

# TELEPRACA SZANSĄ NA ZWALCZANIE NIERÓWNOŚCI I DYSKRYMINACJI NA RYNKU PRACY

KONFERENCJA W SZCZECINIE

Łukasz Arendt

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

W dniach 25–26 lutego 2008 r. w Szczecinie odbyła się konferencja podsumowująca Działanie 2 projektu *Telepraca szansą na zwalczanie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy*, realizowanego na obszarze województwa zachodniopomorskiego i Piły w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Pierwszy dzień konferencji został poświęcony zaprezentowaniu działań podjętych w projekcie oraz dyskusji nad możliwością adaptacji rezultatów projektu do Regionalnej Strategii Województwa Zachodniopomorskiego do 2020 r.

Drugi dzień obrad podzielono na dwa bloki tematyczne. W pierwszym, zatytułowanym *Kampanie społeczne – fenomen czy marnotrawstwo*, uwagę poświęcono czterem kampaniom: „Kocham Polskę”, „Stop przemocy w rodzinie”, „Przemoc domowa nie jest sprawą prywatną. Przemoc domowa to przestępstwo” oraz „Cała Polska czyta dzieciom”.

Drugi blok tematyczny podejmował problematykę wizerunku osób niepełnosprawnych, jaki jest tworzony w mediach. Przedstawiono w nim przykłady inicjatyw, których zadaniem jest zmiana postaw społecznych wobec osób niepełnosprawnych: „Bez barier”, Szczecin Miastem Mistrzów Świata”, działalność fundacji „Mimo Wszystko” oraz kampanię społeczną projektu *Telepraca* „Jestem sprawnym pracownikiem. Dzięki pracy realizuję się zawodowo”.

Szersze omówienie przebiegu obrad będzie dotyczyło tych wystąpień, które skupiały się na zagadnieniach telepracy.

Konferencję otworzyła prof. Aneta Zelek, prorektor Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu, i Magdalena Sztukiel, menedżer projektu.

Jako pierwsze w drugim dniu obrad wystąpiły Berenika Goćłowska i Aleksandra Kalczyńska. Omówiły one przebieg procesu rekrutacji beneficjentów projektu. Projekt zakładał aktywizację i przywrócenie na otwarty rynek pracy 100 osób z grupy niepełnosprawnych ruchowo: zagrożonych utratą pracy ze względu na niewystarczające kwalifikacje i dyskryminowane z uwagi na swoją niepełnosprawność (70 osób) oraz bezrobotnych (30 osób), jak również wdrożenie ela-

stycznego systemu telepracy w 20 małych i średnich przedsiębiorstwach (MŚP).

Niewątpliwym sukcesem projektu było przekroczenie już w październiku 2007 r. (projekt trwał do końca marca 2008 r.) zakładanych wskaźników rekrutacji – w realizację projektu włączono 110 osób niepełnosprawnych ruchowo oraz 46 MŚP.

Ponadto utworzono profesjonalną bazę danych osób niepełnosprawnych z województwa zachodniopomorskiego, dokonano diagnozy potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie rozwoju ścieżki zawodowej oraz oczekiwań pracodawców w zakresie zapotrzebowania na zatrudnienie telepracowników.

Następnie Mirosław Zajdel przedstawił rolę, jaką odegrał Ośrodek Szkoleniowo-Doradczy (OSD) w podnoszeniu kwalifikacji i zdobywaniu nowych umiejętności przez beneficjentów projektu. OSD podejmował działania o charakterze edukacyjnym w formie konsultacji, warsztatów i szkoleń. Poza tym stworzył m.in. bazę 65 programów szkoleniowych, które zostały przetestowane w trakcie realizacji projektu, i 40 programów, które zostały zgromadzone podczas badania potrzeb szkoleniowych. Osoby, które brały udział w szkoleniach, uzyskały certyfikaty potwierdzające zakres zdobytych umiejętności.

W działaniach edukacyjnych OSD wykorzystano nowoczesne narzędzia teleinformatyczne, dostępne w stworzonych w ramach projektu Telecentrum w Szczecinie i sześciu telechatkach (Gryfice, Stargard Szczeciński, Kołobrzeg, Koszalin, Szczecinek, Piła).

Problematykę wykorzystania narzędzi i sprzętu teleinformatycznego w Telecentrum i telechatkach omówił Krzysztof Kaleta. Podkreślał, że integralnym elementem systemu, na który składa się sprzęt, oprogramowanie, urządzenia wspomagające i zaplecze infrastrukturalne, jest człowiek. Człowiek, który dzięki wykorzystaniu możliwości, jakie daje nowoczesna technologia, staje się w pełni sprawnym pracownikiem.

Problemom rynku pracy zostało poświęcone kolejne wystąpienie. Jarosław Poteralski przedstawił tendencje i zmiany zachodzące na rynku pracy

w ostatnich latach. Analiza miała charakter porównawczy i dotyczyła wymiaru przestrzennego: w przekrojach Unia Europejska-Polska-województwo zachodniopomorskie, jak również sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. W podsumowaniu swojego wystąpienia J. Poteralski stwierdził, że chociaż ogólna sytuacja na rynku pracy w Polsce uległa znacznej poprawie, nadal jest ona skomplikowana w segmencie osób niepełnosprawnych.

Praktyczny przykład wdrożenia telepracy w jednej z firm ubezpieczeniowych, która wzięła udział w projekcie, zaprezentowała Gabriela Poteralska. Firma ta zdecydowała się na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej w formie telepracy w charakterze telemarketera-konsultanta. Telepracownik miał za zadanie, dysponując bazą potencjalnych klientów, kontaktować się z nimi, przedstawiać ofertę oraz umawiać spotkania z przedstawicielami firmy ubezpieczeniowej. Pracownik wykonywał swoją pracę w telechatce poza siedzibą firmy.

Wprowadzenie takiego rozwiązania pozwoliło na uporządkowanie i usystematyzowanie działań związanych z pozyskiwaniem klientów oraz racjonalizację działań pozostałych członków zespołu. Co więcej, firma ta wykorzystwała zatrudnienie niepełnosprawnego telepracownika w celu tworzenia swojego wizerunku jako firmy nowoczesnej i prospołecznej.

Efektywne wdrożenie telepracy wymaga przełamania przede wszystkim barier mentalnych wśród osób niepełnosprawnych, ale również wśród pracodawców – taki wniosek płynie z wystąpienia Aleksandry Kalczyńskiej, prezentującej wyniki badań stanu wiedzy na temat telepracy oraz potrzeb szkoleniowych pracodawców i osób niepełnosprawnych związanych z zatrudnieniem w formie telepracy. Badania wykazały, między innymi, znaczny stan niewiedzy w zakresie regulacji prawnych dotyczących telepracy. Respondenci jako źródło wiedzy na temat przepisów prawnych dotyczących telepracy wskazywali akty prawne, które nie istnieją, bądź te istniejące, ale nie zawierające zapisów dotyczących telepracy.

Aspekty prawne telepracy stanowiły główny temat wystąpienia Roberta Cichórze i nawiązywały do rozwiązań funkcjonujących w prawie wspólnotowym oraz zmian wprowadzonych do polskiego Kodeksu pracy w październiku 2007 r. (na podstawie Ustawy z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw – DzU nr 181, poz. 1288).

Robert Cichórz postawił tezę, iż polska regulacja dotycząca telepracy jest regulacją ogólną, nie biorącą pod uwagę specyficznej sytuacji osób niepełnosprawnych. W związku z tym wydaje się konieczne *uzupełnienie tej regulacji poprzez odpowiednie skoordynowanie z nią przepisów prawa administracji pracy, w tym przede wszystkim takich aktów prawnych, jak Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jak również Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.*

Wystąpienie Tomasza Rabińskiego, jednego z beneficjentów projektu *Telepraca*, skupiało się na problematyce dowozu osób niepełnosprawnych do pracy. Poza barierą mentalną, wielokrotnie wskazywaną podczas konferencji, utrudniającą aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, istotną rolę odgrywają także bariery komunikacyjne – architekto-

niczne, związane z budynkami i infrastrukturą otoczkobudynkową i drogową oraz transportowe, dotyczące bezpiecznego pokonania odległości.

W przypadku barier komunikacyjnych prelegent wskazywał na niedoskonałość zapisów prawa przewozowego, brak precyzyjnych uregulowań w zakresie karty parkingowej oraz jej użycia w strefie płatnego parkowania, czy wreszcie niedostosowania taboru komunikacji miejskiej do potrzeb osób niepełnosprawnych ruchowo. Jego zdaniem niezbędne jest urealnienie sposobu orzekania i rejestracji osób niepełnosprawnych tak, aby w orzeczeniu o niepełnosprawności zawarte zostało wskazanie sugerowanego obszaru wsparcia „podobnie jak dawniej precyzowano pracę w warunkach specjalnych”.

Podczas konferencji Gabriela Poteralska i Berek Gocłowska dokonały podsumowania efektywności telepracy w ramach projektu. Analiza została przeprowadzona na podstawie badania osób niepełnosprawnych oraz przedsiębiorstw biorących udział w projekcie.

Z wypowiedzi osób niepełnosprawnych wynika, że mimo początkowych obaw związanych z podjęciem zatrudnienia, deklarowały one wysoki poziom zadowolenia z uczestnictwa w projekcie, co świadczy o wysokiej jakości wsparcia oferowanego podczas realizacji projektu. Wypowiedzi te wskazywały również, iż telepraca *daje szansę wszechstronnego rozwoju zarówno w perspektywie ekonomicznej, jak i społeczno-psychologicznej osób społecznie dyskryminowanych, które napotykają wiele trudności związanych z prawidłowym funkcjonowaniem na otwartym rynku pracy.*

Z kolei wypowiedzi pracodawców, którzy zatrudnili w swoich przedsiębiorstwach osoby niepełnosprawne w formie telepracy, pozwalają wnosić, że taka forma pracy będzie miała coraz większe zastosowanie w działalności przedsiębiorstw – niemal wszyscy pracodawcy stwierdzili, że zatrudnione osoby niepełnosprawne sprawdziły się jako telepracownicy, 75% ma zamiar kontynuować zatrudnienie tych osób, a 70%, że udział w projekcie wzmocnił potencjał ich firm. Najczęściej na pozytywne zmiany wynikające z wdrożenia telepracy wskazywano w obszarze organizacji pracy oraz obszarze kosztów.

Po prezentacji uwarunkowań i kierunków rozwoju województwa zachodniopomorskiego zawartych w Regionalnej Strategii Województwa do 2020 r., rozpoczęła się dyskusja panelowa nad możliwością włączenia rezultatów uzyskanych w trakcie realizacji projektu do Strategii, co z jednej strony wzmocniłoby perspektywy rozwoju województwa, a z drugiej zapewniło trwałość efektów projektu.

Konferencja stanowiła doskonałą okazję do wymiany wiedzy i doświadczeń między przedstawicielami wielu środowisk – osób niepełnosprawnych, przedsiębiorców, polityków, władz samorządowych, działaczy społecznych – w zakresie działań mających na celu zmianę wizerunku osób niepełnosprawnych i ich aktywizacji na rynku pracy poprzez promowanie telepracy. Pozostaje mieć nadzieję, że rozwiązania wypracowane w trakcie realizacji projektu *Telepraca szansą na zwalczanie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy* zostaną włączone nie tylko do strategii rozwoju województwa zachodniopomorskiego, ale znajdą również miejsce w głównym nurcie polskiej polityki społeczno-ekonomicznej.