

Praca i niepełnosprawność: udana integracja

Poradnik.
Z doświadczeń
belgijskich



ISBN 978-83-60105-58-0

© Copyright by PSOUU, Warszawa 2008

*Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym
dziękuje wydawcy belgijskiemu za nieodpłatne udostępnienie tekstu
niniejszego poradnika i udzielenie zgody na jego publikację.*

Tytuł oryginału:

Travail et Handicap: réussir l'intégration. Manuel syndical

Tłumaczenie: LIDIA CZARKOWSKA

Redakcja: BARBARA EWA ABRAMOWSKA

Zdjęcia: Archiwum Zarządu Głównego PSOUU

Redakcja techniczna i druk: POLDRUK RACIBÓRZ/R.M.W.

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym

Zarząd Główny: ul. Głogowa 2b – 02-639 Warszawa

tel. 022-848 82 60, 022-646 03 14 – faks 022-848 61 62

www.psouu.org.pl – zg@psouu.org.pl

*Publikacja powstała w ramach projektu „Centrum Doradztwa Zawodowego
i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie – Centrum DZWONI”,
dofinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
(Działanie 1.4 Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów
Ludzkich 2004–2006), realizowanego pod nadzorem Państwowego
Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.*

Praca i niepełnosprawność: udana integracja

Poradnik. Z doświadczeń belgijskich



Spis treści

Od polskiego wydawcy	5
Przedmowa	8
Przyjmowanie do pracy i utrzymanie się w niej pracowników niepełnosprawnych – wyzwanie dla związków zawodowych	10
Zwalczanie uprzedzeń	15
Zdjąć zasłonę z niepełnosprawności	23
Pracować z niepełnosprawnym kolegą	31
Działać? Tak! Ale jak?	39
Organizowanie akcji związkowej na rzecz integracji zawodowej	51
Wnioski	59
Bibliografia	60

Od polskiego wydawcy

Poradnik pt. „Praca i niepełnosprawność: udana integracja” jest niezwykłą publikacją już choćby z powodu autorów opracowania. Powstał w ramach współpracy dwóch największych belgijskich federacji związkowych – lewicowej Federacji Generalnej Pracowników Belgii (FGTB – *Fédération Générale de Travail*) oraz Konfederacji Chrześcijańskich Związków Zawodowych (CSC – *Confédération des Syndicats Chrétiens*), a dokładniej – został opracowany przez funkcjonujące przy tych federacjach niedochodowe instytucje szkoleniowe – odpowiednio – Instytut Waloński Studiów, Badań i Szkoleń (*Institut Wallon d’Etudes, de Recherches et de Formation* – IWerf przy FGTB) oraz „Szkolenie, Edukacja i Kultura” (FEC – *Formation, Education, Culture* – działające przy CSC).

Poradnik został napisany z myślą o pomocy działaczom związkowym w przedsiębiorstwach w codziennej pracy. Jednak jego forma, zrozumiały język, praktyczne wskazówki oraz zamieszczone przykłady pozwalają rekomendować go jako przydatny dla wszystkich, którzy prowadzą działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Informacje zawarte w poradniku mogą być szczególnie przydatne doradcom zawodowym, trenerom pracy lub osobom, które przygotowują się do takich zadań, pracodawcom na otwartym rynku pracy, którzy podejmują próby zatrudniania osób niepełnosprawnych lub nad tym się zastanawiają oraz wszystkim potencjalnym współpracownikom osób niepełnosprawnych.

Ponieważ jest to publikacja związkowa, zawiera oczywiście odniesienia do struktury organów związkowych w Belgii, tamtejszego prawodawstwa i konkretnych rozwiązań. Czytając ją automatycznie przychodzą na myśl porównania z sytuacją w Polsce. Porównania te nie zawsze wypadają na niekorzyść – np. w Belgii obowiązek zatrudniania osób niepełnosprawnych dotyczy wyłącznie instytucji publicznych i to w liczbie 2,5% załogi, w Polsce dotyczy wszystkich pracodawców zatrudniających powyżej 25. pracowników i wynosi 6%.

Jednak negatywne stereotypy bierności i zależności osób niepełnosprawnych występują zarówno w Belgii jak i w Polsce, obawy przed zatrudnianiem dotyczą zarówno polskich, jak i belgijskich pracodawców i pracowników – społeczność każdego przedsiębiorstwa jest przecież odzwierciedleniem relacji i postaw całego społeczeństwa.

Do różnic pomiędzy Belgią i Polską należy zaliczyć fakt, że belgijscy pracownicy należą do najbardziej „uzwiązkowionych” (po mieszkańcach Skandynawii) w Europie – w Belgii 6 na 10 pracowników jest członkiem związku zawodowego. Zapewne z tego powodu problemy zatrudniania

osób niepełnosprawnych są bardziej bliskie związkowcom belgijskim niż ma to miejsce w Polsce.

Analizując różnice należy także brać pod uwagę specyfikę ustrojową – Belgia jest monarchią konstytucyjną i jest państwem federalnym. Ma trzy regiony autonomiczne: niderlandzkojęzyczną Flandrię, francuskojęzyczną Walonię i region stołeczny Brukseli, dwujęzyczny. Regiony mają lokalne parlamenty, prowadzą własną politykę w niektórych dziedzinach, np. wobec osób niepełnosprawnych.

Prawo federalne (dotyczące całego państwa) zawiera jednak akty, których możemy Belgom pozazdrościć, np. ustawę z 4 sierpnia 1996 roku o dobrym samopoczuciu pracowników podczas wykonywania pracy, regulującą w sposób szczegółowy wszystkie aspekty związane z zatrudnieniem i ochroną pracownika, czy ustawę z 12 listopada 2002 roku o zwalczaniu dyskryminacji w pracy, będącą transpozycją Europejskiej Dyrektywy (2000/78/WE) w sprawie równego traktowania przy zatrudnianiu i wykonywaniu zawodu. Zgodnie z tą ustawą, zaniechanie przez pracodawcę wprowadzenia „rozsądnego dostosowania” (*reasonable accommodation*) dla pracowników, którzy napotykają na przeszkody na rynku pracy jest traktowane jako dyskryminacja w zatrudnieniu.

Autorzy poradnika podchodzą do każdej osoby niepełnosprawnej w kontekście jej prawa do poszanowania godności osobistej, prawa do pracy, traktowania w taki sam sposób jak każdego innego pracownika i obywatela. Publikacja podkreśla, że osoby niepełnosprawne nie są zagrożeniem dla pełnosprawnych bezrobotnych, są jednymi z nich, takimi jak oni – ludźmi poszukującymi pracy. A praca dla osoby niepełnosprawnej jest nie tylko źródłem dochodów, jest także sposobem na rozwój społeczny, na zwiększenie poczucia własnej wartości, jakże często obniżonego właśnie z powodu niepełnosprawności. Osoby te nagminnie w różnych okolicznościach i w różnych sytuacjach życiowych napotykają na bariery – nie tylko architektoniczne, ale przede wszystkim komunikacyjne – zatem częściej niż inni narażone są na odczuwanie niepowodzeń. Dotyczy to zwłaszcza osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Budującym jest jeszcze jeden aspekt tej publikacji – osoby z niepełnosprawnością intelektualną zostały przedstawione w niej jako „jedni z wielu” i to w dwóch obszarach: jako tacy sami jak inni członkowie załogi przedsiębiorstwa oraz jako jedni z pracowników niepełnosprawnych – pośród osób z niepełnosprawnością fizyczną i sensorycznymi (dotyczącymi słuchu i wzroku), co nie zawsze jest uwzględniane w polskich opracowaniach, w których jakże często termin „niepełnosprawny” rezerwowany jest dla osób z problemami w poruszaniu się, a osoba na wózku inwalidzkim stała się niemal synonimem niepełnosprawności. Taki sposób widzenia niepełnosprawności świadczy o jej ogromnej różnorodności.

W latach wzmożonego zainteresowania aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnością intelektualną, odkrywania ich potencjału społecznego i zawodowego, poznawanie doświadczeń różnych krajów w tej dziedzinie jest warte zachodu. Pobudza wyobraźnię, dostarcza nowej wiedzy, ułatwia ocenę własnych wizji i działań. Także przyczyni się z pewnością do ominięcia raf, które zawsze na nowej drodze mogą się pojawić.

Dziękujemy belgijskiemu wydawcy za nieodpłatne przekazanie publikacji oraz wyrażenie zgody na jej tłumaczenie i wydanie w języku polskim.

Zapraszając do lektury chciałabym zakończyć cytatem z tej książki: „Każdy z nas jest pracownikiem niepełnosprawnym w stosunku do pracownika idealnego.”

KRYSTYNA MRUGALSKA – *Prezes Honorowy
Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób
z Upośledzeniem Umysłowym*

Przedmowa

Równość szans – cel, który organizacje związkowe starają się osiągnąć, nie sprawdza się w praktyce. Wynika to głównie z niedomówień, braku informacji o niepełnosprawności, a także nadmiernej ostrożności pracodawców. Nawet, jeżeli są pewne postępy – minimalne – które, udało się uzyskać w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn oraz imigrantów i miejscowej ludności, to równość szans w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych znajduje się wciąż na etapie rozwoju embrionalnego.

Jednakże, w przyszłości niepełnosprawność będzie coraz częściej dawała o sobie znać: starzenie się populacji, większe szanse na długie życie osób z różnymi wadami wrodzonymi, wypadki przy pracy, wzrost liczby chorób przewlekłych powodujących niepełnosprawność, a także problemów związanych z pracą (stresu, depresji) – to rzeczywistość, z której społeczeństwo powinno zdawać sobie sprawę. Społeczeństwo, a więc również organizacje związkowe.

Celem tego poradnika jest uświadomienie przedstawicielom związków zawodowych konieczności zapobiegania niepełnosprawności, wspierania w utrzymaniu się w pracy osób niepełnosprawnych i ich integracji w przedsiębiorstwie. Ma on być małą cegiełką w budowaniu społeczeństwa bardziej tolerancyjnego, w którym jest miejsce dla wszystkich; w którym dzięki zrozumieniu, każdy ma prawo rozwijać się w swojej inności.

Integracja lub reintegracja pracowników niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach, o którą zabiegają organizacje związkowe napotyka na dwa rodzaje problemów: sytuację na rynku pracy i uprzedzenia w stosunku do osób niepełnosprawnych.

Sytuacja na rynku pracy, dotycząca każdego pracownika, jest wyjątkowo trudna dla społeczeństwa, które chce promować równość szans. Wysoka stopa bezrobocia w niektórych regionach, dotycząca szczególnie ludzi młodych i pracowników, którzy osiągnęli wiek 50 lat, niepewność pracy (praca na czarno, praca tymczasowa, rozpadanie się i podział przedsiębiorstw) są ciemnymi obszarami naszej demokracji ekonomicznej i społecznej. Pomimo tego, w tej właśnie sytuacji powinno także znaleźć się miejsce na integrację pracowników niepełnosprawnych.

Pierwsza część tego poradnika pokazuje, że przyjmowanie do pracy i utrzymanie się w pracy pracowników niepełnosprawnych jest wyzwaniem dla związków zawodowych. Bariery do pokonania są wciąż istniejące uprzedzenia w stosunku do osób niepełnosprawnych.

Druga część poradnika pokazuje jak zrozumieć i zwalczać te uprzedzenia. Osoby niepełnosprawne nie potrzebują współczucia, lecz uznania ich możliwości i zrozumienia ich trudności. Jednak aby zrozumieć, trzeba

poznać. W rzeczywistości, pracodawcy i pracownicy nie znają i nie rozumieją niepełnosprawności i jej prawdziwych implikacji. Właśnie ta niewiedza leży u podstaw nieufności i obaw.

Dlatego też trzecia część książki, przedstawia niepełnosprawność w sposób prosty i bez naukowych ambicji „zdejmuje zasłonę” z jej różnych rodzajów.

Aby poznać niepełnosprawność nie wystarczy na co dzień pracować w przedsiębiorstwie z ludźmi niepełnosprawnymi. Niepełnosprawność wymaga niekiedy znajomości pewnych informacji szczególnych, dotyczących specyfiki poszczególnych niepełnosprawności. Właśnie w czwartej części tej pracy pokazujemy jak pracować razem z kolegą niepełnosprawnym.

Niniejszy poradnik, który jest przeznaczony przede wszystkim dla przedstawicieli związkowych w przedsiębiorstwie, w piątej części przedstawia rolę i zadania organów decyzyjnych i negocjacyjnych w przedsiębiorstwie oraz przedstawia propozycje konkretnych działań na rzecz integracji osób niepełnosprawnych, które powinny być podejmowane przez związki zawodowe.

Deklarowana na poziomie europejskim chęć działań na rzecz integracji osób niepełnosprawnych przez pracę znajduje swoje odbicie na poziomie krajowym i regionalnym. Dowodem na to jest ostatnio zawarte porozumienie międzyresortowe i Deklaracja Rady Ekonomicznej i Społecznej Regionu Walońskiego.

Niniejszy poradnik jest również dowodem na to, że organizacje związkowe włączają się w sposób konkretny w proces zachodzących zmian i mają nadzieję, że ich działania wywołają pozytywny oddźwięk u pracodawców. Kierujemy go więc do przedstawicieli związkowych i szkoleniowców oraz zachęcamy do korzystania z niego podczas pracy w przedsiębiorstwie.

Życzymy dobrej lektury i dobrej współpracy!

PINO CARLINO
*Sekretarz Narodowy Konfederacji
Chrześcijańskich Związków
Zawodowych*

JEAN-CLAUDE VANDERMEEREN
*Sekretarz Generalny
Generalnej Federacji
Pracy w Belgii*

Przyjmowanie do pracy i utrzymanie się w niej pracowników niepełnosprawnych – wyzwanie dla związków zawodowych

RÓWNOŚĆ W ZATRUDNIENIU

Osoby niepełnosprawne napotykają na różnego rodzaju trudności – od wieku dziecięcego, a także później w życiu zawodowym i prywatnym. Przełamywanie barier, które ograniczają osoby niepełnosprawne w dostępie do pracy lub w utrzymaniu się w niej jest ważnym wyzwaniem dla związkowców. Jest to wyzwanie do równości. Równości szans w dostępie do pracy, równości w wynagradzaniu, w określaniu zdolności i kompetencji, w szkoleniach, w awansowaniu. To także równość w zakresie uznawania kwalifikacji, doświadczenia, bycia reprezentowanym i samoreprezentacji oraz możliwości rozwoju. Osiągnięcie takiej równości jest wyzwaniem dla wszystkich.

NIEUZASADNIONA DYSKRYMINACJA

Każda negatywna dyskryminacja jest sprzeczna z zasadami związkowymi. Pracownicy niepełnosprawni są ofiarami dyskryminacji: poprzez traktowanie ich jako pracowników „gorszych”, wykorzystywanie ich, niższe wynagradzanie. Ich prawa i warunki pracy są niestabilne, ich kompetencje są negowane. Taka sytuacja jest w jawnej sprzeczności ze związkowymi zasadami sprawiedliwości, równości i solidarności. To dyskryminowanie wyklucza pracowników niepełnosprawnych z rynku pracy, nie z powodu samej niepełnosprawności, ale przede wszystkim ze względu na subiektywne uprzedzenia i bariery.

Niezależnie od codziennych trudności z jakimi styka się osoba niepełnosprawna, sama praca stwarza dla niej dodatkowe przeszkody. Tymczasem żyjemy w społeczeństwie, w którym integracja oznacza między innymi niezależność ekonomiczną i społeczną, i realizowana jest właśnie poprzez pracę.

Dyskryminacja negatywna...

Dyskryminacja negatywna występuje wówczas, gdy sam fakt bycia niepełnosprawnym, niezależnie od wieku, od kwalifikacji..., zwiększa prawdopodobieństwo pozostania bez pracy.

Osądzanie, traktowanie jakiegóż osoby na podstawie uprzedzeń jest dyskryminacją negatywną.

....a dyskryminacja pozytywna

Dawać szanse, fory, aby zrekompensować niekorzystne położenie wynikające z niepełnosprawności. Jest to dyskryminacja pozytywna, próba ustalenia równowagi. To nie ma nic wspólnego z uprzywilejowaniem.

Oczywiście integracja pracownika niepełnosprawnego często wiąże się z koniecznością dokonania pewnych przystosowań technicznych i zmiany niektórych zachowań, ale to w żadnym wypadku nie powinno prowadzić do pomniejszania jego praw.

DEMOKRACJA W PRZEDSIĘBIORSTWIE

Dyskryminowanie jakiejś osoby z powodu rasy lub płci jest przejawem rasizmu i seksizmu. Dyskryminowanie pracownika z powodu jego niepełnosprawności, jest przejawem takiej samej nietolerancji. Jest to ujmą dla demokracji w przedsiębiorstwie, zresztą demokracji dziś już i tak niebudzącej zaufania. Niedawanie pracownikowi niepełnosprawnemu szansy na wykonywanie pracy ze względu na jego niepełnosprawność, to odmawianie szansy na pracę jakiemukolwiek pracownikowi. To w dodatku odmawianie szansy komuś, kto zazwyczaj od początku swego życia walczy o akceptację, walczy o przystosowanie się w codziennym życiu do środowiska wypełnionego barierami. Trudno sobie wyobrazić drogę, jaką musi przebyć pracownik, który utracił nogi w wypadku przy pracy, osobę głuchoniemą od urodzenia, osobę, która w następstwie wypadku samochodowego ma uszkodzony kręgosłup.

Niepełnosprawność nawet lekka powoduje często kryzys, szok. Narusza wewnętrzną równowagę osoby. (...) Musi się ona odbudować, w oparciu o nową rzeczywistość [1].

PRAWO DO PRACY

Ustawodawstwo gwarantuje pracownikom niepełnosprawnym prawo do pracy, ale to prawo często nie znajduje swojego odbicia w rzeczywistości.

Jedno z francuskich opracowań podaje, że podczas rozpatrywania dwóch porównywalnych życiorysów, pracodawcy mają tendencję do odrzucania tego, w którym jest jakaś wzmianka o niepełnosprawności nawet, jeśli ona nie miałaby żadnego wpływu na pełnienie funkcji na danym stanowisku.

Niezależnie od tego, że prawo do pracy osób niepełnosprawnych nie jest przestrzegane, niektórzy uważają, że obecny kryzys w zakresie zatrudnienia i specjalne zasiłki, z których korzystają osoby niepełnosprawne, uzasadniają przyjmowanie do pracy przede wszystkim osób sprawnych. Jednak te „specjalne” zasiłki mają jedynie na celu pokrycie dodatkowych kosztów, które muszą ponieść osoby niepełnosprawne. Nie są one ani przywilejem, ani działaniem na rzecz integracji przez pracę.

Prawdziwy powód, którym kierują się niektórzy podważając prawo do pracy pracowników niepełnosprawnych to nie tylko strach przed innością i przed nieznanym. To również strach przed utratą własnej pracy. To zamykanie się we własnym środowisku zawodowym, coraz bardziej wymagającym, nastawionym na osiągnięcie rentowności za każdą cenę, coraz mniej ludzkim, a przede wszystkim coraz mniej solidarnym. Ten stan świadomości, który odrzuca pracownika, ponieważ jego powierzchowność, kompetencje, doświadczenie, wiek nie są dobrym „materiałem produkcyjnym”, niweczy jakąkolwiek szansę na integrację.

W naszym społeczeństwie prawo do pracy to również prawo do integracji. Do integracji społecznej i do integracji ekonomicznej, ponieważ praca jest dzisiaj głównym źródłem dochodu, a także ochroną przed biedą – dzięki ubezpieczeniu społecznemu, które praca generuje. Dla osoby niepełnosprawnej prawo do pracy to również możliwość wyjścia na zewnątrz z izolacji, którą powoduje jego niepełnosprawność, do nawiązania kontaktów z kolegami, do uczestniczenia w pełnym życiu przedsiębiorstwa i związku zawodowego. Innymi słowy, prawo do pracy oznacza prawo do istnienia, do autonomii – na takiej samej zasadzie jak inni.

Połączenie wyrazów „prawo” i „praca” oznacza wolę budowania społeczeństwa dającego każdej osobie, jakie by nie były jej zdolności, ograniczenia i cechy, prawa do docenienia jej kompetencji w pracy i przyznania w zamian wynagrodzenia pozwalającego na godne życie.

PRACA I NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ – JESZCZE JEDNA TRUDNOŚĆ

Unia Europejska liczy ok. 50 milionów osób niepełnosprawnych. Prawie połowa z nich jest w wieku produkcyjnym. Pracownicy niepełnosprawni napotykać na identyczne problemy jak pracownicy sprawni, ale odczuwają je bardziej dotkliwie. Są oni narażeni na dwu- do trzykrotnie większe ryzyko utraty pracy, częściej niż inni znajdują się w grupie osób długotrwale bezrobotnych, a ich zatrudnienie trwa o kilka a nawet kilkanaście lat krócej. Tak więc, pracownicy niepełnosprawni mają szczegól-

nie małe szanse na zatrudnienie. Powody ich dyskryminowania są liczne i często nakładają się – do uprzedzeń z powodu niepełnosprawności dochodzi sprawa wieku i płci.

Podejmowanie przez związki zawodowe działań na rzecz integracji osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach na rynku otwartym, a nie tylko w warunkach chronionych, wymaga kolektywnej pracy w terenie, pracy ukierunkowanej na równość i godność wszystkich ludzi. To również daje świadomość odczuwania dolegliwości w pracy i tego, jak ważne jest przystosowanie środowiska pracy do osoby, a nie odwrotnie. W Belgii tylko 20% osób jest niepełnosprawnych od urodzenia. Większość innych niepełnosprawności spowodowana jest wypadkami przy pracy lub chorobami zawodowymi.

OD OPIEKI DO WSPIERANIA W SAMODZIELNOŚCI

W Belgii nie ma kwotowego rozliczania pracodawców prywatnych niezatrudniających odpowiedniej liczby osób niepełnosprawnych, w przeciwieństwie do sektora publicznego¹. Ustawa z 16 kwietnia 1963 r., która to przewidywała, nigdy nie weszła w życie.

Od 1995 roku Region Waloński ma kompetencje zajmowania się integracją osób niepełnosprawnych. Dzisiejsza polityka promuje autonomię osób niepełnosprawnych, a więc zamiast systemu objęcia opieką jest



¹ W sektorze publicznym w Belgii istnieje obowiązek zatrudniania 2,5% pracowników niepełnosprawnych (we Włoszech – 7%; w Polsce, we Francji i w Luksemburgu – 6%; w Niemczech – 5%; w Austrii – 4%; w Hiszpanii – 2%), a i ten wskaźnik jest zazwyczaj nieprzeznaczony (wszystkie przypisy od tłumacza)

wdrażany system integracji społecznej i zawodowej, system wspierania w samodzielności.

Walońska Agencja ds. Integracji Osób Niepełnosprawnych (AWIPH) ma na celu rozwijanie właśnie takiej polityki integracji. Proponuje ona m.in. pomoc finansową na wspieranie samodzielności pracowników niepełnosprawnych i pomaganie im w integracji w otwartym środowisku zawodowym. W dalszej części będą wymienione przykłady tej pomocy.

Przedstawiciele pracowników trzech różnych belgijskich związków zawodowych w przedsiębiorstwach mają za zadanie egzekwowanie polityki zatrudnienia otwartego, nastawionego na utrzymanie w pracy i na integrację pracowników niepełnosprawnych. W taki więc sposób wzmacniana jest równość szans dla wszystkich.

Zwalczanie uprzedzeń

Wśród osób w wieku produkcyjnym pozostających bez pracy, największą grupę stanowią niepełnosprawni. Przeszkody, jakie muszą oni pokonywać są coraz trudniejsze, ponieważ rynek pracy jest ograniczony, rozpadający się, niepewny. Stawiane są coraz większe wymagania dotyczące kwalifikacji i dyspozycyjności. Przepisy prawne nie są respektowane, wszystkich więc ogarnia strach przed bezrobociem.

Nawet jeżeli niektóre przeszkody związane z niepełnosprawnością można pokonać poprzez przystosowanie środowiska, trudno jest zmienić postawy sprawnych pracowników i pracodawców.

Większość postaw i zachowań wynika z niewiedzy o niepełnosprawności, strachu przed nieznanym i odrzucania inności. Zbyt często ludzie sprawni patrzą na różnice, a nie na podobieństwa... bardziej na niekompetencje niż na kompetencje. Stawianie pytania o integrację zawodową osób niepełnosprawnych, to stawianie pytania o wynaturzenie systemu, który ocenia pracowników nie na podstawie tego, co oni mogą robić, tylko na podstawie tego, czego nie mogą robić; nie z pozycji ich zdolności, tylko z pozycji ich niezdolności.

Już pierwszy rzut oka rejestruje niepełnosprawność na niekorzyść osoby, na niekorzyść pracownika, na niekorzyść jego praw jako obywatela i jako pracownika. Osoba sprawna, w obecności osoby niepełnosprawnej czuje się niepewnie, nie wie, jaką przyjąć postawę i jak zachować się, zapominając, że niepełnosprawny jest przede wszystkim człowiekiem, podobnym do niej i każdy z nich ma swoje problemy.

Rodzaje niepełnosprawności nie tylko są mało znane, ale często myli się jedne z drugimi: mówi się głośniej do osoby na wózku inwalidzkim myśląc, że ona źle słyszy; używa się języka infantylnego zwracając się do osoby niewidomej, sądząc że ma ona ograniczenia intelektualne; pomaga się w niesieniu pakunku osobie z upośledzeniem umysłowym, uważając ją za słabą fizycznie... Tak postrzegane niepełnosprawności stają się barierami nie do pokonania przy zatrudnieniu, ponieważ są pojmowane jako synonimy pełnej niekompetencji w pracy.



Kto jest idiotą? *Ten, kto jest opóźniony intelektualnie i zna swoje ograniczenia i możliwości? Czy ten, kto w pełni swoich władz umysłowych myśli, że osoba niepełnosprawna intelektualnie nie jest w stanie ani rozumieć, ani uczyć się?*

Upředzenia w stosunku do osób niepełnosprawnych są wielorakie. Ich ogrom jest przygniatający. Może zniszczyć i zrujnować zaufanie, które jest tak ważne dla każdego pracownika, zarówno niepełnosprawnego, jak i sprawnego.

Badania francuskie przeprowadzone w latach 60. i 70. pokazały, że upředzenia mogą mieć większe znaczenie niż sama niepełnosprawność intelektualna. Okazało się, że pracownik z mniejszym ilorazem inteligencji mógł szybciej włączyć się do pracy niż pracownik z wyższym ilorazem inteligencji, którego otoczenie zawodowe było do niego źle nastawione. [2]

Pracowników niepełnosprawnych pokazuje się palcem: jeśli zdarzają im się pomyłki w pracy, tak jak zdarzają się wszystkim pracownikom, to niesłusznie traktuje się je jako immanentne konsekwencje niepełnosprawności (wynikające z natury niepełnosprawności).

Jakie są upředzenia i jak próbować na nie reagować, mając świadomość, że różnice istnieją?

CZY OSOBA NIEPEŁNOSPRAWNA JEST NIEZDOLNA DO PRACY?

Niektóre osoby niepełnosprawne są niezdolne do pracy, inne mogą pracować, ale tylko w warunkach chronionych, jeszcze inne są całkowicie zdolne do pracy na otwartym rynku. Ci ostatni są prawdopodobnie najliczniejsi. Jednak ich szanse zatrudnienia w przedsiębiorstwie otwartym są minimalne.

Pojawienie się osoby niepełnosprawnej powoduje, że skupiają się na niej spojrzenia wszystkich obecnych. Ale tak jak w przypadku każdego innego pracownika, zatrudnienie osoby niepełnosprawnej powinno być oparte na jego zdolnościach i kompetencjach, a nie na tym jak wygląda czy jak się zachowuje.

Rodzaj niepełnosprawności, sensoryczna, fizyczna, intelektualna czy wieloraka, jej stopień i etiologia są oczywiście ważnymi informacjami dla wypowiedania się o niekompatybilności ze stanowiskiem pracy, ale ważne są również inne informacje, np. dotyczące doświadczenia zawodowego, kwalifikacji. Niepełnosprawność niekoniecznie musi być niepełnosprawnością „zawodową”. Murarz ze sparaliżowanymi nogami nie będzie

miał żadnych szans na znalezienie pracy, ale murarz z niedosłuchem powinien mieć ich dużo więcej.

Jeżeli niepełnosprawność nie jest „zawodowa”, to znaczy, jeżeli nie przeszkadza w wykonywaniu pracy albo umożliwia pracę po przystosowaniu stanowiska lub otoczenia, to zakładanie z góry, że dana osoba niepełnosprawna nie wykona tej pracy ze względu na niekompetencje jest zachowaniem dyskryminującym.

Jeżeli niepełnosprawność ma charakter „zawodowy”, to znaczy przeszkadza pracownikowi w wykonywaniu jego pracy pomimo przystosowania stanowiska pracy, pozostaje jeszcze problem mniejszej wydajności. Dlatego związki zawodowe i specjalistyczne służby wspierające powinny rozważyć różne rozwiązania: np. zmianę organizacji pracy lub wprowadzenie finansowej rekompensaty za zmniejszoną produktywność.

CZY OSOBIE NIEPEŁNOSPRAWNEJ BĘDZIE LEPIEJ W PRZEDSIĘBIORSTWIE CHRONIONYM?

Przedsiewzięstwa pracy przystosowanej (ETA²) początkowo były tworzone jako warsztaty pracy chronionej dla tych osób niepełnosprawnych, które przez jakiś czas lub trwale nie mogły znaleźć pracy na otwartym rynku. Ponadto, warsztaty z założenia oferowały pracę na okres przejściowy, a celem głównym miał być otwarty rynek pracy.

Ten system progresywnej integracji zawodowej nie dał jednak oczekiwanych rezultatów. Dzisiaj pracownicy niepełnosprawni zatrudnieni są w ETA, ale ze swoimi umiejętnościami mogliby pracować w przedsiębiorstwach otwartych.

Przedsiębiorstwa tzw. otwarte dają im większe szanse rozwoju osobistego, właśnie dlatego, że pracują razem z osobami sprawnymi. Dają również większe szanse na wykonywanie pracy zgodnie ze swoimi kwalifikacjami lub doświadczeniem zawodowym i w konsekwencji ze swoim stopniem niepełnosprawności.

Bez względu na to, jaka jest niepełnosprawność, nie należy na siłę, integrować przez pracę. Będzie to miało bolesne konsekwencje dla wszystkich.

CZY NALEŻY REZERWOWAĆ SPECJALNE STANOWISKA PRACY DLA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH?

Prawdą jest, że niekiedy trzeba dokonać przystosowania stanowiska pracy, aby umożliwić zatrudnienie lub utrzymanie się w pracy pracownika niepełnosprawnego, ale rezerwowanie dla nich niektórych stanowisk oznaczałoby całkowite ignorowanie ich kompetencji. Kompetencje

² *Entreprise de Travail Adapté*

i zdolności są pierwszymi elementami, które podlegają ocenie. Ewentualne przystosowanie stanowiska pracy jest ważne, ale drugorzędne.

Równy dostęp do zatrudnienia to przede wszystkim tworzenie możliwości ubiegania się o pracę pracownikom niepełnosprawnym. Musi to być widoczne już przy rekrutacji, prawidłowo przeprowadzonej, z uwzględnieniem możliwości specjalnego przystosowania stanowiska pracy.

CZY PRACOWNIKA NIEPEŁNOSPRAWNEGO TRZEBA ZAWSZE NADZOROWAĆ?

Każdy nowy pracownik w przedsiębiorstwie powinien być wprowadzony do pracy. Szczególnie pracownicy z niepełnosprawnością intelektualną powinni mieć możliwość wprowadzenia do pracy i wspierania przez pierwsze dni lub tygodnie. Potem, po opanowaniu pracy i jej reguł, może być wskazana ich obserwacja, ale nie stały nadzór.

Zdolność do samodzielności zależy od rodzaju niepełnosprawności i od rodzaju pracy, która ma być wykonana. Niepełnosprawność narządu ruchu lub narządu słuchu nie przeszkadza w samodzielnym wykonywaniu niektórych zawodów, tym bardziej, że nowe technologie stwarzają duże możliwości przystosowania stanowiska pracy.

Problem leży gdzie indziej: dlaczego zawsze wyobraźnia podsuwa nam nauczycielkę głuchoniemą, zaopatrzeniowca w dużym sklepie na wózku, a nie odwrotnie – nauczycielkę na wózku inwalidzkim a zaopatrzeniowca głuchoniemego?

Dlaczego zawsze wyobrażamy sobie taką niepełnosprawność, która istotnie przeszkadza w wykonywaniu pewnych czynności albo je całkowicie uniemożliwia?



CZY NALEŻY OBAWIAĆ SIĘ PRACOWNIKA NIEPEŁNOSPRAWNEGO?

Pewne obawy mogą pojawić się szczególnie w stosunku do pracownika z niepełnosprawnością mentalną. Wynikają one głównie z mylenia niektórych poważnych chorób psychicznych z niepełnosprawnością intelektualną. Osoba z niepełnosprawnością intelektualną ma ograniczone zdolności intelektualne. Nie ma ona zaburzeń psychicznych i nie ma demencji. Zredukowane są jej zdolności intelektualne, a nie równowaga

CZY PRACOWNIKOM NIEPEŁNOSPRAWNYM BRAKUJE INICJATYWY?

To pytanie może być zasadne w stosunku do pracowników z niepełnością intelektualną. Jednak brak inicjatywy nie przeszkadza w integracji. Osobie z niepełnością intelektualną czasami trudno dojrzeć różnicę pomiędzy czymś ważnym a mniej ważnym. W praktyce ta trudność może być z łatwością pokonana.

Ewentualny brak inicjatywy nie przeszkadza w dobrym wykonywaniu pracy, jeżeli została ona wytłumaczona i jest zrozumiała. Praca w grupie pozwala narzucić rytm i organizację wykonywania czynności.

CZY PRACOWNIK NIEPEŁNOSPRAWNY MOŻE ZAGRAŻAĆ SOBIE I SWOIM KOLEGOM?

Po dokonaniu wyboru uwzględniającego zdolności i kompetencje pracownika, ważne jest dokonanie obiektywnej oceny, jakie wymogi ma dane stanowisko pracy. Z pomocą lekarza medycyny pracy należy określić czy praca wykonywana na tym stanowisku stwarza niebezpieczeństwo i czy istnieją czynniki ryzyka wynikającego z samej niepełności. Nie wszystkie czynności wymagają adaptacji stanowiska pracy, tak jak i nie wymagają jej wszystkie rodzaje niepełności. Powinno się uwzględniać rodzaj niepełności, rodzaj pracy, otoczenie, w jakim praca jest wykonywana.

CZY PRACOWNIK NIEPEŁNOSPRAWNY JEST MNIEJ WYDAJNY?

Niektóre niepełności lub choroby mogą mieć wpływ na zmniejszenie produktywności, ale nie jest to regułą. Pracodawcy obawiają się utraty efektywności lub ewentualnego przeciążenia współpracowników osoby niepełnej i jest to dla nich pretekstem do nieangażowania pracowników niepełnych lub korzystania z pomocy finansowej rekompensującej mniejszą wydajność.

O ile prawdą jest, że przydatność do pracy jest uzależniona od rodzaju i stopnia niepełności, o tyle zdolność produkcyjna jest raczej kwestią adaptacji.

Przystosowanie środowiska lub warunków pracy pozwala osiągać odpowiedni poziom produkcji niskim kosztem, szczególnie przy wykorzystaniu nowych środków technologicznych i informatycznych.

A poza tym niektóre adaptacje nic nie kosztują. Wymagają jedynie kreatywności, wyobraźni i poczucia solidarności.

Pracownik niepełny powinien wypoczywać dwie godziny dziennie. Czy przystosowanie rozkładu godzinowego pracy do jego rytmu pracy kosztuje?

Wysokość wózka inwalidzkiego nie pozwala usiąść za biurkiem. Czy cztery klocki drewniane lub cztery cegły, które pozwolą podnieść biurko na odpowiednią wysokość są kosztowne?

Jeżeli pomimo przystosowania stanowiska pracy utrzymuje się u danego pracownika mniejsza produktywność, to tę stratę pracodawcy można zrekompensować finansowo.

CZY PRZEDSIĘBIORSTWO MOŻE BYĆ NIEPRZYSTOSOWANE DO PRACOWNIKA NIEPEŁNOSPRAWNEGO?

Tak! Często przedsiębiorstwo nie posiada infrastruktury odpowiedniej do przyjmowania pracowników niepełnosprawnych, np. osób na wózkach inwalidzkich, ponieważ schody nie posiadają pochylni zjazdowych, brak jest windy lub, jeśli jest, to ma nieodpowiednie wymiary, zainstalowane są zbyt niskie toalety. Ale są dostępne środki finansowe na dokonanie inwestycji umożliwiających poprawienie dostępności.

Często jest tak, że przystosowanie otoczenia to drobne adaptacje, mało kosztowne, takie jak tabliczki na drzwiach czy guziki windy na odpowiedniej wysokości, dostosowanej dla osoby na wózku inwalidzkim.

Przystosowanie samego stanowiska pracy, np. zakup krzesła ergonomicznego, lub zainstalowanie sygnalizacji alarmowej dla pracowników słabowidzących, też może być w całości sfinansowane.

Zdarza się, że niektóre przedsiębiorstwa angażują pracownika niepełnosprawnego z powodu jego niepełnosprawności, ponieważ odznacza się on szczególnymi zdolnościami do konkretnej pracy. Przy takim postępowaniu nie można zapomnieć jak ważna jest integracja, to znaczy kontakty z kolegami. Bardzo trudno jest pracownikowi już pozostającemu w izolacji z powodu swojej niepełnosprawności, znieść całkowity brak kontaktów w pracy. Zresztą jak każdemu innemu pracownikowi.

CZY POSTĘP TECHNOLOGICZNY MOŻE BYĆ PRZESZKODĄ W ZATRUDNIENIU PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH?

Postęp technologiczny otwiera nowe możliwości zatrudniania pracowników z niepełnosprawnością fizyczną lub sensoryczną. Pozwala złagodzić lub całkowicie zlikwidować fizyczne obciążenie pracą, zmniejszyć konsekwencje niepełnosprawności poprzez wprowadzanie coraz bardziej efektywnych protez czy aparatów słuchowych. Ponadto, nowoczesne technologie informacji i komunikacji stwarzają nowe perspektywy zatrudnienia, które pozwolą przezwyciężyć niektóre niepełnosprawności.

Najprawdopodobniej nowości technologiczne przysporzą największych trudności pracownikom z niepełnosprawnością intelektualną. Postęp technologiczny spowodował wysoki stopień zmechanizowania i zauto-

matyzowania procesów pracy, i zredukował liczbę stanowisk pracy ręcznej, zajmowanych dotychczas przez pracowników niepełnosprawnych intelektualnie. Ale w niektórych przypadkach, postęp technologiczny może wspierać integrację również tych pracowników niepełnosprawnych.

CZY PRACOWNIK NIEPEŁNOSPRAWNY JEST CZĘŚCIEJ NIEOBECNY I CZĘŚCIEJ CHORUJE?

Ta obawa wynika z nieznamomości niepełnosprawności i z faktu mylenia niepełnosprawności pogłębiającej się i niepełnosprawności stabilnej. Niektóre niepełnosprawności lub choroby mogą rzeczywiście pogłębiać się i w efekcie stawać się uciążliwymi. Ale nie wszystkie. Trzeba więc wiedzieć więcej o niepełnosprawności danego pracownika. Amputowana ręka nie wpływa na wzrost absencji w pracy. A epidemia grypy tak! Należy jednak zaznaczyć, że zbyt częsta nieobecność pracownika może wskazywać na to, że integracja w zakładzie pracy jest trudna lub jest niewystarczająca. Dotyczy to zresztą wszystkich pracowników.

CZY OBECNOŚĆ PRACOWNIKA NIEPEŁNOSPRAWNEGO MOŻE MIEĆ ZŁY WPŁYW NA DOBRĄ ATMOSFERĘ W PRACY?

Zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego, bez względu na źródło jego niepełnosprawności, może czasami okazać się doświadczeniem negatywnym.

Badanie zrealizowane w Regionie Walońskim [3] przynosi stwierdzenie o „fenomenie zaraźliwości”: przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników niepełnosprawnych poddawane są nowym doświadczeniom. Większy wpływ na przebieg pracy mają relacje panujące w przedsiębiorstwie oraz kontakty pomiędzy pracownikami w pracy i poza nią, aniżeli sama niepełnosprawność.

Przedsiębiorstwa, w których udało się integracja pracowników niepełnosprawnych, świadczą o otwartości i poziomie świadomości swoich pracowników. W takim przedsiębiorstwie kontakty międzyludzkie są pozytywne i bogatsze, mniej zindywidualizowane, między pracownikami panuje solidarność, a wszystko to wpływa na dobrą atmosferę wśród całej załogi.

Wyżbycie się złych nawyków, uprzedzeń kulturowych, interesowanie się bardziej możliwościami pracownika niż jego ułomnościami czy powierzchownością, w konsekwencji jest dobre dla wszystkich. Być może taki stan otwartości duchowej, niezbędny dla integracji pracownika niepełnosprawnego w przedsiębiorstwie jest źródłem

pozytywnej energii mobilizującej pracę całej załogi i ma wpływ na dobrą współpracę między kolegami.

CZY OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE SĄ UPRZYWILEJOWANE POD WZGLĘDEM SOCJALNYM?

Czy na rynku pracy, przeżywającym trudności, ze znaczną grupą osób bez pracy, osoby niepełnosprawne są bardziej uprzywilejowane, ponieważ niektóre z nich otrzymują zasiłki wyższe i pewniejsze aniżeli zasiłek dla osoby bezrobotnej?

*Uważanie osoby niepełnosprawnej za bardziej uprzywilejowaną, ponieważ otrzymuje jakiś rodzaj zasiłku wynika z braku wiedzy o tym, że zasiłki są wyliczane w oparciu o stawki minimalne i mają rekompensować **dotatkowe** wydatki i trudności, jakie pociąga za sobą każda niepełnosprawność. Odmówić osobom niepełnosprawnym zatrudnienia, ponieważ otrzymują te zasiłki i dać tę pracę osobie sprawnej, aby uchronić ją od bezrobocia, będzie w efekcie przeciwstawianiem osób bezrobotnych osobom niepełnosprawnym.*

Zasiłki dla osób niepełnosprawnych są różne:

- wypadek przy pracy lub w drodze do pracy jest podstawą do odszkodowania ze względu na czasową lub stałą niezdolność do pracy;
- przewlekła choroba jest podstawą do zasiłku ze względu na chorobę i spowodowaną przez nią niezdolność do pracy;
- niepełnosprawność daje prawo do zasiłku rekompensującego dochody i w niektórych przypadkach na integrację.

Zasiłki rekompensujące dochody są przeznaczone dla tych osób niepełnosprawnych, których zdolności zarobkowe są mniejsze o jedną trzecią niż gdyby wykonywali swój zawód i byli sprawni. Są one obliczane na takiej samej podstawie, jak minimum socjalne: różnią się w zależności od statusu beneficjentów (głowa rodziny, osoba samotna czy mieszkająca z kimś) i ulegają zmniejszeniu w przypadku otrzymywania innych dochodów.

Zasiłki na integrację są przyznawane osobom niepełnosprawnym, które ze względu na ograniczoną samodzielność ponoszą dodatkowe wydatki na włączenie się do społeczeństwa.

Zasiłki zastępujące dochody i zasiłki na integrację nie kumulują się. Pracownik niepełnosprawny bez pracy, który ma prawo do zasiłków rekompensujących brak dochodu, może również mieć zasiłek na integrację, ale nie otrzymuje go automatycznie. Zasiłek na integrację nie jest warunkowany pracą.

Zdjąć zastłonę z niepełnosprawności

Większość negatywnych wyobrażeń krążących o niepełnosprawności, czasami opartych na jednostkowych przypadkach, wynika głównie z braku wiedzy o jej rodzajach i osobach nimi dotkniętych, braku akceptacji odmienności i nieświadomionego strachu przed nią.

Jak zdefiniować pojęcie niepełnosprawności? Nie ma dzisiaj jednej definicji, która byłaby akceptowalna przez wszystkich. Definicje i podejścia różnią się w zależności od punktu widzenia kulturowego, prawnego czy medycznego.

Zapytajcie swego kolegę, jakie jest jego pierwsze skojarzenie, gdy myśli o osobie niepełnosprawnej? Jest bardzo prawdopodobne, że każdy będzie miał inną odpowiedź, ponieważ w rzeczywistości niepełnosprawność ma różne postacie, nie jest jednorodna. Możliwe jest również, że niektórzy nie będą mieli żadnego wyobrażenia. Chyba, że wśród swoich bliskich mają takie osoby lub sami do nich należą, o czym możecie nie wiedzieć. Niepełnosprawność lub choroba nie zawsze są widoczne.

Wśród ludzi krążą niezliczone i różnorodne wyobrażenia na temat niepełnosprawności. Na dodatek badania pokazują, że często ludzie całkiem spontanicznie, nieświadomie wyobrażają sobie od razu poważną niepełnosprawność, uniemożliwiającą wykonywanie pracy w przedsiębiorstwie. Nie kierują się poznaniem rodzaju niepełnosprawności, jej stopnia, rzeczywistego wpływu na pracę w przedsiębiorstwie, w wykonywaniu konkretnych czynności.

Niepełnosprawność lub raczej niepełnosprawności są mało znane. Nie wiele się wie o ich specyfice, o ich różnorodności. Jednak poznanie tych odmienności jest niezbędne, aby znaleźć właściwe, zindywidualizowane a nie schematyczne podejście.

DEFINICJA TRÓJSTOPNIOWA

Światowa Organizacja Zdrowia proponuje następujące podejście, Suwzględniające w jednej definicji różnorodną rzeczywistość, jaka kryje się pod niepełnosprawnością. Jest ona trójstopniowa i pokazuje różne elementy, które prowadzą do niepełnosprawności: pewien **brak (wada)**, który może spowodować **niezdolność**, która w konsekwencji może doprowadzić do **niepełnosprawności**.

Niepełnosprawność jest wynikiem uszkodzenia (wady) lub choroby. Powoduje tymczasowe lub stałe ograniczenie bądź opóźnienie niektórych funkcji anatomicznych, fizjologicznych lub psychicznych. Niepełnosprawność może być ruchowa, sensoryczna, intelektualna.

Niepelnosprawność może powstać w okresie płodowym, w wieku dziecięcym lub dojrzałym. Może być spowodowana m.in. wirusem (choroba Heinego-Medina), wypadkiem przy pracy lub wypadkiem drogowym, chorobą zawodową (choroby kostno-stawowe spowodowane wibracjami mechanicznymi, azbestoza), przyjęciem niewłaściwego leku. Może być wrodzona lub powstała w czasie życia (stwardnienie rozsiane).

Konsekwencją wady jest niezdolność, która wyraża się tymczasowym lub stałym ograniczeniem funkcjonalnym, zmniejszeniem zdolności do wykonywania czynności życia codziennego.

Utrata lub zmniejszenie pewnych zdolności nie powoduje utraty innych. Osoba pozbawiona nóg nie traci swoich zdolności intelektualnych. Osoba niepełnosprawna intelektualnie nie traci swojej siły fizycznej.

Niepelnosprawność jawi się jako niekorzystna sytuacja społeczna, jako ograniczenie w stosunku do otaczającego środowiska. Jest to konsekwencja niezdolności na poziomie społecznym.

Bariery napotymane przez osoby niepełnosprawne wytwarza środowisko, które nie jest przystosowane i które można nazwać środowiskiem sprzyjającym niepełnosprawności. Chodzi o transport publiczny, o szkoły, o mieszkania, budynki użyteczności publicznej, miejsca wypoczynku etc. To również, a właściwie przede wszystkim – miejsce pracy. Głównymi barierami są bariery społeczne i to one powodują nierówności. Obowiązkiem każdego człowieka występującego w roli obywatela, pracownika, działacza związkowego jest działanie, które ma eliminować te bariery.

W Belgii mówi się „niepełnosprawny społecznie”, gdy ma się na myśli osobę niewykształconą lub o słabych kwalifikacjach. Jeżeli nawet jej stan wiedzy stawia ją w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, to nie jest to stan ostateczny. Tu widzimy niebezpieczeństwo używania określenia „niepełnosprawny społecznie”, ponieważ praca jest jego jedynym punktem odniesienia. Niezdolność powstaje w pracy i pracownik, który tego doświadczył jest traktowany jako niepełnosprawny społecznie. Gdzie zaczyna się i kończy się niezdolność do pracy? Umiejętność pisanie, znajomość trzech języków, szczególna dyspozycyjność... Jeśli nie zacznie się na to zwracać większej uwagi, każdy pracownik ryzykuje tym, że pewnego dnia będzie zbyt „inny” w stosunku do norm wymaganych na rynku.

Każdy z nas jest pracownikiem niepełnosprawnym w stosunku do pracownika idealnego.

TERMINY, KTÓRYCH NALEŻY UŻYWAĆ

Większość z nas używa słowa **niepełnosprawny** lub lepiej – **osoba niepełnosprawna**. Osoba niepełnosprawna jest w istocie przede wszystkim osobą. Gdy mówi się „niepełnosprawny”, to przychodzi na myśl „głuchy”, „bez ręki” lub „debil”. Nikt nie chciałby, aby o nim mówiono „głuchy”, „wielki”, „stara” lub „czarny”. Wszyscy jesteśmy najpierw osobami. Dlatego słyszy się coraz częściej „**osoby z niepełnosprawnością**”, aby podkreślić, że osoba niepełnosprawna nie ogranicza się tylko do swojego deficytu.

A jak mówić o tych, którzy nie są niepełnosprawni? Czy można powiedzieć: **to jest pracownik „normalny”, „zwyczajny”**? Nasuwa to od razu skojarzenie, że osoba niepełnosprawna będzie „**nienormalna**”, „**niezwyczajna**”? Niektórzy mówią „**osoby sprawne**” i „**osoby mniej sprawne**” lub „**niesprawne**”. Jeszcze inni korzystają z niedoskonałości naszego języka i mówią „**osoby z problemami**”, podkreślając tym samym, że brak widocznej niepełnosprawności nie przeszkadza mieć tysiąca innych przypadłości. Niepełnosprawni lub nie, wszyscy jesteśmy różni, ale nie nierówni!

Istnieje wiele rodzajów niepełnosprawności: niepełnosprawności fizyczne, sensoryczne, intelektualna. Jeżeli kilka występuje razem, wówczas mówimy o wielorakiej niepełnosprawności (lub o niepełnosprawności ze sprzężonymi zaburzeniami).

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ SENSORYCZNA

Niepełnosprawność sensoryczna obejmuje upośledzenia zmysłów, takich jak wzrok, słuch.

Nie będziemy tu poruszać upośledzeń zmysłu zapachu, dotyku, smaku. Pomijając niektóre zawody, np. praca w branży perfumeryjnej, gastronomii, winiarstwie – skutki tych uszkodzeń są mniejsze.

● Uszkodzenie słuchu

Cechami charakterystycznymi hałasu jest częstotliwość i natężenie. Częstotliwość wyrażona w hercach, pozwala rozróżnić dźwięki niskie (niska częstotliwość) lub dźwięki wysokie, ostre (wysoka częstotliwość). Natężenie hałasu wyraża się w decybelach – dB. Ważną rolę odgrywa też wrażliwość ucha. W tabeli 1 pokazanych jest kilka danych szczegółowych.

Utrata zdolności słyszenia przynajmniej 20. decybeli (np. szeptów) oznacza początek upośledzenia słuchu i może dotyczyć jednego lub dwóch uszu.

Osoby źle słyszące nie słyszą czasami niektórych częstotliwości, bez względu na ich poziom.

Tabela 1. Upośledzenie słuchu

Poziom	Decybele	Przykłady	Doznania słuchowe odbiorcy
normalny	do 20	Studio radiowe	Bardzo cicho
Lekki	25 30	Szepty Mieszkanie w spokojnej dzielnicy	Spokojnie
Średni	40 50 60	Ciche biuro w spokojnej dzielnicy Restauracja Duży sklep	Dość spokojnie Hałas powszedni, zwykły
Duży	70 75 85	Hałaśliwa restauracja Biuro maszynopisania Pracownia tokarska	Głośno Uciążliwie, męcząco
Głęboki	90 95 100 105 110	Ciężarówka Pracownia kowalstwa Piła taśmowa Cykliniarka Pracownia kotlarska	Uciążliwie Trudne do zniesienia
Bardzo głęboki	120 130 140	Kanał prób silników Młot pneumatyczny Kanał prób silnika turbodoładowanego	Próg bólu

● Osoby niesłyszące i niemówiące

Utrata mowy często łączy się z głuchotą. Dziecko, które rodzi się głuche lub staje się nim zanim nauczy się mówić będzie nieme, niezdolne do naśladowania dźwięków wydawanych przez innych. Nie używanie mowy ma poważny wpływ na naukę i na osobowość człowieka, ponieważ dzisiejsze społeczeństwo cały system kształcenia opiera na języku mówionym. Dla osoby głuchoniemej zdobywanie wiedzy, studiowanie jest bardzo dużym wysiłkiem.

● Upośledzenie słuchu i praca

Tradycyjnie w Belgii pracownicy z upośledzeniem słuchu (podobnie jak ci z upośledzeniem wzroku) są kierowani do prac wymagających zdolności manualnych. Umiejętność czytania z ruchu warg, choć nie zawsze pozwalająca na pełne zrozumienie oraz postęp technologiczny w dziedzinie aparatów słuchowych coraz częściej umożliwiają młodym osobom niedołyszącym podejmowanie studiów wyższych.

W środowisku pracy, kojarzenie sygnału dźwiękowego z sygnałem wizualnym pozwala ominąć barierę niepełnosprawności spowodowaną upośledzeniem słuchu.

● Upośledzenie wzroku

Upośledzenie wzroku charakteryzuje się obniżeniem ostrości widzenia, tj. zdolności postrzegania szczegółów, lub zmniejszeniem pola widzenia,

tj. zdolności postrzegania wszystkich punktów przestrzeni, które może objąć oko (180°), a okulary korekcyjne nie są w stanie spowodować całkowitej poprawy.

Większość osób dotkniętych upośledzeniem wzroku nie ma poczucia całkowitej ciemności. Widzą one pewien obszar nazywany „szarym”: kontury przedmiotów, działanie lub kierunek światła. Całkowity brak widzenia oznacza ślepotę; wówczas światło w ogóle nie jest postrzegane.

<i>Tabela 2. Upośledzenie wzroku</i>		
Osoba jest:	Jeżeli ostrość widzenia staje się:	Jeżeli jej pole widzenia potwierdza utratę:
Niedowidząca	≤ 6/10 w każdym oku, po korekcie	20' w obydwu oczach
Niewidoma	≤ 1/10 w każdym oku	40' w obydwu oczach
	Konsekwencje obniżenia ostrości widzenia	Konsekwencje ograniczenia pola widzenia
	■ <i>Widzenie z bliska jest nieostre i niewyraźne. Czytanie, widzenie kształtu twarzy staje się trudne lub niemożliwe</i>	■ <i>Widzenie „na boki” jest bardzo ograniczone i stwarza niebezpieczeństwo przy poruszaniu się w niektórych lub niestanowionych miejscach</i>

Trzeba wiedzieć, jakie jest upośledzenie wzroku pracownika niedowidzącego, aby właściwie ocenić, jaki to może mieć wpływ na pracę i przebywanie w środowisku pracy.

Osoby niedowidzące potrafią kompensować upośledzenie wzroku rozwijając zmysł słuchu i dotyku. Podobnie szybko zapamiętują np. drogę.

● Upośledzenie wzroku i praca

Jedną z typowych prac wykonywanych przez osoby z upośledzeniem wzroku była praca telefonisty. Był to też często zawód „rezerwowany” dla innych niepełnosprawnych.

Dlaczego kojarzymy wykonywanie niektórych czynności z osobami z określonym rodzajem niepełnosprawności, zanim sprawdzimy ich kompetencje i dopiero na tej podstawie ustalimy czy jest konieczność dostosowywania stanowiska do niej?

Rozwój informatyki, nowych technologii informacji i komunikacji otwiera możliwości nowych zawodów, bardziej dostępnych dla osób z upośledzeniem wzroku i znacznie ułatwia przystosowanie środowiska pracy do pracownika. W informatyce jest to system udźwiękowiający, drukarki i klawiatury z alfabetem Braille’a, urządzenia powiększające litery tekstu i obraz. Ale jeszcze bardziej niż rozwój technologiczny zmienia się mentalność ludzka i imponuje wytrzymałość w zdobywaniu

umiejętności pracowników niewidomych i niedowidzących, których spotykamy wykonujących zawód masażysty, rehabilitanta, nauczyciela języków, informatyka.

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ FIZYCZNA

Upośledzenia fizyczne mogą być wielorakie. Mogą być konsekwencją choroby wrodzonej, zawodowej, wypadku przy pracy, wypadku drogowego, uprawiania sportu, urazu kręgosłupa.

Upośledzenie fizyczne może dotknąć, w różnym stopniu, zarówno system nerwowy, jak i mięśniowy lub kostno-stawowy. Może być zewnętrzne lub wewnętrzne.

Niektóre upośledzenia fizyczne mają charakter stały, inne – postępujący.

Większość z nich nie powoduje zmniejszenia zdolności umysłowych.

Osoby sprawne, często nie znając niepełnosprawności fizycznych i ich konsekwencji, uważają, że osoby, które nie potrafią koordynować lub precyzyjnie kierować swoimi ruchami, albo mające trudności z wysławianiem się, są również upośledzone intelektualnie. To nieprawda. Ta nieznamość tworzy oczywiście bariery w integracji zawodowej i społecznej: z góry zakłada się, że osoba ograniczona ruchowo jest również ograniczona intelektualnie, tymczasem to umiejętność wymowy i komunikacji werbalnej jest problemem, a nie zdolność intelektualna.

● Niepełnosprawność fizyczna i praca

Pracownicy niepełnosprawni fizycznie, dzięki rozwojowi technologii w dziedzinie protez, aparatów wspomagających i specjalnie przystosowanych wózków inwalidzkich mają coraz większe możliwości ruchu i przemieszczania się. Podobnie jest w dziedzinie urządzeń i różnych akcesoriów dla osób z zaburzeniami mowy.

Od lat podejmowane są inicjatywy kierowane do pracowników poszkodowanych w wypadkach przy pracy, nastawione na readaptację, uczenie się nowych zawodów. Wystarczającymi przykładami postępu technologicznego ułatwiającego przystosowanie stanowiska pracy i integrację zawodową są myszki komputerowe typu *joystick*, klawisze umożliwiające pracę jedną ręką, klawisze dwuczęściowe umocowane na wsporniku – dla pracowników, których kończyny górne są porażone i bezwładne (atrofia), klawisze powiększone z miejscem na palce – dla pracowników z zaburzeniami motoryki i koordynacji.

Integracja zawodowa pracowników niepełnosprawnych to nie tylko kwestia postępu technologicznego, to także, a przede wszystkim relacje z kolegami z pracy, bardziej lub mniej chętnymi do współpracy i integracji w środowisku zawodowym i społecznym.

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ INTELEKTUALNA

Niepełnosprawność intelektualna charakteryzuje się obniżonym, poniżej średniej, funkcjonowaniem umysłowym i mniejszą zdolnością przystosowania się do życia społecznego. Upośledzenie umysłowe pojawia się przed 18. rokiem życia, a jeżeli choroba lub wypadek w wyniku którego powstała niepełnosprawność ma miejsce po 18. roku życia, mówi się o uszkodzeniu mózgu.

Stopień upośledzenia umysłowego wyraża się w odniesieniu do ilorazu inteligencji (IQ przy podstawie 100). Upośledzenie może być w stopniu głębokim, znacznym, umiarkowanym i lekkim lub może wystąpić obniżenie poziomu rozwoju intelektualnego. Osoby z lekkim stopniem upośledzenia umysłowego lub z obniżonym poziomem rozwoju intelektualnego są w stanie w pełni zintegrować się w przedsiębiorstwie otwartym.

Upośledzenie umysłowe w stopniu lekkim – IQ od 50–55 do 70–75	Obniżenie poziomu rozwoju intelektualnego – IQ od około 70 do 85
<p>■ <i>Dzięki edukacji specjalnej osoba z lekkim upośledzeniem umysłowym łatwo integruje się społecznie i zawodowo, nawet jeżeli jej poziom wiedzy szkolnej jest bardzo podstawowy. Wymaga wsparcia i pokierowania w warunkach stresowych w pracy.</i></p>	<p>■ <i>Dzięki odpowiedniemu wsparciu edukacyjnemu osoba z obniżonym poziomem rozwoju intelektualnego może być samodzielna i może zintegrować się w społeczeństwie oraz wykonywać wiele czynności. Zwiększone trudności wymagają wsparcia i pokierowania.</i></p>

● **Niepełnosprawność intelektualna a choroba psychiczna**

Często myli się niepełnosprawność intelektualną i chorobę psychiczną. Niepełnosprawność intelektualna jest konsekwencją upośledzenia umysłowego, podczas gdy choroba psychiczna wyraża się zaburzeniami zachowania, które zmieniają psychiczną percepcję świata zewnętrznego. Choroba psychiczna jest uznawana jako niepełnosprawność.

Lepiej mówić o **niepełnosprawności intelektualnej** a nie o upośledzeniu umysłowym; o **niepełnosprawności psychicznej** a nie o chorobie umysłowej. Pozwoli to rozjaśnić pojęcia.

Psychoza, schizofrenia, depresja, anoreksja lub bulimia to przykłady choroby psychicznej. Alkoholizm, narkomania mogą w mniejszym lub większym stopniu powodować zaburzenia psychiczne, a w dalszej perspektywie poważne choroby neurologiczne.

Niektóre choroby psychiczne są uleczalne, inne nie, jak np. te, które dotyczą osobowości psychotycznej.

Niepełnosprawność intelektualna jest trwała.

● **Niepełnosprawność intelektualna i praca**

Dorośle osoby z lekkim upośledzeniem lub o obniżonym poziomie rozwoju intelektualnego są całkowicie zdolne do pracy w zwykłym środowisku

sku pracy. Niektórzy z nich dobrze czytają i liczą. Dla osób z głębszym stopniem upośledzenia bardziej odpowiednia jest praca w warunkach chronionych.

Na ogół, osoby z niepełnosprawnością intelektualną napotykać na dwa rodzaje trudności: z jednej strony są to trudności związane z komunikacją, które można pokonać – mówiąc do nich należy używać prostych wyjaśnień (ale nie infantylnych, ponieważ to są dorośli ludzie a nie wieczne dzieci!); a z drugiej strony są to trudności związane z ich ograniczonymi zdolnościami w zakresie abstrakcji i wyobraźni. Jest im trudniej porównywać i przewidywać. Należy im wyjaśniać pojęcia, pomóc je „odkodować” przy pomocy prostych słów. Ten brak elastyczności może mieć swoje dobre strony w pracy zawodowej: czynności do wykonania, raz rozpoznane i zrozumiałe, są zapamiętywane i przyswajane.

Problem nie polega na tym, czego mogą się nauczyć osoby niepełnosprawne intelektualnie, ale w **jaki sposób** ich tego nauczyć.

MARIA pracuje od 20 lat w szpitalu. Jej funkcje często się zmieniały. Dzisiaj jest ona „szpitalną pokojową”, jak głosi napis na jej pasku z wypłaty. Przed zagłębieniem się w opis swojej pracy Maria uprzedza: „nie wahaj się z zadawaniem mi pytań, bo wiesz, ja...”. Maria, lekko upośledzona umysłowo, przygotowuje posiłki, rozdaje je, a potem zbiera naczynia, pomaga chorym, którzy nie mogą sami jeść, kroi im wędlinę... Pomiędzy śniadaniem i obiadem znosi do apteki zamówienie na leki, próbówki do laboratorium, i, jeśli czas pozwoli, opróżnia pojemniki z korespondencją. Ostatnio pomagał jej jeden z kolegów i bardzo dobrze im się razem pracowało. „...Dzisiaj są takie czasy, następują zmiany w szpitalach, restrukturyzacje, że nie wiadomo, jaką pracę będę miała jutro i czy będę ją miała. Ale tego nikt nie wie. Jest mi tu dobrze, ale chętnie nauczyłabym się czegoś innego”.

ZAMIAST WNIOSKÓW...

Osoby niepełnosprawne są przede wszystkim osobami. Pracownicy niepełnosprawni są przede wszystkim pracownikami i mają prawo do traktowania ich tak, jak innych pracowników. Rodzaj ich niepełnosprawności może stanowić dodatkową przeszkodę w integracji. Ich potrzeby, marzenia, życzenia są takie same jak innych ludzi, mniej lub bardziej sprawnych, napotykających na sytuacje trudne i specyficzne.

Pracować z niepełnosprawnym kolegą

Gdy komunikacja z pracownikiem niepełnosprawnym okazuje się trudna, to jest to nie tylko trudne dla nas, ale również dla niego samego.

Utrzymanie się w pracy i integracja osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwie jest wyzwaniem, które podejmują organizacje związkowe.

Nie ma sposobów lub cudownych przepisów na zapewnienie zrównoważonych relacji między pracownikami.

Relacje społeczne pomiędzy osobami sprawnymi i niepełnosprawnymi są takie same jak pomiędzy osobami sprawnymi. Nie zależą one tylko od różnych reguł dotyczących wzajemnego komunikowania się. Porozumiewanie się z osobą niepełnosprawną na początku nie wymaga niczego innego jak wzajemnego szacunku i grzeczności. Potem należy dopasować tę komunikację do sytuacji i do osoby, z którą się rozmawia. Relacje z osobami niepełnosprawnymi wymagają czasami uwzględnienia pewnych specyficznych aspektów [5].

KILKA SUGESTII OGÓLNYCH...

Spotkanie osoby sprawnej z osobą niepełnosprawną, które się nie zna, może spowodować niezręczną sytuację, wynikającą z nieznamości niepełnosprawności, strachem przed nieznanym, obawą przed popełnieniem nietaktu. Osoba sprawna zadaje sobie pytanie: czy powinna pomóc osobie niedowidzącej? Co może się wydarzyć w czasie spotkania z osobą niepełnosprawną intelektualnie? Jak zachowywać się podczas spotkania z osobą z zespołem Downa?

Dobrze ilustruje tę sytuację następujące pytanie: czy można, w obecności osoby niewidomej używać takich słów jak: oglądać, patrzeć, przyglądać się, obserwować, nie wywołując irytacji, nie obrażając nikogo? Tak, ponieważ terminologia nie przeszkadza osobom niepełnosprawnym, jeżeli nie jest negatywnie wartościująca. Takie terminy jak: ślepy czy kaleka mogą ranić, ponieważ stwarzają wrażenie, że cecha główna pracownika niepełnosprawnego nie leży w jego możliwościach, lecz w jego niepełnosprawności.

Oprócz pytań dotyczących języka, trzeba przede wszystkim – jak to już było mówione w tym poradniku – szanować prawo osoby niepełnosprawnej do takiego samego traktowania jak każdej innej osoby. Oznacza to np. mówienie **do** pracownika niepełnosprawnego a nie o pracowniku niepełnosprawnym w jego obecności, nie można zwracać się do niewidzącego

kolegi za pośrednictwem przewodnika, należy mówić do niego bezpośrednio, a nie obarczać przewodnika przekazywaniem treści („powiedz mu, że”...).

Równe traktowanie pracownika niepełnosprawnego oznacza również unikania słów zbyt poufanych, np. mówienia *per ty*, jeżeli w podobnych okolicznościach do pracownika sprawnego mówiłoby się *per pan*. Oczywiście te uwagi nie mają na celu zniechęcania do zawierania stosunków przyjacielskich z kolegami niepełnosprawnymi. Mają na celu uprzedzić o sytuacjach, które mogą obrażać osobę niepełnosprawną.

Należy przywiązywać taką samą wagę do form grzecznościowych, jak w każdej innej sytuacji. Osoby niepełnosprawne nie chcą być zaczepiane – nie bardziej niż osoby sprawne. Pomaganie osobie niepełnosprawnej wynika z dobrych chęci, ale trzeba mieć na uwadze, że proponowana pomoc nie może być narzucona. Lepiej jest zapytać, czy pomoc jest potrzebna niż być zdeprymowanym ewentualną odmową. W takim wypadku, proponowana pomoc jest po prostu niepotrzebna.

PRACOWAĆ Z KOLEGĄ Z USZKODZIENIEM WZROKU

Pracownik niewidzący zastępuje brak wzroku wykorzystywaniem w sposób maksymalny innych swoich zmysłów, takich jak dotyk, słuch. Współpracownicy mogą mu pomóc, np. opisując pomieszczenia, w których praca się odbywa, informując o ustawieniu mebli, gdzie znajdują się okna i drzwi, jakie są rodzaje i formy znajdujących się w tym pomieszczeniu przedmiotów. Powinni opisać osoby, z którymi może dojść do spotkania przy pracy, mogą opowiedzieć o sobie. Oczywiście dobre przyjęcie pracownika niewidzącego nakazuje również zadbanie o jego bezpieczeństwo, poprzez usuwanie przeszkód lub wskazywanie mu ich.

Jeżeli pracownik niewidzący porusza się po przedsiębiorstwie, jego koledzy mogą zaproponować towarzyszenie mu w charakterze przewodnika.

Ta technika wymaga przede wszystkim, aby przewodnik:

- najpierw zapytał, czy pomoc jest potrzebna;
- podał ramię;
- informował o przeszkodach i ewentualnie wskazał, jak można sobie ułatwić przejście przytrzymując się niektórych przedmiotów (poręczy, korzystając z windy);
- przytrzymał swoją rękę na oparciu krzesła, żeby pomóc przy siadaniu;
- poinformował, gdy inne osoby wchodzą lub wychodzą z pomieszczenia.

Te porady praktyczne wydają się oczywiste, gdy spróbuje się wyobrazić sobie na miejscu osoby niewidzącej: tak więc, w jego obecności nie uży-

wa się gestów typu skinienie głowy czy gestykulacji rąk wyjaśniając coś, ale raczej precyzyjnych wskazówek słownych, np.: tak zgadzam się, tak właśnie jest, albo wskazówek dotyczących miejsca, np. przesuń się proszą 2 kroki w prawo.

Poprzez taki drobny szczegół, jak na przykład wypowiedzenie imienia osoby niewidzącej, informuje się, że właśnie do niej się zwracamy.

Nie wszystkie upośledzenia wzroku są identyczne. Niektórzy pracownicy mogą czytać litery, jeżeli są one powiększone, inni – nie. Należy więc zwrócić uwagę na napisy (żeby były wykonane powiększonym tekstem lub napisane alfabetem Braille’a), należy też robić podsumowania słowne, szczególnie w czasie zebrań.

PRACOWAĆ Z KOLEGĄ Z USZKODZENIEM SŁUCHU

Brak możliwości korzystania z informacji odbieranych poprzez słuch, prowadzi do poszukiwania informacji wzrokowych. Tak więc dobra komunikacja pomiędzy osobą sprawną i osobą z uszkodzeniem słuchu wymaga wysiłku ze strony każdej z nich.

Dla osoby sprawnej problemem jest jej niewiedza na temat sposobu szybkiego i skutecznego komunikowania się z osobą słabosłyszącą lub niesłyszącą. Czytanie z ruchów warg jest najlepszą metodą, jeżeli każdy z nich zechce się tą metodą posługiwać. Koledzy pracownika niesłyszącego powinni się więc starać tak prowadzić rozmowę, aby odbywała się ona w jak najlepszych warunkach, tzn. w pomieszczeniu gdzie nie ma zbyt dużego hałasu, należy stać na wprost osoby niesłyszącej i mieć oświetloną twarz.

Ruchy warg, aby były czytelne, nie powinny być ani zbyt słabe, ani zbyt wyraziste. Żeby czytanie z ruchu warg było w ogóle możliwe, nie należy w tym czasie żuć gumy, jeść cukierka, dotykać warg palcami; wargi nie powinny być także przysłonięte dużymi włosami.

Osoby niesłyszące usiłują rekompensować upośledzenie słuchu interpretowaniem mimiki swojego rozmówcy, ekspresji ruchów ciała i gestykulacji. Komunikacja z osobą niesłyszącą wymaga więc szczególnej uwagi. Nie jest ona w stanie zrozumieć szeptania pomiędzy rozmówcami. Koledzy takiej osoby powinni np. podczas zebrania informować ją kto zabiera głos i jaki jest temat rozmowy. Rzeczą ważną jest dostarczenie wszystkim zebranym dokumentów przed spotkaniem.

Czytanie z ruchu warg jest męczące, wymaga koncentracji. W razie przedłużającego się spotkania, należy więc zaplanować przerwę.

Jeżeli czytanie z ruchu warg nie wystarcza, trzeba pomyśleć o pomocach na piśmie lub poprosić tłumacza języka migowego. Trzeba o to zapytać jednak osobę niesłyszącą, żeby wiedzieć jaką metodę komunikacji wybrać.

PRACOWAĆ Z KOLEGĄ NIEPEŁNOSPRAWNYM INTELEKTUALNIE

Podobnie jak inne osoby niepełnosprawne, osoba z niepełnosprawnością intelektualną często cierpi z powodu traktowania jej jako osoby mało aktywnej, zależnej od innych.

Bierze się to stąd, że osoba niepełnosprawna intelektualnie jest błędnie kojarzona z dzieckiem, które przestaje dorastać lub z dorosłym, który pozostaje wciąż dzieckiem. Ten obraz budzi sympatię w stosunku do niektórych rodzajów niepełnosprawności intelektualnej (szczególnie do osób z zespołem Downa), ale może również sprawiać przykrość, ignorując jej możliwości i autonomię.

Osoby niepełnosprawne intelektualnie powinny być traktowane jak osoby dorosłe, nawet wtedy, gdy zwracając się do nich używamy prostego języka, wyrażeń konkretnych. Język prosty nie oznacza, że ma on być infantylny lub „ogłupiający”. Zresztą nawet wobec dzieci nie powinno używać się takiego języka. Nie traktowanie osoby z upośledzeniem umysłowym w sposób dziecinny oznacza, że traktuje się ją poważnie. Konwersacja zawsze może, a nawet powinna zawierać momenty dobrego humoru, ale nie powinna ograniczać się tylko do tego. Osoby niepełnosprawne intelektualnie, tak samo jak inni chcą, by traktować ich poważnie, chcą rozmawiać o swojej pracy, o ewentualnych trudnościach, o wątpliwościach, o zainteresowaniach, o dobrych i złych nowinach.

Może się zdarzyć, że osoba niepełnosprawna intelektualnie ma tendencję do powtarzania tych samych zdań, opowieści. Koledzy powinni przyj-



mować takie zachowanie z wyrozumiałością, ale jednak czasami delikatnie powiedzieć jej, że nie powinna zanudzać swoich słuchaczy.

Szanować pracowników z niepełnosprawnością intelektualną, to znaczy traktować ich jak każde inne osoby, widzieć ich cechy osobowości, sposób bycia, a nie patrzeć na nich jak na osoby wyróżniające się jedynie takim czy innym rodzajem niepełnosprawności intelektualnej, np. zespołem Downa, autyzmem czy innym.

Należy dostosować się do rytmu i możliwości rozumienia pracownika z niepełnosprawnością intelektualną, upewniać się czy dobrze zrozumiał to, co się do niego mówi na temat czynności, jakie ma wykonać, nie wahać się powtarzać niektórych poleceń i tłumaczyć to, co nie zostało w pełni zrozumiałe. Ważne jest również zachęcanie go do zadawania pytań, jeżeli coś nie jest jasne. Osoby te czasami boją się powiedzieć, że czegoś nie rozumieją, bo wstydzą się, że się ośmieszą. Jeżeli pracownik z niepełnosprawnością intelektualną ma trudności z zapamiętaniem niektórych instrukcji, koledzy powinni postarać się znaleźć rozwiązanie techniczne, które będzie dla niego pomocne (np. polecenia pisemne, instrukcja może być przedstawiona przy pomocy symboli lub osobiste wsparcie przy wykonywaniu niektórych czynności).

PRACOWAĆ Z KOLEGĄ Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ FIZYCZNĄ

Dobra komunikacja z osobą niepełnosprawną fizycznie wymaga również w tym wypadku, umiejętności wyobrażenia sobie siebie w jego sytuacji. Np. osoba na wózku inwalidzkim przebywa, właściwie żyje, na wysokości niższej od większości z nas. Grzeczność wymaga, aby mówiąc do osoby na wózku usiąść i nie zmuszać jej do ciągłego podnoszenia głowy. Częstym przykładem frustrowania osoby na wózku inwalidzkim, szczególnie gdy jej ktoś towarzyszy, jest zwracanie się właśnie do tej osoby towarzyszącej, a nie do osoby siedzącej na wózku – tak jakby wózek był barierą w rozmowie.

Wózek inwalidzki stanowi część przestrzeni prywatnej osoby na nim siedzącej. Należy więc unikać np. opierania się o ten wózek, chyba że osoba niepełnosprawna sobie tego życzy.

Koledzy osoby niepełnosprawnej na wózku inwalidzkim powinni nauczyć się prowadzić wózek jedną ręką. Dobrze jest, aby to osoba niepełnosprawna sama pokazywała jak się nazywają poszczególne części wózka, jak go prowadzić, jak składać.

Często przyczyną niepełnosprawności fizycznej jest porażenie mózgo-
we, które wywołuje trudności wymowy. Koledzy bez wahania powinni prosić o powtórzenie wypowiedzianych słów, jeżeli są one niezrozumiałe. W związku z tym, rozmowy powinno się prowadzić w pomieszczeniu, do

którego nie dociera hałas. Ponieważ trudności wymowy najczęściej nie są związane z upośledzeniem umysłowym ani nie upośledzają słuchu, nie należy ani głośno mówić, ani nie ma potrzeby używania prostego języka. Podsumowując, dobra komunikacja z kolegą niepełnosprawnym opiera się na czterech zasadach [6]:

- 1. Nie spieszyć się.**
- 2. Zapytać, zamiast z góry coś zakładać.**
- 3. Słuchać uważnie.**
- 4. Wiedzieć czego osoba potrzebuje.**



Działać? Tak! Ale jak?

W tym rozdziale, przedstawiciele związkowi dowiedzą się, jakie są najlepsze działania dla utrzymania pracownika niepełnosprawnego w pracy lub zatrudnienia go. W pierwszej części są zawarte informacje o zasadach, których należy przestrzegać, podane tematycznie, a w drugiej części przypominamy zasady prawne, na których mogą się opierać organy decyzyjne i negocjacyjne przedsiębiorstwa.

Zapobieganie niepełnosprawności w przedsiębiorstwie i ograniczanie jej konsekwencji

POPRAWA BEZPIECZEŃSTWA I DOBREGO SAMOPOCZUCIA W PRACY

• Prewencja niepełnosprawności

W pracy powstają najróżniejsze rodzaje niepełnosprawności spowodowane wypadkami przy pracy lub chorobami zawodowymi. Dlatego też działania związku zawodowego nastawione na integrację pracowników niepełnosprawnych, powinny zacząć się u źródła: lepiej jest zapobiegać wypadkom przy pracy i powstawaniu niepełnosprawności, a co za tym idzie – wykluczaniu pracowników z rynku pracy.

Głównym celem powinno być zapobieganie powstawaniu ryzyka wypadków, które mogą prowadzić do niepełnosprawności.

Ustawa z 4 sierpnia 1996 roku o dobrym samopoczuciu pracowników podczas wykonywania pracy określa w sposób jednoznaczny jak powinna być organizowana i realizowana prewencja i ochrona pracowników w przedsiębiorstwach.

Rozróżnia ona trzy główne zasady prewencji:

- 1. Unikać ryzyka lub likwidować je natychmiast.**
- 2. Unikać szkód, jeżeli ryzyku nie można zapobiec.**
- 3. Ograniczyć szkody, jeżeli powstaniu tych szkód nie dało się zapobiec.**

Konkretnie zapobieganie niepełnosprawności słuchu w związku z pracą w hałasie polega na:

- unikaniu niepotrzebnego narażania pracowników na hałas (np. młot pneumatyczny) i korzystaniu z technologii mniej hałaśliwych lub ograniczaniu czasu używania urządzeń powodujących duży hałas;
- unikaniu powstawania wad słuchu, poprzez dostarczanie pracownikom środków zapewniających odpowiednią indywidualną ochronę, zaleconych przez lekarza medycyny pracy (kaski ochronne, korki do uszu);
- ograniczaniu szkody, poprzez umieszczanie pracownika z uszkodzeniem słuchu na takim stanowisku pracy, na którym nie będzie on więcej narażony na hałas.

Delegaci do Komitetu ds. Prewencji i Ochrony w Pracy³ w Belgii mogą sprawdzić, czy różne formy interwencji są uwzględniane w działaniach wewnętrznych lub zewnętrznych służb prewencji i ochrony w pracy, i czy wybierane są rozwiązania najskuteczniej zapobiegające, to znaczy, w tym wypadku takie, które zwalczają hałas u samego źródła.

Największe znaczenie ma pierwszy etap, który polega na dobrym przeanalizowaniu i określeniu ryzyka, na jakie mogą być narażeni pracownicy. Warunkuje on powodzenie wieloletniego planu prewencji i rocznego planu działania przedsiębiorstwa. Zakłada współpracę pomiędzy przedstawicielami pracowników i ekspertami, zgodnie ze strategią działań, która powinna skupiać się na trzech etapach: obserwacji, analizie i ekspertyzie.

- **Obserwacja:** kiedy ryzyko jest łatwe do przewidzenia, strategia opierać się będzie wyłącznie na obserwowaniu zagrożeń przez przedstawicieli pracowników i podjęciu stosownych działań.
- **Analiza:** gdy obserwacja nie wystarcza. Określenie i przeanalizowanie ryzyka wymaga współpracy pracowników i doradców w zakresie prewencji z zewnętrznymi i wewnętrznymi służbami prewencji i ochrony w pracy;
- **Ekspertyza:** jeżeli analiza nie wystarczy, trzeba dokonać analizy bardziej pogłębionej.

Na etapie określania ryzyka, delegaci związkowi powinni sprawdzić:

- Czy w przedsiębiorstwie są pracownicy niepełnosprawni?
- Czy ta niepełnosprawność ma źródło zawodowe?
- Co można zrobić, żeby zapobiec pojawieniu się takiego samego typu niepełnosprawności u innych pracowników?
- Czy podczas analizowania ryzyka, uwzględniono wszystkie jego elementy, związane z bezpieczeństwem i zdrowiem pracowników, a w szczególności:
 - nadmierne obciążenie psychiczne lub psychologiczne, które może być powodem stresu związanego z objawami stanu lękowo-depresyjnego lub poczucia zagrożenia psychicznego w miejscu pracy;
 - brak higieny i organizacji w miejscu pracy; np. w odniesieniu do pracowników narażonych na ryzyko związane z niewłaściwą pozycją przy pracy lub nieprawidłowo urządzonej stanowiskiem pracy osób wykonujących czynności powtarzające się (kasjerki w supermarketach,

³ *W myśl tej ustawy w każdym przedsiębiorstwie zatrudniającym ponad 50 pracowników powinien funkcjonować Komitet ds. Prewencji i Ochrony Pracowników w Pracy (przed ustawą był to Komitet Bezpieczeństwa i Higieny Pracy), organ skupiający przedstawicieli pracowników i pracodawcy, odpowiedzialny za sprawy szeroko pojętego „dobrego samopoczucia” pracowników w pracy. FGTB od 2003 roku postuluje, aby Komitet działał już w przedsiębiorstwach zatrudniających od 20 pracowników.*

które cierpią z powodu specyficznych mięśniowo-kostnych problemów); również w stosunku do pracowników narażonych na ryzyko zatrucia w pomieszczeniach zanieczyszczonych szkodliwymi środkami chemicznymi, nie posiadających odpowiedniego systemu wentylacji.

- Czy w ramach analizowania ryzyka, wyróżniono cele prewencyjne w ujęciu globalnym, czy przewidziano rozwiązania ogólne zanim przyjęto rozwiązania indywidualne?

Rozróżnia się trzy rodzaje rozwiązań:

- globalne, jeżeli ryzyko dotyczy wszystkich pracowników przedsiębiorstwa;
- pośrednie, jeżeli ryzyko dotyczy pracowników wykonujących tylko niektóre rodzaje prac (np. ryzyko uszkodzeń kręgosłupa magazynierów przydzielonych do rozładowywania ciężarów, do magazynowania towarów w składach, ryzyko obciążenia palców w przypadku osób pracujących przy piłach tarczowych *etc.*);
- indywidualne, jeżeli ryzyko dotyczy konkretnego pracownika.

Strategia prewencji powinna również uwzględniać czynniki psychologiczne, wtedy, gdy przewiduje się zmianę mentalności, nawyków w pracy, zachowania, zmianę priorytetów: mniej indywidualizmu, a więcej solidarności, mniejsze nastawienie na zysk a większe na jakość życia w pracy. Może to polegać na:

- stwarzaniu nacisków na pracodawcę, aby dokonał reorganizacji pracy, zwiększając bezpieczeństwo i dobre samopoczucie pracowników;
- zrewidowaniu systemu wynagradzania (nagrody za wydajność), aby nie pobudzał pracowników do ciągłego, nadmiernego narażania swojego zdrowia i zdrowia innych;
- dokładnym przestrzeganiu środków ostrożności, których mogą potrzebować niektórzy pracownicy (niepodnoszenia ciężarów przekraczających pewną wagę, zwolnienia z wykonywania niektórych czynności *etc.*).

● **Współpraca ze służbami prewencji i ochrony**

Delegaci do Komitetu ds. Prewencji i Ochrony w Pracy powinni zadbać o to, aby problemy niepełnosprawności były odpowiednio przedstawiane Komitetowi i uwzględniane przez wewnętrzne i zewnętrzne służby prewencji i ochrony w pracy.

Dla przypomnienia: ustawa o dobrym samopoczuciu w pracy zobowiązuje każdego pracodawcę do tworzenia w przedsiębiorstwie wewnętrznej służby prewencji i ochrony pracy oraz do stworzenia przynajmniej jed-

nego stanowiska doradcy ds. prewencji. W przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż 20 pracowników pracodawca może sam pełnić tę funkcję.

Służby te mają za zadanie:

- towarzyszyć pracodawcy i pracownikom we wprowadzaniu rozwiązań, które mają na celu poprawę samopoczucia pracowników w przedsiębiorstwie;
- uczestniczyć w analizowaniu i wykrywaniu ryzyka oraz w określaniu zagrożeń;
- badać interakcję między osobą i wykonywaną przez nią pracą, i wpływać z jednej strony na odpowiedni dobór pracownika do zadania, a z drugiej strony na lepsze dostosowanie pracy do pracownika;
- unikać powierzania pracownikowi zajęć, których nie może lub nie powinien wykonywać ze względu na jego stan zdrowia;
- promować możliwość zatrudnienia każdego kandydata, proponując odpowiednie metody pracy, przystosowanie stanowiska pracy i poszukiwanie odpowiedniej pracy, również dla pracowników, których zdolności do pracy są ograniczone;
- uczestniczyć w opracowywaniu wewnętrznych procedur nadzwyczajnych, dotyczących nagłych wypadków.

Jeżeli wewnętrzna służba prewencji i ochrony pracy nie może zabezpieczyć wszystkich działań wymaganych przez ustawę o dobrym samopoczuciu w pracy, pracodawca powinien zatrudnić odpowiednią, zewnętrzną służbę prewencji i ochrony pracy.

Ważne jest, aby uprawnione wewnętrzne i zewnętrzne służby prewencji i ochrony były wielodyscyplinarne. Ta wielodyscyplinarność nie jest konieczna w przypadku służb wewnętrznych, które mogą składać się z jednego tylko doradcy ds. prewencji, ale jest nieodzowna w przypadku służb zewnętrznych, w których skład powinni wchodzić doradcy specjalizujący się w takich dziedzinach, jak:

- bezpieczeństwo pracy,
- medycyna pracy,
- ergonomia,
- higiena przemysłowa,
- psychospołeczne aspekty pracy.

Z punktu widzenia integracji taka wielodyscyplinarność daje nadzieję, że przedsiębiorstwa będą lepiej przygotowane do radzenia sobie z różnymi rodzajami niepełnosprawności lub zagrożeniami, jakie mogą wystąpić, nie mówiąc już o chorobach i wypadkach. Np. wzrost zjawisk przemocy fizycznej lub słownej może oznaczać, że pracownicy przedsiębiorstwa są narażeni na zbyt stresujące warunki pracy, co wymaga interwencji doradcy ds. prewencji, specjalisty w zakresie psychospołecznych aspektów pra-

cy. Stres nie jest oczywiście niepełnosprawnością, ale może powodować choroby, szczególnie u pracowników mało odpornych psychicznie, np. może prowadzić do alkoholizmu, depresji itp.

Patologie mięśniowe i stawowe, przepukliny międzykręgowe, bóle krzyża, artrozy lub inne schorzenia mogą pogłębiać się i prowadzić do niepełnosprawności fizycznej, jeżeli nie są leczone w odpowiednim czasie. Wymagają one interwencji lekarzy medycyny pracy i specjalistów ds. ergonomii, przeanalizowania wykonywanych czynności i przystosowania stanowisk pracy.

Tak więc wyzwaniem dla związków zawodowych będzie czuwanie nad tym, aby w skład zespołów wewnętrznych lub zewnętrznych służb ds. prewencji i ochrony w pracy wchodził specjalista z różnych dziedzin dotyczących zagrożeń, na które narażeni są pracownicy przedsiębiorstwa. Delegaci do Komitetu ds. Prewencji i Ochrony w Pracy powinni wywierać presję na pracodawców w tym kierunku.

Organizacje związkowe mają ponadto wpływ na skład i funkcjonowanie zewnętrznych służb ds. prewencji i ochrony. Zależą one bowiem od specjalnego komitetu opiniotwórczego, w którego skład wchodzi przedstawiciele pracowników i pracodawców. Przedstawiciele związkowi mogą zwrócić uwagę służb zewnętrznych na obecność i kompetencje służb wspierających osoby niepełnosprawne.

Służby wspierania pracowników niepełnosprawnych, zatwierdzone i finansowane przez Walońską Agencję ds. Integracji Osób Niepełnosprawnych (AWIPH) mają na celu promowanie pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w społeczeństwie. Mogą służyć opracowaniem ekspertyz w zakresie integracji pracowników niepełnosprawnych w przedsiębiorstwie, udzielając np. zaleceń w zależności od różnych zdolności i możliwości pracowników.

Wsparcie w pracy, jakiego te służby udzielają jest zindywidualizowane w zależności od stopnia samodzielności danej osoby i może być przedłużone tak długo, jak to jest konieczne. Poza tym, wsparcie to może dotyczyć pracowników przyjmowanych do pracy, jak również pracowników niepełnosprawnych już zatrudnionych.

Odpowiednie rozporządzenia dotyczące wewnętrznej służby prewencji i ochrony w pracy upoważniają przedsiębiorców do szukania innych rozwiązań (zarówno zewnętrznych jak i wewnętrznych) lub instytucji specjalizujących się lub posiadających szczególne kompetencje w odniesieniu do pracowników mniej sprawnych.

Np. delegaci do Komitetu ds. Prewencji i Ochrony w Pracy mogą zorganizować akcję związkową skierowaną do pracowników niepełnosprawnych, korzystając z pomocy specjalnych służb, powołanych w ramach ustawy o dobrym samopoczuciu w pracy i:

- powołać wewnętrzne i zewnętrzne służby prewencji i ochrony w celu uzyskania wszelkich informacji na temat zdolności i niezdolności związanych z poszczególnymi niepełnosprawnościami, z przystosowaniem stanowiska pracy lub dla przeanalizowania ryzyka wystąpienia niepełnosprawności w związku z rodzajem pracy wykonywanej w przedsiębiorstwie.
- pilnować, aby te służby realizowały zadania i cele określone przez ustawę o dobrym samopoczuciu w pracy;
- wskazywać dziedziny wymagające interwencji (ergonomia, higiena przemysłowa, psychospołeczne aspekty pracy), którymi ma zająć się zespół wewnętrznych doradców ds. prewencji i ochrony w przedsiębiorstwie;
- w razie potrzeby zwrócić się do specjalistycznych służb wspierających integrację społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych, jeżeli uznają, że to może być potrzebne przy zatrudnieniu lub przy utrzymaniu w pracy pracownika niepełnosprawnego lub chorego;

Organizacje związkowe w Belgii mają prawo kontrolowania funkcjonowania i kierunków działań podejmowanych przez zewnętrzne służby pracy w przedsiębiorstwie.

POPRAWA MOŻLIWOŚCI I WARUNKÓW UTRZYMANIA SIĘ W PRACY PRACOWNIKA, KTÓRY STAŁ SIĘ NIEPEŁNOSPRAWNYM

Problem utrzymania się w pracy pracownika pojawia się, gdy w związku z niepełnosprawnością (wypadek, choroba) powstała w czasie pracy zawodowej, pracownik ten nie jest w stanie zajmować swojego poprzedniego stanowiska ani wykonywać dotychczasowej pracy. Jest to trudna sytuacja z psychologicznego punktu widzenia, ponieważ pracownik ten powinien zaakceptować swoją niepełnosprawność, żeby skonstruować swoje życie w nowej rzeczywistości. Tym bardziej trudna, że czuje się on zagrożony możliwością utraty pracy.

Prawo belgijskie nie daje żadnej ochrony pracownikowi, który stał się niezdolny do wykonywania pracy określonej podczas podpisywania umowy: niezdolność do wykonywania pracy, zarówno całkowita, jak i częściowa jest porównywalna do siły wyższej, która może spowodować zwolnienie. Ponadto, jeżeli źródłem niepełnosprawności nie jest praca zawodowa, ryzyko zwolnienia jest jeszcze większe.

Jeżeli niepełnosprawność powstała podczas wykonywania pracy zawodowej, ryzyko utraty pracy jest wysokie. Pracodawcy mogą być pociągnięci do odpowiedzialności, ale niektórzy z nich bez żadnych skrupułów potrafią się od niej uchylać.

W praktyce, utrzymanie się pracownika niepełnosprawnego w pracy

pracownika do innych zadań. Na przystosowanie stanowiska pracy można ewentualnie uzyskać subwencję z Walońskiej Agencji ds. Integracji Osób Niepełnosprawnych, podobnie jak przekwalifikowanie pracownika może być sfinansowane z dotacji przewidzianej na integrację ze środków tej Agencji. Udzielana jest ona jednak przede wszystkim pracownikom powracającym na rynek pracy.

Utrzymanie się w pracy pracownika, który stał się niepełnosprawnym w wyniku wypadku jest priorytetowe, ale ważne jest również, aby to odbywało się w dobrych warunkach. W przypadku przekwalifikowania, pracownikowi powinno zostać przedstawionych kilka propozycji tak, aby miał on możliwość wyboru. Idealnym byłoby opracowanie listy możliwych do wykonywania zadań. Trzeba starać się również mieć na uwadze osobowość pracownika, jego przyzwyczajenia, preferencje *etc.* tak, aby przekwalifikowanie do innej służby czy zespołu jemu odpowiadało.

Utrzymanie się niepełnosprawnego pracownika w pracy wymaga więc działania z dużą ostrożnością. Z jednej strony powinno się unikać oferowania nieodpowiadającej mu pracy, a z drugiej strony unikając zwolnienia.

Już w 1997 roku sformułowano propozycje zachęcające pracodawców do przekwalifikowania pracowników, którzy utracili zdolność do pracy. Jest w niej m.in. postulat utworzenia funduszu przekwalifikowania, przeznaczonego na utrzymanie się tych pracowników w pracy.

PRZYSTOSOWANIE PROCEDUR AWARYJNYCH

Obecność w przedsiębiorstwie pracowników niepełnosprawnych może wymagać przystosowania procedur ewakuacyjnych na wypadek alarmu (np. pożaru). Przedstawiciele organów związkowych powinni sprawdzić, czy:

- drogi ewakuacyjne nie są zastawione barierami;
- koledzy pracujący z pracownikiem niepełnosprawnym otrzymali jasne i zrozumiałe instrukcje, jakiej pomocy mogą mu udzielić w przypadku ewakuacji;
- zostały zainstalowane w różnych miejscach w przedsiębiorstwie alarmy świetlne i/lub dotykowe, aby uprzedzić o niebezpieczeństwie pracowników słabowidzących lub źle słyszących;
- drogi wyjść ewakuacyjnych są wyraźnie oznaczone nie tylko przy pomocy napisów, ale również przy użyciu symboli łatwych do zrozumienia i dobrze widocznych;
- przeprowadzono próbne alarmy z udziałem pracowników niepełnosprawnych;

- został wyznaczony pracownik przedsiębiorstwa, który podczas każdej ewakuacji, sprawdza czy wszyscy pracownicy, którym niepełnosprawność może utrudniać ewakuację, opuścili pomieszczenia; zostały zabezpieczone inne wyjścia dla pracowników słabowidzących lub z ograniczoną możliwością poruszania się, w przypadku awarii wind podczas alarmu.

POPRAWA DOSTĘPNOŚCI MIEJSC PRACY

Pracownicy z niepełnosprawnością fizyczną utrudniającą im poruszanie się, często narażeni są na brutalną formę dyskryminacji – niemożność wejścia tam, gdzie chcieliby wejść.

- Czy możliwa jest integracja zawodowa pracowników z ograniczonymi możliwościami poruszania się, jeżeli wiele przedsiębiorstw nadal nie jest dla nich dostępnych? Czy pracodawca i pracownicy mają świadomość, że poprawa dostępności przedsiębiorstwa może być korzystna dla wszystkich i poprawić jakość życia w przedsiębiorstwie – szerokie, oświetlone przejścia, odnowione toalety, wykładziny antypoślizgowe na podłodze, łatwiejsze poruszanie się wózków z ładunkami poprzez zainstalowanie wind, podnośników, pochylni itp.)?
- Przedstawiciele organów związkowych powinni zbadać dostępność przedsiębiorstwa dla osób z ograniczoną możliwością poruszania się, poprzez sprawdzenie:
 - Czy wejście i korytarze nie są zastawione różnymi przedmiotami utrudniającymi przejście?
 - Czy otwory drzwiowe są wystarczająco szerokie?
 - Czy pokrycie podłogi nie utrudnia poruszania się po niej?
 - Czy drogi transportowe mają obniżone krawężniki i czy mają podjazdy?
 - Czy wejścia na schody są wyposażone w elementy pochyle lub podnośniki?
 - Jeżeli budynek przedsiębiorstwa ma piętra, czy jest w nim zainstalowana winda?
 - Czy miejsca na parkingu położone najbliżej wejścia są zarezerwowane dla osób niepełnosprawnych i odpowiednio oznakowane?
 - Czy klamki i przyciski znajdują się na wysokości odpowiedniej dla osoby na wózku inwalidzkim?
 - Czy toalety są wystarczająco duże i wyposażone w poręcze?

Lepszy dostęp do przedsiębiorstw dotyczy nie tylko osób o ograniczonej możliwości poruszania się, ale również osób słabowidzących lub niepełnosprawnych intelektualnie. Dostępność powinna być rozumiana szeroko, nie tylko w sensie fizycznym, ale również pod względem komunikowania się (czy komunikat nadawany przez głośniki jest zro-

zumiały dla osób słabosłyszących lub z upośledzeniem umysłowym?). Również tu można postawić następujące pytania:

- Czy wejścia i wyjścia awaryjne, drogi dojścia są oznaczone zrozumiałymi znakami (rysunki schematyczne, ideogramy, piktogramy) dla pracowników z niepełnosprawnością intelektualną?
- Czy jest opracowany sposób sygnalizowania pracownikom słabowidzącym (specjalne pokrycie podłogi, sygnał dźwiękowy) o miejscach, które mogą być dla nich niebezpieczne (schody, pochyłości, drogi poruszania się wózków transportowych)?
- Czy zostały wyznaczone osoby, które w niektórych konkretnych przypadkach będą towarzyszyły osobie słabowidzącej lub niepełnosprawnej intelektualnie, jeśli wyraziła takie życzenie?

ZWALCZANIE DISKRYMINACJI PRZY ZATRUDNIANIU

Jeżeli rekrutacja, wybór i zatrudnianie podlegają pracodawcy, to delegaci związkowi mają prawo wyrażenia swojej opinii na temat kryteriów zatrudnienia. Te kryteria powinny być zgodne z założeniami przewidzianymi w układzie zbiorowym, zgodnie z którym, pracodawca podczas rekrutacji nie może traktować kandydatów w sposób dyskryminujący. Dyskryminacja przy zatrudnieniu w stosunku do osoby niepełnosprawnej ma miejsce wówczas, gdy pracodawca odmawia:

- zatrudnienia kandydata wyłącznie ze względu na jego niepełnosprawność, a nie np. ze względu na brak kompetencji;
- wykonania niezbędnych adaptacji stanowiska, szczególnie gdy są one rozsądne i możliwe (z punktu widzenia finansowego).

W praktyce, delegaci związkowi w Belgii mogą sprawdzić, czy procedura zatrudnienia jest zgodna z zasadą równości szans. Mogą również zapytać pracodawcę:

- Czy informacje o wakujących stanowiskach zostały przekazane instytucjom i stowarzyszeniom zajmującym się szukaniem pracy oraz wspieraniem osób niepełnosprawnych?
- Czy opisy stanowiska pracy lub funkcji wyraźnie rozróżniają rzeczywiste wymagania?
- Czy opis stanowiska został zredagowany prosto i rzeczowo (szczególnie ważne przy naborze pracowników z niepełnosprawnością intelektualną), nie pomijając istotnych szczegółów (jak: przybliżona wysokość zarobków, dzienny czas pracy, konieczność przemieszczania się, podróży służbowych, pobytu za granicą)?
- Czy kryteria oceny są obiektywne? Powinny one obejmować zdolności kandydata do wykonywania planowanej pracy, bez względu na sympatie lub antypatie przedsiębiorcy w stosunku do pracownika.

- Czy lokale, w których odbywa się rekrutacja są dostępne dla pracowników o ograniczonej możliwości poruszania się?
- Czy informacja o wakującym stanowisku jest sformułowana poprawnie?

ZATRUDNIENIE PRACOWNIKA NIEPEŁNOSPRAWNEGO

Zwyczaj związany z przyjęciem nowych pracowników, mający na celu zapoznanie ich ze środowiskiem przedsiębiorstwa obowiązuje również w przypadku zatrudniania pracowników niepełnosprawnych i nie ma powodów, aby to zmieniać. Nadmierne podkreślanie niepełnosprawności może spowodować, że integracja okaże się bardziej skomplikowana niż jest w rzeczywistości.

Jeżeli jakieś szczególne rozwiązania dotyczące przyjęcia pracowników niepełnosprawnych okażą się konieczne, delegaci związkowi:

- będą zachęcać swoich kolegów, by w stosunku do pracowników niepełnosprawnych zachowywali się zwyczajnie;
- rozważą, czy jest wskazane, aby przyszli koledzy byli poinformowani o niepełnosprawności nowozaangażowanej osoby. Czasami taka rozmowa z przyszłymi kolegami, odpowiadanie na ich pytania, zachęcanie ich jest ważnym krokiem wprowadzającym dobrą atmosferę do integracji pracowników niepełnosprawnych;
- wytłumaczą kolegom, że w przypadku trudności adaptacyjnych zawsze można poprosić o pomoc wewnętrzne służby prewencji i ochrony pracy lub wyspecjalizowane służby wspierania pracowników niepełnosprawnych;
- zwrócą uwagę, że ewentualnie inne zachowanie w stosunku do osoby niepełnosprawnej jest możliwe, jeżeli dotyczy jej samodzielności, jakości życia w pracy, jej dobrego samopoczucia;
- będą zachęcać i przyzwyczajając innych pracowników do wpływania na integrację długoterminową. Może się okazać, że pracownik niepełnosprawny nie radzi sobie na początku zbyt dobrze z pracą i produktywnością, ale to nie oznacza, że tak będzie zawsze;
- nauczą się zauważać ewentualne napięcia pomiędzy pracownikiem niepełnosprawnym i jego kolegami, i będą przeciwdziałać im;
- będą zwracać uwagę, aby pracownik niepełnosprawny był informowany o decyzjach dotyczących jego osoby – tak samo jak inni pracownicy. Jego udział w rozmowach związkowych może mieć pozytywny wpływ na jego integrację w przedsiębiorstwie i osobisty rozwój;
- będą zachęcać pracowników niepełnosprawnych do kandydowania w wyborach społecznych.

UŚWIADAMIANIE PRACODAWCY MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA Z POMOCY PUBLICZNEJ

Aby stymulować zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych i rekompensować specyficzne bariery, na jakie są oni narażani na rynku pracy, wprowadzono szereg instrumentów pomocy publicznej. Przedstawiciele związków zawodowych mogą zwrócić uwagę pracodawcy na możliwość skorzystania z nich, jeżeli pracodawca wykazuje dużą rezerwę i waha się przed zatrudnieniem pracownika niepełnosprawnego. Jeżeli pracodawca nie ma takich obaw, to należy maksymalnie ograniczyć korzystanie z tej pomocy, ponieważ często jest ona odbierana jako przywilej i może w efekcie stygmatyzować pracowników, którzy z niej korzystają, a także traktować ich jak beneficjentów pomocy państwa. Budżet Walońskiej Agencji ds. Integracji Pracowników Niepełnosprawnych przeznaczony na integrację pracowników w zwykłych przedsiębiorstwach jest stosunkowo nieduży, ale jednocześnie mało znany.

POMOC AWIPH⁴

• Kierowanie na staże i szkolenia w przedsiębiorstwie

Aby skorzystać z przygotowania do zawodu, pracownik niepełnosprawny może skorzystać z pomocy Walońskiej Agencji ds. Integracji Osób Niepełnosprawnych (AWIPH). Może on również odbyć staż zapoznawczy w przedsiębiorstwie, aby w praktyce sprawdzić swój wybór zawodu. Staż trwa 1 tydzień, podczas którego stażysta nie otrzymuje wynagrodzenia, jest jednak ubezpieczony od wypadku.

Zachęcając pracodawcę do przyjęcia pracowników niepełnosprawnych na staż, przedstawiciele związkowi mogą nie tylko pomóc stażystom wyrobić sobie w ten sposób wyobrażenie o przedsiębiorstwie i ich własnych motywacjach zawodowych, ale również umożliwić kierownictwu przedsiębiorstw i innym pracownikom lepsze poznanie pracowników niepełnosprawnych i przełamać stereotyp osoby niepełnosprawnej, kojarzący się z brakiem aktywności i zależnością.

• Kontrakt na adaptację zawodową

Wahania pracodawców związane z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych często wynikają ze strachu przed niewiadomym.

Kontrakt na adaptację zawodową proponowany przez AWIPH pozwala pokonać tę barierę i gwarantuje pracownikowi niepełnosprawnemu szko-

⁴ AWIPH – Agence Wallone Pour Intégration des Personnes Handicapées – jest to organ publiczny, który powstał w 1995 roku, zarządzający funduszem na integrację zawodową osób niepełnosprawnych. Według aktualnych informacji FGTB, z uwagi m.in. na wzrost kosztów oraz wzrost liczby osób niepełnosprawnych potrzebujących pomocy w zakresie integracji zawodowej, budżet Agencji na integrację osób niepełnosprawnych maleje i z roku na rok pomoc ta jest zdecydowanie niewystarczająca.

lenie na miejscu. To rozwiązanie cieszy się powodzeniem i dość często kończy się zatrudnieniem.

W praktyce kontrakt zawierany jest między pracownikiem i pracodawcą publicznym lub prywatnym, po akceptacji przez Agencję. Stażysta otrzymuje pewne wynagrodzenie, na które w dużej części przeznaczona jest dotacja AWIPH, a pozostałą część płaci pracodawca. Kontrakt jest podpisywany na 1 rok i może być przedłużony.

● **Premia na opiekę ze strony przedsiębiorstwa**

Opieka ze strony przedsiębiorstwa jest takim rozwiązaniem, które pozwala pracownikowi, za zgodą pracodawcy, poświęcić pewną część swego czasu pracy na towarzyszenie nowoprzyjmowanej osobie niepełnosprawnej. Pracodawca otrzymuje 250 € miesięcznie, przez okres maksymalnie 6. miesięcy. Zadania opiekuna (mentora) polegają na:

- przyjęciu, informowaniu, wspieraniu i towarzyszeniu osobie niepełnosprawnej w przedsiębiorstwie;
- nadzorowaniu i wspieraniu w pracy oraz czuwaniu nad dobrą realizacją wykonywanych czynności;
- czuwaniu nad jak najlepszą integracją osoby niepełnosprawnej w przedsiębiorstwie.

● **Pomoc finansowa na wynagrodzenia i składki ubezpieczenia społecznego**

■ **Premia integracyjna**

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest szczególnie niekorzystna. Zdarza się często, że ich droga zawodowa jest przerywana z powodu choroby lub wypadku, co jeszcze bardziej utrudnia ich zatrudnienie. Premia integracyjna ma na celu zrekompensowanie tych specyficznych problemów związanych z zatrudnieniem osobny niepełnosprawnej. Z tej pomocy może skorzystać pracownik niepełnosprawny, który przez okres przynajmniej sześciu miesięcy nie był aktywny zawodowo lub korzystał z przerwy w pracy. Premia polega na tym, że przedsiębiorstwo otrzymuje zwrot kosztów wynagrodzenia pracownika i innych kosztów pracodawcy, przez okres maksimum 1 roku, w wysokości 25%.

■ **Premia kompensacyjna**

Niepełnosprawność nie zawsze rzutuje na wydajność pracownika, ale bywa że, w wyniku niepełnosprawności pracownik jest mniej wydajny. Delegaci związkowi powinni najpierw sprawdzić czy zmniejszeniu wydajności można zaradzić innymi sposobami, np. przez wykonanie adaptacji stanowiska, zmianę organizacji pracy w ekipie, innymi formami i sposobami wynagradzania. Jeżeli to nie wystarczy, przedsiębiorstwo ma możliwość skorzystania z pomocy finansowej przeznaczonej na zrekompensowanie mniejszej produktywności pracownika. Wysokość tej pomocy na pokrycie części (maksymalnie 50%) wynagrodzenia pracownika i skła-

dek na ubezpieczenie społeczne – jest degresywna. Jest ona przyznawana przedsiębiorcy na okres pięciu lat, z możliwością odnowienia.

■ **Premia za zawarcie umowy na szkolenie i pracę naprzemiennie**

Istnieją różne sposoby na podejmowanie pracy i szkolenia naprzemiennie w miejscu pracy. AWIPH wprowadziła pomoc finansową dla pracodawcy, który zawiera z pracownikiem niepełnosprawnym umowę na: „przeszkolenie zawodowe”, „odbycie stażu”, „zatrudnienie ze szkoleniem”, „pierwsza praca”.

● **Rozwiązania na przystosowanie stanowiska pracy**

Są to rozwiązania finansowe przyznawane na pokrycie kosztów specyficznych narzędzi i urządzeń, niezbędnych dla pracowników niepełnosprawnych, m.in. takich, jak:

- lupy do powiększania tekstu i obrazu na ekranie komputera;
- instalacje wwożące osoby niepełnosprawne po schodach;
- instalacje alarmów świetlnych;
- przystosowania samochodu.

● **Rozwiązania skierowane bezpośrednio do osób niepełnosprawnych**

■ **Pomoc na pokrycie kosztów przejazdu**

Ta pomoc może pokryć koszty transportu publicznego, przejazdu wynajętym samochodem lub taksówką jeżeli nie ma żadnych innych możliwości (np. przejazd specjalnymi minibusami).

● **Inne rozwiązania**

Niektóre branże zawodowe przeznaczają pewną część swoich funduszy specjalnych dotyczących tzw. grup ryzyka na zatrudnienie i szkolenie pracowników niepełnosprawnych.

FILIP zajmuje się obecnie księgowością w dwóch oddziałach regionalnych Federacji Generalnej Pracowników Belgii (FGTB). Ma 38 lat i jest pozbawiony lewej ręki od urodzenia. Na początku lat 80. rozpoczął swoją karierę zawodową w recepcji, a potem w dziale ekonomicznym Dyrekcji Głównej FGTB. Zachęcony przez ówczesnego prezesa FGTB, André Vanderbroucka, zdecydował się studiować wieczorowo rachunkowość. Kilka lat później podjął pracę w Wydziale Finansowym i tam rozpoczął karierę eksperta księgowego. O swojej niepełnosprawności mówi tak: „Nie chowam się, akceptuję swoją niepełnosprawność, zostawiam ją poza sobą. Nie wypieram się tego kim jestem. Patrząc czasami na ludzi sprawnych przechodzących obok mnie i zadaję sobie pytanie: Co oni robiliby, mając o jedną rękę mniej? W pracy nie mam żadnych problemów, z łatwością używam

klawiatury do pisania, prowadzę samochód bez specjalnego wyposażenia, ze zwykłą skrzynią biegów”.
Ubolewa natomiast nad tym, że nie został stworzony do pracy biurowej. Prawdopodobnie, aby to zrekompensować, uprawia sport, gra w tenisa stołowego.

Organizowanie akcji związkowej na rzecz integracji zawodowej

DELEGACJA ZWIĄZKOWA

Delegaci związkowi w Belgii mają prawo, we współpracy z Radą Przedsiębiorstwa i Komitetem ds. Prewencji i Ochrony Pracy wnosić specjalne postulaty dotyczące integracji pracowników niepełnosprawnych w przedsiębiorstwie. Mogą oni:

- Dawać impuls do zatrudniania lub tworzenia miejsc pracy dla pracowników niepełnosprawnych, zgodnie z ustawą zabraniającą wszelkiej dyskryminacji. Integracja pracowników niepełnosprawnych rozpoczyna się bowiem w momencie ogłoszenia rekrutacji. W informacji powinno być podane, że pod uwagę będą brane umiejętności i zdolności. Powinna być przestrzegana zasada niedyskryminacji już w procedurze naboru, angażowania i rzeczywistego udziału osób niepełnosprawnych w procesie rekrutacji.
- Jeżeli to konieczne, można zindywidualizować przyjęcie w zależności od rodzaju niepełnosprawności pracownika i środowiska przedsiębiorstwa:
 - opisać przestrzeń i rozkład miejsc pracy pracownikowi słabowidzącemu;
 - przeczytać regulaminy i precyzyjnie wytłumaczyć zasady pracy pracownikowi z niepełnosprawnością intelektualną;
 - poinformować o wszystkich możliwych sposobach dotarcia do zakładu przy pomocy transportu publicznego lub innych możliwych sposobów;
 - zaproponować zmiany ułatwiające dojazd na trasie dom – przedsiębiorstwo lub na terenie miejsca pracy.
- Zwracać uwagę na rodzaj zawieranej umowy, wysokość wynagrodzenia z zastosowaniem odpowiednich progów w zależności od funkcji do jakiej został zaangażowany pracownik niepełnosprawny.
- Upewnić się, że oferowane pracownikowi niepełnosprawnemu możliwości szkolenia i kariery oparte są na takich samych zasadach jak dla innych członków załogi.
- Zwracać uwagę na respektowanie godności w miejscu pracy i w życiu przedsiębiorstwa.
- Zaproponować inne rozwiązania jeżeli wystąpią problemy, np. mające związek z wydajnością: rozważyć reorganizację niektórych czynności lub pracy zespołu.
- Wyczulić pracowników na ich stosunek do kolegi niepełnosprawnego, zachęcać do prostych gestów okazywania solidarności.

- Upewnić się, że wszyscy delegaci i koledzy ułatwiają integrację pracowników niepełnosprawnych.

Te działania, informacje, sposób przyjęcia pozwolą pracownikowi niepełnosprawnemu – tak jak każdemu innemu pracownikowi:

- zrozumieć i określić swoją rolę w przedsiębiorstwie;
- zdać sobie sprawę z ewentualnych trudności, ryzyka lub obaw związanych z pracą;
- skorzystać ze wsparcia, tzn. pomocy organizacji związkowej.

Dzięki takiej wymianie informacji przedstawiciele organów związkowych będą mogli lepiej poznać elementy, na które powinni być specjalnie wyczuleni i regularnie sprawdzać, czy każdy pracownik niepełnosprawny czuje się dobrze w swojej pracy i w przedsiębiorstwie.

BRAHIM jest delegatem w dobrze rozwijającym się młodym przedsiębiorstwie zajmującym się drewnianymi wykładzinami w samochodach. „W czasie ostatniej rekrutacji został zaangażowany na pół etatu w przedsiębiorstwie pracownik z niepełnosprawnością intelektualną – Stefan, do wykonywania różnych prac. Dobrze zintegrował się w przedsiębiorstwie, koledzy czasami żartują razem z nim, mimo że niektórzy są zmęczeni ciągłym tłumaczeniem mu co ma robić”.

Według Brahima „ludzie nie zdają sobie sprawy z problemu, jaki mają pracownicy niepełnosprawni. Nawet jeżeli nastroje społeczne i sytuacja ekonomiczna w przedsiębiorstwie są pomyślne, dla większości delegatów zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych nie jest sprawą priorytetową. Ponadto ze względu na niepełnosprawność Stefana ludzie nie zauważają jego umiejętności. Tu jest rola dla związku zawodowego już na samym początku. Aby pracownik niepełnosprawny mógł poprawnie wykonywać swoją pracę, należy go przeszkolić tak jak innych pracowników, a nie dawać mu „zajęcie”. Jeżeli są straty z powodu mniejszej wydajności można skorzystać z pomocy finansowej dla przedsiębiorstwa”.

MARIA-KRYSZYNA, delegatka rezerwowa do Rady Przedsiębiorstwa, pracuje w tym samym przedsiębiorstwie. Jest niepełnosprawna fizycznie po wypadku. Maria-Krzyszyna została przekwalifikowana, a jej stanowisko pracy zostało przystosowane dzięki pomocy finansowej AWIPH. Jej integracja w przedsiębiorstwie stwarzała pewne problemy związane z organizacją pracy. Brahim tłumaczy:

„Pracownica produkcji Maria-Krystyna z dużym wysiłkiem pracuje tak samo wydajnie jak inni, co frustruje niektórych sprawnych pracowników. Delegacja związkowa musiała występować w roli mediatora w związku z problemami, które powstały wewnątrz zespołu, i w efekcie dwóch kolegów pomaga jej przy uzupełnianiu materiałów, donoszeniu części, czyszczeniu maszyny”.

RADA PRZEDSIĘBIORSTWA

Ustawa z 16 kwietnia 1963 r., która nadała Radzie Przedsiębiorstwa prawo kontroli nad stosowaniem „rozliczenia kwotowego” zatrudniania pracowników niepełnosprawnych w sektorze prywatnym, nigdy nie została wyposażona w rozporządzenia wykonawcze.

Ponieważ jednak Rada Przedsiębiorstwa ma wśród swoich zadań informowanie, opiniowanie i kontrolowanie, daje to jej dość duże uprawnienia stawania w obronie polityki pozytywnej integracji pracowników niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach na otwartym rynku.

W szczególności, Rada Przedsiębiorstwa poprzez wpływanie na politykę przedsiębiorstwa może:

- weryfikować liczbę pracowników niepełnosprawnych zatrudnianych przez pracodawcę i sposób, w jaki odbywa się w przedsiębiorstwie integracja pracowników dotkniętych chorobą lub po wypadkach w pracy;
- promować politykę zatrudnienia uwzględniającą równość szans, ustalać kryteria kwalifikacji zawodowej, promocji, szkolenia i przekwalifikowania zawodowego, a także rekrutacji w przedsiębiorstwie;
- zwracać uwagę, aby podczas procedury angażowania kandydat był informowany o wynikach badania lekarskiego. Żaden z kandydatów nie może zostać nie przyjęty ze względów medycznych, jeżeli niepełnosprawność nie przeszkadza mu w dobrym wykonywaniu obowiązków;
- gwarantować pracownikom niepełnosprawnym szkolenie i przeszkolenie na takiej samej zasadzie jak innym pracownikom, uwzględniając konieczność wykonania niektórych adaptacji, zarówno pod względem treści szkolenia jak i jego dostępności oraz metod pedagogicznych;
- sprawdzać, czy pracownicy niepełnosprawni są przydzieleni do prac zgodnie z ich kompetencjami zawodowymi lub kwalifikacjami;
- sprawdzić tabelę wynagrodzeń, odpowiadającą funkcji wykonywanej przez pracownika niepełnosprawnego. Niektórzy pracodawcy mają tendencje do zaniżania wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych ze względu na ich niepełnosprawność, podczas gdy faktycznie wykonywana praca uzasadnia wynagrodzenie według wyższych stawek;
- działać na rzecz rozwiązań, które ułatwiają pracę i przebywanie w przedsiębiorstwie pracownikom niepełnosprawnym;

- kontrolować informacje podawane w raporcie o równości szans i jej faktyczną realizację.

W zakresie pomocy publicznej:

- przypominać pracodawcy o możliwości skorzystania z różnych form pomocy przy zatrudnieniu pracowników niepełnosprawnych i kontrolować warunki ich wykorzystywania i stosowania przez pracodawcę;
- domagać się bilansu społecznego dla oceny pomocy, z której korzysta przedsiębiorstwo i sprawdzić jakie miejsce w nim zajmuje zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych.

W zakresie organizacji pracy:

- sprawdzać czy warunki pracy i jej organizacja są odpowiednio dostosowane i czy pracownicy podlegają regularnym konsultacjom związanym z reorganizacją przerw i lepszym dostosowaniem godzin pracy,
- przeanalizować wpływ premii wyrównujących rentowność na rytm pracy i na możliwości każdego pracownika.
- szukać sposobów poprawienia dostępności przedsiębiorstwa, aby nie dyskryminować pracowników z niepełnosprawnością ruchu lub wzroku;

W zakresie informacji ogólnych dotyczących życia przedsiębiorstwa

- upewnić się, korzystając z raportu na temat równości szans, czy jest publikowana informacja zawierająca liczbę zatrudnionych osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwie, dane o wypadkach w pracy, o chorobach zawodowych i w ten sposób rozwiewać mity i obawy związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, często uznawanych za niezdolnych do pracy.

W zakresie społecznych konsekwencji wprowadzania nowych technologii

- zwracać uwagę na pozytywne i negatywne konsekwencje w odniesieniu do warunków i organizacji pracy, konieczności ewentualnego przystosowania narzędzi pracy. Wprowadzenie nowych technologii często poprzedzone jest szkoleniami. Należy pomyśleć o tym, aby takie szkolenia były dostępne dla pracowników z niepełnosprawnością fizyczną i intelektualną.

ERYK, delegat do Rady Przedsiębiorstwa w zakładzie sektora chemicznego, uważa, że: „sytuacja ekonomiczna i rynek pracy uległy głębokim zmianom: przedsiębiorstwa koncentrują się na swojej działalności podstawowej, a służby, w ramach których delegacje mogły na przykład prowadzić przekwalifikowanie pracowników poszkodowanych w pracy, stały się podwykonawcami. Ponadto w związku z trudnościami ze znalezieniem pracy wiele osób myśli,

że skoro osoba niepełnosprawna ma prawo do zasiłków specjalnych, to może lepiej dać pracę bezrobotnemu synowi pracownika”. Według niego, „najważniejsze dla integracji w przedsiębiorstwie jest wprowadzenie klimatu zaufania, pozwalającego spokojnie rozmawiać o niepełnosprawności, a nie ‘dawać zajęcie’ lub izolować w jakims kacie, bo jest to jednoczesne integrowanie i odrzucanie. Komunikacja jest więc bardzo ważna, ale często w przedsiębiorstwie dobra komunikacja nie wystarczy.”

KOMITET DS. PREWENCJI I OCHRONY PRACY

Kompetencje Komitetu ds. Prewencji i Ochrony Pracy⁵ dotyczą przede wszystkim pozostawania w pracy pracowników po wypadkach oraz integracji pracowników niepełnosprawnych.

We współpracy z lekarzem medycyny pracy, Komitet ds. Prewencji i Ochrony Pracy powinien prowadzić politykę prewencji i ochrony, poprawiać stan zdrowia i bezpieczeństwo, aby zapobiegać wypadkom i uczynić środowisko pracy przyjaznym dla ludzi. W związku z tym Komitet może i powinien realizować następujące zadania:

- Przed podejmowaniem decyzji, wydawanie opinii i formułowanie propozycji dotyczących:
 - rocznego planu działania: wykonywania działań kontrolnych i działań zachęcających, we współpracy z Delegacją Związkową w oparciu o prawo do występowania z inicjatywą przez delegatów Komitetu;
 - wyboru i zastępowania służb i osób, do których przedsiębiorstwo ma zaufanie: stwarzać możliwości dla kandydatów niepełnosprawnych;
 - wyposażenia i ochrony: upewniać się, że środki ochrony są odpowiednio również dla pracowników niepełnosprawnych, a jeżeli nie, sprawdzić możliwość ich przystosowania;
 - przystosowania miejsca pracy do osoby: przystosowanie miejsca pracy do osoby jest szczególnie ważne, jeżeli bierze się pod uwagę osoby niepełnosprawne. Stanowisko pracy czasami wymaga specyficznych adaptacji, które pozwolą „ominać” niepełnosprawność.

Przystosowanie miejsca pracy pod kątem pracowników niepełnosprawnych może być korzystne dla wszystkich. Potrzeby i pomysły na poprawienie środowiska pracy pojawiają się spontanicznie, gdy przedsiębiorstwo przyjmuje do pracy pracownika niepełnosprawnego i gdy zaczyna się analizować swoje własne środowisko pracy. Np. na dużej powierzchni jednego przedsiębiorstwa, gdzie były ustawione zamrażarki, jeden z pracowników niepełnosprawnych miał trudności z dostaniem się do dna za-

⁵ O Komitecie ds. Prewencji i Ochrony Pracy czytaj też na stronie 38.

mrażarki. Analiza dokonana przez przedstawicieli Komitetu pokazała, że była to przeszkoda dla wszystkich pracowników, nie tylko dla pracowników niepełnosprawnych. W efekcie ustawiono schody poniżej zamrażarek, co ułatwiło wszystkim pracę.

Obserwacja i refleksja nastawiona na przystosowanie środowiska pracy i organizację pracy pozwala czasami uświadomić sobie jako pracownikowi, swoją własną wrażliwość na rytm pracy, na nowe, jeszcze nieopanowane techniki, na redukcję liczby pracowników, na premie za produktywność.

- Otrzymywanie dokładnych informacji dotyczących wszystkich projektów i możliwych do zastosowania rozwiązań i sposobów, przed podjęciem decyzji przez pracodawcę, które od razu lub po czasie, bezpośrednio lub pośrednio mogłyby mieć wpływ na bezpieczeństwo, higienę lub zdrowie:
 - dokładne sprawdzenie tych informacji w odniesieniu do liczby pracowników w przedsiębiorstwie;
 - wymaganie stosowania potrójnego zielonego światła wobec nowych wyposażań i pomieszczeń oraz maszyn i urządzeń; sprawdzanie możliwości zainstalowania dodatkowych zabezpieczeń; w zależności od funkcji maszyn – rozważenie najlepszego dla nich usytuowania w przedsiębiorstwie.

O tym, jak ważną jest prewencja w miejscu pracy i ile problemów związanych z niepełnosprawnością wiąże się z miejscem pracy, można przekonać się analizując liczbę osób poszkodowanych i tych które poniosły śmierć w wypadkach lub chorobach powstałych przy pracy.

- Uczestniczenie w wykrywaniu ryzyka:
 - włączanie na listę stałej kontroli elementów specyficznych dotyczących osób niepełnosprawnych.
 - Opracowywanie i wprowadzanie rozwiązań dotyczących przyjmowania pracowników, zgodnie z obowiązującymi przepisami.
 - Włączanie się do polityki prewencyjnej:
 - zapobieganie powstawaniu chorób i wypadków przy pracy i wpływanie w ten sposób na zmniejszanie liczby wypadków i niepełnosprawności mogących z nich wynikać;
 - zwracanie uwagi na specyficzne ryzyko, na jakie może być narażony pracownik niepełnosprawny;
- [56] ■ Poprawianie warunków pracy, redukcowanie czynników szkodliwych:

– warunki pracy mogą być dobre dla jednych, a innym mogą nie odpowiadać. Np. oświetlenie może niektórym przeszkadzać w czytaniu z ekranu komputera lub tekstu zapisanego na papierze. Czasami wystarczy wprowadzić jakieś niewielkie ulepszenia, jak np. opuścić niżej strumień światła czy założyć filtr na ekran komputera.

- Upewnienie się czy pracownicy są w stanie wykonywać polecenia i instrukcje podczas alarmu i ewakuacji, a w szczególności sprawdzanie:
 - dostępności wszystkich wyjść awaryjnych dla osób niepełnosprawnych;
 - rozwiązań alternatywnych dla osób niepełnosprawnych (np. jeżeli nie będą działały windy).

Pracownicy niepełnosprawni, jeżeli mają prawo do pracy, to powinni mieć prawo do wyposażenia, które usprawni ich stanowisko pracy i środowisko.

Do obowiązków Komitetu ds. Prewencji i Ochrony Pracy należy sprawdzenie tych usprawnień i samopoczucia pracowników niepełnosprawnych.

WSPÓŁPRACA WSZYSTKICH ORGANÓW DECYZYJNYCH I NEGOCJACYJNYCH

Integracja pracowników niepełnosprawnych w przedsiębiorstwie wymaga skoordynowanych i uzupełniających się działań związków zawodowych. Koordynacja współpracy pomiędzy organami związków zawodowych jest tym bardziej konieczna, że integracja obejmuje kilka wymiarów: fizyczny, ekonomiczny, społeczny i związkowy. Komplementarność pomaga w zwalczaniu uprzedzeń pracodawców i pracowników w stosunku do niepełnosprawności i pracowników niepełnosprawnych.

Na zasadzie współpracy i w oparciu o przepisy prawne, przedstawiciele pracowników w Radzie, w Komitecie i w Delegacji Związkowej mogą mieć wpływ na niewłaściwe lub szkodliwe decyzje podejmowane przez pracodawcę.

Poza przedsiębiorstwem, działalność związkowa powinna również mieć na celu zawieranie kolektywnych porozumień, na poziomie branżowym i sektorowym, poprawiających pracę i warunki jej wykonywania.

RAOUL jest delegatem związkowym w przedsiębiorstwie budowlanym, w którym od roku pracuje Eddy, młody pracownik z niepełnosprawnością intelektualną. Eddy nauczył się wykonywać dobrze niektóre czynności i jest w tym kompetentny. Nigdy nie jest zostawiany sam i nie używa maszyn ani urządzeń, które mogłyby być dla niego niebezpieczne. Jak kończy wykonywanie jakiegoś zadania, zespół wskazuje mu inną czynność do wykonania. Raoul regularnie

sprawdza czy wszystko jest w porządku i nigdy jeszcze nie pojawił się jakikolwiek problem. Integracja Eddy'ego z zespołem była spontaniczna i odnosi się wrażenie, że nie jest dla zespołu obciążeniem. Eddy ma dobre relacje z kolegami, gra np. w zakładowej drużynie futbolu.

INTEGRACJA TO RÓWNOWAGA

Przystosowywanie na siłę jest złym sposobem na integrację. Podstawą sprawą jest współpraca wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, w tym również pracowników niepełnosprawnych. Integracja nie powiedzie się, jeżeli dla kolegów z przedsiębiorstwa pracownik niepełnosprawny jest obciążeniem w pracy.

Nie wszyscy pracownicy niepełnosprawni będą jednak w stanie w pełni zintegrować się w zwykłym przedsiębiorstwie. Dla niektórych bardziej odpowiednie jest środowisko chronione. Tak więc, integrować pracowników niepełnosprawnych na podstawie ich kompetencji – tak; narzucać wszystkim pracownikom niepełnosprawnym integrację zawodową – nie.

Wnioski

Nawet w tak zwanym społeczeństwie poprzemysłowym (postindustrialnym) integracja wynika z potrzeby obywateli.

Dla większości ludzi praca stanowi jedyny sposób pozyskiwania przychodów. Jest również głównym warunkiem nabycia uprawnień do ubezpieczenia społecznego. Często zapomina się, że praca jest również źródłem tworzenia relacji społecznych i uczestniczenia w budowaniu społeczeństwa poprzez produkowanie dóbr i usług. Praca jest ponadto miejscem negocjacji, konfliktów, porozumień. Jest częścią demokracji. Prawo do pracy figuruje wśród innych, ekonomicznych i społecznych, najważniejszych praw człowieka.

Mimo, że to prawo jest uznawane przez wszystkich, jest także zapisane w Konstytucji, jest ono pomijane na co dzień dla blisko 12% aktywnej populacji, która w rzeczywistości z tego prawa nie korzysta.

Ponadto, wielu spośród tych bezrobotnych doświadcza niesłusznej dyskryminacji i segregacji ponieważ są imigrantami, kobietami lub osobami niepełnosprawnymi.

Dzisiejszy etap rozwoju kapitalizmu mnoży restrukturyzacje, fuzje przedsiębiorstw, zmiany lokalizacji. Globalizm stwarza problemy związane ze standardami kompetencji. Nadrzędność zysku prowadzi do narzucania dyspozycyjności, powoduje niepewność i wykluczenie, a wszystko to razem wytwarza mechanizmy dyskryminacji i segregacji, dotyczące coraz większej liczby pracowników.

Wiedząc, że każdy, zwłaszcza najslabszy jest narażony na te mechanizmy, możemy sobie wyobrazić, że wykluczeni znajdują się w innym, odrębnym świecie. Wykluczenie będzie konsekwencją nie zjawiska globalizmu, ale cech właściwych osobom wykluczonym.

Osoby zagrożone wykluczeniem stoją więc przed dwoma głównymi dylematami: pierwszy dotyczy znalezienia godnej pracy przy istniejącym bezrobociu i niepewności rynku pracy, drugi – wiąże się z takimi negatywnymi czynnikami jak stereotypowe postrzeganie i odczucia społeczne. Wyobrażenia, które funkcjonują wśród pracowników są takie same, jak w całym społeczeństwie.

Celem niniejszego poradnika jest pomoc w pracy nad negatywnymi wyobrażeniami społecznymi dotyczącymi osób niepełnosprawnych i przekonanie delegatów związkowych do podjęcia walki o realną integrację w przedsiębiorstwach.

Chcielibyśmy, aby konkretne fakty pokazały, że stereotypowe postrzeganie pracowników niepełnosprawnych należy do przeszłości.

Bibliografia

- [1] A. LEFEBRE-TERREIN, „*Postrzeganie siebie w związku z uzyskaniem orzeczenia o statusie pracownika niepełnosprawnego*”. *Niepełnosprawności i nieprzystosowania*, Zeszyty CTNERHI (Narodowego Ośrodka Technicznego Studiów i Badań nad Niepełnosprawnością – Centre Technique National d’Etudes et de la Recherche sur les Handicaps et les Réadaptation), nr 39, 1987.
- [2] A. BLANC, J.H. STIKER (DIR), *Włączenie zawodowe osób niepełnosprawnych we Francji*, Desclee de Brouwer, 1998.
- [3] WALOŃSKI INSTYTUT STUDIÓW, BADAŃ I SZKOLEŃ przy FGTB, *Studium Percee*, listopad 1998.
- [4] FUNDUSZ CHORÓB ZAWODOWYCH, *Raport roczny*, 1997.
- [5] HORIZON 2000. *Zeszyt poświęcony szkoleniu w zakresie pracy z osobami niepełnosprawnymi*, niepublikowany.
- [6] J.B. ABRASSART, *Jakość życia osób z niepełnosprawnością*, Vol. 5, Wsparcie w pracy, Mons, Uniwersytet Mons-Hainaut, Wydział Ortopedagogiki, 1991.
- [7] STOWARZYSZENIE SŁUŻB WSPIERANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH (ASAH), *Wspieranie osób niepełnosprawnych*, Ankieta i wnioski, Liege, styczeń 1995.
- [8] AWIPH, *Spojrzenie na osobę*, broszura informacyjna.
- [9] PH. CASPAR, *Wspieranie osób z niepełnosprawnością intelektualną. Aspekt społeczny i wielowymiarowy*, L’Hartmann, 1994.
- [10] E. GOFFMAN, *Stygmatyzm. Społeczne wyobrażenia o niepełnosprawności*, Ed. Minuit, 1975.
- [11] R.F. Murphy, *Życie z kalectwem. Świadectwo i walka sparaliżowanego antropologa*, Plon, 1997.
- [12] J.F. RAVAUD, B. MADIOT, I. VILLE, „*Dyskryminacja osób niepełnosprawnych poszukujących pracy*”, Soc. sc. Med., 1992, 35(8), s. 951–958.
- [13] E. Samoy i F. Lammertyn, *Sociale beleid ten behoeve van mensen met een handicap*, Acco Leuven/Amersfoort, 1998.
- [14] SANCHEZ J., *Integracja dzieci i dorosłych osób niepełnosprawnych*. Zeszyty CTNERHI, 1983.

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym

jest organizacją pozarządową, samopomocową i niedochodową

Misją PSOUU jest:

- *dbanie o godność ludzką, miejsce w rodzinie i wśród innych ludzi oraz szacunek osób z niepełnosprawnością intelektualną;*
- *wspieranie rodzin, aby były one w stanie sprostać sytuacjom, które pociągają za sobą fakt urodzenia dziecka z upośledzeniem umysłowym oraz wspólne życie i przekształcać własny ból w gotowość niesienia pomocy innym.*

Celem PSOUU jest działanie na rzecz wyrównywania szans osób z niepełnosprawnością intelektualną, tworzenia warunków przestrzegania wobec nich praw człowieka, prowadzenia ich ku aktywnemu uczestnictwu w życiu społecznym oraz wspieranie ich rodzin (art. 4 statutu).

Członkami zwyczajnymi mogą być rodzice osób z niepełnosprawnością intelektualną, same te osoby, członkowie rodzin, opiekunowie prawni oraz przyjaciele, w tym profesjonaliści zaangażowani w pracę dla ich dobra (art. 7, § 1 statutu).

Członkami wspierającymi są osoby fizyczne lub prawne przyczyniające się materialnie do działalności statutowej Stowarzyszenia (art. 8, § 1 statutu).

Koła są podstawowymi terenowymi jednostkami organizacyjnymi Stowarzyszenia, jako osoby prawnej (art. 22, § 1 statutu).

STATYSTYKA:

- 130 koła terenowe;
- 12,5 tysiąca członków (rodzice, osoby niepełnosprawne intelektualnie, przyjaciele);
- 360 dziennych placówek dla 22,5 tysiąca dzieci i dorosłych;
- 21 chronionych rodzinnych mieszkań grupowych i mieszkań treningowych;
- 5 Zakładów Aktywności Zawodowej;
- 10 Centrów Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie (DZWONI).



Zarząd Główny PSOUU

ul. Głogowa 2B, 02-639 Warszawa
tel. 022-848 82 60, 022-646 03 14
faks 022-848 61 62
www.psouu.org.pl
e-mail: zg@psouu.org.pl
Bank PEKAO SA w Warszawie
89 1240 5992 1111 0000 4776 7302

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym

jest organizacją pożytku publicznego
KRS 0000162757

Poradnik
„Praca i niepełnosprawność”
został opracowany przez:
Instytut Waloński Studiów, Badań i Szkoleń
Generalnej Federacji Pracowników Belgii



oraz
„Szkolenie, Edukacja, Kultura” Konfederacji
Związków Chrześcijańskich (FEC)



przy wsparciu Walońskiej Agencji
ds. Integracji Osób Niepełnosprawnych (AWIPH)



i Europejskiego Funduszu Społecznego



Wydawca polski:
Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób
z Upośledzeniem Umysłowym



Zarząd Główny, ul. Głogowa 2B • 02-639 Warszawa
tel. 022-848 82 60, 022-646 03 14
faks 022-848 61 62 • www.psouu.org.pl • zg@psouu.org.pl