



Andrzej Najmiec

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w państwach Unii Europejskiej

Warszawa 2007

Przygotowano w ramach realizacji projektu „Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych”, realizowanego w ramach programu operacyjnego – Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004-2006 współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Celem opracowania jest przekazanie istotnych informacji o osobach niepełnosprawnych i o współpracy z nimi wolontariuszom, którzy będą pośredniczyć w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w SSON.

Autor

mgr Andrzej Najmiec – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Projekt okładki

Jolanta Maj

© Copyright by Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Warszawa 2007



Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa
tel. (48-22) 623 36 98, fax (48-22) 623 36 93
www.ciop.pl, e-mail: bokur@ciop.pl, kancelaria@ciop.pl

Spis treści

Ogólna sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy	5
Polityka zatrudnienia osób niepełnosprawnych w państwach UE – Zasady ogólne	6
Szczegółowe zasady zatrudniania osób niepełnosprawnych na krajowych rynkach pracy w UE	8
Austria	8
Belgia	10
Dania.....	11
Finlandia	14
Francja.....	16
Grecja.....	18
Hiszpania.....	19
Holandia	20
Irlandia	22
Luksemburg	23
Niemcy	25
Portugalia.....	27
Szwecja	28
Wielka Brytania	30
Włochy	31
Rozwiązania społeczne i prawne w różnych państwach europejskich na podstawie raportu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Europie”	34
Wybrane statystyki dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Europie	42
Sytuacja zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej – realia i szanse	46
Piśmiennictwo	47

Ogólna sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy

Osoby niepełnosprawne nie mają takich samych szans na zatrudnienie, jak osoby sprawne. Może to wynikać zarówno z mniejszej wydajności, jak i niemożności pracy na wszystkich stanowiskach pracy. Pracodawca zatrudniający osobę niepełnosprawną bierze pod uwagę konieczność poniesienia dodatkowych kosztów na adaptację miejsca pracy lub kosztów mniejszej produkcji. Dlatego w większości państw UE powstały systemy kompensacji kosztów dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne ze środków publicznych.

W Polsce większość osób niepełnosprawnych jest bierna zawodowo. Tak zwany relatywny wskaźnik pracujących, czyli stosunek pracujących osób niepełnosprawnych do pracujących osób sprawnych, wynosi w Polsce 20,8, a w krajach UE – średnio 40,8.

Statystyki dotyczące środowiska osób niepełnosprawnych z różnych krajów UE są często trudno porównywalne. Liczba osób niepełnosprawnych określana w różnych zestawieniach zależy od definicji niepełnosprawności. W państwach członkowskich Unii Europejskiej nie istnieje jedna „zunifikowana” definicja niepełnosprawności. Często się zdarza, że w jednym państwie istnieje kilka definicji, formułowanych w różnych celach, np. na potrzeby rehabilitacji społecznej lub zawodowej, opieki medycznej, pomocy społecznej itp. Aktualnie w większości państw europejskich niepełnosprawność definiuje się w odniesieniu do barier, jakie napotyka w życiu osoba niepełnosprawna. Stopień niepełnosprawności najczęściej określa się poprzez poziom obniżenia sprawności funkcjonalnej (od 20 do 100%).

W zależności od koncepcji pomocy społecznej i ustawodawstwa w danym kraju osoby niepełnosprawne są często „łączone” z innymi grupami narażonymi na dyskryminację (wykluczonymi, o obniżonej konkurencyjności na rynku pracy). Należy jednak pamiętać, że każda z tych grup ma inne uwarunkowania wykluczenia społecznego i niskiej zatrudnialności. Grupy te cechuje jednak niższy poziom dochodów, a nawet w niektórych grupach – ubóstwo materialne. Oferty pracy dla grup zagrożonych wykluczeniem społecznym powinny być zintegrowane, ale również powinny uwzględniać specyfikę potrzeb i trudności każdej grupy oddzielnie. Takie wymagania powinny spełniać m.in. tworzone spółdzielnie socjalne.

Polityka zatrudnienia osób niepełnosprawnych w państwach UE¹

Zasady ogólne

Państwa UE są odpowiedzialne za kreowanie i przestrzeganie polityki zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W każdym z nich rozwiązania są inne: adekwatne do sytuacji społeczno-politycznej danego kraju. Aby zrozumieć poszczególne rozwiązania i formy interwencji konieczne jest ogólne przybliżenie różnych możliwych rozwiązań, jakie funkcjonowały w polityce różnych państw europejskich.

Można wyróżnić trzy ogólne sposoby interwencji w zakresie wspomagania zatrudnienia osób niepełnosprawnych: regulacje, rekompensaty i zastępowanie.

Regulacje oznaczają oddziaływanie poprzez nakazy, zakazy, odpowiednie warunki oraz środki ochrony. Można do nich zaliczyć m.in.:

- system kwotowy – obowiązek ogólny zatrudniania określonej liczby osób niepełnosprawnych, wyrażony najczęściej w procencie osób zatrudnionych
- opodatkowanie pracodawców, którzy nie wywiązują się z zasad systemu kwotowego
- ochronę przed zwolnieniem z pracy
- systemy przeciwdziałania dyskryminacji
- powołanie instytucji rzecznika osób niepełnosprawnych.

Rekompensaty mają na celu zapewnienie konkurencyjności na rynku pracy osobom niepełnosprawnym poprzez środki finansowe, materialne lub wsparcie bezpośrednie. Do tej grupy interwencji można zaliczyć m.in.:

- rehabilitację zawodową i społeczną
- dostosowanie stanowiska pracy do możliwości i potrzeb osoby niepełnosprawnej
- dotowanie zatrudnienia
- wspomaganie zatrudnienia.

¹ Na podstawie:

Polityka zatrudniania osób niepełnosprawnych w państwach członkowskich. W: Sprawni w pracy, http://www.cie.gov.pl/publikacje/cd-sprawni-w-pracy/index_rozdz_3.html

Stanisławski P.: *Inwalida Europejczyk* <http://www.integracja.org>

Majewski T.: *Kraje członkowskie. Niepełnosprawni na rynku pracy.*

<http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/8363>

Zastępowanie to tworzenie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych w specjalnie dostosowanych, wydzielonych instytucjach publicznych oraz w ośrodkach zatrudnienia chronionego.

Jednym z najważniejszych elementów polityki wyrównania szans osób niepełnosprawnych są programy wspierające zatrudnienie na otwartym rynku pracy oraz w miejscach wyłączonych z rynku konkurencyjnego – **zatrudnienie chronione**. Jest bardzo wiele form zatrudnienia chronionego, zależnie od systemów rynkowych danego państwa czy instytucji tworzących chronione miejsca pracy (osoby fizyczne, administracja publiczna, organizacje pozarządowe).

Można wyróżnić cztery główne obszary związane z zatrudnieniem chronionym: szkolenie zawodowe, rehabilitację zawodową, zatrudnienie oraz poradnictwo. W państwach członkowskich UE zatrudnienie chronione jest domeną niewielkich podmiotów gospodarczych, ale są również kraje (Szwecja, Wielka Brytania), gdzie występuje wyraźna dominacja jednej organizacji. Również dynamika zatrudnienia jest zróżnicowana w krajach UE: wzrastała dynamicznie w Hiszpanii i Francji, a utrzymuje się na stabilnym poziomie np. w Szwecji. W miarę możliwości indywidualnych ukierunkowuje się osoby niepełnosprawne na traktowanie pracy w obszarach zatrudnienia chronionego jako okres przejściowy prowadzący do zatrudnienia na wolnym rynku pracy.

W zależności od sytuacji finansowej państw wysokość dofinansowania zatrudnienia chronionego jest bardzo różna. Głównym źródłem finansowania jest najczęściej sektor publiczny: budżet centralny państw lub władze regionalne i lokalne. W niektórych państwach występują łączone drogi dystrybucji finansowania („centralno-lokalne”). Najczęściej dofinansowanie przeznaczane jest na częściowe lub całościowe pokrycie wynagrodzeń osób niepełnosprawnych (normowane np. w postaci wynagrodzenia minimalnego), choć rozwiązania szczegółowe są zróżnicowane. Dla przykładu:

- we Francji minimalne wynagrodzenie w warunkach pracy chronionej stanowi 35% minimalnej płacy z otwartego rynku pracy, pozostałą kwotę (do 130% minimalnej płacy) wypłaca rząd
- w Niemczech wynagrodzenie podstawowe ustalają urzędy pracy
- w Luksemburgu minimalny dochód jest wypłacany, niezależnie od zatrudnienia, w postaci renty
- w Irlandii pracownicy uzyskują część wynagrodzenia w postaci renty oraz część w postaci pensji wypłacanej przez pracodawcę (do 50% renty).

Poza dofinansowaniem wynagrodzenia osoby niepełnosprawne zatrudnione w systemie pracy chronionej otrzymują dodatkowe formy wsparcia, takie jak: refundowany lub bezpłatny transport do pracy, ubrania robocze i środki ochrony osobistej, posiłki, a czasem nawet pokrycie kosztów zmiany miejsca zamieszkania.

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych na wolnym, konkurencyjnym rynku pracy, jest również wspierane przez różne formy oddziaływań i zachęt: szkolenia zawodowe, staże, dotowanie zatrudnienia, zachęty podatkowe (ulgi) sprzyjające rozpoczęciu działalności gospodarczej.

Aby wyrównać szanse osób niepełnosprawnych na wolnym rynku pracy, wprowadza się często tzw. system kwotowy, który polega na nałożeniu, na mocy aktu prawnego obowiązku zatrudniania określonego odsetka osób niepełnosprawnych. W krajach członkowskich UE wysokość kwot waha się od 2 do 7% (często różnicuje się kwoty dla sektora publicznego i prywatnego). W wielu krajach ustala się minimalną wielkość zatrudnienia w firmie, decydującą o obowiązku stosowania systemu kwotowego (np. we Włoszech 6-procentowy system kwotowy obowiązuje w firmach prywatnych zatrudniających co najmniej 35 pracowników).

Szczegółowe zasady zatrudniania osób niepełnosprawnych na krajowych rynkach pracy w UE

Austria

Austria składa się z 9 krajów związkowych, tzw. landów, w których żyje ponad 8 mln ludzi. Liczbę osób niepełnosprawnych szacuje się na ok. 1,5 mln. Uzyskanie medycznego orzeczenia o niepełnosprawności jest ograniczone przede wszystkim do osób z niesprawnością fizyczną. Osób o takiej kwalifikacji niepełnosprawności jest około 75 tys. Mają one takie przywileje, jak zabezpieczenie przed zwolnieniem czy dodatki na transport.

Podstawowymi aktami prawnymi regulującymi stosunek państwa wobec osób niepełnosprawnych są: federalne prawo dotyczące osób niepełnosprawnych oraz ustawa o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Jak w większości państw europejskich, w latach 80. XX wieku w koncepcjach zatrudnienia uwzględniano przede wszystkim osoby niepełnosprawne fizycznie. Pozostałe grupy były włączane w proces zatrudniania w drugiej połowie lat 90.

W 1990 roku przyjęto ustawę dotyczącą osób niepełnosprawnych, w której ustalono politykę i koordynację spraw osób niepełnosprawnych na szczeblu federalnym. W 1997 roku do konstytucji Austrii został dołączony zapis dotyczący zakazu dyskryminacji z powodu niepełnosprawności. Dotyczy on równego traktowania osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych we wszystkich dziedzinach życia. Osoby posiadające orzeczenie lekarskie o co najmniej 50-procentowym obniżeniu sprawności funkcjonalnej otrzymują status „zarejestrowanej osoby

niepełnosprawnej". Wraz z przyznaniem tego statusu osoba otrzymuje takie uprawnienia, jak: ochrona przed zwolnieniem, dodatek transportowy, refundacja części wynagrodzenia, dodatek szkoleniowy. Niezależnie od polityki federalnej (państwa), niepełnosprawni mogą uczestniczyć w programach zatrudnienia, realizowanych przez regiony.

Zasady systemu kwotowego zatrudnienia osób niepełnosprawnych wymagają od pracodawców zatrudnienia co najmniej jednego zarejestrowanego niepełnosprawnego na 25 pracowników (4%) lub uiszczenia podatku – w wysokości 146,07 euro miesięcznie. Wskaźnik kwotowy może być zmniejszony na mocy zarządzeń krajów związkowych, w zależności od sytuacji na lokalnych rynkach pracy. Według statystyk z 1998 roku, 64% przedsiębiorstw spełniało wymienione wymagania.

Austriacki system przewiduje szereg zachęt dla osób niepełnosprawnych, by podejmowały pracę. Są to: zasiłek na edukację, zakup sprzętu ortopedycznego i pomocy rehabilitacyjnych, zakup samochodu potrzebnego do dojazdu do pracy. Dodatkowy urlop dla pracownika niepełnosprawnego wynosi w Austrii 6 dni w skali roku. Rząd austriacki wspiera zatrudnianie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, jednak dla niektórych osób niepełnosprawnych utrzymanie zatrudnienia w zakładach pracy chronionej jest konieczne. W pierwszej połowie lat 90. rozpoczęto wdrażanie programu mającego na celu zatrudnienie osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności na otwartym rynku pracy. Odbывало się to ze wsparciem osobistego asystenta zawodowego. Pomimo dobrego systemu wsparcia, zatrudnionych jest zaledwie około 40 tys. osób niepełnosprawnych.

Działania ukierunkowane na bezpośrednie wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Austrii:

- dofinansowanie wynagrodzenia w celu wyrównania mniejszej wydajności osób niepełnosprawnych – maksymalnie do 50% wynagrodzenia
- dofinansowanie szkolenia zawodowego w postaci dodatku wypłacanego przedsiębiorcom zatrudniającym niepełnosprawnych praktykantów. Do 1999 roku wypłacano dodatek za niedotrzymanie minimalnego zatrudnienia osób niepełnosprawnych (51,96 euro)
- dodatkowe dofinansowanie za kupno i wykorzystanie dóbr wyprodukowanych przez osoby niepełnosprawne (15% wartości zamówień zrealizowanych w zakładach integracyjnych)
- nakłady na adaptację stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych
- dofinansowanie szkolenia zawodowego – przedsiębiorstwa szkolące osoby niepełnosprawne otrzymują dodatek finansowy
- wsparcie podjęcia działalności gospodarczej – osoba niepełnosprawna może otrzymać wsparcie finansowe z Funduszu Podatku Kompensacyjnego

- wsparcie podjęcia nauki na studiach wyższych i praktyk zawodowych – osoby niepełnosprawne mogą uzyskać wsparcie podczas odbywania studiów bądź praktyki zawodowej
- wsparcie poszukiwań zatrudnienia – pomoc osobom niepełnosprawnym w poszukiwaniu odpowiedniego miejsca pracy oraz wsparcie w celu pokonania problemów w miejscu pracy
- zakłady integracyjne.

Belgia

Belgia ma ok. 10,3 mln mieszkańców. Dzieli się na trzy regiony: flamandzki, waloński i brukselski, o dużej niezależności. Z tego względu brakuje jednolitej strategii zatrudniania osób niepełnosprawnych. Nie ma też tradycji kształtowania stosunków pracy regulacjami prawnymi, co powoduje wprowadzanie rozwiązań prawnych jedynie w zakresie sektora publicznego. Ustalanie polityki wobec osób niepełnosprawnych należy do kompetencji poszczególnych regionów, które uwzględniają w niej własne uwarunkowania. Rząd federalny reguluje jedynie ogólną finansową pomoc dla osób niepełnosprawnych.

Ustawa o rehabilitacji społecznej z 1963 roku jest aktem prawnym zobowiązującym do zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zarówno przez sektor publiczny, jak i prywatny. Zobowiązania wynikające z tej ustawy nie są jednak egzekwowane. W całej Belgii obligatoryjne zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest regulowane zarządzeniami królewskimi:

- w 1972 roku administracja państwowa została zobowiązana do zatrudnienia 600 osób niepełnosprawnych
- w 1977 roku limit ten został zwiększony do 1200 osób
- w 1990 roku limit 100 i 50 pracowników niepełnosprawnych został ustalony dla Telekomunikacji i Poczty Belgijskiej.

System kwotowy został ogłoszony (2% we Flandrii i 2,5% w Walonii), jednakże bez przewidzianych sankcji dla jednostek niespełniających jego wymagań.

Sektor prywatny nie ma zobowiązań dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Ochrona przed zwolnieniem obowiązuje przez 6 miesięcy niezdolności do pracy. Obecnie trwają prace nad wprowadzeniem do belgijskiego systemu prawnego ogólnych zasad zapobiegających dyskryminacji. Pracodawcy w sektorze prywatnym są zachęceni przez liczne formy wsparcia finansowego, np. takie, jak:

- pokrycie kosztów adaptacji stanowiska pracy
- pokrycie kosztów związanych z zakupem potrzebnych narzędzi
- współfinansowanie kosztów wynagrodzenia
- pokrycie kosztów transportu pracownika niepełnosprawnego do miejsca pracy.

W ramach programu „Drogi do pracy” podejmowane były działania na rzecz integracji różnorodnych form wspomagających zatrudnianie osób niepełnosprawnych, takich jak: poradnictwo, szkolenia zawodowe, adaptacja miejsc pracy i refundacja kosztów wynagrodzeń. Działania te są finansowane z funduszy regionalnych. W samej tylko kwestii refundacji kosztów wynagrodzenia istniało w Belgii 5 różnych systemów.

Zatrudnienie chronione jest formą szeroko stosowaną. Zazwyczaj jest to część przedsiębiorstwa działającego na otwartym rynku. Około 160 zakładów pracy chronionej zapewnia pracę ponad 20 tys. pracowników niepełnosprawnych. Według danych z 2000 roku wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Belgii wynosił 38,6%.

Działania ukierunkowane na bezpośrednie wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Belgii:

- szkolenia zawodowe osób niepełnosprawnych – w formie szkoleń w specjalnych ośrodkach doskonalenia zawodowego oraz praktyk zawodowych
- dofinansowanie wynagrodzenia – istnieje jeden system obowiązujący w całym kraju oraz kilka specyficznych programów regionalnych. Dofinansowanie może pokrywać do 50% kosztów i może trwać do 1 roku. Istnieje możliwość zwrócenia się o kolejne dofinansowanie, jeśli produktywność pracownika jest niższa niż przewidywano
- zatrudnienie wspomagane
- granty i pomoc finansowa dla osób niepełnosprawnych, które podejmują samozatrudnienie – w małym stopniu wykorzystywane
- zatrudnienie chronione – ma miejsce w zakładach pracy chronionej. Pracowników dotyczą te same zasady co na otwartym rynku pracy. Oprócz pracowników niepełnosprawnych, zatrudniani są również pracownicy pełnosprawni, na których nie otrzymuje się dofinansowania.

Dania

Dania liczy około 5,4 mln mieszkańców. Szacuje się, że liczba osób niepełnosprawnych w wieku aktywności zawodowej wynosi około 500 tys. Podstawę prawną polityki wobec osób niepełnosprawnych stanowi sekcja 75 (2) duńskiej konstytucji, zapewniająca pomoc publiczną wszystkim osobom, które nie są w stanie utrzymać siebie bądź osób od siebie zależnych. Między innymi z tego względu polityka zatrudnienia wobec osób niepełnosprawnych jest w dużej mierze podobna do polityki zatrudnienia względem innych grup marginalizowanych. Celem duńskiej polityki wobec osób niepełnosprawnych jest zagwarantowanie każdej osobie warunków do normalnego życia. Oznacza to integrację w szkolnictwie, społeczeństwie

i na rynku pracy. W 1993 roku parlament duński przyjął rezolucję zobowiązującą wszystkie władze, instytucje prywatne i publiczne oraz przedsiębiorstwa do przestrzegania zasady równego traktowania osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych, również w kwestii zatrudnienia. Polityka wyrównania szans osób niepełnosprawnych jest w Danii zdecentralizowana. Rolą rządu jest stwarzanie warunków do działań podejmowanych przez samorządy lokalne i regionalne. Dysponuje on oddzielnym funduszem na edukację, szkolenie zawodowe, dostosowanie miejsc pracy. Jednostki administracji publicznej są zobowiązane do zapewnienia pierwszeństwa zatrudniania osób niepełnosprawnych.

W Danii nie istnieje system kwotowy ani oficjalna definicja niepełnosprawności. Nie ma również specjalnych praw chroniących przed zwolnieniem z pracy osób niepełnosprawnych.

Dużą rolę w polityce zatrudnienia odgrywają władze lokalne i regionalne. Są one odpowiedzialne za zakłady pracy chronionej i rehabilitację. Na szczeblu regionalnym, przy urzędzie pracy, zatrudniani są doradcy zawodowi dla osób niepełnosprawnych, którzy również muszą być osobami niepełnosprawnymi. Mają za zadanie rozpowszechnianie informacji wśród pracodawców i pracowników na temat możliwych programów wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne mogą otrzymać dotacje na:

- wyrównanie wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego do 50% najniższego wynagrodzenia
- pokrycie kosztów adaptacji stanowiska i miejsca pracy
- pokrycie wynagrodzenia osobistego asystenta zawodowego, pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pełnej adaptacji zawodowej w zakładzie, w wymiarze 20 godzin tygodniowo (zatrudnienie wspomaganie); dotyczy głównie osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

W Danii lansuje się przede wszystkim zatrudnianie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Ale poza wspomaganie tej formy wspierania, istnieje tam również chroniony rynek pracy. Zgodnie z ustawą o pomocy społecznej z 1974 roku, organizacja i zapewnienie pracy w warunkach chronionych osobom niepełnosprawnym należy do zadań władz powiatowych. W szczególności do ich zadań należy organizowanie, nadzorowanie, finansowanie i kontrola zakładów pracy chronionej. W 14 regionach Danii osoby niepełnosprawne są zatrudniane na stanowiskach doradców. Administracje regionalne i lokalne są odpowiedzialne za organizację zatrudnienia chronionego, wspomaganego i dotowanego. Do form rehabilitacji zawodowej zalicza się w Danii:

- ośrodki rehabilitacyjne
- ośrodki szkolenia zawodowego
- indywidualne zatrudnienie chronione
- zakłady pracy chronionej (o charakterze socjalnym)

- dzienne ośrodki kształcące umiejętności społeczne i przygotowujące do funkcjonowania w zakładach pracy chronionej.

Według Duńskiej Rady Organizacji Osób Niepełnosprawnych, zatrudnionych jest 64 tys. osób niepełnosprawnych. Spośród nich 43 tys. pracuje w zwykłych zakładach pracy, 14 tys. – we własnych przedsiębiorstwach (w tym ok. 30% w gospodarstwach rolnych), a 7 tys. osób – w zakładach pracy chronionej.

Działania ukierunkowane na bezpośrednie wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Danii:

- rehabilitacja przedzawodowa – obejmuje takie działania, jak ocena zdolności do pracy, kształcenie zawodowe, wybór ścieżki zawodowej
- rehabilitacja zawodowa – realizowana z uwzględnieniem poszczególnych etapów przygotowania do pracy, czasu trwania oraz rodzaju zatrudnienia. W ramach tego programu władze lokalne proponują nieoprocentowany kredyt dla osób, które chcą rozpocząć własną działalność gospodarczą
- program elastycznego zatrudnienia – władze lokalne są zobowiązane do jego realizacji, gdy osoba nie jest ani w stanie pracować na normalnych warunkach, ani poprawić swojej wydajności poprzez rehabilitację. W przypadku elastycznego zatrudnienia państwo refunduje pracodawcy 1/3, 1/2 lub 2/3 kosztów płacy minimalnej określonej przez układ zbiorowy w danym sektorze. Koszty elastycznego zatrudnienia są w pełni finansowane przez rząd, w przeciwieństwie do kosztów zasiłków dla osób niepełnosprawnych, które w 65% są pokrywane przez władze lokalne
- program pracy Skaane – jest adresowany do osób, których zdolność do pracy jest niższa niż 50%. Dofinansowanie wynagrodzenia nie może przekraczać 1/6 płacy minimalnej, a warunki i wysokość płacy są efektem ustaleń pomiędzy pracownikiem, pracodawcą i odpowiednim związkiem zawodowym
- program zatrudnienia chronionego – jest przeznaczony dla osób niezdolnych do pracy na otwartym rynku pracy
- zasiłek dla zatrudnionych niepełnosprawnych
- specjalne wyposażenie stanowisk – istnieją właściwie dwa programy zajmujące się adaptacją miejsca pracy, jeden administrowany przez władze lokalne, a drugi przez Publiczny Urząd Pracy
- program „Lodołamacz” – program ten jest skierowany do osób, które uzyskały wykształcenie, lecz mają problemy z uzyskaniem zatrudnienia ze względu na niepełnosprawność. Osoby takie mogą uzyskać dofinansowanie wynoszące do 50% wynagrodzenia brutto

(maksimum 1 474 euro miesięcznie) przez okres do 6 lub, w specjalnych wypadkach, do 9 miesięcy

- wsparcie osobiste – może zostać przyznane niepełnosprawnemu pracownikowi i osobie samozatrudnionej, ale również osobie uczącej się, a także bezrobotnemu, wymagającemu wsparcia w poszukiwaniu zatrudnienia
- okólnik priorytetowy – w sektorze publicznym każda osoba niepełnosprawna, która złoży podanie o pracę, musi przejść rozmowę kwalifikacyjną; w razie odmowy zatrudnienia pracodawca jest zobowiązany przesłać do Urzędu Pracy uzasadnienie decyzji
- konsultanci ds. niepełnosprawności – w niektórych oddziałach urzędów pracy zatrudnieni są konsultanci zapewniający doradztwo zawodowe oraz informacje o programach wsparcia dla osób niepełnosprawnych.

Finlandia

Finlandia liczy 5,2 mln mieszkańców. Badania przeprowadzone w 1996 roku w Finlandii wykazały, że aż 22,9 % ludności w wieku aktywności zawodowej uważa się w jakimś stopniu za osoby niepełnosprawne. Jest to wskaźnik wysoki i wymaga weryfikacji. W Finlandii jest zatrudnionych około 67 tys. osób niepełnosprawnych.

W Finlandii przyjęto trzy koncepcje niepełnosprawności. Według pierwszej, opartej na wskazaniach Międzynarodowej Organizacji Pracy, za niepełnosprawną uznaje się osobę, której zdolność do pracy jest ograniczona ze względu na chorobę, ubytek bądź upośledzenie. Druga jest ukierunkowana na prawa osób niepełnosprawnych do pozostania poza rynkiem pracy i otrzymywania innego rodzaju środków do życia. Trzecia odnosi się do klasycznych form niepełnosprawności, takich jak upośledzenie wzroku czy słuchu. Z punktu widzenia polityki zatrudnienia, to pierwsze ujęcie jest najważniejsze.

Celem polityki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Finlandii jest osiągnięcie pełnej ich integracji w społeczeństwie oraz wyrównanie szans we wszystkich sferach życia, aby mogły prowadzić egzystencję na normalnym poziomie. Wszelka dyskryminacja, również ze względu na niepełnosprawność, jest prawnie zabroniona. Fińska polityka zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest scentralizowana, kluczową rolę odgrywa Ministerstwo Pracy. Duży wpływ mają także Instytut Ubezpieczeń Społecznych (zarządzający programami emerytur i zabezpieczeń społecznych, finansujący niektóre działania rehabilitacyjne) i Ministerstwo Edukacji, odpowiedzialne za szkolenia i kształcenie osób niepełnosprawnych.

Finlandia nie wprowadziła systemu kwotowego. Jeśli chodzi o zatrudnienie osób niepełnosprawnych, to podobnie jak w Danii, oparte jest ono na prawie wszystkich obywateli do pracy. Zgodnie z fińskim kodeksem pracy dyskryminacja w zatrudnieniu z powodu stanu zdrowia

uważana jest za bezprawną i jest zagrożona karą pieniężną lub więzieniem do 6 miesięcy. Pracownicy, którzy stali się niepełnosprawnymi w czasie zatrudnienia i częściowo utracili zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy, są chronieni przed zwolnieniem przez jeden rok.

W latach 90. ubiegłego wieku zaczęto wprowadzać w Finlandii formę zatrudnienia osób niepełnosprawnych, którą nazwano „integracyjna praca chroniona”. Polega ona na wykonywaniu różnych prac porządkowych w instytucjach publicznych, biurach i innych zakładach pracy, przez grupę osób niepełnosprawnych. Ich praca jest nadzorowana przez jednego lub kilku kierowników grup, którzy sprawdzają jakość pracy i służą ewentualnym instruktążem i pomocą. W tej formie zatrudnionych jest około 1,5 tys. osób niepełnosprawnych, głównie z niepełnosprawnością intelektualną.

Za rehabilitację zawodową odpowiedzialnych jest około 120 urzędów zatrudnienia, jednak znaczenie samorządów regionalnych i lokalnych w polityce zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest mniejsze niż w większości państw europejskich. Osoby niepełnosprawne mogą przez pół roku zapoznawać się z nowym miejscem zatrudnienia. W tym czasie koszty wynagrodzenia ponosi urząd zatrudnienia bądź instytucja ubezpieczeniowa.

Popularną formą wsparcia stosowaną w Finlandii jest zatrudnienie dotowane. Wprowadzane jest zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. W 1998 roku rozpoczęto wprowadzanie zatrudnienia wspomaganego.

W Finlandii istnieją zakłady pracy chronionej i ośrodki aktywności zawodowej. Zakłady pracy chronionej przeznaczone są dla osób, które na skutek choroby lub niepełnosprawności mają ograniczoną zdolność do pracy i, w konsekwencji, ograniczoną zdolność zarobkowania w zwykłych zakładach pracy.

Działania ukierunkowane na bezpośrednie wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Finlandii:

- specjalne kształcenie i szkolenia – fiński system zapewnia szerokie możliwości kształcenia niepełnosprawnych, zarówno w placówkach specjalnych, jak i ogólnodostępnych
- próbne zatrudnienie, przysposobienie do pracy – takie programy mają najczęściej miejsce w ośrodkach pracy w instytucjach rehabilitacji zawodowej. Finansowane są przez urzędy pracy oraz programy ubezpieczeń społecznych
- dodatek dla osób niepełnosprawnych powiązany z zatrudnieniem – dodatek ma wspierać uczestnictwo niepełnosprawnych w rynku pracy i może być wypłacany podczas pracy, szkolenia przygotowującego do pracy, jak również okresu bezrobocia
- zatrudnienie wspomaganie – w 1998 roku wprowadzono pierwsze pilotażowe formy zatrudnienia wspomaganego, opartego na modelu anglosaskim

- dostosowanie miejsca pracy – osoby niepełnosprawne są uprawnione do adaptacji miejsca pracy i dostosowania warunków pracy. Mimo że program ten istnieje już od dłuższego czasu, korzysta z niego niewiele osób
- dodatek inwestycyjny dla niepełnosprawnych przedsiębiorców – wypłacany w postaci pojedynczej wypłaty na inwestycje konieczne do rozpoczęcia działalności gospodarczej bądź jej kontynuacji
- zatrudnienie chronione.

Francja

Francja liczy około 63,5 mln mieszkańców, wśród nich jest około 7 mln osób niepełnosprawnych. Polityka wobec osób niepełnosprawnych we Francji jest uwarunkowana treścią ustawy ramowej z 30 czerwca 1975 roku, zgodnie z którą państwo jest zobowiązane do integracji osób niepełnosprawnych w różnych dziedzinach życia, w tym w życiu zawodowym. Placówki specjalne przeznaczone są tylko dla tych osób, którym stopień niepełnosprawności nie pozwala na życie w zwykłych warunkach. Współczesna polityka zatrudnienia osób niepełnosprawnych we Francji ma na celu włączenie osób niepełnosprawnych we wszystkie działania na rzecz zatrudnienia, dotyczące całego społeczeństwa, a nie traktowanie ich odrębnie (na przykład w formie organizacji zakładów pracy chronionej).

Obecnie we Francji obowiązuje ustawa z 1987 roku dotycząca zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Podstawową zasadą w rozwiązaniu problemu zatrudnienia jest integracja zawodowa. Ustawa ta wprowadziła również we Francji system kwotowy, który zobowiązuje organizacje i przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 20 osób do zatrudnienia 6% pracowników niepełnosprawnych. Zakłady objęte tym systemem mogą go realizować poprzez:

- zatrudnienie odpowiedniej liczby pracowników niepełnosprawnych
- zamówienia w warsztatach pracy chronionej
- opłacanie składki na rzecz AGEFIPH (Stowarzyszenie Zarządzające Funduszami na Integrację Zawodową Osób Niepełnosprawnych), stanowiącej równowartość 300-500 godzin pracy według stawki minimalnej, za każdą niezatrudnioną osobę niepełnosprawną. Z tego funduszu można otrzymać odpowiednie subwencje na organizację i adaptację stanowisk pracy dla pracowników niepełnosprawnych, na częściowe pokrycie ich wynagrodzenia itp.
- przygotowanie planu integracji osób niepełnosprawnych, we współpracy z partnerami społecznymi.

Pracownicy niepełnosprawni mogą otrzymać zasiłek na zakup pomocy technicznych związanych z zatrudnieniem, zakup samochodu i jego adaptację lub koszty transportu, opłatę

lektora (niewidomi) lub tłumacza języka migowego (głusi) oraz dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

We Francji istnieją dwa rodzaje placówek, które zapewniają zatrudnienie chronione osobom niepełnosprawnym: zakłady pracy chronionej i ośrodki aktywności zawodowej. Te pierwsze przeznaczone są dla osób, które zachowały przynajmniej 30% normalnej zdolności do pracy, a które nie mogą uzyskać pracy w zwykłych zakładach. W 1995 roku na terenie Francji działało 465 zakładów pracy chronionej, zatrudniających 13,7 tys. osób niepełnosprawnych.

Ośrodki aktywności zawodowej przeznaczone są dla osób od 20 roku życia, których możliwości zawodowe są mniejsze niż 30% normalnej zdolności do pracy. Korzystają z nich głównie osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Mają bardziej rehabilitacyjny, społeczny i edukacyjny cel działań. Zysk ekonomiczny tych placówek jest drugoplanowy. Zarówno zakłady pracy chronionej, jak i ośrodki aktywności zawodowej finansowane są przez władze lokalne.

W 1990 roku we Francji została przyjęta poprawka do kodeksu karnego, mająca na celu ochronę praw osób niepełnosprawnych. Według niej zachowania dyskryminacyjne uważane są za przestępstwa przeciw godności osobistej i są zagrożone karą więzienia do 2 lat oraz karą pieniężną.

Organizacje i działania ukierunkowane na bezpośrednie wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych we Francji:

- COTOREP (Techniczne Komisje ds. Poradnictwa Zawodowego i Reintegracji Pracowników Niepełnosprawnych). Ich zadaniem jest określenie statusu pracowników niepełnosprawnych i podejmowanie decyzji o kierowaniu na otwarty rynek pracy, do zakładów pracy chronionej bądź na szkolenia
- CAP-Emploi (grupa zawodowych doradców, specjalistów ds. zatrudnienia). Organizuje wsparcie zawodowe dla osób niepełnosprawnych, obejmujące etapy doboru zawodowego, reintegracji pracowników, pomoc przy wypełnianiu formalności administracyjnych, starania o pomoc ze strony państwa
- PDI-TH (Departamentalne Programy na rzecz Integracji Pracowników Niepełnosprawnych). Programy mają na celu stworzenie zasad polityki integracji pracowników niepełnosprawnych na poziomie departamentalnym
- AGEFIPH (Stowarzyszenie Zarządzające Funduszami na Integrację Zawodową Osób Niepełnosprawnych). Głównym zadaniem jest promowanie miejsc pracy i zapewnienie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w sektorze prywatnym. Zadanie to realizowane jest poprzez:
 - pomoc w sytuacji nowego zatrudnienia, w utrzymywaniu pracy, tworzeniu nowych miejsc pracy, praktykach zawodowych
 - kształcenie zawodowe i szkolenia osób niepełnosprawnych (m.in. ocena, szkolenia wstępne bądź nastawione na zdobycie konkretnych kwalifikacji).

Grecja

Grecja liczy ok. 10,6 mln mieszkańców, a liczbę osób niepełnosprawnych szacuje się na około 650 tys. Zapis w konstytucji z 1975 roku zapewnia odpowiedzialność państwa za udzielanie pomocy osobom, które mają szczególne problemy i potrzeby, a których rozwiązać i zaspokoić same nie potrafią, w tym osobom niepełnosprawnym (art. 21 i 25). W artykule 22. określa się prawo do pracy dla wszystkich obywateli i przyjmuje cel – stworzenie warunków dla pełnego zatrudnienia.

Od 1979 roku w Grecji obowiązuje system kwotowy (w sektorze prywatnym od 1986 r.). Nakłada on obowiązek zatrudnienia 5% pracowników z grup specjalnych przez przedsiębiorstwa i organizacje zatrudniające powyżej 50 osób. Grecki system kwotowy obejmuje różne grupy społeczne. Należą do nich nie tylko osoby niepełnosprawne, lecz również ci, którzy brali udział w różnych akcjach militarnych (członkowie różnych formacji militarnych), ich rodziny, opiekunowie osób z poważnymi problemami psychosomatycznymi i moralnymi (osoby społecznie nieprzystosowane) oraz rodzice mający powyżej 5 dzieci w wieku szkolnym.

Drugą formą wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest zobowiązanie instytucji władz lokalnych, zakładów społecznych, banków, do zatrudniania osób ze specjalnymi potrzebami przy pracach pomocniczych i porządkowych: jako recepcjonistów, sprzątaczkę, ogrodników, wartowników oraz operatorów central telefonicznych. Dodatkowo pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne mogą otrzymać dofinansowanie na tworzenie nowych i adaptację istniejących już stanowisk pracy oraz na pokrycie części kosztów wynagrodzeń i szkolenia pracowników niepełnosprawnych. 10% miejsc na kursach i szkoleniach zawodowych, organizowanych przez Urząd Zatrudnienia, zarezerwowanych jest dla osób niepełnosprawnych.

Formą przygotowania do zatrudnienia są ośrodki wsparcia i szkolenia. Ich zadania są związane z zapobieganiem wykluczeniu społecznemu i wsparciem w niezależnym funkcjonowaniu. Istotnym elementem polityki zatrudniania osób niepełnosprawnych w Grecji jest ułatwianie dostępu do nowych technologii informatycznych i komunikacyjnych. Celem zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych organizowane są zakłady pracy chronionej. Są one prowadzone głównie przez organizacje rodziców i opiekunów osób z niepełnosprawnością intelektualną. Wiele placówek tego typu jest prowadzonych przez Grecki Kościół Ortodoksyjny. Zatrudnienie chronione ma charakter socjalny, realizowane jest w spółdzielniach społecznych.

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych oscyluje na poziomie około 30% wśród populacji osób dorosłych w wieku aktywności zawodowej.

Działania ukierunkowane na bezpośrednie wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Grecji:

- szkolenia zawodowe dla osób niepełnosprawnych organizowane przez OAED
- szkolenia zawodowe w ramach Programu Operacyjnego „Wykluczenie na rynku pracy” – osoby niepełnosprawne są beneficjentami dwóch podprogramów PO (1. i 4.)

- program dotacji dla młodych specjalistów i pracodawców na adaptację stanowisk pracy dla osób ze specjalnymi potrzebami – adaptacja może być dofinansowana do 90%, (maksymalnie 2 348 euro)
- szkolenia zawodowe w ramach Inicjatywy Wspólnotowej „Zatrudnienie” – osoby niepełnosprawne były beneficjentami osi „Horyzont” tej Inicjatywy. Należy nadmienić, że projekty finansowane w ramach osi „Horyzont” miały znacznie szerszy zakres niż tylko szkolenia, obejmując również m.in.: badania, poradnictwo zawodowe, organizację spółdzielni czy kampanie informacyjne.

Hiszpania

Hiszpanię zamieszkuje około 44,7 mln ludzi. Liczbę osób niepełnosprawnych ocenia się na około 6,5% populacji. W roku 2001 wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosił około 30%.

Konstytucja z 1978 roku mówi o prawie osób niepełnosprawnych do pełnej społecznej integracji i zobowiązuje władze publiczne do działań umożliwiających taką integrację (art. 49). W 1982 roku na mocy ustawy wprowadzono system kwotowy, który zobowiązuje wszystkie instytucje publiczne zatrudniające powyżej 50 osób do zatrudnienia co najmniej 3% pracowników niepełnosprawnych, a firmy prywatne – 2% osób niepełnosprawnych. W praktyce przepis ten często jest łamany. Ocenia się, że stosuje się do niego około 25% firm prywatnych i instytucji publicznych, pomimo grzywny za niedotrzymanie kwot. W celu poprawienia sytuacji zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w ustawie z 1982 roku przewidziano różne formy dofinansowania pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, jak i dla samych niepełnosprawnych, podejmujących działalność gospodarczą. Zakłady pracy chronionej zatrudniają ponad 20% wszystkich osób niepełnosprawnych czynnych zawodowo.

Zatrudnienie chronione jest z założenia formą przejściową, mającą na celu przygotowanie do zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Zakłady pracy chronionej (w formie warsztatów) mogą być organizowane przez instytucje publiczne, pozarządowe lub firmy prywatne. Od 1986 roku wprowadzano zatrudnienie wspomagane przy pomocy osobistego asystenta zawodowego. Pierwszy tego rodzaju program powstał w Barcelonie dla młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną. Do końca 1995 roku zatrudniono w ten sposób około 800 osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Wielkie korporacje przemysłowe również inicjują działania, które zmierzają do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Firmy i pracownicy w nich zatrudnieni przeznaczają część dochodu lub wynagrodzenia na pomoc dla niepełnosprawnych współpracowników.

Osoby niepełnosprawne rozpoczynające działalność gospodarczą mogą otrzymać dotacje (m.in. na cele inwestycyjne). Wraz z procesem decentralizacji administracji państwowej rośnie znaczenie samorządów regionalnych w kreowaniu form wsparcia dla zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Wiele hiszpańskich regionów realizuje własne programy rehabilitacji zawodowej.

Działania ukierunkowane na bezpośrednie wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Hiszpanii:

- umowy o zatrudnienie dla osób niepełnosprawnych – firma zatrudniająca osobę niepełnosprawną na czas nieokreślony otrzymuje ulgę w składkach na ubezpieczenie społeczne oraz w podatku od przedsiębiorstw. Pracodawca może starać się o dotacje na dostosowanie miejsca pracy
- umowy krótkoterminowe dla osób niepełnosprawnych – zmniejszenie składek na ubezpieczenie społeczne
- integracja osób niepełnosprawnych przez samozatrudnienie – program dla osób niepełnosprawnych chcących rozpocząć działalność gospodarczą
- pomoc finansowa dla Specjalnych Centrów Zatrudnienia – przeznaczona dla organizacji mających odpowiedni status. Wsparcie ma formę finansowania projektów tworzenia miejsc pracy w Centrach
- kontrakty szkoleniowe dla osób niepełnosprawnych, w ramach których istnieje możliwość obniżki składek na ubezpieczenia społeczne.

Holandia

Holandia liczy około 16,4 mln mieszkańców. Osoby niepełnosprawne stanowią 11% populacji (ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności). Według danych z 2001 roku liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy wyniosła około 144 tys. W Holandii nie ma ustawowych zapisów wymieniających wśród zakazów szczegółowych dyskryminację niepełnosprawności. W 1. artykule konstytucji wymienia się zakaz dyskryminacji z powodu religii, wierzeń, przekonań politycznych, rasy, płci i „jakichkolwiek innych podstaw”.

W Holandii nie istnieje system kwotowy. Ustawa o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych z 1986 roku zakładała wprowadzenie kwoty w granicach 3–7% pracowników niepełnosprawnych, jednak jej założenia nie były nigdy egzekwowane. Obecnie obowiązująca ustawa nadaje ministrowi spraw społecznych i pracy uprawnienie do wprowadzenia kwot, jakkolwiek nie jest to zobowiązujące. Dlatego system kwotowy nie został dotychczas wprowadzony. Ustawa z 1986 roku, dotycząca pracowników niepełnosprawnych, zobowiązuje or-

ganizacje pracodawców i związki zawodowe do ustalania poprzez konsultacje wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 3–5%, zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym.

Ustawa o zatrudnieniu poszukujących pracy z 1 stycznia 1998 roku reguluje kwestię zatrudnienia dotowanego. Władze lokalne mogą aktywizować działania wobec grup otrzymujących świadczenia socjalne, długoterminowo bezrobotnych i bezrobotnych poniżej 23 roku życia. Z kolei ustawa o rehabilitacji z 1998 roku ma zapobiegać odpływowi pracowników niepełnosprawnych z rynku pracy oraz służyć aktywizacji osób niepracujących bądź bezrobotnych. Chociaż nie ma obowiązkowego systemu kwotowego zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w Holandii istnieje wiele zachęt finansowych wspierających pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych, np.:

- zwolnienie z konieczności wypłacania minimalnego wynagrodzenia pracownikowi niepełnosprawnemu w sytuacji braku odpowiednich wyników pracy
- dotacje (maksymalnie 4-letnie) na wyrównanie wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego – do 20%
- premie za „ponadkwotowe” zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych
- zwolnienie z części składek na ubezpieczenia zdrowotne w stosunku do pracowników, którzy stali się niepełnosprawnymi w okresie zatrudnienia, jeżeli kontynuują pracę
- dotacje na adaptację stanowiska pracy
- finansowanie kosztów dojazdu do pracy pracownika niepełnosprawnego.

Polityka zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Holandii realizowana jest zarówno w ramach ogólnych instrumentów rynku pracy, skierowanych do wszystkich bezrobotnych i poszukujących pracy, jak i w ramach działań skierowanych wyłącznie do osób niepełnosprawnych.

Cechą charakterystyczną rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Holandii jest rozbudowany system zatrudnienia chronionego. Zakłady pracy chronionej (przedsiębiorstwa socjalne) i warsztaty zatrudnienia socjalnego mają wysoką pozycję na rynku pracy. Pierwsze zakłady tego typu powstawały już w XIX w., kiedy niektóre organizacje pozarządowe zaczęły tworzyć specjalne zakłady pracy dla osób niepełnosprawnych. Holandia ma bardzo dobrze rozwinięty system zakładów pracy chronionej w porównaniu z krajami nie tylko europejskimi. Tego typu placówki są zakładane głównie przez władze lokalne, a także organizacje pozarządowe. Dzięki temu nastąpił gwałtowny rozwój zakładów pracy chronionej. W 1996 roku istniało w Holandii około 250 takich zakładów.

Działania ukierunkowane na bezpośrednie wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Holandii:

- dotacje dla pracodawców, którzy podejmują działania poprawiające zdolność do pracy swojego pracownika poprzez szkolenie lub adaptację miejsca pracy
- wypłata na koszty szkolenia bądź adaptacji miejsca pracy
- osoba niepełnosprawna otrzymuje dofinansowanie podczas szkolenia bądź praktyki zawodowej
- osoba niepełnosprawna może uzyskać wsparcie na szkolenia zawodowe, edukację i poradnictwo zawodowe
- osoba niepełnosprawna może pracować na zasadzie próbnego zatrudnienia przez krótki okres bez żadnego kosztu dla pracodawcy
- niepełnosprawny pracownik może otrzymać wsparcie na pokrycie kosztów transportu
- osoba niepełnosprawna może otrzymać szkolenie poprawiające umiejętności konieczne w pracy (przed uzyskaniem zatrudnienia) oraz osobiste poradnictwo przez pierwsze trzy lata pracy
- wsparcie komunikacji społecznej dla osób niesłyszących; chodzi o dotacje na środki techniczne umożliwiające osobom niesłyszącym porozumiewanie się z otoczeniem
- wsparcie finansowe dla samozatrudnionych osób niepełnosprawnych
- kredyt dla osób niepełnosprawnych, które rozpoczynają własną działalność gospodarczą
- osoba niepełnosprawna może otrzymać talon, który może wykorzystywać do opłacenia usług rehabilitacyjnych według własnego wyboru.

Irlandia

Irlandię zamieszkuje ponad 4,2 mln mieszkańców, wśród których około 300 tys. to osoby niepełnosprawne. Na początku lat 80. ubiegłego wieku wprowadzono system kwotowy obowiązujący wyłącznie w instytucjach publicznych, zgodnie z którym osoby niepełnosprawne miały stanowić co najmniej 3% wszystkich zatrudnionych. W roku 1998 wprowadzono w życie ustawę o równości w zatrudnieniu, a w roku 2000 – ustawę o równym statusie. Ta pierwsza zabrania dyskryminacji w sferze pracy z różnych względów, w tym niepełnosprawności, i chroni nie tylko pracowników, ale również osoby poszukujące zatrudnienia bądź możliwości szkolenia zawodowego. Ustawa o równym statusie zabrania dyskryminacji we wszystkich innych sferach życia publicznego. Instrumenty polityki zatrudnienia skierowane specjalnie do osób niepełnosprawnych są w Irlandii jasno określone. Rozróżnia się zatrudnienie na otwartym rynku pracy, zatrudnienie wspomagane i chronione, pracę wspomaganą, chronioną i rehabilitacyjną.

Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne otrzymują subwencje na częściowe pokrycie kosztów wynagrodzenia, tworzenie stanowiska pracy, adaptację stanowiska i miejsca pracy oraz zakup niezbędnego sprzętu dla pracowników niepełnosprawnych. Ponadto niektóre grupy pracowników niepełnosprawnych mogą otrzymać zasiłki na pokrycie kosztów dojazdu do pracy, osobistego lektora dla pracownika niewidomego i tłumacza języka migowego dla pracownika głuchego. W Irlandii powstało wiele różnych zakładów pracy dla osób niepełnosprawnych. Prowadzone są przez rozmaite organizacje pozarządowe, w tym również organizacje kościelne.

W Irlandii nie ma dokładnych danych dotyczących zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Szacunkowe dane mówią o 150 tys. zatrudnionych, natomiast stopę bezrobocia określa się na 18%.

Działania ukierunkowane na bezpośrednie wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Irlandii:

- program wsparcia zatrudnienia, którego celem jest wyrównanie obniżonej produktywności niepełnosprawnego pracownika. Zatrudnienie dokonuje się na zwykłych warunkach, natomiast Urząd Zatrudnienia i Szkoleń wypłaca pracodawcy część jego wynagrodzenia (od 20 do 50% po ustaleniu przez pracownika, pracodawcę i Urząd)
- grant na rzecz adaptacji miejsca pracy oraz na koszty dodatkowego wyposażenia zarówno dla pracodawców, jak i samozatrudnionych. Maksymalna wysokość dofinansowania wynosi 6 348,70 euro
- grant na osobistego lektora dla osób niewidomych bądź ze znacznym upośledzeniem wzroku. Dzięki niemu istnieje możliwość zatrudnienia na okres do 16 tygodni osoby, która czyta jej materiały związane z poszukiwaniem pracy
- grant na tłumacza podczas rozmowy kwalifikacyjnej, skierowany do osób z zaburzeniami mowy bądź słuchu.

Luksemburg

Wielkie Księstwo Luksemburga zamieszkuje około 443 tys. obywateli (2005 r.). Rynek pracy Luksemburga to 270 tys. zatrudnionych, z czego 100 tys. stanowią pracownicy z zagranicy. Liczbę osób niepełnosprawnych szacuje się na około 60 tys. Średnio co roku około 250 osób otrzymuje oficjalne orzeczenie o niepełnosprawności. Natomiast władze Luksemburga stawiały sobie za cel tworzenie rocznie 50 miejsc pracy w sektorze publicznym dla osób niepełnosprawnych.

Polityka zatrudnienia wobec osób niepełnosprawnych w Luksemburgu opiera się na ustawie z 12 listopada 1991 roku. W związku z dostosowaniem jej do Europejskiej Strategii Zatrudnienia na mocy ustawy z 12 lutego 1999 roku wprowadzono pewne modyfikacje, z których najważ-

niejsza odnosiła się do nowej, poszerzonej definicji niepełnosprawności, jako ograniczonej sprawności do pracy powodowanej także schorzeniem psychicznym bądź psychospołecznym.

Status osoby niepełnosprawnej uzyskują osoby, u których stwierdzono zmniejszenie zdolności do pracy o co najmniej 30%. W Luksemburgu funkcjonuje system kwotowy regulowany ustawą z 1991 roku. Zgodnie z nim instytucje publiczne muszą zatrudniać co najmniej 5% pracowników niepełnosprawnych, firmy prywatne, zatrudniające powyżej 25 osób, muszą zatrudniać co najmniej jednego pracownika niepełnosprawnego. Firmy zatrudniające powyżej 50 osób muszą zatrudniać co najmniej 2% osób niepełnosprawnych, natomiast firmy powyżej 300 osób muszą zatrudnić co najmniej 4% osób niepełnosprawnych. Kompensacją za nieosiągnięcie tego wskaźnika jest wpłata przez pracodawcę na rzecz skarbu państwa kwoty równej połowie najniższego miesięcznego wynagrodzenia za każdego niezatrudnionego pracownika niepełnosprawnego. Natomiast zakłady pracy przekraczające ww. wskaźnik mają prawo do zniżki w składkach na ubezpieczenia społeczne.

W Luksemburgu istnieją dwie formy zatrudnienia chronionego: w zakładach pracy chronionej i w zakładach aktywności zawodowej (ośrodkach pomocy przez pracę), chociaż nie ma specjalnych uregulowań prawnych w tym zakresie. Więcej jest zakładów aktywności zawodowej, w których pracuje około 300 osób. W placówkach tych 85% pracowników niepełnosprawnych jest upośledzonych umysłowo. Zatrudnieni są przy pracach montażowych, hodowli drobiu, w stolarstwie, w drukarstwie, ceramice, w ogrodnictwie i rolnictwie.

Działania ukierunkowane na bezpośrednie wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Luksemburgu:

- zatrudnienie dotowane – pracodawca może otrzymywać dotację w wysokości 40-60% kosztów wynagrodzenia brutto. Wielkość dotacji jest poddawana ocenie w kontekście zmian w niepełnosprawności i adaptacji pracownika
- dostosowanie miejsca pracy – może również obejmować koszty specjalnego wyposażenia oraz transportu
- dodatkowe 6 dni płatnego urlopu w roku – dodatkowy urlop jest finansowany przez państwo
- rehabilitacja zawodowa – program organizowany przez Ministerstwo Pracy oraz w pewnym zakresie przez Ministerstwo Zdrowia
- zatrudnienie chronione – skierowane jest do osób, które nie są w stanie znaleźć bądź utrzymać zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Zakłady pracy chronionej są tworzone przez organizacje niepubliczne i stanowią część większych centrów szkoleniowych i rehabilitacyjnych dla osób niepełnosprawnych. Ministerstwo Pracy może pokrywać koszty inwestycji w zakładach oraz przyznawać dotacje na koszty wynagrodzenia niepełnosprawnych pracowników.

Niemcy

Populacja Niemiec wynosi 82 mln obywateli (początek 2007 r.), a liczbę osób niepełnosprawnych szacuje się na 6,5 mln. W Niemczech istnieje długa tradycja legislacji dotyczącej osób niepełnosprawnych. Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych jest przedmiotem regulacji prawnych od 1953 roku. Obecnie obowiązuje kodeks socjalny, który precyzyjnie określa zarówno definicję niepełnosprawności, jak i zestaw świadczeń i usług dla osób niepełnosprawnych. Ustawa z 1974 roku o osobach niepełnosprawnych jest pierwszym podstawowym dokumentem dotyczącym niepełnosprawności, mimo że została częściowo zmodyfikowana przez włączoną w 2001 roku do kodeksu socjalnego ustawę o walce z bezrobociem osób niepełnosprawnych.

W niemieckim systemie prawnym wymienia się dwie kategorie niepełnosprawności. Do pierwszej zaliczane są osoby, których zdolności umysłowe lub fizyczne odbiegają od normy właściwej dla ich wieku i stan ten utrzymuje się co najmniej przez 6 miesięcy. Do drugiej kategorii należą osoby o co najmniej 50-procentowym stopniu niepełnosprawności. Istnieje możliwość zakwalifikowania do drugiej grupy osób o 30-50-procentowym stopniu niepełnosprawności, które nie są w stanie znaleźć zatrudnienia na otwartym rynku pracy. W kodeksie socjalnym z 1975 roku osoby niepełnosprawne mają zagwarantowane prawo do społecznej integracji i pomocy w celu wyeliminowania lub złagodzenia skutków niepełnosprawności i zapobieżenia jej pogłębianiu się. Artykuł dotyczący dyskryminacji osób niepełnosprawnych został dopisany do konstytucji Zjednoczonych Niemiec w 1994 roku.

System kwotowy, który został wprowadzany w Niemczech już na początku XX w., przeszedł wiele zmian. Najnowsze regulacje wprowadzono w roku 2000. Zapisano wówczas, że publiczne i prywatne przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 16 osób muszą zatrudniać co najmniej 5% pracowników niepełnosprawnych. Niespełnienie tych wymagań jest karane miesięcznym podatkiem, licznym od każdego miejsca, które powinno być zajmowane przez osobę niepełnosprawną. Jego wysokość zależy od wielkości firmy i stopnia wypełnienia kwoty:

- przedsiębiorstwa zatrudniające 20-39 osób, w tym żadnej osoby niepełnosprawnej, płacą podatek w wysokości 102 euro
- przedsiębiorstwa zatrudniające 40-59 osób, w tym żadnej osoby niepełnosprawnej, płacą podatek w wysokości 178 euro
- przedsiębiorstwa zatrudniające 40-59 osób, w tym jedną osobę niepełnosprawną, płacą podatek w wysokości 102 euro
- przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 60 osób, w tym 0 – 2% osób niepełnosprawnych, płacą podatek wysokości 255 euro
- przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 60 osób, w tym 2 – 3% osób niepełnosprawnych, płacą podatek wysokości 178 euro

- przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 60 osób, w tym 3 – 5% osób niepełnosprawnych, płacą podatek wysokości 102 euro.

Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne mogą otrzymać pomoc finansową z terenowych oddziałów Federalnego Funduszu Kompensacji, np. na pokrycie części wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych, tworzenie nowych i adaptację istniejących stanowisk pracy, wynagrodzenie lektorów dla pracowników niewidomych itp.

Pracownicy niepełnosprawni mogą otrzymywać wsparcie w formie zasiłków na zakup narzędzi potrzebnych do wykonywania pracy, pokrycie kosztów dojazdu do pracy lub rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

W Niemczech istnieje ponad 600 zakładów pracy chronionej, zwanych warsztatami dla osób niepełnosprawnych. Jest w nich zatrudnionych około 140 tys. osób niepełnosprawnych. Przeznaczone są głównie dla ludzi o największym stopniu niepełnosprawności. Dlatego niewielka liczba pracowników przechodzi z zakładów pracy chronionej do zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Istotne jest, że osoby niepełnosprawne pracujące w warsztatach pracy chronionej mają status zbliżony do formalnego zatrudnienia. Są ubezpieczone i mają prawo do emerytury po 20 latach pracy.

Osoby niepełnosprawne są również chronione przed nieuzasadnionym zwolnieniem – każda decyzja o zwolnieniu pracownika niepełnosprawnego musi być zatwierdzona przez Centralny Urząd ds. Osób Niepełnosprawnych, który bierze pod uwagę argumenty pracodawcy, pracownika oraz rady zakładowej.

Organizacje i działania ukierunkowane na bezpośrednie wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Niemczech:

- centra szkolenia zawodowego. W Niemczech funkcjonuje sieć 52 takich centrów, szkolących w 190 zawodach i zdolnych przyjąć około 12 000 uczniów
- centra promocji zawodowej. Skierowane do dorosłych osób niepełnosprawnych, oferujące programy rehabilitacji zawodowej. 27 takich centrów oferuje 180 różnych kursów i może przyjąć do 15 000 uczniów
- zatrudnienie dotowane. Obejmuje pomoc w formie zwrotu do 70% kosztów wynagrodzenia przez okres 12-24 miesięcy
- projekty integracyjne przyznawane firmom, zakładowi bądź nawet części zakładu, w którym zatrudnionych jest 25–50% osób niepełnosprawnych. Dzięki nim można uzyskać finansowanie na modernizację i zwiększenie liczby miejsc pracy oraz na doradztwo w zakresie zarządzania
- kontrakty integracyjne, których celem jest próbne zatrudnienie osoby niepełnosprawnej. Kontrakt podpisany jest na okres od 2 tygodni do 6 miesięcy, każda ze stron może w dowolnym momencie zrezygnować z kontynuacji.

Portugalia

Portugalia liczy około 10,6 mln mieszkańców. Według szacunkowych danych osób niepełnosprawnych jest około 600 tys. W artykule 71 portugalskiej konstytucji z 1976 roku zapisano gwarancję równych praw i obowiązków dla niepełnosprawnych obywateli. Zapis ten zobowiązuje państwo do działania na rzecz ich integracji. Polityka wobec osób niepełnosprawnych, zdefiniowana w ustawie z 1989 roku, obejmuje działania zapobiegające niepełnosprawności, rehabilitację, zapobieganie dyskryminacji oraz wyrównywanie szans we wszystkich obszarach życia, w tym w kwestii zatrudnienia. Wymieniona ustawa określa również zobowiązania różnych sektorów administracji rządowej do działania na rzecz osób niepełnosprawnych. W Portugalii nie funkcjonują ani system kwotowy, ani specjalne zabezpieczenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Głównymi czynnikami wspierającymi zatrudnienie tej grupy społecznej są stosowane zachęty finansowe dla pracodawców. Wyjątek stanowi sektor bankowości, który dobrowolnie ustanowił dla siebie 2-procentowy wskaźnik kwotowy zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

W Portugalii istnieją obecnie dwie formy zatrudnienia chronionego: zakłady pracy chronionej oraz tzw. enklawy pracy chronionej w zwykłych zakładach pracy. Ponieważ niewielu pracowników zakładów pracy chronionej przechodzi na otwarty rynek pracy, duże znaczenie przywiązuje się do tworzenia enklaw pracy chronionej. Są to kilkusobowe grupy pracowników niepełnosprawnych, pracujących w specjalnych warunkach, w zwykłych zakładach pracy. Ta forma zatrudnienia ma ułatwić zawodową integrację pracowników niepełnosprawnych, a także względnie łagodne przejście z pracy w warunkach chronionych do pracy w zwykłych warunkach.

Dużą wagę przywiązuje się w Portugalii do nowych technologii i ich wpływu na jakość życia osób niepełnosprawnych. Ministerstwo Nauki i Techniki jest odpowiedzialne za koordynację programu „Inicjatywa dla wszystkich obywateli ze specjalnymi potrzebami w społeczeństwie informacyjnym”.

Według danych z lat 2000-2001 wskaźnik zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych wynosił 51,3%, a w populacji osób pełnosprawnych – 74,4%.

Działania ukierunkowane na bezpośrednie wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Portugalii:

- zatrudnienie dotowane – rekompensuje pracodawcom obniżoną wydajność pracowników niepełnosprawnych. Pracownik otrzymuje normalne wynagrodzenie, a pracodawca – dotacje na podstawie oceny obniżonej produktywności, potwierdzonej przez Instytut Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego. Maksymalny okres dotacji to 12 miesięcy. Jeśli pracownik nie osiągnie przez ten czas co najmniej 80% wydajności, pracodawca może zwró-

cić się o przedłużenie wsparcia na okres do 3 lat, według najniższej stawki, zobowiązując się jednocześnie do zatrudniania pracownika przez okres następnych 4 lat

- wsparcie dostosowania miejsca pracy lub zakupu specjalnego wyposażenia do potrzeb osób niepełnosprawnych – kwota pomocy ograniczona jest do równowartości 12 minimalnych płac krajowych
- asysta świadczona przez współpracownika – pracodawca może otrzymać na ten cel wsparcie w wysokości 2 minimalnych płac krajowych, przez okres do trzech miesięcy, w określonych przypadkach – 6 miesięcy
- pomoc na samozatrudnienie – jej maksymalny wymiar to równowartość 16 minimalnych płac krajowych, dodatkowo istnieją możliwości uzyskania dwóch rodzajów pożyczek – na zakup sprzętu, materiałów, zwierząt koniecznych do rozpoczęcia działalności gospodarczej (wysokość ograniczona do równowartości 20 minimalnych płac) oraz na zakup, adaptację bądź budowę lokalu lub koszty transportu (w tym przypadku ograniczona do równowartości 10 minimalnych płac krajowych)
- szkolenia zawodowe – odbywają się w centrach szkoleniowych należących do Instytutu Zatrudnienia i Szkoleń Zawodowych lub firm i organizacji pozarządowych. W czasie trwania szkoleń uczestnicy otrzymują świadczenia w wysokości 80% minimalnej płacy krajowej
- zatrudnienie chronione – ma z jednej strony promować przejście na otwarty rynek pracy, a z drugiej strony gwarantować konstytucyjne prawo do pracy. Potencjalni pracownicy muszą poddać się odpowiedniej rehabilitacji medycznej oraz zarejestrować się w Ministerstwie Pracy. Zatrudnienie chronione może mieć miejsce w specjalnych centrach pracy chronionej lub w normalnych oddziałach produkcji (tzw. enklawy). W centrach pracy chronionej pracownicy niespełniający wyżej wymienionych warunków nie mogą stanowić więcej niż 25% ogółu zatrudnionych. Enklawy są zdefiniowane jako grupy pracowników niepełnosprawnych pracujące w specjalnych warunkach w zwykłym środowisku zatrudnienia. Każda enklawa ma indywidualne zasady, które są zatwierdzane przez Ministerstwo Pracy.

Szwecja

Szwecja liczy ok. 9,1 mln mieszkańców. Praca, jako uniwersalne prawo, oraz pełna integracja osób niepełnosprawnych to dwa filary współczesnej szwedzkiej polityki zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Wiąże się z nimi rosnąca presja na aktywne działania na rynku pracy. W ostatnich latach zatrudnienie dotowane czy granty na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej rozwijają się dynamicznie, podczas gdy tradycyjne zatrudnienie chronione jest

ograniczane. Mimo tego zatrudnienie chronione pozostaje ważnym elementem polityki zatrudnienia.

W Szwecji zatrudnienie chronione skupia się wokół organizacji Samhall, spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, której jedynym właścicielem jest państwo. Jest to przedsiębiorstwo ogólnokrajowe, mające 28 regionalnych oddziałów, które prowadzą zakłady pracy chronionej. Zakłady te mają około 800 filii w 300 miejscowościach, obejmując swoim zasięgiem obszar prawie całego kraju. Co najmniej 40% zatrudnionych stanowią osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Podstawowym celem Samhall jest zapewnienie zatrudnienia dla osób o znacznym stopniu niepełnosprawności oraz ich rehabilitacja, tak aby mogły znaleźć zatrudnienie na otwartym rynku pracy. W roku 1999 przyjęto następujące priorytety zatrudnienia:

- co najmniej 40% nowo zatrudnianych osób powinno mieć niepełnosprawność o charakterze umysłowym bądź sprzężone niepełnosprawności
- ponad 3% pracowników powinno rocznie znajdować zatrudnienie poza Samhall
- Samhall powinien zapewnić 32 mln godzin pracy
- Samhall powinien zmniejszyć swoją zależność finansową od wsparcia rządowego.

Działalność Samhall ma charakter socjalno-rehabilitacyjny. Głównym źródłem finansowania jest wsparcie rządu, który rocznie wypłacał około 470 mln euro (1999 r.) na pokrycie kosztów wynagrodzeń zatrudnionych niepełnosprawnych. Przedsiębiorstwo zatrudnia ponad 24 tys. osób niepełnosprawnych, co stanowi około 93% wszystkich pracowników (dane za 2002 rok), a lokalizacja filii jest ustalana we współpracy z Narodowym Urzędem ds. Rynku Pracy. Zakłady Samhall zajmują się różnymi rodzajami działalności: elektroniką, produkcją mebli, szyciem, produkcją opakowań oraz usługami: technologiami informatycznymi, gastronomią i wsparciem technicznym.

W latach 2000/2001 liczbę zatrudnionych osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy oceniano na 48 tys. osób.

Organizacje i działania ukierunkowane na bezpośrednie wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Szwecji:

- praca z dotowanym wynagrodzeniem – zatrudnianie osób niepełnosprawnych na normalnych zasadach z pokryciem części wynagrodzenia przez budżet państwa. Wysokość dofinansowania jest uzgadniana z urzędem pracy
- zatrudnienie wspomagane – dzięki niemu wynagrodzenie osoby asystującej niepełnosprawnemu pracownikowi jest pokrywane przez okres do 6 miesięcy po podjęciu pracy
- instytuty zatrudnienia AML – ich głównym zadaniem są szkolenia i poradnictwo zawodowe
- wsparcie finansowe na rozpoczęcie działalności gospodarczej dla osób niepełnosprawnych – maksymalna kwota wynosi ok. 6 500 euro

- wsparcie finansowe przeznaczone na dostosowanie miejsca pracy, zakup wyposażenia i narzędzi potrzebnych do pracy
- zatrudnienie chronione w sektorze publicznym (OSA) – skierowane przede wszystkim do osób, których niepełnosprawność jest związana z trudnościami w przystosowaniu społecznym.

Wielka Brytania

W Zjednoczonym Królestwie – Anglii, Szkocji, Walii i Irlandii Północnej – mieszka ponad 61 mln obywateli. Osoby niepełnosprawne w wieku aktywności zawodowej stanowią około 8% całej populacji (ok. 5 mln). Regulacje prawne (DDA z 1995 roku) zniosły obowiązujące w Wielkiej Brytanii od 1944 roku definicje niepełnosprawności, rejestrację i system kwotowy. W to miejsce wprowadzony został zakaz dyskryminacji w zatrudnianiu. Osoba niepełnosprawna jest aktualnie zdefiniowana w ustawie jako osoba „o upośledzeniu fizycznym bądź umysłowym, które ma znaczący i długoterminowy, niekorzystny wpływ na jej zdolność do wykonywania codziennych czynności”. Ustawa zabrania wszelkiej dyskryminacji w dostępie do pracy, dóbr i usług oraz określa dwie możliwe formy dyskryminacji przez pracodawcę względem osób niepełnosprawnych:

- nieuzasadnione mniej korzystne traktowanie osób niepełnosprawnych w stosunku do innych pracowników
- niedostosowanie stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej, w konsekwencji czego stawia to pracownika niepełnosprawnego w mniej korzystnej sytuacji niż osoby pełnosprawne.

Firmy i organizacje zatrudniające osoby niepełnosprawne mogą wykorzystywać różnego rodzaju subwencje na przystosowanie stanowiska pracy, zakup specjalnego sprzętu, pomoc osobistego asystenta pracownikowi przyjmowanemu do pracy, dojazd do pracy, zapewnienie tłumacza języka migowego dla pracownika głuchego lub lektora dla pracownika niewidomego. Od ponad 10 lat w Wielkiej Brytanii istnieją agencje, których zadaniem jest wyszukiwanie pracodawców, gotowych zatrudniać osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

Zatrudnienie chronione podlegało w Wielkiej Brytanii ewolucji – od specjalnych warsztatów prowadzonych przez samorządy lokalne i organizacje pozarządowe, w kierunku zatrudnienia wspomaganego na otwartym rynku pracy. Zatrudnienie chronione osób niepełnosprawnych jest organizowane przez specjalne przedsiębiorstwo Remploy, powołane już w 1946 roku. Prowadzi ono około 100 specjalnych zakładów pracy, które zatrudniają ponad 10 tys. osób nie-

pełnosprawnych. Inne organizacje pozarządowe i władze lokalne prowadzą około 125 zakładów pracy chronionej i zatrudniają 7 tys. pracowników niepełnosprawnych.

Poziom bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych w latach 2000/2001 oscylował na poziomie 11%.

Działania ukierunkowane na bezpośrednie wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Wielkiej Brytanii:

- przygotowanie do pracy – ma na celu poprawę umiejętności poszukiwania pracy oraz pomoc w pokonywaniu trudności związanych z niepełnosprawnością lub organizacją szkolenia zawodowego
- program „Wstęp do pracy” – ma umożliwić pracodawcy otrzymanie dofinansowania w wysokości 75 funtów tygodniowo przez 6 pierwszych tygodni zatrudnienia, w przypadku gdy pracodawca lub pracownik nie są pewni, czy praca jest w zasięgu możliwości osoby niepełnosprawnej
- WORKSTEP – program, który w 2001 roku zastąpił program zatrudnienia wspieranego i chronionego. Celem programu jest zapewnienie możliwości pracy dla osób, które ze względu na stopień niepełnosprawności nie są w stanie znaleźć bądź utrzymać pracy, ale mogą pracować. Program ten jest ukierunkowany na przejście z zatrudnienia wspomaganego do zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Program obejmuje więc wsparcie zatrudnienia w zakładach pracy chronionej (między innymi należącymi do firmy Remploy Ltd.), jak również zatrudnienia o charakterze integracyjnym
- program „Dostęp do pracy” – jego celem jest organizowanie praktycznej pomocy urzędów pracy w przewyżnianiu barier wynikających z niepełnosprawności, np. zapewnienie tłumacza dla osób z uszkodzeniem słuchu, lektora dla osób niewidomych, asystenta pomagającego osobom niepełnosprawnym w pracy bądź dojeździe do pracy, a także finansowanie zakupu specjalnego wyposażenia i adaptacji miejsca pracy czy środków transportu
- program „Nowa umowa dla osób niepełnosprawnych” – ma na celu pomoc osobom niepełnosprawnym w znalezieniu zatrudnienia poprzez wstępne konsultacje w zakresie potrzeb, preferencji, umiejętności i opracowanie planu działania ukierunkowanego na zdobycie zadowalającego zatrudnienia.

Włochy

We Włoszech żyje około 59,5 mln ludzi. Liczbę osób niepełnosprawnych w wieku aktywności zawodowej szacuje się na blisko 4,5 mln. We włoskiej konstytucji z roku 1947 zapisano prawo osób niepełnosprawnych do uczestniczenia w życiu gospodarczym, politycznym i spo-

łecznym kraju i zobowiązano państwo do przeciwdziałania wszelkim utrudnieniom w korzystaniu z tych uprawnień. W latach 90. wprowadzono we Włoszech system kwotowy oraz specjalne przywileje dla kombatantów i osób niewidomych. Osoby niewidome mają zarezerwowane odrębne kwoty zatrudnienia w niektórych zawodach.

Charakterystycznym elementem włoskiej polityki zatrudniania są spółdzielnie socjalne. Ustawa z 1991 roku, dotycząca spółdzielni socjalnych, wyróżnia dwa ich typy – A, spółdzielnie świadczące usługi o charakterze edukacyjnym, zdrowotnym bądź socjalnym, oraz typ B, spółdzielnie, które produkują bądź świadczą usługi o charakterze rynkowym i mają na celu integrację zawodową osób o szczególnych trudnościach w dostępie do zatrudnienia. Spółdzielnie socjalne typu B muszą zatrudniać minimum 30% osób niepełnosprawnych fizycznie lub psychicznie albo wcześniej uzależnionych od alkoholu lub narkotyków. Innym ważnym aktem prawnym jest ustawa dotycząca pomocy, integracji społecznej i praw osób niepełnosprawnych, która ustala politykę państwa wobec osób niepełnosprawnych. Zapewnia ona:

- szacunek i ludzką godność, wolność, autonomię i promocję pełnej integracji szkolnej, zawodowej oraz społecznej
- usunięcie wszelkich barier architektonicznych, ograniczających samodzielne uczestnictwo w życiu swojego środowiska
- medyczną i społeczną rehabilitację oraz prawną i ekonomiczną ochronę
- interwencję w celu przezwyciężenia marginalizacji i rozwiązywania problemów społecznych.

Kolejnym ważnym dokumentem warunkującym prawa zatrudniania osób niepełnosprawnych jest ustawa nr 68 z 1999 roku „Normy dotyczące praw do zatrudnienia niepełnosprawnych”.

We Włoszech system kwotowy przewiduje wysoki odsetek obowiązkowy zatrudnienia osób niepełnosprawnych – wynosi on 7% zarówno w zakładach sektora prywatnego, jak i publicznego, zatrudniających więcej niż 35 pracowników. Oprócz tego osobom niewidomym gwarantuje się prawnie wykonywanie pewnych zawodów, jak np. telefonisty, fizjoterapeuty, masażysty. Nowe podejście, polegające na traktowaniu osoby niepełnosprawnej z uwzględnieniem jej możliwości, a nie ograniczeń, przynosi efekt w postaci zwiększenia poziomu zatrudnienia w tej grupie.

Pracodawcy otrzymują szereg materialnych zachęt do zatrudniania osób niepełnosprawnych, jak np. dodatki finansowe na przyuczenie do zawodu młodych pracowników niepełnosprawnych czy dostosowanie stanowiska pracy.

Działania i instytucje ukierunkowane na bezpośrednie wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych we Włoszech:

- system kwotowy – narzuca organizacjom i przedsiębiorstwom zatrudniającym powyżej 50 osób zatrudnienie co najmniej 7% osób niepełnosprawnych; firmy zatrudniające 36–50 osób są zobowiązane do zatrudnienia minimum 2 osób niepełnosprawnych; mniejsze, zatrudniające 15 – 35 osób – 1 osoby niepełnosprawnej. System ten został wprowadzony ustawą nr 68 z 1999 roku. We wcześniejszym systemie każda organizacja zatrudniająca powyżej 35 osób była zobowiązana zarezerwować 15% etatów dla osób niepełnosprawnych, przy czym te etaty musiały dodatkowo być podzielone pomiędzy różne kategorie osób uprzywilejowanych. W nowym systemie poza wymaganiami wprowadzono zachęty finansowe do zatrudnienia osób niepełnosprawnych:
 - obniżki składek na system zabezpieczeń społecznych
 - refundacje części kosztów przystosowania miejsca pracy do potrzeb pracowników niepełnosprawnych.Jednocześnie podwyższono kary finansowe za niewywiązywanie się z wymagań systemu (65 euro dziennie za każdy wakat na stanowisku, gdzie powinna pracować osoba niepełnosprawna)
- fundusze regionalne – mają zapewnić ulgi podatkowe tym organizacjom, które działają na rzecz integracji osób niepełnosprawnych. Dochody tych funduszy pochodzą m.in. z grzywien administracyjnych za niestosowanie się do zobowiązań kwotowych
- spółdzielnie socjalne – zobowiązane do zatrudniania co najmniej 30% osób z grup narażonych na wykluczenie (narkomani, osoby wcześniej skazane za przestępstwa). Spółdzielnie mogą otrzymać zwolnienie z obowiązku wpłacania składek na ubezpieczenie społeczne dla tych pracowników oraz ulgi podatkowe. W spółdzielniach socjalnych część zamówień jest kierowanych przez władze lokalne i regionalne
- rezerwacja stanowisk dla osób niewidomych w trzech kategoriach – telefonistów, masażystów fizykoterapeutów oraz nauczycieli. Ocenia się, że zdecydowana większość osób niewidomych jest zatrudniania na tych stanowiskach.

Rozwiązania społeczne i prawne w różnych państwach europejskich na podstawie raportu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Europie”²

Tablica 1. Przepisy prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych krajach europejskich – **AUSTRIA**

Zasady ogólne	<ul style="list-style-type: none"> – obowiązek zatrudnienia – promowanie zatrudnienia w naturalnym środowisku pracy
Regulacje prawne	<ul style="list-style-type: none"> – przepisy dotyczące promocji rynku pracy z 1968 r., zmodyfikowane w 1973 i 1974 r. – przepisy dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych z 1969 r., zmienione w 1973, 1975 i 1979 r.
Środki obligatoryjne	
Sposoby zapobiegające dyskryminacji	
Środki zachęty	
Podtrzymanie zatrudnienia i adaptacja stanowisk	<ul style="list-style-type: none"> – tworzenie sprzyjających warunków do zatrudnienia – dostosowanie miejsc pracy – orzekanie o zdolności do pracy, kształcenie, przekwalifikowanie i in.
Inne środki	<ul style="list-style-type: none"> – podatek kompensacyjny na finansowanie adaptacji stanowisk pracy i miejsc pracy chronionej

² Na podstawie: „L’emploi des personnes handicapées en Europe: quel present pour quel avenir? Observatoire Des Hommes et des Organisations, Groupe Adecco.

Tablica 2. Przepisy prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych krajach europejskich – **BELGIA**

Zasady ogólne	– obowiązek zatrudnienia (niestosowany)
Regulacje prawne	– ustawa z dnia 16 kwietnia 1963 r. ale brak rozporządzeń wykonawczych (jednomyślnie odrzucone w trakcie debaty publicznej) – ulgi w ubezpieczeniu społecznym – regulacje zachęcające do partnerstwa z przedsiębiorstwami
Środki obligatoryjne	– 3% zatrudnienia w wybranych sektorach publicznych
Sposoby zapobiegające dyskryminacji	– kodeks dobrych praktyk – projekt flamandzkiego kodeksu etycznego dla pracodawców
Środki zachęty	– wyrównanie finansowe dla firm zatrudniających osoby niepełnosprawne (do 50% wynagrodzenia w zależności od regionu) – zastosowane dla 2000 osób rocznie
Podtrzymanie zatrudnienia i adaptacja stanowisk	– zindywidualizowany charakter adaptacji i przekwalifikowania – rekrutacja i adaptacja stanowisk pracy zwolnione z opłat – wsparcie finansowe dla osób niepełnosprawnych
Inne środki	

Tablica 3. Przepisy prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych krajach europejskich – **DANIA**

Zasady ogólne	– przeciwdziałanie dyskryminacji – dążenie do normalności sytuacji – zasada solidarności (zasilki)
Regulacje prawne	– niektóre kwestie zawarte w ustawie z 1974 r. o pomocy społecznej – interwencja państwa na szczeblu lokalnym
Środki obligatoryjne	– brak obowiązkowych środków; ułatwienia w dostępie do zatrudnienia w niektórych sektorach publicznych
Sposoby zapobiegające dyskryminacji	
Środki zachęty	– w niektórych dziedzinach zbiorowe układy pracy zawierają treści poświęcone osobom niepełnosprawnym – rząd realizuje program upowszechniania dobrych praktyk – w niektórych sytuacjach zwolnienia z opłat związanych z ubezpieczeniem społecznym – zwrot kosztów wynagrodzenia
Podtrzymanie zatrudnienia i adaptacja stanowisk	– wsparcie finansowe na rzecz indywidualnej asysty osoby niepełnosprawnej w pracy – finansowanie przez gminy dostosowania stanowisk pracy
Inne środki	– nacisk kładzie się na utrzymanie zatrudnienia przez osoby, które uległy wypadkowi przy pracy oraz na prewencję – subwencje na rzecz tworzenia przedsiębiorstw (w 1997 r. 500 osób skorzystało z tego rozwiązania)

Tablica 4. Przepisy prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych krajach europejskich – **FINLANDIA**

Zasady ogólne	– przeciwdziałanie dyskryminacji
Regulacje prawne	– brak szerszych regulacji poza kilkoma szczegółowymi
Środki obligatoryjne	
Sposoby zapobiegające dyskryminacji	
Środki zachęty	– zachęcanie przez dodatki na zatrudnienie w firmach prywatnych i państwowych
Podtrzymanie zatrudnienia i adaptacja stanowisk	– nacisk na szkolenia i wsparcie osób niepełnosprawnych
Inne środki	

Tablica 5. Przepisy prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych krajach europejskich – **FRANCJA**

Zasady ogólne	– obowiązek zatrudnienia
Regulacje prawne	– ustawa z 30 czerwca 1975 r. – ustawa z 10 lipca 1987 r.
Środki obligatoryjne	– 6% zatrudnienia w przedsiębiorstwach państwowych i prywatnych zatrudniających powyżej 19 pracowników
Sposoby zapobiegające dyskryminacji	– ustawa z 12 lipca 1990 r. nawiązująca do dyskryminacji osób niepełnosprawnych – projekt ustawy z października 2000 r. o zwalczaniu dyskryminacji
Środki zachęty	– program działań AGEFIP skierowany do przedsiębiorstw, w znaczącym stopniu oparty na pomocy finansowej
Podtrzymanie zatrudnienia i adaptacja stanowisk	– program „Nowy start” (w 1998 r. dotowano adaptację 3000 stanowisk pracy)
Inne środki	– propozycje zmian w zasadach zatrudnienia obligatoryjnego: <ul style="list-style-type: none"> • ochrona pracy • dobrowolne wpłaty na AGEFIPH • nowy rodzaj przedsiębiorstw • możliwość wprowadzenia rozwiązań pośrednich – specjalny program zachęcający do zakładania przedsiębiorstw

Tablica 6. Przepisy prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych krajach europejskich – **GRECJA**

Zasady ogólne	– obowiązek zatrudnienia (zastosowane rozwiązania mało praktyczne)
Regulacje prawne	– ustawa z 1987 r. oraz zapis w konstytucji o równości szans i obowiązku pomocy osobom będącym w trudnej sytuacji
Środki obligatoryjne	– 7% zatrudnienia w przedsiębiorstwach prywatnych (4% inwalidzi wojenni, 3% – pozostali) oraz 5% w przedsiębiorstwach państwowych
Sposoby zapobiegające dyskryminacji	
Środki zachęty	– dotacje dla firm zatrudniających osoby niepełnosprawne co najmniej przez 3 lata, równocześnie z ofertą szkoleń
Podtrzymanie zatrudnienia i adaptacja stanowisk	– pomoc na adaptacje stanowisk pracy (mało wykorzystywana)
Inne środki	– wsparcie w tworzeniu firm w ramach ogólnego programu społecznego

Tablica 7. Przepisy prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych krajach europejskich – **HISZPANIA**

Zasady ogólne	– obowiązek zatrudnienia (problem uwzględniono dopiero na początku lat 70. XX w., plan działań globalnych – od 1996 r.)
Regulacje prawne	– konstytucja z 6 grudnia 1978 r. gwarantuje osobom niepełnosprawnym prawo do pracy – ustawa 13/1982 o integracji społecznej osób niepełnosprawnych z 7 kwietnia 1982 r.: ustalenia końcowe mówią o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych na takich zasadach jak osoby pełnosprawne – ustawa z 28 lipca 1999 r.
Środki obligatoryjne	– 2% zatrudnienia w firmach prywatnych zatrudniających powyżej 50 pracowników oraz 3% w firmach państwowych (wymagania wzrastają od 1988 r.) – obowiązek zatrudniania osób zarejestrowanych w urzędach pracy i osób, u których niezdolność jest równa lub większa niż 33%
Sposoby zapobiegające dyskryminacji	
Środki zachęty	– dodatki dla firm zatrudniających osoby niepełnosprawne
Podtrzymanie zatrudnienia i adaptacja stanowisk	
Inne środki	

Tablica 8. Przepisy prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych krajach europejskich – **HOLANDIA**

Zasady ogólne	– obowiązek zatrudnienia
Regulacje prawne	– ustawa z 1986 r. o ochronie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych (zmniejszenie ubezpieczenia socjalnego i wspierania zatrudnienia)
Środki obligatoryjne	– od 3 do 7% zatrudnienia; średnio 5-procentowe zatrudnienie w przedsiębiorstwach prywatnych i państwowych (rozwiązania wprowadzane w zależności od rozwoju danej branży)
Sposoby zapobiegające dyskryminacji	
Środki zachęty	
Podtrzymanie zatrudnienia i adaptacja stanowisk	– pomoc finansowa w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 5% osób niepełnosprawnych
Inne środki	– karne opłaty w przypadku braku 5-procentowego zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Tablica 9. Przepisy prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych krajach europejskich – **IRLANDIA**

Zasady ogólne	– zasady liberalne – ewolucja w kierunku przeciwdziałaniu dyskryminacji
Regulacje prawne	– ustawa o przeciwdziałaniu dyskryminacji: – równość zatrudnienia (1998 r.) oraz projekt o równym statusie w 1999 r.
Środki obligatoryjne	– 3% zatrudnienia, ale wyłącznie w sektorze publicznym, bez obowiązku ustawowego
Sposoby zapobiegające dyskryminacji	– ustanowienie organu przedstawicielskiego niepełnosprawnych w administracji państwowej („National Disability Authority”)
Środki zachęty	– dotacje na zatrudnienie osób niepełnosprawnych
Podtrzymanie zatrudnienia i adaptacja stanowisk	– ustanowienie „Państwowego Zespołu ds. Rehabilitacji”, którego zadaniem jest koordynacja pomocy – dotacje na adaptacje stanowisk pracy
Inne środki	

Tablica 10. Przepisy prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych krajach europejskich – **LUKSEMBURG**

Zasady ogólne	– obowiązek zatrudnienia
Regulacje prawne	– ustawa z 28 kwietnia 1959 r.
Środki obligatoryjne	– od 2 do 4% w firmach prywatnych i 5% w firmach państwowych
Sposoby zapobiegające dyskryminacji	
Środki zachęty	– dotacje na zatrudnienie osób niepełnosprawnych w zależności od stopnia niepełnosprawności
Podtrzymanie zatrudnienia i adaptacja stanowisk	
Inne środki	– 50-procentowy podatek od minimalnej płacy miesięcznej, od każdej niezatrudnionej osoby niepełnosprawnej

Tablica 11. Przepisy prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych krajach europejskich – **NIEMCY**

Zasady ogólne	– obowiązek zatrudnienia
Regulacje prawne	– ustawa z 1974 r.
Środki obligatoryjne	– 6% zatrudnienia w sektorze państwowym i prywatnym (przedsiębiorstwa powyżej 16 zatrudnionych pracowników) – ochrona zapobiegająca zwolnieniom – środki obligatoryjne dotyczą wszystkich rodzajów niepełnosprawności
Sposoby zapobiegające dyskryminacji	
Środki zachęty	
Podtrzymanie zatrudnienia i adaptacja stanowisk	– szczególny nacisk na szkolenie młodzieży i dorosłych – program specjalny dla młodych osób niepełnosprawnych
Inne środki	– krajowy fundusz „kompensacyjny” dla pracodawców, którzy nie przestrzegają zasad zatrudnienia – finansowanie pomocy indywidualnej (100 euro za brak zatrudnienia osoby niepełnosprawnej)

Tablica 12. Przepisy prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych krajach europejskich – **PORTUGALIA**

Zasady ogólne	<ul style="list-style-type: none"> – zasady liberalne – stopniowe ukierunkowanie na przeciwdziałanie dyskryminacji – formalna ocena pracowników i ograniczenie orientacji na normalne środowisko
Regulacje prawne	
Środki obligatoryjne	<ul style="list-style-type: none"> – środki zachęty – ochrona w przypadku zwolnień
Sposoby zapobiegające dyskryminacji	
Środki zachęty	<ul style="list-style-type: none"> – rekompensaty dla przedsiębiorstw podejmujących inicjatywę – premia za zatrudnienie osób niepełnosprawnych (zwolnienie podatkowe), premia za osiągnięcia
Podtrzymanie zatrudnienia i adaptacja stanowisk	
Inne środki	<ul style="list-style-type: none"> – dopłaty do tworzenia nowych przedsiębiorstw

Tablica 13. Przepisy prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych krajach europejskich – **SZWECJA**

Zasady ogólne	<ul style="list-style-type: none"> – przeciwdziałanie dyskryminacji
Regulacje prawne	<ul style="list-style-type: none"> – ustawa o przeciwdziałaniu dyskryminacji z 1999 r. – programy oddziaływań szczegółowych
Środki obligatoryjne	
Sposoby zapobiegające dyskryminacji	
Środki zachęty	
Podtrzymanie zatrudnienia i adaptacja stanowisk	<ul style="list-style-type: none"> – programy powtórnej adaptacji dla osób niepełnosprawnych
Inne środki	

Tablica 14. Przepisy prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych krajach europejskich – **WIELKA BRYTANIA**

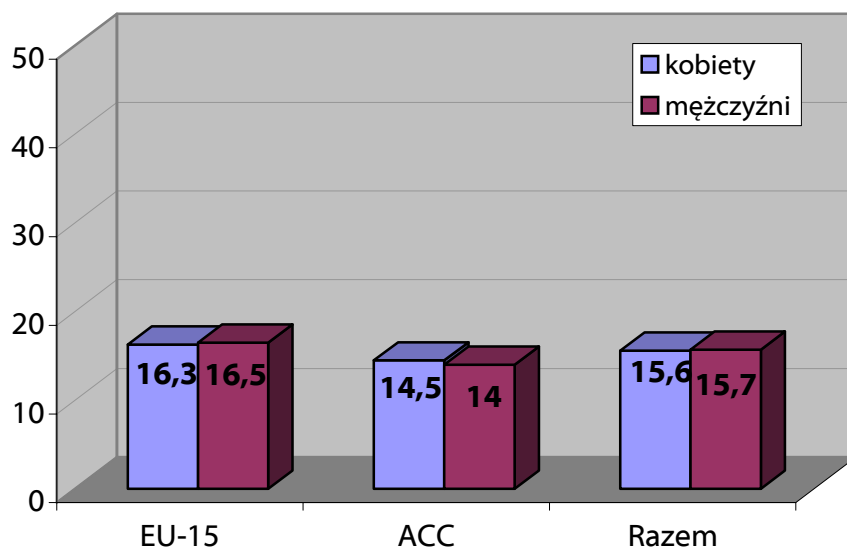
Zasady ogólne	<ul style="list-style-type: none"> – obowiązek zatrudnienia nigdy nie wprowadzony – liberalne podejście i ewolucja w kierunku działań antydyskryminacyjnych
Regulacje prawne	<ul style="list-style-type: none"> – prawo z 1944 r., następnie akt dotyczący „dyskryminacji osób niepełnosprawnych” z 1996 r.
Środki obligatoryjne	<ul style="list-style-type: none"> – 3-procentowe zatrudnienie w sektorze prywatnym
Sposoby zapobiegające dyskryminacji	
Środki zachęty	<ul style="list-style-type: none"> – nagroda za dobre kierowanie (1983) – kodeks dobrych praktyk (1984 i 1996)
Podtrzymanie zatrudnienia i adaptacja stanowisk	<ul style="list-style-type: none"> – specjalne programy szkolenia i integracji, np. program „New deal”
Inne środki	<ul style="list-style-type: none"> – nacisk na tworzenie nowych przedsiębiorstw

Tablica 15. Przepisy prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych krajach europejskich – **WŁOCHY**

Zasady ogólne	<ul style="list-style-type: none"> – obowiązek zatrudnienia
Regulacje prawne	<ul style="list-style-type: none"> – ustawa 482 z 1968 r.
Środki obligatoryjne	<ul style="list-style-type: none"> – 6-procentowe zatrudnienie w przedsiębiorstwach państwowych i prywatnych (w przedsiębiorstwach prywatnych powyżej 35 pracowników)
Sposoby zapobiegające dyskryminacji	
Środki zachęty	
Podtrzymanie zatrudnienia i adaptacja stanowisk	
Inne środki	<ul style="list-style-type: none"> – kontrola półroczna z wywiązywania się z zatrudnienia osób – płacenie podatków

Wybrane statystyki dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Europie³

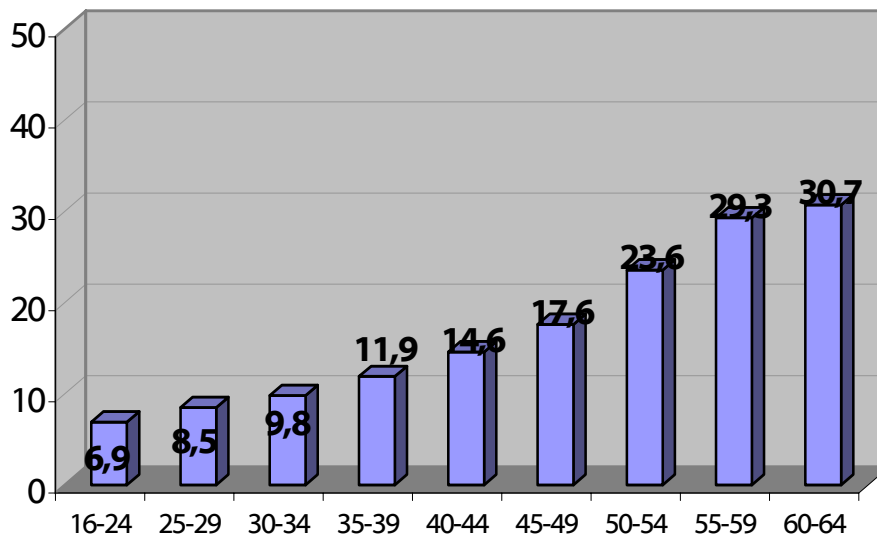
Liczba osób niepełnosprawnych w państwach Unii Europejskiej wynosi aktualnie około 50 mln. Jak już wspomniano, statystyki dotyczące środowiska osób niepełnosprawnych z różnych krajów UE są często trudno porównywalne. Liczba osób niepełnosprawnych podawana w różnych zestawieniach zależy od definicji niepełnosprawności. Jednak przy zbiorczych, międzykulturowych badaniach statystycznych nadzorowanych przez jedną instytucję dokonuje się ujednolicenia kryteriów i definicji osób niepełnosprawnych. System zharmonizowanej metodologii gromadzenia danych UE, dotyczący niepełnosprawności, opiera się na szerszym rozumieniu terminu „osoby niepełnosprawne”, którym określa się „osoby mające długotrwały problem zdrowotny lub są osobami niepełnosprawnymi” (DPZN). Ta grupa osób stanowi 16% całkowitej populacji UE w wieku produkcyjnym (44,6 mln w wieku od 16 do 64 lat). Wyniki tych analiz są konsekwencją badań sondażowych, więc jak każde tego typu badania, są obarczone błędem statystycznym. Pomimo tych trudności dane są cennym źródłem informacji, gdyż pokazują skalę problemu niepełnosprawności oraz obraz szczegółowych trudności (np. utrudnienia i wsparcie w pracy).



Wykres 1. Procent osób niepełnosprawnych w populacji między 16 a 64 r. z. z podziałem na płeć

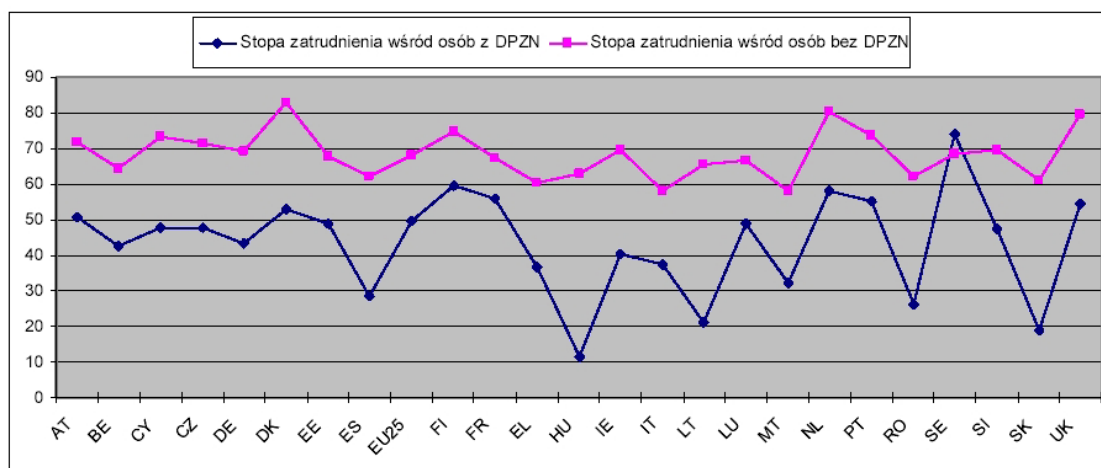
³ Źródło: „L’emploi des personnes handicapées en Europe en 2002”, Eurostat.

Jak pokazano na wykresie 1. odsetek osób z DPZN utrzymuje się na poziomie 14-16%. W 2002 roku większy procent odnotowano w 15 krajach UE niż w krajach kandydujących. W bilansie ogólnym stwierdzono nieco większy odsetek mężczyzn z DPZN.



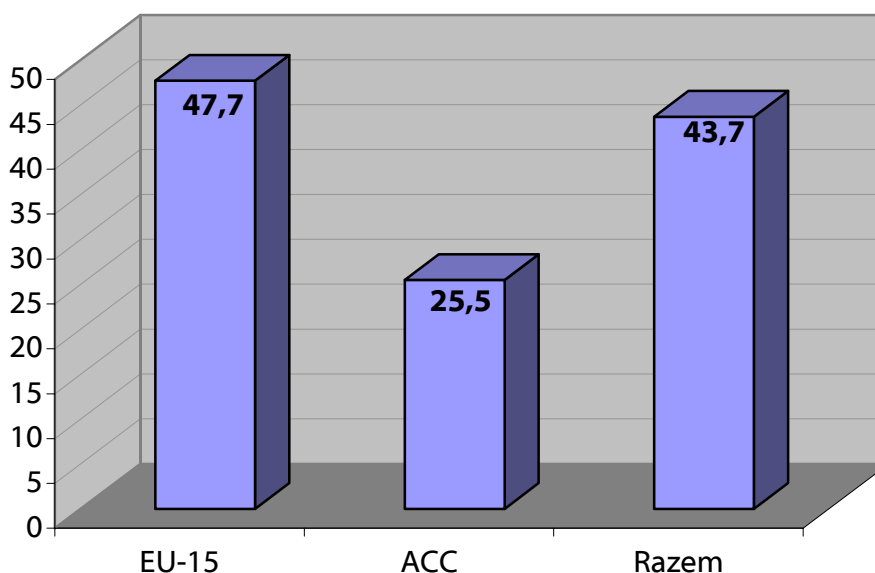
Wykres 2. Procent osób niepełnosprawnych w populacji między 16 a 64 r. ż. z podziałem na przedziały wiekowe (wszystkie kraje)

Z wykresu 2. wynika, że istnieje związek między niepełnosprawnością i wiekiem. W grupie powyżej 55 roku życia około 30% osób deklaruje, że ma długotrwały problem zdrowotny lub jest osobami niepełnosprawnymi. Ten znaczący wzrost liczby osób niepełnosprawnych pokazuje, jak duże znaczenie mają działania ukierunkowane na przygotowanie do zawodu: przekwalifikowanie, szkolenia i praktyki zawodowe, które umożliwiają osobom niepełnosprawnym przejście na nowe ścieżki zawodowe. Należy zwrócić uwagę, że w wieku nauki szkolnej i akademickiej (16–24 lat) osób z DPZN jest 6,9%. Ta grupa osób niepełnosprawnych ma możliwość wyboru takiej drogi zawodowej, w której utrudnienia wynikające z niepełnosprawności nie będą zbyt dotkliwe. Natomiast w wieku szczytu aktywności zawodowej (35–44 lat) odsetek osób z DPZN jest już o ponad 5% wyższy niż we wspomnianej młodszej grupie. Wynika z tego, że w skali europejskiej ponad 2 mln osób wymaga przekwalifikowania zawodowego lub dostosowania warunków pracy do zmniejszonych możliwości spowodowanych długotrwałą chorobą lub niepełnosprawnością.



Wykres 3. Stopa zatrudnienia wśród osób w pełni sprawnych i niepełnosprawnych⁴

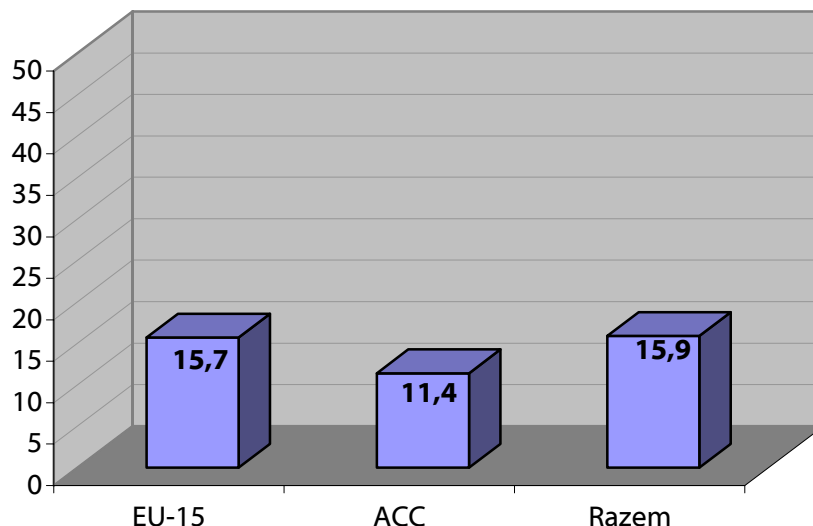
Dane prezentowane na wykresie 3. wskazują, że stopa zatrudnienia osób w pełni sprawnych i niepełnosprawnych jest wzajemnie skorelowana (przy wzroście zatrudnienia na ogólnym rynku pracy zwiększa się również wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych). W 2003 roku średnia różnica pomiędzy zatrudnionymi osobami niepełnosprawnymi (40%) a zatrudnionymi osobami w pełni sprawnymi (64,2%) wynosiła ponad 24%. Najniższa stopa zatrudnienia osób niepełnosprawnych występuje w takich krajach, jak: Węgry, Słowacja, Litwa, Rumunia i Hiszpania. Najwyższą stopę zatrudnienia osób z DPZN stwierdzono w Szwecji, Finlandii i Holandii.



Wykres 4. Procent osób (między 16 a 64 r. ż.) niepracujących, napotykających wcześniej na utrudnienia w pracy i które potrzebowały wsparcia w pracy

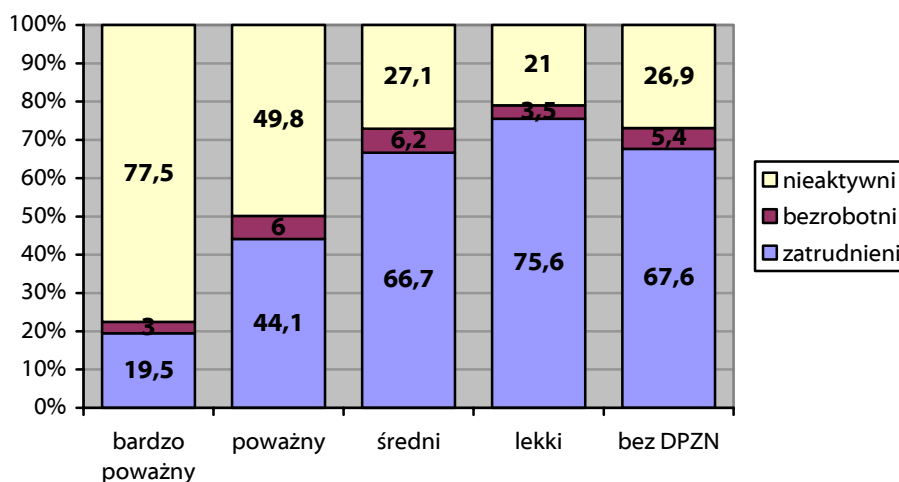
⁴ Źródło: *Sytuacja osób niepełnosprawnych w rozszerzonej UE: Europejski Plan Działania na lata 2006 – 2007.*

Wśród osób niepracujących aż 43,7% respondentów uważało, że mogłoby wykonywać pracę przy odpowiednim wsparciu mającym na celu pokonanie utrudnień. Z działań wspomagających zatrudnienie osób niepełnosprawnych coraz szerzej stosuje się dofinansowanie asystenta osób niepełnosprawnych. Nie dotyczy to tylko osób z trudnościami w komunikacji społecznej, ale wszystkich grup osób niepełnosprawnych, które na początku zatrudnienia potrzebują wsparcia zarówno społecznego, technicznego, organizacyjnego, jak i – o czym często się zapomina – emocjonalnego.



Wykres 5. Procent osób (między 16 a 64 r. ż.) pracujących napotykających na utrudnienia w pracy i otrzymujących wsparcie w pracy

W 2003 roku ogółem osób, które pracowały pomimo utrudnień, przy otrzymaniu odpowiedniego wsparcia, było 15,9%. Należy zwrócić uwagę, że w tym czasie w krajach kandydujących odsetek tych osób był mniejszy i wynosił 11,4%.



Wykres 6. Procent osób (między 16 a 64 r. ż.) pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych z podziałem na stopień niepełnosprawności (wszystkie kraje)

Jak pokazuje wykres 6., na rynku pracy istnieje tendencja do zatrudniania osób z niepełnosprawnością lekką. Różnorodne formy wsparcia oraz systemy kwotowe obligujące pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych powodują, że procent zatrudnienia osób z lekką niepełnosprawnością jest wyższy niż w grupie bez DPZN. Niestety, procent nieaktywnych zawodowo jest wprost proporcjonalny do stopnia niepełnosprawności. Ponad 80% osób z bardzo poważną niepełnosprawnością nie jest zatrudnionych. Jak widzimy, najwięcej osób niemogących znaleźć zatrudnienia przy aktywnym jego poszukiwaniu jest w grupie osób z niepełnosprawnością średnią (6,2% bezrobotnych). Wydaje się, że zatrudnienie wspomagane, z zapewnieniem odpowiedniego wsparcia, powinno być kierowane przede wszystkim do osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

Sytuacja zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej – realia i szanse

Zwiększenie aktywności działań w dziedzinie zatrudnienia osób niepełnosprawnych nastąpiło w drugiej połowie lat 90. XX w. Efektem tego było uchwalenie w 1997 r. traktatu amsterdamskiego, w którym jednoznacznie stwierdzono, że dotychczasowe systemy wspierania osób niepełnosprawnych na krajowych rynkach pracy powodują bardziej marginalizację tego rynku niż pełną integrację. Z badań zleconych przez Unię Europejską wynika, że w grupie osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym 58% jest biernych zawodowo (nieaktywni + bezrobotni). Trudno jednak w ciągu krótkiego czasu zmienić tę sytuację, gdyż samo zatrudnienie jest uwarunkowane długotrwałymi czynnikami, takimi jak zdobycie wykształcenia i umiejętności, pokonanie barier fizycznych i mentalnych. Takie zmiany dokonują się przez kilka pokoleń. Osoby niepełnosprawne są słabiej wykształcone, ale nie zawsze wynika to z uwarunkowań zdrowotnych. Może to być skutek ułomnego systemu szkolnictwa, w którym brak procedur umożliwiających specjalne formy nauczania w szkolnictwie powszechnym (np. w klasach integracyjnych). Szacunkowo około 4% uczących się dzieci i młodzieży wymaga specjalnego nauczania. Niedostosowanie na poziomie szkolnictwa ma swoje konsekwencje na poziomie zatrudnienia.

Krytyka tradycyjnych zakładów pracy chronionej, które określano mianem „zamkniętych gett” spowodowała, że coraz częściej zaczęto wprowadzać mechanizmy promujące zatrudnianie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. W 10 krajach UE wprowadzono obligatoryjne zatrudnianie osób niepełnosprawnych przez instytucje publiczne i prywatne. Inne kraje

(Dania, Finlandia, Portugalia, Szwecja i Wielka Brytania) opierają się na ogólnym prawie do pracy i zasadach niedyskryminacji. W większości państw członkowskich zaczęto wprowadzać dodatkowe wymagania i formy wsparcia dla pracodawców, jak: obowiązek adaptacji stanowiska pracy do potrzeb i możliwości pracownika niepełnosprawnego, zwolnienia i ulgi podatkowe dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, wsparcie bezpośrednio dla osób niepełnosprawnych (np. pokrycie kosztów dojazdu, zakupu potrzebnych narzędzi pracy). Zakłady pracy chronionej coraz częściej są „rezerwowane” dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, natomiast coraz większy nacisk kładzie się na zatrudnianie osób z niepełnosprawnością fizyczną i sensoryczną na otwartym rynku pracy.

W 2000 roku Rada Unii Europejskiej wprowadziła pierwszą dyrektywę „w sprawie równego traktowania osób niepełnosprawnych przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu” (2000/78 EC). Zapisano w niej m.in. obowiązek dostosowania stanowiska pracy oraz usunięcia barier architektonicznych w miejscu pracy. Problemem są jednak pozostałe bariery, które istnieją poza miejscem zatrudnienia na drodze dom – praca. Aby zapobiec trudnościom wynikającym z barier w drodze do pracy, zaczęto promować telepracę, jako nową formę pracy dla niepełnosprawnych. Istnieje jednak niebezpieczeństwo ponownego odizolowania społecznego osób niepełnosprawnych zatrudnionych na stanowiskach komputerowych we własnych domach.

Do istotnej poprawy sytuacji zatrudnienia osób niepełnosprawnych potrzebne jest, zgodnie z zaleceniami deklaracji madryckiej (2002), zaangażowanie wielu środowisk: władz państwowych i lokalnych, organizacji społecznych, pracodawców, przedstawicieli mediów, środowisk naukowych, nauczycieli, rodziców oraz – co najważniejsze – samych osób niepełnosprawnych.

Piśmiennictwo

L'emploi des personnes handicapées en Europe: quel présent pour quel avenir? Observatoire des Hommes et des Organisations, ADECCO, Paris, 2001.

Majewski T.: *Kraje członkowskie. Niepełnosprawni na rynku pracy.*

<http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/8363>

Piasecki M., Stępnia M.: *Osoby z niepełnosprawnością w Unii Europejskiej. Szanse i zagrożenia.* Fundacja Fuga Mundi, 2003.

Praca dla grup specjalnego ryzyka na rynku pracy. W: W trosce o pracę – Raport o rozwoju społecznym Polska 2004. Red. S. Golinowska, M. Boni. UNDP, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, s. 235–260.

Sprawni w pracy. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w politykach Unii Europejskiej i wybranych państw członkowskich. Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2005.

Stanisławski P.: *Inwalida Europejczyk.* <http://www.integracja.org>

Sytuacja osób niepełnosprawnych w rozszerzonej Unii Europejskiej: Europejski Plan działania na lata 2006-2007. Komunikat Komisji do Rady Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów. Komisja Wspólnot Europejskich, COM(2005) 604 końcowy, Bruksela, dnia 28.11.2005

Wapiennik E., Piotrowicz R.: *Niepełnosprawny – pełnoprawny obywatel Europy.* Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa, 2002.