

Eléments du premier guide: thématique traitées: aspects juridiques, aides, subsides et bonnes pratiques

Aspects légaux; Aide financière; Subventions ...

1. Intégration des handicapés dans le monde du travail (tous les moyens légaux actuels – dans le secteur privé et public, les contacts)

Un des actes légaux les plus importants concernant les handicapés en Pologne est la loi sur la réadaptation professionnelle et sociale et l'occupation des handicapés (appelée ci-après la loi sur la réadaptation). C'est déjà la deuxième loi contenant les prescriptions fondamentales pour les handicapés (la première a été votée en 1991, au commencement des changements socio-économiques en Pologne).

Bien que la nouvelle loi ait été votée le 9 octobre 1997 (Journal des Lois du 1997, No 123, pos. 776), elle a subi d'alors de nombreux amendements.

Conformément à la Loi, la réadaptation professionnelle a pour but de faciliter à une personne handicapée l'obtention et le maintien d'une occupation adéquate et son avancement professionnel, en lui rendant possible de profiter de l'orientation professionnelle, de l'instruction professionnelle et de la médiation des agences pour l'emploi.

Les conditions du juste emploi des handicapés sont les suivantes: le choix pour un handicapé du travail qui s'adapte à son état de santé et à ses qualifications professionnelles, l'organisation convenable de son poste de travail, les rapports de bienveillance de la part de ses collaborateurs, de même que l'exercice de la protection d'un handicapé au cours de son occupation. Un rôle important jouent ici les entreprises de travail protégé. Cependant, à cause des transformations dans le système économique qui sont en cours en Pologne, elles ressentent de considérables difficultés à s'adapter aux conditions économiques générales et, par conséquent, la majorité des elles sont liquidées, déterminant parfois de tragiques conséquences pour les handicapés qui y travaillent.

De par la loi, c'est le Plénipotentiaire du Gouvernement pour les Affaires des Handicapés qui soigne les intérêts des handicapés pour la part gouvernementale et qui est, à la fois, le Président du Conseil de Surveillance de :

**Fonds d'État pour la Réadaptation des Handicapés
(Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych)**

Al. Jana Pawła II 13

00-828 Warszawa

<http://www.pfron.org.pl>

e-mail: rzecznik@pfron.org.pl

Ce sont des fonds du Trésor ayant une personnalité juridique.

Les revenus des Fonds constituent avant tout les moyens provenant d'obligatoires cotisations mensuelles, versées par les employeurs qui embauchent pour le moins

25 travailleurs, en comptant en plein temps de travail, pendant que l'indice de l'occupation des handicapés dans leur entreprise est plus bas que le 6 %.

Les moyens de ces Fonds sont destinés entre autres à :

- le maintien d' existants postes de travail pour les handicapés, menacés de liquidation;
- le financement supplémentaire pour les employeurs qui embauchent les handicapés;
- le financement supplémentaire pour la création des postes de travail.

Le secteur privé s'intéresse aussi à l'intégration professionnelle des handicapés.

Ci-dessous on indique les organisations qui unissent les employeurs des handicapés:

Organisation Polonaise d' Employeurs des Handicapés (POPON)

Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (POPON)

Bureau de Conseil National

Ul. Próżna 12 A,

00-107 Warszawa

<http://www.popon.pl>

e-mail: biuro@popon.pl

Les objectifs de l'Organisation sont les suivants:

1. La protection et la représentation des intérêts d'employeurs des handicapés et le soutien du développement des entreprises qui embauchent les handicapés.
2. Le secours aux actions visant à la réalisation et la protection du principe d'égalité des chances des handicapés dans la société.
3. La coparticipation à la création et à la réalisation de la politique de l'occupation et de la réadaptation des handicapés, et de l'amélioration des conditions de leur travail et l'intégration dans la société.
4. L'intégration du milieu des employeurs embauchant les handicapés, de même que la diffusion des principes de l'éthique économique.
5. La présentation des opinions et des appréciations du milieu des employeurs embauchant les handicapés et des établissements de travail protégé.

L'Organisation Polonaise d' Employeurs des Handicapés (POPON) est le syndicat des employeurs embauchant les handicapés. L'Organisation fait partie de la Conférence d'Employeurs Polonais (KPP).

Konfederacja Pracodawców Polskich (KPP)

ul. Kredytowa 3, III p., 00-056 Warszawa

<http://www.kpp.org.pl>

e-mail: kpp@kpp.org.pl

La mission de la Conférence d'Employeurs Polonais consiste entre autres à :

- agir pour de communs intérêts des employeurs associés dans les organisations membres de la Conférence, entreprises fréquemment concourant entre elles au marché, mais à la fois conscientes du besoin d'une action commune pour le bon du milieu des employeurs et entrepreneurs ;

- secourir toutes initiatives visant au renforcement du rôle des employeurs polonais et collaborer, pour de communs intérêts du milieu d'affaires, avec toutes les organisations d'employeurs et entrepreneurs.
- coopérer avec des partenaires sociaux – organisations des travailleurs pour que les uns et les autres obtiennent de communs profits, comme résultat du développement économique, de justes et stables conditions d'occupation, de sécurité au travail et de paix social.

Conférence Polonaise des Employeurs Privés (PKPP Lewiatan)

ul. Klonowa 6, 00-591 Warszawa

<http://www.prywatni.pl>

e-mail: lewiatan@prywatni.pl

La PKPP Lewiatan regroupe en 54 syndicats régionaux et de branche environ 3000 entreprises qui embauchent au total 600 milles personnes.

En outre:

- Elle représente des entrepreneurs privés de divers branches de l'économie de toute la Pologne,
- Elle est un élément indispensable à la construction de l'ordre économique à travers de la participation à la création de la loi et au dialogue social, garantis de par la loi,
- grâce à la participation aux travaux des plus importantes institutions d'entrepreneurs de l'Union Européenne, elle fait des démarches pour obtenir de meilleures conditions d'activité possible pour les entrepreneurs polonais au marché d'Union.

2. L'aide en nature (en marchandise, en moyens matériels, non financière et/ou financière en intégration dans le monde du travail, en équipement des postes de travail et en accessibilité de l'occupation.

Le Gouvernement Polonais offre aux entepreneurs l'aide financière pour la réalisation de l'occupation des handicapés.

Les formes de l'aide sont les suivantes:

A) Système de Services des Financements Supplémentaires

Depuis le 1er janvier 2004 le système des financements supplémentaires des handicapés est changé. On a introduit un système de financement mensuel qui a remplacé le système de remboursement d'une partie ou du total de la taxe aux marchandises et services (TVA) pour les entreprises de travail protégé.

Le sujet autorisé à briguer le financement supplémentaire aux rémunérations des handicapés engagés peut être:

- l'employeur dirigeant une entreprise de travail protégé;
- l'employeur qui embauche pour le moins 25 travailleurs, en comptant en plein temps de travail, et qui a l'indice de l'occupation des handicapés pour le moins du 6 %;
- l'employeur qui embauche, en comptant en plein temps de travail, moins que 25 travailleurs.

Le montant du financement supplémentaire mensuel dépend de temps de travail d'un handicapé de même que de:

1. degré de son handicap,
2. lésions spéciales de l'occupé,

3. type de l'employeur qui embauche l'handicapé.

Les employeurs qui dirigent les entreprises de travail protégé obtiendront le financement supplémentaire équivalant à :

1. 130% de la rémunération la plus basse – en cas des handicapés classés au nombre des personnes avec un degré considérable d'handicap,
2. 110% de la rémunération la plus basse – en cas des handicapés classés au nombre des personnes avec un degré modéré d'handicap,
3. 50% de la rémunération la plus basse – en cas des handicapés classés au nombre des personnes avec un degré léger d'handicap.

L'employeur qui embauche pour le moins 25 travailleurs, en comptant en plein temps de travail, et ayant l'index de l'occupation des handicapés d'au moins 6 %, de même que l'employeur qui embauche, en comptant en plein temps de travail, jusqu'à 25 travailleurs, auront le droit au financement supplémentaire qui équivaut au :

1. 70% de montants susmentionnés,
2. 90% de montants susmentionnés, au cas où le financement supplémentaire concerne les handicapés atteints d'une maladie mentale, une déficience mentale ou l'épilepsie certifiées, ainsi que les travailleurs aveugles.

Les employeurs qui briguent le financement supplémentaire, avant de présenter les premiers documents relatifs au financement même, doivent s'enregistrer dans les Fonds d'État pour la Réadaptation des Handicapés, afin d'obtenir sa plaque d'identité et le mot d'ordre pour l'accès au système informatique.

B) Financement des cotisations pour l'assurance sociale

Le financement des cotisations pour l'assurance sociale regarde également les établissements de travail protégé et les employeurs qui agissent au marché ouvert. En cas de ceux-ci du financement supplémentaire peuvent profiter les employeurs qui embauchent pour le moins 25 travailleurs, en comptant en plein temps de travail, et ayant l'index de l'occupation des handicapés d'au moins 6 %, de même que les employeurs qui font travailler pour le moins 25 travailleurs, sans égard au degré de l'index de l'occupation des handicapés. L'état d'occupation est établi en comptant le plein temps de travail.

Le montant et le type des cotisations qu'on peut financer dépend de type de l'employeur ainsi que de degré d'handicap du travailleur occupé.

Le financement des cotisations pour l'assurance sociale est la forme la plus simple d'obtention de l'aide pour embaucher les handicapés. Afin de l'obtenir, l'employeur marque un code adéquat dans la déclaration de règlements des comptes fournie à la Compagnie d'Assurances Sociales (ZUS), ainsi qu'écrit des sommes d'assurance des handicapés financées par PFRON ou le budget d'état, et les montants accusés restent dans son établissement – l'employeur ne les verse pas à la Compagnie d'Assurances.

C) Réductions de paiement pour le PFRON

Sont sujets aux paiements pour les Fonds d'État pour la Réadaptation des Handicapés les employeurs qui – en comptant en plein temps de travail, c'est-à-dire en postes de travail – embauche mensuellement au moins 25 travailleurs. Sont exempts de paiements pour ces Fonds les employeurs qui obtiennent l'index d'occupation des handicapés défini dans la loi. Pour la plupart des employeurs soumis au devoir de paiement aux Fonds, la valeur de cet index c'est le 6%.

L'employeur peut baisser l'index obligatoire en embauchant les handicapés avec des maux qui rendent difficile en manière particulière l'exécution de travail. Les paiements pour les Fonds sont réduits à titre d'achat de la production ou des services de l'employeur qui embauche au moins 25 travailleurs dont le 10 % pour le moins sont les personnes avec un handicap grave ou modéré.

D) D'autres profits:

- L'employeur qui supporte des frais d'instruction d'un handicapé, peut obtenir leur remboursement.
- L'employeur qui pour le temps d'au moins 36 mois embauchera un handicapé, peut obtenir le remboursement des frais supportés pour l'adaptation à l'handicapé de poste de travail.
- L'employeur peut obtenir le remboursement des frais supportés pour l'occupation d'un assistant du handicapé qui l'aide à communiquer avec le milieu et à exécuter des opérations difficiles à réaliser sans aide sur un poste de travail concret.

3. Insuffisance des moyens appliqués en Pologne (p. ex.: inexactitudes légales ; points faibles des actes de loi...)

La loi sur la réadaptation professionnelle et sociale et sur l'occupation des handicapés crée un système de secours pour les handicapés qui cherchent le travail. Il existe en Pologne un des plus grands en Europe secteurs de soi-disant travail protégé. En même temps l'indice d'occupation des handicapés nous place au bas de la table des pays membres de la Communauté Européenne. Le défaut des solutions en vigueur est leur instabilité. Les employeurs qui embauchent les handicapés ou ceux qui se proposent seulement de leur donner l'occupation, n'ont pas de certitude avec quelles prescriptions ils auront à faire dans un mois ou dans un an. Souvent il leur est difficile d'établir l'état actuel des prescriptions de loi en matière. D'autre part, la variabilité de la loi n'est pas caractéristique exclusivement des prescriptions relatives à la réadaptation professionnelle des handicapés. Les employeurs sont aux prises avec les amendements dans la plupart des zones de leur activité.

Le problème de l'occupation des handicapés au marché de travail ouvert est lié au principe fondamental de la politique d'état envers eux, c'est-à-dire au principe de l'intégration des ces personnes dans la société et au rôle que le travail joue dans ce procès. Dans le présent modèle polonais de l'occupation des handicapés un rôle important jouent les établissements de travail protégé. Au commencement ils étaient créés au lieu des coopératives d'invalides et par la suite – avec une nette tendance d'augmentation – ils se détachaient successivement des entreprises déjà existant ou bien se sont créés en résultat de leur transformation totale. Actuellement, les entreprises qui possèdent la position d'établissement de travail protégé sont pour les handicapés l'unique forme de possibilité de travail qui leur donne le sentiment de dignité propre et de sens de l'existence. C'est seulement avec le système des financements supplémentaires et des réductions pour les établissements qui embauchent les handicapés, garanti par l'État, qu'on stimule les employeurs d'une façon adéquate à créer les postes de travail pour les handicapés. La situation des handicapés au marché de travail dépend en grande mesure de la politique de gouvernement qui, très souvent, est changeable et pas assez stable,

ce qui influence d'une manière fondamentale le manque de sens de sûreté dans le milieu des handicapés et de leur employeurs. Les décisions des pouvoirs d'état prises au cours de ces dernières années démontrent d'être nettement tendancieuses – ce qui est causé par des cas retentissants, mais souvent isolés, d'abus financiers, étant dans sa majorité le résultat d'interprétation individuelle du système légal très imparfait dans notre pays – et portent à une graduelle liquidation des facilités, subventions et exemptions d'impôts pour les établissements de travail protégé, provoquant de cette façon une contraction du marché de travail des handicapés, endommagés en conséquence de la diminution de l'intérêt à leur donner l'occupation. Cependant on pourrait obtenir de mesurables profits en introduisant des changements dans le fonctionnement de l'appareil de contrôle fiscale, en augmentant p. ex. des contrôles consistant en attribution adéquate et en disposition de l'argent destiné aux dotations et subventions, de même qu'en regardant avec plus d'attention comment on profite de différentes réductions et exemptions, au lieu de les simplement liquider. L'échelle d'abus dans le secteur des entreprises de travail protégé n'est pas connue exactement, néanmoins il est certain qu'en regardant le marché des ces entreprises d'une façon globale, les abus ne concernent qu'une petite partie de ce marché et ne peuvent pas être identifiés avec le marché entier.

Parmi les employeurs qui embauchent les handicapés on entend l'opinion toujours plus répandue que du fait de leur donner l'occupation ils n'ont – outre la satisfaction – aucun profit. L'entreprise qui donne le travail aux handicapés doit, comme toutes les autres, tenir compte de calcul économique. Les frais relatives à l'occupation des handicapés ne sont pourtant pas suffisamment récompensés par l'état.

Parmi une considérable partie d'employeurs règnent toujours les préjugés contre les handicapés. Les entreprises préfèrent payer un tribut pour le PFRON, qui leur est imposé du fait qu'elles n'engagent pas le nombre suffisant de handicapés, à les embaucher chez elles.

L'exemple de but en blanc clinique de tels préjugés peut être la Compagnie d'Assurances Sociales (ZUS). ZUS – c'est une institution d'état qui s'occupe, entre autres, de handicapés. Il semblerait que justement le ZUS devrait être parmi les leaders en embauchage des handicapés. Cependant, c'est déjà pour l'énième fois que le ZUS paiera une haute cotisation pour le PFRON. Il est difficile de comprendre une telle approche du problème. Parmi les handicapés il y a bien des personnes ayant d'adéquates qualifications. En surplus, dans les sièges de ZUS, spécialement dans celles qui ont été construites récemment, des barrières architectoniques, en principe, n'existent pas. Sans parler du fait que l'embauchage des handicapés puisse améliorer considérablement l'image sociale, pas trop favorable, de la Compagnie d'Assurances Sociales.

En Pologne il est difficile de trouver le travail. Le haut taux de chômage effleure les jeunes et les diplômés ; les personnes plus âgées qui approchent à la pension, perdent le travail et ne le regagnent plus. Les handicapés, à vrai dire, ne sont pas pris en considération dans les statistiques de chômage. Du point de vue formel ils ne sont pas en chômage, c'est-à-dire ils ne peuvent pas obtenir la position de chômeur, s'ils obtiennent une pension (y compris la pension sociale). Néanmoins ils restent sans travail.



Le système de pensions décourage à commencer le travail. Le handicapé pourrait gagner en surplus, mais il en a peur. Il a peur de perdre une source d'entretien pas grande, mais sûre, qui est la charge que lui est offerte par le système d'assurance sociale. Les revenus de travail formellement ne causent qu'une temporelle réduction ou suspension des charges. Mais les handicapés ont peur que le fait qu'ils travaillent, « alarme » l'institution qui adjuge le droit à la pension, c'est-à-dire la Compagnie d'Assurances Sociales (ZUS), qui voudra vérifier si la personne travaillant est toujours incapable à travailler. Une telle atmosphère est augmentée par de sérieuses discussions et spéculations de medias sur le besoin de la vérification des pensionnaires qui l'accompagne.

4. Les obstacles à l'intégration des handicapés au marché de travail (p.ex. : niveau des salaires; infrastructure)

L'intégration sociale des handicapés au moyen de travail est en Pologne une tâche très exigeant beaucoup d'efforts et difficile à réaliser. Il existe beaucoup de facteurs qui influencent d'une manière défavorable l'embauchage des handicapés. De la part d'offre ce sont – outre de relativement basses qualifications des handicapés – de faibles motivations et de nombreuses barrières d'institution et d'infrastructure, et de la part de demande de travail : l'aversion des employeurs et, par conséquent, un coût considérable pour les motiver, ainsi que le marché de travail, difficile en général et caractérisé par une faible dynamique de création des postes de travail.

Presque **la moitié des handicapés a tout au plus fini l'école élémentaire** et ceci crée de supplémentaires difficultés à leur entrée au marché et au maintien de leur occupation. Les plus menacées de chômage sont les personnes moins instruites, soit dans le groupe sans handicap, soit dans celui des handicapés. À présent, en Pologne c'est à peine le 4% de handicapés qui ont l'instruction supérieure, tandis que dans toute la population il en y a le 9% (source: BEAL). Cette disproportion démontre qu'il existe soit des barrières sociales (mentales), soit celles physiques qui rendent aux handicapés difficiles de se faire leur éducation secondaire ou supérieure. Ce sont les institutions d'éducation qui, avec un secours financier contemporain des organisations et des institutions qui y sont essentiellement appelées, devraient faire des démarches pour assurer aux handicapés de dignes conditions d'éducation, les mobilisant à s'instruire au niveau d'études secondaires et supérieures.

En effet, les qualifications et le niveau d'éducation deviennent un atout le plus important pour un handicapé en concurrence pour l'occupation au marché libre de travail. Un handicapé peut trouver l'occupation s'il est actif, bien instruit, dévoué à son travail et quand les résultats de son travail justifient son occupation. Ce sont des traits qui devraient caractériser chaque travailleur. Cependant beaucoup de handicapés soutiennent que leur préparation professionnelle doit être considérablement meilleure que celle d'une personne habile. Ce seulement alors qu'ils sont capables de rompre la méfiance de l'employeur et de finir par le convaincre aux avantages qu'il aura en engageant un spécialiste sur une voiture d'infirme, aveugle ou avec un appareil acoustique. Hélas, le niveau d'éducation des handicapés est plus bas et s'élève plus lentement que celui du reste de la société. On élimine avec difficulté les barrières empêchant l'accès à l'éducation. Les autonomies lésinent sur les enfants et la jeunesse handicapés, en choisissant pour

eux des formes d'éducation ne pas les plus favorables, mais les moins chères. Les bureaux de travail ne sont pas le lieu où les handicapés tombent trop souvent, parce que les offres d'instruction qu'on leur propose ne sont pas conformes à leurs besoins. Dans cette situation-ci il est difficile aux handicapés de concurrencer au marché de travail.

L'essentiel est aussi de rompre les préjugés des employeurs envers les handicapés, ainsi qu'offrir le soutien financier aux petites entreprises qui ne peuvent pas se permettre d'adapter des postes de travail ou liquider des barrières architectoniques de leurs locaux.

Les employeurs ne croient pas aux capacités des handicapés, ne croient non plus qu'ils puissent travailler à grand rendement. Ils sont convaincus que les handicapés vont plus souvent au congé de maladie, profitent de plus longs congés et pauses de travail auxquels ils ont le droit. Le fait qu'on s'habitue à peine à la présence dans la vie sociale – aux droits égaux – des personnes sur la voiture ou avec une canne blanche, se fait justement noter par l'orientation des employeurs. L'isolement des handicapés au cours de décennies, soit à la maison, soit dans de spéciaux établissements ou bien dans le secteur de travail protégé (p. ex. en coopératives des invalides, nombreux encore dans les années 1980), nous a fait développer une distance et une méfiance envers les handicapés. Les employeurs n'y font pas exception et les changements dans cette sphère se produisent lentement.

Le travail nous donne la possibilité d'assouvir nos besoins fondamentaux, entre autres ceux d'ambition, et en cas des handicapés le travail est aussi un facteur de leur réadaptation. Cependant le haut taux de chômage en Pologne crée une situation dans laquelle le travail devient une marchandise la plus recherchée, même pour un diplômé d'université. C'est pourquoi les possibilités d'engager les handicapés sont minces, et cet état défavorable des choses s'empire encore par le nombre limité des postes dans les établissements de travail protégé ou, tout simplement, par leur liquidation. Un problème à part est une conviction qui persiste dans notre pays qu'un handicapé ne devrait chercher l'occupation que dans les établissements de travail protégé ou en d'autres postes spéciaux et ceci indépendamment de genre du potentiel de personnalité, d'éducation et de qualifications. Plus d'une fois, pendant le recrutement du personnel aux institutions ouvertes ce ne sont pas les qualifications qui décident de l'élimination de leur candidature, mais le fait même qu'ils sont handicapés préjuge qu'ils doivent rester chômeurs, indépendamment de poste sur lequel ces qualifications auraient pu être exploiter avec un grand profit. Le facteur financier joue, sans nul doute, un rôle important dans le procès de la réadaptation des handicapés à la vie professionnelle, mais il n'est pas décisif. L'essentielle est une question de conscience qui détermine la perception des handicapés comme des citoyens de pleine valeur dans chaque domaine de la vie. Ces dernières années ont renforcé en nous la conviction que les handicapés se réalisent en professions artistiques, en sports, atteignant souvent des résultats meilleurs que les personnes sans handicap. Hélas, dans les relations avec l'employeur restent encore à surmonter les barrières, non seulement architectoniques, mais aussi mentales. Dans certains pays européens et aux États-Unis les changements des principes d'engagement des handicapés se sont réalisés grâce à un groupe de pression des handicapés très fort qui demandaient d'adéquats

prescriptions légales qui règlent l'engagement obligatoire des travailleurs provenant des groupes particulièrement menacés de chômage ou bien exclus du marché de travail par d'autres raisons. La contrainte initiale s'est transformé en phénomène naturel, du moment que l'opinion sur le rôle de handicapé au milieu de travail est changée. Peu à peu, les entreprises se sont de bon gré ouvertes à l'intégration des groupes professionnels, gagnant en même temps d'image extérieure. C'est pourquoi, entre autres, en Pologne se dessine si nettement une division en entreprises étrangères qui ne voient pas de difficultés à l'engagement des handicapés, évidemment si les candidats remplissent toutes les conditions requises par l'entreprise, et les entreprises du secteur public qui de très mauvais gré se mettent à parler à ce sujet et évitent d'embaucher les handicapés.

Il est nécessaire que change la formule même d'accordement des moyens financiers (par PFRON, p.ex.) à l'institution qui décide d'engager un handicapé. Les prescriptions actuelles sont construites de telle manière que l'employeur, ayant plus de dix fois tenté d'obtenir les moyens pour l'adaptation de poste pour un handicapé, découragé, renonce à l'aide de ce genre. Les expériences de la sorte font encore de plus fermer le marché de travail aux handicapés.

Un autre stéréotype c'est la disposition des handicapés mêmes à l'égard de recherches de travail. Il s'est fait presque une règle qu'ils demandent les offres que soient expressément dirigées à eux, ce qui réduit leurs possibilités de trouver le travail. Indépendamment de degré de handicap, il faut répondre à chaque offre, si les qualifications de handicapé répondent aux qualités requises par l'employeur, et le caractère de travail offert ne dépasse pas leurs possibilités, à moins que l'offre de travail contienne une nette réserve concernant un très bon état de santé de candidat.

Le handicap c'est une question très complexe. On peut l'apprécier non seulement du point de vue des critères médicaux, mais aussi du point de vue de critères sociologiques. Il est désagréable qu'en général on n'aperçoive pas que les critères médicaux qui, d'habitude, empêchent le moins de travailler d'une façon honnête, consciencieuse et compétente. La question de changement de la mentalité demande de temps, patience, persévérance et conséquence – les traits que certainement ne manquent pas aux handicapés.

- 5. Affirmative action – les actions positives (acte législatif rédigé en forme des prescriptions et commandements). Quelles sortes d'action sont-elles appliquées? Les actions positives sont-elles une bonne manière de garantir une meilleure intégration des handicapés dans le marché de travail? Est-ce qu'ils existent à présent des données statistiques encourageant sur les pratiques ou la politique de la sorte – actions positives et/ou la loi?**

Campagne « HABLES DANS LE TRAVAIL »

En 2005, sous le patronage d'honneur du Plénipotentiaire du Gouvernement pour les Affaires des Handicapés, une campagne nationale d'information et de promotion, ayant pour but l'activation de l'embauchage des handicapés, appelée « Habiles dans le travail », s'est déroulée en Pologne. La campagne était une initiative commune du Plénipotentiaire de Gouvernement pour les Affaires des Handicapés et de la **Société d'Amis d'Intégration**.

VOILÀ LES OBJECTIFS PRINCIPAUX DE LA CAMPAGNE :



- rompre le stéréotype négatif de handicapé, considéré personne inutile, soit dans la conscience des employeurs, soit dans celle des travailleurs habiles,
- augmenter l'intérêt des employeurs à engager les travailleurs handicapés – causer des ruptures psychiques, transmettre des informations sur les profits résultant de l'embauchage des handicapés ainsi que la transmettre tout ce qu'on sait au sujet des besoins, des possibilités et des exploits professionnels des handicapés,
- créer un bon climat parmi les travailleurs habiles et les handicapés,
- activer les handicapés qui entrent au marché de travail pour la première fois ou qui sont au chômage depuis longtemps. De principaux destinataires de la campagne étaient les handicapés et leurs potentiels employeurs. À part l'action d'informer sur les avantages financiers résultant de l'engagement des handicapés, la campagne faisait voir comment rompre la peur d'engager les handicapés et convainquait que les activités de la sorte font part d'une bonne pratique d'affaires. La campagne devait encourager les handicapés à une vie professionnelle active.

Hélas, on n'a pas publié d'aucunes données sur l'efficacité de la campagne, ce qui ne change pas le fait qu'elle était nécessaire, parce que le changement de mentalité s'est fait très lentement et demande beaucoup de telles actions.

„BRISE-GLACES 2006”

C'est à faire tomber les barrières et les préjugés, et à rompre la glace que doit, entre autres, servir le concours annoncé par l'Organisation Polonaise d'Employeurs des Handicapés. C'est la première action de ce genre, adressée directement aux employeurs. Son but est la propagation d'une politique de cadres responsable, la rupture des stéréotypes sociaux, ainsi que la promotion de ces employeurs qui de façon responsable et digne d'être imité traitent le problème de la réadaptation professionnelle. Les organisateurs du concours veulent démontrer qu'il y a, malgré les stéréotypes et barrières de loi, des employeurs pour qui l'engagement des handicapés d'aucune façon ne fait pas obstacle à l'obtention de succès économique par leur entreprise.

Le concours qui distingue les employeurs les plus sensibles aux questions sociales (en invitant d'autres à les imiter) est adressé à tous les employeurs.

Une action de très grande importance, entreprise pour favoriser l'engagement des handicapés, est le Projet réalisé en cadre de programme européen EQUAL : « Promotion de Syndicat et Protection d'Emancipation des Handicapés dans l'embauchage » (ZORON).

L'engagement de handicapé au marché de travail ouvert c'est l'objectif principal du projet ZORON.

Le Projet ZORON est créé par 9 partenaires. Il y a entre eux des institutions représentant de différents groupes : handicapés, employeurs, militants de syndicats, de même qu'hommes de science. Le large champ d'action des partenaires rend possible l'obtention du but principal.

La réalisation de l'objectif du projet ZORON doit, entre autres, assurer une limitation d'engagement discriminé des handicapés, par la création et l'application du modèle de la culture d'émancipation au marché de travail ouvert, l'augmentation de la participation des handicapés, aux droits égaux, à l'embauchage dans des entreprises de marché de travail ouvert, l'augmentation du niveau d'acceptation de la part des sociétés d'entreprises en faveur d'embauchage des handicapés et de

leur maintien aux postes de travail, de même que l'introduction des instruments de protection des travailleurs atteints d'un handicap, caché ou acquis, contre une perte de travail. 50 entreprises de toute la Pologne participent aussi au projet.

La participation des handicapés au projet permettra, à son tour, l'institution des Clubs de Personnes Professionnellement Actives.

Le projet ZORON c'est pour un handicapé une chance à vivre normalement. Une chance à une vie dans laquelle la possibilité de travailler satisfait un besoin naturel d'activité professionnel de chaque personne. L'obtention de ce que les portes des entreprises au marché libre de travail soient entrouvertes aux handicapés, c'est une condition de l'existence d'une société où il n'y a pas de discrimination et ses membres ont d'égales chances de vivre avec dignité. Le projet est en train de réalisation.

6. Des accords communs et des moyens panoramiques comme moyens d'intégration

Le Gouvernement Polonais est obligé, à force de constitution, de réaliser un dialogue social. Les protagonistes du dialogue sont de différents et égaux partenaires ; et c'est un dialogue dans lequel nul part domine par sa position, aucun intérêt n'est de par la loi plus important que les autres, mais les différences d'opinion sont éliminées en voie de réciproques compromis. Les partenaires du dialogue social sont : les organes d'autonomie territoriale et ces de syndicats, les syndicats mêmes, les organisations des employeurs et d'autres organisations sociales, et les représentations des milieux professionnels et créateurs. **Le corps d'organisation du dialogue social en Pologne est la [Commission Trilatérale des Affaires Socio-économiques](#).**

La Commission Trilatérale a des compétences indiquées seulement en deux domaines: dans la détermination des indices d'augmentation de salaires dans des entreprises et dans la sphère de budget, ainsi que dans des travaux initiaux sur le budget de l'état. En outre la Commission peut se prononcer sur toutes les questions de grand poids économique et social, si elle trouve que sa solution en matière donnée est importante pour le maintien de la paix sociale. Les accords sociaux avec les syndicats et les fédérations des employeurs influencent aussi la situation des handicapés en Pologne. Cependant, jusqu'à présent les accords communs acceptés ne contribuent pas d'une manière particulière à une meilleure intégration des handicapés dans les entreprises et dans le secteur public.

❖ Données statistiques sur l'engagement et le chômage en Pologne.

1. Nombre des handicapés (index de chômage, infirmités rencontrées le plus souvent...); Nombre d'entreprises engageant des handicapés.

En Pologne il y a plus de 5.5 mln de handicapés. Une majorité considérable de ces personnes – le 84% - se maintiennent principalement de charges sociales : pensions d'invalidité, pensions et subsides. Ce n'est que pour le 8% de ce groupe social que le travail est la source principale de maintien, tandis

que l'autre 8% reste entretenu par d'autres personnes, n'ayant pas des moyens propres pour vivre.

Depuis nombre d'années le facteur d'activité professionnelle des handicapés baisse. Dans le premier trimestre de 2005 cet indice s'est élevé au 15,7%. De même l'indice d'occupation baisse – jusqu'au 12,8% dans le premier trimestre de 2005.

En 2004 une nette augmentation de chômage des handicapés s'est produite, atteignant le 19,6% (18,5% en premier trimestre de 2005). Ce qui est inquiétant c'est avant tout l'indice de chômage des handicapés étant à l'âge de production – le 22,6% en 2004 (20,8% en premier trimestre de 2005). C'est toujours les personnes avec des infirmités mentales qui ont les plus grands difficultés de trouver le travail.

La forme de l'engagement des handicapés qui prévaut décidément c'est l'engagement dans les entreprises de travail protégé (200 milles en premier semestre de 2004, en second une baisse jusqu'à 190 milles personnes environ). L'effet de l'introduction, depuis le janvier 2004, du droit au mensuel financement supplémentaire au salaire des travailleurs handicapés qui sont à l'âge de production, est l'augmentation de l'intérêt des employeurs de marché libre de travail à les engager (augmentation des offres de 2000 – 3000 employeurs au commencement de 2004 jusqu'à environ 4400 employeurs en juin 2005).

C'est en pensant à eux qu'on a créé une construction de "l'Entreprise de Travail Protégé" auquel l'État a concédé des privilèges fiscaux, afin d'encourager les employeurs à embaucher les invalides.

La majorité de handicapés qui travaillent ce sont des personnes ayant la sentence médicale d'un degré léger de d'infirmité ou d'un degré équivalent (environ le 66%) et les personnes qualifiées durablement handicapées (60%). Plus de 88% de handicapés qui travaillent se caractérisent par une habileté physique limitée, le plus souvent à cause d'endommagement des organes locomoteurs, des maladies de système circulatoire et celles neurologiques. On peut, alors, noter que des limitations d'habileté intellectuelle ou mentale d'un handicapé, et en particulier si elles sont accompagnées d'une limitation d'habileté physique, réduisent au minimum ses possibilités de trouver le travail. On constate qu'on général les malades mentaux, avec des endommagements intellectuels, les diabétiques et les épileptiques ont les plus grandes difficultés de trouver le travail. Certaine menace pour les possibilités de continuation de travail par les handicapés est le fait que plus de la moitié d'eux (55%) tiennent compte de la possibilité de l'intensification d'état de leur infirmité, et tout le dixième handicapé ne sait pas comment son infirmité se développera.

La structure sociale et démographique des handicapés travaillant, hommes et femmes, est en général très semblable. Le sexe ne différencie donc pas d'une manière distincte les collectivités travaillant, ni du point de vue de genre, groupe et degré de d'infirmité, ni du point de vue de niveau d'éducation ou d'âge.

Les handicapés travaillent principalement dans le secteur privé (90% environ). Hors de l'agriculture (61% de total de travaillant), ce sont des entreprises spécialisées en transformation industrielle (21% environ), commerce et réparations



(13%), et service des immeubles et des entreprises (5%). Ces quatre types d'activité assurent l'occupation au 79% de total de handicapés travaillant. Ce sont en général de petits établissements où le nombre de travailleurs ne dépasse pas 10 personnes (63%), plus rarement de grandes entreprises (avec plus de 100 travailleurs) – le 13% environ. Presque le 83% de handicapés a un travail stable, et pas plus de 14% un emploi occasionnel.

Seulement 29 milles travailleurs handicapés (dont 20 milles hommes) ont déclaré de chercher un autre travail (5% de travaillant). Le motif principal de la recherche de nouveau travail est l'attente de meilleures conditions financières (59%). Ceci devient compréhensible si on tient compte que le 51% environ de handicapés travaillant jugent leurs gains mauvais ou très mauvais, et d'autres 40% les considèrent moyens. En conséquence ce n'est qu'une partie de personnes ayant de mauvais gains qui se sont décidées de chercher un autre travail. On ne peut même pas exclure que la situation au marché de travail en Pologne, difficile en général, décourage les handicapés de chercher un autre travail. D'autant plus que plus de 85% de travaillant est à l'âge immobile (plus de 45%) et a un stage d'au moins 20 ans ce qui à présent n'est pas un atout en recherches de nouveau travail.

❖ De bonnes pratiques dans les entreprises:

1. Les entreprises qui engagent les handicapés (brève description de la situation actuelle; aspects de gestion, d'équipement des postes, contribution des syndicats à une meilleure intégration des handicapés)

LA FONDATION INTEGRALIA a été créée par le Groupe Ergo Hestia S.A. – le sujet du marché d'assurances ayant siège à Sopot. L'objectif qui guide l'activité de la fondation est de rendre possible aux handicapés doués de faire une carrière professionnelle. Pour la réalisation de cet objectif, la fondation collabore avec des universités, entre autres celles étrangères aussi, des employeurs, faisant organiser des pratiques, stages, places pour les handicapés y compris leur adaptation. Les employeurs peuvent prendre des renseignements sur l'embauchage des handicapés et sur l'adaptation des places aux leurs besoins, prendre conseil d'un conseiller légal. On organise aussi des instructions pour stimuler l'activité des handicapés.

LE BANQUE D'INITIATIVES SOCIO - ÉCONOMIQUES BISE, avec la collaboration de la Société d'Amis d'Intégration a organisé un cycle de gratuits stages mensuels pour les handicapés. Le projet est une réponse au manque d'initiatives du genre dans notre pays. Les handicapés (de différent genre et degré d'infirmité) font des pratiques en Sections de Commerce, de Comptabilité, de Marketing dans la Centrale du Banque à Varsovie.

L'entreprise DR IRENA ERIS a été distincte par la Commission Européenne pour la création des places favorables, étant donné comme exemple d'une entreprise polonaise du groupe de petites et moyennes entreprises.

Les activités de l'entreprise sont les suivantes:

- l'entreprise embauche des handicapés,

- les travailleurs peuvent, à des bases définies, profiter d'emprunts, financements supplémentaires aux roulements de réadaptation pour eux et pour leur famille la plus proche,
- il y a un programme d'instructions appelé „Laboratoire de Gestion Eris” pour les travailleurs de tous les degrés,
 - dans le cadre d'activité du Centre d'Instructions Dr Irena Eris on organise des instructions de formation-développement pour les travailleurs, collaborateurs et clients,
 - on accorde aux travailleurs des financements supplémentaires destinés à l'instruction universitaire,
 - prenant soin de travailleurs, on a ouvert dans l'entreprise un cabinet de consultation médicale et d'aide infirmière,
 - on fait de périodiques examens médicaux et vaccinations contre l'influence et, en surplus, on garantie aux femmes l'assistance de gynécologue – tous ces charges sont financées par l'entreprise,
 - les lignes de production sont munies de chaises ergonomiques,
 - on accorde aux travailleurs de spéciales réductions pour les services dans les Instituts Cosmétiques Dr Irena Eris et à l'Hôtel SPA Dr Irena Eris à Krynica Zdrój.