

W sytuacji, kiedy dochodzi do wypadku, czy innych trudnych zdarzeń, wówczas cała odpowiedzialność spada na pracującego pracownika z orzeczeniem o niepełnosprawności. Taki pracownik nie będzie miał prawa do odszkodowania, nie mówiąc już o tym, co się stanie, gdy ucierpi kolega z pracy. Zatajenie informacji o niepełnosprawności może być potraktowane jako wprowadzenie w błąd pracodawcy, co może skutkować nawet zwolnieniem dyscyplinarnym. Tak więc w dalszym ciągu jest wiele dylematów społecznych i problemów do rozwiązania. Powoli zmieniająca się rzeczywistość społeczeństwa obywatelskiego daje duże możliwości m.in. poprzez telepracę oraz cały system procedur szkoleniowych, które oferują nowe propozycje do podejmowania zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne. Pamiętać jednak należy, że wymagania na rynku pracy również komplikują się w odniesieniu do osób niepełnosprawnych i poprzeczka ich rozwiązania systematycznie podnosi się.

Osoby niepełnosprawne posiadają świadomość, że praca wytrwała i systematyczna, ze sprecyzowanym celem działań przynosi oczekiwane efekty. Nie jest im obca zasada „żeby wygrać - trzeba grać”. Unikanie kontaktów i zamykanie się we własnym środowisku prowadzi jedynie do kompleksów oraz przepuszczania okazji na pracę i dodatkowe środki finansowe, a także co jest najistotniejsze, poczucia bezpieczeństwa psychicznego. Aktualnie środowisko społeczne jest tak konstruowane, że nie należy wstydić się korzystania z urzędu pracy czy instytucji lub organizacji pozarządowej w tym instytucji państwowych. Należy pamiętać, że osoba niepełnosprawna ma do tego prawo, tak jak każdy inny obywatel. Mało tego, instytucje są zobligowane do informowania, edukowania i niesienia pomocy oraz wsparcia. Osoby niepełnosprawne muszą mieć świadomość, że zakłady pracy, firmy działają na dwóch rynkach pracy (chronionym i otwartym). Ten drugi dotyczy większych instytucji, które zatrudniają powyżej 25 pracowników. Mają obowiązek tworzenia stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Jeżeli tego nie realizują, wówczas odprowadzają do budżetu PFRON określoną kwotę pieniędzy. Warto aby o tym fakcie informować i edukować, zarówno potencjalnych pracodawców jak i pracodawców. Bardzo dobrze, że w dalszym ciągu istnieje rynek pracy chronionej. Są to jedyne i nadal liczne podmioty gospodarcze, które funkcjonują jako wyspecjalizowane jednostki w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wraz z zabezpieczeniem opieki medycznej, rehabilitacyjnej i spraw socjalnych.

Z obserwacji państw Unii Europejskiej wynika, że w naszych realiach społeczeństwa polskiego rynek chroniony ma wszelkie uwarunkowania do tego, aby nadal rozwijał się. Potrzeby w powyższym zakresie są znaczące i w pełni uzasadnione. Dają realną szansę na socjalizacyjne i łagodne przejście osobom z orzeczeniem z Warsztatów Terapii Zajęciowych do zakładów pracy chronionej. Jest sporo do zrobienia w tym zakresie pod względem prawnym. Forma powyższa winna być priorytetowa i zachęcająca. Osoby niepełnosprawne doskonale wiedzą, że „bez pracy nie ma kołaczy”. Należy przy każdej ofercie, która jest sprawdzoną formą na rynku pracy dać szansę i godziwe wynagrodzenie. Ponadto osoby, które decydują o powyższej formie zatrudnienia winny dostrzegać inwencję i chęć działań ze strony osób niepełnosprawnych. Działania powyższe muszą być premiowane i rekomendowane, a prawo przychylne w realizacji praktycznej. Nie ulega wątpliwości, że nasz system prawny powinien dążyć do szybszych zmian, także w konstruowaniu takich rozwiązań, które będą motywować do podejmowania pracy oraz angażować do czynne-

go udziału we wspólnocie społecznej osób niepełnosprawnych.

Zygmunt Fryczek

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 takich jak: telefon, telefaks, wideofon. Dzięki coraz powszechniejszej dostępności światowej sieci informatycznej - internetu w telepracy zastosowanie znalazła poczta elektroniczna (e-mail), oraz stała się możliwa praca grupowa i praca przez Internet dzięki zdalnemu dostępowi do zasobów sieci komputerowej przedsiębiorstwa. O wyborze odpowiedniej techniki decyduje specyfika wykonywanej pracy. Uważa się, że telepraca umożliwi pracownikom łatwiejsze pogodzenie obowiązków służbowych ze sprawami osobistymi i rodzinnymi. Jest to zaletą szczególnie dla kobiet karmiących piersią. Ponadto telepracownicy są mniej zestresowani. Telepraca to również możliwość zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Jeśli sytuacja nie jest przymusowa, kobiety i niepełnosprawni chcą wyrwać się ze środowiska, w którym czują się jak uwięzieni. Zajmowanie się dzieckiem lub osobą niepełnosprawną nie pozostawia czasu na pracę pełnoetatową; pozostaje przyjmowanie zleceń. Ten system pracy zaczęły wykorzystywać firmy MLM. Jedną z takich firm jest M&M Network, która zajmuje się dystrybucją usługi na skalę ogólnopolską.

Przykłady telepracy: administratorzy sieci, tłumacze, księgowi, dziennikarze, pracownicy naukowcy, przedstawiciele handlowi. Zalety telepracy to przede wszystkim: redukcja kosztów wynajmu pomieszczeń biurowych, dojazdów do pracy, a także kosztów zatrudnienia, wzrost wydajności pracy, elastyczność miejsca i czasu pracy dla pracownika, możliwość zatrudniania osób niepełnosprawnych i korzystających z urlopu wychowawczego, zmniejszenie zjawiska konfliktów w pracy.

(za encyklopedią internetową Wikipedia)

