



D4.1 - Identyfikacja regionalnych i krajowych polityk o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami w ramach CSR w sektorze drzewnym i meblarskim

Wersja – 25 Marca, 2021



Spis treści

Wprowadzenie	5
1. Cel opracowania	6
<i>Polityki na poziomie europejskim dotyczące zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami.....</i>	8
2. Zestawienie zbiorcze polityk legislacyjnych	9
<i>Polityki na poziomie krajowym/regionalnym dotyczące zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami.....</i>	10
3. Hiszpania	11
Materiały i metody badań hiszpańskich.....	11
Badania podstawowe i polityki krajowe/regionalne.....	12
Wykaz polityk dotyczących zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy i w systemie szkolnictwa zawodowego (VET).....	18
Wnioski.....	26
4. Włochy.....	29
Materiały i metody badań włoskich.....	29
Badania podstawowe i polityki krajowe/regionalne.....	29
Wykaz polityk dotyczących zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy i w systemie szkolnictwa zawodowego (VET).....	37
Wnioski.....	40
5. Słowenia	41
Materiały i metody badań słoweńskich	41
Badania podstawowe i polityki krajowe/regionalne.....	42
Wykaz polityk dotyczących zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy i w systemie szkolnictwa zawodowego (VET).....	47
Wnioski.....	50
6. Polska	51
Materiały i metody badań polskich.....	51
Badania podstawowe i polityki krajowe/regionalne.....	52

Wykaz polityk dotyczących zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy i w systemie szkolnictwa zawodowego (VET).....	58
Wnioski.....	61
7. Niemcy.....	62
Materiały i metody badań niemieckich.....	62
Badania podstawowe i polityki krajowe/regionalne.....	62
Wykaz polityk dotyczących zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy i w systemie szkolnictwa zawodowego (VET).....	76
Wnioski.....	78
8. Belgia	79
Materiały i metody badań belgijskich	79
Badania podstawowe i polityki krajowe/regionalne.....	80
Wykaz polityk dotyczących zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy i w systemie szkolnictwa zawodowego (VET).....	87
Wnioski.....	93
Źródła	94
4. Źródła	95
Strony internetowe.....	99
5. Strony internetowe	100

Projekt ALLVIEW jest nową, międzynarodową platformą, która łączy Centra Doskonalenia Zawodowego (CoVE) w sektorze drzewnym i meblarskim. ALLVIEW posiada swoje cele operacyjne na poziomie regionalnym, narodowym i europejskim, które dotyczą innowacyjnego podejścia do modernizacji kształcenia i szkolenia zawodowego.

1

Wprowadzenie

1. Cel opracowania

Celem niniejszego opracowania jest analiza statusu Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw (CSR) w sektorze drzewnym i meblarskim.

W tym dokumencie, konsorcjum partnerów projektu „**ALLVIEW – Alliance of Centres of Vocational Excellence in the Furniture and Wood Sector**”, przeanalizowało wybrane narzędzia legislacyjne, które regulują CSR w różnych krajach europejskich. To badanie zostało wykonane przy wzięciu pod uwagę trzech filarów na których oparte jest CSR. Te trzy filary to:

- Zrównoważony rozwój
- Inkluzywność
- Dostępność

Poprzez te badania konsorcjum chce przeanalizować europejskie, krajowe i regionalne polityki dotyczące wspomnianych filarów w celu identyfikacji najlepszych praktyk oraz wypracowanych wytycznych dotyczących CSR oraz rozpropagowanie ich w sektorze drzewnym i meblarskim.

Ten dokument stanowi podstawę dla przyszłej dyskusji o potencjalnym wpływie CSR w:

- Wspieraniu zrównoważonego zarządzania surowcami, zwiększaniu udziału zastosowania surowców odnawialnych.
- Włączaniu przedsiębiorstw w ideę gospodarki o obiegu zamkniętym.
- Wspieraniu zatrudniania specyficznych grup docelowych we właściwych przedsiębiorstwach, w połączeniu z krajowymi i europejskimi politykami.
- Wspieraniu zdolności przedsiębiorstw do zatrudniania i włączania ludzi z ograniczonymi możliwościami, rozwój strategii typu win-win, korzystnych dla wszystkich uczestników procesu.
- Tworzeniu centrów doskonalenia zawodowego, stwarzających warunki do szkolenia ludzi o różnej pozycji wyjściowej (profilu, kompetencjach...).
- Identyfikowaniu słabych punktów w regionalnych i krajowych politykach dotyczących włączania zarówno na polu ofert pracy, jak i środowiska szkolnictwa zawodowego VET.
- Identyfikowaniu specjalnych potrzeb niepowiązanych z (potencjalnymi) zadaniami w pracy oraz stworzeniu sieci dla specyficznych grup docelowych poprzez powiązania z sektorem organizacji non-profit.

Raport ten jest trzecią częścią dużo większego i dokładniejszego pełnego raportu, który składa się z 3 właściwych raportów, w których CSR jest tematem przewodnim.

Pierwszy dotyczy CSR w relacji do zapobiegania powstawania odpadów oraz gospodarki o obiegu zamkniętym, pozostałe dwa dokumenty dotyczą problematyki włączania migrantów i uchodźców oraz osób z niepełnosprawnościami w rynek pracy oraz w szkolenia i kształcenie.

Ten kompletny raport jest oparty na strukturze złożonej z następujących sekcji:

- Ogólnym przeglądzie na temat społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw CSR.
- Polityce dotyczącej obiegu zamkniętego surowców i zapobieganiu powstawania odpadów.
- Politykach dotyczących włączenia migrantów i uchodźców w rynek pracy oraz system szkolenia zawodowego VET.
- Politykach dotyczących dostępności dla osób z niepełnosprawnościami:
 - Systemu szkolnictwa zawodowego (VET)
 - Rynku pracy
 - Środowiska pracy
 - Zadań roboczych
- Wniosków.

Dzięki tym badaniom konsorcjum partnerów chce wzmocnić świadomość o społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR) na poziomie europejskim rozważając aspekty nie tylko dotyczące tematów środowiskowych zrównoważonego rozwoju, ale również dotyczące włączenia i dostępności, adresowane do szerszego grona osób z ograniczonymi możliwościami, takich jak migranci, osoby niepełnosprawne i ogólnie osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji społecznej.

2

**Polityki na poziomie europejskim
dotyczące zapewniania dostępności
osobom ze szczególnymi potrzebami**

2. Zestawienie zbiorcze polityk legislacyjnych

UE nazwa polityki	Opis	Link
Akt w sprawie dostępności, Dyrektywa 2019/882/UE w sprawie wymogów dostępności produktów i usług	Ustawa ta ma na celu poprawę prawidłowego funkcjonowania rynku wewnętrznego oraz usuwanie i zapobieganie barierom w swobodnym przepływie dostępnych produktów i usług.	Link
Rozporządzenia w sprawie praw pasażerów o ograniczonej możliwości poruszania się środkami transportu	Dzięki temu rozporządzeniu osoby niepełnosprawne i osoby o ograniczonej sprawności ruchowej, spowodowanej niepełnosprawnością, wiekiem czy jakimkolwiek innym czynnikiem, powinny mieć możliwości korzystania z usług pasażerskich i rejsów wycieczkowych porównywalnych z usługami innych obywateli. Osoby niepełnosprawne i osoby o ograniczonej sprawności ruchowej mają takie same prawa jak wszyscy inni obywatele w odniesieniu do swobodnego przemieszczania się, swobody wyboru i niedyskryminacji.	Link
Dyrektywa 2016/2102/UE w sprawie dostępności stron internetowych i mobilnych aplikacji organów sektora publicznego	Dzięki tej dyrektywie możliwe było tworzenie i regulowanie dostępności stron internetowych i aplikacji mobilnych organów sektora publicznego.	Link
Unijna karta parkingowa	Jeśli dana osoba ma niepełnosprawność, która prowadzi do ograniczonej sprawności ruchowej, może być uprawniona do unijnej karty parkingowej dla osób niepełnosprawnych w jej kraju zamieszkania, która powinna być uznawana we wszystkich krajach UE. Podczas podróży poza kraj pochodzenia ta karta parkingowa UE powinna zapewniać dostęp do szeregu praw parkingowych i udogodnień charakterystycznych dla kraju odwiedzanego przez osobę niepełnosprawną. Za wydanie karty odpowiada właściwy organ w kraju zamieszkania, w oparciu o znormalizowany model karty parkingowej UE, zgodnie z lokalnymi procedurami.	Link
Dyrektywa UE 2000/78/WE ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy	Dyrektywa UE oraz znaczna część unijnego prawa pracy, której celem jest zwalczanie dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, orientację seksualną, religię lub przekonania i wiek w miejscu pracy.	Link

3

**Polityki na poziomie
krajowym/regionalnym dotyczące
zapewniania dostępności osobom
ze szczególnymi potrzebami**

3. Hiszpania

Materiały i metody badań hiszpańskich



Metodologia wyszukiwania dla hiszpańskich badań została podzielona na dwie części, z jednej strony źródła informacji, które zostały zebrane w krajowych i regionalnych dziennikach urzędowych; a także specjalistyczne strony internetowe poświęcone niepełnosprawności i dostępności miejsc pracy.

- [Discapnet](#) to inicjatywa promująca integrację społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych. Obejmuje serwis informacyjny dla organizacji, specjalistów, osób niepełnosprawnych i ich rodzin oraz platformę rozwoju działań mających na celu promowanie uczestnictwa w życiu gospodarczym, społecznym i kulturalnym osób niepełnosprawnych.
- [Dziennik Urzędowy \(BOE\)](#) Dziennik Urzędowy jest oficjalnym hiszpańskim dziennikiem narodowym poświęconym publikacji ustaw, przepisów i aktów obowiązującego wprowadzenia.
- [Accessibilias](#) to platforma cyfrowa promowana przez Fundację ONCE i Królewską Radę ds. Niepełnosprawności w celu promowania generowania i rozpowszechniania wiedzy na temat powszechnej dostępności.
- [Dziennik Urzędowy Regionu Murcji \(BORM\)](#) za pośrednictwem którego podaje się do wiadomości jego skuteczność prawną i/lub znajomość przepisów ustawowych i administracyjnych o charakterze ogólnym.
- [Państwowe Obserwatorium Osób Niepełnosprawnych](#) (OED) jest instrumentem technicznym służącym obywatelom, administracji publicznej, uniwersytetom i Trzeciemu Sektorowi w celu kompilacji, systematyzacji, aktualizacji, generowania i rozpowszechniania informacji związanych z niepełnosprawnością.
- [Obserwatorium Ds. Niepełnosprawności i Rynku Pracy Fundacji ONCE \(Odismet\)](#), specjalistyczna platforma zarządzania wiedzą mająca na celu podnoszenie świadomości na temat rzeczywistej sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy, uwidocznienie istniejących nierówności oraz promowanie wdrażania środków mających na celu zapewnienie stopniowego zmniejszania tych nierówności.

Poza tym zdefiniowano szereg słów kluczowych w celu zidentyfikowania najbardziej odpowiednich polityk: np.: niepełnosprawność, specjalne potrzeby, praca, dostępność, zatrudnienie, rynek pracy, włączenie, integracja i dostępność.

Badania podstawowe i polityki krajowe/regionalne



Rysunek 1. Liczba osób niepełnosprawnych w Hiszpanii (opracowanie własne). Źródło: Odismet

Szacuje się, że w 2019 r. w Hiszpanii mieszkało 1 876 900 osób niepełnosprawnych. Ogólnie rzecz biorąc, osoby niepełnosprawne są bardziej dyskryminowane niż osoby sprawne. Ta okoliczność jest mnożona, gdy doda się takie czynniki, jak płeć, wiek, miejsce zamieszkania lub pochodzenie etniczne. Wszystkie te nierówności narastają w sytuacjach kryzysowych, czego dowodem jest pandemia COVID-19.

Hiszpańskie Państwowe Obserwatorium Osób Niepełnosprawnych ostrzegło przed różnymi sytuacjami, w jakich znalazły się osoby niepełnosprawne z powodu kryzysu zdrowotnego wywołanego przez COVID-19, który zwiększył ich podatność na zagrożenia.

Pandemia i wdrożone środki spowodowały wystąpienie następujących „zdarzeń”:

- Istnienie protokołów zdrowotnych, które wykluczały osoby niepełnosprawne i/lub starsze z opieki szpitalnej.
- Znacznie wzrosły bariery w zakresie dostępności.
- Edukacja włączająca i brak wsparcia nauczycieli.
- Wpływ na gospodarkę.

Uzasadnia to potrzebę zapewnienia przez administrację publiczną, aby osoby niepełnosprawne były aktywnym elementem społecznej i gospodarczej odbudowy kraju, czego domaga się hiszpański Komitet Przedstawicieli Osób Niepełnosprawnych w swoim manifestie na Międzynarodowy Dzień Osób Niepełnosprawnych, który odbywa się 3 listopada.

Przejsie na bardziej integracyjne społeczeństwo oznacza poprawę warunków pracy i poziomu szkoleń, ale przede wszystkim promowanie odpowiedzialności społecznej. Ale dwumian niepełnosprawności/zatrudnienia jest kwestią, która wykracza poza to: brak integracji osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest problemem, którego nie można i nie należy rozwiązywać samodzielnie i który dotyczy nas wszystkich. Sytuacje takie jak kryzys związany z koronawirusem oznaczają, że nierówności rosną, ale także, że pojawiają się lub powinny pojawiać się nowe możliwości.

Włączenie osób ze szczególnymi potrzebami do systemu szkolnictwa zawodowego (VET)

Szkolenie jest kluczowym czynnikiem integracji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych. Niezależnie od rodzaju niepełnosprawności, osoby z przeszkoleniem mają większe szanse na wejście na rynek pracy. Początkowo odsetek osób z wyższym wykształceniem różni się znacznie między osobami niepełnosprawnymi i bez

niepełnosprawności, dokładnie 19,5%. W obu segmentach szkolnictwo średnie stanowi ponad połowę grupy. Wśród ogółu populacji odsetek osób bez wykształcenia praktycznie nie istnieje, podczas gdy wśród osób niepełnosprawnych wzrasta do 4,5% (83 600 osób).

TRAINING

	Disabled person	Person without disability
No studies	4,5 %	0,4 %
Primary	19,1 %	7,1 %
Secondary	59,5 %	56,1 %
Higher	16,9 %	36,4 %

Key to labour integration

Rysunek 2. Odsetek osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych oraz ich udział w szkolnictwie (Opracowanie własne). Źródło: Odismet

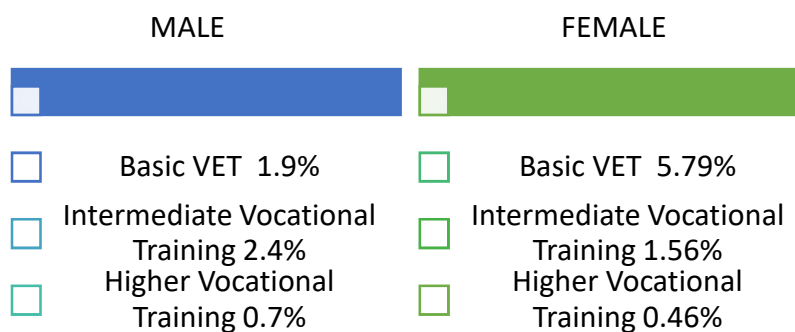
Jeśli chodzi o płeć, kobiety mają większy udział na poziomie „Brak studiów”, choć mają też większy udział na poziomie szkolnictwa wyższego. Najwyższy poziom wykształcenia mają osoby między 25 a 44 rokiem życia, podczas gdy młodzi ludzie z wyższym wykształceniem osiągają zaledwie 3,9% (w porównaniu do 13,3% młodych osób sprawnych). Jeśli weźmiemy pod uwagę rodzaj niepełnosprawności, im wyższy stopień niepełnosprawności, tym

niższy poziom wykształcenia, co powinno skłonić nas do zastanowienia się, czy wprowadzane są wszystkie niezbędne środki, aby zagwarantować dostęp do edukacji dla tego segmentu populacji.

Nie od dziś wiadomo, że pierwszym sposobem na świetlaną przyszłość jest szkolenie. Z całkowitej liczby osób niepełnosprawnych w wieku od 16 do 64 lat (1 876 900), 7,9% (148 300) było objętych edukacją. Z drugiej strony liczba ta dla populacji ogólnej wynosi 19,7%. Ponownie, dane pokazują mniejsze predyspozycje do szkolenia i prawdopodobnie większe bariery i trudności w dostępie i rozwoju procesów szkoleniowych dla osób niepełnosprawnych.

Ponadto nie powinniśmy zapominać o uczniach ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Są to uczniowie ze stałymi potrzebami edukacyjnymi, oceniani jako tacy przez psychopedagogiczne zespoły psychologii wychowawczej, którzy są zapisani do zwykłych szkół lub specjalnych ośrodków wychowawczych. Uczniowie ci są klasyfikowani według rodzaju niepełnosprawności w następujący sposób: zaburzenia słuchu, ruchowe, umysłowe, wzrokowe, ciężkie zaburzenia osobowości/autyzm oraz niepełnosprawności sprzężone. Stanowią oni 2,6%, co odpowiada 212 807 uczniom ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w hiszpańskim systemie edukacji. Około 8 na 10 tych uczniów jest objętych integracją w szkołach ogólnodostępnych. Okoliczność ta stanowi ważną ewolucję w integracji grupy i postęp w kierunku pełnej integracji osób niepełnosprawnych.

W odniesieniu do Kształcenia i Szkolenia Zawodowego na poniższym rysunku przedstawiono dane dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi wynikającymi z niepełnosprawności, zapisanych na kształcenie ogólne w roku akademickim 2017/2018.



Rysunek 3. Statystyka kształcenia pozauniwersyteckiego w roku akademickim 2017/2018.
Źródło: MEC. (Opracowanie własne)

Oprócz powyższego, w dziedzinie VET, wszystkie hiszpańskie Dekrety Królewskie odnoszą się do terminu dostępności przy ustalaniu wszystkich kwalifikacji zawodowych i ustalaniu podstawowych aspektów programów studiów. W celu zapewnienia ciągłości dla uczniów ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi i reagowania na grupy o szczególnych potrzebach, Dyrekcja Generalna ds. Oceny i Współpracy Terytorialnej może ustanowić i zezwolić na inne programy szkolenia zawodowego o różnym czasie trwania, dostosowane do ich potrzeb. Programy te mogą obejmować moduły zawodowe kwalifikacji w zakresie podstawowego szkolenia zawodowego oraz inne odpowiednie moduły szkoleniowe, które należy dostosować do ich potrzeb.

Ponadto wszystkie rodziny zawodowe zachęcają „do przestrzegania standardów jakości, powszechnej dostępności i 'Projektowania dla wszystkich', które mają wpływ na ich aktywność zawodową”. W ten sposób program kształcenia musi być rozwijany w programach dydaktycznych lub programach nauczania, promując lub tworząc kulturę zapobiegania zagrożeniom zawodowym w miejscach, w których nauczane są różne moduły zawodowe, a także promując kulturę szacunku dla środowiska, doskonałości w pracy, zgodność ze standardami jakości, kreatywność, innowacyjność, równość płci i poszanowanie równych szans, „Projektowanie dla wszystkich ludzi” i powszechną dostępność, zwłaszcza w odniesieniu do osób niepełnosprawnych.

Integracja osób ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy

W Hiszpanii osoba będzie uprawniona do orzeczenia o niepełnosprawności, jeśli niepełnosprawność przekroczy 33%, plus renciści z Ubezpieczeń Społecznych, którzy mają orzeczoną rentę inwalidzką¹, ci, którzy znajdują się w sytuacji uznanej niezdolności do pracy.

Wskaźnik aktywności zawodowej: w Hiszpanii mieszka 1 876 900 osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym (6,2% populacji), z czego tylko 34% jest zatrudnionych.² Krótko mówiąc, niewiele ponad jedna trzecia grupy jest aktywna zawodowo, tj. 1 238 400 osób z

¹ Royal Decree Legislative Royal Decree 1/2013

² National Statistical Institute data published at the end of 2019

niepełnosprawnościami znajduje się poza rynkiem pracy, co czyni go segmentem wymagającym szczególnej uwagi i analizy, ponieważ stanowią oni znaczną część populacji.

Wskaźnik zatrudnienia: jest wynikiem podzielenia zatrudnionej populacji przez całkowitą liczbę osób w wieku produkcyjnym (16-64 lata) i jest wyrażony w procentach. Jest to zwykły sposób poznania wielkości siły roboczej danego kraju. Dane dotyczące osób niepełnosprawnych (25,9%) znacznie różnią się od populacji ogólnej, która wynosi 66,9%, a więc tylko jedna na cztery osoby niepełnosprawne jest zatrudniona.

Stopa bezrobocia: liczba ta dla osób niepełnosprawnych wynosi 23,9%, więc możemy stwierdzić, że bezrobocie dotyka osoby niepełnosprawne w większym stopniu niż osoby bez niepełnosprawności.

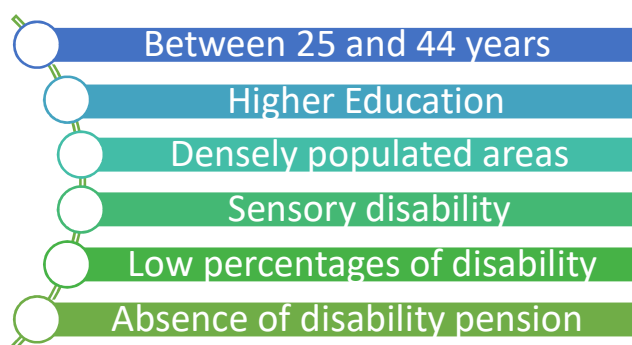


Rysunek 4. Porównanie wskaźników aktywności, zatrudnienia i bezrobocia dla osób z niepełnosprawnościami i bez niepełnosprawności w Hiszpanii (Opracowanie własne).
Źródło: Odismet

Wskaźnik długotrwale

bezrobotnych: osoby długotrwale bezrobotne to osoby zarejestrowane w publicznych służbach zatrudnienia na dłużej niż 365 dni lub osoby, które są zarejestrowane w ostatnim dniu roboczym miesiąca referencyjnego. W 2019r. łącznie 79 523 osób niepełnosprawnych było na długotrwałym bezrobociu. Stanowi to 53,7% całkowitej liczby osób niepełnosprawnych poszukujących pracy

Rekrutacja: według danych hiszpańskiej, publicznej Służby Zatrudnienia, łącznie z osobami niepełnosprawnymi zawarto 354 991 umów, a w 2019 r. zatrudniono 157 565 osób



Rysunek 5. Czynniki sprzyjające aktywności zawodowej. Źródło: Odismet (Opracowanie własne).

niepełnosprawnych, co oznacza, że ta sama osoba niepełnosprawna jest zatrudniana średnio 2,25 razy na rok. Oznacza to tymczasowy i niepewny charakter rekrutacji. Co więcej, tylko 10,1% tych kontraktów dotyczy sektora przemysłowego, ponieważ sektor usług pozostaje głównym źródłem zatrudnienia. Umowy na czas określony stanowiły 90,1% całości, co ponownie świadczy o niepewnej sytuacji na rynku

pracy. Tym samym tylko 9 na 100 umów skierowanych do osób niepełnosprawnych zawieranych jest na czas nieokreślony.

Wciąż dostępnych jest niewiele informacji, aby dokonać dogłębnej analizy w odniesieniu do rekrutacji w 2020 r. i tego, jak COVID-19 wpłynął na nią. Nie możemy jednak zająć się kwestią rekrutacji bez dostarczenia dostępnych danych, które pokazują wpływ i konsekwencje pandemii na zatrudnienie.

W tym sensie wiemy już, że spadek liczby zawartych umów w 2020 roku w porównaniu do roku poprzedniego wynosi 30%. Dopiero okaże się, jak będzie wyglądało zatrudnienie w 2021 r., biorąc pod uwagę, że zmniejszenie o ponad 100 000 liczby zawieranych umów dla osób niepełnosprawnych nie będzie łatwym zadaniem do odzyskania. Ogólnie rzecz biorąc, wydaje się, że rok nie zaczął się od zbyt wielu oznak ożywienia, suma wszystkich umów w Hiszpanii w pierwszych dwóch miesiącach roku jest najniższa od 6 lat.

In 2020, 248,486

CONTRACTS

**were made to people
with disabilities
(1.6% of the total)**
**Hiring falls by 30%
due to the pandemic**



Rysunek 6. Liczba umów zawartych z osobami niepełnosprawnymi w 2020 roku (opracowanie własne). Źródło: Odismet

SPECIAL EMPLOYMENT CENTERS

**Are key to labor inclusion for
people with disabilities.**
**These represent 26.3% of the
contracts made.**



Rysunek 7. Ośrodki Szkolnictwa Specjalnego odnotowały największą liczbę tych rekrutacji (opracowanie własne). Źródło: Odismet

Umowy szczegółowe dla osób niepełnosprawnych: są ważnym filarem zatrudnienia osób niepełnosprawnych i są poważnie zagrożone fiaskiem spowodowanym przez COVID-19. W 2020 r. w Hiszpanii zawarto łącznie 86 706 szczegółowych umów dla osób niepełnosprawnych, co stanowi 1,6% całości. Tym samym uwydatnia to wpływ pandemii na zatrudnienie osób niepełnosprawnych, o czym już wspomnieliśmy.

Ośrodki Szkolnictwa Specjalnego odnotowały największą liczbę tej formy rekrutacji, co wskazuje na ich znaczenie w utrzymaniu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, chociaż COVID-19 również się pojawił, a utrata miejsc pracy wśród nich wzrosła do 21,5%. Ponadto pierwsze miesiące 2021 r. nie przynoszą szczególnie optymistycznych danych dotyczących ich ożywienia, biorąc pod uwagę, że suma umów w styczniu i lutym jest najniższa od 2016 r.

Zawody o największej liczbie umów dla osób niepełnosprawnych to: serwis sprzątający (58 797), pracownicy produkcyjni (30 008), dozorczy budowlani (9 388) pracownicy administracyjni (5 870) i sprzedawcy gier hazardowych (5 461), co pokazuje pracę integracji pracowniczej tej grupy.

Warunki pracy i ścieżki kariery: Zatrudnienie na pełen etat nadal przeważa nad zatrudnieniem w niepełnym wymiarze godzin. Jednak zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy odnotowuje stopniowy i coraz bardziej zauważalny wzrost, osiągając 38,7% ogólnej liczby umów, prawie cztery punkty więcej niż dla ogółu populacji.

Umowy na czas określony stanowią 90,1 % wszystkich umów, co po raz kolejny podkreśla niepewność rynku pracy. Tym samym tylko 9 na 100 umów skierowanych do osób niepełnosprawnych zawieranych jest na czas nieokreślony.

Job instability

**Only 9% of contracts
are permanent
38.7% are part-time
jobs**



Rysunek 8. Wskaźnik stabilności i czasowości oraz rodzaj zawieranych umów przez osoby niepełnosprawne (opracowanie własne). Źródło: Odismet

19.946,2 € gross / year.

**The SALARY of people with
with disabilities is 17% lower.**



**The SALARY of women with
with disabilities is 15.8% lower
than the salary of men.**

Rysunek 9. Przeciętne roczne wynagrodzenie brutto osób niepełnosprawnych (opracowanie własne). Źródło: Odismet

Dane pokazują niższe pensje wśród osób niepełnosprawnych niż w populacji ogólnej, dokładnie 4 186,3 € brutto rocznie mniej, czyli o 17% mniej niż ogół społeczeństwa.

Dyskryminacja ze względu na płeć jest również widoczna w grupie, a płace kobiet są o 3 142,5 € niższe niż płace mężczyzn. Ten punkt wyraźnie pokazuje podwójną dyskryminację, jaką pociąga za sobą niepełnosprawność i płeć. Tymczasowość oznacza również znaczne obniżenie płac, co świadczy o niepewności z nią związanej.

Wykaz polityk dotyczących zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy i w systemie szkolnictwa zawodowego (VET)

NR 1

NAZWA POLITYKI	Dekret Królewski 870/2007 reguluje program zatrudnienia wspomaganego jako środek promocji zatrudnienia osób niepełnosprawnych na zwykłym rynku pracy
POZIOM	Krajowy
ROK	2007
KRAJ	Hiszpania
TEMAT	Dostęp do zatrudnienia osób ze szczególnymi potrzebami
OGÓLNY OPIS	Zgodnie z art. 37 ust. 1 ustawy nr 13/1982 z dnia 7 kwietnia 1982 r. o integracji społecznej osób niepełnosprawnych podstawowym celem polityki zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych musi być ich integracja, na warunkach gwarantujących stosowanie zasady równego traktowania, do zwykłego systemu pracy lub, w przypadku jego braku, włączenie ich do systemu produkcyjnego poprzez specjalną formułę pracy chronionej, za pośrednictwem specjalnych ośrodków zatrudnienia.
CELE	Celem tego Dekretu Królewskiego jest uregulowanie wspólnej treści programów zatrudnienia ze wsparciem jako środka integracji osób niepełnosprawnych w zwykłym systemie pracy, zgodnie z postanowieniami art. 37 ust. 1 ustawy 13/1982 z dnia 7 kwietnia 1982 r. o integracji społecznej osób niepełnosprawnych.
DZIAŁANIA	Działania w zakresie zatrudnienia wspieranego są prowadzone w ramach projektów w zakresie zatrudnienia wspieranego, takich jak: a) Poradnictwo, doradztwo i towarzyszenie osobie niepełnosprawnej, opracowanie programu adaptacji do pracy dla każdego pracownika. b) Działania informacyjne i wzajemna pomoc między pracownikiem korzystającym z programu zatrudnienia wspomaganego, pracodawcą i personelem przedsiębiorstwa dzielącym się zadaniami z pracownikiem. Pracodawca i pracownicy firmy, którzy dzielą zadania z pracownikiem niepełnosprawnym. c) Wspieranie pracownika w rozwijaniu umiejętności społecznych i wspólnotowych, tak aby w jak najlepszych warunkach mógł nawiązywać kontakt ze środowiskiem pracy. d) Specjalne szkolenie pracownika niepełnosprawnego w zakresie zadań związanych z pracą. e) Monitorowanie pracownika i ocena procesu wprowadzania do pracy. Działania te mają na celu wykrycie potrzeb i zapobieżenie ewentualnym przeszkodom, zarówno w odniesieniu do możliwych przeszkód, zarówno dla pracownika, jak i dla firmy, która go zatrudnia, które mogą zagrozić celowi, jakim jest wprowadzenie do pracy i trwałość zatrudnienia. f) Doradztwo i informacje dla firmy na temat potrzeb i procesów adaptacji pracy.
WYNIKI	Ostatecznymi odbiorcami programu zatrudnienia wspomaganego będą pracownicy niepełnosprawni zarejestrowani w Publicznych Służbach Zatrudnienia jako bezrobotni poszukujący pracy, a także pracownicy niepełnosprawni zatrudnieni przez specjalne ośrodki zatrudnienia.

- a) Osoby z porażeniem mózgowym, osoby z chorobą psychiczną lub osoby z niepełnosprawnością intelektualną o uznanym stopniu niepełnosprawności równym lub większym niż 33%.
- b) Osoby z niepełnosprawnością fizyczną lub sensoryczną o uznanym stopniu niepełnosprawności równym lub większym niż 65%.

LINK	Link
NR 2	
NAZWA POLITYKI	Królewski Dekret Ustawodawczy 1/2013 z dnia 29 listopada zatwierdzający tekst jednolity ustawy ogólnej o prawach osób niepełnosprawnych i ich integracji społecznej
POZIOM	Krajowy
ROK	2013
KRAJ	Hiszpania
TEMAT	Osoby niepełnosprawne i włączenie społeczne
OGÓLNY OPIS	Pragnienie pełnego życia i potrzeba osobistego spełnienia napędzają wszystkich ludzi, ale te aspiracje nie mogą być spełnione, jeśli prawa do wolności, równości i godności są ograniczane lub ignorowane. Dotyczy to również kobiet i mężczyzn niepełnosprawnych, którzy pomimo niezaprzecznego postępu społecznego mają ograniczone prawa dostępu do środowiska, procesów lub usług, które albo nie zostały zaprojektowane z myślą o ich szczególnych potrzebach, albo wyraźnie ograniczają ich udział w nich. Dzięki tej ustawie mają oni możliwość lepszego dostępu do rynku pracy, a także do szeregu środków pomocy w tym celu, zarówno dla firm, jak i dla samych pracowników o specjalnych potrzebach.
CELE	Celem tej ustawy jest zagwarantowanie prawa do równych szans i równego traktowania, a także rzeczywistego i skutecznego korzystania z praw przez osoby niepełnosprawne na równych warunkach z innymi obywatelami, poprzez promowanie osobistej autonomii, powszechnej dostępności, dostępu do zatrudnienia, włączenia do społeczności i niezależnego życia oraz wyeliminowanie wszelkich form dyskryminacji, zgodnie z art. 9. 2, 10, 14 i 49 Konstytucji Hiszpanii i Międzynarodowej konwencji o prawach osób niepełnosprawnych oraz traktatów i umów międzynarodowych ratyfikowanych przez Hiszpanię. Ustanawia również system naruszeń i sankcji, które gwarantują podstawowe warunki w zakresie równych szans, niedyskryminacji i powszechnej dostępności dla osób niepełnosprawnych.
DZIAŁANIA	Szczególne środki mające na celu zapewnienie równych szans oraz niedyskryminacji i powszechnej dostępności. Administracja publiczna wspiera niezbędne środki w celu zapewnienia, aby korzystanie z praw osób niepełnosprawnych na równych warunkach było rzeczywiste i skuteczne we wszystkich dziedzinach życia. Beneficjenci specjalnego systemu pomocy i korzyści ekonomicznych przewidzianego w niniejszym akcie prawnym są zwolnieni z opłat z tytułu zakupu specjalnych środków farmaceutycznych. Administracja publiczna opracuje niezbędne działania w celu koordynacji opieki społecznej i zdrowotnej.

Właściwe administracje publiczne będą promować plany zapobiegania niepełnosprawności i nasilenia niepełnosprawności.

Administracja publiczna zapewnia utrzymanie odpowiednich usług opiekuńczych poprzez koordynację zasobów i usług habilitacyjnych i rehabilitacyjnych w dziedzinie zdrowia, zatrudnienia, edukacji i usług społecznych.

LINK [Link](#)

NR 3

**NAZWA
POLITYKI** Zarządzenie TES/1060/2020 z dnia 11 listopada, na mocy którego zwiększa się dotacje przeznaczone na utrzymanie miejsc pracy osób niepełnosprawnych w specjalnych ośrodkach zatrudnienia, o wyjątkowym charakterze w 2020 roku

POZIOM Krajowy

ROK 2020

KRAJ Hiszpania

TEMAT Praca dla osób niepełnosprawnych w specjalnych ośrodkach zatrudnienia.

OGÓLNY OPIS Zarządzenie, na mocy którego specjalne centra zatrudnienia otrzymują pomoc na tworzenie i utrzymanie miejsc pracy. Dotacje na utrzymanie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych w specjalnych ośrodkach zatrudnienia są powiązane z minimalnym wynagrodzeniem międzybranżowym obowiązującym w danym momencie. Konieczne jest zatem dostosowanie środków wsparcia dla specjalnych ośrodków zatrudnienia do ewolucji płacy minimalnej, biorąc pod uwagę dodatkowo, że nie wszystkie koszty płac podlegają dotacji w wysokości 50% płacy minimalnej, pomimo wzrostu tych kosztów. Tym bardziej w obecnej sytuacji wynikającej z kryzysu wywołanego przez COVID-19.

CELE

- Tworzenie nowych miejsc pracy
- Utrzymanie zajmowanych stanowisk
- Równe warunki płacowe

DZIAŁANIA Personel specjalnych ośrodków zatrudnienia musi składać się z co najmniej 70% pracowników niepełnosprawnych.

WYNIKI Zarządzenie to ma na celu zapewnienie prawidłowego wykorzystania zasobów publicznych. Ustanawia zwiększenie dotacji na utrzymanie miejsc pracy dla osób o znacznym stopniu niepełnosprawności, które mają szczególne trudności w dostępie do zwykłego rynku pracy, w specjalnych ośrodkach zatrudnienia, aby zapewnić im możliwość radzenia sobie nie tylko ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia międzyzawodowego, ale także ze szczególnymi okolicznościami zatrudnienia i gospodarki wytworzonymi w tym roku 2020 przez pandemię zdrowia COVID-19, bez zastępowania racjonalnie wymaganego wkładu na rzecz firm, które są właścicielami tych specjalnych ośrodków zatrudnienia, aby przejąć część wzrostu minimalnego wynagrodzenia międzybranżowego.

LINK [Link](#)

NR 4

NAZWA POLITYKI	Zarządzenie Prezesa Regionalnej Służby Zatrudnienia i Szkolenia z dnia 4 marca 2019 r., które zmienia zarządzenie Prezesa Regionalnej Służby Zatrudnienia i Szkoleń z dnia 8 czerwca 2016 r. w sprawie podstaw regulacyjnych programów dotacji na rzecz promocji integracji zawodowej osób niepełnosprawnych
POZIOM	Regionalny (Region Murcia)
ROK	2019
KRAJ	Hiszpania
TEMAT	Promowanie integracji osób niepełnosprawnych na rynku pracy
OGÓLNY OPIS	Celem niniejszego zarządzenia jest uregulowanie przyznawania subwencji mających na celu finansowanie kosztów wynagrodzeń pochodzących z utrzymania miejsc pracy zajmowanych przez osoby niepełnosprawne, w formie rekompensaty ekonomicznej za świadczenie usług w ogólnym interesie gospodarczym opracowanych przez Specjalne Ośrodki Pracy. Kwota ta pokrywa część kosztów poniesionych przez Specjalne Ośrodki Zatrudnienia w celu wykonania usług o znaczeniu gospodarczym. Ponieważ jest to z góry ustalona kwota, która w żadnym wypadku nie może przekroczyć kosztów ekonomicznych świadczonych usług, nie jest konieczne ustalanie parametrów w celu uniknięcia i odzyskania ewentualnej nadmiernej rekompensaty.
CELE	Celem niniejszego zarządzenia jest ustanowienie podstaw regulacyjnych dla dotacji przyznawanych przez Regionalną Służbę Zatrudnienia i Szkoleń, zwaną dalej SEF, podmiotom będącym beneficjentami w celu: • Promowanie pracy chronionej osób niepełnosprawnych poprzez tworzenie lub rozbudowę Specjalnych Ośrodków Pracy oraz utrzymanie miejsc pracy zajmowanych przez osoby niepełnosprawne w tych ośrodkach. • Ułatwianie integracji osób niepełnosprawnych na zwykłym rynku pracy poprzez innowacyjne formy integracji zawodowej, takie jak zatrudnienie wspomagane i poradnictwo zawodowe oraz biura integracji. • Stymulowanie zatrudniania osób niepełnosprawnych przez przedsiębiorstwa na zwykłym rynku pracy, bezpośrednio lub jako współpracownicy w innowacyjnych formach integracji na rynku pracy
DZIAŁANIA	Tworzenie stabilnego zatrudnienia w Specjalnych Ośrodkach Zatrudnienia. Celem tego podprogramu jest częściowe sfinansowanie każdej inicjatywy, która obejmuje tworzenie stabilnego zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych. Warunki subsydiowania tego podprogramu są następujące: • Pomoc techniczna. • Inwestycja w środki trwałe. • Częściowe dofinansowanie odsetek od pożyczek uzyskanych od instytucji kredytowych na nabycie środków trwałych. Utrzymanie miejsc pracy". Celem tego podprogramu jest konsolidacja i wsparcie utrzymania miejsc pracy stworzonych dla pracowników niepełnosprawnych w Specjalnych Ośrodkach Zatrudnienia. Program Integracja pracy osób niepełnosprawnych w Specjalnych Ośrodkach Zatrudnienia.
WYNIKI	Link

NR 5

NAZWA POLITYKI	Dekret Królewski 368/2021 z dnia 25 maja w sprawie działań pozytywnych w celu promowania dostępu do zatrudnienia dla osób o ograniczonych zdolnościach intelektualnych
POZIOM	Krajowy
ROK	2021
KRAJ	Hiszpania
TEMAT	Dostęp do zatrudnienia
OGÓLNY OPIS	Ustanowiono konkretną listę środków działań pozytywnych, które najlepiej odpowiadają osobistemu i zawodowemu profilowi grupy w celu promowania ich dostępu do zatrudnienia oraz sprzyjania oczekiwaniom i możliwościom integracji na zwykłym rynku pracy.
CELE	Jego celem, zgodnie z szóstym dodatkowym postanowieniem dotyczącym dostosowania do Międzynarodowej Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych, jest ustanowienie zestawu pozytywnych środków działania mających na celu promowanie dostępu do zwykłego zatrudnienia dla osób o ograniczonych zdolnościach intelektualnych, które mają tę sytuację oficjalnie uznaną.
DZIAŁANIA	Ustanawia ona możliwość ubiegania się przez pracodawców o dotacje przewidziane w art. 12, pobierane od właściwych publicznych służb zatrudnienia, w celu wprowadzenia niezbędnych dostosowań w miejscu pracy i wyeliminowania barier lub przeszkód, które uniemożliwiają lub utrudniają pracę osobom z niepełnosprawnością intelektualną, usunięcie barier lub przeszkód, które uniemożliwiają lub utrudniają pracę osób o ograniczonych zdolnościach intelektualnych. Poczyniono postępy w kierunku osiągnięcia celu 8.5 Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030, jakim jest osiągnięcie pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich kobiet i mężczyzn, w tym młodzieży i osób niepełnosprawnych, a także równej płacy za pracę o równej wartości.
WYNIKI	Link

NR 6

NAZWA POLITYKI	Dekret nr 93/2011 z dnia 27 maja w sprawie dostępu i zapewniania miejsc pracy osobom niepełnosprawnym w administracji publicznej regionu Murcja
POZIOM	Regionalny (Region Murcja)
ROK	2011
KRAJ	Hiszpania
TEMAT	Dostęp do miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych

OGÓLNY OPIS	Dostęp do zatrudnienia publicznego, awans wewnętrzny i zapewnienie miejsc pracy osobom niepełnosprawnym, o których mowa w niniejszym dekreście, opiera się na zasadach równości szans, niedyskryminacji, powszechnej dostępności i wyrównania niekorzystnych warunków.
CELE	Ma na celu promowanie niezbędnych środków, tak aby dostęp, awans wewnętrzny i zapewnienie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych w Służbie Cywilnej Administracji Publicznej Regionu Murcji odbywały się na równych warunkach z innymi wnioskodawcami.
DZIAŁANIA	REZERWACJA MIEJSC DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W PUBLICZNYCH OFERTACH ZATRUDNIENIA - W publicznych ofertach pracy, kwota nie mniejsza niż 7% wakatów zostanie zarezerwowana dla osób niepełnosprawnych, tak aby stopniowo co najmniej 2% całkowitego personelu Administracji Regionu Murcja było osiągnięte, jeżeli zdają testy wybiórcze oraz, że we właściwym czasie akredytują wskazany stopień niepełnosprawności oraz zgodność z wykonywaniem odpowiednich zadań i funkcji. - Kwota nie mniejsza niż 5% wolnych miejsc pracy jest zarezerwowana do obsadzenia przez osoby niepełnosprawne o stopniu niepełnosprawności równym lub większym niż 33%, na zasadach wskazanych w Publicznej Ofercie Zatrudnienia. DOSTĘP DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH ZA POŚREDNICTWEM SYSTEMU OGÓLNEGO - Z ogólnej kwoty 7% wolnych miejsc, kwota nie mniejsza niż 5% zostanie przydzielona, we wszystkich obszarach Administracji Regionu Murcia, osobom niepełnosprawnym ze stopniem niepełnosprawności równym lub wyższym niż 33%. - Testy muszą pokrywać się pod względem systemu dostępu, rodzaju testów, liczby ćwiczeń i programu nauczania z testami na dopuszczenie do otwartego postępowania kwalifikacyjnego. - Jeśli kandydat na zmianę niepełnosprawną przejdzie odpowiednie ćwiczenia, nie uzyska miejsca, a jego łączny wynik jest wyższy niż uzyskany przez innych kandydatów na zmianę swobodną, zostanie on wpisany, w kolejności punktacji, na listę laureatów zmiany swobodnej. DOSTĘP DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ POPRZEC SPECJALNY SYSTEM - Z ogólnej puli 7% wakatów kwota nie mniejsza niż 2% zostanie przyznana osobom z niepełnosprawnością intelektualną w drodze oddzielnego zaproszenia do składania wniosków, zgodnie z art. 3.3, z wyjątkiem nauczycieli spoza uczelni oraz, w przypadku Murcia Health Service, w przypadku personelu pełniącego obowiązki opiekuńcze. - Nabory na te stanowiska, ich realizacja i rozwój oraz przeprowadzanie testów lub egzaminów będą realizowane niezależnie od pozostałych kandydatów ubiegających się o zmianę swobodną i niepełnosprawną. Treść testów będzie miała zasadniczo na celu sprawdzenie, czy kandydaci posiadają podstawowy repertuar behawioralny oraz niezbędną wiedzę, która umożliwi im pełnienie funkcji na stanowiskach. REZERWACJA MIEJSC DO PROMOCJI WEWNĘTRZNEJ - Testy muszą pokrywać się pod względem systemu dostępu, rodzaju testów, liczby ćwiczeń i programu nauczania, z testami na dostęp zwykłą wewnętrzną drogą awansu. - Egzaminy selekcyjne będą miały tę samą treść dla wszystkich kandydatów, niezależnie od zmiany, na którą zdecydują się, bez uszczerbku dla koniecznych dostosowań, których, ze względu na każdą niepełnosprawność, można zażądać od

organu selekcyjnego. Podczas procedury selekcji obie zmiany będą traktowane w sposób zróżnicowany, jeśli chodzi o listy przyjętych, zaproszenia do ćwiczeń i listę kandydatów, którzy zostali zakwalifikowani.

SZKOLENIE

- Pracownicy niepełnosprawni będą mieli pierwszeństwo na kursach organizowanych przez Szkołę Administracji Publicznej Regionu Murcji, jeśli są one odpowiednie dla niepełnosprawności i są związane z funkcjami pracy.
- W celu opracowania tych kursów zostaną wprowadzone niezbędne dostosowania i rozsądne dostosowania, aby osoby niepełnosprawne mogły uczestniczyć na równych warunkach w procesach szkoleniowych.

WYNIKI	Wnioskodawcy, którzy przeszli proces selekcji w kategorii niepełnosprawności, mogą zwrócić się do organu rozpatrzującego wnioski o zmianę kolejności pierwszeństwa wyboru oferowanych wolnych miejsc pracy ze względu na zależność osobistą, trudności w podróży, rodzaj niepełnosprawności lub inne podobne powody, które muszą być należycie akredytowane. Organ odpowiedzialny za zaproszenie do składania wniosków podejmuje decyzję w sprawie takiej zmiany, gdy jest ona należycie uzasadniona, i ogranicza się do dokonania minimalnej niezbędnej zmiany w kolejności pierwszeństwa, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do stanowiska.
---------------	---

LINK [Link](#)

NR 7

NAZWA POLITYKI Zarządzenie FOM/926/2019 z dnia 26 lipca, na mocy którego ustanowiono podstawy regulacyjne dla koncesji na dotacje ENAIRE przeznaczone na działalność związaną z wprowadzaniem pracowników i tworzeniem miejsc pracy osób niepełnosprawnych.

POZIOM Krajowy

ROK 2019

KRAJ Hiszpania

TEMAT Dotacje na zatrudnienie

OGÓLNY OPIS Dotacja lub pomoc oferowana przez spółkę publiczną ENAIRE na promocję, szkolenie i zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

CELE Celem niniejszego Zarządzenia jest ustanowienie podstaw regulacyjnych do przyznawania przez ENAIRE dotacji na rozwój integracji zawodowej i działania związane z tworzeniem miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych.

WYNIKI Beneficjentami przewidzianych dotacji, na warunkach określonych w niniejszych przepisach, mogą być fundacje lub stowarzyszenia użyteczności publicznej należycie zarejestrowane i mające siedzibę na terytorium Hiszpanii, których celem korporacyjnym jest m.in. szkolenie zawodowe, pośrednictwo pracy lub tworzenie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. Organizacje te przedstawiają projekt mający na celu rozwój pośrednictwa pracy i działań na rzecz tworzenia miejsc pracy, które umożliwią integrację osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

LINK [Link](#)

NR 8

NAZWA POLITYKI	Zarządzenie EFP/938/2018, w którym ustanowiono podstawy regulacyjne stypendiów na realizację praktyk formacyjnych osób z niepełnosprawnością intelektualną w Ministerstwie Edukacji i Kształcenia Zawodowego.
POZIOM	Krajowy
ROK	2018
KRAJ	Hiszpania
TEMAT	Integracja w kształceniu zawodowym
OGÓLNY OPIS	Ministerstwo Edukacji i Kształcenia Zawodowego prowadzi różnorodne działania mające na celu zapewnienie kompleksowej opieki osobom niepełnosprawnym, nie tylko w zakresie szkolenia formalnego, ale także w zakresie doksztalcenia, rozumiejąc, że jest to kluczowy czynnik w osiągnięciu pełnej integracji zawodowej i społecznej osób tworzących tę grupę, a zwłaszcza osób z niepełnosprawnością intelektualną. Integracja społeczna i zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną uzasadnia potrzebę prowadzenia jednostkowych działań szkoleniowych, przygotowujących ich do dostępu do rynku pracy oraz ułatwiających nabywanie strategii, umiejętności oraz kompetencji osobistych i zawodowych niezbędnych do ich rozwoju w znormalizowanym środowisku pracy.
CELE	Celem tego zarządzenia jest ustanowienie podstaw prawnych do przyznawania, na zasadach konkurencyjnych i zgodnie z zasadami obiektywizmu i promocji, pomocy na szkolenie osób z niepełnosprawnością intelektualną. Pomoce te przyjmą formę grantów szkoleniowych i będą realizowane w biurach Ministerstwa Edukacji i Kształcenia Zawodowego w ramach specjalności szkoleniowej asystent biurowy lub pokrewny oraz w pozostałych wyznaczonych w naborach wnioskach. Celem tych dotacji jest przyczynienie się do szkolenia osób z niepełnosprawnością intelektualną objętych programami lub ścieżkami indywidualnej integracji zawodowej w momencie zatwierdzania naboru wniosków. Szkolenie uzyskane dzięki dotacjom będzie komplementarne do szkolenia przewidzianego w tych programach lub ścieżkach realizowanych przez publiczne lub prywatne podmioty non-profit, które stosują metodologię zatrudnienia przy wsparciu ułatwiającym integrację zawodową grupy, do której kierowane są dotacje.
LINK	Link

NR 9

NAZWA POLITYKI	Dekret Królewski 1147/2011 z dnia 29 lipca, który ustanawia ogólną organizację kształcenia zawodowego w systemie edukacyjnym.
POZIOM	Krajowy
ROK	2011
KRAJ	Hiszpania
TEMAT	Integracja w kształceniu zawodowym

OGÓLNY OPIS

Różne działania w zakresie kształcenia zawodowego są zintegrowane z Krajowym Systemem Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego, którego jednym z podstawowych celów jest promowanie wysokiej jakości oferty szkoleniowej, zaktualizowanej i odpowiedniej dla tych, dla których jest ona przeznaczona, zgodnie z potrzebami rynku pracy w zakresie kwalifikacji i osobistymi oczekiwaniami awansu zawodowego.

CELE

Kształcenie zawodowe w systemie edukacji definiuje się jako zespół działań szkoleniowych, które mają na celu przygotowanie ludzi do wykonywania różnych zawodów, ich zdolności do zatrudnienia oraz aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym, kulturalnym i gospodarczym.

Kształcenie powinno być ukierunkowane, w warunkach powszechnej dostępności i z niezbędnymi zasobami wsparcia, w każdym przypadku, na osoby niepełnosprawne.

Celem jest również zrozumieć organizację i charakterystykę odpowiedniego sektora produkcyjnego, mechanizmy integracji zawodowej, jego prawo pracy oraz prawa i obowiązki wynikające ze stosunków pracy.

DZIAŁANIA

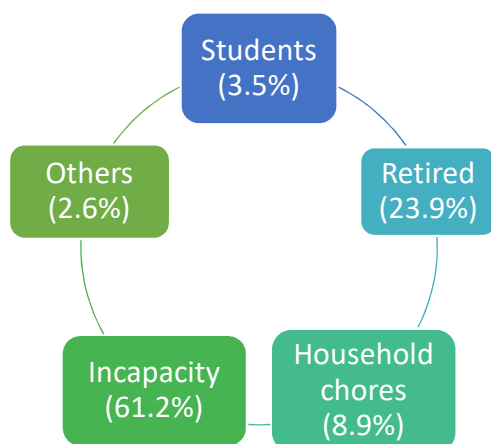
Wszystkie cykle szkoleniowe będą obejmować szkolenie niezbędne do poznania możliwości uczenia się, możliwości zatrudnienia, organizacji pracy, stosunków w przedsiębiorstwie, podstawowego prawa pracy, a także praw i obowiązków wynikających ze stosunków pracy, w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia lub reintegracji w rynek pracy z równouprawnieniem płci i niedyskryminacją osób niepełnosprawnych. Zapewnienie warunków umożliwiających osobom niepełnosprawnym dostęp, poruszanie się i komunikację, zgodnie z przepisami mającego zastosowanie ustawodawstwa w sprawie promowania dostępności i usuwania barier, bez uszczerbku dla przyjętych racjonalnych usprawnień.

Ocena uczenia się uczniów na kursach doskonalenia zawodowego będzie dokonywana za pomocą modułów zawodowych. Procesy oceniania zostaną dostosowane do adaptacji metodycznych, którym mogli być poddawani studenci niepełnosprawni i zapewniona zostanie ich dostępność do testów ocenających.

LINK

[Link](#)

Wnioski



Rysunek 10. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych (opracowanie własne). Źródło: INE

Najnowsze dostępne dane rejestrują łącznie 1 876 900 osób niepełnosprawnych w wieku od 16 do 64 lat, co stanowi 6,2% osób w Hiszpanii. Od 2008 roku grupa powiększyła się o 795 100 osób, co oznacza, że od tego roku wskaźnik rozpowszechnienia wzrósł o 3,8 punktu. Ogólnie rzecz biorąc, wskaźniki związane ze szkoleniem i zatrudnieniem wskazują na znaczące różnice między populacją ogólną a osobami niepełnosprawnymi, co świadczy o złożoności i barierach dla grupy.

Po pierwsze, włączenie edukacyjne nie polega wyłącznie na promowaniu równych szans w dostępie

do edukacji, ale także na promowaniu równych szans w trwałości i skutecznej promocji uczniów, niezależnie od ich umiejętności lub potrzeb edukacyjnych. Polityka edukacyjna wspierająca integracyjny model edukacyjny i kompensacyjną funkcję edukacji ma zasadnicze znaczenie dla sprzyjania włączeniu społecznemu i zawodowemu osób niepełnosprawnych. Te polityki edukacyjne są pozytywne zarówno dla poprawy rozwoju edukacyjnego osób niepełnosprawnych, jak i osób bez niepełnosprawności, ponieważ szkoła integracyjna będzie promować bardziej integracyjne i sprawiedliwe społeczeństwo.



Rysunek 11. Stopień włączenia w hiszpańskich firmach (Opracowanie własne). Źródło: Odismet

W związku z tym wydaje się konieczne promowanie poprawy na poziomie szkoleń, zwłaszcza w hiszpańskim kształceniu i szkoleniu zawodowym.

Edukacja włączająca nie tylko umożliwia, na przykład, że osoba z upośledzeniem wzroku może iść na studia, aby stanąć do egzaminów rządowych, ale także, że ich przyszli koledzy z pracy (bez upośledzenia wzroku) również będą mieli zdolność zrozumienia, że

rzeczywiście upośledzenie wzroku nie jest przeszkodą dla tej osoby w przezwyciężeniu trudności. Byłaby to autentyczna integracja edukacyjna, społeczna i pracownicza osób niepełnosprawnych: uznanie różnicy w zdolnościach wszystkich ludzi za fakt pluralizmu społecznego, a nie za upośledzenie. Ta zmiana mentalności jest tym, co należy uogólnić w całej hiszpańskiej administracji publicznej.

Po drugie, kiedy mówimy o niepełnosprawności na rynku pracy, możemy dokonać podziału na niepełnosprawność widoczną i niewidzialną. Na przykład są firmy i pracownicy, którzy nie są świadomi, że mają kolegów z niepełnosprawnością, ponieważ może to nie być niepełnosprawność intelektualna lub pracownik może nie być na wózku inwalidzkim. A jednak osobom o różnicowaniu funkcjonalnym w Hiszpanii nie jest łatwo znaleźć pracę (mniej niż jedna trzecia z nich jest zatrudniona).

Osoby niepełnosprawne stanowią około 10% populacji Hiszpanii i należą do najbardziej dotkniętych kryzysem Covid-19. Potwierdzają to również dane w Hiszpanii: według badania opublikowanego przez Obserwatorium ds. Niepełnosprawności i Rynku Pracy Fundacji ONCE około 60% osób niepełnosprawnych, które pracują, może stracić pracę z powodu kryzysu zdrowotnego i społecznego wynikającego z obecnej pandemii oraz tymczasowego charakteru ich umów. Ale oprócz zagrożenia, kryzys Covid-19 daje nam okazję do refleksji nad rolą osób niepełnosprawnych na rynku pracy.³

³ Odismet

Słowami Óscara Martíneza, współzałożyciela Zotikos Collective i autora książki *Altering the disability. Manifest na rzecz ludzi* (2010): **"Fakt niepełnosprawności nie jest głównym przedmiotem problemu, ale raczej faktem życia w społeczeństwie, które nie jest integracyjne. Zaczyna się od kołyski"**. Jak już wcześniej stwierdziliśmy, **"szkoła jest pierwszą segregowaną przestrzenią i jeśli dorastasz tam, gdzie nie ma zróżnicowanych ludzi, później, gdy jesteś pracodawcą lub pracownikiem, nie zatrudniasz osób niepełnosprawnych, ponieważ ich nie znasz, nigdy z nimi nie mieszkałeś, ani nigdy nie miałeś kontaktu z osobami niepełnosprawnymi. Istnieje również obawa, że pracownik nie zaangażuje się w firmę i jak zareagują koledzy"** według niego.

Istnieją oferty pracy dla osób niepełnosprawnych oraz inne oferty pracy, które są otwarte dla wszystkich. W tym drugim przypadku zgłoszenie niepełnosprawności może być pozytywne, ale niezgłaszanie tego jest prawem pracownika. Ogólnie rzecz biorąc, głównym zmartwieniem kandydata jest często to, czy wspomnieć o swojej niepełnosprawności

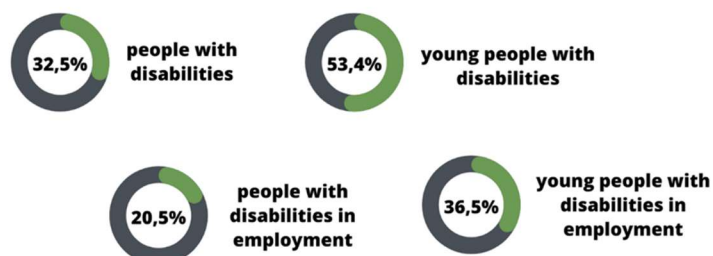
Stworzona w oparciu o pierwszą „ustawę o integracji społecznej osób niepełnosprawnych” w 1982 r., przyjęta w 2013 r. ustawa ogólna o niepełnosprawności była dużym przełomem legislacyjnym, ponieważ po raz pierwszy ujednoliciła wszystkie obowiązujące przepisy w tym zakresie, aby zapewnić że niepełnosprawność jest uwzględniona we wszystkich obszarach. Ustawa zobowiązuje firmy zatrudniające powyżej 50 pracowników do zarezerwowania 2% miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. Jednak prawo stworzyło lukę, która pozwala firmom: zlecać podwykonawstwo firmom usługowym, które zatrudniają niepełnosprawnych pracowników, zamiast włączać do własnych zespołów osoby o różnorodności funkcjonalnej. Jednak integracja osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest bardziej kwestią ludzką niż kwestią techniczną czy procentową. Z tego powodu nowe inicjatywy, oprócz tych promowanych przez państwo, są ważne.

Having a job does not avoid the situation of

RISK OF POVERTY

or social exclusion.

Risk of poverty rate in Spain:



Rysunek 12. Wiele osób niepełnosprawnych w Hiszpanii jest zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (opracowanie własne). Źródło: Odismet

Podobnie jak w tym Work Package projektu ALLVIEW, kolejnym z możliwych rozwiązań jest społeczna odpowiedzialność i uwrażliwienie tych, którzy będą w przyszłości rekrutować personel w firmach. Ponownie mówimy o szkoleniu ze względu na tematykę i należy promować szkolenie na temat różnic i różnorodności. Co więcej, osoby niepełnosprawne doświadczają dyskryminacji, która warunkuje ich jakość życia i występuje podwójna dyskryminacja ze względu na płeć i niepełnosprawność.

4. Włochy

Materiały i metody badań włoskich



We Włoszech, jeśli chodzi o politykę w zakresie niepełnosprawności, podstawowe prawodawstwo odpowiada aktom prawnym ustanowionym przez organy Republiki Włoskiej. Z tego powodu głównym źródłem informacji związanych z tym obszarem jest ustawa krajowa 68/99.

Na szczególną uwagę zasługuje art.14 ustawy 68/99, który daje regionowi uprawnienia do tworzenia „Regionalnego Funduszu Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych”.

Daje to środki na regionalne programy zatrudnienia zawodowego i usługi. Zasady i organy administracyjne Funduszu określa prawo regionalne.

Z tego powodu włoskie badania opierały się na trzech różnych poziomach polityki: europejskiej, krajowej i regionalnej, czerpiąc informacje nie tylko z oficjalnego ustawodawstwa włoskiego rządu, ale także z jednego z regionalnych. Przedstawiono również niektóre sprawozdania wymienione w części referencyjnej niniejszego dokumentu.

Badania podstawowe i polityki krajowe/regionalne

Włączenie osób ze szczególnymi potrzebami w system szkolnictwa zawodowego (VET)

W dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego we Włoszech prawo do edukacji uczniów z niepełnosprawnościami jest realizowane poprzez integrację szkolną, która przewiduje obowiązek przygotowania przez państwo odpowiednich środków wsparcia. Władze lokalne i państwowa służba zdrowia również uczestniczą w tych działaniach na poziomie lokalnym, mając własne kompetencje. Społeczność szkolna i służby lokalne mają zatem za zadanie „przejąć kontrolę” i zadbać o życie edukacyjne i ogólny rozwój osoby niepełnosprawnej. To zbiorowe zobowiązanie ma bardzo konkretny cel: przygotować warunki do pełnego uczestnictwa osoby niepełnosprawnej w życiu społecznym, eliminując wszelkie możliwe

przeszkody i bariery fizyczne i kulturowe, które mogą stać między partycypacją społeczną a realnym życiem osób z niepełnosprawnością.

Ustawa 104/92⁴ uznaje i chroni udział osób niepełnosprawnych w życiu społecznym w miejscach, które są dla niego fundamentalne: w szkole, w dzieciństwie i młodości⁵ oraz w pracy, w wieku dorosłym⁶. Przebudowa procesu legislacyjnego w zakresie integracji i związanych z nią zasad zawarta jest w „Wytycznych integracji uczniów z niepełnosprawnościami”, wydanych z notatką z dnia 4 sierpnia 2009 r.

Ministerstwo Edukacji, Szkolnictwa Wyższego i Badań Naukowych⁷ wdraża różne środki towarzyszące w celu promowania integracji: wspieranie nauczycieli, finansowanie projektów i działań integracyjnych, inicjatywy szkoleniowe dla personelu pomocniczego i programowego, a także personelu administracyjnego, technicznego i pomocniczego. Obserwatorium integracji osób niepełnosprawnych jest krajowym organem doradczym i proaktywnym w zakresie integracji szkolnej.

Na poziomie terytorialnym inne organy mają za zadanie proponować inicjatywy mające na celu wdrożenie i usprawnienie procesu integracji: GLIP („Regionalne Międzyinstytucjonalne Grupy Robocze”, utworzone przez przedstawicieli władz lokalnych, ASL i Stowarzyszeń Osób Niepełnosprawnych) oraz GLH („Grupy robocze na rzecz integracji osób niepełnosprawnych”, utworzone przez dyrektora szkoły, zainteresowanych nauczycieli, rodziców i personel medyczny). Zadanie GLH jest szczególnie istotne, gdyż ma na celu opracowanie Indywidualizowanego Planu Kształcenia, który określa ścieżkę edukacyjną ucznia niepełnosprawnego i gwarantuje odpowiednią interwencję w celu rozwoju jego potencjału.

Orzeczenie o niepełnosprawności jest warunkiem wstępnym przydzielenia uczniom niepełnosprawnym środków wsparcia i integracji. Dekret Prezydencki Rady Ministrów - 23/02/2006 n. 185 „*Rozporządzenie ustanawiające procedury i kryteria identyfikacji ucznia jako osoby niepełnosprawnej, na podstawie art. 35 ust. 7 ustawy nr 289 z dnia 27 grudnia 2002 r.*”⁸, w art. 1 określa „organ kolegialny” należący do Krajowej Służby Zdrowia do certyfikacji uczniów niepełnosprawnych. Ponadto zgodnie z art. 2 dekretu Prezesa Rady Ministrów wymagane jest przeprowadzenie diagnoz funkcjonalnych zgodnie z międzynarodowymi klasyfikacjami Światowej Organizacji Zdrowia, które muszą wskazywać na możliwe nasilenie niepełnosprawności.

Uczniowie niepełnosprawni są przydzielani do klasy wspólnej, w której odbywa się proces integracji. Opieka i odpowiedzialność edukacyjna ucznia niepełnosprawnego spoczywa na całej Radzie Klasowej. W tej radzie jest nauczyciel, który będzie wspierał uczniów niepełnosprawnych w ich działaniach.

⁴ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092Go108/sg>

⁵ Articles 12, 13, 14, 15, 16 and 17

⁶ Articles 18, 19, 20, 21 and 22

⁷ <https://www.miur.gov.it/>

⁸ https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/dpcm185_o6.pdf

Rzeczywiście, DRL 970/1975⁹ w którym ta profesjonalna postać nauczyciela została prawnie ustanowiona (później lepiej scharakteryzowana w ustawie 517/77), definiuje ją jako „specjalistycznego” nauczyciela. Specjalista ten wraz z nauczycielami programowymi, w oparciu o Indywidualizowany Plan Kształcenia, określi metody integracji poszczególnych uczniów niepełnosprawnych.

Nauczyciel o zajęcia wspierające jest proszony przez Dyrektora Szkoły Regionalnej na podstawie zapisów uczniów niepełnosprawnych; kwantyfikacja godzin dla każdego ucznia jest określana z uwzględnieniem Diagnozy Funkcjonalnej, Dynamicznego Profilu Funkcjonalnego i wynikającego z niego Indywidualizowanego Planu Kształcenia, zgodnie z ustawą 104/92, oraz obowiązującymi ograniczeniami prawnymi.

Art. 40 Ustawy 449/1997¹⁰ przewidywał uruchomienie stanowiska kadrowego dla wsparcia dla każdego 138 uczniów uczęszczających do szkół publicznych regionu. Ustawa 296/2006 i Ustawa 244/2007¹¹ uchyliła wyżej wymienione kryterium tworzenia personelu na mocy prawa dla stanowisk pomocniczych, określając nowy parametr, który na poziomie krajowym nie może przekraczać średniej jednego nauczyciela na każdych dwóch niepełnosprawnych uczniów.

Artykuł 2 Dekretu Prezydenckiego 122/2009¹², Regulamin uzgadniania zasad oceniania uczniów przewiduje, że nauczyciele pomocniczy, „współwłaściciele” klasy, uczestniczą w ocenianiu wszystkich uczniów. Co więcej, jeśli niepełnosprawnemu uczniowi powierzono kilku nauczycieli wsparcia, wyrażają się oni jednym głosem.

W okresie pandemii kształcenie na odległość odcięło część uczniów z niepełnosprawnościami od szkoły. 23% uczniów niepełnosprawnych nie uczestniczyło w DAD w okresie od kwietnia do czerwca 2020 r. Począwszy od liczby uczniów niepełnosprawnych, nadal obserwuje się wzrost: w roku szkolnym 2019-2020 liczba uczniów niepełnosprawnych uczęszczających do szkół włoskich wzrosła o 13 tys., co stanowi 3,5% członków. Liczba osób z innym Specyficznym zaburzeniem uczenia się (SpLD) zwiększyła się o 60 tys. Równolegle obserwuje się również wzrost liczby nauczycieli wspomagających, mimo że 37% nie ma specjalistycznego szkolenia. Wiadomości na temat dostępności są bardzo złe: w przypadku niepełnosprawności ruchowej dostępność pomocy dla uczniów z niepełnosprawnością sensoryczną jest bardzo krytyczna (2%). W okresie od kwietnia do czerwca 2020 r. ponad 23% uczniów niepełnosprawnych (ok. 70 tys.) nie wzięło udziału w lekcjach, które odbywały się z DAD, w porównaniu z 8% nieuczestniczących osób sprawnych. Scenariusz jednak bardzo różni się w zależności od regionu.

Większe trudności mieli głównie uczniowie z poważnymi patologiami lub należący do środowisk o dużym dyskomforcie społeczno-ekonomicznym.

Najważniejsze powody:

- stopień niepełnosprawności (27%);

⁹ <http://www.integrazionescolastica.it/article/464>

¹⁰ https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/art40_legge449.pdf

¹¹ 2008 Finance Act

¹² https://www.istruzione.it/esame_di_stato/Primo_Ciclo/normativa/allegati/dpr122_2009.pdf

- brak współpracy członków rodziny (20%);
- trudności społeczno-gospodarcze (17%);
- brak konkretnych pomocy dydaktycznych (3%);
- trudności w dostosowaniu planu edukacyjnego na rzecz integracji (IEP) do kształcenia na odległość (6%).

Po stronie nauczycieli wspomagających poprawia się wskaźnik liczby uczniów na nauczyciela, który wynosi 1,7 uczniów na nauczyciela do objęcia wsparciem: jest lepszy niż ten przewidziany w ustawie 244/2007, która zaleca wartość 2. Nauczycieli wspomagających w roku szkolnym 2019/2020 było nieco ponad 176 000, jednak liczba nauczycieli wyspecjalizowanych jest nadal niewystarczająca, w rzeczywistości zapotrzebowanie na tę kadrę rośnie z roku na rok szybciej niż wzrasta podaż. Z tego powodu w 37% przypadków do wsparcia wybierani są nauczyciele z list programowych; są to nauczyciele zidentyfikowani jako odpowiedzi na brak nauczycieli do wsparcia, ale którzy nie mają specjalnego przeszkolenia, aby lepiej wspierać ucznia niepełnosprawnego. Zjawisko to jest częstsze w regionach północnych, podczas gdy na południu maleje.

Asystenci ds. autonomii i komunikacji, którzy współpracują z nauczycielami pomocniczymi, aby ułatwić komunikację niepełnosprawnym uczniom i stymulować rozwój ich umiejętności, to ponad 57 000. Te wyspecjalizowane podmioty, finansowane przez władze lokalne, mogą mieć fundamentalne znaczenie w nauczaniu na odległość, wspierając ucznia i odciążając rodziny z czasami bardzo uciążliwego zaangażowania. Dostępność tych profesjonalnych nauczycieli jest bardzo zróżnicowana na terytorium Włoch.

Relacja między włoskimi szkołami a technologią jest nadal trudna, nawet w przypadku zastosowania wsparcia dla osób niepełnosprawnych: badanie wykazało, że w jednej szkole na 10 żądań z nauczycieli, którzy otrzymali wsparcie, nie uczęszczał na specjalny kurs dotyczący konkretnych technologii edukacyjnych dla uczniów niepełnosprawnych. Jest mniej niż 60% szkół, w których wszyscy nauczyciele korzystają z tych narzędzi. Również we Włoszech w co czwartej szkole brakuje stanowisk komputerowych dostosowanych do potrzeb uczniów niepełnosprawnych.

W bieżącym roku w szkołach wciąż jest zbyt wiele barier fizycznych: tylko co trzecia jest dostępna dla uczniów z niepełnosprawnością ruchową, także ze znacznymi różnicami terytorialnymi.

Kwestia inkluzywności w szkole dotyczy nie tylko uczniów niepełnosprawnych: uczniowie, którzy potrzebują spersonalizowanych ścieżek edukacyjnych, to także ci, którzy mają specyficzne trudności w uczeniu się (SpLD), znaczące patologie, ale nie wystarczające do posiadania uznanego certyfikatu (zaburzenia specyficzne dla rozwoju), lub osoby pochodzące ze środowisk defaworyzowanych społeczno-kulturowych lub studenci zagraniczni, którzy nie znają języka i kultury włoskiej. W takich przypadkach mówimy o innych SPE (specjalnych potrzebach edukacyjnych). We Włoszech uczniowie, którzy mają specjalne potrzeby edukacyjne, które nie wchodzą w zakres tych regulowanych ustawą 104.

Integracja osób ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy

Jeśli chodzi o obszar niepełnosprawności związany z rynkiem pracy i środowiskiem pracy, we Włoszech ustawa nr 68 z 1999 r. *„Przepisy dotyczące prawa do pracy osób niepełnosprawnych”* zwana również¹³ ustawą o „ukierunkowanym umieszczaniu” określa dostępność dla osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Artykuł 1 ustawy 68/99 stanowi: „ustawa ta ma na celu promowanie integracji i integracji zawodowej osób niepełnosprawnych w świecie pracy poprzez usługi wsparcia i ukierunkowane pośrednictwo pracy”.¹⁴

Od 1999 r. do dziś prawo to zostało gruntownie zmodyfikowane, zwiększając środki ochrony pracowników niepełnosprawnych i osób wymagających szczególnego traktowania.

Przez ukierunkowane umieszczenie prawo oznacza zestaw **„środków, które pozwalają na odpowiednią ocenę osób niepełnosprawnych dzięki ich umiejętnościom pracy i środkom, które pozwalają umieścić je we właściwym miejscu, poprzez analizę pracy, wsparcie, pozytywne działania i rozwiązania problemów związanych ze środowiskiem, narzędziami i relacjami interpersonalnymi w miejscu pracy i relacjach międzyludzkich”**.

Art. 14 ustawy nr 68/99 stanowi, że każdy region we Włoszech ustanawia „Regionalny Fundusz na rzecz Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych”, który ma być przeznaczony na finansowanie regionalnych programów pośrednictwa pracy i powiązanych usług. Metody działania i organy administracyjne Funduszu są określone w przepisach regionalnych.¹⁵

Instytucja obowiązkowej rekrutacji wywodzi się z docelowego miejsca pracy. Firmy zatrudniające powyżej 14 pracowników muszą zarezerwować „kontyngent” przeznaczony dla: inwalidów cywilnych z procentem inwalidztwa od 46% do 100%, inwalidztwa zawodowego z procentem inwalidztwa powyżej 33%, osób niepełnosprawnych do służby (byłych pracowników publicznych, w tym wojskowych), inwalidów wojennych i cywilów z niepełnosprawnościami, niewidomych i głuchoniemych.

W okólniku 99/2016¹⁶ „Istituto Nazionale Previdenza Sociale” – INPS (Narodowy Instytut Ubezpieczeń Społecznych)¹⁷ określono zakres ulgi od składek przewidzianej w ustawie o zatrudnieniu dla firm zatrudniających pracowników niepełnosprawnych.

Nota dyrektorska z dnia 23 stycznia 2017 r. zawiera wyjaśnienia dotyczące obowiązków rekrutacyjnych dla pracodawców zatrudniających od 15 do 35 pracowników, a także partii

¹³ <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>

¹⁴ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg>

¹⁵ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg>

¹⁶ <https://www.inps.it/Circolari/Circolare%20numero%2099%20del%2013-06-2016.htm>

¹⁷ <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx>

politycznych, związków zawodowych, organizacji, które nie dla zysku działają w dziedzinie solidarności społecznej, pomocy i rehabilitacji.¹⁸

Ustalenie liczby osób niepełnosprawnych do zatrudnienia następuje poprzez przeliczenie wśród pracowników wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę.

Wraz z wejściem w życie dekretu ustawodawczego nr 185 / 2016¹⁹, zmieniającego ustawę 68/99, pracownicy już niepełnosprawni przed nawiązaniem stosunku pracy, nawet jeśli nie są zatrudnieni w ramach obowiązkowego zatrudnienia, są wliczani do kwoty rezerwowej, ale muszą mieć zmniejszenie zdolności do pracy równe lub większe niż 60% lub większe niż 45% w przypadku niepełnosprawności intelektualnej i umysłowej. Dekret ustawodawczy nr 185/2016, zmieniający art. 15 - ust. 4 ustawy nr 68/99, podnosi kary za niedopełnienie obowiązku zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Dekret z mocą ustawy nr 76 z dnia 28 czerwca 2013 r.²⁰, przekształcony w ustawę nr 99, w celu zapewnienia zgodności z zasadą równego traktowania osób niepełnosprawnych, ustanowił następnie obowiązek dla pracodawców publicznych i prywatnych do przyjęcia rozsądnych „dostosowań” w miejscu pracy, aby zagwarantować osobom niepełnosprawnym pełną równość z innymi pracownikami.

Od 1 stycznia 2018 roku firmy zatrudniające 15 pracowników mają obowiązek zatrudniania osoby niepełnosprawnej. Wcześniej obowiązek powstał tylko w przypadku nowych pracowników, a pracodawcy mogli wywiązać się z tego obowiązku w ciągu dwunastu miesięcy od dnia nowego dodatkowego zatrudnienia (szesnastego). Obecnie zatrudnianie od 15 do 35 pracowników wymaga od pracodawcy zatrudnienia pracownika niepełnosprawnego. Obywatele spoza UE, regularnie przebywający we Włoszech, uznani za niepełnosprawni przez jeden z włoskich organów odpowiedzialnych za uznawanie niepełnosprawności, również wchodzi w zakres kalkulacji kategorii chronionych zgodnie z ustawą 68/99. Po stwierdzeniu nieważności lub przynależności do kategorii chronionych według kryteriów art. 18 ustawy 68/99 wymagana jest rejestracja na listach zatrudnienia ustawy 68/99 w Urzędzie Pracy we własnym mieście lub okręgu.

Dekret z mocą ustawy z 17 marca 2020 r.²¹, n. 18 – „Środki wzmocnienia Narodowej Służby Zdrowia oraz wsparcia ekonomicznego dla rodzin, pracowników i przedsiębiorstw związanych z epidemiologicznym stanem zagrożenia COVID-19” - przewiduje w art. 40 zawieszenie, na dwa miesiące od wejścia w życie, „wypełnienia obowiązków, o których mowa w art. 7 ustawy z dnia 12 marca 1999 r., n. 68”.

W związku z tym od dnia 18 marca 2020 r. dla wszystkich pracodawców, publicznych i prywatnych, obowiązki pracownicze są przewidziane w ustawie nr 68/99, a wynikające z nich

¹⁸ <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2017/Nota-direttoriale-23012017-prot-41-454.pdf>

¹⁹ https://www.lavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_24_settembre_2016_n.185.pdf

²⁰ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/28/13G00123/sg>

²¹ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/17/20G00034/sg>

obowiązki są przewidziane w art. 7 tej samej ustawy. Zawieszenie dotyczy obowiązków dotyczących zarówno osób niepełnosprawnych, jak i należących do innych kategorii chronionych, o których mowa w art. 18 ust. 2 ustawy nr 68/99.

Do dnia 31 stycznia każdego roku pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 15 pracowników kwalifikujących się do stosowania przepisów dotyczących ukierunkowanego zatrudnienia - ustawy 68/99 - są zobowiązani do przekazania prospektu informacyjnego (PID) dotyczącego sytuacji pracowników zatrudnionych w dniu 31 grudnia poprzedniego roku. Informacja jest obowiązkowa w przypadku firm prywatnych tylko wtedy, gdy w porównaniu z ostatnim wysłanym prospektem zaszły zmiany w zatrudnieniu, takie jak zmiana obowiązku lub zmiany w obliczeniach wakatów przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych.

Biorąc jednak pod uwagę zmiany wprowadzone dekretem ustawodawczym nr 75 z dnia 25 maja 2017 r.²², administracje publiczne są zobowiązane do przesłania elektronicznego prospektu emisyjnego niezależnie od tego, czy w prospekcie emisyjnym przesłanym w poprzednim roku dokonano zmian.

Obowiązek zatrudniania pracowników należących do kategorii osób niepełnosprawnych jest czasowo zawieszony dla firm:

- W trakcie restrukturyzacji, reorganizacji lub konwersji korporacyjnej.
- W przypadku nadzwyczajnej interwencji integracyjnej płac, ograniczonej do czasu trwania interwencji.
- W sytuacji bankructwa.
- W likwidacji.
- Zawierają umowy solidarnościowe ograniczone do czasu trwania solidarności.
- Do sześciu miesięcy po ostatnim zwolnieniu.

W przypadkach, o których mowa powyżej, w okresie oczekiwania firmy na otrzymanie zezwolenia, Właściwa Służba Regionalna może udzielić zawieszenia na okres nieprzekraczający trzech miesięcy z możliwością jednokrotnego przedłużenia. Częściowe zwolnienie z obowiązku zatrudniania osób niepełnosprawnych dotyczy pracodawców, którzy ze względu na szczególne warunki działalności przedsiębiorstwa nie mogą zajmować całego przewidzianego udziału i po przedstawieniu konkretnego wniosku uzyskali zezwolenie na częściowe zwolnienie z obowiązku zatrudniania. Można go przyznać w przypadku działalności produkcyjnej o następujących cechach:

- Zmęczenie pracą.
- Niebezpieczeństwo związane z rodzajem działalności.
- Szczególne metody wykonywania pracy.

Zwolnienie jest przyznawane na maksymalny okres 12 miesięcy z datą wygaśnięcia w dniu 31 grudnia każdego roku. Firmy są zobowiązane do wpłacania składki na Regionalny Fundusz na

²² <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00089/sg>

rzecz prawa do pracy osób niepełnosprawnych. Firmy muszą płacić tę kwotę zarówno za każdy dzień roboczy, jak i za każdego niepełnosprawnego pracownika, który nie został zatrudniony.

Pracodawcy prywatni i publiczne podmioty gospodarcze, które zatrudniają pracowników zatrudnionych na stanowiskach związanych z opłacaniem składki INAIL równej lub wyższej niż 60 na tysiąc, mogą samodzielnie poświadczyć zwolnienie z obowiązku. Są oni zobowiązani do wpłacania na Krajowy Fundusz na rzecz prawa do pracy osób niepełnosprawnych składki zwalniającej za każdy dzień roboczy za każdego pracownika niepełnosprawnego, który nie jest zatrudniony.

Jeśli chodzi o plan wdrożenia ustawy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, informacje na lata 2014 - 2015 zawarte w VIII Raporcie do Sejmu dają ciekawy obraz głównych tendencji. Odnotowujemy postępujący wzrost rocznych wakatów w ciągu dwóch lat, przy czym w 2015 r. wzrosły one o 23% w porównaniu z 2012 r., a stan „nadwyżki” wynosi 775 tys. zarejestrowanych w ostatnim badanym roku. W 2014 roku na każde 2,5 nowej rejestracji odnotowano również 1 anulowanie, przy czym wskaźnik ten wzrósł do 3,6 wobec 1 w 2015 roku.

Chociaż dane nie są prezentowane w sposób jednolity na całym terytorium kraju, kwalifikacje członków odzwierciedlają audytorium, dla którego koncentracja przedstawicieli obu płci posiadających co najwyżej świadectwo gimnazjalne (odpowiednio około 72% dla mężczyzn i 67 % dla kobiet w obu latach) wskazuje na deficyt szans na zatrudnienie, potwierdzony wyraźnymi dysproporcjami w porównaniu z ogólnym poziomem kwalifikacji włoskiej populacji w wieku produkcyjnym.

Pozytywne dane pochodzą z obserwacji rozpoczętych prac. W 2015 r. osiągnięto wzrost zatrudnienia po długich latach stałego spadku na całym terytorium kraju. Zwiększenie dostępu do pracy dotyczy w większym stopniu mężczyzn niż kobiet i generalnie wydaje się, że wynika ze zmian wprowadzonych rozporządzeniem d.lgs 151/2015. Znaczące wzrosty odnotowano również dla zatrudnienia, sięgającego 36 tys. jednostek w 2015 r., przy udziale umów na czas określony, które, jak informowaliśmy na początku, sięgają 61% ogółu w 2015 r. i stanowią zdecydowaną większość także wśród pracowników publicznych pracodawców (74% w 2015 r.).²³

Analiza z 2018 r. dotycząca zatrudnienia osób niepełnosprawnych we Włoszech klasyfikuje osoby niepełnosprawne jako niepełnosprawne z poważnymi ograniczeniami, niepełnosprawne z mniejszymi ograniczeniami i niepełnosprawne bez ograniczeń i przedstawia następujące dane: 13,6% osób niepełnosprawnych z poważnymi ograniczeniami zajmuje stanowiska kierownicze, przedsiębiorca lub freelancer; 32,4% to pracownicy biurowi; 37,9% pracuje jako robotnicy lub praktykanci, a 16,2% pracuje na własną rękę. Ponadto 15,2% osób niepełnosprawnych z niewielkimi ograniczeniami zajmuje stanowiska menedżera, przedsiębiorcy lub freelancera; 34% to pracownicy biurowi; 34,3% pracuje jako robotnik lub praktykant, a 16,5% pracuje na własną rękę. Wreszcie 16,8% wszystkich osób

²³ <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>

niepełnosprawnych bez ograniczeń zajmuje stanowiska menedżera, przedsiębiorcy lub freelancera; 32,9% to pracownicy biurowi; 35,1% pracuje jako robotnik lub praktykant, a 15,3% pracuje na własną rękę.²⁴

Wykaz polityk dotyczących zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy i w systemie szkolnictwa zawodowego (VET)

NR 1

NAZWA POLITYKI	Ustawa 68/99 „Zasady dotyczące prawa do pracy osób niepełnosprawnych”/ „Ustawa o ukierunkowanym umieszczeniu”
POZIOM	Krajowy
ROK	1999
KRAJ	Włochy
TEMAT	Rynek pracy - Środowisko pracy
OGÓLNY OPIS	Przez ukierunkowane umieszczenie rozumiemy zestaw „narzędzi, które pozwalają odpowiednio ocenić osoby niepełnosprawne w ich umiejętnościach zawodowych i umieścić je w odpowiednim miejscu, poprzez analizy pracy, formy wsparcia, pozytywne działania i rozwiązania problemów związanych ze środowiskiem, narzędziami i relacjami interpersonalnymi w miejscu pracy”. Głównymi beneficjentami są: osoby niepełnosprawne (art. 8); inwalidzi cywilni z odsetkiem niepełnosprawności powyżej 45%; osoby niepełnosprawne o zmniejszeniu zdolności do pracy o ponad 33%; inwalidzi wojenni; osoby głuche; osoby niewidome (uwzględniono również osoby częściowo niewidome); ofiary terroryzmu, przestępczości służbowej i zorganizowanej oraz świadkowie wymiaru sprawiedliwości (ustawa 407/98); niewidomi fizjoterapeuci. „Kategorie chronione” (art. 18) oznaczają: ofiary terroryzmu, przestępczości służbowej i zorganizowanej oraz świadków wymiaru sprawiedliwości (ustawa nr 407/98); sieroty i wdowy po ofiarach terroryzmu, przestępczości zorganizowanej, służby i świadków wymiaru sprawiedliwości (ustawa nr 6/2018) wyłącznie w zastępstwie głównego uprawnionego, a nawet jeśli nie znajdują się w stanie bezrobocia (ustawa nr 407/98); krewni i równorzędni ofiar terroryzmu, przestępczości zorganizowanej i organów służbowych (ustawa 407/98); sieroty i wdowy po zmarłych w wyniku wojny, pracy lub służby lub z powodu pogorszenia niepełnosprawności zgłoszonej z takich przyczyn; małżonek i dzieci osób uznanych za bardzo niepełnosprawne z powodu wojny, służby i pracy, wyłącznie w miejsce głównego uprawnionego; uchodźcy; zrównane sieroty i wdowy po poległych w pracy, z powodu służby i poległych w wojnie; sieroty po zabójstwie popełnionym przeciwko rodzicowi przez małżonka, nawet jeśli jest w separacji prawnej lub rozwiedziony (ustawa nr 4 z dnia 11 stycznia 2018 r.).
CELE	Przewiduje ona ukierunkowane umieszczanie osób niepełnosprawnych.

²⁴ <http://dati.disabilitaincifre.it>

Komitety techniczne, składające się z urzędników i ekspertów w dziedzinie społecznej i medyczno-prawnej, wspomagane przez trójstronną komisję, w skład której wchodzi związek zawodowy i stowarzyszenie osób niepełnosprawnych, muszą określić zindywidualizowany program dla każdej osoby wpisanej na listy zatrudnienia. Komitet techniczny

- Ocenia umiejętności i potencjał pracy pracowników niepełnosprawnych
- Definiuje narzędzia do pośrednictwa pracy i ukierunkowanego pośrednictwa pracy
- Przygotowuje „plan korepetycji” w zakresie pośrednictwa pracy
- Ukierunkowuje pracowników niepełnosprawnych na szkolenia lub aktualizację zawodową
- Przekazuje pracodawcom wytyczne zatrudniania osób niepełnosprawnych
- Zapewnia kontrole w miejscu pracy w celu oceny postępów w pośrednictwie pracy
- Współpracuje przy opracowywaniu programów szkoleń i przekwalifikowań.

DZIAŁANIA

Ustawa 68/99 przewiduje ustanowienie na szczeblu regionalnym usług pośrednictwa pracy pracowników niepełnosprawnych, które w połączeniu z usługami socjalnymi, zdrowotnymi, edukacyjnymi i szkoleniowymi na danym terytorium zapewniają planowanie, wdrażanie i weryfikację interwencji mając na celu sprzyjanie pośrednictwu pracy beneficjentów tego prawa.

Ustawa 68/99 określa, kim są beneficjenci docelowego miejsca pracy:

- Osoby niepełnosprawne w wieku produkcyjnym z niepełnosprawnością powyżej 45%
- Inwalidzi z pracy z niepełnosprawnością większą niż 33%
- Inwalidzi z powodu wojny lub służby
- Osoby niewidome, głuche lub nieme.

Podmioty zobowiązane do zatrudniania osób niepełnosprawnych:

- Podmioty publiczne
- Partie polityczne
- Związki
- Organizacje non-profit
- Prywatne firmy/podmioty.

Przedsiębiorstwa liczące ponad 50 pracowników → 7% osób niepełnosprawnych w porównaniu z całkowitą liczbą pracowników

Firmy z 35-50 pracownikami → 2 osoby niepełnosprawne

Firmy liczące 15-35 pracowników → 1 osoba niepełnosprawna.

Inwalidzi lub personel, który stał się niepełnosprawny po zatrudnieniu, nie mogą być zaliczeni do pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych zgodnie z ustawą, jeśli ich zdolność do pracy została zmniejszona o mniej niż 60%.

LINK

[Link](#)

NR 2

NAZWA POLITYKI	Ustawa 104/92
POZIOM	Krajowy
ROK	1992
KRAJ	Włochy
TEMAT	System szkolnictwa zawodowego (VET)
OGÓLNY OPIS	Uznaje i chroni uczestnictwo w życiu społecznym osób niepełnosprawnych, w miejscach, które są dla nich fundamentalne: w szkole, w dzieciństwie i okresie dojrzewania (art. 12, 13, 14, 15, 16 i 17) oraz w pracy, w wieku dorosłym (art. 18, 19, 20, 21 i 22). Usankcjonowała zasadę oceny przedmiotu w odniesieniu do konkretnych umiejętności roboczo-relacyjnych. W przypadku poważnego upośledzenia, gdy autonomia osobista jest ograniczona do tego stopnia, że wymaga stałej pomocy, ustawa 104/1992 ma zastosowanie do wszystkich: obywateli włoskich, cudzoziemców, bezpaństwowców. Prawa przysługują: rodzicom, małżonkowi i krewnym drugiego stopnia. W przypadku krewnych trzeciego stopnia mogą z niego korzystać tylko wtedy, gdy rodzice i małżonek mają 65 lat. Zezwolenia można również uzyskać, jeśli klient z nich korzysta. Uczeń niepełnosprawny jest przypisywany do wspólnej klasy, w której odbywa się proces integracji. Dlatego odpowiedzialność i odpowiedzialność wychowawcza ucznia z niepełnosprawnością spoczywa na całej Radzie Klasy, której nauczyciel jest członkiem ds. działań wspierających. Nauczyciel o zajęcia wspomagające zwraca się do Kuratorium Oświaty przez dyrektora, na podstawie zapisów uczniów niepełnosprawnych; kwantyfikacja godzin dla każdego ucznia jest identyfikowana z uwzględnieniem Diagnozy Funkcjonalnej, Dynamicznego Profilu Funkcjonalnego i wynikającego z niego Indywidualnego Planu Kształcenia.
CELE	Celem integracji szkolnej jest rozwój potencjału osoby niepełnosprawnej w uczeniu się, komunikacji, relacjach i socjalizacji. Szkoła nie tylko uczy, ale także oferuje każdemu uczniowi możliwość realizacji swojego potencjału.
DZIAŁANIA	Ministerstwo Edukacji, Szkolnictwa Wyższego i Badań Naukowych wdraża różne środki towarzyszące w celu promowania integracji: wspieranie nauczycieli, finansowanie projektów i działań integracyjnych, inicjatywy szkoleniowe dla personelu pomocniczego i programowego oraz personelu administracyjnego, technicznego i pomocniczego. Obserwatorium integracji osób niepełnosprawnych jest krajowym organem doradczym i proaktywnym w dziedzinie integracji szkolnej. Na poziomie terytorialnym inne organy mają za zadanie proponować inicjatywy mające na celu wdrożenie i usprawnienie procesu integracji: GLIPs („Regionalne Międzyinstytucjonalne Grupy Robocze”, utworzone przez przedstawicieli Władz Lokalnych, ASLs i Stowarzyszeń Osób Niepełnosprawnych) oraz GLHs („Grupy robocze ds. integracji osób niepełnosprawnych”, tworzone przez dyrektora szkoły, zainteresowanych nauczycieli, rodziców i personel medyczny). Zadanie GLH jest szczególnie istotne, gdyż ma na celu opracowanie m.in. Indywidualnego Planu Kształcenia, który wyznacza ścieżkę edukacyjną ucznia z niepełnosprawnością i gwarantuje odpowiednią interwencję w rozwijanie jego potencjału.
LINK	Link

Wnioski

Jeśli chodzi o obszar niepełnosprawności związany z rynkiem pracy i środowiskiem pracy, we Włoszech ustawa nr 68 z 1999 r. **„Zasady dotyczące prawa do pracy osób niepełnosprawnych”** zwana również ustawą o „ukierunkowanym umieszczeniu” określa dostępność osobom niepełnosprawnym na rynku pracy.

Przez ukierunkowane umieszczenie prawo oznacza zestaw „narzędzi, które pozwalają odpowiednio ocenić osoby niepełnosprawne w ich umiejętnościach zawodowych i umieścić je w odpowiednim miejscu, poprzez analizy pracy, formy wsparcia, pozytywne działania i rozwiązania problemów związanych ze środowiskiem, narzędziami i relacjami interpersonalnymi w miejscu pracy”.

Instytucja obowiązkowej rekrutacji wywodzi się z docelowego miejsca pracy. Firmy zatrudniające powyżej 14 pracowników muszą zarezerwować miejsca pracy dla: inwalidów cywilnych z procentem inwalidztwa od 46% do 100%, inwalidztwem zawodowym z procentem inwalidztwa powyżej 33%, osób niepełnosprawnych - byli pracownicy publiczni, w tym wojskowi; inwalidów wojennych i cywilów z niepełnosprawnościami, niewidomych i głuchoniemych. Chronione kategorie obejmują następujące grupy:

- włoścy uchodźcy;
- sieroty i wdowy po zmarłych z powodu pracy;
- ofiary wojny;
- ofiary służby;
- ofiary terroryzmu i przestępczości zorganizowanej.

W sektorze VET we Włoszech prawo uczniów niepełnosprawnych do edukacji jest regulowane zgodnie z obowiązującym prawodawstwem. Odbyna się to poprzez integrację szkolną, która nakłada na państwo obowiązek przygotowania odpowiednich środków wsparcia. Samorządy lokalne i Państwowa Służba Zdrowia również wnoszą wkład w te działania na poziomie lokalnym, mając własne kompetencje. Społeczność szkolna i służby lokalne mają zatem za zadanie „przejąć kontrolę” i dbać o życie edukacyjne i ogólny rozwój osoby niepełnosprawnej. To zbiorowe zobowiązanie ma bardzo konkretny cel: przygotować warunki do pełnego uczestnictwa osoby niepełnosprawnej w życiu społecznym, eliminując wszelkie możliwe przeszkody i bariery fizyczne i kulturowe, które mogą stać między partycypacją społeczną a realnym życiem osób z niepełnosprawnością.

Ustawa 104/92 uznaje i chroni uczestnictwo w życiu społecznym osób niepełnosprawnych, w szczególności w miejscach, które są dla nich fundamentalne: w szkole, w dzieciństwie i okresie dojrzewania (art. 12, 13, 14, 15, 16 i 17) oraz w pracy w wieku dorosłym (art. 18, 19, 20, 21 i 22). Rekonstrukcja procesu legislacyjnego dotyczącego integracji i związanych z nią zasad znajduje się w „Wytycznych dotyczących integracji uczniów niepełnosprawnych”, wydanych wraz z notą z dnia 4 sierpnia 2009 r.

Ministerstwo Edukacji, Szkolnictwa Wyższego i Badań Naukowych wdraża szereg działań towarzyszących na rzecz integracji: nauczycieli pomocniczych, finansowanie projektów i działań na rzecz integracji, inicjatywy szkoleniowe dla kadry pomocniczej i programowej oraz kadry administracyjnej, technicznej i pomocniczej. Obserwatorium integracji osób niepełnosprawnych jest ogólnokrajowym organem doradczym i proaktywnym w zakresie integracji szkolnej.

Najlepszym sposobem na usprawnienie systemu zatrudnienia osób niepełnosprawnych mogą być dwa różne aspekty:

- aspekt ekonomiczny, zapewnienie przedsiębiorstwom większych środków i więcej zachęt, które mogą przekonać pracodawcę, że jest to konieczne dla pracownika - osoby niepełnosprawnej;
- z drugiej strony, czynnik etyczny ma fundamentalne znaczenie, dzięki podnoszeniu świadomości na ten temat.

5. Słowenia

Materiały i metody badań słoweńskich



Prawa osób niepełnosprawnych w Republice Słowenii nie są zagwarantowane na mocy jednej ustawy ramowej, ale na mocy różnych ustaw regulujących różne prawa osób niepełnosprawnych w różnych

obszarach:

- Wdrożenie ustawy o zasadzie równego traktowania;
- Ustawa o równych szansach dla osób niepełnosprawnych;
- Ustawa o stosunkach pracy;
- Ustawa o rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
- Ustawa o ubezpieczeniach emerytalnych i rentowych;
- Ustawa o opiece społecznej nad osobami upośledzonymi umysłowo i fizycznie;
- Ustawa o budownictwie;
- Słoweńska ustawa o języku migowym;
- Ustawa o organizacjach osób niepełnosprawnych.

W Słowenii dziedzina ochrony osób niepełnosprawnych jest uregulowana w około siedemdziesięciu ustawach, które bezpośrednio lub pośrednio regulują sytuację, prawa i obowiązki osób niepełnosprawnych. Najważniejsze ustawy i regulaminy, które określają prawa osób niepełnosprawnych w istniejącym ustawodawstwie słoweńskim, to:

- Ustawa o wprowadzaniu w życie zasady równego traktowania;
- Ustawa o równych szansach dla osób niepełnosprawnych;
- Ustawa o integracji społecznej;
- Ustawa o rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (ZZRZI);
- Ustawa o ubezpieczeniach emerytalnych i rentowych;
- Ustawa o opiece zdrowotnej i ubezpieczeniu zdrowotnym;

- Ustawa o ochronie socjalnej;
- Ustawa o stosunkach pracy;
- Ustawa o bezpieczeństwie i higienie pracy;
- Ustawa o regulacji rynku pracy;
- Ustawa o organizacjach osób niepełnosprawnych;
- Ustawa o weteranach wojennych;
- Ustawa o prowadzeniu dzieci ze szczególnymi potrzebami.

Słoweńskie badania opierają się na analizie wyżej wymienionych ustaw/aktów prawnych.

Badania podstawowe i polityki krajowe/regionalne

W Słowenii przybliżone szacunki dotyczące udziału osób niepełnosprawnych w populacji wynoszą od 12% do 13%. 8% osób niepełnosprawnych otrzymało orzeczenia o niepełnosprawności na podstawie różnych ustaw; pozostałe 5% to osoby z poważnym upośledzeniem fizycznym²⁵.

Osoby niepełnosprawne są zatem ważną grupą, która może w równym stopniu przyczynić się do rozwoju społeczeństwa; jednak ich zdolności nie są w pełni rozwinięte, ze względu na liczne przeszkody i ograniczoną dostępność, jaką napotykają w swoim życiu.

Od 1991 r. Słowenia przyjęła koncepcję strategii rozwoju w zakresie ochrony osób niepełnosprawnych, która jest ważna pod względem następujących pięciu aspektów:

- „Dostarczenie” nowoczesnej definicji niepełnosprawności opartej na filozofii praw człowieka, a nie na modelu medycznym.
- Obejmuje zintegrowaną metodę rozwiązywania problemów związanych z niepełnosprawnością.
- Podkreśla, że osoba niepełnosprawna ma prawo do samodzielnego życia.
- Strategia określa status i finansowanie organizacji osób niepełnosprawnych.
- Osoby niepełnosprawne, przedstawiciele państwa i eksperci byli zaangażowani w przygotowanie dokumentu.

Słowenia wprowadza również w życie zasady sprawiedliwości społecznej i równych szans dla wszystkich, co udowodniła w dniu 30 listopada 2006 r. przyjmując program działań na rzecz osób niepełnosprawnych na lata 2007–2013, a następnie, gdy Zgromadzenie Narodowe Republiki Słowenii w dniu 2 kwietnia 2008 r. przyjęło ustawę ratyfikującą Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych oraz Protokół fakultatywny do Konwencji w sprawie Prawa osób niepełnosprawnych. Dzięki temu Republika Słowenii stała się jednym z pierwszych krajów na świecie, który bez zastrzeżeń ratyfikował konwencję i protokół fakultatywny. W ten sposób oba dokumenty stały się częścią prawa krajowego i były bezpośrednio stosowane.

²⁵ according to estimates of disabled people's organizations and/or their membership

Oprócz Konwencji, w procesie przygotowania programu, podstawowe dokumenty ONZ były również zgodne ze standardowymi zasadami wyrównywania szans osób niepełnosprawnych oraz Światowym Programem Działań na rzecz Osób Niepełnosprawnych, Programem Działań UE²⁶ i Planem Działania Rady Europy na rzecz promowania praw i pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w społeczeństwie: poprawa jakości życia osób niepełnosprawnych w Europie w latach 2006-2015.

Republika Słowenii w art. 14 Konstytucji ustanowiła, że każdemu gwarantuje się równe prawa człowieka i podstawowe wolności, niezależnie od okoliczności osobistych. W zmianach do art. 14, które weszły w życie w dniu 15 czerwca 2004 r., niepełnosprawność jest zdefiniowana jako „okoliczność osobista”. Konstytucja Republiki Słowenii wyraźnie podkreśla prawo osób niepełnosprawnych do równości wobec prawa i podkreśla, że nikt nie powinien być dyskryminowany ze względu na niepełnosprawność.

Dlatego zgodnie z Konstytucją osoby niepełnosprawne mają takie same prawa i obowiązki jak inne. W związku z tym należy jednak wziąć pod uwagę ich szczególne potrzeby oraz zapewnić równe traktowanie i realizację wszystkich praw człowieka.

Włączenie osób ze szczególnymi potrzebami w system szkolnictwa zawodowego (VET)

W Słowenii, jeśli chodzi o system szkolnictwa, ogólnie rzecz biorąc, funkcjonuje **Ustawa o prowadzeniu dzieci ze szczególnymi potrzebami**, która dotyczy tematu edukacji osób o specjalnych potrzebach. Ustawa została przyjęta przez Zgromadzenie Narodowe Republiki Słowenii w czerwcu 2000 r., a instrukcje dotyczące jej wdrożenia zostały przyjęte w 2003 r.

Ustawa została uzupełniona o przepisy w formie poprawek. Obszar ten jest również zdefiniowany w następujących dokumentach międzynarodowych: Skoordynowana polityka i rehabilitacja osób niepełnosprawnych Rady Europy (1992) oraz Standardowe zasady ONZ dotyczące wyrównywania szans osób niepełnosprawnych.

Dziedzina edukacji dzieci i młodzieży ze szczególnymi potrzebami jest również szeroko zdefiniowana w Białej Księdze w sprawie edukacji w Republice Słowenii. Inne ustawy i przepisy, które również określają i regulują dziedzinę edukacji dzieci i młodzieży ze szczególnymi potrzebami to:

- Ustawa o szkole podstawowej;
- Ustawa o przedszkolu;
- Zasady organizacji i sposobu pracy komisji zajmujących się prowadzeniem dzieci ze szczególnymi potrzebami oraz kryteria określania rodzaju i poziomu deficytów, przeszkód lub zaburzeń dzieci ze szczególnymi potrzebami;
- Zasady dotyczące procedury prowadzenia dzieci ze szczególnymi potrzebami;

²⁶ COM 2003 650 i COM 2005 604

- Wytyczne dotyczące programów edukacyjnych z dostosowaną realizacją i dodatkową profesjonalną pomocą dla dziewięcioletniej szkoły podstawowej;
- Instrukcje realizacji programów kształcenia zawodowego i średniego z dostosowaną realizacją i dodatkową profesjonalną pomocą;
- Wytyczne dotyczące programu nauczania dla przedszkoli z dostosowaną realizacją i dodatkową profesjonalną pomocą;
- Instrukcje dla Ośrodka Pracy Socjalnej dotyczące sposobu wykonywania zadań administracji szkolnej, które określa ustawa o prowadzeniu dzieci ze szczególnymi potrzebami.

Integracja osób ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy

Bezrobocie osób niepełnosprawnych w Słowenii jest wyższe niż bezrobocie innych osób aktywnych zawodowo. Dziś osoby niepełnosprawne stanowią szczególną grupę na rynku pracy, która już teraz koncentruje się na wtórnym rynku pracy w procesie zatrudnienia. Konsekwencje dyskryminacji i zaniedbania osób niepełnosprawnych znajdują odzwierciedlenie w zawodach, które zajmują osoby niepełnosprawne.

W Słowenii środki przewidziane w ustawie o rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (ZZRZI) mają na celu zwiększenie szans na zatrudnienie osób niepełnosprawnych oraz stworzenie warunków dla ich równego udziału w rynku pracy poprzez usunięcie barier i stworzenie równych szans. Ustawa ta reguluje prawo do rehabilitacji zawodowej i inne kwestie związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych oraz określa inne formy i zachęty do zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz sposób ich finansowania. Określa również rodzaje nadzoru oraz organy i instytucje odpowiedzialne za jego realizację.

Art. 3 ZZRZI stanowi, że osobą niepełnosprawną jest osoba, która uzyskała status osoby niepełnosprawnej zgodnie z nim lub na podstawie innych przepisów; osoba, w stosunku do której właściwy organ w drodze decyzji określił trwałe konsekwencje upośledzenia fizycznego lub psychicznego lub choroby i której perspektywy zabezpieczenia, utrzymanie i postęp w zatrudnieniu są znacznie ograniczone.

Art. 4 tej ustawy stanowi, że rehabilitacja zawodowa obejmuje usługi świadczone w celu szkolenia osób niepełnosprawnych do odpowiedniej pracy, pomocy w uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia oraz w rozwoju w nim lub zmianie kariery.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (ZZRZI) definiuje rehabilitację zawodową jako usługę świadczoną w celu przeszkolenia osoby niepełnosprawnej do odpowiedniej pracy, zatrudnienia, utrzymania i awansu lub zmiany jej kariery zawodowej. ZZRZI definiuje czternaście rodzajów usług rehabilitacji zawodowej. ZZRZI zastąpił ustawę o szkoleniu i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z 1976 r. Celem ZZRZI jest zwiększenie liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych i jednocześnie stworzenie warunków do ich równego uczestnictwa w rynku pracy poprzez usuwanie barier i tworzenie równych szans zatrudnienia.²⁷

²⁷ ZZRZI, artykuł 13

Rehabilitacja zawodowa jest prowadzona jako usługa publiczna w ramach sieci podmiotów świadczących usługi rehabilitacji zawodowej. Sieć ta obejmuje instytucje publiczne i inne osoby prawne lub fizyczne, które potrzebują koncesji na rehabilitację zatrudnienia w celu prowadzenia swojej działalności.

Artykuł 5 ZZRZI wyraźnie zakazuje dyskryminacji osób niepełnosprawnych w okresie zatrudnienia.

ZZRZI reguluje następujące obszary:

- rehabilitacja zatrudnienia;
- rodzaje zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych;
- programy integracji społecznej;
- system kwot zatrudnienia osób niepełnosprawnych;
- zachęty finansowe i inne zachęty do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

W 2004 r. Słowenia dołączyła do krajów europejskich, które zobowiązały się realizować obowiązkowe zatrudnienie osób niepełnosprawnych oraz podejmować działania w celu zapewnienia utrzymania zatrudnienia osób niepełnosprawnych na normalnym rynku pracy oraz możliwości powrotu bezrobotnych do pracy i zatrudnienia.

System kwotowy na zatrudnienie osób niepełnosprawnych oznacza obowiązkowe zatrudnienie określonej liczby osób niepełnosprawnych lub zawarcie umów o współpracy gospodarczej z określonymi minimalnymi kosztami pracy lub opłacanie składek na rzecz promowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w funduszu osób niepełnosprawnych.

Każdy pracodawca, który jest osobą prawną lub fizyczną zarejestrowaną w Republice Słowenii i zatrudnia co najmniej 20 pracowników, jest zobowiązany do przestrzegania limitu. Za limit nie odpowiadają zagraniczna placówka dyplomatyczno-konsularna, firma dla osób niepełnosprawnych oraz centrum zatrudnienia.

Fundusz Osób Niepełnosprawnych jest odpowiedzialny za monitorowanie i nadzorowanie wdrażania systemu kwot. System kwot został uchwalony przez ustawę o rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych²⁸.

Integracja osób niepełnosprawnych na rynku pracy stanowi jedno z największych wyzwań dla polityki społecznej i polityki rynku pracy. Osoby z upośledzeniem zdrowia napotykają szereg barier w zatrudnieniu, nie tylko dlatego, że ostatnie zmiany technologiczne i trendy globalizacyjne doprowadziły do przejścia na wysoko wykwalifikowane miejsca pracy. W związku z tym zmniejsza się zapotrzebowanie na mniej wykwalifikowane rodzaje pracy, w których osoby niepełnosprawne są nadreprezentowane.

²⁸ 2004

Ustawa o stosunkach pracy²⁹ reguluje stosunki pracy między pracownikiem a pracodawcą. W kilku miejscach reguluje również specyfikę statusu zatrudnienia pracowników i innych osób niepełnosprawnych. Artykuł 6 akapit trzeci ZDR przewiduje zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu. W okresie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu pracodawca nie może postawić pracownika w nierównej sytuacji z powodu niepełnosprawności.

ZPIZ-1 - Celem ubezpieczenia na wypadek niepełnosprawności jest zapewnienie osobom ubezpieczonym, które mają zmienioną zdolność do pracy z powodu niepełnosprawności, przeszkolenia do pracy i zatrudnienia lub przeniesienia odpowiedniego do pozostałej zdolności do pracy. Zapewnia kilka praw opartych na pracy. Ubezpieczony, który nabył którekolwiek z praw z ubezpieczenia na wypadek niepełnosprawności, nazywany jest pracującą osobą niepełnosprawną. Ma to szczególny status prawny ubezpieczonego. System ubezpieczeń emerytalnych i rentowych w Republice Słowenii obejmuje obowiązkowe ubezpieczenie oparte na solidarności międzypokoleniowej, obowiązkowe i dobrowolne ubezpieczenie uzupełniające oraz ubezpieczenie oparte na indywidualnych emerytalnych kontach oszczędnościowych.

Obowiązkowe ubezpieczenie na wypadek niepełnosprawności to pojedyncze ubezpieczenie, które obejmuje niepełnosprawność niezależnie od przyczyny niepełnosprawności, obejmuje obowiązkowe ubezpieczenie na wypadek urazu w pracy i choroby zawodowej (ryzyko zawodowe) oraz w przypadku urazu poza pracą i choroby (ryzyko ogólne). Posiadaczem i dostawcą obowiązkowego ubezpieczenia jest Słoweński Instytut Ubezpieczeń Emerytalnych i Rentowych³⁰.

Artykuł 62 ZPIZ-1 definiuje cztery przyczyny niepełnosprawności. W oparciu o niepełnosprawność ubezpieczony może zatem nabyć: prawo do rehabilitacji zawodowej, prawo do przeniesienia do innej pracy oraz prawo do pracy w niepełnym wymiarze godzin. Przyczynami niepełnosprawności są zagrożenia osobiste i są one podzielone na:

- ryzyko zawodowe (urazy w pracy, choroby zawodowe);
- ogólne, pozazawodowe ryzyko (urazy poza pracą, choroba).

ZPIZ-2 - Ustawa o ubezpieczeniach emerytalnych i rentowych³¹ wprowadziła ważne środki w różnych obszarach; najważniejsze z nich to z pewnością odnowione warunki przejścia na emeryturę, prawa z obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego oraz ocena emerytur i ich harmonizacja. Oprócz wyjaśnienia przepisów, ustawa przedstawiła również wgląd w sposób ich realizacji i interpretację w orzecznictwie sądów pracy i spraw socjalnych oraz Sądu Najwyższego, a także w praktyce sądów konstytucyjnych Trybunału Konstytucyjnego.

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych - została przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w grudniu 2006 r., a w art. 27 (Praca i zatrudnienie) pierwszy akapit mówi o

²⁹ Hereinafter ZDR

³⁰ Hereinafter ZPIZ

³¹ ZPIZ-2

uznaniu „prawa osób niepełnosprawnych do pracy w taki sam sposób jak inni, w tym prawo do środków do życia na rynku pracy”. Określa środowisko pracy, które jest otwarte, integracyjne i dostępne dla wszystkich osób niepełnosprawnych³².

Wykaz polityk dotyczących zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy i w systemie szkolnictwa zawodowego (VET)

NR 1

NAZWA POLITYKI	Ustawa o rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych
POZIOM	Krajowy
ROK	2004
KRAJ	Słowenia
TEMAT	Rynek pracy; Środowisko pracy; Zadania robocze
OGÓLNY OPIS	Ustawa ta jest podstawowym aktem prawnym, który reguluje prawo do rehabilitacji zawodowej i niektórych zagadnień zatrudniania osób niepełnosprawnych, a także określa inne formy, środki i zachęty do ich zatrudniania oraz sposób ich finansowania. Ustawa ta określa również rodzaje nadzoru oraz organy i instytucje odpowiedzialne za wykonanie tej ustawy.
CELE	Celem ustawy jest zwiększenie szans na zatrudnienie osób niepełnosprawnych oraz stworzenie warunków dla ich równego udziału w rynku pracy poprzez usuwanie barier i tworzenie równych szans. Aby utrzymać miejsca pracy przy tworzeniu nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, Republika Słowenii zapewnia pomoc materialną pracodawcom, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne powyżej kwoty określonej w dekrety określającym kwotę dla osób niepełnosprawnych. Najważniejszym celem rehabilitacji zawodowej jest zapewnienie osobom niepełnosprawnym odpowiedniej indywidualnej pomocy w identyfikacji ich umiejętności, aktywne uczestnictwo w planowaniu rozwiązania ich problemu w celu utrzymania zatrudnienia lub zdobycia nowego zatrudnienia.
DZIAŁANIA	Rehabilitacja zawodowa to usługi świadczone w celu: • przeszkolenia osoby niepełnosprawnej do odpowiedniej pracy, • otrzymania pracy, • zachowania zatrudnienia, • postępów w zatrudnieniu, • zmiany kariery zawodowej.
WYNIKI	Rehabilitacja zawodowa odbywa się poprzez usługi rehabilitacji zawodowej, które są dostosowane do potrzeb rehabilitanta pod względem zakresu i złożoności.

³²Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 37/08

Rehabilitacja zawodowa jest prowadzona jako usługa publiczna. Standardy usług rehabilitacji zawodowej oraz sieć podmiotów świadczących usługi rehabilitacji zawodowej zostały przygotowane przez Centrum Rozwoju Rehabilitacji Zatrudnienia Instytutu Rehabilitacji Republiki Słowenii i przyjęte przez Ministra właściwego do spraw osób niepełnosprawnych.

LINK [Link](#)

NR 2

**NAZWA
POLITYKI** Ustawa o stosunkach pracy

POZIOM Krajowy

ROK 2013

KRAJ Słowenia

TEMAT Rynek pracy; Środowisko pracy; Zadania robocze

**OGÓLNY
OPIS** Ustawa ta reguluje stosunki pracy zawierane na podstawie umowy o pracę między pracownikiem a pracodawcą, zgodnie z dyrektywami Rady.

CELE Cele ustawy to włączenie pracowników w proces pracy, zapewnienie skoordynowanego przebiegu procesu pracy i zapobieganie bezrobociu, uwzględnienie prawa pracowników do swobody pracy, godności w pracy i ochrona interesów pracowników w zatrudnieniu.

WYNIKI Regulowane miejsce pracy dla osób niepełnosprawnych

LINK [Link](#)

NR 3

**NAZWA
POLITYKI** Rozporządzenie w sprawie limitu zatrudnienia osób niepełnosprawnych

POZIOM Krajowy

ROK 2014

KRAJ Słowenia

TEMAT Rynek pracy; Środowisko pracy; Zadania robocze

**OGÓLNY
OPIS** Niniejsze rozporządzenie określa udział pracowników niepełnosprawnych w ogólnej liczbie zatrudnionych u każdego pracodawcy (dalej: kwota), dowód wypełnienia kwot, naliczanie i wypłatę zobowiązań oraz świadczeń do zatrudniania osób niepełnosprawnych, pomoc pracodawcom należną pracownikom niepełnosprawnym na podstawie zasad i nadzoru de minimis. Rozporządzenie ustanawia:

- udział pracowników niepełnosprawnych w ogólnej liczbie zatrudnionych w jednostce pracodawcy (kwota),
- dowód zgodności kwot,
- księgowanie i regulowanie zobowiązań,
- zachęty do zatrudniania osób niepełnosprawnych, pomoc dla pracodawców na rzecz pracowników - osób niepełnosprawnych podlegających zasadzie „de minimis”,
- każdy pracodawca, który zatrudnia jest zobowiązany do wywiązania się z limitu co najmniej 20 osób.

NR 4

NAZWA POLITYKI	Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych
POZIOM	Krajowy
ROK	2008
KRAJ	Słowenia
TEMAT	Dziedzina ochrony praw i godności osób niepełnosprawnych, która zapewnia propagowanie praw człowieka, zasad równości szans i równego traktowania oraz zapobieganie dyskryminacji osób niepełnosprawnych.
OGÓLNY OPIS	Celem niniejszej Konwencji jest popieranie, ochrona i zapewnienie pełnego i równego korzystania przez osoby niepełnosprawne ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz promowanie poszanowania ich godności naturalnej. Osoby niepełnosprawne to osoby z długotrwałymi upośledzeniami fizycznymi, umysłowymi, intelektualnymi lub sensorycznymi, zdolne do pełnego i skutecznego uczestnictwa w społeczeństwie, tak jak inni.
CELE	Umowa określa, co kraje muszą zrobić, aby zapewnić osobom niepełnosprawnym takie same prawa jak wszystkim innym.
DZIAŁANIA	Wszystkie kraje muszą zrobić wszystko, co w ich mocy, aby zapewnić osobom niepełnosprawnym równy dostęp do mieszkań, edukacji, opieki zdrowotnej i ochrony socjalnej jak innym ludziom. Muszą być zaangażowani w opracowywanie nowych ustaw, w politykę także na rzecz osób niepełnosprawnych.
WYNIKI	Powołano Komitet ds. Praw Osób Niepełnosprawnych w celu monitorowania wdrażania postanowień Konwencji poprzez system okresowej sprawozdawczości Państw-Stron. Państwa-Strony będą przedkładać Komitetowi okresowe sprawozdania, Komitet będzie badał sprawozdania okresowe i przedstawiał sugestie i zalecenia zainteresowanemu Państwu.
LINK	Link

NR 5

NAZWA POLITYKI	Ustawa o rynku pracy
POZIOM	Krajowy
ROK	2020
KRAJ	Słowenia
TEMAT	Rynek pracy
OGÓLNY OPIS	Ustawa reguluje środki państwowego rynku pracy w celu zapewnienia świadczenia usług publicznych w zakresie zatrudnienia i środków aktywnej polityki zatrudnienia oraz funkcjonowania systemu ubezpieczeń na wypadek bezrobocia, określa podmioty realizujące środki, określa warunki i tryb wykonywania indywidualnych praw i usług Ustawy, reguluje sposób finansowania działań oraz monitorowania, oceny i kontroli nad ich realizacją oraz reguluje świadczenie pracy przez pracowników.
CELE	Celem ustawy jest zwiększenie bezpieczeństwa osób poszukujących pracy, zwłaszcza bezrobotnych i osób, których zatrudnienie jest zagrożone, poprzez przyspieszenie działań państwa na rynku pracy. Celem jest stworzenie sieci dostawców poradnictwa zawodowego przez całe życie i mediacji w zatrudnieniu, które umożliwią swobodny wybór zatrudnienia lub zawodu zgodnie z kompetencjami i możliwościami zatrudnienia danej osoby oraz osiągnięcie najwyższego możliwego poziomu zatrudnienia. Zwiększenie bezpieczeństwa i zwiększenie szans na zatrudnienie zapewnia się również dzięki aktywnym środkom polityki zatrudnienia mającym na celu szkolenia i kształcenie zgodnie z potrzebami rynku pracy, promowanie zatrudnienia i tworzenie nowych miejsc pracy. Zgodnie z tą ustawą każdy ma dostęp lub prawo do poradnictwa i pomocy w zakresie niezbędnym do zapobieżenia i wyeliminowania bezrobocia oraz obowiązek aktywnego przyczyniania się do tego. Celem ustawy jest również zapewnienie bezpieczeństwa ubezpieczonym w przypadku bezrobocia nie z własnej winy lub wbrew ich woli poprzez udzielanie świadczeń pieniężnych zgodnie z zasadami wzajemności i solidarności.
WYNIKI	Ustawa ta transponuje następujące dyrektywy UE do porządku prawnego Republiki Słowenii: • Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej, • Dyrektywa 2006/123/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. dotycząca usług na rynku wewnętrznym.
LINK	Link

Wnioski

Pomimo wielu regulacji prawnych przyjętych na szczeblu międzynarodowym i krajowym zakazujących dyskryminacji i zapewniających środki równego traktowania, osoby niepełnosprawne nadal napotykają bariery, utrudniające im udział w otwartym rynku pracy. Po 2000 r. zmieniono liczbę nowych źródeł prawnych zajmujących się zapewnianiem praw

człowieka (osobom niepełnosprawnym) na poziomie międzynarodowym, a jednocześnie wyraźnie przewidziano formę zatrudnienia. W przeciwieństwie do większości przyjętych dokumentów w tej dziedzinie, nie powinny one mieć charakteru rekomendacyjnego i dlatego są wiążące dla państw członkowskich lub sygnatariuszy (np. Dyrektywa Rady 2000/78/WE ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy; Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych).

Zatrudnienie jest jednym z najważniejszych czynników zapewniających większe możliwości samodzielnego życia, a także równego aktywnego zaangażowania w inne dziedziny życia indywidualnego i wspólnotowego. Jednak przegląd sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Słowenii, a także w innych krajach potwierdza, że osoby niepełnosprawne nie mają w praktyce takich samych realnych możliwości zatrudnienia, utrzymania i awansu.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych może być również szansą dla pracodawców, ponieważ zapewnienie równych szans i integracja różnorodności oznacza stworzenie organizacji, która zachęca, zaprasza i uznaje kreatywność i innowacje. W przyszłości przewagę konkurencyjności i sukcesu organizacji będą mieli pracownicy kadr, którzy posiadają wystarczające kompetencje związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, ponieważ wiedza ta może być skutecznie wykorzystana w pomyślnej integracji innych kategorii pracowników. Będzie to miało znaczenie w niedalekiej przyszłości, ponieważ rynek pracy już teraz odzwierciedla zmiany demograficzne w kierunku podniesienia średniego wieku siły roboczej, co wymaga tworzenia różnych miejsc pracy i sprawnej organizacji bardziej elastycznych procesów pracy. Skuteczne praktyki personalne i uwarunkowane przez nie pozytywne efekty będą mogły być w pełni osiągnięte tylko przez tych pracodawców, którzy nie tylko postrzegają zatrudnienie osób niepełnosprawnych jako obciążenie, ale także wiedzą, jak rozpoznać szanse i korzyści dla organizacji.

6. Polska

Materiały i metody badań polskich

Informacje zostały pozyskane za pośrednictwem różnych źródeł internetowych. Badania rozpoczęto od analizy aktów prawnych zamieszczonych na stronie internetowej Sejmu RP³³.

Wszystkie polityki i standardy obowiązujące obecnie w Polsce na poziomie krajowym i regionalnym zostały dogłębnie przeanalizowane. Materiałem źródłowym były również dane

³³ isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/home.xsp

zamieszczone na stronie internetowej Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych³⁴.

Zbieranie informacji opierało się na przeszukiwaniu roczników statystycznych tj. baz danych Głównego Urzędu Statystycznego³⁵ w Polsce. Komplementarnie informacje pochodziły ze źródeł bibliograficznych oraz konsultacji. Przeanalizowano również informacje podane na stronach internetowych organizacji pozarządowych zajmujących się osobami ze szczególnymi potrzebami.

Badania podstawowe i polityki krajowe/regionalne

Włączenie osób ze szczególnymi potrzebami w system szkolnictwa zawodowego (VET)

Włączenie osób ze szczególnymi potrzebami w system kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce jest prawnie zagwarantowane, choć w Polsce wciąż dominuje tzw. edukacja specjalna, czyli w szkołach dedykowanych dzieciom i młodzieży niepełnosprawnym. Jest to model uznawany dziś w Europie za rodzaj edukacji o charakterze segregowanym, czyli oddzielającym od siebie dzieci pełnosprawne i niepełnosprawne. Powoduje to ograniczenie umiejętności społecznych tych osób i często skutkuje niepowodzeniem w próbie zdobycia studiów, a zatem pozostania z kwalifikacjami, które nie są wystarczające do bardziej ambitnej pracy. Zazwyczaj kończy się to zatrudnieniem w sektorze chronionym, co jeszcze bardziej izoluje ich od reszty społeczeństwa. Często jednak osoby te nie dostają w ogóle pracy, a zatem wszyscy są podatnikami i muszą ponieść konsekwencje finansowe tego stanu rzeczy.

Próbą rozwiązania tej sytuacji jest utworzenie oddziałów integracyjnych lub szkół integracyjnych. Edukacja integracyjna jest również wymieniona w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej, które weszło w życie 1 września 2011 r. Programy te określają zakres wymagań edukacyjnych wynikających z programu nauczania do indywidualnych potrzeb ucznia, a także zakres specjalistycznych działań rehabilitacyjnych. Niepełnosprawni studenci stają się więc osobami, które „potrzebują specjalnych warunków szkoleniowych” szczegółowo opisanych w decyzjach o potrzebie kształcenia specjalnego.

Zgodnie z art. 70 ust. 1 i 4 Konstytucji RP każdy ma prawo do nauki. Władze publiczne zapewniają obywatelom powszechny i równy dostęp do edukacji.

Artykuł 24 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych zapewnia osobom niepełnosprawnym dostęp do powszechnego szkolnictwa wyższego, szkolenia zawodowego, kształcenia dorosłych i uczenia się przez całe życie, bez dyskryminacji i na równych zasadach z

³⁴ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,11,biuro>

³⁵ <https://stat.gov.pl/>

innymi osobami. W tym celu Państwa-Strony, w tym Polska, zapewniają osobom niepełnosprawnym racjonalne usprawnienia.

Artykuł 23 Konwencji ONZ o prawach dziecka uznając szczególne potrzeby dziecka niepełnosprawnego, zakłada pomoc, która będzie udzielana nieodpłatnie w miarę możliwości, z uwzględnieniem środków finansowych rodziców lub innych osób opiekujących się dzieckiem. Pomoc ta ma zapewnić dziecku niepełnosprawnemu skuteczny dostęp do edukacji, nauki, opieki zdrowotnej, opieki rehabilitacyjnej, szkoleń zawodowych i możliwości rekreacyjnych, realizowanych w sposób prowadzący do osiągnięcia przez dziecko najwyższego możliwego stopnia integracji ze społeczeństwem i rozwoju osobistego, w tym jego rozwoju kulturalnego i duchowego.

Art. 1 pkt 5 i 5a ustawy z dnia 7 września 1991 r. w sprawie systemu oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.) stanowi, że polski system oświaty zapewnia w szczególności: możliwość korzystania z edukacji we wszystkich typach szkół przez dzieci niepełnosprawne i niedostosowane społecznie, podążając za indywidualnymi potrzebami i predyspozycjami rozwojowymi i edukacyjnymi. Polski system oświaty zapewnia także opiekę nad uczniami niepełnosprawnymi poprzez umożliwienie realizacji zindywidualizowanego procesu kształcenia, formularze i programy nauczania oraz zajęcia rewalidacyjne.

Integracja osób ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy

W polskich statystykach urzędowych wyróżnia się niepełnosprawność prawną i biologiczną. Osoby prawnie niepełnosprawne to osoby, które posiadają ważne orzeczenie o niepełnosprawności wydane przez uprawniony organ. Osoby niepełnosprawne biologicznie to osoby, które odczuwają zmniejszenie zdolności do wykonywania podstawowych czynności odpowiednich dla ich wieku. Dane o liczbie osób niepełnosprawnych zbierane są w Polsce podczas Narodowego Spisu Powszechnego³⁶, który odbywa się co 10 lat. Ostatni Narodowy Spis Powszechny został przeprowadzony od 1 kwietnia 2021 r. do 30 czerwca 2021 r. Obecnie trwa gromadzenie i analiza danych³⁷.

Dlatego ostatnie dane o osobach niepełnosprawnych pochodzą z ostatniego Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. Należy zauważyć, że pytania dotyczące niepełnosprawności były nieobowiązkowe i prawie 1,5 mln osób odmówiło odpowiedzi. Dane zebrane w Narodowym Spisie Powszechnym Ludności i Mieszkań przeprowadzonym w 2011 r.³⁸ wskazują, że w Polsce jest 4,7 mln osób niepełnosprawnych. Oznacza to, że osoby niepełnosprawne stanowią co najmniej 12,2% ludności w Polsce, wobec 14,3% w 2002 r.³⁹ Prawie 46,1% wszystkich osób niepełnosprawnych to mężczyźni, a pozostała część tj. 53,9% to kobiety.

W 2019 r. Główny Urząd Statystyczny (GUS) przygotował dokument zawierający istotne informacje dotyczące „Osób niepełnosprawnych”⁴⁰. Dokument ten był drugim ogólnopolskim

³⁶ Led by Central Statistical Office in Poland - GUS

³⁷ <https://stat.gov.pl/en/news/national-census-of-population-and-housing-2021,49,1.html?contrast=default>

³⁸ <https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2011/>

³⁹ According to the census conducted in 2002

⁴⁰ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html>

badaniem na temat osób niepełnosprawnych, przygotowanym przez pracowników Urzędu Statystycznego w Krakowie.

Na koniec 2019 r. większość osób niepełnosprawnych pracowała w średnich i dużych przedsiębiorstwach w sektorze prywatnym (76,8%). Pracowało 344,3 tys. osób niepełnosprawnych, głównie w zakresie usług administracyjnych i działalności wspierającej (31,4%), w tym działalności detektywistycznej i ochroniarskiej (19,9%) oraz działalności usługowej związanej z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zielonych (8,7%). Co czwarta osoba niepełnosprawna pracowała w produkcji (24,2%). 10,3% osób niepełnosprawnych pracowało w służbie zdrowia.



Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w grudniu 2019 r. w Polsce było 2,4 mln osób korzystających ze świadczeń emerytalnych i rentowych i/lub ubezpieczonych przez płatników składek, które posiadały orzeczenie o niepełnosprawności lub zaświadczenie o niezdolności do pracy.

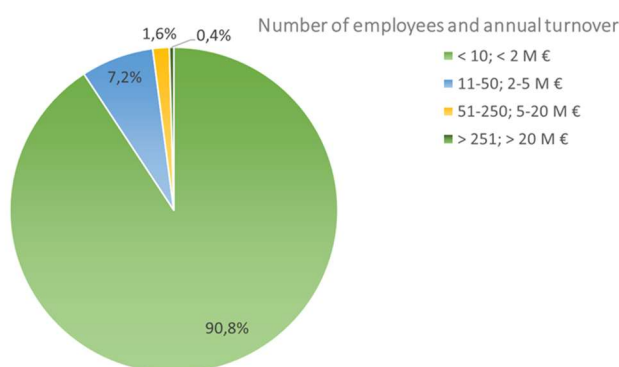
53,7% osób ze świadectwem niepełnosprawności lub niezdolności do pracy to mężczyźni.

Rysunek 13. Liczba osób z orzeczeniem o niepełnosprawności lub niezdolności do pracy na 10 000 mieszkańców według województw w 2019 r. (Kompleksowy System Informatyczny Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – KSI ZUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/>)

Najwięcej osób z orzeczeniem o niepełnosprawności na 10 tys. osób odnotowano w województwie lubuskim (886). Wskaźnik przekroczył 700 osób w województwach: wielkopolskim (711) i świętokrzyskim (710). Z kolei w województwie mazowieckim mieszkała najniższa liczba osób niepełnosprawnych lub niezdolnych do pracy na 10 000 mieszkańców (455). Ponadto wartość wskaźnika była niższa niż 500 osób w województwach: opolskim (463) i podlaskim (483) (Rys. 13).

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w IV kwartale 2020 r. wyniósł 17%⁴¹.

⁴¹ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/monitoring-rynku-pracy-kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2020-r-12,45.html>



Rysunek 14. Struktura sektora meblarskiego w Polsce

W odniesieniu do sektora meblarskiego i drzewnego brak jest konkretnych informacji o zatrudnianiu osób ze szczególnymi potrzebami. W Polsce branżę charakteryzuje wiele podmiotów różnej wielkości. Dominują małe firmy, często firmy rodzinne (Rysunek 14) bez CSR, polityki związanej z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Jednak wielkość przedsiębiorstwa nie jest wyznacznikiem. Działania nie są sformalizowane przez CSR.

Poniżej wymieniono kilka ważnych aktów prawnych i regulacji obowiązujących w Polsce, które warunkują włączenie osób niepełnosprawnych w rynek pracy:

- **Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.** W art. 69 „Prawa osób niepełnosprawnych” napisano: „Osobom niepełnosprawnym władze publiczne udzielają, zgodnie z ustawą, pomocy w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej”.
- **Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁴².** Ustawa ta ma zastosowanie do osób niepełnosprawnych z urzędowym potwierdzeniem tego faktu. Reguluje takie kwestie jak:
 - ocena niepełnosprawności;
 - rehabilitacja osób niepełnosprawnych w rozumieniu zbioru działań, w tym rehabilitacji zawodowej mającej na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego poprzez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy;
 - dodatkowe prawa osób niepełnosprawnych w zależności od ocenianego stopnia niepełnosprawności, np. dodatkowe przerwy w pracy, dodatkowy urlop (10 dni), zwolnienie z pracy z prawem do odszkodowania, szkolenia dla osób niepełnosprawnych;
 - szczególne obowiązki i prawa pracodawców w odniesieniu do zatrudniania osób niepełnosprawnych;
 - zadania i organizacja służb działających na rzecz osób niepełnosprawnych, w tym Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych wraz ze współpracującym Biurem i Wydziałem Rehabilitacji Zawodowej i Pomocy Publicznej, Krajową Radą Konsultacyjną ds. Osób Niepełnosprawnych oraz Narodowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

⁴² Journal of Laws of 2021, item 573

Głównym narzędziem zachęcającym pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest obowiązek uwzględniania wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, który został uregulowany w art. 2, art. 21 i art. 22 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych⁴³. Aby pracodawca mógł wywiązać się z tego obowiązku, konieczne jest osiągnięcie odpowiedniego poziomu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Jest to miesięczny odsetek osób niepełnosprawnych w całkowitym zatrudnieniu, obliczony na podstawie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawcy z otwartego rynku pracy mają dwa poziomy wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Pierwszy z nich ma ogólne zastosowanie do każdego pracodawcy zatrudniającego minimum 25 pełnoetatowych pracowników i wynosi 6%. Z drugiej strony drugi poziom wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi 2% i dotyczy uczelni publicznych i prywatnych, wyższych szkół zawodowych, szkół publicznych i prywatnych oraz placówek kształcenia nauczycieli. Taki sam poziom wskaźnika ustalono również dla ośrodków opiekuńczo-wychowawczych i rehabilitacyjnych. Pracodawca, który nie osiąga określonego poziomu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych zobowiązany jest do wpłacania miesięcznej składki na PFRON⁴⁴.

Inne akty to:

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 kwietnia 2012 r. w sprawie Krajowych Ram Interoperacyjności, minimalnych wymagań dla rejestrów publicznych i wymiany informacji w postaci elektronicznej oraz minimalnych wymagań dla systemów teleinformatycznych - Wszystkie strony internetowe i publiczne systemy informatyczne, które realizują zadania publiczne, muszą spełniać minimalne wymagania dostępności (Web Content Accessibility Guidelines) opisane w rozporządzeniu⁴⁵.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie wykazu bibliotek, organizacji osób niewidomych lub ociemniałych oraz organizacji, których celem statutowym jest działanie na rzecz osób niewidomych lub ociemniałych (tekst jednolity z dnia 28 stycznia 2021 r.)⁴⁶.

Poniżej lista organizacji rządowych, które zajmują się osobami niepełnosprawnymi:

- **Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)**. Misją Funduszu jest ułatwianie osobom niepełnosprawnym pełnego uczestnictwa w życiu zawodowym i społecznym. Dbą o utrzymanie zatrudnienia i świadczeń pracowniczych poprzez subsydiowanie wynagrodzeń pracowników. Wspiera przedsiębiorców i rolników w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne. Opłaca udział osób niepełnosprawnych w warsztatach terapii zajęciowej⁴⁷.

⁴³ Dz. U. Nr 573 z późn. zm.

⁴⁴ The State Fund for Rehabilitation of Disabled People, <https://www.pfron.org.pl/>

⁴⁵ Journal of Law of 2017, item 2247

⁴⁶ Journal of Law of 2021, item 258

⁴⁷ <https://www.pfron.org.pl/en/contact/>

- **Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych wraz ze współpracującym Biurem.** Jego wielorakie zadania określa ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁴⁸.
- **Krajowa Rada Konsultacyjna ds. Osób Niepełnosprawnych.** Rada jest organem konsultacyjnym i doradczym Pełnomocnika.

Równoległe do aktów prawnych i działań istnieją również organizacje pozarządowe, które wspierają i pomagają osobom niepełnosprawnym. Organizacje te są czasami wspierane finansowo przez rząd. Organizacje rządowe i pozarządowe współpracują ze sobą.

- **Karta Różnorodności** jest dobrowolnym, pisemnym zobowiązaniem firmy lub instytucji publicznej do wdrożenia równego traktowania i różnorodności w miejscu pracy. Jest to międzynarodowa inicjatywa promująca różnorodność i równe szanse w zatrudnieniu, bez względu na płeć, rasę, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, wiek, niepełnosprawność czy religię. W 2012 roku Karta Różnorodności została przyjęta również w Polsce⁴⁹.
- **Program „Włącz się”** opiera się na współpracy między firmami zaangażowanymi społecznie a organizacjami pozarządowymi ukierunkowanymi na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, ofiar przemocy domowej, osób wychodzących z więzień, osób bezdomnych, młodzieży doświadczającej problemów społeczno-ekonomicznych. Program „Włącz się” został zainicjowany przez Fundację „la Caixa” w 2006 roku. Jest on wdrażany w Polsce od 2012 roku. W 2016 roku koordynatorem „Włącz się” w Polsce został Instytut Badań Strukturalnych⁵⁰.
- **Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi**, które prowadzi 3 placówki oświatowe zlokalizowane w Laskach, Rabce i Sobieszewie. Zapewniają one odpowiednią edukację niewidomym dzieciom od pierwszych miesięcy życia do matury i egzaminów zawodowych. Prowadzą również domy w Żuławie i Niepołomicach, gdzie zapewniają opiekę niewidomym dorosłym z dodatkowymi niepełnosprawnościami⁵¹.

⁴⁸ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,132,office-of-the-government-plenipotentiary-for-disabled-people>

⁴⁹ <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci>

⁵⁰ <https://ibs.org.pl/research/wlacz-sie-program-hiszpanskiej-fundacji-la-caixa/>

⁵¹ <https://www.laski.edu.pl/en/node/17>

Wykaz polityk dotyczących zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy i w systemie szkolnictwa zawodowego (VET)

NR 1

NAZWA POLITYKI	Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.
POZIOM	Krajowy
ROK	1997
KRAJ	Polska
TEMAT	System edukacji (VET); Rynek pracy; Środowisko pracy; Zadania robocze
OGÓLNY OPIS	Zabezpieczenie egzystencji osób niepełnosprawnych
CELE	Władze publiczne udzielają osobom niepełnosprawnym pomocy w zabezpieczeniu ich egzystencji, przygotowaniu do pracy i komunikacji społecznej.
WYNIKI	Ustawodawstwo określające obowiązki państwa, dodatkowe prawa dla osób niepełnosprawnych, takie jak pomoc finansowa, dodatkowe szkolenia; regulujące sposoby pomocy osobom niepełnosprawnym w jak najbardziej niezależnym funkcjonowaniu w społeczeństwie; tworzenie organizacji i urzędów odpowiedzialnych za wdrażanie i przestrzeganie tych spraw oraz komunikowanie się z osobami niepełnosprawnymi.
LINK	Link

NR 2

NAZWA POLITYKI	Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 października 2016 r. w sprawie Krajowej Rady Konsultacyjnej ds. Osób Niepełnosprawnych
POZIOM	Krajowy
ROK	2016
KRAJ	Polska
TEMAT	System edukacji (VET); Rynek pracy; Środowisko pracy; Zadania robocze
OGÓLNY OPIS	Definicja trybu pracy Rady
CELE	Procedura powoływania członków Krajowej Rady Konsultacyjnej ds. Osób Niepełnosprawnych,

- organizacja i tryb działania,
- terminy zgłaszania kandydatów na członków Rady.

DZIAŁANIA	Przedstawianie Pełnomocnikowi Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych: - propozycji projektów mających na celu integrację osób niepełnosprawnych; - propozycji rozwiązań mających na celu zaspokojenie potrzeb osób niepełnosprawnych wynikających z niepełnosprawności; - opiniowanie dokumentów przedkładanych Radzie przez Pełnomocnika, w tym projektów, aktów prawnych, które mają lub mogą mieć wpływ na sytuację osób niepełnosprawnych, planów finansowych i sprawozdań Funduszu; - rządowe programy działania na rzecz osób niepełnosprawnych oraz informacje o ich realizacji; - coroczne informacje o działalności Rady.
WYNIKI	Wydawanie lub zmiana przepisów dotyczących sytuacji osób niepełnosprawnych
LINK	Link
NR 3	
NAZWA POLITYKI	Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 15 września 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o języku migowym i innych środkach komunikowania się
POZIOM	Krajowy
ROK	2017
KRAJ	Polska
TEMAT	Rynek pracy
OGÓLNY OPIS	Pomoc w komunikacji, w szczególności za pomocą języka migowego, w szczególności w sprawach administracyjnych.
CELE	Określenie odpowiednich przepisów w celu zapewnienia osobom niesłyszącym możliwości komunikowania się ze społeczeństwem; określenie praw, do których osoby niesłyszące są uprawnione.
DZIAŁANIA	Ustawa określa zasady: 1) korzystania przez osoby uprawnione z pomocy osoby przybranej w kontaktach z organami administracji publicznej, jednostkami systemu, podmiotami leczniczymi, jednostkami Policji, Państwowej Straży Pożarnej i straży gminnych oraz jednostkami ochotniczymi działającymi w tych obszarach; 2) obsługi osób uprawnionych w kontaktach z organami administracji publicznej; 3) dofinansowania kosztów kształcenia osób uprawnionych, członków ich rodzin oraz innych osób mających stały lub bezpośredni kontakt z osobami uprawnionymi w zakresie polskiego języka migowego, systemu językowo-migowego i sposobów komunikowania się osób głuchoniewidomych na różnych poziomach; 4) monitorowania rozwiązań wspierających komunikowanie się i dostępu do nich.
WYNIKI	Wdrażanie ustawy
LINK	Link

NR 4

NAZWA POLITYKI	Ustawa z dnia 23 października 2018 r. o Funduszu Solidarnościowym
POZIOM	Krajowy
ROK	2018
KRAJ	Polska
TEMAT	System edukacji (VET); Rynek pracy
OGÓLNY OPIS	Fundusz Solidarnościowy udziela wsparcie: 1) społeczne, zawodowe, zdrowotne oraz finansowe osób niepełnosprawnych; 2) finansowe emerytów i rencistów, o którym mowa w przepisach odrębnych.
CELE	Fundusz ma na celu realizację rządowych i resortowych programów w zakresie wsparcia osób niepełnosprawnych, zadań związanych z promowaniem i wspieraniem systemu wsparcia osób niepełnosprawnych, zadań w zakresie innowacyjnych rozwiązań na rzecz osób niepełnosprawnych.
DZIAŁANIA	• Zbieranie środków na cele Funduszu, • realizacja celów Funduszu (Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego opracowuje roczny plan działania na rzecz osób niepełnosprawnych na dany rok kalendarzowy), • promowanie i wspieranie systemu wsparcia osób niepełnosprawnych w społeczeństwie i na rynku pracy.
WYNIKI	Realizacja zadań przez Fundusz zgodnie z założonymi celami i planami na dany rok.
LINK	Link

NR 5

NAZWA POLITYKI	Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 23 lutego 2021 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych
POZIOM	Krajowy
ROK	2021
KRAJ	Polska
TEMAT	System edukacji (VET); Rynek pracy; Środowisko pracy; Zadania robocze
OGÓLNY OPIS	Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych oraz regulacje zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
CELE	Cele ustawy są następujące:

- ocena niepełnosprawności;
- rehabilitacja osób niepełnosprawnych - dodatkowe prawa osób niepełnosprawnych w zależności od ocenianego stopnia niepełnosprawności;
- szczególne obowiązki i prawa pracodawców w odniesieniu do zatrudniania osób niepełnosprawnych;
- zadania i organizacja usług pracy na rzecz osób niepełnosprawnych.

DZIAŁANIA	• Zestaw działań, w szczególności organizacyjnych, terapeutycznych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych mających na celu osiągnięcie, przy aktywnym udziale osób niepełnosprawnych, najwyższego możliwego poziomu funkcjonowania, jakości życia i włączenia społecznego. • Określenie szczególnych obowiązków i praw pracodawców w odniesieniu do zatrudniania osób niepełnosprawnych w celu zwiększenia ich zatrudnienia. • Powołanie Krajowej Rady Konsultacyjnej ds. Osób Niepełnosprawnych. • Regulowanie zadań i obowiązków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. • Regulowanie zadań inspektora ds. Osób Niepełnosprawnych wraz ze współpracującym Urzędem i Wydziałem. • Prowadzenie szkoleń dedykowanych specyficznym potrzebom osób niepełnosprawnych. • Uregulowanie szczególnych praw i obowiązków zakładów pracy chronionej i zakładów pracy.
------------------	--

WYNIKI	• ocena stopnia niepełnosprawności, • przydział pomocy finansowej, • pomoc w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia, • prowadzenie szkoleń, • zapewnienie poszanowania praw osób niepełnosprawnych
---------------	--

LINK	Link
-------------	----------------------

Wnioski

Każdy rodzaj niepełnosprawności ma ograniczenia. Ich znajomość pozwala lepiej zrozumieć osobę niepełnosprawną. Czasami jedna osoba ma więcej niż jeden rodzaj niepełnosprawności, na przykład osoby niesłyszące lub osoby z niepełnosprawnością fizyczną i intelektualną. Współistnienie to ogranicza zdolności tych ludzi w większym stopniu, niż wynikałoby to z prostego podsumowania. Istnieją bariery między osobą niepełnosprawną a środowiskiem fizycznym, wirtualnym i społecznym. Istnienie barier wynika z niepełnosprawności i stanowi ograniczenie aktywności w życiu osoby niepełnosprawnej.

W Polsce istnieją akty prawne gwarantujące ochronę praw i godności osób niepełnosprawnych. Akty te są stale dostosowywane do wielu aspektów życia, a ich realizacja jest monitorowana i dostosowywana do aktualnych potrzeb. Akty te mają również zastosowanie do biznesu. Mają one na celu wspieranie wszystkich pracodawców, którzy zamierzają zatrudniać osoby niepełnosprawne i wdrażają strategię społecznej odpowiedzialności biznesu; wskazują jak

sprawić, by strategie CSR były przydatne w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i zapewnianiu im odpowiednich warunków pracy i kariery. Organizacje rządowe i pozarządowe, po uprzednim przeprowadzeniu wywiadów z osobami reprezentującymi każdą grupę interesariuszy (osoby niepełnosprawne i pracodawcy), dążą do wypracowania, jakie działania należy podjąć i wdrożyć, aby zwiększyć poziom zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych w firmie, tak aby pracownicy ci czuli się zadowoleni z zatrudnienia w firmie, a tym samym aby ich identyfikacja z firmą była na wysokim poziomie.

7. Niemcy

Materiały i metody badań niemieckich



Niemieckie badania rozpoczęto od danych przedstawionych na stronie internetowej niemieckiego Federalnego Urzędu Statystycznego, aby uzyskać przegląd informacji na temat osób ze specjalnymi potrzebami. Na szczególnie wyróżnienie zasługuje Mikrospis 2019, raport o sytuacji życiowej osób niepełnosprawnych w Niemczech, dostarczany co dwa lata przez Federalny Urząd Statystyczny. Kolejnym krokiem był przegląd strony internetowej Pełnomocnika Rządu Federalnego ds. Osób Niepełnosprawnych. Stąd można było zrobić pętlę do ustawodawstwa w Niemczech, zanim zbadano informacje z innych ministerstw. Na koniec zbadano i przeanalizowano specjalistyczne strony internetowe i oficjalne sondaże opinii na temat osób niepełnosprawnych, uwzględniając słowa kluczowe, takie jak niepełnosprawność, system kształcenia i szkolenia zawodowego, rynek pracy i włączenie społeczne.

Badania podstawowe i polityki krajowe/regionalne

Wszyscy ludzie są równi i mają takie same prawa. Przejawia się to w sekcji 3 niemieckiego Grundgesetz⁵² jako prawo podstawowe i gwarantuje równość wobec prawa, równość płci oraz zakazuje dyskryminacji i preferencji ze względu na pewne cechy. Ale jest więcej praw i polityk zapewniających prawa osób niepełnosprawnych w Niemczech. Ich przegląd można znaleźć na stronie internetowej Rzecznika Rządu Federalnego. Obejmuje Konwencję UN-BRK (Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych)⁵³, BGG (Ustawa o równych szansach dla osób

⁵² <https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz>

⁵³ <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

niepełnosprawnych)⁵⁴, SGB IX (Dziewiąty Kodeks Socjalny, Księga IX Kodeksu Socjalnego)⁵⁵, BTHG (Federalna ustawa o uczestnictwie)⁵⁶ and AGG (Ustawa o równym traktowaniu)⁵⁷.

Komisarz Rządu Federalnego (Jürgen Dusel) jest mianowany przez Rząd Federalny na jedną kadencję. Państwowa agencja koordynacyjna utworzona z Komisarzem Rządu Federalnego do Spraw Dotyczących Osób Niepełnosprawnych ma zasadniczo trzy zadania:

- włączenie społeczeństwa obywatelskiego, w szczególności osób niepełnosprawnych, a także innych odpowiednich zainteresowanych stron w różnych obszarach działania w proces wdrażania (zapewnienie forum informacji i dyskusji),
- interfejs między społeczeństwem obywatelskim a szczeblem państwowym,
- kampanie PR i uświadamiające w celu zapewnienia funkcji mnożnika na różnych poziomach.

Aby wypełnić te zadania, państwowa agencja koordynacyjna ustanowiła Komitet Doradczy ds. Integracji. Komitet Doradczy ds. Integracji jest wspierany przez cztery specjalne komisje w różnych obszarach tematycznych. Prace Komitetu Doradczego ds. Integracji i komisji specjalnych koordynuje sekretariat znajdujący się w biurze Komisarza Rządu Federalnego⁵⁸.

3 maja 2008 r. weszła w życie Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych (Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych; w skrócie UN-BRK). Niemcy były jednym z pierwszych państw, które podpisały Konwencję – wraz ze związanym z nią Protokołem Fakultatywnym – 30 marca 2007 r. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych jest pierwszym powszechnym traktatem prawa międzynarodowego, który dostosowuje uznany katalog praw człowieka, wyrażone w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka do sytuacji osób niepełnosprawnych. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych jest podzielona na 2 traktaty międzynarodowe, Konwencję z 50 artykułami i Protokół fakultatywny z 18 artykułami. Wraz z przyjęciem Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych Organizacja Narodów Zjednoczonych nie tylko stworzyła pierwsze wiążące uniwersalne źródło praw człowieka dla osób niepełnosprawnych, ale jednocześnie włączyła zagadnienia dotyczące osób niepełnosprawnych do całego systemu praw człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych.

Podstawowe deklaracje Konwencji obrazuje 8 zasad zawartych w Artykule 3 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, które określają ramy interpretacji poszczególnych postanowień normatywnych Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Odnosi się do:

1. Poszanowanie godności i autonomii jednostki, w tym wolności do podejmowania decyzji własnych.

⁵⁴ https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2019/11/Germany_Equality-for-Persons-with-Disabilities-Act-BGG.pdf

⁵⁵ https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/

⁵⁶ <https://www.gesetze-im-internet.de/bthg/>

⁵⁷ <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

⁵⁸ <https://www.behindertenbeauftragter.de/Languages/EN/english-node.html#doc4178obodyText2>

2. Zakaz dyskryminacji.
3. Pełny i skuteczny udział w integracji społecznej.
4. Szacunek dla różnorodności i akceptacja osób niepełnosprawnych jako części ludzkiej różnorodności i człowieczeństwa.
5. Równe szanse.
6. Dostępność.
7. Równość kobiet i mężczyzn.
8. Poszanowanie rozwijających się umiejętności dzieci niepełnosprawnych i poszanowanie ich prawa do zachowania ich specyficznej tożsamości.

Artykuł 26 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych dotyczy rehabilitacji. Umawiające się Państwa zobowiązują się do podjęcia skutecznych i odpowiednich środków, aby osoby niepełnosprawne mogły osiągnąć i utrzymać najwyższy poziom niezależności, wszechstronne zdolności fizyczne, umysłowe, społeczne i zawodowe oraz pełne uczestnictwo we wszystkich aspektach życia.

Artykuł 27 dotyczy pracy i zatrudnienia. Umawiające się państwa uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy. Obejmuje to prawo do zarabiania na życie dzięki własnej pracy. Wymaga to otwartego, integracyjnego i dostępnego rynku pracy dla osób niepełnosprawnych, na którym mogą swobodnie wybierać swoje środowisko pracy. Umawiające się państwa zobowiązują się do zabezpieczenia i promowania realizacji prawa do pracy osób niepełnosprawnych, w tym poprzez uchwalanie odpowiednich przepisów prawnych. Poszczególne przepisy art. 27 ust. 1 lit. a-k dotyczą różnych aspektów uczestnictwa w życiu zawodowym na ogólnym rynku pracy. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych wymienia m.in. zakaz dyskryminacji, prawo do godziwych warunków pracy (np. w zakresie wynagrodzenia), dostęp do rynku pracy (m.in. poprzez doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, zawodowe szkolenia i rozwój zawodowy), zatrudnianie osób niepełnosprawnych w służbie publicznej oraz przyjazne dla osób niepełnosprawnych kształtowanie warunków pracy. Zwłaszcza regulacjami SGB IX (patrz niżej) Niemcy stworzyły już szeroki zakres przepisów prawnych, które wdrażają istotne obszary postanowień art. 27 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych w związku z pracą i zatrudnieniem w prawie krajowym (zob. w szczególności sekcje 49, 50, 168 i oraz 185 i 187 SGB IX). Niemiecki Instytut Praw Człowieka jest organem monitorującym UN-BRK⁵⁹.

Od 1 maja 2002 r. obowiązuje ustawa BGG (ustawa o równych szansach osób niepełnosprawnych), ostatnia zmiana ustawą z dnia 19 lipca 2016 r. Jej celem jest eliminowanie i zapobieganie niekorzystnej sytuacji osób niepełnosprawnych, a także zagwarantowanie osobom niepełnosprawnym równego udziału w życiu społecznym i umożliwienie im samodzielnego życia. Uwzględnia się ich specjalne potrzeby (patrz Rozdział 1 BGG).

Dostępność leży u podstaw prawa. Wraz z obowiązkiem dostępności ustawa o równych szansach dla osób niepełnosprawnych uwzględnia zakaz dyskryminacji w ustawie zasadniczej (art. 3 ust. 3 zdanie 2 Grundgesetz): Władze publiczne nie mogą traktować osób

⁵⁹ <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/das-institut/monitoring-stelle-un-brk/die-un-brk>

niepełnosprawnych i pełnosprawnych w odmienny sposób bez ważnego powodu, a tym samym muszą umożliwiać osobom niepełnosprawnym uczestniczenie w życiu na równych zasadach wpływania na społeczeństwo (zob. sekcja 7, podsekcja 2 BGG).

Do dostępności przyczyniają się m.in. publikacje w łatwym języku dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, usuwanie barier przestrzennych dla osób poruszających się na wózkach inwalidzkich, projektowanie środowiska życia dla osób niedowidzących o wysokim kontraście oraz komunikacja za pomocą tłumaczy języka migowego. Uznanie niemieckiego języka migowego za niezależny język ma tu szczególne znaczenie (zob. § 6 BGG).

Główne cele BGG obejmują:

- tworzenie dostępności w obszarach budownictwa i transportu,
- tworzenie dostępności w procedurach administracyjnych przez władze federalne,
- prawo do używania języka migowego i innych środków pomocy komunikacyjnych,
- projektowanie technologii informatycznych bez barier (na przykład projektowanie stron internetowych bez barier zgodnie z rozporządzeniem w sprawie technologii informatycznych bez barier [BITV]),
- Ułatwienie procesu głosowania np. poprzez wolne od barier lokale wyborcze i odpowiednie wzory kart do głosowania.

Nowy instrument porozumienia docelowego, stworzony wraz z Ustawą o Równości Osób Niepełnosprawnych, służy do tworzenia dostępu bez barier. Jeśli nie ma wymogów prawnych dotyczących dostępu bez barier, stowarzyszenia i firmy mogą zawierać umowy, które umożliwiają zainteresowanym tworzenie przepisów dotyczących dostępu bez barier. Partnerami w negocjacjach są firmy lub stowarzyszenia biznesowe i stowarzyszenia uznane przez Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych, które reprezentują interesy osób niepełnosprawnych. Są uprawnieni do inicjowania negocjacji w sprawie umów docelowych. Treść umów docelowych jest swobodnie negocjowana i opracowywana przez partnerów umownych. Strony umowy zaangażowane w zawarcie umowy są związane umową celową. Negocjacje w sprawie umów docelowych należy zgłaszać do rejestru umów docelowych utworzonego w Federalnym Ministerstwie Pracy i Spraw Socjalnych, podając strony negocjacji i przedmiot negocjacji.

Rysunek 15 przedstawia BGG w skrócie: 1) dostosowanie do Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, 2) poprawa dostępności w administracji federalnej, 3) wzmocnienie łatwego języka, 4) Federalne Biuro ds. Dostępności, 5) organ arbitrażowy w sporach, 6) promowanie udziału stowarzyszeń osób niepełnosprawnych.



Rysunek 15: Ustawa o równych szansach osób niepełnosprawnych (BGG)

Pojęcie niepełnosprawności zostało zdefiniowane niezależnie i ostatecznie w SGB IX (§ 2 ust. 1 zdanie 1). Na tym opiera się termin „poważna niepełnosprawność” (sekcja 2, podsekcja 2); skupia się również na znacznym stopniu upośledzenia. Ponadto SGB IX zawiera wszystkie regulacje prawne dotyczące rehabilitacji i uczestnictwa osób niepełnosprawnych. Sekcja 1 SGB IX wymienia samostanowienie osób niepełnosprawnych i ich wszechstronne uczestnictwo w życiu społecznym jako społeczno-polityczny cel wszystkich usług partycypacyjnych. Opisuje, co różne usługi związane z uczestnictwem mają przynieść, jakie są zakresy usług i kto jest odpowiedzialnym dostawcą. Główny cel SGB IX można krótko opisać w następujący sposób:

- Celem świadczeń socjalnych jest promowanie uczestnictwa osób niepełnosprawnych lub zagrożonych niepełnosprawnością we wszystkich dziedzinach życia społecznego, zwłaszcza w życiu zawodowym. Cel ten powinien zostać osiągnięty szybko, skutecznie, ekonomicznie i długoterminowo dzięki usługom w zakresie rehabilitacji medycznej, zawodowej i społecznej.
- Osoby uprawnione do świadczeń otrzymują rozszerzone prawo wyboru i prawa wyborczego (zob. § 8 SGB IX). Poszczególne gałęzie zabezpieczenia społecznego pozostają odpowiedzialne za różne usługi rehabilitacyjne. Procedura wyjaśniania odpowiedzialności obejmuje terminy rozpatrywania wniosków (zob. sekcje 14–15 SGB IX).
- Biorąc pod uwagę zasadnicze różnice między świadczeniami z pomocy społecznej (SGB XII) a świadczeniami innych usługodawców, zarówno podmioty świadczące usługi w zakresie opieki społecznej, jak i podmioty świadczące pomoc społeczną są włączone do grupy podmiotów świadczących usługi rehabilitacyjne.
- W przypadku pomocy integracyjnej w ramach SGB IX, wykorzystanie dochodów i majątku osób niepełnosprawnych lub rodziców niepełnosprawnych dzieci jest na nowo uregulowane w § 135 SGB IX. Małżonkowie i partnerzy życiowi nie będą już wykorzystywani w przyszłości.
- Uwzględnia się typowe dla płci obciążenia kobiet niepełnosprawnych i kobiet zagrożonych niepełnosprawnością, a także szczególne potrzeby dzieci niepełnosprawnych i dzieci zagrożonych niepełnosprawnością.

- Zapewnia się, że usługi rehabilitacji medycznej i uczestnictwa w życiu zawodowym obejmują również wsparcie psychologiczne i edukacyjne.
- Aby pomóc osobom o znacznym stopniu niepełnosprawności w uzyskaniu szkolenia lub pracy, prawo do niezbędnej pomocy zawodowej ze strony biur integracyjnych jest również uzasadnione dla podmiotu świadczącego usługi rehabilitacyjne (§ 49 ust. 8 zdanie 1 numer 3 i zdanie 2 SGB IX).

Ustawa o wzmocnieniu uczestnictwa i samostanowienia osób niepełnosprawnych – Federalna ustawa o uczestnictwie (BTHG) – jest tak zwaną ustawą artykułową. Zmienia regulacje w różnych istniejących przepisach. BTHG została ogłoszona w Federalnym Dzienniku Ustaw 29 grudnia 2016 r. Przepisy ustawy wchodzi w życie w 4 etapach reformy. Pierwsze zmiany, w tym te w prawie dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, zostały wprowadzone dzień po ogłoszeniu lub 1 stycznia 2017 r. – ostatnie zmiany wejdą w życie 1 stycznia 2023 r.

W centrum zainteresowania BTHG jest reforma SGB IX i pomoc integracyjna. Pomoc integracyjna zostanie usunięta z „systemu opiekuńczego” pomocy społecznej i włączona do nowo sformułowanego SGB IX. Świadczenia z pomocy integracyjnej są finansowane i wyraźnie oddzielone od świadczeń socjalnych.

Ustawa o równym traktowaniu zawiera przepisy mające na celu zapobieganie lub eliminowanie niedogodności w prawie prywatnym i prawie pracy ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, płeć, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną. Cywilnoprawny zakaz dyskryminacji reguluje przypadki odmowy zawarcia umowy, np. z osobą niepełnosprawną, bez obiektywnej przyczyny z powodu wrogości wobec osób niepełnosprawnych postawy. Ustawa przyznaje odpowiednio chronionym grupom osób roszczenia przeciwko pracodawcom i osobom prywatnym, które naruszają zakaz dyskryminacji. Niedopuszczalne są zarówno bezpośrednie, jak i pośrednie formy dyskryminacji. Ochronie podlegają nie tylko pracownicy niepełnosprawni, ale także na przykład odwiedzający warsztaty dla osób niepełnosprawnych (WfbM, patrz poniżej). Prawo używa terminu „niekorzyść” zamiast „dyskryminacja”, aby wyjaśnić, że nie każda różnica w traktowaniu, która wiąże się z niekorzystną sytuacją, jest dyskryminująca. W niektórych przypadkach wyraźnie dozwolone jest odmienne traktowanie. W przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji ustawa o równym traktowaniu przewiduje roszczenia odszkodowawcze. Regulacja ciężaru dowodu jest korzystna dla osób pokrzywdzonych. Każdy, kto widzi siebie w niekorzystnej sytuacji, musi jedynie uwiarygodnić fakty sugerujące, że znajduje się w niekorzystnej sytuacji. Druga strona, na przykład pracodawca, musi udowodnić, że nie ma niekorzystnej sytuacji. Ustawa o równym traktowaniu przewiduje zgodę na wspieranie stowarzyszeń antydyskryminacyjnych. Ponadto utworzono federalną agencję antydyskryminacyjną.

Na koniec 2019 r. w Niemczech mieszkało około 7,9 mln osób o znacznym stopniu niepełnosprawności (łącznie 10,4 mln osób niepełnosprawnych). Jak podaje również niemiecki Federalny Urząd Statystyczny (Statistisches Bundesamt; Destatis), było to o około 136 tys. (1,8%) więcej niż na koniec 2017 roku. W okresie od 2009 do 2017 nastąpił wzrost o 9%. Oprócz rozwoju demograficznego główną tego przyczyną jest wzrost liczby osób z problemami

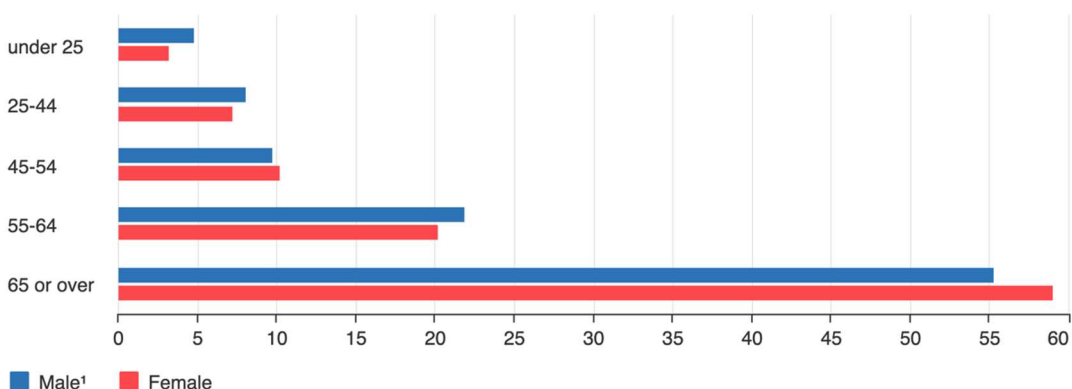
zdrowia psychicznego. Szczególnie gwałtownie wzrosła liczba osób niepełnosprawnych ze środowisk migracyjnych, o 30% w latach 2009-2017⁶⁰.

Odsetek osób o znacznym stopniu niepełnosprawności w całej populacji Niemiec wyniósł 9,5%.

Nieco ponad połowa (50,4%) to mężczyźni, 49,6% to kobiety. Osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym to osoby, które uzyskały stopień niepełnosprawności mając co najmniej 50 lat i posiadają ważną legitymację wydaną przez urzędy emerytalno-rentowe. Niepełnosprawności występują głównie u osób starszych: około jedna trzecia (34%) osób o znacznym stopniu niepełnosprawności miała 75 lat i więcej. 44% należało do grupy wiekowej od 55 do 74 lat. Tylko 2% stanowiły dzieci i młodzież poniżej 18 roku życia.

Severely disabled people in 2019, by age

Percentage of all severely disabled people per gender



¹ Includes the categories "Gender diverse" and "Not stated" in accordance with the Civil Status Act (PStG).

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021

Rysunek 16. Osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności w 2019 r. według wieku.

W prawie 89% niepełnosprawność była spowodowana chorobą.

58% osób o znacznym stopniu niepełnosprawności miało niepełnosprawność fizyczną: u 25% dotknięte zostały narządy wewnętrzne lub układy narządów, u 11% ręce i/lub nogi były ograniczone w swojej funkcji, u kolejnych 10% kręgosłup i tułów były upośledzone. Ślepotą lub upośledzenie wzroku występowały w 4% przypadków. Kolejne 4% osób cierpiało na ubytek słuchu, równowagę lub zaburzenia mowy.

W sumie 13% osób z ciężkimi niepełnosprawnościami miało upośledzenie umysłowe lub emocjonalne, zaburzenia mózgowe występowały w 9% przypadków.

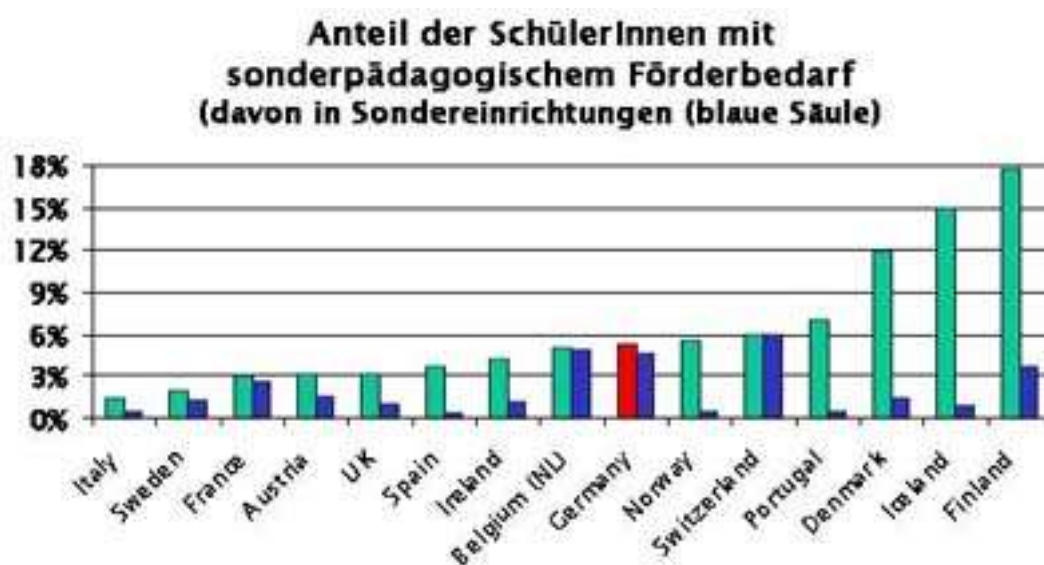
U prawie jednej czwartej osób o znacznym stopniu niepełnosprawności (23%) urząd emerytalny stwierdził najwyższy stopień niepełnosprawności na poziomie 100.

Więcej informacji można znaleźć w bazie danych GENESIS niemieckiego Federalnego Urzędu Statystycznego.

⁶⁰ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/behinderung/teilhabebericht-bundesregierung/>

Integracja osób ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy

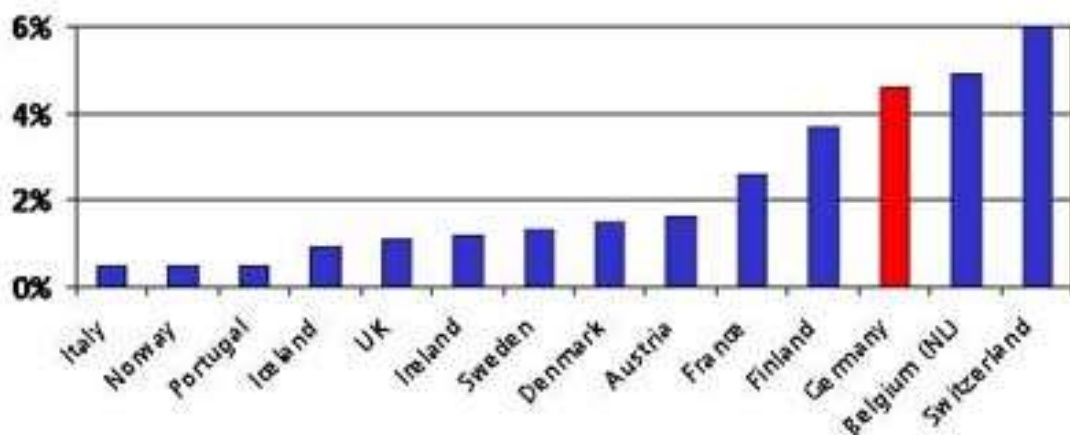
Niemcy mają wysoce selektywny system szkolnictwa. Zyskało to powszechne zrozumienie w debacie publicznej po PISA. Poszukuje się odpowiedniej szkoły dla danego dziecka, a nie szkoły, która jest odpowiednia dla dziecka. Skutkuje to dalekosiężnymi decyzjami dla osób dotkniętych chorobą. Podstawą jest założenie pozornie obiektywnych i stosunkowo niezmiennych cech osobowości. Oprócz wieku są to zasadniczo talenty i niepełnosprawności. Edukacją specjalną w Niemczech objęte jest około 5,6% wszystkich niemieckich uczniów. Poniższy rysunek pokazuje w międzynarodowym porównaniu, jak wysoki jest odsetek uczniów ze zidentyfikowanymi specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w krajach UE (zielona kolumna lub Niemcy zaznaczone na czerwono). Związek z proporcją nauki w placówkach specjalnych można zobaczyć w odniesieniu do niebieskiej kolumny.



Rysunek 17. Odsetek uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi i ich odsetek w placówkach specjalnych (niebieska kolumna)

Niemcy plasują się na środkowej pozycji, ale jest inaczej, jeśli weźmie się pod uwagę lokalizację specjalnego wsparcia edukacyjnego (niebieska kolumna). W krajach skandynawskich wsparcie odbywa się w szkole głównego nurtu i tylko w niewielkim stopniu w instytucjach specjalnych. Jeśli porównać udział edukacji specjalnej w szkołach specjalnych, Niemcy są na szczycie. Można to zobaczyć na poniższym rysunku.

SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in Sondereinrichtungen



Rysunek 18. Uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w placówkach specjalnych

Niemcy nadal rozwijają się w kierunku odseparowania działań wbrew trendowi międzynarodowemu i politycznym deklaracjom. Rozwój ten pokazuje stały wzrost odsetka uczniów uczęszczających do szkół specjalnych w latach 1995-2003. W rezultacie przyczynia się to do dużych niedogodności, działa na niekorzyść dzieci żyjących w ubóstwie. Na przykład były komisarz ONZ ds. praw człowieka Muñoz stanowczo to skrytykował. W kontekście sukcesów szkolnych i statusu społecznego Niemcy zajmują „smutne” pierwsze miejsce.

UE stwierdziła: „Istnieją wyniki badań, które sugerują, że w niektórych przypadkach zbyt wczesne różnicowanie uczniów w oddzielnych szkołach różnych typów na podstawie talentów ma negatywny wpływ na wyniki uczniów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji” (cytat UE z Demmer 2007, s. 27). „Ponadto wyniki badań wskazują, że może to mieć negatywny wpływ na wyniki uczniów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, jeśli uczniowie w młodym wieku są rozdzielani do różnych typów szkół w zależności od ich umiejętności” (cytowane przez UE z Demmer 2007, s. 28).

Struktura szkoły ukierunkowana na selekcję prowadzi do wyraźnej niekorzystnej sytuacji dla dzieci żyjących w ubóstwie, ze środowisk migracyjnych i niepełnosprawnych, zgodnie z wnioskiem urzędnika ds. praw człowieka.

Spojrzenie na zwycięzcę PISA w Finlandii ujawnia zupełnie inną strukturę pomocy dydaktycznych. Tam 21% wszystkich uczniów otrzymuje specjalne wsparcie edukacyjne w ciągu roku szkolnego, w Niemczech odsetek ten wynosi 5,6%. W Finlandii wsparcie odbywa się głównie w szkole głównego nurtu i koncentruje się na pierwszych latach nauczania, w Niemczech jest dokładnie odwrotnie^{61,62}.

⁶¹ https://www.imhplus.de/index.php?option=com_content&view=article&id=638%3Ainklusion-deutschland-im-eu-vergleich&catid=17%3AEntwurf&Itemid=181&lang=de

⁶² Dieter Katzenbach, Joachim Schroeder: "Ohne Angst verschieden sein können" Über Inklusion und ihre Machbarkeit - published in: Zeitschrift für Inklusion-online 01/2007 - <http://bidok.uibk.ac.at/library/inkl-01-07-katzenbach-angst.html>

Łącznie 16% osób niepełnosprawnych w wieku od 25 do 44 lat nie miało świadectwa ukończenia szkoły ogólnej. Osoby pełnosprawne w tym wieku były znacznie rzadziej bez dyplomu (4%). Z kolei 17% osób niepełnosprawnych miało maturę, a 38% osób pełnosprawnych w tej grupie wiekowej. Na Rysunku 19 pokazano łączną liczbę we wszystkich grupach wiekowych. Pokazuje to wyraźnie, że osoby niepełnosprawne mają niższe wykształcenie niż osoby pełnosprawne.

school graduation	total			men			women		
	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled
	1 000	%		1 000	%		1 000	%	
total									
without school graduation	677	6,7	3,6	354	6,9	3,5	322	6,4	3,7
Haupt-(Volks-)schulreife	4 934	48,7	28,7	2 574	50,4	29,0	2 360	47,0	28,5
Realschule	2 633	26,0	30,3	1 144	22,4	28,2	1 489	29,7	32,3
Fachhochschulreife.....	603	6,0	8,7	376	7,4	10,2	227	4,5	7,3
Hochschulreife (Abitur)	1 258	12,4	28,4	650	12,7	28,8	608	12,1	28,0
without specification.....	25	0,2	0,2	13	0,3	0,3	12	0,2	0,2
total ...	10 129	100	100	5 111	100	100	5 018	100	100

Rysunek 19. Osoby niepełnosprawne i pełnosprawne – świadectwo ukończenia szkoły (2019 r.)

Porównując poziom kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych, można zauważyć dużą różnicę. Podczas gdy 12,7% osób pełnosprawnych osiąga stopień naukowy, tylko 6,3% osób niepełnosprawnych to uzyskuje. Statystyki pokazują, że ponad połowa (56,4%) osób niepełnosprawnych posiada praktyki zawodowe jako najwyższe kwalifikacje zawodowe. Więcej danych można znaleźć na Rysunku 20.

professional qualification	total			men			women		
	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled
	1 000	%		1 000	%		1 000	%	
	total								
no professional qualification.....	2 295	22,5	24,3	902	17,5	22,1	1 393	27,6	26,4
still in school or vocational training	123	1,2	10,1	71	1,4	10,7	53	1,0	9,5
apprenticeship, professional internship	5 751	56,4	46,5	3 036	58,9	46,5	2 715	53,8	46,5
Fachschulabschluss	1 040	10,2	9,9	560	10,9	10,0	479	9,5	9,9
Fachhochschulabschluss	429	4,2	6,3	281	5,5	7,8	148	2,9	4,8
academic degree	642	6,3	12,7	351	6,8	13,2	291	5,8	12,1
without specification.....	41	0,4	0,3	22	0,4	0,3	20	0,4	0,3
total	10 199	100	100	5 153	100	100	5 046	100	100

Rysunek 20. Osoby niepełnosprawne i pełnosprawne – najwyższe kwalifikacje zawodowe (2019 r.)

W kształceniu zawodowym liczba niepełnosprawnych stażystów jest w dużej mierze w stagnacji. Liczba stażystów z uznaną poważną niepełnosprawnością wzrosła o 7,7% od 2014 r. - ich udział w grupie wszystkich stażystów pozostał jednak niezmienny i wynosił 0,7% w 2017 r.

Wskaźnik integracji w zwykłych szkołach gwałtownie wzrósł w ostatnich latach. Dziesięć lat po ratyfikacji Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych wśród ludności panuje wysoki poziom aprobaty dla celów pełnego i skutecznego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w

społeczeństwie. Według badania opinii publicznej prawie cała populacja (94%)⁶³ opowiada się za tym, aby dziecko niepełnosprawne i pełnosprawne miało możliwość wspólnego dorastania w wolnym czasie. Ale tylko 66% ogółu ludności opowiada się za powszechnym nauczaniem w szkołach. Około połowa ankietowanych uważa, że szczególnie dobrze radzące sobie dzieci są spowolnione w uczeniu się przedmiotów, a około 60% respondentów uważa, że nauczyciele nie są odpowiednio przeszkoleni, aby sprostać wyzwaniom związanym z integracją szkolną i że klasy są zbyt duże dla lekcji integracyjnych⁶⁴.

Niemniej jednak niemieckie kształcenie i szkolenie zawodowe w coraz większym stopniu koncentruje się na kierunku integracji, ponieważ włączenie ma na celu umożliwienie wszystkim ludziom uczestnictwa w społeczeństwie, niezależnie od ich indywidualnych dyspozycji i punktów wyjścia. Celem jest stworzenie integracyjnych systemów edukacji, w których różnorodność jest postrzegana jako szansa i wykorzystywana jako zasób. Szkolenie zawodowe dla osób niepełnosprawnych odbywa się na różnych podstawach prawnych i poziomach oraz w różnych miejscach nauki. Głównym filarem jest dualne kształcenie zawodowe zgodnie z §64 - §66 ustawy o kształceniu zawodowym lub §42k - §42n kodeksu rzemiosła. W spektrum struktur kształcenia zawodowego i ofert kształcenia zawodowego dla osób niepełnosprawnych istnieją trzy główne filary na poziomie federalnym:

- 1) Dualne kształcenie zawodowe na podstawie ustawy o kształceniu zawodowym i kodeksu rzemiosła.
- 2) Zatrudnienie wspomagane.
- 3) Kształcenie zawodowe w warsztatach dla osób niepełnosprawnych.

To, co jest istotne dla dualnego kształcenia zawodowego, to priorytet kształcenia w uznanych „regularnych” zawodach szkoleniowych, przyznawanie rekompensaty za niekorzystną sytuację w szkoleniach i egzaminach oraz instrument „regulacji kształcenia”, który umożliwia kształcenie kwalifikowane w specjalistycznych zawodach praktycznych w przypadku szczególnego rodzaju i stopnia niepełnosprawności. W przypadku tych specjalistycznych zawodów stażowych główny komitet BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung; Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego) zdecydował się na rozporządzenie ramowe i przepisy modelowe, specyficzne dla zawodu, które określają jednolite krajowe standardy jakości i sprawiają, że te profesjonalne kursy szkoleniowe są zgodne z „regularnymi” kursami szkoleniowymi. Podstawowymi elementami tych federalnie znormalizowanych znaków orientacyjnych BIBB przewidzianych przez prawo są profesjonalna zdolność do działania, fazy operacyjne, plan wsparcia i dodatkowe kwalifikacje rehabilitacyjno-pedagogiczne dla trenerów. Ci trenerzy i profesjonalści stoją przed nowymi wyzwaniami z perspektywy integracji. W związku z tym ich kwalifikacje coraz częściej znajdują się w centrum uwagi i są omawiane. Wprowadzenie przepisów dotyczących egzaminów dokształcających dla nauczycieli kształcenia zawodowego i ustawicznego stanowiło istotny krok w procesie

⁶³ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/schule/AktionMensch/>

⁶⁴ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/schule/AktionMensch/>

uznawania znaczenia jakości kadry kształcenia zawodowego. Poniższe przykłady pokazują, w jaki sposób odpowiednie treści do edukacji integracyjnej mogą być wdrażane w ramach kursów pedagogicznych, w szkoleniu nauczycieli, w kwalifikacjach trenerów i w specjalnych ofertach kwalifikacyjnych dla specjalistów⁶⁵:

- Dodatkowe kwalifikacje pedagogiczne, rehabilitacyjne dla trenerów: Główna komisja BIBB zapewnia dodatkowe kwalifikacje pedagogiczne, rehabilitacyjne dla trenerów poprzez dalsze szkolenie w sumie w ośmiu dziedzinach kompetencji. Zdobyta tutaj wiedza powinna zostać włączona do szkolenia dla specjalistów praktyków (§ 66 BBiG/§ 42m HwO) w celu zapewnienia jakości szkoleń dla osób niepełnosprawnych.
- Dalsze kształcenie w zakresie zatrudnienia i rozwoju zawodowego: „Rozszerzając zdolność zawodową do działania, badany wykwalifikowany pracownik w zakresie zatrudnienia i rozwoju zawodowego powinien być w stanie prowadzić szkolenia zawodowe i środki zatrudnienia skoncentrowane na osobie, jak również środki związane z pracą dla osób niepełnosprawnych w celu umożliwienia im uczestniczenia w życiu zawodowym" (Rozporządzenie w sprawie egzaminu na uznanie kwalifikacje w zakresie zaawansowanego szkolenia, certyfikowanego specjalisty ds. zatrudnienia i rozwoju zawodowego).
- Dalsze szkolenia w zakresie doradztwa integracyjnego z koncepcją zatrudnienia wspomagane.
- Studia magisterskie w niepełnym wymiarze godzin w zakresie edukacji włączającej na Uniwersytecie w Bremie dla nauczycieli⁶⁶.

Ponadto istnieje indywidualny projekt BIBB o nazwie DABEL (Digitalizacja w szkoleniach wewnątrzfirmowych dla osób niepełnosprawnych)⁶⁷. Głównym pytaniem projektu jest to, w jakim stopniu rosnąca cyfryzacja szkolenia osób niepełnosprawnych w firmie hamuje lub promuje integrację (przepaść cyfrowa). W celu znalezienia odpowiedzi, w ramach projektu zostaną przeprowadzone analizy w oparciu o dodatkowy moduł panelu firmy BIBB ds. kwalifikacji i rozwoju kompetencji (panel kwalifikacyjny BIBB). Oprócz ogólnego sprzętu cyfrowego firmy bada się wykorzystanie sprzętu roboczego, technologii wspomagających oraz oprogramowania i mediów edukacyjnych bez barier w związku z udziałem osób niepełnosprawnych w szkoleniach w firmie.

W 2020 r. zgłoszono 7 233 nowo zawarte umowy o szkolenie w zawodach dla osób niepełnosprawnych. Odpowiada to udziałowi w wysokości 1,5% we wszystkich nowo zawartych umowach szkoleniowych. Ale w porównaniu z 2019 r. liczba ta spadła o 5,7%. Spadki odnotowano we wszystkich obszarach: przemysłu i handlu (-4,3%), rzemiosła (-7,5%), rolnictwa (-8,1%) i sprzątania (-4,3%).

Spójrzmy na osoby niepełnosprawne w kształceniu dualnym. Prawie jedna czwarta wszystkich firm prowadzących działalność szkoleniową zatrudniała stażystów niepełnosprawnych w ciągu

⁶⁵ <https://www.bibb.de/de/1551.php>

⁶⁶ <https://www.bibb.de/de/66312.php>

⁶⁷ <https://www.bibb.de/de/95750.php>

ostatnich pięciu lat. Tylko 10% korzysta z ograniczonego teoretycznie szkolenia dla osób niepełnosprawnych w ramach specjalistycznego szkolenia dla praktyków. Firmy, które już zatrudniają pracownika niepełnosprawnego, są o 40% bardziej skłonne do szkolenia młodych osób niepełnosprawnych niż firmy bez pracowników niepełnosprawnych. Ogólnie rzecz biorąc, większość firm chciałaby uzyskać więcej ofert wsparcia, na przykład poprzez wsparcie społeczno-edukacyjne i stałe osoby kontaktowe z zewnątrz, które mogą pomóc we wszystkich kwestiach związanych ze szkoleniem osób niepełnosprawnych⁶⁸.

Integracja osób ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy

Osoby niepełnosprawne rzadziej uczestniczą w rynku pracy: 69% osób niepełnosprawnych w wieku od 25 do 44 lat było zatrudnionych, posiadało pracę; w przypadku osób pełnosprawnych w tym samym wieku było to 88%. Osoby niepełnosprawne w wieku od 25 do 44 lat częściej były bezrobotne. Stopa bezrobocia wyniosła 5%, odpowiednia stopa wśród osób pełnosprawnych wyniosła 3%.

Na Rysunku 21 przedstawiono wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych uszeregowane szczegółowo według wieku.

Age	total			men			women		
	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled	disabled		non-disabled
	1 000	employment rate		1 000	employment rate		1 000	employment rate	
15 - 25	86	44,0	51,7	51	43,8	54,5	35	44,3	48,7
25 - 45	576	69,2	88,3	300	70,4	93,6	277	67,8	82,8
45 - 55	830	64,8	92,2	433	67,6	95,8	397	62,1	88,6
55 - 60	701	59,0	88,9	377	62,4	93,3	325	55,6	84,5
60 - 65	558	40,9	70,2	306	43,7	76,5	252	38,1	64,4
65 und mehr .	231	4,3	8,8	153	5,8	12,4	77	2,9	6,1
dar.: 15 - 65 ..	2 753	56,6	81,5	1 466	59,0	85,9	1 286	54,2	77,1
total ...	2 984	29,3	66,0	1 620	31,4	72,1	1 364	27,0	60,2

Rysunek 21. Pracownicy niepełnosprawni i pełnosprawni oraz wskaźniki ich zatrudnienia (2019 r.)

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest znacznie niższy niż osób pełnosprawnych. Chociaż wskaźnik zatrudnienia wzrósł w porównaniu z 2009 r., w 2017 r. zatrudnionych było 53% osób niepełnosprawnych, podczas gdy 81% osób pełnosprawnych. Stopa bezrobocia osób z rozpoznaną poważną niepełnosprawnością stale spadała z 13,4% w 2015 r. do 11,2% w 2019 r. Było to jednak nadal znacznie powyżej ogólnej stopy bezrobocia wynoszącej 6,5% w 2019 r. Na Rysunku 22 przedstawiono udział pracowników niepełnosprawnych i pełnosprawnych zgodnie z ich pozycją w podobszarze zawodowym i gospodarczym. Osoby niepełnosprawne są reprezentowane w różny sposób w różnych obszarach gospodarki. Znajdują ponadprzeciętne możliwości w sektorze usług publicznych i prywatnych; pracuje tu prawie co trzeci niepełnosprawny pracownik najemny (31%). Osoby pełnosprawne były tu reprezentowane tylko z udziałem 25%. Powiązane obszary edukacji i nauczania, a także usługi zdrowotne i społeczne są tutaj szczególnie ważne. Ponad 80% osób niepełnosprawnych w sektorze usług pracuje w tych obszarach samodzielnie (łącznie 26%).

⁶⁸ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/ausbildung/>

Natomiast osoby niepełnosprawne są raczej niedostatecznie reprezentowane w sektorze handlu detalicznego, naprawy samochodów i hotelarstwa. Podczas gdy są one reprezentowane tylko w 14%, udział pracowników pełnosprawnych wynosi nieco poniżej 18%. Obszary gospodarcze rolnictwa, leśnictwa, rybołówstwa oraz górnictwa i produkcji mają zrównoważony udział osób niepełnosprawnych lub pełnosprawnych.

position in the job economic sub-area	total		men		women	
	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled	disabled	non-disabled
	1 000	%	1 000	%	1 000	%
self-employed	191	6,6	126	8,1	65	4,9
civil-servant	125	4,3	69	4,5	56	4,2
employee	1 771	61,6	802	51,7	969	73,2
worker	756	26,3	538	34,6	218	16,5
apprentice	32	1,1	18	1,1	15	1,1
total ...	2 876	100	1 553	100	1 323	100
agriculture, forestry, fishing.....	30	1,0	21	1,4	9	0,6
mining and Manufacturing.....	507	17,6	380	24,5	127	9,6
energy and water supply, waste disposal	46	1,6	36	2,3	10	0,8
construction industry.....	135	4,7	117	7,5	19	1,4
trade, repair of motor vehicles, hospitality.....	408	14,2	213	13,7	195	14,7
transport and storage, communication.....	233	8,1	173	11,2	60	4,5
financial and insurance services.....	80	2,8	35	2,2	45	3,4
real estate and housing, economic	280	9,7	148	9,5	132	9,9
public administration.....	277	9,6	129	8,3	149	11,2
public and private services (without public administration)	880	30,6	301	19,4	579	43,8
education and teaching/health and social affairs	741	25,8	246	15,9	495	37,4

Rysunek 22. Pracownicy niepełnosprawni i pełnosprawni w zależności od ich pozycji w podobszarach zatrudnienia i gospodarki (2019 r.)

W Niemczech istnieje inicjatywa *Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen* (BAG:WfbM; Federalna grupa robocza ds. warsztatów dla osób niepełnosprawnych). Około 700 głównych warsztatów zatrudnia 320 000 pracowników warsztatowych i 70 000 specjalistów. Spośród nich: prawie 30 000 w obszarze kształcenia zawodowego, prawie 270 000 w obszarze roboczym i około 20 000 w obszarze finansowania. 75% wszystkich pracowników warsztatów to osoby z upośledzeniem umysłowym, 21% jest ograniczonych umysłowo, a 4% ma niepełnosprawność fizyczną⁶⁹.

Poza tym istnieją firmy integracyjne. Muszą one zatrudniać co najmniej 30% osób o znacznym stopniu niepełnosprawności. Jako pracodawcy na ogólnym rynku pracy stali się ważną i stabilną ofertą dla osób o znacznym stopniu niepełnosprawności, które są szczególnie dotknięte w pracy. Liczba firm integracyjnych w Niemczech rośnie nieprzerwanie od lat⁷⁰. W 2019 roku 965 firm integracyjnych zostało wyróżnionych i sfinansowanych przez biura integracyjne. Około 13 550 osób o znacznym stopniu niepełnosprawności pracowało razem we wszystkich firmach integracyjnych, z których ponad 12 500 było szczególnie niepełnosprawnych w pracy. Odsetek pracowników upośledzonych umysłowo w firmach integracyjnych wynosił 28% w 2019 r., a osób z upośledzeniem umysłowym 24%. W porównaniu z rokiem poprzednim liczba pracowników upośledzonych umysłowo nieznacznie spadła w porównaniu z pracownikami z niepełnosprawnością fizyczną i sprzężoną. W 2019 r. biura integracyjne wsparły firmy

⁶⁹ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/bildung/ausbildung/>

⁷⁰ <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/inklusionsbetriebe/>

integracyjne w całym kraju kwotą około 102 mln euro z opłaty wyrównawczej, o 8 mln euro więcej niż w 2018 r. Prawie 90 mln euro, czyli 87% całkowitych środków finansowych, przeznaczono na zrekompensowanie szczególnych obciążeń wynikających z zatrudnienia wielu osób szczególnie niepełnosprawnych zawodowo. Służyły one do kompensacji produktywności w przypadku zmniejszenia wydajności oraz do pokrycia specjalnych wydatków personalnych na wsparcie niepełnosprawnych pracowników. Prawie 11 mln euro - czyli około 12% całkowitego finansowania dla firm integracyjnych - wpłynęło na finansowanie inwestycji w budowę, rozbudowę, modernizację i wyposażenie miejsc pracy. Biura integracyjne zainwestowały prawie 1,8 mln euro w doradztwo dla firm w sprawach biznesowych⁷¹.

Wykaz polityk dotyczących zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy i w systemie szkolnictwa zawodowego (VET)

NR 1

NAZWA POLITYKI	Konstytucja Niemiec, Grundgesetz, GG
POZIOM	Krajowy
ROK	1949
KRAJ	Niemcy
TEMAT	Prawa podstawowe
OGÓLNY OPIS	Prawa podstawowe
CELE	Podstawowe prawa mają na celu ochronę obywateli przed arbitralną ingerencją w ich życie, samostanowienie i własność.
LINK	Link

NR 2

NAZWA POLITYKI	Ustawa o równych szansach dla osób niepełnosprawnych, Behindertengleichstellungsgesetz, BGG
POZIOM	Krajowy
ROK	2002

⁷¹ https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/inklusionsbetriebe/inklusionsbetriebe_bijjahresbericht/

KRAJ	Niemcy
TEMAT	System edukacji (VET); rynek pracy; środowisko pracy; zadania robocze.
OGÓLNY OPIS	Równość szans dla osób niepełnosprawnych.
CELE	Celem tej ustawy jest wyeliminowanie i zapobieganie dyskryminacji osób niepełnosprawnych.
LINK	Link
NR 3	
NAZWA POLITYKI	Księga IX Kodeksu Socjalnego, Neuntes Sozialgesetzbuch, SGB IX
POZIOM	Krajowy
ROK	2001
KRAJ	Niemcy
TEMAT	Poprawa sytuacji osób niepełnosprawnych, świadczenia.
OGÓLNY OPIS	Wzmocnienie uczestnictwa i samostanowienia osób niepełnosprawnych, rehabilitacja.
CELE	Poprawa sytuacji osób niepełnosprawnych, świadczenia.
LINK	Link
NR 4	
NAZWA POLITYKI	Federalna ustawa o uczestnictwie, Bundesteilhabegesetz BTHG
POZIOM	Krajowy
ROK	2017
KRAJ	Niemcy
TEMAT	System edukacji (VET); rynek pracy.
OGÓLNY OPIS	Dodatek do SGB IX.
CELE	Reforma różnych przepisów w celu ich poprawy w kontekście osób niepełnosprawnych
LINK	Link

NR 5

NAZWA POLITYKI	Ogólna ustawa o równym traktowaniu, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG
POZIOM	Krajowy
ROK	2006
KRAJ	Niemcy
TEMAT	System edukacji (VET); rynek pracy; środowisko pracy; zadania robocze.
OGÓLNY OPIS	Ustawa antydyskryminacyjna.
CELE	Zapobieganie i eliminowanie dyskryminacji.
LINK	Link

Wnioski

Istnieje wiele polityk obejmujących prawa i integrację osób niepełnosprawnych w Niemczech, a także fundusze i programy mające na celu poprawę ich życia, edukacji i pracy/dostępu do rynku pracy. Nadal jednak osoby niepełnosprawne mają trudności na rynku pracy. Jak podaje Federalny Urząd Statystyczny, prawie 57% osób niepełnosprawnych w wieku od 15 do 64 lat było zatrudnionych lub szukało pracy. Dla porównania: wskaźnik zatrudnienia osób pełnosprawnych w tej grupie wiekowej wynosił nieco poniżej 82%. W porównaniu z 2009 r. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych (52%) wzrósł w podobnym stopniu jak wskaźnik zatrudnienia osób pełnosprawnych (79%).

W 2019 r. około 10,4 mln osób niepełnosprawnych mieszkało w prywatnych gospodarstwach domowych w Niemczech. Obejmowały one prawie 4,9 mln osób w wieku produkcyjnym w wieku od 15 do 64 lat.

Wstępne stwierdzenia na temat możliwych skutków pandemii koronawirusa dla integracji osób niepełnosprawnych na rynku pracy można będzie prawdopodobnie podać przy kolejnym mikrosписie w 2021 r.

Ogólnie rzecz biorąc, dobre możliwości dla osób niepełnosprawnych można dostrzec w sektorze usług: osoby niepełnosprawne są reprezentowane w różny sposób w różnych obszarach gospodarki. Znajdują ponadprzeciętne możliwości w sektorze usług publicznych i prywatnych; pracuje tu prawie co trzeci niepełnosprawny pracownik najemny (31%). Szczególnie ważne są tu powiązane obszary edukacji i nauczania oraz służby zdrowia i opieki społecznej - w sumie 26% osób niepełnosprawnych pracuje w tych sektorach samodzielnie.

Natomiast osoby niepełnosprawne są raczej niedostatecznie reprezentowane w sektorze handlu detalicznego, naprawy samochodów i hotelarstwa. Podczas gdy są one reprezentowane tylko w 14%, udział pracowników pełnosprawnych w tych sektorach wynosi nieco poniżej 18%. Jedną z przyczyn ogólnego niższego udziału w życiu zawodowym osób niepełnosprawnych są również niższe kwalifikacje do ukończenia szkoły: w 2019 r. tylko 12% z nich miało maturę. Uderzający jest również stosunkowo wysoki odsetek osób niepełnosprawnych bez świadectwa ukończenia szkoły ogólnej. 16% w wieku od 25 do 44 lat nie miało świadectwa ukończenia szkoły ogólnej w 2019 r. W przypadku osób pełnosprawnych odsetek ten wynosił zaledwie 4%⁷². W związku z tym Niemcy nadal stoją przed wyzwaniem w tej dziedzinie, aby naprawdę stworzyć równe środowisko dla osób niepełnosprawnych, ale ramy są ustalone.

8. Belgia

Materiały i metody badań belgijskich



W Belgii każdy człowiek ma prawo do godnego życia. Prawa, obowiązki i ustawy, które są w tym względzie ważne, są omawiane, głosowane i ustanawiane zgodnie z belgijską konstytucją przez organy polityczne.

Publikacje rządowe, które zawierają te informacje, są rozpowszechniane w "het Belgisch Staatsblad/Le Moniteur belge". "Het Belgisch Staatsblad/Le Moniteur belge" posiada szeroką gamę oficjalnych dokumentów, przepisów i innych publikacji ze źródeł elektronicznych i papierowych. Można je znaleźć na stronie internetowej, dlatego regularnie korzystano z tego źródła do zbierania poniższych informacji.

W Belgii istnieje szereg organów zajmujących się prawami osób niepełnosprawnych. Dwie ważne organizacje to VAPH i GRIP. Ze względu na ich wiedzę na ten temat, ich strony internetowe były również wykorzystywane do zbierania dokładnych informacji.

VAPH jest organem rządowym, który jest zaangażowany w autonomię i jakość życia osób niepełnosprawnych. Opracowuje politykę dla tej grupy docelowej w zakresie opieki i wsparcia oraz ocenia jej realizację. Przydziela zasoby i budżety oraz monitoruje ich wykorzystanie. Ponadto podejmuje się wielu innych zadań, takich jak komunikacja, usługi prawne, raportowanie itp.

GRIP promuje interesy wszystkich osób niepełnosprawnych. Dąży do równych praw i równych szans dla tej grupy docelowej w celu stworzenia społeczeństwa integracyjnego. Punktem wyjścia, z którego korzysta GRIP, jest Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. Koncentruje się on przede wszystkim na poziomie polityki regionalno-flamandzkiej.

⁷² https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2021/PD21_20_p002.html

Wiele ciekawych artykułów i informacji znaleziono na stronie internetowej VDAB. VDAB jest Flamandzką Publiczną Służbą Zatrudnienia, organem, który zapewnia wytyczne dotyczące pracy i oferuje środki wsparcia zatrudnienia (we Flandrii).

Belgijskie badania opierały się na trzech różnych poziomach polityki: europejskim, krajowym i regionalnym. Informacje te zostały zaczerpnięte nie tylko z oficjalnego ustawodawstwa rządu belgijskiego, ale także z ustawodawstwa regionów belgijskich (które są również opublikowane w "Het Belgisch Staatsblad/Le Moniteur belge").

Badania podstawowe i polityki krajowe/regionalne

Włączenie osób ze szczególnymi potrzebami w system szkolnictwa zawodowego (VET)

W Belgii istnieje specjalna forma edukacji, z dodatkowym wsparciem dla uczniów i studentów, która nazywa się Specjalnym Szkolnictwem Średnim - BuSO.

Ta ścieżka edukacyjna jest skierowana do młodych ludzi niepełnosprawnych lub młodych ludzi z trudnościami w uczeniu się lub edukacji.

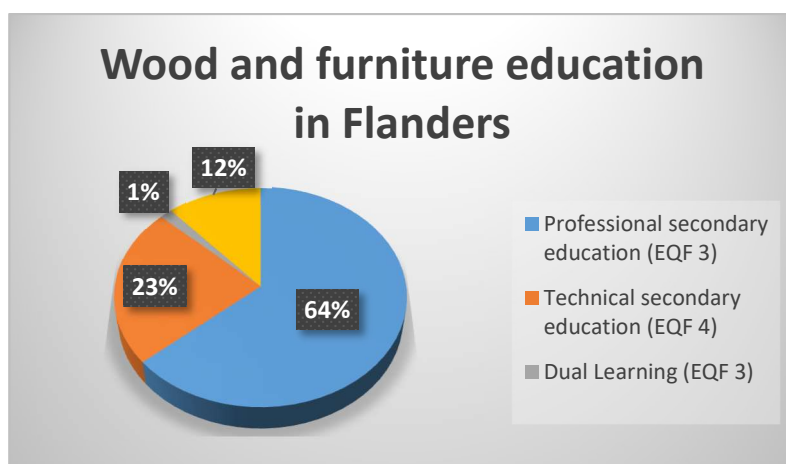
Obszar nauczania „drzewnictwo i meblarstwo” oferowany jest w dwóch typach OV3 i OV4:

- OV3 koncentruje się na szkoleniu społecznym i zawodowym, aby następnie zintegrować uczniów / studentów z normalnym środowiskiem życia i pracy.
- W OV4 kierunki studiów odpowiadają zwykłemu wykształceniu średniemu w pełnym wymiarze godzin. Istnieje dodatkowe wsparcie dla uczniów i studentów.

W dziedzinie edukacji z zakresu drzewnictwa i meblarstwa naukę podjęło 940 uczniów w BuSO (Specjalne Szkolnictwo Średnie), z których 62 jest w OV4. Branża drzewna i meblarska jest dobrze reprezentowana w tego rodzaju edukacji.

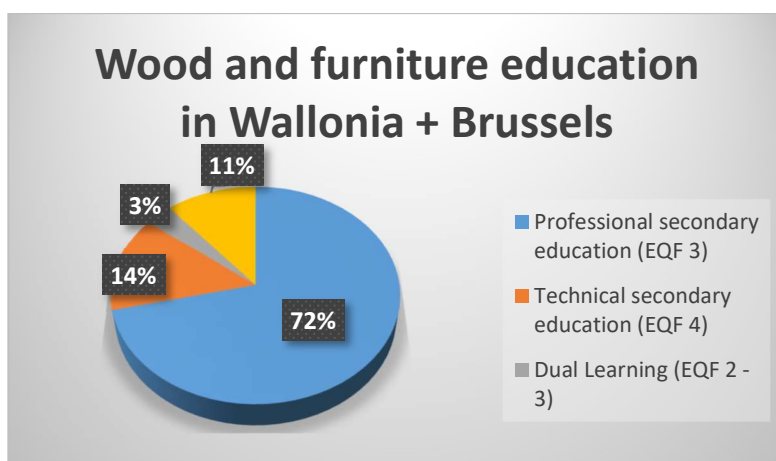
W ramach regularnego szkolnictwa średniego uczy się następująca liczba uczniów:

- w BSO (= zawodowe wykształcenie średnie): 5 200 uczniów (z czego 60 realizuje ścieżkę dualnego uczenia się (praca podczas nauki),
- w OSP (= wykształcenie średnie techniczne): 1 900 uczniów,
- w DBSO (= kształcenie zawodowe w zakresie przygotowania zawodowego): 100 uczniów, z których 8 podąża podwójną ścieżką kształcenia i jest klasyfikowanych jako BSO w pełnym wymiarze godzin,
- praktyka w Syntrze: 22 uczniów, z których 2 podąża podwójną ścieżką i jest klasyfikowanych jako BSO w pełnym wymiarze godzin).



Rysunek 23 Edukacja w zakresie drzewnictwa i meblarstwa we Flandrii

W **Walonii** liczby są nieco inne: uczy się 416 uczniów w Specjalnym Szkolnictwie Średnim (z zakresu drzewnictwa i meblarstwa) w porównaniu do 3 350 uczniów w regularnym szkolnictwie średnim ukierunkowanym na kształcenie z zakresu drzewnictwa i meblarstwa.



Rysunek 24 Edukacja w zakresie drzewnictwa i meblarstwa w Walonii i Brukseli

Integracja osób ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy

Niestety niepełnosprawność często stanowi barierę na rynku pracy i w środowisku pracy.

Badania wykazały, że pod względem wskaźnika zatrudnienia osoby niepełnosprawne w Belgii są nadal niedostatecznie reprezentowane na rynku pracy w porównaniu z innymi krajami europejskimi. Decydenci dostrzegają problem i zmniejszają lukę w zakresie niepełnosprawności w różnych dziedzinach.

- Aspekt ekonomiczny

Starzenie się społeczeństwa i stale spadający wskaźnik urodzeń są powodem, dla którego populacja w wieku produkcyjnym maleje, powodując braki na naszym rynku pracy. Wakaty nie są obsadzane, co utrudnia firmom produktywność. Dlatego bardzo korzystne jest zebranie i utrzymanie wszystkich na pokładzie.

- Aspekt społeczny

Wskaźniki ubóstwa wśród osób niepełnosprawnych są znacznie wyższe niż w przypadku osób pełnosprawnych. Posiadanie pracy ma nie tylko wpływ na dobrobyt finansowy danej osoby, ale także znacznie wpływa na dobrostan społeczny i osobisty danej osoby. Posiadanie pracy zwiększa szansę na jakościowe i niezależne życie.

Osoba z niepełnosprawnością ograniczającą pracę jest brana pod uwagę przez Publiczne Służby Zatrudnienia (na których danych opieramy się w tej klasyfikacji), gdy spełnia co najmniej jeden z następujących warunków:

- Jest zarejestrowana w (flamandzkiej/brukselskiej/walońskiej) Agencji ds. Osób Niepełnosprawnych.
- Ma prawo do zasiłku zastępczego lub integracyjnego.
- Jest właścicielem kopii orzeczenia sądowego, które stało się prawomocne, lub zaświadczenia z właściwej instytucji federalnej, które wykazuje trwały stopień niezdolności do pracy.
- Ma prawo do dodatkowego lub zwiększonego zasiłku rodzinnego.
- Jest uprawniona do świadczenia z tytułu inwalidztwa.
- Posiada zaświadczenie o niepełnosprawności ograniczającej pracę wydane przez służbę lub lekarza uznane przez publiczne służby zatrudnienia.

Około 600 000 flamandzkich mieszkańców, czyli 14,4% populacji w wieku od 15 do 64 lat, doświadcza przeszkód w pracy lub w życiu codziennym z powodu niepełnosprawności lub długotrwałego problemu zdrowotnego. Udział ten wzrósł w ciągu ostatniej dekady, chociaż od 2017 r. utrzymuje się na stabilnym poziomie. W 2019 r. pracowało 45,6% z nich, co stanowi niewielki wzrost w porównaniu z poprzednimi latami. Istnieje duża różnica w udziale w rynku pracy między osobami z upośledzeniem „w pewnym stopniu” (65,0%) i „w znacznym stopniu” (27,5%). Spośród wszystkich tych, którzy pracowali, 42,8% pracowało w niepełnym wymiarze czasu pracy. To znacznie więcej osób niż w przypadku pracowników, którzy nie są niepełnosprawni (24,0%). Dostosowanie wymiaru czasu pracy jest zatem, po dostosowaniu rodzaju zadań, główną formą wsparcia, o którą proszą osoby z niepełnosprawnością ograniczającą pracę, aby móc pracować⁷³.

9,2% populacji pracującej ma obecnie niepełnosprawność ograniczającą pracę. Wśród długotrwale poszukujących pracy ta grupa docelowa stanowi co najmniej 32,3%. Oczywiście jest, że nie jest łatwo znaleźć pracę z niepełnosprawnością ograniczającą pracę. Grupa ta jest dobrze reprezentowana w opiece zatrudnienia i firmach organizujących pracę specjalistyczną. Jest to logiczne w świetle istniejących konkretnych środków.

W 2019 roku we Flandrii jedna osoba na siedem (14,4%) w wieku od 15 do 64 lat ma niepełnosprawność lub długotrwały problem zdrowotny.

W grupie osób doświadczających problemów stosunkowo więcej jest kobiet (51,7%), średnio lub słabiej wykształconych (40,5%) oraz osób w wieku od 25 do 54 lat (56,1%). W stosunku do

⁷³ Study by the Flemish department of work and social economy, DWSE, 2019

całej populacji można zaobserwować nadreprezentację osób w wieku 55 lat i więcej oraz osób z niższym wykształceniem. Co więcej, profil zmienia się, gdy dzielimy grupę według stopnia dokuczliwości. Na przykład osoby gorzej wykształcone doświadczają poważnych kłopotów (46,3%), podczas gdy stosunkowo bardziej przeciętnie wykształceni (43,8%) w grupie doświadczają pewnych zaburzeń.

W Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności wszystkie osoby, które doświadczają trudności, są pytane, jaka forma wsparcia jest potrzebna do pracy i jaką formę wsparcia otrzymują obecnie w swojej sytuacji zawodowej. Możliwe są różne odpowiedzi. Ludność niepracująca obejmuje zarówno bezrobotnych, jak i nieaktywnych zawodowo, co wskazuje, że doświadczają oni trudności. Z tej grupy 70,4% wskazuje, że nie jest już w stanie wykonywać płatnej pracy. Ten wysoki odsetek można przypisać bezrobotnym, którzy doświadczają dużego dyskomfortu. Aż 84,7% z tej grupy wskazuje, że nie może już wykonywać pracy zarobkowej. Wśród osób nieaktywnych, które doświadczają pewnego stopnia dyskomfortu, liczba ta wynosi 39,9%.

Spośród osób niepracujących, które wskazują, że nadal mogą wykonywać pracę, 68,4% wskazuje, że potrzebuje jakiejś formy wsparcia. Dostosowanie rodzaju zadań (55,1%) czy nakładu pracy (44,4%) to najczęściej pożądane formy wsparcia. Wśród pracowników, którzy odczuwają dyskomfort, ponad 55% potrzebuje jakiejś formy wsparcia, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę. Również w tym przypadku dostosowanie rodzaju zadań (32,5%) i ilości pracy (30,3%) są najbardziej pożadanymi formami wsparcia. Ponadto ważną rolę odgrywa również pomoc kolegów i dostosowany sprzęt⁷⁴.

Do 2003 r. ustawodawstwo w Belgii (dotyczące dyskryminacji osób niepełnosprawnych lub innych problemów klinicznych) było raczej minimalne. Chodzi o **Układ Zbiorowy Pracy nr 38 z dnia 6 grudnia 1983 r.** dotyczący rekrutacji i selekcji pracowników. Układ zbiorowy pracy zawierał kilka kryteriów, na podstawie których nie można dyskryminować w procesie aplikacyjnym. Pracodawca był zobowiązany do równego traktowania wszystkich kandydatów, niezależnie od ich cech i wyłącznie związanych z funkcją. W związku z tym pracodawca nie mógł dokonywać rozróżnienia między innymi na podstawie niepełnosprawności lub przebytych chorób.

Kryteria te zostały zebrane w art. 15-2a i obejmują wiek, płeć, stan cywilny, narodowość, przekonania polityczne lub filozoficzne, przynależność do związku zawodowego, historię medyczną, a od 1991 r. także rasę, kolor skóry, pochodzenie lub pochodzenie narodowe lub etniczne. W 1999 roku handicap został ostatecznie dodany do listy tych kryteriów⁷⁵.

W międzyczasie wprowadzono pewne drobne poprawki. Jednak podstawowe prawo antidyskryminacyjne zostało wprowadzone dopiero 25 lutego 2003 r.

Belgijskie prawo antidyskryminacyjne z 2003 r. chroni przed dyskryminacją w oparciu o jedną lub więcej z 16 cech, w tym niepełnosprawność, obecny lub przyszły stan zdrowia i cechy

⁷⁴ Study by the Flemish department of work and social economy, DWSE, 2019

⁷⁵ CLA nr. 38 quater of July 14th, 1999

fizyczne. Prawo poszło dalej niż ogólna dyrektywa, która wymienia niepełnosprawność jedynie jako zakazane kryterium dyskryminacji.

Ustawa ta stworzyła ogólny zakaz dyskryminacji i rozszerzyła go na wszelkie kryteria dyskryminacji. Ze względu na ogólność prawa rozróżnienie między dyskryminacją bezpośrednią i pośrednią stało się nieistotne i nie było już żadnych neutralnych kryteriów. Każde nierówne traktowanie było dyskryminujące. W rezultacie doszło do dużego nakładania się i ingerencji w istniejące polityki pracy. To głównie wyrokami sądowymi ustalono kryteria dyskryminacji. Zasadnicze wymagania wynikające z prawodawstwa europejskiego były trudne do uzyskania.

Częściowo z tego powodu **10 maja 2007r.** powstała nowa ustawa antydyskryminacyjna. W ustawie tej można znaleźć wyczerpującą listę zakazanych kryteriów dyskryminacji, w tym niepełnosprawności, cech fizycznych oraz obecnego lub przyszłego stanu zdrowia.

Jedynie w przypadku „niepełnosprawności” prawo przewiduje zapewnienie „racjonalnych usprawnień”. Ustawa antydyskryminacyjna uznaje, że odmowa dokonania rozsądnych dostosowań na korzyść osoby niepełnosprawnej jest formą dyskryminacji pośredniej.

Konkretnie rzecz ujmując, prawo zakazuje dyskryminacji niepełnosprawności. W stosunkach pracy nie może istnieć żadne bezpośrednie rozróżnienie, które nie może być uzasadnione istotnym i determinującym wymogiem zawodowym. Odmowa wprowadzenia racjonalnych usprawnień na rzecz osoby niepełnosprawnej jest postrzegana jako forma (pośredniej) dyskryminacji. Art. 4 tej ustawy stanowi, że racjonalne usprawnienia są **„właściwymi środkami podejmowanymi w konkretnej sytuacji i w razie potrzeby, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp, uczestnictwo i postęp w sprawach, do których ma zastosowanie niniejsza ustawa, chyba że takie środki nakładają nieproporcjonalne obciążenie na osobę zobowiązaną do podjęcia takich środków”**.

Traktat ONZ - Organizacja Narodów Zjednoczonych zatwierdziła Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych 13 grudnia 2006 r., a Belgia ratyfikowała tę konwencję 2 lipca 2009 r. Poniżej znajduje się pełna wzmianka o artykule dotyczącym pracy i zatrudnienia. Artykuł 27 Praca i zatrudnienie 1: **„Państwa-Strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy na równych zasadach z innymi; obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez swobodnie wybrane lub zaakceptowane zatrudnienie na rynku pracy i w środowisku pracy otwartym, bez wykluczenia i dostępnym dla osób niepełnosprawnych”**. Belgia (a zatem także Flandria) musi złożyć sprawozdanie w tej sprawie ONZ. Pierwsze sprawozdanie okresowe zostało przedłożone ONZ w lipcu 2011 r.

Jeśli chodzi o obecną sytuację, rząd belgijski nie próżnuje, jeśli chodzi o promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

W 2019 r. podjęto dekret królewski w celu dalszego rozwijania pozytywnych działań w interesie osób niepełnosprawnych. Firmy i organizacje mogą rozwijać pozytywne działania promujące

zatrudnienie grup mniejszościowych, w tym osób niepełnosprawnych. Ponadto osoby niepełnosprawne mogą odwołać się do różnych specjalnych środków wsparcia zatrudnienia.

Do 1 października 2008 r. dostęp był zarezerwowany dla osób, które były zarejestrowane we Flamandzkiej Agencji ds. Osób Niepełnosprawnych, z pozytywną decyzją dotyczącą wsparcia w zakresie zatrudnienia. Konkretnie warunki zostały określone w odrębnych rozporządzeniach dla poszczególnych środków, które zostały wdrożone przez administrację FAPD. Od października 2008 r. dostęp będzie regulowany zgodnie z flamandzkim dekretem z dnia 18 lipca 2008 r. w sprawie integracji zawodowej osób z niepełnosprawnością zawodową. Flamandzkie Publiczne Służby Zatrudnienia (VDAB) określają, czy osoba ze wskazaniem niezdolności zawodowej jest uprawniona do jednego lub więcej środków wsparcia zatrudnienia, a prawo to może być na czas określony lub nieokreślony. VDAB przydziela prawa w oparciu o trzy rodzaje informacji:

1. Wykaz schorzeń i/lub historii osoby ze wskazaniem niezdolności do pracy, sporządzony przez właściwe jednostki.
2. Informacje multidyscyplinarne.
3. Specjalistyczne badanie zatrudnienia: w ramach VDAB działa służba, która bada i ocenia wnioski o specjalne środki wsparcia zatrudnienia.

Osoba poszukująca pracy, pracownik lub student z niepełnosprawnością zawodową lub problemem zdrowotnym kwalifikuje się do:

- dostępu do bezpłatnego tłumacza dla osób niesłyszących lub niedosłyszących,
- zwrotu kosztów dostosowanych narzędzi pracy i odzieży,
- zwrotu kosztów transportu,
- flamandzkiej składki wsparcia (VOP): flamandzka premia za wsparcie to premia, która rekompensuje możliwe dodatkowe koszty i niższą produktywność pracownika z niepełnosprawnością ograniczającą pracę.

Jeśli chodzi o sektor drzewny i meblarski, możliwe jest uzyskanie bardzo dobrych wyników w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w miejscu pracy.

Flamandzka premia za wsparcie występuje najczęściej w agencji pracy tymczasowej (3,02%), w sektorach zielonych (2,73%), w sektorze tekstylnym (2,45%) oraz w sektorze drzewnym i meblarskim (2,14%). W innych sektorach liczba tych składek jest niższa niż średnia (flamandzka) (<0,71 %).

Od 1 stycznia 2019 r. składka ta może być również stosowana w przypadku pracowników z czasową niezdolnością do pracy z powodu problemów zdrowotnych i jest obliczana na podstawie wynagrodzenia referencyjnego pracownika. Wszystkie środki są rozpatrywane indywidualnie z procesem dostosowanym do indywidualnych potrzeb.

W Belgii istnieje również specjalistyczna (dostosowana) praca dla osób niepełnosprawnych. Od 1 stycznia 2019 r. przepisy dotyczące tej specjalistycznej pracy zastępują dotychczasowy system warsztatów społecznych. Praca specjalistyczna skierowana jest do osób z niepełnosprawnością ograniczającą pracę lub z dużą odległością od rynku pracy: są to osoby

poszukujące pracy, które mają trudności z wejściem na rynek pracy z powodu czynników osobistych. Konkretnie rzecz ujmując, są to osoby z niepełnosprawnością ograniczającą pracę, osoby z problemami psychospołecznymi lub osoby długotrwale poszukujące pracy, które utraciły szereg kompetencji. Potrzebują konkretnych wskazówek i wsparcia. Rozróżniamy wyspecjalizowane firmy pracownicze i wyspecjalizowane działy pracy. Wyspecjalizowane firmy pracownicze to organizacje/firmy, których głównym zadaniem jest zatrudnienie tych grup docelowych. Działalność gospodarcza jest do tego dostosowana. Firma, której głównym zadaniem jest działalność gospodarcza, ale jest gotowa pracować na rzecz bardziej społecznej gospodarki, może utworzyć wyspecjalizowany dział pracy.

Poniżej kilka informacji dotyczących wyspecjalizowanych przedsiębiorstw pracy i ich ram prawnych:

- Dekret z dnia 12 lipca 2013 r. w sprawie pracy specjalistycznej na rzecz integracji zbiorowej.
- Dekret rządu flamandzkiego z dnia 17 lutego 2017 r. w sprawie wykonania Dekretu z dnia 12 lipca 2013 r. w sprawie pracy specjalistycznej na rzecz integracji zbiorowej.
- Dekret ministerialny w sprawie wykonania art. 13 i 51 Dekretu rządu flamandzkiego z dnia 17 lutego 2017 r. w sprawie wykonania Dekretu z dnia 12 lipca 2013 r. w sprawie pracy specjalistycznej na rzecz integracji zbiorowej.
- Dekret ministerialny wdrażający różne przepisy dekretu rządu flamandzkiego z dnia 17 lutego 2017 r. w sprawie wykonania Dekretu z dnia 12 lipca 2013 r. w sprawie pracy specjalistycznej na rzecz integracji zbiorowej.
- Rozporządzenie z dnia 29 marca 2019 r. w sprawie modelu jakości i rejestracji usługodawców w obszarze polityki Praca i gospodarka społeczna.
- Decyzja rządu flamandzkiego z dnia 24 maja 2019 r. w sprawie wykonania Dekretu z dnia 29 marca 2019 r. w sprawie modelu jakości i rejestracji usługodawców w obszarze polityki Praca i gospodarka społeczna.

Jeśli z powodu niepełnosprawności lub problemu zdrowotnego nie można znaleźć pracy w zwykłym obiegu pracy ani w specjalistycznym środowisku pracy, nadal można odwołać się do opieki pracowniczej.

Opieka pracownicza jest dostępna dla osób, które mogą podjąć się tylko ograniczonych zadań ze względu na powagę swojej niepełnosprawności. Dotyczy to głównie prostych zadań i to przez kilka godzin w tygodniu. Ludzie nie otrzymują wynagrodzenia za te działania. Mogą zachować swoje świadczenia społeczne.

Wykaz polityk dotyczących zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami na rynku pracy i w systemie szkolnictwa zawodowego (VET)

NR 1

NAZWA POLITYKI	Układ zbiorowy pracy nr 38 z dnia 6 grudnia 1983 r. w sprawie rekrutacji i selekcji pracowników, zmieniony układami zbiorowymi.
POZIOM	Krajowy
ROK	1983
KRAJ	Belgia
TEMAT	Rynek pracy
OGÓLNY OPIS	Ten układ zbiorowy pracy zawierał kilka kryteriów, na podstawie których nie dopuszczano dyskryminacji w procesie składania wniosków.
CELE	Pracodawca był zobowiązany w trakcie procedury do równego traktowania wszystkich kandydatów, niezależnie od ich cech.
DZIAŁANIA	Pracodawca był zobowiązany w trakcie procedury do równego traktowania wszystkich kandydatów, niezależnie od ich cech.
LINK	Link

NR 2

NAZWA POLITYKI	Dekret o równym udziale w rynku pracy
POZIOM	Flandria
ROK	2002
KRAJ	Belgia - Flandria
TEMAT	Rynek pracy
OGÓLNY OPIS	Konkretne sektory (rząd flamandzki, edukacja, VDAB, ...) opracowują politykę proporcjonalnego udziału w rynku pracy (i działań pozytywnych).
CELE	Sformułuj wartość docelową i podejmij działania, aby ją osiągnąć.
DZIAŁANIA	Opracowanie planu na rzecz równych szans (wieloletni plan strategiczny i roczne plany działania).
WYNIKI	Skoncentrowanie się na rekrutacji i selekcji, włączenie różnorodności w rekrutacji i selekcji, dalsze wykorzystywanie potencjalnych kanałów przyjmowania, polityka niedyskryminacji w ramach

szerszej polityki integracji, większy nacisk na kompetencje, polityka językowa, wsparcie strukturalne dla niepełnosprawności.

LINK [Link](#)

NR 3

NAZWA POLITYKI Prawo antydyskryminacyjne z 2003 r.

POZIOM Krajowy

ROK 2003

KRAJ Belgia

TEMAT Rynek pracy

OGÓLNY OPIS Prawo to chroniło przed dyskryminacją ze względu na co najmniej jedną z 16 przyczyn, w tym "niepełnosprawność", "obecny lub przyszły stan zdrowia" i "cechy fizyczne".

CELE To prawo było zbyt ogólne.

LINK [Link](#)

NR 4

NAZWA POLITYKI Prawo antydyskryminacyjne z 2007 r.

POZIOM Krajowy

ROK 2007

KRAJ Belgia

TEMAT Rynek pracy

OGÓLNY OPIS Racjonalne usprawnienia to prawo każdej osoby niepełnosprawnej.

CELE Każda osoba niepełnosprawna otrzymuje rozsądne udogodnienia.

DZIAŁANIA Dostosuj się do sytuacji roboczej zgodnie z potrzebami jednostki. Umożliwiają one osobom z niepełnosprawnością zawodową uczestnictwo w życiu zawodowym. Dostosowania te mogą być materialne, niematerialne i organizacyjne.
Materialne: adaptacja miejsca pracy lub testy selekcji, prace nad budynkiem w celu zagwarantowania dostępności.
Niematerialne: adaptacje regulaminu pracy, poradnictwo, coaching.
Organizacyjne: reorganizacja zadań, zmodyfikowany harmonogram, praca z domu, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy.

LINK [Link](#)

NR 5

NAZWA POLITYKI	Rząd federalny: Handistreaming i zatrudnienie osób niepełnosprawnych
POZIOM	Krajowy
ROK	2007
KRAJ	Belgia
TEMAT	Rynek pracy - Środowisko pracy
OGÓLNY OPIS	Rząd federalny: Handistreaming i zatrudnienie osób niepełnosprawnych
CELE	Osiągnąć cel i dostosować.
DZIAŁANIA	1) modyfikacja dotychczasowych procedur rekrutacyjnych 2) stosowanie sankcji za niewywiązywanie się z obowiązku zatrudnienia 3) optymalizacja kanałów rekrutacji 4) włączenie wymiaru niepełnosprawności do wszystkich aspektów organizacyjnych i procesów HR 5) działania uświadamiające 6) utworzenie specjalnego funduszu na finansowanie racjonalnych dostosowań miejsc pracy 7) możliwość racjonalnych dostosowań
WYNIKI	Wynik: 1,22% pracowników w rządzie federalnym jest niepełnosprawnych. Cel: 3%
LINK	Link

NR 6

NAZWA POLITYKI	Dekret o równych szansach
POZIOM	Flandria
ROK	2008
KRAJ	Belgia
TEMAT	Rynek pracy
OGÓLNY OPIS	Racjonalne usprawnienia to prawo każdej osoby niepełnosprawnej.
LINK	Link

NR 7

NAZWA POLITYKI	Dekret Rządu Flamandzkiego - Specjalne środki wspierania zatrudnienia i wyspecjalizowane służby
POZIOM	Flandria
ROK	2008
KRAJ	Belgia
TEMAT	Rynek pracy – System edukacji (VET) – środowisko pracy Rynek pracy – System edukacji (VET) – środowisko pracy
OGÓLNY OPIS	Osoby niepełnosprawne zawodowo mogą polegać na środkach wspierania zatrudnienia i specjalistycznych usługach (www.GTB.be i www.werkplekarchitecten.be).
CELE	Zapewnienie środków wsparcia.
DZIAŁANIA	Poradnictwo zawodowe - wsparcie rządowe (bezpłatny tłumacz dla osób niesłyszących lub niedosłyszących, zwrot kosztów narzędzi pracy i odzieży, zwrot kosztów transportu, flamandzka premia za wsparcie, ...)
LINK	Link

NR 8

NAZWA POLITYKI	Nota do Rady Ministrów z dnia 26 marca 2015 r.
POZIOM	Krajowy
ROK	2015
KRAJ	Belgia
TEMAT	Rynek pracy
DZIAŁANIA	Dodanie wymiaru niepełnosprawności w projektowaniu i wdrażaniu polityki. Wyznaczenie urzędnika ds. polityki w celu monitorowania zgodności z wymiarem niepełnosprawności. Opracowanie federalnego planu działania "handistreaming".
LINK	Link

NR 9

NAZWA POLITYKI	Dekret Królewski reintegracyjny u u chorych długoterminowo (z umową o pracę).
POZIOM	Krajowy
ROK	2016
KRAJ	Belgia
TEMAT	Rynek pracy
OGÓLNY OPIS	Osoby z niepełnosprawnością zawodową mogą powrócić do miejsca pracy w oparciu o formalny proces reintegracji.
CELE	Reintegracja u chorych długoterminowo na rynku pracy poprzez działania skierowane do pracodawców i lekarzy medycyny pracy.
DZIAŁANIA	Opracowanie planu reintegracji (np. dostosowanie stanowiska pracy, szkolenia i edukacja, inna praca, ...). Zasięg i aktywacja.
WYNIKI	Wspólnie z KB De Block: prawie 4 500 „tras” do pracy przez VDAB/GTB
LINK	Link Link

NR 10

NAZWA POLITYKI	Dekret Królewski o reintegracji osób długotrwale chorych (bez umowy o pracę)
POZIOM	Krajowy
ROK	2016
KRAJ	Belgia
TEMAT	Rynek pracy
OGÓLNY OPIS	Osoby z niepełnosprawnością zawodową mogą powrócić do miejsca pracy w oparciu o formalny proces reintegracji.
CELE	Reintegracja osób długotrwale chorych na rynku pracy poprzez działania skierowane do lekarza doradczego kasy chorych
DZIAŁANIA	Opracowanie planu reintegracji (np. dostosowanie stanowiska pracy, szkolenia i edukacja, inna praca, ...) Zasięg i aktywacja
WYNIKI	Wspólnie z KB Peeters: prawie 4 500 „tras” do pracy przez VDAB / GTB
LINK	Link

NR 11

NAZWA POLITYKI	Dekret zbiorowej personalizacji
POZIOM	Flandria
ROK	2016
KRAJ	Belgia
TEMAT	Rynek pracy
OGÓLNY OPIS	Zatrudnienie w gospodarce społecznej
CELE	Umożliwienie osobom niepełnosprawnym udziału w rynku pracy za pośrednictwem firm do pracy specjalistycznej.
DZIAŁANIA	Angażowanie osób z dystansem do rynku pracy w firmach szytych na miarę.
WYNIKI	Link
LINK	Link

NR 12

NAZWA POLITYKI	Dekret zbiorowej personalizacji/pracy specjalistycznej
POZIOM	Krajowy
ROK	2019
KRAJ	Belgia
TEMAT	Rynek pracy
OGÓLNY OPIS	Przedsiębiorstwa i organizacje mogą opracowywać pozytywne działania promujące zatrudnienie grup mniejszościowych, w tym osób z niepełnosprawnością zawodową
CELE	Włączanie grup mniejszościowych w pozytywne działania na rzecz pracy (uwaga: KB ważne tylko dla sektora prywatnego)
DZIAŁANIA	Rezerwacja staży i szkoleń dla grup defaworyzowanych, korzystanie z usług pośredników w zatrudnieniu, zarezerwowanych miejsc, szczególnych rezerw rekrutacyjnych, ...
LINK	Link

Wnioski

Znalezienie pracy, która jest dostosowana do potrzeb danej osoby i spełnia oczekiwania pracodawcy, jest czasami skomplikowaną zagadką do rozwiązania. Mimo to wiele opcji może pomóc wypełnić tę lukę.

Badania wykazały, że 6 domen można wykorzystać do stymulowania skuteczności osoby niepełnosprawnej (A. Scharle, 2013):

- wczesna aktywacja i wskazówki;
- zachęty po stronie podaży poprzez regulację świadczeń i dotacji;
- równy dostęp i dodatkowe wsparcie w edukacji;
- doradztwo zawodowe;
- ustawodawstwo i kampanie antydyskryminacyjne;
- dotacje płacowe lub inne zachęty finansowe.

W Belgii, dzięki najnowszym politykom i przepisom, podejmowane są zdecydowane wysiłki w celu uproszczenia integracji tej grupy docelowej na rynku pracy. Celem jest obniżenie progów zatrudnienia tej grupy docelowej poprzez zachęcanie pracodawców do rekrutacji. Polityka ta ma na celu skłonienie większej liczby osób niepełnosprawnych do pracy i utrzymanie ich w pracy w sposób zrównoważony.

Dobre zarządzanie polityką rynku pracy i polityką aktywizacji ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia tego celu. W Belgii VDAB (Flamandzkie Publiczne Służby Zatrudnienia) odgrywają w tym zakresie istotną rolę na szczeblu flamandzkim. W Walonii le Forem (Walońskie Publiczne Służby Zatrudnienia) podejmuje się tego zadania. VDAB i Forem pomagają osobom poszukującym pracy z niepełnosprawnością zawodową lub problemami zdrowotnymi w znalezieniu pracy lub kontynuowaniu obecnej pracy. W tym celu współpracują z różnymi partnerami i zapewniają konkretne i zindywidualizowane wytyczne lub specjalistyczne szkolenia i mediacje. Osoba zainteresowana otrzymuje ocenę kwalifikowalności do środków wspierających zatrudnienie (wsparcie rządowe).

Belgijski rząd nadal codziennie pracuje nad wspieraniem osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Dzięki wszystkim istniejącym środkom wsparcia możemy zaobserwować wzrost skuteczności tych działań dla tej grupy. Niemniej jednak nadal istotne jest, aby obecne normy były regularnie badane, ulepszone i redefiniowane.

4

Źródła

4. Źródła

- Act of 23rd October 2018 on Solidarity Fund; Journal of Laws of 2018, item 2192; <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180002192/U/D20182192Lj.pdf>
- Announcement of the Marshal of the Sejm of the Republic of Poland of 15 September 2017 on the publication of the uniform text of the Act on sign language and other means of communication; Journal of Law of 2015, item 1644; <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001824/O/D20171824.pdf>
- Announcement of the Marshal of the Sejm of the Republic of Poland of February 23, 2021 on the publication of the uniform text of the Act on Vocational and Social Rehabilitation and Employment of Persons With Disabilities; Journal of Laws of 2021, item 573; <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20210000573/O/D20210573.pdf>
- Regulation of the Council of Ministers from 12th April 2012 about National Interoperability Frameworks, the minimum requirements for public records and the exchange of information in electronic form and the minimum requirements for ICT systems, Journal of Law of 2017; item 2247
- Regulation of the Minister of Labour and Social Policy and the Minister of Culture and National Heritage on the list of libraries, organisations of blind or dim persons and organisations whose statutory purpose is to act for the benefit of blind or dim persons; Journal of Law of 2015, item 1644
- Regulation of the Minister of the Family, Labour and Social policy of 27 October 2016 on the National Consultative Council for Persons with Disabilities; Journal of Law of 2016, item 1783; <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20160001783>
- The Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), United Nations General Assembly, 13.12.2006, sixty-first session, resolution A/RES/61/106
- The Constitution of the Republic of Poland of 2nd April, 1997; Journal of Laws No. 78, item 483; <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
- The World Program of Action Concerning Disabled Persons, United Nations General Assembly, 3.12.1982, resolution 37/52
- The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities, United Nations General Assembly, 20.12.1993, forty-eighth session, resolution 48/96
- Comprehensive IT System of The Social Insurance Institution - KSI ZUS
- Hribar K. 2006. Vzgoja in izobraževanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Diplomsko delo - <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Hribar-Katra.PDF>
- Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP-1) - Placement of Children with Special Needs Act - <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5896>
- Uradni list RS. 2496. Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP), stran 7105 - <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina?urlid=200054&stevilka=2496>
- Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji – 2. Izdaja - http://pefprints.pef.uni-lj.si/1195/1/bela_knjiga_2011.pdf
- Zakon o osnovni šoli - <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO448>
- Konvencija o pravicah invalidov - <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MK/Zakonodaja-ki-ni-na-PISRS/Kulturna-raznolikost/1c24133420/Konvencija-o-pravicah-invalidov.pdf>

- Konvencija o pravicah invalidov – mednarodni sporazum o pravicah invalidov
- Convention on the rights of the disabled - international agreement on the rights of the disabled - https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Invalidi/Konvencija/Konvencija_LB.pdf
- Konvencija o pravicah invalidov - <https://www.varuh-rs.si/pravni-temelji-cp/ozn-organizacija-zdruzenih-narodov/konvencija-o-pravicah-invalidov/>
- Quota systems for disabled persons - <https://www.euro.centre.org/publications/detail/408>
- Zakon o urejanju trga dela - <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840>
- Slovenia: Employment protection in relation to business transfers - <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/slovenia-employment-protection-in-relation-to-business-transfers>
- Priročnik Spodbujamo zaposlovanje invalidov
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov - <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841>
- Predstavitve z okrogle mize v Kranju – 4 - Prehod mladih - <https://prehodmladih.si/wp-content/uploads/2020/01/Predstavitve-z-okrogle-mize-v-Kranju-%E2%80%93-4.pdf>
- Zakon o delovnih razmerjih - <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>
- Vodnik po pravicah invalidov - https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Invalidi/Zmoremo/Vodnik_po_pravica_h_invalidov.pdf
- Republic of Slovenia, Statistical office; SiSTAT - <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/en/Data/Data/0765506S.px/table/tableViewLayout2/>
- <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/en/Data/Data/0765501S.px/table/tableViewLayout2/>
- Marjetka Doler Tošič Petra Mramor: Invalidi v Sloveniji – pravni status, pravice in zaposlovanje, Diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede v Ljubljani, Ljubljana 2007. - <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/Doler-Tosic-Mramor.PDF>
- Hendrickx, F., Rahmé, A., & Vanachter, O. (2008). Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de Antidiscriminatie wetten. unia.be - https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- CLA 38/1. (2008, October) - <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-038.pdf>
- Belgisch staatsblad. (2004, maart) - https://www.ejustice.just.fgov.be/.https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2004035293&la=N
- Hendrickx, F., Rahmé, A., & Vanachter, O. (2008). Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de Antidiscriminatie wetten. unia.be - https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- UNIA. (2017, januari). Aan het werk met een handicap. www.unia.be - https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1147-UNIA_brochure_Werk_NL_VERSION_VOOR_DRUK_EN_WEBSITE.pdf
- Belgisch Staatsblad. (2007, 30 juni). 10 MEI 2007. - Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. www.staatsblad.be - https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table_name=wet

- Personen met een handicap. (z.d.) - https://fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/personen_met_handicap
- BCAPH. (2019). Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt - EVALUATIEVERSLAG 2019 - https://fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/personen_met_handicap/bcaph
- Overheid, V. (2007). Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen-en-gelijkebehandelingsbeleid - <https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1017082.html>
- KANSELARIJ VAN DE EERSTE MINISTER. (2015). Nota aan de Ministerraad - Uitvoering van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de Rechten van Personen met een Handicap - https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/note_cm_handicap_nations_unies_nl.pdf
- VDAB. (z.d.-b). Re-integratie - <https://extranet.vdab.be/themas/re-integratie>
- Federale overheidsdienst werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg. (z.d.). Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. www.werk.belgie.be - https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van#toc_heading_3
- Belgisch staatsblad. (2016, 24 november). Titel 8 NOVEMBER 2016. - Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, wat de sociaalprofessionele re-integratie betreft. www.staatsblad.be - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2016/11/24_2.pdf#Page25
- Decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling. (2013, 12 juli). codex.vlaanderen.be - <https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1023214.html>
- Minderheden Forum. (2021). TIJD VOOR POSITIEVE ACTIE! Inspiratie voor werkgevers met zin voor innovatie - <https://www.minderhedenforum.be/actua/detail/brochure-tijd-voor-positieve-actie>
- Belgisch staatsblad. (2019, 1 maart). 11 FEBRUARI 2019. - Koninklijk besluit tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties - www.staatsblad.be - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2019021109&table_name=wet
- Departement Werk & Sociale Economie. (2020). GROEPSSECTORFOTO 2020 - <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/37050>
- AAROVA vzw. (2021). Sprekende cijfers. AAROVA Het merk voor uw werk - <https://www.aarova.be/nl/social-profit/cijfers#:~:text=In%20Vlaanderen%20zijn%2067%20maatwerkbedrijven,maatwerkbedrijven%20in%20Vlaanderen%20gestaag%20gestegen>
- Collectief maatwerk | Sociale Economie. (2021). sociale economie Vlaanderen - <https://www.socialeconomie.be/collectief-maatwerk>
- Departement Werk en Sociale Economie. (2019). Jaarrapport sociale economie 2019 - <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/38720>
- Hendrickx, F., Rahmé, A., & Vanachter, O. (2008). Overeenstemming tussen het arbeidsrecht en de Antidiscriminatiewetten. [unia.be](http://www.unia.be) - https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf

- VAPH - Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. (2019, mei). Jaarverslag Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap – VAPH - <https://publicaties.vlaanderen.be/download-file/36996>
- SERV. (2019, december). Beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 - https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_20191202_BeleidsnotaWerkenSocialeEconomie2019-2024_ADV.pdf
- VDAB. (z.d.). Heb je een gezondheidsprobleem of arbeidsbeperking? Geraadpleegd op 3 februari 2021, van - <https://www.vdab.be/arbeidshandicap/default1.shtml>
- Agentschap Innoveren en Ondernemen. (2020, 25 mei). Steun voor werknemers en zelfstandigen met een arbeidshandicap. vlaio.be. <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidiedatabank/steun-voor-werknemers-en-zelfstandigen-met-een-arbeidshandicap>
- Eweta. (2021). Un plan de deux ans pour la Fédération des Entreprises de Travail Adapté - <https://eweta.be/>

5

Strony internetowe

5. Strony internetowe

- https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/spanish_disability_brief.pdf
- <https://www.odismet.es/banco-de-datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo>
- <https://www.odismet.es/banco-de-datos/2condiciones-de-trabajo-y-trayectorias-profesionales>
- <https://www.odismet.es/banco-de-datos/3educacion-y-formacion-profesional>
- <https://www.odismet.es/banco-de-datos/4politicas-de-empleo-orientadas-las-personas-con-discapacidad>
- <https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-06/INFORME%206%20ODISMET.pdf>
- <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/category/documentos/observatorio/informe-olivenza-observatorio/>
- <https://drive.google.com/file/d/1mLyQEyD2Mlez8YXYdMX3e3huJcqMxGbc/view>
- https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-07/Informe%20resultados_COVID2021.pdf
- https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-04/ODISMET%20INFOGRAF%C3%8DA%20FINAL%20IMPRESI%C3%93N_v5_accessible.pdf
- <https://www.welcometothejungle.com/es/articles/empleo-discapacidad-espana-situacion-futuro>
- https://www.boe.es/diario_boe/
- <https://www.borm.es/#/home>
- <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info>
- <https://www.odismet.es>
- <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13588-consolidado.pdf>
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632&p=20171109&tn=1>
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-14169
- <https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2019/numero/1396/pdf?id=775360>
- <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/26/pdfs/BOE-A-2021-8749.pdf>
- [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=142769&IDTIPO=60&RASTRO=c891\\$m5806,5808,5827#TC](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=142769&IDTIPO=60&RASTRO=c891$m5806,5808,5827#TC)
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-12922
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-12497
- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13118&tn=1&p=20201230>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/23/099G0123/sg>
- <https://www.inps.it/Circolari/Circolare%20numero%2099%20del%2013-06-2016.htm>
- <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx>
- <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2017/Nota-direttoriale-23012017-prot-41-454.pdf>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/28/13G00123/sg>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/17/20G00034/sg>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00089/sg>
- <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>
- <http://dati.disabilitaincifre.it>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092G0108/sg>
- <https://www.miur.gov.it/>

- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/dpcm185_o6.pdf
- <http://www.integrazionescolastica.it/article/464>
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/art4o_legge449.pdf
- https://www.istruzione.it/esame_di_stato/Primo_Ciclo/normativa/allegati/dpr122_2009.pdf
- <https://www.istat.it/it/files/2020/12/Report-alunni-con-disabilita.pdf>
- <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/legge104_92.pdf
- <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Nota_direttoriale_23_gennaio_2017_prot.41_454.pdf
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_24_settembre_2016_n.185.pdf
- https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/D.L_28_giugno_2013_n.76.pdf
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/legge104_92.pdf
- https://www.istruzione.it/archivio/web/istruzione/prot4274_09.html
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/dpcm185_o6.pdf
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/legge104_92.pdf
- https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/2006/allegati/art4o_legge449.pdf
- [http://dati.disabilitaincifre.it/dawinciMD.jsp?a1=u2i7a94&a2=_&n=\\$\\$\\$\\$&o=3U3V416J6K42&v=1V2092BH09OG000000000&p=o&sp=null&l=o&exp=o](http://dati.disabilitaincifre.it/dawinciMD.jsp?a1=u2i7a94&a2=_&n=$$$$&o=3U3V416J6K42&v=1V2092BH09OG000000000&p=o&sp=null&l=o&exp=o)
- <https://www.istat.it/it/archivio/disabili>
- <https://www.istat.it/it/files//2020/02/Alunni-con-disabilita-2018-19.pdf>
- <https://www.istat.it/it/archivio/251409>
- <https://www.istat.it/it/files//2020/12/Report-alunni-con-disabilit%C3%A0.pdf>
- <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>
- <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:1998-07-25;286>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/15/15G00158/sq>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2014/03/07/14G00028/sq>
- <https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/98286dl.htm>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/15/15G00158/sq>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/01/04/007G0259/sq>
- <https://www.internazionale.it/bloc-notes/annalisa-camilli/2018/11/27/decreto-sicurezza-immigrazione-cosa-prevede>
- <https://www.biurokarier.umk.pl/wskazniki-zatrudnienia-osob-niepelnosprawnych-dla-pracodawcow>
- <https://www.pfron.org.pl/en/contact/>
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,132,office-of-the-government-plenipotentiary-for-disabled-people>
- <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci>
- <https://ibs.org.pl/research/wlacz-sie-program-hiszpanskiej-fundacji-la-caixa/>
- <https://www.laski.edu.pl/en/node/17>
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,11,biuro>
- <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20160001783>

- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001824/O/D20171824.pdf>
- <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180002192/U/D20182192Lj.pdf>
- <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20210000573/O/D20210573.pdf>
- <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html>
- <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html>
- <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/monitoring-rynku-pracy-kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2020-r,12,45.html>
- <https://www.biurokarier.umk.pl/wskazniki-zatrudnienia-osob-niepelnosprawnych-dla-pracodawcow>
- [\(https://www.pfron.org.pl/en/contact/\)](https://www.pfron.org.pl/en/contact/)
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,132,office-of-the-government-plenipotentiary-for-disabled-people>
- <https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci>
- <https://ibs.org.pl/research/wlacz-sie-program-hiszpanskiej-fundacji-la-caixa/>
- <https://www.laski.edu.pl/en/node/17>
- [Isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/home.xsp](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/home.xsp)
- <https://stat.gov.pl/>
- <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
- <https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2011/>
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/a,608,demographic-data>
- <https://stat.gov.pl/en/news/national-census-of-population-and-housing-2021,49,1.html?contrast=default>
- <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/osoby-niepelnosprawne-w-2019-roku,33,1.html>
- <https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-izobrazevanje-znanost-in-sport/zakonodaja/>
- <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>
- <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MK/Zakonodaja-ki-ni-na-PISRS/Kulturna-raznolikost/1c24133420/Konvencija-o-pravicah-invalidov.pdf>
- <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840>
- https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2004035293&la=N
- https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/2007StudieCGKRArbeidsrecht.pdf
- https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table_name=wet
- https://fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/missie_visie_waarden/gelijke_kansen_en_diversiteit/personen_met_handicap
- <https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1017082.html> ;
- <https://gelijkekansen.be/>
- https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=nl&nm=2008036199&la=N
- https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/note_cm_handicap_nations_unies_nl.pdf

- <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van>
- <https://overheid.vlaanderen.be/kb-20161028>
- http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2016110801
- <https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1023214.html>
- <https://www.vlaanderen.be/publicaties/de-vlaamse-sociale-economie-jaarrapport>
- http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2019021109&table_name=wet

av Allview

Projekt dofinansowany
ze środków programu
Erasmus+ Unii Europejskiej

