

BOGUSŁAWA KACZOR-PYTER, PAWEŁ JANUSZEWICZ

Sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce – regulacje prawne

Professional situation of disabled people in Poland – law regulatins

Instytut Pielęgniarstwa i Nauk o Zdrowiu, Katedra Pielęgniarstwa, Przyrodniczo-Medyczne Centrum Badań Innowacyjnych, Wydział Medyczny, Uniwersytet Rzeszowski

KEYWORDS

disabled person, open labor market, protected labor market protected

SUMMARY

The situation of people with disabilities on the labor market varies and depends on a number of problems depending both on the situation and the degree of their disability, the employer and the wider environment. The work presents issues related to the employment of disabled people both in the open and protected labor market. It also considers number of benefits resulting from the creation and adaptation of the workplace for a person with incomplete performance on the open labor market based on legal provisions in this area.

Many people with disabilities work or want to work professionally despite health restrictions, drawing satisfaction from it. Professional work is a significant source of income, it is a basic factor of economic independence that favors the integration of disabled people into society, and above all it is the process of vocational rehabilitation. Work gives you the chance to become independent, improve your standard of living, enhance your values and raise your prestige.

The possibility to guarantee people with disabilities the right to work in favorable conditions and on an equal basis without discrimination has become one of the basic guidelines for the employment policy of the disabled. The provisions of the law both Polish and EU under special protection include: working time, additional breaks at work, the right to leave and layoffs for the time of performing the necessary tests – treated as privileges of the disabled during employment.

WPROWADZENIE

Osoby niepełnosprawne to duża i zróżnicowana grupa społeczna. Łączy ich wysokie ryzyko wykluczenia społecznego (1, 2). Osoby niepełnosprawne z uwagi na dużą indywidualność są bardzo specyficzną grupą pracowników, która często napotyka na problemy związane z zatrudnieniem na polskim rynku pracy, pomimo uczestnictwa naszego kraju w strukturach Unii Europejskiej (3, 4). Niepełnosprawność nie jest niezdolnością do pracy i osoby niepełnosprawne sprawdzają się na rynku pracy, są dobrymi pracownikami. Jakość pracy nie odbiega od wydajności i sposobu prac osób pełnosprawnych. Jak wynika z dostępnych danych, w Polsce nadal osoby z niepełnosprawnością nie mają takich samych szans na zatrudnienie, jak osoby z pełną sprawnością, mimo ogromnych starań i nakładów ze strony państwa, które chce wyrównać ich szanse na rynku pracy (5). Może to wynikać zarówno z mniejszej wydajności,

jak i niemożliwości wykonywania pracy na wszystkich stanowiskach przez osoby niepełnosprawne (6, 7). Niepełnosprawni, podobnie jak wszyscy inni, chcą podejmować pracę, stąd na zasadach równouprawnienia pragną korzystać z przywilejów konstytucyjnych (6, 7). Często kieruje nimi chęć do samodzielnego zaspokajania swoich potrzeb w możliwie najwyższym stopniu i bycie pożytecznymi członkami społeczeństwa mającymi swój osobisty wkład w jego rozwój (8). Praca jest najlepszym sposobem przywracania osób niepełnosprawnych do normalnego życia, jest szansą na samodzielność i niezależność od innych. Często osoby niepełnosprawne są bardzo wartościowe, dobrze wykształcone, wrażliwe. Ze względu na różny poziom sprawności, w wielu przypadkach pozbawia się ich podstawowego prawa człowieka, jakim jest prawo do pracy, zagwarantowane przez Konstytucję (6). Praca zawodowa, oprócz zabezpieczenia finansowego, jest dla niepełnosprawnych

formą integracji ze społeczeństwem, jest sposobem na odzyskanie wiary w siebie i osiągnięcie sukcesu w życiu osobistym. Rehabilitacja zawodowa (poprzez pracę) powinna być jednym z głównych priorytetów działania państwa na rzecz wsparcia osób niepełnosprawnych (9). Praca daje szansę na usamodzielnienie czy dowartościowanie się i uzyskanie lepszego standardu życia. Poprzez pracę osoby z niepełnosprawnością mogą się rozwijać i realizować swoje plany życiowe. Dzięki pracy zabezpieczają swój byt i czują się potrzebni, a poprzez wytwarzanie dóbr materialnych, naukowych lub kulturalnych przynoszą pożytek innym ludziom. Praca jest wartością samą w sobie i należy dążyć do tego, aby jak największa liczba osób niepełnosprawnych mogła pracować (10). Pomimo że od kilku lat obserwujemy w Polsce tendencję wzrostową w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz wzrastającą otwartość pracodawców w tym zakresie, to ciągle nie jest to sytuacja oczywista, kiedy osoba niepełnosprawna może podjąć pracę w zakresie odpowiadającym jej kondycji zdrowotnej. Nadal widoczne są bariery w postaci stereotypów i wyobrażeń o osobach niepełnosprawnych jako ludziach słabych, wymagających opieki, bez zauważania ich potencjału jako pracowników. Promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy nie oznacza zaniechania wsparcia czy likwidacji chronionego rynku pracy. Gdy zatrudnienie nie jest możliwe ani w warunkach rynku otwartego, ani w warunkach chronionych, wówczas osoba z niepełnosprawnością może ubiegać się o rentę z powodu niezdolności do pracy na zasadach uzyskiwania świadczeń rentowych. Niezdolność do pracy na podstawie orzeczenia może być stała lub czasowa i może stać się powodem do uzyskania renty lub emerytury z powodu niezdolności do pracy (11). Mając na uwadze dobro pracownika, czasem konieczna jest zmiana warunków pracy dla osoby z niepełnosprawnością w obrębie stanowiska lub zapewnienie pracy w warunkach chronionych. Niejednokrotnie zatrudnianie niepełnosprawnych nie wymaga dużych zmian organizacyjnych w obrębie stanowiska pracy, mimo wielu ograniczeń spowodowanych niepełnosprawnością. Przystawianie zatrudnienia osób niepełnosprawnych z chronionego na otwarty rynek pracy obejmuje m.in.: zapewnienie dostępu do poradnictwa i szkolenia zawodowego i odpowiednich usług związanych z zatrudnieniem oraz ochrona przed dyskryminacją na wszystkich etapach zatrudnienia (9).

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ – DEFINICJE

Literatura nie opisuje jednoznacznie pojęcia „niepełnosprawności”. Powszechnie używaną definicją niepełnosprawności głównie dla celów przyznawania renty inwalidzkiej jest zapis z Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych: „Niepełnosprawność – oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy” (12). Niepełnosprawność to

także ograniczenie pełnienia ról społecznych (13). Mianem osoby niepełnosprawnej z punktu widzenia ograniczeń zawodowych oraz rehabilitacyjnych określa się „jednostkę, której zdolność do nauki i pracy została zmniejszona w stopniu wymagającym: odpowiedniego doboru rodzaju i form szkolenia zawodowego oraz doboru stanowiska pracy (...)” (14). Przyznanie osobom z niepełnosprawnością określonego stopnia wykorzystywane jest do przyznawania ulg i przywilejów z tytułu przynależności do określonej grupy niepełnosprawności. Ulgi mogą dotyczyć zniżek na przejazdy pociągami, ułatwienia w dostępie do urzędów czy sklepów. Według Karty Praw Osób Niepełnosprawnych niepełnosprawni to „osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi, mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji” (7, 15, 16).

Według Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) niepełnosprawność to „każde ograniczenie bądź niemożność (wynikające z niesprawności) prowadzenia aktywnego życia w sposób lub zakresie uznawanym za typowe dla człowieka” (17). Lekki stopień niepełnosprawności przyznaje się osobom, które mają zmniejszoną sprawność organizmu, powodującą obniżenie umiejętności umożliwiających wykonywanie pracy w porównaniu do zdolności osób mających zbliżone kwalifikacje zawodowe (12). Osoby te mają pełną sprawność zarówno psychiczną, jak i fizyczną, natomiast wykonywanie zadań społecznych sprawia im trudności. Istnieje możliwość wspierania niepełnosprawności przedmiotami ortopedycznymi lub środkami pomocniczymi (12). Umiarkowany stopień niepełnosprawności oznacza naruszenie sprawności i funkcjonowania organizmu, z jednoczesnym określeniem zdolności albo niezdolności do pracy w warunkach gwarantujących ochronę, i wymaganie czasowej lub częściowej pomocy ze strony osób drugich w celu wykonywania określonych zadań społecznych (12, 18). Znaczny stopień niepełnosprawności oznacza naruszoną sprawność organizmu, sprawiającą, że osoba staje się niezdolna do wykonywania pracy albo ma zdolność do świadczenia pracy jedynie w warunkach zapewniających pełną ochronę, czyli w zakładach aktywizacji zawodowej lub zakładach pracy chronionej. Osobom z niepełnosprawnościami znacznie trudniej jest funkcjonować w życiu społecznym na zasadach równości z osobami pełnosprawnymi. Znacznie trudniej także pozyskać i utrzymać zatrudnienie, które traktowane jest jako forma rehabilitacji zawodowej (19). Zaliczenie osoby do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności daje możliwość zatrudniania jej na zasadach otwartego rynku pracy, jednak wymaga przeobrażenia stanowiska pracy.

Niedostosowanie stanowisk pracy do możliwości niepełnosprawnych pracowników nie daje im szansy na pracę na otwartym rynku pracy, powoduje konieczność zatrudnienia ich w warunkach pracy chronionej. Istotne z punktu widzenia

poszukiwania zarobkowania jest także zakwalifikowanie do grupy niezdolnych do podejmowania pracy zawodowej. „Niezdolną do pracy w rozumieniu ustawy jest:

- osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu,
- osoba całkowicie niezdolna do pracy, która utraciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy,
- osoba częściowo niezdolna do pracy, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji” (20).

W ostatnich latach coraz częściej poruszany jest temat zatrudnienia niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy na zasadach równouprawnienia oraz zwiększania szans na podjęcie pracy, traktując pracę jako formę rehabilitacji zawodowej. Celem rehabilitacji zawodowej jest pomoc osobom niepełnosprawnym w pozyskaniu i utrzymaniu pracy zawodowej, w uzyskaniu awansu zawodowego po wcześniejszym przeprowadzeniu rozpoznania predyspozycji i możliwości człowieka (21).

W celu zapewnienia prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy polskie ustawodawstwo zostało dostosowane do przepisów unijnych, zgodnie z którymi ratyfikowano niektóre dokumenty unijne. Jednym z nich jest Europejska Karta Społeczna, która wśród licznych uregulowań szczególną ochroną obejmuje osoby niepełnosprawne, deklarując prawo osób niepełnosprawnych fizycznie lub umysłowo do szkolenia zawodowego, rehabilitacji oraz readaptacji zawodowej i społecznej (15). Konstytucja zapewnia dostęp do pracy: „Każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy” (6). Podstawą regulującą zagadnienia podejmowania pracy w Polsce są zapisy Kodeksu pracy zawarte w art. 10 §1 zakładające dla każdego prawo swobodnego wyboru pracy, także osobom z niepełnosprawnością (22). Zatrudnianie niepełnosprawnych niejednokrotnie wymaga od pracodawcy wielu zmian organizacyjnych i przystosowania stanowiska pracy do poziomu uszczerbku na zdrowiu, przez co może stanowić barierę i być powodem niepodjęcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Obawy te wynikają często z braku wiedzy o możliwościach uzyskania dofinansowań na prowadzone poprawki stanowiska pracy (23).

Karta Praw Osób Niepełnosprawnych gwarantuje szereg przywilejów dla osób niepełnosprawnych, m.in. prawo do „pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych” (24). W polskim systemie zatrudnienia pracowników podstawowym aktem prawnym regulującym zatrudnienie jest Kodeks pracy, który dotyczy zarówno pełnosprawnych, zdolnych do pracy osób, bez ograniczeń, jak i pracowników z niepełnosprawnością. W Kodeksie znajdujemy zapis o prawie do

bezpiecznych i higienicznych warunków pracy gwarantowanych przez pracodawcę (23, 25). Podejmując zatrudnienie, konieczne jest określenie przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku pracy, przeprowadzenie odpowiednich badań, które są gwarantem ochrony zdrowia pracownika na starcie zawodowym, a więc badań wstępnych, a następnie okresowych badań mających sprawdzać, czy praca nie wpływa niekorzystnie na zdrowie pracownika (22).

REHABILITACJA ZAWODOWA I SPOŁECZNA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Nawet osoba ze znacznym stopniem niepełnosprawności może podjąć pracę, także poza zakładem pracy chronionej lub zakładem aktywizacji zawodowej: „Rehabilitacja osób niepełnosprawnych oznacza zespół działań, w szczególności organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych, zmierzających do osiągnięcia, przy aktywnym uczestnictwie tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej” (18).

Celem rehabilitacji zawodowej jest ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia, awansu zawodowego i umożliwienie korzystania z poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz pośrednictwa pracy (18). Rehabilitacja społeczna to działania nastawione na zmianę pozycji osób niepełnosprawnych w społeczeństwie, a nie tylko wyrabianie umiejętności pełnienia ról społecznych, to także likwidacja barier oraz kształtowanie właściwych postaw ludzi pełnosprawnych w społeczeństwie zmierzające do integracji z osobami niepełnosprawnymi (23, 26, 27). Do podstawowych form aktywności wspomagającej proces rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych należy również uczestnictwo w warsztatach terapii zajęciowej oraz w turnusach rehabilitacyjnych (18).

Warsztaty terapii zajęciowej – wyodrębnione organizacyjnie i finansowo placówki stwarzające osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia (18). Warsztaty terapii zajęciowej działają jako placówki sprawujące opiekę 7 godzin/dobę i 35 godzin/tydzień zgodnie z opracowanym planem terapii zajęciowej indywidualnie dla każdego uczestnika (28). Praca terapeutów z uczestnikami gwarantuje pełne dofinansowanie uczestnictwa w terapii.

Turnusy rehabilitacyjne – forma aktywnej rehabilitacji połączonej z wypoczynkiem, których celem jest ogólna poprawa psychofizycznej sprawności oraz rozwijanie umiejętności społecznych uczestników m.in. przez nawiązywanie i rozwijanie kontaktów społecznych, realizację i rozwijanie zainteresowań, a także przez udział w innych zajęciach przewidzianych programem turnusu (18). Czas trwania turnusów wynosi co najmniej 14 dni. Turnusy organizuje się wyłącznie na terenie kraju, w grupach zorganizowanych

liczących nie mniej niż 20 uczestników, przewiduje się zarówno formę stacjonarną, jak i niestacjonarną, jednocześnie bardzo szczegółowo opisuje się warunki lokalowe, w których prowadzone są turnusy (29).

PRZYWILEJE W ZATRUDNIANIU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA OTWARTYM RYNKU PRACY

Osoby niepełnosprawne w zależności od stopnia niepełnosprawności mają prawo do skorzystania z dodatkowych uprawnień gwarantowanych zapisami Ustawy, niezależnie od tego, w jakim zakładzie wykonują pracę, mają możliwość skorzystania z przysługujących im z mocy prawa uprawnień (18).

Dostosowanie stanowiska pracy

Pracodawca decydujący się zatrudnić osobę niepełnosprawną może ubiegać się o zwrot kosztów stworzenia lub przystosowania stanowiska pracy do jej potrzeb i możliwości, które może otrzymać przez okres co najmniej 36 miesięcy ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (30). Również w przypadku, gdy niepełnosprawność powstała w wyniku wypadku przy pracy czy choroby zawodowej, co spowodowało utratę zdolności do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku, to także pracodawca ma obowiązek zorganizowania odpowiednio dopasowanego stanowiska pracy. W sytuacji, kiedy wypadek przy pracy zdarzył się na skutek naruszenia przepisów BHP z winy lub stanu nietrzeźwości pracownika, wówczas nie można egzekwować od pracodawcy obowiązku przystosowania stanowiska do poziomu sprawności pracownika (31).

Prawo do skróconego czasu pracy

Czas pracy to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (32). Zgodnie z zapisami Kodeksu pracy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Zgodnie z zapisem Ustawy w przypadku osób niepełnosprawnych godziny pracy są rozliczane na każdy tydzień bez możliwości wypracowania większej ilości godzin w tygodniu lub przeniesienia ich na następny tydzień, nie ma możliwości stosowania uśrednień (32). Czas pracy pracownika niepełnosprawnego legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu lekkim nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. W przypadku niepełnosprawności znacznej i umiarkowanej czas pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Skrócenie czasu pracy nie może wpływać na wysokość otrzymywanego wynagrodzenia ani jego obniżenie. Osoby niepełnosprawne nie mogą pracować w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych, wyjątek stanowi zatrudnianie osób niepełnosprawnych

przy pilnowaniu i ochronie – wtedy możliwe jest zastosowanie wydłużenia czasu pracy na wniosek pracownika, jeżeli lekarz uprawniony wyrazi na to zgodę (18).

Uprawnienie do dodatkowej przerwy w pracy

W Kodeksie pracy czytamy: „Zatrudniony w wymiarze co najmniej 6 godzin dziennie ma prawo do 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy, za którą otrzymuje wynagrodzenie”. Niezależnie od tego uprawnienia osoba z niepełnosprawnością ma prawo do dodatkowej przerwy 15-minutowej na odpoczynek lub gimnastykę (18, 32). Osobom niepełnosprawnym przerwa przysługuje niezależnie od wymiaru czasu pracy, także jeżeli zmiana robocza trwa poniżej 6 godzin. Czas obu przerw wliczany jest do czasu pracy, pracownik otrzymuje za nie pełne wynagrodzenie (18).

Prawo do urlopu

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, którego wymiar uzależniony jest od długości stażu pracy pracownika. Pracownik nabywa prawo do urlopu za każdy rok kalendarzowy. Długość urlopu wynosi 20 dni – gdy pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat oraz 26 dni – gdy pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat (32). Urlop to czas odpoczynku, relaksu i odprężenia, to nabranie sił do dalszej pracy, to regeneracja organizmu i spowodowanie, że pracownik może pracować lepiej, wydajniej, nie stwarzając zagrożenia dla siebie czy innych osób. Dla osoby niepełnosprawnej przewidziany jest dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych na dany rok kalendarzowy (18). Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego przysługuje osobie po przepracowaniu jednego roku od dnia zaliczenia jej do osób niepełnosprawnych. Urlop powinien być wykorzystany w ciągu roku kalendarzowego, na który został udzielony. Osoby niepełnosprawne mają urlop w łącznym wymiarze 30 lub 36 dni w zależności od stażu pracy (18).

Prawo do korzystania ze zwolnienia od pracy

Pracownik z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym ma prawo do zwolnienia z pracy, zachowując prawo do wynagrodzenia przez okres do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym raz w roku. Gdy konieczne jest wykonanie badań specjalistycznych, zabiegów usprawniających czy dokonywanie zakupu sprzętu ortopedycznego, a nie ma możliwości innej niż godziny pracy, konieczne jest zwolnienie pracownika zapewniające mu pełne prawo do wynagrodzenia, przy czym taka nieobecność powinna być potwierdzona przedłożoną dokumentacją medyczną (18). Zwolnienie od pracy w związku z wyjazdem pracownika na turnus rehabilitacyjny jest przyznawane przez pracodawcę na podstawie skierowania wystawionego przez lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną. Po powrocie pracownik dostarcza pracodawcy kartę informacyjną z turnusu w celu potwierdzenia jego rzeczywistego pobytu na turnusie rehabilitacyjnym (18).

Przywileje dla pracodawcy wynikające z zatrudnienia osoby

Pracodawca to osoba prawna lub fizyczna zatrudniająca pracowników deklarujących gotowość podjęcia zatrudnienia (32). W wielu przedsiębiorstwach przyjmowani są pracownicy młodzi, dobrze wykształceni i pełnosprawni, stąd duże trudności w poszukiwaniu i utrzymaniu pracy dla osób z niepełnosprawnością. Pracodawcy często widzą w niepełnosprawnym przeszkodę do realizacji celów firmy, a ich obawy przed zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej mogą wynikać z braku jasnych i rzetelnych informacji w tym zakresie (33).

Wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

W świetle prawa każdy zakład pracy zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy musi dokonywać miesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) (18). Zwolnieniami objęci są pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6%. Pracodawca może obniżyć wymagany wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jeżeli zatrudni osoby ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy, np. cierpiących na chorobę Parkinsona, stwardnienie rozsiane, głuchotę i głuchoniemotę, AIDS i nosicielstwo wirusa HIV czy upośledzenie umysłowe (18).

Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika niepełnosprawnego

Pracodawca może liczyć na dofinansowanie ze środków PFRON, zatrudniając pracownika niepełnosprawnego na otwartym oraz chronionym rynku pracy. Dopłaty mają zachęcać pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych, jak i rekompensować podwyższone koszty zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Pracodawcy przysługuje więc dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego wypłacane jako świadczenie comiesięczne. Wysokość dofinansowania jest uzależniona od stopnia i rodzaju niepełnosprawności pracownika, na którego zwrot przysługuje. Warunkiem uzyskania dopłaty jest zgłoszenie pracownika niepełnosprawnego do ewidencji prowadzonej przez PFRON, a kwoty dofinansowania naliczane są w przeliczeniu na każdy pełny etat pracownika (34).

Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy

Pracodawca, który decyduje się na zatrudnienie osób niepełnosprawnych przez okres co najmniej 36 miesięcy, może otrzymać zwrot kosztów poniesionych na dostosowanie pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością, w szczególności: kosztów związanych z przystosowaniem stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych czy zakupu i autoryzacji oprogramowania oraz urządzeń technicznych przystosowanych dla potrzeb niepełnosprawnych (18). Wsparcie z tytułu dostosowania stanowiska pracy przysługuje pracownikom nowo zatrudnianym oraz

osobom, których niepełnosprawność powstała w trakcie trwania umowy o pracę u pracodawcy. Warunkiem zwrotu nakładów finansowych na przystosowanie stanowiska pracy jest uzyskanie pozytywnej opinii o przystosowaniu i spełnieniu warunków BHP wydanej przez Państwową Inspekcję Pracy (18). Wysokość dofinansowania nie może przekraczać dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy dla osoby niepełnosprawnej. Brak zorganizowania dostosowanego stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej zobowiązuje pracodawcę do rozwiązania z nią umowy o pracę oraz dokonanie wpłaty na PFRON w wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za pracownika (18). Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy rozumiany jest jako pomoc na zakup narzędzi pracy czy bezpośrednich elementów wyposażenia stanowiska. Możliwe są zatrudnienie asystenta osoby niepełnosprawnej oraz zwrot kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych, głównie w zakresie komunikowania się z otoczeniem lub zadań stwarzających trudność w życiu zawodowym (18).

Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego

Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego przysługuje pracodawcom, którzy zorganizują szkolenie dla zatrudnionego niepełnosprawnego w placówkach szkoleniowych. Koszty szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych podlegają refundacji ze środków PFRON do wysokości 70% kosztów dla małych i średnich przedsiębiorstw (18).

PODSUMOWANIE

Podjęcie pracy wiąże się z poprawą sytuacji materialnej i bardzo często powoduje wzrost poczucia własnej wartości (35, 36).

Praca zawodowa także i dla osób niepełnosprawnych stanowi źródło utrzymania. Stwarza warunki do samorealizacji i wypełnia wolny czas, stąd jest formą rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych wymaga przystosowania stanowiska pracy. Obecnie na całym świecie, a szczególnie w państwach członkowskich Unii Europejskiej, istnieje wyraźna tendencja do zwiększania zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy (37). Jest to konsekwentne dążenie do realizacji zasady integracji z osobami niepełnosprawnymi. Nie są to łatwe przedsięwzięcia i niejednokrotnie wymagają wiele wysiłku i zaangażowania w przełamywaniu stereotypów o pracy osób niepełnosprawnych (8). Czynnikiem zmniejszającym szansę osób niepełnosprawnych na zatrudnienie są: niestabilna sytuacja rynku pracy, niewystarczający poziom kwalifikacji czy po prostu niechęć i nieprzychylnie nastawienie pracodawców do kwestii zatrudniania osób niepełnosprawnych (38).

W czasach, kiedy pracownikowi stawiane są wysokie wymagania, a pracodawcy niekiedy muszą podejmować decyzje o zatrudnianiu przez pryzmat korzyści ekonomicznych, zatrudnianie osób niepełnosprawnych stanowi pewnego

rodzaju wyzwanie zarówno dla pracodawców, jak i samej osoby niepełnosprawnej pełnej obaw, czy spełni stawiane oczekiwania. Powszechne jest zjawisko, kiedy pracodawca znacznie chętniej zatrudnia osoby pełnosprawne lub z lekkim stopniem niepełnosprawności. Osoby z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym lub głębokim ciągle mają duże trudności ze znalezieniem ofert pracy na rynku otwartym. Pomocne mogą być tutaj różnego rodzaju kampanie nagłaśniające formy dofinansowania i rekompensat dla takich pracodawców. Coraz bardziej popularnym rozwiązaniem jest praca osoby niepełnosprawnej w jej domu, unika się wtedy konieczności dojazdów i przemieszczania się, co

dla wielu niepełnosprawnych stanowi ogromną przeszkodę w podjęciu pracy (39). Niezwykle istotna w tej sprawie jest Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) nakładająca na nasz kraj obowiązek tworzenia odpowiedniego systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, a tym samym wzmacniania pozycji pracy dla tych osób (40). Upowszechnianie wiedzy na temat form wsparcia dla pracodawców i pracowników z orzeczonym stopniem niepełnosprawności powoli przełamuje niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, dla których praca to przepustka do lepszego życia i realizacji chociaż częściowo celów życiowych (18, 41).

KONFLIKT INTERESÓW CONFLICT OF INTEREST

Brak konfliktu interesów
None

ADRES DO KORESPONDENCJI

Bogusława Kaczor-Pyter
Wydział Medyczny
Uniwersytet Rzeszowski
Al. Kopisto 2a, 35-959 Rzeszów
tel.: +48 17-872-115
boguslawa.kaczor@gmail.com

PIŚMIENNICTWO

1. Broszura informacyjna na ulgi i uprawnień dla osób z niepełnosprawnością. TWK, Rzeszów 2013.
2. Poradnik dotyczący realizacji wsparcia dla osób wykluczonych społecznie oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, MRR, Warszawa 2010.
3. Grammenos S: Idee indicators of disability in Europe. ANED 2010, University of Leeds, Task 4: 88.
4. Eurostat – Disability statistics; https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics/ (data dostępu: 18.11.2018).
5. O'Mahony H: Disabilities in the workplace are we failing our disabled workforce. The Guardian Jobs 2017; <https://jobs.theguardian.com/article/disabilities-in-the-workplace-are-we-failing-our-disabled-workforce-/> (data dostępu: 18.11.2018).
6. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r., Dz. U. 1997, nr 78, poz. 483.
7. Zatrudnianie i prawa osób niepełnosprawnych; <https://www.gov.uk/rights-disabled-person/employment/> (data dostępu: 17.11.2018).
8. Majewski T, Miżejewski C, Sobczak W: Gmina a niepełnosprawność. Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa 2007.
9. Pawlak-Lis T (red.): Jak zatrudnić osobę niepełnosprawną? Poradnik dla pracodawcy z otwartego rynku pracy. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009.
10. Braun P, Szczucki K: Osoba niepełnosprawna na rynku pracy. Poradnik dla pracowników i pracodawców. Fundacja Edukacji Nowoczesnej, Warszawa 2016.
11. Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Art. 57, Dz. U. 2018, poz. 1270.
12. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dz. U. 2018, poz. 511, art. 2, pkt 10.
13. Gałkowski T, Kiwerski J (red.): Encyklopedyczny słownik rehabilitacyjny. PZWL, Warszawa 1986: 168.
14. Orłowska BA, Pruffer P (red.): Globalno-lokalne wyzwania uczelni wyższych związane z niepełnosprawnością. Wydawnictwo Naukowe PWSZ, Gorzów Wielkopolski 2012.
15. Europejska Karta Społeczna, Dz. U. z 1999 r., nr 8, poz. 67, §1.
16. Salman S: Karman Mallick: I want to change the world to disabled people. The Guardian's 2018.
17. World Health Organization: <http://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health> (data dostępu: 16.11.2018).
18. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dz. U. z 2018, poz. 511
19. Konwencja nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca rehabilitacji zawodowej z 20 czerwca 1983 r. Art. 1, Dz. U. z 2005 r., nr 43, poz. 412.
20. Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Dz. U. z 2018, poz. 1270.

21. Brząkowski M: *Zatrudnianie niepełnosprawnych*. ODDK, Gdańsk 2014: 53.
22. Kodeks Pracy: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Art. 10. §1, Dz. U. z 2018 r., poz. 917.
23. Rotkiewicz M: *Zatrudnienie niepełnosprawnych*. ODDK, Gdańsk 2006: 31.
24. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 M.P. 1997, nr 50, poz. 475 §1.6.
25. Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 13 kwietnia 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy. Kodeks pracy, Dz. U. z 2018 r., poz. 917, art. 15.
26. Bennett L, Ray K, Wilson T: *Addressing barriers to work for disabled people and those with long term health conditions in Brighton & Hove Research*. Learning and Work Institution 2016; https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/addressing_barriers_to_employment_for_disabled_people.pdf/ (data dostępu: 14.11.2018).
27. Anand P, Sevak P: *The role of workplace accommodations in the employment of people with disabilities*. IZA Journal of Labor Policy 2017; 6(12). This article is available from the NARIC collection under Accession Number J77467.
28. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej. Dz. U. z 2004 r., nr 63, poz. 587, §8.
29. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 grudnia 2014 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie turnusów rehabilitacyjnych. Dz. U. z 2014, poz. 1937, §17.
30. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych. Dz. U. z 2014, poz. 1987, §3.
31. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Dz. U. z 2002, nr 199, poz. 1673, art. 21.
32. Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy. Kodeks pracy Dz. U. z 2018, poz. 108, art. 128, §1.
33. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Dz. U. z 2003, nr 169, poz. 1650, §48.
34. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 czerwca 2016 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych. Dz. U. z 2016, poz. 951.
35. Gerber Ch: *Best Workplaces for People With Disabilities Disability Daily Living 2017*; <https://www.verywellhealth.com/top-disabled-friendly-workplaces-1094498/> (data dostępu: 17.11.2018).
36. Otterson J: *6 ways to make your workplace disabled-friendly*. Hr people + strategy blog 2017; <https://blog.hrps.org/blogpost/6-Ways-to-Make-Your-Workplace-Disabled-Friendly> (data dostępu: 17.11.2018).
37. *Creating a more inclusive workplace for persons with disabilities*. Human Resources 2018; <https://www.humanresourcesonline.net/creating-a-more-inclusive-workplace-for-persons-with-disabilities/> (data dostępu: 16.11.2018).
38. Boman T, Kjellberg A, Danermark B, Boman E: *Employment opportunities for persons with different types of disability*. Alter 2015; 9(2): 116-129.
39. Duermyer R: *Work from Home Jobs for the Disabled*. The Balance Small Business 2018; <https://www.thebalancesmb.com/work-from-home-jobs-for-the-disabled-3969366/> (data dostępu: 17.11.2018).
40. Konwencja Nr 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, przyjęta w Genewie dnia 17 czerwca 1999 r., część II. Art. 2, 3, Dz. U. 2004, nr 139, poz. 1474.
41. Intergralia. *Zwalczajmy bariery w swoich głowach*; <http://www.integralia.pl/porada-kandydat/zwalczajmy-bariery-swoich-glowach/> (data dostępu: 16.11.2018).

nadesłano: 9.07.2018

zaakceptowano do druku: 30.07.2018