

Przewodnik

1

**Zróżnicowane podejścia  
do kwestii integracji osób  
niepełnosprawnych w  
przedsiębiorstwach**

**Integra**



## Wprowadzenie

---

Integracja zawodowa osób niepełnosprawnych jest zagadnieniem trudnym do zanalizowania, zwłaszcza dlatego, że definicja niepełnosprawności jest wieloznaczna i względna : zmienia się z upływem czasu, a populacja osób niepełnosprawnych nie zawsze ogranicza się do osób uznanych za takie przez władze publiczne i/lub instancje oficjalne.

Oficjalne uznanie osoby za niepełnosprawną daje na ogół, w poszczególnych krajach partnerskich projektu, prawo do renty lub świadczenia pieniężnego, co nie zawsze jest równoznaczne z wykonywaniem działalności zawodowej lub rodzi problemy związane z kumulacją.

Niektórym osobom dolegają jeszcze cierpienia fizyczne, mimo to kontynuują pracę, lub odwrotnie, pozostają w domu bez zasiłku.

Postrzeganie osób niepełnosprawnych ogranicza się często do administracyjnego, oficjalnego uznania ich niepełnosprawności. Tymczasem uznanie kwalifikacji pracownika niepełnosprawnego jest wynikiem aktu jego woli. Podejmowanie starań tego rodzaju może mieć związek z sytuacją ekonomiczną osoby, potrzebą uzyskania zasiłku, dążeniem do uzyskania zatrudnienia w zakładzie pracy chronionej, albo oficjalnego uznania, pod wpływem nacisku pracodawcy, który chce wywiązać się z obowiązku zatrudniania osób niepełnosprawnych.

## 1. Ocena stanu liczbowego populacji aktywnych osób niepełnosprawnych

### ► W Belgii

Ankieta na temat siły roboczej przeprowadzona w roku 1996 wykazuje, że około 13% populacji belgijskiej w wieku produkcyjnym należy uznać za osoby niepełnosprawne, co można uznać za stan nieco niższy od średniej 15%, stwierdzonej w całej Europie (z wyjątkiem Szwecji).

Na podstawie tej ankiety dokonano także szacunku liczby osób z niepełnosprawnością. (Tabela 1) Na całość populacji w wieku produkcyjnym w Belgii, a mianowicie na 6.750.000 osób, pozwala ona ustalić szacunkową wielkość populacji osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym: ankieta podaje liczbę prawie 900.000 osób niepełnosprawnych, z czego jedna trzecia (35%), około 300.000, to osoby oficjalnie uznane za takie.

**Tabela 1 : Populacja osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym , z określeniem rodzaju i stopnia niepełnosprawności**

	Mężczyźni	kobiety	Razem	Z niepełnosprawnością		Z tego NIE uznanych
Niepełnosprawność ciężka	170.180	140.599	310.555	58%	180.122	130.433
Niepełnosprawność umiarkowana	268.884	291.241	560.350	22%	123.277	437.073
Niepełnosprawność ciężka lub umiarkowana	439.064	431.840	870.905	35%	304.817	597.506
Populacja w wieku produkcyjnym	3.403.600	3.347.600	6.751.200			

Ankieta EFT z 2002 podkreśla różnice w sytuacji badanych osób, zależnie od ich sytuacji społeczno-zawodowej. Według ankiety są to zwłaszcza : « osoby, które mają ponad 50 lat, nie mają kwalifikacji i pracy, są tymi, które uskarżają się na chroniczne problemy zdrowotne. Wśród osób pracujących, tymi którzy określali się jako dotknięci niepełnosprawnością, lub mający chroniczne problemy zdrowotne, byli pracownicy sektora prywatnego. Na drugim miejscu znaleźli się pracownicy sektora publicznego.»

Wielkość procentowa zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest w Belgii niższa niż w pozostałych krajach europejskich: 30% zamiast 39%.

Szczególnie przejmująca jest sytuacja kobiet z niepełnosprawnością stopnia umiarkowanego : są one bardziej wypierane z rynku pracy niż mężczyźni z takim samym stopniem niepełnosprawności.

### ► W Niemczech

Obliczenia dokonane w 2003 wykazały, że w Niemczech jest około 6 639 000 osób niepełnosprawnych (3 154 000 kobiet i 3 485 000 mężczyzn). To niemal 8 % całego społeczeństwa. Zaledwie 5 % spośród nich, około 300.000 – są osobami niepełnosprawnymi od urodzenia, pozostała część populacji osób niepełnosprawnych ma niepełnosprawność nabytą w wyniku choroby, bądź wypadku. Niżej zamieszczona tabela przedstawia podział osób niepełnosprawnych według wieku.

**Tabela 2 : Procentowy wskaźnik wieku pracowników niepełnosprawnych i pełnosprawnych za rok 2003**

Wiek pracownika	Odsetek pracowników niepełnosprawnych	Odsetek pracowników pełnosprawnych
15-25 lat	51,7	51,7
25-45 lat	72,2	88,4
45-55 lat	63,3	89,3
55-60 lat	49,6	75,9
60-65 lat	15,4	29,7
<b>Razem</b>	26,0	61,5

Źródło : (Federalna Agencja do spraw zatrudnienia, statystyki administracji federalnej – Mikrozensus)\*

Liczba aktywnych osób niepełnosprawnych wynosi 983.349 (październik 2002 r.). Część kobiet niepełnosprawnych zdolnych do wykonywania pracy jest niedostatecznie reprezentowana w całej populacji.

Wskaźnik właściwy bezrobocia osób niepełnosprawnych zmalał pomiędzy rokiem 1998 a 2002, przechodząc od 17,5 % do 14,5%. Utrzymuje się jednak na poziomie wyższym od wskaźnika ogólnego bezrobocia. W stosunku do ogólnego rozwoju koniunktury, średnia roczna (2003) wskaźnika procentowego bezrobocia osób niepełnosprawnych wzrosła i wynosi 17%.

**Tabela 3 : Wskaźnik właściwy bezrobocia osób niepełnosprawnych w procentach**

Lata	Wskaźnik bezrobocia
1998	17,5
1999	17,9
2000	17,1
2001	16,1
2002	14,5
2003	17,0

Źródło : (Federalna Agencja do spraw zatrudnienia)\* odnosi się do osób niepełnosprawnych, które są aktywne.

Wskaźnik zatrudnienia i dodatki kompensacyjne w przedsiębiorstwach sektora publicznego i prywatnego.

Prawo dotyczące osób niepełnosprawnych zobowiązuje pracodawców do przeznaczenia, średnio rocznie, co najmniej 20 miejsc pracy w miesiącu, to jest 5% (w sektorze publicznym : 6%) miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. W przeciwnym wypadku przedsiębiorstwo jest zobowiązane zapłacić kwotę kompensacyjną wynoszącą od 105 euro (przy wskaźniku zatrudnienia wynoszącym co najmniej 3%) do 260 euro miesięcznie za każde obowiązkowe miejsce pracy niewykorzystane (przy wskaźniku zatrudnienia wynoszącym mniej niż 2%). Jednak według danych z października 2002, na 151.865 wszystkich przedsiębiorców zobowiązanych do zatrudniania, tylko 31.400 (20,7%) z nich wypełniło całkowicie lub w sposób dostateczny, ciężący na nich obowiązek zatrudnienia. Około 58.300 przedsiębiorców zobowiązanych do zatrudniania osób niepełnosprawnych nie zatrudniło ani jednej osoby niepełnosprawnej.

Ustalił się wskaźnik realnego zatrudnienia w wysokości 3,8%; 3,4% w zakładach sektora pry-

watnego i 5,2% w przedsiębiorstwach sektora publicznego (z czego w administracji Landów 6,7%).

### ► W Hiszpanii

Ankieta na temat rodzajów niepełnosprawności, niedorozwoju i stanu zdrowia z 1999 roku, przeprowadzona przez Narodowy Instytut Statystyczny (INE) we współpracy z IMSERSO i Fundacją ONCE wykazuje, że ponad trzy i pół miliona Hiszpanów jest dotkniętych fizyczną lub psychiczną niepełnosprawnością, co odpowiada 9% całego społeczeństwa. Nieco ponad 32% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, co przekracza nieznacznie pół miliona, jest aktywnych zawodowo. Reszta (to znaczy dwie osoby na trzy) nie są zintegrowane z rynkiem pracy. Liczba aktualnie pracujących osób niepełnosprawnych w Hiszpanii wynosi 319 185. Stwierdza się nie tylko bardzo niski wskaźnik aktywności zawodowej, lecz także bardzo wysoki wskaźnik bezrobocia (26,1% w stosunku do 16,6% całej populacji aktywnej zawodowo). To znaczy, że tylko jedna osoba niepełnosprawna na cztery w wieku produkcyjnym pracuje. A zatem siedem osób niepełnosprawnych na dziesięć osób populacji aktywnej zawodowo jest aktualnie bezrobotnych. Problem integracji zawodowej osób niepełnosprawnych jest zatem problemem bardzo istotnym.

Ankiety przeprowadzone pomiędzy rokiem 1986 a 1999, nawet jeśli elementy nie są naprawdę porównywalne, wykazują, że sytuacja osób niepełnosprawnych nie uległa zbyt dużej poprawie, mimo kampanii informacyjnych zorganizowanych od czasu wejścia w życie LISMI (1982 r.).

**Tabela 4 : Sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych**

Liczby bezwzględne	1896		1999	
	Osoby niepełnosprawne	Cała populacja	Osoby niepełnosprawne	Cała populacja
Populacja w wieku od 16 do 64 lat	2.647.001	25.202.944	1.337.708	26.410.564
Aktywni	757.642	13.678.000	431.841	17.031.925
Zatrudnieni	553.470	10.670.000	319.185	14.212.560
Niezatrudnieni	204.172	3.008.000	112.657	2.819.365
<b>Wskaźnik (w procentach)</b>				
Wskaźnik aktywności	28,6	54,3	32,3	64,5
Wskaźnik zatrudnienia	73,0	78,0	73,9	83,4
Wskaźnik bezrobocia	26,9	22,0	26,1	16,6
Wskaźnik zatrudnienia	20,9	42,3	23,9	53,8

Źródło : Opracowanie własne :

- Krajowy Instytut Statystyczny, Ankieta na temat Niepełnosprawności, Upośledzeń i Inwalidztwa, 1986. Madrid, 1997.
- Krajowy Instytut Statystyczny, Ankieta na temat Niepełnosprawności, Upośledzeń i Stanu Zdrowia, 1999, Wyniki szczegółowe. Madrid, 2002.

Wyniki ankiety wykazują również tendencję wzrostową zatrudnienia w ramach środków promocji zatrudnienia, głównie w Specjalnych Centrach Zatrudnienia. Jednak również spora liczba małych przedsiębiorstw (mniej niż 25 pracowników) w sektorze usług zaproponowała znaczną liczbę kontraktów na czas nieokreślony osobom niepełnosprawnym.

Wskaźnik bezrobocia wynosi 56%, w przypadku niepełnosprawności fizycznej, 28% w przypadku niepełnosprawności umysłowych, 14% w przypadku niepełnosprawności sensorycznych i 3% w przypadku pozostałych niepełnosprawności. Osoby z niepełnosprawnością słuchu lub wzroku wykazują największy wskaźnik aktywności (prawie 40%) i najniższy wskaźnik bezrobocia (blisko 20%). Kobiety niepełnosprawne i osoby z upośledzeniem umysłowym są grupami, które wykazują najniższy wskaźnik aktywności.

Dziewięć osób na dziesięć wykazuje wskaźnik niepełnosprawności od 33% do 64% a 65% osób jest niepełnosprawnych fizycznie. 14% osób cierpi na niedorozwój słuchu a 10% na niedorozwój intelektualny.

Na ogół, osoby niepełnosprawne wykonują pracę nie wymagającą wysokich kwalifikacji : Ma-newrowy, pomocnik administracyjny, technik powierzchniowy...

### ► We Francji

Stan aktywnej populacji osób niepełnosprawnych szacuje się na 905 000 osób w 2004, z czego 258 000 poszukiwało pracy. Na 647 000 osób niepełnosprawnych, które mają pracę, 500 000 pracuje w środowisku normalnym (350 000 w sektorze prywatnym a 150 000 w sektorze publicznym) i 120 000 w zakładach pracy chronionej, podczas gdy 27 000 to osoby niezależne.

Stopień wykształcenia osób uznanych za pracowników niepełnosprawnych jest na ogół niski, a ponadto mają ona utrudniony dostęp do pracy, w szczególności z powodu nieprzystosowania obiektów do ich niepełnosprawności. Pewne rodzaje niepełnosprawności (zaburzenia mowy lub opanowania języka, zaburzenia psychiczne, powodujące utratę zdolności intelektualnych) wywołują znacznie więcej trudności na rynku pracy.

Niepełnosprawni w wieku 50-60 lat stanowią więcej niż jedną czwartą osób niepełnosprawnych poszukujących pracy i ponad jedną trzecią pracowników niepełnosprawnych. Dwie trzecie pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach mających obowiązek zatrudniania to mężczyźni.

### ***Różne formy uznania niepełnosprawności***

Sześciu na dziesięciu spośród pracowników niepełnosprawnych, zostało uznanych za pracowników niepełnosprawnych przez Komisję Techniczną Ukierunkowania i Przekwalifikowania zawodowego. Mężczyźni częściej niż kobiety są uznawani za ofiary wypadków lub chorób zawodowych. Kobiety natomiast trzykrotnie częściej niż mężczyźni mają przyznaną rentę inwalidzką.

Osoby w wieku poniżej 40 lat są częściej uznawane przez Cotorep za niepełnosprawne, natomiast osobom w wieku powyżej 50 lat częściej przyznawana jest renta z tytułu wypadku przy pracy lub inwalidzka.

### ***Komisje Cotorep***

Są to instancje departamentalne, które rozstrzygają kwestie związane z orientacją zawodową i społeczną integracją dorosłych osób niepełnosprawnych (mających co najmniej 20 lat, lub 16 lat w chwili wkroczenia w świat aktywności pracowniczej). Do nich właśnie zgłaszają się osoby pragnące uzyskać decyzję dotyczącą ich niepełnosprawności, lub uzyskać rekompensatę z tytułu utraty zdolności do pracy.

Na mocy ustawy z lutego 2005, Komisje Prawne i Samorządowe Osób Niepełnosprawnych (CDAPH) zastępują wspomniane komisje Cotorep w departamentalnych Domach Osób Niepełnosprawnych.

Uznanie niepełnosprawności następuje w 84 % przypadków. W 2004 roku, 326 835 osobom przyznano status niepełnosprawności (RQTH). Osiem na dziesięć osób, których niepełnospraw-

ność zostaje uznana, to osoby w wieku od 30 do 59 lat. Osoby młode są często osobami niepełnosprawnymi od urodzenia lub takimi, które stały się niepełnosprawnymi bardzo wcześnie i ich upośledzenie lub niezdolność do pracy są na ogół trwałe. Często osoby te zostają uznane za ciężko i nieodwracalnie upośledzone. Z drugiej strony, w wyższej grupie wiekowej często uznaje się niepełnosprawność umiarkowaną i trwałą.

Przyznanie statusu osoby niepełnosprawnej jest częstsze w przypadku mężczyzn niż w odniesieniu do kobiet.

### ***Wypadki przy pracy i choroby zawodowe***

W 2003 roku miało miejsce 1 600 000 wypadków przy pracy, lub chorób zawodowych, z czego u 36 000 ofiar w ich wyniku nastąpiła trwała częściowa utrata zdrowia. Znaczna większość osób w wieku od 20 do 59 lat, jest niezdolna do pracy w wyniku wypadku przy pracy. Choroba staje się przyczyną niepełnosprawności w miarę upływu lat. Największy wskaźnik wypadków występuje w przemyśle i budownictwie.

### ***Renty inwalidzkie***

Przyznanie renty inwalidzkiej jest innego rodzaju administracyjnym uznaniem niepełnosprawności. Jest ona przyznawana przez organy ubezpieczenia społecznego osobom, korzystającym z ubezpieczenia społecznego (osoby w wieku poniżej 60 lat objętych ubezpieczeniem chorobowym co najmniej od roku), a których inwalidztwo, spowodowane chorobą lub wypadkiem nie związanym z wykonywanym zawodem, ogranicza ich możliwości zarobkowe o co najmniej dwie trzecie. Niezdolność do pracy jest oceniana także na podstawie oceny sytuacji na rynku pracy w regionie, w którym mieszka osoba ubezpieczona.

W roku 2004, 547 000 osób otrzymywało rentę inwalidzką wypłacaną przez Państwową Kasę Ubezpieczenia Chorobowego (CNAM) i Kasę Wzajemnego Społecznego Rolniczego (MSA). Głównymi przyczynami inwalidztwa są choroby systemu kostno-stawowego i zaburzenia psychiatryczne.

### ***Wysoki poziom bezrobocia, praca nietypowa, niższe wynagrodzenia***

Wskaźnik poziomu bezrobocia osób niepełnosprawnych jest trzykrotnie wyższy niż w przypadku pozostałych osób aktywnych zawodowo. W przypadku osób niepełnosprawnych samo znalezienie pracy trwa dłużej niż w przypadku pozostałych osób aktywnych, często pracy niestajej, co prowadzi do ponownego bezrobocia. Osoby z niepełnosprawnością powodującą ograniczenie zatrudnienia, albo które oficjalnie zostały uznane za niepełnosprawne, najczęściej wykonują pracę o statusie specjalnym (praca wspomagana). Ograniczony czas pracy stosowany jest w celu zmniejszenia ilości pracy, ale najczęściej jest to ograniczenie wymuszone, a nie z wyboru. Osoby niepełnosprawne częściej niż inni pracownicy pracują na stanowiskach robotniczych i urzędniczych. Większość miejsc pracy to miejsca w sektorze usługowym. Dla osób w tym samym wieku i o równorzędnych kwalifikacjach, średnie wynagrodzenie za pracę na pełnym etacie jest zawsze niższe od wynagrodzenia osoby pełnosprawnej, szczególnie w przypadku pracowników starszych wiekiem.

### ***Pracownicy niepełnosprawni w zakładach prywatnych zatrudniających 20 i więcej pracowników***

W roku 2002, w zakładach prywatnych mających obowiązek zatrudniania osób niepełnosprawnych, 2,6% stanu liczbowego w przeliczeniu na pełny czas pracy stanowili pracownicy z niepeł-

nosprawnością uznaną w trybie administracyjnym<sup>1</sup>. Liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach wzrasta średnio o 2,1% rocznie od 1999 roku. Jednak wśród przedsiębiorstw mających obowiązek zatrudniania osób niepełnosprawnych prawie jedno na trzy nie zatrudnia żadnej osoby niepełnosprawnej, a przeważająca większość przedsiębiorstw nie zatrudniających pracowników niepełnosprawnych omija to zobowiązanie wpłacając jedynie podatek na Agefiph.

Wydaje się, że przedsiębiorstwa zatrudniające 500 i więcej pracowników utrzymują w swoim stanie pracowników, którzy stali się (lub pozostali) niepełnosprawnymi, podczas gdy małe przedsiębiorstwa zatrudniają osoby niepełnosprawne.

<b>Przedsiębiorstwa mające obowiązek zatrudniania w 2003</b>		
Przedsiębiorstwa wypełniające obowiązek zatrudnienia		
Wskaźnik zatrudnienia równy lub wyższy od 6%	42 400	46%
Przedsiębiorstwa płacące podatek na Agefiph		
Wskaźnik zatrudnienia od 0 do 6%	24 850	27%
Wskaźnik zatrudnienia równy 0	24 750	27%
Przedsiębiorstwa zobowiązane	92 000	100%

Handel i usługi, jak również przemysł przyjmują ponad 9 pracowników niepełnosprawnych na dziesięciu.

W stosunku do stanu liczbowego w przedsiębiorstwach, sektor edukacji, zdrowia, działalności socjalnej zachowuje pewien dystans, po części dlatego, że sektor ten zatrudnia osoby niepełnosprawne będące zwłaszcza ofiarami ograniczenia zdolności do pracy. Budownictwo, różne gałęzie przemysłu i, w mniejszym stopniu rolnictwo, mają z tych samych powodów wyższe współczynniki, ponieważ są to sektory o dużym stopniu ryzyka zawodowego. Dobre współczynniki w budownictwie i transporcie mają swoje uzasadnienie także w wysokiej liczbie zatrudnienia w tych sektorach, pod warunkiem zdolności szczególnych, które nie są odliczane od stanu określonego zobowiązaniem.

## ► W Polsce

W Polsce jest ponad 5.5 mln osób niepełnosprawnych. Zdecydowana większość osób niepełnosprawnych - 84% - utrzymuje się głównie ze świadczeń społecznych: rent, emerytur i zasiłków. Jedynie dla 8% tej populacji główne źródło utrzymania stanowi praca, zaś kolejne 8% pozostaje na utrzymaniu innych osób, nie posiadając własnych środków do życia.

Od szeregu lat spada współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. W pierwszym kwartale 2005 r. wyniósł on 15,7%. Spada także wskaźnik zatrudnienia - do 12,8% w pierwszym kwartale 2005 r.

W 2004 r. nastąpił wyraźny wzrost stopy bezrobocia osób niepełnosprawnych do 19,6% w 2004 r. (18,5% w I kw. 2005 r.). Niepokojąca jest przede wszystkim stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym - 22,6% w 2004 r. (20,8% w I kw. 2005 r.). Wciąż zdecydowanie najtrudniej jest znaleźć pracę osobom z upośledzeniem umysłowym.

Zdecydowanie przeważającą formą zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest zatrudnienie w zakładach pracy chronionej. (200 tys. w I półroczu 2004 r., w drugim półroczu spadek do około 190 tys. osób). Efektem wprowadzenia od stycznia 2004 r. uprawnienia do comiesięcznego

<sup>1</sup> Selma Amira, Monique Meron, « L'activité professionnelle des personnes handicapées », France, Portrait social 2004/2005, INSEE, 2005

dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym jest zwiększenie zainteresowania pracodawców z otwartego rynku pracy (wzrost zgłoszeń z około 2000 – 3000 pracodawców na początku 2004 r. do około 4400 pracodawców w czerwcu 2005 r.).

To z myślą o nich stworzono konstrukcję «Zakładu Pracy Chronionej», który otrzymał od państwa przywileje podatkowe po to, by zachęcić pracodawców do zatrudniania inwalidów.

Większość pracujących to osoby posiadające orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności lub równoważnym (około 66%) i osoby o trwałej niepełnosprawności (60%). Ponad 88% pracujących charakteryzuje się ograniczoną sprawnością fizyczną, najczęściej z powodu uszkodzenia narządów ruchu, schorzeń układu krążenia i schorzeń neurologicznych. Można, więc odnotować, że ograniczenia w sprawności umysłowej lub psychicznej, a zwłaszcza w połączeniu z ograniczoną sprawnością fizyczną, minimalizują szanse znalezienia pracy. Stwierdza się, że generalnie chorzy psychicznie, upośledzeni umysłowo, chorzy na cukrzycę i padaczkę mają największe trudności w znalezieniu pracy. Około 90% osób niepełnosprawnych pracuje głównie w sektorze prywatnym.

Poza rolnictwem (61% ogółu pracujących) są to zakłady, które prowadzą przetwórstwo przemysłowe (około 21% pracujących), handel i naprawy (13%) oraz obsługę nieruchomości i firm (5%). Te cztery rodzaje działalności zapewniają pracę 79% ogółu pracujących osób niepełnosprawnych. Są to na ogół małe zakłady, w których liczba pracujących nie przekracza 10 osób (63%), rzadziej zakłady duże (ponad 100 pracujących) - około 13%. Prawie 86% osób niepełnosprawnych ma pracę stałą, a niewiele ponad 14% pracę dorywczą.

Ponad 85% pracujących jest w wieku niemobilnym (ponad 45 lat) i charakteryzuje się przynajmniej 20-letnim stażem pracy.

## ► W Republice Czeskiej

W Republice Czeskiej liczba osób niepełnosprawnych poszukujących pracy wzrosła z 7,8 do 59,6 w okresie od 1993 do 2005 roku, natomiast całkowita liczba osób poszukujących pracy wzrosła z 3,0 do 9,5.

Całkowita liczba podań szukających pracy osób niepełnosprawnych wzrosła trzykrotnie z dwóch powodów:

Z jednej strony nadal wzrasta liczba osób niepełnosprawnych, które pozostają bezrobotne.

Z drugiej strony oferta wolnych miejsc pracy dla tych osób utrzymuje się na tym samym poziomie.

Liczba wolnych miejsc pracy oscyluje stale wokół 1.500. Podczas gdy w roku 1999 pracowało 119 500 mężczyzn i 85 200 kobiet, w roku 2001 nie pracowało więcej niż 45 100 mężczyzn i 38 800 kobiet. Na pierwszy rzut oka, różnica między mężczyznami a kobietami może wydawać się pozytywna. Ale niestety liczba całkowita osób zatrudnionych stale maleje.

Wyniki ankiet z lat 1996 i 2000, dotyczących osób niepełnosprawnych poszukujących pracy, pokazują, że reguła ogólna, zgodnie z którą osoby z wyższym wykształceniem mają większe szanse na znalezienie zatrudnienia, w odniesieniu do tych osób nie ma zastosowania.

Podczas gdy w roku 1996 liczba osób (z wykształceniem podstawowym, lub bez wykształcenia) poszukujących pracy wynosiła 13 427 (44,1 %), to w roku 2000 liczba ta wzrosła do 22 689 osób (38,6 %). Liczba osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem wzrosła następująco :

Rok	Poszukujące zatrudnienia osoby z przygotowaniem zawodowym średnim i z praktyką	Poszukujące zatrudnienia osoby z przygotowaniem zawodowym średnim z maturą	Poszukujące zatrudnienia osoby z wykształceniem uniwersyteckim i wyższym zawodowym
1996	13 838 (45,4%)	2 971 (9,8%)	234 (0,8%)
2000	27 997 (47,6%)	7 175 (12,2%)	958 (1,6%)

Zatem największy wzrost bezrobocia nastąpił w grupie poszukujących pracy osób z wykształceniem uniwersyteckim i wyższym zawodowym.

Wskaźnik bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych w okresie od 1993 do 2001 wzrósł z 7,8 % do 41,3 % i aktualnie można go szacować na około 50 %. Ta wyjątkowo niekorzystna ewolucja dokonana się mimo tego, że istnieje ustawa o zatrudnieniu, zabraniająca formalnie dyskryminacji osób w oparciu o stan zdrowia.

W Pradze, na dzień 31. 12. 2004, było łącznie 55 120 przedsiębiorców, z których 4 863 zatrudniających ponad 25 pracowników. Przedsiębiorcy ci mają obowiązek zatrudniać osoby niepełnosprawne.

Zakładając, że pula 89 istniejących miejsc pracy została rozdzielona w ten sposób, że każde miejsce zostało zaoferowane przez innego przedsiębiorcę, tylko dwu przedsiębiorców na 100 mających obowiązek zatrudniania osób niepełnosprawnych, zaoferowałyby pracę tym osobom. A mniej niż dwie na 1000 z całkowitej liczby przedsiębiorców.

## 2. Przepisy prawne przyjęte przez rządy w różnych państwach.

### ► W Belgii

Pierwsze kroki mające na celu dokonanie integracji lub reintegracji osób niepełnosprawnych zostały podjęte już po drugiej wojnie światowej. W roku 1980 polityka w dziedzinie integracji osób niepełnosprawnych została przystosowana do standardów wspólnotowych, podczas gdy polityka w dziedzinie zatrudnienia, a w szczególności pośrednictwo pracy, zostały zregionalizowane.

Sytuacja w Belgii jest bardzo złożona, jeśli wziąć pod uwagę podział kompetencji pomiędzy władze różnych stopni :

- **Państwo federalne** ma kompetencje w dziedzinie ubezpieczenia społecznego, gwarancji wynagrodzenia i zabezpieczenia środków do życia.
- **Wspólnoty** są kompetentne w dziedzinie decydowania o niepełnosprawności, w dziedzinie nauczania...
- **Regiony**, po ostatniej reformie państwa, odziedziczyły politykę integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Złożoność, którą powiększa jeszcze fakt, że podziałowi kompetencji towarzyszą różne definicje niepełnosprawności.

### ***Na poziomie federalnym***

Przy definiowaniu niepełnosprawności powszechne jest odwoływanie się do faktu utraty możliwości zarobkowania (z wyjątkiem przyznawania zasiłku integracyjnego). Ocena stopnia niepełnosprawności jest odmienna, w zależności od związanego z nią ustawodawstwa.

Na przykład, artykuł 60 ustawy o bezrobociu stanowi, że aby korzystać z zasiłku, pracownik powinien być « zdolny » do pracy, to znaczy nie powinien utracić zdolności zarobkowania w stopniu przewyższającym 65%. Stopień niezdolności jest ustalany przez lekarza uznanego

przez biuro dla bezrobotnych. Osoba jest uznawana za niezdolną do pracy, jeśli ma mniej niż 35% zdolności zarobkowania.

## **Ustawodawstwo belgijskie w dziedzinie zatrudnienia**

### **Sektor publiczny**

Rozporządzenie królewskie z 11 sierpnia 1972 stymulujące zatrudnienie osób niepełnosprawnych w administracji państwowej narzuciło ministerstwu, które stały się służbami federalnymi, obowiązkową liczbę osób niepełnosprawnych, które należy zatrudnić, zasadniczo 2% osób niepełnosprawnych spośród ich personelu.

Z ankiety ilościowej wynika, że na ustaloną liczbę, odsetek osób zatrudnionych osiągnął w roku 2004 wysokość 0,8 % personelu Federalnych Służb Państwowych (SPF) (to znaczy 454 osób zamiast przewidzianego limitu 1 200).

Na przykład : w roku 2004 departament finansów zatrudnił największą liczbę osób niepełnosprawnych (129 osób), co jednak wynosiło zaledwie 0,46% całego stanu osobowego tego ministerstwa. Departament obrony zatrudnił 86 osób, co stanowiło 3,87% całego jego personelu.

### **Region waloński**

Rozporządzenie Rządu Walonii z 14 stycznia 1999 roku dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych w służbach rządowych i w pewnych organach interesu publicznego stanowi, że *« Każde ministerstwo jest zobowiązane do zatrudniania w ciągu roku kalendarzowego pewnej liczby osób niepełnosprawnych ustalonej w wysokości 2,5% rzeczywistego stanu zatrudnienia przewidzianego dla kadry podstawowej... 5% miejsc dla osób przyjmowanych do pracy rezerwuje się dla osób niepełnosprawnych do czasu, aż ustalony procent zatrudnienia zostanie osiągnięty ».*

W rzeczywistości tylko bardzo ograniczona ilość służb i organów zatrudnia taką ilość pracowników niepełnosprawnych jaka została określona tym rozporządzeniem.

### **Na poziomie prowincji i gmin**

Prowincje, gminy, stowarzyszenia gmin i aglomeracje gmin, jak też C.P.A.S. mają wyznaczone progi zatrudnienia, a mianowicie 1 osobę niepełnosprawną na 55 pracowników, z wyjątkiem regionu walońskiego, gdzie zostało przewidziane zatrudnienie w wysokości 2,5 %, mające zastosowanie w odniesieniu do służb rządu walońskiego i organów interesu publicznego, których personel podlega statusowi funkcjonariuszy regionalnych. C.P.A.S. zatrudniające co najmniej 20 osób w przeliczeniu na pełny czas pracy, mają obowiązek zatrudniać jedną osobę niepełnosprawną w wymiarze pół etatu na 20 pełnych etatów. » Około 80% CPAS ma spełniać zobowiązanie 2,5 % zatrudnienia, niektóre podobno nawet je przekraczają. Jednak przestrzeganie tego zobowiązania nie jest kontrolowane.

### **Sektor prywatny**

Ustawa z 1963 dotycząca rewalidacji i rehabilitacji zawodowej, ustala zasadę obowiązku zatrudniania osób niepełnosprawnych. Nie zostało to nigdy skonkretyzowane w sektorze prywatnym z powodu braku jednomyślności w Komisjach parytetowych mających za zadanie wprowadzenie w życie ustawy w różnych sektorach działalności.

Ustawa ta nadal obowiązuje w pewnych częściach kraju. Została częściowo zniesiona dla Wspólnoty francuskiej, dekretem Regionu Walońskiego z 6 kwietnia 1995 « dotyczącym integracji osób niepełnosprawnych ». We Wspólnocie niemieckojęzycznej, obowiązuje dekret z 19 czerwca 1990 roku «zur Schaffung einer Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge».

Ustawa z 10 kwietnia 1971 roku dotycząca wypadków przy pracy przewiduje, że organ ubezpieczeniowy kontaktuje się z pracodawcą za pośrednictwem lekarza pracowniczego, w celu « wnioskania » o przywrócenie do pracy. Jednak *staranie takie jest dobrowolne, a pracodawca zachowuje pełną swobodę zwolnienia pracownika.*

Ustawa z 1996 dotycząca dobrego samopoczucia w pracy zastępuje obowiązek «nadzorowania» zdrowia pracowników zobowiązaniem do «prewencji». Nakazuje ona przedsiębiorcom « zarządzanie ryzykami ». Rozporządzenie wykonawcze dotyczy w sposób szczególny ponownego zatrudnienia pracownika będącego « w stanie niezdolności ». *Z powodu braku kontroli i dostatecznie odstraszaających sankcji, ta ważna innowacja ustawodawcza w dziedzinie zdrowia i higieny pracy nie pozwala na zmniejszenie liczby wypadków przy pracy lub przypadków inwalidztwa związanego z wykonywaną pracą, ani na utrzymanie zatrudnienia, czy integracji pracowników niepełnosprawnych.*

Ustawa z 12 grudnia 2002 dotycząca walki z dyskryminacją przenosi do prawodawstwa federalnego dyrektywy europejskie dotyczące dyskryminacji i równoprawnego traktowania w dziedzinie zatrudnienia. W szczególności ustawa przewiduje, że « brak należytych uregulowań » stanowi dla osoby niepełnosprawnej dyskryminację w sensie prawnym.

### **Należyte uregulowania**

Należyтыми uregulowaniami są konkretne środki, które przedsiębiorca powinien podejmować, aby pozwolić pracownikowi niepełnosprawnemu uczestniczyć w sposób równorzędny w działalności w sferze zawodowej.

### **Pomoc finansowa**

W odniesieniu do specjalnych instytucji na różnych poziomach władzy, przewidziano pomoc finansową w zakresie adaptacji miejsc pracy lub pomocy osobistej. Przedsiębiorcy prywatni mogą otrzymać taką pomoc dla jednego ze swoich pracowników (pracownic), jeśli został on (ona) uznany (-a) przez jedną z tych instytucji oficjalnych i po uzyskaniu pozytywnej decyzji tej instytucji. Pomoc ta dotyczy osób zatrudnionych w zakładach pracy normalnych.

### **Na poziomie federalnym**

Specjalny fundusz uruchomiony w ramach umowy międzybranżowej 2005-2006 przewiduje zwłaszcza finansowanie urządzenia miejsc pracy i/lub kształcenie pracowników niepełnosprawnych i/lub ich kolegów z pracy.

### **W Regionie walońskim**

« Walońska Agencja do Spraw Integracji Osób Niepełnosprawnych » przewiduje różne formy pomocy finansowej :

- Dodatek opiekuńczy jest formą pomocy przyznawaną przedsiębiorstwu, które wyznacza opiekuna towarzyszącego i pomagającego nowo zatrudnionemu pracownikowi niepełnosprawnemu. Dodatek wynosi 250 € na miesiąc, okres jego wypłacania może przekroczyć sześć miesięcy. Jest wypłacany proporcjonalnie do wymiaru godzin pracy pracownika.
- Uporządkowanie miejsca pracy jest jedną z form pomocy finansowej w ramach kosztów adaptacji miejsca pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika.

Dodatek kompensacyjny jest regresywny i przyznawany przedsiębiorcy w celu pokrycia poniesionych przez niego wydatków na umożliwienie pracownikowi niepełnosprawnemu jak najlepszego wypełniania jego zadań (dodatkowa przerwa w pracy, dodatkowy instruktaż, ). Wypłacany maksymalnie przez pięć lat, powtarzalny.

Dodatek integracyjny jest formą ryczałtową pomocy finansowej mająca za zadanie zachęcić przedsiębiorcę do zatrudnienia lub ponownego przyjęcia do pracy pracownika niepełnosprawnego, który przez ostatnie sześć miesięcy pozostawał bez pracy zawodowej.

### **W Regionie Stołeczno-Brukselskim**

« Brukselska Służba Francuskojęzyczna dla osób niepełnosprawnych » przewiduje dla niepełnosprawnych pracowników francuskojęzycznych :

Adaptację miejsca pracy – jest to pomoc finansowa mająca za zadanie umożliwić zatrudnienie osoby niepełnosprawnej lub ułatwić pracownikowi wykonywanie pracy bardziej odpowiadającej jego kwalifikacjom, lub też utrzymanie zatrudnienia osoby, która stała się niepełnosprawna.

Dodatek rehabilitacyjny jest pomocą finansową przyznawaną w celu zrekompensowania przedsiębiorcy mniejszej wydajności w pracy niektórych pracowników, spowodowanej ich niepełnosprawnością.

### **We Wspólnocie niemieckojęzycznej**

Niemieckojęzyczna « Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit Behinderung » przewiduje różnorodne formy pomocy finansowej, w tym możliwość sfinansowania kosztów urządzenia miejsca pracy.

Służba START-Service zapewnia promocję oraz środki na kształcenie/uzyskiwanie kwalifikacji i wprowadzenie w środowisko pracy zawodowej osoby niepełnosprawnej. Przewidziany jest staż ukierunkowujący w przedsiębiorstwie, pozwalający odkryć uzdolnienia stażysty, pod kątem zatrudnienia go lub przygotowania do pracy w przedsiębiorstwie.

Job-coaching zapewnia osobom niepełnosprawnym indywidualną i intensywną opiekę w miejscu pracy i pomaga im w uzyskaniu kwalifikacji oraz w integracji społeczno-zawodowej w przedsiębiorstwie ;

Zatrudnienie w przedsiębiorstwie jest środkiem umożliwiającym przedsiębiorcy wsparcie ze strony START-Service (konsultacja, porady) i uzyskanie finansowej partycypacji w wynagrodzeniu i zobowiązaniach socjalnych pracownika niepełnosprawnego.

### **We wspólnocie flamandzkiej**

W odniesieniu do społeczności flamandzkiej, pomoc finansowa została wprowadzona przez fundusz « Vlaams fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap ».

W przypadku dodatku « Vlaamse inschakelingspremie » (VIP) jego wysokość wynosi 30% najniższego wynagrodzenia i ma na celu zrekompensowanie kosztów zatrudnienia w przedsiębiorstwie osoby niepełnosprawnej. Koszt ten stanowią ewentualne wydatki na przystosowanie pracownika, jego integracja w proces produkcji, dodatkowy instruktaż zawodowy i ewentualna strata w zakresie wydajności pracy.

Pomoc w urządzeniu stanowiska pracy pokrywa wszystkie koszty związane z adaptacją miejsca pracy do potrzeb pracownika.

### **► W Niemczech**

W preambule do kodeksu praw socjalnych z 19 czerwca 2001 postanawia się, że

*« Osoby niepełnosprawne lub zagrożone niepełnosprawnością otrzymują świadczenia zgodnie z tym kodeksem. Zaś organy readaptacyjne promują, zgodnie z obowiązującymi*

*przepisami o świadczeniach, samookreślenie i równość praw osób niepełnosprawnych lub zagrożonych niepełnosprawnością w uczestniczeniu w życiu społeczeństwa, uniemożliwiając występowanie sytuacji niekorzystnych lub zwalczając je. Równocześnie brane będą pod uwagę szczególne potrzeby kobiet i dzieci niepełnosprawnych lub zagrożonych niepełnosprawnością. »*

Z jednej strony wstęp ten, pochodzący z roku 2001, rozszerza pojęcie osób niepełnosprawnych o określenie « grupa osób zagrożona niepełnosprawnością ».

W ten sposób pojęcie orientacji prewencyjnej (§ 3 ) SGB IX zostało uwypuklone. Pomoc gwarantowana prawnie powinna umożliwiać wczesne zapobieganie wypadkom i chorobom przewlekłym.

Z drugiej strony, wprowadzenie koncepcji samookreślenia i partycypacji na równych prawach w życiu społeczeństwa, i udział w świecie pracy oraz zasada równości w sposób wyraźny wzmocniło zakaz wszelkiej formy dyskryminacji.

Rzeczywiste potrzeby, ale tylko częściowo niekorzystna sytuacja kobiet i dzieci niepełnosprawnych, powinny być zdecydowanie brane pod uwagę.

Ponadto, w RFN istnieje szeroka wachlarz przepisów i ustaw, które wspierają się bezpośrednio na SGB IX, i które stanowią podstawę pracy i uregulowań dla każdej instytucji zajmujących się integracją i rehabilitacją.

### **Przegląd głównych ustaw o ochronie socjalnej osób niepełnosprawnych : (SGB IX) (Readaptacja i partycypacja osób niepełnosprawnych)**

Inne sytuacje, dotyczące specyficznych powiązań i obowiązków aktorów, szczególnie w dziedzinie prewencji zdrowotnej w pracy, jak też kompensacji niekorzystnych warunków życia codziennego są uregulowane licznymi ustawami, rozporządzeniami i dyrektywami.

Należą do nich :

- Ustawa federalna i ustawy landów w sprawie równości osób niepełnosprawnych
- Rozporządzenie na temat świadczeń kompensacyjnych dla osób niepełnosprawnych
- Rozporządzenie na temat kart inwalidzkich
- Komitet reprezentantów pracowników niepełnosprawnych
- Pomoc w sprawie przepisów na temat pojazdów
- Rozporządzenie o zakładach pracy
- Ustawa o organizacji wewnętrznej przedsiębiorstw
- Ustawa federalna i ustawy landów o przedstawicielstwie pracowników
- Ustawa o bezpieczeństwie pracy
- Ustawa o ochronie pracy
- Dyrektywa o zapobieganiu wypadkom

Te różnorodne ustawy przyznają osobom niepełnosprawnym, im bliskim lub przedsiębiorcy pomoc indywidualną i pomoc w uczestnictwie w świecie pracy, jak na przykład : rehabilitacja zawodowa (pomoc medyczna i program kwalifikacyjny), pomoc techniczna (wyposażenie miejsc pracy) i kompensacja wynagrodzeń osób niepełnosprawnych.

### **Instytucje integracyjne i readaptacyjne i ich świadczenia na rzecz osób niepełnosprawnych**

Od około dziesięciu lat różne instytucje publiczne i służby specjalistyczne wspierane przez władze publiczne otwierają się na pomoc w integracji społecznej i readaptacji osób niepełnosprawnych.

nych do świata pracy. Równocześnie różne formy pomocy i kompensacji przyznawane przez te instytucje mają różnorodne źródła finansowania. Są one zasilane, na przykład, z podatków, składek na ubezpieczenie społeczne i wypadkowe, przez fundacje i z opłat kompensacyjnych wnoszonych przez przedsiębiorców nie zatrudniających osób niepełnosprawnych.

Wśród administracji publicznej i instytucji wspieranych przez władze publiczne znajdują się :  
 Administracja federalna do spraw integracji i centralne biuro pomocy społecznej  
 Agencja federalna do spraw zatrudnienia i agencje do spraw zatrudnienia poszczególnych Landów  
 Niemieckie ubezpieczenie emerytalne  
 Organy prawne ubezpieczenia wypadkowego (Kasy zapomogowe z tytułu wypadków przy pracy)  
 Kasy prawne ubezpieczenia chorobowego (SGB VIII) Organy pomocy publicznej dla dzieci i młodzieży (SGB XII) Lokalne biura pomocy społecznej  
 Zakłady pracy dla osób niepełnosprawnych

Większa część pomocy i usług związanych z uczestnictwem osób niepełnosprawnych w świecie pracy będzie dostarczana przez następujące instytucje :

O co chodzi ?	Kim jest rozmówca ?
Zatrudnienie, pośrednictwo pracy	Agencja do spraw zatrudnienia
Wyposażenie miejsc pracy adaptowanych dla osób niepełnosprawnych	Administracja do spraw integracji, Organy readaptacyjne
Wsparcie zawodowe osób z niepełnosprawnością stopnia ciężkiego	Administracja do spraw integracji
Opieka przy pracy	Administracja do spraw integracji, Organy readaptacyjne
Kwalifikacja	Agencja do spraw zatrudnienia, Administracja do spraw integracji
Porady w zakresie ukierunkowania, poradnictwo zawodowe	Agencja do spraw zatrudnienia
Zarządzanie integracją w przedsiębiorstwach	Administracja do spraw integracji, Organy readaptacyjne
Prewencja	Administracja do spraw integracji, Organy readaptacyjne
Zwolnienie z pracy	Administracja do spraw integracji
Kontrakt integracyjny	Administracja do spraw integracji
Projekt integracyjny	Administracja do spraw integracji
Przejście z zakładu na rynek pracy osób niepełnosprawnych	Administracja do spraw integracji, organy pomocy społecznej
Wniosek o przyznanie statusu osoby niepełnosprawnej (karty) i wniosek o kompensatę uszczerbku na zdrowiu	Administracja do spraw socjalnych i rodzinnych lub zgodnie z ustawodawstwem Landu kompetentne służby
Równość wobec osiągnięć w kontrakcie pracy	Agencja do spraw zatrudnienia

Źródło : ABC ; Behinderung und Beruf ; Handbuch für die betriebliche Praxis ; 2005

## Katalog pomocy i konkretnych usług świadczonych przez te instytucje :

Biuro usług zwyczajnych do spraw readaptacji

Wejście w życie kodeksu praw socjalnych w 2001 roku pozwoliło na lepsze zastosowanie ustaw, koordynację różnorodnych form pomocy i świadczeń, jak też wyjaśnienia dotyczącego kosztów. Do końca roku 2002 szeroka sieć organów readaptacyjnych, zwana « Biurem usług zwyczajnych do spraw readaptacji », została uporządkowana w dystryktach, miastach autonomicznych RFN i w « miastach-państwach », Bremie, Berlinie i Hamburgu. Zadaniem tych biur jest :

- Informowanie o kryteriach przyznawania świadczeń, procedurach i świadczeniach organów readaptacyjnych.
- Wyjaśnianie potrzeb readaptacyjnych.
- Udzielanie pomocy w składaniu wniosków, kontaktowanie z kompetentnymi organami readaptacyjnymi i interwencje w sprawie przyspieszenia wydania przez nie decyzji.
- Towarzystwo osobom niepełnosprawnym lub zagrożonym niepełnosprawnością aż do chwili decyzji o przyjęciu zobowiązania finansowego.
- Koordynacja pomocy udzielanej przez różnorodne organy readaptacyjne.

Przedstawiciele pracowników, przedsiębiorcy i każda osoba niepełnosprawna lub zagrożona niepełnosprawnością znajdują szybką pomoc, świadczoną na miejscu, niezależnie od przynależności do ubezpieczeniowej kasy chorych.

### Niedostatki systemu

Niedostatki tkwią raczej w zastosowaniu SGB IX. Rolę biur usług zwyczajnych, zorganizowanych na całym terytorium federalnym należy jeszcze wyjaśnić, ponieważ obywatele nie odwiedzają ich dostatecznie często. Jednak chęć scentralizowania w jednym miejscu współpracy pomiędzy przedstawicielami pracowników, przedsiębiorców i osób niepełnosprawnych jest elementem bardzo pozytywnym.

### Czynniki zakłócające

*Nadmiar informacji, propozycji i konsultacji, dostarczanych przez zbyt wiele organów.* Utworzenie biur usług spowodowało przyspieszenie załatwiania wniosków. Jednak nie jest to jeszcze scentralizowany serwis konsultacyjny. Ustawodawca niewątpliwie powinien zwiększyć ich misję.

*Informacje są źle kierowane a propozycje nie docierają do osób zainteresowanych nimi.* Potrzeba plasuje się na poziomie porad i dokładnych informacji na temat możliwości integracji, pomocy w ogóle i rozwoju polityki informacyjnej celowej dla przedstawicieli personelu i kierownictwa przedsiębiorstw.

*Za propozycjami konsultacji kryją się różne interesy organów.* Instrumenty organów readaptacyjnych, mając formę kontraktu (§21 II SGB IX) nie zawsze były stosowane. Równie często brak ogólnych zaleceń o certyfikacji jakości.

*Informacje powinny być formułowane w sposób precyzyjny i jasny.* Konsultacja powinna być właściwie zaadresowana i skierowana do właściwego adresata (przedstawicieli pracowników, przedsiębiorców, osób niepełnosprawnych).

## ► W Hiszpanii

### Aspekty prawne, pomoc, subwencje

Zespół norm, rezultat ustawy o integracji społecznej osób niepełnosprawnych (LISMI) z 7 kwietnia 1982, określa środki ochrony przysługujące pracującym osobom niepełnosprawnym. W przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż 50 pracowników, dwuprocentowe minimum zatrudnionego personelu powinny stanowić osoby z niepełnosprawnością (z niesprawnością w stopniu uznanym za równy lub wyższy niż 33%). Odsetek ten wzrasta do 3% w sektorze publicznym.

Przedsiębiorstwa będące beneficjentami subwencji są zobowiązane do utrzymania zatrudnienia tych osób przez okres co najmniej trzech lat i nie mogą ich zwolnić bez uzasadnionego powodu. W przypadku uzasadnionego zwolnienia z pracy, na miejsce osób zwalnianych należy zatrudnić innych pracowników niepełnosprawnych.

Za każdą umowę na czas nieokreślony i pełny wymiar pracy przedsiębiorstwo otrzymuje subwencję w wysokości 3.906,58 euro. Kwota ta jest pomniejszana proporcjonalnie, w zależności od ilości przepracowanych godzin.

Na mocy ustawy 42/94 z 30 grudnia, przedsiębiorstwa zatrudniające osoby niepełnosprawne na czas nieokreślony korzystają z 75% zniżki w opłatach składek na ubezpieczenie społeczne. Wysokość tego odliczenia może dojść nawet do 100% w przypadku pierwszego zatrudnienia, pod warunkiem, że zatrudniana osoba nie zajmuje miejsca pracy, które było wolne. W ten sam sposób przedsiębiorstwa korzystają z 70% zniżki w opłacie składek na ubezpieczenie społeczne, jeśli pracownik ma mniej niż 45 lat, i z 90% zniżki, jeśli ma ponad 45 lat. Jeśli z pracownikiem została zawarta umowa na odbycie stażu w pełnym wymiarze czasu pracy, albo kontrakt na odbycie praktyki, zniżka w opłacie składek na ubezpieczenie społeczne wynosi 50%.

Dekret królewski 364/2005 z 8 kwietnia reguluje alternatywne zastosowanie, o charakterze wyjątkowym, puli rezerwowej dla pracowników niepełnosprawnych. Przyczynami takiego wyjątku są: nie przyjęcie pracownika niepełnosprawnego nastąpiło z winy kompetentnych służb publicznych oferujących zatrudnienie, lub przez urząd pośrednictwa pracy, które nie są w stanie uczynić zadość wnioskowi, mimo wszelkich starań podjętych w celu spełnienia wymagań, albo gdy nie ma szukających pracy osób niepełnosprawnych, które można by było zatrudnić na wolne miejsce.

W skutek tego, jeśli przedsiębiorstwo argumentuje, że z powodów związanych z produkcją, organizacyjnymi, technicznymi lub ekonomicznymi, itd. występują problemy z zatrudnieniem pracowników niepełnosprawnych i limit miejsc nie został wykorzystany, środki alternatywne, które mogą zostać zastosowane, są następujące:

- Podpisanie kontraktu z niezależnym pracownikiem niepełnosprawnym lub z jednym ze Specjalistycznych Centrów Zatrudnienia na dostawę surowców, maszyn lub innych środków niezbędnych do rozwoju działalności przedsiębiorstwa.
- Podpisanie z niezależnym pracownikiem niepełnosprawnym lub z jednym ze Specjalistycznych Centrów Zatrudnienia kontraktu na świadczenie usług niezależnych od normalnej działalności przedsiębiorstwa.
- Wspieranie działań mających na celu rehabilitację zawodową lub przekazywanie dotacji fundacjom lub stowarzyszeniom użyteczności publicznej specjalizującym się w przygotowaniu zawodowym, integracji i tworzeniu miejsc pracy w sferze osób niepełnosprawnych. W obu przypadkach wsparcie to będzie odpowiadało wartości 0,33% zatrudnienia pracownika.

Z drugiej strony rząd, na wniosek organizacji związkowych, w swoich propozycjach reform zawodowych proponuje wzmożenie przez Inspekcję Pracy kontroli przestrzegania wymaganego

2% zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach, pod kątem projektu Ustawy o naruszaniu prawa i sankcjach w dziedzinie równości szans, nie dyskryminowania i powszechnej dostępności miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych (621/000150). W projekcie tej ustawy za administracyjne naruszenie prawa uważa się naruszenie prawa równości szans, nie dyskryminowania i powszechnej dostępności miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, jeśli ma miejsce bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja, dokuczanie, nieprzestrzeganie wymogów dostępności, niestosowanie prawnie ustalonych środków działania pozytywnego, zwłaszcza jeśli naruszenie prawa generuje korzyści ekonomiczne. Naruszenia prawa są karane grzywnami, które mogą wynosić od 301 euro nawet do jednego miliona euro. Kryteriami branyymi pod uwagę przy kwalifikacji nakładanych sankcji są : zamiary odpowiedzialnego, zaniedbanie, defraudacja, nieprzestrzeganie środków ostrożności, wielkość obrotu oraz ilość osób dotkniętych naruszeniem prawa.

### **Pomoc w integracji zawodowej, adaptacja miejsca pracy , dostępność**

Przedsiębiorca otrzymuje 901,52 euro, głównie na adaptację miejsca pracy lub usunięcie barier architektonicznych, w przypadku umowy na czas nieokreślony lub tymczasowy promującej zatrudnienie. Istnieją również akcje wsparcia ekonomicznego prowadzone przez Narodowy Instytut do Spraw Zatrudnienia (INEM) w Specjalistycznych Centrach Zatrudnienia, takie jak finansowanie projektów tworzenia miejsc pracy, głównie stałych, dla osób niepełnosprawnych pozostających bez pracy. Subwencja w maksymalnej wysokości 1.803,04 euro jest, między innymi, przyznawana na adaptację miejsca pracy lub usunięcie barier architektonicznych. Ponadto, została ustalona pomoc na finansowanie projektów tworzenia miejsc pracy przez pracowników niepełnosprawnych pozostających bez pracy ; dla tych, którzy mają zamiar podjąć niezależną działalność. Pomoc, z jakiej mogą skorzystać jest następująca :

- Częściowa subwencja odsetek od pożyczek uzyskanych w instytucjach finansowych, publicznych lub prywatnych, po podpisaniu w tym celu umowy. Subwencja ta nie może przekraczać 4.507,59 euro.
- Subwencje w wysokości 3.906,58 euro za każdą inwestycję kapitału stałego.

### **Niedostatki systemu w Hiszpanii**

Niski wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych spowodowany jest nieprzestrzeganiem, przez przedsiębiorstwa prywatne i administrację publiczną, minimum prawnego (LISMI) zatrudnienia osób niepełnosprawnych. 60,7% przedsiębiorstw zatrudniających więcej niż 50 pracowników zatrudnia pracowników niepełnosprawnych. Lecz tylko jedno przedsiębiorstwo na dziesięć przestrzega ustalonego prawem limitu, co nie jest dziwne, ponieważ inspekcje są przeprowadzane rzadko, a grzywny niższe niż 3000 euro.

Studium 'Sprawozdanie 2004 Obserwatorium Akcji Socjalnej Przedsiębiorstwa w Hiszpanii'<sup>2</sup>, zrealizowane przez Fundację Przedsiębiorstwo i Społeczeństwo, wykazuje, że, poza kilkoma wyjątkami, zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych znajduje się w fazie niepokojącego zastoju. Do tego stopnia, że wszystkie 70 przedsiębiorstw, które podają swoje liczby w dziedzinie zatrudnienia, podają łącznie liczbę 5.134 osób niepełnosprawnych na całkowitą liczbę 492 768 pracowników. Tak więc osoby niepełnosprawne stanowią zaledwie 1,04 % wszystkich zatrudnionych. Co bardziej alarmujące : 15 z tych 70 przedsiębiorstw zatrudnia 3,23% osób niepełnosprawnych, a zatem pozostałe 55 zatrudniają zaledwie 0,58% procent pracowników niepełnosprawnych.

Środki fiskalne są niewystarczające, ponieważ wysokość subwencji jest nieznacząca w bu-

dziecie przedsiębiorstwa, które w większości wypadków nie pokrywają kosztów związanych z adaptacją miejsca pracy. Z drugiej strony, stowarzyszenia osób niepełnosprawnych ujawniają fakt, że ustanowienie środków alternatywnych, z których korzysta duża liczba przedsiębiorstw, poważnie szkodzi rehabilitacji zawodowej tych osób. Z różnych powodów : popyt na świadczenie usług Specjalistycznych Centrów Zatrudnienia bardzo wzrósł, ze szkodą dla normalnego zatrudnienia. Zdanie się na ten typ środków powoduje, że szefowie przedsiębiorstw stają się mniej odpowiedzialni, dlatego też brak uświadomienia sobie potrzeby prowadzenia działań pozytywnych na rzecz integracji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Wszystkie te elementy sprawiają, że na 10 przedsiębiorstw 8 nie przestrzega obowiązku zatrudniania osób niepełnosprawnych. Pod względem zatrudniania osób niepełnosprawnych Hiszpania zajmuje przedostatnie miejsce wśród państw Unii Europejskiej.

## ► We Francji

### **Obowiązek zatrudniania pracowników niepełnosprawnych i zasymilowanych**

Na mocy ustawy z 10 lipca 1987 roku, wszystkie przedsiębiorstwa zatrudniające 20 i więcej pracowników mają obowiązek zatrudniać pracowników niepełnosprawnych i zasymilowanych w proporcji co najmniej 6% w stosunku do całkowitej ilości pracowników, uwzględniając fakt, że stanowiska pracy wymagające szczególnych uzdolnień są wyłączone z odliczenia od obowiązkowego zatrudnienia (jak na przykład : stewardessy, gońcy, sprzedawcy uniwersalni w wielkich sklepach,... ).

Przedsiębiorstwami, których to dotyczy są : przedsiębiorstwa prywatne zatrudniające co najmniej 20 pracowników, przedsiębiorstwa sektora publicznego, branży przemysłowej i handlowej zatrudniające co najmniej 20 pracowników, instytucje państwowe i wszystkie trzy funkcje państwowe (urzędy państwowe, urzędy terytorialne i szpitale) (począwszy od 1 stycznia 2006 roku).

### **Beneficjentami ustawy z 1987 są :**

- Pracownicy uznani za niepełnosprawnych przez Komisję do spraw praw i samorządu osób niepełnosprawnych,
- Ofiary wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, które spowodowały u nich trwałą częściową niezdolność do pracy (IPP) wynoszącą 10 % oraz renciści, którym rentę wypłaca organ ubezpieczenia społecznego,
- Osoby, którym przyznano rentę inwalidzką w systemie ubezpieczenia społecznego (gdy inwalidztwo powoduje ograniczenie co najmniej o 2/3 ich zdolności do pracy lub zarobkowania),
- Byli wojskowi i osoby zasymilowane mające rentę inwalidzką,
- Wdowy i sieroty wojenne,
- Strażacy ochotniczej straży pożarnej, którzy ulegli wypadkowi podczas wykonywania swoich funkcji i mający zasiłek lub rentę inwalidzką
- Osoby mające kartę inwalidzką (ustawa z lutego 2005 r.)
- Osoby, którym przyznano zasiłek dla dorosłych osób niepełnosprawnych (AAH) (ustawa z lutego 2005 r.).

### **Jak przedsiębiorstwa wywiązują się z obowiązku ?**

Zatrudniając bezpośrednio osoby niepełnosprawne, poprzez podwykonawstwo zakładów pracy chronionej (maksymalne 3% wielkości zatrudnienia), przez przyjmowanie stażystów niepełnosprawnych będących w trakcie kształcenia zawodowego.

Przedsiębiorca może również wpłacić podatek na rzecz stowarzyszenia Agefiph, którego wysokość zależy od ilości brakujących beneficjentów. Umowa branżowa, przedsiębiorstwa lub zakładowa przewidująca program roczny, dwuletni, lub wieloletni na rzecz pracowników niepeł-

nosprawnych, może również umożliwić przedsiębiorcy wywiązanie się ze swoich obowiązków. Przed 15 lutego każdego roku, przedsiębiorstwa zatrudniające 20 i więcej pracowników są zobowiązane złożyć obowiązkową deklarację o zatrudnieniu pracowników niepełnosprawnych, przedstawiając sytuację przedsiębiorstwa odnośnie ustawy z 1987. Podatki płacone przez przedsiębiorstwa, które nie wypełniają obowiązku zatrudniania osób niepełnosprawnych, wpływają na konto krajowego Stowarzyszenia zarządzania funduszem na rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych (Agefiph). W 2004 roku, 49 880 przedsiębiorstw wpłaciło na konto Agefiph podatki na kwotę 404,2 milionów euro<sup>3</sup>.

Stowarzyszenie Agefiph, które zbiera fundusze i zarządza nimi, nie ma uprawnień ani do tego, by sprawdzać wypełnianie obowiązków przez przedsiębiorstwa, ani do wymuszania ich wypełniania, ani też do zgłaszania naruszeń prawa (stowarzyszenia patronackie, które zasiadają w radzie administracyjnej Agefiph podobno nie zaakceptowały tego). Weryfikacja obowiązku zatrudniania należy do kompetencji Departamentalnej Dyrekcji Pracy, Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego (DDTEFP), realizowana jest przez inspektorów pracy.

Przedsiębiorstwa, jeśli naruszenie przez nie prawa jest bezsporne, są gotowe do zapłacenia kar umownych, w przypadku zastraszenia i zagrożenia kampanią prasową. W ten sposób jeden z banków francuskich, który zresztą zainicjował kampanię prasową propagującą integrację osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwie, obszedł prawo, aby zminimalizować własny podatek. Przedsiębiorstwo to, obawiając się złej reklamy i po prostu pod naciskiem złej reklamy, zaakceptowało wpłacenie 9 milionów euro kary umownej.

### **Obowiązki nałożone na przedsiębiorcę w zakresie utrzymania zatrudnienia osób uznanych za niezdolne do pracy w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.**

Kodeks pracy ustanawia pewną ilość obowiązków w zakresie utrzymania zatrudnienia osób uznanych za niezdolne do pracy w wyniku wypadku przy pracy, lub choroby zawodowej ciągłych na przedsiębiorcy : obowiązek przekwalifikowania, a w razie potrzeby uruchomienie takich środków jak przeniesienie, przekształcenie miejsca pracy lub organizacja czasu pracy. Umowa o pracę może zostać zawieszona, aby umożliwić pracownikowi odbycie stażu przekwalifikowania zawodowego (artykuł L.122-24-4). Jeśli pracodawca nie może zaproponować pracownikowi innego zatrudnienia, jest zobowiązany wyjaśnić na piśmie powody, dla których przekwalifikowanie nie jest możliwe. Na przekształcenie miejsc pracy może zostać przyznana pomoc Państwa (artykuł L. 122-32-5).

Przypomnijmy, że Kodeks pracy (artykuł L. 122-45) zabrania dyskryminacji w odniesieniu do cech genetycznych, wyglądu fizycznego, lub stanu zdrowia, czy też niepełnosprawności.

### **Przepisy mające za zadanie ułatwienie wprowadzenia w świat pracy i utrzymanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych**

Kodeks pracy przewiduje również pewną ilość obowiązków pracodawcy, w celu ułatwienia rehabilitacji zawodowej i utrzymanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Na mocy ustawy z lutego 2005, pracownicy niepełnosprawni, jak i ich bliscy i pomocnicy rodzinni mogą korzystać z przystosowania godzin pracy, w celu ułatwienia towarzyszenia osobie niepełnosprawnej (Artykuł L212-4-1-1).

Kodeks pracy przewiduje warunki przekwalifikowania pracowników niepełnosprawnych a fakt,

<sup>3</sup> Źródło : Agefiph

ze Państwo może przyznać przedsiębiorstwom, organom i przedsiębiorcom pomoc finansową, w celu ułatwienia wprowadzenia lub ponownego zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych w normalnych zakładach pracy, w szczególności na adaptację miejsca pracy (Article L. 323-9). Aby zagwarantować przestrzeganie zasady równości traktowania pracowników niepełnosprawnych, w zależności od konkretnej sytuacji, przedsiębiorcy podejmują odpowiednie kroki, aby ułatwić pracownikom dostęp do pracy, albo utrzymanie zatrudnienia odpowiedniego dla ich kwalifikacji, wykonywania tej pracy, osiągnięcia w niej postępu, albo też aby uzyskać możliwość kształcenia przystosowanego do ich potrzeb (Article L. 323-9-1).

## Organy mające udział w rehabilitacji zawodowej i utrzymaniu w pracy osób niepełnosprawnych

### Agefiph

Stowarzyszenie Agefiph jest rezultatem ustawy z 10 lipca 1987 roku o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w celu ułatwienia im wejścia i integracji w świecie pracy normalnej. Stowarzyszenie to uczestniczy w polityce zatrudnienia prowadzonej przez Państwo. Jest ono zarządzane przez radę administracyjną składającą się z czterech kolegów mających równą liczbę – po pięciu - przedstawicieli (zrzeszenie przedsiębiorców, pracownicze związki zawodowe, stowarzyszenia, osobistości uprawnione).

Pomoc udzielana przez Agefiph kierowana jest do osób niepełnosprawnych, które są beneficjentami ustawy z 10 lipca 1987 roku, do przedsiębiorstw prywatnych i do przedsiębiorców sektora prywatnego lub zasymilowanego, do operatorów terenowych, takich jak sieci biur pośrednictwa pracy, organów kształcenia i oceniających.

Akcje stowarzyszenia Agefiph dzielą się na trzy kategorie :

- **pomoc na rehabilitację i utrzymanie zatrudnienia** (jak dopłaty do wynagrodzenia, pomoc w tworzeniu przedsiębiorstwa). Agefiph finansuje sieć « Cap emploi » składającą się ze 120 stowarzyszeń specjalizujących się w pośrednictwie pracy pracowników niepełnosprawnych.
- **pomoc w kształceniu i ukierunkowaniu zawodowym** udzielana jest głównie wspólnie ze stowarzyszeniem kształcenia zawodowego dorosłych (Afp).a).
- **usługi dla przedsiębiorstw**, zwłaszcza uwrażliwienie na sytuację osób niepełnosprawnych, porady dla przedsiębiorstw, subwencje na zatrudnienie, organizacja miejsc pracy. Stowarzyszenie Agefiph podpisało około trzydziestu umów z wielkimi przedsiębiorstwami, które zobowiązują się do zatrudniania pracowników niepełnosprawnych.

### - Inne organizacje, instytucje i władze :

Organizacje, instytucje, władze	Działania
Państwowa Agencja do Spraw Zatrudnienia (ANPE)	- Partnerstwo pomiędzy agencjami lokalnymi a siecią 'Cap Emploi' w celu zapewnienia indywidualnego traktowania. - Wspecjalizowany doradca w każdym departamencie.
<b>Kasy ubezpieczenia chorobowego</b>	
Regionalna kasa ubezpieczenia chorobowego (GRAM) (służba socjalna)	- Zapobieganie wycofywaniu z aktywności zawodowej osób mających przerwę w pracy z powodu choroby, wypadku przy pracy, choroby zawodowej lub inwalidztwa, których umowa o pracę jest nadal ważna, a których przyjęcie na poprzednio zajmowane miejsce pracy jest kwestionowane z powodu ich stanu zdrowia.

Kasy podstawowego ubezpieczenia chorobowego (CPAM)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Finansowanie stażów reedukacji zawodowej i kontraktów reedukacji zawodowej u przedsiębiorcy na podstawie decyzji komisji Cotorep.</li> <li>- Zapewnienie wypłaty renty z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej, jak też rent inwalidzkich ofiarom lub ich upoważnionym przedstawicielom.</li> </ul>
Wzajemne rolnicze ubezpieczenia społeczne	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Takie same świadczenia jak CPAM dla osób z sektora rolniczego, pracowników, rolników i zawodów powiązanych z rolnictwem.</li> </ul>
Kasy świadczeń rodzinnych (CAF)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wypłata zasiłku na kształcenie specjalne dla rodzin mających na utrzymaniu dziecko niepełnosprawne w wieku poniżej 20 lat, na podstawie decyzji departamentalnej komisji d/s kształcenia specjalnego (CDES), oceniającej stopień niepełnosprawności dziecka i decydującej o przyznaniu zasiłku edukacyjnego, dodatków do niego i okresie wypłacania zasiłku.</li> <li>- Wypłata zasiłku dla niepełnosprawnych osób dorosłych (AAH), u których uznano co najmniej 50% utraty sprawności i które nie mogą pracować. Stopień niepełnosprawności określa komisja Cotorep, która decyduje o prawie do zasiłku i okresie jego wypłacania dorosłym osobom niepełnosprawnym (AAH).</li> </ul>
<b>Zrzeszenia terytorialne</b>	
Rady regionalne	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetentne w dziedzinie kształcenia zawodowego, pewne programy mogą bezpośrednio dotyczyć osób niepełnosprawnych.</li> <li>- Opracowanie w ramach regionu regionalnego schematu kształcenia zawodowego we współpracy z Agefiph i Państwem, w celu zapewnienia rozwoju oferty kształcenia zawodowego i przyuczenia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy normalnym.</li> </ul>
Rady ogólne	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetencje odnośnie wdrażania polityki na rzecz osób niepełnosprawnych i wprowadzania w świat pracy osób mających trudności (pomoc finansowa).</li> </ul>
<b>Państwo</b>	
Ministerstwo zdrowia, rodziny i osób niepełnosprawnych Dyrekcja główna działalności socjalnej (DGAS) Pod dyrekcją osób niepełnosprawnych	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Określanie polityki na rzecz osób niepełnosprawnych.</li> <li>- Określanie polityki socjalnej.</li> </ul>
<b>Zdecentralizowane służby państwowe</b>	
Dyrekcje regionalne do spraw zdrowotnych i społecznych (DRASS) (pod kierownictwem prefekta regionalnego)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obserwacja i analiza potrzeb.</li> <li>- Planowanie i programowanie w sektorze osób niepełnosprawnych (tworzenie miejsc w zakładach szkolno-leczniczych, socjalno-leczniczych i Centrach pomocy w pracy).</li> <li>- Przyznawanie zasiłków niezbędnych przedsiębiorstwom we współpracy z departamentem.</li> </ul>
Dyrekcje regionalne do spraw zatrudnienia i kształcenia zawodowego (DRTEFP) (pod kierownictwem prefekta regionalnego)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wraz z Agefiph, Regionem, dyrekcją DRASS i ANPE uczestniczą w określaniu celów regionalnych dotyczących żywienia i koordynacji departamentalnych programów wprowadzania pracowników niepełnosprawnych w świat pracy (PDITH), utrzymania zatrudnienia, kształcenia osób niepełnosprawnych.</li> <li>- Wraz ze swoimi partnerami instytucjonalnymi wprowadzają w życie « politykę na rzecz osób niepełnosprawnych » umowy planu Państwo-Region.</li> <li>- Nadają bieg wnioskowi finansowemu i towarzyszą zakładom pracy chronionej w ich rozwoju.</li> </ul>

Dyrekcje departamentalne do spraw zdrowotnych i społecznych (DDASS) (pod kierownictwem prefekta departamentalnego)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wprowadzanie w życie polityki integracji, wprowadzania w świat pracy i solidarności.</li> <li>- Nadzór i kontrola przedsiębiorstw i usług socjalno-medycznych dla osób niepełnosprawnych,</li> <li>- Opracowanie, wraz z radami regionalnymi, schematów departamentalnych w celu przyjęcia odpowiedzialności i wprowadzenie w świat pracy osób niepełnosprawnych.</li> </ul>
Dyrekcje departamentalne do spraw zatrudnienia i kształcenia zawodowego (DDTEFP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kontrolują stosowanie prawa pracy,</li> <li>- Pomagają prefektowi w koordynowaniu działań służb państwowych do spraw zatrudnienia, wprowadzenia w świat pracy i kształcenia zawodowego osób znajdujących w trudnej sytuacji.</li> <li>- Z upoważnienia prefekta, ożywiają i przewodniczą komisji Cotorep (alternatywnie z dyrekcją DDASS) i uczestniczą w pracy komitetu pilotażowego programu departamentalnego wprowadzania w świat pracy pracowników niepełnosprawnych (PDITH) we współpracy ze stowarzyszeniem Agefiph.</li> </ul>

## Mechanizmy wspierania wprowadzania w świat pracy i utrzymania zatrudnienia

Środki	Opis
Sieć 'Cap Emploi'	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sieć finansowania przez stowarzyszenie Agefiph,</li> <li>- 120 struktur rozmieszczonych po całym terytorium,</li> <li>- Bezpłatne usługi,</li> <li>- Przyjęcie, ukierunkowanie na przyjęte środki, towarzyszenie w czasie wprowadzania w świat pracy, obserwowanie w przedsiębiorstwie, promowanie rekrutacji osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach.</li> </ul>
Operatorzy zajmujący się utrzymaniem zatrudnienia	- 117 operatorów koordynuje działania podmiotów na rzecz utrzymania zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
Centra reedukacji zawodowej (CRP)	- Proponują około 10 000 miejsc na kształcenie i wstępne kształcenie w przystosowanym środowisku socjalno-medycznym.
Obserwatoria regionalne zatrudnienia i wprowadzania w świat pracy osób niepełnosprawnych	- Zbierają informacje, aby pomóc określić politykę regionalną wprowadzania pracowników niepełnosprawnych w świat pracy i w celu dokonania analizy wyników.
Departamentalny program wprowadzania w świat pracy osób niepełnosprawnych, PDITH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Koordynacja działania różnych partnerów państwowych i prywatnych wprowadzania w świat pracy osób niepełnosprawnych,</li> <li>- Pod przewodnictwem prefekta departamentalnego,</li> <li>- Wprowadzanie w życie działań ukierunkowujących, informacyjnych, uwrażliwiających i utrzymujących pracowników niepełnosprawnych w środowisku normalnych.</li> </ul>
Państwowe środki pomocowe na wprowadzania w świat pracy osób niepełnosprawnych	- Umowy wspomagane mogą pomóc niepełnosprawnym bezrobotnym ponownie znaleźć zatrudnienie.

### ► W Polsce

Jednym z najważniejszych aktów prawnych dotyczących osób niepełnosprawnych w Polsce jest ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (zwana dalej ustawą o rehabilitacji). Jest to już druga ustawa zawierająca podstawowe przepisy dla osób niepełnosprawnych (pierwsza powstała w 1991 r., na początku przemian społeczno-gospodarczych).

Mimo iż nowa ustawa została uchwalona 9 października 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 123, poz. 776), doczekała się od tamtego czasu licznych nowelizacji.

Zgodnie z Ustawą: rehabilitacja zawodowa - ma na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego, przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy.

Warunkami właściwego zatrudnienia niepełnosprawnych są: dobranie dla niego pracy zgodnej ze stanem zdrowia i kwalifikacjami, odpowiednie zorganizowanie stanowiska pracy, życzliwy stosunek do niego ze strony współpracowników, a także sprawowanie opieki w czasie zatrudnienia. Istotną formę stanowią tu zakłady pracy chronionej. Jednak w ramach przeobrażeń w systemie gospodarczym w Polsce odczuwają one znaczne trudności przystosowania do ogólnych warunków ekonomicznych i większość z nich ulega likwidacji, co jest nieraz tragiczne w skutkach dla zatrudnionych tam niepełnosprawnych.

Z mocy ustawy o interesy osób niepełnosprawnych ze strony rządowej dba Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, który jest równocześnie Prezesem Rady Nadzorczej: Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Jest to państwowy fundusz celowy, mający osobowość prawną.

Przychodami Funduszu są głównie środki pochodzące z obowiązkowych miesięcznych wpłat. Wpłaty tych dokonują pracodawcy, którzy zatrudniają, co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, a wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ich zakładzie jest niższy niż 6%.

Środki PFRON przeznaczone są między innymi na :

- utrzymanie istniejących, zagrożonych likwidacją miejsc pracy osób niepełnosprawnych ;
- dofinansowanie dla pracodawców, zatrudniających osoby niepełnosprawne ;
- dofinansowanie tworzenia miejsc pracy ;
- Integracją zawodową osób niepełnosprawnych interesuje się także sektor prywatny.

### **Organizacje zrzeszające pracodawców osób niepełnosprawnych :**

#### **Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (POPON)**

Cele Organizacji :

1. Ochrona i reprezentowanie interesów pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorstw zatrudniających osoby niepełnosprawne.
2. Wspieranie działań na rzecz realizacji i ochrony zasady równości szans osób niepełnosprawnych w społeczeństwie.
3. Współuczestnictwo w tworzeniu i realizacji polityki zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych oraz poprawy warunków ich pracy i integracji ze społeczeństwem.
4. Integracja środowiska przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne oraz krzewienie zasad etyki w działalności gospodarczej.
5. Prezentowanie opinii i ocen środowiska pracodawców osób niepełnosprawnych i zakładów pracy chronionej.

Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (POPON) jest związkiem pracodawców zatrudniających pracowników niepełnosprawnych. Organizacja należy do Konfederacji Pracodawców Polskich.

#### **Konfederacja Pracodawców Polskich (KPP)**

Misją Konfederacji Pracodawców Polskich jest między innymi :

- działa na rzecz wspólnych interesów pracodawców zrzeszonych w organizacjach członkowskich Konfederacji, przedsiębiorstw nierzadko konkurujących ze sobą na rynku, lecz świadomych potrzeby wspólnego działania dla dobra środowiska pracodawców i przedsiębiorców.
- wspiera wszelkie inicjatyw zmierzających do wzmocnienia roli polskich pracodawców oraz

współpracuje dla realizacji wspólnych interesów środowiska biznesu ze wszystkimi organizacjami pracodawców i przedsiębiorców.

- współpracuje z partnerami społecznymi - organizacjami pracobiorców - dla osiągnięcia wspólnych korzyści pracodawców i pracowników wynikających z rozwoju gospodarczego, sprawiedliwych i stabilnych warunków zatrudnienia, bezpieczeństwa w pracy i spokoju społecznego.

### **Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych (PKPP Lewiatan)**

PKPP Lewiatan skupia w 54 związkach regionalnych i branżowych ok. 3000 firm zatrudniających w sumie ponad 600 tys. osób.

Ponadto :

«<http://www.prywatni.pl/index.php?ID=1275274&lang=900>» reprezentuje prywatnych pracodawców z całej Polski z różnych gałęzi gospodarki,

«<http://www.prywatni.pl/index.php?ID=1275437&lang=900>» jest niezbędnym elementem budowy ładu gospodarczego przez gwarantowany ustawowo udział w tworzeniu prawa i w dialogu społecznym,

Pomoc In kind ( w towarze, w środkach materialnych nie finansowa i/lub finansowa w integracji w świat pracy, wyposażenie miejsc pracy, dostępność zatrudnienia

Rząd Polski oferuje przedsiębiorcom pomoc finansową w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Formy pomocy :

#### **System Obsługi Dofinansowań**

Od 1 stycznia 2004 r. zmienił się system dofinansowania wynagrodzeń osób niepełnosprawnych. Został wprowadzony system miesięcznego dofinansowywania wynagrodzeń, który zastąpił system zwrotu części lub całości zwrotu podatku od towarów i usług (VAT) dla zakładów pracy chronionej.

Podmiotem uprawnionym do ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych może być :

- pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej ;
- pracodawca zatrudniający, co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości, co najmniej 6% ;
- pracodawca zatrudniający w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy mniej niż 25 pracowników.

Kwota miesięcznego dofinansowania uzależniona jest od wymiaru czasu pracy pracownika niepełnosprawnego oraz:

1. stopnia niepełnosprawności zatrudnionego,
2. szczególnych schorzeń zatrudnionego,
3. typu pracodawcy, który zatrudnia niepełnosprawnego.

Pracodawcy prowadzący zakłady pracy chronionej otrzymają dofinansowanie w wysokości :

1. 130% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
2. 110% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
3. 50% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Natomiast pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągającemu wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6% oraz pracodawcy zatrudniającemu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu

pracy do 25 pracowników przysługiwać będzie dofinansowanie w wysokości:

1. 70% powyższych kwot,
2. 90% powyższych kwot, w przypadku gdy dotyczyć ono będzie osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych.

Pracodawcy ubiegający się o dofinansowanie, przed złożeniem pierwszych dokumentów muszą zarejestrować się w Państwowym Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, aby otrzymać identyfikator oraz hasło dostępu do systemu informatycznego.

### **Finansowanie składek na ubezpieczenia społeczne**

Finansowanie składek na ubezpieczenia społeczne dotyczy zarówno zakładów pracy chronionej, jak i pracodawców prowadzących działalność na otwartym rynku. W przypadku tych drugich z finansowania skorzystać mogą pracodawcy zatrudniający, co najmniej 25 pracowników i osiągnięty wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości, co najmniej 6% oraz pracodawcy zatrudniający mniej niż 25 pracowników, bez względu na wysokość osiąganego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Stan zatrudnienia ustala się w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Wysokość oraz rodzaj składek, które mogą zostać sfinansowane, uzależniona jest od typu pracodawcy oraz stopnia niepełnosprawności zatrudnionego pracownika.

### **Ulgi we wpłatach obowiązkowych na PFRON**

Obowiązkowi wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych podlegają pracodawcy, którzy – w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, czyli na etaty – zatrudniają miesięcznie, co najmniej 25 pracowników. Z wpłat na Fundusz zwolnieni są pracodawcy, którzy osiągnęły określony w ustawie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Dla większości pracodawców podlegających obowiązkowi wpłat na PFRON wartość tego wskaźnika to 6%. Wymagany wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych pracodawca może obniżyć, zatrudniając osoby niepełnosprawne ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy. Wpłaty na PFRON ulegają obniżeniu z tytułu zakupu produkcji lub usługi od pracodawcy zatrudniającego, co najmniej 25 pracowników, spośród których osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym lub umiarkowanym stanowią, co najmniej 10%.

Inne korzyści :

- Pracodawca, który ponosi koszty przeszkolenia niepełnosprawnego pracownika, może otrzymać ich zwrot.
- Pracodawca, który będzie zatrudniał, przez co najmniej 36 miesięcy osobę niepełnosprawną, może otrzymać refundację kosztów na przystosowanie dla niej stanowiska pracy.
- Pracodawca może otrzymać zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w komunikowaniu się z otoczeniem oraz w czynnościach niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonywania na danym stanowisku pracy.

## ► W Republice Czeskiej

Różnorodne środki przyjęte w Republice Czeskiej adresowane są zwłaszcza do przedsiębiorstw.

Zakaz wszelkiej dyskryminacji pracowników z powodu niepełnosprawności przewidziany dyrektywą europejską nr 2000/78 CE, na rzecz równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy został przeniesiony do prawodawstwa czeskiego (ustawa nr 435/2004 J.O. dotycząca zatrudnienia).

Ustawa przewiduje jednak pewne wyjątki.

Chodzi o przyjęcie środków mających na celu wspieranie i zapewnienie równego traktowania mężczyzn i kobiet, równego traktowania osób bez względu na ich rasę i pochodzenie etniczne, osób niepełnosprawnych oraz innych grup osób znajdujących się w trudniejszej sytuacji na rynku pracy, zarówno jeśli chodzi o dostępność zatrudnienia, przekwalifikowania, przygotowania do pracy i specjalnych kursów przekwalifikujących, jak też przyjęcie przez ministerstwo lub przez urząd zatrudnienia środków mających na celu zatrudnienie tych osób.

Ustawa rozróżnia dyskryminację bezpośrednią i dyskryminację pośrednią.

### Obowiązek składania deklaracji

Jeśli chodzi o miejsca wybrane przez urząd zatrudnienia, wszyscy przedsiębiorcy mają obowiązek składać oświadczenie, czy chodzi o miejsca zarezerwowane dla osób niepełnosprawnych.

Przedsiębiorcy są zobowiązani do :

- zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- poszerzania możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych poprzez adaptację miejsc pracy i tworzenia warunków pracy, rezerwując miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych. Należy to robić we współpracy z zakładowym lekarzem specjalistą do spraw prewencji, biorąc pod uwagę warunki osób niepełnosprawnych,
- współpracy z biurem zatrudnienia podczas przyjmowania zobowiązania rehabilitacji zawodowej,
- prowadzenia rejestru osób niepełnosprawnych zatrudnionych w przedsiębiorstwie, zawierającego dane dotyczące powodów, dla których osoba zatrudniona została uznana za osobę niepełnosprawną.

Przedsiębiorca jest zobowiązany do złożenia deklaracji w ciągu dziesięciu dni roboczych, licząc od stworzenia lub zwolnienia miejsca pracy. W ramach tego obowiązku, przedsiębiorca podaje również charakterystykę stanowiska pracy, miejsce pracy, wymagania związane z pracą na danym miejscu pracy oraz warunki płacowe.

Miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych są dwojakiego typu : **miejsca zarezerwowane i miejsca przystosowane.**

Zasadnicza różnica polega na tym, że przedsiębiorca jest zobowiązany przyjąć na miejsca pracy «zarezerwowane» pracowników niepełnosprawnych, aż do osiągnięcia obowiązkowego limitu narzuconego przez urząd pracy.

Na miejsca pracy « przystosowane » może zostać przyjęta każda osoba, w tym także osoba niepełnosprawna. **Nie przestrzeganie obowiązku składania deklaracji jest od roku 2006 karalne.**

### Obowiązkowy limit w wysokości 4%

Przedsiębiorstwa zatrudniające więcej niż 25 pracowników mają obowiązek respektowania 4 % limitu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Limit ten może być wypełniony w różny sposób: bądź przez zatrudnienie bezpośrednio osób niepełnosprawnych, bądź przez dokonanie

zakupu produktów lub usług w przedsiębiorstwach, których personel w ponad 50 % stanowią pracownicy niepełnosprawni, albo przez złożenie zamówienia w tych przedsiębiorstwach, bądź też przez dokonanie zakupów w zakładach pracy chronionej. Innym sposobem jest zakup produktów lub usług od osób niepełnosprawnych prowadzących działalność niezależną. Władze państwowe mogą nie spełniać proporcji obowiązkowego zatrudnienia.

## Zwolnienia podatkowe

Kiedy przedsiębiorca zatrudnia osobę niepełnosprawną, ma prawo do zwolnienia podatkowego w kwocie 18 000 CZK (631.5 €) na każdego pracownika niepełnosprawnego, lub słabego zdrowia. Przedsiębiorca otrzymuje zwolnienie podatkowe wynoszące 60000 CZK (2105.2 €), jeśli osoba zatrudniona ma wysoki stopień niepełnosprawności.

Gdy przedsiębiorca wybiera formułę zakupu produktów i wybiera bądź usługi przedsiębiorcy zatrudniającego ponad 50% osób niepełnosprawnych, bądź osoby niepełnosprawnej prowadzącej działalność niezależną, wykazuje zatrudnienie jednej osoby niepełnosprawnej (której w rzeczywistości nie zatrudnia), pod warunkiem, że dokona zakupu na kwotę 140 000 CZK (4912 €) netto i pod warunkiem, że średnie wynagrodzenie nie przekracza 20 000 CZK (701.75 €). Jeśli wybiera tą formułę musi dokonać zakupu na równowartość siedmiokrotnego średniego wynagrodzenia. Razem z WAT wynoszącym 19%, kwota ta wynosi 166 600 CZK. (5845.6 €). Jednak przedsiębiorca nie może zaliczyć większej ilości pracowników niepełnosprawnych niż najwyższa liczba pracowników dostawcy.

W przypadku zakupów od osoby niepełnosprawnej działającej niezależnie, przedsiębiorca uzasadnia wybór osoby niepełnosprawnej, nie biorąc pod uwagę kwoty zakupów.

Jeśli rzeczywiście zatrudnia osoby niepełnosprawne, odlicza 50 000 CZK (1754 €) na osobę zatrudnioną.

Z finansowego punktu widzenia, zatrudnienie pracownika z ciężką niepełnosprawnością jest najkorzystniejsze dla przedsiębiorstwa. Jeśli te zobowiązania podatkowe są wyższe niż 60 000 CZK (2105 €), przedsiębiorstwo zaoszczędza taką sumę.

Ponadto, w odniesieniu do osób z całkowitym inwalidztwem, przedsiębiorca może odwołać się do miejsc pracy interesu publicznego, do rezerwy miejsc pracy społecznie użytecznych i w ten sposób uzyskać prawie całkowite pokrycie wynagrodzenia rocznego, łącznie z kosztami ubezpieczenia społecznego i chorobowego, którymi w tym przypadku obciąża się biuro pracy.

Oszczędność 18 000 CZK (631.5 €) i 50 000 CZK (1754 €), w przypadku zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, jest niższa od tej z jakiej przedsiębiorca może dokonać korzystając z innych możliwości.

Miejsca pracy publicznie użyteczne i możliwość przeznaczenia ich na miejsca pracy zarezerwowanej, wraz z pokryciem wynagrodzenia i pobraniem z góry ubezpieczeń, ma zastosowanie do każdego pracownika niepełnosprawnego, niezależnie od rodzaju niepełnosprawności.

Korzyści jakie uzyskuje przedsiębiorca wybierający formułę zakupu produktów lub usług polegają na tym, że może on zaoszczędzić część kwot pobieranych z góry przez dostawców (ponad jedna trzecia niżki).

Średnie wynagrodzenie za bieżący rok kalendarzowy decyduje o poziomie kwot zaliczek i podatków finansowych na tworzenie i eksploatację miejsc pracy chronionej.

## Bezpośrednie wsparcie finansowe Państwa

Zasilek na tworzenie miejsc pracy chronionej może osiągnąć maksymalnie ośmiokrotność średniego wynagrodzenia na osobę niepełnosprawną, a na osobę z niepełnosprawnością stopnia ciężkiego dwunastokrotność średniego wynagrodzenia, obowiązującego od pierwszego do trzeciego kwartału poprzedniego roku kalendarzowego. Jeśli po uzgodnieniu z urzędem pracy przedsiębiorca utworzy 10 miejsc pracy chronionej, dopłata na tworzenie miejsca pracy może wzrosnąć maksymalnie do dziesięciokrotności średniego wynagrodzenia, a na osobę

z niepełnosprawnością stopnia ciężkiego maksymalnie do czternastokrotności średniego wynagrodzenia.

Roczna kwota dopłaty pokrywającej częściowo koszty eksploatacji miejsca pracy chronionej może osiągnąć maksymalnie trzykrotność średniego wynagrodzenia za pierwsze trzy kwartały poprzedniego roku kalendarzowego.

Miejsca pracy chronionej powinny być zawsze tworzone **po wcześniejszym uzgodnieniu z biurem pracy, przed zawarciem umowy z osobą niepełnosprawną**. Na kwotę dopłat wpływa poziom niepełnosprawności, rzeczywiste koszty utworzenia miejsca pracy chronionej. Jeśli koszty z tym związane są ograniczone dopłata nie zostanie przyznana w pełnej kwocie. Dopłata może zostać wykorzystana na przystosowanie infrastruktury, zakup wyposażenia roboczego lub wyposażenia uzupełniającego to, które już istnieje, itd. W ten sposób drobni przedsiębiorcy mogą odnowić swoje wyposażenie.

Oprócz partycypacji w kosztach tworzenia miejsca pracy chronionej, przedsiębiorca może również otrzymać pomoc finansową na pokrycie kosztów eksploatacyjnych, a dokładnie na pokrycie :

- kosztów czynszów i usług,
- kosztów paliw i energii,
- kosztów związanych z obowiązkowymi przeglądami i kosztów ubezpieczenia budynków,

lub też kosztów transportu dojazdów pracowników niepełnosprawnych do pracy i powrotnych do domu.

### **Zasilek na tworzenie zakładu pracy chronionej**

Zakład pracy chronionej jest przedsiębiorstwem, określonym jako taki w oparciu o umowę z urzędem pracy, przystosowanym do zatrudnienia osób niepełnosprawnych i zatrudniającym co najmniej 60 % pracowników niepełnosprawnych, którzy pracują w nim na podstawie umowy. Zakład taki powinien działać przez okres co najmniej dwu lat. Biuro pracy wypłaca dodatek na jego utworzenie. Także ten dodatek może osiągnąć maksymalnie ośmiokrotność średniego wynagrodzenia na każde miejsce pracy dla osoby niepełnosprawnej, a na każde miejsce pracy dla osoby z niepełnosprawnością stopnia ciężkiego dwunastokrotność średniego wynagrodzenia. Jeśli przedsiębiorca, w porozumieniu z urzędem pracy, tworzy 10 i więcej miejsc pracy, dodatek może wynieść dziesięciokrotność, a nawet czternastokrotność średniego wynagrodzenia, zależnie od stopnia niepełnosprawności. Wcześniej wymienione uwagi odnośnie miejsc pracy chronionej w zakładach normalnego zatrudnienia odnoszą się również do zakładów pracy chronionej. Jednak kwota dodatków dla zakładu pracy chronionej może być wyższa.

Miejsca pracy o znaczeniu państwowym i miejsca społecznie użyteczne należy traktować jako instrumenty nie specyficzne.

### **Zachęta do inwestowania i najważniejsze wsparcie :**

W tym przypadku kwota na tworzenie nowych miejsc pracy wynosi :

- a) 200 000 CZK (7017.50 €) na nowe miejsce pracy utworzone w strefie terytorialnej o wskaźniku bezrobocia wyższym co najmniej o 50 % od średniego wskaźnika bezrobocia w Republice Czeskiej i dodatkowo 50 000 CZK (1298.70 €), jeśli przedsiębiorca zatrudnia na okres powyżej jednego roku osobę niepełnosprawną lub osobę ubiegającą się o pracę, zarejestrowaną jako taka od ponad 6 miesięcy.
- b) 100 000 CZK (3508.75 €) na nowe miejsce pracy utworzone w strefie terytorialnej o wskaź-

niku bezrobocia wyższym co najmniej o 25 % od średniego wskaźnika bezrobocia w Republice Czeskiej i dodatkowo 25 000 CZK (877.20 €), jeśli przedsiębiorca zatrudnia na okres powyżej jednego roku osobę niepełnosprawną lub osobę ubiegającą się o pracę, zarejestrowaną jako taka od ponad 3 miesięcy.

### 3. Układy zbiorowe pracy (CCT)

Zaangażowanie partnerów dialogu społecznego w integrację osób niepełnosprawnych znalazło konkretny wyraz w układach zbiorowych pracy i umowach. Jedne i drugie mogą mieć względnie ogólne lub bardziej szczegółowe podejście i równie względną siłę wykonawczą. Jednak ich zasługą jest sam fakt ich istnienia.

#### ► W Belgii

Zbiorowy układ pracy **CCT nr 26** przyjęty w roku 1975 ma na celu zapewnienie przestrzegania praw pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w środowisku normalnym i zagwarantowanie im wynagrodzenia co najmniej równorzędnego z wynagrodzeniami umownymi ustalonymi przez komisje parytetowe, w zamian za kompensatę utraty wydajności przez władze państwowe. Konwencja ta została uchylona w Regionie Walońskim i zastąpiona przez « dodatek kompensacyjny » malejący z biegiem czasu.

Zbiorowy układ pracy **CCT nr 38**, przyjęty w 1983 roku i zmieniony w roku 1999, zabrania dyskryminacji w zatrudnianiu. Układ ten stanowi, że przedsiębiorca nie może robić różnicy z powodu niepełnosprawności. *Układ nigdy nie był brany pod uwagę jako narzędzie uderzenia w integrację pracowników niepełnosprawnych.*

#### **Plan belgijskiej akcji na rzecz zatrudnienia**

W ramach programu europejskiego nr19 « Integracja osób niepełnosprawnych », belgijski Plan działania na rzecz zatrudnienia od 1998 roku przewiduje rozszerzenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w sektorze prywatnym.

#### **Umowy między przedstawicielami wszystkich zawodów dotyczące grup zwiększonego ryzyka**

Od roku 1989, w każdej z zawieranych co dwa lata umów między przedstawicielami wszystkich zawodów, uczestnicy dialogu społecznego uzgodnili przeznaczenie części masy płacowej na finansowanie inicjatyw w dziedzinie promocji zatrudnienia i kształcenia, priorytetowo w grupach zwiększonego ryzyka, nie wymieniając w sposób szczególny osób niepełnosprawnych. Aż do roku 2005-2006, pojęcie osoby niepełnosprawnej nie pojawiało się w umowach.

Ostatnia umowa uruchomiła specjalny fundusz przeznaczając kwotę 5 milionów euro, zarządzaną w sposób równy przez partnerów dialogu społecznego, na promowanie dostępu lub utrzymanie przy pracy osób niepełnosprawnych. Aktualnie nie zostało jeszcze opublikowane rozporządzenie królewskie w sprawie sposobu działania tego Funduszu, a co zatem idzie umowa pozostaje nadal tekstem bez mocy prawnej.

#### **Pozycja uczestników dialogu społecznego**

Pod koniec lat dziewięćdziesiątych federacja FGTB i konfederacja CSC zredagowały wspólnie podręcznik związkowy przeznaczony do użytku przedstawicieli związkowych. Jego celem jest uwrażliwienie ich i przypomnienie roli organizacji opracowujących plany i negocjujących. Podręcznik ten proponuje działania związkowe ukierunkowane szczególnie na integrację osób niepełnosprawnych.

W listopadzie 2003 roku, walońska federacja FGTB zredagowała propozycje zatytułowane « zatrudnienie a niepełnosprawność : dokonać integracji », zmierzające do integracji osób nie-

pełnosprawnych w normalnych zakładach pracy i regularnie przedkładane kolejnym ministrom pracy. Propozycje te zawierają żądania :

**Na poziomie federacji :** obowiązku zatrudniania, z podjęciem kroków zmierzających do usunięcia przeszkód w integracji, w ramach stosowania ustawy zakazującej dyskryminacji.

**Na poziomie regionalnym :** utwierdzenia polityki integracji zawodowej osób niepełnosprawnych na wszystkich poziomach opracowania i realizacji polityki zatrudniania.

Wydaje się, że większość tych żądań jest w znacznym stopniu podzielana przez CSC. Należy jednak zauważyć, że CSC zajęła stanowisko nieprzychylnie wobec zasady limitu zaproponowanej w roku 2002, zwłaszcza w odniesieniu do pracowników obcego pochodzenia. Zdaniem tej organizacji związkowej, najpierw należy « wzmocnić środki pozytywne, zwłaszcza w dziedzinie wykształcenia. Pomysł z limitami zburzyłby pojęcie równości pracowników ».

## ► W Niemczech

W kodeksie socjalnym IX są dwa typy układów praw zbiorowych : **układy integracyjne** oraz **zarządzanie wprowadzeniem przedsiębiorstwa**.

### **Konwencja ntegracyjna**

Konwencja integracyjna jest zgodnie z § 83 SGB IX instrumentem organizacji wewnętrznej przedsiębiorstwa, będącym do dyspozycji samego przedsiębiorstwa, pracowników niepełnosprawnych i przedstawicieli pracowników, w celu wprowadzenia w przedsiębiorstwie programów integracyjnych, readaptacji i prewencji osób niepełnosprawnych.

Konwencja integracyjna jest uregulowaniem praw zbiorowych obejmujących cały program, którego celem jest utrzymanie miejsc pracy i zatrudnienia. Ma ona status prawny konwencji obowiązkowej (§ 83 Abs. 1 SGB IX) i jest porównywalna zarówno do konwencji przedsiębiorstwa jak i do konwencji socjalnej. Przedsiębiorca nie może uchylić się od podpisania umowy integracyjnej. Przedstawiciele pracowników mają nie tylko prawo inicjatywy, lecz również prawo zawierania konwencji integracyjnej.

Potencjalnymi negocjatorami tej konwencji są przedstawiciele przedsiębiorców, przedstawiciele pracowników niepełnosprawnych i komitet przedsiębiorstwa.

Służby administracyjne do spraw integracji również mogą brać udział w działaniach.

### **Konwencje mogą dotyczyć :**

- planowania zatrudnienie personelu i jego kwalifikacji,
- zarządzania wprowadzaniem przedsiębiorstwa i projektami integracji,
- uporządkowania i organizacji pracy,
- środowiska pracy, kształcenia młodych osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwie i readaptacji,
- godzin pracy, prewencji, informacji na temat integracji.

Celem tych konwencji jest zagwarantowanie pracy i zachęcenie przedsiębiorcy do tworzenia miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych.

## **Zarządzanie rehabilitacją w przedsiębiorstwie**

Prewencja w przedsiębiorstwie, według nowelizacji z maja 2004, § 84 SGB IX, służy indywidualnemu wsparciu osób chorych, niepełnosprawnych lub zagrożonych niepełnosprawnością, w celu zapewnienia im zachowania pracy w przedsiębiorstwie na zajmowanym dotychczas miejscu lub na miejscu pracy zaadaptowanym. Chodzi o zrozumienie różnorodnych trudności

w utrzymaniu pracownika, w celu zastosowania środków zaradczych odpowiednich do warunków osób i do działania przedsiębiorstwa. Powinno to zostać zagwarantowane poprzez wprowadzenie nowych instrumentów, zebranych pod nazwą « Zarządzanie rehabilitacją zawodową pracownika w przedsiębiorstwie. »

Przy tej okazji zarówno przedsiębiorcy jak też lekarze zakładowi i przedstawiciele pracowników (przedstawiciele pracowników niepełnosprawnych i/lub komitet zakładowy i delegaci personelu) przyjmują na siebie ważne zadania. Aby w porę zapobiec uderzeniom w zdrowie w ramach umowy o pracę, przedsiębiorca w porozumieniu z osobami, których to dotyczy, powołuje komitet obrony interesów, co następuje po okresie sześciotygodniowej, nieprzerwanej niezdolności do pracy, albo niezdolności powtarzającej się, która w ciągu roku przekracza sześć tygodni. W powstałej sytuacji, jego zadaniem jest znalezienie, wspólnie z osobami, których to dotyczy, możliwości odpowiednich działań na poziomie zarządzania lub wszczęcia postępowania mającego na celu uzyskanie indywidualnego wsparcia w « służbach komunalnych » organizacji readaptacyjnych (§ 22 ff. SGB IX) lub, w przypadku już uznanej niepełnosprawności stopnia ciężkiego, złożenia w administracji do spraw niepełnosprawności wniosku wypłatę zasiłku kompensacyjnego.

## **Zastosowanie w RFN dyrektywy Unii Europejskiej w sprawie walki z dyskryminacją**

Inspiracją projektu ustawy krajowej dotyczącej walki z dyskryminacją są cztery dyrektywy europejskie. Konieczne jest polepszenie ochrony mniejszości w prawie pracy i w prawie prywatnym. Zapewni to osobom będącym ofiarami dyskryminacji, tak w miejscu pracy jak w życiu prywatnym, prawo do wytoczenia postępowania prawnego. Debata na temat przeniesienia dyrektywy toczy aktualnie w łonie większości CDU-SPD.

### **► W Hiszpanii**

#### **Układy zbiorowe i/lub przepisy na rzecz integracji**

Kampanie organizowane przez Fundację ONCE we współpracy z ONCE od roku 1990 przyczyniły się do usunięcia pewnych barier psychologicznych wobec integracji społecznej osób niepełnosprawnych. Celem tych inicjatyw jest zapewnienie współpracy w tej dziedzinie przedsiębiorstw zatrudniających pracowników normalnych i towarzyszenie przedsiębiorstwom w procesie zatrudniania.

EDUSO, organizacja zajmująca się edukacją społeczną oferuje na swoich stronach [www](http://www) serwis ukierunkowania zawodowego z, między innymi, sekcją wyjaśniającą jak napisać CV, list prezentacyjny, jak podejść o rozmowy kwalifikacyjnej, itd.

Projekt Mercadis, którego promotorem jest fundacja Fundación Telefónica, jest wirtualną giełdą pracy mającą za zadanie promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Oprócz ofert i zapytań o pracę składanych przez osoby niepełnosprawne, Mercadis oferuje informacje interesujące stowarzyszenia osób niepełnosprawnych i szefów przedsiębiorstw, którzy chcieliby zatrudnić tych pracowników.

Jednym ze sposobów osiągnięcia celu integracji jest zaoferowanie kandydatów zdolnych przyjmując zatrudnienie na takich samych warunkach jak osoba pełnosprawna. W celu dokonania selekcji, z inicjatywy stowarzyszeń osób niepełnosprawnych umysłowo i fizycznie zostały utworzone służby integracji zawodowej (SIL), subwencionowane przez ministerstwo pracy, wspólnoty samorządowe, władze gminne i inne organizacje rządowe. Na zapytanie przedsiębiorców, służba proponuje profile jak najbardziej odpowiadające ich potrzebom. SIL nadzoruje przebieg rekrutacji, aby upewnić się, że osoba zainteresowana zgłosiła się na rozmowę kwalifikacyjną, czy została zatrudniona, a jeśli nie, aby poznać przyczyny odmowy.

Specjalistyczne Centra Zatrudnienia, których personel powinien składać się przynajmniej w 71% z osób niepełnosprawnych również aktywnie uczestniczą w zatrudnianiu. Ich celem jest stworzenie pomostu umożliwiającego wprowadzenie pracowników niepełnosprawnych w świat pracy normalnej. Jednak w praktyce tylko wyjątkowo zdarza się, że ich pracownicy zostają zatrudnieni w zakładach zwyczajnych. Ich działania skupiają się głównie w sektorze usługowym. Początkowo centra zajmowały się głównie zlecaniem prac dla wielkich przedsiębiorstw, na przykład w dziedzinie konserwacji. Dzisiaj Specjalistyczne Centra Zatrudnienia działają na znacznie szerszym obszarze aktywności zawodowej: w ogrodnictwie, usługach oczyszczania, zabezpieczenia, itd.

Program Promocji Zatrudnienia Niezależnego dla Osób Niepełnosprawnych Państwowego Instytutu Zatrudnienia ma za cel finansowanie projektów przedsiębiorstw przeznaczonych dla bezrobotnych pracowników niepełnosprawnych zamierzających podjąć niezależną działalność zawodową.

Liczne centra SIL również dysponują oddziałami zajmującymi się kształceniem zawodowym. Większość usług w dziedzinie zatrudnienia jest wykonywana przez stowarzyszenia osób niepełnosprawnych, fundacji i instytucji non profit prywatnych lub państwowych.

Takie organizacje jak Hiszpańska Konfederacja Osób Niepełnosprawnych Fizycznie (COCEM-FE) i inne organizacje patronalne podobne do Hiszpańskiej Konfederacji Przedsiębiorstw Gospodarki Socjalnej (CEPES) należą do tych, które także inwestują ogromnie dużo w kształcenie osób niepełnosprawnych

Oba większościowe związki zawodowe w Hiszpanii (CCOO i UGT) prowadzą również intensywną działalność promocyjną w dziedzinie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, ponieważ uważają, że poprzez zbiorowe negocjacje i dialog społeczny oraz uwzględniając synergii różnorodnych działań partnerów dialogu społecznego, możliwy jest wpływ na ewolucję aktualnej sytuacji, w kierunku ograniczenia nierówności istniejących w odniesieniu do osób niepełnosprawnych. Związek zawodowy Komisje Robotnicze (CCOO) utworzył, między innymi, Komisję Nadzorczą do zapewnienia współpracy między związkami zawodowymi a przedsiębiorcami, która realizuje działania o bardzo szerokim zakresie. Związek UGT (Generalna Unia Robotników) kładzie nacisk na fakt, że aby integracja stała się rzeczywistością potrzebne są źródła i pomoc specjalistyczna, zarówno pod względem przygotowania edukacyjnego jak i na płaszczyźnie zawodowej, ponieważ niezbędne jest wcześniejsze przygotowanie do wejścia na rynek pracy.

## ► We Francji

### **Obowiązek negocjowania warunków zatrudnienia osób niepełnosprawnych**

Przedsiębiorstwa mają obowiązek negocjowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Celem tych negocjacji jest w szczególności ułatwienie zawarcia umowy dotyczącej rehabilitacji zawodowej pracownika niepełnosprawnego, co stanowi jeden ze sposobów wywiązania się z obowiązku zatrudnienia.

### **Możliwość wywiązania się z obowiązku zatrudnienia przez zastosowanie umowy**

Przedsiębiorcy mogą wywiązać się z obowiązku zatrudnienia stosując umowę branżową, grupową, umowę przedsiębiorstwa lub zakładową, przewidującą wprowadzenie w życie programu rocznego lub wieloletniego na rzecz pracowników niepełnosprawnych, zawierającą obligatoryjnie plan zatrudnienia w środowisku zwyczajnym i podjęcie co najmniej dwu z następujących działań : plan wprowadzania do pracy i kształcenia, plan adaptacji do zmian technologicznych, plan utrzymania w przedsiębiorstwie w przypadku zwolnień.

**Spośród 94 870 zakładów zobowiązanych w roku 2001, 4 300 podpisało umowę zakładową, przedsiębiorstwa lub branżową**

*Umowy są częstsze w sektorze handlowym i usługowym, w których zatrudnia się relatywnie mniej osób niepełnosprawnych, oraz w transporcie. Są one o wiele bardziej częste w dużych przedsiębiorstwach.*

Mało jest umów dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych rzeczywiście zadowolających. Umowa branżowa podpisana przez francuski Czerwony Krzyż, federację zakładów szpitalnych i opieki prywatnej (FEHAP), Krajowy związek stowarzyszeń sektora socjalnego i medyczo-socjalnego (SNASEA) oraz partnerów dialogu społecznego zdaje się stanowić wyjątek. Jest ona regularnie negocjowana od 1991 roku i przewiduje, w szczególności, plan zatrudnienia w środowisku zwyczajnym.

**► W Polsce**

Zostały wprowadzone w życie wspólne porozumienia i różnorodne środki umożliwiające integrację osób niepełnosprawnych.

Rząd Polski konstytucyjnie zobowiązany jest do prowadzenia dialogu społecznego. Uczestniczą w nim różni i równi partnerzy, w której żadna strona nie dominuje statusem, żaden interes nie jest z mocy prawa ważniejszy od innych i w której nie działa prawo silniejszego, lecz różnice zdań niwelowane są w wyniku wzajemnych ustępstw.

Partnerami dialogu społecznego są: organy samorządu terytorialnego, organy samorządu zawodowego, związki zawodowe, organizacje pracodawców oraz inne organizacje społeczne i przedstawicielstwa środowisk zawodowych i twórczych.

Organizacyjnym trzonem dialogu społecznego w Polsce jest «<http://www.mps.gov.pl/index.php?gid=729>» Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych.

Komisja Trójstronna ma wskazane kompetencje tylko w 2 dziedzinach: w ustalaniu wskaźników wzrostu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach i w sferze budżetowej, a także w pracach wstępnych nad budżetem państwa. Ponadto Komisja ma prawo zabierać głos w każdej sprawie o dużym znaczeniu gospodarczym i społecznym, gdy uzna, że jej rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego.

Porozumienia społeczne zawarte ze związkami zawodowymi i związkami pracodawców mają wpływ również na sytuację osób niepełnosprawnych w Polsce. Jednak, jak dotąd, przyjęte zbiorowe porozumienia w szczególności sposób nie przyczyniają się do lepszej integracji osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach i w sektorze publicznym.

**4. Niedostateczne wykorzystanie środków i przeszkody dla osób niepełnosprawnych na rynku pracy zwyczajnej.**

Ogólnie mówiąc, we wszystkich krajach główną przeszkodą w integracji osób niepełnosprawnych ze światem pracy jest przekazywany wizerunek osoby niepełnosprawnej przy pracy; jeśli osoba ta porusza się na wózku lub jej sprawność ruchowa jest ograniczona, osoba ta nie będzie mogła pracować, nie będzie jej można zwolnić z pracy, stale choruje i częściej jest nieobecna w pracy albo ma niską wydajność lub nie przynosi dochodu.

Uprzedzenia te sprawiły, że w RFN, w roku 2002 blisko 58.300 przedsiębiorców (38,4%) nie zatrudniło ani jednej osoby niepełnosprawnej, wybierając zapłacenie odszkodowania kompensacyjnego\*.

Bardzo często brak jest informacji na temat osób niepełnosprawnych, albo uzyskanie ich wymaga wielu wysiłków ze strony przedsiębiorców i przedstawicieli pracowników, co jest dla nich czynnikiem zniechęcającym.

Przedsiębiorcy często nie wiedzą o korzyściach podatkowych i licznych subwencjach przyznawanych, na przykład, na adaptację miejsca pracy.

Dla niektórych, koszty związane z zatrudnieniem pracowników niepełnosprawnych nie są dostatecznie pokrywane przez Państwo.

## ► W Belgii

Rozdzielenie kompetencji między różnorodne instytucje działające na różnych poziomach ma wpływ na politykę zatrudnienia wobec osób niepełnosprawnych a liczne środki na rzecz zatrudnienia tych osób są mało widoczne i słabo znane, ponieważ mało środków poświęca się na ich komunikację.

Hamulcami w zatrudnieniu są także czynniki natury strukturalnej. Młoda osoba niepełnosprawna, wychodząca ze szkoły z dyplomem może zostać wpisana na listę oczekujących (bezrobocie), pod warunkiem, że organ rejestrujący bezrobotnych unza ją za zdolną do pracy. Jeśli nie, osoba taka powinna złożyć oświadczenie, że niezdolność do pracy istniała wcześniej, co pozwoli jej korzystać z zasiłku dla osób niepełnosprawnych. Sytuacja ta jest czynnikiem hamującym poszukiwanie zatrudnienia, które może być niestałe !

Im dłużej osoba niepełnosprawna otrzymuje zasiłek, tym trudniej jej jest podjąć starania o znalezienie pracy. Istotnie, zasiłek dla osoby niepełnosprawnej jest stałym źródłem dochodu, nawet jeśli jest to źródło skromne. Podczas gdy osoba pracująca i tracąca pracę, ryzykuje tym, że przez kilka miesięcy będzie pozbawiona dochodu.

## ► W Niemczech

### Wielkie przedsiębiorstwa

Wielkie przedsiębiorstwa, zatrudniające 500 i więcej pracowników, mają bardziej urozmaiconą skalę zatrudnienia, większą ilość podmiotów działających (przedstawicieli pracowników i służby do spraw zasobów ludzkich), co ułatwia wprowadzenie w życie polityki na rzecz osób niepełnosprawnych, jak też przywrócenie do pracy osób niepełnosprawnych, których zdolność do pracy uległa ograniczeniu.

### Małe i średnie przedsiębiorstwa

W małych i średnich przedsiębiorstwach (KMU), zatrudniających do 500 pracowników, brak personelu i czasu jest tym czynnikiem, który stanowi przeszkodę w integracji osób niepełnosprawnych. Przedstawiciele pracowników są często przeciążeni, ponieważ oprócz swoich codziennych obowiązków zawodowych muszą jeszcze wypełniać różne obowiązki wynikające z polityki przedsiębiorstwa. Często brak jest miejsc pracy charakteryzujących się elastycznością profilu, a to z kolei powoduje, że nie można dokonać adaptacji do potrzeb pracowników niepełnosprawnych.

## ► W Hiszpanii

Mimo zmian, które nastąpiły w dziedzinie zatrudnienia zwykłego i pracy chronionej, droga do osiągnięcia prawdziwej równości i zaspokojenia potrzeb i wniosków ponad miliona osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym (CERMI)<sup>4</sup> jest jeszcze daleka.

Przyczyny wysokiego wskaźnika bezrobocia osób niepełnosprawnych są liczne. W przypadku osób z niepełnosprawnością fizyczną lub sensoryczną, bariery architektoniczne (schody, nieodpowiednie meble, itd.), jak również brak pomocy technicznej (urządzeń pozwalających na korzystanie z komputera, materiałów pisanych alfabetem Brailla, itd.) uniemożliwiają ich integrację na zwykłym rynku pracy. Jednak trudności ze znalezieniem pracy są o wiele większe

4 Hiszpański Komitet Przedstawicieli Osób Niepełnosprawnych

w przypadku osób niepełnosprawnych umysłowo, nawet jeśli oczekiwania nie często przekraczają oczekiwań związanych z realizacją aktywności zawodowej bardziej jako rodzaj terapii niż jako w pełni oddzielna praca. Prawie wszystkie osoby z tej grupy są zatrudnione w środowisku pracy chronionej.

Brak kwalifikacji zawodowych jest również hamulcem ich integracji. Na ogół, brak dostatecznej ilości kandydatów, aby obsadzić wakujące miejsca, przeznaczone dla tych osób. I wreszcie, w wielu przypadkach osoby niepełnosprawne wolą pozostawać bezrobotnymi, ponieważ jest to po prostu sytuacja bardziej opłacalna: renta, którą otrzymują jest często równa lub wyższa niż oferowane wynagrodzenie.

Często także miejsca pracy zajmowane przez osoby niepełnosprawne są niższej jakości niż miejsca zajmowane przez osoby sprawne.

Aby osiągnąć cel priorytetowy jakim jest integracja osób niepełnosprawnych ze światem pracy zwyczajnej, działania w tej dziedzinie powinny :

- Wzmocnić stosowanie limitów rezerwowych i przestrzeganie tych limitów także w administracji państwowej oraz czuwać nad przestrzeganiem norm poprzez inspekcję pracy.
- Odnaleźć zależność początkową przejścia od pracy chronionej do pracy zwyczajnej.
- Dokonać regulacji miejsc pracy promując stosowanie większego kompromisu rehabilitacji ze strony przedsiębiorstw zwyczajnych.
- Dokonać przeglądu aktualnych środków alternatywnych wobec stosowania limitów rezerwowych, unikając uprzywilejowania pracy chronionej.
- Zobowiązywać uczestników dialogu społecznego do udziału w tworzeniu i rozwoju polityki państwowej nastawionej na rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych.

## ► W Polsce

W Polsce istnieje jeden z największych w Europie sektorów tzw. pracy chronionej. Jednocześnie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych stawia nas na szarym końcu, wśród państw członkowskich UE. Tak niski wskaźnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy jest związany z polityką państwa wobec tej grupy społecznej. Obecnie firmy posiadające status zakładu pracy chronionej stanowią jedyną formę możliwości pracy dla osób niepełnosprawnych dającą im poczucie własnej wartości i sensu egzystencji. Jedynie gwarantowany przez Państwo system dofinansowania i ulg dla zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne stanowi odpowiedni bodziec dla pracodawców, by ci tworzyli dla nich miejsca pracy. Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest w znacznym stopniu uzależniona od polityki rządu, która często bywa zmienna i nie dość stabilna, co zasadniczo wpływa na brak poczucia pewności w środowisku niepełnosprawnych i ich pracodawców. Decyzje władz państwowych podejmowane na przestrzeni ostatnich lat wykazują wyraźną tendencjonalność - powodowane nagłościami przypadkami częstokroć jednostkowych nadużyć finansowych, będących w większości efektem indywidualnej interpretacji niedoskonałego systemu prawnego w naszym kraju - doprowadzają do stopniowej likwidacji ulg, dotacji i zwolnień podatkowych dla zakładów pracy chronionej, kurcząc tym samym rynek pracy niepełnosprawnych pokrzywdzonych w wyniku malejącego zainteresowania ich zatrudnianiem. Wśród niemałej części pracodawców wciąż pokutują uprzedzenia wobec osób niepełnosprawnych. Firmy wolą wpłacać haracz na PFRON, nakładany na nie, gdy nie zatrudniają odpowiedniej liczby osób niepełnosprawnych, niż przyjąć je do siebie.

Klinicznym wprost przykładem takich uprzedzeń może być Zakład Ubezpieczeń Społecznych. ZUS – to instytucja państwowa zajmująca się m.in.: osobami niepełnosprawnymi. Wydawałoby się, że właśnie ZUS powinien być wśród liderów zatrudniania osób niepełnosprawnych. Tymczasem ZUS kolejny już raz zapłaci wysoką składkę na PFRON.

W Polsce trudno jest znaleźć pracę. Wysokie bezrobocie dotyka młodzież i absolwentów, pracę tracą i nie odzyskują jej osoby starsze, zbliżające się do emerytury. Niepełnosprawni właściwie nie są brani pod uwagę w statystykach bezrobocia. Formalnie nie są bezrobotni – tzn. nie mogą

uzyskać takiego statusu, jeśli otrzymują rentę (w tym rentę socjalną). Jednak pozostają bez pracy.

System rentowy zniechęca do podejmowania zatrudnienia. Niepełnosprawny mógłby dorobić, ale się boi. Boi się stracić niewielkie, ale stosunkowo pewne źródło utrzymania, jakim jest świadczenie oferowane przez system zabezpieczenia społecznego. Dochody z pracy formalnie powodują jedynie czasowe zmniejszenie lub zawieszenie świadczeń. Niepełnosprawni obawiają się, że wykonywanie przez nich pracy „zaalarmuje” instytucję przyznającą prawo do renty, czyli Zakład Ubezpieczeń Społecznych, która zechce sprawdzić, czy dana osoba nadal jest niezdolna do pracy. Taką atmosferę na pewno pogłębiają poważne debaty i towarzyszące im medialne spekulacje o potrzebie weryfikacji rencistów.

Prawie połowa osób niepełnosprawnych legitymuje się, co najwyżej wykształceniem podstawowym, a to dodatkowo powoduje trudności z wejściem na rynek pracy i utrzymaniem zatrudnienia. Najbardziej zagrożone bezrobociem są osoby gorzej wykształcone zarówno w grupie osób pełnosprawnych jak i niepełnosprawnych. Obecnie w Polsce zaledwie 4% osób niepełnosprawnych posiada wykształcenie wyższe, podczas gdy w całej populacji ludności osób z wyższym wykształceniem jest około 9% (źródło: BEAL). Dysproporcja ta jest świadectwem istnienia barier tak społecznych (mentalnych), jak i fizycznych utrudniających osobom niepełnosprawnym zdobycie średniego lub wyższego wykształcenia.

Kwalifikacje i wykształcenie stają się, bowiem najważniejszym atutem dla osoby niepełnosprawnej w rywalizacji o zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Osoba niepełnosprawna może znaleźć zatrudnienie wtedy, gdy jest aktywna, dobrze wykształcona, oddana pracy i sprawdza się w tym co robi. To cechy, które powinny charakteryzować każdego pracownika. Jednak, jak twierdzi wielu niepełnosprawnych, ich przygotowanie do danego zawodu musi być znacznie lepsze niż w przypadku „sprawnego”. Tylko wtedy są w stanie przełamać nieufność pracodawcy, i przekonać go do korzyści, jakie będzie miał, zatrudniając fachowca na wózku, niewidomego, czy z aparatem słuchowym. Niestety, poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych jest niższy i rośnie wolniej niż poziom wykształcenia reszty społeczeństwa. Z trudem likwidowane są bariery w dostępie do edukacji.

Samorządy oszczędzają na niepełnosprawnych dzieciach i młodzieży wybierając dla nich nie najkorzystniejsze, ale najtańsze formy nauczania. Urzędy pracy nie są miejscem, gdzie osoby niepełnosprawne trafiają zbyt często, bo ich oferty szkoleniowe nie są dostosowane do ich potrzeb. Niepełnosprawnym trudno jest w tej sytuacji konkurować na rynku pracy.

Niezwykle istotnym jest także przełamanie uprzedzeń pracodawców w stosunku do osób niepełnosprawnych, a także wsparcie finansowe małych firm, których nie stać na dostosowanie stanowisk pracy, czy likwidację barier architektonicznych.

Izolowanie przez lata osób niepełnosprawnych czy to w domach, czy w specjalnych zakładach, czy też w sektorze pracy chronionej (np. w licznych jeszcze w latach 80-tych spółdzielniach inwalidów), wyrobiło w nas dystans i nieufność do niepełnosprawnych. Pracodawcy nie są tu wyjątkiem, a zmiany w tej sferze następują powoli.

Odrębnym problemem jest pokutujące w naszym kraju przekonanie, że osoba niepełnosprawna powinna szukać zatrudnienia wyłącznie w zakładach pracy chronionej lub innych „specjalnych” placówkach i to niezależnie od rodzaju potencjału osobowościowego, wykształcenia i kwalifikacji.

Kolejny stereotyp tkwi w nastawieniu samych osób niepełnosprawnych do poszukiwania pracy. Prawie stało się regułą, że pytają o oferty, które byłyby wyraźnie do nich adresowane, co ogranicza ich możliwość znalezienia pracy.

## ► W Republice Czeskiej

Obserwuje się wzrost liczbowy bezrobocia osób w wieku produkcyjnym.

Osoby niepełnosprawne mają słabą motywację do tego, aby zapewnić sobie własne źródła

dochodu i zyskać niezależność od materialnego wsparcia Państwa.

Republika Czeska jest jednym z ostatnich państw UE, które nie mają własnego systemu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, ani organizacji odpowiedzialnej za koordynację działań i finansowanie w tej dziedzinie.

Utrzymuje się tendencja do sprowadzania problemu tylko do utrzymania przy pracy, co należy do kompetencji Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych oraz jego urzędów pracy, chociaż problem jest o wiele bardziej złożony, poczynając od reedukacji i prewencji, poprzez rehabilitację społeczną i zawodową, na wsparciu działań społecznie użytecznych kończąc. Poradnictwo i służby zewnętrzne zatrudnienia nie są dostatecznie rozwinięte.

Instrumenty w rodzaju « obowiązek prawny przedsiębiorców » przeważają nad takimi działaniami jak motywowanie i przedstawianie stron pozytywnych. Jedynym przejrzystym i korzystnym instrumentem jest ulga prawna w opłacie podatku dochodowego, której wskaźniki zostały ustalone w 1997 roku.

Do tego czasu gminy, miasta i regiony nie były włączone do systemu wspierania integracji osób niepełnosprawnych w działalność zawodową lub przedsiębiorczość na własny rachunek.

Wsparcie finansowe dla przedsiębiorstw specyficznych, zatrudniających przede wszystkim osoby niepełnosprawne (ponad 50 %), maleje lub zanika całkowicie, ponieważ ich modernizacja i rozwój techniczny zostały także ograniczone z powodu pośpiesznego przyjęcia dyrektyw europejskich opierających się na formach pomocy państwowej, co w miarę wzrostu minimalnego wynagrodzenia, ogranicza ich zdolności konkurencyjne. Waloryzacja podatków będących wynikiem polityki aktywnego zatrudnienia służy wyłącznie pokryciu wzrostu wynagrodzeń gwarantowanych i potrąceń opłat prawnych. W tych warunkach ci przedsiębiorcy specyficzni nie są w stanie wypełniać roli normalnie przypadającej służbom socjalnym i realizować procesu rehabilitacji zawodowej.

Stosowanie obowiązkowego limitu bezpośredniego zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie zostało zmienione. Realizacja tego obowiązku w formie zwanej „realizacją zastępczą“ stała się domeną spółek handlowych lub środkiem ułatwiającym sprzedaż towarów przedsiębiorcom, którzy sami są niepełnosprawni. W ten sposób omija się całkowicie cel ustawy o zatrudnieniu.

Informacja dotyczące dobrych przykładów i ich rozpowszechnianie są całkowicie zaniedbane. W społeczeństwie i w umysłach przedsiębiorców pokutuje przekonanie o paternalistycznej roli Państwa i wsparciu charytatywnym, które nie mogą zastąpić, ani urzeczywistnić zasady integracji, opartej na równości szans i niezależności ekonomicznej.

## 5. Kilka spotkanych przykładów dobrych praktyk...

### ► W Belgii

#### **Doświadczenie w przedsiębiorstwie : Arcelor-Cockerill**

Zakłady metalurgiczne Arcelor Cockerill Sambre zatrudniają 4924 osób to duże przedsiębiorstwo w Regionie Liege. Ich orientacja strategiczna doprowadziła do stopniowego zamknięcia jednego z dwu wielkich pieców w Liege.

W tym szczególnym kontekście organizacje związkowe mogły otrzymać wypłaty ubezpieczeń na przekwalifikowanie osób cierpiących w skutek wypadku, któremu uległy przy pracy. Plan bezpieczeństwa, który został wprowadzony w życie w przedsiębiorstwie, od 5 lat stawia na pierwszym miejscu przekwalifikowanie wewnątrz zakładu osób z obniżoną sprawnością w skutek wypadku przy pracy. Tak więc pracownicy, którzy mają dolegliwości grzbietu, zostali przekwalifikowani albo do pracy biurowej, znacznie lżejszej, albo zaadaptowano stosownie do ich potrzeb dotychczasowe miejsce pracy, co umożliwiło im pozostanie na zajmowanym stanowisku.

#### **Długa jest droga integracji osoby niepełnosprawnej...**

Gdy istnieje właściwy stosunek sił organizacji związkowych, milczące porozumienia lub też

układy w niektórych dużych przedsiębiorstwach (przykłady : Duferco, Cockerill, SNCB), pozwalają na utrzymanie zatrudnienia pracownika będącego ofiarą wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, na przystosowanym do jego potrzeb miejscu pracy. W pewnych przedsiębiorstwach wskaźnik pracowników będących w takiej sytuacji przewyższa 5%. Jest to jednak sytuacja daleka od tego, aby można ją było uogólnić, i zwolnienia z powodu działania siły wyższej bardzo często pozostają udziałem pracowników, którzy stali się niepełnosprawnymi w skutek wypadku lub choroby.

Integracja, zatrudnienie osób niepełnosprawnych są, według danych dotyczących pomocy udzielanej przez AWIPH, śmiesznie niskie, nawet jeśli pełny stan zatrudnienia nie jest przedmiotem dokumentacji AWIPH.

Różne elementy rzeczywistości istniejącej w terenie wyjaśniają istniejącą sytuację w Belgii. Są nimi :

- brak obowiązku utrzymania pracownika przy pracy po przebytych wypadku lub zatrudnienia, a nawet utrzymania dostępu do miejsca pracy, czy umożliwienia przystąpienia do egzaminu weryfikacyjnego,
- nie przestrzeganie, przy braku odpowiednich sankcji jeśli chodzi o sektor państwowy,
- negatywne pojmowanie niepełnosprawności z powodu jej niewłaściwej oceny, co powoduje pomieszczenie niepełnosprawności z niekompetencją i/lub mniejszą wydajnością,
- nie uwzględnianie problematyki niepełnosprawności w ramach ogólnej polityki zatrudnienia i kształcenia oraz jej lokalizacja w służbach « specyficznych »,
- niedostateczne uwzględnianie w organizacjach pracy imperatywów zdrowia w ogóle i niepełnosprawności w szczególności.

Problematyka « niepełnosprawności » będzie coraz bardziej obecna w przyszłości, zważywszy starzenie się społeczeństwa, wzrost oczekiwań życiowych osób niepełnosprawnych, ale również rozwój chorób chronicznych powodujących niepełnosprawność (stres, choroby układu mięśniowo-szkieletowego).

## ► W Niemczech

Duża ilość wielkich przedsiębiorstw w RFN uznała swoją odpowiedzialność społeczną wobec osób niepełnosprawnych i w dużej mierze realizuje różne programy na rzecz integracji osób niepełnosprawnych.

W oparciu o układy praw zbiorowych realizowane są programy stypendialne dla młodych osób niepełnosprawnych, w sektorze wielkiej dystrybucji, albo też programy dotyczące zarządzania integracją w przedsiębiorstwach, lub programy dotyczące środków służących poprawie zdrowotności w przedsiębiorstwach sektora samochodowego i elektronicznego.

Są to przykłady mające podłoże ekonomiczne, ale dzięki swojemu charakterowi integracyjnemu, pozwalające również zwalczać problem uprzedzeń i zahamowań umysłowych wobec osób niepełnosprawnych.

W wielu przypadkach praktycznych bardzo pozytywne wyniki daje bezpośredni kontakt osób niepełnosprawnych z osobami pełnosprawnymi.

Istotnie, bezpośrednie kontakty zmniejszają obawy związane z zetknięciem, niezależnie od środowiska, w którym ma to miejsce : w sferze życia prywatnego, zawodowego, czy w przedsiębiorstwie.

Jednym z przykładów jest « Mentoring-programm » w pewnym przedsiębiorstwie z Hamburga. Na okres jednego roku, z ochotników utworzono dwuosobowe ekipy, składające się z pracownika reprezentującego średnią kadrę kierowniczą i pracownika niepełnosprawnego. Celem są nie tylko bezpośrednie regularne kontakty podczas pracy, ale także kontakty osobiste : nauka poznawania siebie – odkrywanie warunków życia osoby niepełnosprawnej. Po pierwszym uda-

nym eksperymencie projekt był kontynuowany.

### « Best Practice » w organizacjach państwowych

We współpracy z instytucjami patronackimi, organizacjami związkowymi, stowarzyszeniami osób niepełnosprawnych, federalnym urzędem pracy, biurami integracji i innymi organizacjami zajmującymi się rehabilitacją, federalne Ministerstwo Zatrudnienia i Spraw Socjalnych realizuje inicjatywę « Zatrudnienie bez barier ».

Inicjatywa ta chce przyczynić się do pełniejszego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w świecie pracy.

Aktualnie, około 800.000 osób niepełnosprawnych daje dowód swoich osiągnięć, jeśli osoby te mają odpowiednie zatrudnienie. Mimo to zbyt wiele osób niepełnosprawnych stale oczekuje na pracę. Coraz większego znaczenia nabiera potrzeba podejmowania odpowiednich środków mających na celu utrzymanie zatrudnienia pracowników/-nic. Koszty ekonomiczne niezdolności do pracy szacuje się na 40 miliardów euro.

Inicjatywa « Zatrudnienie bez barier » ma zatem trzy cele, które powinny zostać osiągnięte zarówno w przedsiębiorstwach prywatnych jak też państwowych.

Zachęcić młodzież niepełnosprawną do nauki i zaoferować jej możliwość zdobycia wykształcenia.

Polepszyć możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych, w celu umożliwienia im uzyskania pracy w PME i doprowadzić do tego, aby wszyscy przedsiębiorcy zobowiązani do realizacji klauzuli obowiązkowego zatrudniania pracowników niepełnosprawnych wywiązywali się ze swego obowiązku.

Wzmocnić prewencję w przedsiębiorstwach, w celu utrzymania dobrego stanu zdrowia i zdolności produkcyjnych pracowników.

### ► W Hiszpanii

Integracja osób niepełnosprawnych w licznych działaniach produkcyjnych przedsiębiorstwa generuje znaczną nadwyżkę produkcyjną, a ponadto wprowadza przedsiębiorstwo na drogę odpowiedzialności przedsiębiorstwa. Raport Fundacji Przedsiębiorstwo i Społeczeństwo (Fundación Empresa y Sociedad) podkreśla, że w roku 2003 10% wielkich przedsiębiorstw uznawało to za element podstawowy swojej polityki społecznej. W roku 2004 proporcja ta była rzędu 30%.

Tak więc przedsiębiorstwem, które inwestuje najbardziej w zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest grupa SIRO (przedsiębiorstwo sektora spożywczego) : jeden pracownik na czterech jest pracownikiem niepełnosprawnym .

Według poprzedniego przytoczonego raportu, przedsiębiorstwa MRW (szybki transport), DKV Seguros (ubezpieczenia zdrowotne) oraz Ibermutua (Ubezpieczenie Wzajemne od wypadków przy pracy), są przedsiębiorstwami, mającymi najwyższy wskaźnik zatrudnienia (odpowiednio 14,07%, 7,12% i 6,27%). Ubezpieczenia Wzajemne zrzeszają w Hiszpanii ponad milion pracowników chronionych, 14 2000 przedsiębiorstw stowarzyszonych i wskaźnik nadwyżki wynoszący około 7,4%. Przedsiębiorstwa międzynarodowe o takim zasięgu jak BurgerKing, Mc Donalds, czy Carrefour, przedsiębiorstwa takie jak FREMAP i ważne przedsiębiorstwa sektora prywatnego, takie jak Prosegur, starają się promować politykę wewnętrzną idącą w tym kierunku. Grupa Eroski właśnie podpisała z Fundacją ONCE umowę o współpracy mającą za cel kształcenie osób niepełnosprawnych. W ramach integracji, odpowiednik 10% z przeszkolonych osób jej personelu zostanie zatrudniony w tym przedsiębiorstwie.

## ► W Polsce

W 2005 roku Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych objął honorowym patronatem ogólnopolską informacyjno-promocyjną kampanię medialną „Sprawni w pracy” na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Kampania była wspólną inicjatywą Pełnomocnika Rządu oraz Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji.

### **GŁÓWNE ZADANIA KAMPANII :**

- przełamanie negatywnego stereotypu osoby niepełnosprawnej – beużytecznej w świadomości zarówno pracodawców jak i pracowników pełnosprawnych,
- zwiększenie zainteresowania pracodawców zatrudnieniem niepełnosprawnych pracowników- przełamanie oporów psychicznych, przekazanie informacji na temat korzyści wynikających z zatrudniania niepełnosprawnych oraz przekazanie wiedzy o potrzebach, możliwościach i dokonaniach zawodowych niepełnosprawnych,
- budowanie dobrego klimatu wśród pracowników pełnosprawnych do współpracy z osobami niepełnosprawnymi,
- aktywizacja bezrobotnych osób niepełnosprawnych po raz pierwszy wchodzących na rynek pracy lub długotrwale bezrobotnych

Obalaniu barier i uprzedzeń, łamaniu lodów ma m.in. służyć ogłoszony przez Polskę Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych konkurs Lodołamacze. To pierwsza tego typu akcja skierowana bezpośrednio do przedsiębiorców. Organizatorzy chcą pokazać, że mimo narosłych stereotypów oraz barier prawnych, są pracodawcy, dla których zatrudnienie osób niepełnosprawnych nie jest przeszkodą w osiągnięciu sukcesu ekonomicznego przez firmę.

Bardzo ważną akcją podjętą na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest Projekt realizowany w ramach europejskiego programu EQUAL: „Związkowa Promocja i Ochrona Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych w Zatrudnieniu” (ZORON)

Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej na otwartym rynku pracy to główny cel projektu ZORON.

Projekt jest w trakcie realizacji.

## Spis treści

---

### Różnorodne podejścia do problemu integracji osób niepełnosprawnych w zakładach pracy

<b>Wprowadzenie</b>	<b>3</b>
<b>1. Ocena stanu liczbowego aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych</b>	<b>4</b>
<b>W Belgii</b>	4
<b>W Niemczech</b>	4
<b>W Hiszpanii</b>	6
<b>We Francji</b>	7
Zróżnicowane formy uznania niepełnosprawności	7
Komisje Cotorep	7
Wypadki przy pracy i choroby zawodowe	8
Renty inwalidzkie	8
Wysoki stopień bezrobocia, zajęcia nietypowe, niższe wynagrodzenie	8
Pracownicy niepełnosprawni w zakładach prywatnych zatrudniających 20 i więcej osób W	8
<b>Polsce</b>	9
<b>W Republice Czeskiej</b>	10
<b>2. Przepisy prywatne przyjęte przez rządy różnych państw</b>	<b>11</b>
<b>W Belgii</b>	11
Na poziomie federalnym	11
Prawodawstwo belgijskie w dziedzinie zatrudnienia	12
Sektor publiczny	12
Region waloński	12
Na poziomie prowincji oraz gmin	12
Sektor prywatny	12
Należyte uregulowania	13
Pomoc finansowa	13
Na poziomie federalnym	13
W regionie walońskim	13
W regionie brukselsko-stołecznym	14
We Wspólnocie niemieckojęzycznej	14
We Wspólnocie flamandzkiej	14
<b>W Niemczech</b>	14
Przegląd podstawowych przepisów prawnych dotyczących ochrony socjalnej osób niepełnosprawnych	15
Instytucje, których zadaniem jest integracja i ponowne przystosowanie, i ich świadczenia na rzecz osób niepełnosprawnych	15
Katalog pomocy i konkretnych usług świadczonych przez te instytucje	17
Niedostatki systemu	
Czynniki zakłócające działanie systemu	17
<b>W Hiszpanii</b>	18
Aspekty prawne, pomoc, subwencje	18
Pomoc w integracji zawodowej, adaptacja miejsca pracy, dostępność	19
Braki systemu w Hiszpanii	19

<b>We Francji</b>	20
Obowiązek zatrudniania pracowników niepełnosprawnych i zasymilowanych	20
Jak przedsiębiorstwo wywiązuje się z tego obowiązku ?	20
Obowiązki nałożone na przedsiębiorcę w zakresie utrzymania zatrudnienia osób uznanych za niezdolne do pracy w wyniku wypadku podczas pracy lub choroby zawodowej	21
Przepisy mające ułatwiać zatrudnianie i utrzymywanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych	21
Organy mające udział w rehabilitacji zawodowej i utrzymaniu w pracy osób niepełnosprawnych	22
<b>W Polsce</b>	24
Organizacje zrzeszające pracodawców osób niepełnosprawnych	25
<b>W Republice Czeskiej</b>	28
Obowiązek składania deklaracji	28
Obowiązkowy limit 4%	28
Zwolnienie podatkowe	29
Bezpośrednie wsparcie finansowe Państwa	29
Zasiłek na tworzenie zakładu pracy chronionej	30
Zachęta do inwestowania, najważniejsze wsparcie	30
<b>3. Zbiorowe układy pracy (CCT)</b>	<b>31</b>
<b>W Belgii</b>	<b>31</b>
Pozycja uczestników dialogu społecznego	31
<b>W Niemczech</b>	32
Konwencja integracyjna	32
Zarządzanie rehabilitacją w przedsiębiorstwie	32
Zastosowanie w RFN dyrektywy Unii Europejskiej o walce z dyskryminacją	33
<b>W Hiszpanii</b>	33
Układy zbiorowe i/lub przepisy na rzecz integracji	33
<b>We Francji</b>	34
Obowiązek negocjacji w sprawie zatrudnienia osób niepełnosprawnych	34
Możliwość wywiązania się z obowiązku zatrudnienia przez zastosowania umowy	34
<b>W Polsce</b>	34
<b>4. Niedostateczne wykorzystanie środków i przeszkody dla osób niepełnosprawnych na rynku pracy zwyczajnej.</b>	<b>35</b>
<b>W Belgii</b>	36
<b>W Niemczech</b>	36
<b>W Hiszpanii</b>	36
<b>W Polsce</b>	37
<b>W Republice Czeskiej</b>	38
<b>5. Kilka spotkanych przykładów dobrych praktyk...</b>	<b>39</b>
<b>W Belgii</b>	39
<b>W Niemczech</b>	40
„ Best Practice“ w organizacjach państwowych	41
<b>W Hiszpanii</b>	41
<b>W Polsce</b>	42

## Strony INTERNETOWE

---

### Belgia

- AWIPH (Walońska Agencja do spraw integracji osób niepełnosprawnych) : [www.awiph.be](http://www.awiph.be)
- Dyrekcja Generalna Osób Niepełnosprawnych w Służbie Państwowej Fédéral Sécurité Sociale [www.handicap.fgov.be](http://www.handicap.fgov.be)
- DPB (Dienststelle für Personen mit Behinderung) [www.dpb.be](http://www.dpb.be)
- SBFPH (Francuskojęzyczna Brukselska Służba Osób Niepełnosprawnych) : [www.cocof.be/sbfph](http://www.cocof.be/sbfph)
- VLAFO (Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap) : [www.vlafo.be](http://www.vlafo.be)

### Hiszpania

- EDUSO, organizacja zajmująca się edukacją społeczną : [www.eduso.net](http://www.eduso.net)
- Giełdy zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych : [www.cfnti.net/empleonee](http://www.cfnti.net/empleonee)
- Zatrudnienie osób niepełnosprawnych : [www.el-mundo.es](http://www.el-mundo.es)
- Strony poświęcone pracy i zatrudnieniu : [www.entornosocial.es](http://www.entornosocial.es)
- Rynek zatrudnienia osób niepełnosprawnych : [www.mercadis.com](http://www.mercadis.com)
- Oferty zatrudnienia osób niepełnosprawnych : [www.oid.es/empleo.htm](http://www.oid.es/empleo.htm)

### Francja

- AGEFIPH : [www.agefiph.asso.fr](http://www.agefiph.asso.fr)
- Krajowe Centrum Techniczne Studiów i Badań niepełnosprawności i nieprzystosowania : [www.ctnerhi.com.fr](http://www.ctnerhi.com.fr)
- Krajowa Federacja do spraw wypadków przy pracy i osób niepełnosprawnych : [www.fnath.org](http://www.fnath.org)
- Polityka i niepełnosprawność : [www.handipole.org](http://www.handipole.org)
- Ustawa o niepełnosprawności : [www.handicap.gouv.fr/](http://www.handicap.gouv.fr/)
- Praca i Niepełnosprawność, Zatrudnienie i Utrzymanie zatrudnienia pracowników : [www.themas.org](http://www.themas.org)

### Polska

- Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych : [www.pfron.org.pl](http://www.pfron.org.pl)
- Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych : [www.popon.pl](http://www.popon.pl)
- Konfederacja Przedsiębiorców Polskich (KPP) : [www.kpp.org.pl](http://www.kpp.org.pl)
- Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych : [www.prywatni.pl](http://www.prywatni.pl)
- Komisja Trójstronna : [www.mps.gov.pl/](http://www.mps.gov.pl/)

### Repubka Federalna Niemiec

- Prawo federalne i landów o równości osób niepełnosprawnych : <http://bundesrecht.juris.de/bgg/>
- Komitet przedstawicielski osób z niepełnosprawnością stopnia ciężkiego : <http://www.gesetze-im-internet.de/schwbbwo/index.html>
- Prawo federalne i landów o przedstawicielstwie personelu :

<http://bundesrecht.juris.de/bpersvwo/>

- Ustawa o bezpieczeństwie przy pracy : <http://bundesrecht.juris.de/asig/>
- Ustawa o ochronie przy pracy : <http://bundesrecht.juris.de/arbschg/>
- Dyrektywa o zapobieganiu wypadkom : <http://www.arbeitssicherheit.de/>
- Administracja federalna do spraw integracji i centralne biuro pomocy socjalnej) : [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)
- Federalna Agencja do spraw zatrudnienia i agencje Landów do spraw zatrudnienia [www.arbeitsagentur.de/](http://www.arbeitsagentur.de/)
- Niemieckie ubezpieczenie rentowe : [www.deutsche-rentenversicherung.de/](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/)
- Organizacje prawne ubezpieczeń wypadkowych : [www.hvbg.de](http://www.hvbg.de)
- Kasy prawne ubezpieczenia chorobowego : [www.g-k-v.com](http://www.g-k-v.com)
- Zakłady pracy dla osób niepełnosprawnych : <http://www.werkstaetten-im-netz.de/aufgaben.html>