

Katarzyna Roszewska

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Wydział Prawa i Administracji,
Katedra Prawa Pracy
k.roszewska@uksw.edu.pl

ŚRODKI PRAWNE SŁUŻĄCE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ W OBECNEJ STRUKTURZE RYNKU PRACY

Streszczenie: Aktywność zawodowa jest jednym z najważniejszych warunków pełnego włączenia i uczestnictwa w społeczeństwie. Tymczasem obowiązujący w Polsce kształt rozwiązań prawnych oraz mechanizm wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie przyczyniają się w pożądanym stopniu do wzrostu wskaźnika ich zatrudnienia, utrzymania zatrudnienia bądź powrotu na rynek pracy. Publikacja wskazuje na najważniejsze źródła prawa obowiązujące w Polsce, które oddziałują na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, choć z uwagi na jej ograniczone ramy zasadniczym celem nie jest ich szczegółowa prezentacja, lecz omówienie wybranych środków prawnych służących aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Ich analiza dowodzi, że ogólny ogląd rozwiązań prawnych związanych z aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych mieści się w standardach międzynarodowych. Jednak w niedostatecznym stopniu zapewnia możliwość udzielania indywidualnego wsparcia osobom niepełnosprawnym. Nie uwzględnia w dostatecznym stopniu zmian na rynku pracy.

Słowa kluczowe: zatrudnienie osób niepełnosprawnych, aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych, środki prawne służące aktywności zawodowej, zmiany na rynku pracy.

Klasyfikacja JEL: K31, J70, J83, J88.

LEGAL MEASURES RELATED TO THE ECONOMIC ACTIVITY OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE CURRENT STRUCTURE OF THE LABOUR MARKET

Abstract: Professional activity is one of the most important conditions for full inclusion and participation in society. However the form of legal solutions and support mechanisms for the employment of people with disabilities in Poland do not contribute to the desired level of increase in the level of employment, maintaining employment, or the return to the labour market. The paper identifies the main sources of law in force in Poland that effect the activity of persons with disabilities, but because of the limited scope of the paper, the primary objective is not their detailed presentation, but a discussion of selected legal measures aimed at activating people with disabilities. This analysis shows that the global legal solutions related to the professional activity of people with disabilities are within the international standards. However these solutions provide an insufficient range of individual support for people with disabilities. They also insufficiently take into account the changes in the labour market.

Keywords: employment of people with disabilities, professional activity of people with disabilities, legal measures aimed at their activation , the changes in the labour market.

Wstęp

Prawa osób z niepełnosprawnością¹ regulowane są na różnych poziomach prawnych: krajowym, międzynarodowym, regionalnym. Stały się częścią praw człowieka, jednocześnie nadal istotną rolę odgrywają rozwiązania z zakresu polityki społecznej. Tymczasem osiągnięcie celów polityki społecznej poprzez przyjmowane rozwiązania prawne jest coraz trudniejsze. Współczesne rynki pracy charakteryzują się wysokim zinstytucjonalizowaniem, a wielkość i dynamika popytu na pracę pozostaje w dużej mierze pod wpływem czynników pozarynkowych. Jego funkcjonowanie może być uwarunkowane różnymi przyczynami, od uwarunkowań zewnętrznych (regulacje UE, skutki globalizacji) po działania władz publicznych, siłę organizacji związkowych, organizacji pracodawców, obciążenia publicznoprawne [Szydlik-Leszczynska 2012]. Polski rynek pracy cechuje znaczna dynamika zmian po okresie transformacji. Rynek pracy nie tylko nie zapewnia pożądanej podaży pracy, lecz jest niestabilny, nierównomierny i bardziej wymagający. Niektórym grupom społecznym jest szczególnie trudno poruszać się na takim rynku pracy. Ponieważ praca zarobkowa stanowi istotne

¹ Pojęcie osoba z niepełnosprawnością i osoba niepełnosprawna używane są zamiennie. Zob. również wyjaśnienia w tej kwestii u A. Bodnar, A. Śledzińska-Simon [2012, s. 4].

kryterium podziału ludności w kategoriach klasy społecznej, statusu i władzy, to oznacza to, że ludzie znajdujący się na marginesie rynku pracy są dyskryminowani w sferze ekonomicznej, politycznej i społecznej [Barnes i Mercer 2008].

Środki prawne służące aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych przewidują szeroki wachlarz rozwiązań instytucjonalnych, organizacyjnych, finansowych. Mają za zadanie przeciwdziałać dyskryminacji, motywować pracodawców do zatrudniania pracowników z niepełnosprawnością, tworzyć ramy prawne dostosowane do warunków pracy i racjonalnych usprawnień, do aktywności w sferze zawodowej na własny rachunek poprzez sprzyjanie osobom podejmującym działalność gospodarczą, działalność rolniczą czy decydujących się na powołanie spółdzielni socjalnej. Istniejący zespół rozwiązań prawnych nie tworzy jednak systemu spójnego i dostosowanego do polskich realiów rynku pracy. Zjawisko wysokiego bezrobocia i niskiej aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością pozostaje ciągle nierozwiązanym problemem społeczno-gospodarczym. Rozwiązania prawne, którymi objęto osoby niepełnosprawne po okresie transformacji, nie zmieniły w zadowalającym stopniu ich pozycji na rynku pracy. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych należy do najniższych w UE. Według danych BAEL wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym wynosi 21%, stopa bezrobocia – 18,4%, zaś współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wynosi 25,7%⁽²⁾.

Publikacja wskazuje na najważniejsze źródła prawa obowiązujące w Polsce, które oddziałują na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, choć z uwagi na ograniczone ramy publikacji zasadniczym celem nie jest ich szczegółowa prezentacja, lecz omówienie tych, które w ocenie autora w sposób istotny wpływają na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych³.

1. Środki prawne służące pozyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne w Kodeksie pracy i ustawie o rehabilitacji

Zasadnicze rozwiązania poświęcone osobom z niepełnosprawnością zawierają dwa akty prawne – Kodeks pracy oraz ustawa o rehabilitacji zawodo-

² Dane te jednak mogą się różnić według innych badań [<http://www.niepełnosprawni>].

³ Z uwagi na ograniczony zakres publikacji autor pominął zatrudnienie pracownicze w administracji publicznej czy pełnienie z wyboru funkcji wójta, burmistrza i prezydenta miasta. W tym ostatnim wypadku zob. [Roszewska (w druku)].

wej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁴. Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Nie jest jednak aktem wyłącznym w zakresie stosunków pracy. Nie obejmuje swym zakresem istniejących odrębności w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych⁵. Pewne regulacje w Kodeksie pracy odgrywają jednak istotną rolę względem osób niepełnosprawnych. Przede wszystkim rozbudowana sieć przepisów poświęcona równemu traktowaniu i zakazowi dyskryminacji na wszystkich etapach zatrudnienia, z uwzględnieniem warunków zatrudnienia oraz sankcjami z tytułu ich naruszenia (w szczególności art. 11³, dział I, rozdz. II a, art. 94 pkt 2b Kp). Ważną rolę odgrywają również przepisy dotyczące warunków bezpieczeństwa i higieny pracy (dział X Kp). Przywołane przepisy służą osobom niepełnosprawnym na poziomie ogólnym, chroniąc je przed aktami dyskryminującymi w stosunku pracy czy wprowadzając pewne standardy bezpieczeństwa i higieny pracy. Kodeks pracy na poziomie konkretnych rozwiązań prawnych nie realizuje jednak w pełni praw osób z niepełnosprawnością. Z jednej strony przewiduje zakaz dyskryminacji względem osób niepełnosprawnych na każdym etapie zatrudnienia, z drugiej – tworzy takie ramy prawne stosunków pracy, które mogą powodować bariery czy ograniczenia wobec osób z niepełnosprawnością. Kodeks pracy nie przewiduje na przykład formy czynności prawnych dostosowanych dla osób z niepełnosprawnością sensoryczną. Mimo że forma pisemna nie jest wymagana *ad solemnitatem*, to przecież skuteczne zawarcie umowy o pracę w formie ustnej wymaga potwierdzenia jej warunków na piśmie. Regulacje wewnątrzzakładowe (choć tu ustawodawca nie jest konsekwentny) czy akta osobowe również wymagają formy pisemnej. Stanowi to utrudnienie w dokonywaniu czynności prawnych i dostępie do informacji dla osób niewidomych, dla osób niesłyszących od urodzenia, dla których język polski jest językiem wtórnym (i dla których dostępność jest chyba największym wyzwaniem) czy też dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Problemu nie rozwiązuje art. 23a ustawy o rehabilitacji, nakazujący zapewnić racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie,

⁴ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, tj. z 2011 Dz.U., nr 127, poz. 721 ze zm. Dodatkowo wskazać można na Ustawę z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, tj. z 2011, Dz.U., nr 43, poz. 225 czy Ustawę z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych, Dz.U., nr 94, poz. 651 ze zm.

⁵ Na temat braku aksjologicznych podstaw normowania zatrudnienia pracowniczego osób niepełnosprawnych poza Kp zob. [Roszewska (w druku)].

staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie⁶. Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań z powodu szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby. Obowiązek ten ponadto powstaje, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Nie będą one uważane za nieproporcjonalnie wysokie, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych. Z kolei niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień, uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a}-§ 2–5 Kp. A zatem art. 23a ustawy o rehabilitacji znajduje zastosowanie do konkretnych sytuacji i to na wniosek zgłoszony każdorazowo przez pracownika, weryfikowany pod względem obciążeń, jakie niesie. Tymczasem (np. przy dysfunkcji wzroku) każdorazowego dostosowywania lub zmian można uniknąć poprzez bezpośrednie stosowanie form czynności prawnych i faktycznych w zatrudnieniu, w których będą mogły w pełni uczestniczyć osoby niepełnosprawne. Postęp technologiczny i tak sprawił, że wiele dokumentów pisemnych przyjmuje również postać elektroniczną. Nie jest to jednak działanie obligatoryjne. Ważne jest też, by elektroniczne formy dokumentów były tworzone w dostępnych formatach. Pamiętać również należy, że do stosunku pracy mają odpowiednie zastosowanie przepisy Kc, zgodnie z którymi, z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli). Zaś oświadczenie woli złożone w postaci elektronicznej opatrzone bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej. Niemniej z uwagi na posiłkowe stosowanie przepisów Kc pogłębionej analizy wymagałby zakres zastosowania przepisów odnoszących się do oświadczeń woli i czynności dokonywanych w formie elektronicznej na gruncie prawa pracy.

⁶ Na temat tego, w jaki sposób należy rozumieć obowiązki pracodawcy w zakresie racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych w świetle dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz art. 23a ustawy o rehabilitacji zob. [Derlacz-Wawrowska 2014; Ludera-Ruszel 2014].

Na podejmowanie aktywności w sferze zatrudnienia wpływ mają również regulacje poświęcone zdolności do czynności prawnych. System prawa cywilnego przewiduje instytucję ubezwłasnowolnienia (częściowego bądź całkowitego), która w założeniu stać miała na straży interesów osoby i jej otoczenia. Jednak nie wytrzymała próby czasu. Wobec zmieniających się warunków społecznych, przenikania idei praw człowieka do prawa cywilnego nie spełnia swojej funkcji. Trwają prace nad zmianą instytucji ubezwłasnowolnienia w kierunku opieki i wsparcia w procesie decyzyjnym, lecz postępują powoli⁷. Jest to przedsięwzięcie trudne i złożone. Wymaga zrównoważenia interesów nie tylko osób niepełnosprawnych, lecz ich najbliższych. Dotyka problematyki bezpieczeństwa obrotu prawnego, a skutki ubezwłasnowolnienia oddziałują na wszystkie sfery życia, również na sferę pracowniczą. W świetle przepisów Kodeksu pracy status pracownicy osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie jest sporny. Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks cywilny, ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy, ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw dostrzega potrzebę zmian między innymi w Kodeksie pracy, choć na tym etapie prac nie wiadomo jeszcze, jaki przybierze ona kształt.

Innym ważnym środkiem prawnym służącym aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest tworzenie odpowiednich warunków pracy. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, odpowiednio wykorzystując osiągnięcia nauki i techniki (art. 207, § 2 Kp.). Ustawodawca prawa pracy ma świadomość potrzeby dostosowania warunków pracy również dla osób niepełnosprawnych. Jednak regulacje, które w tym zakresie przewiduje, nie uwzględniają różnorodności potrzeb. Wskazują ogólnie wśród podstawowych obowiązków pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na obowiązek uwzględnienia ochrony zdrowia pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych. Gros przepisów szczegółowych w zakresie bhp przewiduje akty wykonawcze. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 roku w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i hi-

⁷ Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks cywilny, ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy, ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw, Warszawa, 4 marzec 2014 r., s. 1–2 [<http://legislacja.rcl.gov.pl>].

gieny pracy⁸ wskazuje na uwzględnianie wymagań ergonomii przy urządzaniu stanowisk pracy i obowiązek zapewnienia przez pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne dostosowania stanowisk pracy oraz dojść do nich według potrzeb i możliwości tych pracowników wynikających ze zmniejszonej sprawności. O ile przepis ten wskazuje na dostosowanie stosowane do potrzeb osób o ograniczonej sprawności, o tyle nie uwzględnia wyraźnie potrzeb pracowników z innymi rodzajami niepełnosprawności. Nie nakłada obowiązku dostosowania miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami sensorycznymi.

Odrębnie na kwestię warunków pracy zwraca uwagę ustawa o rehabilitacji. Przewiduje możliwość ubiegania się o zwrot kosztów adaptacji pomieszczeń i dostosowania stanowisk pracy, a nawet zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy, adaptacji lub zakupu urządzeń ułatwiających wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy, zwrot kosztów zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności. Uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej możliwe jest między innymi dopiero po spełnieniu warunku uwzględnienia w obiektach i pomieszczeniach zakładu pracy potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniania wymagań dostępności do nich. Obowiązek ten powstaje już na etapie ubiegania się o status zakładu pracy chronionej. Z kolei w stosunku do wszystkich pracodawców ma zastosowanie art. 23a tej ustawy⁹.

Ustawa o rehabilitacji definiuje również warunki pracy chronionej, które jednak niesłusznie wiąże ze statusem pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej. Sama ustawa łączy stopnie niepełnosprawności z warunkami pracy chronionej w tym sensie, iż wskazuje, że osoby z umiarkowanym bądź znacznym stopniem niepełnosprawności to osoby niezdolne do pracy albo zdolne do pracy właśnie w warunkach pracy chronionej. Oznaczałoby to całkowite wykluczenie

⁸ Tekst jednolity z 2003 r., Dz.U., nr 169, poz. 1650 ze zm.

⁹ Odrębnie należy pamiętać o wymogu dostosowywania nowych budynków na etapie inwestycji. Wymóg ten dotyczy obiektów użyteczności publicznej i mieszkaniowego budownictwa wielorodzinnego. Nie każdy zakład pracy będzie obiektem użyteczności publicznej. Zob. art. 5, ust. 1, pkt. 4 Ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane, Dz.U., tj. 2013 r., poz. 1409 ze zm. i § 3, pkt 6 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie, Dz.U. nr 75, poz. 690 ze zm.

tych osób z otwartego rynku pracy. Tak się nie dzieje, bo też ustawodawca w innym miejscu ustawy zezwala na zatrudnianie osób z umiarkowanym, a nawet znacznym stopniem niepełnosprawności u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej w przypadkach: przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej, zatrudnienia w formie telepracy. Wykluczenie osób niepełnosprawnych z uwagi na stopień niepełnosprawności z otwartego rynku pracy stałoby w sprzeczności również z art. 27, ust. 1 Konwencji. Wiązanie szczególnych warunków pracy ze statusem pracodawcy nie ma racji bytu z innego jeszcze powodu. Zakłady pracy same tworzące warunki pracy chronionej mogą w istocie zgodnie z ustawą o rehabilitacji „outsourcingować” swoje usługi wykonywane przez pracowników z niepełnosprawnością innym podmiotom, które niekoniecznie już zapewniają na terenie swoich zakładów pracy warunki pracy chronionej, na co zwraca uwagę PIP.

Kolejnym, będącym często przedmiotem sporu, mechanizmem oddziaływania na poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest system subsydiowania wynagrodzeń z tytułu zatrudnienia pracowniczego osób niepełnosprawnych. Stanowi on element finansowej zachęty dla pracodawców. Niemniej istotna jest nie tylko kwota dofinansowania, lecz przyjęte względem niego rozwiązania prawne, które oddziałują na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Dofinansowanie do wynagrodzeń przysługuje z tytułu zatrudnienia pracowniczego i to za sam fakt zatrudnienia osoby legitymującej się orzeczeniem o niepełnosprawności. Mają charakter zryczałtowany, powiązany ze stopniem i niekiedy rodzajem niepełnosprawności. Stopnie niepełnosprawności z założenia obiektywnie różnicują osoby z niepełnosprawnością z uwagi między innymi na zdolność do pracy. Jednak trzy ogólne stopnie w systemie orzeczniczym nie są w stanie uwzględnić indywidualnych potrzeb i barier na jakie napotykają osoby niepełnosprawne przy wykonywaniu konkretnej pracy. System orzeczniczy od lat jest przedmiotem krytyki¹⁰. W jego efekcie dofinansowanie nie jest wprost zależne od realnych barier i trudności w wykonywaniu pracy na danym stanowisku. Niekiedy niesprawność nie ma wpływu na obniżenie wydajności i nie wymaga dodatkowych nakładów, które zresztą mogłyby podlegać sfinansowaniu w ramach innych instrumentów. Cel dofinansowań ogranicza się w zasadzie do faktu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Państwo –

¹⁰ Zobacz opinie i oczekiwania środowisk osób niepełnosprawnych dotyczące przyszłego systemu orzekania o niepełnosprawności przedstawione przez [Mrugalska i Wojtyńska 2012, s. 454 i n.].

jak to się niekiedy potocznie określa w dyskursie publicznym – „kupuje” od pracodawców pracę dla osób niepełnosprawnych. Badania pokazują, że wśród powodów zatrudniania osób niepełnosprawnych zarówno w instytucjach publicznych, jak i prywatnych przedsiębiorstwach na pierwszym miejscu pojawiają się, owszem, kwalifikacje zawodowe, misja i kultura organizacji oparta na zasadach niedyskryminacji, ale bezpośrednio za nimi – korzyści finansowe [Giermanowska 2014]. Polscy pracodawcy korzystają najczęściej ze stałych lub podnoszących wartość przedsiębiorstwa form wsparcia finansowego, tj. z dofinansowania do wynagrodzeń, ewentualnie zwrotu kosztów organizacji i wyposażenia nowego stanowiska pracy (60,3% i 37,5%)[Giermanowska 2014]. Rzadziej z innych instrumentów.

Dofinansowanie nie ma wreszcie bezpośredniego wpływu na ewentualne rozwijanie umiejętności zawodowych czy podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez osoby niepełnosprawne. Zatem przyczynia się do utrzymywania pewnego wskaźnika zatrudnienia, lecz nie wzmacnia ich pozycji na rynku pracy. Utrzymuje tylko segregację pionową przejawiającą się w nieproporcjonalnie dużej liczbie osób podejmujących pracę niewymagającą kwalifikacji, słabo opłacaną i dającą niewielkie możliwości awansu oraz segregację poziomą związaną z nadreprezentacją osób niepełnosprawnych wokół określonych zajęć skupionych w miejscach chronionych [Barnes i Mercer 2008]. Z drugiej strony dla części pracodawców tryb dofinansowania jest na tyle pracochłonny i zbiurokratyzowany, że zatrudniając osoby niepełnosprawne, odstępują od ubiegania się o dofinansowanie. Szacuje się, że 44% pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne rezygnuje z ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzenia z uwagi na niechęć do biurokratycznych procedur [Gąciarz i Giermanowska 2009].

Zasygnalizować natomiast należy, że na pewno pozytywną zmianą było zrównanie w 2014 roku poziomu dofinansowania do wynagrodzeń dla pracodawców z otwartego i chronionego rynku pracy. Przed zmianą pracodawcy z chronionego rynku pracy otrzymywali wyższe kwoty dofinansowania niż pracodawcy z otwartego rynku pracy za zatrudnienie dokładnie tego samego pracownika.

Nie można także zapominać, że jednym z motywatorów zatrudniania osób niepełnosprawnych ma być obok dofinansowania do wynagrodzeń zarazem możliwość obniżenia wpłat na PFRON. Ustawodawca nie tylko „wynagradza” za zatrudnianie osób niepełnosprawnych, lecz wymaga ponoszenia wpłat na PFRON w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia

osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Zatem im wyższy wskaźnik zatrudnienia, tym niższe wpłaty pracodawcy na PFRON. Przy czym i z tym mechanizmem wiążą się dwa zdiagnozowane od dawna problemy. Wpłaty są źródłem finansowania subsydiów do wynagrodzeń dla pracodawców. Powoduje to mechanizm „zamkniętego koła”. Gdyż im większy wskaźnik zatrudnienia w skali kraju, tym niższa suma wpływów do Funduszu, zwłaszcza gdy dotyczy to pracodawców zobowiązanych do wpłat. Drugi bowiem problem sprowadza się do tego, że do wpłat na Fundusz zobowiązani są pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, korzystać zaś z dofinansowania mogą wszyscy. Biorąc pod uwagę strukturę rynku pracy, mamy potencjalnie wysoki wskaźnik pracodawców zainteresowanych subsydiami i niezobowiązanych zarazem do wpłat. Dlatego z uwagą należy odnotować informacje o zamiarze obniżenia progu zatrudnienia zobowiązującego do wpłat w związku z nieosiąganiem wymaganego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych [Duda 2014, s. 3]. W Polsce przedsiębiorstwa mikro, małe i średnie stanowią zdecydowaną większość wśród działających przedsiębiorstw, podobnie jak i w innych krajach UE. Jednak polski sektor MŚP w nieco większym stopniu zdominowany jest przez mikroprzedsiębiorstwa (95,9% w stosunku do 92,5% w UE) [Raport 2013]. Wyważenie interesów małych i mikro przedsiębiorców oraz interesu społecznego, jakim jest istnienie źródła finansowania instrumentów aktywizacji osób niepełnosprawnych, jest zadaniem z zakresu ekonomii i polityki społecznej.

Wreszcie ważnym ogniwem wsparcia aktywności zawodowej są warsztaty terapii zajęciowej i zakłady aktywności zawodowej. Łącznie z zakładami pracy chronionej składają się na wielostopniowy system aktywizacji, który w założeniu powinien prowadzić do przechodzenia jak największej grupy osób z chronionego na otwarty rynek pracy. System ten nie odgrywa jednak swojej roli. Nie istnieją wystarczająco skuteczne elementy motywujące podmioty prowadzące warsztaty terapii zajęciowej czy zakłady aktywności zawodowej funkcjonujące na chronionym rynku do kierowania osób niepełnosprawnych po okresie rehabilitacji społecznej i zawodowej na otwarty rynek pracy. Nie do zaakceptowania jest brak intensyfikacji działań i determinacji instytucji publicznych we wzmocnieniu tych elementów, które powinny służyć przechodzeniu na otwarty rynek pracy osób tkwiących latami na chronionym rynku pracy. Aż 44% pracowników niepełnosprawnych jest zatrudnionych w zakładach aktywności zawodowej ponad 5 lat. Co czwarta osoba niepełnosprawna jest zatrudniona od 1 do 3 lat, a co piąta od 3 do

5 lat [Zakłady aktywności zawodowej 2014, s. 14–15]. Z kolei analiza danych z roku 2008 dotyczących warsztatów terapii zajęciowej wskazywała, że w grupie warsztatów, które powstały do 2005 roku, 80% uczestników przebywało w nich powyżej 3 lat, w tym od 3 do 6 lat 44% uczestników, a powyżej 6 lat 36,3% uczestników [Analiza działalności warsztatów 2009, s. 31].

Ustawa o rehabilitacji nie koncentruje się wyłącznie na zatrudnieniu pracowniczym osób niepełnosprawnych. Poza zatrudnieniem pracowniczym istnieje szeroka sfera aktywności zawodowej, w której również uczestniczą osoby niepełnosprawne. Ustawa odnosi się zatem do takich form aktywności, jak prowadzenie działalności gospodarczej, działalności rolniczej, spółdzielni socjalnej. Przewiduje pomoc finansową dla osób niepełnosprawnych podejmujących tego rodzaju działalność. Wskazuje na możliwość udzielenia jednorazowego wsparcia w podejmowaniu działalności gospodarczej, rolniczej albo przy wniesieniu wkładu do spółdzielni socjalnej. Osoba niepełnosprawna prowadząca działalność gospodarczą albo własne lub dzierżawione gospodarstwo rolne może otrzymać dofinansowanie do wysokości 50% oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie tej działalności. Przysługuje jej pełna lub częściowa refundacja składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Szczegółowe natomiast warunki oraz tryb przyznawania osobie niepełnosprawnej bezrobotnej albo poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu jednorazowo środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej; warunki oraz tryb zwrotu środków, formy zabezpieczenia ich zwrotu, w przypadku naruszenia warunków umowy dotyczącej ich przyznania; wzór wniosku i niezbędne elementy umowy dotyczącej przyznania środków określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 17 października 2007 r. w sprawie przyznania osobie niepełnosprawnej środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej.

Wsparcie udzielane w szczególności podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą i rolniczą nie jest współmierne do tego, jakie jest udzielane pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne. Struktura wydatków PFRON nie koresponduje z aktualnym nurtem rynku pracy. Ustawodawca z jednej strony preferuje zatrudnienie pracownicze względem osób niepełnosprawnych. Nie bez uzasadnionej przyczyny. Zapewnia ono co do zasady większe bezpieczeństwo socjalne. Jednak zdaje się nie uwzględniać w wystarczającym stopniu zmian, jakie zaszły w strukturze polskiego rynku pracy.

2. Środki prawne dla osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia

Ryzyko niezalezienia bądź utraty pracy determinowane jest nie tylko kondycją gospodarczą kraju, lecz w dużej mierze cechami społeczno-demograficznymi samych bezrobotnych. Pewne grupy osób są w wyższym stopniu zagrożone bezrobociem [Góral 2011]. Do nich należą osoby z niepełnosprawnością. Dostrzegając potrzebę podjęcia bardziej zintensyfikowanych działań wobec osób, które borykają się z większymi trudnościami w znalezieniu pracy, ustawodawca kierował do nich przez ostatnie lata szczególne rozwiązania prawne.

Artykuł 49 przewidywał, że wobec osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy mogły być stosowane działania określone w art. 50 – 61a ustawy. Istotnych zmian dokonano w 2014 roku [Ustawa z dnia 14 marca 2014]. Ustawodawca zrezygnował ze stosowania takich instrumentów rynku pracy, jak prace interwencyjne, roboty publiczne, staż, refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionych bezrobotnych czy przygotowanie zawodowe dorosłych tylko dla bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy na rzecz możliwości elastycznego świadczenia usług i stosowania instrumentów rynku pracy dla wszystkich bezrobotnych. Zważywszy, że w ostatnim czasie status osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy miało 9 na 10 bezrobotnych, wprowadzono koncepcję tzw. profilowania pomocy w art. 33 ustawy, który zobowiązuje urząd pracy do określenia profilu pomocy osobie bezrobotnej. Wśród 3 profili pomocy na uwagę zasługuje przewidziany dla profilu pomocy III Program Aktywizacja i Integracja polegający na samodzielnym lub we współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej inicjowaniu przez urząd pracy działań jednocześnie w zakresie aktywizacji zawodowej i integracji społecznej bezrobotnych, działania aktywizacyjne zlecone przez urząd pracy, programy specjalne, skierowanie do zatrudnienia, wspieranego u pracodawcy lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne oraz w uzasadnionych przypadkach poradnictwo zawodowe.

Korzystnym rozwiązaniem dla osób niepełnosprawnych w wieku do 30 roku życia może okazać się wprowadzenie nowych instrumentów motywujących do samodzielnego podejmowania działań zmierzających do zatrudnienia, takich jak bony szkoleniowe, stażowe, zatrudnieniowe i na zasiedlenie.

Dostrzeżono potrzebę rozwijania współpracy instytucji publicznych z podmiotami niepublicznymi działającymi w obszarach zatrudnienia oraz

pomocy i integracji społecznej. Dokonano również zmiany w art. 70, ust. 1 ustawy, zobowiązując pracodawcę w przypadku zwolnień monitorowanych do wskazania osób niepełnosprawnych w ramach uzgodnień z powiatowym urzędem pracy na temat zakresu i formy pomocy dla swoich pracowników, co ma umożliwić pozyskiwanie danych statystycznych dotyczących zwolnień osób niepełnosprawnych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Dane te mają umożliwić monitorowanie ich sytuacji¹¹.

Oprócz wątku instrumentów rynku pracy warto też zwrócić uwagę na kwestie związane z dostępnością ofert pracy czy usług dla osób niepełnosprawnych. Organy publiczne prowadzące politykę społeczną państwa w sferze zatrudnienia powinny zadbać, aby oferty pracy były nie tylko niedyskryminujące pod względem wymagań stawianych kandydatom, lecz aby ich treść była dostępna dla osób niepełnosprawnych. Rozporządzenie MPiPS z dnia 14 maja 2014 r. [Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14 maja 2014 r.], że zgłoszenie krajowej oferty pracy obejmuje m.in. dane dotyczące liczby wolnych miejsc pracy w ramach stanowiska z uwzględnieniem liczby wolnych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. Z kolei Rozporządzenie RM z dnia 12 kwietnia 2012 r. [Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 kwietnia 2014 r.] wskazuje, że w systemie teleinformatycznym podmiotu wykonującego zadania publiczne służące prezentacji zasobów informacji należy zapewnić spełnienie przez ten system wymagań Web Content Accessibility Guidelines (WCAG 2.0), z uwzględnieniem poziomu AA, określonych w załączniku nr 4 do rozporządzenia (§19). Dodatkowo jeszcze w kwietniu 2012 roku MPiPS opracowało wytyczne dotyczące standardów stron internetowych urzędów pracy [Wytyczne 2012] zawierające m.in. wymagania WCAG2.0 dla systemów teleinformatycznych w zakresie dostępności dla osób niepełnosprawnych. Okres dostosowania systemów teleinformatycznych podmiotów wykonujących zadania publiczne funkcjonujące w dniu wejścia w życie rozporządzenia trwać ma w sumie 3 lata od dnia wejścia w życie rozporządzenia.

Wzmocnieniu aktywności osób niepełnosprawnych nie sprzyja natomiast zawiły system finansowania usług i instrumentów rynku pracy względem osób niepełnosprawnych. Choć istotny ciężar zadań służących aktywizacji osób bezrobotnych lub poszukujących zatrudnienia spoczywa

¹¹ W publikacji pominięto zmiany w kierunku wsparcia osób posiadających dzieci niepełnosprawne do lat 18 czy sprawujące opiekę nad osobą zależną, czy rozwiązania związane z regionalnym zróżnicowaniem bezrobocia.

na urzędach pracy, w przypadku osób niepełnosprawnych wskazać również należy na rozwiązania przewidziane ustawą o rehabilitacji. Wzajemna relacja obu ustaw w tym zakresie komplikuje podejmowanie działań aktywizujących. Ustawa o promocji zatrudnienia [Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku] ma powszechny zakres zastosowania, jednak różnicuje wsparcie względem beneficjentów ustawy. Zawiera kazuistyczną definicję osoby bezrobotnej, zaznaczając względem osób niepełnosprawnych, że status taki może im służyć, o ile są zdolni i gotowi do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy obowiązującego w danym zawodzie lub w danej służbie albo innej pracy zarobkowej, nadto nie nabyły prawa między innymi do renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej czy renty socjalnej w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, czy renty z tytułu niezdolności do pracy przyznanej przez zagraniczny organ emerytalny lub rentowy w wysokości co najmniej najniższej emerytury albo renty z tytułu niezdolności do pracy, o których mowa w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych [Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 roku]. Definicja poszukującego pracy nie jest już tak restrykcyjna z uwagi na niższy zakres udzielanej pomocy [Góral 2011]. Oznacza określoną w ustawie osobę, poszukującą zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub innej formy pomocy określonej w ustawie, zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy. Może to zatem być osoba zarówno niepozostająca w żadnym zatrudnieniu, lecz niespełniająca przesłanek do uznania za osobę bezrobotną, np. w przypadku osób niepełnosprawnych z uwagi na prawo do renty w wymiarze dyskwalifikującym z katalogu osób bezrobotnych, jak i z uwagi na niezdolność do podjęcia pracy w co najmniej połowie wymiaru czasu pracy. Poszukującą pracy może być również osoba zatrudniona, lecz np. poszukującą pracy w innym wymiarze bądź zamierzającą przejść z tzw. chronionego na otwarty rynek pracy, gdy mowa o osobach niepełnosprawnych.

Widać wyraźnie, że z jednej strony ustawa o promocji zatrudnienia kwalifikuje osoby niepełnosprawne wśród grupy osób o szczególnie trudnej pozycji na rynku pracy, z drugiej strony dotyczy ich w ograniczonym zakresie. W zasadzie poprzez definicję bezrobotnego eliminuje znaczną część niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym z grona jej beneficjentów, gdyż dla ponad połowy tej grupy osób to właśnie renta stanowi podstawowe źródło utrzymania. Część osób niepełnosprawnych może też mieć na tyle ograniczoną zdolność zarobkowania, że nie byłaby w stanie podjąć pracy w co najmniej połowie wymiaru czasu pracy. Co prawda art. 11, ust. 1 ustawy o rehabilitacji przewiduje, że osoby niepełnosprawne zareje-

strowane w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotne albo poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu mają prawo korzystać z usług lub instrumentów rynku pracy na zasadach określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Nadto zgodnie z art. 11, ust. 2 osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu może również korzystać na takich zasadach, jak bezrobotni z następujących usług lub instrumentów określonych w ustawie o promocji zatrudnienia, czyli szkolenia, staże, prace interwencyjne, przygotowanie zawodowe dorosłych, badania lekarskie lub psychologiczne, zwrot kosztów, o których mowa w art. 45, ust. 1, 2 i 4 ustawy o promocji, finansowania kosztów, o których mowa w art. 45, ust. 3 ustawy o promocji, studiów podyplomowych, szkoleń na podstawie trójstronnych umów szkoleniowych zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową, bonu na zasiedlenie, bonu szkoleniowego, bonu stażowego. Wydatki na instrumenty lub usługi rynku pracy są finansowane w odniesieniu do osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotne ze środków Funduszu Pracy, zaś jako poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu – ze środków Funduszu. Jednak sprawozdania z wykonania budżetu przez PFRON pokazują, że środki finansowe przekazywane na ten cel są znikome z uwagi na znikomą liczbę wniosków, co jest zapewne efektem wielu czynników, lecz jednym z nich jest złożony mechanizm finansowania usług i instrumentów rynku pracy względem osób niepełnosprawnych. O dofinansowanie w ramach zwrotu wydatków na instrumenty i usługi rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu na podstawie art. 11 ustawy o rehabilitacji ubiegało się 2433 osób, z czego wsparcia udzielono 2414 osobom. Średnia kwota dofinansowania wyniosła 4356,00 zł i była wyższa niż w roku poprzednim. Choć w stosunku do roku poprzedniego o 17,6% zmalała łączna kwota wykorzystana na ten cel, a liczba osób, które skorzystały z pomocy finansowej, zmalała o 23,1% [Sprawozdanie 2014].

Ustawa o rehabilitacji normuje również działania powiatowych urzędów pracy w zakresie szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu, a zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, bądź osób będących na wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, które to szkolenia miałyby na celu zwiększenie szans na zatrudnienie, podwyższenie kwalifikacji zawodowych lub zwiększenie aktywności zawodowej. O dofinansowanie kosztów szkoleń organizowanych przez kierownika powiatowego urzędu pracy ubiegało się 1585 osób (w 2012 roku – 1792 osób). Na podstawie umów za-

wartych przez 133 powiaty (na 380 powiatów w Polsce) na szkolenia skierowano 850 osób (tj. o 402 osoby mniej niż w roku 2012). W stosunku do roku poprzedniego nastąpił spadek liczby przeszkolonych osób o 31,6% oraz spadek wysokości środków wykorzystanych na to zadanie o 42,9%. Spośród przeszkolonych zatrudnienie uzyskało 91 osób, co stanowi 10,6% osób przeszkolonych. Dla porównania, w roku 2012 wskaźnik osób przeszkolonych również wyniósł 10%, lecz było ich więcej z uwagi na większą liczbę odbytych szkoleń [Sprawozdanie 2014, s. 20]. Z kolei w przypadku pracodawców jedynie 7 jednostek spoza sektora finansów publicznych w 4 powiatach złożyło wnioski o dofinansowanie kosztów szkoleń. Ostatecznie podpisano 6 umów za ukończone szkolenia 17 osób [Sprawozdanie 2014, s. 21]. Zatem pomimo istniejących rozwiązań prawnych wykorzystanie środków PFRON służących osobom poszukującym pracy niepozostającym w zatrudnieniu wykazuje tendencję malejącą. W dużej mierze wynika to ze złożonego systemu wsparcia (opartego na FP i PFRON) oraz z segregacyjnego podejścia do pracy osób niepełnosprawnych [Barnes i Mercer 2008].

Wnioski

Wnioski w publikacji wynikają z zestawienia analizy prawnej zarówno podstawowych danych statystycznych i badawczych o rynku pracy w Polsce, jak i danych dotyczących osób niepełnosprawnych. Zderzenie obowiązujących rozwiązań prawnych z obecną strukturą rynku pracy pokazuje, że rozwiązania prawne nie przystają do niej, niekiedy mijają się z oczekiwaniami i potrzebami osób niepełnosprawnych. Niewątpliwie jest bowiem, że kierunki wsparcia osób niepełnosprawnych nie podążają obecnie za zmianami w ustroju rynku pracy. Analiza rozwiązań prawnych w kontekście tendencji na rynku pracy prowadzi do wniosku, że przepływy pieniężne nie są w wystarczającym stopniu kierowane tam, gdzie następuje intensyfikacja aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, podobnie zresztą jak pozostałej części społeczeństwa (zatrudnienie niepracownicze, działalność gospodarcza). Ich ciężar nie jest również rozłożony racjonalnie pomiędzy wsparciem osób już aktywnych zawodowo i osób wymagających zaktywizowania. System prawny nie tworzy mechanizmu przechodzenia osób niepełnosprawnych z chronionego na otwarty rynek pracy. Nie wzmacnia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych i nie uwzględnia ich rzeczywistych potrzeb. W szczególności w niedostatecznym stopniu zapewnia możliwość

udzielania indywidualnego wsparcia tym osobom niepełnosprawnym, które nie są w stanie samodzielnie podjąć aktywności zawodowej.

Na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych rzutuje również ekspansja elastycznych form zatrudnienia. Przynoszą one dochód i dają możliwość funkcjonowania na rynku pracy, ale nie są to trwałe miejsca pracy. Są podatne na zmiany cyklu koniunkturalnego [Szydlik-Leszczyńska 2012], nie gwarantują bezpieczeństwa socjalnego, bowiem zmianom legislacyjnym prowadzącym do uelastycznienia zatrudnienia nie towarzyszą równoważne rozwiązania łagodzące negatywne skutki elastycznych form zatrudnienia [Kucharski 2012]. Nie sprzyja to podejmowaniu aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością, które stabilnego źródła utrzymania upatrują w systemie świadczeń z zakresu zabezpieczenia społecznego.

Jednak z przedstawionych rozwiązań prawnych wyłania się również przeciwna tendencja. Niepełnosprawność bowiem bywa demonizowana jako problem społeczny i problem rynku pracy, co znajduje odzwierciedlenie w rozwiązaniach dotyczących subsydiowania wynagrodzeń. Wszystkie osoby niepełnosprawne (choćby w zakresie dofinansowania do wynagrodzeń) traktowane są jako osoby wymagające wsparcia, podczas gdy w dobie rozwoju nowych technologii i możliwości wykonywania pracy w formie telepracy nie wszystkie osoby tego wsparcia wymagają.

Nie można pominąć wreszcie niskiej świadomości osób niepełnosprawnych na temat praw w zatrudnieniu. Skargi do Pełnomocnika do spraw Równego Traktowania wskazują na istnienie zjawiska dyskryminacji wobec osób niepełnosprawnych [<http://www.sieczownosci>]. Z kolei z doświadczeń kontrolnych PIP wynika, jakby problem dyskryminacji w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w ogóle nie istniał. Osoby niepełnosprawne nie zabiegają o ochronę swoich praw przed tym Urzędem. Sprawy z tytułu niepełnosprawności nie trafiają również regularnie do sądu powszechnego¹².

Reasumując, aktywność zawodowa stanowi jeden z najważniejszych warunków pełnego włączenia i uczestnictwa w społeczeństwie. Tymczasem obowiązujący w Polsce kształt rozwiązań prawnych oraz mechanizm wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie przyczyniają się w pożądanym stopniu do wzrostu wskaźnika ich zatrudnienia, utrzymania zatrudnienia bądź powrotu na rynek pracy. Kontekst instytucji prawnych wspierających zatrudnienie osób z niepełnosprawnością musi respektować ogólne tenden-

¹² Przykładem odosobnionym orzeczenia na tle dyskryminacji w zatrudnieniu był wyrok SN z 12 kwietnia 2012 r., II PK 218/11, OSNP nr 9-10, poz. 105.

cje na rynku pracy, którego osoby niepełnosprawne powinny być przecież integralną (nie specjalną) częścią. Gwarantuje im to wiele aktów prawa międzynarodowego, w tym Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych.

Bibliografia

- Analiza działalności warsztatów terapii zajęciowej w 2008 roku, Raport z badania zrealizowanego przez Centrum Badań Marketingowych INDICATOR dla PFRON, Warszawa 2009 r.
- Barnes, C., Mercer, G., 2008, *Niepełnosprawność*, Warszawa.
- Bodnar, A., Śledzińska-Simon, A., *O potrzebie ratyfikacji Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami*, Europejski Przegląd Sądowy, nr 5.
- Derlacz-Wawrowska, M., *Glosa do wyroku TS z dnia 11 kwietnia 2013 r., C-335/11 i C-337/11*, teza nr 2, Lex Prawo Europejskie, maj, nr 174797/2.
- Duda, J., Pismo do Marszałka Senatu z dn. 5 sierpnia 2014 r.
- Gąciarz, B., Giermanowska, B., 2009, *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie, doświadczenia pracodawców*, ISP, Warszawa.
- Giermanowska, E. (red.), 2014, *Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy*, Kraków.
- Góral, Z. (red.), 2011, *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, Warszawa.
- <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2080001/208002/dokument104528.pdf> [dostęp: sierpień 2014].
- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosci-liczbach/-/bael/> [dostęp: wrzesień 2014].
- <http://www.siecrownosci.gov.pl/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-niepelnosprawnosci/> [dostęp: wrzesień 2014].
- Kucharski, M., 2012, *Koncepcja flexicurity a elastyczne formy zatrudnienia na polskim rynku pracy*, Warszawa.
- Ludera-Ruszel, A., 2014, *Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność w zakresie dostępu do zatrudnienia*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne nr 8.
- Mrugalska, K., Wojtyńska, J., 2012, w: Golinowska, S. (red.), *Instytucjonalne, zdrowotne i społeczne determinanty niepełnosprawności*, IPiSS, Warszawa.
- Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks cywilny, ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy, ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw, Warszawa, 4 marca 2014 r. <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//1/208000/208001/208002/dokument104528.pdf> [dostęp: wrzesień 2014].

- Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2011–2012, PARP, Warszawa 2013 r., s. 19, <http://www.parp.gov.pl/files/74/81/626/18670.pdf> [dostęp: sierpień 2014].
- Roszevska, K., *Wygaśnięcie mandatu wójta na skutek orzeczenia o niezdolności do pracy* (w druku).
- Roszevska, K., *Aksjologiczne podstawy unormowania zatrudnienia pracowniczego osób z niepełnosprawnościami w Kodeksie pracy* (w druku).
- Rozporządzenie RM z dnia 12 kwietnia 2012 r. w sprawie Krajowych Ram Interoperacyjności, minimalnych wymagań dla rejestrów publicznych i wymiany informacji w postaci elektronicznej oraz minimalnych wymagań dla systemów teleinformatycznych, Dz.U. 2012, poz. 526
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 17 października 2007 r. w sprawie przyznania osobie niepełnosprawnej środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej, Dz.U., nr 194, poz. 1403
- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie, Dz.U., nr 75, poz. 690 ze zm.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, tj. z 2003 r., Dz.U., nr 169, poz. 1650 ze zm.
- Sprawozdanie z realizacji planu rzeczowo-finansowego z działalności Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w 2013 roku, Warszawa, marzec 2014 r.
- Szydlik-Leszczynska, A., 2012, *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy*, Warszawa.
- Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2014 r., poz. 598.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. Dz.U. 2013, poz. 674 ze zm.
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, tj. Dz.U. 2013, poz. 1440 ze zm.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, tj. z 2011 Dz.U. nr 127, poz. 721 ze zm.
- Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane, Dz.U. tj. 2013 r., poz. 1409 ze zm.
- Uzasadnienie do projektu ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U., 2014 r., poz. 598.
- Wytyczne dotyczące standardów stron internetowych urzędów pracy, Warszawa, kwiecień 2012 r.
- Zakłady aktywności zawodowej w 2013 r. Informacja z badania, PFRON, Warszawa 2014 r.