

Michał Skóra*, Damian Wicherek**

POLITYKA ZATRUDNIENIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI. WYBRANE ZAGADNIENIA

Streszczenie

Niepełnosprawność jest ważnym problemem występującym w każdym społeczeństwie. Osoby z niepełnosprawnościami należą do kategorii osób o dużym ryzyku wykluczenia społecznego, w tym również na rynku pracy. W pierwszej części artykułu autorzy wyjaśnili znaczenie pojęcia „osoba niepełnosprawna”. W kolejnych częściach omówione zostały podstawy prawne wolności wyboru pracy w Konstytucji RP oraz regulacjach Międzynarodowej Organizacji Pracy i Organizacji Narodów Zjednoczonych. Ponadto zwięźle przybliżono możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na otwartym i chronionym rynku pracy. Autorzy zwrócili również uwagę na możliwość wykorzystania nowych form zatrudnienia w kontekście aktywizacji tej grupy społecznej.

Słowa kluczowe: osoba niepełnosprawna, prawa człowieka, polityka zatrudnienia, rynek pracy

Wstęp

Niepełnosprawność jest zjawiskiem wielowymiarowym, ponieważ dotyczy wszystkich aspektów życia człowieka. Jedną z jego istotnych sfer jest aktywność zawodowa. Prawo do pracy jest jednym z podstawowych praw człowieka. Należy ono do drugiej generacji praw człowieka, czyli praw ekonomicznych, socjalnych oraz kulturalnych. Osoby z niepełnosprawnością stanowią na rynku pracy szczególną grupę, która jest bardziej narażona na wykluczenie z życia zawodowego. Praca jest szczególnym środkiem ułatwiającym osobom z niepełnosprawnością skuteczną rehabilitację oraz integrację społeczną. W związku z tym w artykule postawiono hipotezę badawczą, zgodnie z którą osoby nie-

* Uniwersytet Rzeszowski, e-mail: mskora@ur.edu.pl, ORCID: 0000-0002-2701-5945.

** Uniwersytet Rzeszowski, e-mail: dwicherek@ur.edu.pl, ORCID: 0000-0002-1710-0820.

pełnosprawne mają prawną wolność wyboru pracy. W celu jej weryfikacji postawiono także pytanie badawcze: czy rynek pracy umożliwia aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych?

W artykule wykorzystano metodę prawno-dogmatyczną, która posłużyła do analizy przepisów normatywnych. Ponadto została ona wzbogacona o wykładnię orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE oraz Trybunału Konstytucyjnego.

Pojęcia „niepełnosprawność” oraz „osoba niepełnosprawna” w regulacjach prawnych

Definiując niepełnosprawność, należy wskazać na jej model medyczny oraz model społeczny. Pierwszy z nich warunkuje niepełnosprawność jako bezpośrednią konsekwencję uszkodzenia lub choroby. Drugi zaś określa, że niepełnosprawność powstaje w wyniku ograniczeń, których doświadczają osoby nią dotknięte. Odnoszą się one także do sfery życia zawodowego, z której osoby niepełnosprawne są często wykluczone¹. Podkreślić należy, że w modelu medycznym niepełnosprawność pojmowana jest wyłącznie jako konkretny problem zdrowotny danej jednostki. Brak szerszego ujęcia tego zagadnienia spowodował krytykę takiego podejścia², co w konsekwencji przełożyło się również na ewolucję omawianego pojęcia w prawodawstwie.

Analizując definicje niepełnosprawności w aktach prawa międzynarodowego, na uwagę zasługuje ustawodawstwo Międzynarodowej Organizacji Pracy (zwanej dalej MOP) oraz Organizacji Narodów Zjednoczonych. *Konwencja nr 159* MOP dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych³ definiuje pojęcie „osoby niepełnosprawnej”. Według art. 1 tej konwencji termin ten oznacza „osobę, której możliwości uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia oraz awansu zawodowego są znacznie ograniczone w wyniku ubytku zdolności fizycznych lub umysłowych, właściwie orzeczonego”. Warto podkreślić to, że przepisy przytoczonej konwencji mają zastosowanie do wszystkich grup osób niepełnosprawnych.

¹ K. Kurowski, *Niepełnosprawność i osoba niepełnosprawna – od medycznego do społecznego modelu niepełnosprawności* [w:] *Najważniejsze wyzwania po ratyfikacji przez Polskę Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych. Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich nr 10*, red. A. Błaszczak, Warszawa 2012, s. 8–9.

² M. Karaś, *Niepełnosprawność, od spojrzenia medycznego do społecznego i Disability Studies*, „Przegląd Prawniczy, Ekonomiczny i Społeczny”, 2012, nr 4, s. 23–25.

³ Konwencja nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 20 czerwca 1983 r. (Dz.U. 2005, nr 43, poz. 412).

Aktem prawnym kompleksowo normującym prawa osób z niepełnosprawnościami jest *Konwencja o Prawach Osób Niepełnosprawnych*⁴. W preambule konwencji stwierdzono, że niepełnosprawność „jest pojęciem ewoluującym i że niepełnosprawność wynika z interakcji między osobami z dysfunkcjami a barierami wynikającymi z postaw ludzkich i środowiskowymi, które utrudniają tym osobom pełny i skuteczny udział w życiu społeczeństwa, na zasadzie równości z innymi osobami”. Ponadto w dokumencie tym zamieszczono definicję osób niepełnosprawnych; są to „osoby mające 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”. Zauważyć należy, że w przepisach konwencji przyjęto model społeczny niepełnosprawności. Zmiana aspektu postrzegania niepełnosprawności ma przyczynić się do uniezależnienia się osób dotkniętych nią od pomocy ze strony instytucji państwowych⁵.

Z kolei w prawie Unii Europejskiej pojęcie niepełnosprawności zostało ukształtowane na gruncie orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W wyroku w sprawie *Chacon Navas*⁶ trybunał zaznaczył, że niepełnosprawność „należy rozumieć jako ograniczenie wynikające konkretnie z naruszenia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które stanowi przeszkodę dla danej osoby w uczestnictwie w życiu zawodowym”. Orzeczenie rozszerza to pojęcie o elementy zawarte w przytoczonej powyżej definicji z konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, która została ratyfikowana przez Unię Europejską po wydaniu niniejszego orzeczenia⁷.

W przypadku regulacji prawa polskiego należy zauważyć, że konstytucja⁸ nie formułuje definicji pojęć „niepełnosprawność” oraz „osoba niepełnosprawna”. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 7 lipca 2015 r. wskazał, że „są to określenia wieloznaczne, odnoszące się do różnych

⁴ Konwencja o Prawach Osób Niepełnosprawnych przyjęta w Nowym Jorku przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 13 grudnia 2006 roku, ratyfikowana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 6 września 2012 roku (Dz.U. 2012, poz. 1169).

⁵ M. Paluszkievicz, *Prawne pojęcie niepełnosprawności*, „Studia Prawno-Ekonomiczne”, 2015, t. 95, s. 79.

⁶ Wyrok TS UE z 11 lipca 2006 r. w sprawie *Sonia Chacon Navas przeciwko Euresa Colectividades SA*, C-13/05.

⁷ Decyzja Rady nr 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie zawarcia przez Wspólnotę Europejską Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych (Dz. Urz. UE L 23 z 27.01.2010).

⁸ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483).

ograniczeń funkcjonalnych, które pojawiają się w każdej populacji ludzi na świecie. Pojęcia konstytucyjne, a zatem także pojęcie «osób niepełnosprawnych», co do zasady traktuje się jako pojęcie autonomiczne. W poszukiwaniu ich rozumienia nie można jednak całkowicie oderwać się od znaczenia tych pojęć wypracowanego w orzecznictwie, ustawodawstwie zwykłym lub regulacjach prawa unijnego oraz międzynarodowego”⁹.

Pojęcie to zostało wyjaśnione w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹⁰. Niepełnosprawność została określona jako trwała lub okresowa niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującego niezdolność do pracy.

Ponadto ustawodawca wprowadza trzy stopnie niepełnosprawności: lekki, umiarkowany oraz znaczny. Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę 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. Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności można zakwalifikować osobę 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. Natomiast do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę 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 długoterminowej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji¹¹.

Reasumując powyższe, w artykule zwrot „osoba z niepełnosprawnością” będzie używany zamiennie z terminem „osoba niepełnosprawna”, ponieważ wpisuje się w panujący obecnie trend w międzynarodowych regulacjach prawnych dotyczących niepełnosprawności. Jako przykład można podać angielski tytuł Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, który w oryginale brzmi *Convention on the Right of the Persons*

⁹ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 lipca 2015 r., sygn. akt K. 47/12, Dz. U. 2015 poz. 996.

¹⁰ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776 ze zm.).

¹¹ M. Skóra, *Ewolucja pojęcia niepełnosprawności w unijnym i polskim prawie pracy*, „Białostockie Studia Prawnicze”, 2021, vol. 26, nr 2, s. 94–95.

with Disabilities. Istotą tej zmiany jest wskazanie, że „niepełnosprawność” stanowi wyłącznie jedną z cech danej jednostki¹². Dodanie „z” wskazuje na informację o szczególnym statusie danej osoby. Ponadto modyfikacja powoduje brak negatywnej stygmatyzacji osoby niepełnosprawnej¹³. Należy podkreślić, że „pojęcie osoby z niepełnosprawnością wydaje się być szersze niż osoby niepełnosprawnej, która kojarzy się z widocznym upośledzeniem lub medycznym orzeczeniem o jej niepełnosprawności”¹⁴.

Normatywne podstawy wolności pracy osób z niepełnosprawnościami

W prawie międzynarodowym podstaw prawnych wolności pracy osób z niepełnosprawnościami należy szukać w regulacjach Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Organizacji Narodów Zjednoczonych. W przytoczonej powyżej konwencji nr 159 MOP zobowiązała państwa członkowskie do prowadzenia polityki w dziedzinie rehabilitacji osób niepełnosprawnych zmierzającej do aktywizacji zawodowej na otwartym rynku pracy. Z kolei zalecenie nr 168¹⁵ wskazuje, że zatrudnienie powinno być zgodne z własnym wyborem osoby niepełnosprawnej, a także uwzględniać jej indywidualne zdolności oraz pozwalać na zawodowy awans. Ponadto akt ten uwzględnia konieczność podejmowania instrumentów mających na celu wsparcie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Środki takie powinny być przeznaczane przede wszystkim na tworzenie miejsc pracy na otwartym rynku pracy (państwa powinny wprowadzać bodźce finansowe dla pracodawców, m.in. w celu przystosowania miejsca pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, a także system dopłat do wynagrodzenia). Poza tym rządy powinny popierać ustanowienie różnego typu prac chronionych oraz zachęcać do zakładania i prowadzenia spółdzielni pracy.

Natomiast konwencja o prawach osób niepełnosprawnych ONZ w art. 27 uznaje prawo osób niepełnosprawnych do pracy na równi z innymi osobami. Realizacja tego prawa będzie chroniona przez państwa strony kon-

¹² K. Kurowski, *Wolności i prawa człowieka i obywatela z perspektywy osób z niepełnosprawnościami*, Warszawa 2014, s. 21.

¹³ M. Gięda, *Pojęcie niepełnosprawności [w:] Prawno-administracyjne aspekty sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce*, red. M. Gięda, R. Raszevska-Skałicka, Wrocław 2015, s. 25.

¹⁴ B. Mikołajczyk, *Międzynarodowa ochrona praw osób starszych*, Warszawa 2012, s. 134.

¹⁵ Zalecenie nr 168 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych uchwalone 20 czerwca 1983 r.

wencji oraz wymagać będzie podjęcia przez nie odpowiednich kroków, również ustawodawczych. W szczególności polegać mają one m.in. na zakazaniu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, popieraniu możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych na rynku pracy, a także wprowadzeniu racjonalnych usprawnień w miejscu pracy¹⁶.

Zgodnie art. 65 ust. 1, każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Ponadto władze państwowe powinny prowadzić politykę zmierzającą do pełnego i produktywnego zatrudniania. Dotyczy to również aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Analogicznie ustawodawca uregulował tę problematykę w kodeksie pracy, wskazując ją jako podstawową zasadę prawa pracy.

Szczególną sytuację osób niepełnosprawnych reguluje art. 69 ustawy zasadniczej. Niniejszy przepis ma charakter programowy i określa zasadę polityki państwa w stosunku do tej szczególnej kategorii osób¹⁷. Przepis ten formułuje trzy obszary pomocy. Pierwszy z nich dotyczy zabezpieczenia egzystencji. Drugi dotyczy przysposobienia do pracy i nakłada na ustawodawcę obowiązek wprowadzenia instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Trzeci zaś wiąże się z koniecznością utworzenia odpowiedniej infrastruktury, przystosowanej do przemieszczania się niepełnosprawnych oraz umożliwiającej nawiązywanie kontaktów z ludźmi¹⁸. Zgodnie z dyspozycją art. 69 w sferze aktywności zawodowej szczególnie status pracowniczy osób z niepełnosprawnościami kompleksowo reguluje ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Ustawodawca wskazał również na szczególne obowiązki i uprawnienia pracodawców w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych w warunkach pracy chronionej oraz na otwartym rynku pracy.

Polityka zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na chronionym i otwartym rynku pracy

Osoby z niepełnosprawnościami stanowią specjalną kategorię osób na rynku pracy. Państwo, realizując zobowiązania wynikające z Konstytucji RP oraz regulacji międzynarodowych, wspiera zatrudnienie osób

¹⁶ K. Roszewska, *Prawo do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami według regulacji MOP i ONZ*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2018, nr 5, s. 17–18.

¹⁷ M. Florczak-Wątor, *Art. 69 Pomoc osobom niepełnosprawnym* [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. P. Tuleja, Warszawa 2019, s. 233.

¹⁸ Szerzej zob. K. Ślebzak, *Komentarz do art. 69 Prawo osób niepełnosprawnych do pomocy państwa* [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom I*, red. M. Safian, L. Bosek, Warszawa 2016, s. 1570–1571.

z niepełnosprawnością na tzw. otwartym rynku pracy oraz w warunkach chronionych.

Chroniony rynek pracy przeznaczony jest wyłącznie na potrzeby zatrudnienia osób niepełnosprawnych, ponieważ nie występuje na nim konkurencja pomiędzy pracownikami zdrowymi a pracownikami niepełnosprawnymi. Często daje on jedyną możliwość aktywizacji zawodowej tej grupy społecznej. W Polsce chroniony rynek pracy funkcjonuje na bazie zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej.

Zgodnie z przepisami prawa o przyznanie statusu zakładu pracy chronionej może ubiegać się pracodawca prowadzący działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy, zatrudniający co najmniej 25 pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy, a także spełniający określone warunki. Po pierwsze, zgodnie z ustawowymi wytycznymi obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy muszą odpowiadać przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy, a także uwzględniać potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniać wymagania dostępności do nich. Po drugie, pracodawca powinien zapewnić doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną oraz usługi rehabilitacyjne.

Natomiast o status zakładu aktywności zawodowej mogą ubiegać się wskazane przez ustawodawcę podmioty, do których zaliczyć można jednostki samorządu terytorialnego (gmina i powiat), a także fundacje, stowarzyszenia oraz inne organizacje społeczne, których statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób z niepełnosprawnościami¹⁹. Podmioty chronionego rynku pracy realizujące misję zatrudniania osób z niepełnosprawnościami są, z jednej strony, uprzywilejowane w związku z licznymi zwolnieniami podatkowymi²⁰, z drugiej jednak strony, ustawodawca nałożył na nie obowiązki²¹. Reasumując, zauważyć należy, że praca chroniona co do zasady powinna mieć charakter przejściowy i przygotowywać osobę z niepełnosprawnościami do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy²².

¹⁹ L. Grzonka, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2010, s. 39–40.

²⁰ Szerzej zob. P. Majka, *Zwolnienia od podatków i opłat związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych* [w:] P. Majka, M. Rydzewska, I. Wieleba, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Aspekty prawne i podatkowe*, Warszawa 2018, s. 297 i n.

²¹ M.in. w przypadku zakładu pracy chronionej utworzenia Zakładowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, natomiast podmiot prowadzący zakład aktywności zawodowej – zakładowego funduszu aktywności. Ponadto podmioty te mają obowiązki informacyjne.

²² M. Garbat, *Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie chronione osób z niepełnosprawnościami w Polsce – geneza, rozwój i stan obecny*, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania”, 2015, nr 1, s. 82.

Z kolei podjęcie zatrudnienia na otwartym rynku pracy jest dostępne dla wszystkich osób z uwzględnieniem kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Oznacza to, że osoba z niepełnosprawnością wykonuje pracę na takich samych warunkach, jak osoba w pełni sprawna. Należy podkreślić, że pracodawca, zatrudniając pracownika niepełnosprawnego, musi uwzględnić przepisy dotyczące w szczególności czasu pracy, urlopów wypoczynkowych oraz innych dodatkowych uprawnień wynikających z tzw. ustawy rehabilitacyjnej²³.

Jednakże podmioty zatrudniające mogą skorzystać z licznych instrumentów ekonomicznych wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Ustawodawca przewidział następujące uprawnienia: zwolnienie z wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego, zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy, zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej, zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej oraz dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych²⁴. Istotne znaczenie ma również obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień w zakładzie pracy, które mają charakter stały i są gwarantem przestrzegania zasady równego traktowania pracowników²⁵.

Osoby z niepełnosprawnościami mogą być również zatrudnione w formie telepracy. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy²⁶ telepracą jest praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Telepracownik wykonuje z reguły pracę w innym miejscu niż siedziba zakładu pracy, np. w mieszkaniu lub domu. Natomiast efekty pracy są przesyłane pracodawcy z wykorzystaniem technologii elektronicznej, np. za pomocą poczty elektronicznej. Warunki stosowania telepracy przez pracodawcę określa się w porozumieniu lub regulaminie telepracy²⁷.

²³ Szerzej zob. E. Staszewska, *Ochrona pracy osób niepełnosprawnych* [w:] *Aksjologiczne i prawne aspekty niepełnosprawności*, red. A. Drabarz, Białystok 2020, s. 107–111.

²⁴ Szerzej zob. M. Skóra, *Employment of people with disabilities in the open labour market in Poland. Selected Aspects* [w:] *New form of employment. Current problems and future challenges*, red. J. Wratny, A. Ludera-Ruszel, Wiesbaden 2020, s. 291–294.

²⁵ A. Bodnar, A. Śledzińska-Simon, *O potrzebie ratyfikacji Konwencji ONZ o Prawach Osób z Niepełnosprawnością*, „Europejski Przegląd Sądowy”, 2012, nr 5, s. 6.

²⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, art. 67⁵ (Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141 ze zm.).

²⁷ M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 67⁶ Ustalenie warunków stosowania telepracy* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 575–577.

Telepraca może być wykorzystana do zatrudnienia szczególnie osób z fizycznymi niepełnosprawnościami, które mają m.in. utrudnione możliwości przemieszczania się. W tym przypadku mieszkanie lub dom mogą być jedynym miejscem wykonywania pracy. Mimo licznych korzyści zarobkowania w tej formie osoba z niepełnosprawnością narażona jest przede wszystkim na izolację²⁸. Jednakże ustawodawca wskazał, że telepracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany ze względu na tę formę zatrudnienia. Ponadto pracodawca powinien umożliwić osobie niepełnosprawnej wykonującą pracę w formie telepracy, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń, zakładowych obiektów socjalnych i urządzeń pracodawcy²⁹.

Podsumowując powyższe, regulacje prawne mają za zadanie stymulować zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami na otwartym i chronionym rynku pracy, realizując zasadę wolności wyboru pracy.

Zakończenie

Na podstawie dostępnych danych statystycznych należy stwierdzić, że w ostatniej dekadzie można zaobserwować pozytywny trend wzrostu współczynnika aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Liczba aktywnych zawodowo osób w wieku produkcyjnym ukształtowała się na poziomie 458 tys. (w tym 425 tys. to osoby pracujące, 33 tys. osoby bezrobotne). Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w prowadzonej Ewidencji Zatrudnionych Osób Niepełnosprawnych zarejestrował 247 tys. pracowników niepełnosprawnych, dla których dofinansowuje wynagrodzenia, w tym na chronionym rynku pracy 100,2 tys. osób oraz 146,8 tys. osób na otwartym rynku pracy³⁰. Niniejsze dane wskazują na większą aktywność osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy oraz spadek zatrudnienia w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej, co świadczy o odwróceniu dotychczasowych proporcji. Ponadto pozytywnie należy ocenić rządowy projekt zmiany kodeksu pracy, który na stałe wprowadzi możli-

²⁸ M. Paluszkievicz, *Komentarz do art. 4 Zaliczenie do stopni niepełnosprawności [w:] Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Komentarz*, red. M. Włodarczyk, Warszawa 2015, s. 97.

²⁹ Szerzej zob. A. Sobczyk, *Komentarz do art. 67¹⁶ Dostęp do zakładu pracy [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 355–356.

³⁰ Dane za stroną internetową Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, www.niepelnosprawni.gov.pl (23.10.2022 r.)

wość wykonywania pracy zdalnej, również przez osoby z niepełnosprawnościami³¹.

Postawiona w artykule hipoteza badawcza została zweryfikowana pozytywnie. Świadczą o tym przede wszystkim przeanalizowane regulacje prawne Organizacji Narodów Zjednoczonych czy Międzynarodowej Organizacji Pracy, zmierzające do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy oraz umożliwiające podjęcie zatrudnienia zgodnego z własnym wyborem. Udzielając z kolei odpowiedzi na postawione pytanie badawcze, należy stwierdzić, że rynek pracy umożliwia aktywizację osób niepełnosprawnych poprzez funkcjonowanie zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej w ramach rynku chronionego. Ponadto osoby niepełnosprawne mogą realizować się zawodowo w ramach rynku otwartego, który poprzez instrumenty ekonomiczne zachęca także pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Bibliografia

- Bodnar A., Śledzińska-Simon A., *O potrzebie ratyfikacji Konwencji ONZ o Prawach Osób z Niepełnosprawnościami*, „Europejski Przegląd Sądowy”, 2012, nr 5.
- Decyzja Rady nr 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie zawarcia przez Wspólnotę Europejską Konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych (Dz. URz. UE L 23 z 27.01.2010), ratyfikowana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 6 września 2012 r. (Dz.U. 2012, poz. 1169).
- Florczak-Wątor M., *Art. 69 Pomoc osobom niepełnosprawnym* [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. P. Tuleja, Warszawa 2019.
- Garbat M., *Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie chronione osób z niepełnosprawnościami w Polsce – geneza, rozwój i stan obecny*, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania”, 2015, nr 1.
- Giełda M., *Pojęcie niepełnosprawności* [w:] *Prawno-administracyjne aspekty sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce*, red. M. Giełda, R. Raszevska-Skałicka, Wrocław 2015.
- Grzonka L., *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2010.
- Karaś M., *Niepełnosprawność, od spojrzenia medycznego do społecznego i Disability Studies*, „Przegląd Prawniczy, Ekonomiczny i Społeczny”, 2012, nr 4.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483).

³¹ Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (ten tytuł zapisać kursywą), IX kadencja Sejmu, druk nr 2335, Sejm RP, <https://www.sejm.gov.pl> (23.10.2022).

- Konwencja nr 159 MOP dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2005, nr 43, poz. 412).
- Kurowski K., *Niepełnosprawność i osoba niepełnosprawna – od medycznego do społecznego modelu niepełnosprawności* [w:] *Najważniejsze wyzwania po ratyfikacji przez Polskę Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych. Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich nr 10*, red. A. Błaszczak, Warszawa 2012.
- Kurowski K., *Wolności i prawa człowieka i obywatela z perspektywy osób z niepełnosprawnościami*, Warszawa 2014.
- Majka P., *Zwolnienia od podatków i opłat związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych* [w:] P. Majka, M. Rydzewska, I. Wieleba, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Aspekty prawne i podatkowe*, Warszawa 2018.
- Mikołajczyk B., *Międzynarodowa ochrona praw osób starszych*, Warszawa 2012.
- Paluszkiewicz M., *Komentarz do art. 4 Zaliczenie do stopni niepełnosprawności* [w:] *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Komentarz*, red. M. Włodarczyk, Warszawa 2015.
- Paluszkiewicz M., *Prawne pojęcie niepełnosprawności*, „*Studia Prawno-Ekonomiczne*”, 2015, t. 95.
- Roszevska K., *Prawo do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami według regulacji MOP i ONZ*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*”, 2018, nr 5.
- Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (ten tytuł zapisać kursywą), IX kadencja Sejmu, druk nr 2335, Sejm RP, <https://www.sejm.gov.pl> (23.10.2022).
- Skóra M., *Employment of people with disabilities in the open labour market in Poland. Selected Aspects* [w:] *New form of employment. Current problems and future challenges*, red. J. Wrątny, A. Ludera-Ruszel, Wiesbaden 2020.
- Skóra M., *Ewolucja pojęcia niepełnosprawności w unijnym i polskim prawie pracy*, „*Białostockie Studia Prawnicze*”, 2021, vol. 26, nr 2.
- Sobczyk A., *Komentarz do art. 67¹⁶ Dostęp do zakładu pracy* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014.
- Staszewska E., *Ochrona pracy osób niepełnosprawnych* [w:] *Aksjologiczne i prawne aspekty niepełnosprawności*, red. A. Drabarz, Białystok 2020.
- Ślęzak K., *Komentarz do art. 69 Prawo osób niepełnosprawnych do pomocy państwa* [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom I*, red. M. Safian, L. Bosek, Warszawa 2016.
- Tomaszewska M., *Komentarz do art. 67⁶ Ustalenie warunków stosowania telepracy* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141 ze zm.)
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776 ze zm.).
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 lipca 2015 r., sygn. akt K. 47/12 (Dz.U. 2015, poz. 996).
- Wyrok TS UE z 11 lipca 2006 r. w sprawie *Sonia Chacon Navas przeciwko Eurest Co-lectividades SA*, C-13/05.
- Zalecenie nr 168 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych uchwalone 20 czerwca 1983 r.

Employment policy for people with disabilities. Selected issues**Summary**

Disability is an important issue found in every society. People with disabilities belong to a category of people at high risk of social exclusion, including on the labour market. In the first part of the article, the authors explain the meaning of the term 'person with a disability'. The following parts discuss the legal basis for the freedom to choose work in the Constitution of the Republic of Poland and the regulations of the International Labour Organisation and the United Nations. In addition, employment opportunities for persons with disabilities on the open and sheltered labour market will be briefly introduced. The authors also draw attention to the possibility of using new forms of employment in the context of activating this social group.

Keywords: person with disabilities, human rights, employment policy, labour market