

*Zatrudnienie osób niepełnosprawnych  
w świetle przepisów  
prawa międzynarodowego i polskiego*

**dr Magdalena Arczewska**

**Instytut Stosowanych Nauk Społecznych**

**Uniwersytet Warszawski**

**Warszawa, maj 2012**

## **Spis treści**

1. Wprowadzenie.....	3
2. Regulacje Organizacji Narodów Zjednoczonych.....	5
3. Regulacje Międzynarodowej Organizacji Pracy.....	8
4. Regulacje Rady Europy.....	12
5. Prawo Unii Europejskiej.....	16
6. Ustawodawstwo polskie.....	23
7. Podsumowanie.....	32
Bibliografia.....	35

„Można przyjąć domniemanie zakładające istnienie zależności, stwierdzające, że stosowanie prawa jest realizacją sprawiedliwości. Wiemy już wszakże, że jest to domniemanie usuwalne. Swego rodzaju nieusuwalna forma tego domniemania stanowi słynna wypowiedź Iuwentusa Celsusa, klasyka rzymskiej jurysprudencji z II w. n. e., stwierdzającego: „*Ius est ars boni et aequi*” (D.1.1.1.pr) – „Prawo jest sztuką dobra i słuszności”. Jednakże wtedy formułę tę można uznać nie tylko za domniemanie nieusuwalne, lecz także za pewnik. Uznanie takie może nastąpić tylko wtedy, gdy czasownik „jest” rozumieć będziemy jako: „jest z konieczności, zawsze i bez wyjątku”. Wiemy wszakże, iż tak nie było, wciąż nie jest, lecz nie tracę nadziei, że tak kiedyś będzie.”

S. J. Karolak: *Między prawem a sprawiedliwością*, [w:] S. J. Karolak: *Sprawiedliwość, Sens prawa. Eseje*, Kantor Wydawniczy Zakamycze, Zakamycze 2005, s. 38 - 39

## 1. Wprowadzenie

Na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat na świecie wyraźnie zarysowała się zmiana w zakresie postrzegania osób niepełnosprawnych i ich partycypacji w życiu społecznym. Niepełnosprawność nie jest już bowiem traktowana jako następstwo dysfunkcji czy choroby, ale jako skutek barier społecznych, ekonomicznych czy fizycznych w otaczającym środowisku. Jeszcze w 1980 roku Światowa Organizacja Zdrowia przyjęła i ogłosiła Międzynarodową Klasyfikację Uszkodzeń, Niepełnosprawności i Upośledzeń<sup>1</sup> w której to **koncepcja niepełnosprawności określona została jako *stricte* biologiczna**. W procesie powstawania niepełnosprawności lub procesie stawania się osobą niepełnosprawną koncepcja ta przyjmowała bowiem jedynie trzy wymiary: uszkodzenie (*impairment*), niepełnosprawność funkcjonalną (*disability*) oraz upośledzenie lub niepełnosprawność społeczną (*handicap*)<sup>2</sup>.

Koncepcja ta spotkała się z powszechną krytyką, ponieważ w świetle jej założeń źródłem wszelkich trudności, ograniczeń i problemów osoby niepełnosprawnej była choroba. Konsekwencją tego twierdzenia było przyjęcia założenia o kluczowym znaczeniu interwencji medycznej i rehabilitacji dla usunięcia lub złagodzenia trudności. Osoba niepełnosprawna

---

<sup>1</sup> *International Classification of Impairments Disabilities and Handicaps*, World Health Organisation, Geneva 1980, por.: *Towards a Common Language for Functioning, Disability and Health (ICF)*, World Health Organisation, Geneva 2002, publikacja dostępna pod adresem: <http://www.who.int/classifications/icf/training/icfbeginnersguide.pdf>

<sup>2</sup> <http://www.who.int/classifications/icf/en/>

traktowana była jako bierny odbiorca pomocy, stygmatyzowany chorobą czy dysfunkcją. Nie dziwi więc, iż na tle krytyki tej koncepcji powstała społeczna koncepcja niepełnosprawności, która widziała niepełnosprawność jako problem społeczny. W 1997 roku Światowa Organizacja Zdrowia przedstawiła zmodyfikowaną i skorygowaną wersję Klasyfikacji, opartą na **biopsychospołecznej koncepcji niepełnosprawności**, która łączy tak biologiczną, jak i społeczną koncepcję niepełnosprawności. Zgodnie z założeniami tej koncepcji niepełnosprawność nie jest tylko właściwością osoby, lecz zespołem warunków środowiska społecznego i fizycznego, które powodują trudności, ograniczenia i problemy osoby niepełnosprawnej. Konsekwencją zmiany jaka dokonała się na przestrzeni lat, jest horyzontalne postrzeganie praw osób niepełnosprawnych, jako praw człowieka oraz uwypuklenie aspektu wyrównywania szans i przeciwdziałania dyskryminacji tych osób w różnych obszarach życia społecznego, w tym także w zakresie zatrudnienia i dostępie do otwartego rynku pracy<sup>3</sup>.

Warto przy tym odnieść się do skali zjawiska. Według WHO, liczba osób niepełnosprawnych na świecie stanowi około 650 mln, a więc 10% całej populacji<sup>4</sup>. Jeśli zaś chodzi o Unię Europejską, to szacuje się że kraje Wspólnoty zamieszkuje obecnie około 50 mln niepełnosprawnych<sup>5</sup>. Warto zauważyć, że liczba ta wzrosła z 37 mln w 2004 roku, po rozszerzeniu Unii o kolejnych dziesięć państw, w tym Polskę. Jeśli chodzi o statystyki krajowe, to w 2010 roku w Polsce aż 74,1% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym było biernych zawodowo. W tej grupie 86,9% nie poszukiwało pracy z powodu choroby i niepełnosprawności, 6,6% w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego, 2,6% ze względu na uwarunkowania rodzinne i prowadzenie gospodarstwa domowego, 1,9% kontynuowało naukę i uzupełniało kwalifikacje, a 1,2% ze względu na bezskuteczność poszukiwań. Jak z kolei wynika z danych gromadzonych przez Główny Urząd Statystyczny, w III kwartale 2011 roku w Polsce było blisko 3,4 mln osób niepełnosprawnych, w tym 2,1 mln w wieku produkcyjnym. Jak wynika z danych gromadzonych przez Główny Urząd Statystyczny, jedynie 27,3% spośród nich pracuje. W 2010 roku dla 57,6% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym renta z tytułu niezdolności do pracy była głównym źródłem utrzymania, natomiast zasiłek dla bezrobotnych i świadczenia przedemerytalne stanowiły takie źródło dla 13% osób. Praca była głównym źródłem utrzymania jedynie dla 16,9% osób

---

<sup>3</sup> R. Piotrowicz, E. Wapiennik: *Osoby Niepełnosprawne w Unii Europejskiej*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2004, publikacja dostępna pod adresem: [www.niepelnosprawni.pl/x/8293](http://www.niepelnosprawni.pl/x/8293)

<sup>4</sup> <http://www.unic.un.org.pl/niepelnosprawnosci/>

<sup>5</sup> R. Piotrowicz, E. Wapiennik: *Osoby Niepełnosprawne...*, op. cit., publikacja dostępna pod adresem: [www.niepelnosprawni.pl/x/8293](http://www.niepelnosprawni.pl/x/8293)

niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym. Stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w 2009 roku wynosiła 12,8%, natomiast pod koniec listopada 2011 roku wyniosła już 15,6%<sup>6</sup>.

Mimo iż to starzenie się ludności w głównej mierze skutkuje wzrostem odsetka osób niepełnosprawnych w populacji, to jednak problemy związane z indywidualnym starzeniem się pojawiają się już około 45. roku życia, a proces ten nasila się po 50. roku życia. Oznacza, że osoby które jeszcze przez kilkanaście lat pozostawać będą na rynku pracy jako aktywne zawodowo, będą doświadczać tych trudności. Niemniej jednak, niepełnosprawność jest problemem dotyczącym ludzi należących do wszystkich kategorii wiekowych. Trzeba przy tym pamiętać, iż to właśnie młode osoby niepełnosprawne mają znacznie utrudniony dostęp do zatrudnienia na otwartym rynku pracy i w tym zakresie nie są one w stanie konkurować z osobami pełnosprawnymi<sup>7</sup>. Dlatego też systematycznie rozwija się różnorodne formy zatrudnienia na chronionym rynku pracy oraz wspomaga zatrudnienie młodych niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy<sup>8</sup>.

Celem niniejszego opracowania jest analiza przepisów międzynarodowych i krajowych regulujących zagadnienie zatrudniania osób niepełnosprawnych. W tekście omówione zostaną regulacje Organizacji Narodów Zjednoczonych, Międzynarodowej Organizacji Pracy, Rady Europy, Unii Europejskiej, a także ustawodawstwo polskie dotyczące określonej wyżej problematyki.

## **2. Regulacje Organizacji Narodów Zjednoczonych**

Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych ogłosiło rok 1981 Międzynarodowym Rokiem Osób Niepełnosprawnych pod hasłem „Pełne uczestnictwo i równość”, a działania podejmowane na rzecz osób niepełnosprawnych podejmowane przez ONZ na przestrzeni ostatnich trzydziestu lat uwzględniają potrzebę zapewniania równości szans i równego traktowania wszystkich kategorii osób niepełnosprawnych w dziedzinie zatrudnienia i integracji społecznej. Osiągnięto w tym okresie znaczący postęp w podnoszeniu świadomości

---

<sup>6</sup> A. Kołodziejaska: *Niepełnosprawni a polski rynek pracy*, artykuł dostępny w portalu instytucji rynku pracy, bezrobocie.org.pl pod adresem: [bezrobocie.org.pl/wiadomosc/763104.html](http://bezrobocie.org.pl/wiadomosc/763104.html)

<sup>7</sup> U. Kołtan: *Elastyczne zatrudnienie i wspieranie aktywności zawodowej młodych osób niepełnosprawnych*, [w:] E. Giermanowska (red.): *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 19 - 22

<sup>8</sup> E. Giermanowska: *Rynek pracy i elastyczne zatrudnienie*, [w:] E. Giermanowska (red.): *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 136

na temat praw osób niepełnosprawnych oraz w umacnianiu międzynarodowych ram normatywnych w celu realizacji tych praw<sup>9</sup>.

Podstawowe zasady Narodów Zjednoczonych, zawarte w Karcie Narodów Zjednoczonych, Uniwersalnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowych Paktach Praw Człowieka i innych instrumentach praw człowieka, potwierdzają prawo osób niepełnosprawnych do korzystania z praw obywatelskich, politycznych, socjalnych i kulturalnych na równi z osobami pełnosprawnymi. Konferencja Światowa o Prawach Człowieka w Wiedeńskiej Deklaracji i Programie Działania w 1993 roku potwierdziła, że prawa człowieka mają charakter uniwersalny i przysługują bez żadnych zastrzeżeń również osobom niepełnosprawnym. Wszelka dyskryminacja osób niepełnosprawnych jest zatem naruszeniem praw człowieka. Niepełnosprawnym należy zapewnić równość szans poprzez eliminację wszelkich przeszkód fizycznych, finansowych, socjalnych lub psychologicznych utrudniających lub zniechęcających do brania pełnego udziału w życiu społeczeństwa<sup>10</sup>.

Konferencja zwróciła się do rządów państw członkowskich Narodów Zjednoczonych o przyjęcie nowych lub zmodyfikowanie obowiązujących praw, tak aby niepełnosprawni mogli korzystać z wszystkich praw. Konferencja zaprosiła również Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych oraz Radę Ekonomiczno-Społeczną do przyjęcia w 1993 roku projektu norm dotyczących wyrównania szans osób niepełnosprawnych. Zaowocowało to przyjęciem Standardowych Zasad Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych<sup>11</sup> podczas 48 sesji Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych w dniu 20 grudnia 1993 roku. Co prawda, standardowe Zasady nie mają wiążącego charakteru, ale mogą stać się normami zwyczajowymi prawa międzynarodowego, jeżeli będą stosowane przez znaczną liczbę państw z zamiarem traktowania ich jako norm prawa międzynarodowego. Oznacza to, że obecnie stanowią one jedynie zobowiązanie o charakterze politycznym i moralnym.

Kluczowe znaczenie w omawianym zakresie ma **Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych**, która została przyjęta dnia 13 grudnia 2006 roku (na mocy rezolucji nr 61/106). Konwencja ta uzupełnia wcześniej przyjęte konwencje Narodów Zjednoczonych dotyczące praw człowieka. Ma umożliwić osobom niepełnosprawnym skuteczne korzystanie z wszelkich praw człowieka i

---

<sup>9</sup> <http://www.un.org.pl/aktualnosci.php?news=1533>

<sup>10</sup> P. Przybysz: *Prawa człowieka a prawa niepełnosprawnych*, publikacja dostępna pod adresem: [http://www.idn.org.pl/sonnszz/prawa\\_niepelnosprawn1.htm](http://www.idn.org.pl/sonnszz/prawa_niepelnosprawn1.htm)

<sup>11</sup> UN Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities (A/RES/48/96)

podstawowych wolności. Na równi z innymi osobami, a przez to przyczynić się do zwiększania szans i poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych<sup>12</sup>.

Artykuł 27 Konwencji poświęcony jest kwestii pracy i zatrudnienia. Zgodnie z nim, Państwa Strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadzie równości z innymi osobami. Prawo to obejmuje możliwość zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy. Ponadto Państwa Strony mają chronić i popierać realizację prawa do pracy, również tych osób, które staną się niepełnosprawne w okresie zatrudnienia, poprzez podjęcie odpowiednich kroków (także legislacyjnych), m. in 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 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 praw pracowniczych i z prawa do organizowania się w związki zawodowe, na zasadzie równości z innymi osobami,
- (d) umożliwienia osobom niepełnosprawnym skutecznego dostępu do ogólnych programów poradnictwa specjalistycznego 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,

---

<sup>12</sup> <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/dokumenty-organizacji-narodow-zj/>

- (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<sup>13</sup>.

Ponadto zgodnie z regulacjami Konwencji, 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<sup>14</sup>.

W dniu 30 marca 2007 roku Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych podpisało 81 państw, w tym 22 państwa członkowskie Unii Europejskiej, a także Wspólnota Europejska (na mocy jednomyślnej decyzji Rady Unii Europejskiej). Spośród państw członkowskich Unii Europejskiej, Konwencji nie podpisały wtedy jedynie: Estonia, Łotwa, Słowacja, Bułgaria i Rumunia, ale nastąpiło to we wrześniu 2007 roku, w przypadku Łotwy – w lipcu 2008 roku. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych weszła w życie 3 maja 2008 roku, tj. trzydziestego dnia od dnia złożenia dwudziestego dokumentu ratyfikacyjnego. Konwencja została podpisana przez Polskę w dniu 30 marca 2007 roku. Związanie się przez Polskę Konwencją nastąpi w drodze ratyfikacji, za zgodą Sejmu RP wyrażoną w ustawie. Dnia 26 marca 2012 roku Minister Pracy i Polityki Społecznej przedłożył Radzie Ministrów stosowny wniosek o ratyfikację<sup>15</sup>.

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych jest jednym z ważniejszych dokumentów międzynarodowych regulujących i wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych, ponieważ jednoznacznie ugruntowują w przepisach międzynarodowych zmianę jaka dokonała się na przestrzeni ostatnich kilku dekad w podejściu do zatrudniania osób niepełnosprawnych – od zatrudnienia chronionego w ramach zamkniętego rynku pracy do zatrudnienia w ramach otwartego rynku pracy. Afirmacja zasady równości w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych oraz kształtowanie niedyskryminującego prawa, stanowią obecnie punkt odniesienia dla prawodawstw krajowych

---

<sup>13</sup> Art. 27 ust. 1 Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, dokument dostępny pod adresem:

<http://www.niepelnospawni.gov.pl/dokumenty-organizacji-narodow-zj/konwencja-o-prawach/>

<sup>14</sup> Art. 27 ust. 2 Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych

<sup>15</sup> <http://www.niepelnospawni.gov.pl/aktualnosci/art182,informacja-o-wniosku-w-sprawie-ratyfikacji-przez-polske-konwencji-nz-o-prawach-osob-niepelnospawnych.html>

Dostosowanie prawa polskiego do zapisów Konwencji jest w perspektywie niezbędne, ponieważ jako traktat międzynarodowy jest ona ważniejsza niż prawo krajowe. Nie musi to jednak nastąpić przed ratyfikacją, gdyż w art. 4 Konwencji obliguje się państwa do wprowadzenia odpowiednich zmian prawnych. Ratyfikacja Konwencji spowoduje, że w ustawodawstwie polskim pojawi się jedna, nadrzędna nad wszystkimi ustawami definicja niepełnosprawności (**Konwencja definiuje niepełnosprawność jako długotrwałą obniżoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub sensoryczną, która w interakcji z różnymi barierami może ograniczać pełne i efektywne uczestnictwo w życiu społecznym na równych zasadach z innymi obywatelami**). Wówczas, wszystkie ustawy posługujące się pojęciem niepełnosprawności bez jego zdefiniowania dla własnych potrzeb musiałyby je interpretować zgodnie z definicją konwencyjną i stosować we wszystkich okolicznościach i regulacjach zgodnie z celem zawartym w art. 1 Konwencji<sup>16</sup>. Także definicje zawarte obecnie w poszczególnych ustawach, w szczególności w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, powinny zostać w pełni, jednoznacznie dostosowane do definicji konwencyjnej. Podobnie ujednocicone powinno być słownictwo odnoszące się do poszczególnych form niepełnosprawności (np. osoby z niepełnosprawnością intelektualną, niepełnosprawnością wzroku, niepełnosprawnością narządów ruchu). W perspektywie należało będzie także zlikwidować wielość systemów orzeczniczych i przekazać wszystkie kompetencje orzekania odnośnie do niepełnosprawności i wynikających z jej stwierdzenia uprawnień jednemu systemowi administracji publicznej lub samorządowej. Nie znaczy to, że nabycie wszystkich uprawnień wymagałoby tych samych warunków. Nic bowiem nie stoi na przeszkodzie, aby poza stwierdzeniem niepełnosprawności dodatkowe warunki formalne (jak odpowiedni okres ubezpieczenia społecznego, wysokość dochodu, konkretny rodzaj niepełnosprawności czy jej stopień, sytuacja rodzinna) były wymagane dla uprawnień rentowych, socjalnych, edukacyjnych i innych<sup>17</sup>.

### **3. Regulacje Międzynarodowej Organizacji Pracy**

---

<sup>16</sup> R. Wieruszewski: *Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych w polskim porządku prawnym*, [w:] *Polska droga do Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych ONZ*, Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego, Kraków 2008 s. 13-14.

<sup>17</sup> M. Szeroczyńska: *Definicje*, [w:] *Polska droga do Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych ONZ*, Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego, Kraków 2008 s. 15-19.

Problematyka dotycząca zatrudniania osób niepełnosprawnych, w szczególności w zakresie przestrzegania zasady równych szans w tym zakresie oraz zakazu dyskryminacji z powodu niepełnosprawności, obecna jest także w dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy. Kluczowym dokumentem MOP regulującym kwestie zatrudniania osób niepełnosprawnych **Konwencja Nr 159 MOP<sup>18</sup> z dnia 20 czerwca 1983 roku, dotyczącej zatrudniania i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych**. Zgodnie z art. 4 Konwencji, polityki krajowe w dziedzinie rehabilitacji osób niepełnosprawnych mają być oparte na zasadzie równości szans między pracownikami niepełnosprawnymi a pracownikami w ogóle. Zgodnie z art. 2 i 3 Konwencji Nr 159 MOP, polityki krajowe w dziedzinie rehabilitacji osób niepełnosprawnych mają dążyć do zapewnienia dostępności właściwych środków rehabilitacji zawodowej tych osób oraz tworzyć warunki do ich zatrudnienia w ramach otwartego rynku pracy. Ponadto przestrzegana ma być **zasada równości szans i traktowania** między niepełnosprawnymi pracownikami płci męskiej i żeńskiej. Zgodnie z zapisami Konwencji, szczególne pozytywne środki zmierzające do zagwarantowania rzeczywistej równości szans i traktowania pracowników niepełnosprawnych i innych pracowników nie mogą być uważane za dyskryminujące w stosunku do tych ostatnich<sup>19</sup>. Z kolei w art. 5 Konwencja wskazuje także na konieczność współpracy i koordynacji między instytucjami publicznymi i prywatnymi zajmującymi się rehabilitacją zawodową, a także na obowiązek przestrzegania procedury konsultacyjnej polityk publicznych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz organizacjami osób niepełnosprawnych i organizacjami działającymi na ich rzecz.

Wypada także zwrócić uwagę na regulacje **Zalecenia Nr 168 MOP z dnia 20 czerwca 1983 roku<sup>20</sup> dotyczącego rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych**, którego wnioski stanowią uzupełnienie regulacji zawartych w Konwencji Nr 159 MOP. Zgodnie z definicją przyjęta w Zaleceniu, osoba niepełnosprawna to osoba, której możliwości uzyskania i zachowania odpowiedniego zatrudnienia oraz awansu zawodowego są znacznie ograniczone w wyniku właściwie orzeczonego ubytku zdolności fizycznych lub umysłowych. **Osoby niepełnosprawne powinny korzystać z równości szans i traktowania dla uzyskania i utrzymania zatrudnienia**, które we wszystkich możliwych

---

<sup>18</sup> Dz.U.04.9.68

<sup>19</sup> Art. 4 Konwencji Nr 159 MOP

<sup>20</sup> Zalecenie Nr 168 MOP z dnia 20 czerwca 1983 roku dotyczące rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, dokument dostępny pod adresem: <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z168.html>

przypadkach jest zgodne z ich własnym wyborem i uwzględnia ich indywidualne zdolności oraz pozwala im na awans w tej pracy<sup>21</sup>.

Odnosząc się do regulacji zawartych w omawianym Zaleceniu, wypada podkreślić, iż odnosi się ono do kilku niezwykle istotnych kwestii związanych z partycypacją osób niepełnosprawnych w stosunkach pracy oraz koniecznością zapewnienia im odpowiednich warunków rehabilitacji zawodowej. Otóż podnosi ono m.in. kwestię kreowania polityki zatrudnienia osób niepełnosprawnych na obszarach wiejskich. W świetle regulacji zawartych w Zaleceniu, należy podejmować szczególne wysiłki dla zapewnienia, aby usługi w zakresie rehabilitacji zawodowej na obszarach wiejskich i w odosobnionych skupiskach ludności świadczone były na takim samym poziomie i na takich samych warunkach, jak na obszarach miejskich. Rozwijanie takich usług powinno być nieodłączną częścią ogólnej polityki rozwoju obszarów wiejskich<sup>22</sup>.

W Zaleceniu zwraca się też uwagę na partycypację społeczną w zakresie rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Zgodnie z art. 15 i 16 Zalecenia Nr 168 MOP, udział społeczeństwa w organizowaniu usług z zakresu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych powinien być ułatwiany przez starannie zaplanowaną akcję informacyjną mającą na celu informowanie osób niepełnosprawnych, a w razie potrzeby ich rodzin, o ich prawach i możliwościach w dziedzinie zatrudnienia oraz przewyższanie uprzedzeń, błędnej informacji i postaw nieprzychylnych zatrudnieniu osób niepełnosprawnych i ich włączaniu lub powrotowi do społeczeństwa.

Co istotne, w zaleceniu mowa jest także o potrzebie kształcenia personelu pracującego z osobami niepełnosprawnymi. Otóż zgodnie z art. 22 Zalecenia Nr 168, wszystkie osoby, oprócz zawodowo wykształconych doradców i specjalistów z zakresu rehabilitacji zawodowej, zajmujące się rehabilitacją zawodową osób niepełnosprawnych i rozwojem możliwości zatrudnienia, powinny korzystać z kształcenia lub poradnictwa w sprawach rehabilitacji. W Zaleceniu podkreśla się także ogromne znaczenie – obok doświadczenia – także aktualnej i bogatej wiedzy na temat niepełnosprawności oraz wynikających z niej konsekwencji<sup>23</sup>.

Zgodnie z art. 24 Zalecenia Nr 168 MOP, kształcenie, kwalifikacje i wynagrodzenie personelu zajmującego się rehabilitacją i szkoleniem zawodowym osób niepełnosprawnych winny być porównywalne z kształceniem, kwalifikacjami i wynagrodzeniem osób

---

<sup>21</sup> Art. 1 Zalecenia Nr 168 MOP

<sup>22</sup> Art. 20 i 21 Zalecenia Nr 168 MOP

<sup>23</sup> Art. 23 Zalecenia Nr 168 MOP

zajmujących się ogólnym szkoleniem zawodowym i mających podobne zadania i obowiązki; możliwości awansu zawodowego powinny być porównywalne dla obu grup specjalistów i należy zachęcać do wymiany wśród personelu zajmującego się rehabilitacją zawodową i ogólnym kształceniem zawodowym.

Wreszcie, wypada także zwrócić uwagę na regulacje zawarte w *Kodeksie Postępowania - Zarządzanie Niepełnosprawnością w Miejscu Pracy*, który jest dokumentem MOP, przyjętym przez Trójstronne Spotkanie Ekspertów i Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy w Genewie w dniach 3-12 października 2001 roku. Kodeks w głównej mierze jest poradnikiem dla pracodawców, informującym ich jak przeprowadzać rekrutację osób niepełnosprawnych i jak utrzymać w zatrudnieniu osoby, które stały się niepełnosprawne w okresie zatrudnienia. Niemniej jednak, jest to także dokument adresowany do szerokiej grupy odbiorców – przedstawiciele organów władzy, organizacji pracodawców oraz organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych.

Choć Kodeks nie jest instrumentem wiążącym prawnie, a jego celem nie jest wyparcie lub zastąpienie ustawodawstwa krajowego, to z pewnością można uznać go za dokument wskazujący na kierunki zmian i zawierający niezwykle istotne wytyczne w tym zakresie. Zawarte w Kodeksie wytyczne należy odczytywać w kontekście uwarunkowań krajowych i stosować zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową. Warto zauważyć, że we Wstępie do Kodeksu podniesiono, iż: „Coraz bardziej staje się oczywiste, że osoby niepełnosprawne nie tylko mogą wносить cenny wkład do gospodarki krajowej, ale że ich zatrudnienie obniża również koszty świadczeń z tytułu niepełnosprawności i może zmniejszyć ubóstwo. Za zatrudnianiem osób niepełnosprawnych przemawiają ewidentne korzyści, ponieważ osoby te są często wykwalifikowane do wykonywania określonej pracy. Pracodawcy mogą również zyskiwać poprzez zwiększanie liczby użytecznych pracowników zatrudniając w dalszym ciągu tych, którzy stali się niepełnosprawni, z uwagi na ich cenne umiejętności zdobyte podczas pracy i szkolenia związanego z wykonywaną pracą”<sup>24</sup>.

W ramach definiowanych w Kodeksie pojęć wypada zwrócić uwagę na definicję terminu „osoba niepełnosprawna” oraz „dyskryminacja”. Otóż osoba niepełnosprawna, to osoba, której perspektywy uzyskania, powrotu, pozostania i awansowania w odpowiedniej pracy są w poważnym stopniu ograniczone w wyniku właściwie rozpoznanej fizycznej, sensorycznej, intelektualnej lub psychicznej niepełnosprawności. Z kolei **dyskryminacja to**

---

<sup>24</sup> Wstęp do *Kodeksu Postępowania - Zarządzanie Niepełnosprawnością w Miejscu Pracy*, wydanego przez Międzynarodowe Biuro Pracy w Genewie w 2002 roku, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003, dokument dostępny pod adresem: <http://www.praca.ffm.pl/index.php?mod=1&p=6&srw=1&text=1>

w świetle regulacji Kodeksu, wszelkie wyróżnianie, wykluczanie lub preferowanie oparte o pewne podstawy, które podważa lub ogranicza równość szans lub traktowania w zatrudnianiu lub wykonywaniu zawodu. Ogólne normy wprowadzające różnice w oparciu o zabronione podstawy stanowią dyskryminację prawną. Dyskryminację praktyczną stanowi określone nastawienie władz publicznych lub indywidualnych osób powodujące nierówne traktowanie jednostek lub członków jakiejś grupy. Dyskryminacja pośrednia odnosi się do pozornie neutralnych sytuacji, przepisów lub praktyk, które w rzeczywistości powodują nierówne traktowanie osób o pewnych cechach. Wyróżnienie lub preferencje, które mogą wynikać z zastosowania specjalnych środków ochronnych i pomocowych w celu sprostania określonym wymaganiom osób niepełnosprawnych nie są uważane za dyskryminację<sup>25</sup>.

Kodeks przewiduje, iż w celu zarządzania w miejscu pracy zagadnieniami odnoszącymi się do niepełnosprawności, pracodawcy powinni przyjąć strategię zarządzania niepełnosprawnością tak, aby stanowiła ona integralną część ich ogólnej polityki zatrudnienia, a zwłaszcza część strategii rozwoju zasobów ludzkich. Strategia zarządzania zagadnieniami niepełnosprawności powinna zawierać postanowienia w zakresie: rekrutacji poszukujących pracy osób niepełnosprawnych, w tym także osób, które wcześniej nie pracowały oraz tych, które chcą powrócić do pracy po okresie, w którym nie pracowały; równych szans dla pracowników będących osobami niepełnosprawnymi; utrzymania w zatrudnieniu pracowników, którzy stali się osobami niepełnosprawnymi.

Zgodnie z regulacjami Kodeksu, pracodawcy powinni dążyć do współpracy ze służbami zatrudnienia w zakresie doboru pracy osobom niepełnosprawnym poszukującym pracy, odpowiedniej do ich możliwości, zdolności zawodowych i zainteresowań<sup>26</sup>. Pracodawcy powinni zapewnić, aby osoby niepełnosprawne w swoim miejscu pracy były traktowane pod względem świadczeń rzeczowych, takich jak transport lub mieszkalnictwo, na równi z pracownikami pełnosprawnymi. Z kolei organizacje pracodawców powinny występować, wobec swoich członków, jako rzecznicy promowania szans zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz utrzymania pracy przez tych, którzy stali się niepełnosprawni w trakcie zatrudnienia. Mogą to robić m. in. poprzez zapewnienie praktycznych wskazówek i usług doradczych, zwłaszcza dla małych firm, rozpowszechnianie informacji na temat korzyści wynikających dla firmy z zarządzania zagadnieniami niepełnosprawności w miejscu pracy, promowanie partnerskiej współpracy pomiędzy

---

<sup>25</sup> Pkt. 1.4 *Kodeksu Postępowania...*, *op. cit.*, dokument dostępny pod adresem: <http://www.praca.ffm.pl/index.php?mod=1&p=6&srw=1&text=1>

<sup>26</sup> Art. 2.1.7. *Kodeksu Postępowania - Zarządzanie Niepełnosprawnością w Miejscu Pracy*

pracodawcami w zakresie zarządzania niepełnosprawnością oraz poprzez udzielanie wsparcia strategii zarządzania zagadnieniami niepełnosprawności w procesie konsultacji na szczeblu krajowym i międzynarodowym<sup>27</sup>.

#### **4. Regulacje Rady Europy**

Zagadnienia związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych obecne są także w dokumentach Rady Europy. Jednym z celów jej aktywności jest dążenie do osiągnięcia większej jedności między jej członkami m. in. poprzez przyjęcie wspólnych zasad polityki w zakresie niepełnosprawności mających na celu promowanie ochrony praw politycznych, obywatelskich, społecznych, kulturalnych i edukacyjnych. Odnosząc się do tej problematyki wypada zwrócić uwagę na regulacje zawarte w **Europejskiej Karty Socjalnej z dnia 18 października 1961 roku**<sup>28</sup>, która reguluje **prawo osób niepełnosprawnych do szkolenia zawodowego, rehabilitacji oraz readaptacji zawodowej i społecznej, bez względu na przyczynę i rodzaj inwalidztwa**. Do zobowiązań zaciągniętych przez Polskę, która ratyfikowała Kartę, należy dyspozycja zapewnienia prawa osób niepełnosprawnych do samodzielności, integracji społecznej i do udziału w życiu wspólnoty. Przepis o którym mowa (art. 15), rozwija postanowienie art. 9 dotyczącego poradnictwa zawodowego, realizowanego poprzez utworzenie służb udzielających pomocy w rozwiązywaniu problemów dotyczących wyboru zawodu i awansu zawodowego. Należy również wspomnieć o przyznaniu osobom niepełnosprawnym prawa do szkolenia zawodowego na równi z osobami pełnosprawnymi (art. 10)<sup>29</sup>. W myśl art. 15 par.1 Państwo – Strona powinno podjąć niezbędne środki w celu zapewnienia niepełnosprawnym ułatwień szkoleniowych oraz ułatwień w podejmowaniu pracy, takich jak: wyspecjalizowane służby pośrednictwa pracy, ułatwienia w podejmowaniu pracy chronionej oraz zachęcanie pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Z kolei artykuł 15 par. 2 nakazuje Państwom – Stronom Karty podjęcie stosownych kroków w celu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jak stworzenie wyspecjalizowanych służb zatrudnienia, ułatwienia dla zatrudnienia w warunkach specjalnych oraz środki zachęty dla pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Analiza regulacji zawartych w Karcie odzwierciedla zachowawcze podejście w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych

---

<sup>27</sup> Art. 2.1.9. *Kodeksu Postępowania - Zarządzanie Niepełnosprawnością w Miejscu Pracy*

<sup>28</sup> Europejska Karta Społeczna została ratyfikowana przez Polskę w dnia 17 czerwca 1997 roku.

<sup>29</sup> European Social Charter (Dz.U.1999.8.67)

ugruntowane w latach 60-tych XX wieku, a polegające na preferowaniu zatrudniania osób niepełnosprawnych w ramach chronionego rynku pracy.

Kolejnym istotnym dokumentem dotyczącym omawianej problematyki jest Zalecenie nr Rec(2006)5 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich *Plan działań Rady Europy w celu promocji praw i pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w społeczeństwie: podnoszenie jakości życia osób niepełnosprawnych w Europie 2006- 2015*. Celem Planu Działań jest stworzenie ogólnych ram polityki, które są elastyczne i dostosowane do warunków krajowych. Rada Europy dąży do wdrożenia Planu na rzecz osób niepełnosprawnych, służąc pomocą wszystkim państwom członkowskim w postaci zaleceń, porad i informacji eksperckich.

Plan Działań Rady Europy na rzecz osób niepełnosprawnych ma szeroki zakres i obejmujące wszystkie kluczowe obszary życia osób niepełnosprawnych. Tym kluczowym obszarem odpowiada z kolei 15. kierunków działań, które określają główne cele i konkretne działania do realizacji w państwach członkowskich – kierunek 5 dotyczy właśnie kwestii zatrudnienia. W Planie sformułowano tezę, iż zatrudnienie, poradnictwo zawodowe i szkolenie zawodowe są kluczowymi czynnikami integracji społecznej i niezależności ekonomicznej osób niepełnosprawnych. Zapewnienie równości szans osób niepełnosprawnych w zakresie uzyskania i utrzymania pracy wymaga odpowiednich przepisów prawnych, środków i usług. **Zgodnie z dyspozycjami Planu Działań, należy zwiększyć równy dostęp do zatrudnienia poprzez łączenie działań antidyskryminacyjnych i pozytywnych oraz poprzez włączenie działań integracyjnych na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych do ogólnej polityki zatrudnienia**<sup>30</sup>. Dyspozycje Planu uwzględniają zmianę paradygmatu w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, którą obserwuje się w prawie międzynarodowym, a polegająca na przechodzeniu od zatrudnienia chronionego do zatrudnienia na otwartym rynku pracy, z uwzględnieniem różnorodnych form zatrudnienia oraz zgodnie z podejściem integracyjnym.

Zatrudnienie jest kluczowym elementem integracji społecznej i niezależności ekonomicznej wszystkich obywateli w wieku produkcyjnym. Polityka na rzecz wzrostu wskaźnika aktywności powinna być zróżnicowana – zgodnie z możliwościami osób niepełnosprawnych w zakresie zatrudnienia – i wszechstronna, w celu likwidacji wszelkich barier ograniczających udział w zatrudnieniu. Poprawa sytuacji osób niepełnosprawnych w

---

<sup>30</sup> Zalecenie nr Rec(2006)5 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich. *Plan działań Rady Europy w celu promocji praw i pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w społeczeństwie: podnoszenie jakości życia osób niepełnosprawnych w Europie 2006- 2015*, dokument dostępny pod adresem: <http://www.niepelnospawni.gov.pl/dokumenty-rady-europy/zalecenie-nr-rec-2006-5/>

dziedzinie zatrudnienia będzie korzystna nie tylko dla tych osób, ale również dla pracodawców i całego społeczeństwa. Poradnictwo zawodowe odgrywa ważną rolę w ułatwianiu tym osobom określenia działalności, która jest dla nich najbardziej odpowiednia i w ukierunkowaniu potrzeb szkoleniowych oraz wyboru przyszłego zawodu<sup>31</sup>.

W Planie sformułowano bardzo konkretne i szczegółowo sformułowane działania do realizacji w poszczególnych państwach członkowskich:

- (a) Włączenie kwestii związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych do ogólnej polityki zatrudnienia;
- (b) Zapewnienie osobom niepełnosprawnym dostępu do obiektywnego i indywidualnego systemu oceniania, który rozpozna ich możliwości, jeśli chodzi o potencjalny zawód; będzie się koncentrować na ocenie możliwości, a nie na ocenie niepełnosprawności i odniesie ich możliwości do wymogów konkretnego stanowiska pracy; stworzy podstawy dla ich programu szkolenia zawodowego; pomoże im w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia lub ponownego zatrudnienia;
- (c) Zapewnienie osobom niepełnosprawnym dostępu do poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz usług związanych z zatrudnieniem na możliwie najwyższym poziomie;
- (d) Zapewnienie ochrony przed dyskryminacją na wszystkich etapach zatrudnienia;
- (e) Zachęcanie pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych poprzez stosowanie procedur rekrutacji stwarzających pozytywne szanse zatrudnienia osobom niepełnosprawnym; dokonywanie racjonalnych adaptacji miejsca pracy lub warunków pracy, włączając w to telepracę, pracę w niepełnym wymiarze godzin i chałupnictwo, w celu uwzględnienia specjalnych wymagań niepełnosprawnych pracowników;
- (f) Wzrost świadomości w zakresie problemów niepełnosprawności wśród kadry zarządzającej i pracowników poprzez odpowiednie szkolenie;
- (g) Zapewnienie, by ogólne systemy samozatrudnienia były dostępne dla osób niepełnosprawnych i by miały charakter wspomagający;

---

<sup>31</sup> Pkt. 1.3. Główne kierunki działań zawarte w Zaleceniu nr Rec(2006)5..., *op. cit.*, dokument dostępny pod adresem: <http://www.niepelnospawni.gov.pl/dokumenty-rady-europy/zalecenie-nr-rec-2006-5/>

- (h) Zapewnienie takich środków pomocy, jak praca chroniona lub wspierana, dla osób, których potrzeb nie można zaspokoić bez specjalnej pomocy na otwartym rynku pracy;
- (i) Pomaganie osobom niepełnosprawnym w przechodzeniu z zatrudnienia chronionego i wspieranego na otwarty rynek pracy;
- (j) Usuwanie czynników zniechęcających osoby niepełnosprawne do pracy, zawartych w systemie świadczeń i zachęcanie beneficjentów do pracy, jeśli jest to możliwe;
- (k) Uwzględnianie potrzeb kobiet niepełnosprawnych przy tworzeniu programów i polityki na rzecz równości szans kobiet w zatrudnieniu, w tym polityki w zakresie opieki nad dzieckiem;
- (l) Zapewnienie, by niepełnosprawni pracownicy korzystali z tych samych praw, co inni pracownicy, w zakresie konsultacji na temat warunków zatrudnienia oraz członkostwa i aktywnego udziału w pracach związków zawodowych;
- (m) Tworzenie skutecznych zachęt do zatrudniania osób niepełnosprawnych;
- (n) Zapewnienie, by przepisy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględniały potrzeby osób niepełnosprawnych zamiast ich dyskryminować;
- (o) Promowanie środków, obejmujących przepisy prawne i zarządzanie integracją, umożliwiających osobom, które stają się niepełnosprawne w trakcie zatrudnienia, by pozostały na rynku pracy;
- (p) Zapewnienie, w szczególności młodym osobom niepełnosprawnym, możliwości korzystania z praktyk zawodowych i szkoleniowych w celu rozwoju umiejętności oraz z informacji na temat praktyk w zakresie zatrudnienia<sup>32</sup>.

Jak wynika z powyższego zestawienia, kierunek ten stara się stworzyć podstawy dla większego udziału osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu, stworzyć im szerokie możliwości wyboru kariery i zapewnić im odpowiednie wsparcie i pomoc. Co istotne, wszystkie przewidziane środki dotyczą zarówno pracodawców publicznych, jak i prywatnych. Ponadto, do wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych mogą się przyczynić przedsiębiorstwa społeczne, stanowiące część otwartego rynku prac, a także zakłady pracy chronionej. Państwa członkowskie ponoszą podstawową odpowiedzialność za wdrażanie polityki wobec osób niepełnosprawnych na szczeblu krajowym, a w szczególności za wdrażanie szczególnych

---

<sup>32</sup> Pkt. 3.5.3. Konkretnie działania do realizacji w państwach członkowskich zawarte w Zaleceniu nr Rec(2006)5..., *op. cit.*, dokument dostępny pod adresem: <http://www.niepelnospawni.gov.pl/dokumenty-rady-europy/zalecenie-nr-rec-2006-5/>

działań na rzecz tych osób w ramach każdego z kierunków działań. Przy wdrażaniu i ocenie Planu Działań na rzecz osób niepełnosprawnych państwa członkowskie powinny starać się stosować wspólne podejście i tworzyć partnerstwa z odpowiednimi zainteresowanymi stronami, w szczególności z organizacjami pozarządowymi osób niepełnosprawnych<sup>33</sup>.

## **5. Prawo Unii Europejskiej**

Unia Europejska nie przyjęła jednolitej definicji niepełnosprawności, która obowiązywałaby we wszystkich krajach członkowskich. Nie zmienia to jednak faktu, iż problematyce dotyczącej osób niepełnosprawnych Wspólnota poświęca wiele uwagi, tworząc w tym zakresie istotne regulacje. Jeszcze w latach 80-tych XX. wieku w Unii Europejskiej polityka wobec osób niepełnosprawnych ograniczała się do finansowania pomocy pieniężnej (w postaci zasiłków) bądź świadczenia usług specjalistycznych. Z czasem jednak zaczęło dominować przekonanie, iż działania takie są wysoce niewystarczające, gdyż nie prowadzą do integracji i niezależności beneficjentów pomocy. Dlatego też na szczycie Wspólnoty Europejskiej określono nowy cel, którym jest identyfikacja i eliminacja wszystkich barier, stanowiących przeszkody w równym dostępie do praw i w pełnym uczestnictwie we wszystkich dziedzinach życia. **W świetle dokumentów Unii Europejskiej, równość szans jest uznawana za sytuację, w której ludzie posiadający takie same uzdolnienia i ambicje mają takie same możliwości ich realizacji.** W sytuacji określanej mianem równości szans można mieć zatem do czynienia następującymi przypadkami, gdy wszyscy ludzie posiadający takie same uzdolnienia i ambicje mają: równy dostęp do pożądaných dóbr, mogą rzeczywiście w takim samym stopniu osiągnąć pożądanę dobra oraz mają jednakowe warunki początkowe umożliwiające im ubieganie się o pożądanę dobra<sup>34</sup>.

Wyrównywanie szans oznacza proces, poprzez który różnorodne dziedziny życia społecznego i środowiska zewnętrznego stają się dostępne dla wszystkich osób, szczególnie dla osób niepełnosprawnych. Wyrównywanie szans oznacza także uwzględnianie potrzeb każdej jednostki, w tym także prawo do zamieszkiwania osób niepełnosprawnych wśród swojej lokalnej społeczności, otrzymywania niezbędnej pomocy w zakresie oświaty, opieki

---

<sup>33</sup> Pkt. 1.5. Wdrażanie i dalsze działania zawarte w Zaleceniu nr Rec(2006)5..., *op. cit.*, dokument dostępny pod adresem: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/dokumenty-rady-europy/zalecenie-nr-rec-2006-5/>

<sup>34</sup> T. Kwarciański: *Moralny wymiar równości szans w świetle dokumentów Unii Europejskiej*, treść referatu dostępna pod adresem: [http://www.kul.pl/files/56/UE%20konferencja/kwarcinski\\_konspekt.pdf](http://www.kul.pl/files/56/UE%20konferencja/kwarcinski_konspekt.pdf)

zdrowotnej, zatrudnienia i świadczeń socjalnych. Wyrównywanie szans oznacza także równe obowiązki osób niepełnosprawnych jako pełnosprawnych członków społeczeństwa<sup>35</sup>.

Pierwszym dokumentem, w którym Wspólnota przedstawiła swoją strategię na rzecz osób niepełnosprawnych był **Komunikat Komisji Europejskiej z 1996 roku w sprawie równych szans Nowa strategia Wspólnoty Europejskiej w odniesieniu do osób niepełnosprawnych**<sup>36</sup>. Jednak kluczowe znaczenie ma w tym zakresie art. 13 Traktatu Amsterdamskiego<sup>37</sup>, który zakazuje wszelkiej dyskryminacji, upoważnia Komisję Europejską do przygotowania i przedstawienia Radzie i Parlamentowi projektów konkretnych działań w tym obszarze. Wraz z wejściem w życie przepisów Traktatu w 1999 roku zwiększyła się możliwość ingerowania Unii w ustawodawstwo socjalne państw członkowskich i rozwijania europejskiej polityki socjalnej.

W 1999 roku, Komisja Europejska przygotowała projekt dyrektywy w sprawie równego traktowania w zatrudnianiu. **Dyrektywa (2000/78) ustanawiająca ogólne ramy w zakresie równouprawnienia w zatrudnianiu została przyjęta dnia 27 listopada 2000 roku**<sup>38</sup> to jeden z najistotniejszych dokumentów wspólnotowych dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Warto zauważyć, iż zgodnie z art. 5 Dyrektywy, w celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych, przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień. Oznacza to, że pracodawca podejmuje właściwe środki, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków istniejących w ramach polityki prowadzonej przez dane Państwo Członkowskie na rzecz osób niepełnosprawnych.

W świetle regulacji Dyrektywy (pkt. 12), **wszelka bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja ze względu na wyznawaną religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie regulowanym niniejszą dyrektywą powinna**

---

<sup>35</sup> Unia Europejska – osoby niepełnosprawne, Centrum Informacji Europejskiej – Ministerstwo Spraw Zagranicznych, broszura dostępna pod adresem:

<http://www.cie.gov.pl/www/cie.nsf/docbylocation?Open&RestrictToCategory=-X~r~o~d~l~a%20informacji%3E Centrum%20Informacji%20Europejskiej>

<sup>36</sup> Communication of the Commission on equality of opportunity for people with disabilities. COM (96)406 final of 30 July 1996

<sup>37</sup> Traktat z Amsterdamu zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Traktaty ustanawiające Wspólnotę Europejską oraz niektóre związane z nimi akty z dnia 17 czerwca 1997 roku, dokument dostępny pod adresem; <http://eur-lex.europa.eu/pl/treaties/index.htm#founding>

<sup>38</sup> Dyrektywa Rady EU 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku, ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. U. WE L 303)

**być w całej Wspólnocie zakazana.** Zakaz dyskryminacji powinien również dotyczyć obywateli państw trzecich, ale nie obejmuje on odmiennego traktowania ze względu na przynależność państwową, bez uszczerbku dla postanowień dotyczących wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich oraz ich dostępu do zatrudnienia i pracy.

Dyrektywa w swoim zakresie odnosi się do trzech rodzajów dyskryminacji (art. 2): pośredniej, bezpośredniej i molestowania (szykanowania). W świetle regulacji zawartych w tym dokumencie, dyskryminacja bezpośrednia występuje gdy ktoś jest traktowany w sposób mniej korzystny tylko z powodu swej niepełnosprawności. Z kolei dyskryminacja pośrednia ma miejsce wówczas, gdy pozornie neutralne postanowienie, kryterium czy praktyka mogłyby spowodować znalezienie się osoby mającej jakiś szczególny rodzaj niepełnosprawności w niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innymi osobami. Natomiast molestowanie (szykanowanie), które jest w dyrektywie także rozumiane jako rodzaj dyskryminacji, oznacza każde niepożądane zachowanie, które w zamiarze lub w skutku narusza godność osoby, tworząc zastraszające, wrogie, poniżające, upokarzające lub obraźliwe otoczenie.

Państwa członkowskie były zobowiązane do przyjęcia przepisów Dyrektywy dotyczących dyskryminacji we wszystkich związanych z zatrudnieniem obszarach: dostępie do zatrudnienia, w tym rekrutacji oraz pracy na własny rachunek, poradnictwie, szkoleniu i doskonaleniu zawodowym, warunkach pracy, awansie zawodowym, kwestiach zwolnień z pracy i wynagrodzeń, przynależności do organizacji. Państwa Członkowskie miały czas na dostosowanie prawodawstwa krajowego do wytycznych zawartych w Dyrektywie do dnia do 2 grudnia 2003 roku. Trzeba podkreślić, iż omawiany akt określa minimalne wymagania, co rzecz jasna daje Państwom Członkowskim możliwość przyjmowania lub utrzymywania korzystniejszych przepisów. Jednocześnie, stosowanie niniejszej Dyrektywy nie może uzasadniać regresu w stosunku do sytuacji istniejącej w każdym Państwie Członkowskim<sup>39</sup>.

Wszelkie inicjatywy mające na celu zwalczanie dyskryminacji, także osób niepełnosprawnych, stały się celem **Wspólnotowego programu działań w celu zwalczania dyskryminacji, który został ustanowiony decyzją Rady 27 listopada 2000 roku.** Kolejnym dokumentem dotyczącym współpracy na szczeblu wspólnotowym w zakresie zapewnienia pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych i włączania kwestii niepełnosprawności w główny nurt polityki unijnej jest **Europejska Strategia Zatrudnienia**, która ma swój początek w Traktacie Amsterdamskim podpisanym w dniach 20-21 listopada 1997 roku.

---

<sup>39</sup> B. Szluz: *Osoby niepełnosprawne w Unii Europejskiej. Sytuacja i perspektywy*, s. 326, tom 24/2007, <http://www.seminare.pl/24/Szluz2007.pdf>

Drugim etapem ewolucji Europejskiej Strategii Zatrudnienia była jej nowelizacja z dnia 22 lipca 2003 na podstawie Decyzji Rady 2003/578/EC<sup>40</sup>.

Warto zauważyć, iż w ramach Strategii opracowano **Europejską Strategię Wobec Osób Niepełnosprawnych** oraz dokumenty stanowiące wyznacznik działań Państw Członkowskich w dziedzinie zatrudnienia, m. in. **Wytyczne w Sprawie Zatrudnienia**. Cele wskazane w Wytycznych to pełne zatrudnienie, poprawa jakości i wydajności pracy oraz wzmocnienie spójności i włączenia społecznego. Na podstawie Wytycznych, Państwa Członkowskie przedstawiają Narodowe Plany Działań w Dziedzinie Zatrudnienia.

Kolejnym istotnym dokumentem wspólnotowym odnoszącym się do uprawnień osób niepełnosprawnych w zakresie zatrudnienia w ujęciu generalnym jest **Karta Praw Podstawowych**<sup>41</sup> ogłoszona w grudniu 2000 roku, w trakcie posiedzenie Rady Europejskiej w Nicei. Karta nie została włączona do Traktatu Lizbońskiego, tylko załączona do niego w formie deklaracji. Jej wyłącznym celem jest ochrona praw podstawowych osób w przypadku działań podejmowanych przez instytucje Unii Europejskiej i przez państwa członkowskie na mocy traktatów wspólnotowych. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej po raz pierwszy w historii Unii, gromadzi w jednym tekście wszystkie prawa obywatelskie, polityczne, gospodarcze i socjalne obywateli europejskich oraz wszystkich osób mieszkających na terytorium Unii. Preambuła Karty stanowi, że „Unia jest zbudowana na niepodzielnych, powszechnych wartościach godności osoby ludzkiej, wolności, równości i solidarności; opiera się na zasadach demokracji i państwa prawnego. Poprzez ustanowienie obywatelstwa Unii oraz stworzenie przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości stawia jednostkę w centrum swych działań”. **W art. 21 Karty znajduje się zapis o zakazie wszelkiej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność**. Z kolei art. 26 uznaje prawo osoby niepełnosprawnej do korzystania ze środków zapewniających jej należność, społeczną i zawodową integrację oraz uczestnictwo w życiu społecznym<sup>42</sup>.

Istotne znaczenie dla zatrudnienia osób niepełnosprawnych ma polityka konkurencji, a w szczególności zasady pomocy państwa dla przedsiębiorstw. Ta kwestia wchodzi w obszar wspólnego rynku, gdzie przepisy są bardzo szczegółowe. W ujęciu generalnym pomoc państwa, według art. 87(1) Traktatu o Wspólnocie Europejskiej jest sprzeczna z zasadami wolnego rynku. Dopuszcza się jednak wyjątki od tej reguły. Jednym z nich jest pomoc osób niepełnosprawnych. Warunki dopuszczające pomoc państwa w zatrudnianiu i ustalające jego

---

<sup>40</sup> DzUWE nr L 197/13 z dn. 5.8.2003

<sup>41</sup> Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 roku (Dz. U. UE C 303)

<sup>42</sup> [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf)

zasady zostały określone w **Rozporządzeniu Komisji Nr 2204/2002 z dnia 5 grudnia 2002 roku w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu o Wspólnocie Europejskiej do pomocy państwa w zatrudnianiu**<sup>43</sup>. Rozporządzenie dotyczy tworzenia miejsc pracy, zatrudniania, dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Definiuje ono w art. 2g pojęcie osoby niepełnosprawnej jako „posiadającej rozpoznane, poważne, fizyczne, umysłowe lub psychiczne uszkodzenia, bądź uznanej za niepełnosprawną na podstawie prawa krajowego. Z kolei „zatrudnienie chronione” oznacza w świetle art. 2 h Rozporządzenia zatrudnienie w zakładzie, w którym przynajmniej 50% pracowników to pracownicy niepełnosprawni niebędący w stanie podjąć pracy na otwartym rynku pracy<sup>44</sup>.

Warto wskazać na treść pkt. 25 Rozporządzenia, zgodnie z którym pracownicy niepełnosprawni mogą potrzebować stałej pomocy, aby mogli pozostawać na rynku pracy, która może wykraczać poza ramy pomocy dotyczącej początkowego zatrudnienia i może obejmować udział w zatrudnieniu chronionym. Systemy zapewniające pomoc w tym zakresie powinny zostać wyłączone z obowiązku notyfikacji pod warunkiem, że można wykazać, że pomoc nie przekracza rozmiarów koniecznych dla zrekompensowania niższej wydajności danych pracowników, kosztów dodatkowych ich zatrudnienia lub kosztów utworzenia i utrzymania zatrudnienia chronionego. Warunek ten ma uniemożliwić przedsiębiorstwom korzystającym z takiej pomocy sprzedaż poniżej cen konkurencyjnych na rynkach, zaopatrywanych również przez inne przedsiębiorstwa.

Co istotne, w dokumentach Wspólnoty zwraca się także uwagę na sytuację niepełnosprawnych kobiet na rynku pracy i konieczność wyrównywania ich szans w życiu społeczno-zawodowym. Otóż zgodnie z **Rezolucją Parlamentu Europejskiego z dnia 26 kwietnia 2007 roku w sprawie sytuacji kobiet niepełnosprawnych w Unii Europejskiej**<sup>45</sup>, państwa członkowskie powinny dążyć do uwzględnienia potrzeb osób niepełnosprawnych i szczególnych potrzeb kobiet we wszystkich działaniach na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, w szczególności w zakresie urbanistyki, kształcenia, zatrudnienia, polityki mieszkaniowej, transportu oraz służby zdrowia i opieki społecznej. Dlatego też zaleca się przyjęcie i stosowanie środków niezbędnych do wspierania kobiet niepełnosprawnych w celu zwiększenia ich udziału w tych dziedzinach życia społecznego i zawodowego, w których ich

---

<sup>43</sup> Rozporządzeniu Komisji Nr 2204/2002 z dnia 5 grudnia 2002 roku w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu o Wspólnocie Europejskiej do pomocy państwa w zatrudnianiu (Dz. U. UE L 337)

<sup>44</sup>

[http://www.mrr.gov.pl/fundusze/pomoc\\_publiczna/regulacje\\_ue/Documents/f54e096caab94c1fab3038374d78a929051202\\_rozp\\_ke\\_2002.pdf](http://www.mrr.gov.pl/fundusze/pomoc_publiczna/regulacje_ue/Documents/f54e096caab94c1fab3038374d78a929051202_rozp_ke_2002.pdf)

<sup>45</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 26 kwietnia 2007 roku w sprawie sytuacji kobiet niepełnosprawnych w Unii Europejskiej (2006/2277(INI))

obecność jest wciąż niewystarczająca. Natomiast w celu poprawy dostępu do rynku pracy, lepszej aktywizacji i rozwoju umiejętności osób niepełnosprawnych należy – zgodnie z Rezolucją – wykorzystywać wszelkie środki zachęcające, w tym ulgi podatkowe, by pracodawcy chętniej zatrudniali osoby niepełnosprawne, a czas pracy był bardziej dopasowany do potrzeb rodziców wychowujących dzieci niepełnosprawne. W Rezolucji Parlament wzywa też Komisję i państwa członkowskie, by w ramach wysiłków na rzecz zwiększania zatrudnienia wśród kobiet niepełnosprawnych zapobiegały dyskryminacji ze strony pracodawców przy zatrudnianiu kobiet niepełnosprawnych.

Działania na rzecz poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych, w tym także warunków ich zatrudnienia mają wymiar długofalowy. Jak wynika z **Rezolucji Rady Unii Europejskiej z dnia 17 marca 2008 roku w sprawie sytuacji osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej**<sup>46</sup>, już w grudniu 2003 roku Rada przyjęła konkluzje w sprawie kontynuacji działań związanych z Europejskim Rokiem Osób Niepełnosprawnych, przyjmujące pełną integrację społeczną i pełne osiągnięcie równych szans przez osoby niepełnosprawne jako cele Europejskiego planu działania w sprawie niepełnosprawności na lata Rezolucją Rady Unii Europejskiej i przedstawiciele rządów państw członkowskich, zebranych w Radzie z dnia 17 marca 2008 roku w sprawie sytuacji osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej 2004–2010. Europejski plan działania w sprawie niepełnosprawności na lata 2004–2010 podkreślał trzy cele działań (2000/78): pełne wdrożenie Dyrektywy (2000/78) w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, skuteczne uwzględnienie problematyki niepełnosprawności w odpowiednich politykach Wspólnoty i poprawę dostępności dla wszystkich.

Wypada także odnieść się do **Rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 25 października 2011 roku w sprawie mobilności i integracji osób niepełnosprawnych oraz europejskiej strategii na rzecz osób niepełnosprawnych 2010 – 2020**<sup>47</sup>, która w istotny sposób odnosi się do kwestii zatrudnienia osób niepełnosprawnych i ich sytuacji na rynku pracy w kontekście przestrzegania zasady równości szans. W Rezolucji podkreśla się, że wydatki finansowe na korzyść osób niepełnosprawnych i inwestycje ekonomiczne w takie osoby są inwestycjami gwarantującymi długoterminowe korzyści w postaci dobrobytu wszystkich osób i zrównoważonych społeczeństw, w których ludzie mogą żyć dłużej i pracować bardziej wydajnie w lepszych warunkach. W związku z tym podkreśla się, że

---

<sup>46</sup> Rezolucja Rady Unii Europejskiej i przedstawiciele rządów państw członkowskich, zebranych w Radzie z dnia 17 marca 2008 roku w sprawie sytuacji osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej (2008/C 75/01)

<sup>47</sup> 2010/2272 (INI)

niedopuszczalne jest, aby w kontekście oszczędności środków publicznych wprowadzać nieuzasadnione cięcia świadczeń dla osób niepełnosprawnych lub przedsięwzięć na rzecz ich włączenia społecznego, gdyż oznaczałoby to niezagwarantowanie pewnych podstawowych i niezbywalnych praw osób niepełnosprawnych<sup>48</sup>.

W dokumencie tym zwraca się uwagę na to, że **integracja na rynku pracy i niezależność ekonomiczna to czynniki o niezwykle dużym znaczeniu dla integracji społecznej osób niepełnosprawnych.** W Rezolucji postuluje się (art. 47), iż małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) odgrywają kluczową rolę w udostępnianiu osobom niepełnosprawnym zatrudnienia, ponieważ tworzone przez nie środowisko pracy może sprzyjać rozwojowi potencjału osobistego i zawodowego osób niepełnosprawnych. W związku z tym w Rezolucji podkreśla się, że małym i średnim przedsiębiorstwom należy dostarczyć nie tylko wszechstronnych informacji na temat ułatwień i wsparcia w zatrudnianiu osób objętych ochroną, lecz także wszelkich odpowiednich informacji na temat technologii i kierunków studiów, które umożliwiają osobom niepełnosprawnym prowadzenie samodzielnego i aktywnego życia zawodowego. **Rezolucja podkreśla także niezwykle istotne znaczenie zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy z uwzględnieniem elastycznych form prawnych stosunków pracy z naciskiem na nowoczesne stosunki między pracodawcą a pracownikiem.**

Rezolucja wzywa także państwa członkowskie (art. 49) do poprawy i dostosowania swoich strategii aktywnego zatrudnienia, aby umożliwić osobom niepełnosprawnym zarówno wejście na rynek pracy, jak i pozostanie na nim. Wskazuje na konieczność wprowadzania inicjatyw dostosowanych do każdego rodzaju niepełnosprawności, w tym planów i doradztwa zawodowego działających od momentu, gdy potrzebująca osoba zarejestruje się w odpowiednim rejestrze. W Rezolucji podkreśla się też (art. 50), iż zakłady pracy chronionej oraz integracyjne miejsca pracy, mimo iż nie posiadają one równego udziału w otwartym rynku pracy, stanowią cenne rozwiązanie, jeśli chodzi o pomoc wszystkim osobom z różnymi niepełnosprawnościami. Zgodnie z zapisami Rezolucji, tworzenie w niektórych państwach członkowskich zakładów pracy chronionej czy też określanie limitu miejsc pracy przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych może stanowić formę przejścia na otwarty rynek pracy, zapewnienia osobom niepełnosprawnym szczególnych udogodnień oraz personelu wyszkolonego w zakresie zaspokajania ich potrzeb. W Rezolucji podkreśla się, że w dużych przedsiębiorstwach przydatne byłoby **powołanie spośród osób niepełnosprawnych ich**

---

<sup>48</sup><http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2011-0453+0+DOC+XML+V0//PL>

**przedstawicieli**, umożliwiające im występowanie w ich własnym imieniu, jak również zacieśnienie współpracy między odpowiednimi lokalnymi organizacjami pozarządowymi a sektorem MŚP. Rezolucja podkreśla, że w razie konieczności należy wspierać osobistych **asystentów osób niepełnosprawnych**, ponieważ będzie to prowadzić do znaczącej poprawy sytuacji tych osób na rynku pracy. Rezolucja wzywa także (art. 52) państwa członkowskie do konsolidacji i poprawy strategii aktywnego zatrudnienia przyjętych w celu integracji osób niepełnosprawnych w miejscu pracy oraz do zwiększenia skuteczności właściwych organów krajowych. Kończąc omawianie tego dokumentu wypada zauważyć, iż w art. 57 Rezolucji, Parlament Europejski stwierdza, że: „poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Europie jest rozpaczliwie niski, i przypomina instytucjom europejskim, że cele Strategii „Europa 2020”<sup>49</sup> nie mogą zostać osiągnięte, o ile sytuacja takich osób się nie poprawi<sup>50</sup>; społeczeństwo musi zatem oswoić się z niepełnosprawnością i ją zaakceptować, w tym na poziomie przedszkola i szkoły podstawowej”.

Z kolei w **Europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności 2010 – 2012: odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier**<sup>51</sup>, ogłoszonej przez Komisję Europejską w listopadzie 2010 roku, określa się działania na poziomie europejskim oraz działania poszczególnych krajów, które odnosić się mają do odmiennych sytuacji osób niepełnosprawnych. Wypada dodać, iż celem Europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności jest wsparcie wdrażania Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, a także wskazanie mechanizmów jej wdrażania w polityce Unii Europejskiej. **Działania wskazane w Strategii mają na celu zniesienie przeszkód, które uniemożliwiają osobom niepełnosprawnym ich pełny udział w życiu społecznym i gospodarczym.** W Strategii Komisja określiła osiem podstawowych obszarów działania, z których kluczowe znaczenie w odniesieniu do sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy mają obszar „równość” oraz „zatrudnienie”. Obszar „równość” obejmuje działania zmierzające do wyeliminowania w Unii Europejskiej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. W perspektywie roku 2020 Komisja będzie działać rzecz różnorodności i zwalczania dyskryminacji, a także wspierać stosowne działania organizacji pozarządowych. Ponadto Komisja zagwarantuje pełne wprowadzenie w życie dyrektywy 2000/78/WE zakazującej dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia. W obszarze „zatrudnienie” działania

---

<sup>49</sup> *Komunikat Komisji Europa 2020 – strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela, 3.3.2010, dokument dostępny pod adresem: [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf)

<sup>50</sup> Zgodnie z założeniami Strategii „Europa 2020”, stopa zatrudnienia osób w wieku 20-64 lat w roku 2020 powinna wzrosnąć z 69% do co najmniej 75%.

<sup>51</sup> KOM(2010) nr 636

będą podejmowane m. in. w celu analizowania sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy, walki z postawami, które zniechęcają osoby niepełnosprawne do wchodzenia na rynek pracy, rozwijaniem aktywnej polityki rynku pracy oraz zwiększaniem dostępności miejsc pracy. W każdym z obszarów wskazanych w Strategii główne działania zaplanowano na okres 2010–2015, po upływie którego opracowane zostaną nowe inicjatywy, a Strategia zostanie poddana przeglądowi. Dlatego konieczne jest przeprowadzenie dokładnego przeglądu osiągnięć w roku 2015 oraz ustalenie kluczowych działań po 2015 roku, mających na celu zwalczanie dyskryminacji i zapewnienie równości w Unii Europejskiej<sup>52</sup>.

Choć kluczowe znaczenie w przepisach i dokumentach Unii Europejskiej w zakresie tworzenia przyjaznych warunków dla zatrudniania osób niepełnosprawnych mają pojęcia zakazu dyskryminacji i równości szans, to w ostatnich latach promowane jest także pojęcie różnorodności. Koncepcją odnoszącą się do tego pojęcia jest **Karta Różnorodności** (ang. *Diversity Charter*). **Jest to międzynarodowa inicjatywa wspierana przez Komisję Europejską, która ma formę pisemnego zobowiązania organizacji do wdrożenia skutecznych rozwiązań na rzecz rozwoju polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy oraz ich upowszechniania wśród partnerów biznesowych i społecznych.** Przedsiębiorstwa decydujące się na implementację tego narzędzia działają na rzecz spójności i równości społecznej. Inicjatywę w Europie wspiera Dyrekcja Generalna ds. Sprawiedliwości Komisji Europejskiej, poprzez Europejską Platformę Wymiany Doświadczeń. Pomysł stworzenia Karty Różnorodności pierwszy raz pojawił się w styczniu 2004 roku w raporcie francuskiego Institut Montaigne. Na jego podstawie dnia 22 października 2004 roku podpisano *Charte de la diversité en entreprise*, pierwszą tego rodzaju deklarację w Europie<sup>53</sup>. Treść polskiej wersji Karty została stworzona poprzez konsultacje z przedstawicielami organizacji reprezentujących interesy różnych grup społecznych, m.in. niepełnosprawnych, osób starszych, rodziców, mniejszości seksualnych czy religijnych. Inicjatywa polskiej wersji Karty Różnorodności została podjęta w 2011 roku przez Stowarzyszenie Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Uroczysta inauguracja Karty Różnorodności w Polsce miała miejsce 14 lutego 2012 roku w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Podczas uroczystej konferencji, Kartę sygnowało 14 firm – inicjatorów przedsięwzięcia w Polsce<sup>54</sup>.

---

<sup>52</sup> M. Mendza-Drozd: *Opinia EKES dotycząca Europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności 2010–2020* (wrzesień 2011), <http://wiadomosci.ngo.pl/wiadomosci/694826.html>

<sup>53</sup> [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm)

<sup>54</sup> <http://www.kartaroznorodnosci.pl/pl>

## 6. Ustawodawstwo polskie

Prawa osób niepełnosprawnych gwarantowane są w **Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 roku**<sup>55</sup>. Zapewnia ona prawo do niedyskryminacji stanowiąc, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu publicznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Ustawa zasadnicza nakłada też na władze publiczne obowiązek zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej osobom niepełnosprawnym<sup>56</sup>, a także obowiązek pomocy tym osobom w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej<sup>57</sup>. Prawa osób niepełnosprawnych gwarantowane są także w **ustawie z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy**<sup>58</sup>, który ma podstawowe znaczenie dla regulacji stosunków pracy, określając prawa i obowiązki pracowników i pracodawców oraz ustalając hierarchię źródeł prawa pracy. Otóż zgodnie z art. 11<sup>3</sup> Kodeksu pracy, jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy jest niedopuszczalna. Z przepisu tego jasno wynika, iż jakiegokolwiek zróżnicowanie w zakresie traktowania stron stosunku pracy będzie uznawane za przejaw dyskryminacji i jako takie jest niedopuszczalne. Z kolei art. 18<sup>3a</sup> Kodeksu Pracy odnosi się do równego traktowania w zatrudnieniu oraz zakazuje dyskryminacji w stosunkach pracy, wskazując na niepełnosprawność jako na potencjalną przesłankę dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej. Co istotne przepis ten odnosi się nie tylko do równego traktowania w zakresie podejmowania zatrudnienia, ale do kształtowania stosunków pracowniczych w szerokim znaczeniu, a więc także do kwestii warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Wypada zauważyć, że podobną konstrukcją normatywną zawiera art. 2a **ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**<sup>59</sup>, zgodnie z którym przepisy ustawy chronią przestrzeganie zasady równego traktowania w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy bez względu na płeć, rasę, pochodzenie

---

<sup>55</sup> Dz. U. Nr 78, poz. 483

<sup>56</sup> Art. 68 Konstytucji RP

<sup>57</sup> Art. 69 Konstytucji RP

<sup>58</sup> Dz. U. 1974, Nr 24 poz. 141

<sup>59</sup> Dz. U. 2004, Nr 99, poz. 1001

etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Z pewnością kluczowe znaczenie w zakresie uregulowania praw osób niepełnosprawnych w Polsce ma także **Karta Praw Osób Niepełnosprawnych uchwalona w 1997 roku**. Zgodnie z par. 1 pkt. 6 Karty, osoby niepełnosprawne mają prawo do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz do korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – prawo do pracy w warunkach dostosowanych do swoich potrzeb<sup>60</sup>.

Szczegółowe regulacje dotyczące pomocy osobom niepełnosprawnym w Polsce zawarte są w **ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych**<sup>61</sup>. W ustawie tej ujęto definicję legalną pojęcia „osoba niepełnosprawna”. W świetle art. 1, ustawa dotyczy osób, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności zdolności do wykonywania pracy zawodowej, jeżeli uzyskały orzeczenie: o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności (określonych w art. 3 ustawy, o czym będzie mowa w dalszej części analizy), o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy – na podstawie odrębnych przepisów lub o rodzaju i stopniu niepełnosprawności osoby, która nie ukończyła 16 roku życia – na podstawie odrębnych przepisów<sup>62</sup>.

Zgodnie z art. 8 ustawy, rehabilitacja zawodowa ma na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy. Z kolei rehabilitacja społeczna ma na celu umożliwianie osobom niepełnosprawnym uczestnictwa w życiu społecznym, czyli możliwość pełnienia ról społecznych oraz pokonywania barier, w szczególności psychologicznych, architektonicznych, urbanistycznych, transportowych i w komunikowaniu się<sup>63</sup>. Ustawa wprowadza trzy stopnie niepełnosprawności, które stosuje się do realizacji celów określonych

---

<sup>60</sup>M. P. z dnia 13 sierpnia 1997 roku (Nr 50, poz. 475)

<sup>61</sup>Dz. U. 2008, Nr 14, poz., 92

<sup>62</sup> W świetle prawa, status osoby niepełnosprawnej nabywa się wraz z uzyskaniem orzeczenia o niepełnosprawności. W polskim systemie prawnym obowiązują dwa systemy orzecznictwa, prowadzone przez odmienne instytucje: do celów pozarentowych – orzecznictwo prowadzone jest przez zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności, i do celów rentowych – orzecznictwo prowadzone jest przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i inne instytucje orzecznicze, np. Komisje Lekarskie Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Niepełnosprawność dziecka orzeka się na czas określony, jednak nie dłuższy niż do ukończenia przez nie 16 roku życia.

<sup>63</sup> Art. 2 pkt. 5 w zw. art. 9 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

ustawą – znaczny, umiarkowany oraz lekki<sup>64</sup>. Zgodnie z przepisami, zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności danej osoby, nie wyklucza możliwości jej zatrudnienia u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadku uzyskania pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej<sup>65</sup>.

Rozdział 4. ustawy (art. 11 – 20) zawiera szeroki katalog uprawnień osób niepełnosprawnych. W szczególności osoby te mają prawo korzystać ze szkoleń, jeśli są zarejestrowane, jako bezrobotne i nie pozostają w zatrudnieniu<sup>66</sup>. Ponadto osoby te mogą otrzymać pożyczkę na rozpoczęcie działalności gospodarczej albo rolniczej<sup>67</sup>. Z Kolei zgodnie z art. 14 ust. 1, 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.

Art. 15 reguluje kwestię czasu pracy osoby niepełnosprawnej. Z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 16<sup>68</sup>, czas ten nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Dla osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może on przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Co istotne, osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Zakaz ten ma charakter bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, iż pracodawca nie może skierować osoby niepełnosprawnej do pracy w porze nocnej lub w godzinach nadliczbowych, nawet jeśli osoba ta wyrazi na to zgodę.

Ustawa reguluje także kwestie związane z dodatkowym urlopem wypoczynkowym oraz zwolnień od pracy. Zgodnie z art. 19. ust. 1, osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Urlop ten nie przysługuje jednak osobie

---

<sup>64</sup> Art. 3 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

<sup>65</sup> Art. 4 ust. 5 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

<sup>66</sup> Art. 11 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

<sup>67</sup> Art. 12 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

<sup>68</sup> Przepisów art. 15 nie stosuje się w odniesieniu 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.

uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów. Ponadto 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 jednak niż raz w roku, a także w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także aby uzyskać zaopatrzenie ortopedyczne lub dokonać jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy<sup>69</sup>.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w rozdziale 6. zawiera także obszerny katalog obowiązków i uprawnień pracodawców w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Przepisy tego rozdziału regulują w szczególności wysokość miesięcznych wpłat dokonywanych przez pracodawców na **Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych**, zwolnienia z tego obowiązku oraz sytuacje, w których możliwe jest obniżenie wysokości tych wpłat; wysokość składki na ubezpieczenie społeczne osoby niepełnosprawnej; zwrotów kosztów przysługującym pracodawcy z Państwowego Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, a także ulgi i zwolnienia od podatku dochodowego dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne<sup>70</sup>.

Z kolei rozdział 6 ustawy reguluje kwestie funkcjonowania **zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej**. W odniesieniu do zakładów pracy chronionej przepisy regulują w szczególności warunki w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jakie musi spełnić pracodawca aby uzyskać status prowadzącego zakład pracy chronionej, warunki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy obiektów i pomieszczeń użytkowanych przez zakład pracy, szczególnych potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń sanitarnych i ciągów komunikacyjnych, a także specjalistycznej opieki lekarskiej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych.

Zgodnie z art. 29. ust 1, gmina oraz fundacja, stowarzyszenie lub inna organizacja społeczna, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych, może utworzyć wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo jednostkę i uzyskać dla tej jednostki status zakładu aktywności zawodowej, jeżeli posiada ona odpowiedni wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności, spełnia warunki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

---

<sup>69</sup> Art. 20 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

<sup>70</sup> Art. 21- 27 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

odpowiedniego przystosowania pomieszczeń i stanowisk pracy oraz zapewnia specjalistyczną opiekę lekarską, uzyska pozytywną opinię Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, a uzyskane dochody przeznacza na cele wskazane w tej opinii. Ustawa przewiduje, iż koszty utworzenia i działalności zakładu aktywności zawodowej mogą być finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych<sup>71</sup>.

Wypada podkreślić, iż w świetle art. 30 ust 1, decyzję w sprawie przyznania statusu zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej wydaje Pełnomocnik do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Decyzję tę wydaje się na okres 3 lat. Ustawa przewiduje też szereg zwolnień dla prowadzących zakłady pracy chronionej lub zakłady aktywności zawodowej, m. in. w zakresie podatków, wpłat do urzędu skarbowego, niepodatkowych należności budżetowych. Prowadzący tego typu podmioty mogą także uzyskiwać dofinansowanie w wysokości do 50% oprocentowania zaciągniętych kredytów bankowych, pożyczki na cele inwestycyjne, modernizację lub na restrukturyzację zakładu – z możliwością jej umorzenia, w wysokości do 50%, dofinansowanie lub refundację wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję, w wysokości 75% najniższego wynagrodzenia, zwrot kosztów za szkolenie zatrudnionych osób niepełnosprawnych w związku z koniecznością zmiany profilu produkcji, dofinansowanie, w celu ochrony istniejących w zakładzie miejsc pracy, subwencje w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych<sup>72</sup>.

Istotne znaczenie dla tworzenia otoczenia sprzyjającego zatrudnianiu osób niepełnosprawnych mają przepisy dotyczące szkoleń, zawarte w rozdziale 8 ustawy. Zgodnie z art. 37 ustawy, szkolenie osób niepełnosprawnych odbywa się w formach pozaszkolnych w celu nauki zawodu, przekwalifikowania lub podwyższenia kwalifikacji. Szkolenia te są organizowane dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych lub innych osób niepełnosprawnych poszukujących pracy i nie pozostających w zatrudnieniu, a zarejestrowanych w rejonowym urzędzie pracy, w celu zwiększenia ich szans na uzyskanie zatrudnienia, podwyższenia dotychczasowych kwalifikacji zawodowych lub zwiększenia aktywności zawodowej, a w szczególności w razie braku kwalifikacji zawodowych, konieczności zmiany kwalifikacji w związku z brakiem propozycji odpowiedniego zatrudnienia, utraty zdolności do pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie. Szkoleniem mogą być objęte również osoby

---

<sup>71</sup> Art. 29 ust. 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

<sup>72</sup> Art. 32 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

niepełnosprawne będące w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy<sup>73</sup>.

„Polski model rehabilitacji zawodowej i pracy osób niepełnosprawnych opisany w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zakłada przechodzenie osoby niepełnosprawnej kolejno przez cztery ogniwa instytucjonalne – od rehabilitacji zawodowej do zatrudnienia. Osoba niepełnosprawna może podjąć pracę w Warsztatach Terapii Zajęciowej, Zakładach Aktywności Zawodowej, Zakładach Pracy Chronionej lub na otwartym rynku pracy”<sup>74</sup>. Warsztaty Terapii Zajęciowej to wyodrębnione organizacyjnie i finansowo placówki stwarzające osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Uczestnikami WTZ są głównie osoby o małych szansach na pełną rehabilitację<sup>75</sup>. Z kolei działania Zakładów Aktywności Zawodowej adresowane są do osób niepełnosprawnych o znacznym stopniu niepełnosprawności. Ich celem jest oprócz zatrudnienia jest także rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych i przygotowanie ich do podjęcia pracy w Zakładzie Pracy Chronionej, który stanowi podstawowy element struktury organizacyjnej systemu rehabilitacji zawodowej. Osoby niepełnosprawne zatrudnione w Zakładach Pracy Chronionej powinny mieć zapewnioną doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne. Zakłady Pracy Chronionej powinny przygotowywać osoby niepełnosprawne do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy – w formie zatrudnienia wspieranego, bądź swobodnego. Zgodnie z art. 30 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, decyzję w sprawie przyznania statusu Zakładu Pracy Chronionej lub Zakładu Aktywności Zawodowej wydaje Pełnomocnik do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Decyzję tę wydaje się na okres 3 lat.

Funkcjonujący obecnie w Polsce system rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest krytykowany z uwagi na niewystarczające wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy oraz z powodu wciąż zbyt niskiej dostępności i rozwoju form zatrudnienia wspieranego i swobodnego. W postulatach organizacji międzynarodowych obecnie najczęściej wskazuje się na konieczność inkluzji i partycypacji osób niepełnosprawnych. Za warunek osiągnięcia integracji społecznej i pełnego uczestnictwa

---

<sup>73</sup> Art. 38 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

<sup>74</sup> E. Giermanowska: *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w opiniach pracowników Powiatowych Urzędów Pracy*, [w:] E. Giermanowska (red.): *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 67

<sup>75</sup> Art. 10 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

w życiu społecznym osób niepełnosprawnych uznaje się podjęcie pracy, przede wszystkim na otwartym rynku pracy. Głównym instrumentem wyrównywania szans w tym zakresie jest niedyskryminujące prawo, szczególnie w sferze zatrudnienia i polityki społecznej<sup>76</sup>.

W odniesieniu do zatrudniania osób niepełnosprawnych na podstawie dyspozycji zawartej w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, wydanych zostało wiele aktów wykonawczych. Wskazać należy w szczególności na:

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 września 1998 roku w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania<sup>77</sup>,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2000 roku w sprawie sposobu tworzenia, działania i finansowania specjalistycznych ośrodków szkoleniowo-rehabilitacyjnych oraz trybu sprawowania nadzoru nad ich działalnością<sup>78</sup>,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 roku w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności<sup>79</sup>,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym<sup>80</sup>,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 lipca 2004 roku w sprawie opłat o charakterze sanacyjnym<sup>81</sup>,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 listopada 2007 roku w sprawie turnusów rehabilitacyjnych<sup>82</sup>,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2007 roku w sprawie zakładów aktywności zawodowej<sup>83</sup>,

---

<sup>76</sup> E. Giermanowska: *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych...*, *op. cit.*, s. 69 – 70

<sup>77</sup> Dz. U. z 1998 r. nr 124, poz. 820 z późn. zm.

<sup>78</sup> Dz. U. z 2000 r., nr 51, poz. 613,

<sup>79</sup> Dz. U. z 2003 r., nr 139, poz. 1328

<sup>80</sup> Dz. U. z 2003 r., nr 100, poz. 927

<sup>81</sup> Dz. U. z 2004 r., nr 161, poz. 1682

<sup>82</sup> Dz. U. z 2007 r., nr 230, poz. 1694

<sup>83</sup> Dz. U. z 2007 r., nr 242, poz. 1776

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 listopada 2007 roku w sprawie sposobu i trybu działania Krajowej Rady Konsultacyjnej do Spraw Osób Niepełnosprawnych<sup>84</sup>,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 roku w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych<sup>85</sup>,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 roku w sprawie przyznania osobie niepełnosprawnej środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej,<sup>86</sup>
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2007 roku w sprawie wspierania udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne<sup>87</sup>,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 lutego 2008 roku w sprawie rodzajów zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zlecanym fundacjom oraz organizacjom pozarządowym<sup>88</sup>,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 roku w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych<sup>89</sup>,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 roku w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej<sup>90</sup>,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 roku w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych<sup>91</sup>,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 lutego 2011 roku w sprawie ustalania wzorów deklaracji składanych Zarządowi Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców zobowiązanych do wpłat na ten fundusz<sup>92</sup>.

Należy także podkreślić, że w ostatnich latach wyraźnie zarysowała się tendencja do poszukiwania alternatywnych możliwości **zatrudniania osób niepełnosprawnych w**

---

<sup>84</sup> Dz. U. z 2007 r., nr 230, poz. 1695

<sup>85</sup> Dz. U. z 2007 r., nr 245, poz. 1810

<sup>86</sup> Dz. U. z 2008 r., nr 144, poz. 908

<sup>87</sup> Dz. U. z 2007 r., nr 20, poz. 118

<sup>88</sup> Dz. U. z 2008 r., nr 29, poz. 172

<sup>89</sup> Dz. U. z 2009 r., nr 8, poz. 43

<sup>90</sup> Dz. U. z 2011 r., nr 62, poz. 317

<sup>91</sup> Dz. U. z 2011 r., nr 62, poz. 316

<sup>92</sup> Dz. U. z 2011 r., nr 44, poz. 231

ramach instytucji ekonomii społecznej<sup>93</sup>. W ustawodawstwie polskim od 2003 roku funkcjonuje **instytucja zatrudnienia socjalnego**<sup>94</sup>, kreująca podstawy prawne dla rozwoju przedsiębiorczości społecznej. Jednym z jej aspektów jest możliwość aktywizowania osób znajdujących się w szczególnie trudnym położeniu, m.in. niepełnosprawnych, których konkurencyjność na rynku pracy jest ograniczona. Ustawa tworzy warunki dla tworzenia dwóch kategorii instytucji zatrudnienia socjalnego, które różnią się przede wszystkim formą organizacyjną, procedurami powoływania oraz źródłem finansowania – są to **centra integracji społecznej (CIS) oraz kluby integracji społecznej (KIS)**<sup>95</sup>.

Centrum może być tworzone przez wójta, burmistrza, prezydenta miasta, a także przez organizację pozarządową realizującą reintegrację zawodową i społeczną<sup>96</sup>. CIS-y pełnią funkcję społeczno-wychowawcze, ochronne (świadczenia integracyjne), ekonomiczne, edukacyjne oraz terapeutyczne<sup>97</sup>. W ramach reintegracji zawodowej w centrum dąży się do kształcenia umiejętności społecznych i zawodowych, przyucza się do zawodu i podwyższa kwalifikacje zawodowe. Na podstawie art. 15 ust. 1 okres próbny w centrum trwa 1 miesiąc. W okresie próbnym uczestnik otrzymuje świadczenie integracyjne w wysokości 50% zasiłku dla bezrobotnych. Po pomyślnym zakończeniu okresu próbnego, kierownik ośrodka pomocy społecznej, na wniosek kierownika centrum, kwalifikuje uczestnika do uczestnictwa w dalszych zajęciach. W sumie okres pracy w centrum nie powinien trwać dłużej niż 12 miesięcy, z możliwością przedłużenia o dalsze 6 miesięcy, jeśli jest taka potrzeba. Po zakończeniu zajęć lub wcześniej jeśli uzyskano stosowne efekty, na wniosek kierownika centrum, pracownika socjalnego i uczestnika, powiatowy urząd pracy może skierować uczestnika do pracy u pracodawcy lub w centrum. Skierowanie pracownika do pracy odbywa się zgodnie z umową zawartą pomiędzy starostą a pracodawcą. Osoby uczestniczące w pracach centrum **mogą podjąć również działalność gospodarczą lub utworzyć spółdzielnię socjalną na podstawie przepisów ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych**<sup>98</sup>.

---

<sup>93</sup> Por.: M. Rymśza: *Trzeci sektor a druga fala ekonomii społecznej*, [w:] „Trzeci Sektor” 2007, nr 9, s. 2 – 7, T. Kaźmierczak: *Zrozumieć ekonomię społeczną*, [w:] T. Kaźmierczak, M. Rymśza (red.): *Kapitał społeczny. Ekonomia społeczna*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 93 – 126

<sup>94</sup> Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. nr 43, poz. 225)

<sup>95</sup> M. Baron-Wiaterek: *Instytucjonalno-prawne aspekty rynku pracy i promocji zatrudnienia*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2008, s. 134

<sup>96</sup> Art. 3 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu socjalnym

<sup>97</sup> Szerzej: T. Kaźmierczak: *Centra integracji społecznej jako pomysł na przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu? Refleksje wokół ustawy o zatrudnieniu socjalnym*, [w:] „Trzeci Sektor” 2005, nr 2, s. 94 – 103

<sup>98</sup> Dz. U. nr 94, poz. 651

Zgodnie z art. 9 ust. 1, 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.

Dążąc do aktywności zawodowej osób defaworyzowanych na rynku pracy, w tym niepełnosprawnych, niezależnie od funkcjonowania centrów, gmina, ośrodek pomocy społecznej lub organizacja pozarządowa może prowadzić kluby integracji społecznej (KIS). W klubach prowadzona jest działalność terapeutyczna samopomocowa w zakresie aktywizacji zawodowej i uzyskania zatrudnienia. Klub i centrum mogą funkcjonować niezależnie od siebie i współpracować ze sobą<sup>99</sup>.

Rozwiniętą postacią przedsiębiorstwa społecznego, realizującego inne cele niż CIS-y i KIS-y, a stwarzające przyjazne warunki pracy dla osób niepełnosprawnych, są **spółdzielnie socjalne**<sup>100</sup>. Formalno-prawne podstawy ich działania określa wspomniana już ustawa o spółdzielniach socjalnych<sup>101</sup>. Przedmiotem działania spółdzielni jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa opartego na osobistej pracy członków. W ramach tego celu spółdzielnia socjalna zmierza do odbudowywania i podtrzymania umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i odgrywania ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu oraz dolności do samodzielnego świadczenia pracy<sup>102</sup>. Spółdzielnie socjalną mogą założyć osoby bezrobotne, podlegające wykluczeniu społecznemu oraz osoby niepełnosprawne. Liczba założycieli spółdzielni socjalnej nie może być mniejsza niż 5 osób, a w sumie nie może liczyć więcej niż 50 członków<sup>103</sup>.

Należy dodać, iż rozwiązania dotyczące tworzenia przedsiębiorstw społecznych przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych zawiera szeroko omówiona powyżej ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, która kreuje zakłady aktywności zawodowej. Zgodnie z art. 29 ust. 1, powiat, gmina oraz fundacja, stowarzyszenie lub inna organizacja społeczna, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych, może utworzyć

---

<sup>99</sup> M. Baron-Wiaterek: *Instytucjonalno-prawne aspekty...*, op. cit., s. 135

<sup>100</sup> Por.: E. Leś: *Nowa ekonomia społeczna. Wybrane koncepcje*, [w:] „Trzeci Sektor” 2005, nr 2, s. 36 – 44, H. Izdebski, M. Małek: *Formy prawne przedsiębiorczości społecznej w Polsce*, [w:] „Trzeci Sektor” 2005, nr 2, s. 193 – 236

<sup>101</sup> J. Brzozowska: *Rozwój spółdzielni socjalnych w Polsce na tle nowelizacji Ustawy o spółdzielniach socjalnych*, [w:] „Trzeci Sektor” 2010, nr 21, s. 9 – 14

<sup>102</sup> Art. 2 ustawy o spółdzielniach socjalnych

<sup>103</sup> Art. 5 ust. 2 ustawy o spółdzielniach socjalnych

wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo jednostkę i uzyskać dla tej jednostki status zakładu aktywności zawodowej. Założyciel zakładu powinien uzyskać pozytywną opinię starosty. Zakład aktywności zawodowej musi mieć odpowiedni wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych (40%, w tym 10% osób do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności lub co najmniej 30% niewidomych, psychicznie chorych lub upośledzonych umysłowo zaliczanych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności), spełniać warunki wskazane przez ustawodawcę, oraz przeznaczać dochody na cele wskazane w ustawie. Koszty utworzenia i działania zakładów aktywności zawodowej są finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, środków samorządu terytorialnego lub innych źródeł<sup>104</sup>.

Rozważając kwestie prawnych uwarunkowań zatrudnienia osób niepełnosprawnych w prawie polskim, wypada także odnieść się do przepisów **ustawy z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania**<sup>105</sup>, której przepisy weszły w życie z dniem 1 stycznia 2011 roku. Ustawa ta posługuje się takimi pojęciami jak **dyskryminacja bezpośrednia** (sytuacja, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji) i **dyskryminacja pośrednia** (sytuacja, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występowania lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne). Ustawa posługuje się także pojęciem nierównego traktowania oraz odwołuje się do zasady równego traktowania. Wypada podkreślić, że **przepisy ustawy wymieniają niepełnosprawność jako jedną z potencjalnych przyczyn dyskryminacji, tak bezpośredniej jak i pośredniej oraz zakazują nierównego traktowania osób niepełnosprawnych w zakresie podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia,**

---

<sup>104</sup>M. Baron-Wiaterek: *Instytucjonalno-prawne aspekty...*, op. cit., s. 139

<sup>105</sup>Dz. U. Nr 254, poz. 1700

**przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych a także w zakresie wykonywania działalności gospodarczej i zawodowej<sup>106</sup>.**

Co istotne, ustawa chroni przed dyskryminacją w pracy nie tylko pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, ale także osoby uczestniczące w rekrutacji i szkoleniach oraz wykonujące dla pracodawcy zadania w ramach umów cywilnoprawnych. Przepisy ustawy mają ułatwić ofiarom dyskryminacji dochodzenie swoich praw, wprowadzając w tego typu postępowaniach zasadę tzw. odwróconego dowodu. Stanowi ona, że pokrzywdzony powinien uprawdopodobnić fakt naruszenia zasady równego traktowania, a oskarżony musi udowodnić swoją niewinność. Zgodnie z zaleceniami Unii Europejskiej, ustawa wyznacza organ, który zajmuje się monitorowaniem oraz promowaniem zasady równego traktowania – w Polsce jest nim Rzecznik Praw Obywatelskich<sup>107</sup>.

## **7. Podsumowanie**

Na przestrzeni minionych dwóch dekad, ugruntował się pogląd, zgodnie z którym niepełnosprawność nie stanowi jedynie dysfunkcji lub choroby, lecz jest zespołem warunków środowiska tak fizycznego, jak i społecznego powodującym trudności i ograniczenia dla osoby niepełnosprawnej. Na skutek zmiany paradygmatu w tym zakresie, dokonała się ewolucja percepcji praw osób niepełnosprawnych, w tym także w zakresie zatrudnienia i dostępie do otwartego rynku pracy. Nie ulega kwestii, iż: *„Wartość pracy w życiu osoby niepełnosprawnej jest nieoceniona. Praca stanowi ważny element rehabilitacji zawodowej i społecznej osoby niepełnosprawnej oraz jej integracji ze społeczeństwem.”*<sup>108</sup>

W zaleceniach organizacji międzynarodowych wyraźnie zarysowała się ewolucja podejścia w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – od zamkniętego rynku pracy do otwartego rynku pracy w ramach polityki różnorodności i pełnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym. Stanowisko to znajduje odzwierciedlenie zarówno w międzynarodowych, jak i w krajowych przepisach dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych. Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest nadanie nadrzędnego

---

<sup>106</sup> Art. 8 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

<sup>107</sup> [http://samorzad.infor.pl/wiadomosci/artykuly/475695,ustawa\\_antydyskryminacyjna.html](http://samorzad.infor.pl/wiadomosci/artykuly/475695,ustawa_antydyskryminacyjna.html)

<sup>108</sup> E. Giermanowska: *Znaczenie pracy w życiu młodzieży niepełnosprawnej*, [w:] E. Giermanowska (red.): *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, 2007, s. 81

znaczenia zasadzie równości szans oraz zakazowi dyskryminacji osób niepełnosprawnych w stosunkach pracy. Klauzule dotyczące tych zasad obecne są we wszystkich omawianych w powyższym tekście aktach prawnych, a wszelka dyskryminacja osób niepełnosprawnych, w tym także w dostępie do zatrudnienia, jest naruszeniem praw człowieka. Podejście to implikuje także niejako dwa nurty wspierania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych – w ramach zatrudnienia wspieranego na chronionym rynku pracy oraz w ramach rynku otwartego dla wszystkich potencjalnych pracowników, w tym także tych niepełnosprawnych. Z uwagi na to, iż osoby niepełnosprawne mają utrudniony dostęp do rynku otwartego, przepisy kreują liczne rozwiązania, mające zachęcać pracodawców do zatrudniania tych kategorii pracowników. Należy także podkreślić zyskujący w ostatnich latach na znaczeniu trend poszukiwania alternatywnych możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych w ramach instytucji ekonomii społecznej oraz stosowania elastycznych form zatrudnienia. *„Aby zwiększyć swoje szanse na zatrudnienie i dostosować je do swojego stanu zdrowia osoby niepełnosprawne mogą wykorzystać regulacje prawne dotyczące elastycznego zatrudnienia. (...) Obejmuje ono kilka elementów składających się na daną elastyczność, to jest: elastyczne formy zatrudnienia, elastyczny czas pracy, elastyczne miejsce pracy i elastyczne sposoby wynagradzania.”*<sup>109</sup>

Jeśli zaś chodzi o szansę, jaką stwarzają dla zatrudniania osób niepełnosprawnych instytucje ekonomii społecznej trzeba dodać, iż podejście to jest zgodne z wypracowaną w ostatnich latach w Europie koncepcją aktywnej polityki społecznej, w której dąży się między innymi: *„(...) do wykorzystywania potencjału instytucji niepublicznych do prowadzenia programów aktywizujących i różnych wspieranych form aktywności na rynku pracy: od zatrudnienia socjalnego na chronionym rynku pracy, przez zatrudnienie subsydiowane na otwartym rynku pracy, do przedsiębiorczości społecznej rozwijanej w sektorze ekonomii społecznej.”*<sup>110</sup>

W literaturze przedmiotu podkreśla się, iż przepisy dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce wymagają uproszczenia. Przede wszystkim bowiem stanowią one istotną barierę utrudniającą dostęp tych osób do otwartego rynku pracy. Co więcej, skomplikowane procedury sprawiają, iż większość pracodawców woli dokonywać wpłat na PFRON aniżeli zatrudnić ustawowo określoną liczbę osób niepełnosprawnych.

---

<sup>109</sup> U. Kołtan: *Elastyczne zatrudnienie...*, op. cit., s. 21

<sup>110</sup> M. Rymśza: *Aktywna polityka społeczna w Polsce. Szanse i ograniczenia upowszechniania koncepcji*, [w:] A. Karwacki, H. Kaszyński (red.): *Polityka aktywizacji w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2008, s. 47

Ponadto groźba utraty wymaganego przez przepisy wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej stwarza okazję do nadużyć<sup>111</sup>. Ta problematyka, odnosząca się bowiem do praktyki, wykracza jednak poza zakres niniejszej analizy. Całokształt przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych w dużej mierze stanowi przykład balansowania pomiędzy prawem a sprawiedliwością.

\*\*\*\*\*

**Tabela 1. Zestawienie najważniejszych aktów prawnych i dokumentów dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych**

TYTUŁ	DATA	INSTYTUCJA	UWAGI
Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych	13.12.2006	ONZ	Kluczowy akt prawa międzynarodowego w zakresie ochrony praw osób niepełnosprawnych; <u>Konwencja nie została jak dotąd ratyfikowana przez Polskę</u> – 26.03.2012 Minister Pracy i Polityki Społecznej przedłożył Radzie Ministrów wnioski o ratyfikację
Konwencja Nr 159 dotycząca zatrudniania i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych	20.06.1983	MOP	W świetle Konwencji, polityki krajowe w dziedzinie rehabilitacji osób niepełnosprawnych mają dążyć do zapewnienia dostępności właściwych środków rehabilitacji zawodowej tych osób oraz tworzyć warunki do ich zatrudnienia w ramach otwartego rynku pracy; Konwencja kładzie nacisk na zasadę równości i równego traktowania oraz zakazuje dyskryminacji
Zalecenie Nr 168 dotyczące rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych	20.06.1983	MOP	Zalecenie ma charakter uzupełniający w stosunku do Konwencji Nr 159; Zgodnie z Zaleceniem, osoby niepełnosprawne powinny korzystać z równości szans i traktowania dla uzyskania i utrzymania zatrudnienia, które we wszystkich możliwych przypadkach jest zgodne z ich własnym wyborem i uwzględnia ich indywidualne zdolności oraz pozwala im na awans
Kodeks Postępowania - Zarządzanie Niepełnosprawnością w Miejscu Pracy	3-12.10.2012	MOP	Kodeks nie jest instrumentem wiążącym prawnie, ale jest dokumentem wskazującym na kierunki zmian; Kodeks posługuje się pojęciem dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia;
Europejska Karta Socjalna	18.10.1961	Rada Europy	Karta reguluje prawo osób niepełnosprawnych do szkolenia

<sup>111</sup> J. Bratkowski, E. Giermanowska, A. Kumanicka-Wiśniewska, E. Zakrzewska-Manterys: *Wnioski i rekomendacje*, [w:] E. Giermanowska (red.): *Młodzi niepełnosprawni o sobie...*, op. cit., s. 171 – 172

			zawodowego, rehabilitacji oraz readaptacji zawodowej i społecznej, bez względu na przyczynę i rodzaj inwalidztwa
Zalecenie nr Rec(2006)5 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich Plan działań Rady Europy w celu promocji praw i pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w społeczeństwie: podnoszenie jakości życia osób niepełnosprawnych w Europie 2006- 2015	05.04 2006	Rada Europy	Zgodnie z dyspozycjami Planu Działań, należy zwiększyć równy dostęp do zatrudnienia poprzez łączenie działań antydyskryminacyjnych i pozytywnych oraz poprzez włączenie działań integracyjnych na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych do ogólnej polityki zatrudnienia; Dyspozycje Planu uwzględniają zmianę paradygmatu w zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a polegająca na przechodzeniu od zatrudnienia chronionego do zatrudnienia na otwartym rynku pracy, z uwzględnieniem różnorodnych form zatrudnienia oraz zgodnie z podejściem integracyjnym
Dyrektywa (2000/78) ustanawiająca ogólne ramy w zakresie równouprawnienia w zatrudnianiu	27.11.2000	UE	Dyrektywa odnosi się do trzech rodzajów dyskryminacji: pośredniej, bezpośredniej i molestowania (szykanowania): W świetle przepisów Dyrektywy zakazana jest wszelka bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja ze względu na wyznawaną religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną
Karta Praw Podstawowych	07.12.2000	UE	Karta praw podstawowych Unii Europejskiej po raz pierwszy w historii Unii, gromadzi w jednym tekście wszystkie prawa obywatelskie, polityczne, gospodarcze i socjalne obywateli europejskich oraz wszystkich osób mieszkających na terytorium Unii; W Karcie znajduje się zapis o zakazie wszelkiej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność; Karta uznaje prawo osoby niepełnosprawnej do korzystania ze środków zapewniających jej należność, społeczną i zawodową integrację oraz uczestnictwo w życiu społecznym
Rozporządzenie Komisji Nr 2204/2002 w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu o Wspólnocie Europejskiej do pomocy państwa w zatrudnianiu	05.12.2002	UE	Rozporządzenie dotyczy tworzenia miejsc pracy, zatrudniania, dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych; Rozporządzenie definiuje pojęcie osoby niepełnosprawnej i zatrudnienia chronionego
Rezolucja Parlamentu Europejskiego w sprawie mobilności i integracji osób niepełnosprawnych oraz europejskiej strategii na rzecz osób niepełnosprawnych 2010 – 2020	25.11.2011	UE	W świetle Rezolucji, integracja na rynku pracy i niezależność ekonomiczna to czynniki o niezwykle dużym znaczeniu dla integracji społecznej osób niepełnosprawnych; Rezolucja podkreśla także niezwykle istotne znaczenie zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy z uwzględnieniem elastycznych form prawnych stosunków pracy z naciskiem na nowoczesne stosunki między pracodawcą a pracownikiem
Europejska strategia w sprawie	15.10.2010	UE	Celem Strategii jest wsparcie wdrażania

niepełnosprawności 2010 – 2012: odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier			Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, a także wskazanie mechanizmów jej wdrażania w polityce UE; Działania wskazane w Strategii mają na celu zniesienie przeszkód, które uniemożliwiają osobom niepełnosprawnym ich pełny udział w życiu społecznym i gospodarczym
Konstytucji RP	02.04.1997	RP	Zapewnia prawo do niedyskryminacji
Kodeks Pracy	26.06.1974	RP	Wprowadza zasadę jakiegokolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy jako jedną z podstawowych zasad prawa pracy; Wprowadza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu
Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	20.04.2004	RP	Wprowadza zasadę równego traktowania w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy
Karta Praw Osób Niepełnosprawnych	13.08. 1997	RP	Osoby niepełnosprawne mają prawo do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz do korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – prawo do pracy w warunkach dostosowanych do swoich potrzeb
Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	27.08.1997	RP	Ustawa tworzy model rehabilitacji zawodowej i pracy osób niepełnosprawnych oparty na przechodzeniu osoby niepełnosprawnej kolejno przez cztery ogniwa instytucjonalne – od rehabilitacji zawodowej do zatrudnienia; Osoba niepełnosprawna może podjąć pracę w Warsztatach Terapii Zajęciowej, Zakładach Aktywności Zawodowej, Zakładach Pracy Chronionej lub na otwartym rynku pracy
Ustawa o zatrudnieniu socjalnym	13.06.2003	RP	Ustawa tworzy warunki dla tworzenia dwóch kategorii instytucji zatrudnienia socjalnego, które różnią się formą organizacyjną, procedurami powoływania oraz źródłem finansowania – centra integracji społecznej (CIS) oraz kluby integracji społecznej (KIS)
Ustawa o spółdzielniach socjalnych	27.04.2007	RP	Ustawa tworzy warunki dla tworzenia spółdzielni socjalnych, które są rozwiniętą postacią przedsiębiorstwa społecznego, realizującego inne cele niż CIS-y i KIS-y; Przedmiotem działania spółdzielni jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa opartego na osobistej pracy członków. W ramach tego celu spółdzielnia socjalna zmierza do odbudowywania i podtrzymania umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i odgrywania ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu oraz dołności do samodzielnego świadczenia pracy

Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania	03.12.2010	RP	Ustawa ta posługuje się takimi pojęciami jak dyskryminacja bezpośrednia i dyskryminacja pośrednia; Przepisy ustawy wymieniają niepełnosprawność jako jedną z potencjalnych przyczyn dyskryminacji oraz zakazują nierównego traktowania osób niepełnosprawnych w zakresie podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych a także w zakresie wykonywania działalności gospodarczej i zawodowej
--	------------	----	---

**Źródło:** Opracowanie własne

### **Książki i druki zwarte**

M. Baron-Wiaterek: *Instytucjonalno-prawne aspekty rynku pracy i promocji zatrudnienia*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2008

J. Bratkowski, E. Giermanowska, A. Kumanicka-Wiśniewska, E. Zakrzewska-Manterys: *Wnioski i rekomendacje*, [w:] E. Giermanowska (red.): *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007

J. Brzozowska: *Rozwój spółdzielni socjalnych w Polsce na tle nowelizacji Ustawy o spółdzielniach socjalnych*, [w:] „Trzeci Sektor” 2010, nr 21

E. Giermanowska: *Rynek pracy i elastyczne zatrudnienie*, [w:] E. Giermanowska (red.): *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 136

E. Giermanowska: *Znaczenie pracy w życiu młodzieży niepełnosprawnej*, [w:] E. Giermanowska (red.): *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, 2007

H. Izdebski, M. Małek: *Formy prawne przedsiębiorczości społecznej w Polsce*, [w:] „Trzeci Sektor” 2005, nr 2

T. Kaźmierczak: *Zrozumieć ekonomię społeczną*, [w:] T. Kaźmierczak, M. Rymśza (red.): *Kapitał społeczny. Ekonomia społeczna*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007

T. Kaźmierczak: *Centra integracji społecznej jako pomysł na przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu? Refleksje wokół ustawy o zatrudnieniu socjalnym*, [w:] „Trzeci Sektor” 2005, nr 2

U. Kołtan: *Elastyczne zatrudnienie i wspieranie aktywności zawodowej młodych osób niepełnosprawnych*, [w:] E. Giermanowska (red.): *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 19 - 22

E. Leś: *Nowa ekonomia społeczna. Wybrane koncepcje*, [w:] „Trzeci Sektor” 2005, nr 2

R. Piotrowicz, E. Wapiennik: *Osoby Niepełnosprawne w Unii Europejskiej*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2004

M. Rymśza: *Trzeci sektor a druga fala ekonomii społecznej*, [w:] „Trzeci Sektor” 2007

M. Rymśza: *Aktywna polityka społeczna w Polsce. Szanse i ograniczenia upowszechniania koncepcji*, [w:] A. Karwacki, H. Kaszyński (red.): *Polityka aktywizacji w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2008

### **Akty prawne i dokumenty międzynarodowe**

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2008 r. nr 14, poz. 92)

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. nr 43, poz. 225)

Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. z 2006 r. nr 94, poz. 651)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 września 1998 roku w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania (Dz. U. z 1998 r. nr 124, poz. 820 z późn. zm.)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2000 roku w sprawie sposobu tworzenia, działania i finansowania specjalistycznych ośrodków szkoleniowo-rehabilitacyjnych oraz trybu sprawowania nadzoru nad ich działalnością (Dz. U. z 2000 r., nr 51, poz. 613)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 lutego 2002 roku w sprawie kryteriów oceny niepełnosprawności osób w wieku do 16 roku życia (Dz. U. z 2002 r., nr 17, poz. 162)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 roku w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz. U. z 2003 r., nr 139, poz. 1328)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (Dz. U. z 2003 r., nr 139, poz. 1328)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 lipca 2004 roku w sprawie opłat o charakterze sanacyjnym (Dz. U. z 2004 r., nr 161, poz. 1682)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 listopada 2007 roku w sprawie turnusów rehabilitacyjnych (Dz. U. z 2004 r., nr 161, poz. 1682)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2007 roku w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. z 2007 r., nr 242, poz. 1776)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 listopada 2007 roku w sprawie sposobu i trybu działania Krajowej Rady Konsultacyjnej do Spraw Osób Niepełnosprawnych (Dz. U. z 2007 r., nr 230, poz. 1695)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 roku w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2007 r., nr 245, poz. 1810)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 roku w sprawie przyznania osobie niepełnosprawnej środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej (Dz. U. z 2008 r., nr 144, poz. 908)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2007 roku w sprawie wspierania udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz. U. z 2008 r., nr 144, poz. 908)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 lutego 2008 roku w sprawie rodzajów zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zlecanym fundacjom oraz organizacjom pozarządowym (Dz. U. z 2008 r., nr 29, poz. 172)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 roku w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2009 r., nr 8, poz. 43)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 roku w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (Dz. U. z 2011 r., nr 62, poz. 317)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 roku w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r., nr 62, poz. 316)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 lutego 2011 roku w sprawie ustalania wzorów deklaracji składanych Zarządowi Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców zobowiązanych do wpłat na ten fundusz (Dz. U. z 2011 r., nr 44, poz. 231)

Communication of the Commission on equality of opportunity for people with disabilities. COM (96)406 final of 30 July 1996

Dyrektywa Rady EU 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku, ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. U. WE L 303)

Europejska Karta Społeczna ratyfikowana przez Polskę dnia 17 czerwca 1997 roku (Dz. U. z 1999 r., nr 8, poz. 67)

International Classification of Impairments Disabilities and Handicaps, World Health Organization, Geneva 1980

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 roku (Dz. U. UE C 303)

Kodeks Postępowania - Zarządzanie Niepełnosprawnością w Miejscu Pracy, Międzynarodowe Biuro Pracy, Genewa 2002

Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych

Komunikat Komisji Europa 2020 – strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Bruksela, 3.3.2010

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 26 kwietnia 2007 roku w sprawie sytuacji kobiet niepełnosprawnych w Unii Europejskiej (2006/2277(INI))

Rezolucja Rady Unii Europejskiej i przedstawicieli rządów państw członkowskich, zebranych w Radzie z dnia 17 marca 2008 roku w sprawie sytuacji osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej (2008/C 75/01)

Rozporządzeniu Komisji Nr 2204/2002 z dnia 5 grudnia 2002 roku w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu o Wspólnocie Europejskiej do pomocy państwa w zatrudnianiu (Dz. U. UE L 337)

Towards a Common Language for Functioning, Disability and Health (ICF), World Health Organization, Geneva 2002

Traktat z Amsterdamu zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie oraz niektóre związane z nimi akty z dnia 17 czerwca 1997 roku

UN Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities (A/RES/48/96)

Zalecenie Nr 168 MOP z dnia 20 czerwca 1983 roku dotyczące rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Zalecenie nr Rec(2006)5 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich. Plan działań Rady Europy w celu promocji praw i pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w społeczeństwie: podnoszenie jakości życia osób niepełnosprawnych w Europie 2006- 2015,

### **Strony internetowe**

A. Kołodziejska: *Niepełnosprawni a polski rynek pracy*, artykuł dostępny w portalu instytucji rynku pracy, bezrobocie.org.pl pod adresem: [bezrobocie.org.pl/wiadomosc/763104.html](http://bezrobocie.org.pl/wiadomosc/763104.html)

T. Kwarciański: *Moralny wymiar równości szans w świetle dokumentów Unii Europejskiej*, treść referatu dostępna pod adresem: [http://www.kul.pl/files/56/UE%20konferencja/kwarcinski\\_konspekt.pdf](http://www.kul.pl/files/56/UE%20konferencja/kwarcinski_konspekt.pdf)

P. Przybysz: *Prawa człowieka a prawa niepełnosprawnych*, publikacja dostępna pod adresem: [http://www.idn.org.pl/sonnszz/prawa\\_niepelnosprawn1.htm](http://www.idn.org.pl/sonnszz/prawa_niepelnosprawn1.htm)

B. Szluz: *Osoby niepełnosprawne w Unii Europejskiej. Sytuacja i perspektywy*, s. 326, tom 24/2007, <http://www.seminare.pl/24/Szluz2007.pdf>

<http://www.who.int/classifications/icf/training/icfbeginnersguide.pdf>

<http://www.who.int/classifications/icf/en/>

<http://www.unic.un.org.pl/niepelnosprawnosc/>

<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/dokumenty-organizacji-narodow-zj/>

[http://www.mrr.gov.pl/fundusze/pomoc\\_publiczna/regulacje\\_ue/Documents/f54e096caab94c1fab3038374d78a929051202\\_rozp\\_ke\\_2002.pdf](http://www.mrr.gov.pl/fundusze/pomoc_publiczna/regulacje_ue/Documents/f54e096caab94c1fab3038374d78a929051202_rozp_ke_2002.pdf)

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2011-0453+0+DOC+XML+V0//PL>