



Międzynarodowe
Biuro Pracy
Genewa

Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

Warszawa 2013

Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych
Warszawa 2013

Oryginalne wydanie niniejszego opracowania, zatytułowane *Managing disability in the workplace. An ILO code of practice*, zostało opublikowane nakładem Międzynarodowego Biura Pracy w Genewie.

Copyright © 2002 International Labour Organization.

Polish translation copyright © 2003 Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.

Przekład i wydanie za zgodą właściciela praw autorskich.

Zarówno określenia zawarte w publikacjach MOP, pozostające w zgodności z praktyką przyjętą przez Narody Zjednoczone, jak i prezentowany w tych publikacjach materiał nie oznaczają wyrażenia jakiegokolwiek opinii ze strony Międzynarodowego Biura Pracy na temat prawnego statusu jakiegokolwiek kraju, obszaru czy terytorium, ani jego władz, czy też zasięgu jego granic.

Odpowiedzialność za opinie wyrażone w opracowaniach i innych pracach częściowych spoczywa wyłącznie na ich autorach, a publikacja tych opracowań i prac nie oznacza podzielania przez Międzynarodową Organizację Pracy opinii w nich wyrażonych.

Przywoływanie nazw firm oraz produktów i procedur handlowych nie oznacza popierania ich przez Międzynarodową Organizację Pracy, a brak wzmianki o danej firmie, produkcie lub procedurze handlowej nie jest oznaką ich nieuznawania.

MOP nie ponosi odpowiedzialności za słuszność czy kompletność przekładu polskiego, ani za jakiegokolwiek nieścisłość, błędy czy przeoczenia, ani też za skutki wynikające z korzystania z tego przekładu.

ISBN 83-86539-98-4

Wstęp

Osoby niepełnosprawne nie stanowią jednorodnej grupy. Mogą być niepełnosprawne pod względem fizycznym, sensorycznym, intelektualnym lub psychicznym. Mogą być niepełnosprawne od urodzenia lub też mogły nabyć niepełnosprawność w dzieciństwie, we wczesnej młodości lub w późniejszych latach, w okresie nauki lub w trakcie zatrudnienia. Ich niepełnosprawność może nieznacznie wpływać na zdolność do pracy i uczestnictwo w życiu społecznym lub może mieć poważny wpływ, wymagając znacznego wsparcia i pomocy.

Na całym świecie osoby niepełnosprawne uczestniczą i wnoszą swój wkład do światowego rynku pracy na wszystkich szczeblach. Jednak wiele osób niepełnosprawnych, które chcą pracować, wciąż nie ma takich możliwości z powodu różnorodnych barier.

Bezrobocie wśród 386¹ milionowej populacji osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym na świecie jest o wiele wyższe niż wśród pozostałej populacji osób w wieku produkcyjnym.² Co prawda uznaje się, że rozwój gospodarczy może prowadzić do wzrostu szans zatrudnienia, kodeks ukazuje najlepsze praktyki, które umożliwiają pracodawcom korzystanie z umiejętności i potencjału osób niepełnosprawnych w istniejących warunkach danego kraju.

Coraz bardziej staje się oczywiste, że osoby niepełnosprawne nie tylko mogą wносить cenny wkład do gospodarki krajowej, ale że ich zatrudnienie obniża również koszty świadczeń z tytułu niepełnosprawności i może zmniejszyć ubóstwo. Za zatrudnianiem osób niepeł-

¹ Na podstawie danych szacunkowych Światowej Organizacji Zdrowia uważa się, że 10% ludności świata to osoby niepełnosprawne, tj. 610 milionów osób, z których 386 milionów jest w wieku od 15 do 64 lat (dane statystyczne ONZ dotyczące ludności świata – United Nations: *World Population Prospects, 1998 Revision*, New York, 1999).

² Opublikowane wskaźniki bezrobocia wahają się od 13% w Wielkiej Brytanii, gdzie wskaźnik ten jest dwukrotnie wyższy od stopy bezrobocia wśród pełnosprawnej siły roboczej, i 18% w Niemczech, do szacowanych 80% i więcej w niektórych krajach rozwijających się.

nosprawnych przemawiają ewidentne korzyści, ponieważ osoby te są często wykwalifikowane do wykonywania określonej pracy. Pracodawcy mogą również zyskiwać poprzez zwiększanie liczby użytecznych pracowników zatrudniając w dalszym ciągu tych, którzy stali się niepełnosprawni, z uwagi na ich cenne umiejętności zdobyte podczas pracy i szkolenia związanego z wykonywaną pracą.

Wiele organizacji i ich sieci – w tym organizacje pracodawców i pracowników oraz organizacje osób niepełnosprawnych – przyczynia się obecnie do zwiększania szans zatrudnienia osób niepełnosprawnych, utrzymania w zatrudnieniu i powrotu do pracy. Środki przyjęte przez te organizacje uwzględniają założenia polityki w tym zakresie oraz obejmują zabezpieczenie usług doradczych i wspierających.

Celem opracowania niniejszego kodeksu było udzielenie wskazówek pracodawcom prowadzącym duże, średnie lub małe przedsiębiorstwa w sektorze prywatnym lub publicznym, w państwach rozwijających się lub wysoko uprzemysłowionych, dla przyjęcia pozytywnej strategii zarządzania zagadnieniami niepełnosprawnością w miejscu pracy.

Chociaż niniejszy Kodeks jest zasadniczo adresowany do pracodawców, to rządy odgrywają znaczącą rolę w tworzeniu wspierającego ustawodawstwa i ram polityki społecznej oraz w podejmowaniu inicjatyw na rzecz promowania możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych. Ponadto, dla osiągnięcia celów określonych w Kodeksie, istotne jest uczestnictwo i inicjatywy osób niepełnosprawnych.

Treść Kodeksu oparta jest na zasadach stanowiących podstawy międzynarodowych instrumentów i inicjatyw (wymienionych w Załącznikach 1 i 2), przyjętych w celu promowania zatrudnienia w bezpiecznych i higienicznych warunkach pracy wszystkich osób niepełnosprawnych. Niniejszy Kodeks nie jest instrumentem wiążącym prawnie, a jego celem nie jest wyparcie lub zastąpienie ustawodawstwa krajowego. Należy go odczytywać w kontekście uwarunkowań krajowych i stosować zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

Kodeks został sfinalizowany i jednogłośnie przyjęty podczas trójstronnego spotkania ekspertów, które odbyło się w Genewie w dniach 3–12 października 2001, zwołanego decyzją Rady Administracyjnej MBP, podjętą na jej 27. Sesji (marzec 2000). Eksperci zostali wyznaczeni w wyniku konsultacji z Rządami, Grupą Pracodawców

i Grupą Pracowników Rady Administracyjnej MBP. We wspomnianym spotkaniu brali udział następujący eksperci:

Eksperci wyznaczeni w wyniku konsultacji z Rządami

- Ms. Christine LANGSFORD, Director, Employment Outcomes Section, Disability Service Reforms Branch, Department of Family and Community Services, Canberra, Australia.
- Mr. Michael CARLETON, Appeal Commissioner, Workers' Compensation Board of British Columbia, British Columbia, Canada.
- Ms. Lucía VIVANCO, Deputy Director, National Foundation on Disability, Santiago, Chile.
- Mr. Jian Kun YIN, Deputy Director, Division of Labour Force, Department of Training and Employment, Ministry of Labour and Social Security, Beijing, China.
- Mr. Julio César MARTINEZ-LANTIGUA, Sub-Director General of Employment, State Secretariat of Labour, Santo Domingo, Dominican Republic.
- Mr. Pierre BLANC, Deputy Director General, AGEFIPH, Bagneux, France.
- Ms. Csilla SZAUER, Ministry of Family and Social Affairs, Department of Rehabilitation and Disability Affairs, Budapest, Hungary.
- Ms. Sebenzile Joy Patricia MATSEBULA, Acting Director, President's Office on the Status of Disabled Persons, Pretoria, South Africa.

Doradcy

- Ms. N. Popper (Hungary).
- Ms. F. Lagadien (South Africa).
- Ms. P. Linders (South Africa).

Eksperci wyznaczeni w wyniku konsultacji z Grupą Pracodawców

- Dr. Robert KOSNIK, Director of Occupational Health Services, XEROX Canada Ltd., Ontario, Canada.
- Ms. Anne-Geneviève DE SAINT GERMAIN, Chef de Service, Direction des Relations Sociales, Mouvement des Entreprises de France, Paris, France.
- Mr. Reinhard EBERT, Representative of BDA German Board on the Integration of Handicapped Workers, Brühl, Germany.
- Ms. Minako NISHIJIMA, Manager, AP Workforce Diversity, IBM World Trade Asia Corporation, Tokyo, Japan.

- Mr. William DAMBULENI, Executive Director, The Employers' Consultative Association of Malawi, Blantyre, Malawi.
- Ms. Anne KNOWLES, Executive Director, Business New Zealand, Wellington, New Zealand.
- Dr. Christiaan DE BEER, General Manager, Disability Management, Coris Capital (Pty) Ltd., Pretoria, Gauteng, South Africa.
- Ms. Gunilla SAHLIN, Senior Adviser, Confederation of Swedish Enterprise, Stockholm, Sweden.
- Mr. James G. CASSADY, Vice-President, Human Resources and Administration, Electronic Sensors & Systems Sector, Northrop Grumman Corporation, Baltimore, Maryland, United States.

Doradcy

- Mr. A. J. Madott (Canada).
- Mr. E. Humpal (United States).

Eksperti wyznaczeni w wyniku konsultacji z Grupą Pracowników

- Mr. Andrew KING, Department Leader, Health, Safety and Environment Department, Canadian National Office, United Steel Workers of America, Toronto, Canada.
- Mr. Luis Alberto HERNANDEZ GUILLEN, Confederación de Trabajadores de Colombia, Bogota, Colombia.
- Mr. John K. BRIMPONG, 1st National Vice Chairman, Trades Union Congress (TUC, Ghana), Accra, Ghana.
- Mr. Shri N. SUNDARESAN, General Secretary, Hind Mazdoor Sabha Andhra Pradesh State Council, Secunderabad, India.
- Mr. Ray HOWELL, Jamaica Confederation of Trade Unions, Kingston, Jamaica.
- Mr. Nico VALENTINY, Confédération des Syndicats chrétiens Luxembourg, Munsdorf, Luxembourg.
- Mr. Boubacar GUEYE, Secrétaire général, Syndicat des Travailleurs de la Caisse de Sécurité Sociale, Dakar, Senegal.
- Ms. Carina NILSSON, Landsorganisationen, Stockholm, Sweden.

Obserwatorzy

International Confederation of Free Trade Unions.
 International Organisation of Employers.
 Office of the High Commissioner for Human Rights.

Inclusion International.

International Council of Nurses.

International Organisation for the Provision of Work for People with Disabilities and who are Occupationally Handicapped (IPWH).

Przedstawiciele MBP

Mr. Pekka Aro, Director, ILO InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability.

Ms. Barbara Murray, Coordinator, Equity Issues, IFP/Skills.

Spis treści

Wstęp	III
1. Postanowienia ogólne	1
1.1. Cele	1
1.2. Zasady	1
1.3. Zastosowanie	2
1.4. Definicje	3
2. Ogólne obowiązki pracodawców i przedstawicieli pracowników oraz zakres odpowiedzialności właściwych organów władzy	9
2.1. Ogólne obowiązki pracodawców	9
2.2. Odpowiedzialność właściwych organów władzy	11
2.3. Podstawowe obowiązki przedstawicieli pracowników	13
3. Ramy zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy	16
3.1. Tworzenie strategii zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy	16
3.2. Komunikacja oraz podnoszenie poziomu świadomości	17
3.3. Ocena skuteczności	18
4. Rekrutacja	19
4.1. Przygotowanie do rekrutacji	19
4.2. Rozmowy kwalifikacyjne i testy	20
4.3. Zapoznanie pracowników z miejscem pracy	21
4.4. Praktyka zawodowa	22
4.5. Praca na okres próbny oraz zatrudnienie wspierane	23
4.6. Ocena postępów	24
5. Możliwości awansu.....	25
5.1. Rozwój kariery zawodowej	25
5.2. Szkolenia finansowane przez pracodawców, podręczniki i kursy	25
5.3. Szkolenie zawodowe poza miejscem pracy	26
5.4. Przegląd i ocena	27

6. Utrzymanie w zatrudnieniu	28
6.1. <i>Polityka wobec nabytej niepełnosprawności</i>	28
6.2. <i>Ocena i rehabilitacja</i>	29
7. Dostosowania	32
7.1. <i>Dostępność</i>	32
7.2. <i>Adaptacje</i>	33
7.3. <i>Zachęty i usługi wspierające</i>	34
8. Poufność informacji	35
Załączniki	
<i>Załącznik 1</i>	36
Istotne inicjatywy międzynarodowe dotyczące niepełnosprawności.	
<i>Załącznik 2</i>	37
Inne stosowne Konwencje i Zalecenia MOP	
<i>Załącznik 3</i>	39
Przykłady ram prawnych i ramowej polityki dotyczącej niepełnosprawności, przyjętej przez niektóre Państwa członkowskie MOP	

1. Postanowienia ogólne

1.1. Cele

Niniejszy kodeks ma dostarczyć praktycznych wskazówek w zakresie zarządzania zagadnieniami niepełnosprawności w miejscu pracy, w celu:

- (a) zapewnienia, że osoby niepełnosprawne mają równe szanse w miejscu pracy,
- (b) zwiększenia możliwości zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych poprzez ułatwianie rekrutacji, powrotu do pracy, utrzymania w zatrudnieniu i możliwości awansowania,
- (c) promowania bezpiecznego, dostępnego i higienicznego miejsca pracy,
- (d) zapewnienia, że ponoszone przez pracodawcę koszty wynikające z niepełnosprawności pracowników są redukowane do minimum – w tym, w niektórych przypadkach, w zakresie opieki zdrowotnej i płatności z tytułu ubezpieczenia,
- (e) maksymalizacji wkładu pracowników niepełnosprawnych na rzecz przedsiębiorstwa.

1.2. Zasady

1.2.1. Zasady przyjęte w kodeksie są takie same jak te, na których opierają się międzynarodowe standardy w dziedzinie pracy, w tym Konwencja MOP Nr 159 oraz Zalecenie Nr 168 z 1983 r. dotyczące rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

1.2.2. Skuteczne zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy oparte na dowodach, dobrej praktyce i doświadczeniu umożliwia niepełnosprawnym pracownikom wnoszenie produktywnego wkładu na rzecz przedsiębiorstwa i zachowanie cennego doświadczenia zawodowego.

1.2.3. Kodeks opiera się na przekonaniu, że pracodawcy odnoszą korzyści zatrudniając osoby niepełnosprawne, które – jeśli zagadnienia

związane z niepełnosprawnością są odpowiednio zarządzane – mogą wnieść znaczny wkład w miejscu swojego zatrudnienia, na stanowiskach pracy dostosowanych do ich kwalifikacji i możliwości. Kodeks opiera się także na dowodach, że przedsiębiorstwa mogą odnosić korzyści z utrzymania w zatrudnieniu doświadczonych pracowników, którzy stali się niepełnosprawni oraz wskazaniach, że stosowanie skutecznej strategii zarządzania niepełnosprawnością może zapewnić znaczne oszczędności w kategoriach kosztów zdrowotnych, płatności ubezpieczeniowych oraz straconego czasu, w przypadku gdy stosowana jest efektywna strategia zarządzania niepełnosprawnością.

1.2.4. Zgodnie ze standardami MOP, szczególnie pozytywne działania zmierzające do zagwarantowania rzeczywistej równości szans i równego traktowania osób niepełnosprawnych w miejscu pracy nie uważa się za dyskryminujące w stosunku do innych pracowników.

1.2.5. Praktyki zarządzania zagadnieniami niepełnosprawności są najbardziej skuteczne wtedy, gdy opierają się na pozytywnej współpracy rządów, organizacji pracodawców, przedstawicieli pracowników, organizacji pracowników i organizacji osób niepełnosprawnych.

1.3. Zastosowanie

1.3.1. Niniejszy Kodeks ma służyć:

- (i) pracodawcom przedsiębiorstw różnej wielkości z sektora prywatnego i publicznego, usytuowanych na terenach miejskich i wiejskich w krajach uprzemysłowionych, rozwijających się oraz w krajach przechodzących transformację,
- (ii) organizacjom pracodawców w pełnieniu funkcji informacyjnych, doradczych oraz innych w stosunku do swoich członków, jak również w pełnieniu roli rzeczników szans zatrudnienia osób niepełnosprawnych,

- (iii) organizacjom pracowników w pełnieniu funkcji reprezentantów interesów pracowników, także niepełnosprawnych, w miejscu pracy oraz w procesie konsultacji i negocjacji na szczeblu krajowym,
- (iv) instytucjom sektora publicznego odpowiedzialnym za krajową politykę w zakresie promocji szans zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz za realizację tej polityki,
- (v) osobom niepełnosprawnym, bez względu na przyczynę i rodzaj niepełnosprawności,
- (vi) organizacjom osób niepełnosprawnych w pełnieniu roli promotorów szans zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- (vii) innym pracownikom w miejscu pracy dzięki przeświadczeniu, że istnieje sprzyjające środowisko dla pozostawienia ich w zatrudnieniu, jeżeli staną się niepełnosprawni, bez względu na przyczynę.

1.3.2. Postanowienia niniejszego kodeksu powinny być postrzegane jako podstawowe elementy skutecznego zarządzania zagadnieniami niepełnosprawności w miejscu pracy. Mogą one pomóc pracodawcom w maksymalizacji korzyści, jakie mogą odnieść dzięki zatrudnieniu lub zatrzymaniu niepełnosprawnych pracowników. Postanowienia te mogą przyczynić się do zapewnienia, że niepełnosprawni pracownicy będą mogli – w ramach prawnych ustanowionych przez ustawodawstwo krajowe – wносить cenny wkład, mieć równe szanse i nie będą podlegać dyskryminacji.

1.4. Definicje

Przystosowanie lub udogodnienie (Adjustment or accomodation)

Dostosowanie pracy, łącznie z przystosowaniem lub modyfikacją maszyn i sprzętu i/lub modyfikacją zakresu pracy, czasu pracy i organizacji pracy oraz przystosowaniem środowiska pracy w celu zapewnienia dostępu do miejsca pracy, aby ułatwić zatrudnienie indywidualnym osobom niepełnosprawnym.

Właściwe organy władzy (Competent authority)

Minister, ministerstwo lub inny organ władzy publicznej posiadający uprawnienia do wydawania rozporządzeń, zarządzeń lub innych przepisów mających moc prawną.

Zarządzanie zagadnieniami niepełnosprawności (Disability management)

Proces odbywający się w miejscu pracy, którego celem jest ułatwienie zatrudniania osób niepełnosprawnych poprzez skoordynowane wysiłki uwzględniające potrzeby indywidualnych osób, środowiska pracy, potrzeby przedsiębiorstwa oraz odpowiedzialność prawną.

Osoba niepełnosprawna (Disabled person)

Osoba, której perspektywy uzyskania, powrotu, pozostania i awansowania w odpowiedniej pracy są w poważnym stopniu ograniczone w wyniku właściwie rozpoznanej fizycznej, sensorycznej, intelektualnej lub psychicznej niepełnosprawności.

Dyskryminacja (Discrimination)

Wszelkie wyróżnianie, wykluczanie lub preferowanie oparte o pewne podstawy, które podważa lub ogranicza równość szans lub traktowania w zatrudnianiu lub wykonywaniu zawodu. Ogólne normy wprowadzające różnice w oparciu o zabronione podstawy stanowią dyskryminację prawną. Dyskryminację praktyczną stanowi określone nastawienie władz publicznych lub indywidualnych osób powodujące – w oparciu o zabronione podstawy – nierówne traktowanie jednostek lub członków jakiejś grupy. Dyskryminacja pośrednia odnosi się do pozornie neutralnych sytuacji, przepisów lub praktyk, które w rzeczywistości powodują nierówne traktowanie osób o pewnych cechach. Wyróżnienie lub preferencje, które mogą wynikać z zastosowania specjalnych środków ochronnych i pomocowych w celu sprostanienia określonym wymaganiom osób niepełnosprawnych nie są uważane za dyskryminację.

Pracodawca (Employer)

Osoba lub instytucja zatrudniająca pracowników na podstawie pisemnej lub ustnej umowy o pracę, która ustala prawa i obowiązki

obydwu stron, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową. Pracodawcami mogą być rządy, organy władzy publicznej oraz prywatne firmy lub osoby fizyczne.

Program pomocy pracownikowi (Employee assistance programme)

Program – realizowany albo wspólnie przez pracodawcę i organizację pracowników, albo tylko przez pracodawcę, lub tylko przez organizację pracowników – oferujący pomoc pracownikom, a często także członkom ich rodzin w rozwiązywaniu problemów osobistych, które – wcześniej czy później – wpływają na wydajność pracy.

Organizacja pracodawców (Employers' organization)

Organizacja, której członkami są indywidualni pracodawcy lub stowarzyszenia pracodawców, lub jedni i drudzy, utworzona głównie w celu ochrony i promocji interesów swoich członków oraz w celu zapewnienia im usług w zakresie spraw związanych z zatrudnianiem.

Równe szanse (Equal opportunity)

Równy dla wszystkich osób dostęp i szanse w dziedzinie zatrudnienia, szkolenia zawodowego i wykonywania poszczególnych zawodów, bez dyskryminacji, zgodnie z artykułem 4 Konwencji Nr 159.

Uszkodzenie (Impairment)

Każda utrata lub ograniczenie funkcji psychologicznej, fizjologicznej lub anatomicznej, w tym funkcji poznawczych.

Międzynarodowe normy pracy (International labour standards)

Zasady i normy dotyczące wszelkich spraw związanych z pracą, przyjęte przez trójstronną Międzynarodową Konferencję Pracy (delegacji rządów, pracodawców i pracowników). Standardy te mają formę międzynarodowych konwencji i zaleceń dotyczących pracy. Ratyfikowanie tych konwencji przez Państwa członkowskie pociąga za sobą obowiązek realizacji ich postanowień. Zalecenia są niewiążącymi, w sensie prawnym, instrumentami zawierającymi wskazówki w zakresie polityki, ustawodawstwa i praktyki.

Dostosowanie pracy (job adaptation)

Adaptacja lub przeprojektowanie narzędzi, maszyn, stanowisk pracy i środowiska pracy do potrzeb indywidualnej osoby. Może również obejmować zmiany w organizacji pracy, harmonogramach pracy, kolejności wykonywania prac oraz w podziale zadań wykonywanych podczas pracy na podstawowe elementy.

Opis pracy na danym stanowisku (job analysis)

Sporządzenie szczegółowej listy obowiązków związanych z wykonywaniem danej pracy oraz wymaganych umiejętności. Określa ona, co pracownik musi robić, jak i dlaczego musi to zrobić oraz jakie umiejętności są mu do tego potrzebne. Opis może także zawierać informacje o stosowanych narzędziach i obsługiwanych maszynach. Opis pracy na danym stanowisku stanowi zazwyczaj pierwszy krok w procesie umieszczenia w zatrudnieniu.

Utrzymanie w zatrudnieniu (job retention)

Pozostanie u tego samego pracodawcy, przy takim samym lub innym zakresie obowiązków względnie na takich samych lub innych warunkach zatrudnienia, uwzględniając w tym powrót po okresie płatnej lub bezpłatnej nieobecności.

Włączenie do ogólnego nurtu (Mainstreaming)

Włączenie osób niepełnosprawnych do zatrudnienia, edukacji, szkolenia oraz do wszystkich sektorów społeczeństwa.

Służby medycyny pracy (Occupational health services – OHS)

Służby medyczne, pełniące zasadniczo funkcje prewencyjne, które są odpowiedzialne za prowadzenie poradnictwa dla pracodawców, jak również dla pracowników lub ich przedstawicieli w sprawie warunków tworzenia i utrzymywania bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy, przyczyniającego się do optymalnego zdrowia fizycznego i psychicznego w odniesieniu do pracy. Służby te zapewniają również poradnictwo w zakresie dostosowania wykonywanej pracy do zdolności pracowników w odniesieniu do ich zdrowia fizycznego i psychicznego.

Organizacje osób niepełnosprawnych (Organizations of persons with disabilities)

Organizacje, które reprezentują osoby niepełnosprawne i są rzecznikami ich praw. Mogą to być organizacje osób niepełnosprawnych lub działające na ich rzecz.

Powrót do pracy (Return to work)

Proces wspierania pracownika w celu podjęcia przez niego pracy po nieobecności spowodowanej obrażeniami lub chorobą.

Rehabilitacja zawodowa (Vocational rehabilitation)

Proces (mogący obejmować szkolenie i przekwalifikowanie), który umożliwiając osobom niepełnosprawnym uzyskanie i utrzymanie odpowiedniego zatrudnienia oraz awansowanie prowadzi do ich integracji lub reintegracji ze społeczeństwem.

Rada zakładowa/Komitet zakładowy (Works council/workplace committee)

Wewnątrzzakładowy komitet pracowników, z którym współpracuje pracodawca i konsultuje sprawy interesujące obie strony.

Pracownik/zatrudniony (Worker/employee)

Każda osoba, która świadczy usługi na rzecz pracodawcy i otrzymuje wynagrodzenie za pracę. Zatrudnienie następuje na podstawie pisemnej lub ustnej umowy o pracę.

Przedstawiciele pracowników (Workers' representatives)

Osoby, które zostały uznane za przedstawicieli pracowników na podstawie przepisów prawa krajowego lub praktyki, zgodnie z Konwencją (Nr 135) z 1971 r. odnoszącą się do przedstawicieli pracowników, niezależnie od tego, czy są one: (a) przedstawicielami związków zawodowych, tj. przedstawicielami mianowanymi lub wybranymi przez związki zawodowe; albo (b) przedstawicielami wybranymi, tj. przedstawicielami, którzy są wybierani w wolnych wyborach przez pracowników przedsiębiorstwa, zgodnie z przepisami krajowych ustaw lub rozporządzeń, lub układów zbiorowych, i których funkcje nie obejmują działalności uznanej w danym kraju za wyłączną prerogatywę związków zawodowych.

Warunki pracy (Working conditions)

Czynniki określające okoliczności, w jakich pracownik wykonuje pracę. Należą do nich: czas pracy, organizacja pracy, zakres obowiązków, świadczenia socjalne oraz działania podejmowane w celu zapewnienia pracownikowi bezpieczeństwa i higieny pracy.

Środowisko pracy (Working environment)

Obiekty i warunki, w jakich wykonywana jest praca oraz czynniki środowiskowe, które mogą mieć wpływ na zdrowie pracowników.

Miejsce pracy (Workplace)

Wszystkie miejsca, w których osoby zatrudnione muszą przybywać, lub do których muszą dotrzeć, aby wykonać swoją pracę, i które są pod bezpośrednią lub pośrednią kontrolą pracodawcy. Przykładami mogą być: biura, fabryki, plantacje, place budowy, statki lub prywatne domy.

Stanowisko pracy (Workstation)

Część biura lub fabryki, gdzie dana osoba wykonuje pracę, w tym biurko lub powierzchnia, na której wykonywana jest praca, krzesło, sprzęt lub inne przedmioty.

Praca na okres próbny (Work trial)

Praca wykonywana w celu zdobycia doświadczenia lub jako sprawdzian przydatności do konkretnej pracy.

2. Ogólne obowiązki pracodawców i organizacji pracowników oraz zakres odpowiedzialności właściwych organów władzy

2.1. Ogólne obowiązki pracodawców

2.1.1. W celu zarządzania w miejscu pracy zagadnieniami odnoszącymi się do niepełnosprawności pracodawcy powinni przyjąć strategię zarządzania niepełnosprawnością tak, aby stanowiła ona integralną część ich ogólnej polityki zatrudnienia, a zwłaszcza część strategii rozwoju zasobów ludzkich. Strategia zarządzania niepełnosprawnością może być powiązana z programami pomocy dla pracownika, tam gdzie one istnieją.

2.1.2. Strategia zarządzania zagadnieniami niepełnosprawności powinna zawierać postanowienia w zakresie:

- (a) rekrutacji poszukujących pracy osób niepełnosprawnych, w tym osób, które wcześniej nie pracowały oraz tych, które chcą powrócić do pracy,
- (b) równych szans dla pracowników będących osobami niepełnosprawnymi,
- (c) utrzymania w zatrudnieniu pracowników, którzy stali się osobami niepełnosprawnymi.

2.1.3. Strategia zarządzania niepełnosprawnością powinna być powiązana z polityką stosowaną na poziomie miejsca pracy w zakresie promowania bezpiecznego i higienicznego miejsca pracy oraz powinna zawierać postanowienia dotyczące środków na rzecz bezpieczeństwa zawodowego i higieny pracy, oceny ryzyka wszelkich dostosowań i udogodnień, wczesnej interwencji, leczenia i rehabilitacji osób, które stały się niepełnosprawne w trakcie zatrudnienia, a także systemu „mentoringu” w celu zapewnienia integracji nowych pracowników.

2.1.4. Strategia powinna być zgodna z krajową polityką i krajowym ustawodawstwem i uwzględniać zasady równych szans oraz

powszechnego dostępu, opierając się na konwencjach MOP, a zwłaszcza Konwencji Nr 159.

2.1.5. Program powinien być tworzony we współpracy z przedstawicielami pracowników, w konsultacji z indywidualnymi pracownikami niepełnosprawnymi, służbami medycyny pracy, tam gdzie istnieją, oraz z organizacjami osób niepełnosprawnych, gdzie jest to możliwe. Przy tworzeniu programu pracodawcy mogą korzystać również z konsultacji z właściwymi organami władzy oraz wyspecjalizowanymi agencjami posiadającymi fachową wiedzę w zakresie zagadnień związanych z niepełnosprawnością.

2.1.6. Strategia zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy powinna być koordynowana, wykorzystując istniejące struktury przedstawicielskie lub nowe, utworzone w tym celu. Osoba lub osoby odpowiedzialne za koordynację programu powinny odbyć szkolenie w zakresie zarządzania niepełnosprawnością lub mieć dostęp do specjalistów w tej dziedzinie.

2.1.7. Pracodawcy powinni dążyć do współpracy ze służbami zatrudnienia w zakresie doboru pracy osobom niepełnosprawnym poszukującym pracy, odpowiedniej do ich możliwości, zdolności zawodowych i zainteresowań.

2.1.8. Pracodawcy powinni zapewnić, aby osoby niepełnosprawne w swoim miejscu pracy były traktowane pod względem świadczeń rzeczowych, takich jak transport lub mieszkalnictwo, na równi z pracownikami pełnosprawnymi.

2.1.9. Organizacje pracodawców powinny występować, wobec swoich członków, jako rzecznicy promowania szans zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz utrzymania pracy przez tych, którzy stali się niepełnosprawni w trakcie zatrudnienia. Mogą to robić, na przykład, poprzez zapewnienie praktycznych wskazówek i usług doradczych, zwłaszcza dla małych firm, rozpowszechnianie informacji na temat korzyści wynikających dla firmy z zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy, promowanie partnerskiej współpracy pomiędzy pracodawcami w zakresie zarządzania niepełnosprawnością oraz poprzez udzielanie wsparcia strategii zarządzania niepełno-

sprawnością w procesie konsultacji na szczeblu krajowym i międzynarodowym.

2.1.10. W celu promowania wprowadzania strategii zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy, organizacje pracodawców powinny wprowadzać i realizować taką strategię w stosunku do swoich pracowników.

2.2. Odpowiedzialność właściwych organów władzy

2.2.1. Właściwe organy władzy, realizując krajową politykę promowania szans zatrudnienia osób niepełnosprawnych w sektorze prywatnym i publicznym, powinny być rzecznikami przyjęcia przez pracodawców strategii zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy.

2.2.2. Właściwe organy władzy powinny włączyć zagadnienia związane z niepełnosprawnością w ogólne ramy prawne regulujące sprawy gospodarcze i społeczne, biorąc przy tym pod uwagę krajowe warunki i praktyki.

2.2.3. Właściwe organy władzy powinny okresowo dokonywać przeglądu wszystkich zasad i przepisów regulujących zatrudnienie, utrzymanie pracy i powrót do pracy w sektorze publicznym i prywatnym, w celu zapewnienia, że nie zawierają one żadnych elementów dyskryminujących osoby niepełnosprawne.

2.2.4. Właściwe organy władzy powinny dokonywać okresowych przeglądów systemów ochrony socjalnej, łącznie z odszkodowaniami dla pracowników, w celu upewnienia się, że udzielane jest właściwe wsparcie, i że żadne nieusprawiedliwione przeszkody nie są w sposób nierozważny stawiane na drodze osób niepełnosprawnych rozpoczynających życie zawodowe, pragnących utrzymać swoją pracę lub zawód albo powracających do zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

2.2.5. Właściwe organy władzy powinny ułatwiać pracodawcom zarządzanie zagadnieniami niepełnosprawności w miejscu pracy oraz przy rekrutacji, utrzymaniu pracy lub powrocie do pracy osób niepełnosprawnych, poprzez udzielanie im pomocy w formie wysokiej jakości usług w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa technicznego, rehabi-

litacji oraz innych usług wspierających, świadczonych zarówno przez jednostki publiczne, jak i prywatne. Zaleca się również, w zależności od istniejących w kraju warunków i obowiązującego ustawodawstwa, tworzenie zakładowych komisji do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, programów pomocy dla pracowników, zbiorowych stosunków pracy oraz komisji do spraw równego traktowania.

2.2.6. Właściwe organy władzy powinny zapewnić, aby usługi różnych instytucji, niezbędne dla pracodawców, odznaczały się wysoką jakością i były świadczone w sposób skoordynowany i terminowo.

2.2.7. Właściwe organy władzy powinny ustanowić kryteria określające, co jest racjonalne dla celów dokonywania dostosowań i udogodnień, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

2.2.8. Właściwe organy władzy powinny spowodować dostępność pomocy technicznej, dopłat do wynagrodzeń oraz innych zachęt w celu promocji i ułatwiania możliwości zatrudniania i utrzymania pracy przez osoby niepełnosprawne oraz powinny informować pracodawców o takich zachętach.

2.2.9. Właściwe organy władzy powinny dążyć do zaangażowania organizacji pracodawców w udzielanie porad służbom zatrudnienia i współpracę z nimi oraz innymi odpowiednim służbami w celu zapewnienia, że ich działania są właściwe i skuteczne. Właściwe organy władzy powinny także zaprosić organizacje pracodawców do udziału lub sponsorowania kampanii na rzecz podnoszenia poziomu wiedzy na temat niepełnosprawności i zatrudnienia.

2.2.10. Właściwe organy władzy powinny ułatwiać kontakty pomiędzy organizacjami pracodawców i organizacjami pracowników, a także z odpowiednimi specjalistycznymi instytucjami i usługodawcami oraz organizacjami osób niepełnosprawnych, w celu wymiany informacji na temat zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy, w tym informacji o:

- (a) osiągnięciach w dziedzinie technik i technologii w zakresie adaptacji miejsca pracy,
- (b) systemach pośrednictwa pracy dla osób niepełnosprawnych oraz zdobywania przez nie doświadczenia zawodowego,

- (c) dostosowaniu systemów ogłoszeń i przeprowadzania rozmów wstępnych dla celów rekrutacji i promowania osób niepełnosprawnych,
- (d) praktycznych aspektach odnoszących się do zagadnień etycznych mających związek z ujawnieniem informacji na temat niepełnosprawnych pracowników oraz praktycznych działaniach podnoszących poziom wiedzy na temat niepełnosprawności.

2.2.11. Właściwe organy władzy powinny monitorować i przeprowadzać okresowe oceny skuteczności wszelkich zachęt lub usług doradztwa technicznego w zakresie spraw związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, promocji możliwości zatrudnienia, utrzymania pracy i powrotu do pracy pracowników z niepełnosprawnością.

2.2.12. W celu promowania wprowadzenia strategii zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy, właściwe organy władzy powinny wprowadzić i realizować taką strategię w odniesieniu do swoich własnych pracowników oraz stać się wzorem pracodawcy w zakresie rekrutacji osób niepełnosprawnych, równych szans dla niepełnosprawnych pracowników, podejmowania działań związanych z utrzymaniem w zatrudnieniu i powrotem do pracy.

2.2.13. Właściwe organy władzy powinny wziąć pod uwagę działania promujące zatrudnienie, utrzymanie w zatrudnieniu i powrót do pracy osób niepełnosprawnych, w tym specyficzne działania na rzecz niepełnosprawnych kobiet.

2.3. Podstawowe obowiązki przedstawicieli pracowników

2.3.1. Promując politykę równych szans zatrudniania pracowników, zarówno na poziomie indywidualnego pracodawcy, jak i podczas konsultacji i negocjacji na szczeblu krajowym, organizacje pracowników powinny być aktywnymi rzecznikami możliwości zatrudnienia i szkolenia osób niepełnosprawnych, w tym także działań związanych z utrzymaniem i powrotem do pracy.

2.3.2. Organizacje pracowników powinny aktywnie zachęcać niepełnosprawnych pracowników do wstępowania do takich organizacji i odgrywania w nich wiodącej roli.

2.3.3. Organizacje pracowników powinny aktywnie reprezentować interesy niepełnosprawnych pracowników wobec kierownictwa, wszelkich rad zakładowych, komisji bhp oraz innych komisji działających w miejscu pracy. Powinny także promować pozytywne działania sprzyjające integracji tych osób w miejscu pracy, w tym zwiększaniu poziomu świadomości kierownictwa i załogi oraz dokonywaniu wszelkich koniecznych przystosowań i adaptacji.

2.3.4. Organizacje pracowników powinny uwrażliwić i przeszkolić swych członków w zakresie spraw związanych z niepełnosprawnością poprzez imprezy podnoszące poziom świadomości oraz poprzez publikacje związkowe uwydatniające zagadnienia niepełnosprawności i równości.

2.3.5. W celu promowania bezpieczeństwa i higieny miejsca pracy, organizacje pracowników powinny:

- (a) stanowczo zalecać przestrzeganie obowiązujących standardów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wprowadzenie procedur wczesnej interwencji i innych odnośnych procedur, zgodnie z niniejszym kodeksem,
- (b) współpracować i uczestniczyć w korzystnych dla pracowników programach zajmujących się propagowaniem informacji na temat niepełnosprawności i programach zapobiegania niepełnosprawności, oferowanych przez pracodawcę i/lub organizacje osób niepełnosprawnych.

2.3.6. W celu promocji wprowadzania strategii zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy, organizacje pracowników powinny wprowadzić i realizować taką strategię w odniesieniu do swoich pracowników.

2.3.7. Organizacje pracowników powinny starać się o pogłębienie wiedzy pracodawców w zakresie szczególnych uregulowań w dziedzinie prawa pracy, konwencji i wsparcia technologicznego, co ułatwi osobom niepełnosprawnym dostęp do zatrudnienia.

2.3.8. Organizacje pracowników powinny zachęcać swoich członków do współpracy w zakresie programów powrotu do pracy, tworzonych przez pracodawcę, ukierunkowując je – zgodnie z niniejszym kodeksem – na szybki powrót do pracy.

3. Ramy zarządzania zagadnieniami niepełnosprawności w miejscu pracy

3.1. Tworzenie strategii zarządzania zagadnieniami niepełnosprawności w miejscu pracy

3.1.1. Pracodawcy powinni uznać zarządzanie zagadnieniami niepełnosprawności w miejscu pracy za zadanie priorytetowe, które przyczyni się do sukcesu firmy oraz traktować je jako integralną część strategii rozwoju zasobów ludzkich w miejscu pracy.

3.1.2. Strategia zarządzania niepełnosprawnością powinna być sformułowana zgodnie z krajowym ustawodawstwem, polityką i praktyką, korzystając z krajowych instytucji i organizacji w tej dziedzinie.

3.1.3. Podczas opracowywania strategii zarządzania zagadnieniami niepełnosprawności w miejscu pracy, pracodawcy powinni współpracować z przedstawicielami pracowników oraz konsultować się z niepełnosprawnymi pracownikami lub ich przedstawicielami.

3.1.4. Strategia na poziomie miejsca pracy powinna stanowić uzupełnienie strategii rozwoju zasobów ludzkich, w jej zakresie dotyczącym maksymalizacji wkładu i potencjału wszystkich pracowników, w tym niepełnosprawnych oraz poparcia dla przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz związanych z tym procedur wczesnej interwencji i procedur dotyczących dalszego postępowania, zgodnie z zasadami niniejszego kodeksu.

3.1.5. Strategia zarządzania niepełnosprawnością powinna zawierać postanowienia odnoszące się do pracowników, którzy sprawują opiekę nad osobą lub osobami niepełnosprawnymi, będącymi członkami ich rodzin.

3.1.6 Strategia zarządzania zagadnieniami niepełnosprawności w miejscu pracy powinna zawierać postanowienia dotyczące udzielania porad przez służby zatrudnienia lub inne specjalistyczne instytucje, w tych przypadkach gdy jest to konieczne, w celu zapewnienia, że każ-

da osoba niepełnosprawna wykonuje pracę adekwatną do swoich możliwości, zdolności i zainteresowań, co zazwyczaj jest sprawdzane podczas procedur rekrutacji.

3.2. Komunikacja oraz podnoszenie poziomu świadomości

3.2.1. Strategia zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy powinna zostać zaprezentowana wszystkim pracownikom w sposób przystępny, we współpracy z przedstawicielami pracowników.

3.2.2. Wszystkich pracowników należy zapoznać ogólnie z zagadnieniami niepełnosprawności w miejscu pracy i także z istotnymi informacjami na temat strategii firmy oraz wszelkich adaptacji, które mogą być potrzebne w środowisku pracy, na stanowisku pracy lub w harmonogramie pracy, aby umożliwić niepełnosprawnym pracownikom uzyskiwanie optymalnej efektywności. Może to odbywać się w ramach ogólnego wprowadzenia w te zagadnienia kierowników i personelu przy przyjmowaniu do pracy lub może mieć formę szkolenia informacyjnego, dotyczącego tej problematyki. Jednocześnie, wszystkim pracownikom należy zapewnić okazję do zadawania wszelkich pytań, jakie mogą mieć w związku z perspektywą pracy z niepełnosprawnym współpracownikiem.

3.2.3. Planując tego rodzaju sesje informacyjne zwiększające wiedzę na temat zagadnień niepełnosprawności w miejscu pracy, należy rozważyć skorzystanie, w miarę potrzeby, z pomocy wyspecjalizowanych instytucji, którymi mogą być również organizacje osób niepełnosprawnych.

3.2.4. Pracodawcy, w tym kierownictwo wyższego szczebla, powinni okazać swoje zaangażowanie w strategię zarządzania zagadnieniami niepełnosprawności poprzez takie działania, jakie uznają za stosowne w zakresie rekrutacji osób niepełnosprawnych i utrzymania w zatrudnieniu pracowników, którzy stali się niepełnosprawnymi.

3.2.5. Pracodawcy, organizacje pracodawców, organizacje pracowników, właściwe organy władzy i organizacje osób niepełnosprawnych powinny rozważyć współdziałanie w zakresie rozpowszechniania

strategii odnoszących się do zagadnień niepełnosprawności oraz informowania o realizacji tej polityki.

3.2.6. Pracodawcy powinni informować swoich dostawców oraz stałych kooperantów o swoich strategiach zarządzania niepełnosprawnością, kierując się chęcią upowszechnienia dobrych praktyk w tym zakresie.

3.2.7. Podczas promowania strategii zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy, grupy pracodawców i organizacje pracodawców powinny wziąć pod uwagę możliwość wymiany informacji i szkolenia w przedmiotowym zakresie z odpowiednimi instytucjami sektora publicznego, grupami eksperckimi i innymi kompetentnymi agencjami.

3.3. Ocena skuteczności

3.3.1. Pracodawcy powinni w regularnych odstępach czasu dokonywać oceny skuteczności swoich strategii zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy i ulepszać je, jeśli zachodzi taka potrzeba.

3.3.2. Przedstawiciele pracowników w miejscu pracy powinni mieć dostęp do tej oceny i w niej uczestniczyć.

3.3.3. Właściwe organy władzy, w celu dokonania oceny skuteczności udzielonego przez nie wsparcia dla omawianych programów, jeśli takie wsparcie miało miejsce, mogą wymagać stosownych informacji od pracodawcy.

3.3.4. Wszystkie informacje dotyczące programu zarządzania zagadnieniami niepełnosprawności powinny być, przed ich rozpowszechnieniem, niejawne i strzeżone z uwagi na ich poufny charakter.

4. Rekrutacja

4.1. Przygotowanie do rekrutacji

4.1.1 W trakcie procesu rekrutacji należy przestrzegać zasady niedyskryminowania w celu zapewnienia maksymalnych korzyści dla pracodawcy oraz równych szans dla niepełnosprawnych i pełnosprawnych kandydatów. Pracodawcy mogą, na przykład, włączyć do swoich procedur rekrutacyjnych lub do ogłoszeń o wolnych miejscach pracy oświadczenie o swoim zaangażowaniu w politykę równych szans, posłużyć się logo, które będzie sygnalizować, że w ich zakładzie realizowana jest taka polityka, wyraźnie zachęcać do składania podań przez osoby niepełnosprawne, oraz zaznaczyć, że kandydaci będą oceniani wyłącznie na podstawie ich zdolności.

4.1.2. Pracodawcy powinni zadbać, aby proces rekrutacji pracowników zapewnił złożenie podań przez jak największą liczbę wykwalifikowanych osób niepełnosprawnych. Mogliby to zrobić, na przykład, poprzez konsultacje ze służbami zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych lub z innymi specjalistycznymi agencjami, zapewniając, by informacje o wolnych miejscach pracy były rozpowszechniane w formach dostępnych dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności – w prasie, w radiu, w Internecie – dostarczając odpowiednie materiały w sprawie przyjęcia do pracy.

4.1.3. Jeżeli pracodawca zleca prowadzenie rekrutacji agencjom, wskazane byłoby, aby właściwe organy władzy współpracowały z organizacjami pracodawców, odpowiednimi organizacjami osób niepełnosprawnych i firmami reklamowymi w celu rozwijania praktyk reklamowych, które zachęca poszukujące pracy osoby niepełnosprawne do składania podań o pracę.

4.1.4. Właściwe organy władzy powinny pomagać pracodawcom w ułatwianiu naboru osób niepełnosprawnych poprzez korzystanie z wysokiej jakości usług pośrednictwa pracy. Właściwe organy władzy

powinny także ułatwiać starania o doradztwo techniczne, subsydiowanie płac i innego rodzaju zachęty, jeśli jest to wskazane.

4.1.5. Organizacje pracodawców i pracowników oraz, gdzie to stosowne, właściwe organy władzy mogą opracować wytyczne, które pomogą w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na terenach miejskich i wiejskich. Wytyczne te powinny brać pod uwagę uwarunkowania krajowe i branżowe.

4.1.6. Organizacje pracodawców mogą wspierać rekrutację niepełnosprawnych pracowników poprzez współpracę z agencjami usługowymi, służbami zatrudnienia oraz organizacjami osób niepełnosprawnych w celu zapewnienia, że świadczone usługi w sposób zadowalający odpowiadają wymaganiom pracodawców.

4.1.7. Rozważając kandydaturę osoby niepełnosprawnej na określone stanowisko, pracodawcy powinni być gotowi do dokonania, w razie potrzeby, przystosowań miejsca pracy, stanowiska pracy i warunków pracy, w celu maksymalnego zwiększenia możliwości takiego kandydata do wykonania danej pracy. Doradztwo i poradnictwo w zakresie odpowiednich przystosowań można uzyskać od służb zatrudnienia lub wyspecjalizowanych agencji, w tym od organizacji osób niepełnosprawnych lub działających na ich rzecz. Dostosowania, tam gdzie są wymagane, powinny być planowane w konsultacji z pracownikami sprawnymi i niepełnosprawnymi, i powinny być dokonywane w porozumieniu z przedstawicielami pracowników i zainteresowanym pracownikiem lub pracownikami niepełnosprawnymi (patrz również rozdział 7).

4.2. Rozmowy kwalifikacyjne i testy

4.2.1. Testy kwalifikacyjne i kryteria wyboru kandydatów do pracy powinny być dostosowane do specyficznych umiejętności, wiedzy i zdolności, uważanych za konieczne do wykonywania pracy na wakującym stanowisku. Szczególną uwagę należy zwracać na dobór testów, aby mieć pewność, że ich forma jest przystępna dla niepełnosprawnych kandydatów. Należy też starannie sprawdzić kryteria wybo-

ru w celu zapewnienia, że nie będą one w sposób przypadkowy wykluczać osób niepełnosprawnych.

4.2.2. Członkom komisji przeprowadzających rozmowy kwalifikacyjne w sektorze prywatnym i publicznym należy zapewnić wskazówki dotyczące przeprowadzania takich rozmów i procesu wyboru osób niepełnosprawnych.

4.2.3. Pracodawcy powinni rozważyć, w jaki sposób umożliwić kandydatom niepełnosprawnym uczestnictwo w rozmowach kwalifikacyjnych na równi z innymi kandydatami, np. zezwalając na obecność tłumacza języka migowego lub rzecznika.

4.2.4. Przygotowując zaproszenia do rozmowy kwalifikacyjnej pracodawcy mogą zachęcić kandydatów do wcześniejszego wskazania szczególnych potrzeb lub udogodnień, które mogą być niezbędne w celu umożliwienia im uczestnictwa w takiej rozmowie.

4.2.5. O przystosowaniach w procesie rekrutacji uwzględniających różne potrzeby osób niepełnosprawnych poszukujących pracy oraz o racjonalnym uzasadnieniu dokonania takich przystosowań powinni być powiadomieni niepełnosprawni kandydaci oraz pracownicy.

4.3. Zapoznanie pracowników z miejscem pracy

4.3.1. Pracodawcy powinni zorganizować zapoznanie się z zakładem pracy, środowiskiem pracy oraz pracą przez każdego nowo-przyjętego niepełnosprawnego pracownika, w taki sam sposób, jak w przypadku pracowników sprawnych.

4.3.2. Pracodawcy powinni zapewnić, aby wszystkie ważne informacje dotyczące stanowiska pracy i miejsca pracy, takie jak instruktaż pracy, podręczniki dotyczące pracy, regulaminy pracownicze, procedury składania skarg oraz procedury dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy były przekazane niepełnosprawnym pracownikom w formie umożliwiającej im pełne zapoznanie się z tymi informacjami.

4.3.3. Oferując pracę niepełnosprawnemu kandydatowi, pracodawca powinien wskazać wszelkie przystosowania w związku z niepełnosprawnością, proponowane w środowisku pracy, na stanowisku pracy, w harmonogramach pracy lub w zakresie szkolenia i konsultować się z pracownikiem w dalszym postępowaniu w tej kwestii. Jednocześnie należy przedyskutować ewentualne specjalistyczne szkolenie lub wymagane wsparcie indywidualne.

4.3.4. Wszelkie znaczące przystosowania, dokonywane lub planowane, uwzględniające specyficzne potrzeby niepełnosprawnego pracownika powinny być konsultowane z przedstawicielami pracowników i współpracownikami.

4.3.5. Pracodawcy powinni współpracować z właściwymi organami władzy lub odpowiednimi instytucjami w celu ułatwienia uczestnictwa w kursach dla kierownictwa wyższego szczebla i współpracowników, którzy chcą się nauczyć alternatywnych technik komunikowania się, aby móc lepiej porozumiewać się z kolegami mającymi trudności z mówieniem, słyszeniem lub rozumieniem języka mówionego.

4.3.6. Po przyjęciu do pracy osoby niepełnosprawnej, istotne znaczenie mogą mieć dalsze usługi, które zapewnią, że wszelkie problemy, jakie mogą wynikać, zostaną szybko rozpoznane i rozwiązane. W tym kontekście wskazane byłoby, aby pracodawcy i niepełnosprawni pracownicy korzystali ze stałych kontaktów ze służbami zatrudnienia i innymi odpowiednimi agencjami. Pracodawcy, w razie potrzeby, powinni konsultować się z tymi służbami i agencjami bezpośrednio oraz ułatwiać niepełnosprawnym pracownikom utrzymywanie z nimi kontaktu, w celu promowania skutecznej integracji osób niepełnosprawnych w miejscu pracy.

4.4. Praktyka zawodowa

4.4.1. Jeżeli pracodawcy nie są w stanie od razu zatrudnić niepełnosprawnego pracownika, mogą rozważyć możliwość zapewnienia praktyki zawodowej osobom niepełnosprawnym poszukującym pracy, aby umożliwić im uzyskanie kwalifikacji, wiedzy i właściwego podej-

ścia do pracy, potrzebnych do wykonania określonych zadań w miejscu pracy. Taka praktyka w miejscu pracy może przyczynić się do lepszego dostosowania umiejętności osoby poszukującej pracy do wymogów pracodawcy. Daje to także pracodawcy sposobność dokonania oceny zdolności i możliwości niepełnosprawnego pracownika i wzięcia pod rozważę ewentualnego zatrudnienia go po zakończeniu okresu szkolenia.

4.4.2. Tam, gdzie prowadzona jest praktyka zawodowa, pracodawca może wyznaczyć kierownika lub starszego stażem pracownika do pomocy praktykantowi. Alternatywnie, za pośrednictwem służb zatrudnienia można skorzystać z usług trenera zawodowego.

4.5. Praca na okres próbny oraz zatrudnienie wspierane

4.5.1. Właściwe organy władzy powinny ułatwiać odbywanie praktyki zawodowej, zatrudniania na okres próbny oraz zatrudnienia wspieranego, zapewniając pracodawcom i osobom niepełnosprawnym, w miarę potrzeby, doradztwo techniczne oraz informując ich o dostępnych programach zachęt, których celem jest subsydiowanie związanych z tym kosztów, takich jak koszty wynagrodzenia lub koszty adaptacji pomieszczeń, narzędzi albo urządzeń.

4.5.2. Jako alternatywę dla bezpośredniego zatrudnienia lub zapewnienia możliwości praktyki w miejscu pracy, pracodawcy mogą rozważyć zatrudnienie osób niepełnosprawnych na okres próbny lub przyjęcie do pracy w ramach zatrudnienia wspieranego, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową. Tak jak w przypadku praktyki w miejscu pracy, zapewni to pracodawcy szansę dokonania oceny możliwości i zdolności, po czym, w niektórych przypadkach, może nastąpić zatrudnienie. Nawet jeśli to nie nastąpi, praca na okres próbny lub w ramach zatrudnienia wspieranego daje osobom niepełnosprawnym poszukującym pracy cenne doświadczenie zawodowe zwiększające ich szanse zatrudnienia w przyszłości.

4.5.3. W przypadku zatrudnienia wspieranego, właściwe organy władzy mogą zapewnić usługi trenerów zawodowych oraz inne uła-

twienia na dalszych etapach procesu pośrednictwa pracy albo bezpośrednio poprzez służby zatrudnienia, lub poprzez inne wyspecjalizowane agencje.

4.5.4. Po zakończeniu pracy na okres próbny, właściwe organy władzy lub inne wyspecjalizowane instytucje mogą następnie wraz z pracodawcą ocenić powodzenie programu zatrudnienia na okres próbny i w razie potrzeby dokonać odpowiednich ustaleń. Ustalenia te mogą dotyczyć m.in. przeniesienia pracowników po okresie próbnym na inne stanowiska w firmie lub poza nią, albo zorganizowania dodatkowego szkolenia lub innych form wsparcia dla osoby niepełnosprawnej.

4.6. Ocena postępów

4.6.1. Pracodawcy powinni analizować swoje procedury rekrutacji w celu zapewnienia, że są one dostępne dla osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami.

4.6.2. Właściwe organy władzy powinny dokonywać regularnych przeglądów skuteczności działań podejmowanych na rzecz promowania szans zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz, w razie potrzeby, podejmować kroki zmierzające do poprawy skuteczności tych działań. Takie przeglądy powinny być dokonywane w konsultacji z pracodawcami i przedstawicielami pracowników, jak również przedstawicielami osób niepełnosprawnych.

5. Awansowanie

5.1. Rozwój kariery zawodowej

5.1.1. Niepełnosprawni pracownicy powinni mieć w miejscu pracy jednakowe szanse z innymi pracownikami w zdobywaniu umiejętności i doświadczenia zawodowego niezbędnego do ich dalszej kariery zawodowej.

5.1.2. Informacje na temat możliwości rozwoju kariery zawodowej oraz możliwości awansu powinny być dostępne i ogłaszane w różnych formach przystępnych dla pracowników przedsiębiorstwa z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Szczególną uwagę należy zwrócić na dostępność informacji rozpowszechnianych drogą elektroniczną.

5.1.3. Niepełnosprawnych pracowników należy zachęcać do starań o awans zawodowy, szczególnie gdy się okaże, że są do tego niechętni z powodu swego uszkodzenia lub innych przeszkód wynikających z ich niepełnosprawności, albo dostrzeganych przez nich przeszkód w środowisku pracy.

5.1.4. Rozważając możliwość awansowania pracowników, pracodawcy winni brać pod uwagę – poza formalnymi kwalifikacjami odpowiadającymi istotnym wymogom wykonywanej pracy – wcześniejsze doświadczenie pracowników, jeśli je mają, ich fachowość, aktualne osiągnięcia w pracy i możliwości.

5.2. Szkolenia podręczniki i kursy finansowane przez pracodawców

5.2.1. Szanse korzystania przez niepełnosprawnych pracowników z programów szkoleniowych w toku pracy, organizowanych przez pracodawcę, powinny być zwiększane i upowszechniane. Właściwe organy władzy i organizacje osób niepełnosprawnych lub działające na ich

rzecz powinny ułatwić, w miarę potrzeby, korzystanie z lektorów, tłumaczy i przystosowanych materiałów.

5.2.2. Pracodawcy powinni rozważyć dostosowanie harmonogramów pracy, miejsc pracy i programów, aby ułatwić i maksymalnie zwiększyć udział osób niepełnosprawnych w przedsięwzięciach, których celem jest rozwój kariery zawodowej wszystkich pracowników.

5.2.3. Zwiększając możliwości szkoleniowe, pracodawcy lub grupy pracodawców powinni zapewnić, aby obejmowały one również osoby niepełnosprawne.

5.2.4. Podręczniki i materiały dotyczące szkoleń w miejscu pracy powinny być dostępne dla osób z zaburzeniami w komunikowaniu się oraz dla osób niepełnosprawnych intelektualnie, przy czym materiały drukowane powinny mieć różny format i należy zastąpić tekst pomocami wizualnymi, jeśli zaistnieje taka potrzeba.

5.3. Szkolenie zawodowe poza miejscem pracy

5.3.1. Przy organizowaniu w miejscu pracy zapisów na szkolenia zawodowe powinna być realizowana polityka równych szans poprzez zapewnienie dostępności takich kursów dla wszystkich pracowników, w tym niepełnosprawnych, oraz, w miarę potrzeby, poprzez modyfikację podręczników i materiałów szkoleniowych.

5.3.2. Właściwe organy władzy powinny zapewnić, aby struktury edukacyjne i szkoleniowe były dostępne dla osób niepełnosprawnych w celu umożliwienia im dostępu do otwartego rynku pracy.

5.3.3. Dokonując wyboru usług i możliwości szkoleniowych poza miejscem pracy, pracodawcy winni brać pod uwagę dostępność pomieszczeń dla niepełnosprawnych pracowników.

5.4. Przegląd i ocena

5.4.1. Ocena wyników pracy pracowników niepełnosprawnych powinna odbywać się według takich samych kryteriów, jakie stosowane są do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę.

6. Utrzymanie w zatrudnieniu

6.1. Polityka wobec nabytej niepełnosprawności

6.1.1. Gdy w trakcie zatrudnienia pracownicy staną się osobami niepełnosprawnymi, pracodawcy mogą nadal korzystać z doświadczenia i wiedzy zdobytej przez tych pracowników, podejmując kroki umożliwiające im pozostanie w zatrudnieniu. Rozwijając strategię zarządzania zagadnieniami niepełnosprawności w miejscu pracy, pracodawcy powinni włączyć do niej działania zmierzające do utrzymania pracowników niepełnosprawnych w zatrudnieniu, w tym:

- (a) wczesne interweniowanie i kierowanie do właściwych służb,
- (b) działania zmierzające do stopniowego powrotu do pracy,
- (c) zapewnienie niepełnosprawnym pracownikom możliwości sprawdzenia się lub zdobycia doświadczenia na alternatywnym stanowisku, jeśli nie są w stanie podjąć pracy wykonywanej poprzednio,
- (d) wykorzystanie wsparcia i technicznych porad w celu określenia możliwości i ewentualnych niezbędnych dostosowań.

6.1.2. Starając się ułatwić niepełnosprawnemu pracownikowi utrzymanie zatrudnienia lub powrót do pracy, pracodawcy powinni być świadomi istnienia szeregu możliwych opcji. W niektórych przypadkach pracownik może być w stanie powrócić do takiej samej pracy, którą wykonywał poprzednio, bez wprowadzania jakichkolwiek zmian. W innych przypadkach, mogą być niezbędne pewne przystosowania związane z wykonywaną pracą, stanowiskiem pracy lub środowiskiem pracy. W jeszcze innych przypadkach może zajść konieczność przeniesienia danej osoby do innej pracy w zakładzie. Strategia zarządzania niepełnosprawnością powinna obejmować działania promujące utrzymanie zatrudnienia w każdej z wymienionych wyżej form. Nie wyklucza się przy tym szkolenia bądź przekwalifikowania danej osoby, przekazania stosownych informacji kierownictwu i współpracownikom, zastosowania urządzeń i sprzętu oraz zapewnienia prawa dostępu do innego wsparcia, jeśli to wskazane. Można uwzględnić również, nie-

zbędne dla wykonywania pracy, modyfikacje lub alternatywne opcje w procedurach, tak aby istniejące warunki nie uległy pogorszeniu.

6.1.3. Podejmując działania służące przeniesieniu niepełnosprawnych pracowników, pracodawcy powinni brać pod uwagę preferencje zawodowe tych pracowników i konsultować się, jeśli to konieczne, z przedstawicielami pracowników.

6.1.4. Kiedy pracownik staje się niepełnosprawny, pracodawca, przed podjęciem dalszych kroków, powinien zapewnić, aby zostały w pełni uwzględnione możliwości dokonania przystosowań w celu wykorzystania pozostałego potencjału i umiejętności tego pracownika.

6.1.5. Właściwe organy władzy powinny zapewnić poradnictwo, usługi oraz zachęty dla pracodawców, grup pracodawców oraz organizacji zrzeszających pracodawców, aby maksymalnie zwiększyć szanse osób niepełnosprawnych na utrzymanie zatrudnienia, szybkie podjęcie pracy po wypadku, odniesionych obrażeniach, przebytej chorobie, w następstwie zmienionych umiejętności lub obniżonej sprawności. Może to dotyczyć takich działań, które umożliwią indywidualne doradztwo, indywidualne programy rehabilitacji lub utrzymania w zatrudnieniu i mają na celu promocję możliwości tych pracowników w ich dotychczasowym lub nowym zawodzie, co pozwoli im na wykorzystanie w największym stopniu swoich zdolności i doświadczenia, bez utraty możliwości zarabkowania. Takie działania powinny być podejmowane w konsultacji z organizacjami pracodawców i pracowników, odpowiednimi specjalistami i organizacjami osób niepełnosprawnych.

6.2. Ocena i rehabilitacja

6.2.1. Właściwe organy władzy, na życzenie pracodawcy, powinny ułatwić pracodawcom ocenę możliwości i doświadczenia zawodowego pracowników, którzy stali się niepełnosprawnymi lub zostały ograniczone ich zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy, mając na uwadze pozostawienie ich w tej samej pracy, z pewnymi modyfikacjami – jeżeli to niezbędne – odnoszącymi się do zakresu obo-

wiązków, środowiska pracy lub harmonogramu pracy, albo poprzez ponowne szkolenie.

6.2.2. Właściwe organy władzy powinny promować dostępność możliwości dla pracowników, którzy stali się niepełnosprawni, odnieśli obrażenia przy pracy lub nabawili się choroby zawodowej w związku z wykonywaną pracą, aby pozostali aktywni ekonomicznie, poprzez:

- (a) zapewnienie możliwości reorientacji zawodowej, w tym szkoleń odpowiadających różnym branżom na otwartym rynku pracy,
- (b) promocję oraz wsparcie informacjami oraz usługami doradczymi odnoszącymi się do utrzymania zatrudnienia i powrotu do pracy,
- (c) opracowanie materiałów, w miarę możliwości w formie elektronicznej bazy danych, przedstawiających pozytywne przykłady utrzymania zatrudnienia, wynikające z praktyki i doświadczenia w odniesieniu do kobiet i mężczyzn, starszych i młodych pracowników, rejonów wiejskich i miejskich, stosownie do warunków krajowych,
- (d) programy aktywizacji osób niepełnosprawnych ułatwiające ich integrację lub reintegrację z rynkiem pracy,
- (e) monitorowanie zgodności systemów zabezpieczenia społecznego, wspierających niepełnosprawnych pracowników, z celami polityki utrzymania zatrudnienia i powrotu do pracy.

6.2.3. Właściwe organy władzy powinny zapewnić, aby odpowiednie usługi potrzebne osobom, które stały się niepełnosprawne w trakcie zatrudnienia, były dostępne od zaraz, dobrze skoordynowane i wysokiej jakości.

6.2.4. Wskazane byłoby, aby właściwe organy władzy zwróciły uwagę wszystkich pracowników na szeroki zakres świadczeń, zarówno w gotówce jak i w naturze, dostępnych w ramach systemów zabezpieczenia społecznego, pełniących z założenia funkcje zapobiegawcze, kompensacyjne lub rehabilitacyjne w odniesieniu do niepełnosprawności.

6.2.5. Właściwe organy władzy powinny ustanowić modelowe praktyki i procedury w zakresie utrzymania zatrudnienia w sektorze publicznym.

6.2.6 Przedstawiciele pracowników powinni ustanowić – w ramach swoich organizacji pracowniczych oraz jako propozycje do rokowań dotyczących zbiorowych układów pracy – polityki utrzymania pracy przez osoby niepełnosprawne.

7. Dostosowania

W ramach przyjmowania do pracy lub utrzymania w zatrudnieniu pracowników niepełnosprawnych, pracodawcy będą musieli w niektórych przypadkach dokonać przystosowań, aby umożliwić poszczególnym osobom efektywne wykonywanie pracy. Ze względów praktycznych postanowienia dotyczące różnych możliwych przystosowań umieszczono razem w tym rozdziale. Jednak, co się podkreśla, takie przystosowania nie są konieczne w wielu przypadkach.

7.1. Dostępność

7.1.1. Aby ułatwić rekrutację osób niepełnosprawnych oraz utrzymanie w zatrudnieniu osób, które stały się niepełnosprawne, pracodawcy powinni podjąć działania w celu poprawy dostępności pomieszczeń pracy dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Należy wziąć pod uwagę m.in. wejścia i poruszanie się w obrębie pomieszczeń oraz ułatwienie korzystania z toalet oraz umywalni.

7.1.2. Dostępność powinna być rozumiana szerzej i obejmować stosowane oznakowania, podręczniki, instrukcje dotyczące miejsca pracy oraz informacje w formie elektronicznej. Należy dokonać, gdzie to niezbędne, przeglądu tych informacji pod kątem ich dostępności dla osób z uszkodzeniem wzroku i w szczególności dla osób z intelektualną niepełnosprawnością.

7.1.3. Dostępność dla osób z uszkodzeniem słuchu obejmuje dostęp do informacji przekazywanych często za pomocą dźwięku, jak np.: dzwonka, alarmu przeciwpożarowego, gwizdka lub syreny. Należy przeanalizować tego typu rozwiązania i, w miarę potrzeby, uzupełnić dodatkowymi urządzeniami, takimi jak migające światła.

7.1.4. Planując poprawę dostępności, pracodawcy powinni konsultować się z niepełnosprawnymi pracownikami oraz z wyspecjalizowanymi służbami doradztwa technicznego, do których mogą również

zaliczać się organizacje osób niepełnosprawnych, i odnieść się do wszelkich kryteriów ustanowionych przez właściwe organy władzy.

7.1.5. Zasady postępowania w sytuacjach zagrożenia powinny zapewnić bezpieczną i sprawną ewakuację osób niepełnosprawnych z miejsca pracy na teren bezpieczny.

7.2. Adaptacje

7.2.1. Aby umożliwić niepełnosprawnemu pracownikowi efektywne wykonywanie pracy, może być potrzebna adaptacja stanowiska pracy. Przygotowując taką adaptację pracodawcy powinni konsultować się z zainteresowanym pracownikiem niepełnosprawnym i przedstawicielami pracowników.

7.2.2. Podobnie, może zaistnieć konieczność dokonania adaptacji narzędzi i sprzętu w celu umożliwienia optymalnego wykonywania pracy. Również i to powinno być zaplanowane w konsultacji z niepełnosprawnym pracownikiem i przedstawicielami pracowników.

7.2.3. W przypadku niektórych niepełnosprawnych pracowników może zająć konieczność dokonania przeglądu i wprowadzenia zmian do ich zakresu obowiązków – na przykład skreślenia części obowiązków, których dana osoba nie jest w stanie wykonać i zastąpienia ich innym zadaniem lub zadaniami.

7.2.4. Elastyczność harmonogramów pracy może być ważnym czynnikiem pozwalającym niektórym niepełnosprawnym osobom wykonywać pracę w sposób zadawalający. Również i to należy rozważyć w konsultacji z pracownikami, których to dotyczy oraz z ich przedstawicielami.

7.2.5. Może zaistnieć potrzeba dokonania, w konsultacji z niepełnosprawnymi pracownikami i ich przedstawicielami, przeglądu norm wydajności. Należy tego dokonać zwłaszcza w początkowym etapie po przyjęciu do pracy lub po tym, jak zatrudniony już pracownik stał się osobą niepełnosprawną.

7.3. Zachęty i usługi wspierające

7.3.1. Właściwe organy władzy powinny zapewnić zachęty dla pracodawców do dokonywania adaptacji w miejscu pracy, powinny także zapewnić usługi służb doradztwa technicznego, udzielających, w miarę potrzeby, porad i informacji na temat najnowszych rozwiązań w zakresie przystosowania miejsca pracy lub organizacji zadań związanych z wykonywaniem pracy.

8. Poufność informacji

8.1. Wszystkie istotne informacje dotyczące ograniczenia funkcji lub naruszenia stanu zdrowia osób niepełnosprawnych powinny być, za ich zgodą, gromadzone i przechowywane przez pracodawców w sposób, który zapewnia poufność.

Istotne inicjatywy międzynarodowe dotyczące niepełnosprawności

Istotne inicjatywy międzynarodowe dotyczące niepełnosprawności obejmują:

- Światowy Program Działań na rzecz Osób Niepełnosprawnych, przyjęty przez Organizację Narodów Zjednoczonych w 1982 roku; (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm>).
- Dekada ONZ na rzecz Osób Niepełnosprawnych, 1983–1992; (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y60.htm>).
- Standardowe Zasady ONZ w sprawie Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych, przyjęte w 1993 roku; (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>).
- Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 159 dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, z 1983 r. oraz towarzyszące jej Zalecenie Nr 168 z 1983 r. oraz Zalecenie Nr 99 dotyczące przystosowania i rehabilitacji zawodowej inwalidów, z 1955 r.; (<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc86/r-iii1ba.htm>).
- Dekada Krajów Azji i Pacyfiku na rzecz Osób Niepełnosprawnych, 1993–2002; (<http://www.unescap.org/decade/index.htm>).
- Deklaracja Kopenhaska w sprawie Rozwoju Społecznego, 1995; (<http://www.earthsummit2002.org/wssd/wssd/wssdr1.htm>).
- Dekada Afrykańska na rzecz Osób Niepełnosprawnych, 2000–2009; (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disecon017e2.htm>).

Celem tych inicjatyw jest promowanie pełnego udziału osób niepełnosprawnych we wszystkich aspektach i sektorach życia społecznego. Deklaracja Kopenhaska z 1995 roku postrzega niepełnosprawność jako formę społecznego zróżnicowania i wskazuje na potrzebę powszechnego oddźwięku służącego zbudowaniu „społeczeństwa dla wszystkich”.

Inne stosowne Konwencje i Zalecenia MOP

Podstawowe prawa człowieka

- Konwencja Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu oraz Zalecenie Nr 111, z 1958 r;

Zatrudnienie

Polityka zatrudnienia

- Konwencja Nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia oraz Zalecenie Nr 122, z 1964 r.;
- Konwencja Nr 158 dotycząca rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, z 1982 r.;
- Zalecenie Nr 169 dotyczące polityki zatrudnienia postanowienia uzupełniające, z 1984 r.;
- Konwencja Nr 168 dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem, z 1988 r.

Służby zatrudnienia

- Konwencja Nr 88 dotycząca organizacji służb zatrudnienia oraz Zalecenie Nr 83, z 1948 r.

Poradnictwo zawodowe i szkolenie

- Konwencja Nr 142 dotycząca rozwoju zasobów ludzkich oraz Zalecenie Nr 150, z 1975 r.

Zatrudnienie określonych kategorii osób

- Konwencja Nr 77 dotycząca lekarskiego badania zdolności do zatrudnienia w przemyśle dzieci i młodocianych, z 1944 r.;
- Konwencja Nr 78 dotycząca lekarskiego badania zdolności do zatrudnienia dzieci i młodocianych w zajęciach nieprzemysłowych, z 1946 r.;
- Zalecenie Nr 79 dotyczące lekarskiego badania zdolności do zatrudnienia dzieci i młodocianych, z 1946 r.;
- Zalecenie Nr 162 dotyczące pracowników w starszym wieku, z 1980 r.

Stosunki pracy

- Zalecenie Nr 94 dotyczące konsultacji i współpracy między pracodawcami i pracownikami na szczeblu przedsiębiorstwa, z 1952 r.

Warunki pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy

- Konwencja Nr 148 dotycząca ochrony pracowników przed zagrożeniami zawodowymi w miejscach pracy, spowodowanymi zanieczyszczeniem powietrza, hałasem i wibracją, z 1977 r.;
- Konwencja Nr 155 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, oraz Zalecenie Nr 164, z 1981 r.;
- Konwencja Nr 161 dotycząca pracowniczych służb zdrowia oraz Zalecenie Nr 171, z 1985 r.;
- Konwencja Nr 170 dotycząca bezpieczeństwa przy używaniu substancji chemicznych w pracy, z 1990 r.

Płace

- Konwencja Nr 99 dotycząca metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie, z 1951 r.

Zabezpieczenie społeczne

- Zalecenia Nr 67 dotyczące zabezpieczenia dochodu, z 1944 r.;
- Konwencja Nr 102 dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, z 1952 r.;
- Konwencja Nr 121 dotycząca świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz Zalecenie Nr 121, z 1964 r.;
- Konwencja Nr 128 dotycząca świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny oraz Zalecenie Nr 131, z 1967 r.

Powyższe Konwencje i Zalecenia są dostępne na stronie internetowej MOP (<http://www.ilo.org>).

Przykłady ram prawnych i ramowej polityki dotyczącej niepełnosprawności, przyjętej przez niektóre Państwa członkowskie MOP

Ostatnie dekady dwudziestego wieku były świadkami znaczących zmian w ramach prawnych i ramowej polityce dotyczącej niepełnosprawności w państwach całego świata. Wiele rządów przyjęło politykę zmierzającą do promowania praw osób niepełnosprawnych do możliwie pełnego uczestnictwa w społeczeństwie. Obejmuje ona politykę zwiększenia szans zatrudnienia osób niepełnosprawnych, które są często wspierane przez ustawodawstwo.

W niektórych krajach stosowne ustawodawstwo lub inne przepisy prawne wymagają od pracodawców zachowania pewnego wskaźnika zatrudnienia osób z prawnym potwierdzeniem niepełnosprawności – ogólnie określane jako ustawodawstwo kwotowe. Jeżeli pracodawcy nie wypełniają tego obowiązku, w wielu krajach wymaga się od nich wpłacania składek na rzecz centralnego funduszu, przeznaczonego dla promowania dostępności miejsc pracy lub dla celów rehabilitacji zawodowej. Wśród krajów mających ten typ ustawodawstwa jest wiele krajów europejskich, takich jak Francja, Niemcy i Włochy i kilka krajów azjatyckich, takich jak Chiny, Japonia i Tajlandia.

Inne kraje wprowadziły ustawodawstwo niedyskryminowania lub równości szans w zatrudnieniu, które uznaje za bezprawne dyskryminowanie przez pracodawców ze względu na niepełnosprawność podczas rekrutacji, awansowania, zwalniania i w innych aspektach zatrudnienia. Kraje mające taki rodzaj ustawodawstwa to Australia, Kanada, Nowa Zelandia, państwa skandynawskie, Południowa Afryka, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone.

Wiele rządów wprowadziło szereg środków wspierających realizację takiej polityki i ustawodawstwa. Obejmują one wsparcie finansowe dla pracodawców, służące jako zachęta lub zapewnienie, że zatrudnienie takiej osoby nie powoduje żadnych dodatkowych kosztów lub innych problemów dla pracodawcy oraz usługi wspierające w celu zapewnienia, że zabezpieczone jest stosowne doradztwo techniczne i wszystkie problemy są szybko rozwiązywane.

Na tle tych zmian w polityce i ustawodawstwie, szanse zatrudnienia osób niepełnosprawnych zwiększyły się znacząco w ciągu ostatnich dziesięciu – dwudziestu lat. O wiele większy nacisk kładzie się obecnie raczej na włączanie osób niepełnosprawnych poszukujących pracy do konkurencyjnego zatrud-

nienia niż na zapewnianie im pracy w specjalnych ośrodkach. Niektórzy pracodawcy przyjmują niepełnosprawnych kandydatów do pracy wprost, podczas gdy inni bardziej ostrożni, preferując, przed dokonaniem rekrutacji, pracę na okres próbny albo praktykę zawodową. Obecnie, wielu pracodawców zatrzymuje pracowników, którzy stali się niepełnosprawni podczas zatrudnienia, czasem dlatego, że jest taki wymóg prawny, jak również ułatwia powrót do pracy tym, którzy porzucili zatrudnienie z powodu swojej niepełnosprawności. Dotychczasowe doświadczenia pozwoliły na wyciągnięcie konkluzji dotyczących osób niepełnosprawnych, które powinny uwzględniać wsparcie przekazywane pracodawcom i innym osobom zaangażowanym w udzielanie wsparcia osobom niepełnosprawnym w celu zapewnienia efektywności wykonywanych przez nie prac.