

Artykuł 27

Praca i zatrudnienie

1. Państwa Strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadzie równości z innymi osobami; obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy. Państwa Strony będą chronić i popierać realizację prawa do pracy, również tych osób, które staną się niepełnosprawne w okresie zatrudnienia, poprzez podjęcie odpowiednich kroków, w tym na drodze ustawodawczej, między innymi w celu:

(a) zakazania dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w odniesieniu do wszelkich kwestii dotyczących wszystkich form zatrudnienia, w tym warunków rekrutacji, przyjmowania do pracy i zatrudnienia, kontynuacji zatrudnienia, awansu zawodowego oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,

(b) ochrony praw osób niepełnosprawnych, na zasadzie równości z innymi osobami, do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, w tym do równych szans na pracę i jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, włączając w to ochronę przed molestowaniem i zadośćuczynienie za doznane krzywdy,

(c) zapewnienia, by osoby niepełnosprawne korzystały z prawa do pracy i z prawa do organizowania się w związki zawodowe, na zasadzie równości z innymi osobami,

(d) umożliwienia osobom niepełnosprawnym skutecznego dostępu do powszechnych programów poradnictwa technicznego i zawodowego, usług pośrednictwa pracy oraz szkolenia zawodowego i kształcenia ustawicznego,

(e) popierania możliwości zatrudnienia i rozwoju zawodowego osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz pomocy w znalezieniu, uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia oraz powrocie do zatrudnienia,

(f) popierania możliwości samozatrudnienia, przedsiębiorczości, tworzenia spółdzielni i zakładania własnych przedsiębiorstw,

(g) zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym,

(h) popierania zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze prywatnym, poprzez odpowiednią politykę i środki, które mogą obejmować programy działań pozytywnych, zachęty i inne działania,

(i) zapewnienia wprowadzania racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych w miejscu pracy,

(j) popierania zdobywania przez osoby niepełnosprawne doświadczenia zawodowego na otwartym rynku pracy,

(k) popierania programów rehabilitacji zawodowej, utrzymania pracy i powrotu do pracy, adresowanych do osób niepełnosprawnych.

2. Państwa Strony zagwarantują, że osoby niepełnosprawne nie będą utrzymywane w stanie niewolnictwa lub poddaństwa i będą chronione, na zasadzie równości z innymi osobami, przed pracą przymusową lub obowiązkową.

1. OCHRONA PRZED DYSKRYMINACJĄ NA WSZYSTKICH ETAPACH ZATRUDNIENIA I WE WSZELKICH FORMACH ZATRUDNIENIA, REALIZACJA PRAWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH DO PRACY, NA ZASADZIE RÓWNOŚCI Z INNYMI OSOBAMI, W SZCZEGÓLNOŚCI PRAWA DO JEDNAKOWEGO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ JEDNAKOWEJ WARTOŚCI

Konstytucja RP stanowi w artykule 65, że każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa.

Kodeks pracy precyzuje zapisy konstytucyjne. W artykule 10 §1 gwarantuje, że każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Następnie, w artykule 11² stwierdza, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. W artykule 11³ zakazuje dyskryminacji - jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w tym ze względu na niepełnosprawność jest niedopuszczalna.

Kodeks nakazuje w artykule 18^{3a} równo traktować pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w tym bez względu na, niepełnosprawność. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio; w dalszych postanowieniach Kodeks precyzuje pojęcia dyskryminowania bezpośredniego i pośredniego. Przejawem dyskryminowania jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady.

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (artykuł 18^{3b} §1) uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika, między innymi ze względu na niepełnosprawność, którego skutkiem jest w szczególności:

- odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w artykule 18^{3a} §1 (w tym niepełnosprawność), jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny te są rzeczywistym i decydującym wymaganie zawodowym stawianym pracownikowi,
- wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w artykule 18^{3a} §1,
- stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} §1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

W artykule 18^{3c} §1 gwarantuje się prawo pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Na pracodawcy ciąży obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, ma on także obowiązek udostępnienia pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienia pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Zgodnie z artykułem 18^{3d} osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Osobą tą może być pracownik, były pracownik lub kandydat do pracy. Kodeks pracy w artykule 242 §1 stanowi, iż pracownik może dochodzić roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej. Zgodnie z §2 tego artykułu przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą, jeżeli taka komisja została powołana u zatrudniającego go pracodawcy. Wysokość odszkodowania może zostać określona w drodze ugody między stronami, w przeciwnym razie określa ją sąd. Ustalając odszkodowanie sąd powinien uwzględnić intensywność dyskryminacji oraz jej skutki. Górna granica odszkodowania nie została ustalona. Odszkodowanie jest wolne od podatku dochodowego na podstawie artykułu 21 ustęp 1 punkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Zgodnie z artykułem 18^{3e} §1 skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, nie może także powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec niego, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Rozwiązanie to stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Artykuł 18^{3b} §1 Kp zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia faktu dyskryminowania. Ma on wykazać fakt odmiennego ukształtowania jego sytuacji, pracodawca, jeśli chce się uwolnić od odpowiedzialności, powinien wykazać, że to zróżnicowanie nie ma charakteru dyskryminującego (przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi powodami).

Od stycznia do czerwca 2010 roku do PIP wpłynęło 218 skarg dotyczących dyskryminacji, w tym 3 skargi dotyczące dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Jedna z nich dotyczyła nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy (skarga była niemożliwa do rozpatrzenia), oraz 2 - wynagrodzenia za pracę (jedna z nich okazała się zasadna, druga w części zasadna). Wcześniej nie prowadzono rejestracji skarg w sposób, który pozwoliłby określić liczbę skarg dotyczących dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

Analiza wyników kontroli legalności zatrudnienia przeprowadzonych od 1 lipca 2007 roku do września 2010 roku, nie wskazała żadnych przypadków dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

Badaniu poddano wyniki kontroli:

- legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej – obejmującej przestrzeganie zasad równego traktowania przy zatrudnianiu na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego,
- przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – zakazu dyskryminacji osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Zgodnie z artykułem 11¹ Kp pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Artykuł 18^{3a} § 1 Kp stanowi, że przejawem dyskryminowania może być niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie). Artykuł 94³ §2 Kp precyzuje pojęcie mobbingu – mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zgodnie z artykułem 94³ § 1 Kp pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Pracownik, w stosunku do którego stosowano mobbing, który wywołał u pracownika rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Jeżeli mobbing stanowił przyczynę rozwiązania przez pracownika stosunku pracy, pracownik może dochodzić od pracodawcy odszkodowania na podstawie artykułu 94³ §4, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Wysokość odszkodowania wyznaczona jest przez uszczerbek powstały wskutek rozwiązania przez niego stosunku pracy (wartość utraconego wynagrodzenia) oraz przez inne szkody poniesione przez pracownika (na przykład koszty związane z rozstrojem zdrowia). Wysokość żądanego odszkodowania określa pracownik. W wypadku sporu wysokość odszkodowania ustala sąd. W żadnym wypadku odszkodowanie nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

PIP nie prowadziła działań dotyczących przeciwdziałania mobbingowi skierowanemu wyłącznie do osób niepełnosprawnych. Działania takie były podejmowane w ramach działań prewencyjnych skierowanych do ogółu pracowników, od 2005 roku. Na przykład w 2009 roku wydano ulotkę dotyczącą rozpoznawania zachowań mobbingowych, sposobów obrony i uprawnień przysługujących pracownikom, wobec których zakaz mobbingu jest naruszany.

Dane gromadzone przez PIP nie pozwalają na określenie skali molestowania osób niepełnosprawnych, jednakże na podstawie statystyki skarg dotyczących wszystkich przypadków molestowania (19 w 2008 roku, 25 w 2009 roku i 5 do maja 2010 roku) należy stwierdzić, że liczba ta nie może być znaczna.

Zgodnie z Konstytucją obywatele polscy korzystający z pełni praw publicznych mają prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach.

Ustawa o służbie cywilnej nie nakłada na kandydatów do służby cywilnej ani członków korpusu służby cywilnej żadnego wymogu jeżeli chodzi o stan zdrowia.

Ustawa o pracownikach urzędów państwowych przewiduje, że urzędnikiem może być osoba, której stan zdrowia pozwala na zatrudnienie na określonym stanowisku. Brak jest szczególnych przepisów dotyczących ustalania stanu zdrowia – stosują się przepisy Kodeksu pracy mające powszechne zastosowanie.

Ustawa o pracownikach samorządowych nie nakłada na kandydatów do służby cywilnej ani członków korpusu służby cywilnej żadnego wymogu jeżeli chodzi o stan zdrowia.

Ustawa o służbie zagranicznej przewiduje, że nadanie stopnia dyplomatycznego członka służby zagranicznej uzależnione jest od tego, czy wykazuje się on odpowiednim stanem zdrowia psychicznego i fizycznego. Badania mają na celu stwierdzenie występowania lub braku stanów chorobowych i wad ustroju:

- organiczne i czynnościowe schorzenie ośrodkowego układu nerwowego upośledzającego sprawność, psychoneurycę, psychozy lub zespoły nerwicowe o znacznym nasileniu,
- uzależnienie lekowe lub alkoholowe,
- choroby narządu słuchu połączone z zaburzeniami równowagi, głuchota,
- wady wymowy znacznie utrudniające porozumienie,
- choroby układu krążenia znacznie upośledzające wydolność ustroju,
- choroby układu oddechowego znacznie upośledzające sprawność ustroju,
- zaburzenia przemiany materii znacznie upośledzające sprawność ustroju,
- choroby narządu ruchu upośledzające w znacznym stopniu sprawność,
- przewlekłe, szpecące choroby skóry z lokalizacją w miejscach odsłoniętych,
- choroby nerek znacznie upośledzające wydolność ustroju.

W Sejmie prowadzone są obecnie prace nad poselskim projektem nowelizacji ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych. Celem nowelizacji jest zwiększenie poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędach poprzez wprowadzenie ułatwień dla tych osób przy naborze na stanowiska w służbie cywilnej.

W trosce o zwiększenie poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędach, w których funkcjonuje korpus służby cywilnej, Szef Służby Cywilnej zwrócił się do dyrektorów generalnych urzędów (za ich pośrednictwem także do kierowników urzędów podległych resortom) z prośbą o umieszczanie w ogłoszeniach o naborze informacji zachęcających osoby niepełnosprawne do udziału w tych naborach w każdym przypadku, gdy zakres zadań realizowanych na danym stanowisku nie wyklucza zatrudnienia takich osób.

Na stronach internetowych Kancelarii Prezesa Rady Ministrów znalazła się informacja o możliwości zamieszczania stosownego zapisu w ogłoszeniach o wolnych stanowiskach pracy zachęcającego osoby niepełnosprawne do uczestnictwa w naborze do służby cywilnej.

Na przełomie 2007 i 2008 roku w ramach projektu „Wdrożenie i realizacja programu szkoleń dla administracji publicznej w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych” przeprowadzono szkolenia dla przedstawicieli administracji publicznej promujące zatrudnianie osób niepełnosprawnych. W szkoleniu uczestniczyli przedstawiciele wydziałów kadr urzędów centralnych, wydziałów kadr administracji rządowej oraz kierownicy jednostek samorządu terytorialnego.

Od 30 maja do 23 listopada 2007 roku Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych przeprowadziło cykl szkoleń promujących zatrudnianie osób niepełnosprawnych w administracji publicznej. Szkolenia skierowane były do osób odpowiedzialnych za politykę kadrową w urzędach i instytucjach publicznych. W szkoleniach uczestniczyli przedstawiciele urzędów centralnych i jednostek im podległych oraz przedstawiciele administracji publicznej szczebla wojewódzkiego, jak też jednostek administracji samorządowej. Efektem szkoleń był wzrost wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej o 100%. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ministerstwach i urzędach centralnych w 2007 roku osiągał 0,63 % (w przeliczeniu na etaty), w 2008 roku wzrósł do 1,30%.

Wydatki PFRON

		Liczba osób korzystających	Wyплаты, w tysiącach zł
Program „Osoby niepełnosprawne w służbie publicznej”	2008	730	6.694
	2009	753	6.753
	2010	541	2.942

Ustawa Prawo o ustroju sądów powszechnych przewiduje, że poza innymi warunkami, na stanowisko sędziego sądu rejonowego może być powołany ten, kto jest zdolny, ze względu na stan zdrowia, do pełnienia obowiązków sędziego, ustawa nie odwołuje się jednak do stanu niepełnosprawności. Podobne wymaganie stawiane jest ławnikom.

Sędzia może być przeniesiony w stan spoczynku na skutek uniemożliwiających mu sprawowanie jego urzędu choroby lub utraty sił. Tryb postępowania oraz sposób odwołania się do sądu określa ustawa.

Ustawa o pracownikach sądów i prokuratury przewiduje, że urzędnikiem lub innym pracownikiem sądu może być osoba, której stan zdrowia pozwala na zatrudnienie na określonym stanowisku. Brak jest szczególnych przepisów dotyczących ustalania stanu zdrowia – stosują się przepisy Kodeksu pracy mające powszechne zastosowanie.

2. ROZWIĄZANIA PRAWNE, PROGRAMY I POLITYKA ZATRUDNIENIA W CELU ZAPEWNIENIA PEŁNEGO I PRODUKTYWNEGO ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Działania podjęte na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych skutkują wzrostem zainteresowania pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, zwłaszcza na otwartym rynku pracy, co przekłada się na wzrost wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz współczynnika ich aktywności zawodowej. O ile w 2007 roku aktywnych zawodowo było 22,6% osób niepełnosprawnych prawnie w wieku produkcyjnym, to w 2008 już 23,9%, zaś w 2009 roku 24,6%. W 2008 roku udział osób pracujących wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wynosił 20,8% i w stosunku do poprzedniego roku wzrósł o 1,4 punkta procentowego. W 2009 roku wskaźnik zatrudnienia tych osób wzrósł do 21,4%. W grudniu 2009 roku, w porównaniu z grudniem 2008 roku, nastąpił znaczny wzrost liczby pracowników niepełnosprawnych zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań Rynku Pracy PFRON - o 21,4%, z czego o 15,2% w zakładach pracy chronionej i o 47,3% na otwartym rynku pracy.

Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych prawnie w wieku 15 lat i więcej

	Ogółem	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
		razem	pracujący	bezrobotni				
	w tysiącach					w %		
Ogółem								
IV kwartał 2005	4.021	642	515	127	3.379	16,0	12,8	19,8
IV kwartał 2006	3.805	580	491	89	3.225	15,2	12,9	15,3
IV kwartał 2007	3.814	613	529	84	3.201	16,1	13,9	13,7
IV kwartał 2008	3.703	598	534	64	3.105	16,1	14,4	10,7
IV kwartał 2009	3.491	556	495	61	2.935	15,9	14,2	11,0
Mężczyźni								
IV kwartał 2005	1.977	387	315	72	1.590	19,6	15,9	18,6
IV kwartał 2006	1.877	370	308	62	1.507	19,7	16,4	16,8
IV kwartał 2007	1.849	375	326	49	1.474	20,3	17,6	13,1
IV kwartał 2008	1.821	376	340	36	1.445	20,6	18,7	9,6
IV kwartał 2009	1.766	344	308	36	1.422	19,5	17,4	10,5
Kobiety								
IV kwartał 2005	2.044	255	200	55	1.789	12,5	9,8	21,6
IV kwartał 2006	1.928	210	183	27	1.718	10,9	9,5	12,9
IV kwartał 2007	1.965	238	203	35	1.727	12,1	10,3	14,7
IV kwartał 2008	1.882	222	194	27	1.661	11,8	10,3	12,2
IV kwartał 2009	1.725	212	187	25	1.513	12,3	10,8	11,8

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych stanowi, że uzyskanie i utrzymanie przez osobę niepełnosprawną odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego wspierane jest w formie rehabilitacji zawodowej obejmującej umożliwienie korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy. Podejmowane działania:

- dokonanie oceny zdolności do pracy, w szczególności przez przeprowadzenie badań lekarskich i psychologicznych umożliwiających określenie sprawności fizycznej, psychicznej i umysłowej do wykonywania zawodu oraz ocenę możliwości zwiększenia tej sprawności oraz ustalenie kwalifikacji, doświadczeń zawodowych, uzdolnień i zainteresowań,

- prowadzenie poradnictwa zawodowego uwzględniającego ocenę zdolności do pracy oraz umożliwiającego wybór odpowiedniego zawodu i szkolenia,
- przygotowanie zawodowe z uwzględnieniem perspektyw zatrudnienia,
- dobór odpowiedniego miejsca pracy i jego wyposażenie,
- określenie środków technicznych umożliwiających lub ułatwiających wykonywanie pracy, a w razie potrzeby - przedmiotów ortopedycznych, środków pomocniczych, sprzętu rehabilitacyjnego.

Do podstawowych form aktywności wspomagającej proces rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zalicza się uczestnictwo tych osób w warsztatach terapii zajęciowej oraz w turnusach rehabilitacyjnych.

Warsztat terapii zajęciowej oznacza wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo placówkę stwarzającą osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia.

Terapia zajęciowa zmierza do rozwijania:

- umiejętności wykonywania czynności życia codziennego oraz zaradności osobistej,
- psychofizycznych sprawności oraz podstawowych i specjalistycznych umiejętności zawodowych, umożliwiających uczestnictwo w szkoleniu zawodowym albo podjęcie pracy.

Terapię realizuje się na podstawie indywidualnego programu rehabilitacji, w którym określa się:

- formy rehabilitacji,
- zakres rehabilitacji,
- metody i zakres nauki umiejętności,
- formy współpracy z rodziną lub opiekunami,
- planowane efekty rehabilitacji,
- osoby odpowiedzialne za realizację programu rehabilitacji.

W warsztacie działa rada programowa dokonująca okresowej oraz, nie rzadziej niż co 3 lata, kompleksowej oceny realizacji indywidualnego programu rehabilitacji uczestnika warsztatu i zajmuje stanowisko w kwestii osiągniętych przez niego postępów w rehabilitacji, uzasadniających:

- podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej lub na przystosowanym stanowisku pracy,
- potrzebę skierowania osoby niepełnosprawnej do ośrodka wsparcia, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej, ze względu na brak postępów w rehabilitacji i złe rokowania co do możliwości osiągnięcia postępów uzasadniających podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej lub na rynku pracy po odbyciu dalszej rehabilitacji w warsztacie,
- przedłużenie uczestnictwa w terapii.

Warsztaty mogą być organizowane przez fundacje, stowarzyszenia lub przez inne podmioty. Koszty utworzenia, działalności i wynikające ze zwiększenia liczby uczestników warsztatu są współfinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz ze środków samorządu powiatowego, lub innych źródeł.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warsztatów terapii zajęciowej określa zasady tworzenia, działania i dofinansowywania warsztatu terapii zajęciowej, zakres działania rady programowej oraz sposób dokonywania oceny postępów osób uczestniczących w rehabilitacji, zakres i tryb przeprowadzania kontroli warsztatów.

W 2009 roku działało 660 warsztatów rehabilitacji zawodowej, z czego 152 były prowadzone przez jednostki sektora finansów publicznych, a 508 przez organizatorów spoza tego sektora, głównie przez organizacje pozarządowe. W 2009 roku utworzono 7 warsztatów terapii zajęciowej. Z tej formy rehabilitacji korzystało 23.028 osób niepełnosprawnych. Na działalność warsztatów terapii

zajęciowej samorządy powiatowe przekazały w 2009 roku 333.515.916 zł, to jest 47% ogółu środków otrzymanych z PFRON.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie turnusów rehabilitacyjnych w sposób szczegółowy określa rodzaje turnusów rehabilitacyjnych, warunki uczestnictwa w tych turnusach, warunki, jakie powinni spełniać organizatorzy turnusów rehabilitacyjnych i ośrodki, w których odbywają się turnusy, zakres, sposób i tryb kontroli organizatorów turnusów oraz ośrodków wpisanych do rejestrów.

W 2009 roku dofinansowanie udziału w turnusach rehabilitacyjnych zostało przyznane 100.949 osobom, na kwotę 68.507.450 zł. Ze wsparcia skorzystało 93.154 osób, to jest 49.594 dorosłych osób niepełnosprawnych, 885 osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach pracy chronionej, 15.740 dzieci i młodzieży niepełnosprawnej, 14.948 opiekunów dorosłych osób niepełnosprawnych i 12.872 opiekunów dzieci i młodzieży niepełnosprawnej.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przewiduje, że środki PFRON, do 30 % wydatków, przeznacza się na:

- realizację działań wyrównujących różnice między regionami, w szczególności w jednostkach samorządu terytorialnego, na terenie których stopa bezrobocia jest wyższa niż 110 % średniej stopy bezrobocia w kraju lub nie utworzono warsztatu terapii zajęciowej albo zakładu aktywności zawodowej,
- zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych realizowane przez fundacje i organizacje pozarządowe;
- realizację programów wspieranych ze środków pomocowych Unii Europejskiej na rzecz osób niepełnosprawnych przewidzianych do wdrożenia w danym roku;
- dofinansowanie zadań wynikających z programów rządowych, w tym ukierunkowanych na rozwój zasobów ludzkich oraz przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych, a także pomoc rodzinom, których członkami są osoby niepełnosprawne;
- zadania inne niż wymienione w ustawie:
 - programy zatwierdzone przez Radę Nadzorczą, służące rehabilitacji społecznej i zawodowej, w szczególności adresowane do osób niepełnosprawnych oraz do rodzin, których członkami są osoby niepełnosprawne,
 - finansowanie w części lub całości badań, ekspertyz i analiz dotyczących rehabilitacji zawodowej i społecznej.

Fundusz może:

- przekazywać instytucji wdrażającej środki na realizację projektów na rzecz osób niepełnosprawnych - na podstawie umowy, która może być zawarta na okres dłuższy niż rok;
- udzielać dotacji, pożyczek oraz finansować odsetki od kredytów udzielonych projektodawcom na realizację programów - zgodnie z umową określającą w szczególności warunki korzystania z tych form pomocy, zawartą z realizatorami programów.

Skąd pochodzą pozostałe środki finansowe na realizację programów

Programy współfinansowane przez PFRON:

1/Komputer dla Homera – Program pomocy w zakupie sprzętu elektronicznego oraz oprogramowania umożliwiającego rehabilitację zawodową i społeczną osób niewidomych i niedowidzących

Celem programu jest pomoc finansowa osobom niewidomym i niedowidzącym w zakupie nowoczesnego, podstawowego oraz specjalistycznego sprzętu komputerowego i elektronicznego wraz z odpowiednim oprzyrządowaniem i oprogramowaniem umożliwiającym zatrudnienie i samodzielną pracę w różnych dziedzinach, naukę oraz zdobycie wiedzy, zdobycie umiejętności pozwalających na usamodzielnienie się.

2/ Partner III – Wsparcie zadań i projektów realizowanych na rzecz osób niepełnosprawnych przez organizacje pozarządowe

Celem programu jest wzrost aktywności zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych poprzez działania podejmowane przez organizacje pozarządowe, w szczególności zapewnienie dostępności do oferty wsparcia, w tym usług świadczonych przez organizacje pozarządowe na rzecz osób niepełnosprawnych.

3/ Pegaz 2003

Program realizowany jest w trzech obszarach: moduł I – pomocy w aktywizowaniu osób niepełnosprawnych poprzez likwidację barier transportowych i w komunikowaniu się; moduł II – pomocy w dofinansowaniu przedsięwzięć realizowanych w ramach programu Stowarzyszenia na Rzecz Osób Niepełnosprawnych Joni i Przyjaciele Polska. „Wózki dla Polski” oraz moduł III – pomocy w dofinansowaniu likwidacji barier transportowych osób niepełnosprawnych - uczestników warsztatów terapii zajęciowej i zatrudnionych w zakładach aktywności zawodowej.

4/ Sprawny dojazd – pomoc w nabyciu przez osoby niepełnosprawne samochodu osobowego oraz w uzyskaniu prawa jazdy kategorii B

- Adresatami pomocy w zakupie samochodu i/lub oprzyrządowania samochodu są: zatrudnione lub uczące się, pełnoletnie osoby niepełnosprawne w wieku aktywności zawodowej, legitymujące się prawem jazdy kategorii B, posiadające ważne orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności lub orzeczenie równoważne, wydane z powodu znacznej dysfunkcji narządu ruchu (obejmującej co najmniej jedną kończynę dolną lub wrodzony brak albo amputacje obu kończyn górnych - co najmniej w obrębie przedramienia),
- zatrudnione lub uczące się, pełnoletnie osoby niepełnosprawne w wieku aktywności zawodowej, posiadające znaczny stopień niepełnosprawności lub orzeczenie równoważne, które ze względów zdrowotnych nie posiadają prawa jazdy i wymagają opiekuna kierowcy, posiadającego prawo jazdy kategorii B.

Adresatami pomocy w uzyskaniu prawa jazdy kat. „B” są pełnoletnie osoby niepełnosprawne w wieku aktywności zawodowej, posiadające ważne orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności albo orzeczenie równoważne, wydane z powodu dysfunkcji narządu ruchu (obejmującej co najmniej jedną kończynę dolną lub wrodzony brak albo amputacje obu kończyn górnych - co najmniej w obrębie przedramienia).

5/ Trener pracy – zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych

Celem programu jest wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

Działania mają na celu:

- pomoc osobie niepełnosprawnej w czynnościach związanych z procesem zatrudnienia,
- wyszukanie potencjalnego pracodawcy, wybranie wspólnie z nim stanowiska pracy odpowiedniego do możliwości i kwalifikacji osoby niepełnosprawnej, określenie wymiaru czasu pracy osoby niepełnosprawnej oraz czynności, które wejdą w zakres jej obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy,
- trwale monitorowanie pracy zatrudnionej osoby niepełnosprawnej polegające na systematycznym i ciągłym kontakcie trenera pracy z pracodawcą i pracownikiem, a także rodziną pracownika oraz udzielanie pomocy w rozwiązywaniu ewentualnie powstałych problemów zawodowych.

Pomoc udzielana jest w formie dofinansowania kosztów poniesionych w związku z realizacją projektu, w szczególności: kosztów jednorazowego szkolenia trenera, wynagrodzenia trenera pracy, wynagrodzenia doradcy zawodowego, wynagrodzenia psychologa i koordynatora realizowanego w ramach programu projektu, kosztów utrzymania biura projektu.

- Usługi trenera pracy, doradcy zawodowego oraz psychologa finansowane ze środków programu mogą dotyczyć wyłącznie:

osób niepełnosprawnych upośledzonych umysłowo z orzeczoną znaczną lub umiarkowaną stopniem niepełnosprawności,

- osób niepełnosprawnych chorych psychicznie z orzeczoną znaczną lub umiarkowaną stopniem niepełnosprawności,
- osób niepełnosprawnych niewidomych lub głuchych z orzeczoną znaczną stopniem niepełnosprawności,

osób niepełnosprawnych ruchowo z orzeczoną znaczną stopniem niepełnosprawności bezrobotnych lub poszukujących pracy – niepozostających w zatrudnieniu, zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy albo uczestników warsztatów terapii zajęciowej.

		Liczba osób korzystających	Wielkość wypłat z PFRON (w tys. zł)
Komputer dla Homera 2003 Komputer dla Homera 2010	2008	8.105	47.870
	2009	6.260	41.518
	2010	Nie był realizowany – wypłacono wyłącznie zobowiązania	11
PARTNER III	2008	*	149.879
	2009	21.185	7.304
	2010	14.589	4.500
Pegaz 2003 / Pegaz 2010	2008	13.301	109.630
	2009	12.190	76.603
	2010	1.576	9.915
Sprawny dojazd	2008	8.926	214.143
	2009	Nie był realizowany – wypłacono wyłącznie zobowiązania	273
	2010	Nie był realizowany	
Trener pracy	2008	*	7 603
	2009	*	12 492
	2010	1.858	7 921

Celem programu Telepraca oraz inne elastyczne formy zatrudniania osób niepełnosprawnych jest aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych poprzez zatrudnienie w formie telepracy poprzez:

- wzrost poziomu kwalifikacji osób niepełnosprawnych pozwalający na ich zatrudnienie w formie telepracy,
- zmniejszenie barier w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych poprzez zakup sprzętu komputerowego, biurowego, oprogramowania oraz instalacji szerokopasmowego łącza internetowego,
- propagowanie zatrudnienia w formie telepracy wśród pracodawców.

Środki na zakup sprzętu komputerowego, biurowego, oprogramowania oraz instalacji szerokopasmowego łącza internetowego przekazywane są osobom indywidualnym za pośrednictwem organizacji pozarządowych realizujących projekty działań służących aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych poprzez telepracę.

W latach 2009 i 2010 realizacja programu nie była dofinansowywana przez PFRON z powodu braku środków.

W ramach projektu „Praca dla każdego niepełnosprawnego - kampania medialna” PFRON zrealizował kampanię medialną z hasłem przewodnim „Niepełnosprawni – pełnosprawni w pracy”. Celem była przede wszystkim zmiana postaw społecznych wobec osób niepełnosprawnych wśród pracodawców i pracowników otwartego rynku pracy, w szczególności spowodowanie zmiany niekorzystnego wizerunku osoby niepełnosprawnej, przedstawienie jej jako efektywnego i

wartościowego pracownika a także dotarcie z informacją na temat korzyści związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych do grona potencjalnych pracodawców.

Kampania prowadzona była w takich mediach jak telewizja, radio, prasa, internet i outdoor (plakaty, billboardy), miała charakter ogólnopolski. Po zakończeniu kampanii przeprowadzono badanie mające na celu ocenę skuteczności i stopnia dotarcia projektu. Z przeprowadzonego badania opinii publicznej wynika, że:

- z kampanią zetknęło się 96% pracodawców oraz 95% pracowników,
- trzy czwarte spośród osób z grupy, która miała kontakt z kampanią uważa, że wpłynęła ona korzystnie na zmianę postaw społecznych Polaków,
- co czwarta osoba zadeklarowała, że kampania zachęciła ją do bliższego zapoznania się z zagadnieniami związanymi z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych,
- 54% osób uważało, że kampania przekonała pracodawców, że osoby niepełnosprawne są równie wydajnymi pracownikami jak pełnosprawne,
- 63% sądziło, że po tej kampanii pracodawcy będą chętniej zatrudniać osoby niepełnosprawne.

Kampania medialna prowadzona w ramach projektu „Wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy”, adresowana przede wszystkim do pracodawców, dotyczyła form wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Miała ona także utrwalać pozytywny obraz osoby niepełnosprawnej jako pełnowartościowego pracownika i tym samym przyczyniać się do zmiany postaw społecznych wobec osób niepełnosprawnych. Kampania była prowadzona w telewizji, prasie internetowej, radiu, outdooru. Zorganizowany został także cykl seminariów dla pracodawców, którego tematem były możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych w formule telepracy. Wydana została publikacja opisująca dostępne formy wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych – była ona dołączona jako insert do Rzeczpospolitej oraz Gazety Prawnej. Celem podsumowania kampanii zorganizowana została konferencja, na której przedstawiono wyniki badań opinii publicznej. Pracodawcy ocenili, że kampania PFRON miała pozytywny wpływ na postrzeganie niepełnosprawnych i zachęciła pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W ramach projektu utworzona została strona internetowa www.pelnosprawniwpracy.pl, w ramach której funkcjonuje giełda pracy dla osób niepełnosprawnych.

W ramach projektu „Wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy II” zrealizowano kampanię informacyjną (w telewizji, radiu, prasie oraz w Internecie) adresowaną przede wszystkim do pracodawców. Działania informacyjne dotyczyły form wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych, miały także kształtować pozytywny obraz osoby niepełnosprawnej jako pełnowartościowego pracownika. Poprzez ten projekt starano się podjąć walkę ze stereotypami i upowszechniano pozytywny wizerunek osób niepełnosprawnych. Dla właściwej realizacji celu jakim jest zwiększenie i trwałe utrzymanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w warunkach zmieniającego się ustawodawstwa i niekorzystnych tendencji na rynku pracy konieczne jest prowadzenie działań informujących o dostępnych formach wsparcia zatrudnienia i upowszechnienie możliwych do wykorzystania instrumentów, a także działań wpływających na zmianę wizerunku i utrwalających postrzeganie osoby niepełnosprawnej jako pełnowartościowego pracownika.

Wyemitowano materiały informacyjne w ogólnopolskich stacjach TV publicznych i komercyjnych, jak również w rozgłośniach radiowych. Umieszczono materiały informacyjne poprzez zakup powierzchni reklamowych oraz dołączenie insertów do prasy ogólnopolskiej. W insertach zawarto szczegółowe informacje na temat możliwych form wsparcia dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne oraz osób niepełnosprawnych zakładających firmę. Uruchomiono giełdę pracy dla osób niepełnosprawnych w ramach funkcjonującej witryny internetowej www.sprawniizawodowo.pl. Podjęto współpracę z portalami internetowymi skierowanymi do pracodawców, w których udostępniono materiały informacyjne dotyczące możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Odbyły się 4 konferencje, na których przedstawiono praktyczne aspekty zatrudniania osób niepełnosprawnych. W konferencjach wzięli udział przedstawiciele pracodawców i pośredników pracy, organizacji reprezentujących środowiska pracodawców lub prowadzących działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Działania informacyjne dotarły do 93% osób z grupy docelowej. Kampania zachęciła blisko 33% pracodawców do bliższego zapoznania się z zagadnieniami związanymi z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Ponad 70% osób uznało, że kampania wpłynęła pozytywnie na zmianę postaw wobec osób niepełnosprawnych.

W ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w Priorytecie I „Zatrudnienie i integracja społeczna” Działanie 1.3 „Ogólnopolskie programy integracji i aktywizacji zawodowej” Poddziałanie 1.3.6 są realizowane następujące projekty:

- 4 kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II,
- Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy II,
- Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II,
- Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II,
- Wsparcie osób z autyzmem II,
- Wsparcie osób z zaburzeniami psychicznymi na rynku pracy II,
- Wsparcie osób z niepełnosprawnością intelektualną (os. z zespołem Downa oraz z upośledzeniem w stopniu głębokim) II.

Integralną częścią projektów jest promocja oferowanego wsparcia oraz upowszechnianie osiągniętych rezultatów. Działania informacyjno – promocyjne obejmują przede wszystkim wsparcie procesu rekrutacji osób z określonym typem niepełnosprawności danego projektu, promocję aktywności społeczno – zawodowej wśród rodziców i opiekunów tych osób oraz współpracę z pracodawcami.

Promocja projektów odbywa się poprzez współpracę z mediami o zasięgu lokalnym, regionalnym i ponadregionalnym – ogólnopolskim (prasa, radio, Internet), odpowiednie oznaczenie miejsc realizacji wsparcia oferowanego w ramach projektów oraz bezpośredni kontakt z uczestnikami projektów. Do szczególnych narzędzi promocji należą konferencje dedykowane poszczególnym projektom oraz etapom ich realizacji.

Audycje telewizyjne są ukierunkowane w dużej mierze na nabór beneficjentów ostatecznych do projektów, jednakże poprzez promocję zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz informację o ich aktywizacji i aktywności społeczno – zawodowej oraz integracji społecznej dotrzeć mają także do rodzin i opiekunów osób niepełnosprawnych, potencjalnych pracodawców oraz ogółu społeczeństwa. Audycje te w założeniu mają również wskazywać na realizację projektów przez PFRON wraz z innymi organizacjami na zasadzie partnerstwa oraz wykorzystanie do zrealizowania wsparcia funduszy unijnych.

We wrześniu 2010 roku Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zorganizowało konferencję na temat zatrudnienia wspomaganego - nowego instrumentu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W konferencji uczestniczyli przedstawiciele samorządów, organizacji pozarządowych, organizacji pracodawców oraz przedstawiciele świata nauki. Omówiono doświadczenia międzynarodowe w zakresie zatrudnienia wspomaganego, a także specyfikę zatrudnienia wspomaganego w odniesieniu do różnych grup osób niepełnosprawnych (osób z niepełnosprawnością intelektualną, osób niewidomych i słabowidzących, niesłyszących, głuchoniewidomych i osób z autyzmem). W jednym z paneli wzięły udział osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności, które podzieliły się doświadczeniami związanymi z wykonywaną pracą. Konferencja stanowiła wstęp do rozpoczynających się prac nad systemowym uregulowaniem kwestii zatrudnienia wspomaganego w Polsce.

Zachętą do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest dofinansowanie wynagrodzeń, przewidziane przez ustawę o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób

niepełnosprawnych Pracodawcy przysługuje ze środków PFRON dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o ile pracownik został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonej przez Fundusz. Miesięczne dofinansowanie przysługuje w kwocie:

- 160% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- 140% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- 60% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Kwoty te zwiększa się o 40% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz niewidomych.

Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6 %.

Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać z PFRON zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy. Wysokość zwrotu stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w miesiącu.

Liczba pracodawców korzystających z dofinansowania

Zakłady pracy chronionej		Otwarty rynek		Razem	
Pracodawcy	Osoby niepełnosprawne	Pracodawcy	Osoby niepełnosprawne	Pracodawcy	Osoby niepełnosprawne
2008					
2 158	166 089	6 739	39 115	8 898	205 208
2009					
2 109	184 956	9 699	51 894	11 811	236 897

(W maju 2008 roku z podziału na zakłady pracy chronionej i otwarty rynek zostali wyłączeni pracodawcy, którzy w okresie sprawozdawczym zakwalifikowali się do obydwu grup.

W roku 2008 PFRON na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych przeznaczył 1.593.601.238,4 zł¹, w 2009 roku 2.286.498.754,37 zł.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przewiduje, że osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu może otrzymać ze środków Funduszu jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej w wysokości określonej w umowie zawartej ze starostą, nie więcej jednak niż do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia, jeżeli nie otrzymała środków publicznych na ten cel.

Osoba niepełnosprawna prowadząca działalność gospodarczą albo własne lub dzierżawione gospodarstwo rolne może otrzymać, ze środków Funduszu, dofinansowanie do wysokości 50 % oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie tej działalności, jeżeli nie korzystała z pożyczki z Funduszu na rozpoczęcie działalności gospodarczej albo rolniczej oraz z

¹ W 2008 r. odrębnym instrumentem była refundacja składek naliczanych od wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, która wyniosła 988.130.186, 61 zł. Łącznie z dofinansowaniem do wynagrodzeń, w roku 2008, PFRON przeznaczył kwotę 2.581.731.425 zł.

Funduszu Pracy na rozpoczęcie działalności gospodarczej albo pożyczka została spłacona lub w całości umorzona.

Fundusz refunduje:

- osobie niepełnosprawnej wykonującej działalność gospodarczą obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe do wysokości odpowiadającej wysokości składki, której podstawą wymiaru jest kwota określona w ustawie z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych,
 - niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika, składki na ubezpieczenia społeczne rolników - wypadkowe, chorobowe, macierzyńskie oraz emerytalno-rentowe
- pod warunkiem terminowego opłacenia tych składek w całości.

Refundacja składek

	2008	2009
liczba niepełnosprawnych rolników	424	1.727
liczba niepełnosprawnych domowników rolników	154	577
liczba osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą	28.889	39.783

W roku 2008 wnioski o przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej złożyło 2.620 osób niepełnosprawnych na kwotę 100.614.674,00 zł. Podpisano 1.695 umów na 54.186.512,00 zł, na podstawie których wypłacono 53.934.875,00 zł 1.694 beneficjentom. W roku 2009 podpisano 1.342 umowy, przyznając 38.569.878,00 zł, wydatki zrealizowano w kwocie 38.513.912,00 zł dla 1.341 beneficjentów.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zawiera rozwiązania ułatwiające osobom niepełnosprawnym wykonywanie pracy na otwartym rynku pracy:

- czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, w przypadku osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo,
- osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych,
- przepisów tych nie stosuje się do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę,
- osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, przerwa wynosi 15 minut i jest wliczana do czasu pracy,
- stosowanie obniżonych norm czasu pracy nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości, godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm,
- osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym, urlop taki nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów,
- osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku, jak też w celu

wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych stanowi, że publiczne poradnie psychologiczno-pedagogiczne, udzielają dzieciom i młodzieży pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w tym pomocy logopedycznej, pomocy w wyborze kierunku kształcenia i zawodu, a także udzielają rodzicom i nauczycielom pomocy psychologiczno-pedagogicznej związanej z wychowywaniem i kształceniem dzieci i młodzieży. Do zadań poradni należy, między innymi:

- pomoc uczniom w dokonywaniu wyboru kierunku kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej,
- pomoc rodzicom i nauczycielom w diagnozowaniu i rozwijaniu potencjalnych możliwości oraz mocnych stron uczniów.

Poradnia realizuje zadania poprzez:

- diagnozę,
- konsultację,
- terapię,
- psychoedukację,
- rehabilitację,
- doradztwo,
- mediację,
- interwencje w środowisku ucznia,
- działalność profilaktyczną,
- działalność informacyjną.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie rodzajów i szczegółowych zasad działania placówek publicznych, warunków pobytu dzieci i młodzieży w tych placówkach oraz wysokości i zasad odpłatności wnoszonej przez rodziców za pobyt ich dzieci w tych placówkach przewiduje, że specjalne ośrodki wychowawcze zapewniają, między innymi, pomoc, we współpracy ze szkołą, do której uczęszcza wychowanek, w planowaniu jego kariery edukacyjnej i zawodowej.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół określa szczegółowo podstawy programowe kształcenia uczniów z upośledzeniem umysłowym oraz warunki i formy ich realizacji.

Zgodnie z podstawą programową kształcenia ogólnego dla szkół specjalnych przysposabiających do pracy dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi kształcenie obejmuje:

- kształcenie ogólne umożliwiające utrwalenie i poszerzenie zakresu posiadanej wiedzy i nabywanie nowych umiejętności,
- przysposobienie do pracy rozumiane jako: kształtowanie właściwych postaw wobec pracy, przyswajanie podstawowej wiedzy o pracy i poznawanie typowych sytuacji związanych z pracą, uczenie wykonywania różnych prac, w tym porządkowych i pomocniczych oraz opanowanie podstawowych umiejętności i czynności pracy, a także przygotowanie do podjęcia samodzielnej lub wspomaganej pracy na określonym stanowisku na wolnym lub chronionym rynku pracy.

W zakresie przygotowania do podejmowania pracy edukacja obejmuje:

- wytwarzanie przedmiotów dekoracyjnych i pamiątkarskich (w szczególności z drewna, metalu, modeliny, gliny, drutu, sznurka),
- gospodarstwo domowe (pranie, prasowanie, sprząatanie),
- prace poligraficzno-introligatorskie,
- prace ogrodnicze,
- zadania kurierskie, prace biurowe, w tym obsługa kserokopiarki, faksu, bindownicy, przyjmowanie telefonów,
- pomoc osobom starszym,
- zabawy z dziećmi w różnych placówkach,
- elementy bukiciarstwa,
- elementy sadownictwa,
- elementy tkactwa, elementy szycia ręcznego, maszynowego,
- sporządzanie i wydawanie posiłków,
- hodowla zwierząt,
- prace stolarskie,
- prace w szatni,
- mycie szyb samochodowych i samochodów,
- pakowanie różnych przedmiotów,
- elementy dziewiarstwa,
- ceramika.

W ramach przygotowania do pracy i zajęć praktycznych uczeń może:

- malować meble, ściany, naprawiać sprzęt w szkole;
- opiekować się boiskiem szkolnym i terenem wokół szkoły;
- pracować w kawiarence szkolnej, sklepiu szkolnym.

W trakcie zajęć przysposobienia do pracy są realizowane następujące zagadnienia:

- praca i jej znaczenie w życiu człowieka, prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy,
- poszukiwanie zatrudnienia i poznanie sposobu dopełniania formalności związanych z zatrudnieniem,
- rodzaje pracy i specyficzne zachowania zawodowe,
- organizacja i środowisko pracy; umiejętność pracy w zespole,
- podstawowa wiedza o narzędziach, urządzeniach i materiałach stosowanych podczas wykonywania prac (budowa narzędzi, korzystanie z nich i konserwowanie, sprawdzanie jakości materiału, postępowanie w przypadku stwierdzenia wady narzędzi lub złej jakości materiału),
- bezpieczeństwo i higiena pracy oraz przepisy przeciwpożarowe,
- posługiwanie się narzędziami i urządzeniami charakterystycznymi dla różnych prac;
- obsługa maszyn i urządzeń technicznych; montaż i demontaż,
- przygotowanie teoretyczne i praktyczne do wykonywania czynności pracy w zakresie:
 - zasad organizacji miejsca pracy,
 - przygotowywania narzędzi i materiałów (jakościowa i ilościowa kontrola ich stanu),
 - opanowania koniecznych ruchów oraz ich rytmu podczas wykonywania konkretnych czynności; umiejętności planowania przerw w pracy,
 - opanowania prawidłowego trzymania narzędzi,
 - zasad łączenia różnych materiałów (w szczególności przy składaniu, wiązaniu, zsuwaniu, nitowaniu, lutowaniu, zbijaniu, skręcaniu, zgrzewaniu),
 - sposobów kontroli przebiegu i rezultatów pracy,
- najczęściej popełniane błędy i sposoby ich eliminowania.

Pełna informacja na temat kształcenia uczniów z upośledzeniem umysłowym – odpowiedź na pytanie 1 artykułu 24.

Potrzeby osób niepełnosprawnych uwzględnia rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego poprzez wprowadzenie do „klasyfikacji szkolnej” zawodów, w których kształcenie możliwe jest tylko dla osób niepełnosprawnych. Są to następujące zawody:

- w przypadku osób niewidomych i słabowidzących: technik dźwięku, technik realizacji dźwięku, technik masażysta, technik prac biurowych, technik tyfloinformatyk,
- w przypadku osób upośledzonych umysłowo w stopniu lekkim: pracownik pomocniczy obsługi hotelowej.

Kształcenie w pozostałych zawodach w przypadku osób niepełnosprawnych odbywa się na ogólnych zasadach obowiązujących w kształceniu zawodowym, zatem do podjęcia nauki niezbędna jest pozytywna opinii lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań do kształcenia w konkretnym zawodzie. Taka sama opinia niezbędna jest do podjęcia kształcenia w danym zawodzie przez osoby w pełni sprawne.

Potrzeby osób niepełnosprawnych uwzględnia także przygotowywana przez Ministerstwo Edukacji Narodowej modernizacja systemu kształcenia zawodowego. Otwarciem na potrzeby osób niepełnosprawnych jest przede wszystkim podział zawodu na kwalifikacje, które będą potwierdzane podczas zewnętrznych egzaminów, przeprowadzanych według takich samych standardów i procedur, bez względu na to, czy kwalifikacja została zdobyta trybie kształcenia szkolnego czy też w formach pozaszkolnych. Umożliwi to wejście na rynek pracy osobom, które z powodu swojej niepełnosprawności nie mogły zdobyć kwalifikacji w pełnym zawodzie.

3. POMOC TECHNICZNA I FINANSOWA SŁUŻĄCA WPROWADZANIU RACJONALNYCH DOSTOSOWAŃ

Kodeks pracy nakłada na każdego pracodawcę odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Pracodawca jest obowiązany, zgodnie z artykułem 207 §2, chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy powinny spełniać zarówno obiekty, w których znajdują się pomieszczenia pracy, jak i maszyny i urządzenia techniczne oraz narzędzia pracy.

W ramach tych obowiązków, doprecyzowanych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, pracodawca musi dążyć do jak najlepszego przystosowania miejsca pracy dla każdego pracownika, także dla osoby niepełnosprawnej, do potrzeb wynikających z jej możliwości. Mowa o tym zwłaszcza w:

- § 45 ustęp 1: „Stanowiska pracy powinny być urządzone stosownie do rodzaju wykonywanych na nich czynności oraz psychofizycznych właściwości pracowników, przy czym wymiary wolnej (nie zajętej przez urządzenia) powierzchni stanowiska pracy powinny zapewnić pracownikom swobodę ruchu wystarczającą do wykonywania pracy w sposób bezpieczny, z uwzględnieniem wymagań ergonomii.”,
- § 48: „Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie stanowisk pracy oraz dojść do nich - do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności.”,
- § 5 załącznika nr 3 do rozporządzenia: „Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dojść do nich - do potrzeb i możliwości tych pracowników wynikających ze zmniejszonej sprawności, zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi.”

Zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu

koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych.

Ustawa nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia niezbędnych racjonalnych usprawnień dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie.

Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu Kodeksu pracy.

Przepisy ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zawierają rozwiązania wspierające pracodawców w dostosowywaniu miejsc pracy, głównie poprzez dostęp do środków PFRON. Pracodawca, który przez co najmniej 36 miesięcy zatrudnia osobę niepełnosprawną:

- pozostającą w zatrudnieniu u pracodawcy, jeżeli niepełnosprawność powstała w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy, z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności było zawinione przez pracodawcę lub przez pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy,
- zarejestrowaną (uprzednio) w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy, nie pozostającą w zatrudnieniu,
może otrzymać ze środków PFRON zwrot kosztów:
- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych stosownie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności,
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy,
- zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności,
- rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb w tym zakresie.

Pracodawca może uzyskać zwrot kosztów do wysokości dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej, a warunkiem ich zwrotu jest wydanie przez Państwową Inspekcję Pracy pozytywnej opinii o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na tym stanowisku. Rozwiązanie to jest uregulowane w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych.

Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia jest dokonywany pod warunkiem zatrudniania przez 36 miesięcy osoby niepełnosprawnej zarejestrowanej w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu. Rozwiązanie to jest znacznie bardziej atrakcyjne dla pracodawców ponieważ nie muszą oni wykazywać związku między niepełnosprawnością pracownika a poniesionymi kosztami wyposażenia jego stanowiska pracy.

Tryb i sposób postępowania w sprawach dotyczących zwrotu kosztów określa rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej.

W roku 2008 ze środków PFRON wykorzystano 704.517,00 zł na zwrot pracodawcom kosztów 23 utworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Na to samo zadanie w roku 2009 wykorzystano 548.000,00 zł na 13 tworzonych lub istniejących stanowisk pracy osób niepełnosprawnych.

W roku 2008 wykorzystano 84.358.378,00 zł na wyposażenie 2.604 stanowisk pracy osób niepełnosprawnych, a w 2009 roku 39.163.207,00 zł na wyposażenie 1.264 stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych.

W 2008 roku PIP przeprowadziła 2.953 kontrole u 2.495 pracodawców nieposiadających i nieubiegających się o uzyskanie statusu prowadzącego zakład pracy chronionej, lecz przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych. W zakładach tych zatrudnionych było 407.935 pracowników. Kontrolami objęto 4.458 stanowisk pracy przystosowywanych dla 4.629 osób niepełnosprawnych, w tym 1.393 ze stopniem lekkim. W tej liczbie:

- 529 stanowisk pracy dla 572 osób niepełnosprawnych (313 ze stopniem lekkim) zostało przystosowanych ze środków PFRON,
- 1.541 stanowisk pracy dla 1.609 osób niepełnosprawnych (929 ze stopniem lekkim) zostało wyposażonych ze środków PFRON,
- 2.388 stanowisk pracy dla 2.448 osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zostało zorganizowanych przez pracodawców bez refundacji ze środków PFRON.

Wydano 3.286 opinii, w tym 162 negatywne. Opinie negatywne dotyczyły 185 stanowisk pracy dla 192 osób niepełnosprawnych.

W roku 2008 inspektorzy pracy skontrolowali 227 pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej, którzy skierowali 337 wniosków o wydanie opinii dotyczącej przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Przeprowadzono 227 kontroli obejmujących 669 stanowisk pracy dla 731 osób niepełnosprawnych, w tym 447 ze stopniem lekkim. Wydano 368 opinii (decyzji), w tym 5 negatywnych. Opinie negatywne dotyczyły 9 stanowisk pracy dla 9 osób niepełnosprawnych. Spośród złożonych wniosków 248 wiązało się z możliwością wykorzystania środków PFRON na wyposażenie stanowisk pracy organizowanych dla osób niepełnosprawnych. Wnioskami tymi objętych zostało 469 stanowisk pracy dla 508 osób niepełnosprawnych, w tym 306 z lekkim stopniem niepełnosprawności. Tylko 4 stanowiska dla 4 osób zostały zaopiniowane negatywnie.

W roku 2009 przeprowadzono 2.794 kontrole u 2.243 pracodawców nieposiadających i nieubiegających się o uzyskanie statusu prowadzącego zakład pracy chronionej, lecz przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych. W zakładach tych zatrudnionych było 467.134 pracowników. Kontrolami objęto 4.127 stanowisk pracy przystosowywanych dla 4.565 osób niepełnosprawnych, w tym 693 ze stopniem lekkim. W tej liczbie:

- 220 stanowisk pracy dla 236 osób niepełnosprawnych (143 ze stopniem lekkim) zostało przystosowanych ze środków PFRON,
- 993 stanowiska pracy dla 1.039 osób niepełnosprawnych (550 ze stopniem lekkim) zostały wyposażone ze środków PFRON, 697 stanowisk nie wymagało przystosowania do potrzeb zatrudnionych osób niepełnosprawnych,
- 2.914 stanowisk pracy dla 3 290 osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zostało zorganizowanych przez pracodawców bez refundacji ze środków PFRON, 1.678 stanowisk nie wymagało przystosowania do potrzeb zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

Wydano 2.973 opinie, w tym 147 negatywnych. Opinie negatywne dotyczyły 147 stanowisk pracy dla 153 osób niepełnosprawnych.

Ponadto w roku 2009 inspektorzy pracy przeprowadzili 142 kontrole u pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej, którzy skierowali 153 wnioski o wydanie opinii dotyczącej przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Skontrolowano 220 stanowisk pracy dla 236 osób niepełnosprawnych, w tym 110 ze stopniem lekkim. Wydano 154 opinie, w tym 4 negatywne. Opinie negatywne dotyczyły 4 stanowisk pracy dla 4 osób niepełnosprawnych. Spośród złożonych wniosków 125 wiązało się z możliwością wykorzystania środków PFRON na wyposażenie stanowisk pracy organizowanych dla osób niepełnosprawnych. Wnioski te dotyczyły 170 stanowisk pracy dla 184 osób niepełnosprawnych, w tym 90 z lekkim stopniem niepełnosprawności. Zaopiniowane negatywnie zostały 3 stanowiska dla 3 osób niepełnosprawnych.

4. DOSTĘP DO POWSZECHNIE DOSTĘPNYCH USŁUG RYNKU PRACY I W ZAKRESIE SZKOLEŃ ZAWODOWYCH

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi, że pośrednictwo pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców, poradnictwo i informacja zawodowa realizowane są przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy i zgodnie z zasadami:

- dostępności usług pośrednictwa pracy dla poszukujących pracy oraz dla pracodawców,
- dobrowolności, oznaczającej wolne od przymusu korzystanie z usług pośrednictwa pracy,
- równości, oznaczającej obowiązek udzielania wszystkim bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bez względu na, między innymi, niepełnosprawność.

W konsekwencji, powiatowy urząd pracy nie może przyjąć oferty pracy, o ile pracodawca zawarł w ofercie pracy wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy, i mogą dyskryminować kandydatów do pracy, między innymi ze względu na niepełnosprawność.

Przy kierowaniu na szkolenie obowiązuje zasada równości w korzystaniu ze szkoleń bez względu, między innymi, na niepełnosprawność.

Jeżeli chodzi o agencje zatrudnienia (prywatne instytucje rynku pracy, to ustawa przewiduje, że agencja nie może dyskryminować między innymi ze względu na niepełnosprawność.

Kto ze względu na niepełnosprawność odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego, podlega karze grzywny nie niższej niż 3.000 zł.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie standardów usług rynku wprowadza standardy podstawowych usług rynku pracy, do których stosowania są zobowiązane publiczne służby zatrudnienia. Zasadniczym celem jest zapewnienie wszystkim osobom bezrobotnym, poszukującym pracy oraz pracodawcom dostępu do podstawowych usług rynku pracy realizowanych na jednakowym poziomie przez wszystkie urzędy pracy. Rozporządzenie stanowi, że celem uniknięcia stosowania kandydatom do pracy wymagań dyskryminujących publiczne służby zatrudnienia w postępowaniu przy przyjmowaniu informacji o wolnym miejscu zatrudnienia oraz oferty pracy analizują treść informacji o wolnym miejscu zatrudnienia celu uniknięcia takich wymagań.

Analiza danych statystycznych pokazuje znaczący wzrost liczby osób niepełnosprawnych korzystających z usług rynku pracy. Wzrost ten jest szczególnie widoczny w ostatnich trzech latach - od 2008 roku zarejestrowane osoby niepełnosprawne stanowią 5% wszystkich klientów urzędów pracy. W 2010 roku urzędach pracy było zarejestrowanych 100.311 osób

niepełnosprawnych wobec 39.634 osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w 2000 roku, stanowiły one wówczas 1,5 % ogółu osób zarejestrowanych w urzędach pracy.

W 2000 roku urzędy pracy dysponowały 33.950 ofertami pracy dla osób niepełnosprawnych. Liczba osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w urzędach pracy wynosiła wówczas 39.634. W 2010 roku liczba ofert pracy pozostała na poziomie zbliżonym do 2000 roku (33.357 ofert) ale liczba zarejestrowanych osób niepełnosprawnych wynosiła 100.311.

Odsetek bezrobotnych i poszukujących pracy przypadających na jednego pracownika służb zatrudnienia jest wysoki. Jednakże w 2008 roku liczba doradców zawodowych zatrudnionych w urzędach pracy wzrosła o 90% w porównaniu do roku 2007. W 2000 roku na jednego doradcę przypadało 5.666 osób bezrobotnych, w 2010 roku były to 1.244 osoby. Podobny proces dotyczył pośredników pracy. W 2000 roku na jednego pośrednika pracy przypadało 1.637 osób, a w roku 2010 było to 550 osób. Oczywiście, pomimo ogromnego wzrostu kadry publicznych służb zatrudnienia trudno uznać, że ich liczba wystarcza do tego aby poziom świadczonych usług był satysfakcjonujący, szczególnie wobec tak wymagającego klienta jakim jest niepełnosprawna osoba bezrobotna.

Konieczność poprawy usług dla tej kategorii klientów urzędów pracy jest coraz bardziej dostrzegana przez doradców zawodowych. Wychodząc naprzeciw temu zapotrzebowaniu Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wydało w 2009 roku publikację zatytułowaną „Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych”, która została dystrybuowana do wszystkich urzędów pracy. Publikacja ta została również zamieszczona na portalu PSZ www.praca.gov.pl/eurodoradztwo w zakładce publikacje. Do opracowania tej publikacji zostali zaproszeni zarówno eksperci zajmujący się problematyką poradnictwa zawodowego dla osób niepełnosprawnych, jak też doradcy zawodowi z urzędów pracy, którzy mają duże doświadczenie w pracy z tą kategorią klientów.

Udział osób niepełnosprawnych, zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne, w aktywnych programach rynku pracy

	2008			2009		
	bezrobotni ogółem	niepełnosprawni bezrobotni	udział	bezrobotni ogółem	niepełnosprawni i bezrobotni	udział
Osoby, które:						
rozpoczęły szkolenie	171.032	6.039	3,53%	168.334	2.413	1,43%
ukończyły szkolenie	165.818	5.404	3,26%	163.741	2.417	1,48%
podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia	64.303	1.527	2,37%	56.150	258	0,46%
rozpoczęły staż	170.287	3.655	2,15%	256.699	1.098	0,43%
ukończyły staż	150.272	1.764	1,17%	208.863	852	0,41%
podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu stażu	81.339	888	1,09%	103.343	81	0,08%
skierowane zostały na szkolenie zawodowe w wyniku usługi poradnictwa zawodowego	68.466	2.127	3,11%	62.142	831	1,34%
skierowane zostały na szkolenie w zakresie umiejętności poszukiwania pracy lub na zajęcia aktywizacyjne w wyniku usługi poradnictwa zawodowego	17.326	851	4,91%	23.433	181	0,77%
skierowane zostały do centrum informacji i planowania kariery zawodowej	1.153	45	3,90%	1.352	12	0,89%
rozpoczęły szkolenie w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy	14.470	812	5,61%	20.229	257	1,27%
ukończyły szkolenie w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy	13.789	743	5,39%	18.955	195	1,03%

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przewiduje, że kierownik powiatowego urzędu pracy inicjuje i organizuje szkolenie dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych lub innych osób niepełnosprawnych poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu, a zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, w celu zwiększenia ich szans na uzyskanie zatrudnienia, podwyższenia dotychczasowych kwalifikacji zawodowych lub zwiększenia aktywności zawodowej. Szkolenie może odbywać się w placówkach szkolących i w specjalistycznych ośrodkach szkoleniowo-rehabilitacyjnych. Trwa ono nie dłużej niż 36 miesięcy, a koszty szkolenia są finansowane ze środków PFRON.

Szkolenie osób niepełnosprawnych może być organizowane także przez pracodawcę. Poniesione przez niego koszty szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych mogą być zrefundowane ze środków Funduszu do wysokości 80 % tych kosztów, nie więcej jednak niż do wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę.

Zgodnie z ustawą do zadań ośrodka specjalistycznego należy:

- prowadzenie szkolenia osób, które z powodu niepełnosprawności mają utrudniony lub uniemożliwiony dostęp do korzystania ze szkolenia w innych placówkach,
- określanie psychofizycznej sprawności danej osoby w stosunku do wymagań różnych zawodów,
- określanie, przez zastosowanie odpowiednich testów sprawności i prób praktycznych, uzdolnienia i możliwości rozwoju zdolności danej osoby,
- zapewnienie uczestnikom szkolenia zakwaterowania, wyżywienia, pomocy dydaktycznej oraz opieki medycznej i usług rehabilitacyjnych.

Szczegółowe rozwiązania dotyczące funkcjonowania ośrodków zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie sposobu tworzenia, działania i finansowania specjalistycznych ośrodków szkoleniowo-rehabilitacyjnych oraz trybu sprawowania nadzoru nad ich działalnością. W szczególności określa ono, że program indywidualnej rehabilitacji (formy i zakres rehabilitacji oraz osoby odpowiedzialne za realizację programu) ustalają służby medyczno-rehabilitacyjne ośrodka dla każdej osoby niepełnosprawnej. Czas szkolenia w ośrodku uzależniony jest od rodzaju szkolenia, jednak nie może być dłuższy niż 36 miesięcy.

Udział w szkoleniach osób niepełnosprawnych, zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne i poszukujące pracy

		2008			2009		
		Osoby, które					
		Rozpoczęły szkolenie	Ukończyły szkolenie	Podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia	Rozpoczęły szkolenie	Ukończyły szkolenie	Podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia
Osoby szkolone ogółem		17.1025	16.5875	64.011	168.334	163.736	54.342
w tym niepełnosprawni bezrobotni ogółem		8.197	7.880	1.731	7.367	7.074	1.339
Udział procentowy		4,79%	4,75%	2,70%	4,38%	4,32%	2,46%
Niepełnosprawni bezrobotni	Razem	5.799	5.580	1.483	5.895	5.630	1.233
	Uczestniczący w szkoleniach wskazanych przez zainteresowanego	759	735	263	992	956	262
	Uczestniczący w szkoleniach z inicjatywy urzędu pracy lub na podstawie orzeczenia właściwego organu	5.040	4.845	1.220	4.903	4.674	971
Niepełnosprawni poszukujący pracy i niepozostający w zatrudnieniu	Razem	2.396	2.298	247	1.470	1.442	105
	Uczestniczący w szkoleniach wskazanych przez zainteresowanego	636	645	104	662	652	70
	Uczestniczący w szkoleniach z inicjatywy urzędu pracy lub na podst. orzeczenia właściwego organu	1760	1.653	143	808	790	35
Osoby niepełnosprawne będące w okresie wypowiedzenia		2	2	1	2	2	1

Usługi poradnictwa zawodowego

		Poradnictwo zawodowe						Informacja zawodowa
		Poradnictwo indywidualne			Poradnictwo grupowe	Bbadania testowe		
		Liczba osób, które skorzystały z rozmowy wstępnej	Liczba wizyt w ramach porady indywidualnej	Liczba osób, które skorzystały z porady indywidualnej	Liczba osób, które skorzystały z porady grupowej	Liczba osób, które skorzystały z badań testowych	Liczba przeprowadzonych badań testowych	Liczba osób uczestniczących w spotkaniach grupowych
2006	Ogółem	brak danych	425.046	316.252	122.985	18.942	*	146.144
	Osoby niepełnosprawne	brak danych	12.969	9.669	3.147	386	*	3.532
	Udział	brak danych	3,05%	3,06%	2,56%	2,04%	x	2,42%
2007	Ogółem	brak danych	436.942	334.188	88.454	11.248	*	138.932
	Osoby niepełnosprawne	brak danych	14.442	10.941	2.355	296	*	3.729
	Udział	brak danych	3,31%	3,27%	2,66%	2,63%	x	2,68%
2008	Ogółem	264.451	534.048	397.169	79.671	12.944	15915	165.528
	Osoby niepełnosprawne	11.141	27.270	19.719	3.532	481	627	5.810
	Udział	4,21%	5,11%	4,96%	4,43%	3,72%	3,94%	3,51%
2009	Ogółem	48.3819	613.914	455.130	85.038	27.283	32693	249.226
	Osoby niepełnosprawne	22.394	36.108	26.026	3.785	1.104	1 310	8.084
	Udział	4,63%	5,88%	5,72%	4,45%	4,05%	4,01%	3,24%

5. IDENTYFIKACJA GRUP OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NAJBARDZIEJ WRAŻLIWYCH ORAZ POLITYKA I REGULACJE PRAWNE WPROWADZONE W CELU INTEGRACJI TYCH OSÓB NA RYNKU PRACY

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje, że w stosunku do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (napotykających szczególne trudności na rynku pracy), do których zalicza się osoby niepełnosprawne, mogą być podejmowane działania dodatkowe w stosunku do dostępnych dla innych grup osób:

- bezrobotnym korzystającym ze świadczeń pomocy społecznej, powiatowy urząd pracy w okresie 6 miesięcy od dnia utraty prawa do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych lub na wniosek ośrodka pomocy społecznej może skierować do uczestnictwa w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielnienia, lokalnym programie pomocy społecznej, o których mowa w przepisach o pomocy społecznej, lub uczestnictwa w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego, o którym mowa w przepisach o zatrudnieniu socjalnym,
- starosta zwraca pracodawcy, który zatrudnił bezrobotnych w ramach prac interwencyjnych na okres do 6 miesięcy, część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne,

- jeżeli pracodawca bezpośrednio po zakończeniu prac interwencyjnych trwających co najmniej 6 miesięcy zatrudniał bezrobotnego przez okres dalszych 6 miesięcy i po upływie tego okresu dalej go zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy, starosta może przyznać pracodawcy jednorazową refundację wynagrodzenia w wysokości uprzednio uzgodnionej, nie wyższej jednak niż 150 % przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu spełnienia tego warunku,
- starosta może skierować bezrobotnych do odbycia stażu przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy do pracodawcy, rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub pełnoletniej osoby fizycznej, zamieszkującej i prowadzącej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej, w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym obejmującym obszar użytków rolnych o powierzchni przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub prowadzącej dział specjalny produkcji rolnej, o którym mowa w ustawie z 20 grudnia 1990 roku o ubezpieczeniu społecznym rolników. Staż odbywa się według programu określonego w umowie, przy jego ustalaniu powinny być uwzględnione predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje zawodowe bezrobotnego,

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przewiduje tworzenie zakładów pracy chronionej. Zakłady takie to przedsiębiorstwa produkcyjne lub usługowe stwarzające warunki do pracy osobom, które z powodu niepełnosprawności nie mogą uzyskać pracy w zwykłych warunkach na otwartym rynku pracy.

Specyfika zakładów pracy chronionej polega przede wszystkim na tym, że mają one miejsca i stanowiska pracy przystosowane do potrzeb zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Zakłady te zobowiązane są również do zatrudniania personelu medycznego, psychologów i pracowników socjalnych mających za zadanie zapewnienie należytej opieki lekarskiej, rehabilitacyjnej i socjalnej zatrudnionym osobom niepełnosprawnym.

Aby uzyskać status zakładu pracy chronionej pracodawca musi prowadzić działalność gospodarczą od co najmniej 12 miesięcy, zatrudniać nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz:

- osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez co najmniej 6 miesięcy:
 - co najmniej 40 %, a w tym co najmniej 10 % ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, albo
 - co najmniej 30 % niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy:
 - odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich,
- jest zapewniona doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.

Pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej może otrzymać ze środków PFRON:

- dofinansowanie w wysokości do 50 % oprocentowania zaciągniętych kredytów bankowych pod warunkiem wykorzystania tych kredytów na cele związane z rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych,
- zwrot dodatkowych kosztów pracodawcy wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych:
 - budowy lub rozbudowy obiektów i pomieszczeń zakładu,
 - transportowych,
 - administracyjnych.

Zwrot może być przyznany pracodawcy prowadzącemu zakład pracy chronionej u którego wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 50 %.

Prowadzący zakład pracy chronionej tworzy zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Co najmniej 15 % środków funduszu rehabilitacji przeznaczanych jest na indywidualne programy rehabilitacji, zaś co najmniej 10 % środków funduszu przeznacza się na pomoc indywidualną dla niepełnosprawnych pracowników i byłych niepracujących niepełnosprawnych pracowników tego zakładu.

Zakłady pracy chronionej

	2008	2009
Liczba zakładów	2.104	2.324
Liczba zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych	218.641	210.509
Dofinansowanie w wysokości do 50 % oprocentowania kredytów bankowych	4.628.000	4.606.500.
Zwrot dodatkowych kosztów: budowy, lub rozbudowy obiektów i pomieszczeń zakładu - wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych	-	8.423.900
Jednorazowa pożyczka w celu ochrony istniejących miejsc pracy	1.740.000	-
Zwrot pracodawcom kosztów wyposażenia stanowiska pracy	15.118.600	3.461.600
Zwrot kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikom niepełnosprawnym w pracy	86.700	40,8 tys.
Dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych	1.402.323.700	2.065.188.600
Zwrot kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne - tylko w zakresie zobowiązań	-	167.900
Przekazywanie środków gminom z tytułu rekompensaty na skutek zastosowania wobec Zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej zwolnień z podatków	158.192.300	162.309.700

W 2008 roku PIP skontrolowała 592 pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej. W zakładach pracy chronionej zatrudnionych było 69.036 pracowników, w tym 45.783 pracowników niepełnosprawnych, spośród których 24.741 posiadało lekki stopień niepełnosprawności. Zatrudnianie w porze nocnej bez zgody lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne lub sprawującego opiekę nad niepełnosprawnym stwierdzono w odniesieniu do 82 pracowników niepełnosprawnych, zaś w godzinach nadliczbowych zatrudniano 149 niepełnosprawnych. Dodatkowej przerwy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek nie udzielono 124 pracownikom. Nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia za czas zwolnień od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia wystąpiły w odniesieniu do 6 pracowników, natomiast 31 pracownikom wynagrodzenie naliczono w nieprawidłowej wysokości. Nieudzielanie lub zaniżenie urlopu dodatkowego z tytułu niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym wystąpiło w przypadku 1.846 pracowników niepełnosprawnych.

Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej 222 wnioski wnosząc o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Osoby winne popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy karali mandatami lub kierowali wnioski do sądu.

W 2009 roku przeprowadzono 599 kontroli pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej. Zakłady pracy chronionej zatrudniały 104.248 pracowników, w tym 73.344 pracowników niepełnosprawnych, wśród których 40.283 posiadało lekki stopień niepełnosprawności. Bez zgody lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne lub sprawującego opiekę nad niepełnosprawnym, w porze nocnej, zatrudnionych było 347 osób niepełnosprawnych, zaś w godzinach nadliczbowych 132 osoby. Stwierdzono, że przerwy wliczanej do czasu pracy nie udzielono 48 osobom niepełnosprawnym. Nieprawidłowości dotyczące wypłaty wynagrodzenia za czas zwolnień od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia stwierdzono w jednym zakładzie. Dotyczyły one 20 osób niepełnosprawnych.

Nieudzielanie lub zaniżenie urlopu dodatkowego z tytułu niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym wystąpiło w stosunku do 139 pracowników niepełnosprawnych. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej 67 wniosków. Osoby winne popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy karali mandatami lub kierowali wnioski do sądu.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych środki funduszu przeznacza się na:

- wyposażenie stanowiska pracy oraz przystosowanie jego otoczenia do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności na zakup, modernizację, remont maszyn i urządzeń, finansowanie robót budowlanych, wyposażenie i dostosowanie pomieszczeń zakładu;
- finansowanie części kosztów wprowadzania nowoczesnych technologii i prototypowych wzorów oraz programów organizacyjnych,
- tworzenie, modernizację, remont, rozbudowę i utrzymanie bazy rehabilitacyjnej, socjalnej, wypoczynkowej
- opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne,
- dodatkowe wynagrodzenie pracowników za znajomość i posługiwanie się językiem migowym oraz wynagrodzenie lektorów dla pracowników niewidomych,
- szkolenia i przekwalifikowanie w celu nabycia lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- dowożenie do pracy i z pracy osób niepełnosprawnych,
- zakup samochodów wyłącznie do przewozu osób niepełnosprawnych mających trudności w korzystaniu z publicznych środków transportu,
- organizację turnusów rehabilitacyjnych i usprawniających,
- działalność sportową, rekreacyjną i turystyczną,
- pomoc indywidualną dla osób niepełnosprawnych celem pokrycia dodatkowych kosztów wynikających z niepełnosprawności,
- indywidualne programy rehabilitacji mające na celu zmniejszenie ograniczeń zawodowych, w ramach których są finansowane koszty:
 - doradztwa zawodowego w zakresie możliwości szkolenia, przekwalifikowania i doksztalcania,
 - specjalistycznych badań lekarskich oraz psychologicznych dla celów doradztwa zawodowego,
 - szkolenia, przekwalifikowania oraz doksztalcania w celu nabycia lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
 - części wynagrodzenia pracownika sprawującego opiekę nad uczestnikiem programu rehabilitacji oraz członków komisji rehabilitacyjnej
 - dostosowania miejsca pracy i stanowiska pracy do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności,
 - inne ponoszone w ramach realizacji programów rehabilitacji;
- wspólne zadania pracodawców prowadzących zakłady z zakresu rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej osób niepełnosprawnych (tworzenie i modernizacja infrastruktury rehabilitacyjno-socjalnej, przedsięwzięcia inwestycyjne, badania i analizy rynku pracy osób niepełnosprawnych).

Pracodawca ustala zakładowy regulamin wykorzystania środków funduszu rehabilitacji w uzgodnieniu z osobami, zapewniającymi doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne na rzecz niepełnosprawnych pracowników tego zakładu oraz działającymi w zakładzie związkami zawodowymi lub, w przypadku ich braku, przedstawicielami wybranymi przez niepełnosprawnych pracowników.

Warunkiem wykorzystania środków funduszu rehabilitacji na indywidualne programy rehabilitacyjne, jest opracowanie takiego programu przez komisję rehabilitacyjną dla pracowników niepełnosprawnych i pracownika, którego taki program ma dotyczyć.

W skład komisji wchodzi lekarz lub pielęgniarka wykonujący świadczenia zdrowotne na rzecz zakładu, osoba zajmująca się problematyką rehabilitacji u pracodawcy prowadzącego zakład, doradca zawodowy lub instruktor zawodu. W skład komisji rehabilitacyjnej może zostać powołany psycholog.

Program rehabilitacji powinien zawierać:

- diagnozę sytuacji zawodowej pracownika niepełnosprawnego,
- cel programu rehabilitacji,
- metody realizacji programu rehabilitacji,
- harmonogram działań rehabilitacyjnych,
- terminy oceny postępów w rehabilitacji,
- osoby odpowiedzialne za realizację programu rehabilitacji.

Pomoc ze środków funduszu rehabilitacji dla niepracujących byłych pracowników zakładu może być udzielona na finansowanie rehabilitacji społecznej i leczniczej - w wysokości i na warunkach analogicznych jak dla pracowników pozostających w zatrudnieniu.

W 2008 roku skontrolowano 592 pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej. W zakładach pracy chronionej zatrudnionych było 69.036 pracowników, w tym 45.783 pracowników niepełnosprawnych, wśród których 24.741 posiadało lekki stopień niepełnosprawności. Zakłady te miały 760 lokalnych jednostek organizacyjnych (znajdujących się poza siedzibą). Pracowały w nich 9.893 osoby niepełnosprawne.

W 2009 roku przeprowadzono 599 kontroli pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej. Zakłady pracy chronionej zatrudniały 104.248 pracowników, w tym 73.344 pracowników niepełnosprawnych, wśród których 40.283 posiadało lekki stopień niepełnosprawności. Zakłady te miały 936 lokalnych jednostek organizacyjnych (znajdujących się poza siedzibą). Pracowało w nich 23.585 osób niepełnosprawnych.

Kontrole zakładów pracy chronionej to kontrole planowe, przeprowadzane w tych zakładach nie rzadziej niż co 3 lata. Sprawdzane jest spełnianie wymogów w zakresie bhp przez obiekty, pomieszczenia pracy oraz przystosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych, ciągów komunikacyjnych, a także dostępność do nich.

W roku 2009 wzrósł w stosunku do 2008 roku odsetek zakładów pracy chronionej, w których wystąpiły nieprawidłowości dotyczące użytkowanych obiektów i pomieszczeń. W pozostałych grupach kontrolowanych zagadnień liczba zakładów, w których nieprzestrzegano przepisów, była mniejsza niż w latach ubiegłych.

Zakłady aktywności zawodowej tworzone są celem zatrudniania osób niepełnosprawnych w znacznym stopniu, a także, aby poprzez rehabilitację zawodową i społeczną przygotować je do życia w otwartym środowisku, niezależnego, samodzielnie i aktywnego w miarę możliwości.

Zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zakład aktywności zawodowej powoływany być może przez gminę, powiat oraz fundację, stowarzyszenie lub inną organizację społeczną, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych. Warunkiem jest, by:

- co najmniej 70 % osób zatrudnionych stanowiły osoby niepełnosprawne, w szczególności skierowane do pracy przez powiatowe urzędy pracy, zaliczone do znacznego stopnia niepełnosprawności i zaliczone do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną, w tym osób, w stosunku do których rada programowa zajęła stanowisko uzasadniające podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej,

- obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy odpowiadały przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy i uwzględniały potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich,
 - zapewniona była doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne,
 - przeznaczały uzyskane dochody na zakładowy fundusz aktywności,
 - uzyskały pozytywną opinię starosty o potrzebie utworzenia zakładu aktywności zawodowej.
- Koszty utworzenia zakładów aktywności zawodowej są współfinansowane ze środków PFRON, organizatora i innych źródeł.

Działanie zakładów aktywności zawodowej współfinansuje PFRON i samorząd województwa.

Zakłady aktywności zawodowej

	2008	2009
Liczba	58	61
Liczba zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych	2.001	2.122
Dofinansowania kosztów tworzenia i działania	41.489.600	42.770.000
Finansowanie kosztów utworzenia i działania	4.662.400	-

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakładów aktywności zawodowej reguluje warunki utworzenia, finansowanie i prowadzenie rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

W zakładzie działa zespół programowy opracowujący program rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej osób w znacznym stopniu niepełnosprawnych. Program taki określa:

- zakres i metody opanowania sprawności niezbędnych w pracy,
- zakres dostosowania technologii, z określeniem rodzajów czynności i oprzyrządowania stanowisk pracy przystosowanych do indywidualnych możliwości niepełnosprawnych pracowników,
- zakres i metody przewidywanej poprawy sprawności psychofizycznych, zaradności osobistej i funkcjonowania w społeczeństwie.

Zespół określa możliwości i umiejętności pracownika niepełnosprawnego oraz opracowuje, z udziałem osoby niepełnosprawnej, indywidualny program rehabilitacji. Raz do roku dokonywana jest ocena efektów rehabilitacji oraz sprawności zawodowej i społecznej. Z udziałem pracowników, którzy osiągnęli odpowiedni poziom sprawności społecznej i zawodowej przeprowadzana jest ocena możliwości oraz opracowywany jest plan zatrudnienia u innego pracodawcy. Na podstawie tego planu kierownik zakładu wspiera osobę w poszukiwaniu pracy, również na otwartym rynku pracy, współpracując w tym zakresie ze starostą właściwym dla miejsca zamieszkania pracownika.

Czas pracy osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności jest ograniczony i zależy od stopnia niepełnosprawności. Czas trwania zajęć rehabilitacyjnych dla osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wynosi nie mniej niż 60 minut dziennie i może ulec przedłużeniu do 120 minut dziennie na wniosek służb rehabilitacyjnych zakładu.

W stosunku do osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, które osiągnęły odpowiedni poziom sprawności społecznej i zawodowej, kierownik zakładu przy pomocy zespołu programowego oraz z udziałem tych osób dokonuje oceny możliwości i opracowuje plan zatrudnienia ich u innego pracodawcy.

Na podstawie planu kierownik zakładu wspiera zatrudnioną osobę niepełnosprawną w poszukiwaniu odpowiedniego miejsca pracy, współpracując w tym zakresie z właściwym dla miejsca zamieszkania pracownika powiatowym urzędem pracy.

W zakładzie tworzy się fundusz aktywności zawodowej, z jego środków mogą być finansowane wydatki związane z:

- usprawnianiem i dodatkowym oprzyrządowaniem stanowisk pracy, wspomagającym samodzielne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w zakładzie,
- poprawą warunków pracy osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- zakupem sprzętu i wyposażenia pomagającego osobie niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w samodzielnym życiu i uczestnictwie w życiu społecznym w lokalnym środowisku,
- pomocą w przygotowaniu osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności do pracy poza zakładem i wyrównaniem ich szans w nowym miejscu pracy,
- doksztalcaniem, przekwalifikowaniem i szkoleniem osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- pomocą w przygotowaniu, budowie, remoncie i wyposażeniu indywidualnych i zbiorowych form mieszkalnictwa chronionego dla osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, które nie znajdują oparcia we własnej rodzinie lub usamodzielniających się,
- rekreacją i uczestnictwem osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w życiu kulturalnym;
- pomocą w zaspokajaniu innych potrzeb socjalnych i związanych z rehabilitacją społeczną zatrudnionych osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Pomoc może być udzielana osobom niepełnosprawnym zatrudnionym w zakładzie, w formie pomocy bezzwrotnej lub w formie nieoprocentowanej pożyczki oraz zakupów bezpośrednich.

Zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych prowadzący zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej jest zwolniony z podatków i opłat, z wyjątkiem opłaty skarbowej i opłat o charakterze sankcyjnym, ale zwolnienie nie dotyczy podatku od gier, podatku od towarów i usług oraz podatku akcyzowego, cła, podatków dochodowych, podatku od środków transportowych. Środki uzyskane z zwolnień przeznacza się na PFRON, w wysokości 10 %, na zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych, w wysokości 90 %.

Ustawa o zatrudnieniu socjalnym stosuje się do, między innymi, chorych psychicznie w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego oraz osób niepełnosprawnych w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, które uległy wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym. Z zakresu stosowania ustawy wyłączone są osoby, które mają prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub do zasiłku dla bezrobotnych.

Zatrudnienie socjalne polega na udziale w zajęciach prowadzonych przez centra integracji społecznej oraz kluby integracji społecznej i zatrudnienia wspieranego.

Centrum integracji społecznej świadczy następujące usługi:

- kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych i osiąganie pozycji społecznych dostępnych osobom niepodlegającym wykluczeniu społecznemu,

- nabywanie umiejętności zawodowych oraz przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych,
- nauka planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą,
- uczenie umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi.

Centrum, w ramach reintegracji zawodowej, może prowadzić działalność wytwórczą, handlową lub usługową oraz działalność wytwórczą w rolnictwie, z wyłączeniem działalności polegającej na wytwarzaniu i handlu wyrobami przemysłu paliwowego, tytoniowego, spirytusowego, winiarskiego, piwowarskiego, a także pozostałych wyrobów alkoholowych o zawartości alkoholu powyżej 0,5% oraz wyrobów z metali szlachetnych albo z udziałem tych metali. Działalność taka nie stanowi działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o działalności gospodarczej.

CIS oferują:

- szkolenia zawodowe,
- praktyki i staże zawodowe,
- pomoc w przekazywaniu ofert pracy,
- zajęcia z zakresu prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej lub spółdzielni socjalnej,
- inne działania z zakresu reintegracji zawodowej,
- uczestnictwo w zajęciach terapeutycznych,
- indywidualne konsultacje z psychologiem lub terapeutą,
- grupy edukacyjne.

Działalność CIS jest finansowana z dotacji pochodzącej z dochodów własnych gminy, przeznaczonych na realizację gminnego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych, dochodów uzyskiwanych z działalności wytwórczą, handlową lub usługową, środków z Unii Europejskiej. W przypadku CIS utworzonego przez organizację pozarządową działalność może być ponadto finansowana z zasobów instytucji tworzącej pochodzących ze zbiórek, darowizn lub innych źródeł oraz innych dochodów własnych gminy.

Centrum zapewnia uczestnikom:

- szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- przeprowadzenie odpowiednich badań lekarskich,
- odzież roboczą i obuwie robocze,
- bezpieczne i higieniczne warunki uczestnictwa w zajęciach, w tym środki ochrony indywidualnej.

Uczestnictwo w zajęciach może trwać do 11 miesięcy. Może ono zostać przedłużone o 6 miesięcy, jeżeli analiza stanu realizacji programu uzasadnia taką potrzebę

Na wniosek uczestnika, kierownik CIS przyznaje świadczenie integracyjne w wysokości zasiłku dla bezrobotnych.

Po zakończeniu uczestnictwa w zajęciach powiatowy urząd pracy może skierować uczestnika do pracy u pracodawcy lub w CIS, uczestnicy mogą także podjąć wspólną działalność gospodarczą w formie spółdzielni socjalnej.

W razie skierowania do pracy u pracodawcy, przez 12 miesięcy jest mu refundowana część wynagrodzenia, w wysokości nie przekraczającej:

- 100% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne, w pierwszych 3 miesiącach,
- 80 % zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne, w 3 kolejnych miesiącach,
- 60 % zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne, w następnych 6 miesiącach.

Koszty pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa w podjęciu działalności w formie spółdzielni socjalnej mogą być dofinansowane ze środków Funduszu Pracy do wysokości 80% udokumentowanych kosztów, nie przekraczającej jednak przeciętnego wynagrodzenia.

W klubach integracji społecznej można organizować:

- działania mające na celu pomoc w znalezieniu pracy na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawców, wykonywania usług na podstawie umów cywilnoprawnych oraz przygotowanie do podjęcia zatrudnienia,
- prace społecznie użyteczne,
- roboty publiczne,
- poradnictwo prawne,
- działalność samopomocową w zakresie zatrudnienia, spraw mieszkaniowych i socjalnych.

Warunkiem uczestnictwa w klubie integracji społecznej jest realizacja kontraktu socjalnego, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej.

Utworzenie i działalność klubów integracji społecznej może być finansowana ze środków z Unii Europejskiej oraz z dotacji pochodzących z dochodów własnych gminy.

W 2009 roku funkcjonowało 67 CIS, zajęcia rozpoczęło 5.617 osób, w tym 211 osób niepełnosprawnych, ukończyło 2.765 osób, w tym 98 osób niepełnosprawnych.

Zgodnie z ustawą o spółdzielniach socjalnych przedmiotem jej działalności jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków. Spółdzielnia działa na rzecz:

- społecznej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu,
- zawodowej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy.

Działania te nie są wykonywane w ramach prowadzonej przez spółdzielnię socjalną działalności gospodarczej. Spółdzielnia może też prowadzić działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz członków oraz ich środowiska lokalnego, a także działalność społecznie użyteczną w sferze zadań publicznych określonych w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

Spółdzielnię socjalną mogą założyć, między innymi, osoby objęte zakresem stosowania ustawy o zatrudnieniu socjalnym i osoby niepełnosprawne w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, o ile posiadają pełną zdolność do czynności prawnych. Członkami spółdzielni mogą być osoby posiadające ograniczoną zdolność do czynności prawnych.

Statutowa działalność spółdzielni socjalnej w części obejmującej działalność w zakresie społecznej i zawodowej reintegracji oraz działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz członków oraz ich środowiska lokalnego, działalność społecznie użyteczną w sferze zadań publicznych określonych w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie nie jest działalnością gospodarczą w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej i może być prowadzona jako statutowa działalność odpłatna.

Działalność spółdzielni socjalnej może zostać wsparta ze środków budżetu państwa lub środków budżetu jednostki samorządu terytorialnego.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przewiduje, że pracodawcy zatrudniający osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oraz z tak zwanymi schorzeniami specjalnymi mogą ubiegać się o zwiększone (nawet o 40%) kwoty dofinansowania do wynagrodzeń wspomnianych pracowników niepełnosprawnych.

6. DZIAŁANIA PODEJMOWANE W CELU ZAPEWNIENIA UTRZYMANIA W PRACY PRACOWNIKÓW, KTÓRZY W WYNIKU WYPADKU W MIEJSCU PRACY STALI SIĘ NIEPEŁNOSPRAWNI

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych stanowi, że osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, pracodawca jest obowiązany wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy. Zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia uznania za osobę niepełnosprawną. Jeżeli pracodawca nie wydzieli lub nie zorganizuje w przepisany termin stanowiska pracy, to obowiązany jest on dokonać, w dniu rozwiązania stosunku pracy z tą osobą, wpłaty na PFRON w wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za pracownika.

Pracodawca, który przez co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, może otrzymać ze środków PFRON zwrot dodatkowych kosztów pracodawcy wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych:

- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób,
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy,
- zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności,
- rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb wynikających z niepełnosprawności.

Zwrot kosztów nie może przekraczać dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.

Warunkiem zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii PIP Pracy o przystosowanym stanowisku pracy, wydanej na wniosek starosty.

Pracodawca, który przez co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostającą w zatrudnieniu, może otrzymać, na wniosek, ze środków Funduszu zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia.

7. PRACA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W SEKTORZE NIEFORMALNYM, DZIAŁANIA PODEJMOWANE W CELU UMOŻLIWIENIA PRZEJŚCIA DO GOSPODARKI FORMALNEJ, DOSTĘP DO PODSTAWOWYCH USŁUG I OCHRONY SOCJALNEJ

Osobom niepełnosprawnym wykonującym pracę w sektorze nieformalnym dostępne są wszelkie usługi, ochrona oraz świadczenia pomocy społecznej, których udzielanie nie jest uwarunkowane faktem zatrudnienia.

Kontrole legalności zatrudnienia przeprowadzane są przez PIP w podmiotach należących do branż, w których przewidywana jest największa skala u ryzyko występowania nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia (budownictwo, transport i składowanie, hotele i restauracje, handel, rolnictwo). Szczególna uwaga zwracana jest na podmioty zatrudniające małą liczbę

pracowników lub wyłącznie osoby na podstawie umów cywilnoprawnych. W trakcie kontroli nie są zbierane dane dotyczące niepełnosprawności pracowników.

Działania PIP dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych koncentrują się na opiniowaniu warunków prac osób niepełnosprawnych zatrudnianych w zakładach ubiegających się o status zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej, kontroli w takich zakładach, opiniowaniu stanowisk pracy przystosowywanych dla osób niepełnosprawnych. Kontrole nie ujawniają zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych w sektorze nieformalnym/nielegalnie.

Skargi wpływające do PIP od osób niepełnosprawnych w latach 2009-2010 ujawniły jeden przypadek zatrudnienia nielegalnego, nie miało ono jednak związku z niepełnosprawnością pracownika.

W toku kontroli ujawniane są pojedyncze przypadki niedopełniania przez pracodawców obowiązku zgłoszenia pracowników niepełnosprawnych do ubezpieczenia społecznego i ubezpieczenia zdrowotnego oraz nieodprowadzania składek do ZUS. W razie stwierdzenia naruszenia przepisów inspektor pracy rutynowo kieruje do pracodawcy wystąpienie oraz zawiadamia o naruszeniu przepisów prawa właściwe organy, w tym przypadku ZUS. ZUS jest z kolei uprawniony do skierowania do sądu wniosku o ukaranie. Przepisy takie stosuje się do wszystkich pracowników, fakt niepełnosprawności nie ma znaczenia.

Za działanie ułatwiające przejście pracownika do gospodarki formalnej można traktować system wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych dofinansowywany przez PFRON: dofinansowywanie wynagrodzeń zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych, refundowanie składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, jak i inne działania przedstawione jako odpowiedź na pozostałe pytania dotyczące artykułu 27.

8. PRAWA ZWIĄZKOWE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH, OCHRONA PRZED NIESŁUSZNYMI ZWOLNIENIAMI ORAZ PRACĄ PRZYMUSOWĄ LUB OBOWIĄZKOWĄ

Konstytucja RP zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych. Regulacje dotyczące tworzenia związków zawodowych, ich działania, członkostwa w związkach zawodowych oraz odpowiedzialności za naruszenie praw związkowych zawiera ustawa o związkach zawodowych. Pracownicy niepełnosprawni korzystają z tych praw w takim samym zakresie jak inni pracownicy. Zgodnie z ustawą przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawia prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych.

Kodeks pracy stanowi w artykule 18^{3b} §1, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w artykule 18^{3a} §1 (między innymi niepełnosprawność), którego skutkiem jest, w szczególności, rozwiązanie stosunku pracy - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. W przypadku zwolnienia z pracy z naruszeniem przepisów innych niż dotyczących równego traktowania, stosują się przepisy Kodeksu pracy mające zastosowanie do ogółu pracowników (w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Konstytucja RP stanowi w artykule 65 ustęp 2, że obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę.

Obowiązek pracy, w ograniczonym zakresie, nakłada ustawa o stanie klęski żywiołowej, z tym że na osoby niepełnosprawne może być nałożony obowiązek świadczeń osobistych w ograniczonym zakresie, może on polegać tylko na:

- pilnowaniu mienia osób poszkodowanych lub ewakuowanych,

- zabezpieczeniu zagrożonych roślin lub nasion,
- zabezpieczeniu własnych źródeł wody pitnej i środków spożywczych przed ich zanieczyszczeniem, skażeniem lub zakażeniem, a także udostępnianiu ich dla potrzeb osób ewakuowanych lub poszkodowanych, w sposób wskazany przez organ nakładający świadczenie,
- zabezpieczeniu zagrożonych dóbr kultury.

W szczególnie uzasadnionych przypadkach wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, wojewoda albo pełnomocnik może odstąpić od nałożenia obowiązku świadczeń osobisty.

Ograniczenia wolności i praw człowieka i obywatela w stanie klęski żywiołowej stosuje się do osób fizycznych zamieszkałych lub czasowo przebywających na obszarze, na którym został wprowadzony stan klęski żywiołowej, oraz odpowiednio do osób prawnych i jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej, mających siedzibę lub prowadzących działalność na obszarze, na którym został wprowadzony stan klęski żywiołowej. W przypadku nałożenia na pracodawcę nakazu prowadzenia działalności gospodarczej określonego rodzaju, wobec osób niepełnosprawnych zatrudnionych u tego pracodawcy nie mogą stosowane ograniczenia polegające na:

- zmianie systemu, wymiaru i rozkładu czasu pracy, w tym wydłużeniu okresu rozliczeniowego do dwunastu miesięcy,
- obowiązku pracy w niedziele, święta i dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, w tym wydłużeniu okresu rozliczeniowego do dwunastu miesięcy,
- powierzeniu pracownikowi wykonywania pracy innego rodzaju niż wynikający z nawiązanego stosunku pracy.

Ustawa o stanie wojennym oraz o kompetencjach Naczelnego Dowódcy Sił Zbrojnych i zasadach jego podległości konstytucyjnym organom Rzeczypospolitej Polskiej przewiduje, że w czasie stanu wojennego może być wprowadzony powszechny obowiązek wykonywania pracy przez osoby, które ukończyły 16 lat, a nie przekroczyły 65 lat i są zdolne do wykonywania pracy ze względu na stan zdrowia oraz warunki osobiste i rodzinne.

Ustawa o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej przewiduje, że obowiązkowi świadczeń osobistych nie podlegają osoby, wobec których orzeczono stałą lub długotrwałą niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym na podstawie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, osoby uznane za całkowicie niezdolne do pracy oraz samodzielnej egzystencji albo całkowicie niezdolne do pracy na podstawie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jak również osoby zaliczone do osób o znacznym stopniu niepełnosprawności albo umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Osoby te zwolnione są także z wykonywania prac doraźnych w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny.

Obowiązek wykonywania pracy przez osoby pozbawione wolności uregulowany jest ustawowo. Artykuł 116 § 1 punkt 4 Kkw stanowi, że skazany ma obowiązek wykonywania pracy, jeżeli przepisy szczególne, także wynikające z prawa międzynarodowego, nie przewidują zwolnienia od tego obowiązku, oraz do wykonywania prac porządkowych w obrębie zakładu karnego. Polska ratyfikowała Konwencję nr 105 MOP o zniesieniu pracy przymusowej, w konsekwencji korzystanie z pracy przymusowej więźniów jest zakazane. Zasadą przy zatrudnianiu osób skazanych odbywających karę pozbawienia wolności jest dobrowolność podjęcia pracy przez skazanego i jej odpłatność. Zdolność skazanego do pracy oraz, w miarę potrzeby, rodzaj, warunki i czas pracy określa lekarz. Skazany może być zobowiązany do wykonywania prac porządkowych w obrębie zakładu karnego.

Uwagi zawarte w opracowaniu „Polska droga do Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych ONZ” Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego, 2008

1/ Bariery leżące po stronie polskich (w tym zwłaszcza publicznych) służb zatrudnienia (dalej: PSZ):

- niezajomość przez pracowników PSZ przepisów prawa stosowanego wobec osób niepełnosprawnych, związany z powyższym brak przygotowania pracowników PSZ do pracy z osobami niepełnosprawnymi (brak specjalistycznych szkoleń),
- brak doświadczenia pracowników PSZ w kontaktach z osobami niepełnosprawnymi, z czego może wynikać także „lęk przed nieznanym” oraz stereotypizacja negatywnie wpływająca na stosunek urzędnik-klient, a w sytuacjach skrajnych – uprzedzenia wobec osób niepełnosprawnych,
- kultura organizacyjna instytucji (tu: PSZ): pragmatyka służbowa oraz określony stosunek urzędnika do klientów w przypadku osoby pełnosprawnej mogą stanowić pewną niedogodność, tymczasem w odniesieniu do osoby niepełnosprawnej mogą stanowić poważną barierę (podczas obsługi klienta i w procesie poszukiwania pracy).

Stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Takie sformułowanie sugeruje, iż jedyną grupą urzędów obsługujących niepełnosprawnych, która posiada niekorzystne cechy wymienione przez autora opracowania są PSZ – a nie jest to prawdą. Prawdopodobnie jest to wspólna bariera dla wszystkich instytucji obsługujących niepełnosprawnych. Pracownicy PSZ mają co najmniej dobrą znajomość tej problematyki.

2/ Bariery leżące po stronie osób niepełnosprawnych:

- niezajomość przepisów dotyczących zatrudnienia, także brak wiedzy o możliwości podjęcia pracy,
- trauma i bierność wynikające z faktu bycia niepełnosprawnym, negatywnie wpływające na poszukiwanie pracy (zatrudnienie),
- nieumiejętność poszukiwania pracy, z którą może wiązać się niezaradność (zwłaszcza w kontaktach z instytucjami rynku pracy), także strach przed podjęciem pracy,
- negatywne pierwsze doświadczenia w kontaktach z PSZ lub (potencjalnymi) pracodawcami, które powodują zamykanie się na dalszą pomoc lub możliwość zatrudnienia,
- wygórowane (nierealistyczne) oczekiwania wobec podmiotów na rynku pracy (służb zatrudnienia, ale także samych pracodawców),
- związane z nimi uprzedzenia wobec instytucji rynku pracy oraz wobec (potencjalnych) pracodawców,
- brak nawyku pracy (u osób, które dotąd nie pracowały albo które pozostają bez pracy w dłuższym okresie).

Wydaje się, że sama zmiana przepisów prawnych, w tym dostosowanie go do umów międzynarodowych, tylko w niewielkim stopniu może wpłynąć na poprawę zatrudniania osób niepełnosprawnych. Dopiero prawo dobrej jakości, jednolite i jednoznaczne w interpretacji, a przede wszystkim – respektowane i stosowane zgodnie z duchem i zamiarem ustawodawcy, któremu towarzyszy proste i rzetelne egzekwowanie przepisów oraz wiedza na temat niepełnosprawności, mogą doprowadzić do zamierzonego celu.

3/ Trudno jest jednoznacznie wskazywać na niezgodność poszczególnych rozwiązań prawnych z Konwencją, jest to bowiem kwestia praktyki oraz obiektywnych warunków wynikających ze złych rozwiązań systemowych. Należy zauważyć, że jakiegokolwiek rozwiązania oraz praktyka urzędów pracy w zakresie obsługi i pomocy osobom niepełnosprawnym w znalezieniu zatrudnienia (podniesienia kwalifikacji zawodowych itd.) wynika w pierwszym rzędzie ze złych rozwiązań systemowych, jak na przykład znacznego odsetka bezrobotnych i poszukujących pracy przypadających na jednego pracownika służb

zatrudnienia oraz zbyt rozbudowanej biurokracji. Czas niezbędny do obsługi wszystkich klientów musi być dzielony przez pracowników urzędów pracy pomiędzy osoby niepełnosprawne i pozostałe, nie zawsze z korzyścią dla tych pierwszych, co jest związane z kolejną kwestią. Stanowi ją, niedostatecznie zbadany i oparty jedynie na jednostkowych obserwacjach, fakt kierowania do pracy w pierwszej kolejności zarejestrowanych w PUP osób pełnosprawnych, dopiero zaś w drugim rzędzie – niepełnosprawnych. Takie sytuacje stoją w ewidentnej sprzeczności z antydyskryminacyjnymi zapisami zawartymi w Ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Kwestia ta nie została w dalszym ciągu dostatecznie zbadana: trudno jest określić skalę zjawiska polegającego na kierowaniu do pracy przez PUP osób (nie)pełnosprawnych bez uwzględnienia zapisów antydyskryminacyjnych. Jest to również związane z drugą stroną tego samego zjawiska, a mianowicie z niezatrudnianiem przez pracodawców osób niepełnosprawnych. O ile w zgłoszeniach wolnych miejsc pracy kierowanych przez pracodawców do PUP nie może być – zgodnie z art. 36 ust. 5 Ustawy o promocji zatrudnienia – wprost sformułowane takie ograniczenie, o tyle w praktyce pracodawca nie może być zobowiązany do zatrudnienia niepełnosprawnego kandydata. Wynika to z różnych, wspomnianych wyżej, przyczyn.

Stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Jak słusznie zauważono w wystąpieniu Fundacji, faktu marginalnego traktowania osób niepełnosprawnych w powiatowych urzędach pracy nie potwierdzają miarodajne badania na szerszą skalę, lecz jednostkowe obserwacje. Wydaje się, że na tej podstawie nie można postulować przeprowadzenia zmian systemowych w funkcjonowaniu publicznych służb zatrudnienia, jakimi są m.in. powiatowe urzędy pracy.

4/ Problem złej alokacji środków z Funduszu Pracy (w przypadku niepełnosprawnych – także z PFRON): zdaniem autora, jak również wielu pracowników urzędów pracy, pieniądze przeznaczone na aktywne formy zatrudnienia bądź na pomoc dla osób niepełnosprawnych nie powinny trafiać do pracodawców, którzy są w ten sposób motywowani do ciągłej zmiany osób na danym stanowisku pracy (po zakończeniu okresu dofinansowania pracę rozpoczyna następny „dofinansowany” pracownik, a poprzedni jest zwalniany). Dotyczy to na równi osób niepełnosprawnych, jak i pełnosprawnych. Brak sankcji i ograniczeń w takim postępowaniu, przyczynia się do jego występowania. Łączą się z tym także wszelkie formy pomocy państwa z założenia przeznaczone na wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy, w tym przepisy dotyczące warunków pracy (krótszy czas pracy, dodatkowe przerwy w pracy i urlop wypoczynkowy, konieczność przystosowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej) oraz rozwój specjalnych form zatrudnienia (tu: zakładów pracy chronionej).

Specjalne uprawnienia pracownicze zawarte w przepisach Ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z punktu widzenia pracodawcy obniżają wydajność pracy niepełnosprawnego pracownika. Jednocześnie, zakłady pracy chronionej z punktu widzenia zasad wolnego rynku są uprzywilejowane w stosunku do przedsiębiorstw, które takiego statusu nie posiadają, choćby nawet zatrudniały pracowników niepełnosprawnych. Przepisy te dodatkowo obniżają wydajność niepełnosprawnego pracownika (bez brania pod uwagę jego faktycznych możliwości), a zatem zmniejszają jego atrakcyjność dla pracodawcy, stawiając go już na samym początku w gorszej sytuacji na wolnym rynku pracy. Dopiero na tak wygenerowane ograniczenia nakładają się ograniczenia pracownika (potencjalnie) wynikające z jego niepełnosprawności.

Oprócz wskaźników dotyczących produktywności i konkurencyjności należy pamiętać także o drugiej stronie tego problemu, a mianowicie o tym, że celem ustawodawcy tworzącego te przepisy było zapobieganie dyskryminacji. Wychodząc bowiem z założenia, że zadaniem państwa jest wyrównywanie szans, ich brak może pogorszyć sytuację osoby niepełnosprawnej

w miejscu pracy, szczególnie jeżeli jej faktyczna wydajność jest obniżona z powodu schorzenia (np. z powodu konieczności odbywania rehabilitacji w godzinach pracy, zakupienia dodatkowego wyposażenia stanowiska pracy itp.).

Stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Uwaga bezzasadna. Alokacja środków Funduszu Pracy jest możliwa zarówno z inicjatywy pracodawcy tworzącego miejsce pracy, jak również osoby bezrobotnej (na przykład na sfinansowanie kosztów szkoleń wskazanych przez bezrobotnych, dotacji na podjęcie działalności gospodarczej). Miejsca pracy są jednak przede wszystkim tworzone przez pracodawców – a nie poprzez samozatrudnienie bezrobotnych – zatem i struktura ustawy musi tę rynkową prawidłowość uwzględniać.

5/ Zawarte w Ustawie z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wyżej wspomniane rozwiązania mogą stać w sprzeczności nie tyle z konkretnymi postanowieniami Konwencji, co z jej ogólną interpretacją i przesłaniem, czyli tym, co można nazwać swego rodzaju „filozofią” polityki społecznej. Zgodnie z nią osoba niepełnosprawna powinna mieć możliwość „zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym (...) środowisku pracy” (art. 27 ust. 1 zdanie 1 Konwencji).

Utrzymywanie w obecnym kształcie „zatrudnienia chronionego” pozostaje w sprzeczności z tymi postanowieniami, albowiem tworzy odizolowane od całego rynku enklawy pracy dla osób niepełnosprawnych. Tymczasem priorytetem wynikającym z Konwencji jest uczestniczenie osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i zawodowym razem ze wszystkimi, a nie w odseparowanych środowiskach. Zatrudnianie o specjalnym statusie może natomiast pozostać swego rodzaju alternatywą dla wyjątkowo trudno zatrudnialnej grupy osób niepełnosprawnych, niejako ostatecznością w razie niemożności zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Ograniczenie segregacji zawodowej poprzez wyrównanie warunków pracy osób niepełnosprawnych i pozostałych pracowników. Dofinansowanie i ulgi z tytułu wykonywania pracy przez osobę niepełnosprawną powinny być przyznawane nie pracodawcy, lecz samemu pracownikowi, na przykład w postaci ekwiwalentu za niższe wynagrodzenie spowodowane skróconym czasem pracy albo dodatkowymi wolnymi dniami w pracy lub też z powodu konieczności przystosowania stanowiska pracy (np. zakupienia odpowiedniego wyposażenia). Tym samym niepełnosprawny pracownik, zgodnie z Konwencją, będzie otrzymywał od pracodawcy jednakowe wynagrodzenie za pracę jednakowej wartości, stając się konkurencyjnym pracownikiem, jednocześnie zaś pomoc kierowana bezpośrednio do pracownika będzie wypełniała zadanie wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych. Takie rozwiązanie powinno także wyeliminować patologie wynikające z rotacji pracowników oraz fikcyjnego ich zatrudniania.

Zakłady pracy chronionej powinny zatrudniać wyłącznie te osoby niepełnosprawne, które przez określony, wystarczająco długi czas nie mogą zostać zatrudnione i wobec których doradca zawodowy w osobnym postępowaniu stwierdza niemożność zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Rozwiązanie powinno spowodować oszczędności, a nawet dodatkowe przychody: bezpośrednio, poprzez zwiększoną aktywność zawodową osób niepełnosprawnych (również tych, które obecnie są zatrudnione w zakładach pracy chronionej) oraz dzięki zmniejszeniu się grupy osób korzystających z pomocy przyznawanej tym zakładom.

Stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Należy zgodzić się z postulatem, że osoby niepełnosprawne powinny znajdować jak najpełniejsze zatrudnienie na otwartym rynku pracy, jednak nie może się to odbyć poprzez likwidację chronionego rynku pracy, który jest integralną częścią rynku pracy osób niepełnosprawnych, obecnym także w innych państwach UE. Praca w warunkach chronionych jest często jedyną alternatywą dla osób najbardziej niepełnosprawnych, które

muszą być poddawane intensywniejszej rehabilitacji oraz wzmożonej opiece medycznej. Zwolnienia podatkowe, które przysługują zakładom pracy chronionej stanowią źródło finansowania opieki medycznej i usług rehabilitacyjnych świadczonych przez te zakłady. Zostały jednocześnie podjęte kroki zmierzające do wyrównania dofinansowań na otwartym i chronionym rynku pracy.

Ustawa o rehabilitacji (...) zobowiązuje pracodawcę do wyrównania wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego pracującego w skróconym czasie pracy do poziomu otrzymywanego przez pracowników pełnosprawnych, a także do udzielania pracownikom niepełnosprawnym zwolnień od pracy m.in. w celu wykonania badań specjalistycznych lub rehabilitacyjnych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Dlatego zapewnione są równe warunki pracy pracowników niepełnosprawnych i pełnosprawnych. Przyznanie pomocy pracownikom niepełnosprawnym nie polepszy nastawienia pracodawców do tych pracowników, bowiem osoby niepełnosprawne, m.in. poprzez krótszy czas pracy, są mniej efektywne w procesie pracy. Aby pomimo tych obowiązków (niedogodności) zachęcić do zatrudniania osób niepełnosprawnych, przyznano pracodawcom uprawnienie do ubiegania się o pomoc publiczną w formie dofinansowania do wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych.

Zastrzeżenia budzi postulat zatrudniania przez zakłady pracy chronionej jedynie osób niepełnosprawnych, które wystarczająco długi czas nie mogły znaleźć zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Byłoby to sprzeczne z ustanowioną w art. 65 ust. 1 Konstytucji wolnością wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, a także stanowiło ingerencję w wolność wykonywania działalności gospodarczej.

6/ Kluczowa, z punktu widzenia podejmowania zatrudnienia, dla osób niepełnosprawnych Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w niektórych przepisach stoi w sprzeczności z Konwencją, ograniczając dostęp osób niepełnosprawnych pracujących do niektórych usług rynku pracy. Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami ustawy dostęp do niektórych usług świadczonych przez instytucje rynku pracy oraz ulg z tytułu niepełnosprawności mają osoby „bezrobotne i poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu”. Co za tym idzie – z praw należnych osobie poszukującej pracy (za pomocą instrumentów zapisanych w ustawie o promocji zatrudnienia) zgodnie z literą ustawy o rehabilitacji zawodowej są wyłączone osoby niepełnosprawne, które pracują. Przepisy te godzą w postanowienia Konwencji dotyczące kontynuacji zatrudnienia, dając podstawy do uznania, że występuje tu dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność rozumiana jako „jakkolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na niepełnosprawność” (art. 2 Konwencji). Ponadto, wspomniane przepisy mogą zostać uznane za sprzeczne z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia, aczkolwiek w tym przypadku można uznać, że ustawa szczegółowa (o rehabilitacji zawodowej) wyklucza przepisy ustawy bardziej ogólnej (o promocji zatrudnienia) – wtedy jednak tym bardziej można mówić o dyskryminacji.

Ze wszystkich wymienionych wyżej ulg i usług mogą korzystać osoby niepełnosprawne, które dotąd nie pracowały (lub spełniają ustawowe wymogi uznania za bezrobotnego) albo które, rejestrując się w urzędzie pracy jako poszukujący pracy, nie pozostają w stosunku pracy. Tym samym zostaje zamknięta droga do zdobywania nowych kwalifikacji i nowych możliwości tym ludziom niepełnosprawnym, którzy są już aktywni na rynku pracy. Potocznie rzecz ujmując: premiowana jest bierność zawodowa osób niepełnosprawnych.

Na marginesie należy zauważyć, że ustawodawca miał zapewne na celu stworzenie warunków sprzyjających zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nieaktywnych zawodowo, niejako „wciągnięcie” ich na rynek pracy. Pomijając merytoryczne argumenty na rzecz lub przeciw takiemu rozwiązaniu, należy podkreślić, że pozostaje ono w sprzeczności z Konwencją. Pracująca osoba niepełnosprawna nie tylko nie może korzystać z pomocy przysługującej

osobom niepełnosprawnym (niepracującym), ale również – jeżeli ściśle stosować przepisy ustawy o rehabilitacji zawodowej – osobom (także pełnosprawnym) zarejestrowanym w urzędzie pracy jako poszukujący pracy. Zgodnie bowiem z definicją zawartą w ustawie o promocji zatrudnienia „poszukujący pracy” to: „osoba niezatrudniona (...) poszukująca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz osoba zatrudniona zgłaszającą zamiar i gotowość podjęcia innej pracy zarobkowej lub zatrudnienia w wyższym wymiarze czasu pracy, dodatkowego albo innego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy” (art. 2 ust. 1 pkt 22 ustawy o promocji zatrudnienia). Zgodnie zatem z wyżej wymienioną ustawą każda osoba (bez względu na pozostawanie w stosunku pracy) może zostać zarejestrowana jako „poszukująca pracy”, a co za tym idzie – korzystać z szeregu usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia. (Usługi te są wymienione przede wszystkim w art. 34 i art. 39 ustawy o promocji zatrudnienia). Tymczasem ustawa o rehabilitacji zawodowej ogranicza te prawa jedynie do osób niepełnosprawnych niezatrudnionych. Godzi to bezpośrednio w przepisy Konwencji dotyczące ogólnie rozumianego zakazu dyskryminacji, a w szczególności w prawa do:

- równych szans na pracę,
- dostępu do poradnictwa zawodowego,
- usług pośrednictwa pracy,
- szkolenia zawodowego i kształcenia ustawicznego,
- rozwoju zawodowego, a przede wszystkim – w prawo do kontynuacji zatrudnienia.

Formalnie rzecz biorąc osoba niepełnosprawna w celu podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych, jeżeli pozostaje w stosunku pracy musi go rozwiązać, aby w pełni móc skorzystać z narzędzi oferowanych w tym celu przez publiczne służby zatrudnienia. Godzi to oprócz prawa do kontynuacji zatrudnienia, również w (zapisane w Konwencji) prawo do skutecznego dostępu do powszechnych programów poradnictwa zawodowego oraz usług pośrednictwa pracy, szkolenia zawodowego i rozwoju zawodowego. Można też mieć wątpliwości co do zgodności przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej zawartych w art. 12a, dotyczących możliwości otrzymania środków PFRON na podjęcie działalności gospodarczej itp., z art. 27 lit. F Konwencji, który mówi wprost o popieraniu możliwości samozatrudnienia, przedsiębiorczości itd. osób niepełnosprawnych, albowiem ustawa ogranicza taką pomoc jedynie do osób niepełnosprawnych bezrobotnych albo poszukujących pracy i niepracujących. Człowiek niepełnosprawny, który jest aktywny zawodowo, w myśl ustawy nie może otrzymać takiej pomocy. Podobnie, osoba niepełnosprawna, która pracuje, w razie chęci zmiany miejsca pracy (np. wobec chęci przekwalifikowania się albo kiedy znajdzie bardziej atrakcyjną posadę) jest mniej atrakcyjnym pracownikiem dla kolejnego pracodawcy ze względu na to, że nie przysługuje mu zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy albo refundacja wynagrodzenia (która przysługuje z racji zatrudnienia niepełnosprawnego bezrobotnego albo poszukującego pracy i niepracującego). Tym samym można mieć wątpliwość co do zgodności przepisów ustawy z postanowieniami Konwencji dotyczącymi równych szans na pracę (art. 27 lit. b) oraz pośrednio, z postanowieniami związanymi z popieraniem zdobywania przez osoby niepełnosprawne doświadczenia zawodowego na otwartym rynku pracy (art. 27 lit. j Konwencji). Dodatkowo należy zauważyć, że na podstawie delegacji ustawowej zawartej w ustawie o rehabilitacji zawodowej zostały wydane rozporządzenia (MPiPS) powielające wyżej wspomniane zapisy.

Stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej:

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej (...) jest grupą rozwiązań prawnych o charakterze lex specialis wobec przepisów powszechnie obowiązujących dotyczących zatrudnienia, pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego. Należy to rozumieć w ten sposób, że rozwiązania przewidziane w tej ustawie mają pierwszeństwo przed powszechnie obowiązującymi zasadami. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej (...) umożliwia

osobom niepełnosprawnym zarejestrowanym jako bezrobotne albo poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu do korzystania z usług lub instrumentów rynku pracy na zasadach określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Osoby niepełnosprawne poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu mogą również korzystać, na zasadach takich jak wszyscy bezrobotni, z następujących usług lub instrumentów określonych w ustawie o promocji zatrudnienia (...):

- *szkoleń,*
- *stażu,*
- *prac interwencyjnych,*
- *przygotowania zawodowego dorosłych,*
- *badań lekarskich lub psychologicznych, o których mowa w art. 2 ust. 3 ustawy o promocji,*
- *zwrotu kosztów, o których mowa w art. 45 ust. 1, 2 i 4 ustawy o promocji (...),*
- *finansowania kosztów, o których mowa w art. 45 ust. 3 ustawy o promocji (...),*
- *studiów podyplomowych.*

Zatem wszystkie osoby niepełnosprawne, niezależnie czy są bezrobotnymi, poszukującymi pracy czy pracującymi, mogą korzystać z usług i instrumentów rynku pracy – albo na podstawie przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych albo ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

7/ Przepisy ustawy o rehabilitacji zawodowej *de facto*, wbrew intencjom ustawodawcy zawartym w ustawie o promocji zatrudnienia, stwarzają monopol publicznych służb zatrudnienia w zakresie pomocy osobom niepełnosprawnym na rynku pracy. Osoba niepełnosprawna, która poszukuje pracy na własną rękę albo za pośrednictwem podmiotów niepublicznych (tu: agencji zatrudnienia) ze względów formalnych nie może skorzystać ze wsparcia zatrudnienia. Występuje tu kolejny zjawisko: systemowe uzależnienie człowieka niepełnosprawnego od publicznego aparatu biurokracji. Łączy się z tym kwestia skuteczności poszukiwania pracy za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia. Pomijając drobiazgowo analizy, można uznać, że w niektórych przypadkach skuteczniejszym sposobem rekrutacji jest pośrednictwo agencji zatrudnienia. Zablockowanie drogi do pośrednictwa niepublicznego i praktyczne skazanie osoby niepełnosprawnej na korzystanie tylko z pomocy PSZ (tylko dzięki rejestracji w PUP jest możliwe uzyskanie dofinansowania itp.) godzi w ogólną skuteczność działań podejmowanych na rzecz zatrudnienia tej grupy społecznej.

Stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Uwaga bezzasadna. Agencje zatrudnienia mogą prowadzić pośrednictwo pracy, doradztwo personalne, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo do pracy tymczasowej dla wszystkich zainteresowanych osób – w tym również niepełnosprawnych.

Odrębną sprawą jest możliwość korzystania przez osoby niepełnosprawne ze środków Funduszu Pracy za pośrednictwem agencji zatrudniania. Taka możliwość istnieje w przypadku gdy urząd pracy zleci realizację swoich zadań agencji zatrudnienia (na podstawie art. 24 ustawy o promocji zatrudnienia...) – lub gdy zawrze z agencją zatrudnienia umowę o doprowadzenie bezrobotnego niepełnosprawnego do zatrudnienia (art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia...).

8/ Pomimo przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej związanych z obowiązkami i uprawnieniami pracodawców w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, w tym w szczególności przepisów art. 21, nie istnieją żadne zachęty zatrudniania osób niepełnosprawnych w publicznych (państwowych i samorządowych) jednostkach organizacyjnych (w tym szkołach wyższych, itp. – jednostki te wymienione są w art. 21 ust. 2a i 2b ustawy o rehabilitacji zawodowej). Jednostka taka, zatrudniając co najmniej 25 pracowników, w żaden sposób nie jest zobowiązana do zatrudniania osób niepełnosprawnych – w razie nieosiągnięcia odpowiedniego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych

(obecnie 6% zatrudnionych, czyli w wysokości równej pracodawcy prywatnemu) musi dokonywać wpłat na Fundusz (PFRON). Jest to rozwiązanie:

- nieefektywne ekonomicznie, albowiem środki publiczne zamiast bezpośrednio wpływać na poprawę zatrudnienia i sytuację zawodową osób niepełnosprawnych (wypłacanie wynagrodzenia za pracę), wpływają do Funduszu, który dopiero udziela pomocy, mającej pośrednio poprawić status osób niepełnosprawnych na rynku pracy,
- nieskuteczne – pracodawcy publiczni nie zatrudniają osób niepełnosprawnych; wpłata określonej kwoty na Fundusz nie stanowi wystarczającej zachęty do tego (patrzac na tę kwestię z drugiej strony: konieczność dokonywania takiej wpłaty nie stanowi żadnej „kary” dla instytucji publicznej, a więc opłacanej z kieszeni społeczeństwa, a nie urzędnika podejmującego związane z tym decyzje, za brak zatrudniania osób niepełnosprawnych),
- niezgodne z Konwencją, która wyraźnie i jednoznacznie podkreśla cel, jakim jest zatrudnianie osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym (art. 27 ust. 1 lit. g).

Stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Nie można wyłączyć administracji publicznej od obowiązku dokonywania wpłat na PFRON z tytułu niezatrudniania wymaganej liczby osób niepełnosprawnych – byłoby to sprzeczne z konstytucyjną zasadą równości oraz społecznym poczuciem sprawiedliwości. Wpłaty na PFRON, które zobowiązane są uiszczać jednostki sektora finansów publicznych z tytułu niezatrudniania odpowiedniego odsetka osób niepełnosprawnych, są dotkliwie odczuwane zwłaszcza przez jednostki organizacyjne samorządu terytorialnego, które pokrywają je ze środków własnych. To powoduje, że jednostki budżetowe bardzo chętnie zamieszczają w ogłoszeniach o pracę zachęty do składania aplikacji przez osoby niepełnosprawne.