

MARTYNA OSTROWSKA

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

mgr ANETA MICHCIK

Kontakt: martyna-ostrowska@o2.pl

Główne prawa i obowiązki pracowników niepełnosprawnych oraz zatrudniających ich pracodawców

Fot. Kasia Białasiewicz, Bigstockphoto



Aktywność zawodowa w życiu osób niepełnosprawnych jest bez wątpienia bardzo ważna. Jednakże wiedza na temat ich praw i obowiązków zarówno wśród pracodawców, jak i osób niepełnosprawnych nadal jest niewielka. Z tego względu istotną rolę ma do odegrania edukacja na temat instrumentów wspierających zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Ponadto potrzebna jest dyskusja społeczna o prawach i obowiązkach pracodawcy oraz prawach osoby niepełnosprawnej. Celem owej komunikacji powinna być poprawa na rynku pracy sytuacji osób z niepełnosprawnościami.

Słowa kluczowe: aktywność zawodowa, prawa osób niepełnosprawnych, prawa pracodawców, instrumenty wspierające

Primary rights and obligations of workers with disabilities and their employers

Economic activity in the lives of people with disabilities is very important. However, the awareness of both employers and people with disabilities of their relevant rights, obligations and facilities is still limited. That is why education on instruments supporting the employment of people with disabilities is so important. A public discussion on the benefits, facilities and employers' obligations and the rights of people with disabilities is also necessary. An improved situation in the labor market of the latter should result from that discussion.

Keywords: occupational activity, rights of disabled persons, employers' rights, supporting instruments

Osobę niepełnosprawną trzeba przede wszystkim dostrzec, zbliżyć się do niej i wtedy dopiero można zobaczyć w niej zwyczajnego człowieka, który tak samo jak my, ma uczucia, talenty, ambicje, różne potrzeby. I bardzo chce, żeby go normalnie traktować.

A. Dymna

Wstęp

Mimo często pojawiającego się stwierdzenia, że praca w życiu osób niepełnosprawnych stanowi dużą wartość, ciągle jednak pracodawcy w Polsce mają obawy związane z ich zatrudnianiem. Celem tego artykułu jest przedstawienie sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w kontekście praw i obowiązków, zarówno ich, jak i zatrudniających ich pracodawców.

Oczywiście, w aktywizacji osób niepełnosprawnych bardzo ważną rolę spełnia edukacja, zarówno pracodawców, samych osób niepełnosprawnych, jak i reszty społeczeństwa. Bez wątpienia należy przybliżyć przedsiębiorcom korzyści i udogodnienia związane z zatrudnianiem osób należących do tej grupy, a osobom niepełnosprawnym dostarczać informacji o ich prawach (ale i obowiązkach) związanych z zatrudnieniem.

Jedną z instytucji pomagających osobom niepełnosprawnym jest Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Jego celem jest wyrównanie szans osób niepełnosprawnych w dostępie do edukacji i rynku pracy. PFRON wspomaga zatrudnienie osób niepełnosprawnych, w szczególności zapewnia dofinansowanie do przystosowania stanowiska pracy, zakupu niezbędnego wyposażenia oraz wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej i jej asystenta.

Niepełnosprawność – definiowanie zjawiska

Niepełnosprawność to problem na tyle złożony, że obecnie traktowany jest już jako społeczny, a nie jednostkowy [1]. Literatura przedmiotu wyróżnia osoby niepełnosprawne w znaczeniu biologicznym i prawnym. Pierwszą grupę stanowią ludzie, którzy aktualnie nie posiadają orzeczenia o niepełnosprawności, ale ich zdolność do podstawowych czynności jest znacznie bądź całkowicie ograniczona. Drugą grupę tworzą osoby mające aktualne orzeczenie o niepełnosprawności, które zostało wydane przez właściwy, uprawniony do tego organ [2].

W latach 90. XX wieku szybko wzrastała w Polsce liczba osób niepełnosprawnych, a wśród nich osób niepełnosprawnych w znaczeniu prawnym. Oprócz ośrodków orzekających o niepełnosprawności do celów rentowo-zatrudnieniowych (działających przy takich instytucjach, jak KRUS, ZUS) wprowadzono wojewódzkie i powiatowe zespoły orzekania o niepełnosprawności (tzw. druga instancja). W tym czasie także dokonywały się gwałtowne zmiany na rynku pracy i szybko wzrastało bezrobocie. Prawne orzeczenie o niepełnosprawności (inwalidztwie) było podstawą do przejścia na wcześniejszą emeryturę lub rentę [2].

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wyróżnia trzy stopnie niepełnosprawności [3]:

- znaczny – osoba, w stosunku do której orzeczono ten stopień jest całkowicie niezdolna do pracy, bądź może podjąć zatrudnienie wyłącznie w warunkach pracy chronionej. Jest ponadto stale i długookresowo uzależniona od opieki innych, gdyż samodzielnie nie jest w stanie egzystować

- umiarkowany – jednostka, której dotyczy to orzeczenie jest całkowicie niezdolna do pracy, bądź może podjąć zatrudnienie wyłącznie w warunkach pracy chronionej. Jest ponadto uzależniona częściowo i czasowo od opieki innych osób

- lekki – osoba, w stosunku do której orzeczono ten stopień ma naruszoną sprawność organizmu, co powoduje obniżenie zdolności do wykonywania pracy w porównaniu z w pełni zdrową osobą lub ogranicza możliwość pełnienia ról społecznych. Owe ograniczenia można minimalizować za pomocą odpowiedniego wyposażenia. Rehabilitacja ma doprowadzić do najwyższego możliwego do osiągnięcia poziomu życia, integracji społecznej oraz aktywności zawodowej poprzez wykorzystanie różnego rodzaju działań o charakterze leczniczym, psychologicznym i edukacyjnym.

Warto nadmienić, że naruszona sprawność organizmu wiąże się nie tylko ze sprawnością fizyczną, ale także psychiczną [4]. W celu



Rys. Współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w latach 2007-2013

Fig. Activity rate of people with disabilities in 2007-2013

uniknięcia nieporozumień trzeba wyjaśnić, jak prawidłowo definiować termin „niezdolność do pracy”. Otóż należy go rozumieć jako całkowicie lub częściowo utraconą zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i bez rokowania na odzyskanie tej zdolności po przekwalifikowaniu [1]. Kolejna kwestia warta wyjaśnienia, to spotykane w literaturze naprzemienne używanie słowa „inwalida” i „niepełnosprawny”. Niepełnosprawność jest pojęciem szerszym niż inwalidztwo. A. Sękowski charakteryzuje inwalidę jako osobę, która utraciła w znacznym stopniu sprawność na skutek trwałego uszkodzenia organizmu, zwłaszcza narządu ruchu; w znaczeniu prawnym została uznana przez kompetentną instancję za całkowicie lub częściowo niezdolną do pracy z powodu choroby lub kalectw [4]. Jednakże należy podkreślić, że obecnie funkcjonującym pojęciem prawnym jest niepełnosprawność. Inwalidztwo w znaczeniu prawnym odnosi się dziś głównie do sytuacji, gdy dana osoba została w przeszłości zakwalifikowana do którejś z grup inwalidzkich.

Należy podkreślić, że niepełnosprawność jest pojęciem wieloznacznym, stanowi złożone, wielowymiarowe zjawisko wynikające z wzajemnych oddziaływań pomiędzy ludźmi a ich otoczeniem fizycznym i społecznym, odnoszące się do trzech aspektów funkcjonowania człowieka: biologicznego (dysfunkcje), indywidualnego (ograniczenie aktywności w sferze życia osobistego) oraz społecznego (ograniczenie uczestnictwa w życiu społecznym), [5].

W ostatnich latach wielu badaczy zajmuje się problemem coraz częstszego występowania niepełnosprawności w aspekcie relacji społecznych, analizy medycznej i aktywności zawodowej [6]. Jego źródła upatrują m.in. w tendencjach demograficznych, w szczególności w procesach starzenia się społeczeństwa. Wraz ze starzeniem się społeczeństwa pogorsza się jego stan zdrowia, rośnie

prawdopodobieństwo wzrostu liczby osób niepełnosprawnych.

Osoby niepełnosprawne – dane statystyczne

Informacje o skali niepełnosprawności w Polsce można uzyskać z analizy Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 r., Narodowego Spisu Ludności i Mieszkań z 2011 r. oraz Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności przeprowadzanych przez Główny Urząd Statystyczny (BAEL).

Liczba osób niepełnosprawnych w Polsce spada systematycznie od kilku lat. Na przełomie 2013 i 2014 r. było ich ok. 3,3 mln, a jeszcze w 2011 r., według Narodowego Spisu Ludności i Mieszkań w Polsce – 4,7 mln, które stanowiły wtedy 12,2% ogółu ludności kraju. Porównując dane z 2011 r. z danymi z Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 r., należy podkreślić spadek liczby osób niepełnosprawnych o 759,7 tys.¹

Z kolei, ze średniorocznych danych za 2013 r., opracowanych przez GUS na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) Polski, wynika, że w grupie osób niepełnosprawnych współczynnik aktywności zawodowej wynosił 27,3% i od 2007 r. powoli, ale systematycznie wzrasta (2007 – 22,6%, 2008 – 23,9%, 2009 – 24,6%, 2010 – 25,9%, 2011 – 26,4%, rys.)².

Bezrobocie w grupie osób niepełnosprawnych jest stosunkowo wysokie: w 2013 r. jego stopa wynosiła 17,9%³. Na tle średniej unijnej to niezbyt dobry wynik, jako że we Wspólnocie problem braku pracy dla osób niepełnosprawnych dotyczy 10% ich populacji [6].

¹ Dane demograficzne, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnos-w-liczbach-/dane-demograficzne/>, [10.08.2014].

² Rynek pracy, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnos-w-liczbach-Dane-demograficzne>, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnos-w-liczbach-/dane-demograficzne/>, [10.08.2014]. - /rynek-pracy/, [10.08.2014].

³ Tamże.

Szczególne prawa osób niepełnosprawnych związane z zatrudnieniem

Należy podkreślić, że szczególnych uprawnień osób niepełnosprawnych, dotyczących zatrudnienia, nie należy traktować jako protekcji i szczególnego uprzywilejowania skierowanego do tej grupy osób. Przede wszystkim owe uprawnienia nie łamią zasady równości: celem ich ustanowienia jest wyrównywanie szans tej grupy społecznej oraz likwidacja barier umożliwiająca pełne uczestnictwo w życiu społecznym [1].

Bezrobotne osoby niepełnosprawne mogą starać się o dotację ze środków finansowych PFRON na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej. Jest to jednorazowa pomoc, której wysokość nie może przekroczyć równowartości 15 przeciętnych wynagrodzeń. Dotacja ta jest kierowana do osób, które na ten cel nie otrzymały już bezzwrotnych środków publicznych [7]. Bezrobotne osoby niepełnosprawne mogą także liczyć na usługi i instrumenty rynku pracy skierowane specjalnie do tej grupy. Przede wszystkim chodzi tutaj o staże, szkolenia oraz prace interwencyjne. Są one finansowane ze środków finansowych PFRON, a realizowane przy wsparciu urzędów pracy [7].

Jeżeli chodzi o prawa aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych, to osoby z orzeczoną umiarkowaną lub znaczną stopniem niepełnosprawności mają prawo do zwolnienia od pracy przeznaczonego na udział w turnusie rehabilitacyjnym. W roku kalendarzowym przysługuje im na ten cel 21 dni roboczych, za które otrzymują pełne wynagrodzenie [8]. Pracownicy niepełnosprawni mogą także wnioskować o dofinansowanie turnusu rehabilitacyjnego (co najmniej 14 dni) zarówno dla nich, jak i ich opiekunów. Organem odpowiedzialnym za realizację tego zadania są Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie [7].

Według ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może być dłuższy niż 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Ponadto, przepisy tej ustawy dokładnie regulują czas pracy osoby z orzeczeniem znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, który nie może być dłuższy niż 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo [9]. Do niedawna (do 10 lipca 2014 r.) pracownikowi przysługiwał niższy czas pracy po przedłożeniu otrzymanego od lekarza zaświadczenia, mówiącego o celowości zastosowania skróconych norm pracy dla konkretnego niepełnosprawnego pracownika [7]. Obecnie pracownik z orzeczeniem o znacznym bądź umiarkowanym stopniu niepełnospraw-

ności może z mocy prawa i bez dodatkowego zaświadczenia pracować w niższym wymiarze godzin. Zmiana ta jest spowodowana wejściem w życie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 13 czerwca 2013 r⁴. Należy nadmienić, że wysokość wynagrodzenia w stałej miesięcznej kwocie dla tej osoby nie ulega zmniejszeniu. Osobie wynagradzanej z zastosowaniem godzinowego przelicznika należy odpowiednio podwyższyć stawkę godzinową. Dodatkowo osoba niepełnosprawna nie może pracować w nocy i w godzinach nadliczbowych. Jednakże należy nadmienić, że wymienionych ograniczeń nie stosuje się do osób pracujących przy pilnowaniu i na wniosek osoby niepełnosprawnej (po otrzymaniu zgody lekarza medycyny pracy bądź lekarza sprawującego opiekę nad tą osobą). Co więcej, niepełnosprawnemu pracownikowi, oprócz 15-minutowej przerwy (przeznaczonej dla wszystkich pracujących, co najmniej raz na 6 godzin w ciągu dnia), wynikającej z art. 134 Kodeksu pracy, przysługuje także dodatkowa przerwa na gimnastykę lub wypoczynek. Bez względu na dobowy wymiar czasu pracy wynosi ona 15 minut. Obydwie wymienione przerwy są wliczane w czas pracy [7].

Osoby niepełnosprawne mające orzeczoną umiarkowaną lub znaczną stopniem niepełnosprawności mają również prawo do dodatkowego urlopu w wymiarze 10 dni roboczych w ciągu roku kalendarzowego. Ten urlop należy się pracownikowi dopiero po przepracowaniu jednego całego roku kalendarzowego licząc od dnia uzyskania znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Należy podkreślić, że wspomniany urlop nie przysługuje jednak osobom uprawnionym do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych oraz pracownikom mającym uprawnienia do urlopu dodatkowego na mocy odrębnych przepisów prawa [7].

Prawa i obowiązki pracodawców związane z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej

Pracodawca, który zatrudnia 25 osób w przeliczeniu na pełne etaty, a nie osiąga 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jest zobowiązany do dokonywania wpłat na rzecz PFRON. Wpłaty te musi uiścić w miesiącach, w których zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest niższe niż wymagany wskaźnik [8].

Przede wszystkim pracodawca zatrudniający osobę niepełnosprawną ma obowiązek dostosowania stanowiska pracy do jej potrzeb (wynikających np. z ograniczonej spraw-

ności ruchowej). Ponadto musi wyposażyć stanowisko w niezbędne środki i przedmioty pracy. Dodatkowo pracodawca zobowiązany jest dostosować urządzenia higieniczno-sanitarne i dojścia do nich do potrzeb tej grupy pracowników. Jednakże pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne mogą starać się o zwrot poniesionych wydatków oraz dofinansowanie do wynagrodzenia niepełnosprawnego zatrudnionego [9]. Jedną z podstawowych instytucji, do których mogą się zwrócić, jest właśnie PFRON. Zadania tej instytucji to m.in.:

- Dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej zatrudnionej zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy. Stawka dotacji od 1 stycznia 2014 r. do lekkiego stopnia niepełnosprawności wynosi 40%, do umiarkowanego – 100%, a do znacznego 180% najniższego wynagrodzenia. Ponadto, pracodawcom zatrudniającym osoby chorujące na epilepsję, upośledzenie umysłowe, choroby psychiczne, całościowe zaburzenia rozwoju oraz niewidome należy się dodatkowa 40% dotacja (liczona od najniższego wynagrodzenia) dodawana do uposażeń tych pracowników [7]. Dofinansowanie należy się również zakładom pracy chronionej, pracodawcom zatrudniającym mniej niż 25 osób w przeliczeniu na pełne etaty oraz pracodawcom zatrudniającym więcej niż 25 osób w przeliczeniu na pełne etaty, zachowujących 6% wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ogóle pracowników [10].

- Zwrot dodatkowych kosztów wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych, np. koszty rozbudowy obiektów, pomieszczeń, koszty usprawnień transportowych.

- Dofinansowanie do 50% oprocentowania kredytów bankowych dla zakładów pracy chronionej.

- Zwrot kosztów przystosowania istniejącego stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej – dofinansowanie nie może przekraczać dwudziestokrotnej kwoty przeciętnego wynagrodzenia [7]. Przez przystosowanie należy rozumieć wykonanie prac modernizacyjnych, umożliwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy na danym stanowisku [8].

- Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej – dofinansowanie nie może przekraczać kwoty równej piętnastokrotnemu przeciętnemu wynagrodzeniu [7]. Bardzo często związane jest z tworzeniem nowego stanowiska pracy. Koszty dotyczą najczęściej zakupu urządzeń potrzebnych do prawidłowego wykonywania pracy [8].

- Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego zatrudnionym osobom niepeł-

⁴ Zmiany w zakresie czasu pracy osób niepełnosprawnych, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/zatrudnienie-osob-niepelnospraw-/zmiany-w-zakresie-czasu-pracy-os/>, [02.09.2014].

nosprawnym [7]. Przede wszystkim pomota dotyczy czynności związanych z komunikacją z otoczeniem oraz pomocą w realizacji czynności trudnych do samodzielnego wykonania przez osobę niepełnosprawną.

• Zwrot do 80% kosztów szkoleń dla osób niepełnosprawnych, jednakże w kwocie nieprzekraczającej dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia dla jednej osoby niepełnosprawnej [8].

Dodatkowo przedsiębiorstwa mające status zakładu pracy chronionej mogą ubiegać się o wiele ulg, np. zwolnienie z odpłacania podatku od nieruchomości, podatku gruntowego i leśnego oraz ulgę w zaliczkach na podatek od osób fizycznych [6]. Status zakładu pracy chronionej może uzyskać pracodawca prowadzący działalność gospodarczą przez 12 miesięcy i zatrudniający co najmniej 25 osób w przeliczeniu na pełne etaty. Ponadto musi spełniać jeden z warunków w ciągu 6 ostatnich miesięcy:

1) wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynoszący co najmniej 50%, w tym minimum 20% pracowników z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności,

2) wskaźnik zatrudnienia osób niewidomych, chorych psychicznie lub upośledzonych umysłowo zaliczanych do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności wynoszący 30%.

Oprócz wspomnianych warunków pracodawca musi uzyskać potwierdzenie od Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące spełnienia przez obiekty i pomieszczenia wymogów zapisanych w przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych. Przedsiębiorca prowadzący zakład pracy chronionej musi także zapewnić swoim pracownikom doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną [8].

Wiedza pracodawców

Pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne odnosi wiele korzyści. Bez wątpliwa wykorzystuje potencjał pracowniczy tej grupy, a także nie musi wpłacać składek na rzecz PFRON z tytułu niezatrudniania odpowiedniej liczby osób niepełnosprawnych. Zyskuje ponadto miano pracodawcy społecznie odpowiedzialnego, co zapewne pozytywnie wpływa na jego wizerunek [10]. Zdaniem autorek, a także wielu pracodawców, pracownicy niepełnosprawni bardziej szanują swoją pracę. Tak więc zatrudniający zyskuje zaangażowanego, lojalnego, odwiedzającego się pracowitością i chęcią rozwoju pracownika⁵.

⁵ *Firmy chętniej zatrudniają niepełnosprawnych. Doceniają ich zaangażowanie i pracowitość*, <http://www.pulshr.pl/zarzadzanie/firmy-chetniej-zatrudniają-niepełnosprawnych-doceniania-ich-zaangażowanie-i-pracowitosc,22199.html>, [18.11.2014].

Niestety, wiedza pracodawców na temat zatrudnienia osób niepełnosprawnych, możliwości dofinansowania i udogodnień jest nadal niska i niezadowalająca. Informacji na ten temat dostarcza między innymi badanie przeprowadzone w województwie łódzkim, w okresie od maja do sierpnia 2011 r., będące częścią projektu Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi. Badani pracodawcy swoją wiedzę na temat instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych ocenili następująco: 21% – bardzo mała, 52% – mała, 33% – przeciętna, 6% – dobra, 3% – bardzo dobra. Większą wiedzę posiadali przedsiębiorcy prowadzący zakład pracy chronionej (33% badanych osób uważało, że ma dużą, 47% raczej dużą, 13% – przeciętną wiedzę, a 7% trudno było ją ocenić).

Jako instrumenty wspierające zatrudnienie osób niepełnosprawnych badani wskazywali⁶: dofinansowania, refundacje, rekompensaty (40%), zniżki, ulgi (35%), dotacje na utworzenie lub przystosowanie miejsca pracy niepełnosprawnych (27%), dotacje do wynagrodzeń niepełnosprawnych (14%), szkolenia pracowników niepełnosprawnych (5%), prestiż firmy, lepszy wizerunek firmy (2%), a 24% badanych nie umiało ich wskazać. Po doprecyzowaniu i przedstawieniu pracodawcom konkretnych instrumentów nadal 23% nie znało żadnego z nich. W tym etapie badania respondenci, jako najbardziej znane instrumenty wśród wskazanych wymienili:

• dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (57%)

• zwrot kosztów poniesionych w związku z przystosowaniem miejsca pracy – (48%)

• refundacja kosztów poniesionych na wyposażenie stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej zarejestrowanej w Powiatowym Urzędzie Pracy (46%)

• zwolnienie z wpłat na PFRON (37%)

• zwrot kosztu zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu (20%), [11].

Podsumowanie

Dla wielu osób niepełnosprawnych praca stanowi bardzo ważną sferę życia. Niska aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych wynika z wielu złożonych przyczyn, leżących nie tylko po stronie potencjalnych pracodawców. Niestety niechętnie zatrudniają oni osoby niepełnosprawne, o czym świadczy gotowość wpłacania pieniędzy do PFRON w zamian za niedotrzymanie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na wymaganym poziomie. Pracodawcy obawiają się przede

⁶ W tej części badania mieli spontanicznie, sami podać dowolny instrument [11].

wszystkim obowiązków i kosztów związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Niewątpliwie są potrzebne dodatkowe regulacje systemowe (dostosowanie miejsc publicznych do potrzeb osób niepełnosprawnych, ułatwienie zdobywania umiejętności – dodatkowe kursy, możliwość przekwalifikowania, profesjonalne poradnictwo zawodowe, dodatkowe fundusze na tworzenie miejsc pracy dla tej grupy), które ułatwią osobom niepełnosprawnym wejście na rynek pracy, w szczególności otwarty.

Wiedza pracodawców na temat zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz instrumentów rynku pracy skierowanych do tej grupy jest nadal niewielka. Jednak także wiedza osób niepełnosprawnych na temat ich praw jest niezadowalająca. Z tego względu konieczna jest edukacja obydwu grup, dostarczanie informacji na temat konkretnych rozwiązań, uregulowań prawnych, ułatwień i możliwości uzyskania dofinansowania. Nie wolno przy tym zapominać, że ciągle potrzebne są kampanie edukacyjno-informacyjne, których celem jest zwalczanie negatywnych stereotypów dotyczących tej grupy społecznej.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Piotrowski B. *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Biuletyn*. Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2010
- [2] Ciura G. *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy*. „Studia BAS” 2011, nr 2
- [3] Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU 1997 nr 123 poz. 776 z późn. zm.)
- [4] Rydzewski P., Maciejewska R., Bielecka-Prus J., Szkoła A. *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy Lubelszczyzny*. Wyd. WSPA, Lublin 2011 [za:] Sękowski A. *Inwalida* [w:] *Encyklopedia katolicka*, Tom 7, red. Wielgus S., RW KUL, Lublin 1997
- [5] Szczupał B. *Praca i zatrudnienie – potwierdzenie egzystencji i terapia osób z niepełnosprawnością [w:] Problemy aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością zamieszkałych na obszarach wiejskich*. Zbikowski J., Dąbrowski D., Kuźmicki M. (red.), Wydawnictwo PSW im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, 2012
- [6] Michalczuk L. *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach województwa małopolskiego*. „Gospodarka Narodowa” 2011, nr 1-2
- [7] *Informator dla osób niepełnosprawnych*. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2012
- [8] Kryńska E. (red.). *Prawne i instytucjonalne rozwiązania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2013
- [9] Puzkarska A. *Bezpieczne miejsce pracy. Prawa i obowiązki związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych*. Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2010
- [10] *Korzyści z zatrudniania osób niepełnosprawnych. Informator dla pracodawcy*. Instytut Organizacji Przedsiębiorstw i Technik Informatycznych „InBIT”, Kraków 2012
- [11] Morysińska A., Sochańska-Kawiecka M., Kołakowska-Seroczyńska Z., Makowska-Belta E., *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Raport końcowy*. Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2011