

ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W POLSCE

Iwona Żabińska

Polska 2013

Spis treści

1.	Definicja niepełnosprawności	4
2.	Dane statystyczne dotyczące osób niepełnosprawnych w Polsce	10
2.1	Stan oraz struktura demograficzna i społeczno-ekonomiczna	10
2.2	Stan zatrudnienia	13
3.	Przepisy prawne regulujące zatrudnianie osób niepełnosprawnych w Polsce	15
4.	Uwarunkowania zatrudniania osób niepełnosprawnych	17
5.	Obowiązki pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne	19
5.1	Czas pracy.....	19
5.2	Urlopy i zwolnienia od pracy	19
5.3	Zapewnienie miejsca pracy	20
5.4	Wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.....	21
5.5	Wpłaty na Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	23
5.6	Obowiązki informacyjne	24
6.	Uprawnienia pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne	25
6.1	Obniżenie wpłat na Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.....	25
6.2	Zwolnienie z wpłat na Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	25
6.3	Zwolnienie z podatków i opłat	26
6.4	Dofinansowanie do wynagrodzeń	26
6.5	Dofinansowanie do zatrudnienia asystenta pracownika niepełnosprawnego	27
6.6	Dofinansowanie szkoleń pracowników niepełnosprawnych.....	28
6.7	Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy.....	29
6.8	Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy.....	29
6.9	Dofinansowanie do oprocentowania kredytu bankowego.....	30
6.10	Zwrot kosztów budowy lub rozbudowy obiektów i pomieszczeń, kosztów transportowych oraz kosztów administracyjnych.	30
7.	Rola państwa w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.....	31
8.	Formy wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych.....	37
8.1	Rehabilitacja zawodowa	37
8.2	Warsztaty terapii zajęciowej.....	38
8.3	Centra Integracji Społecznej.....	40
8.4	Kluby integracji społecznej	41
8.5	Zakłady pracy chronionej	42
8.6	Zakłady aktywności zawodowej.....	43
8.7	Spółdzielnie socjalne	44

8.8	Zatrudnienie wspomagane	45
8.9	Usługi rynku pracy	46
9.	Edukacja osób niepełnosprawnych	48
9.1	Edukacja na poziomie przedszkolnym i szkolnym.....	48
9.2	Szkoły wyższe	51
9.3	Kształcenie ustawiczne.....	52
10.	Bariery aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.....	53
BIBLIOGRAFIA		55
Literatura zwarta i czasopisma		55
Dokumenty i akty prawne		55
Netografia.....		58
SPIS TABEL		59
SPIS RYSUNKÓW.....		59

1. Definicja niepełnosprawności

W literaturze medycznej, psychologicznej, a także w aktach prawnych nie istnieje jedna, powszechnie przyjęta definicja niepełnosprawności, a samo pojęcie cechuje duża pojemność i niejednorodność. W celu ujednoczenia terminologii, a tym samym umożliwienia porównywania zdrowia populacji na poziomie międzynarodowym, w 1980r. Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) przyjęła Międzynarodową Klasyfikację Uszkodzeń, Niepełnosprawności i Upośledzeń (ICIDH). W ramach przyjętej klasyfikacji wyodrębnione zostały następujące pojęcia:

- uszkodzenie (*impairment*) – wszelka strata lub wada psychiczna, fizjologiczna, lub anatomiczna odnośnie struktury lub czynności¹;
- niepełnosprawność (*disability*) – każde ograniczenie bądź brak (wynikający z uszkodzenia) zdolności do wykonywania czynności w sposób lub w zakresie uważanym za normalny dla człowieka²;
- upośledzenie (*handicap*) – niedogodność dla danej osoby, wynikająca z uszkodzenia lub niepełnosprawności, która ogranicza lub uniemożliwia wypełniania jej ról, uważanych za normalne (w zależności od wieku, płci oraz czynników społecznych i kulturowych)³.

Z uwagi na krytykę wyżej wymienionej klasyfikacji, w rezolucji z 22 maja 2001 roku, przyjęta została nowa wersja pod nazwą Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (International Classification of Functioning, Disability and Health) określana w skrócie jako ICF. W klasyfikacji tej zrezygnowano całkowicie z terminu „upośledzenie” (*handicap*) z uwagi na negatywne konotacje w języku angielskim oraz częściowo z terminu „niepełnosprawność” (*disability*) traktowanego jako składową. ICF zredefiniowało termin „niepełnosprawność” jako *wielowymiarowe zjawisko wynikające ze wzajemnych oddziaływań między ludźmi i otaczającym ich środowiskiem fizycznym i społecznym*⁴. Nowa klasyfikacja oparta została na próbie połączenia dwóch różnych modeli niepełnosprawności: modelu medycznego i modelu społecznego. Pierwszy z nich traktuje niepełnosprawność jako stan wymagający opieki medycznej, drugi natomiast postrzega to zagadnienie jako zbiór stanów wynikających ze środowiska społecznego. Synteza obu podejść

¹ International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps. A manual of classification relating to the consequences of disease, World Health Organization, Geneva 1980, s. 47.

² Tamże, s. 143.

³ Tamże, s. 183.

⁴ Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF), Przekład w języku polskim dla Centrum Systemów Informacyjnych Ochrony Zdrowia, Światowa Organizacja Zdrowia 2009, s. 242.

umożliwia zatem identyfikację różnych wymiarów zdrowia w odniesieniu do aspektu biologicznego, jednostkowego i społecznego⁵.

W Polsce funkcjonuje kilka definicji dotyczących osób niepełnosprawnych. Pierwsza sformułowana jest w art. 1 Konwencji Praw Osób Niepełnosprawnych Organizacji Narodów Zjednoczonych, ratyfikowanej 6 września 2012 r. przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej. Według konwencji „do osób niepełnosprawnych zalicza się te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami”. Kolejna definicja zawarta jest w art. 2 pkt 10 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i dotyczy prawnych podstaw orzeczenia o niepełnosprawności i kwalifikacji stopnia niepełnosprawności. Zgodnie z ustawą termin „niepełnosprawność” oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy. Powyższa ustawa rozróżnia trzy stopnie niepełnosprawności:

- znaczny - dotyczy osoby z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji (art. 4.1),
- umiarkowany – dotyczy osoby z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych (art. 4.2),
- lekki – dotyczy osoby o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne (art. 4.3).

Przy kwalifikowaniu stopnia niepełnosprawności uwzględniany jest również zakres naruszenia sprawności organizmu. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu

⁵ Tamże, s. 20.

niepełnosprawności (Dz. U. Nr 139, poz. 1328) rozróżnia następujące rodzaje niepełnosprawności:

- upośledzenie umysłowe,
- choroby psychiczne,
- zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu,
- choroby narządu wzroku,
- upośledzenie narządu ruchu,
- epilepsja,
- choroby układu oddechowego i krążenia,
- choroby układu pokarmowego,
- choroby układu moczowo- płciowego,
- choroby neurologiczne,
- inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego,
- całościowe zaburzenia rozwojowe.

Stopień niepełnosprawności orzekany jest na stałe lub na czas określony osobom, które ukończyły 16 lat. W przypadku osób, które nie ukończyły 16 roku życia wydawane jest tylko orzeczenie o niepełnosprawności, a kryteria oceny ich niepełnosprawności reguluje Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 lutego 2002 roku w sprawie kryteriów oceny niepełnosprawności u osób w wieku do 16 roku życia (Dz. U.2002 Nr 17 poz. 162 z późn. zm.).

Oprócz wyżej wymienionych definicji „niepełnosprawności” o charakterze prawno-administracyjnym, funkcjonuje również definicja statystyczna stosowana przez Główny Urząd Statystyczny (GUS). Według GUS osobą niepełnosprawną jest „taka osoba, która posiada odpowiednie orzeczenie wydane przez organ do tego uprawniony lub osoba, która takiego orzeczenia nie posiada, lecz odczuwa ograniczenie sprawności w wykonywaniu czynności podstawowych dla swojego wieku (zabawa, nauka, praca, samoobsługa)”⁶. Z definicji wynika, że badania statystyczne dotyczą osób niepełnosprawnych z podziałem na dwie podstawowe grupy:

- osoby niepełnosprawne prawnie, czyli takie, które posiadają (aktualne) orzeczenie wydane przez organ do tego uprawniony,

⁶ Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników, GUS, Warszawa 2012, s. 34.

- osoby niepełnosprawne tylko biologicznie, czyli takie, które nie posiadają orzeczenia, ale mają bądź odczuwają całkowicie lub poważnie ograniczoną zdolność do wykonywania czynności podstawowych stosownie do swojego wieku.

W Polsce niepełnosprawność prawna orzekana jest przez różne instytucje, co regulowane jest również odrębnymi ustawami. Dla celów rentowych organem orzekającym jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), natomiast dla celów ustalenia niepełnosprawności i stopnia niepełnosprawności organami orzekającymi są: jako pierwsza instancja - powiatowe zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności; jako druga instancja - wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności. W przypadku orzeczeń o wskazaniach do ulg i uprawnień postępowanie jest jednoinstancyjne - wniosek rozpatrywany jest przez lekarza będącego członkiem powiatowego zespołu.

Powiatowe zespoły orzekają o niepełnosprawności na wniosek zainteresowanego lub jego przedstawiciela ustawowego, bądź za ich zgodą, na wniosek kierownika ośrodka pomocy społecznej. Wniosek należy składać w powiatowym zespole do spraw orzekania o niepełnosprawności właściwym dla miejsca zamieszkania osoby zainteresowanej lub właściwym dla miejsca pobytu w przypadku osób: bezdomnych; przebywających poza miejscem stałego pobytu ponad dwa miesiące ze względów zdrowotnych lub rodzinnych; przebywających w zakładach karnych i poprawczych; przebywających w domach pomocy społecznej i ośrodkach wsparcia w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej. Wniosek o wydanie orzeczenia powinien zawierać:

- imię i nazwisko dziecka, przedstawiciela ustawowego dziecka lub osoby zainteresowanej;
- datę i miejsce urodzenia dziecka lub osoby zainteresowanej;
- adres zamieszkania lub pobytu dziecka albo osoby zainteresowanej;
- numer dowodu osobistego lub innego dokumentu potwierdzającego ich tożsamość oraz numer PESEL;
- określenie celu wydania orzeczenia;
- dane dotyczące sytuacji społecznej i zawodowej dziecka lub osoby zainteresowanej – w przypadku wniosku o orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności;
- oświadczenie osoby zainteresowanej lub przedstawiciela ustawowego dziecka o prawdziwości danych zawartych we wniosku.

W przypadku postępowania w sprawie wydania orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności wskazane jest dodatkowe załączenie do wniosku następujących dokumentów:

- dokumentacji medycznej zawierającej historię choroby, kartę informacyjną leczenia szpitalnego itp.;
- ważnego, wydanego przez lekarza, zaświadczenia lekarskiego zawierającego opis stanu zdrowia;
- innych dokumentów, które mogą mieć wpływ na ustalenie niepełnosprawności lub stopnia niepełnosprawności.

Natomiast w przypadku orzeczenia w zakresie ulg i uprawnień należy do wniosku dołączyć:

- dokumentację medyczną zawierającą historię choroby, kartę informacyjną leczenia szpitalnego itp.;
- orzeczenie o inwalidztwie lub niezdolności do pracy;
- inne dokumenty, które mogą mieć wpływ na ustalenie wskazań do ulg i uprawnień.

W przypadku konieczności uzupełnienia wniosku, przewodniczący zespołu powiatowego wzywa na piśmie o złożenie brakującej dokumentacji w wyznaczonym terminie. Nieuzupełnienie wniosku w określonym terminie skutkuje pozostawieniem wniosku bez rozpoznania. Wnioskodawca uczestniczy w posiedzeniu składu orzekającego. Na podstawie badań, prowadzonych w trakcie posiedzenia, oceniany jest stan jego zdrowia. W niektórych przypadkach zespół orzekający może ocenić stan zdrowia bez badań, a także wydać orzeczenie o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności bez uczestnictwa osoby zainteresowanej. Orzeczenie powiatowego zespołu powinno ustalać niepełnosprawność, stopień niepełnosprawności oraz zawierać wskazania dotyczące:

- odpowiedniego zatrudnienia uwzględniającego psychofizyczne możliwości danej osoby,
- szkolenia, w tym specjalistycznego,
- zatrudnienia w zakładzie aktywności zawodowej,
- uczestnictwa w terapii zajęciowej,
- konieczności zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze oraz pomoce techniczne, ułatwiające funkcjonowanie danej osoby,
- korzystania z systemu środowiskowego wsparcia w samodzielnej egzystencji, przez co rozumie się korzystanie z usług socjalnych, opiekuńczych, terapeutycznych i rehabilitacyjnych świadczonych przez sieć instytucji pomocy społecznej, organizacje pozarządowe oraz inne placówki,

- konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji,
- konieczności stałego współdziałania na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji,
- spełniania przez osobę niepełnosprawną przesłanek określonych w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r. - Prawo o ruchu drogowym (Dz.U. z 2005 r. Nr 108, poz. 908, z późn. zm.), przy czym w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności spełnienie tych przesłanek może zostać stwierdzone jedynie w przypadku ustalenia przyczyny niepełnosprawności oznaczonej symbolem 05-R (upośledzenie narządu ruchu) lub 10-N (choroba neurologiczna).

Orzeczenie powiatowego zespołu doręczane jest na piśmie w ciągu 14 dni od dnia posiedzenia w sprawie wydania orzeczenia. Od orzeczenia przysługuje odwołanie do wojewódzkiego zespołu. Należy je wnieść w terminie 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia za pośrednictwem powiatowego zespołu, który je wydał. Również od orzeczenia wojewódzkiego zespołu przysługuje odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych. Wnosi się je w terminie 30 dni od dnia doręczenia orzeczenia za pośrednictwem wojewódzkiego zespołu, który je wydał. Jedynie w przypadku orzeczenia o wskazaniach do ulg i uprawnień nie przysługuje odwołanie do wojewódzkiego zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności, ponieważ jest to postępowanie jednoinstancyjne.

Nadzór nad orzekaniem o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności sprawuje Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych poprzez specjalnie powołany do tego celu Wydział do Spraw Nadzoru nad Orzekaniem o Niepełnosprawności.

2. Dane statystyczne dotyczące osób niepełnosprawnych w Polsce⁷

Brak jednolitej definicji niepełnosprawności w poszczególnych krajach Unii Europejskiej powoduje trudności w porównywaniu danych pozyskiwanych w ramach odmiennych metodologicznie badań.

W Polsce, dane dotyczące osób prawnie i biologicznie niepełnosprawnych zbierane są w ramach narodowych spisów powszechnych. Ostatni spis przeprowadzony został w 2011 roku, a otrzymane dane zamieszczono w publikacji GUS - „Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników”. Ponadto, w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) zbierane są dane dotyczące osób prawnie niepełnosprawnych w odniesieniu do rynku pracy. Badania te prowadzone są kwartalnie, a ich wyniki prezentowane w publikacjach GUS - „Kwartalna informacja o rynku pracy”. Najbardziej aktualne dane obejmują IV kwartał 2012 r. W tym miejscu należy nadmienić, że wybrane dane z BAEL dotyczące lat 2010, 2011 i 2012 przeliczone są w odniesieniu do bilansów ludności po Narodowym Spisie Powszechnym 2011, natomiast wcześniejsze statystyki oparte są na bilansach ludności z Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 r. Ponadto w stosunku do wybranych danych z 2012 r. zastosowano nową metodologię według zaleceń Eurostatu.

2.1 Stan oraz struktura demograficzna i społeczno-ekonomiczna

Z analizy wstępnych wyników⁸ Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. wynika, że liczba niepełnosprawnych w Polsce to około 4,7 miliona osób, co stanowi 12,2% ludności kraju. W porównaniu do Narodowego Spisu Powszechnego z roku 2002, liczba osób niepełnosprawnych zmniejszyła się o około 800 tys.

Według spisu z 2011 roku, wśród ogółu osób niepełnosprawnych większą część stanowiły kobiety w liczbie 2530,4 tys., natomiast mężczyźni - 2167,1 tys.

Analiza porównawcza osób niepełnosprawnych w miastach i na wsi wykazała, że prawie dwukrotnie większa ich liczba występowała w miastach (patrz tabela 1). Wyniki otrzymane w ramach Narodowego Spisu Powszechnego w latach 2002 i 2011 wykazały, że dużo mniejszy spadek niepełnosprawności wystąpił w miastach. W przypadku kobiet wyniósł

⁷ Dane przygotowane zostały w oparciu o Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników, GUS, Warszawa 2012 oraz dane pochodzące z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) przeprowadzonego przez GUS w I, II, III i IV kwartale 2009 r. oraz I, II i III kwartale 2012 r. <http://www.stat.gov.pl>

⁸ Dane zawarte w raporcie NSP 2011 mogą być zaniżone z powodu brakujących ok. 1940,2 tys. odpowiedzi.

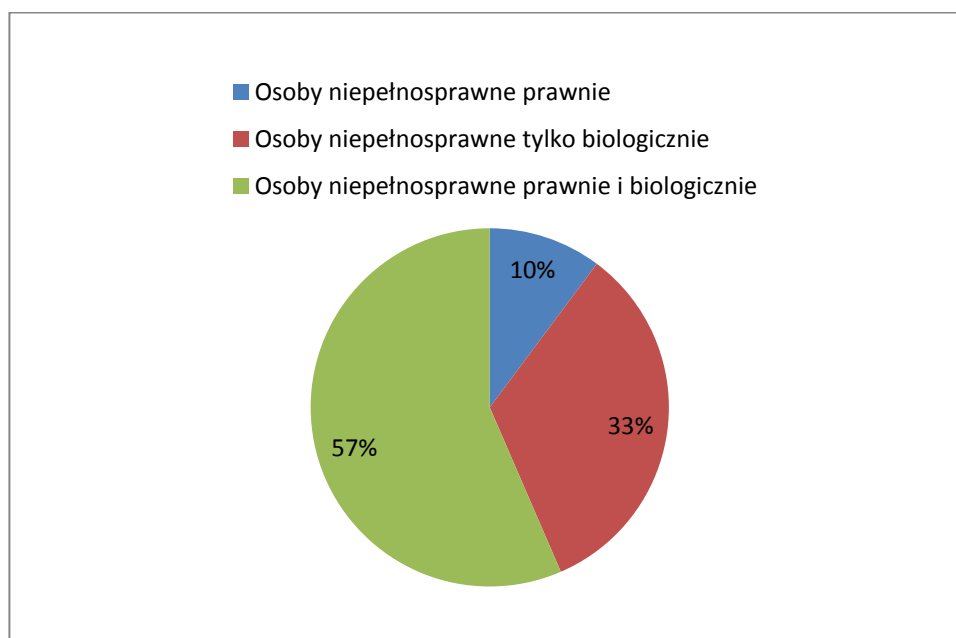
on 68,4 tys., natomiast w odniesieniu do mężczyzn - 126,3 tys. Dla porównania, na wsi spadek niepełnosprawności kobiet wyniósł 289,7 tys., a mężczyzn - 289,7 tys. osób.

Tabela 1. Osoby niepełnosprawne w miastach i na wsi – lata 2002 i 2011.

Wyszczególnienie	Ogółem		Miasta		Wieś	
	2002	2011	2002	2011	2002	2011
Ogółem osoby niepełnosprawne	5456,7	4697,5	3213,1	3018,4	2243,6	1679,1
Niepełnosprawni mężczyźni	2568,2	2167,1	1488,5	1362,2	1079,7	804,9
Niepełnosprawne kobiety	2888,5	2530,4	1724,6	1656,2	1163,9	874,2

Źródło: w oparciu o Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników, GUS, Warszawa 2012, s. 64.

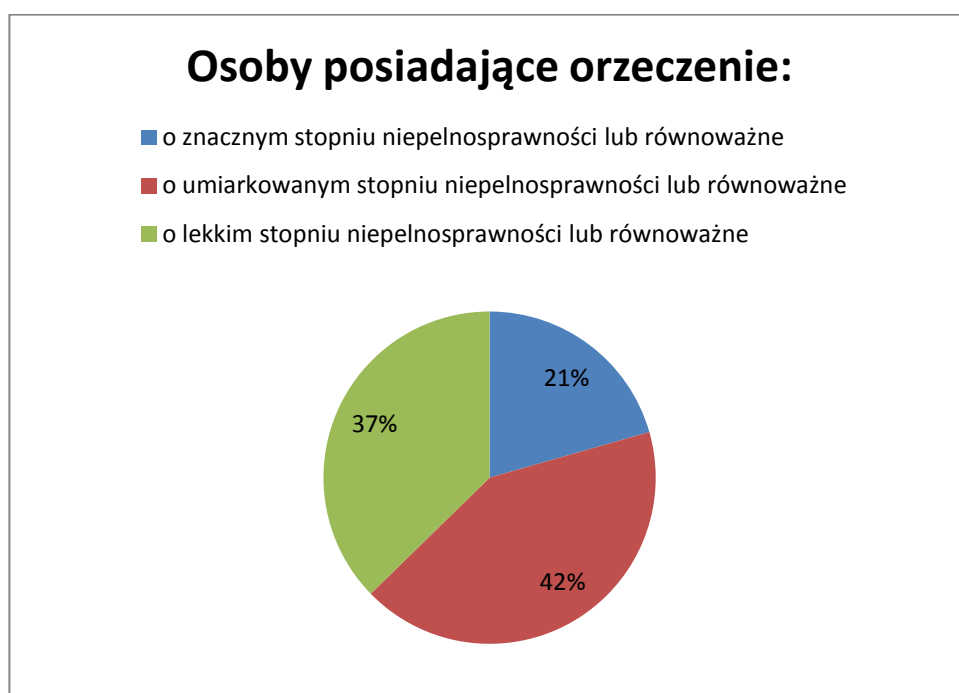
W badaniach prowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny brane są pod uwagę osoby z prawnie orzeczoną niepełnosprawnością oraz osoby, które cierpią z powodu różnego rodzaju długotrwałych problemów zdrowotnych, czyli niepełnosprawne biologicznie. Według NSP w 2011 r., liczba osób niepełnosprawnych prawnie wyniosła 3 131,9 tys., natomiast osób niepełnosprawnych biologicznie, które nie posiadały orzeczenia o niepełnosprawności było 1565,6 tys. (rys. 1)



Rysunek 1. Osoby niepełnosprawne w 2011 roku

Źródło: w oparciu o Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników, GUS, Warszawa 2012, s. 64

Wśród ogółu osób niepełnosprawnych prawnie, badanych w 2011 r., największy odsetek, bo 42%, stanowiły osoby z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności oraz o lekkim stopniu niepełnosprawności, które posiadało 37%. Osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności stanowiły 21% zbiorowości (rys.2). Dokonując analizy osób niepełnosprawnych prawnie, szczególną uwagę zwraca informacja zawarta w raporcie z wyników Narodowego Spisu Powszechnego 2011, że wśród ogółu osób niepełnosprawnych „niemalże co dziesiąta osoba – niezależnie od płci – posiadała wyłącznie prawne orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, natomiast nie odczuwała żadnego ograniczenia sprawności w wykonywaniu podstawowych czynności życiowych”⁹.



Rysunek 2. Osoby niepełnosprawne prawnie w 2011 r.

Źródło: w oparciu o Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników, GUS, Warszawa 2012, s. 95

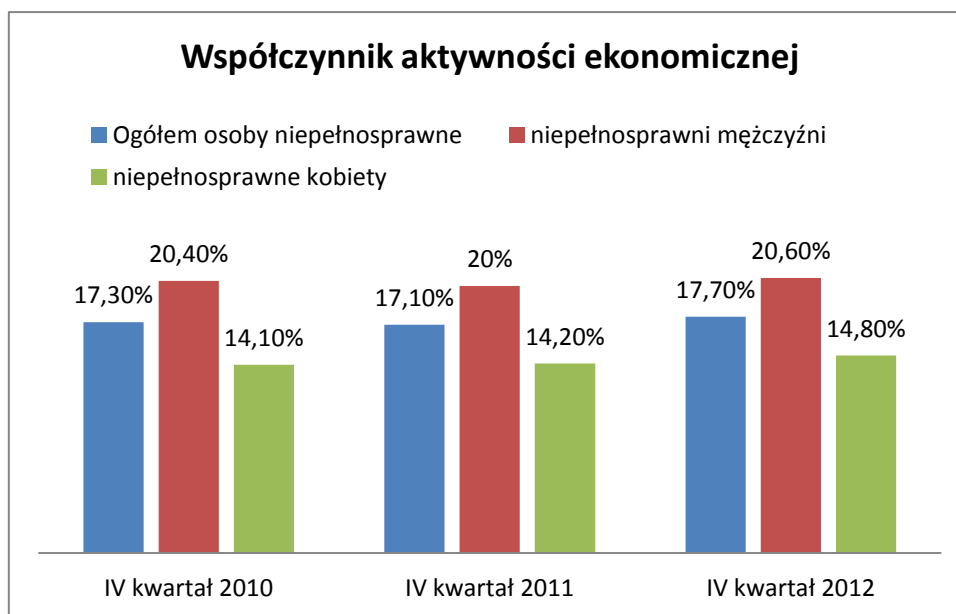
Badanie „Osoby niepełnosprawne na rynku pracy”, które zostało przeprowadzone w II kwartale 2011 r. jako moduł Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, wykazało, że osoby niepełnosprawne stanowiły przede wszystkim grupę osób starszych. Osoby z niepełnosprawnością w wieku 65 lat i więcej stanowiły 33,7% ogółu niepełnosprawnych, natomiast w wieku 55-64 lata - 32,3%. Pozostałe grupy wiekowe obejmowały znacznie niższy odsetek w ogólnej liczbie osób niepełnosprawnych. Osoby niepełnosprawne w wieku 45-54 lata stanowiły 17,8% ogółu ludzi niepełnosprawnych, w wieku 35-44 lata - 6,8%, 25-34 lata - 6,3% i 16-24 lata - 3,1%.

⁹ Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników, GUS, Warszawa 2012, s.67

Wyniki badań modułowych z 2011 roku w zakresie wykształcenia osób niepełnosprawnych wykazały, że najliczniejszą grupę osób niepełnosprawnych stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym – 34% ogółu, natomiast najmniejszą grupą były osoby z wykształceniem wyższym - 6,6% ogółu niepełnosprawnych.

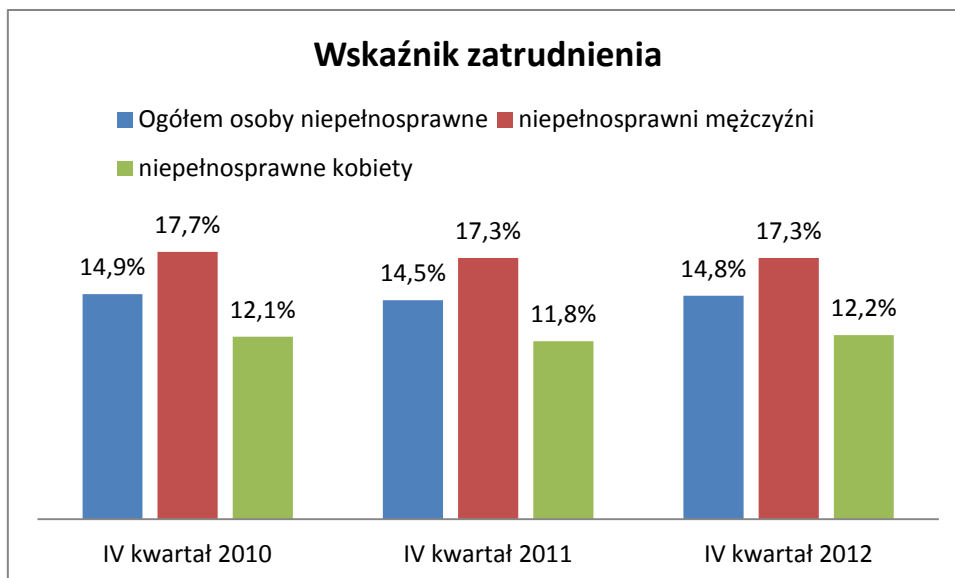
2.2 Stan zatrudnienia

Wyniki otrzymane w oparciu o Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności z lat 2010, 2011 i 2012 wskazują, że większa część osób z niepełnosprawnością jest poza rynkiem pracy, a ich sytuacja nie ulega znacznej poprawie. Potwierdza to analiza współczynnika aktywności zawodowej jak i wskaźnika zatrudnienia określającego odsetek ludności w wieku od 15 do 64 roku życia pracujących zawodowo. Oba wskaźniki są niskie, chociaż należy zaznaczyć, że w ostatnim kwartale 2012 r. współczynnik aktywności zawodowej wzrósł w ciągu roku o 0,6 punktu procentowego (patrz rys.3 i rys.4).



Rysunek 3. Współczynnik aktywności ekonomicznej osób niepełnosprawnych według płci w latach 2010-2012.

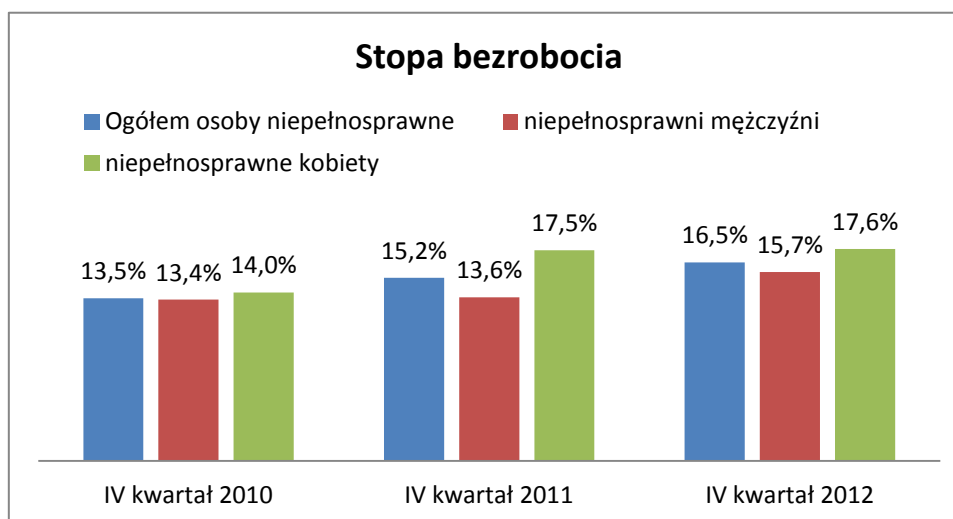
Źródło: w oparciu o Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w IV kwartale 2012 r. Kwartalna informacja o rynku pracy, GUS, Warszawa 2013, s. 3.



Rysunek 4. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych według płci w latach 2010 - 2011.

Źródło: w oparciu o Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w IV kwartale 2012 r..Kwartalna informacja o rynku pracy, GUS, Warszawa 2013, s. 6.

Niepokojące są również wyniki, z ostatnich trzech lat, dotyczące analizy stopy bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych. Odsetek osób niepełnosprawnych bezrobotnych w stosunku do liczby zbiorowości aktywnej zawodowo stale rośnie i w ostatnim kwartale 2012 roku osiągnął 15,7% (rys. 5). Dla porównania, wśród osób pełnosprawnych wynosi on 10,1%.



Rysunek 5. Stopa bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych w latach 2010 – 2012.

Źródło: w oparciu o Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w IV kwartale 2012 r..Kwartalna informacja o rynku pracy, GUS, Warszawa 2013, s. 9.

Porównując udział kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu na rynku pracy wyraźnie widać, że to właśnie mężczyźni stanowią większość aktywną zawodowo.

3. Przepisy prawne regulujące zatrudnianie osób niepełnosprawnych w Polsce

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.) zapewnia każdemu obywatelowi Polski, w tym osobom niepełnosprawnym, wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy (art. 65). Zgodnie z ustawą wszyscy obywatele są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania oraz nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32). Ponadto, Konstytucja, w stosunku do osób niepełnosprawnych, zobowiązuje władze publiczne do zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej (art. 68 ust. 3) oraz udzielania pomocy w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej (art. 69).

Ponieważ osoby niepełnosprawne często są dyskryminowane i napotykać liczne trudności w utrzymaniu więzów społecznych i zdobyciu pracy, wprowadzone zostały specjalne przepisy prawne mające na celu ich wspieranie i ochronę. Szczegółowe regulacje w tym zakresie zawiera **ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych** (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721, z późn. zm.) zwana dalej ustawą o rehabilitacji. Podstawowym celem ustawy jest wyrównywanie szans oraz zapewnienie efektywnego i równego z innymi udziału w życiu społecznym, w tym również zawodowym. W szczególności ustawa zawiera m.in. regulacje w zakresie orzekania o niepełnosprawności, prawach i obowiązkach pracodawców i pracowników, uprawnieniach osób niepełnosprawnych, a także regulacje odnośnie zakładów chronionych. Kolejnym aktem prawnym jest **Karta Praw Osób Niepełnosprawnych** przyjęta uchwałą przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. (M.P. z 13.08.1997 r. Nr 50 poz. 475). W zakresie zatrudnienia, Karta gwarantuje prawo osób niepełnosprawnych do pomocy specjalistycznej umożliwiającej rozwój, zdobycie lub podniesienie kwalifikacji ogólnych i zawodowych (§ 1 pkt 5) oraz prawo do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga - prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych (§ 1 pkt 6). Należy nadmienić, że zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych oraz prawo do swobodnie wybranej pracy zapewnia również **Kodeks pracy** (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

Zakaz dyskryminacji osób niepełnosprawnych oraz zapewnienie równego dostępu do zatrudnienia regulują także akty prawne Unii Europejskiej, Rady Europy, Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz Międzynarodowej Organizacji Pracy. Pierwszym międzynarodowym aktem prawnym obejmującym w sposób całościowy kwestię niepełnosprawności jest ratyfikowana 6 września 2012 r. przez Prezydenta RP **Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych**. Konwencja, w obszarze pracy i zatrudnienia, zobowiązuje państwa do uznania prawa osób niepełnosprawnych do swobodnego wyboru pracy i jej przebiegu na zasadzie równości z innymi osobami, a także ochrony i popierania realizacji prawa do pracy osób, które staną się niepełnosprawne w okresie zatrudnienia (art. 27). Zasady walki z dyskryminacją między innymi ze względu na niepełnosprawność wyznacza również **Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy**. Dyrektywa zakłada wprowadzenie przez pracodawców racjonalnych usprawnień umożliwiających osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej bądź rozwój zawodowy lub kształcenie, przy założeniu, że podjęte przez pracodawcę środki są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków istniejących w ramach polityki prowadzonej przez dane Państwo Członkowskie na rzecz osób niepełnosprawnych (art. 5). Prawo do godnej pracy ogółu obywateli, w tym również osób niepełnosprawnych jest przedmiotem działań Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). W Polsce, obowiązującym dokumentem tej organizacji, jest **Konwencja NR 159 MOP dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przyjęta w Genewie 20.06.1983 r. (Dz. U. z 2005 r. Nr 43, poz. 412)**. Na szczególną uwagę zasługuje również **Kodeks Postępowania - Zarządzanie Niepełnosprawnością w Miejscu Pracy**. Kodeks jest dokumentem MOP, który nie ma mocy obowiązującej, ale jest poradnikiem dla pracodawców zatrudniających lub rekrutujących osoby niepełnosprawne.

4. Uwarunkowania zatrudniania osób niepełnosprawnych

Przepisy kodeksu pracy dotyczące zatrudniania oraz ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych a także ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie ograniczają możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych. Wiele osób niepełnosprawnych zachowała zdolność do pracy i może efektywnie funkcjonować w zwykłych zakładach pracy. Możliwości zawodowe osób niepełnosprawnych zależą od wielu czynników, wśród których niepełnosprawność nie zawsze jest decydującym¹⁰. Niepełnosprawni mogą zatem, w zależności od szeroko rozumianych zdolności do pracy, w tym również niepełnosprawności, pracować w takich warunkach jak osoby pełnosprawne lub w warunkach zatrudnienia wspomaganego jak i w warunkach specjalnych – chronionych. Zgodnie z ustawą o rehabilitacji, osoby o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności są niezdolne do pracy albo zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej. W ustawie wyodrębniono jednak dwa wyjątki:

- zatrudnienie u pracodawcy posiadającego pozytywną opinię Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej,
- zatrudnienie w formie telepracy.

W warunkach chronionego rynku pracy, osoby niepełnosprawne mogą podejmować pracę w zakładach pracy chronionej (ZPCh) lub zakładach aktywizacji zawodowej (ZAZ). Wskazane jest, aby praca w obrębie chronionego rynku była ostatecznością i dotyczyła tylko tych osób, które nie mają szans na zdobycie lub utrzymanie pracy na otwartym rynku. Podejście takie jest związane z promocją zasady integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz opinią, że zakłady chronione nie stwarzają warunków do dalszego rozwoju zawodowego i obciążają budżet państwa¹¹.

Alternatywną formą dla zatrudnienia w zakładach pracy chronionej jest zatrudnienie wspomagane. Koncepcja zatrudnienia wspomaganego powstała w odpowiedzi na problemy osób niepełnosprawnych w znalezieniu, podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia oraz, z drugiej strony, z uwagi na pracodawców, którzy z różnych powodów nie są gotowi do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej i mają problemy z zarządzaniem niepełnosprawnością w miejscu pracy. Zatrudnienie wspomagane dotyczy osób niepełnosprawnych zatrudnionych na

¹⁰ Majewski T.: Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych. Poradnik dla urzędów pracy, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011, s. 16 – 20.

¹¹ Tamże, s. 65

otwartym rynku pracy i polega na udzielaniu im pomocy w wykonywaniu czynności, które są niemożliwe do zrealizowania z uwagi na ich niepełnosprawność¹².

Niestety, pewna część osób niepełnosprawnych, w ogóle nie będzie zdolna do podjęcia pracy. Przepisy ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych określają trzy typy osób niezdolnych do pracy:

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

¹² Więcej na temat zatrudnienia wspomaganego oraz zatrudnienia w warunkach pracy chronionej w rozdziale 8.

5. Obowiązki pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne

Skomplikowane przepisy prawne odnośnie zatrudniania osób niepełnosprawnych i ich duża zmienność stanowią jeden z ważnych powodów, dla których pracodawcy niechętnie rekrutują pracowników z niepełnosprawnością. Na szczęście, z uwagi na zachodzące zmiany na rynku pracy oraz politykę państwa, coraz więcej pracodawców dostrzega korzyści wynikające z zatrudniania wykwalifikowanych pracowników z niepełnosprawnością i w związku z tym podejmują inicjatywy dotyczące ich poszukiwania i rekrutowania. Pracodawca zatrudniający osobę niepełnosprawną musi jednak respektować przysługujące jej prawa i wypełniać obowiązki wynikające z postanowień aktów prawnych.

5.1 Czas pracy

Regulacje odnośnie maksymalnego czasu pracy osób niepełnosprawnych zawarte są w art. 15 ust. 1 – 4 ustawy o rehabilitacji. Zgodnie z tą ustawą, czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. W przypadku osób z orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, które posiadają zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy, przysługuje prawo jego skrócenia do 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Przedmiotowe zaświadczenie wydawane jest przez lekarza medycyny pracy lub w razie jego braku lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną. Ponadto osoba niepełnosprawna ma prawo do przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynoszący 15 min. należy wliczać do czasu pracy. Pracodawca nie może zatrudniać osób niepełnosprawnych do pracy w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych. Powyższe ustalenia nie obowiązują pracodawcę w dwóch szczególnych przypadkach. Pierwszym z nich jest sytuacja, gdy osoba zatrudniona jest przy pilnowaniu, drugi przypadek dotyczy pracownika, który posiada właściwą zgodę na pracę w dłuższym wymiarze czasu. Zgoda taka jest wydawana, na wniosek osoby zatrudnionej, przez lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku przez lekarza sprawującego opiekę nad tą osobą.

5.2 Urlopy i zwolnienia od pracy

Osoby niepełnosprawne mają takie same prawa do urlopu jak pracownicy pełnosprawni. Wymiar urlopu zależy od stażu pracy i wynosi odpowiednio: 20 lub 26 dni.

Jednak, zgodnie z ustawą o rehabilitacji (art. 19 ust. 1-3), pracownikom niepełnosprawnym, którzy posiadają orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności i spełniają następujące warunki:

- przepracowali co najmniej jeden rok od dnia uzyskania orzeczenia o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ,
 - posiadają prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze nieprzekraczającym 26 dni roboczych,
 - nie mają prawa do urlopów dodatkowych na podstawie odrębnych przepisów,
- przysługuje dodatkowy urlop w wymiarze 10 dni roboczych.

Jeżeli osobie niepełnosprawnej przysługuje, na mocy odrębnych przepisów, prawo do dodatkowego urlopu krótszego niż 10 dni roboczych, wówczas może ona skorzystać z urlopu uzupełniającego do 10 dni, tak, aby łączny czas urlopu nie przekroczył 36 dni.

Poza urlopem, pracownikom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności przysługuje prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 20 ust. 1):

- w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku,
- w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Wynagrodzenie za czas nieobecności pracownika oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Łączny czas dodatkowego urlopu i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym , przysługujący pracownikowi o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

5.3 Zapewnienie miejsca pracy

Ustawa o rehabilitacji reguluje kwestie dotyczące miejsca pracy osób niepełnosprawnych. Pracownik, zatrudniający osoby niepełnosprawne o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności zobowiązany jest zapewnić odpowiednie warunki pracy potwierdzone pozytywną opinią Państwowej Inspekcji Pracy (art. 5 i art. 6).

W przypadku pracownika, który utracił zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, pracodawca ma obowiązek wydzielenia lub zorganizowania odpowiedniego stanowiska pracy

z podstawowym zapleczem socjalnym. Stanowisko musi być gotowe nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez pracownika gotowości przystąpienia do pracy. Pracownik powinien zgłosić gotowość przystąpienia do pracy w ciągu miesiąca od dnia uznania za osobę niepełnosprawną (art. 14).

W sytuacji, kiedy pracodawca udowodni, że przyczyną wypadku pracownika była jego wyłączna wina lub stan nietrzeźwości, wówczas zostaje zwolniony od powyższego obowiązku.

5.4 Wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Zgodnie z ustawą o rehabilitacji, pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników ma obowiązek dokonywać miesięcznych wpłat na Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych zwany dalej Funduszem, w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników¹³ odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

Wielkość wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie jest jednakowa dla wszystkich typów organizacji. Dla publicznych i niepublicznych uczelni, wyższych szkół zawodowych, publicznych i niepublicznych szkół, zakładów kształcenia nauczycieli oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych i resocjalizacyjnych wskaźnik ten wynosi 2%. W odniesieniu do powyższych jednostek wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest obliczany w inny sposób, tzn. jako suma wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych i podwojonego wskaźnika wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy będących osobami niepełnosprawnymi i uczących się lub studiujących w ramach ogólnie obowiązujących w danej jednostce regulaminów nauczania lub studiowania. Wskaźnik wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy będących osobami niepełnosprawnymi oznacza ich procentowy udział w liczbie ogółem odpowiednio: wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy, według stanu w roku ubiegłym¹⁴.

W przypadku państwowych i samorządowych jednostek organizacyjnych będących jednostkami budżetowymi, zakładami budżetowymi albo gospodarstwami pomocniczymi, instytucji kultury oraz jednostek organizacyjnych zajmujących się statutowo ochroną dóbr

¹³ Art. 21 ust 5 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wskazuje pracowników zatrudnionych, których pracodawca nie może wliczyć do liczby pracowników.

¹⁴ Tamże, art. 21 ust 2b – 2d.

kultury uznanych za pomnik historii wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zmieniła się na przestrzeni lat 2005 – 2008 i od ok. 5 lat do chwili obecnej wynosi 6%.

Obowiązek dokonywania wpłat na Fundusz ma również pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej zatrudniający co najmniej 25 pracowników. Wpłata nie ma jednak związku ze wskaźnikiem zatrudnienia a dotyczy osiągniętych środków z tytułu zwolnień. Zgodnie z art. 31 ust 3 ustawy o rehabilitacji, prowadzący zakład pracy chronionej powinien przekazywać 10% tych środków na Fundusz.

Pracodawcy zobowiązani do wpłat na Fundusz, dokonują ich w terminie do dnia 20 następnego miesiąca po miesiącu, w którym zaistniały okoliczności powodujące powstanie obowiązku wpłat.

Wpłaty na Fundusz mogą również wynikać z niespełnienia przez pracodawców zobowiązań wynikających z aktów prawnych. W związku z tym, do wpłat na Fundusz, zobowiązani są pracodawcy, którzy nie wydzielili lub nie zorganizowali w określonym czasie¹⁵ odpowiedniego stanowiska pracy osobie, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku. Wpłata, w wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za pracownika, musi być dokonana w dniu rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Obowiązek ten nie dotyczy jednak pracodawcy, który rozwiązał stosunek pracy z pracownikiem lub kiedy wypadek lub choroba powstały wyłącznie z winy pracownika naruszającego zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

Obowiązek wpłaty na Fundusz może również dotyczyć zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej, w przypadkach (art.29):

- nieprzekazania niewykorzystanych środków zakładowego funduszu aktywności na wyodrębniony rachunek bankowy tego funduszu w terminie do dnia 31 grudnia roku, w którym uzyskano te środki,
- likwidacji lub utraty statusu zakładu aktywności zawodowej, wykreślenia organizatora z ewidencji działalności gospodarczej lub Krajowego Rejestru Sądowego, likwidacji lub upadłości organizatora zakładu aktywności zawodowej,

W pierwszym przypadku pracodawca ma obowiązek dokonania na Fundusz wpłaty w wysokości 30% środków wykorzystanych niezgodnie z zasadami w terminie do 20 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło ujawnienie wydatkowania zakładowego funduszu aktywności. W drugim przypadku, środki publiczne otrzymane na

¹⁵ Nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez osobę niepełnosprawną gotowości przystąpienia do pracy

utworzenie zakładu oraz niewykorzystane środki zakładowego funduszu aktywności podlegają niezwłocznie wpłacie do Funduszu. Obowiązek wpłaty na Fundusz nie dotyczy sytuacji, gdy likwidacja zakładu następuje w związku z przejściem zakładu przez inny zakład aktywności zawodowej lub w wyniku połączenia z zakładem aktywności zawodowej, gdzie niewykorzystane środki funduszu podlegają przekazaniu w terminie do 3 miesięcy na zakładowy fundusz aktywności zakładu przejmującego zakład likwidowany.

Zakłady aktywności zawodowej mogą być dodatkowo zobowiązane do wpłaty na Fundusz kwoty odpowiadającej wydatkom ze środków zakładowego funduszu aktywności na nabycie, wytworzenie lub ulepszenie środków trwałych w związku z modernizacją zakładu, utworzeniem lub przystosowaniem stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych — w części, która nie została pokryta odpisami amortyzacyjnymi, ustalonymi przy zastosowaniu stawek amortyzacyjnych wynikających z wykazu rocznych stawek amortyzacyjnych na dzień zaistnienia likwidacji lub utraty statusu zakładu aktywności zawodowej, wykreślenia organizatora z ewidencji działalności gospodarczej lub Krajowego Rejestru Sądowego, likwidacji lub upadłości organizatora zakładu aktywności zawodowej. Obowiązek ten nie dotyczy zakładu w przypadku, gdy jego likwidacja następuje w związku z przejściem przez inny zakład aktywności zawodowej lub w wyniku połączenia z zakładem aktywności zawodowej, a niewykorzystane środki funduszu podlegają przekazaniu w terminie do 3 miesięcy na zakładowy fundusz aktywności zakładu przejmującego zakład likwidowany.

5.5 Wpłaty na Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Zakłady pracy chronionej mają obowiązek utworzenia zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych zwany dalej funduszem rehabilitacji, na który zobowiązane są przekazywać 90% środków uzyskanych z tytułu zwolnień ujętych w art. 31 ust. 1 ustawy o rehabilitacji. Ponadto fundusz tworzony jest również ze środków pochodzących:

- z części zaliczek na podatek dochodowy od osób Fizycznych,
- z wpływów z zapisów i darowizn,
- z odsetek od środków zgromadzonych na rachunku funduszu rehabilitacji,
- ze środków pochodzących ze zbycia środków trwałych zakupionych ze środków funduszu, w części niezamortyzowanej.

5.6 Obowiązki informacyjne

Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne muszą zarejestrować się w systemie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W celu rejestracji, pracownicy zatrudniający co najmniej 25 pracowników, zobowiązani do wpłat, wypełniają odpowiednią deklarację, natomiast pracownicy zwolnieni z dokonywania wpłat – informację. Po dokonaniu rejestracji i uzyskaniu numeru w rejestrze PFRON, pracodawcy przesyłają odpowiednio deklaracje lub informacje w formie elektronicznej według wzoru określonego, w rozporządzeniu, przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego. Deklaracja lub informacja miesięczna składana jest w terminie do dnia 20 miesiąca następującego po miesiącu, w którym zaistniały okoliczności powodujące powstanie obowiązku wpłat lub którego dotyczy informacja. Natomiast deklaracja lub informacja roczna składana jest w terminie do 20 stycznia za rok poprzedni.

6. Uprawnienia pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne

Pracodawcy, oprócz obowiązków wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych, posiadają liczne uprawnienia w formie dofinansowań, ulg podatkowych oraz zwrotu kosztów zatrudnienia, szkolenia osoby niepełnosprawnej, wyposażenia lub przystosowania stanowiska pracy, itd.

6.1 Obniżenie wpłat na Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Wpłaty na Fundusz ulegają obniżeniu w przypadku zakupu usługi, z wyłączeniem handlu, lub produkcji pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągającego wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w wysokości co najmniej 10%. Warunki oraz zasady obliczania wartości kwoty obniżenia wpłaty zawarte są w art. 22 ust. 1 – 5 ustawy o rehabilitacji.

6.2 Zwolnienie z wpłat na Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Zwolnienie z wpłat na Fundusz dotyczy w szczególności pracodawców, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych osiąga odpowiednią wielkość:

- dla pracodawców zatrudniających co najmniej 25 osób oraz dla państwowych i samorządowych jednostek organizacyjnych będących jednostkami budżetowymi, zakładami budżetowymi albo gospodarstwami pomocniczymi, instytucji kultury oraz jednostek organizacyjnych zajmujących się statutowo ochroną dóbr kultury uznanych za pomnik historii – 6%,
- dla publicznych i niepublicznych uczelni, wyższych szkół zawodowych, publicznych i niepublicznych szkół, zakładów kształcenia nauczycieli oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych i resocjalizacyjnych – wynosi 2%.

Z wpłat zwolnieni są również:

- pracodawcy, w stosunku do których została ogłoszona upadłość lub ich zakłady znajdują się w likwidacji,
- osoby prowadzące publiczne i niepubliczne jednostki organizacyjne nie działające w celu osiągnięcia zysku, których wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest

rehabilitacja społeczna i lecznicza, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi,

- placówki dyplomatyczne, urzędy konsularne, przedstawicielstwa i misje zagraniczne.

6.3 Zwolnienie z podatków i opłat

Zakłady pracy chronionej oraz zakłady aktywności zawodowej zwolnione są z podatków: od nieruchomości, rolnego i leśnego. Zwolnienie dotyczy również podatku od czynności cywilnoprawnych, pod warunkiem, że czynności te mają bezpośredni związek z prowadzeniem zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej¹⁶. Ponadto, przedmiotowe zakłady są zwolnione z opłat, z wyłączeniem opłaty skarbowej i opłat o charakterze sankcyjnym.

6.4 Dofinansowanie do wynagrodzeń

Pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne, ujęte w ewidencji PFRON, może ubiegać się o miesięczne dofinansowanie ich wynagrodzeń, przysługujące w kwocie:

- 180% najniższego wynagrodzenia — w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- 100% najniższego wynagrodzenia — w przypadku osób niepełnosprawnych, bez prawa do emerytury, zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- 40% najniższego wynagrodzenia — w przypadku osób niepełnosprawnych, bez prawa emerytury, zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

W przypadku osób niepełnosprawnych z orzeczeniem choroby psychicznej, upośledzenia umysłowego, całościowego zaburzenia rozwojowego lub epilepsji oraz niewidomych, powyższe kwoty ulegają zwiększeniu o 40%, jednak nie mogą przekroczyć kwoty 90% faktycznie poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej - 75% tych kosztów.

Jeżeli osoba niepełnosprawna zatrudniona jest przez kilku pracodawców, u których ogółem czas pracy nie przekracza pełnego wymiaru czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przysługuje każdemu z pracodawców, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy pracownika niepełnosprawnego. Natomiast jeśli sumaryczny czas pracy zatrudnienia u kilku

¹⁶ Zwolnienie z podatków nie dotyczy: podatku od gier, podatku od towarów i usług oraz podatku akcyzowego, a także cła, podatków dochodowych i podatku od środków transportowych.

pracodawców przekracza pełny wymiar czasu pracy, to miesięczne dofinansowanie przyznawane jest pracodawcy, który wcześniej zatrudnił osobę niepełnosprawną.

Miesięczne dofinansowanie na nowo zatrudnionego pracownika przysługuje tylko wtedy, gdy powoduje u pracodawcy wzrost netto zatrudnienia ogółem i wzrost netto zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych. Oznacza to, że jeżeli osoba niepełnosprawna została zatrudniona w wyniku rozwiązania umowy o pracę z innym pracownikiem, to przysługuje jej dofinansowanie tylko wtedy, gdy miejsce pracy powstało w wyniku:

- wygaśnięcia umowy o pracę,
- zmniejszenia wymiaru czasu pracy innego pracownika¹⁷,
- rozwiązania umowy o pracę z innym pracownikiem wskutek:
 - rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, dokonania przestępstwa bądź zawinionej utraty uprawnień do wykonywania zawodu,
 - wypowiedzenia złożonego przez pracownika,
 - porozumienia stron;
 - przejścia pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - upływu czasu, na który została zawarta umowa;
 - ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta umowa.

Pracodawca, któremu przysługuje miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń, zobowiązany jest do składania:

- miesięcznych informacji o wynagrodzeniach, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych, z uwzględnieniem pracowników, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych,
- wniosku o wypłatę miesięcznego dofinansowania.

Fundusz przekazuje miesięczne dofinansowanie w ciągu 25 dni od dnia otrzymania kompletnego i prawidłowo wypełnionego wniosku o wypłatę.

6.5 Dofinansowanie do zatrudnienia asystenta pracownika niepełnosprawnego

Pracodawca ma prawo otrzymać ze środków Funduszu zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia asystentów pomagających pracownikom niepełnosprawnym. Dofinansowanie dotyczy tylko tych asystentów, którzy pomagają w komunikacji z otoczeniem oraz pomagają

¹⁷ Zmniejszenie czasu pracy musi nastąpić na wniosek pracownika.

przy wykonywaniu czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego zrealizowania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

Kwota zwrotu stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w miesiącu. Dodatkowym warunkiem jest, aby liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie przekraczała liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu.

6.6 Dofinansowanie szkoleń pracowników niepełnosprawnych

Na podstawie art. 41 ustawy o rehabilitacji, pracodawca może organizować dla niepełnosprawnych pracowników szkolenia oraz wnioskować o ich dofinansowanie ze środków Funduszu. Koszty szkolenia mogą być zrefundowane do 80%, jednak nie mogą przekroczyć wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę. Refundacja z Funduszu udzielana jest przedsiębiorcom na szkolenia specjalistyczne¹⁸ oraz ogólne¹⁹ i obejmuje tylko te koszty szkolenia, które dotyczą²⁰:

- wynagrodzenia osób prowadzących szkolenie;
- wynagrodzenia tłumacza języka migowego albo lektora dla osób niewidomych lub opiekuna;
- zatrudnionej osoby niepełnosprawnej ruchowo zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- koszty podróży osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia;
- koszty podróży przewodnika lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- koszty zakwaterowania i wyżywienia osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia oraz tłumacza języka migowego albo lektora dla osób niewidomych;
- koszty usług doradczych związanych z danym szkoleniem;
- koszty obsługi administracyjno-biurowej stanowiące wydatki bieżące związane z realizacją szkolenia;
- koszty wynajmu pomieszczeń związanych bezpośrednio z realizacją szkolenia;

¹⁸ Szkolenia ujęte w art. 38 pkt 1 rozporządzenia Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r.

¹⁹ Szkolenia ujęte w art. 38 pkt 2 rozporządzenia Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r.

²⁰ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 marca 2009 r. w sprawie warunków i trybu dokonywania refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2009 r. Nr 57, poz. 472)

- koszty amortyzacji narzędzi i wyposażenia w zakresie, w jakim są one wykorzystywane na potrzeby szkolenia, z wyłączeniem narzędzi i wyposażenia zakupionych w ramach wsparcia ze środków publicznych w okresie siedmiu lat przed realizacją szkolenia;
- koszty materiałów szkoleniowych.

6.7 Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy

Zgodnie z art. 26 ustawy o rehabilitacji, pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy, niepozostającą w zatrudnieniu lub pozostającą w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, u którego w okresie zatrudnienia powstała niepełnosprawność, może otrzymać z Funduszu zwrot kosztów:

- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych (art. 26 ust. 1 pkt 1),
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy (art. 26 ust. 1 pkt 1b),
- zakupu i autoryzacji oprogramowania służącego pracownikom niepełnosprawnym (art. 26 ust. 1 pkt 1c),
- zakupu urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z niepełnosprawności zatrudnionych pracowników (art. 26 ust. 1 pkt 1),
- rozpoznania przez lekarza medycyny pracy potrzeb ujętych w powyższych punktach,

Zwrot kosztów uwarunkowany jest uzyskaniem, na wniosek starosty, pozytywnej opinii PIP o przystosowanym stanowisku pracy. Ponadto nie może on przekroczyć dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.

6.8 Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy

Zgodnie z art. 26e. ust. 1, pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostającą w zatrudnieniu, może otrzymać z Funduszu zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia. Dodatkowo zwrot kosztów uwarunkowany jest uzyskaniem, na wniosek starosty, pozytywnej opinii PIP o przystosowaniu do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na wyposażonym stanowisku pracy lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku.

6.9 Dofinansowanie do oprocentowania kredytu bankowego

Na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy o rehabilitacji, osoba niepełnosprawna prowadząca działalność gospodarczą albo własne lub dzierżawione gospodarstwo rolne może otrzymać ze środków Funduszu rehabilitacji, dofinansowanie do wysokości 50% oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie tej działalności. Osoba ubiegająca się o dofinansowanie musi spełnić dwa warunki. Po pierwsze, nie może równocześnie korzystać z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej, a jeśli korzystała z pożyczki, to musi być w całości spłacona lub umorzona. Po drugie, nie otrzymała bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo prowadziła tę działalność co najmniej przez 24 miesiące od dnia otrzymania pomocy na ten cel.

Dofinansowanie do oprocentowania zaciągniętych kredytów bankowych może również otrzymać pracodawca zakładu pracy chronionej. Warunkiem jest wykorzystanie przedmiotowych kredytów na cele rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Szczegółowe zasady i tryb postępowania w sprawach udzielania zakładom pracy chronionej dofinansowania do oprocentowania kredytów bankowych reguluje rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 kwietnia 2009 r. w sprawie pomocy finansowej udzielanej pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 70, poz. 603).

6.10 Zwrot kosztów budowy lub rozbudowy obiektów i pomieszczeń, kosztów transportowych oraz kosztów administracyjnych.

Pracodawcy prowadzącemu zakład pracy chronionej przysługuje zwrot kosztów budowy lub rozbudowy obiektów i pomieszczeń, kosztów transportowych oraz kosztów administracyjnych, pod warunkiem, że:

- zwrot dotyczy wyłącznie dodatkowych kosztów pracodawcy wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie wynosi co najmniej 50%.

Szczegółowe warunki refundacji kosztów budowy lub rozbudowy obiektów i pomieszczeń, kosztów transportowych oraz kosztów administracyjnych reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 kwietnia 2009 r. w sprawie pomocy finansowej udzielanej pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 70, poz. 603).

7. Rola państwa w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, w tym również osób niepełnosprawnych, realizowane są w oparciu o Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia. Krajowy Plan Działań na rzecz zatrudnienia na lata 2012-2014 (KPDZ/2012-2014) przyjęty został przez Radę Ministrów w dniu 21 sierpnia 2012 r. Plan ma charakter ogólnokrajowy i stanowi podstawę dla regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia. Obowiązujący dokument zakłada większe zaangażowanie partnerów społecznych, podmiotów prywatnych i trzeciego sektora w sprawy aktywizacji zawodowej i przewiduje podjęcie wielu zadań związanych z niesieniem pomocy osobom niepełnosprawnym (patrz tabela 2).

Tabela 2. Zadania na rzecz zatrudnienia przewidziane na lata 2012-2014.

Działanie kierunkowe	Zadanie	Cel	Planowane działania	Zgłaszający zadania
Działanie kierunkowe 1. Skuteczne wdrażanie wszystkich elementów modelu flexicurity.	Zadanie 1.11 Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych	Zwiększenie szans zatrudnienia osób z orzeczoną znaczną i umiarkowaną stopniem niepełnosprawności poprzez uzyskiwanie i podwyższanie kwalifikacji na poziomie ponad licealnym i wyższym.	– dofinansowanie opłaty za naukę, koszty zakwaterowania lub dojazdu, zakup przedmiotów ułatwiających lub umożliwiających naukę (w ramach programu celowego pn. „Student II”)	PFRON
Działanie kierunkowe 2. Aktywizacja grup marginalizowanych na rynku pracy (osoby młode, grupa 50+, kobiety, niepełnosprawni, rodzice z małymi dziećmi, grupa NEET).	Zadanie 2.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy	Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo, w tym zwłaszcza osób w wieku 50+, osób pragnących godzić obowiązki rodzinne z zawodowymi, osoby młode rozpoczynające karierę zawodową, osób zamieszkujących obszary oddalone, osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym, osób niepełnosprawnych	– identyfikowanie potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia w tym poprzez szersze zastosowanie IPD, diagnozowanie potrzeb szkoleniowych oraz możliwości doskonalenia zawodowego w regionie; – organizacja warsztatów oraz szkoleń z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy oraz nabywania kompetencji kluczowych; – wsparcie psychologiczno-doradcze; – realizacja programów aktywizacji zawodowej obejmujących jedną lub kilka z form wsparcia: pośrednictwo pracy i/lub doradztwo zawodowe, staże/praktyki zawodowe, szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, subsydiowanie zatrudnienia; – zapewnienie wsparcia towarzyszącego (opieka nad dziećmi i osobami zależnymi), w szczególności kierowanego do osób pragnących powrócić na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci; – wspieranie wolontariatu jako etapu przygotowującego do podjęcia zatrudnienia poprzez organizowanie i dofinansowanie stanowisk pracy dla wolontariuszy oraz zapewnianie wsparcia szkoleniowego i/lub doradczego; – wspieranie inicjatyw na rzecz podnoszenia	MRR ²¹

²¹ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego

Działanie kierunkowe	Zadanie	Cel	Planowane działania	Zgłaszający zadania
			<p>mobilności geograficznej (regionalnej i międzyregionalnej) osób pozostających bez zatrudnienia (w tym zwłaszcza osób zamieszkujących na obszarach wiejskich), m.in. poprzez dofinansowanie przejazdów z miejsca zamieszkania do miejsca pracy oraz zwrot kosztów zakwaterowania;</p> <ul style="list-style-type: none"> – opracowanie i rozpowszechnianie informacji o ofertach pracy, możliwościach udziału w szkoleniach i stażach oraz innych oferowanych usługach i instrumentach aktywizacji zawodowej, w tym m.in. poprzez zastosowanie nowoczesnych i wielokanałowych technik informacyjnych i komunikacyjnych; – upowszechnianie i promocja alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia oraz metod organizacji pracy (telepraca, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy); – organizacja kampanii promocyjnych i akcji informacyjnych mających na celu zachęcenie pracodawców do zatrudnienia osób z grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. 	
	<p>Zadanie 2.12</p> <p>Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.</p>	<p>Celem projektu jest wypracowanie modelu rekrutacji, szkolenia i działania trenerów pracy oraz przygotowanie profesjonalnej kadry trenerów pracy, która przyczyni się do włączenia osób niepełnosprawnych na rynek pracy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – przeprowadzenie na podstawie polskich i zagranicznych doświadczeń analizy aktualnej wiedzy na temat funkcjonowania trenera pracy; – opracowanie narzędzi rekrutacji (stworzenie profilu kompetencyjnego trenera pracy); – określenie kryteriów selekcji oraz sposobu pomiaru spełnienia określonych kryteriów; – opracowanie programu szkolenia trenerów pracy, umożliwiającego wyposażenie przyszłych trenerów w kluczowe kompetencje 	<p>MPiPS/BON²²</p>

²² Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej /Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych

Działanie kierunkowe	Zadanie	Cel	Planowane działania	Zgłaszający zadania
	<p>Zadanie 2.13</p> <p>Aktywizacja zawodowa absolwentów będących osobami niepełnosprawnymi</p>	<p>Ułatwianie wejścia w życie zawodowe młodym osobom niepełnosprawnym poprzez umożliwienie odbycia stażu, a następnie zdobycie zatrudnienia.</p>	<p>Zadanie będzie realizowane w ramach programu „JUNIOR” – programu mającego na celu aktywizację zawodową niepełnosprawnych absolwentów. Pomoc finansowa przekazywana będzie absolwentowi, skierowanemu na staż przez PUP, w formie dofinansowania będącego świadczeniem na rehabilitację zawodową. Wysokość dofinansowania ustalana jest przez PUP, w zależności od stopnia niepełnosprawności osoby skierowanej na staż, i wynosi od 30% do 50% najniższego wynagrodzenia (ww. świadczenie na rehabilitację zawodową jest wypłacane dodatkowo oprócz stypendium przysługującego stażysty odbywającemu staż ustawowy).</p> <p>Ponadto, przewiduje się wypłacanie doradcy zawodowemu środków (w postaci premii) za opiekę nad stażystą, w wysokości do 10% najniższego wynagrodzenia za każdego stażystę objętego opieką oraz wypłacanie środków pracodawcy uczestniczącemu w programie (również w postaci premii) z tytułu odbycia stażu przez absolwenta.</p>	<p>PFRON</p>
	<p>Zadanie 2.14</p> <p>Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych</p>	<p>Opracowywanie, wdrażanie i promocja ogólnopolskich i ponadregionalnych rozwiązań z zakresu aktywizacji zawodowej i integracji społecznej osób niepełnosprawnych z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi, będącymi w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.</p>	<p>Kontynuowanie i realizowanie nowych projektów adresowanych do wybranych grup osób niepełnosprawnych:</p> <ul style="list-style-type: none"> – „Wsparcie osób z zaburzeniami psychicznymi na rynku pracy II”, – „4 kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II”, – „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce”, – „Wsparcie osób z autyzmem II”, – „Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi) oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego II”, 	<p>PFRON</p>

Działanie kierunkowe	Zadanie	Cel	Planowane działania	Zgłaszający zadania
			<ul style="list-style-type: none"> – „Wsparcie osób ze stwardnieniem rozsianym, w tym z niepełno sprawnościami sprzężonymi na rynku pracy”, – „Wsparcie osób z wybranymi Zespołami Uwarunkowanymi Genetycznie”, – „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy III”, – „Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy III”. <p>Zadanie realizowane jest ze środków EFS w ramach PO KL.</p>	
	<p>Zadanie 2.15</p> <p>Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą</p>	<p>Zwiększenie poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych i utrzymanie ich w zatrudnieniu.</p>	<p>Zgodnie z art. 25a ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721, z późn. zm.) refundowane będą osobom niepełnosprawnym wykonującym działalność gospodarczą obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe do wysokości odpowiadającej wysokości składki, której podstawą wymiaru jest kwota określona w art. 18 ust. 8 oraz w art. 18a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.</p>	<p>PFRON</p>
	<p>Zadanie 2.16</p> <p>Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych.</p>	<p>Zwiększenie poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych i utrzymanie ich w zatrudnieniu.</p>	<p>Zgodnie z art. 25a ust. 2-4 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz.92, z późn. zm.) dokonywana będzie częściowa refundacja opłaconych przez pracodawcę obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne zatrudnionych osób niepełnosprawnych.</p>	<p>PFRON</p>

Działanie kierunkowe	Zadanie	Cel	Planowane działania	Zgłaszający zadania
	Zadanie 2.17 Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika.	Zwiększenie poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych i utrzymanie ich w zatrudnieniu	Zgodnie z art. 25a ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dokonywana będzie refundacja niepełnosprawnego domownika składek na ubezpieczenia społeczne rolników: wypadkowe, chorobowe, macierzyńskie oraz emerytalno-rentowe.	PFRON
	Zadanie 2.18 Subsydiowane zatrudnienie osób niepełnosprawnych	Zwiększenie poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych i utrzymanie osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu.	Zgodnie z art. 26a- 26c ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dofinansowane będzie wynagrodzenie osób niepełnosprawnych (w różnej wysokości, zależnej od stopnia niepełnosprawności, innych kryteriów i statusu pracodawcy).	

Źródło: Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014 (KPDZ/2012-2014), Warszawa 2012, <http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-programow-i-inne/krajowy-plan-dzialan-na-rzecz-zatrudnienia-2012-201>

8. Formy wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Osoby niepełnosprawne, z uwagi na ich trudną sytuację na rynku pracy, potrzebują szczególnej pomocy w znalezieniu i utrzymaniu pracy. W zawiązku z tym podejmowane są różne formy wsparcia mające na celu, jednej strony przygotowanie osób niepełnosprawnych do podjęcia pracy, a z drugiej - zachęcanie pracodawców do ich zatrudniania.

8.1 Rehabilitacja zawodowa

Rehabilitacja jest formą pomocy osobom niepełnosprawnym w osiągnięciu, na miarę ich możliwości, jak najwyższego poziomu funkcjonowania w społeczeństwie. W Polsce, rehabilitacja osób niepełnosprawnych ma charakter kompleksowy i obejmuje rehabilitację leczniczą, społeczną i zawodową.

Rehabilitacja lecznicza, to proces rehabilitacji przy zastosowaniu metod i środków leczniczych mających na celu maksymalne usprawnienie organizmu oraz niedopuszczenia do pogłębiania się powstałych defektów²³.

Celem rehabilitacji społecznej jest umożliwienie osobom niepełnosprawnym uczestnictwa w życiu społecznym poprzez²⁴:

- wyrabianie zaradności osobistej i pobudzanie aktywności społecznej osoby niepełnosprawnej,
- wyrabianie umiejętności samodzielnego wypełniania ról społecznych,
- likwidację barier, np.: architektonicznych, urbanistycznych, transportowych itd.,
- kształtowanie w społeczeństwie właściwych postaw i zachowań w odniesieniu do osób niepełnosprawnych.

Rehabilitacja zawodowa, to ta część procesu rehabilitacji, w której przez korzystanie z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy umożliwia się osobie niepełnosprawnej uzyskanie i utrzymanie odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego.

Zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy o rehabilitacji do realizacji celu rehabilitacji zawodowej niezbędne jest:

- dokonanie oceny zdolności do pracy, w szczególności przez:

²³ Zabłocki J.: Wprowadzenie do rewalidacji, Wydawnictwo A. Marszałek, Toruń 1997, s. 40.

²⁴ Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, art. 9 ust. 2.

- przeprowadzenie badań lekarskich i psychologicznych umożliwiających określenie sprawności fizycznej, psychicznej i umysłowej do wykonywania zawodu oraz ocenę możliwości zwiększenia tej sprawności,
- ustalenie kwalifikacji, doświadczeń zawodowych, uzdolnień i zainteresowań,
- prowadzenie poradnictwa zawodowego uwzględniającego ocenę zdolności do pracy oraz umożliwiającego wybór odpowiedniego zawodu i szkolenia,
- przygotowanie zawodowe z uwzględnieniem perspektyw zatrudnienia,
- dobór odpowiedniego miejsca pracy i jego wyposażenie,
- określenie środków technicznych umożliwiających lub ułatwiających wykonywanie pracy, a w razie potrzeby — przedmiotów ortopedycznych, środków pomocniczych, sprzętu rehabilitacyjnego itp.

8.2 Warsztaty terapii zajęciowej

Zgodnie z ustawą o rehabilitacji, jedną z podstawowych form aktywności wspomagającej proces rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych jest uczestnictwo tych osób w warsztatach terapii zajęciowej.

Warsztaty terapii zajęciowej (WZT) mogą być organizowane przez organizacje pozarządowe, w tym fundacje, stowarzyszenia, zakłady pracy chronionej, samorządy powiatowe i gminne, domy pomocy społecznej, ośrodki kultury i inne podmioty. Koszty utworzenia i działalności warsztatów są współfinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz ze środków samorządu powiatowego w wysokości co najmniej 10% tych kosztów.

Warsztaty terapii zajęciowej są wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo jednostką, której celem jest, poprzez rehabilitację społeczną i zawodową, pomaganie osobom niepełnosprawnym w pozyskaniu lub przywróceniu umiejętności niezbędnych do podjęcia pracy. Osoby niepełnosprawne kierowane są do uczestnictwa w warsztacie na podstawie wskazania zawartego w orzeczeniu o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności.

Uczestnicy warsztatów biorą udział w różnorodnych zajęciach, których czas trwania wynosi nie więcej niż 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo. Działalność warsztatu jest działalnością o charakterze niezarobkowym, a dochód ze sprzedaży produktów i usług wykonanych przez uczestników warsztatu powinien być, w porozumieniu z uczestnikami warsztatu, przeznaczony na pokrycie wydatków związanych z integracją społeczną uczestników.

Głównym celem technik terapii zajęciowej stosowanych w WZT jest rozwijanie u osób niepełnosprawnych:

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

Terapia bazuje na indywidualnym programie przygotowanym przez radę programową warsztatu, który określa formę, zakres i metody rehabilitacji, a także osoby odpowiedzialne za realizację programu oraz ustala planowane efekty rehabilitacji.

Nie rzadziej niż co 3 lata, rada programowa dokonuje oceny realizacji indywidualnego programu rehabilitacji uczestnika warsztatu i zajmuje stanowisko w kwestii osiągniętych przez niego postępów w rehabilitacji. Następnie, na podstawie dokonanej oceny opiniuje o:

- podjęciu zatrudnienia i kontynuowaniu rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej lub na przystosowanym stanowisku pracy,
- potrzebie skierowania osoby niepełnosprawnej do ośrodka wsparcia ze względu na brak postępów w rehabilitacji i złe rokowania co do możliwości osiągnięcia postępów uzasadniających podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej lub na rynku pracy po odbyciu dalszej rehabilitacji w warsztacie,
- przedłużeniu uczestnictwa w terapii z uwagi na:
 - pozytywne rokowania co do przyszłych postępów w rehabilitacji,
 - okresowy brak możliwości podjęcia zatrudnienia,
 - okresowy brak możliwości skierowania osoby niepełnosprawnej do ośrodka wsparcia, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej, ze względu na brak postępów w rehabilitacji i złe rokowania co do możliwości osiągnięcia postępów uzasadniających podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej lub na rynku.

8.3 Centra Integracji Społecznej

Centra integracji społecznej²⁵ (CIS) dotyczą zatrudniania socjalnego osób, które podlegają wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym. W szczególności uczestnikami CIS-u mogą być osoby niepełnosprawne, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Skierowanie do uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez CIS można uzyskać w ośrodku pomocy społecznej, właściwym dla miejsca zamieszkania lub pobytu osoby, na podstawie:

- 1) własnego wniosku lub wniosku przedstawiciela ustawowego,
- 2) wniosku zakładu leczenia odwykowego, powiatowego centrum pomocy rodzinie, ośrodka pomocy społecznej, organizacji pozarządowej lub klubu integracji społecznej, za zgodą tej osoby lub jej przedstawiciela ustawowego.

Warunkiem przyjęcia osoby do CIS-u jest podpisanie przez nią indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego, w uzgodnieniu z kierownikiem ośrodka pomocy społecznej właściwego dla miejsca zamieszkania lub pobytu tej osoby. Należy podkreślić, że pierwszeństwo w skierowaniu do Centrum mają osoby zamieszkałe w gminach, w których jest utworzone centrum integracji społecznej. Skierowanie osób z innych gmin określa art. 12 ust. 5 ustawy o zatrudnieniu socjalnym.

Do usług świadczonych przez CIS, w ramach reintegracji zawodowej i społecznej, należą:

- kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych i osiągnięcie pozycji społecznych dostępnych osobom niepodlegającym wykluczeniu społecznemu,
- nabywanie umiejętności zawodowych oraz przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych,
- naukę planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą,
- uczenie umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi.

Oprócz prowadzenia zajęć o charakterze edukacyjnym, w centrum integracji społecznej możliwe jest prowadzenie działalności wytwórczej, handlowej lub usługowej oraz

²⁵ Zasady tworzenia i funkcjonowania Centrów Integracji Społecznej reguluje ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym.

działalności wytwórczej 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.

Zasady uczestnictwa w centrum integracji społecznej reguluje art. 14 – 15a ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Zgodnie z ustawą czas dziennego pobytu uczestnika w CIS-sie nie może być krótszy niż 6 godzin. . Okres uczestnictwa w zajęciach w Centrum może trwać do 11 miesięcy. W uzasadnionych przypadkach może być przedłużony do 6 miesięcy. Uczestnik objęty jest okresem próbnym przez 1 miesiąc i w tym czasie otrzymuje świadczenie integracyjne w wysokości 50% zasiłku dla bezrobotnych. Po pomyślnym zakończeniu okresu próbnego i zakwalifikowaniu do uczestnictwa w zajęciach w CIS, uczestnik otrzymuje świadczenie integracyjne w wysokości zasiłku dla bezrobotnych. Ponadto uczestnikom zajęć przysługuje nieodpłatnie jeden posiłek dziennie w trakcie pobytu.

Po zakończeniu uczestnictwa w zajęciach organizowanych przez CIS, uczestnik otrzymuje zaświadczenie potwierdzające uczestnictwo w zajęciach i umiejętności nabyte w ramach reintegracji zawodowej i społecznej.

8.4 Kluby integracji społecznej

Kluby integracji społecznej mogą być prowadzone przez gminę lub organizację pozarządową. Uczestnictwo w klubach integracji społecznej jest dobrowolne, a warunkiem uczestnictwa jest realizacja kontraktu socjalnego, o którym mowa w ustawie o pomocy społecznej.

Działania realizowane przez kluby obejmują następujące obszary:

- pomoc w znalezieniu pracy na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawców, wykonywania usług na podstawie umów cywilnoprawnych oraz przygotowanie do podjęcia zatrudnienia lub podjęcia działalności w formie spółdzielni socjalnej,
- prace społecznie użyteczne,
- roboty publiczne,
- poradnictwo prawne,
- działalność samopomocową w zakresie zatrudnienia, spraw mieszkaniowych i socjalnych,
- staże, o których mowa w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Podmiot prowadzący klub integracji społecznej, na wniosek zainteresowanej osoby, może potwierdzić zakończenie uczestnictwa w klubie zaświadczeniem.

8.5 Zakłady pracy chronionej

Zgodnie z obowiązującą ustawą o rehabilitacji, pracodawca, może wystąpić z wnioskiem o przyznanie statusu pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej (ZPCh). Status wiąże się z możliwością korzystania z wielu ulg i uprawnień, m.in. zwolnień z podatków, dofinansowań i zwrotu kosztów. Ponadto umożliwia pracodawcy zatrudnianie osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności bez potrzeby uzyskania opinii Państwowej Inspekcji Pracy. Uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej wiąże się ze spełnieniem następujących warunków:

- pracodawca prowadzi działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy,
- w zakładzie zatrudnionych jest nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy,
- pracodawca osiąga odpowiedni wskaźnik²⁶ zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez okres co najmniej 6 miesięcy,
- obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy odpowiadają przepisom i zasadom bhp,
- obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych odnośnie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz zapewniają ich dostępność,
- zapewniona jest doraźna i specjalistyczna opieka medyczna oraz poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.

Zakłady pracy chronionej mają obowiązek prowadzenia zakładowego funduszu pracy, którego środki, zgodnie z rozporządzeniem w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, przeznaczane są między innymi na:

- szkolenia i przekwalifikowanie w celu nabycia lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- dowożenie do pracy i z pracy osób niepełnosprawnych,
- organizację turnusów rehabilitacyjnych i usprawniających,
- indywidualne programy rehabilitacji.

²⁶ Zgodnie z art. 28 ust. 1 pkt 1 wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi:

- 1) co najmniej 40%, a w tym co najmniej 10% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, albo
- 2) co najmniej 50%, a w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, albo
- 3) co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Spśród wyżej wymienionych działań, szczególne znaczenie mają indywidualne programy rehabilitacji, których celem jest zmniejszenie ograniczeń zawodowych. Zgodnie z art. 2 ust 1 pkt 12 rozporządzenia w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji, w ramach tych programów mogą być finansowane koszty:

- doradztwa zawodowego w zakresie możliwości szkolenia, przekwalifikowania i doksztalcania,
- specjalistycznych badań lekarskich dla celów doradztwa zawodowego,
- szkolenia, przekwalifikowania oraz doksztalcania w celu zdobycia lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- wynagrodzenia pracownika sprawującego opiekę nad uczestnikiem programu rehabilitacji,
- wynagrodzenia członków komisji rehabilitacyjnej.

Funkcjonowanie zakładów pracy chronionej często podlega krytyce z uwagi na ich zamknięty charakter, co nie sprzyja dalszemu rozwojowi zawodowemu i integracji społecznej osób niepełnosprawnych. Panuje również opinia, że dofinansowania ZPCh nadmiernie obciążają budżet państwowy²⁷. W związku z powyższym, praca w zakładach pracy chronionej powinna stanowić jedynie etap w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, której ostatecznym celem powinno być zatrudnienie na otwartym rynku pracy.

8.6 Zakłady aktywności zawodowej

Zakłady aktywności zawodowej (ZAZ) mogą być utworzone przez powiat, gminę oraz fundację, stowarzyszenie lub inną organizację pożytku publicznego, której statutowym celem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych. Koszty utworzenia ZAZ są współfinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych²⁸, organizatora i innych źródeł. Zakłady te nie mogą prowadzić działalności związanej z wytwarzaniem wyrobów przemysłu paliwowego, tytoniowego, spirytusowego, winiarskiego, piwowarskiego, a także pozostałych wyrobów alkoholowych o zawartości alkoholu powyżej 1,5% oraz wyrobów z metali szlachetnych lub z udziałem tych metali lub handlu tymi wyrobami. Zakład aktywności zawodowej jest jednostką wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo, a jej podstawowym zadaniem jest zapewnienie miejsca zatrudnienia osobom ze znacznym stopniem niepełnosprawności oraz

²⁷ Majewski T.: Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych. Poradnik dla urzędów pracy, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011, s. 65.

²⁸ Maksymalne dofinansowanie ze środków Funduszu kosztów utworzenia zakładu aktywności zawodowej wynosi 65% tych kosztów.

przygotowanie pracowników do życia w społeczeństwie, w tym również do pracy na otwartym rynku. Otrzymanie statusu zakładu aktywności zawodowej wiąże się z koniecznością spełnienia następujących warunków²⁹:

- co najmniej 70% ogółu osób zatrudnionych w zakładzie stanowią osoby niepełnosprawne, w szczególności skierowane do pracy przez powiatowe urzędy pracy, które zaliczone są do znacznego stopnia niepełnosprawności lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną, w tym osób, w stosunku do których rada programowa warsztatów zajęciowych zaopiniowała podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej,
- obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy,
- obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich,
- zapewniona jest doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne,
- zakład przeznacza uzyskane dochody na zakładowy fundusz aktywności;
- uzyskanie pozytywnej opinii starosty o potrzebie utworzenia zakładu aktywności zawodowej.

Koszty działalności zakładów aktywności zawodowej współfinansowane są ze środków PFRON³⁰ oraz ze środków samorządu województwa w wysokości co najmniej 10%³¹.

Zakłady aktywności zawodowej, podobnie jak w przypadku zakładów pracy chronionej, powinny stanowić przejściową formę zatrudnienia, ułatwiającą zdobycie pracy przez osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy.

8.7 Spółdzielnie socjalne

Osoby niepełnosprawne, posiadające pełną zdolność do czynności prawnych w rozumieniu ustawy o rehabilitacji, mogą założyć spółdzielnię socjalną działającą na rzecz społecznej i zawodowej reintegracji. Spółdzielnia socjalna może prowadzić działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków oraz ich środowiska lokalnego, a także działalność społecznie użyteczną w sferze zadań publicznych. Zasadniczą zaletą spółdzielni

²⁹ Art. 29 ust. 1 ustawy o rehabilitacji.

³⁰ W wysokości maksymalnej nie mogącej przekroczyć 90% tych kosztów.

³¹ Procentowy udział samorządu województwa w kosztach może być zmniejszony, w przypadku znalezienia innych źródeł finansowania działania zakładu aktywności zawodowej.

socjalnych jest możliwość prowadzenia działalności na preferencyjnych warunkach dotyczących np. możliwości korzystania z pracy wolontariuszy bądź wsparcia ze środków budżetu państwa.

8.8 Zatrudnienie wspomagane

Koncepcja zatrudnienia wspomagane powstała w latach 80 w Stanach Zjednoczonych i szybko została przyjęta w Europie Zachodniej. W Polsce początek zatrudnienia wspomagane datowany jest na rok 2001, kiedy w wyniku współpracy pomiędzy Wojewódzkim Sejmikiem Osób Niepełnosprawnych we Wrocławiu a Agencją Zatrudnienia Wspomagane w Meklemburgu, amerykańscy specjaliści przeszkolili polską grupę trenerów pracy³².

Koncepcja zatrudnienia wspomagane polega na zatrudnianiu osoby niepełnosprawnej wraz z asystentem zawodowym, którego zadaniem jest udzielanie szeroko rozumianej pomocy w zdobyciu i utrzymaniu pracy. Pomoc ta może obejmować ocenę możliwości zawodowych, znalezienia miejsca pracy, przygotowania dokumentów, przeszkolenia do wykonywania zawodu, wsparcia w budowaniu relacji ze współpracownikami. Asystent osoby niepełnosprawnej z upływem czasu zmniejsza udzielaną pomoc, ta, aby pracownik niepełnosprawny mógł się usamodzielić. Czas współpracy zależy od indywidualnych możliwości osoby niepełnosprawnej i z reguły obejmuje okres ok. 6 miesięcy. Z uwagi na różne potrzeby osób niepełnosprawnych w uzyskaniu i utrzymaniu pracy, wypracowane zostały cztery modele zatrudnienia wspomagane³³.

Model 1

Model dotyczący osób niepełnosprawnych, które mają za sobą proces rehabilitacji zawodowej i potrzebują pomocy w uzyskaniu pracy i w adaptacji społeczno-zawodowej w zakładzie pracy.

Model 2

Model dedykowany osobom niepełnosprawnym potrzebującym równocześnie przygotowania do pracy, pomocy w jej uzyskaniu i w adaptacji społeczno-zawodowej w zakładzie pracy.

Model 3

Model dla pracowników, którzy stali się osobami niepełnosprawnymi w trakcie zatrudnienia i wymagają pomocy w przystosowaniu się do nowych zadań zawodowych w swoim macierzystym zakładzie pracy.

Model 4

³² Majewski T.: Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych. Poradnik dla urzędów pracy, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011, s.69.

³³ Tamże, s. 66.

Model regresyjny dotyczący pracowników, którzy stali się osobami niepełnosprawnymi w trakcie zatrudnienia i nie mogą kontynuować pracy na otwartym rynku. Osoby te zmuszone są do podjęcia pracy w zakładzie pracy chronionej lub w zakładzie aktywności zawodowej.

Zatrudnienie wspomagane dotyczy przede wszystkim osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, z niepełnosprawnością intelektualną, z zaburzeniami psychicznymi, a także osoby niewidome oraz osoby z uszkodzeniem narządu ruchu. Ponadto powinno ono obejmować osoby nie posiadające kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.

Zgodnie z art. 15b. ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, zatrudnienie wspierane może być realizowane w formie:

- prac społecznie użytecznych na zasadach określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- skierowania do pracy na zasadach określonych w art. 16,
- rzecznictwa, poradnictwa zawodowego, psychologicznego i społecznego dla osób realizujących prace społecznie użyteczne w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, podejmujących zatrudnienie, działalność gospodarczą, zakładających lub przystępujących do spółdzielni socjalnej.

Zatrudnienie wspierane realizowane jest w ramach indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego lub kontraktu socjalnego.

8.9 Usługi rynku pracy

Zgodnie z ustawą o rehabilitacji, osoby niepełnosprawne zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu mogą korzystać z następujących usług lub instrumentów określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2008 nr 69 poz. 415):

- szkoleń,
- stażu,
- prac interwencyjnych,
- przygotowania zawodowego dorosłych,
- badań lekarskich lub psychologicznych,
- zwrotu kosztów³⁴:

³⁴ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2008 nr 69 poz. 415), art. 45 ust. 1 – 4.

- przejazdu z miejsca zamieszkania i powrotu do miejsca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, lub przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego lub pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy,
 - zakwaterowania,
 - przejazdu do pracodawcy i powrotu do miejsca zamieszkania w przypadku skierowania go do pracodawcy, który zgłosił ofertę pracy, jeżeli siedziba tego pracodawcy znajduje się poza miejscem zamieszkania bezrobotnego.
 - przejazdu na badania lekarskie lub psychologiczne i powrotu do miejsca zamieszkania, jeżeli na badania te został on skierowany przez powiatowy urząd pracy i dojeżdża do tych miejsc.
- studiów podyplomowych.

Szkolenie osób niepełnosprawnych w celu nauki zawodu, przekwalifikowania lub podwyższenia kwalifikacji, zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, organizowane jest przez kierownika powiatowego urzędu pracy. Szkolenie osób niepełnosprawnych może być prowadzone w placówkach szkolących lub w specjalistycznych ośrodkach szkoleniowo - rehabilitacyjnych. Zadania realizowane przez specjalistyczne ośrodki dotyczą w szczególności:

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

Rodzaj szkolenia dobierany jest na podstawie orzeczenia właściwego organu bądź w wyniku decyzji samego kierownika powiatowego urzędu pracy. Mogą być również uwzględnione preferencje osoby niepełnosprawnej, pod warunkiem, że osoba wykaże, że szkolenie to zapewni uzyskanie pracy i nie przekroczy dziesięciokrotnego przeciętnego wynagrodzenia. Przedmiotowe szkolenie nie może trwać dłużej niż 36 miesięcy. Osoba, która nie ukończyła szkolenia z własnej winy, jest obowiązana do zwrotu jego kosztów. Wyjątkiem jest sytuacja, kiedy powodem nieukończenia szkolenia było podjęcie zatrudnienia.

9. Edukacja osób niepełnosprawnych

9.1 Edukacja na poziomie przedszkolnym i szkolnym

Podstawowym aktem prawnym regulującym kwestie kształcenia w Polsce, w tym edukacji dzieci i młodzieży niepełnosprawnej, jest ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.). Zgodnie z ustawą każdy obywatel Rzeczypospolitej Polskiej ma prawo do kształcenia się, a dzieci i młodzież niepełnosprawna oraz niedostosowana społecznie ma możliwość pobierania nauki we wszystkich typach szkół zgodnie z indywidualnymi potrzebami rozwojowymi i edukacyjnymi oraz predyspozycjami. Dodatkowo system oświaty zapewnia opiekę nad uczniami niepełnosprawnymi przez umożliwianie realizowania zindywidualizowanego procesu kształcenia, form i programów nauczania oraz zajęć rewalidacyjnych. Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych oraz niedostosowanych społecznie w przedszkolach, szkołach i oddziałach ogólnodostępnych lub integracyjnych (Dz.U. 2010 nr 228, poz. 1490), kształcenie dzieci i młodzieży niepełnosprawnej może być prowadzone w:

- przedszkolach i szkołach ogólnodostępnych,
- przedszkolach i szkołach ogólnodostępnych z oddziałami integracyjnymi,
- przedszkolach i szkołach integracyjnych.

Kształcenie uczniów niepełnosprawnych w szkołach specjalnych reguluje natomiast rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych oraz niedostosowanych społecznie w specjalnych przedszkolach, szkołach i oddziałach oraz w ośrodkach (Dz. U. 2010 nr 228, poz. 1489). Zgodnie z rozporządzeniem dzieci i młodzież niepełnosprawna:

- niesłysząca lub słabosłysząca,
- niewidoma lub słabowidząca,
- z niepełnosprawnością ruchową, w tym z afazją,
- z upośledzeniem umysłowym,
- z autyzmem, w tym z zespołem Aspergera,
- z niepełnosprawnościami sprzężonymi, tzn. z więcej niż jedną z powyższych przyczyn,

może być kształcona w przedszkolach specjalnych, oddziałach specjalnych w szkołach ogólnodostępnych, szkołach specjalnych oraz oddziałach specjalnych w szkołach ogólnodostępnych.

Placówki edukacyjne uznają dziecko za niepełnosprawne na podstawie orzeczenia wydawanego przez zespół orzekający działający w publicznych poradniach psychologiczno - pedagogicznych, w tym publicznych poradniach specjalistycznych³⁵. Orzeczenia wydawane są przez zespoły działające w poradniach właściwych ze względu na miejsce zamieszkania dziecka. Orzeczenia oraz opinie dla dzieci niewidomych i słabo widzących, niesłyszących i słabo słyszących oraz dla dzieci z autyzmem wydawane są przez zespoły działające w poradniach wskazanych przez kuratora oświaty, za zgodą organu prowadzącego. Zespół orzekający może wydać orzeczenie o potrzebie:

- kształcenia specjalnego dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnej oraz niedostosowanej społecznie, wymagającej stosowania specjalnej organizacji nauki i metod pracy,
- indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego dla dzieci, których stan zdrowia uniemożliwia lub znacznie utrudnia uczęszczanie do przedszkola lub oddziału przedszkolnego zorganizowanego w szkole podstawowej,
- indywidualnego nauczania dla dzieci i młodzieży, których stan zdrowia uniemożliwia lub znacznie utrudnia uczęszczanie do szkoły,
- zajęć rewalidacyjno-wychowawczych dla dzieci i młodzieży upośledzonych umysłowo w stopniu głębokim,

Oprócz orzeczeń zespół może również wydać opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka od chwili wykrycia niepełnosprawności do podjęcia nauki w szkole.

Uczniowie z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego posiadają indywidualny program edukacyjno-terapeutyczny wraz z określoną liczbą godzin przeznaczonych na realizację zajęć edukacyjnych i rewalidacyjnych.

Dzieci, których stan zdrowia uniemożliwia lub znacznie utrudnia uczęszczanie do szkoły, mogą mieć przyznane indywidualne nauczanie. Orzeczenie o potrzebie indywidualnego nauczania wydawane jest przez zespoły orzekające działające w publicznych poradniach psychologiczno-pedagogicznych oraz innych publicznych poradniach specjalistycznych, na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2001 r. w sprawie orzekania o potrzebie kształcenia specjalnego lub indywidualnego

³⁵ Kwestie w sprawie orzekania o potrzebie kształcenia specjalistycznego reguluje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 września 2008 r. w sprawie orzeczeń i opinii wydawanych przez zespoły orzekające działające w publicznych poradniach psychologiczno-pedagogicznych (Dz. U. nr 173, poz. 1072).

nauczania dzieci i młodzieży oraz szczegółowych zasad kierowania do kształcenia specjalnego lub indywidualnego nauczania. Orzeczenia o potrzebie indywidualnego nauczania dzieci niewidomych i słabo widzących, dzieci niesłyszących i słabo słyszących oraz dzieci z autyzmem wydają zespoły działające w poradniach wskazanych przez kuratora oświaty, za zgodą organu prowadzącego. Przedmiotowe orzeczenie wydawane jest na czas określony, wskazany w zaświadczeniu o stanie zdrowia ucznia. Indywidualne nauczanie organizowane jest na wniosek rodziców ucznia przez dyrektora szkoły do której uczęszcza uczeń. Zasady organizowania indywidualnego nauczania reguluje Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 września 2008 r. w sprawie sposobu i trybu organizowania indywidualnego rocznego przygotowania przedszkolnego i indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży.

Zgodnie z art. 7 rozporządzenia w sprawie organizowania kształcenia niepełnosprawnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 228 poz. 1490), uczniom lub absolwentom niepełnosprawnym przysługuje prawo przystąpienia do sprawdzianu przeprowadzanego w ostatnim roku nauki w szkole podstawowej, egzaminu gimnazjalnego, egzaminu maturalnego oraz egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, w warunkach dostosowanych do ich indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych. Dostosowanie warunków polega w szczególności na:

1. zminimalizowaniu ograniczeń związanych z niepełnosprawnością, wykorzystaniu odpowiedniego sprzętu specjalistycznego i środków dydaktycznych;
2. odpowiednim przedłużeniu czasu przewidzianego na przeprowadzenie sprawdzianu lub egzaminu;
3. zapewnieniu obecności w czasie sprawdzianu lub egzaminu specjalisty z zakresu danej niepełnosprawności, niedostosowania społecznego lub zagrożenia niedostosowaniem społecznym, jeżeli jest to niezbędne dla uzyskania właściwego kontaktu z uczniem lub absolwentem lub pomocy w obsłudze sprzętu specjalistycznego i środków dydaktycznych.

Ponadto, w myśl ustawy o systemie oświaty, osobom niepełnosprawnym przysługuje bezpłatny transport i opieka w czasie przewozu do najbliższej szkoły podstawowej i gimnazjum. Dodatkowo uczniom z niepełnosprawnością ruchową, upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym przysługuje transport i opieka do najbliższej szkoły ponadgimnazjalnej, jednak nie dłużej niż do ukończenia 21 roku życia. Gmina ma również obowiązek zapewnienia bezpłatnego transportu i opieki w czasie przewozu do ośrodka umożliwiającego, dzieciom i młodzieży z upośledzeniem umysłowym w stopniu głębokim lub z upośledzeniem umysłowym z niepełnosprawnościami sprzężonymi, realizację obowiązku

szkolnego i obowiązku nauki W tym przypadku, prawo do bezpłatnego transportu i opieki przysługuje do 25 roku życia.

Zgodnie z ustawą, uczniom upośledzonym umysłowo w stopniu głębokim bądź z upośledzeniem umysłowym z niepełnosprawnościami sprzężonymi, przysługuje prawo do pomocy materialnej ze środków przeznaczonych na ten cel w budżecie państwa lub budżecie właściwej jednostki samorządu terytorialnego. Pomoc jest udzielana do czasu ukończenia realizacji obowiązku nauki.

Kształcenie dzieci i młodzieży niepełnosprawnej oraz niedostosowanej społecznie może przebiegać w szkołach specjalnych i oddziałach specjalnych w szkołach ogólnodostępnych nie dłużej niż do ukończenia:

- 18. roku życia – w przypadku szkoły podstawowej,
- 21. roku życia – w przypadku gimnazjum,
- 24. roku życia – w przypadku szkoły ponadgimnazjalnej.

9.2 Szkoły wyższe

Podstawowym dokumentem regulującym zadania uczelni oraz obowiązki i prawa studenta jest ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164 poz. 1365 z późn. zm.). Jednym z podstawowych zadań uczelni, określonych w ustawie o szkolnictwie wyższym, jest stwarzanie osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia i w badaniach naukowych. Natomiast w przypadku egzaminów wstępnych, zgodnie z art. 169 ust. 5 ustawy, warunki i tryb rekrutacji powinny uwzględniać szczególne potrzeby niepełnosprawnych kandydatów.

Zgodnie z ustawą, student lub doktorant niepełnosprawny, oprócz prawa do świadczeń przysługujących studentom pełnosprawnym, może ubiegać się o stypendium specjalne dla osób niepełnosprawnych. Stypendium specjalne można otrzymywać tylko na jednym, wskazanym przez studenta kierunku. Jeśli student kontynuuje naukę na kolejnym stopniu studiów, nawet na innym kierunku, to również przysługuje mu stypendium. Stypendium wypłacane jest jednak nie dłużej niż przez okres trzech lat.

Dodatkowo niepełnosprawni studenci mogą ubiegać się o wsparcie w ramach niektórych programów celowych Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Obecnie PFRON ogłosił pilotażowy program „Aktywny samorząd”, który między innymi obejmuje pomoc w uzyskaniu wykształcenia na poziomie wyższym.

9.3 Kształcenie ustawiczne

Pod pojęciem *kształcenie ustawiczne* należy rozumieć „kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny”³⁶. Osoby niepełnosprawne, zgodnie z ideą kształcenia ustawicznego, mają prawo do uzupełniania swojej wiedzy i doskonalenia umiejętności przez całe życie, tak jak osoby pełnosprawne. Istnieje możliwość uzupełniania wykształcenia w następujących typach szkół:

- szkole podstawowej dla dorosłych,
- gimnazjum dla dorosłych,
- zasadniczej szkole zawodowej dla dorosłych,
- technikum dla dorosłych,
- technikum uzupełniającym dla dorosłych,
- liceum ogólnokształcącym dla dorosłych,
- uzupełniającym liceum ogólnokształcącym dla dorosłych na podbudowie programowej zasadniczej szkoły zawodowej,
- liceum profilowanym dla dorosłych,
- szkole policealnej dla dorosłych.

Należy nadmienić, że szkoły dla dorosłych, w tym osób niepełnosprawnych, umożliwiają kształcenie w formie zaocznej, stacjonarnej i na odległość.

³⁶ Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.), art. 3 pkt 17.

10. Bariery aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

Według danych GUS za IV kwartał 2012 roku, wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce wynosił 14,8%, a stopa bezrobocia - 16,5%. Na podstawie wyników statystycznych widać, że pomimo licznych form aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, nadal większość z nich w wieku produkcyjnym pozostaje bez pracy. Według badaczy przedmiotu istnieje szereg barier w integracji zawodowej, które można rozpatrywać z uwagi na charakter wewnętrzny i zewnętrzny wobec jednostki. Do barier wewnętrznych należą:

- ograniczenia związane ze stanem zdrowia lub niepełnosprawnością,
- braki w obszarze kompetencji społecznych i zawodowych,
- postawa wobec aktywności zawodowej.

Do barier zewnętrznych można zaliczyć:

- utrudnienia architektoniczne,
- postawy otoczenia osób z niepełnosprawnością,
- dysfunkcje systemów związanych z orzecznictwem, rehabilitacją i integracją zawodową osób niepełnosprawnych.

W ostatnich latach przeprowadzono liczne badania dotyczące barier i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych w poszczególnych województwach Polski. Badacze, wśród czynników zewnętrznych utrudniających integrację zawodową, najczęściej wymieniali³⁷:

- zniechęcenie pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością z powodu przywilejów pracowników niepełnosprawnych,
- uprzedzenia pracodawców wynikające ze stereotypowych opinii na temat osób niepełnosprawnych, ich ograniczonych możliwości i niskiej wydajności pracy, szczególnie w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością intelektualną i chorobami psychicznymi,
- obawę osób niepełnosprawnych przed utratą renty w przypadku osiągnięcia dochodu powyżej określonej kwoty,

³⁷ Kutyło Ł., Niedoszewska A., Stronkowski P., Zub M.: Badanie barier i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie pomorskim. Raport końcowy, WYG International Sp. z o. o., 2009, s. 113 – 115; Kutyło Ł., Krenz R., Zub M.: Badanie barier i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie lubelskim. Raport z badań, WYG International Sp. z o. o., Warszawa 2009, s. 111 – 114; Śleboda B.: Wpływ kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niewidomych i niedowidzących – raport z badań PFRON [w:] Niepełnosprawność - zagadnienia, problemy, rozwiązania. Nr 11/2012 (3), s. 123.

- brak informacji odnośnie uprawnień wynikających z poszczególnych systemów orzecznictwa,
- niewystarczającą wiedzę na temat możliwości wsparcia rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych,
- niewystarczającą skalę aktywizacji zawodowej, która nie sprzyja aktywizacji osób biernych,

Natomiast w obszarze systemu wspierania osób niepełnosprawnych wyróżnione zostały następujące bariery:

- rozproszony system wspierania osób niepełnosprawnych,
- słabe wsparcie instytucjonalne oparte na pomocy o charakterze dystrybucyjnym a nie aktywizującym – doradczym w zakresie wyboru edukacji, zawodu, kompleksowego wsparcia dla rodzin itp.,
- rozproszenie informacji i danych (baz danych) dotyczących osób z niepełnosprawnością,
- niejasne, zmienne i skomplikowane przepisy prawa w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- niedostosowany system kształcenia w odniesieniu do zapotrzebowania na rynku pracy oraz potrzeb osób niepełnosprawnych (brak wyspecjalizowanych pedagogów i psychologów, brak kształcenia ustawicznego, bariery architektoniczne).

Wyniki badań wskazały również szereg barier wewnętrznych wpływających na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Zaliczono do nich przede wszystkim³⁸:

- pozycję społeczno – bytową osoby niepełnosprawnej – im niższa pozycja społeczna, tym mniejsze szanse na podjęcie pracy oraz kształcenia,
- stosunek rodziny do osoby niepełnosprawnej – brak emocjonalnego wsparcia ze strony rodziny wpływa na niską samoocenę osoby z niepełnosprawnością, co powoduje, że osoba ta z góry zakłada porażkę w konkurencji z osobami w pełni sprawnymi na rynku pracy,
- samodzielność osób niepełnosprawnych – rzadziej starają się o pracę osoby, które wymagają asysty,
- stosunek do własnej niepełnosprawności – osoby niepełnosprawne często unikają kontaktu z innymi w obawie przed drwinami i ośmieszeniem,
- predyspozycje psychologiczne – niska samoocena zawodowa, brak ambicji, brak kompetencji umożliwiających poszukiwanie pracy obniżają szanse na znalezienie pracy, ponadto osoby niepełnosprawne są niezdolne do wykonywania pracy z powodu nastawienia na pracę, którą chcą wykonywać lecz nie mogą.

³⁸ Śleboda B.: Wpływ kierunku i poziomu..., op. cit., s. 124

BIBLIOGRAFIA

Literatura zwarta i czasopisma

- I.1. Grzonka L.: Zatrudnianie osób niepełnosprawnych, C.H. Beck, Warszawa 2010.
- I.2. Kirenko J, Sarzyńska E.: Bezrobocie, niepełnosprawność, potrzeby, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010.
- I.3. Kukła D., Duda W., Czerw _ Bajer M.: Osoby niepełnosprawne w systemie edukacji i poradnictwa zawodowego, Difin SA, Warszawa 2011.
- I.4. Lighthouse International (pod red. Hasse J. , przełożyła Shaw M.): Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością: pozyskiwanie utalentowanych pracowników i ich adaptacja w środowisku pracy, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2012.
- I.5. Majewski T.: Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych. Poradnik dla urzędów pracy, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011.
- I.6. Niepełnosprawni a praca (praca zbiorowa pod red. Lucyny Frąckiewicz i Wiesława Koczura.), Akademia Ekonomiczna im. Karola Adamickiego w Katowicach – Katowice 2004
- I.7. Sołtysińska B.: ABC doradcy zawodowego. Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych. Materiały dla szkolnego doradcy zawodowego, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2010
- I.8. Zabłocki J.: Wprowadzenie do rewalidacji, Wydawnictwo A. Marszałek, Toruń 1997

Dokumenty i akty prawne

- II.1. Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.
- II.2. International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps. A manual of classification relating to the consequences of disease, World Health Organization Geneva 1980, ISBN 924154126 I
- II.3. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.4.1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
- II.4. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2012r. poz. 1169).
- II.5. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014 (KPDZ/2012-2014), Warszawa 2012.

- II.6. Ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.)
- II.7. Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o ratyfikacji Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. Nr 2012, poz. 882)
- II.8. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001)
- II.9. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.)
- II.10. Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. 1991 Nr 80 poz. 350)
- II.11. Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. 2006 nr 94 poz. 65)
- II.12. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.)
- II.13. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164 poz. 1365 z późn. zm.).
- II.14. Rozporządzenia w sprawie organizowania kształcenia niepełnosprawnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 228 poz. 1490)
- II.15. Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2001 r. w sprawie orzekania o potrzebie kształcenia specjalnego lub indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży oraz szczegółowych zasad kierowania do kształcenia specjalnego lub indywidualnego nauczania (Dz. U. nr 13 poz. 114 z późn. zm.)
- II.16. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych oraz niedostosowanych społecznie w przedszkolach, szkołach i oddziałach ogólnodostępnych lub integracyjnych (2012 Dz. U. Nr 166 poz. 982)
- II.17. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych oraz niedostosowanych społecznie w specjalnych przedszkolach, szkołach i oddziałach oraz w ośrodkach (Dz. U. 2010 nr 228, poz. 1489)
- II.18. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 września 2008 r. w sprawie orzeczeń i opinii wydawanych przez zespoły orzekające działające w publicznych poradniach psychologiczno-pedagogicznych (Dz. U. nr 173, poz. 1072)

- II.19. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 września 2008 r. w sprawie sposobu i trybu organizowania indywidualnego rocznego przygotowania przedszkolnego i indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży (Dz. U. z 2008 r. Nr 175, poz. 1086)
- II.20. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz. U. z 2012 Nr 0, poz. 204)
- II.21. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 r. w sprawie przyznania osobie niepełnosprawnej środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej (Dz. U. z dnia 23 października 2007 r.) Dz.U.07.194.1403
- II.22. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz.U.03.139.1328 z późn. zm.)
- II.23. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (Dz. U. z dnia 5 czerwca 2003 r.) Dz.U.03.100.927
- II.24. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej (Dz. U. z 2004 r. Nr 63, poz. 587)
- II.25. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1998 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania (Dz.U.98.127.843 z późn. zm.)
- II.26. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 lutego 2002 roku w sprawie kryteriów oceny niepełnosprawności u osób w wieku do 16 roku życia (Dz. U.2002 Nr 17 poz. 162 z późn. zm.)
- II.27. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz.U.2012, poz. 850)
- II.28. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 kwietnia 2009 r. w sprawie pomocy finansowej udzielanej pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz.U.09.70.603)
- II.29. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lutego 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. 2011 Nr 50, poz. 261)

- II.30. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 marca 2009 r. w sprawie warunków i trybu dokonywania refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2009 r. Nr 57, poz. 472)
- II.31. Rozporządzenie. Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (Dz. U. 11. Nr 62, poz. 317)
- II.32. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2007 nr 245 poz. 1810)
- II.33. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 kwietnia 2009 r. w sprawie pomocy finansowej udzielanej pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 70, poz. 603)

Netografia

- III.1. Gąciarz B, Ostrowska A. Pańków W.: Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych zamieszkałych w małych miastach i na terenach wiejskich uwarunkowania sukcesów i niepowodzeń. Raport z badań, IFiS PAN, 2008, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/materialy-pokonferencyjne/integracja-spoeczna-i-aktywizac/>
- III.2. <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/>
- III.3. <http://www.pfron.org.pl>
- III.4. Kodeks postępowania. Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy, Międzynarodowe Biuro Pracy w Genewie 2002, tłumaczenie: Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej 2003, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/dokumenty-miedzynarodowe-/dokumenty-miedzynarodowej-organi/>
- III.5. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014 (KPDZ/2012-2014), Warszawa 2012, <http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-programow-i-inne/krajowy-plan-dzialan-na-rzecz-zatrudnienia--2012-2014>.
- III.6. Kutyło Ł., Niedożewska A., Stronkowski P., Zub M.: Badanie barier i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie pomorskim. Raport końcowy, WYG International Sp. z o. o., Warszawa 2009, http://defs.pomorskie.eu/res/pokl/Dokumenty/Raporty/raport_6.1.1_02.pdf

- III.7. Kutyló Ł., Krenz R., Zub M.: Badanie barier i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie lubelskim. Raport z badań, WYG International Sp. z o. o., Warszawa 2009, www.efs.lubelskie.pl/widget/file/get/1318850748160515.pdf
- III.8. Śleboda B.: Wpływ kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niewidomych i niedowidzących – raport z badań PFRON [w:] Niepełnosprawność - zagadnienia, problemy, rozwiązania. Nr 11/2012 (3),
http://www.pfron.org.pl/download/5/165/06_Renata_Sleboda.pdf

SPIS TABEL

Tabela 1. Osoby niepełnosprawne w miastach i na wsi – lata 2002 i 2011.	11
Tabela 2. Zadania na rzecz zatrudnienia przewidziane na lata 2012-2014.	32

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Osoby niepełnosprawne w 2011 roku	11
Rysunek 2. Osoby niepełnosprawne prawnie w 2011 r.	12
Rysunek 3. Współczynnik aktywności ekonomicznej osób niepełnosprawnych według płci w latach 2010 2012.	13
Rysunek 4. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych według płci w latach 2010 - 2011.	14
Rysunek 5. Stopa bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych w latach 2010 – 2012..	14