatrudnienia wspieranego, w przeciągu dwóch lat Carrefour udostępnił w swoich sklepach prawie 700 miejsc pracy dla osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

Zatrudnienie wspierane jest rozwiązaniem pochodzącym z obszaru ekonomii społecznej, której ideą jest realizacja celów społecznych narzędziami i metodami ekonomicznymi. Przedsiębiorstwo społeczne wyszukuje na otwartym rynku kontrahentów, dla których osoby niepełnosprawne mogą wykonywać różne usługi. Kontrahent, na podstawie zawartej umowy o współpracy, występuje do przedsiębiorstwa społecznego zatrudniającego osoby niepełnosprawne z zapotrzebowaniem na pracownika do konkretnej pracy, np. wykładania towaru, obsługi kasy etc. Koordynator ds. zatrudnienia, korzystając z bazy osób zainteresowanych podjęciem pracy, na podstawie profilu zawodowego kandydata przedstawia mu ofertę pracy u danego kontrahenta. Osoba niepełnosprawna dokonuje wyboru miejsca pracy i stanowiska, odbywa odpowiednie szkolenia, zyskuje umiejętności niezbędne do podjęcia pracy i jest wprowadzana do nowego środowiska.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych przynosi wymierne korzyści społeczne i ekonomiczne – podjęcie pracy pozytywnie wpływa na integrację społeczną tej grupy, a także skutkuje oszczędnościami dla Skarbu Państwa z tytułu zmniejszenia kosztów leczenia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

Magdalena Andrejczuk,
koordynatorka Karty Różnorodności w Polsce, Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Inny, obcy, nieznany – czy faktycznie można tak powiedzieć o osobach z niepełnosprawnościami? Czy nie znamy nikogo, kto ma problemy ze wzrokiem, poruszaniem się, czy nie znamy osób chorych na epilepsję i cukrzycę, albo po przebytym zawale? Ci ludzie są wokół nas, wystarczy się rozejrzeć, żeby ich dostrzec. To również nasi koledzy i koleżanki z pracy, być może nasi szefowie/szefowe, to ludzie wokół nas. Naturalnym powinno się wydawać, że pracujemy razem, nie tylko dlatego, że mamy do tego prawo, bo wszyscy jesteśmy częścią społeczeństwa, ale także z powodów społecznych i ekonomicznych. Retoryka korzyści już nie przemawia do pracodawców, wszyscy przekonani są już zdecydowani. Społeczeństwo również dostrzega, że nie warto wykluczać i dyskryminować. W czym więc problem? Dlaczego wciąż mamy jeden z najniższych w Europie wskaźników w zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami? Dlaczego pracodawcy płacą milionowe kary/składki na PFRON? Odpowiedzi nie są takie proste, ale rozwiązania istnieją. Jaka jest recepta? Po pierwsze świadoma decyzja o otwarciu się na różnych pracowników/pracownice, po drugie współpraca z organizacją pozarządową albo doświadczonym partnerem społecznym – w tym przygotowanie miejsc pracy, akcje uświadamiające i szkolenia, po trzecie przemyślana rekrutacja i polityka zatrudnienia, w końcu zaś tworzenie kultury organizacyjnej kompatybilnej z różnorodnością wokół.

Sygnatariusze Karty Różnorodności poprzez dołączenie do grona pracodawców świadomych jasno komunikują – zapraszamy wszystkich, bez względu na stopień niepełnosprawności, jesteście dla nas wartościowymi pracownikami/pracownicami. Grono sygnatariuszy się powiększa i to świadczy o potrzebie budowania różnorodnych

Karta Różnorodności - zobowiązanie do wprowadzenia polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością

zespołów pracowniczych. Jednak, aby komunikat był spójny nie wystarczy formułka w ogłoszeniu rekrutacyjnym. Pracownik/pracownica musi wiedzieć, że pracodawca nie będzie go dyskryminował, musi czuć się bezpiecznie i pewnie, w końcu musi mu zaufać, że jego miejsce pracy będzie dostosowane do jego potrzeb. Może warto sobie uzmysłowić, że takie wymagania nie dotyczą tylko osób z niepełnosprawnościami.

DODATKOWE INFORMACJE

WYBRANE AKTY PRAWNE

Ustawa o rehabilitacji	Ustawa z dnia 28 czerwca 2012 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2012, poz. 986)
Ustawa o języku migowym	Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się (Dz. U. z 2011 roku, nr 209, poz. 1243)
Ustawa o ratyfikacji Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych	Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o ratyfikacji Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. 2012, poz. 882) Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych
Krajowe Ramy Interoperacyjności	Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 kwietnia 2012 r. w sprawie **Krajowych Ram Interoperacyjności**, minimalnych wymagań dla rejestrów publicznych i wymiany informacji w postaci elektronicznej oraz minimalnych wymagań dla systemów teleinformatycznych (Dz.U.2012.526)
Karta Praw Osób Niepełnosprawnych	Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 7 grudnia 2012 r. w sprawie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych (M.P. Poz. 991.2012 r.)

WYBRANE INICJATYWY ZWIĄZANE Z ZATRUDNIANIEM OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ:

Sprawni-niepelnosprawni.pl – portal dla osób z niepełnosprawnością oraz pracodawców *www.sprawni-niepelnosprawni.pl*
Przedsiębiorca Przyjazny Niepełnosprawnym - Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji *www.niepelnosprawni.pl*
Elastyczna Firma – Wortal Elastycznych Form Zatrudnienia *www.efez.eu*
W pełni zaradni *www.bezbarier.pl*
Lodołamacze - Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych *www.lodolamacze.info*
Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo *www.aktywizacja.org.pl*

WYBRANE ORGANIZACJE POZARZĄDOWE I ZWIĄZKI PRACODAWCÓW:

- FAR (Fundacja Aktywnej Rehabilitacji)
- Fundacja Fuga Mundi
- Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego
- Fundacja na rzecz Osób Niewidomych Labrador-Pies Przewodnik
- Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo
- Fundacja Towarzystwo Przyjaciół Szalonego Wózkowicza
- Fundacja Synapsis
- Fundacja Szansa dla Niewidomych
- Fundacja TUS
- Fundacja Widzialni
- Inclusion Europe
- KIG-R (Krajowa Izba Gospodarczo – Rehabilitacyjna)
- Koalicja na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością
- Krajowe Towarzystwo Autyzmu
- Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych
- Krok po kroku Fundacja na Rzecz Dzieci z Zaburzeniami Rozwoju i ich Rodzin
- Ogólnopolska Baza Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (OBPON)
- Ogólnopolska Federacja Organizacji Osób Niesprawnych Ruchowo
- Polski Związek Emerytów, Rencistów i Inwalidów
- Polski Związek Głuchych
- Polski Związek Jąkających się
- Polski Związek Niewidomych
- Polski Związek Sportu Niepełnosprawnych „Start”
- Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych
- Polskie Stowarzyszenie Diabetyków
- Polskie Stowarzyszenie Ludzi Cierpiących na Padaczkę
- Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym
- Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego
- Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem
- POPON – Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych
- Porozumienie Branżowe
- Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”
- SPINKA (Stowarzyszenie Pomocy Niepełnosprawnym Kierowcom)
- Stowarzyszenie Przyjaciół Dzieci Specjalnej Troski im Leszka Grajka
- Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji
- Stowarzyszenie Rodzin i Opiekunów Osób z Zespołem Downa „Bardziej Kochani”
- Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi
- Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym
- Towarzystwo Przyjaciół Dzieci

[1] http://www.niepelnosprawni.gov.pl
[2] http://www.kartaroznorodnosci.pl/pl/aktualnosci.html?id=113
[3] Dane pochodzą ze strony: www.niepelnosprawni.gov.pl oraz www.pfron.org.pl
[4] Raport Polska 2030. Wyzwania rozwojowe, http://zds.kprm.gov.pl, 15.05.2013.
[5] P. Todys, Przejawy dyskryminacji osób z niepełnosprawnością ruchową, Tekst opracowany na II seminarium specjalistyczne pt. Niepełnosprawność ruchowa i intelektualna, jako przesłanki dyskryminacji w ramach Specjalistycznej Szkoły Facylitacji Społecznej na rzecz Przeciwdziałania Dyskryminacji – poziom zaawansowany, http://www.tea.org.pl/userfiles/file/Seminaria/Niepelnosprawnosc_%20ruchowa_PTodys_TEA.pdf, 15.05.2013

OPRACOWANIE ANALIZY:
Magdalena Andrejczuk, Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Analizy tematyczne Forum Odpowiedzialnego Biznesu to cyklicznie wydawane dokumenty, których celem jest dostarczenie podstawowych informacji na wybrany temat w zwięzłej i przystępnej formie oraz przedstawienie różnych punktów widzenia, które pojawiają się w dyskursie publicznym. Analiza wskazuje również, dlaczego dany temat może być istotny dla przedsiębiorstw oraz na jakie aspekty powinny one zwrócić uwagę w kontekście realizacji ich strategii CSR.

Forum Odpowiedzialnego Biznesu jest najstarszą i największą organizacja pozarządową w Polsce, która zajmuje się koncepcją społecznej odpowiedzialności biznesu w kompleksowy sposób. Forum to organizacja typu think-and-do-tank, będąca rzecznikiem prowadzenia biznesu w sposób odpowiedzialny, czyli biorący pod uwagę wpływ przedsiębiorstwa na środowisko i społeczeństwo.

KONTAKT:
Forum Odpowiedzialnego Biznesu,
e-mail: biuro@fob.org.pl,
tel. 22 627 18 71
www.odpowiedzialnybiznes.pl