



Fundacja Edukacji Europejskiej

# „Telepraca i Zatrudnienie Wspomagane szansą na aktywizację społeczno- zawodową osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy”

**Sebastian Borkowski**

Wiceprezes Stowarzyszenia „MOTYL”



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





**Niska aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych stanowi poważny problem społeczny i ekonomiczny.**

**Niezbędnym staje się opracowanie nowocześniejszych, bardziej zindywidualizowanych i nakierowanych na aktywny udział w otwartym rynku pracy, form zatrudnienia osób niepełnosprawnych.**





# TELEPRACA

SZANSĄ DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ  
O SZCZEGÓLNYCH TRUDNOŚCIACH  
NA OTWARTYM RYNKU PRACY





# Telepraca – co to takiego ?

Telepraca (zdalna praca), biuro w domu, forma organizacji pracy polegająca na świadczeniu pracy poza siedzibą przedsiębiorstwa, jednak w kontakcie z przełożonymi i współpracownikami za pomocą urządzeń telekomunikacyjnych.

Po raz pierwszy elementy pracy zdalnej, czyli wykonywanej na odległość za pośrednictwem komputera i łączy telekomunikacyjnych, pojawiły się już w latach 60-tych ubiegłego wieku.

Dopiero jednak ostatnie lata, które charakteryzuje gwałtowny rozwój telekomunikacji oraz technologii teleinformatycznych i komputerowych, pozwoliły na rozkwit tej idei i jej szeroką praktyczną realizację.

*Dzięki zdalnej pracy miejsce i czas wykonywania pracy nie odgrywają już w wielu branżach istotnej roli. Pracownicy wiele zadań mogą wykonywać w dowolnym miejscu i o dowolnej porze, a rezultat swej pracy mogą błyskawicznie przestać za pośrednictwem sieci w dowolne miejsce.*





# Definicja telepracy



**Telepraca – praca wykonywana poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną.**

*Kodeks pracy*

**Telepraca – każdy rodzaj pracy umysłowej wykonywanej poza tradycyjnym miejscem pracy, o ile wyniki tej pracy dostarczane są za pomocą technologii informatycznej.**

*Definicja powszechnie stosowana*





## Status telepracownika jest uregulowany zarówno w przepisach unijnych, jak i polskich

### Polskie przepisy prawne regulujące telepracę



- § Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy, a szczególnie dodany rozdział II b, art.. 675 – 6717.
- § Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
- § Akty wykonawcze min.:

Rozporządzenie MPiPS z 01.12.1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.





# Polskie przepisy prawne regulujące telepracę

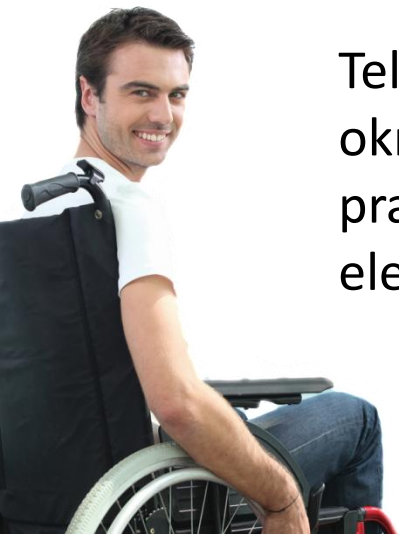


Zmiana przepisów Kodeksu pracy dokonana 24 sierpnia 2007 roku wprowadziła do polskiego prawodawstwa instytucję pozwalającą na zatrudnianie pracowników w formie telepracy.

Zgodnie z art. 675 wskazanej ustawy praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną.



Telepracownikiem jest więc osoba, która wykonuje pracę w określonych wyżej warunkach i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.





# Telepraca szansą zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Rozwój społeczeństwa informacyjnego stwarza osobom z niepełnosprawnością nowe szanse na zatrudnienie w formie pracy zdalnej.

Nowe techniki łączności oraz stały ich rozwój zmieniają sposoby kontaktów międzyludzkich, jak również sposób organizacji pracy. Nowe możliwości mogą stać się szansą dla różnych grup społecznych, w tym dla osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji zawodowej, która jest równie ważna jak rehabilitacja medyczna i społeczna.







# Telepraca szansą zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Telepraca stanowi dla osób niepełnosprawnych ogromną szansę na zatrudnienie, zwłaszcza na otwartym rynku pracy. Dzięki takiej formie pracy znikają ograniczenia związane z przestrzenią i czasem. Osoba niepełnosprawna może świadczyć pracę w każdym miejscu i w dowolnym czasie.

Dla grupy osób niepełnosprawnych, zwłaszcza z dużymi problemami w poruszaniu i przemieszczaniu się, telepraca może być jedyną realną możliwością pozyskania zatrudnienia, a co za tym idzie zarabiania pieniędzy i zdobycia niezależności finansowej.

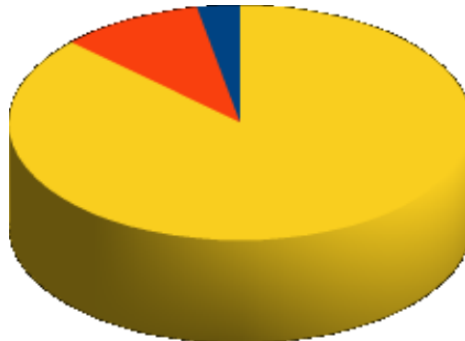




# Telepraca w polskich firmach

Według badań Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, **83 %** przedsiębiorstw słyszało o telepracy ale tylko **13%** ją stosuje. **3 %** firm zatrudnia pracowników tylko w tym systemie.

Stosowanie telepracy w polskich przedsiębiorstwach – sytuacja dziś



■ W 3% przedsiębiorstw pracownicy są zatrudnieni tylko w tym systemie.

■ W 10% przedsiębiorstw pracownicy są zatrudnieni częściowo w systemie telepracy.

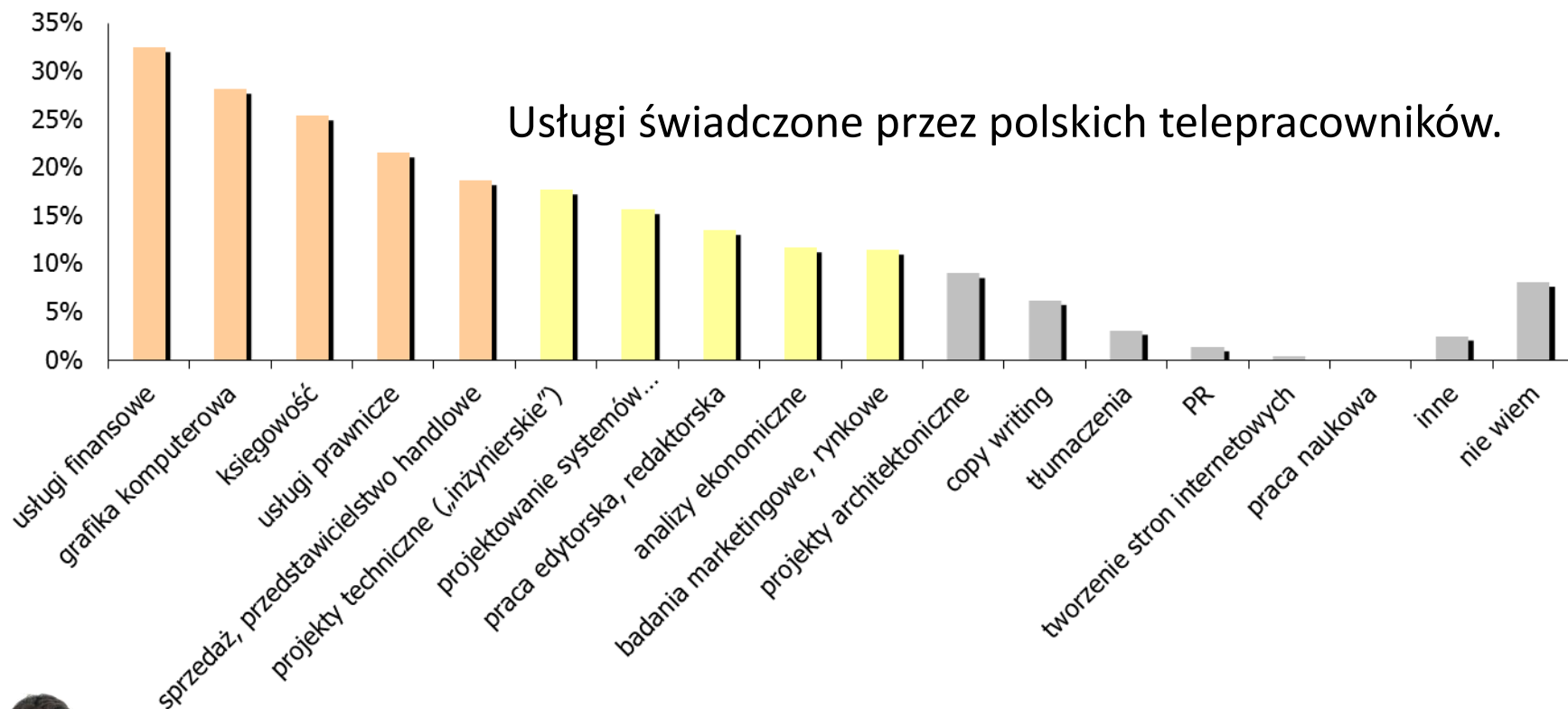
■ W 87% przedsiębiorstw pracownicy nie są zatrudnieni w systemie telepracy.

W krajach Europy Zachodniej telepracę wykonuje **ok. 20 %** pracowników. Dzięki wykorzystaniu telepracy firmy obniżają koszty związane z utrzymaniem stanowiska pracy nawet o **30 %**.





# Telepraca w polskich firmach



Źródło: „Raport wstępny z badania przedsiębiorstw na poziomie A”, badanie w ramach projektu „Telepraca. Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców”





# Plusy i minusy telepracy

## Korzyści dla Pracownika:

- + Szansa na pracę dla osób opiekujących się dziećmi i innymi członkami rodziny, **dla niepełnosprawnych** i specjalistów, którzy nie zamierzają zmieniać miejsca zamieszkania.
- + Obniżenie kosztów dojazdów do pracy.
- + Elastyczność miejsca i czasu pracy.
- + Lepsze dostosowanie stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb pracownika.
- + Uniezależnienie utrzymania pracy od zmiany lokalizacji firmy.
- + Godzenie pracy i życia osobistego.
- + Brak dyskryminacji - stereotypy i uprzedzenia tracą na znaczeniu.





# Plusy i minusy telepracy

## Korzyści dla Pracodawcy:

- + Ograniczenie kosztów najmu powierzchni biurowej, energii, kosztów sprzętania, ochrony itp.
- + Zmniejszenie kosztów pracy poprzez eliminację liczby nadgodzin.
- + Możliwość zatrudnienia pracowników z regionów o niższym poziomie płac.
- + Elastyczność czasu i miejsca pracy, bardziej elastyczna struktura organizacyjna.
- + Zapewnienie działania w nagłych przypadkach typu śnieżycy, strajki w sektorze transportowym itp.
- + Nie wygląd i wiek pracownika ale jego umiejętności i rezultaty pracy stają się istotne.





# Plusy i minusy telepracy

## Korzyści społeczne:

- + Powstawanie nowych miejsc pracy.
- + Umożliwienie pracy osobom wykluczonym - niepełnosprawnym, osobom z regionów słabiej rozwiniętych, młodym matkom itd.
- + Rozwój infrastruktury teleinformatycznej na obszarach zacofanych gospodarczo.
- + Poprawa wydajności firm i pracowników.
- + Poprawienie jakości życia poprzez wprowadzenie nowych usług: bankowych, handlowych, medycznych.
- + Zmniejszenie zanieczyszczenia środowiska naturalnego.
- + Zmniejszenie korków ulicznych.





# Plusy i minusy telepracy

## **Koszty (wady) z punktu widzenia telepracownika.**

Telepraca nie jest jednak pozbawiona minusów. Jej konsekwencjami dla pracownika mogą być przede wszystkim:

- Trudności z odseparowaniem „biura w domu” i życia innych domowników lub rodziny.
- Izolacja i poczucie samotności.
- Mniejsza możliwość awansu.
- Stagnacja.
- Stres w rodzinie.
- Dezorganizacja w pracy.
- Dłuższy dzień pracy.





# Plusy i minusy telepracy

## **Koszty (wady) z punktu widzenia pracodawcy.**

Konsekwencjami dla firmy mogą być przede wszystkim:

- Wysokie koszty początkowe.
- Brak identyfikacji telepracownika z firmą.
- Utrudnione zarządzanie pracą.
- Utrudniona kontrola nad telepracownikami, w tym także w zakresie bhp.
- Bezpieczeństwo i poufność informacji







# Podsumowanie

- Telepraca - nowa szansa na zatrudnienie osób niepełnosprawnych - zwłaszcza osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności, które nie mają szans zdobycia pracy na otwartym rynku pracy. Z przeprowadzonych badań Centralnego Instytutu Ochrony Pracy wynika, że są to głównie osoby z ograniczoną mobilnością, dobrze wykształcone, mieszkające w dużych miastach.
- Telepraca jest również korzystna dla osób mieszkających w miejscach dotkniętych bezrobociem, dla osób z terenów wiejskich oraz osób wychowujących małe dzieci lub zajmujących się dziećmi wymagającymi specjalnej troski lub przewlekle chorymi.
- Ocenia się, że telepracę w domu wykonuje zaledwie 2% Polaków. Nieznany jest udział osób niepełnosprawnych zatrudnionych na zasadach pracy zdalnej.
- Polscy pracodawcy niechętnie zatrudniają telepracowników, obawiając się braku bezpośredniego kontaktu, a często z braku wiedzy o takich możliwościach organizacji pracy i wynikających z tego korzyściach.





# Podsumowanie

„Można stwierdzić, iż zapoczątkowane działania na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych na zasadach telepracy, wymagają dalszego intensywnego wysiłku ukierunkowanego na tworzenie warunków prawnych, organizacyjnych i technicznych sprzyjających rozwojowi tej formy zatrudnienia.

Odpowiednie programy powinny obejmować podnoszenie kwalifikacji osób niepełnosprawnych i ich umiejętności w zakresie korzystania z technik teleinformatycznych oraz promowanie takiej organizacji pracy, która umożliwiłaby wprowadzanie telepracy w firmie.

Tylko takie, równoległe prowadzone działania mogą przynieść oczekiwany efekt w postaci wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, dla których praca na zasadach pracy zdalnej jest wielką szansą na osiągnięcie samodzielności ekonomicznej, poczucia własnej wartości i satysfakcji życiowej. Tworzenie takich warunków jest zgodne z polityką państwa wobec osób niepełnosprawnych i dyrektywami europejskimi.”

*Źródło: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.*





# ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

FORMA ALTERNATYWNA  
ZATRUDNIENIA CHRONIONEGO





## Zatrudnienie Wspomagane – co to takiego ?

*Zatrudnienie Wspomagane to innowacyjna forma wsparcia dla osób niepełnosprawnych poszukujących pracy. Polega na umieszczaniu osób, które mają problem ze znalezieniem zatrudnienia na otwartym runku pracy. Metoda ta dotyczy osób niepełnosprawnych, wykluczonych społecznie oraz wchodzących na rynek pracy. Kluczową rolę pełni osoba tymczasowego trenera, który jest pośrednikiem pomiędzy osobą poszukującą pracy a pracodawcą. Tymczasowy trener pracy wchodzi z daną osobą w relacje umożliwiające orientację w preferencjach i zainteresowaniach danej osoby oraz w relacje z pracodawcą, które ułatwiają wzajemne przystosowanie miejsca pracy i umiejętności osoby poszukującej zatrudnienia.*

*Zatrudnienie Wspomagane zakłada, że każda osoba może pracować, a ewentualne trudności w adaptacji osoby poszukującej pracy do miejsca pracy i pracodawcy do pracownika rozwiązuje tymczasowy trener pracy. Celem tej metody jest samodzielność przyszłego pracownika.*





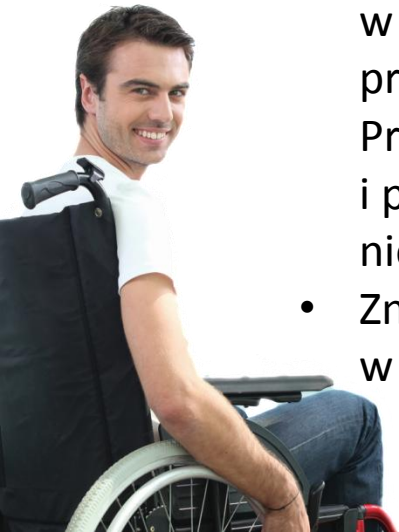
# Definicja zatrudnienia Wspomaganego

Zatrudnienie wspomagane - „**zatrudnić - wyszkolić - utrzymać w zatrudnieniu**”, polega na aktywizacji zawodowej:

- Osób niepełnosprawnych ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.
- W zakładach z otwartego rynku pracy.
- Przy zapewnieniu im odpowiedniego wsparcia w początkowym okresie zatrudnienia przez specjalnie przygotowanego pracownika – asystenta zawodowego (tzw. Trenera Pracy).

**Zadaniem asystenta zawodowego – Trenera Pracy jest przede wszystkim:**

- Ocena oraz przygotowanie osoby wytypowanej do zatrudnienia w zakresie umiejętności społecznych niezbędnych przy wykonywaniu pracy – opracowanie indywidualnego planu rozwoju zawodowego. Proces oceniania aktualnych umiejętności klienta, jego zainteresowań i przewidywanego wsparcia potrzebnego przy doborze jak najlepszej dla niego pracy.
- Znalezienie miejsca pracy i pomoc osobie niepełnosprawnej w czynnościach związanych z procedurą zatrudnienia.





# Definicja zatrudnienia Wspomaganego

**Zadaniem asystenta zawodowego – Trenera Pracy jest przede wszystkim:**

- określenie w porozumieniu z pracodawcą zakresu czynności, które będą w zakresie obowiązków zatrudnianej osoby.
- Przygotowanie pracodawcy i współpracowników do współdziałania z pracownikiem niepełnosprawnym.
- Szkolenie osoby niepełnosprawnej na stanowisku pracy aż do całkowitej jej adaptacji i usamodzielnienia.
- Czuwanie nad bezpiecznym dojazdem do pracy i z powrotem.
- Monitorowanie pracy osoby zatrudnionej – długoterminowe wsparcie osoby zatrudnionej polegające na systematycznym i ciągłym działaniu trenera na terenie zakładu pracy oraz prowadzeniu przez trenerów równoległych spotkań osób już zatrudnionych i pracujących samodzielnie.

***Rola trenera jest stopniowo redukowana w miarę uzyskiwania przez pracownika niepełnosprawnego samodzielności w zawodowym funkcjonowaniu w zakładzie pracy.***





# Zatrudnienie Wspomagane realizowane jest w następujących etapach:

## 1. Rozpoznawanie:

- Nawiązanie relacji pomiędzy trenerem pracy i osobą poszukującą pracy.
- Tworzenie mapy zainteresowań osoby poszukującej pracy.
- Tworzenie Indywidualnego Planu Rozwoju.
- Wspólne poszukiwanie pracodawcy.

## 2. Wspomaganie:

- Nawiązanie relacji z pracodawcą.
- Testowanie miejsca pracy.
- Umieszczenie osoby poszukującej pracy na danym stanowisku pracy.





## Zatrudnienie Wspomagane realizowane jest w następujących etapach:

### 3. Monitorowanie:

- Monitorowanie relacji pomiędzy osobą umieszczoną na danym stanowisku a pracodawcą.
- Rozwiązywanie ewentualnych problemów związanych z funkcjonowaniem osoby umieszczonej na danym stanowisku pracy a środowiskiem pracowniczym.

### 4. Samodzielność:

- Wycofanie się tymczasowego trenera pracy z relacji z pracodawcą i osobą umieszczoną na danym stanowisku pracy.







# Zatrudnienie wspomagane

## Elementy sukcesu:

- ✓ Dobra ocena kandydata i stanowiska pracy.
- ✓ Dobra współpraca z pracodawcą.
- ✓ Dobra współpraca z rodziną.
- ✓ Pozytywne relacje osoba zatrudniana – trener.

## Pozytywne aspekty społeczno-ekonomiczne:

- + Samostanowienie, szacunek dla siebie, poczucie własnej godności.
- + Dokonywanie własnego wyboru, zarabianie pieniędzy, niezależność.
- + Włączenie ON w życie społeczne i ekonomiczne.





# Zatrudnienie wspomagane w Polsce

W Polsce brakuje systemowych rozwiązań dotyczących zatrudniania wspomaganego. Pewne inicjatywy w tym zakresie podejmują organizacje pozarządowe. Najdłuższą tradycję ma program „Trener Pracy Wspomaganej” prowadzony od 2001 roku we Wrocławiu, którego autorem jest Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych. Partnerem w realizacji zadania jest także gmina Wrocław, która dofinansowuje działania Sejmiku.

Program ten oparty jest na doświadczeniach amerykańskiej agencji Mecklenburg Open Door, prowadzącej w Charlotte w stanie Północna Karolina (USA) Agencję Zatrudniania Wspomaganego. Podstawowym celem projektu „Trener” jest stworzenie realnej szansy otrzymania i utrzymania pracy zarobkowej dla osób najbardziej dyskryminowanych na otwartym rynku pracy, tj. osób z zaburzeniami psychicznymi i z upośledzeniem umysłowym, a tym samym podniesienie jakości ich życia i samooceny oraz przełamywanie barier społecznych i stereotypów dotyczących przekonania o braku, bądź małej wartości pracy tych osób.





# Wnioski

W Polsce brakuje systemowych rozwiązań dotyczących zatrudniania wspomaganego.

Ograniczone inicjatywy w zakresie zatrudnienia wspomaganego podejmowane są u nas jedynie przez organizacje pozarządowe.

Jak wskazują doświadczenia realizacji programów wspomaganego zatrudnienia w innych krajach, a także zdobyte w ramach polskich projektów pilotażowych (np. we Wrocławiu), osoba niepełnosprawna, która podejmie wysiłek w kierunku znalezienia pracy, jeśli otrzyma w tym wysiłku wsparcie profesjonalnie przygotowanej osoby – trenera pracy - usamodzielnia się, pozbywa się dotychczasowych kompleksów i znacznie poprawia się jej stan zdrowia i funkcjonowanie społeczne.





# Dziękuję za uwagę

**Sebastian Borkowski**

Wiceprezes Stowarzyszenia „MOTYL”

[www.s.borkowski.prv.pl](http://www.s.borkowski.prv.pl)

