

Światowa Organizacja Zdrowia – Genewa

Opublikowano przez Światową Organizację Zdrowia w 2011 r. pod tytułem *World report on disability*
© World Health Organization 2011

Dyrektor Generalny Światowej Organizacji Zdrowia przyznała prawa do tłumaczenia i publikacji tekstu w Polsce Państwowemu Funduszowi Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, który ponosi odpowiedzialność za polskie wydanie.

Praca i zatrudnienie

„Moja niepełnosprawność pozbawiła mnie szansy na pracę w gospodarstwie rolnym; niemniej jednak nie poddałem się. Hodowałem kaczki, sprzedawałem produkty związane z akwakulturą oraz handlowałem materiałami odpadowymi. Mimo że dyskryminacja społeczna i niepełnosprawność fizyczna spowodowała wiele trudności, nigdy się nie poddałem. Jednak, ze względu na trudy pracy, owrzodzenie mojej prawej stopy uległo pogorszeniu, i w końcu musiałem poddać się amputacji. Na szczęście, z pomocą przyjaciół i sąsiadów, z powodzeniem wyposażono mnie w protezy i ponownie rozpocząłem karierę w poszukiwaniu znaczącego i niezależnego życia. Zacząłem od zera zajmować się hodowlą bydła. Założyłem Centrum Obrotu Bydła (*Centre of Cattle Trading*). To nie tylko zapewnia mi wystarczające środki do życia, ale także pozwala pomóc wielu innym osobom, które również stoją przed wyzwaniami, które niesie ze sobą zmaganie się z trędem”.

Tiexi

„Wiele osób, gdy próbowałam dostać się na uniwersytet i kiedy ubiegałam się o pracę, miało trudności, żeby postrzegać nie tylko moją niepełnosprawność. Ludzie po prostu z góry zakładali, że z powodu niepełnosprawności w znacznym stopniu, nie będę mogła wykonać najprostszych zadań, nawet tak nieskomplikowanych, jak obsługa gaśnicy... Myślę, że głównym powodem innego traktowania, odkąd postanowiłam zostać pielęgniarką, było prawdopodobnie to, że ludzie się bali, ponieważ nigdy wcześniej nie mieli do czynienia z kimś takim, jak ja”.

Rachael

„Pracuję w dziale cateringu organizacji pozarządowej, dostarczając posiłki 25 osobom, które tam pracują oraz szyjąc lalki wtedy, gdy nie jestem zajęta gotowaniem. Produkty te wykonywane są dla sklepów, które kupują je ze względu na dobrą jakość, a nie dlatego, że rzeczy te są wykonane przez osoby niepełnosprawne. Mam wielu przyjaciół w pracy. Wszyscy jesteśmy niepełnosprawni

intelektualnie. Nie mam żadnych innych opcji pracy, ponieważ nikt inny nie zatrudniłby kogoś takiego jak ja. Trudno jest myśleć, co bym zrobiła, gdybym miała więcej możliwości, ale być może chciałabym śpiewać, tańczyć i tworzyć muzykę”.

Debani

„Przed trzęsieniem ziemi byliśmy wielką rodziną z siedmiorgiem wymarzonych dzieci. Ale jedynie troje z nas przeżyło w zrujnowanych bryłach budynków. Amerykańskim lekarzom udało się uratować tylko jedną z moich nóg. Z protezą ponownie zaczęłam uczęszczać do szkoły. Żyłam wspomnieniami z przeszłości, które były tylko kilkoma zapamiętanymi obrazami. Mimo że widziałam potrzebę dalszej edukacji, nie chciałam się tego podjąć. Punktem zwrotnym w moim życiu była oferta pracy w lokalnej stacji telewizyjnej, w charakterze początkującej dziennikarki. Na początku byłam przekonana, że niepełnosprawność może być przeszkodą w drodze do stania się profesjonalnym dziennikarzem. Ale zostałam bardzo ciepło powitana; motywowano mnie oraz odbyłam szkolenia w pracy dla początkujących dziennikarzy. Bardzo szybko poczułam się komfortowo w moim nowym otoczeniu i pozycji, miałam również taką samą liczbę obowiązków, jak inni pracownicy, i nie otrzymywałam żadnych przywilejów”.

Ani

Na całym świecie osoby niepełnosprawne są przedsiębiorcami i osobami samozatrudniającymi się, rolnikami i robotnikami w fabrykach, lekarzami i nauczycielami, sprzedawcami i kierowcami autobusów, artystami i technikami komputerowymi (1). Prawie wszystkie prace mogą wykonywać osoby niepełnosprawne, a biorąc pod uwagę odpowiednie warunki, większość osób niepełnosprawnych może być produktywna. Jednak, jak udokumentowano w wielu badaniach, zarówno w krajach rozwiniętych, jak i rozwijających się, w populacji osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym stwierdzono znacznie niższe wskaźniki zatrudnienia i znacznie wyższe wskaźniki bezrobocia niż u osób sprawnych (2–9). Niższe wskaźniki uczestnictwa w rynku pracy są jedną z najważniejszych dróg, którymi niepełnosprawność może prowadzić do ubóstwa (10–15).

W artykule 27. Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych (KPON) „[...] uznaje prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadzie równości z innymi osobami; obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy” (16). Ponadto KPON zakazuje wszelkich form dyskryminacji w zatrudnieniu, promuje dostęp do szkolenia zawodowego, sprzyja możliwości samozatrudnienia i wzywa do racjonalnych usprawnień w miejscu pracy, oprócz innych postanowień.

Szereg czynników wpływa na wyniki osób niepełnosprawnych osiągane na rynku pracy, w tym na: różnice w wydajności, niedoskonałości rynku pracy związane z dyskryminacją i uprzedzeniami oraz czynniki demotywujące, stworzone przez system rent z tytułu niezdolności do pracy (2, 17–19). Aby zaradzić niedoskonałościom rynku pracy i zachęcić do zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w wielu krajach istnieją przepisy zakazujące dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Egzekwowanie przepisów antydyskryminacyjnych ma poprawić dostęp do gospodarki formalnej i przynosi większe korzyści społeczne. Wiele państw dysponuje również konkretnymi środkami, na przykład limitami zatrudnienia, mającymi na celu zwiększenie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych (20). Rehabilitacja zawodowa i usługi służb zatrudnienia – szkolenia w miejscu pracy, poradnictwo zawodowe, pomoc w poszukiwaniu pracy i pośrednictwo pracy – mogą poprawić lub przywrócić możliwości osób niepełnosprawnych do konkurencyjności na rynku pracy oraz ułatwić ich integrację na rynku pracy. Najważniejsza natomiast jest zmiana postaw w miejscu pracy (patrz: **Ramka 8.1**).

Ramka 8.1. Kluczowe pojęcia

Termin „praca” jest szeroki i obejmuje nieodpłatną pracę w domu lub w firmie rodzinnej, płatną pracę dla innej osoby lub organizacji w postaci legalnej i nielegalnej działalności oraz samozatrudnienie.

Środki do życia są „środkami, dzięki którym jednostka zabezpiecza swoje potrzeby życiowe” (21). Może to obejmować pracę w domu lub w społeczności, pracę samodzielną lub w grupie, a także dla organizacji, organu rządowego lub firmy. Może to być praca, która jest wynagradzana w naturze lub w gotówce jako wynagrodzenie za dzień pracy albo comiesięczna pensja (21). W wielu krajach osoby niepełnosprawne są głównie zatrudniane w zapłaconych formach pracy (22).

„Gospodarka formalna” jest regulowana przez rząd i obejmuje zatrudnienia w sektorze publicznym i prywatnym, w których pracownicy są zatrudnieni na kontraktach, a także z wynagrodzeniem i świadczeniami, takimi jak systemy emerytalno-rentowe i ubezpieczenia zdrowotne. „Gospodarka nieformalna” stanowi nieuregulowaną część gospodarki krajowej. Obejmuje ona małe gospodarstwa rolne, drobny handel, przedsiębiorstwa domowe, małe firmy zatrudniające kilku pracowników i inne podobne działalności (22).

Termin „siła robocza” odnosi się do wszystkich osób dorosłych w wieku produkcyjnym, które są dostępne, zdolne do pracy i pracujące lub chcące pracować (23). Termin „bezrobotni” obejmuje osoby, które nie są zatrudnione,

ale są dostępne i poszukują pracy. Istnieją różne wskaźniki do pomiaru stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych:

- **stopa bezrobocia** jest to stosunek liczby osób bezrobotnych do liczby ludności aktywnej ekonomicznie;
- **wskaźnik zatrudnienia** określa odsetek ludności w wieku produkcyjnym, który pracuje zawodowo;
- **współczynnik aktywności zawodowej** jest wyrażony stosunkiem populacji osób w wieku aktywności zawodowej (tzn. pracujących i bezrobotnych) do ogółu ludności w tym wieku (22);
- **wskaźnik zatrudnienia** osób niepełnosprawnych jest określonym procentowo udziałem osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu ogółem.

Zrozumienie rynku pracy

Udział w rynku pracy

Aby przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych i rodzin z osobami niepełnosprawnymi, niezbędne jest zapewnienie im dostępu do pracy lub środków do życia i przełamanie błędnego koła zależności między niepełnosprawnością a ubóstwem (14, 24–26). Niektórzy pracodawcy nadal obawiają się, że osoby niepełnosprawne są niewykwalifikowane i nieproduktywne (27, 28). Jednak osoby niepełnosprawne często posiadają odpowiednie umiejętności, są lojalne i mają niskie wskaźniki absencji chorobowej, a coraz więcej firm postrzega zatrudnianie osób niepełnosprawnych jako wydajne i opłacalne (29, 30).

Udział osób niepełnosprawnych w rynku pracy jest ważny także z innych powodów:

- **Maksymalizacja zasobów ludzkich.** Zaangażowanie osób niepełnosprawnych w produkcję poprawia ich samopoczucie i przyczynia się do produkcji krajowej (31, 32).
- **Promowanie ludzkiej godności i spójności społecznej.** Oprócz dochodów, zatrudnienie przynosi korzyści osobiste i społeczne, a także podnosi poczucie godności ludzkiej i spójności społecznej (33). Wszystkie osoby powinny mieć możliwość swobodnego wyboru kierunku ich życia osobistego, aby w pełni rozwijać swoje talenty i zdolności (16).
- **Uwzględnienie rosnącej liczby osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym.** W nadchodzących dziesięcioleciach przewiduje się zwiększenie liczby osób niepełnosprawnych ze względu na wzrost liczby zachorowań na choroby przewlekłe, a także poprawę świadczeń rehabilitacyjnych

i medycznych, pozwalających na zachowanie zdrowia i przedłużenie życia. Przewiduje się również zwiększenie częstości występowania niepełnosprawności ze względu na starzenie się ludności na świecie. We wszystkich regionach świata prognozuje się wzrost odsetka osób w wieku powyżej 60. lat w ciągu najbliższych kilku dekad (17, 18).

Teoria rynku pracy przewiduje, zarówno ze względu na podaż, jak i popyt, że wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych będzie niższy niż osób sprawnych.

Po stronie podaży należy się spodziewać wzrostu kosztów pracy, ponieważ dotarcie do miejsca pracy i wykonywania zawodowych obowiązków może wymagać więcej wysiłku od osób niepełnosprawnych, a w państwach o wyższych zasiłkach dla osób niepełnosprawnych zatrudnienie może powodować utratę tych zasiłków i pokrywania kosztów opieki zdrowotnej, których wartość jest wyższa niż płace, które mogą oni osiągnąć (34). Tak więc „minimum płacowe” dla osoby niepełnosprawnej – najniższa płaca, za którą osoba chce pracować – może być wyższa niż dla osoby sprawnej. Powstała „pułapka świadczeniowa” stanowi źródło niepokoju w wielu państwach o wysokich dochodach (2, 35).

Po stronie popytu: osoba może mieć niższą wydajność ze względu na stan zdrowia, szczególnie, jeśli środowisko pracy nie jest przyjazne dla osób niepełnosprawnych. W takich okolicznościach można się spodziewać, że osoba ta otrzyma niższe wynagrodzenie. Wpływ niepełnosprawności na produktywność jest trudny do oszacowania, ponieważ zależy on od rodzaju upośledzenia, środowiska pracy i wymagań w pracy. Osoba niewidoma, na przykład, może mieć trudności w obsłudze dźwigu, ale może nie mieć żadnych przeciwwskazań do wydajnej pracy jako operator telefoniczny (36). W gospodarce rolnej większość miejsc zatrudnienia to praca w sektorze pierwszym i obejmują ciężką pracę fizyczną, której osoby o ograniczonej zdolności poruszania się lub przenoszenia przedmiotów nie będą w stanie wykonać. Ponadto, oferowanie niższego wynagrodzenia osobie niepełnosprawnej może być tylko i wyłącznie spowodowane dyskryminacją.

Wyższe minimum płacowe i niższa płaca na rynku pracy czyni zatem osobę niepełnosprawną osobą o mniejszych szansach na zatrudnienie niż osoba sprawna.

Wskaźniki zatrudnienia

Wiele państw nie gromadzi systematycznie danych dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Odpowiedzi na pytania w badaniu Międzynarodowej Organizacji Pracy (*International Labour Organization*, ILO) w roku 2003, wykazały, że 16 ze 111. państw i terytoriów, które ich udzieliły, nie miały w ogóle danych na temat zatrudnienia osób niepełnosprawnych (22). W państwach o niskich i średnich dochodach, dostępność danych jest nadal ograniczona, mimo ostatnio obserwowanej poprawy (37). A w wielu z tych państw, znaczna część

osób pracuje w szarej strefie, a więc nie pojawia się we wszystkich statystykach rynku pracy. Nie są one również objęte prawem pracy.

Dane z kilku państw wskazują, że wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych są niższe niż w populacji ogólnej (patrz: **Tabela 8.1 i 8.2**) ze wskaźnikiem zatrudnienia wahającym się od minimum na poziomie 30% w Afryce Południowej i 38% w Japonii, do wysokich rzędu 81% w Szwajcarii i 92% w Malawi.

Ponieważ bezrobotne osoby niepełnosprawne często nie poszukują pracy, a tym samym nie są uznawane za część siły roboczej, stopa bezrobocia nie może dać pełnego obrazu ich sytuacji na rynku pracy. Zamiast tego o wiele częściej stosuje się wskaźnik zatrudnienia jako wskaźnik stanu rynku pracy osób niepełnosprawnych.

Analiza wyników Światowego Badania Zdrowia (*World Health Survey*) dla 51 państw podaje wskaźnik zatrudnienia wynoszący 52,8% dla mężczyzn i 19,6% dla kobiet niepełnosprawnych, w porównaniu do 64,9% w przypadku mężczyzn, a 29,9% kobiet sprawnych. Ostatnie badania przeprowadzone przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (*Organization for Economic Co-operation and Development*, OECD) (2) wykazały, że w 27 państwach osoby niepełnosprawne w wieku produkcyjnym doświadczyły znaczącego uszczerbku i osiągnęły gorsze wyniki na rynku pracy niż osoby sprawne w wieku produkcyjnym. Średnio, ich wskaźnik zatrudnienia wynoszący 44%, był o połowę niższy niż osób sprawnych (75%). Wskaźnik braku aktywności był około 2,5 razy wyższy wśród osób niepełnosprawnych niż wśród osób sprawnych (odpowiednio 49% i 20%).

Wskaźniki zatrudnienia różnią się znacząco w zależności od rodzaju niepełnosprawności, i to w grupie osób z niepełnosprawnościami, takimi jak zaburzenia psychiczne lub upośledzenie umysłowe (28, 44) stwierdza się najniższe wskaźniki zatrudnienia. Analiza brytyjska wykazała, że osoby z zaburzeniami psychicznymi mają większe trudności w wejściu na rynek pracy oraz w uzyskaniu pobrań w porównaniu z innymi pracownikami (45). W innym badaniu wykazano, że szansa zatrudnienia osób niepełnosprawnych intelektualnie jest trzy do czterech razy mniejsza niż osób sprawnych oraz, że okresy bezrobocia są częstsze i dłuższe. Istnieje również mniejsze prawdopodobieństwo zatrudnienia takich osób na otwartym rynku pracy, a większe w warunkach pracy chronionej (46).

Rodzaje zatrudnienia

W wielu krajach aktywność na rynku pracy polega w znacznym stopniu na działalności niezarejestrowanej, z wieloma osobami samozatrudniającymi się.

W Indiach, na przykład, 87% pracujących osób niepełnosprawnych jest zatrudnionych w sektorze nieformalnym (47).

Osoby niepełnosprawne mogą potrzebować uelastycznienia godzin pracy i innych aspektów ich zatrudnienia, aby miały odpowiednią ilość czasu na przygotowanie się do pracy, dojazdu do i z miejsca pracy, a także radzenia sobie

Tabela 8.1. Wskaźniki zatrudnienia i współczynniki w wybranych krajach

Państwo	Lata	Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych (%)	Wskaźnik zatrudnienia populacji ogólnej (%)	Współczynnik zatrudnienia
Australia _a	2003	41.9	72.1	0.58
Austria _a	2003	43.4	68.1	0.64
Kanada _a	2003	56.3	74.9	0.75
Niemcy _a	2003	46.1	64.8	0.71
Indie _b	2002	37.6	62.5	0.61
Japonia _a	2003	22.7	59.4	0.38
Malawi _f	2003	42.3	46.2	0.92
Meksyk _a	2003	47.2	60.1	0.79
Holandia _a	2003	39.9	61.9	0.64
Norwegia _a	2003	61.7	81.4	0.76
Peru _c	2003	23.8	64.1	0.37
Polska _a	2003	20.8	63.9	0.33
Afryka Południowa _d	2006	12.4	41.1	0.30
Hiszpania _a	2003	22.1	50.5	0.44
Szwajcaria _a	2003	62.2	76.6	0.81
Wielka Brytania _a	2003	38.9	68.6	0.57
USA _e	2005	38.1	73.2	0.52
Zambia _g	2005	45.5	56.5	0.81

Uwaga: Wskaźnik zatrudnienia jest odsetkiem ludności w wieku produkcyjnym (niepełnosprawnej lub sprawnej) w zatrudnieniu. Definicje wieku produkcyjnego różnią się w poszczególnych krajach.

Źródła: a (38); b (8); c (39); d (7); e (40); f (41); g (42).

Tabela 8.2. Wskaźniki zatrudnienia, udział respondentów niepełnosprawnych i sprawnych

Osoby	Procent					
	Państwa o niskich dochodach		Państwa o wysokich dochodach		Wszystkie państwa	
	Osoby sprawne	Osoby niepełnosprawne	Osoby sprawne	Osoby niepełnosprawne	Osoby sprawne	Osoby niepełnosprawne
Mężczyźni	71.2	58.6*	53.7	36.4*	64.9	52.8*
Kobiety	31.5	20.1*	28.4	19.6*	29.9	19.6*
18–49	58.8	42.9*	54.7	35.2*	57.6	41.2*
50–59	62.9	43.5*	57.0	32.7*	60.9	40.2*
60 i więcej	38.1	15.1*	11.2	3.9*	26.8	10.4*

Uwaga: Wartości szacunkowe są ważone za pomocą wag poststratyfikacyjnych WHS, tam gdzie były dostępne (w innych przypadkach wagi prawdopodobieństwa) i znormalizowane względem wieku. * Test t sugeruje znaczącą różnicę od „Osób sprawnych” na poziomie 5%.

Źródło (43).

z problemami zdrowotnymi. Prace dorywcze i w niepełnym wymiarze godzin, które często zapewniają elastyczność, mogą być zatem dla nich atrakcyjne. Ale takie prace mogą zapewnić niższe wynagrodzenie i przynieść mniejsze korzyści. Badania przeprowadzone w USA wykazały, że 44% pracowników niepełnosprawnych pracuje dorywczo lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, w porównaniu do 22% osób sprawnych (48). Problemy zdrowotne były najważniejszym czynnikiem wyjaśniającym wysoką częstotliwość zatrudnienia dorywczego lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Wynagrodzenia

Nawet jeżeli osoby niepełnosprawne są zatrudnione, to często zarabiają mniej niż pracownicy sprawni; niepełnosprawne kobiety często zarabiają mniej niż niepełnosprawni mężczyźni. Różnice płacowe między kobietami i mężczyznami niepełnosprawnymi i sprawnymi są więc równie ważne jak różnice we wskaźnikach zatrudnienia (45, 49). W Zjednoczonym Królestwie Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej tylko połowie istotnej różnicy w płacach i wskaźnikach aktywności pomiędzy niepełnosprawnymi i sprawnymi pracownikami płci męskiej przypisano różnicom w produktywności (19). Badania empiryczne przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych wykazały, że dyskryminacja powoduje obniżkę zarobków i możliwości zatrudnienia. Mimo że uprzedzenia miały silny wpływ na stosunkowo niewielką grupę osób niepełnosprawnych, okazały się one mało istotne dla określenia różnic w wynagrodzeniu dla znacznie większej grupy (36).

Nie jest jasne, czy różnica w wynagrodzeniu jest tak wyraźna w krajach rozwijających się. Ostatnie badania przeprowadzone w Indiach wykazały mieszane wyniki, ze znaczącą różnicą w wynagrodzeniach dla mężczyzn na wiejskich rynkach pracy w Uttar Pradesh, ale nie dla podobnych pracowników w Tamil Nadu (50, 51). Konieczne są dalsze badania w tej dziedzinie, oparte na danych reprezentatywnych na poziomie krajowym.

Bariery wejścia na rynek pracy

Osoby niepełnosprawne są w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Na przykład, brak dostępu do edukacji i szkoleń lub do środków finansowych może być odpowiedzialny za ich wykluczenie z rynku pracy – ale może to być również charakter miejsca pracy lub sposób postrzegania przez pracodawców niepełnosprawności i osób niepełnosprawnych. Systemy zabezpieczenia społecznego mogą stwarzać działania zachęcające osoby niepełnosprawne do przechodzenia z zatrudnienia na rentę z tytułu niezdolności do pracy (2). Konieczne są dalsze badania na temat czynników wpływających na wyniki na rynku pracy osób niepełnosprawnych.

Brak dostępu

Edukacja i szkolenia są kluczowe dla dobrej i owocnej pracy pozwalającej na uzyskanie godziwych dochodów (52–54). Jednak młode osoby niepełnosprawne często nie mają dostępu do edukacji formalnej lub do możliwości rozwijania swoich umiejętności – szczególnie w coraz bardziej istotnej dziedzinie technologii informatycznych (55–57). Różnica w poziomie wykształcenia między osobami niepełnosprawnymi i sprawnymi stanowi więc coraz większą przeszkodę (9).

Osoby niepełnosprawne napotykają na przeszkody środowiskowe, które utrudniają fizyczny dostęp do zatrudnienia. Niektóre osoby nie są w stanie ponosić codziennych kosztów dojazdów do i z pracy (58, 59). Mogą również występować bariery związane z dostępem do rozmów kwalifikacyjnych, do rzeczywistego miejsca pracy oraz do uczestniczenia w spotkaniach towarzyskich z innymi pracownikami (54). Dostęp do informacji może być dodatkową barierą dla osób z zaburzeniami wzroku (60).

Brak dostępu do środków finansowych jest główną przeszkodą dla wszystkich, którzy chcą rozpocząć działalność gospodarczą. Dla osoby niepełnosprawnej, szczególnie niepełnosprawnej kobiety, zwykle jest to jeszcze trudniejsze, ze względu na częsty brak zabezpieczenia. Wielu potencjalnych kredytodawców – niesłusznie – uważa, że udzielanie pożyczek osobom niepełnosprawnym wiąże się z wysokim ryzykiem. Zatem rynki kredytowe mogą zapobiegać uzyskiwaniu funduszy na inwestycje przez osoby niepełnosprawne (49).

Błędne postrzeganie niepełnosprawności

Błędne przekonania na temat możliwości wykonywania pracy przez osoby niepełnosprawne są ważną przyczyną zarówno ich długotrwałego bezrobocia oraz – jeśli są zatrudnione – wykluczenia ich z możliwości awansu w karierze zawodowej (61). Takie podejście może wynikać z uprzedzenia lub z przekonania, że osoby niepełnosprawne są mniej wydajne niż osoby sprawne (62). W szczególności, występują uprzedzenia dotyczące zaburzeń psychicznych oraz niewiedza o możliwości przystosowania miejsc pracy, które mogą ułatwić zatrudnienie (45). Błędne przekonania są często powszechne nie tylko wśród pracodawców, ale również wśród członków rodziny i samych osób niepełnosprawnych (9).

Niektóre osoby niepełnosprawne mają niską samoocenę swych zdolności do podjęcia zatrudnienia i nawet nie starają się znaleźć zatrudnienia. Wykluczenie społeczne osób niepełnosprawnych ogranicza ich dostęp do sieci społecznościowych, zwłaszcza przyjaciół i członków rodziny, które mogłyby pomóc w znalezieniu zatrudnienia (54).

Dyskryminacja

Pracodawcy mogą dyskryminować osoby niepełnosprawne z powodu błędnych przekonań na temat ich możliwości lub dlatego, że nie chcą ich włączyć do grona swoich pracowników (63). Różne zaburzenia w różnym stopniu prowadzą

do uprzedzeń, z których najsilniejsze jest uprzedzenie w stosunku do osób z zaburzeniami psychicznymi (36, 64). Spośród osób ze schizofrenią, 29% doświadczyło dyskryminacji w zakresie znalezienia lub utrzymania pracy, a 42% czuło potrzebę ukrycia swego stanu przy ubieganiu się o pracę, edukację lub szkolenie (65).

Nadopiekuńczość w prawie pracy

Kilka państw, zwłaszcza niektóre w Europie Wschodniej, zachowuje opiekuńczą postawę wobec pracowników niepełnosprawnych. Kodeksy pracy tych krajów wprowadzają, na przykład, skrócony czas pracy, dodatkowe przerwy w pracy, dłuższy płatny urlop wypoczynkowy i wyższą odprawę dla pracowników niepełnosprawnych, niezależnie od zapotrzebowania (66). Podczas gdy przepisy te wynikają z najlepszych intencji, mogą w niektórych przypadkach prowadzić do tego, że pracodawcy będą postrzegać pracowników niepełnosprawnych jako mniej wydajnych i bardziej kosztochłonnych, a tym samym mniej pożądanym niż pracownicy sprawni.

Znoszenie barier dotyczących pracy i zatrudnienia

Na całym świecie stosowane są różne mechanizmy do eliminacji barier dotyczących rynku pracy:

- ustawy i rozporządzenia
- dostosowane interwencje
- rehabilitacja zawodowa i szkolenia
- samozatrudnienie i mikrofinansowanie
- ochrona socjalna
- praca na rzecz zmiany postaw.

Nie wszystkie z nich są dostępne dla pracowników w sektorze nieformalnym, który dominuje w wielu państwach. Dane dotyczące kosztów i korzyści indywidualnych i społecznych oraz wyników tych mechanizmów, są w najlepszym przypadku słabe, a czasami nawet sprzeczne (67–70). Potrzebne są dalsze badania, aby zrozumieć, jakie środki prowadzą do poprawy szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy, które środki są opłacalne i trwałe.

Ustawy i rozporządzenia

Ustawy i rozporządzenia dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych, obowiązujące w wielu krajach (71), to ustawy antydyskryminacyjne i działania pozytywne. Ogólne przepisy prawa pracy często regulują utrzymanie w zatrudnieniu i inne kwestie związane z zatrudnieniem tych, którzy stają się niepełnosprawni w trakcie zatrudnienia. Jednak wdrażanie i skuteczność przepisów dotyczących ochrony niepełnosprawności znacznie się różni. Często są one słabo egzekwowane i niezbyt dobrze znane (47, 72).

Prawa antydyskryminacyjne

Prawa antydyskryminacyjne, jak np. w Australii (1992), Kanadzie (1986, 1995), Nowej Zelandii (1993) i Stanach Zjednoczonych (1990) uznają podejmowanie decyzji o zatrudnieniu danej osoby na podstawie jej niepełnosprawności za nielegalne. Ostatnio inne państwa włączyły klauzule dotyczące dyskryminacji osób niepełnosprawnych w bardziej ogólne ustawodawstwo, tak jak w Niemczech i Republice Południowej Afryki (73), podczas gdy w Brazylii i w Ghanie klauzule antydyskryminacyjne osób niepełnosprawnych są zawarte w konstytucjach (71).

W sektorze formalnym wymóg racjonalnych usprawnień obejmuje dostosowanie warunków i miejsca pracy, ułatwiających zatrudnienie osób niepełnosprawnych, o ile nie wiąże się to z nadmiernym obciążeniem (patrz: artykuł 2 KPON). Oczekuje się, że wymagania te mają zmniejszyć dyskryminację w zakresie zatrudnienia, zwiększyć dostęp do miejsc pracy i prowadzić do zmiany postrzegania osób niepełnosprawnych jako osób będących produktywnymi pracownikami. Przykłady racjonalnych usprawnień obejmują zapewnienie dostępnych dla wszystkich procedur rekrutacji i wyboru, dostosowanie środowiska pracy, modyfikację czasu pracy i innych warunków pracy, a także zapewnienie oprogramowania lektora ekranowego oraz innych technologii wspomagających (74).

Wymagania zobowiązujące pracodawców do przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych mogą być dobrowolne, jak w Danii, czy obowiązkowe, jak w Stanach Zjednoczonych. Koszty tych usprawnień mogą być ponoszone przez pracodawców, pracowników lub i jednych, i drugich.

Istnieją różne dane świadczące o skuteczności przepisów antydyskryminacyjnych we wprowadzaniu osób niepełnosprawnych na rynek pracy (75). Na ogół takie prawa wydają się bardziej skuteczne w zapobieganiu dyskryminacji wśród tych, którzy są już zatrudnieni. Wczesne badania rezultatów Ustawy o niepełnosprawnych Amerykanach (*Americans with Disabilities Act*) wykazują, że jej wdrożenie spowodowało spadek zatrudnienia osób niepełnosprawnych (67). Być może pracodawcy w ten sposób unikali potencjalnego sporu sądowego po prostu przez niezatrudnienie osób niepełnosprawnych lub być może obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień działał jako czynnik zniechęcający do zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych (68).

Najnowsze badania wykazują, że podczas gdy liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych rzeczywiście spadła, nie było to wynikiem wdrożenia Ustawy o niepełnosprawnych Amerykanach, ale wynikiem nowej definicji niepełnosprawności, stosowanej w systemie wsparcia społecznego (69). W Wielkiej Brytanii Ustawa o dyskryminacji osób niepełnosprawnych (*Disability Discrimination Act*) nie miała wpływu w okresie bezpośrednio po jej wprowadzeniu, po czym też mogła doprowadzić do spadku wskaźnika zatrudnienia (70). Mogła być bardziej skuteczna jako czynnik zniechęcający do zwalniania pracowników, u których stwierdzono niepełnosprawność niż jako narzędzie do wspierania zatrudniania.

Jednak ostatnie badania wskazują na likwidację różnic zatrudnienia w Wielkiej Brytanii (76), choć przepisy mogły pomóc bardziej niepełnosprawnym mężczyznom niż kobietom (45).

Dyskryminacja pozytywna

Niektóre działania antydyskryminacyjne wzywają do „pozytywnych działań” w obszarze zatrudnienia. W 2000 roku Rada Unii Europejskiej (*Council of the European Union*) wezwała jej państwa członkowskie do wprowadzenia, do roku 2006, zasad dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych (77). W odpowiedzi np. Portugalia opracowała krajowy plan działania (*National Action Plan*), który obejmował dyskryminację pozytywną, mającą na celu zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych (78). W Izraelu wymagania dla pracodawców w zakresie dyskryminacji pozytywnej, określone w Ustawie o równych prawach osób niepełnosprawnych (*Equal Rights for Persons with Disabilities Law*) z 1998 roku, zostały sądowo podtrzymane jako legalne, i odnoszące się zarówno do zatrudniania, jak i zwolnień (79). Brazylia również promuje działania pozytywne w dziedzinie zatrudnienia poprzez konstytucyjną antydyskryminacyjną Klauzulę 37 (71).

Dostosowane interwencje

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Wiele państw określa wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w sektorach publicznym i prywatnym. Przymuszalnie założeniem jest fakt, że bez wskaźników zatrudnienia pracodawcy odwrócą się od pracowników niepełnosprawnych z powodu dyskryminacji, obaw o niższą wydajność lub potencjalny wzrost kosztów pracy, na przykład kosztów przystosowania miejsc pracy (53, 73).

Jednak założenie, że wskaźniki zatrudnienia poprawiają niedoskonałości rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych, musi jeszcze zostać udokumentowane empirycznie, ponieważ nie dokonano dokładnej oceny ich oddziaływania na zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

Niemcy określili wskaźnik zatrudnienia w wysokości 5% na zatrudnienie pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności w firmach zatrudniających więcej niż 20 osób. W 2002 roku wysokość wskaźnika dla firm prywatnych wynosiła 3,4%, a w 2003 7,1% dla zatrudnienia w instytucjach rządowych (80). W Republice Południowej Afryki urzędy i instytucje państwowe są związane przepisami ustawowymi, przewidującymi, że co najmniej 2% ich siły roboczej muszą stanowić osoby niepełnosprawne. Ale wskaźnik w sektorze państwowym nie został spełniony (81). Turcja ustaliła wskaźnik zatrudnienia w wysokości 3% dla firm z ponad 50. pracownikami; państwo płaci wszystkie składki pracodawców na ubezpieczenia społeczne pracowników niepełnosprawnych, aż do wskaźnika

zatrudnienia, oraz połowę składki za pracowników niepełnosprawnych powyżej wskaźnika.

W wielu przypadkach na pracodawców, którzy nie osiągną wymaganych wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych, nakładane są grzywny. Takie kary mogą być stosowane do wspierania inicjatyw mających na celu zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W Chinach firmy, które nie spełniają wskaźnika 1,5%, płacą opłatę na rzecz funduszu zabezpieczenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych (*Disabled Persons Employment Security Fund*), który wspiera szkolenia i usługi pośrednictwa pracy dla osób niepełnosprawnych (82).

W okresie transformacji do gospodarki wolnorynkowej kilka państw w Europie Wschodniej i byłego ZSRR wprowadziło wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych, aby zastąpić poprzedni system, gdzie miejsca pracy dla pracowników niepełnosprawnych zostały ograniczone do specjalnie wydzielonych zakładów. Z kar za niespełnianie wskaźników zatrudnienia finansuje się programy rehabilitacji i szkoleń zawodowych.

W większości państw Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (*Organisation for Economic Co-operation and Development*, OECD) stosowania wskaźników zatrudnienia waha się od 50% do 70% (73, 83). Wskaźniki zatrudnienia stwarzają kontrowersje. Mogą być one niepopularne wśród pracodawców, którzy często woleliby raczej płacić kary niż próbować wypełnić ustawowe wskaźniki. Przez organizacje osób niepełnosprawnych czasami są traktowane jako zmniejszające potencjalną wartość pracowników niepełnosprawnych (84).

Zachęty dla pracodawców

Jeżeli pracodawcy pokrywają koszty przystosowania stanowisk pracy, wówczas mogą być mniej skłonni do zatrudniania osób niepełnosprawnych – aby uniknąć dodatkowych kosztów pracy. Jeżeli pracownicy ponoszą te koszty, ich mobilność na rynku może się zmniejszyć ze względu na ryzyko ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z przystosowaniami w nowej pracy. Aby temu przeciwdziałać, oferuje się różne zachęty finansowe:

- Zachęty podatkowe są często oferowane pracodawcom, zwłaszcza mniejszym (85).
- Rządowe agencje zatrudnienia mogą oferować doradztwo i finansowanie przystosowania stanowisk pracy, tak jak jedna stanowa agencja rehabilitacji zawodowej w Stanach Zjednoczonych (86).
- Mogą być wspierane modyfikacje miejsca pracy. W Australii Departament Zatrudnienia i Relacji w Miejscu Pracy (*Department of Employment and Workplace Relations*) finansuje program dostosowania miejsca pracy (*Workplace Modifications Scheme*), który zapewnia do 10 000 dolarów australijskich na modyfikacje, w celu przystosowania stanowisk dla nowych pracowników niepełnosprawnych (87).

Zatrudnienie wspomagane

Specjalne programy zatrudnienia mogą wnieść istotny wkład do zatrudnienia osób o znacznym stopniu niepełnosprawności, w szczególności osób z upośledzeniem intelektualnym i zaburzeniami psychicznymi (38).

Zatrudnienie wspomagane może integrować osoby niepełnosprawne z otwartym rynkiem pracy. Zapewnia trening pracy, specjalistyczne szkolenia zawodowe, indywidualnie dostosowany nadzór, transport i technologie wspomagające, wszystko w celu umożliwienia osobom niepełnosprawnym nauki i lepszego wykonywania zadań w pracy (88). Jego sukces został udokumentowany w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, w tym tych z zaburzeniami psychicznymi lub intelektualnymi, trudnościami w nauce i po ciężkim urazie mózgu (89–92).

Spółdzielnie socjalne i inne przedsiębiorstwa społeczne działają na otwartym rynku pracy, mają społeczny cel zatrudnienia osób będących w najbardziej niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.

Często takie przedsiębiorstwa starają się dawać możliwości zatrudnienia osobom niepełnosprawnym, w szczególności osobom z upośledzeniem intelektualnym i zaburzeniami psychicznymi, obok osób sprawnych (93, 94). Ostatnie szacunki wskazują, że istnieje około 3 800 firm społecznych w Europie, głównie w Niemczech i we Włoszech, zatrudniających około 43 000 osób niepełnosprawnych (95). Dane dotyczące przedsiębiorstw społecznych są jeszcze niedostateczne. Tam, gdzie odniesiono sukces, uważa się, że przedsiębiorstwa mogą przynieść oszczędności dla budżetu ochrony zdrowia i zabezpieczenia społecznego, a także korzyści społeczne, w postaci dobrego samopoczucia i niezależności. Na przykład analiza projektu pensjonatu Six Mary's Place w Edynburgu (96) wykazała, że każdy zainwestowany funt przyniósł 5,87 funta oszczędności w sferze zdrowia psychicznego i świadczeń socjalnych, nowych dochodów podatkowych i zwiększonych dochodów osobistych. Oceny kosztów i korzyści spółdzielni socjalnych i zatrudnienia wspomaganego powinny również obejmować szersze korzyści zdrowotne, społeczne i osobiste (97).

Zatrudnienie chronione

Praca chroniona zapewnia zatrudnienie w wydzielonych zakładach, takich jak zakłady pracy chronionej, lub w postaci wydzielonej części zwykłego przedsiębiorstwa (73), i jest przeznaczona dla tych osób niepełnosprawnych, które są postrzegane jako nie będące w stanie konkurować na otwartym rynku pracy. Na przykład w Szwajcarii, państwie o jednym z najwyższych wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych, większość pracy odbywa się w wydzielonych zakładach (38). We Francji zatrudnienie chronione oferuje regularne wynagrodzenie i pełne ubezpieczenie społeczne dla osób z utratą zdolności do pracy o 33

1/3% lub mniejszą i jedynie symboliczne wynagrodzenia dla osób z więcej niż 66 2/3% utratą zdolności do pracy (38). Zakłady pracy chronionej wzbudzają kontrowersje, ponieważ segregują osoby niepełnosprawne i mają etos organizacji charytatywnej.

KPON promuje możliwość pracy osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy (16). Jednak zakłady pracy chronionej, z obawy przed utratą swoich „najlepszych pracowników”, mogą nie być zainteresowane przechodzeniem osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy. (98). W Nowej Zelandii były próby utworzenia bardziej profesjonalnego i konkurencyjnego zatrudnienia chronionej i ułatwienia przejścia do otwartego rynku (patrz: **Ramka 8.2**) (38). Ostatni europejski trend dla zakładów pracy chronionej to przekształcenie się w spółdzielnie socjalne.

Agencje pośrednictwa pracy

Zachęcano agencje pośrednictwa pracy – a w niektórych przypadkach zobligowano przez prawo – do obsługi osób niepełnosprawnych poszukujących pracy raczej w tym samym miejscu, co inne osoby poszukujące pracy, a nie odsyłanie osób niepełnosprawnych do specjalnych miejsc pośrednictwa pracy. W Stanach Zjednoczonych Ustawa o inwestowaniu zasobów ludzkich (*Workforce Investment Act*) z 1998 roku wprowadziła szeroką gamę programów pośrednictwa pracy w centrach „One Stop Center”. Państwa takie, jak Austria, Belgia, Dania i Finlandia, włączają osoby niepełnosprawne do programów oferowanych przez główne agencje zatrudnienia (101). Inne państwa mają ukierunkowane usługi, takie jak BizLink w Singapurze (102). W Chinach działa ponad 3 000 agencji pośrednictwa pracy dla osób niepełnosprawnych (103), z których Chińska Federacja Osób Niepełnosprawnych (*Chinese Disabled Persons' Federation*) odgrywa wiodącą rolę we wspieraniu zatrudnienia.

Założenia dostarczania usług zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych zmieniają się:

- Nastąpiło przejście od modelu pośrednictwa pracy, które próbowało dopasować ludzi do dostępnych ofert pracy do modelu „zorientowanego na osobie”, z uwzględnieniem zainteresowań i umiejętności jednostki. Celem jest znalezienie zatrudnienia, które doprowadzi do realnego dłuższego okresu zatrudnienia i kariery zawodowej przez całe życie (104).
- Nastąpiło przejście z pracy chronionej do zatrudnienia wspomaganego – czyli z podejścia „train and place” na „place and train”. Ideą tego rozwiązania jest, aby zatrudnić osoby przed przeszkoleniem, tak aby rozwiązać przekonania, że osoby niepełnosprawne nie mogą wykonywać określonej pracy (105–107).

Ramka 8.2. Poprawa usług zawodowych dla osób niepełnosprawnych w Nowej Zelandii

W 2001 roku rząd Nowej Zelandii wdrożył program „Pathways to Inclusion”, aby zwiększyć uczestnictwo osób niepełnosprawnych, nie tylko w liczbie pracowników, ale i w społeczeństwie (99).

Osoby niepełnosprawne zatrudnione w zakładach pracy chronionej otrzymywały mniej niż minimalne wynagrodzenie, bez względu na swoje umiejętności i zdolności.

Dostawcy pracy chronionej, za radą i z pomocą funduszy rządowych, zmienili swoją działalność na zatrudnienie wspomagane i usługi uczestnictwa w społeczności. Choć praca chroniona jest wciąż częścią zakresu usług zawodowych finansowanych przez Ministerstwo Rozwoju Społecznego (*Ministry of Social Development*), służby zatrudnienia wspomagane mają obecnie w dużej mierze go zastąpić. Ocena programu integracji „Pathways to Inclusion”, od samego początku wykazała, że (100):

- liczba osób uczestniczących w usługach zawodowych wzrosła z 10 577 w roku 2003 do 16 130 w roku 2007;
- poprawiły się wyniki zatrudnienia, z większą liczbą uczestników albo przestających pobierać zasiłki lub deklarujących zarobki podczas pobierania zasiłku;
- liczba dostawców usług zawodowych, mających na celu uzyskanie płatnego zatrudnienia, wzrosła z 44% do 76% w ciągu trzech lat;
- udział usług zapewniających specjalne zatrudnienie o co najmniej minimalnej płacy zawsze lub przez większość czasu wzrósł z 10% w roku 2004 do 60% w roku 2007;
- liczba użytkowników usług zaprzestających pobierać zasiłki lub deklarujących zarobki w ciągu 12. do 24. miesięcy od uruchomienia usługi wzrosła – wskazując długoterminową skuteczność usług.

W ostatnich latach wprowadzono kilka skutecznych programów zatrudnienia osób niepełnosprawnych kontrolowanych przez użytkownika:

- W Rio de Janeiro, w Brazylii, Centrum Życia Niezależnego (*Centro de Vida Independiente*) służy jako pośrednik pracy i bieżąca agencja wsparcia dla osób niepełnosprawnych (108).
- W Hiszpanii Fundacja ONCE została założona w 1988 roku w celu promowania szkolenia, zatrudnienia i dostępności i jest finansowana przez Loterię Krajową, prowadzoną przez stowarzyszenie osób niewidomych ONCE (109).

- W Manchesterze w Wielkiej Brytanii, „Breakthrough” jest innowacyjną usługą zatrudnienia, kontrolowaną przez użytkownika, która współpracuje z osobami niepełnosprawnymi i pracodawcami, pomagając im w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia oraz szkoleniu zawodowym (110).
- W Republice Południowej Afryki, w 1996 roku utworzono Przedsiębiorstwo Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych (*Disability Employment Concerns*) z myślą o naśladowaniu modelu ONCE. Należące do organizacji osób niepełnosprawnych, inwestuje i wspiera przedsiębiorstwa w promowaniu równego zatrudnienia osób niepełnosprawnych (111, 112).
- W Indiach Krajowe Centrum Promocji Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych (*National Centre for Promotion of Employment for Disabled People*) (113) uwrażliwia świat korporacji, prowadzi kampanię na rzecz dostępu, promuje edukację i podnosi świadomość.

Programy te wskazują na fakt, że organizacje osób niepełnosprawnych mogłyby poszerzyć zakres swoich działań na rzecz poprawy zatrudnienia osób niepełnosprawnych – takich jak poszukiwanie pracy i pośrednictwo pracy, szkolenia w zakresie technologii i innych umiejętności zawodowych oraz sztuka prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej.

Zarządzanie niepełnosprawnością

Zarządzanie niepełnosprawnością jest interwencją stosowaną w odniesieniu do osób zatrudnionych, u których stwierdzono chorobę lub niepełnosprawność. Główne elementy zarządzania niepełnosprawnością to na ogół skuteczne zarządzanie przypadkami, edukacja osób nadzorujących, przystosowanie miejsca pracy i wcześniejszy powrót do pracy z odpowiednim wsparciem (114). Narodowy Instytut Zarządzania Niepełnosprawnością i Badań w Kanadzie (*Canadian National Institute of Disability Management and Research*) (115) jest międzynarodowym ośrodkiem badawczym, promującym edukację, szkolenia oraz prowadzącym badania na temat reintegracji w miejscu pracy – procesie utrzymującym umiejętności pracowników przy jednoczesnym obniżeniu kosztów niepełnosprawności dla pracodawców i rządów.

W Wielkiej Brytanii program „Drogi do pracy” (*Pathways to Work*) jest inicjatywą zapewniającą wsparcie w dziedzinie zatrudnienia i zdrowia dla osób ubiegających się o świadczenie z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby lub niepełnosprawności (*Employment and Support Allowance*). Składa się z obowiązkowych wywiadów dotyczących pracy i zakresu usług, aby pomóc osobom niepełnosprawnym oraz osobom z problemami zdrowotnymi rozpocząć pracę. Doradca osobisty oferuje pomoc w znalezieniu pracy, szkolenia zawodowe i pomoc w zarządzaniu niepełnosprawnością lub stanem zdrowia. Wczesne badania prób beneficjentów wykazały, że program ten zwiększył prawdopodobieństwo zatrudnienia o 7,4% (116).

Osoby niepełnosprawne nie stanowią jednorodnej grupy, a niektóre podgrupy wymagają dostosowanych rozwiązań. Problemy dotyczące na przykład osób z zaburzeniami słuchu będą różne od problemów osób niewidomych (117, 118). Szczególne problemy dotyczą osób takich, jak osoby z występującymi sporadycznie lub epizodycznie zaburzeniami psychicznymi.

Badania wykazały znaczne różnice pomiędzy państwami w liczbie osób powracających do pracy po wystąpieniu niepełnosprawności. W jednym z badań w zakresie od 40% do 70% (119). Organizacje, które wprowadziły programy zarządzania niepełnosprawnością, uzyskały zwiększenie wskaźnika powrotu do pracy (patrz: **Ramka 8.3**) (120).

Rehabilitacja zawodowa i szkolenia

Usługi rehabilitacji zawodowej rozwijają lub przywracają możliwości osób niepełnosprawnych do uczestniczenia w konkurencyjnym rynku pracy. Usługi te zazwyczaj odnoszą się do szkoleń zawodowych, doradztwa i praktyki zawodowej. Na przykład w Tajlandii Zawodowa Szkoła Redemptorystów dla Osób Niepełnosprawnych (*Redemptorist Vocational School for the Disabled*) oferuje praktyki zawodowe oraz szkolenia w zakresie umiejętności obsługi komputera i zarządzania przedsiębiorstwem (121). Ogólnodostępne poradnictwo zawodowe i szkolenia zawodowe są mniej segregacyjne niż specjalne programy kształcenia.

Tradycyjne programy szkoleniowe i programy włączające

W państwach OECD inwestowanie w rehabilitację i działania prozatrudnieniowe są niewystarczające, a popyt niski (122). W krajach rozwijających się, usługi zawodowe to zazwyczaj programy rehabilitacji i szkolenia (9, 123). Ze względu na ich wysokie koszty, takie programy nie obejmują znaczącej części grupy odbiorców (124). Ponadto, tradycyjne programy kształcenia – skoncentrowane na ograniczonej gamie specjalistycznych umiejętności technicznych i świadczone w wydzielonych ośrodkach – nie przyczyniły się do zatrudnienia wielu osób niepełnosprawnych (38, 125).

Ramka 8.3. Powrót do pracy w Malezji

Programy zabezpieczenia społecznego pomagają osobom niepełnosprawnym uczestniczyć w życiu społecznym i zawodowym. Finansowane z ubezpieczenia społecznego lub z budżetu, zarówno świadczenia pieniężne, jak i świadczenia rzeczowe, zapewniają środki na wnoszenie wkładu do społeczeństwa. To z kolei tworzy bardziej pozytywne postawy wobec osób niepełnosprawnych i czyni społeczeństwo bardziej „włączającym niepełnosprawność”.

W Malezji, po całorocznym programie pilotażowym w 2005 roku, Organizacja Zabezpieczenia Społecznego (*Social Security Organization*) rozszerzyła swój program „Powrót do pracy” (*Return to Work*) na teren całego kraju, łącząc wsparcie finansowe poprzez składki na ubezpieczenie społeczne z rehabilitacją leczniczą i zawodową, aby pomóc pracownikom z urazami i chorobami zawodowymi powrócić do pracy. Program ten wykazał, że dzięki rehabilitacji, 60% osób, które doznawały urazów i chorób w pracy, może powrócić do pełnego zatrudnienia.

W programie biorą udział dostawcy usług rehabilitacyjnych i kilku dużych pracodawców, którzy zapewniają pracę jego uczestnikom. Menadżer rehabilitacji koordynuje rehabilitację osoby poszkodowanej przy udziale jego/jej rodziny, pracodawcy i lekarza, korzystając w razie potrzeby ze specjalistów z różnych dziedzin, takich jak fizykoterapia, terapia zajęciowa, doradztwo zawodowe i leczenie bólu.

Programy takie są zazwyczaj prowadzone w miastach często odległych od miejsca zamieszkania osób niepełnosprawnych. Zawody, których uczą, takie jak stolarstwo i produkcja obuwia, często nie są dostosowane do zmieniającego się rynku pracy. Ponadto podstawą tych programów wydaje się być założenie, że osoby niepełnosprawne są w stanie pracować jedynie w ograniczonej liczbie zawodów.

Jednak w Republice Południowej Afryki podejście włączające do ogólnego nurtu, zgodnie z Narodową Strategią Umiejętności, Edukacji Sektorowej i Organów Szkoleniowych (*Skills Strategy, Sectoral Education and Training Authorities*) wymaga 4% staży dla osób niepełnosprawnych (111).

Alternatywne formy kształcenia

Oprócz przekazywania umiejętności technicznych, najnowsze programy również koncentrowały się na poprawie pewności siebie stażystów i podnoszeniu świadomości szerszego otoczenia biznesowego. W Bangladeszu program „Persons with Disabilities’ Self-Initiative to Development” pomaga osobom niepełnosprawnym tworzyć organizacje samopomocy w ramach społeczności (126). W Soweto, w Republice Południowej Afryki, szkolenia kompetencyjne stanowią część programu szkoleniowego w zakresie przedsiębiorczości, a wskaźnik działania tych firm był wysoki (127).

Poniżej omówiono najnowsze inicjatywy, mające na celu zapewnienie alternatywnych form szkolenia:

- **Rehabilitacja środowiskowa (CBR).** Trenerami są miejscowi rzemieślnicy, którzy zapewniają kursantom umiejętności, aby stali się osobami samodzielnymi w społeczności. W Nigerii uczestnicy otrzymują możliwość szkolenia, a także pomoc w mikrofinansowaniu tak, aby po zakończeniu programu mogli pracować na własny rachunek (125).
- **Szkolenia partnerskie.** W Kambodży cieszący się powodzeniem domowy program szkolenia partnerskiego zachęca przedsiębiorców, aby prowadzili kształcenie osób niepełnosprawnych w wioskach, w zakresie umiejętności technicznych i biznesowych (128).
- **Wczesne interwencje.** W Australii projekt szkoleń komputerowych dla osób po niedawno przeżytym urazie rdzenia kręgowego – przebywających jeszcze w szpitalu – spowodował wzrost wskaźnika powrotu do dalszej edukacji i szkolenia lub pracy (129).
- **Doradztwo.** W Stanach Zjednoczonych współpraca między rządem a sektorem prywatnym zapewnia letnie staże setkom młodych osób niepełnosprawnych. Ten projekt mentoringu – podnosząc świadomość kariery i budując umiejętności – w wielu przypadkach prowadzi do stałego zatrudnienia u pracodawców oferujących staże (130).
- **Ciągłość szkolenia.** Ważne jest pozostawanie w kontakcie z ośrodkami rehabilitacyjnymi i opieranie się na wcześniejszych szkoleniach. Misja na rzecz Osób Trędowatych w Indiach (*Leprosy Mission*) sponsoruje stowarzyszenia absolwentów jej ośrodków rehabilitacji zawodowej, umożliwiając osobom przeszkolonym pozostawanie w kontakcie z innymi absolwentami oraz z ośrodkami szkoleniowymi (patrz: **Ramka 8.4**).

Promocja zatrudnienia i rozwoju życiowego jest często podejmowana przez rehabilitację środowiskową, co omówione zostało w niniejszym Raporcie. Interwencje zazwyczaj mają na celu:

- nauczanie umiejętności rozwoju możliwości uzyskiwania przychodów i znalezienia zatrudnienia;
- przekazywanie wiedzy o rynku pracy;
- kształtowanie odpowiedniego nastawienia do pracy;
- udzielanie wskazówek dotyczących rozwoju relacji z pracodawcami w celu znalezienia pracy lub otrzymania szkolenia w miejscu pracy.

CBR dąży do stworzenia programu wsparcia społeczności mającego na celu włączenia osób niepełnosprawnych. Międzynarodowa Organizacja Pracy podaje przykłady dobrych praktyk w dziedzinie CBR i zatrudnienia, wraz z praktycznymi wskazówkami dotyczącymi rozwoju umiejętności, samozatrudnienia oraz dostępu do rynku pracy (52).

Pomimo tych obiecujących inicjatyw, ocena rehabilitacji zawodowej jest trudna i, ogólnie rzecz biorąc, jej skutki są nadal w dużej mierze nieznane. Ocena jest utrudniona przez fakt, że świadczenia rentowe często działają jako czynniki

zniechęcające do pracy, a także ze względu na szeroką gamę różnych usług świadczonych na rzecz poszczególnych osób (75).

Ramka 8.4. Kształcenie zawodowe w Misji na rzecz Osób Trędowatych

Misja na rzecz Osób Trędowatych w Indiach prowadzi ośrodki szkolenia zawodowego dla młodych ludzi dotkniętych trądem. Osoby te uczą się szerokiego wachlarza umiejętności technicznych – w tym naprawy samochodów, krawiectwa, spawania, naprawy elektroniki, radia i telewizji, stenografii, produkcji jedwabiu, druku offsetowego i informatyki. Uzyskane przez nie kwalifikacje są oficjalnie uznawane przez rząd. Szkoły uczą również innych rodzajów umiejętności, takich jak zarządzanie przedsiębiorstwem i podstawowe umiejętności życiowe.

Podstawowe umiejętności życiowe nauczane są w ramach harmonogramu i działalności ośrodków i przez przykłady personelu.

Celem jest wypracowanie:

- osobistych umiejętności – w tym związanych z poczuciem własnej wartości, pozytywnego myślenia, motywacji, wyznaczania celów, rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji, zarządzania czasem i stresem;
- mechanizmów radzenia sobie z problemem – w tym radzenia sobie z własną seksualnością, nieśmiałością, samotnością, depresją, lękiem, złością, alkoholizmem, niepowodzeniem, krytyką i konfliktem;
- przydatności do pracy – w tym umiejętności przywódczych, umiejętności pracy zespołowej i planowania kariery zawodowej.

W wywiadach i grupach dyskusyjnych, absolwenci zostali poproszeni o wymienienie najważniejszej rzeczy, której nauczyli się podczas szkolenia. Nikt nie wspomniał o umiejętnościach technicznych. Zamiast tego wymieniano dyscyplinę, punktualność, posłuszeństwo, rozwój osobowości, pewność siebie, odpowiedzialność i umiejętności komunikacyjne.

Ośrodki szkoleniowe tej Misji osiągają wskaźnik pośrednictwa pracy w wysokości ponad 95%.

Jedną z przyczyn sukcesu jest to, że Misja dysponuje aktywną służbą pośrednictwa pracy, której urzędnicy utrzymują dobre relacje z lokalnymi pracodawcami; wiedzą oni, że absolwenci ośrodków szkoleniowych Misji prezentują wysoki poziom kompetencji, a ośrodki szkoleniowe prowadzą prężnie działające stowarzyszenie absolwentów, dzięki któremu absolwenci utrzymują kontakt ze sobą i ze swoim centrum szkoleniowym.

Samozatrudnienie i mikrofinansowanie

Finansowanie mające na celu pomoc w rozpoczęciu działalności małych przedsiębiorstw może stanowić alternatywę wobec ograniczonych możliwości zatrudnienia formalnego (131, 132). Jednak w programach samozatrudnienia osób niepełnosprawnych, potrzebne są umiejętności marketingowe, dostęp do kredytów, długoterminowe wsparcie i działania wspomagające (133). Międzynarodowe studium o strategiach uzyskiwania dochodów (*The International Study on Income Generation Strategies*) przeanalizowało 81 projektów samozatrudnienia i podkreśliło cztery czynniki sukcesu:

- wypracowana samodzielnie tożsamość (pewność siebie, energia, podejmowanie ryzyka);
- odpowiednia wiedza (umiejętność czytania i pisania, umiejętności techniczne, umiejętności biznesowe);
- dostępność zasobów (porady, kapitał, pomoc marketingowa);
- sprzyjające warunki społeczne i polityczne (wsparcie polityczne, rozwój społeczności, prawa osób niepełnosprawnych).

Wskazano udane przykłady systemów uzyskiwania dochodów na Jamajce, Filipinach i w Tajlandii (134).

Wiele osób niepełnosprawnych posiada niewiele aktywów, które mogłyby być zabezpieczeniem kredytów, i mogą żyć w ubóstwie przez lata. Programy mikrofinansowania są w zasadzie dostępne dla wszystkich, w tym dla osób niepełnosprawnych. Ale niepotwierdzone źródła sugerują, że niewiele osób niepełnosprawnych korzysta z takich systemów. Niektóre programy mikrofinansowania zostały utworzone przez organizacje pozarządowe osób niepełnosprawnych, a inne skierowane są do osób niepełnosprawnych, ale potrzebnych jest więcej dowodów ich efektywności.

- Ukierunkowany program mikrofinansowania w Etiopii wywarł pozytywny wpływ na życie kobiet, które stały się niepełnosprawne w czasie wojny (135);
- organizacja „Handicap International” oceniła 43 projekty i stwierdziła, że ukierunkowane programy mikrofinansowania były korzystne i że prawie dwie trzecie z nich działało w długiej perspektywie czasowej (132);
- organizacja osób niepełnosprawnych zwykle napotyka trudności w rozwoju i zarządzaniu programami mikrofinansowania, a ukierunkowane programy mikrofinansowania ustanowione przez organizacje osób niepełnosprawnych mogą objąć tylko niewielką liczbę osób niepełnosprawnych (136).

Przegląd literatury wykazał, że osoby niepełnosprawne napotykają przeszkody w ogólnodostępnym nurcie mikrofinansowania, więc tymczasowe systemy prowadzone przez organizacje pozarządowe i organizacje osób niepełnosprawnych mogą pomóc, ponieważ dają podstawy do integracji społecznej, uczestnictwa i równouprawnienia. Ale potrzebne są obydwa podejścia, aby osiągnąć większy zasięg i trwałość, biorąc pod uwagę, że mikrofinansowanie wywiera wielki społeczny i ekonomiczny wpływ na osoby niepełnosprawne (137).

Zabezpieczenie społeczne

Długoterminowe renty z tytułu niezdolności do pracy mogą stanowić czynnik zniechęcający ludzi do poszukiwania pracy i powrotu do pracy (2, 138, 139). Dotyczy to szczególnie tych osób, które są mniej wykwalifikowane lub których praca, jeśli szukaliby jej, byłaby mniej płatna. Jednym z powodów jest to, że renta z tytułu niezdolności do pracy zapewnia stały, nawet jeśli mały, dochód, na którym człowiek może polegać. Utrata tej regularnej płatności i poleganie na służebnej, nisko płatnej pracy, może spowodować utratę regularnych dochodów i niskie poczucie bezpieczeństwa (34).

Ale świadczenia z zabezpieczenia społecznego mogą wywierać również pozytywny wpływ na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Powrót do pracy po wystąpieniu niepełnosprawności może obejmować okres bezrobocia i niepewności dochodów. W związku z tym programy zabezpieczenia społecznego powinny wziąć to pod uwagę przy planowaniu faz przejściowych z i z powrotem do świadczeń. Możliwości takiego przejścia powinny być uwzględnione w programach świadczeń, tak, aby ludzie odczuwający motywację do pracy mieli w tym czasie poczucie bezpieczeństwa i wiedzieli, że renty są nadal dostępne, nawet jeśli nie odniosą oni sukcesu (73).

Wzrost nakładów finansowych na renty z tytułu niezdolności do pracy oraz niskie wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych to zmartwienie decydentów w krajach rozwijających się (2, 7, 35, 140). W krajach OECD w ostatnim dziesięcioleciu nastąpił znaczny wzrost liczby rencistów; obecnie to około 6% ludności w wieku produkcyjnym (2, 141). Renty z tytułu niezdolności do pracy stały się ostatnią szansą, ponieważ: zasiłki dla bezrobotnych są trudniejsze do uzyskania, wcześniejsze emerytury zostały wycofane, a pracownicy o niskich kwalifikacjach muszą stawić czoła niekorzystnej sytuacji na rynku pracy (2). Wydatki na świadczenia z tytułu niepełnosprawności zwiększają rosnące obciążenie finansów publicznych, rosnąc do nawet 4–5% PKB w takich krajach, jak Holandia, Norwegia, i Szwecja. Przyczyną większości roszczeń w wielu krajach stanowią zaburzenia psychiczne. Ludzie prawie nigdy nie rezygnują z renty z tytułu niezdolności do pracy, aby podjąć pracę (2).

Zreformowanie systemu w taki sposób, aby zastąpić pasywne renty aktywnymi programami rynku pracy, może spowodować zmiany. Dane z Węgier, Włoch, Holandii i Polski wskazują, że nałożenie na pracodawców obowiązku zapewnienia świadczeń z zakresu medycyny pracy oraz wsparcie reintegracji wraz ze wzmocnieniem motywacji do pracy i lepszego wsparcia zatrudnienia, może pomóc niepełnosprawnym beneficjentom w pracy (2).

Zniechęcające do pracy programy świadczeń, wraz z powszechnym postrzeganiem niepełnosprawności jako istotnej przeszkody w pracy, mogą być istotnym problemem społecznym (38). Zatem status niepełnosprawności powinien być niezależny od pracy i sytuacji dochodowej. Niepełnosprawność powinna być uznana za stan zdrowia, wchodzący w interakcję z czynnikami kontekstowymi,

i powinna być różna od prawa do i korzystania ze świadczeń rentowych, jak również nie powinna być automatycznie traktowana jako przeszkoda w pracy (38, 142). Ocena powinna skupić się na zdolności do pracy, a nie na niepełnosprawności. Poradnik dla lekarzy powinien podkreślić wartość i możliwości pracy, a także promować orzekanie możliwie jak najkrótszego okresu czasowej niezdolności do pracy (absencji chorobowej) (2).

Dla zapewnienia, że zabezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych nie działa jako czynnik zniechęcający do poszukiwania pracy, jedną z opcji politycznych jest oddzielenie elementu wsparcia dochodowego od elementu kompensacji dodatkowych kosztów ponoszonych przez osoby niepełnosprawne. Uprawnienia tymczasowe powiększone o koszt komponentów niepełnosprawności bez względu na stan zatrudnienia, bardziej elastyczne płatności w miejscu pracy, a także opcje zawieszania świadczeń rentowych podczas próby podjęcia pracy, są opcjami preferowanymi (122, 141).

Renty okresowe mogą być kolejną metodą na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych o szczególnym znaczeniu dla ludzi młodych (2). Niemcy, Holandia, Norwegia ostatnio przyjęły takie programy, aby zachęcić do powrotu do pracy (143). Programy te oparte są na fakcie, że niektóre osoby mają poważne upośledzenia, które będą trwać przez dłuższy okres czasu, ale uznają, że wraz z interwencją powrót do pracy jest możliwy. Ograniczony czas pobierania renty, sam w sobie stanowi zachętę dla tych osób do powrotu do pracy pod koniec jej trwania. Istotnym czynnikiem w przyznawaniu rent okresowych jest zachęta do powrotu do pracy, jednak jest to ważne, w jaki sposób program ograniczony czasowo jest związany ze stałym programem. Jeśli przejście do programu stałego jest płynne i oczekiwane przez odbiorców, zachęta do powrotu na rynek pracy jest zredukowana. Brakuje jednak niezbitych dowodów na skuteczność rent okresowych w zachęcaniu do powrotu do pracy.

Kolejnym priorytetem jest upewnienie się, że praca jest opłacalna (2). Wielka Brytania wprowadza ostatnio inne sposoby, poza tradycyjnym systemem rent, aby zachęcić osoby niepełnosprawne do pracy (139). Dodatek uzupełniający dochody dla osób pracujących – *Working Tax Credit* (WTC) – jest wypłacany przez organy podatkowe części zatrudnionych osób o niższych dochodach i osobom samozatrudnionym. Osoba kwalifikuje się jako niepełnosprawna do programu *Working Tax Credit*, jeśli pracuje co najmniej 16 godzin w tygodniu, jest niepełnosprawna, co stawia ją w niekorzystnej sytuacji w zakresie znalezienia pracy, lub otrzymuje świadczenie takie, jak renta długoterminowa. Chodzi o to, aby zachęcić do pracy osoby z gospodarstw domowych o niskich dochodach i z niepełnosprawnym członkiem rodziny. WTC, wprowadzony w kwietniu 2003 roku, okazał się trudny do zarządzania. Ale ocena wstępna sugeruje, że zachęca on ludzi do pracy i zmniejsza czynniki zniechęcające młode osoby do poszukiwania pracy (144).

Praca w celu zmiany postaw

Wiele organizacji osób niepełnosprawnych próbowało już zmienić postrzeganie niepełnosprawności na szczeblu społecznościowym. Niepotwierdzone dane wskazują, że zatrudnienie osoby niepełnosprawnej samo w sobie zmienia postawy w miejscu pracy (54, 145). W Stanach Zjednoczonych firmy już zatrudniające osoby niepełnosprawne są bardziej skłonne do zatrudniania innych osób niepełnosprawnych (1).

Wiele kampanii uświadamiających ma na celu konkretne przesłania:

- *BBC World Service Trust* przeprowadziła w Indiach na szeroką skalę kampanię informacyjną przeciwdziałania błędnym wyobrażeniom na temat trądu;
- w Nowej Zelandii organizacja *Like Minds* prowadziła kampanię w celu zmiany postaw społecznych w stosunku do osób z zaburzeniami psychicznymi (146);
- różne inicjatywy zmierzyły się z mitami, niewiedzą i strachem skupionym często wokół HIV/AIDS (147).

Light jest publicznym zakładem energetycznym w Rio de Janeiro w Brazylii, zatrudniającym osoby niepełnosprawne, którego działania wywołują pozytywny rozgłos (148). Na odwrocie miesięcznego rachunku za energię elektryczną jest obraz wózka inwalidzkiego, z komunikatem:

„W *Light* liczba pracowników niepełnosprawnych jest większa niż wymagana przez prawo. Powód jest prosty – dla nas najważniejsze jest to, aby mieć wartościowych ludzi”.

W Wielkiej Brytanii Forum Pracodawców na rzecz Niepełnosprawności (*Employers' Forum on Disability*) opracowało innowacyjne podejścia do zmiany postrzegania niepełnosprawności (patrz: **Ramka 8.5**). Podobne inicjatywy zostały podjęte w Australii, Niemczech, Republice Południowej Afryki, na Sri Lance i w Stanach Zjednoczonych. Potrzeba więcej danych, aby zrozumieć, które interwencje mogą zmienić postawy w stosunku do niepełnosprawności i najlepiej promować pozytywne postawy na temat niepełnosprawności w miejscu pracy.

Ramka 8.5. Forum Pracodawców na rzecz Niepełnosprawności

Forum Pracodawców na rzecz Niepełnosprawności (*The Employers' Forum on Disability*, EFD) było pierwszą na świecie organizacją pracodawców na rzecz promowania równości osób niepełnosprawnych. Założone zostało przez przedsiębiorców w Wielkiej Brytanii pod koniec 1980 roku i jest organizacją non-profit w całości finansowaną przez swoich 400. członków – pracodawców, w tym ponad 100 globalnych korporacji.

EFD nie pomaga osobom niepełnosprawnym w sposób bezpośredni. Zamiast tego, ułatwia pracodawcom zatrudnianie i prowadzenie działań biznesowych z osobami niepełnosprawnymi. Zachęca przedsiębiorstwa do postrzegania niepełnosprawności w zakresie równości szans, możliwości i inwestowania w potencjał ludzki – a nie jako wskaźniki zatrudnienia, medycyna i niezdolność do pracy.

W Wielkiej Brytanii, równoległe do ruchu osób niepełnosprawnych, pracodawcy prowadzili kampanię, aby zastąpić poprzedni system wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych – co wymagało od pracodawców zatrudniania osób ze względu na ich niepełnosprawność – przepisami antydyskryminacyjnymi, wymagającymi od pracodawców traktowania osób niepełnosprawnych w sposób sprawiedliwy. EFD odegrało znaczącą rolę w tej kampanii, a jego członkowie wskazali przyszłe kierunki działań poprzez wdrożenie postanowień proponowanych przepisów antydyskryminacyjnych, zanim zostały wprowadzone.

EFD prowadziło także pierwszy program przywództwa dla osób niepełnosprawnych i ściśle współpracowało z grupą współpracowników niepełnosprawnych, którzy działają jako doradcy i ambasadorzy na całym świecie. Dwóch z tych doradców zasiada w zarządzie EFD.

Ważnym osiągnięciem EFD było stworzenie punktu odniesienia, Standardu Niepełnosprawności (*Disability Standard*), który ustanawia nowe standardy wydajności dla przedsiębiorstw w odniesieniu do niepełnosprawności, i które są sprawozdawane co dwa lata. W 2007 roku 25% największych przedsiębiorstw, zgodnie ze Standardem Niepełnosprawności było członkami EFD przez co najmniej pięć lat.

Aby wprowadzić podobne inicjatywy, EFD współpracowało z siecią pracodawców w Argentynie, Australii, Brazylii, Kanadzie, Niemczech, Rosji, Hiszpanii, na Sri Lance i w Wietnamie. Model EFD został przyjęty jako alternatywa dla tradycyjnego podejścia postrzegania pracodawcy jako problemu.

EFD jest również pionierem systemowego podejścia do ukierunkowanego procesu rekrutacji, umożliwiającego pracodawcom i świadczeniodawcom w Wielkiej Brytanii zachęcenie tysięcy osób do pracy.

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Wielkiej Brytanii wzrósł o 8 punktów procentowych od 1991 roku. Choć żaden pojedynczy czynnik nie jest odpowiedzialny za ten wzrost, EFD odegrało znaczącą rolę.

Źródła (149–151).

Osoby niepełnosprawne muszą mieć możliwość „wspinania się” po szczeblach kariery zawodowej (152). Istnieją dowody, że osoby niepełnosprawne mogą być pozbawione możliwości awansu, ponieważ ich pracodawcy niechętnie umieszczają je w rolach, które pełnione są przez inne osoby (153). W Stanach Zjednoczonych większa wiedza na temat prawodawstwa w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych powoduje bardziej pozytywne postawy wobec praw osób niepełnosprawnych w miejscu pracy (154).

Związki zawodowe również odgrywają rolę w poprawie warunków zatrudnienia osób niepełnosprawnych (155), w szczególności w sektorze publicznym. Związki zawodowe, zgodnie z prawem dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy, ostatnio uczyniły zapobieganie niepełnosprawności i kwestie usprawnień częścią swojego programu negocjacji (156).

Wnioski i rekomendacje

Prawie wszystkie prace mogą być wykonywane przez osoby niepełnosprawne, a w odpowiednim środowisku większość osób niepełnosprawnych może być produktywna. Ale w grupie osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym stwierdza się znacznie niższe wskaźniki zatrudnienia i znacznie wyższe wskaźniki bezrobocia niż w grupie osób sprawnych.

Wynika to z wielu czynników, w tym z braku dostępu do edukacji i rehabilitacji oraz szkoleń zawodowych, braku dostępu do środków finansowych, działań zniechęcających stworzonych przez świadczenia rentowe, niedostępności miejsca pracy i sposobie postrzegania przez pracodawców niepełnosprawności i osób niepełnosprawnych.

W poprawie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy odgrywa rolę wielu interesariuszy, w tym rząd, pracodawcy, organizacje osób niepełnosprawnych i związki zawodowe. Poniżej zaprezentowano zalecenia raportu mające na celu poprawę dostępu do rynków pracy dla osób niepełnosprawnych.

Rządy

Ustawy i rozporządzenia

- Uchwalenie i wprowadzenie w życie skutecznego ustawodawstwa antydyskryminacyjnego.
- Upewnienie się, że polityki publiczne są zharmonizowane w celu zapewnienia działań zachęcających i wsparcia dla osób niepełnosprawnych w poszukiwaniu pracy i dla pracodawców w celu ich zatrudnienia.

Zmiana postaw

- Promowanie wśród pracodawców zakazu dyskryminacji, i konieczności wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

- Przekonanie społeczeństwa, że osoby niepełnosprawne, otrzymując odpowiednie wsparcie, mogą pracować.
- Dawanie przykładu w promowaniu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym, podobnie jak w przypadku pracodawców.

Programy publiczne

- Utworzenie dostępnych dla osób niepełnosprawnych głównych programów poradnictwa i szkolenia zawodowego.
- Udostępnienie usług służb ds. zatrudnienia osobom niepełnosprawnym, na równych zasadach z innymi osobami poszukującymi pracy.
- Rozwój usług dostosowanych do potrzeb indywidualnych i społecznych, a nie usług o charakterze uniwersalnym.
- Upewnienie się, że główny nurt programów zabezpieczenia społecznego obejmuje osoby niepełnosprawne, a jednocześnie wspiera ich powrót do pracy, a nie tworzy działań zniechęcających osoby poszukujące lub powracające do pracy.
- Projektowanie bezpiecznej sieci interwencji w celu wspierania integracji na rynku pracy osób niepełnosprawnych poprzez usługi pomocy i wsparcia lub pokrywania dodatkowych kosztów poniesionych przez osoby, rozpoczynające pracę – takich jak koszty dojazdu do pracy i wyposażenia miejsca pracy.
- Przystosowanie systemów oceny niepełnosprawności w taki sposób, aby oceniały pozytywne aspekty funkcjonowania (w przeciwieństwie do niepełnosprawności) i zdolność do pracy.
- Monitorowanie i ocena programów rynku pracy, mających na celu usprawnienie i zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz rozszerzenie tych, które odnoszą skutek z naciskiem na rozwiązania włączające, a nie wykluczające.
- Zapewnienie odpowiedniego i trwałego finansowania programów szkoleniowych w celu rozwijania zasobów wykwalifikowanej siły roboczej w grupie osób niepełnosprawnych.

Zbieranie danych

- Włączenie osób niepełnosprawnych do zbierania danych dotyczących rynku pracy, np. w badaniach siły roboczej.
- Zastosowanie ujednoczonych na szczeblu międzynarodowym (np. ILO) wskaźników rynku pracy w celu pomiaru i monitorowania statusu na rynku pracy i źródeł utrzymania osób niepełnosprawnych.

Pracodawcy

- Zatrudnianie osób niepełnosprawnych z racjonalnym dostosowaniem miejsc pracy tam, gdzie jest ono potrzebne.
- Tworzenie programów zarządzania niepełnosprawnością, wspierających powrót do pracy pracowników, którzy stali się niepełnosprawni w okresie aktywności zawodowej.
- Rozwijanie partnerstwa z lokalnymi agencjami zatrudnienia, instytucjami edukacyjnymi, szkoleń umiejętności i przedsiębiorstwami społecznymi do budowania wykwalifikowanej siły roboczej, która obejmuje również osoby niepełnosprawne.
- Zapewnienie wszystkim organom nadzoru i personelowi zarządzającemu zasobami ludzkimi, możliwości zapoznania się z wymaganiami dotyczącymi usprawnień i zakazu dyskryminacji w odniesieniu do osób niepełnosprawnych.
- Podjęcie działań mających na celu, szczególnie w przypadku większych firm, aby stały się modelową pracodawcą osób niepełnosprawnych.

Inne organizacje: organizacje pozarządowe, w tym organizacje osób niepełnosprawnych, instytucje mikrofinansowania i związki zawodowe

- Objęcie osób niepełnosprawnych kształceniem przez organizacje świadczące także usługi.
- Zapewnienie ukierunkowanego wsparcia, gdy inne możliwości nie są dostępne.
- Wspieranie rehabilitacji środowiskowej, w celu zwiększenia rozwoju umiejętności oraz umożliwienia osobom niepełnosprawnym, życia na przyzwoitym poziomie.
- W przypadku, gdy gospodarka nieformalna jest dominująca, promowanie mikroprzedsiębiorczości i samozatrudnienia osób niepełnosprawnych.
- Poprawa dostępu osób niepełnosprawnych do mikrofinansowania poprzez lepszy zasięg, dostępność informacji i niestandardowych warunków kredytowych stworzonych przez instytucje mikrofinansowania.
- Wspieranie rozwoju sieci osób niepełnosprawnych, mogących prowadzić kampanie na rzecz praw osób niepełnosprawnych.
- Włączenie do programów negocjacji prowadzonych przez związki zawodowe kwestii niepełnosprawności i działań włączających.