innowacje dla WTZ

Biuro Projektu:
ul. Chłapowskiego 15/1
61-504 Poznań

tel. 61 887 11 66
biuro@spoldzielnie.org
www.spoldzielnie.org

Patronat honorowy:

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest realizowany przez Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych w partnerstwie z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w Poznaniu oraz Konimpex Sp. z o.o.

Ekspertyza prawna

Dot. możliwości i warunków prawnych tworzenia spółdzielni socjalnych we współpracy z WTZ

Kancelaria Prawna Stawski-Syty

Poznań, styczeń 2013

KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

Spis treści:

1. Lista aktów prawnych będących podstawą opracowania
2. Wstęp
3. Rys historyczny
4. Niepełnosprawność
5. Rehabilitacja zawodowa i społeczna
6. Państwowy Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
7. Pełnomocnik do Spraw Osób Niepełnosprawnych
8. Rola samorządu w systemie rehabilitacji osób niepełnosprawnych
9. Podstawowe obowiązki pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne oraz uprawnienia osób niepełnosprawnych wynikających z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz.94 z późn. zm.)
10. Środki przewidziane ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 roku dla osób bezrobotnych podejmujących działalność gospodarczą
11. Usługi i instrumenty rynku pracy
12. Zakłady pracy chronionej
13. Zakłady aktywności zawodowej
14. spółdzielnie inwalidów
15. spółdzielnie socjalne
16. warsztaty terapii zajęciowej
17. Metody aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych przewidziane ustawą z dnia 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym
18. Przestrzeń działania organizacji pozarządowych w ramach systemu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych
19. Wnioski końcowe ze szczególnym wskazaniem spółdzielni socjalnej jako sposobu aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych

I. Akty prawne, będące podstawą opracowania:

1. ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (t.j. – Dz.U. Nr 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
2. ustawa z dnia 16 września 1982 roku Prawo spółdzielcze (Dz.U. Nr 30, poz.210 z późn. zm)
3. ustawa z dnia 14 grudnia 1982 roku o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40, poz. 267)
4. ustawa z dnia 29 grudnia 1989 roku o zatrudnianiu (Dz.U. nr 75, poz. 446 z późn. zm)
5. ustawa z dnia 20 stycznia 1990 roku o zmianach w organizacji i działalności spółdzielczości (Dz.U. Nr 6, poz. 36)
6. ustawa z dnia 20 grudnia 1990 roku o ubezpieczeniu społecznym rolników (t.j. – Dz.U. 2008, Nr 50, poz. 291 z późn. zm)
7. ustawa z dnia 9 maja 1991 roku o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 46, poz. 201)
8. ustawa z dnia 19 sierpnia 1994 roku o ochronie zdrowia psychicznego (Dz.U. Nr 111, poz. 535 z późn. zm.)
9. ustawa z dnia 28 czerwca 1996 roku o zmianie niektórych ustaw o zaopatrzeniu emerytalnym i o ubezpieczeniu społecznym (Dz.U. Nr 100, poz. 461)
10. ustawa z dnia 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. Nr 90, poz. 557 z późn. zm.)
11. ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.)
12. ustawa z dnia 24 lipca 1998 roku o wprowadzeniu zasadniczego trójstopniowego podziału terytorialnego państwa (Dz.U. Nr 96, poz.603)
13. ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. - Dz.U. Nr 2007, Nr 11, poz. 74 z późn. zm).
14. ustawa z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. Nr 162, poz. 1118 z późn. zm)
15. ustawa z dnia 18 września 2001 roku o podpisie elektronicznym (Dz.U. Nr 130, poz.1450 z późn. zm).
16. ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (tekst jednolity - Dz.U. z 2010 r., Nr 234, poz. 1536 z późn. zm)

17. ustawa z dnia 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym (tekst jednolity – Dz.U. Nr 43, poz.225)
18. ustawa z dnia 19 grudnia 2003 roku o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. nr 228, poz. 2262)
19. ustawa z dnia 11 marca 2004 roku o podatku od towarów i usług (tekst jednolity Dz.U. z 2011 r., Nr 177, poz.1054)
20. ustawa z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej (Dz.U. Nr 64, poz.593)
21. ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.)
22. ustawa z dnia 2 lipca 2004 roku o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2010 r., Nr 220, poz. 1447 z późn. zm.)
23. ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. Nr 94, poz. 651 z późn. zm.)
24. ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 roku Przepisy wprowadzające ustawę o finansach publicznych (Dz.U. Nr 157, poz. 1241)
25. ustawa z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. Nr 149, poz.887)
26. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 2 października 1991 roku w sprawie określenia organów właściwych do orzekania o istotnym ubytku zdolności fizycznych, psychicznych lub umysłowych, ograniczających zdolność do wykonywania pracy zarobkowej, a także o stopniu zdolności osoby niepełnosprawnej do pracy zarobkowej (Dz.U. Nr 90, poz.406)
27. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 25 czerwca 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad obniżania wpłat pracodawców na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 86, poz.547 z późn. zm)
28. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 roku w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania (Dz.U. Nr 124, poz. 820)
29. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998 roku w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 1999 r., Nr 3, poz. 22)
30. Rozporządzenie Ministra pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 roku w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz.U. Nr 6, poz. 77)
31. 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. Nr 17, poz. 162)

32. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 maja 2003 roku w sprawie algorytmu przekazywania środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych samorządom wojewódzkim i powiatowym (Dz.U. Nr 88, poz. 808)
33. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarowym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (Dz.U. Nr 100, poz. 927)
34. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 czerwca 2003 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz.U. Nr 132, poz. 1229)
35. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 roku w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz.U. Nr 139, poz. 1328)
36. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warsztatów terapii zajęciowej (Dz.U. Nr 63, poz.587)
37. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 roku w sprawie przyznania osobie niepełnosprawnej osobie niepełnosprawnej środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej (Dz.U. nr 194, poz.1403)
38. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 listopada 2007 roku w sprawie turnusów rehabilitacyjnych (Dz.U. Nr 230, poz. 1694)
39. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2007 roku w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz.U. Nr 242, poz.1776)
40. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 roku w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 245, poz. 1810)
41. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 lutego 2008 roku w sprawie rodzajów zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zlecanych fundacjom oraz organizacjom pozarządowym (Dz.U. Nr 29, poz. 172)
42. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 roku w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 8, poz. 430)
43. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 roku w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych

(Dz.U. Nr 62, poz.316)

44. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 roku w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (Dz.U. Nr 62, poz. 317)
45. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 kwietnia 2012 roku w sprawie przyznawania środków na podjęcie działalności na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych (Dz. U. z 2012 r., poz.456)
46. uchwała Rady Ministrów nr 281 z dnia 13 grudnia 1973 roku w spraie zapewnienia dalszego rozwoju spółdzielczości inwalidów

I. Wstęp

1.

Doniosłość problemu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnej podkreślony został treścią art. 69 Konstytucji RP, stanowiącego, iż władze publiczne obowiązane są do zapewnienia osobom tym zabezpieczenia bytowego, komunikacji społecznej oraz przystosowania do pracy. Powyższe znalazło odzwierciedlenie w szeregu aktów prawnych określających obowiązki organów władzy publicznej oraz uprawnienia osób niepełnosprawnych w zakresie prowadzonej na ich rzecz rehabilitacji społecznej i zawodowej (znaczenie w/w pojęć objaśnione zostanie w dalszej części niniejszej pracy). Powyższy zapis – zgodnie z orzecznictwem – winien być traktowany jako uważać za „*konstytucjonalizację określonego poziomu świadczeń, ich postaci, konkretnego zakresu czy trybu uzyskiwania. Wskazany wzorzec konstytucyjny należy odczytywać jako zobowiązanie władzy publicznej do wykreowania mechanizmu realizacji zadań w nim wskazanych. Mechanizm ten musi zapewniać efektywne osiągnięcie celu")*.[1i]Podstawowym aktem prawnym zawierającym regulacje w takim zakresie jest ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm).

Dla podkreślenia istoty problemu przywołać należy dane publikowane przez Główny Urząd Statystyczny dotyczących liczby osób niepełnosprawnych w Polsce oraz poziomu zatrudnienia. W 1998 roku, tj. w początkowym okresie, którego dotyczył będzie niniejszy tekst omawiający rozwiązania prawne, co do przyjętych metod i instrumentów regulujących problematykę aktywizacji zawodowej, niepełnosprawność stwierdzona była w stosunku do 3.375.000 osób, a w 1996 roku już 5.142.500 osób. Na dzień 31 grudnia 2001 roku 206.700 osób niepełnosprawnych pozostawało w zatrudnieniu, na dzień 31 grudnia 2007 roku już 240.800 osób.

Nieco odmiennie dane te kształtują się w publikacjach Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Informacje te przedstawione w poniższych tabelach pokazują, iż współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, pomimo wielokrotnych zmian prawa, w sposób niezmienny na przestrzeni lat kształtuje się na poziomie 17 – 19 % wśród osób w wieku 16 lat i więcej i 25-27 % wśród osób w wieku produkcyjnym.

[1] Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2007 roku, sygn. P 28/07, publ. Legalis

Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych prawnie w latach 1993-2012

ROK	Zestawienie średnioroczne							
	Ogółem	Aktywni			Bierni zawodowo	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
		razem	pracujący	bezrobotni				
	w tysiącach					w %		
w wieku 16 lat i więcej								
1993	4079	895	767	128	3184	21,9	18,8	14,3
1994	4327	986	841	145	3341	22,8	19,4	14,7
1995	4440	977	843	134	3463	22,0	19,0	13,7
1996	4463	988	872	115	3475	22,1	19,5	11,6
1997	4608	1037	920	117	3571	22,5	20,0	11,3
1998	4573	991	877	114	3582	21,7	19,2	11,5
1999	4464	881	737	144	3583	19,7	16,5	16,3
2000	4324	832	685	147	3492	19,2	15,8	17,7
2001	4294	794	656	138	3500	18,5	15,3	17,4
2002	4298	775	637	139	3523	18,0	14,8	17,9
2003	4175	690	574	116	3485	16,5	13,7	16,8
2004	4167	677	544	133	3490	16,2	13,1	19,6
2005	4085	663	535	128	3422	16,2	13,1	19,3
2006	3806	571	481	90	3235	15,0	12,6	15,8
2007	3753	566	494	73	3187	15,1	13,2	12,9
2008	3708	578	508	71	3130	15,6	13,7	12,3
2009	3506	552	485	67	2954	15,7	13,8	12,1
2010	3398	576	493	83	2822	17,0	14,5	14,4
2011	3384	581	495	86	2803	17,2	14,6	14,8
I kw. 2010	3387	557	460	96	2830	16,4	13,6	17,2
II kw. 2010	3399	576	494	82	2822	16,9	14,5	14,2
III kw. 2010	3414	582	507	75	2832	17,0	14,9	12,9
IV kw. 2010	3393	590	510	80	2803	17,4	15,0	13,6
I kw. 2011	3355	556	472	84	2798	16,6	14,1	15,1
II kw. 2011	3402	585	504	80	2817	17,2	14,8	13,7
III kw. 2011	3391	598	509	89	2793	17,6	15,0	14,9
IV kw. 2011	3387	585	495	89	2802	17,3	14,6	15,2
I kw. 2012	3457	599	507	92	2858	17,3	14,7	15,4
II kw. 2012	3406	598	506	91	2808	17,6	14,9	15,2
w wieku produkcyjnym [1])								
2001	2563	668	535	132	1895	26,1	20,9	19,8
2002	2555	658	523	135	1897	25,8	20,5	20,5
2003	2462	584	471	112	1878	23,7	19,1	19,2
2004	2458	576	446	130	1882	23,4	18,1	22,6
2005	2386	570	444	125	1816	23,9	18,6	21,9
2006	2280	503	416	87	1777	22,1	18,2	17,3
2007	2259	511	439	72	1748	22,6	19,4	14,1
2008	2213	528	460	69	1685	23,9	20,8	13,1
2009	2068	508	443	65	1560	24,6	21,4	12,8
2010	2054	531	449	81	1523	25,9	21,9	15,3
2011	2024	535	452	83	1489	26,4	22,3	15,5
I kw. 2010	2048	519	425	93	1529	25,3	20,8	17,9
II kw. 2010	2056	533	452	80	1523	25,9	22,0	15,0
III kw. 2010	2049	533	460	73	1516	26,0	22,4	13,7
IV kw. 2010	2061	538	460	79	1523	26,1	22,3	14,7
I kw. 2011	2023	512	430	82	1511	25,3	21,3	16,0
II kw. 2011	2036	542	464	78	1494	26,6	22,8	14,4
III kw. 2011	2020	551	465	86	1469	27,3	23,0	15,6
IV kw. 2011	2017	534	447	87	1483	26,5	22,2	16,3
I kw. 2012	2035	547	458	89	1488	26,9	22,5	16,3
II kw. 2012	1987	553	464	89	1435	27,8	23,4	16,1

Źródło: GUS BAEL,

www.niepelnosprawni.gov.pl

.

.

Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych prawnie w latach 1993-2012

ROK	Zestawienie średnioroczne							
	Ogółem	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
		razem	pracujący	bezrobotni				
	w tysiącach					w %		
w wieku 16 lat i więcej								
1993	4079	895	767	128	3184	21,9	18,8	14,3
1994	4327	986	841	145	3341	22,8	19,4	14,7
1995	4440	977	843	134	3463	22,0	19,0	13,7
1996	4463	988	872	115	3475	22,1	19,5	11,6
1997	4608	1037	920	117	3571	22,5	20,0	11,3
1998	4573	991	877	114	3582	21,7	19,2	11,5
1999	4464	881	737	144	3583	19,7	16,5	16,3
2000	4324	832	685	147	3492	19,2	15,8	17,7
2001	4294	794	656	138	3500	18,5	15,3	17,4
2002	4298	775	637	139	3523	18,0	14,8	17,9
2003	4175	690	574	116	3485	16,5	13,7	16,8
2004	4167	677	544	133	3490	16,2	13,1	19,6
2005	4085	663	535	128	3422	16,2	13,1	19,3
2006	3806	571	481	90	3235	15,0	12,6	15,8
2007	3753	566	494	73	3187	15,1	13,2	12,9
2008	3708	578	508	71	3130	15,6	13,7	12,3
2009	3506	552	485	67	2954	15,7	13,8	12,1
2010	3398	576	493	83	2822	17,0	14,5	14,5
2011	3384	581	495	86	2803	17,2	14,6	14,8
I kw. 2010	3387	557	460	96	2830	16,4	13,6	17,2
II kw. 2010	3399	576	494	82	2822	16,9	14,5	14,2
III kw. 2010	3414	582	507	75	2832	17,0	14,9	12,9
IV kw. 2010	3393	590	510	80	2803	17,4	15,0	13,6
I kw. 2011	3355	556	472	84	2798	16,6	14,1	15,1
II kw. 2011	3402	585	504	80	2817	17,2	14,8	13,7
III kw. 2011	3391	598	509	89	2793	17,6	15,0	14,9
IV kw. 2011	3387	585	495	89	2802	17,3	14,6	15,2
I kw. 2012	3457	599	507	92	2858	17,3	14,7	15,4
II kw. 2012	3406	598	506	91	2808	17,6	14,9	15,2
w wieku produkcyjnym[1])								
2001	2563	668	535	132	1895	26,1	20,9	19,8
2002	2555	658	523	135	1897	25,8	20,5	20,5
2003	2462	584	471	112	1878	23,7	19,1	19,2
2004	2458	576	446	130	1882	23,4	18,1	22,6
2005	2386	570	444	125	1816	23,9	18,6	21,9
2006	2280	503	416	87	1777	22,1	18,2	17,3
2007	2259	511	439	72	1748	22,6	19,4	14,1
2008	2213	528	460	69	1685	23,9	20,8	13,1
2009	2068	508	443	65	1560	24,6	21,4	12,8
2010	2051	528	446	82	1523	25,8	21,7	15,5
2011	2024	535	452	83	1489	26,4	22,3	15,5
I kw. 2010	2048	519	425	93	1529	25,3	20,8	17,9
II kw. 2010	2056	533	452	80	1523	25,9	22,0	15,0
III kw. 2010	2049	533	460	73	1516	26,0	22,4	13,7
IV kw. 2010	2061	538	460	79	1523	26,1	22,3	14,7
I kw. 2011	2023	512	430	82	1511	25,3	21,3	16,0
II kw. 2011	2036	542	464	78	1494	26,6	22,8	14,4
III kw. 2011	2020	551	465	86	1469	27,3	23,0	15,6
IV kw. 2011	2017	534	447	87	1483	26,5	22,2	16,3
I kw. 2012	2035	547	458	89	1488	26,9	22,5	16,3
II kw. 2012	1987	553	464	89	1435	27,8	23,4	16,1

Źródło: GUS BAEL

www.niepelnosprawni.gov.pl

Aktywność ekonomiczna osób sprawnych w latach 1993-2012

ROK	Zestawienie średnioroczne							
	Ogółem	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
		razem	pracujący	bezrobotni				
	w tysiącach					w %		
w wieku 15 lat i więcej								
1993	24 375	16 426	14 128	2 299	7 949	67,4	58,0	14,0
1994	24 147	16 146	13 817	2 329	8 001	66,9	57,2	14,4
1995	24 606	16 092	13 949	2 143	8 514	65,4	56,7	13,3
1996	24 875	16 089	14 096	1 993	8 786	64,7	56,7	12,4
1997	25 020	16 063	14 257	1 806	8 957	64,2	57,0	11,2
1998	25 381	16 181	14 478	1 702	9 200	63,8	57,0	10,5
1999	25 799	16 268	14 020	2 247	9 531	63,1	54,3	13,8
2000	26 273	16 479	13 841	2 639	9 794	62,7	52,7	16,0
2001	26 549	16 582	13 551	3 032	9 967	62,5	51,0	18,3
2002	26 765	16 438	13 145	3 292	10 327	61,4	49,1	20,0
2003	26 778	16 256	13 043	3 213	10 522	60,7	48,7	19,8
2004	26 956	16 348	13 251	3 097	10 608	60,6	49,2	18,9
2005	27 173	16 498	13 581	2 917	10 675	60,7	50,0	17,7
2006	27 560	16 367	14 113	2 255	11 193	59,4	51,2	13,8
2007	27 639	16 294	14 746	1 546	11 345	59,0	53,4	9,5
2008	27 665	16 433	15 292	1 140	11 232	59,4	55,3	6,9
2009	27 954	16 728	15 383	1 344	11 226	59,8	55,0	8,0
2010	28 276	17 084	15 468	1 616	11 192	60,4	54,7	9,5
2011	28 455	17 272	15 636	1 637	11 183	60,7	54,9	9,5
I kw. 2010	28 134	16 856	15 114	1 743	11 278	59,9	53,7	10,3
II kw. 2010	28 309	17 100	15 000	1 600	11 209	60,4	54,8	9,4
III kw. 2010	28 311	17 245	15 692	1 552	11 066	60,9	55,4	9,0
IV kw. 2010	28 348	17 134	15 565	1 569	11 214	60,4	54,9	9,2
I kw. 2011	28 395	17 090	15 403	1 687	11 305	60,2	54,2	9,9
II kw. 2011	28 451	17 268	15 659	1 610	11 183	60,7	55,0	9,3
III kw. 2011	28 476	17 365	15 775	1 590	11 111	61,0	55,4	9,2
IV kw. 2011	28 497	17 366	15 706	1 661	11 131	60,9	55,1	9,6
I kw. 2012	28 434	17 265	15 474	1 791	11 169	60,7	54,4	10,4
II kw. 2012	28 485	17 394	15 698	1 697	11 091	61,1	55,1	9,8
w wieku produkcyjnym								
2001	20 882	16 133	13 122	3 014	4 749	77,3	62,8	18,7
2002	21 140	16 046	12 772	3 275	5 094	75,9	60,4	20,4
2003	21 133	15 882	12 683	3 200	5 251	75,2	60,0	20,1
2004	21 332	15 974	12 890	3 084	5 358	74,9	60,4	19,3
2005	21 547	16 130	13 226	2 905	5 417	74,9	61,4	18,0
2006	21 594	16 020	13 775	2 246	5 574	74,2	63,3	14,6
2007	21 564	15 947	14 410	1 537	5 617	74,0	66,8	9,6
2008	21 546	16 089	14 957	1 131	5 457	74,7	69,4	7,0
2009	21 746	16 370	15 033	1 337	5 376	75,3	69,1	8,2
2010	21 900	16 693	15 088	1 606	5 207	76,2	68,9	9,6
2011	21 997	16 862	15 232	1 630	5 135	76,7	69,2	9,7
I kw. 2010	21 779	16 474	14 743	1 732	5 305	75,6	67,7	10,5
II kw. 2010	21 942	16 705	15 116	1 590	5 237	76,1	68,9	9,5
III kw. 2010	21 947	16 850	15 308	1 543	5 097	76,8	69,7	9,2
IV kw. 2010	21 933	16 744	15 183	1 560	5 189	76,3	69,2	9,3
I kw. 2011	21 957	16 699	15 018	1 681	5 258	76,1	68,4	10,1
II kw. 2011	22 020	16 860	15 256	1 604	5 160	76,6	69,3	9,5
III kw. 2011	22 014	16 946	15 362	1 584	5 067	77,0	69,8	9,3
IV kw. 2011	21 995	16 941	15 291	1 650	5 054	77,0	69,5	9,7
I kw. 2012	21 949	16 866	15 079	1 786	5 083	76,8	68,7	10,6
II kw. 2012	21 997	16 993	15 305	1 688	5 004	77,3	69,6	9,9

źródło: www.niepelnosprawni.gov.pl

Faktyczną pozycję osób niepełnosprawnych na rynku pracy pokazują powyższe tabele, pozwalające na porównanie ich aktywności ekonomicznej z osobami pełnosprawnymi. Współczynniki te, kształtujące się na poziomie ok. 15-17 % – w przypadku osób niepełnosprawnych, odpowiadają wartości 59-62 % w przypadku osób w pełni sprawnych. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym pozostaje nieproporcjonalnie niski w porównaniu z danymi

takimi dotyczącymi osób w pełni sprawnych (odpowiednio 18-23 %, oraz 60-69 %).

Aktywność zawodowa osób w wieku produkcyjnym

Wyszczególnienie	Osoby niepełnosprawne prawnie						Osoby sprawne					
	w wieku produkcyjnym											
	w %											
	II kwartał											
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Współczynnik aktywności zawodowej	22,5	23,5	24,3	25,9	26,6	27,8	73,6	74,2	74,8	76,1	76,6	77,
Wskaźnik zatrudnienia	19,7	20,6	20,7	22,0	22,8	23,4	66,5	69,0	69,0	68,9	69,3	69,
Stopa bezrobocia	12,4	12,8	14,8	15,0	14,4	16,1	9,7	7,0	7,8	9,5	9,5	9,

Wyszczególnienie	Osoby niepełnosprawne prawnie						Osoby sprawne					
	w wieku produkcyjnym											
	w %											
	I kw. 2011	II kw. 2011	III kw. 2011	IV kw. 2011	I kw. 2012	II kw. 2012	I kw. 2011	II kw. 2011	III kw. 2011	I kw. 2011	I kw. 2012	II kw. 2012
Współczynnik aktywności zawodowej	25,3	26,6	27,3	26,5	26,9	27,8	76,1	76,6	77,0	77,0	76,8	77,
Wskaźnik zatrudnienia	21,3	22,8	23,0	22,2	22,5	23,4	68,4	69,3	69,8	69,5	68,7	69,
Stopa bezrobocia	16,0	14,4	15,6	16,3	16,3	16,1	10,4	9,9	9,3	9,7	10,6	9,

Źródło: BAEL, GUS.

źródło: www.niepelnosprawni.gov.pl

To pokazuje jak doniosły pozostaje problem aktywizacji zawodowej grupy przeszło 3.000.000 osób (w wieku 16 lat i więcej) oraz ok. 2.000.000 osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym. O ile liczba osób niepełnosprawnych biernych zawodowo z roku na rok maleje, co pokazują tabele zamieszczone poniżej, to jednak w dalszym ciągu jest to liczba ogromna (dla przykładu w II kwartale 2012 roku na 1.987.000 osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, aż 1 435 000 osób było biernych zawodowo).

Biuro Projektu:
ul. Chłapowskiego 15/1
61-504 Poznań

tel. 61 887 11 66
biuro@spoldzielnie.org
www.spoldzielnie.org

STOWARZYSZENIE NA RZECZ SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH
KonimpeX
ROPS
Patronat honorowy: MARSZAŁEK WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO MAREK WOŹNIAK

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest realizowany przez Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych w partnerstwie z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w Poznaniu oraz Konimpex Sp. z o.o.

Liczba osób niepełnosprawnych prawnie w wieku 15 lat i więcej według aktywności zawodowej, w tys.

Wyszczególnienie	Osoby niepełnosprawne prawnie											
	w wieku 16 lat i więcej						w wieku produkcyjnym					
	w tys.											
	II kwartał											
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ogółem	3675	3678	3484	3399	3402	3406	2218	2192	2031	2068	2036	1987
Aktywni zawodowo	546	558	536	576	585	598	498	516	493	508	542	553
Pracujący	483	489	462	494	504	506	436	451	420	443	464	464
Bezrobotni	63	69	74	82	80	91	62	66	73	65	78	89
Bierni zawodowo	3130	3120	2948	2822	2817	2808	1719	1676	1538	1559	1494	1435

Wyszczególnienie	Osoby niepełnosprawne prawnie											
	w wieku 16 lat i więcej						w wieku produkcyjnym					
	w tys.											
	I kw. 2011	II kw. 2011	III kw. 2011	IV kw. 2011	I kw. 2012	II kw. 2012	I kw. 2011	II kw. 2011	III kw. 2011	IV kw. 2011	I kw. 2012	II kw. 2012
Ogółem	3355	3402	3391	3387	3457	3406	2023	2036	2020	2017	2035	1987
Aktywni zawodowo	556	585	598	585	599	598	512	542	551	534	547	553
Pracujący	472	504	509	495	507	506	430	464	465	447	458	464
Bezrobotni	84	80	89	89	92	91	82	78	86	87	89	89
Bierni zawodowo	2798	2817	2793	2802	2858	2808	1511	1494	1469	1483	1488	1435

Źródło: GUS, Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności

www.niepelnosprawni.gov.pl

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

Liczba osób niepełnosprawnych prawnie w wieku 16 lat i więcej według aktywności zawodowej, w tys.

Wyszczególnienie	Ogółem	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo
		Razem	Pracujący	Bezrobotni	
	w tys.				
	Osoby niepełnosprawne prawnie (15+)				
I kw. 2007	3 774	523	448	76	3 251
II kw. 2007	3 675	546	483	63	3 130
III kw. 2007	3 749	583	514	69	3 166
IV kw. 2007	3 814	613	529	84	3 201
I kw. 2008	3 709	542	467	75	3 167
II kw. 2008	3 678	558	489	69	3 120
III kw. 2008	3 741	615	540	75	3 126
IV kw. 2008	3 703	598	534	64	3 105
I kw. 2009	3 485	529	462	67	2 956
II kw. 2009	3 484	536	462	74	2 948
III kw. 2009	3 562	585	522	64	2 977
IV kw. 2009	3 491	556	495	61	2 935
I kw. 2010	3 387	557	460	96	2 830
II kw. 2010	3 399	576	494	82	2 822
III kw. 2010	3 414	582	507	75	2 832
IV kw. 2010	3 393	590	510	80	2 803
I kw. 2011	3 355	556	472	84	2 798
II kw. 2011	3 402	585	504	80	2 817
III kw. 2011	3 391	598	509	89	2 793
IV kw. 2011	3 387	585	495	89	2 802
I kw. 2012	3 457	599	507	92	2 858
II kw. 2012	3 406	598	506	91	2 808
	Osoby sprawne (15+)				
	w tys.				
I kw. 2007	27 686	16 211	14 391	1 818	11 475
II kw. 2007	27 663	16 208	14 669	1 539	11 455
III kw. 2007	27 620	16 381	14 918	1 462	11 239
IV kw. 2007	27 588	16 373	15 009	1 364	11 215
I kw. 2008	27 715	16 334	15 048	1 286	11 381
II kw. 2008	27 652	16 327	15 200	1 127	11 325
III kw. 2008	27 613	16 508	15 450	1 057	11 105
IV kw. 2008	27 680	16 561	15 471	1 090	11 119
I kw. 2009	27 918	16 599	15 252	1 347	11 319
II kw. 2009	27 970	16 666	15 385	1 281	11 304
III kw. 2009	27 917	16 846	15 504	1 340	11 071
IV kw. 2009	28 014	16 801	15 390	1 410	11 213
I kw. 2010	28 134	16 856	15 114	1 743	11 278
II kw. 2010	28 309	17 100	15 500	1 600	11 209
III kw. 2010	28 311	17 245	15 692	1 552	11 066
IV kw. 2010	28 348	17 134	15 565	1 569	11 214
I kw. 2011	28 395	17 090	15 403	1 687	11 305
II kw. 2011	28 451	17 268	15 659	1 610	11 183
III kw. 2011	28 476	17 365	15 775	1 590	11 111
IV kw. 2011	28 497	17 366	15 706	1 661	11 131
I kw. 2012	28 434	17 265	15 474	1 791	11 169
II kw. 2012	28485	17 394	15 698	1 697	11 091

źródło: www.niepelnosprawni.gov.pl

O ile osoby niepełnosprawne podejmują zatrudnienie, w znacznej części świadczą pracę jako

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

pracownicy najemni, w mniejszym stopniu na własny rachunek. Za wyjątkową uznać należy sytuację (w stosunku do ogólnej liczby osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo), w której są oni pracodawcami.

2.

W zakresie dostępu osób chorych psychicznie do aktywnego zatrudnienia nie można pomijać towarzyszących im trudności w zdobyciu odpowiedniego wykształcenia. W raporcie wykonanym na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych „Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych", wskazywano na:

„*1. Ograniczone predyspozycje psychiczne, utrudniające kontakty międzyludzkie, a także funkcjonowanie w środowisku pracy (mała odporność na stresujące sytuacje, krytykę, obniżona wydajność w sytuacjach obciążenia pracą);*

2. Faktycznie obserwowane bariery, które dla osób niepełnosprawnych od urodzenia oznaczają zmniejszenie szans na dobre wykształcenie, oraz zwiększenie prawdopodobieństwa zasilenia szeregów osób biernych zawodowo;

3. Izolacja, będąca konsekwencją strachu przed etykietą „wariata" – postrzegane jako jedno z głównych obciążeń.

4. Kierunki wykształcenia, podobnie jak zawody, wybierane przez osoby niepełnosprawne psychicznie koncentrują się na dziedzinach, w których ograniczony jest kontakt z innymi ludźmi – a więc raczej w kierunkach zawodowych związanych z obsługą maszyn czy np. krawiectwem, budownictwem niż w kierunkach związanych z obsługą ludności.

5. Obok niższych szans edukacyjnych w ramach systemu szkolnego mamy też do czynienia z bardzo niską aktywnością osób niepełnosprawnych psychicznie w zakresie podnoszenia kwalifikacji w systemie edukacji pozaszkolnej. Podejmowanie kształcenia jest tutaj związane raczej z wiekiem oraz rodzajem choroby psychicznej. Osoby cierpiące na choroby psychiczne uczestniczą przede wszystkim w szkoleniach komputerowych. Szkolenia zawodowe są trzykrotnie mniej popularne w tej grupie i uczestniczą w nich głównie osoby młode (do 30 roku życia).

6. Kształcenie pozaszkolne nie jest wśród osób cierpiących na choroby psychiczne popularne, choć jednocześnie badani są świadomi jego wagi dla pozycji jednostki na rynku pracy. Jednak rzadko zamierzają się dalej kształcić – jedynie 19% niepełnosprawnych psychicznie chce się dalej uczyć, a połowa z nich (9%) zamierza plany te zrealizować już w najbliższym czasie, przy czym zamiary te są silnie związane z wiekiem. Postawa wobec edukacji prezentowana przez niepełnosprawnych psychicznie najczęściej koncentruje się na ograniczonych możliwościach kształcenia, barierach i trudnościach z tym związanych.

7. Osoby z niepełnosprawnością psychiczną oceniają swoje szanse edukacyjne jako gorsze, niż osób zdrowych, wskazując również, iż nie mieli pełnej swobody w realizowaniu preferowanej przez siebie ścieżki edukacyjnej. Jednocześnie niezbyt pozytywnie oceniają szkoły, do których uczęszczali. Panuje wśród nich poczucie, iż nie zostali odpowiednio przygotowani do radzenia sobie na rynku pracy.

8. Czynniki decydujące o wyborze ścieżki edukacyjnej przez osoby niepełnosprawne psychicznie wskazują, iż przekonanie o mniejszych szansach wynika m.in. z uboższej oferty edukacyjnej dla takich osób, a w konsekwencji prowadzi do kierowania się czynnikami niezwiązanymi z kwalifikacjami czy rynkiem pracy – a raczej z wygodą niepełnosprawnego (dogodna lokalizacja, dostosowanie dla ON).

9. Rodzina jest dla osób z chorobami psychicznymi dużym wsparciem w procesie edukacji. Opiekunowie raczej udzielają wsparcia emocjonalnego, czy też po prostu pomagają w nauce tak, jak wszyscy rodzice – ale głównie w przypadku osób z niepełnosprawnością nabytą. W przypadku osób niepełnosprawnych od urodzenia mamy raczej do czynienia z przejmowaniem kontroli i pozbawianiem decyzyjności, a także częściej z przypadkami demotywującymi – odradzaniem kontynuowania nauki. W prawie połowie przypadków (46%) zadeklarowano, iż rodzice lub opiekunowie w różnym stopniu przejmowali kontrolę i podejmowali decyzje odnośnie ścieżki edukacyjnej osoby niepełnosprawnej – u osób niepełnosprawnych od urodzenia odsetek ten wyniósł aż 71%.

10. W związku z różnego typu trudnościami osoby niepełnosprawne psychicznie często rezygnują z dalszej nauki – zazwyczaj jednak motywując to zakończeniem zaplanowanej ścieżki edukacyjnej, niejako racjonalizując brak potrzeb dalszego kształcenia. Wiąże się to także z faktem, iż badani często nie dostrzegają sensu dalszej nauki będąc przekonanymi o braku szans dla nich na rynku pracy.

11. Osoby niepełnosprawne psychicznie są najmniej zadowolone z posiadanego poziomu i kierunku wykształcenia, w porównaniu do innych typów niepełnosprawności. Trudno też jest im określać swoje atuty na rynku pracy.

12. Do głównych zalet zaliczają doświadczenie zawodowe, sumienność i solidność, natomiast ich piętą achillesową jest ich stan zdrowia oraz wiek, a także problemy emocjonalne, nerwowość, problemy z koncentracją.

13. Osoby cierpiące na choroby psychiczne od urodzenia praktycznie na wszystkich wymiarach oceniają siebie dużo gorzej niż osoby, które nabyły niepełnosprawność w późniejszym wieku (największe różnice dotyczą predyspozycji psychicznych – problemy z przystosowaniem się, planowaniem wykonania czekających zadań, brakiem odporności na krytykę, a także poczucia przydatności zawodowej i nawiązywania kontaktów międzyludzkich).

14. Odsetek osób niepełnosprawnych psychicznie nigdy nie pracujących jest najwyższy, nie licząc osób z upośledzeniem umysłowym, spośród badanych grup i kształtuje się na poziomie 37%. Pracy zawodowej relatywnie częściej nigdy nie podejmowały się osoby ze znacznym stopniem

niepełnosprawności (48%) niż ze stopniem umiarkowanym (32%).

15. Spośród wszystkich badanych z grupy niepełnosprawnych psychicznie prawie dwie trzecie (62%) odrzuca możliwość pracy. Wskaźnik ten jest istotnie wyższy dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (72%), cierpiących na zaburzenia typu autyzm, schizofrenia.

16. Prawie co trzeci niepełnosprawny psychicznie nie podjąłby dogodnej dla niego pracy z obawy o utratę renty.

17. Wraz z nabyciem niepełnosprawności osoby z niepełnosprawnością psychiczną istotnie rzadziej zatrudniane są na stanowiskach samodzielnych oraz stanowiskach kierowniczych. I tak, spektrum zajmowanych stanowisk oraz wykonywanych zawodów przed pojawieniem się choroby jest nieco szersze. Po pojawieniu się choroby wzrasta odsetek zatrudnionych przy pracach prostych oraz spada odsetek średniego personelu. Niepełnosprawność zawęża je głównie do stanowisk nie wymagających wysokich kwalifikacji ani bezpośredniego kontaktu z ludźmi.

18. Osoby, które kończą edukację jako niepełnosprawne mają zdecydowanie większą szansę zasilić szeregi osób trwale biernych. Znaczenie może tutaj mieć m.in. pułapka niskiej samooceny – wśród osób trwale biernych - nigdy nie pracujących ocena własnych kwalifikacji w kontekście pracy zawodowej jest niezwykle niska, znacząco niższa, niż wśród pracujących, ale nawet niż wśród kiedyś pracujących.

20. W sytuacji, gdy schorzenia psychiczne są pod kontrolą, osoby niepełnosprawne mogą normalnie pracować, a problem pojawia się w fazach reemisji choroby.

21. Niepełnosprawni często nie chcą przyznawać się przed otoczeniem do swojej dysfunkcji w obawie przed ostracyzmem, niezrozumieniem, czy po prostu strachem".[2]

Wskazania te, w znacznej części odpowiadające również sytuacji osób niepełnosprawnych umysłowo oraz ich motywacji do zdobywania wykształcenia oraz zatrudnienia powodują – co pokazują prowadzone badania – iż:

1. jest to grupa osób mało aktywna w poszukiwaniu zatrudnienia i zdobywaniu wykształcenia niezbędnego dla podjęcia pracy;
2. najczęściej nie podejmują oni kształcenia powyżej poziomu szkoły zawodowej;
3. osoby znacznie upośledzone umysłowo posiadają nikłe predyspozycje do podjęcia jakiegokolwiek zatrudnienia;
4. nie mają wiedzy co do możliwości kształcenia i doszkalania, chociaż akurat wśród tych osób jest to czynnik najważniejszy w porównaniu z innymi grupami osób niepełnosprawnych
5. w zakresie inicjatywy co do kontynuowania kształcenia i podjęcia zatrudnienia istotną rolę odgrywają opiekunowie.[3]

[2] Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, Pentor RI, www.pfron.org.pl

[3] Ibidem.

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

Z w/w względów sytuacja osób chorych psychicznie i upośledzonych umysłowo na rynku pracy jest utrudniona nawet w stosunku do innych osób niepełnosprawnych. Według wskazań zawartych w raporcie „Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych”[4], choroba psychiczna utrudnia zdobycie wykształcenia oraz pozbawia pewnego kręgu kompetencji, który to brak nie może być zniwelowany odpowiednim przystosowaniem miejsca pracy, wykorzystaniem odpowiednich środków technicznych. Elementem wykorzystywanym dla ich aktywizacji nie może być zatem przystosowanie otoczenia ale wykorzystanie elementów psychologicznych i społecznych. Jednocześnie praca musi być traktowana jako główny element rehabilitacji i aktywizacji społecznej, nie tylko w wymiarze finansowym.

Według danych statystycznych w II kwartale 2009 roku odsetek osób niepełnosprawnych psychicznie nigdy nie pracujących kształtuje się na poziomie 37 %. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, iż prawie dwie trzecie z tej grupy niepełnosprawnych (62 %) odrzuca możliwość pracy. Nadto stwierdzono, iż wśród osób biernych zawodowo przed podjęciem zatrudnienia powstrzymuje je obawa o towarzyszący temu stres, konieczność dokształcenia, a nawet zmianowy charakter pracy. Wskazuje się, iż w przypadku osób chorych psychicznie równie ważnym czynnikiem jest lokalizacja miejsca pracy. Aż 30 % badanych, uzasadniając własną bierność w poszukiwaniu zatrudnienia, wskazywała na obawę przed utratą świadczeń socjalnych.

3.

Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych opisana w niniejszej pracy (podjęcie przez nie zatrudnienia lub zainicjowanie własnej działalności gospodarczej) jest końcowym etapem długotrwałego procesu zdobywania umiejętności, doświadczenia, a niejednokrotnie nauki funkcjonowania w społeczeństwie. Przyjęty w Polsce model ścieżki edukacyjnej (w tym rehabilitacji społecznej) w stosunku do osób niepełnosprawnych intelektualnie zakłada istnienie szkół integracyjnych – placówek ogólnodostępnych, dostosowanych jednak do ich potrzeb. Obok nich działają szkoły specjalne oraz system kształcenia indywidualnego. Nie budzi wątpliwości, iż z uwagi na potrzeby aktywizacji społecznej, postulowane jest zwiększanie ilości placówek ogólnodostępnych, przystosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych, celem rozwoju w większym stopniu ich społecznych i zawodowych umiejętności. Pomimo niezaprzeczalnych zalet szkolnictwa specjalnego, w szczególności odpowiednio wykształconej kadry pedagogicznej, przystosowania trybu nauki i pomocy naukowych, w badaniach podkreśla się na trudności absolwentów specjalnego systemu kształcenia w sprostaniu wymogom rekrutacyjnym oraz późniejszym wymaganiom dydaktycznym. [5]

[4] Raport z analizy literatury naukowej nt. sytuacji zawodowej osób psychicznie chorych, prof. dr hab. Ewa Trzebińska, SWSP, 2006.

[5] Pentor RI, styczeń 2008, wg danych pochodzących z wywiadów pogłębionych realizowanych z osobami zajmującymi się niepełnosprawnymi studentami na uczelniach wyższych w ramach projektu “Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych”

Powyższe wskazuje, iż kształcenie w warunkach „zamkniętych", poprzez stworzenie poczucia bezpieczeństwa, braku rywalizacji, wyłączenia elementu stresu, w efekcie pozbawia możliwości nabycia odpowiednich umiejętności społecznych, istotnych na późniejszym rynku pracy.

Docenić natomiast należy zmiany płynące z możliwości kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych w ramach funduszy EFS i PFRON. W publikacjach dotyczących tematyki wskazuje się jednak na zbyt niski poziom takich kursów, brak dopasowania ich tematyki do rzeczywistych potrzeb oraz brak kompleksowości. W głównej mierze są to szkolenia „aktywizujące", czyli zachęcające do „wyjścia z domu", w mniejszym natomiast stopniu ukierunkowane są one na rozwój posiadanych umiejętności praktycznych, przyuczania do nowego zawodu, nawiązywania kontaktów, sposobu prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej z potencjalnym pracodawcą. W większej mierze szkolenia tak ukierunkowane organizowane były przez Powiatowe Urzędy Pracy oraz organizacje pozarządowe. Tematyka tych szkoleń – co warto docenić – w głównej mierze dobierana jest w oparciu o sygnały co do zapotrzebowania płynące z rynku pracy, w mniejszym natomiast stopniu uzależniona była od wytycznych Ministerstwa Edukacji.[6]

Cytowane powyżej badania wskazują również na stosunkowo niską wiedzę osób niepełnosprawnych co do ich uprawnień oraz uprzywilejowań związanych z rynkiem pracy. Wynika to w głównej mierze ze zbyt słabego ukierunkowania pomocy świadczonej przez Powiatowe Urzędy Pracy na potrzeby osób niepełnosprawnych (traktowanie ich jak innych klientów). Podnoszą również na zbyt małą inicjatywę urzędów w kontaktach z pracodawcami w zakresie informowania ich o korzyściach płynących z zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Jak pokazują badania grupa osób z niepełnosprawnością psychiczną wykorzystywała dowolne formy doradztwa jedynie w skali 5 %. Najczęściej miało to miejsce w grupie wiekowej poniżej 30 lat (13%), nieco rzadziej osoby po 50. roku życia (5 %). Co ciekawe, częściej z doradztwa korzystają osoby z niepełnosprawnością nabytą od urodzenia, niż osoby o niepełnosprawności nabytej. Niejednokrotnie osoby te nawet nie wiedzą, gdzie mogą się zwrócić celem otrzymania wsparcia, lub chociażby wiedzy o nim.[7]

4.

Nie chcąc uprzedzać wskazań zawartych w dalszej części pracy już w tym miejscu zwrócić należy uwagę na powiązanie statusu osoby niepełnosprawnej z niezdolnością do pracy. Jest to czynnik demotywujący przed pojęciem zatrudnienia, z uwagi na obawę utraty świadczeń społecznych. Uzależnienie prawa do renty (lub jej wysokości) od możliwości świadczenia pracy czy zarobkowania, powoduje niejednokrotnie wykluczenie myślenia o podjęciu zatrudnienia (podejściu takiemu sprzyja niejednolitość orzecznictwa wynikająca z różnej interpretacji unormowań obecnych w różnych aktach

[6] Badania wpływu kierunku i poziomu kształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, Pentor RI, www.pfron.org.pl
[7] ibidem

prawnych).

Niniejsza praca ma na celu przedstawienie przyjętych rozwiązań prawnych w przedmiocie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, instytucji odpowiedzialnych, instrumentów rynku pracy, z próbą przedstawienia ich wyników oraz postulowanych kierunków zmian.

III. Rys historyczny

Lata powojenne charakteryzowały się znaczną ilością osób niepełnosprawnych, a stan ten były wynikiem prowadzonych działań zbrojnych. Celem zapewnienia osobom, które utraciły pełnię zdrowia podjęto czynności celem koordynacji świadczonej na ich rzecz pomocy oraz prób aktywizacji zawodowej.

Utworzony został Główny Urząd Inwalidzki (przekształcony następnie w Departament Rehabilitacji Zawodowej w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej). Organizacja pomocy inwalidom odbywała się na szczeblu województwa, a od 1950 na szczeblu powiatu.

Podstawową instytucją stosowaną celem rehabilitacji zawodowej były spółdzielnie inwalidów. Ich liczba w kolejnych latach wrastała w sposób znaczny: w 1952 r w całym kraju w spółdzielniach inwalidów zatrudnionych było 4 819 osób, w 1952 r – 16 144 osób, w 1962 r już 31.415 osób, a w 1988 r już 253 132 osoby. Skierowanie do pracy w spółdzielni inwalidów odbywało się na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej ds. inwalidztwa i zatrudniania, które wydawały rozstrzygnięcie w przedmiocie inwalidztwa oraz uzasadnienie co do przyznania świadczeń rentowych.

Z uwagi na trudności w dostosowaniu miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, osoby niepełnosprawne w głównej mierze podejmowały zatrudnienie w takich spółdzielniach, którym rangą aktu prawnego oddano na wyłączność lub na zasadach głównego wykonawcy produkcję i świadczenie określonego kręgu towarów i usług. W ten sposób, celem zapewnienia rynku zbytu na wytwory pracy osób niepełnosprawnych, wykorzystując specyfikę gospodarki centralnie planowanej, stworzony został w pewnym zakresie rynek chroniony, którego głównymi uczestnikami były spółdzielnie socjalne.

Wobec braku zainicjowania innych rozwiązań prawnych, które w sposób systemowy traktowały rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych, uczestnictwo w spółdzielniach inwalidów było jedyną metodą ich aktywizacji zawodowej. Zachowując pełnię obrazu wskazać należy jednak przy tym, iż rozwiązanie takie nie było pozbawione pozytywnych cech, do których należało m.in.

1. stabilność zatrudnienia
2. brak ryzyka związanego z likwidacją przedsiębiorstwa (miejsca pracy),
3. brak konkurencji ze trony innych producentów;
4. globalny rynek
5. zysk nie był czynnikiem decydującym[i].

Uchwałą Rady Ministrów nr 281 z dnia 13 grudnia 1973 r w sprawie zapewnienia dalszego rozwoju spółdzielczości inwalidów określono zadania takich form działalności w zakresie zawodowej i społecznej rehabilitacji oraz sposoby zapewnienia możliwości ich realizacji. Określono m.in. wykaz wyrobów i usług, które spółdzielnie inwalidów miały wykonywać jako wyłączni producenci (ewentualnie wyłączni wykonawcy) oraz wykaz wyrobów i usług, które spółdzielnie inwalidów miały wykonywać jako główno producenci (główni wykonawcy).

Powyższe rozwiązania przestały przystawać do warunków gospodarki rynkowej i otwartego rynku towarów i usług. Stąd przyjęty model rehabilitacji został uchylony ustawą z dnia 20 stycznia 1990 roku o zmianach w organizacji i działalności spółdzielczej.

Nowy model rehabilitacji osób niepełnosprawnych stworzony został ustawą z dnia 9 maja 1991 roku o zatrudnieniu i rehabilitacji osób niepełnosprawnych, a podstawową rolę miały spełniać zakłady pracy chronionej oraz stworzony Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, powołany do wydatkowania oraz kontroli w prawidłowym wykorzystywaniu środków pochodzących z budżetu państwa na rehabilitację zawodową i społeczną kierowanych m.in. do poszczególnych zakładów pracy. Powyższe było wynikiem potrzeby odejścia od utrzymywania chronionego rynku dóbr i usług oddanych spółdzielniom inwalidów oraz próby aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych poprzez pracę w zakładach stanowiących prywatną formę własności, przy jednoczesnym wprowadzeniu prawnych rozwiązań mających stanowić zachętę dla zatrudnienia takich osób.

Pozostałe spółdzielnie inwalidów musiały zmierzyć się z wymogami otwartego rynku (w tym konkurencją), gdzie o popycie decydowała nie tylko cena, ale również jakość oferowanych usług i produktów. Wskazuje się jednak, iż część spośród spółdzielni inwalidów, z uwagi na posiadany majątek oraz fundusze, była zdolna do pozyskania dalszego finansowania (kredytów) celem zmiany profilu działalności, co dawało im przewagę nad innymi uczestnikami rynku.[i] W dalszym okresie funkcjonowanie spółdzielni inwalidów podtrzymywane było m.in. dzięki możliwości wyprzedaży posiadanego majątku, korzystania z ulg i zwolnień przewidzianych przez przepisy.

W obecnym stanie prawnym spółdzielnie inwalidów pozostają jedną z form rehabilitacji zawodowej i społecznej, która omówiona zostanie w odrębnej części niniejszej pracy.

IV. Niepełnosprawność

Wstęp

Dla określenia pozycji niepełnosprawnych na rynku pracy, rozważania w tym zakresie należy poprzedzić przedstawieniem definicji niepełnosprawności oraz określeniem odrębności orzeczenia o niepełnosprawności wydanego w oparciu o ustawę z dnia oraz orzeczenia o niezdolności do pracy (ustawa z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych).

Nadto w tej części opisane zostaną konsekwencje podjęcia zatrudnienia przez osobę niepełnosprawną, bądź to na podstawie umowy o pracę, jak również samo zatrudnienia, dla prawa do uzyskiwanych wcześniej świadczeń na podstawie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz ustawy z dnia 27 czerwca 2003 roku o rencie socjalnej.

1. Uprzednio obowiązujące rozwiązania prawne. Pojęcie inwalidztwa.

W pierwotnym brzmieniu ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę mającą naruszoną sprawność organizmu niezdolną do podjęcia zatrudnienia albo zdolną do wykonywania zatrudnienia w zakładzie pracy chronionej albo w zakładzie aktywności zawodowej, wymagającą niezbędnej w celu pełnienia ról społecznych stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji. Z kolei do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zaliczano osobę o naruszonej sprawności organizmu zdolną do wykonywania zatrudnienia na stanowisku pracy przystosowanym odpowiednio do potrzeb i możliwości wynikających z niepełnosprawności, wymagającą w celu pełnienia ról społecznych częściowej lub okresowej pomocy innej osoby w związku z ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji. Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zaliczano osobę o naruszonej sprawności organizmu zdolną do wykonywania zatrudnienia, nie wymagającą pomocy innej osoby w celu pełnienia ról społecznych. Ograniczona możliwość samodzielnej egzystencji oznaczała naruszenie sprawności organizmu w stopniu uniemożliwiającym zaspokajanie, bez pomocy innych osób, podstawowych potrzeb życiowych, za które uważa się przede wszystkim samoobsługę, poruszanie się, komunikację i komunikowanie się.

Powyższym definicjom nadano nowe brzmienie ustawą z dnia 24 sierpnia 2007 roku (Dz.U. Nr 181, poz. 1288) nowelizującą również kodeks pracy, przy jednoczesnej zmianie brzmienia art.4 ust.5 ustawy poprzez dodanie możliwości zatrudnienia osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w formie telepracy. W uzasadnieniu do rządowego projektu ustawy nowelizującej wskazano, iż celem tej zmiany jest umożliwienie wykonywania pracy w formie telepracy, u pracodawcy, niezapewniającego warunków pracy chronionej, również przez osoby zaliczone do

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

W pierwotnym brzmieniu ustawy przewidziano, iż orzeczenia o stopniu niepełnosprawności wydawały: w pierwszej instancji: wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o stopniu niepełnosprawności, w drugiej instancji Krajowy Zespół do Spraw Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności. Wojewódzki zespół do spraw orzekania o stopniu niepełnosprawności powoływał odwoływał dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy, natomiast Krajowy Zespół do Spraw Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności był powoływany i odwoływany przez Pełnomocnika do Spraw Osób Niepełnosprawnych.

Ustawa stanowiła, iż w orzeczeniu zespołu, poza ustaleniem stopnia niepełnosprawności, powinny być zawarte wskazania dotyczące w szczególności:

1. szkolenia, w tym specjalistycznego,
2. odpowiedniego zatrudnienia uwzględniającego psychofizyczne możliwości danej osoby,
3. korzystania z rehabilitacji ze wskazaniem form odpowiednich do potrzeb i możliwości, z wyłączeniem turnusów rehabilitacyjnych,
4. korzystania z systemu pomocy społecznej,
5. konieczności zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze,
6. uczestnictwa w terapii zajęciowej,
7. korzystania z systemu środowiskowego wsparcia w samodzielnej egzystencji, przez co rozumiano korzystanie z usług socjalnych i opiekuńczych świadczonych przez sieć instytucji pomocy społecznej, organizacje pozarządowe oraz inne placówki.

W związku z przeprowadzoną reformą administracyjną, począwszy od 1 stycznia 2009 roku dotychczasowe organy zastąpione zostały powiatowymi i wojewódzkimi zespołami do spraw orzekania o niepełnosprawności. Przewidziano jednocześnie możliwość wydania orzeczenia na wniosek instytucji pomocy społecznej za zgodą zainteresowanego lub jego przedstawiciela ustawowego.

Ustawa o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych z dnia 9 maja 1991 roku (Dz.U. nr 46, poz. 201) określała, iż osoba niepełnosprawna nie uznana za całkowicie niezdolną do pracy zarobkowej, ale o istotnym ubytku zdolności fizycznych, psychicznych lub umysłowych, ograniczającym zdolność do wykonywania pracy zarobkowej podlega pośrednictwu pracy, jeżeli:

1. ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 60 lat w przypadku kobiety lub 65 lat w przypadku mężczyzny,
2. nie kształci się w szkole w systemie stacjonarnym,
3. nie prowadzi gospodarstwa rolnego o powierzchni użytków rolnych powyżej 1 ha przeliczeniowego albo gospodarstwa stanowiącego dział specjalny produkcji rolnej w rozumieniu przepisów podatkowych, chyba że wysokość podatku rolnego z tego gospodarstwa nie przekracza wysokości podatku rolnego z 1 ha przeliczeniowego,
4. nie prowadzi pozarolniczej działalności gospodarczej,

nie nabyła prawa do emerytury.

Wydane w oparciu o w/w ustawę Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie określenia organów właściwych do orzekania o istotnym ubytku zdolności fizycznych, psychicznych lub umysłowych, ograniczających zdolność do wykonywania pracy zarobkowej, a także o stopniu zdolności osoby niepełnosprawnej do pracy zarobkowej z dnia 2 października 1991 r. (Dz.U. Nr 90, poz. 406), stanowiło, iż dla celów wynikających z przepisów o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych osoby o stałej albo długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym uznaje się za niepełnosprawne, z tym że:

1. osoby, którym przysługuje zasiłek pielęgnacyjny, traktuje się jako zaliczone do I grupy inwalidów,
2. pozostałe osoby traktuje się jako zaliczone do III grupy inwalidów.

Pojęciem inwalidztwa posługiwała się ustawa z dnia 14 grudnia 1982 roku o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. nr 40, poz. 267) w jej pierwotnym brzmieniu wskazując, iż jest to osoba częściowo lub całkowicie niezdolna do wykonywania zatrudnienia z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu. Ustawa ustalała trzy grupy inwalidów w zależności od stopnia niezdolności do wykonywania zatrudnienia:

1. do III grupy inwalidów zaliczała osoby:
    a) częściowo niezdolne do wykonywania dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli osoby te zachowały zdolność do wykonywania dotychczasowego zatrudnienia w zmniejszonym zakresie,
    b) całkowicie niezdolne do wykonywania dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli osoby te zachowały zdolność do wykonywania innego, niżej kwalifikowanego zatrudnienia,
    c) dotknięte szczególnym naruszeniem sprawności organizmu, nawet jeżeli naruszenia te nie ograniczają zdolności do wykonywania dotychczasowego zatrudnienia.
2. do II grupy inwalidów zaliczano osoby niezdolne do wykonywania jakiegokolwiek zatrudnienia.
3. do I grupy inwalidów zaliczano osoby niezdolne do wykonywania jakiegokolwiek zatrudnienia, które ze względu na niemożność samodzielnej egzystencji wymagają stałej lub długotrwałej opieki innej osoby.

Ocena zdolności do wykonywania zatrudnienia, zaliczanie do jednej z grup inwalidów, ustalanie daty powstania inwalidztwa, a także wskazań i przeciwwskazań do zatrudnienia lub przeszkolenia zawodowego inwalidów należało do komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia.

Dopiero nowelizacja ustawy z dnia 28 czerwca 1996 roku (Dz.U. Nr 100, poz. 461) odeszła od używania pojęcia inwalidy zastępując je niezdolnością do pracy. W oparciu o w/w zmianę na niezdolną do pracy uznawano osobę, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu, przy czym za całkowicie- osobę, która utraciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy, a częściowo - osobę, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji.

2. **Niepełnosprawność a niezdolność do pracy**

Zgodnie z ustawą o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 grudnia 1998 roku (Dz.U. nr 162, poz 1118 z późn. zm.) za niezdolną do pracy w uznaje się osobę, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. Za całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy, natomiast częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji.

Przy ocenie stopnia i przewidywanego okresu niezdolności do pracy oraz rokowania co do odzyskania zdolności do pracy uwzględnia się stopień naruszenia sprawności organizmu oraz możliwości przywrócenia niezbędnej sprawności w drodze leczenia i rehabilitacji oraz możliwość wykonywania dotychczasowej pracy lub podjęcia innej pracy oraz celowość przekwalifikowania zawodowego, biorąc pod uwagę rodzaj i charakter dotychczas wykonywanej pracy, poziom wykształcenia, wiek i predyspozycje psychofizyczne.

Ustawa stanowi, iż zachowanie zdolności do pracy w warunkach określonych w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie stanowi przeszkody do orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy.

W przypadku stwierdzenia naruszenia sprawności organizmu w stopniu powodującym konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych wydawane jest orzeczenie stwierdzające niezdolność do samodzielnej egzystencji. W drodze orzeczenia lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dokonywana jest ocena niezdolności do pracy, jej stopień oraz ustala się datę jej powstania, trwałość lub przewidywany okres niezdolności do pracy, związek przyczynowy niezdolności do pracy lub śmierci z określonymi okolicznościami, trwałość lub przewidywany okres niezdolności do samodzielnej egzystencji, jak również celowość przekwalifikowania zawodowego

Postanowienia ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych znajdują zastosowanie do osób, których niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem:

1. zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności określonych w art. 3
2. o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy
3. o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16 roku życia

Osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność. W przypadku

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

przedstawienia pracodawcy kolejnego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia złożenia wniosku o wydanie orzeczenia, jeżeli z orzeczenia wynika, że w tym okresie osoba ta była niepełnosprawna, a wniosek o wydanie orzeczenia został złożony nie później niż w dniu następującym po dniu, w którym upłynął termin ważności poprzedniego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność. Jednakże bez względu na datę złożenia wniosku o wydanie kolejnego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych również w okresie do 3 miesięcy poprzedzających dzień przedstawienia pracodawcy kolejnego orzeczenia, jeżeli z treści tego orzeczenia wynika, że w tym okresie osoba ta była niepełnosprawna.

Ustawa rozróżnia trzy stopnie niepełnosprawności – znaczny, umiarkowany i lekki. Do znacznego stopnia niepełnosprawności – w myśl jej postanowień - 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 długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji*". Niezdolność do samodzielnej egzystencji oznacza „*naruszenie sprawności organizmu w stopniu uniemożliwiającym zaspokajanie bez pomocy innych osób podstawowych potrzeb życiowych, za które uważa się przede wszystkim samoobsługę, poruszanie się i komunikację*". Tym samym niezdolność ta nie jest odrębnym, niezależnym od znacznego, umiarkowanego i lekkiego rodzajem niepełnosprawności, ale elementem warunkującym przyznanie statusu osoby niepełnosprawnej w stopniu znacznym. Tekst ustawy wskazuje, iż w tym zakresie niewystarczające jest stwierdzenie naruszenia sprawności organizmu, ale konieczne jest określenie potrzeby korzystania z pomocy osób trzecich w bieżącym życiu. Z uwagi na powyższe oba pojęcia – niepełnosprawności w stopniu znacznym i niezdolności do samodzielnej egzystencji muszą być traktowane łącznie.

Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zalicza się „*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 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.

Zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości zatrudnienia takiej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadkach przystosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej lub zatrudnienia w formie telepracy.

Osoby, które nie ukończyły 16 roku życia zaliczane są przez ustawę do grona osób niepełnosprawnych, w przypadkach, gdy mają naruszoną sprawność fizyczną lub psychiczną o przewidywanym okresie trwania powyżej 12 miesięcy, z powodu wady wrodzonej, długotrwałej choroby lub uszkodzenia organizmu, powodującą konieczność zapewnienia im całkowitej opieki lub pomocy w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych w sposób przewyższający wsparcie potrzebne osobie w danym wieku.

Celem zachowania spójności systemu prawnego ustawa określa, iż orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o:

1. całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych traktowane jest dla jej celów na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
2. niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jest traktowane na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
3. całkowitej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych jest traktowane na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;
4. częściowej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 3, oraz celowości przekwalifikowania, o którym mowa w art. 119 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych jest traktowane na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Dla wyjaśnienia wzajemnej relacji pomiędzy definicjami osoby niezdolnej do pracy a osoby niepełnosprawnej istniejącymi w dwóch różnych aktach prawnych przywołać należy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2010roku, w którym wskazano: „*nie jest tak, że osoba która ze względów dotyczących rehabilitacji uzyskała orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności staje się tylko z mocy tego orzeczenia osobą całkowicie niezdolną do pracy, z pominięciem warunków całkowitej niezdolności do pracy określonych w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227)*”.[i] W wyroku z dnia 20 stycznia 2010 roku Sąd Najwyższy wskazał z kolei: „*Orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności służy do innego celu niż nabycie na jego podstawie świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Wydawane jest ono na podstawie ustawy, która nie ma zastosowania przy ustaleniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a zatem nie może stanowić podstawy, w oparciu o którą uzasadnione jest przyjęcie, iż wnioskodawca jest niezdolny do wykonywania pracy zgodnej z posiadanymi przez niego kwalifikacjami zawodowymi*.” W uzasadnieniu powyższego rozstrzygnięcia wskazano: „*ustalenia niezdolności do pracy dla potrzeb orzekania o prawie do renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową, dokonuje się na zasadach i w trybie określonych w ustawie o emeryturach i rentach z FUS, stosując odpowiednio między innymi art. 12*

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

14 tej ustawy (art. 17 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, - j.t. Dz.U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322.). Przepis art. 12 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, definiując niezdolność do pracy, stanowi, że niezdolną do pracy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu, i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. Przepisy ust. 2 i 3 wskazują, że całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy, a częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji. Natomiast zgodnie z art. 13 tej ustawy przy ocenie stopnia i przewidywanego okresu niezdolności do pracy oraz rokowania co do odzyskania zdolności do pracy uwzględnia się stopień naruszenia sprawności organizmu oraz możliwości przywrócenia niezbędnej sprawności w drodze leczenia i rehabilitacji, oraz możliwość wykonywania dotychczasowej pracy lub podjęcia innej pracy oraz celowość przekwalifikowania zawodowego, biorąc pod uwagę rodzaj i charakter dotychczas wykonywanej pracy, poziom wykształcenia, wiek i predyspozycje psychofizyczne (…) Tym samym okoliczność, że wobec ubezpieczonego Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności (…) wydał orzeczenia o lekkim stopniu niepełnosprawności - mogłoby odnieść wyłącznie ten skutek, iż dopuszczalne byłoby, z powołaniem się na treść art. 5 pkt 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych stwierdzenie, że orzeczenie lekarza orzecznika ZUS o częściowej niezdolności do pracy będzie traktowane na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności. Jednakże z powyższego uprawnienia wskazanego w art. 5 pkt 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie można wyciągnąć wniosku przeciwnego. Konstatacja taka wymagałoby bowiem w systemie prawa stanowionego przynajmniej takiej regulacji, z której na podstawie znanych w teorii prawa reguł dekodowania tekstu prawnego można byłoby wyinterpretować normę postępowania wyrażającą taką dyrektywę. Tymczasem z przepisu art. 5 pkt 3 cytowanej ustawy możliwość taka nie wynika, a rozumowanie oparte na uznaniu orzeczenia o lekkim stopniu niepełnosprawności na równi z orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS o częściowej niezdolności prawnej (winno być częściowej „niezdolności do pracy" – przyp. autora) nie posiada żadnego prawnego uzasadnienia. Mając powyższe na uwadze oraz okoliczność, że skarżący nie podważył ustaleń faktycznych poczynionych przez Sądy obu instancji zarzuty naruszenia prawa materialnego wskazane w skardze kasacyjnej nie znajdują uzasadnienia".[i]

Jeszcze dobitniej wzajemny stosunek w/w pojęć określił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 5 września 2008 roku, wskazując: „*pojęcie niepełnosprawności jest kategorią odmienną od niezdolności do pracy dla celów rentowych, co oznacza, że zaliczenie ubezpieczonego do określonego stopnia niepełnosprawności nie zawsze przesądza o niezdolności do pracy dla celów rentowych, a niepełnosprawność pozostaje bez wpływu na uprawnienia rentowe*"[i] oraz w postanowieniu z dnia 16 grudnia 2005 roku, gdzie wskazano*: „w świetle obowiązującego stanu prawnego brak jest podstaw do utożsamiania pojęć prawnych "całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji" oraz "niepełnosprawności w stopniu znacznym", skoro każde z tych pojęć posiada odmienną definicję legalną. Orzekanie w sprawie ustalenia stopnia "niezdolności do pracy" i ustalenia "niezdolności do samodzielnej egzystencji" oraz w sprawie*

ustalenia stopnia "niepełnosprawności" należy do innych organów i stanowić ma konieczną przesłankę prawną dla ustalenia prawa do korzystania z różnego rodzaju świadczeń lub uprawnień (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.8.2003 r., II UK 386/02, OSNP 2004 nr 12, poz. 213 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.1.2004 r., II UK 222/03, OSNP 2004 nr 19, poz. 340). Natomiast z uwagi na to, że definicja prawna pojęcia "znacznego stopnia niepełnosprawności" ujęta została szerzej aniżeli definicja prawna pojęcia "całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji" stwierdzić należy, iż w konsekwencji każda osoba, która uzyskała orzeczenie "o całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji" na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych jest uznawana równocześnie za "osobę o znacznym stopniu niepełnosprawności" w rozumieniu przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jednakże nie odwrotnie. W konsekwencji, w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęty został pogląd prawny (por. wyroki z dnia 28.1.2004 r., II UK 222/03, OSNP 2004 nr 19, poz. 340 oraz z dnia 11.2.2005 r., I UK 177/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 290), zgodnie z którym przy ocenie "niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji" na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych nie można pomijać wydanego przez właściwy "zespół orzekający o niepełnosprawności" orzeczenia stwierdzającego u określonej osoby "znaczny stopień niepełnosprawności", co oznacza, że w danym wypadku chodzi o "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 długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji" (art. 4 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych).[i]

Zatem wskazanie w treści ustawy, że o niepełnosprawności mówi się w kontekście niezdolności do wypełniania ról społecznych, **a w szczególności niezdolności do pracy**, determinuje przyjęcie, że za osobę niepełnosprawną będzie uznana również taka, która co prawda ma możliwość podjęcia pracy, ale z innych względów może być uznana za niezdolną do wypełniania ról społecznych. Z zestawienia art. 1 oraz art. 2 pkt. 5 ustawy wynika, że zaliczenie do stopnia niepełnosprawności powiązane jest nie z niezdolnością do pracy, ale z niezdolnością do wykonywania zatrudnienia – niepełnosprawność oznacza bowiem nie tylko naruszenie sprawności organizmu, ale również utrudnienie, ograniczenie bądź niemożność wypełnienia ról społecznych jako elementu uczestnictwa w życiu społecznym.[i]

Jak wskazywano wcześniej art. 13 ust. 4 ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych stanowi, iż zachowanie zdolności do pracy w warunkach określonych w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie stanowi przeszkody do orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy".

3. Orzekanie o niepełnosprawności

Osoby posiadające ważne orzeczenia o zaliczeniu do jednej z grup inwalidów, niezdolności do

pracy w gospodarstwie rolnym oraz jedno z orzeczeń lekarza orzecznika ZUS (wskazanych powyżej), dla celów korzystania z ulg i uprawnień na podstawie odrębnych przepisów, mogą składać do zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności wniosek o ustalenie stopnia niepełnosprawności i wskazań wymienionych w art. 6b ust. 3, tj.

1. odpowiedniego zatrudnienia uwzględniającego psychofizyczne możliwości danej osoby;
2. szkolenia, w tym specjalistycznego;
3. zatrudnienia w zakładzie aktywności zawodowej;
4. uczestnictwa w terapii zajęciowej;
5. konieczności zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze oraz pomoce techniczne, ułatwiające funkcjonowanie danej osoby;
6. 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;
7. konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji;
8. konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji;
9. 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).

Zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności wydaje orzeczenie, w którym:

1. określa stopień niepełnosprawności
2. ustala wskazania, o których mowa w art. 6b ust. 3, stosownie do naruszonej sprawności organizmu i ograniczeń funkcjonalnych uzasadniających korzystanie z ulg i uprawnień na podstawie odrębnych przepisów.

Ustawa powołuje powiatowe zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności (jako pierwszą instancję oraz wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności (jako drugą instancję). Powiatowy zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności powoływany i odwoływany jest przez starostę w ramach zadań z zakresu administracji rządowej powołuje, po uzyskaniu zgody wojewody. Starosta przedkłada również wojewodzie informacje o realizacji zadań w tym zakresie. Orzekają one na wniosek osoby zainteresowanej lub jej przedstawiciela ustawowego albo, za ich zgodą, na wniosek ośrodka pomocy społecznej. W tych postępowaniach ośrodki pomocy społecznej mogą uczestniczyć na prawach strony.

Wojewódzki zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności powołuje i odwołuje wojewoda. Przeprowadzają one specjalistyczne badania (w tym psychologiczne) osób ubiegających się o

wydanie orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności, na podstawie skierowań wystawionych odpowiednio przez lekarzy lub psychologów członków zespołów orzekających o niepełnosprawności. Od orzeczenia wojewódzkiego zespołu przysługuje odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych w terminie 30 dni od dnia doręczenia orzeczenia. Odwołanie wnosi się za pośrednictwem wojewódzkiego zespołu, który orzeczenie wydał. Jeżeli wojewódzki zespół uzna, że odwołanie zasługuje w całości na uwzględnienie, wydaje orzeczenie, w którym uchyla lub zmienia zaskarżone orzeczenie.

Nadzór nad orzekaniem o niepełnosprawności i o stopniu niepełnosprawności sprawuje Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych w zakresie:

1. kontroli orzeczeń co do ich zgodności z zebranymi dokumentami lub z przepisami dotyczącymi orzekania o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności;
2. kontroli prawidłowości i jednolitości stosowania przepisów, standardów i procedur postępowania w sprawach dotyczących orzekania o niepełnosprawności i o stopniu niepełnosprawności;
3. szkoleniu członków wojewódzkich zespołów;
4. udzielaniu wyjaśnień w zakresie stosowania przepisów regulujących postępowanie w sprawach dotyczących orzekania o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności.

Jeżeli w ramach sprawowanego nadzoru stwierdzi, że istnieje uzasadniona wątpliwość co do zgodności orzeczenia ze stanem faktycznym lub że orzeczenie zostało wydane w sposób sprzeczny z przepisami dotyczącymi orzekania o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności, może zwrócić się do właściwego organu o stwierdzenie nieważności orzeczenia lub o wznowienie postępowania. Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych przyznane zostało również uprawnienie do wystąpienia do organu, który powołał zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności, o odwołanie członków zespołu odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości oraz do wojewody o cofnięcie zgody na powołanie powiatowego zespołu.

Przy orzekaniu o wskazaniach do ulg i uprawnień brane są pod uwagę: orzeczenie o inwalidztwie lub niezdolności do pracy oraz posiadana dokumentacja medyczna, zakres i rodzaj ograniczeń uprawniających do ulg i uprawnień; ocena aktualnego stanu zdrowia wystawiona przez lekarza (członka powiatowego zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności), jak również zakres i rodzaj ograniczeń spowodowany naruszoną sprawnością organizmu.

Naruszenie sprawności organizmu uważa się za trwałe (stałe) - jeżeli według wiedzy medycznej stan zdrowia nie rokuje poprawy lub za okresowe - jeżeli według wiedzy medycznej może nastąpić poprawa stanu zdrowia.

Przy ocenie zdolności do wykonywania zatrudnienia osoby zainteresowanej, która nie była dotychczas zatrudniona, bierze się pod uwagę, czy i jakie zatrudnienie mogłaby podjąć przy

uwzględnieniu jej wykształcenia, zawodu i posiadanych kwalifikacji.

Przy ocenie konieczności korzystania przez osobę zainteresowaną z:

1. systemu środowiskowego wsparcia w samodzielnej egzystencji – zespoły orzekające biorą pod uwagę, czy występuje ograniczenie lub brak zdolności do wykonywania czynności stosownie do wieku, płci i środowiska, które uniemożliwia osiągnięcie niezależności ekonomicznej lub fizycznej;
2. ulg i uprawnień – brane jest pod uwagę, czy naruszenie sprawności organizmu stanowi utrudnienie w funkcjonowaniu osoby, które uzasadnia korzystanie z odpowiedniego zakresu i rodzaju ulg i uprawnień przysługujących na podstawie odrębnych przepisów;
3. uczestnictwa w terapii zajęciowej, rozumianej jako rehabilitacja w warsztacie terapii zajęciowej - bierze się pod uwagę, czy upośledzenie organizmu uniemożliwia podjęcie zatrudnienia, z tym że w przypadku osób upośledzonych umysłowo i psychicznie chorych przyjmuje się, że taki stan odpowiada orzeczeniu o co najmniej umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;
4. prawa do zamieszkiwania w oddzielnym pokoju – zespoły orzekające biorą pod uwagę rodzaj niepełnosprawności, w szczególności, czy osoba porusza się na wózku inwalidzkim, jest leżąca, ma znaczne ograniczenia w przyjmowaniu pokarmów i innych czynnościach fizjologicznych.

Przy ocenie obniżonej sprawności ruchowej brana jest pod uwagę okoliczność, czy niepełnosprawność powoduje ograniczenia w samodzielnym poruszaniu się i przemieszczaniu.

Rozporządzenie określa również standardy w zakresie kwalifikowania do znacznego stopnia niepełnosprawności zawierające kryteria określające skutki naruszenia sprawności organizmu powodujące:

1. niezdolność do pracy - co oznacza całkowitą niezdolność do wykonywania pracy zarobkowej z powodu fizycznego, psychicznego lub umysłowego naruszenia sprawności organizmu;
2. konieczność sprawowania opieki - co oznacza całkowitą zależność osoby od otoczenia, polegającą na pielęgnacji w zakresie higieny osobistej i karmienia lub w wykonywaniu czynności samoobsługowych, prowadzeniu gospodarstwa domowego oraz ułatwiania kontaktów ze środowiskiem;
3. konieczność udzielania pomocy, w tym również w pełnieniu ról społecznych - co oznacza zależność osoby od otoczenia, polegającą na udzieleniu wsparcia w czynnościach samoobsługowych, w prowadzeniu gospodarstwa domowego, współdziałania w procesie leczenia, rehabilitacji, edukacji oraz w pełnieniu ról społecznych właściwych dla każdego człowieka, zależnych od wieku, płci, czynników społecznych i kulturowych.

Standardy w zakresie kwalifikowania do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zawierają kryteria określające naruszenie sprawności organizmu powodujące:

1. czasową pomoc w pełnieniu ról społecznych, co oznacza konieczność udzielenia pomocy w okresach wynikających ze stanu zdrowia
2. częściową pomoc w pełnieniu ról społecznych, co oznacza wystąpienie co najmniej jednej okoliczności wymienionych w kryteriach dla określenia konieczności udzielania pomocy w

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

tym również w pełnieniu ról społecznych.

Standardy w zakresie kwalifikowania do lekkiego stopnia niepełnosprawności określają kryteria naruszonej sprawności organizmu powodujące:

2. istotne obniżenie zdolności do wykonywania pracy, co oznacza naruszoną sprawność organizmu powodującą ograniczenia w wykonywaniu pracy zarobkowej znacznie obniżające wydajność pracy na danym stanowisku w porównaniu do wydajności, jaką wykazują osoby o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną;
3. ograniczenia w pełnieniu ról społecznych, co oznacza trudności doświadczane przez osobę zainteresowaną w relacjach z otoczeniem i środowiskiem według przyjętych norm społecznych, jako skutek naruszonej sprawności organizmu.

4. Przepisy szczególne dotyczące osób z zaburzeniami psychicznymi

Pewne odrębności co do rehabilitacji osób cierpiących na zaburzenia psychiczne wprowadza ustawa o ochronie zdrowia psychicznego z dnia 19 sierpnia 1994 roku (Dz.U. Nr 111, poz. 535 z późn. zm). Ustawodawca, podkreślając doniosłość regulowanych zagadnień, określił, iż ochrona ta należy do organów administracji rządowej i samorządowej. Ustawa stanowi jednakże, że w działania te mogą być zaangażowane ponadto również stowarzyszenia i inne organizacje społeczne, fundacje, samorządy zawodowe, kościoły i inne związki wyznaniowe oraz grupy samopomocy pacjentów i ich rodzin, a także inne osoby fizyczne i prawne. Interpretacja powyższego zapisu ustawy prowadzi do wniosku, iż proces rehabilitacji zawodowej i społecznej osób cierpiących na schorzenia psychiczne w głównej mierze ciąży na administracji publicznej, a pozostałe podmioty stanowią jedynie wsparcie pomocnicze. W rezultacie, dalsze akty prawne, opisujące model rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych (w tym osób cierpiących na zaburzenia psychiczne) należy traktować jako rozwinięcie w/w obowiązku, niejako wskazanie sposobu (metod), w jaki winien być on realizowany – ustawa mówi jedynie ogólnie, iż państwo ma zapewnić osobom z zaburzeniami psychicznymi wielostronnej, zintegrowanej i dostępnej opieki zdrowotnej oraz innych form pomocy niezbędnych do życia w środowisku społecznym, rodzinnym i zawodowym.

Opieka zdrowotna nad osobami z zaburzeniami psychicznymi winna być wykonywana w ramach podstawowej i specjalistycznej opieki zdrowotnej, zwłaszcza psychiatrycznej opieki zdrowotnej - w formie pomocy doraźnej, ambulatoryjnej, dziennej, szpitalnej i środowiskowej oraz w domach pomocy społecznej (tworzonych na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej). Jednostki organizacyjne i inne podmioty działające na podstawie ustawy o pomocy społecznej, zwane dalej „organami do spraw pomocy społecznej”, w porozumieniu z podmiotami leczniczymi udzielającymi świadczenia zdrowotne w zakresie psychiatrycznej opieki zdrowotnej mają za zadanie organizacji oparcia społecznego dla osób, które z powodu choroby psychicznej lub upośledzenia umysłowego mają poważne trudności w życiu codziennym, zwłaszcza w kształtowaniu swoich stosunków z otoczeniem, w zakresie edukacji, zatrudnienia oraz w sprawach

bytowych.

Podtrzymywanie i rozwijanie umiejętności niezbędnych do samodzielnego, aktywnego życia odbywa się najczęściej w organizowanych na te potrzeby bądź to w środowiskowych domach samopomocy lub też w tworzonych ośrodkach wsparcia. Nie mogą być one jednakże traktowane jako forma rehabilitacji zawodowej i społecznej ukierunkowana na przystosowanie do podjęcia pracy – taką rolę pełnią warsztaty terapii zajęciowej lub zakłady aktywności zawodowej. Formy te nie powinny być traktowane zamiennie. Rozmywa się wówczas rola mechanizmów przewidzianych w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w przyjętym przez jednostki samorządu terytorialnego programie finansowania. W szczególności postulować należy odstąpienie od pojmowania warsztatów terapii zajęciowej wyłącznie, jako miejsca pobytu dziennego osób dotkniętych upośledzeniem (co istotne, zgodnie z ustawą zajęcia rehabilitacyjne prowadzone w szpitalach psychiatrycznych i w domach pomocy społecznej nie mogą być podporządkowane celom gospodarczym).

Zakładając spójność systemu prawnego oraz specyfikę schorzeń psychicznych (w zakresie aktywizacji zawodowej najczęściej mieć na uwadze należy upośledzenia nabyte od urodzenia) aktywna rehabilitacja zawodowa i społeczna w ramach warsztatów terapii zajęciowej i zakładów aktywności zawodowej poprzedzona będzie podejmowanymi metodami leczenia przewidzianymi ustawą o ochronie zdrowia psychicznego. Ośrodki wsparcia, czy też środowiskowe domy samopomocy winny być zatem traktowane, jako przygotowanie do uczestnictwa w warsztacie terapii zajęciowej, bądź też miejsce, do którego kierowane są osoby, będące zbyt głęboko dotknięte schorzeniem dla podjęcia zatrudnienia nawet na chronionym rynku pracy.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w stosunku do osób cierpiących na tzw. schorzenia szczególne, tj. osoby w stosunku do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe, epilepsję oraz osoby niewidome w art. 26 a ust. 1 b okresla, iż kwoty miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń ze środków PFRON ulegają zwiększeniu o 40 % najniższego wynagrodzenia.

5. Świadczenia na rzecz osób niepełnosprawnych

Na podstawie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych osobom niezdolnym do pracy przysługuje renta (stała lub okresowa), której wysokość uzależniona jest od stwierdzonego rodzaju niezdolności do pracy. Nadto w oparciu o art. 75 ustawy osobie uznanej za całkowicie niezdolną do pracy przysługuje dodatek pielęgnacyjny.

Uwzględniając wcześniejsze wskazania orzecznictwa co do wzajemnej relacji pomiędzy orzeczeniem o niezdolności do pracy a niepełnosprawności przywołać należy w tym miejscu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2012 roku (sygn. akt I UK 190/11), w którym wskazano, iż: *„Niezależnie od tego, że z orzeczenia o zaliczeniu do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wynikają tylko „wskazania" do wykonywania zatrudnienia „jedynie w warunkach pracy chronionej" dla celów rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnoprawnych, które nie zawsze dowodzą ograniczonych możliwości wykonywania pracy dla celów rentowych według przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r.*

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

Nr 153, poz. 1227 ze zm.), to jednak wymaganym jest, aby przy ocenie niezdolności do pracy warunkującej prawo do renty nie były pomijane orzeczenia zwłaszcza o wyższym, tj. umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (…). Możliwe jest wprawdzie niestwierdzenie niezdolności do pracy dla celów rentowych nawet przy umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, ale tylko wtedy, gdy sądy w oparciu o opinie biegłych dokonają wszechstronnej i rzetelnej oceny przesłanki niezdolności do pracy wymaganej dla zweryfikowania uprawnień rentowych.[i]

Zgodnie z art. 104 ustawy prawo do renty ulega zawieszeniu lub świadczenia te ulegają zmniejszeniu, m.in. w razie osiągania przychodu z tytułu działalności podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego. Ustawa stanowi, iż dla rencistów prowadzących pozarolniczą działalność jako przychód przyjmuje się przychód stanowiący podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych. Nadto za działalność podlegającą obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, uważa się zatrudnienie, służbę lub inną pracę zarobkową albo prowadzenie pozarolniczej działalności (przepisy te stosuje się również do osób wyłączonych z obowiązku ubezpieczenia społecznego z tytułu ustalenia prawa do emerytury i renty lub wykonujących działalność niepodlegającą obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu z uwagi na podleganie temu obowiązkowi z innego tytułu)

Za przychód w rozumieniu ustawy uważa się również kwoty pobranych zasiłków: chorobowego, macierzyńskiego i opiekuńczego oraz wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, wypłacanego na podstawie przepisów Kodeksu pracy, i kwoty świadczenia rehabilitacyjnego i wyrównawczego, zasiłku wyrównawczego i dodatku wyrównawczego.

Prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, do której uprawniona jest jedna osoba, ulega zawieszeniu w razie osiągania przychodu w kwocie wyższej niż 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Natomiast w razie osiągania przychodu w kwocie przekraczającej 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, nie wyżej jednak niż 130% tej kwoty, świadczenie ulega zmniejszeniu.

Zgodnie z ustawą z dnia 27 czerwca 2003 roku o rencie socjalnej (Dz.U. Nr 135, poz. 1268) świadczenie to przysługuje osobie pełnoletniej całkowicie niezdolnej do pracy z powodu naruszenia sprawności organizmu, które powstało przed ukończeniem 18. roku życia lub w trakcie nauki w szkole lub w szkole wyższej - przed ukończeniem 25. roku życia, jak również w trakcie studiów doktoranckich lub aspirantury naukowej. Renta ta wynosi 84% kwoty najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy określonej w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Prawo do renty socjalnej zawiesza się w razie osiągania przychodu z tytułu działalności podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, za którą uważa się m.in. zatrudnienie, lub inną pracę zarobkową albo prowadzenie działalności pozarolniczej. W aktualnym brzmieniu ustawy prawo do renty socjalnej zawiesza się za miesiąc, w którym zostały osiągnięte przychody ze źródeł określonych

ustawą w łącznej kwocie wyższej niż 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego do celów emerytalnych.

Warto w tym miejscu przedstawić utrwalone zarówno w orzecznictwie, jak i w literaturze stanowisko co do rozumienia użytego w ustawie pojęcia „przychód" – „*definicja ujmuje pojęcie przychodu w kategoriach kasowych. Przychodem, co do zasady, nie jest więc należna kwota lub wartość pieniężna, ale kwota (wartość) rzeczywiście przez podatnika osiągnięta, otrzymana bądź pozostawiona do jego dyspozycji. Otrzymanie przychodu może przy tym polegać na wręczeniu pieniędzy podatnikowi albo zwiększeniu jego rachunku bankowego o określoną wierzytelność. Samo stwierdzenie przez osobę zobowiązaną, że podatnikowi przysługuje należność w konkretnej wysokości, nie stanowi jeszcze przychodu. Przychód pojawia się dopiero wtedy, gdy podatnik otrzymał pieniądze albo kiedy pieniądze pozostawione zostały do jego dyspozycji tak, iż mógł swobodnie nimi rozporządzać*".[i]

Aktualne brzmienie art. 10 ustawy jest wynikiem prac sejmowych nad poselskim projektem ustawy o zmianie ustawy (druk sejmowy nr 4316), który zakładał usunięcie całego brzmienia artykułu. Z uwagi na doniosłość proponowanej początkowo zmiany oraz jej uzasadnienia dla aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, warto przytoczyć fragmentu uzasadnienia zgłoszonego projektu. Jak wskazano w uzasadnieniu do projektu ustawy o zmianie ustawy o rencie socjalnej: *„powodem zgłoszenia nowelizacji polegającej na uchyleniu art. 10 ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej jest potrzeba zmiany aktualnej sytuacji zawodowej osób uprawnionych do renty socjalnej, którzy stanowią grupę około 248 tysięcy osób. Wszyscy są osobami z niepełnosprawnością, która w większości przypadków powstała w okresie od prenatalnego do 18 roku życia (w nielicznych przypadkach w trakcie nauki szkole wyższej albo w trakcie studiów doktoranckich lub aspirantury naukowej). Jak wynika z powyższego osoby te poprzez wczesne naruszenie sprawności organizmu miały ograniczoną możliwość zdobywania doświadczenia zawodowego, kończenia kursów ułatwiających zatrudnienie, edukacji czy nabycia umiejętności interpersonalnych. Te czynniki są natomiast kluczowe w znalezieniu pracy w dzisiejszych realiach.*

Ta grupa obywateli jest najgorzej traktowana spośród wszystkich grup mogących ,,dorobić" do otrzymywanych świadczeń. Mogą oni bez z utraty prawa do renty socjalnej zarobić najmniej ze wszystkich grup uprawnionych do rent i emerytur tj. 30% średniej krajowej, podczas gdy pozostałe wymienione grupy 70% średniej krajowej (…) Rencista socjalny, gdy osiągnie kwotę miesięcznego przychodu przekraczającą kwotę 961 zł brutto, (czyli ok.689 zł netto) traci całość świadczenia za dany miesiąc. Podczas gdy u innych grup uprawnionych do rent i emerytur przychód jest rozliczany w skali roku. Ponadto w przypadku tych grup kwota świadczenia zostaje pomniejszona o wielkość przekraczającą dopuszczalny dochód. Świadczenie zostaje zawieszone w ich przypadku w całości po przekroczeniu kwoty 130% średniej krajowej. Taka sytuacja prawna dodatkowo pogarsza sytuację rencistów socjalnych w stosunku do pozostałych rencistów i emerytów. Procent zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce ciągle się podwyższa, jednak na dzień dzisiejszy osiągnął on wielkość 14,5 natomiast w Unii Europejskiej aktywnych zawodowo jest połowa obywateli z niepełnosprawnością. Fakt, ze rencista socjalny może być zatrudniony tylko na 0,69 etatu bez utraty

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

prawa do renty socjalnej dodatkowo zmniejsza jego możliwości znalezienia pracy. Powoduje to, że osoby z niepełnosprawnością w Polsce wykazują postawę bierną w zakresie poszukiwania pracy. Jednocześnie ponoszą oni wyższe koszty utrzymania własnego (leków, transportu, sprzętu specjalistycznego, rehabilitacji itp.) (…) ***Dlatego wśród rencistów, a zwłaszcza rencistów socjalnych, którzy nigdy nie pracowali dominuje strach przed utratą pewnego świadczenia (525 zł netto) na rzecz niepewnej pracy, przeważnie na okres próbny.*** *Sytuację tę dobrze obrazuje statystyka rencistów socjalnych poszukujących pracy. W roku 2002 pracy poszukiwało 11 911 rencistów socjalnych, co stanowiło 5% ogółu pobierających wtedy rentę socjalną (230 tys.). Po wprowadzeniu przez rząd SLD w 2003 roku miesięcznego limitu dochodu w wysokości 30% średniej krajowej dla rencistów socjalnych, ich liczba jako poszukujących pracy spadla do 1 722 osób. W 2010 r. liczba rencistów socjalnych poszukujących pracy wynosiła 4 194 osób, co stanowiło 1,7% ogółu rencistów socjalnych.*

Powyżej opisana sytuacja wskazuje na zasadność uchylenia art. 10 ustawy o rencie socjalnej, co umożliwi aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych. Można zakładać, ze taki stan prawny przywróci zainteresowanie podjęciem pracy wśród rencistów socjalnych do stanu sprzed roku 2003 czyli 5,2% tj. ok. 13 000 rencistów socjalnych."[i]

Wskazać należy przy tym, iż uzyskanie zdolności do pracy w rozumieniu przywołanych powyżej przepisów, ze szczególnym uwzględnieniem normy art. 13 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (stanowi on, iż zachowanie zdolności do pracy w warunkach określonych w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie stanowi przeszkody do orzeczenia całkowitej zdolności do pracy), praca podjęta w warunkach chronionych nie będzie stanowiła podstawy do stwierdzenia zdolności do pracy, a w konsekwencji utraty uprawnień do otrzymywania dodatku pielęgnacyjnego.

6. Wnioski

Zarysowana powyżej odrębność pomiędzy statusem osoby posiadającej orzeczenie o niezdolności do pracy oraz osoby niepełnosprawnej, w szczególności w zakresie możliwości świadczenia przez nie pracy oraz uprawnienia do renty socjalnej wymaga dodatkowej uwagi. Niezrozumienie budzić może uregulowanie istniejące w ustawie o rencie socjalnej, przyznające to prawo jedynie osobie całkowicie niezdolnej do pracy (w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych za całkowicie niezdolną do pracy uznaje się osobę, która utraciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy) przy jednoczesnym uregulowaniu dopuszczalnych dochodów z tytułu świadczenia pracy dla możliwości uzyskiwania renty socjalnej (a zatem założeniu, iż osoba ta zdolna jest do świadczenia pracy). Zapisy te wydają się być wzajemnie sprzeczne. **Rozwiązanie w tym zakresie niesie zapis art. 13 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, stanowiący, iż zachowanie zdolności do pracy w warunkach określonych w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie stanowi przeszkody do orzeczenia całkowitej niezdolności do**

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

pracy. Zatem świadczenie pracy w warunkach opisanych w/w ustawa nie powinno determinować przyjęcia, iż niepełnosprawny (dokładniej osoba posiadająca orzeczenie o niezdolności do pracy) uzyskała ponownie zdolność do podjęcia zatrudnienia, a w konsekwencji nie powinno powodować utraty do renty socjalnej (o ile dochód uzyskiwany w ten sposób nie przekroczy granicy określonej ustawą).

Stanowisko powyższe potwierdził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 9 marca 2011 roku, sygn. akt I UK 370/11 wskazując: „***przesłanka niezdolności do jakiejkolwiek pracy (aktualnie art. 12 ust. 2 i art. 13 ust. 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych) odnosi się do każdego zatrudnienia w innych warunkach niż specjalnie stworzone na stanowiskach pracy odpowiednio przystosowanych do stopnia i charakteru naruszenia sprawności organizmu***”.[i] Powyższy pogląd wyrażony został w wyniku przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej wskazującej na potrzebę wykładni przepisów prawnych, tj. art. 4 ust. 1 i art. 5 ustawy o rencie socjalnej w związku z art. 12 ust. 2 i 13 ust. 1 pkt. 1 ustawy emerytalnej w zakresie wyjaśnienia, czy zachowanie zdolności do pracy jedynie w warunkach specjalnie stworzonych dla osoby niepełnosprawnej stanowi przeszkodę w ustaleniu całkowitej niezdolności do pracy, a więc mimo zachowania zdolności do prac, które może wykonywać osoba o ustalonym stopniu niepełnosprawności, zatrudniona w zakładzie pracy chronionej albo w zakładzie aktywności zawodowej.

Powyższe stanowisko jest kontynuacją wcześniejszych zapatrywań Sądu Najwyższego wyrażonych m.in. w wyroku z dnia 8 grudnia 2000 roku, gdzie wskazano: „*przesłanka niezdolności do jakiejkolwiek pracy odnosi się do każdego zatrudnienia w innych warunkach niż specjalnie stworzone na stanowiskach pracy odpowiednio przystosowanych do stopnia i charakteru naruszenia sprawności organizmu*”.[i]

Możliwość podjęcia zatrudnienia w kontekście prawa do renty socjalnej wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 kwietnia 2011 roku, wskazując, iż przesłanką do renty socjalnej jest między innymi całkowita niezdolność do pracy, ale także istotna pozostaje zdolność do pełnienia ról społecznych, ale przede wszystkim w środowisku pracy. Zdaniem Sądu „*bez zachowania tej zdolności, nawet przy prawidłowym funkcjonowaniu w rodzinie i w szkole, nie sposób twierdzić o zachowaniu zdolności do pracy. Inaczej rzecz ujmując, przy stwierdzonym u wnioskodawcy schorzeniu – trwałym upośledzeniu słuchu i praktycznej niemocie – rozstrzyganie w kwestii niezdolności do pracy wymaga przede wszystkim rozważenia, czy znacznie utrudniony kontakt z otoczeniem, w tym także werbalny, nie stanowi przeszkody w podjęciu pracy innej niż w warunkach chronionych*”.[i]

Raz jeszcze należy zatem podkreślić, iż świadczenie pracy w warunkach chronionych nie będzie stanowiło podstawy do utraty statusu osoby niezdolnej do pracy. Warunki te określone zostały art. 2 pkt. 7 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jako pracę w warunkach zakładu pracy chronionej, zakładu aktywności zawodowej. Z uwagi na treść przytoczonego orzecznictwa, dla uniknięcia wątpliwości krąg ten powinien być rozszerzony również o grupę pracowników niepełnosprawnych, świadczących pracę w warunkach przystosowanych dla ich zatrudnienia, jak również osób podejmujących działalność gospodarczą, a posiadających orzeczenie o

niepełnosprawności. Nie ma bowiem żadnej argumentacji dla „prefetowania" w kontekście uprawnień przyznanych ustawą o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz ustawą o rencie socjalnej, osób zatrudnionych w zakładzie aktywności zawodowej lub zakładzie pracy chronionej w stosunku do osób zatrudnionych w zakładach pracy, gdzie indywidualnie przystosowano stanowisko pracy, lub też osób, które podjęły działalność gospodarczą dostosowaną do wlasnego schorzenia. W dalszej części pracy wskazanie zostanie, iż umożliwienie pracy osobom niepełnosprawnym w spółdzielni socjalnej bez obawy o utratę świadczeń musi być uzależnione od rozszerzenia definicji pracy w warunkach chronionych w taki sposób, aby praca w spółdzielni socjalnej, której charakter prowadzonej działalności, rodzaj świadczonej pracy oraz jej warunki pozwalają osobom niepełnosprawnym na podjęcie zatrudnienia dostosowanego do ich możliwości. Postulat taki pozostaje zgodny z istotą spółdzielni socjalnej, która została przewidziana jaki jeden z mechanizmów przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, również z uwagi na niepełnosprawność. Brak powyższy uniemożliwia zatem wykorzystanie potencjału jaki daje ustawa o spółdzielniach socjalnych.

III. Rys historyczny

Lata powojenne charakteryzowały się znaczną ilością osób niepełnosprawnych, a stan ten były wynikiem prowadzonych działań zbrojnych. Celem zapewnienia osobom, które utraciły pełnię zdrowia podjęto czynności celem koordynacji świadczonej na ich rzecz pomocy oraz prób aktywizacji zawodowej.

Utworzony został Główny Urząd Inwalidzki (przekształcony następnie w Departament Rehabilitacji Zawodowej w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej). Organizacja pomocy inwalidom odbywała się na szczeblu województwa, a od 1950 na szczeblu powiatu.

Podstawową instytucją stosowaną celem rehabilitacji zawodowej były spółdzielnie inwalidów. Ich liczba w kolejnych latach wrastała w sposób znaczny: w 1952 r w całym kraju w spółdzielniach inwalidów zatrudnionych było 4 819 osób, w 1952 r – 16 144 osób, w 1962 r już 31.415 osób, a w 1988 r już 253 132 osoby. Skierowanie do pracy w spółdzielni inwalidów odbywało się na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej ds. inwalidztwa i zatrudniania, które wydawały rozstrzygnięcie w przedmiocie inwalidztwa oraz uzasadnienie co do przyznania świadczeń rentowych.

Z uwagi na trudności w dostosowaniu miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, osoby niepełnosprawne w głównej mierze podejmowały zatrudnienie w takich spółdzielniach, którym rangą aktu prawnego oddano na wyłączność lub na zasadach głównego wykonawcy produkcję i świadczenie określonego kręgu towarów i usług. W ten sposób, celem zapewnienia rynku zbytu na wytwory pracy osób niepełnosprawnych, wykorzystując specyfikę gospodarki centralnie planowanej, stworzony został w pewnym zakresie rynek chroniony, którego głównymi uczestnikami były spółdzielnie socjalne.

Wobec braku zainicjowania innych rozwiązań prawnych, które w sposób systemowy traktowały rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych, uczestnictwo w spółdzielniach inwalidów

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

było jedyną metodą ich aktywizacji zawodowej. Zachowując pełnie obrazu wskazać należy jednak przy tym, iż rozwiązanie takie nie było pozbawione pozytywnych cech, do których należało m.in.

6. stabilność zatrudnienia
7. brak ryzyka związanego z likwidacją przedsiębiorstwa (miejsca pracy),
8. brak konkurencji ze trony innych producentów;
9. globalny rynek
10. zysk nie był czynnikiem decydującym[i].

Uchwałą Rady Ministrów nr 281 z dnia 13 grudnia 1973 r w sprawie zapewnienia dalszego rozwoju spółdzielczości inwalidów określono zadania takich form działalności w zakresie zawodowej i społecznej rehabilitacji oraz sposoby zapewnienia możliwości ich realizacji. Określono m.in. wykaz wyrobów i usług, które spółdzielnie inwalidów miały wykonywać jako wyłączni producenci (ewentualnie wyłączni wykonawcy) oraz wykaz wyrobów i usług, które spółdzielnie inwalidów miały wykonywać jako główno producenci (główni wykonawcy).

Powyższe rozwiązania przestały przystawać do warunków gospodarki rynkowej i otwartego rynku towarów i usług. Stąd przyjęty model rehabilitacji został uchylony ustawą z dnia 20 stycznia 1990 roku o zmianach w organizacji i działalności spółdzielczej.

Nowy model rehabilitacji osób niepełnosprawnych stworzony został ustawą z dnia 9 maja 1991 roku o zatrudnieniu i rehabilitacji osób niepełnosprawnych, a podstawową rolę miały spełniać zakłady pracy chronionej oraz stworzony Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, powołany do wydatkowania oraz kontroli w prawidłowym wykorzystywaniu środków pochodzących z budżetu państwa na rehabilitację zawodową i społeczną kierowanych m.in. do poszczególnych zakładów pracy. Powyższe było wynikiem potrzeby odejścia od utrzymywania chronionego rynku dóbr i usług oddanych spółdzielniom inwalidów oraz próby aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych poprzez pracę w zakładach stanowiących prywatną formę własności, przy jednoczesnym wprowadzeniu prawnych rozwiązań mających stanowić zachętę dla zatrudnienia takich osób.

Pozostałe spółdzielnie inwalidów musiały zmierzyć się z wymogami otwartego rynku (w tym konkurencją), gdzie o popycie decydowała nie tylko cena, ale również jakość oferowanych usług i produktów. Wskazuje się jednak, iż część spośród spółdzielni inwalidów, z uwagi na posiadany majątek oraz fundusze, była zdolna do pozyskania dalszego finansowania (kredytów) celem zmiany profilu działalności, co dawało im przewagę nad innymi uczestnikami rynku.[i] W dalszym okresie funkcjonowanie spółdzielni inwalidów podtrzymywane było m.in. dzięki możliwości wyprzedaży posiadanego majątku, korzystania z ulg i zwolnień przewidzianych przez przepisy.

W obecnym stanie prawnym spółdzielnie inwalidów pozostają jedną z form rehabilitacji zawodowej i społecznej, która omówiona zostanie w odrębnej części niniejszej pracy.

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

IV. Niepełnosprawność

Wstęp

Dla określenia pozycji niepełnosprawnych na rynku pracy, rozważania w tym zakresie należy poprzedzić przedstawieniem definicji niepełnosprawności oraz określeniem odrębności orzeczenia o niepełnosprawności wydanego w oparciu o ustawę z dnia oraz orzeczenia o niezdolności do pracy (ustawa z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych).

Nadto w tej części opisane zostaną konsekwencje podjęcia zatrudnienia przez osobę niepełnosprawną, bądź to na podstawie umowy o pracę, jak również samo zatrudnienia, dla prawa do uzyskiwanych wcześniej świadczeń na podstawie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz ustawy z dnia 27 czerwca 2003 roku o rencie socjalnej.

7. Uprzednio obowiązujące rozwiązania prawne. Pojęcie inwalidztwa.

W pierwotnym brzmieniu ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę mającą naruszoną sprawność organizmu niezdolną do podjęcia zatrudnienia albo zdolną do wykonywania zatrudnienia w zakładzie pracy chronionej albo w zakładzie aktywności zawodowej, wymagającą niezbędnej w celu pełnienia ról społecznych stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji. Z kolei do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zaliczano osobę o naruszonej sprawności organizmu zdolną do wykonywania zatrudnienia na stanowisku pracy przystosowanym odpowiednio do potrzeb i możliwości wynikających z niepełnosprawności, wymagającą w celu pełnienia ról społecznych częściowej lub okresowej pomocy innej osoby w związku z ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji. Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zaliczano osobę o naruszonej sprawności organizmu zdolną do wykonywania zatrudnienia, nie wymagającą pomocy innej osoby w celu pełnienia ról społecznych. Ograniczona możliwość samodzielnej egzystencji oznaczała naruszenie sprawności organizmu w stopniu uniemożliwiającym zaspokajanie, bez pomocy innych osób, podstawowych potrzeb życiowych, za które uważa się przede wszystkim samoobsługę, poruszanie się, komunikację i komunikowanie się.

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

Powyższym definicjom nadano nowe brzmienie ustawą z dnia 24 sierpnia 2007 roku (Dz.U. Nr 181, poz. 1288) nowelizującą również kodeks pracy, przy jednoczesnej zmianie brzmienia art.4 ust.5 ustawy poprzez dodanie możliwości zatrudnienia osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w formie telepracy. W uzasadnieniu do rządowego projektu ustawy nowelizującej wskazano, iż celem tej zmiany jest umożliwienie wykonywania pracy w formie telepracy, u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, również przez osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

W pierwotnym brzmieniu ustawy przewidziano, iż orzeczenia o stopniu niepełnosprawności wydawały: w pierwszej instancji: wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o stopniu niepełnosprawności, w drugiej instancji Krajowy Zespół do Spraw Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności. Wojewódzki zespół do spraw orzekania o stopniu niepełnosprawności powoływał odwoływał dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy, natomiast Krajowy Zespół do Spraw Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności był powoływany i odwoływany przez Pełnomocnika do Spraw Osób Niepełnosprawnych.

Ustawa stanowiła, iż w orzeczeniu zespołu, poza ustaleniem stopnia niepełnosprawności, powinny być zawarte wskazania dotyczące w szczególności:

8. szkolenia, w tym specjalistycznego,
9. odpowiedniego zatrudnienia uwzględniającego psychofizyczne możliwości danej osoby,
10. korzystania z rehabilitacji ze wskazaniem form odpowiednich do potrzeb i możliwości, z wyłączeniem turnusów rehabilitacyjnych,
11. korzystania z systemu pomocy społecznej,
12. konieczności zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze,
13. uczestnictwa w terapii zajęciowej,
14. korzystania z systemu środowiskowego wsparcia w samodzielnej egzystencji, przez co rozumiano korzystanie z usług socjalnych i opiekuńczych świadczonych przez sieć instytucji pomocy społecznej, organizacje pozarządowe oraz inne placówki.

W związku z przeprowadzoną reformą administracyjną, począwszy od 1 stycznia 2009 roku dotychczasowe organy zastąpione zostały powiatowymi i wojewódzkimi zespołami do spraw orzekania o niepełnosprawności. Przewidziano jednocześnie możliwość wydania orzeczenia na wniosek instytucji pomocy społecznej za zgodą zainteresowanego lub jego przedstawiciela ustawowego.

Ustawa o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych z dnia 9 maja 1991 roku (Dz.U. nr 46, poz. 201) określała, iż osoba niepełnosprawna nie uznana za całkowicie niezdolną do pracy zarobkowej, ale o istotnym ubytku zdolności fizycznych, psychicznych lub umysłowych, ograniczającym zdolność do wykonywania pracy zarobkowej podlega pośrednictwu pracy, jeżeli:

5. ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 60 lat w przypadku kobiety lub 65 lat w przypadku mężczyzny,
6. nie kształci się w szkole w systemie stacjonarnym,

7. nie prowadzi gospodarstwa rolnego o powierzchni użytków rolnych powyżej 1 ha przeliczeniowego albo gospodarstwa stanowiącego dział specjalny produkcji rolnej w rozumieniu przepisów podatkowych, chyba że wysokość podatku rolnego z tego gospodarstwa nie przekracza wysokości podatku rolnego z 1 ha przeliczeniowego,
8. nie prowadzi pozarolniczej działalności gospodarczej,

nie nabyła prawa do emerytury.

Wydane w oparciu o w/w ustawę Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie określenia organów właściwych do orzekania o istotnym ubytku zdolności fizycznych, psychicznych lub umysłowych, ograniczających zdolność do wykonywania pracy zarobkowej, a także o stopniu zdolności osoby niepełnosprawnej do pracy zarobkowej z dnia 2 października 1991 r. (Dz.U. Nr 90, poz. 406), stanowiło, iż dla celów wynikających z przepisów o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych osoby o stałej albo długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym uznaje się za niepełnosprawne, z tym że:

3. osoby, którym przysługuje zasiłek pielęgnacyjny, traktuje się jako zaliczone do I grupy inwalidów,
4. pozostałe osoby traktuje się jako zaliczone do III grupy inwalidów.

Pojęciem inwalidztwa posługiwała się ustawa z dnia 14 grudnia 1982 roku o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. nr 40, poz. 267) w jej pierwotnym brzmieniu wskazując, iż jest to osoba częściowo lub całkowicie niezdolna do wykonywania zatrudnienia z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu. Ustawa ustalała trzy grupy inwalidów w zależności od stopnia niezdolności do wykonywania zatrudnienia:

4. do III grupy inwalidów zaliczała osoby:
    a) częściowo niezdolne do wykonywania dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli osoby te zachowały zdolność do wykonywania dotychczasowego zatrudnienia w zmniejszonym zakresie,
    b) całkowicie niezdolne do wykonywania dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli osoby te zachowały zdolność do wykonywania innego, niżej kwalifikowanego zatrudnienia,
    c) dotknięte szczególnym naruszeniem sprawności organizmu, nawet jeżeli naruszenia te nie ograniczają zdolności do wykonywania dotychczasowego zatrudnienia.
5. do II grupy inwalidów zaliczano osoby niezdolne do wykonywania jakiegokolwiek zatrudnienia.
6. do I grupy inwalidów zaliczano osoby niezdolne do wykonywania jakiegokolwiek zatrudnienia, które ze względu na niemożność samodzielnej egzystencji wymagają stałej lub długotrwałej opieki innej osoby.

Ocena zdolności do wykonywania zatrudnienia, zaliczanie do jednej z grup inwalidów, ustalanie daty powstania inwalidztwa, a także wskazań i przeciwwskazań do zatrudnienia lub przeszkolenia zawodowego inwalidów należało do komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia.

Dopiero nowelizacja ustawy z dnia 28 czerwca 1996 roku (Dz.U. Nr 100, poz. 461) odesłała do

używania pojęcia inwalidy zastępując je niezdolnością do pracy. W oparciu o w/w zmianę na niezdolną do pracy uznawano osobę, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu, przy czym za całkowicie- osobę, która utraciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy, a częściowo - osobę, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji.

2. **Niepełnosprawność a niezdolność do pracy**

Zgodnie z ustawą o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 grudnia 1998 roku (Dz.U. nr 162, poz 1118 z późn. zm.) za niezdolną do pracy w uznaje się osobę, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. Za całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy, natomiast częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji.

Przy ocenie stopnia i przewidywanego okresu niezdolności do pracy oraz rokowania co do odzyskania zdolności do pracy uwzględnia się stopień naruszenia sprawności organizmu oraz możliwości przywrócenia niezbędnej sprawności w drodze leczenia i rehabilitacji oraz możliwość wykonywania dotychczasowej pracy lub podjęcia innej pracy oraz celowość przekwalifikowania zawodowego, biorąc pod uwagę rodzaj i charakter dotychczas wykonywanej pracy, poziom wykształcenia, wiek i predyspozycje psychofizyczne.

Ustawa stanowi, iż zachowanie zdolności do pracy w warunkach określonych w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie stanowi przeszkody do orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy.

W przypadku stwierdzenia naruszenia sprawności organizmu w stopniu powodującym konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych wydawane jest orzeczenie stwierdzające niezdolność do samodzielnej egzystencji. W drodze orzeczenia lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dokonywana jest ocena niezdolności do pracy, jej stopień oraz ustala się datę jej powstania, trwałość lub przewidywany okres niezdolności do pracy, związek przyczynowy niezdolności do pracy lub śmierci z określonymi okolicznościami, trwałość lub przewidywany okres niezdolności do samodzielnej egzystencji, jak również celowość przekwalifikowania zawodowego

Postanowienia ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych znajdują zastosowanie do osób, których niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem:

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

4. zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności określonych w art. 3
5. o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy
6. o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16 roku życia

Osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność. W przypadku przedstawienia pracodawcy kolejnego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia złożenia wniosku o wydanie orzeczenia, jeżeli z orzeczenia wynika, że w tym okresie osoba ta była niepełnosprawna, a wniosek o wydanie orzeczenia został złożony nie później niż w dniu następującym po dniu, w którym upłynął termin ważności poprzedniego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność. Jednakże bez względu na datę złożenia wniosku o wydanie kolejnego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych również w okresie do 3 miesięcy poprzedzających dzień przedstawienia pracodawcy kolejnego orzeczenia, jeżeli z treści tego orzeczenia wynika, że w tym okresie osoba ta była niepełnosprawna.

Ustawa rozróżnia trzy stopnie niepełnosprawności – znaczny, umiarkowany i lekki. Do znacznego stopnia niepełnosprawności – w myśl jej postanowień - 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 długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji*”. Niezdolność do samodzielnej egzystencji oznacza „*naruszenie sprawności organizmu w stopniu uniemożliwiającym zaspokajanie bez pomocy innych osób podstawowych potrzeb życiowych, za które uważa się przede wszystkim samoobsługę, poruszanie się i komunikację*”. Tym samym niezdolność ta nie jest odrębnym, niezależnym od znacznego, umiarkowanego i lekkiego rodzajem niepełnosprawności, ale elementem warunkującym przyznanie statusu osoby niepełnosprawnej w stopniu znacznym. Tekst ustawy wskazuje, iż w tym zakresie niewystarczające jest stwierdzenie naruszenia sprawności organizmu, ale konieczne jest określenie potrzeby korzystania z pomocy osób trzecich w bieżącym życiu. Z uwagi na powyższe oba pojęcia – niepełnosprawności w stopniu znacznym i niezdolności do samodzielnej egzystencji muszą być traktowane łącznie.

Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zalicza się „*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 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.

Zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości zatrudnienia takiej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadkach przystosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej lub zatrudnienia w formie telepracy.

Osoby, które nie ukończyły 16 roku życia zaliczane są przez ustawę do grona osób niepełnosprawnych, w przypadkach, gdy mają naruszoną sprawność fizyczną lub psychiczną o przewidywanym okresie trwania powyżej 12 miesięcy, z powodu wady wrodzonej, długotrwałej choroby lub uszkodzenia organizmu, powodującą konieczność zapewnienia im całkowitej opieki lub pomocy w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych w sposób przewyższający wsparcie potrzebne osobie w danym wieku.

Celem zachowania spójności systemu prawnego ustawa określa, iż orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o:

5. całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych traktowane jest dla jej celów na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
6. niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jest traktowane na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
7. całkowitej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych jest traktowane na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;
8. częściowej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie art. 12 ust. 3, oraz celowości przekwalifikowania, o którym mowa w art. 119 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych jest traktowane na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Dla wyjaśnienia wzajemnej relacji pomiędzy definicjami osoby niezdolnej do pracy a osoby niepełnosprawnej istniejącymi w dwóch różnych aktach prawnych przywołać należy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2010roku, w którym wskazano: „*nie jest tak, że osoba która ze względów dotyczących rehabilitacji uzyskała orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności staje się tylko z mocy tego orzeczenia osobą całkowicie niezdolną do pracy, z pominięciem warunków całkowitej niezdolności do pracy określonych w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227)*”.[i] W wyroku z dnia 20 stycznia 2010 roku Sąd Najwyższy wskazał z kolei: „*Orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności służy do innego celu niż nabycie na jego podstawie świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Wydawane jest ono na podstawie ustawy, która nie ma zastosowania przy ustalaniu*

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a zatem nie może stanowić podstawy, w oparciu o którą uzasadnione jest przyjęcie, iż wnioskodawca jest niezdolny do wykonywania pracy zgodnej z posiadanymi przez niego kwalifikacjami zawodowymi." W uzasadnieniu powyższego rozstrzygnięcia wskazano: „*ustalenia niezdolności do pracy dla potrzeb orzekania o prawie do renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową, dokonuje się na zasadach i w trybie określonych w ustawie o emeryturach i rentach z FUS, stosując odpowiednio między innymi art. 12 - 14 tej ustawy (art. 17 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, - j.t. Dz.U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322.). Przepis art. 12 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, definiując niezdolność do pracy, stanowi, że niezdolną do pracy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu, i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. Przepisy ust. 2 i 3 wskazują, że całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy, a częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji. Natomiast zgodnie z art. 13 tej ustawy przy ocenie stopnia i przewidywanego okresu niezdolności do pracy oraz rokowania co do odzyskania zdolności do pracy uwzględnia się stopień naruszenia sprawności organizmu oraz możliwości przywrócenia niezbędnej sprawności w drodze leczenia i rehabilitacji, oraz możliwość wykonywania dotychczasowej pracy lub podjęcia innej pracy oraz celowość przekwalifikowania zawodowego, biorąc pod uwagę rodzaj i charakter dotychczas wykonywanej pracy, poziom wykształcenia, wiek i predyspozycje psychofizyczne (…) Tym samym okoliczność, że wobec ubezpieczonego Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności (…) wydał orzeczenia o lekkim stopniu niepełnosprawności - mogłoby odnieść wyłącznie ten skutek, iż dopuszczalne byłoby, z powołaniem się na treść art. 5 pkt 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych stwierdzenie, że orzeczenie lekarza orzecznika ZUS o częściowej niezdolności do pracy będzie traktowane na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności. Jednakże z powyższego uprawnienia wskazanego w art. 5 pkt 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie można wyciągnąć wniosku przeciwnego. Konstatacja taka wymagałoby bowiem w systemie prawa stanowionego przynajmniej takiej regulacji, z której na podstawie znanych w teorii prawa reguł dekodowania tekstu prawnego można byłoby wyinterpretować normę postępowania wyrażającą taką dyrektywę. Tymczasem z przepisu art. 5 pkt 3 cytowanej ustawy możliwość taka nie wynika, a rozumowanie oparte na uznaniu orzeczenia o lekkim stopniu niepełnosprawności na równi z orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS o częściowej niezdolności prawnej (winno być częściowej „niezdolności do pracy" – przyp. autora) nie posiada żadnego prawnego uzasadnienia. Mając powyższe na uwadze oraz okoliczność, że skarżący nie podważył ustaleń faktycznych poczynionych przez Sądy obu instancji zarzuty naruszenia prawa materialnego wskazane w skardze kasacyjnej nie znajdują uzasadnienia".*[i]

Jeszcze dobitniej wzajemny stosunek w/w pojęć określił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 5 września 2008 roku, wskazując: „*pojęcie niepełnosprawności jest kategorią odmienną od niezdolności do pracy dla celów rentowych, co oznacza, że zaliczenie ubezpieczonego do określonego stopnia niepełnosprawności nie zawsze przesądza o niezdolności do pracy dla celów*

rentowych, a niepełnosprawność pozostaje bez wpływu na uprawnienia rentowe oraz w postanowieniu z dnia 16 grudnia 2005 roku, gdzie wskazano*: „w świetle obowiązującego stanu prawnego brak jest podstaw do utożsamiania pojęć prawnych "całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji" oraz "niepełnosprawności w stopniu znacznym", skoro każde z tych pojęć posiada odmienną definicję legalną. Orzekanie w sprawie ustalenia stopnia "niezdolności do pracy" i ustalenia "niezdolności do samodzielnej egzystencji" oraz w sprawie ustalenia stopnia "niepełnosprawności" należy do innych organów i stanowić ma konieczną przesłankę prawną dla ustalenia prawa do korzystania z różnego rodzaju świadczeń lub uprawnień (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.8.2003 r., II UK 386/02, OSNP 2004 nr 12, poz. 213 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.1.2004 r., II UK 222/03, OSNP 2004 nr 19, poz. 340). Natomiast z uwagi na to, że definicja prawna pojęcia "znacznego stopnia niepełnosprawności" ujęta została szerzej aniżeli definicja prawna pojęcia "całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji" stwierdzić należy, iż w konsekwencji każda osoba, która uzyskała orzeczenie "o całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji" na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych jest uznawana równocześnie za "osobę o znacznym stopniu niepełnosprawności" w rozumieniu przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jednakże nie odwrotnie. W konsekwencji, w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęty został pogląd prawny (por. wyroki z dnia 28.1.2004 r., II UK 222/03, OSNP 2004 nr 19, poz. 340 oraz z dnia 11.2.2005 r., I UK 177/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 290), zgodnie z którym przy ocenie "niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji" na podstawie przepisów ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych nie można pomijać wydanego przez właściwy "zespół orzekający o niepełnosprawności" orzeczenia stwierdzającego u określonej osoby "znaczny stopień niepełnosprawności", co oznacza, że w danym wypadku chodzi o "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 długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji" (art. 4 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych).*[i]

Zatem wskazanie w treści ustawy, że o niepełnosprawności mówi się w kontekście niezdolności do wypełniania ról społecznych, **a w szczególności niezdolności do pracy**, determinuje przyjęcie, że za osobę niepełnosprawną będzie uznana również taka, która co prawda ma możliwość podjęcia pracy, ale z innych względów może być uznana za niezdolną do wypełniania ról społecznych. Z zestawienia art. 1 oraz art. 2 pkt. 5 ustawy wynika, że zaliczenie do stopnia niepełnosprawności powiązane jest nie z niezdolnością do pracy, ale z niezdolnością do wykonywania zatrudnienia – niepełnosprawność oznacza bowiem nie tylko naruszenie sprawności organizmu, ale również utrudnienie, ograniczenie bądź niemożność wypełnienia ról społecznych jako elementu uczestnictwa w życiu społecznym.[i]

Jak wskazywano wcześniej art. 13 ust. 4 ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych stanowi, iż zachowanie zdolności do pracy w warunkach określonych w

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie stanowi przeszkody do orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy".

3. Orzekanie o niepełnosprawności

Osoby posiadające ważne orzeczenia o zaliczeniu do jednej z grup inwalidów, niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym oraz jedno z orzeczeń lekarza orzecznika ZUS (wskazanych powyżej), dla celów korzystania z ulg i uprawnień na podstawie odrębnych przepisów, mogą składać do zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności wniosek o ustalenie stopnia niepełnosprawności i wskazań wymienionych w art. 6b ust. 3, tj.

10. odpowiedniego zatrudnienia uwzględniającego psychofizyczne możliwości danej osoby;
11. szkolenia, w tym specjalistycznego;
12. zatrudnienia w zakładzie aktywności zawodowej;
13. uczestnictwa w terapii zajęciowej;
14. konieczności zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze oraz pomoce techniczne, ułatwiające funkcjonowanie danej osoby;
15. 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;
16. konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji;
17. konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji;
18. 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).

Zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności wydaje orzeczenie, w którym:

3. określa stopień niepełnosprawności
4. ustala wskazania, o których mowa w art. 6b ust. 3, stosownie do naruszonej sprawności organizmu i ograniczeń funkcjonalnych uzasadniających korzystanie z ulg i uprawnień na podstawie odrębnych przepisów.

Ustawa powołuje powiatowe zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności (jako pierwszą instancję oraz wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności (jako drugą instancję). Powiatowy zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności powoływany i odwoływany jest przez starostę w ramach zadań z zakresu administracji rządowej powołuje, po uzyskaniu zgody wojewody,

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

Starosta przedkłada również wojewodzie informacje o realizacji zadań w tym zakresie. Orzekają one na wniosek osoby zainteresowanej lub jej przedstawiciela ustawowego albo, za ich zgodą, na wniosek ośrodka pomocy społecznej. W tych postępowaniach ośrodki pomocy społecznej mogą uczestniczyć na prawach strony.

Wojewódzki zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności powołuje i odwołuje wojewoda. Przeprowadzają one specjalistyczne badania (w tym psychologiczne) osób ubiegających się o wydanie orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności, na podstawie skierowań wystawionych odpowiednio przez lekarzy lub psychologów członków zespołów orzekających o niepełnosprawności. Od orzeczenia wojewódzkiego zespołu przysługuje odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych w terminie 30 dni od dnia doręczenia orzeczenia. Odwołanie wnosi się za pośrednictwem wojewódzkiego zespołu, który orzeczenie wydał. Jeżeli wojewódzki zespół uzna, że odwołanie zasługuje w całości na uwzględnienie, wydaje orzeczenie, w którym uchyla lub zmienia zaskarżone orzeczenie.

Nadzór nad orzekaniem o niepełnosprawności i o stopniu niepełnosprawności sprawuje Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych w zakresie:

5. kontroli orzeczeń co do ich zgodności z zebranymi dokumentami lub z przepisami dotyczącymi orzekania o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności;
6. kontroli prawidłowości i jednolitości stosowania przepisów, standardów i procedur postępowania w sprawach dotyczących orzekania o niepełnosprawności i o stopniu niepełnosprawności;
7. szkoleniu członków wojewódzkich zespołów;
8. udzielaniu wyjaśnień w zakresie stosowania przepisów regulujących postępowanie w sprawach dotyczących orzekania o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności.

Jeżeli w ramach sprawowanego nadzoru stwierdzi, że istnieje uzasadniona wątpliwość co do zgodności orzeczenia ze stanem faktycznym lub że orzeczenie zostało wydane w sposób sprzeczny z przepisami dotyczącymi orzekania o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności, może zwrócić się do właściwego organu o stwierdzenie nieważności orzeczenia lub o wznowienie postępowania. Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych przyznane zostało również uprawnienie do wystąpienia do organu, który powołał zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności, o odwołanie członków zespołu odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości oraz do wojewody o cofnięcie zgody na powołanie powiatowego zespołu.

Przy orzekaniu o wskazaniach do ulg i uprawnień brane są pod uwagę: orzeczenie o inwalidztwie lub niezdolności do pracy oraz posiadana dokumentacja medyczna, zakres i rodzaj ograniczeń uprawniających do ulg i uprawnień; ocena aktualnego stanu zdrowia wystawiona przez lekarza (członka powiatowego zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności), jak również zakres i rodzaj ograniczeń spowodowany naruszoną sprawnością organizmu.

Naruszenie sprawności organizmu uważa się za trwałe (stałe) - jeżeli według wiedzy medycznej stan zdrowia nie rokuje poprawy lub za okresowe - jeżeli według wiedzy medycznej może nastąpić poprawa stanu zdrowia.

Przy ocenie zdolności do wykonywania zatrudnienia osoby zainteresowanej, która nie była dotychczas zatrudniona, bierze się pod uwagę, czy i jakie zatrudnienie mogłaby podjąć przy uwzględnieniu jej wykształcenia, zawodu i posiadanych kwalifikacji.

Przy ocenie konieczności korzystania przez osobę zainteresowaną z:

5. systemu środowiskowego wsparcia w samodzielnej egzystencji – zespoły orzekające biorą pod uwagę, czy występuje ograniczenie lub brak zdolności do wykonywania czynności stosownie do wieku, płci i środowiska, które uniemożliwia osiągnięcie niezależności ekonomicznej lub fizycznej;

6. ulg i uprawnień – brane jest pod uwagę, czy naruszenie sprawności organizmu stanowi utrudnienie w funkcjonowaniu osoby, które uzasadnia korzystanie z odpowiedniego zakresu i rodzaju ulg i uprawnień przysługujących na podstawie odrębnych przepisów;

7. uczestnictwa w terapii zajęciowej, rozumianej jako rehabilitacja w warsztacie terapii zajęciowej - bierze się pod uwagę, czy upośledzenie organizmu uniemożliwia podjęcie zatrudnienia, z tym że w przypadku osób upośledzonych umysłowo i psychicznie chorych przyjmuje się, że taki stan odpowiada orzeczeniu o co najmniej umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;

8. prawa do zamieszkiwania w oddzielnym pokoju – zespoły orzekające biorą pod uwagę rodzaj niepełnosprawności, w szczególności, czy osoba porusza się na wózku inwalidzkim, jest leżąca, ma znaczne ograniczenia w przyjmowaniu pokarmów i innych czynnościach fizjologicznych.

Przy ocenie obniżonej sprawności ruchowej brana jest pod uwagę okoliczność, czy niepełnosprawność powoduje ograniczenia w samodzielnym poruszaniu się i przemieszczaniu.

Rozporządzenie określa również standardy w zakresie kwalifikowania do znacznego stopnia niepełnosprawności zawierające kryteria określające skutki naruszenia sprawności organizmu powodujące:

4. niezdolność do pracy - co oznacza całkowitą niezdolność do wykonywania pracy zarobkowej z powodu fizycznego, psychicznego lub umysłowego naruszenia sprawności organizmu;
5. konieczność sprawowania opieki - co oznacza całkowitą zależność osoby od otoczenia, polegającą na pielęgnacji w zakresie higieny osobistej i karmienia lub w wykonywaniu czynności samoobsługowych, prowadzeniu gospodarstwa domowego oraz ułatwiania kontaktów ze środowiskiem;
6. konieczność udzielania pomocy, w tym również w pełnieniu ról społecznych - co oznacza zależność osoby od otoczenia, polegającą na udzieleniu wsparcia w czynnościach samoobsługowych, w prowadzeniu gospodarstwa domowego, współdziałania w procesie leczenia, rehabilitacji, edukacji oraz w pełnieniu ról społecznych właściwych dla każdego człowieka, zależnych od wieku, płci, czynników społecznych i kulturowych.

Standardy w zakresie kwalifikowania do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zawierają kryteria określające naruszenie sprawności organizmu powodujące:

3. czasową pomoc w pełnieniu ról społecznych, co oznacza konieczność udzielenia pomocy w okresach wynikających ze stanu zdrowia
4. częściową pomoc w pełnieniu ról społecznych, co oznacza wystąpienie co najmniej jednej okoliczności wymienionych w kryteriach dla określenia konieczności udzielania pomocy, w tym również w pełnieniu ról społecznych.

Standardy w zakresie kwalifikowania do lekkiego stopnia niepełnosprawności określają kryteria naruszonej sprawności organizmu powodujące:

8. istotne obniżenie zdolności do wykonywania pracy, co oznacza naruszoną sprawność organizmu powodującą ograniczenia w wykonywaniu pracy zarobkowej znacznie obniżające wydajność pracy na danym stanowisku w porównaniu do wydajności, jaką wykazują osoby o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną;
9. ograniczenia w pełnieniu ról społecznych, co oznacza trudności doświadczane przez osobę zainteresowaną w relacjach z otoczeniem i środowiskiem według przyjętych norm społecznych, jako skutek naruszonej sprawności organizmu.

10. **Przepisy szczególne dotyczące osób z zaburzeniami psychicznymi**

Pewne odrębności co do rehabilitacji osób cierpiących na zaburzenia psychiczne wprowadza ustawa o ochronie zdrowia psychicznego z dnia 19 sierpnia 1994 roku (Dz.U. Nr 111, poz. 535 z późn. zm). Ustawodawca, podkreślając doniosłość regulowanych zagadnień, określił, iż ochrona ta należy do organów administracji rządowej i samorządowej. Ustawa stanowi jednakże, że w działania te mogą być zaangażowane ponadto również stowarzyszenia i inne organizacje społeczne, fundacje, samorządy zawodowe, kościoły i inne związki wyznaniowe oraz grupy samopomocy pacjentów i ich rodzin, a także inne osoby fizyczne i prawne. Interpretacja powyższego zapisu ustawy prowadzi do wniosku, iż proces rehabilitacji zawodowej i społecznej osób cierpiących na schorzenia psychiczne w głównej mierze ciąży na administracji publicznej, a pozostałe podmioty stanowią jedynie wsparcie pomocnicze. W rezultacie, dalsze akty prawne, opisujące model rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych (w tym osób cierpiących na zaburzenia psychiczne) należy traktować jako rozwinięcie w/w obowiązku, niejako wskazanie sposobu (metod), w jaki winien być on realizowany – ustawa mówi jedynie ogólnie, iż państwo ma zapewnić osobom z zaburzeniami psychicznymi wielostronnej, zintegrowanej i dostępnej opieki zdrowotnej oraz innych form pomocy niezbędnych do życia w środowisku społecznym, rodzinnym i zawodowym.

Opieka zdrowotna nad osobami z zaburzeniami psychicznymi winna być wykonywana w ramach podstawowej i specjalistycznej opieki zdrowotnej, zwłaszcza psychiatrycznej opieki zdrowotnej - w formie pomocy doraźnej, ambulatoryjnej, dziennej, szpitalnej i środowiskowej oraz w domach

pomocy społecznej (tworzonych na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej). Jednostki organizacyjne i inne podmioty działające na podstawie ustawy o pomocy społecznej, zwane dalej „organami do spraw pomocy społecznej", w porozumieniu z podmiotami leczniczymi udzielającymi świadczenia zdrowotne w zakresie psychiatrycznej opieki zdrowotnej mają za zadanie organizacji oparcia społecznego dla osób, które z powodu choroby psychicznej lub upośledzenia umysłowego mają poważne trudności w życiu codziennym, zwłaszcza w kształtowaniu swoich stosunków z otoczeniem, w zakresie edukacji, zatrudnienia oraz w sprawach bytowych.

Podtrzymywanie i rozwijanie umiejętności niezbędnych do samodzielnego, aktywnego życia odbywa się najczęściej w organizowanych na te potrzeby bądź to w środowiskowych domach samopomocy lub też w tworzonych ośrodkach wsparcia. Nie mogą być one jednakże traktowane jako forma rehabilitacji zawodowej i społecznej ukierunkowana na przystosowanie do podjęcia pracy – taką rolę pełnią warsztaty terapii zajęciowej lub zakłady aktywności zawodowej. Formy te nie powinny być traktowane zamiennie. Rozmywa się wówczas rola mechanizmów przewidzianych w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w przyjętym przez jednostki samorządu terytorialnego programie finansowania. W szczególności postulować należy odstąpienie od pojmowania warsztatów terapii zajęciowej wyłącznie, jako miejsca pobytu dziennego osób dotkniętych upośledzeniem (co istotne, zgodnie z ustawą zajęcia rehabilitacyjne prowadzone w szpitalach psychiatrycznych i w domach pomocy społecznej nie mogą być podporządkowane celom gospodarczym).

Zakładając spójność systemu prawnego oraz specyfikę schorzeń psychicznych (w zakresie aktywizacji zawodowej najczęściej mieć na uwadze należy upośledzenia nabyte od urodzenia) aktywna rehabilitacja zawodowa i społeczna w ramach warsztatów terapii zajęciowej i zakładów aktywności zawodowej poprzedzona będzie podejmowanymi metodami leczenia przewidzianymi ustawą o ochronie zdrowia psychicznego. Ośrodki wsparcia, czy też środowiskowe domy samopomocy winny być zatem traktowane, jako przygotowanie do uczestnictwa w warsztacie terapii zajęciowej, bądź też miejsce, do którego kierowane są osoby, będące zbyt głęboko dotknięte schorzeniem dla podjęcia zatrudnienia nawet na chronionym rynku pracy.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w stosunku do osób cierpiących na tzw. schorzenia szczególne, tj. osoby w stosunku do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe, epilepsję oraz osoby niewidome w art. 26 a ust. 1 b okresla, iż kwoty miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń ze środków PFRON ulegają zwiększeniu o 40 % najniższego wynagrodzenia.

11. Świadczenia na rzecz osób niepełnosprawnych

Na podstawie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych osobom niezdolnym do pracy przysługuje renta (stała ~~lub okresowa), której wysokość uzależniona jest od stwierdzonego rodzaju niezdolności do pracy. Nadto w oparciu o art.~~ 75 ustawy osobie uznanej za całkowicie niezdolną do pracy przysługuje dodatek pielęgnacyjny.

Uwzględniając wcześniejsze wskazania orzecznictwa co do wzajemnej relacji pomiędzy orzeczeniem o niezdolności do pracy a niepełnosprawności przywołać należy w tym miejscu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2012 roku (sygn. akt I UK 190/11), w którym wskazano, iż: *„Niezależnie od tego, że z orzeczenia o zaliczeniu do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wynikają tylko „wskazania" do wykonywania zatrudnienia „jedynie w warunkach pracy chronionej" dla celów rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnoprawnych, które nie zawsze dowodzą ograniczonych możliwości wykonywania pracy dla celów rentowych według przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.), to jednak wymaganym jest, aby przy ocenie niezdolności do pracy warunkującej prawo do renty nie były pomijane orzeczenia zwłaszcza o wyższym, tj. umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (…). Możliwe jest wprawdzie niestwierdzenie niezdolności do pracy dla celów rentowych nawet przy umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, ale tylko wtedy, gdy sądy w oparciu o opinie biegłych dokonają wszechstronnej i rzetelnej oceny przesłanki niezdolności do pracy wymaganej dla zweryfikowania uprawnień rentowych.*[i]

Zgodnie z art. 104 ustawy prawo do renty ulega zawieszeniu lub świadczenia te ulegają zmniejszeniu, m.in. w razie osiągania przychodu z tytułu działalności podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego. Ustawa stanowi, iż dla rencistów prowadzących pozarolniczą działalność jako przychód przyjmuje się przychód stanowiący podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych. Nadto za działalność podlegającą obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, uważa się zatrudnienie, służbę lub inną pracę zarobkową albo prowadzenie pozarolniczej działalności (przepisy te stosuje się również do osób wyłączonych z obowiązku ubezpieczenia społecznego z tytułu ustalenia prawa do emerytury i renty lub wykonujących działalność niepodlegającą obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu z uwagi na podleganie temu obowiązkowi z innego tytułu)

Za przychód w rozumieniu ustawy uważa się również kwoty pobranych zasiłków: chorobowego, macierzyńskiego i opiekuńczego oraz wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, wypłacanego na podstawie przepisów Kodeksu pracy, i kwoty świadczenia rehabilitacyjnego i wyrównawczego, zasiłku wyrównawczego i dodatku wyrównawczego.

Prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, do której uprawniona jest jedna osoba, ulega zawieszeniu w razie osiągania przychodu w kwocie wyższej niż 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Natomiast w razie osiągania przychodu w kwocie przekraczającej 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, nie wyżej jednak niż 130% tej kwoty, świadczenie ulega zmniejszeniu.

Zgodnie z ustawą z dnia 27 czerwca 2003 roku o rencie socjalnej (Dz.U. Nr 135, poz. 1268) świadczenie to przysługuje osobie pełnoletniej całkowicie niezdolnej do pracy z powodu naruszenia

sprawności organizmu, które powstało przed ukończeniem 18. roku życia lub w trakcie nauki w szkole lub w szkole wyższej - przed ukończeniem 25. roku życia, jak również w trakcie studiów doktoranckich lub aspirantury naukowej. Renta ta wynosi 84% kwoty najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy określonej w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Prawo do renty socjalnej zawiesza się w razie osiągania przychodu z tytułu działalności podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, za którą uważa się m.in. zatrudnienie, lub inną pracę zarobkową albo prowadzenie działalności pozarolniczej. W aktualnym brzmieniu ustawy prawo do renty socjalnej zawiesza się za miesiąc, w którym zostały osiągnięte przychody ze źródeł określonych ustawą w łącznej kwocie wyższej niż 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego do celów emerytalnych.

Warto w tym miejscu przedstawić utrwalone zarówno w orzecznictwie, jak i w literaturze stanowisko co do rozumienia użytego w ustawie pojęcia „przychód" – „*definicja ujmuje pojęcie przychodu w kategoriach kasowych. Przychodem, co do zasady, nie jest więc należna kwota lub wartość pieniężna, ale kwota (wartość) rzeczywiście przez podatnika osiągnięta, otrzymana bądź pozostawiona do jego dyspozycji. Otrzymanie przychodu może przy tym polegać na wręczeniu pieniędzy podatnikowi albo zwiększeniu jego rachunku bankowego o określoną wierzytelność. Samo stwierdzenie przez osobę zobowiązaną, że podatnikowi przysługuje należność w konkretnej wysokości, nie stanowi jeszcze przychodu. Przychód pojawia się dopiero wtedy, gdy podatnik otrzymał pieniądze albo kiedy pieniądze pozostawione zostały do jego dyspozycji tak, iż mógł swobodnie nimi rozporządzać*".[i]

Aktualne brzmienie art. 10 ustawy jest wynikiem prac sejmowych nad poselskim projektem ustawy o zmianie ustawy (druk sejmowy nr 4316), który zakładał usunięcie całego brzmienia artykułu. Z uwagi na doniosłość proponowanej początkowo zmiany oraz jej uzasadnienia dla aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, warto przytoczyć fragmentu uzasadnienia zgłoszonego projektu. Jak wskazano w uzasadnieniu do projektu ustawy o zmianie ustawy o rencie socjalnej: *„powodem zgłoszenia nowelizacji polegającej na uchyleniu art. 10 ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej jest potrzeba zmiany aktualnej sytuacji zawodowej osób uprawnionych do renty socjalnej, którzy stanowią grupę około 248 tysięcy osób. Wszyscy są osobami z niepełnosprawnością, która w większości przypadków powstała w okresie od prenatalnego do 18 roku życia (w nielicznych przypadkach w trakcie nauki szkole wyższej albo w trakcie studiów doktoranckich lub aspirantury naukowej). Jak wynika z powyższego osoby te poprzez wczesne naruszenie sprawności organizmu miały ograniczoną możliwość zdobywania doświadczenia zawodowego, kończenia kursów ułatwiających zatrudnienie, edukacji czy nabycia umiejętności interpersonalnych. Te czynniki są natomiast kluczowe w znalezieniu pracy w dzisiejszych realiach.*

Ta grupa obywateli jest najgorzej traktowana spośród wszystkich grup mogących ,,dorobić" do otrzymywanych świadczeń. Mogą oni bez z utraty prawa do renty socjalnej zarobić najmniej ze wszystkich grup uprawnionych do rent i emerytur tj. 30% średniej krajowej, podczas gdy pozostałe wymienione grupy 70% średniej krajowej (…) Rencista socjalny, gdy osiągnie kwotę miesięcznego przychodu przekraczającą kwotę 961 zł brutto, (czyli ok.689 zł netto) traci całość świadczenia zgodnie

miesiąc. Podczas gdy u innych grup uprawnionych do rent i emerytur przychód jest rozliczany w skali roku. Ponadto w przypadku tych grup kwota świadczenia zostaje pomniejszona o wielkość przekraczającą dopuszczalny dochód. Świadczenie zostaje zawieszone w ich przypadku w całości po przekroczeniu kwoty 130% średniej krajowej. Taka sytuacja prawna dodatkowo pogarsza sytuację rencistów socjalnych w stosunku do pozostałych rencistów i emerytów. Procent zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce ciągle się podwyższa, jednak na dzień dzisiejszy osiągnął on wielkość 14,5 natomiast w Unii Europejskiej aktywnych zawodowo jest połowa obywateli z niepełnosprawnością. Fakt, ze rencista socjalny może być zatrudniony tylko na 0,69 etatu bez utraty prawa do renty socjalnej dodatkowo zmniejsza jego możliwości znalezienia pracy. Powoduje to, ze osoby z niepełnosprawnością w Polsce wykazują postawę bierną w zakresie poszukiwania pracy. Jednocześnie ponoszą oni wyższe koszty utrzymania własnego (leków, transportu, sprzętu specjalistycznego, rehabilitacji itp.) (…) ***Dlatego wśród rencistów, a zwłaszcza rencistów socjalnych, którzy nigdy nie pracowali dominuje strach przed utratą pewnego świadczenia (525 zł netto) na rzecz niepewnej pracy, przeważnie na okres próbny.*** *Sytuację tę dobrze obrazuje statystyka rencistów socjalnych poszukujących pracy. W roku 2002 pracy poszukiwało 11 911 rencistów socjalnych, co stanowiło 5% ogółu pobierających wtedy rentę socjalną (230 tys.). Po wprowadzeniu przez rząd SLD w 2003 roku miesięcznego limitu dochodu w wysokości 30% średniej krajowej dla rencistów socjalnych, ich liczba jako poszukujących pracy spadla do 1 722 osób. W 2010 r. liczba rencistów socjalnych poszukujących pracy wynosiła 4 194 osób, co stanowiło 1,7% ogółu rencistów socjalnych.*

Powyżej opisana sytuacja wskazuje na zasadność uchylenia art. 10 ustawy o rencie socjalnej, co umożliwi aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych. Można zakładać, ze taki stan prawny przywróci zainteresowanie podjęciem pracy wśród rencistów socjalnych do stanu sprzed roku 2003 czyli 5,2% tj. ok. 13 000 rencistów socjalnych."[i]

Wskazać należy przy tym, iż uzyskanie zdolności do pracy w rozumieniu przywołanych powyżej przepisów, ze szczególnym uwzględnieniem normy art. 13 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (stanowi on, iż zachowanie zdolności do pracy w warunkach określonych w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie stanowi przeszkody do orzeczenia całkowitej zdolności do pracy), praca podjęta w warunkach chronionych nie będzie stanowiła podstawy do stwierdzenia zdolności do pracy, a w konsekwencji utraty uprawnień do otrzymywania dodatku pielęgnacyjnego.

12. Wnioski

Zarysowana powyżej odrębność pomiędzy statusem osoby posiadającej orzeczenie o niezdolności do pracy oraz osoby niepełnosprawnej, w szczególności w zakresie możliwości świadczenia przez nie pracy oraz uprawnienia do renty socjalnej wymaga dodatkowej uwagi. Niezrozumienie budzić może uregulowanie istniejące w ustawie o rencie socjalnej, przyznające to prawo jedynie osobie całkowicie niezdolnej do pracy (w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

Funduszu Ubezpieczeń Społecznych za całkowicie niezdolną do pracy uznaje się osobę, która utraciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy) przy jednoczesnym uregulowaniu dopuszczalnych dochodów z tytułu świadczenia pracy dla możliwości uzyskiwania renty socjalnej (a zatem założeniu, iż osoba ta zdolna jest do świadczenia pracy). Zapisy te wydają się być wzajemnie sprzeczne. **Rozwiązanie w tym zakresie niesie zapis art. 13 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, stanowiący, iż zachowanie zdolności do pracy w warunkach określonych w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie stanowi przeszkody do orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy. Zatem świadczenie pracy w warunkach opisanych w/w ustawą nie powinno determinować przyjęcia, iż niepełnosprawny (dokładniej osoba posiadająca orzeczenie o niezdolności do pracy) uzyskała ponownie zdolność do podjęcia zatrudnienia, a w konsekwencji nie powinno powodować utraty do renty socjalnej (o ile dochód uzyskiwany w ten sposób nie przekroczy granicy określonej ustawą).**

Stanowisko powyższe potwierdził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 9 marca 2011 roku, sygn. akt I UK 370/11 wskazując: „***przesłanka niezdolności do jakiejkolwiek pracy (aktualnie art. 12 ust. 2 i art. 13 ust. 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych) odnosi się do każdego zatrudnienia w innych warunkach niż specjalnie stworzone na stanowiskach pracy odpowiednio przystosowanych do stopnia i charakteru naruszenia sprawności organizmu***”.[i] Powyższy pogląd wyrażony został w wyniku przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej wskazującej na potrzebę wykładni przepisów prawnych, tj. art. 4 ust. 1 i art. 5 ustawy o rencie socjalnej w związku z art. 12 ust. 2 i 13 ust. 1 pkt. 1 ustawy emerytalnej w zakresie wyjaśnienia, czy zachowanie zdolności do pracy jedynie w warunkach specjalnie stworzonych dla osoby niepełnosprawnej stanowi przeszkodę w ustaleniu całkowitej niezdolności do pracy, a więc mimo zachowania zdolności do prac, które może wykonywać osoba o ustalonym stopniu niepełnosprawności, zatrudniona w zakładzie pracy chronionej albo w zakładzie aktywności zawodowej.

Powyższe stanowisko jest kontynuacją wcześniejszych zapatrywań Sądu Najwyższego wyrażonych m.in. w wyroku z dnia 8 grudnia 2000 roku, gdzie wskazano: „*przesłanka niezdolności do jakiejkolwiek pracy odnosi się do każdego zatrudnienia w innych warunkach niż specjalnie stworzone na stanowiskach pracy odpowiednio przystosowanych do stopnia i charakteru naruszenia sprawności organizmu*”.[i]

Możliwość podjęcia zatrudnienia w kontekście prawa do renty socjalnej wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 kwietnia 2011 roku, wskazując, iż przesłanką do renty socjalnej jest między innymi całkowita niezdolność do pracy, ale także istotna pozostaje zdolność do pełnienia ról społecznych, ale przede wszystkim w środowisku pracy. Zdaniem Sądu „*bez zachowania tej zdolności, nawet przy prawidłowym funkcjonowaniu w rodzinie i w szkole, nie sposób twierdzić o zachowaniu zdolności do pracy. Inaczej rzecz ujmując, przy stwierdzonym u wnioskodawcy schorzeniu – trwałym upośledzeniu słuchu i praktycznej niemocie – rozstrzyganie w kwestii niezdolności do pracy wymaga przede wszystkim rozważenia, czy znacznie utrudniony kontakt z otoczeniem, w tym także werbalny, nie stanowi przeszkody w podjęciu pracy innej niż w warunkach chronionych*”.[i]

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

Raz jeszcze należy zatem podkreślić, iż świadczenie pracy w warunkach chronionych nie będzie stanowiło podstawy do utraty statusu osoby niezdolnej do pracy. Warunki te określone zostały art. 2 pkt. 7 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jako pracę w warunkach zakładu pracy chronionej, zakładu aktywności zawodowej. Z uwagi na treść przytoczonego orzecznictwa, dla uniknięcia wątpliwości krąg ten powinien być rozszerzony również o grupę pracowników niepełnosprawnych, świadczących pracę w warunkach przystosowanych dla ich zatrudnienia, jak również osób podejmujących działalność gospodarczą, a posiadających orzeczenie o niepełnosprawności. Nie ma bowiem żadnej argumentacji dla „preferowania" w kontekście uprawnień przyznanych ustawą o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz ustawą o rencie socjalnej, osób zatrudnionych w zakładzie aktywności zawodowej lub zakładzie pracy chronionej w stosunku do osób zatrudnionych w zakładach pracy, gdzie indywidualnie przystosowano stanowisko pracy, lub też osób, które podjęły działalność gospodarczą dostosowaną do wlasnego schorzenia. W dalszej cześci pracy wskazanie zostanie, iż umożliwienie pracy osobom niepełnosprawnym w spółdzielni socjalnej bez obawy o utratę świadczeń musi być uzależnione od rozszerzenia definicji pracy w warunkach chronionych w taki sposób, aby praca w spółdzielni socjalnej, której charakter prowadzonej dzialalnosci, rodzaj świadczonej pracy oraz jej warunki pozwalają osobom niepełnosprawnym na podjęcie zatrudnienia dostosowanego do ich możliwości. Postulat taki pozostaje zgodny z istotą spółdzielni socjalnej, która została przewidziana jaki jeden z mechanizmów przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, również z uwagi na niepełnosprawność. Brak powyższy uniemożliwia zatem wykorzystanie potencjału jaki daje ustawa o spółdzielniach socjalnych.

V. Rehabilitacja zawodowa i społeczna

1. Rehabilitacja zawodowa i społeczna w rozumieniu ustawy z dnia 27 grudnia 1997 roku

W zamierzeniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku rehabilitacja osób niepełnosprawnych stanowi zespół działań, w szczególności organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych, zmierzających do osiągnięcia, przy aktywnym uczestnictwie tych osób, możliwe najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej. Rehabilitacja społeczna – zdefiniowana w ustawie – ma na celu umożliwianie osobom niepełnosprawnym uczestnictwa w życiu społecznym, co ma odbywać się poprzez:

1. wyrabianie zaradności osobistej i pobudzanie aktywności społecznej osoby niepełnosprawnej;
2. wyrabianie umiejętności samodzielnego wypełniania ról społecznych;
3. likwidację barier, w szczególności architektonicznych, urbanistycznych, transportowych, technicznych, w komunikowaniu się i dostępie do informacji;

4. kształtowanie w społeczeństwie właściwych postaw i zachowań sprzyjających integracji z osobami niepełnosprawnymi.

Rehabilitacja zawodowa natomiast ma na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskanie i utrzymanie odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy, co – zgodnie ze wskazaniami ustawy winno zostać poparte:

1. dokonaniem oceny zdolności do pracy (badania lekarskie i psychologiczne dla określenia sprawności fizycznej, psychicznej i umysłowej, ustalenie kwalifikacji i, doświadczenia zawodowego, zainteresowań i uzdolnień);
2. prowadzeniem poradnictwa zawodowego uwzględniającego ocenę zdolności do pracy oraz umożliwiającego wybór odpowiedniego zawodu i szkolenia;
3. przygotowaniem zawodowym z uwzględnieniem perspektyw zatrudnienia;
4. doborem odpowiedniego miejsca pracy i jego wyposażenia;
5. określeniem środków technicznych umożliwiających lub ułatwiających wykonywanie pracy

Dla osiągnięcia powyższego ustawa ukierunkowuje na zastosowanie technik terapii zajęciowej zmierzających do rozwijania umiejętności wykonywania czynności życia codziennego oraz zaradności osobistej, jak również rozwijania psychofizycznych sprawności oraz podstawowych i specjalistycznych umiejętności zawodowych, umożliwiających uczestnictwo w szkoleniu zawodowym oraz podjęcie pracy. Rehabilitacja lecznicza osób niepełnosprawnych odbywa się na podstawie przepisów odrębnych.

Rozwiązania ustawowe dotyczą osób, których niepełnosprawność potwierdzona została orzeczeniem o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności (znaczny, umiarkowany lub lekki), o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy lub orzeczeniem o niepełnosprawności wydanym przed ukończeniem 16 roku życia. Powtórzyć w tym miejscu należy, iż w rozumieniu ustawy niepełnosprawność to trwała lub okresowa niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy. W przypadku osób, które nie ukończyły 16 roku życia, zaliczenie do grona osób niepełnosprawnych nastąpi, o ile mają one naruszoną sprawność fizyczną lub psychiczną o przewidywanym okresie trwania powyżej 12 miesięcy, z powodu wady wrodzonej, długotrwałej choroby lub uszkodzenia organizmu, powodującą konieczność zapewnienia im całkowitej opieki lub pomocy w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych w sposób przewyższający wsparcie potrzebne osobie w danym wieku.

Zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, podstawowymi formami rehabilitacji są warsztaty terapii zajęciowej oraz turnusy rehabilitacyjne, o których mowa w art. 10.

Pierwotny tekst ustawy, jako jedną z form rehabilitacji przewidywał jeszcze uczestnictwo w zespołach ćwiczeń fizycznych usprawniających psychoruchowo, rekreacyjnych i sportowych oraz innych zespołach aktywności społecznej, zgodnie z potrzebami osób niepełnosprawnych. Dopiero

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

nowelizacja ustawy z dnia 20 grudnia 2003 roku ograniczyła krąg metod do aktualnie przewidzianych form.

Szczegółowe omówienie specyfiki warsztatów terapii zajęciowej przedstawione zostanie odrębnie.

2. Turnusy rehabilitacyjne

Turnus rehabilitacyjny stanowi zorganizowaną formę aktywnej rehabilitacji połączonej z elementami wypoczynku, której celem jest ogólna poprawa psychofizycznej sprawności oraz rozwijanie umiejętności społecznych uczestników, między innymi przez nawiązywanie i rozwijanie kontaktów społecznych, realizację i rozwijanie zainteresowań, a także przez udział w innych zajęciach przewidzianych programem turnusu. Ustawa dopuszcza ich organizację:

1. przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, osoby prawne i inne jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, które prowadzą co najmniej przez 2 lata działalność na rzecz osób niepełnosprawnych i uzyskały wpis do rejestru organizatorów prowadzonego przez wojewodę,
2. wyłącznie w ośrodkach, które uzyskały wpis do rejestru ośrodków prowadzonego przez wojewodę - z wyłączeniem turnusów organizowanych w formie niestacjonarnej

W domach pomocy społecznej lub w innych placówkach opiekuńczych turnusy mogą być organizowane wyłącznie dla osób niepełnosprawnych niebędących stałymi podopiecznymi takich jednostek. Ośrodki, w których organizowane są turnusy, zapewniają osobom niepełnosprawnym odpowiednie warunki pobytu, dostosowane do rodzaju i stopnia niepełnosprawności uczestników turnusu, oraz bazę do prowadzenia rehabilitacji i realizacji określonego programu turnusu.

Czas trwania turnusów wynosi co najmniej 14 dni, organizowanych w grupach liczących nie mniej niż 20 uczestników w formie stacjonarnej lub niestacjonarnej.

Ustawa przewiduje obowiązek określenia programu turnusu ze wskazaniem:

1. jego rodzaju i celów oraz form rehabilitacji odpowiednich do rodzajów schorzeń osób niepełnosprawnych;
2. rodzajów zajęć kulturalno-oświatowych i sportowo-rekreacyjnych oraz innych zajęć wynikających ze specjalistycznego rodzaju turnusu, z uwzględnieniem zajęć indywidualnych i grupowych;
3. kadry odpowiedzialnej za realizację programu turnusu.

Ustawa nakłada na organizatora turnusów szereg obowiązków ze wskazaniem konieczności:

1. zabezpieczenia turnusu od strony organizacyjnej, technicznej i kadrowej w sposób gwarantujący osobom niepełnosprawnym bezpieczne warunki uczestnictwa w nim;
2. opracowania i realizacji programu turnusu;

3. udostępniania właściwemu ze względu na miejsce prowadzenia działalności powiatowego centrum pomocy rodzinie wymienionych enumeratywnie informacji szczegółowych
4. przesłania do właściwego powiatowego centrum pomocy rodzinie informacji o przebiegu turnusu w terminie 21 dni od dnia zakończenia turnusu, sporządzonej odrębnie dla każdego uczestnika korzystającego z dofinansowania ze środków Funduszu;
5. przechowywania dokumentów dotyczących przebiegu turnusu przez okres 3 lat.

Osoba niepełnosprawna może ubiegać się o dofinansowanie ze środków PFRON uczestnictwa w turnusie, jeżeli przeciętny miesięczny dochód, w rozumieniu przepisów o świadczeniach rodzinnych, podzielony przez liczbę osób we wspólnym gospodarstwie domowym, obliczony za kwartał poprzedzający miesiąc złożenia wniosku, nie przekracza kwoty: 50% przeciętnego wynagrodzenia na osobę we wspólnym gospodarstwie domowym lub 65% przeciętnego wynagrodzenia w przypadku osoby samotnej. W przypadku uzasadnionym trudną sytuacją materialną lub losową osoby niepełnosprawnej dofinansowanie ze środków Funduszu uczestnictwa w turnusie tej osoby lub dofinansowanie uczestnictwa jej opiekuna może zostać przyznane bez pomniejszania kwoty dofinansowania pomimo przekroczenia w/w kwot dochodu. Kwota dofinansowania do uczestnictwa w turnusie przyznana osobie niepełnosprawnej nie jest wydawana uczestnikowi, ale jest przekazywana na rachunek bankowy organizatora turnusu. Skierowanie do uczestnictwa w warsztacie nastąpiło na wniosek lekarza, pod opieką którego znajduje się taka osoba.

Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie turnusów rehabilitacyjnych z dnia 15 listopada 2007 roku (Dz.U. Nr 230, poz. 1694) określono m.in., rodzaje takich turnusów organizowanych przy udziale środków PFRON, warunki uczestnictwa w tych turnusach oraz warunki, jakie powinny spełniać osoby niepełnosprawne ubiegające się o dofinansowanie uczestnictwa w turnusach rehabilitacyjnych.

Rozporządzenie rozróżnia turnusy:

1. usprawniająco-rekreacyjne;
2. rekreacyjno-sportowe i sportowe;
3. szkoleniowe;
4. psychoterapeutyczne;
5. rozwijające zainteresowania i uzdolnienia;
6. nauki niezależnego funkcjonowania z niepełnosprawnością.

Turnusy rehabilitacyjne mogą być organizowane dla następujących grup osób niepełnosprawnych:

1. z dysfunkcją narządu ruchu, z wyłączeniem osób poruszających się na wózkach inwalidzkich;
2. z dysfunkcją narządu ruchu poruszających się na wózkach inwalidzkich;
3. z dysfunkcją narządu słuchu;

4. z dysfunkcją narządu wzroku;
5. z upośledzeniem umysłowym;
6. z chorobą psychiczną;
7. z padaczką;
8. ze schorzeniami układu krążenia;
9. z innymi dysfunkcjami lub schorzeniami niż wymienione powyżej.

Rozporządzenie stanowi, iż turnusy rehabilitacyjne winny być organizowane dla osób niepełnosprawnych o zbliżonych potrzebach, wynikających w szczególności z ich wieku lub rodzaju niepełnosprawności albo rodzaju schorzeń lub dysfunkcji.

Warunkiem uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym jest posiadanie ważnego orzeczenia, o którym mowa:

1. w art. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, tj. orzeczenia:
   a) o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności
   b) o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy na podstawie odrębnych przepisów,
   c) o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16 roku życia
2. art. 5 pkt 1 a ustawy, tj. orzeczenia o niezdolności do samodzielnej egzystencji, ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 ustawy o rentach i emeryturach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych
3. art. 62 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. ustawy (orzeczeniu o zaliczeniu do jednej z grup inwalidów przed wejściem w życie ustawy) a w przypadku osoby, o której mowa w art. 62 ust. 3 ustawy (osobie lub stałej albo długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym) kopię orzeczenia o stałej albo długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym wydanego przed dniem 1 stycznia 1998 r.

Osoba niepełnosprawna może ubiegać się o dofinansowanie uczestnictwa w turnusie pod warunkiem że:

1. została skierowana na turnus rehabilitacyjny na wniosek lekarza, pod którego opieką się znajduje;
2. w roku, w którym ubiega się o dofinansowanie, nie uzyskała na ten cel dofinansowania ze środków PFRON;
3. weźmie udział w turnusie, który odbędzie się w ośrodku wpisanym do rejestru ośrodków, prowadzonego przez wojewodę, albo poza takim ośrodkiem, w przypadku gdy turnus jest organizowany w formie niestacjonarnej;
4. wybierze organizatora turnusu, który posiada wpis do rejestru organizatorów turnusów;
5. będzie uczestniczyła w zajęciach przewidzianych w programie turnusu, który wybrała;
6. nie będzie pełniła funkcji członka kadry na turnusie ani nie będzie opiekunem innego uczestnika tego turnusu;

7. złoży oświadczenie o wysokości dochodu obliczonego zgodnie z art. 10e ust. 1 ustawy wraz z informacją o liczbie osób we wspólnym gospodarstwie domowym;
8. w przypadku turnusu, którego program przewiduje także zabiegi fizjoterapeutyczne, przedstawi podczas pierwszego badania lekarskiego na turnusie zaświadczenie lekarskie o aktualnym stanie zdrowia, w szczególności o chorobie zasadniczej, uczuleniach i przyjmowanych lekach.

Osobie niepełnosprawnej o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności albo równoważnym oraz osobie niepełnosprawnej w wieku do 16 lat może być przyznane dofinansowanie pobytu na turnusie rehabilitacyjnym jej opiekuna, pod warunkiem że:

1. wniosek lekarza, zawiera wyraźne wskazanie wraz z uzasadnieniem konieczności pobytu opiekuna;
2. jej opiekun:
   a) nie będzie pełnił funkcji członka kadry na tym turnusie,
   b) nie jest osobą niepełnosprawną wymagającą opieki innej osoby,
   c) ukończył 18 lat lub ukończył 16 lat i jest wspólnie zamieszkującym członkiem rodziny osoby niepełnosprawnej.

Dofinansowanie uczestnictwa osoby niepełnosprawnej w turnusie rehabilitacyjnym może być wykorzystane jedynie przez osobę, której zostało przyznane. W przypadku skrócenia uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym z przyczyn innych niż losowe osoba niepełnosprawna ponosi koszty pobytu na tym turnusie.

Osoba niepełnosprawna ubiegająca się o dofinansowanie składa osobiście lub za pośrednictwem opiekuna albo organizatora turnusów rehabilitacyjnych wniosek o dofinansowanie w centrum pomocy właściwym dla miejsca zamieszkania, przy czym osoba niepełnosprawna bezdomna, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej, składa wniosek o dofinansowanie w centrum pomocy właściwym dla miejsca pobytu.

Do wniosku o dofinansowanie winny zostać dołączone:

1. kopia orzeczenia o stopniu niepełnosprawności lub kopia orzeczenia albo kopia wypisu z treści orzeczenia traktowanego na równi z tym orzeczeniem ewentualnie kopia orzeczenia o niepełnosprawności;
2. wniosek lekarza, pod którego opieką znajduje się osoba niepełnosprawna, o skierowanie na turnus rehabilitacyjny.

Przy rozpatrywaniu wniosku o dofinansowanie bierze się pod uwagę stopień i rodzaj niepełnosprawności wnioskodawcy oraz wpływ niepełnosprawności na możliwość realizacji przez wnioskodawcę kontaktów społecznych w codziennym funkcjonowaniu, a także uwzględnia się na korzyść wnioskodawcy fakt niekorzystania z dofinansowania w roku poprzednim.

Pierwszeństwo w uzyskaniu dofinansowania mają osoby niepełnosprawne, które posiadają orzeczenia o zaliczeniu do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności albo równoważne, osoby niepełnosprawne w wieku do 16 lat albo w wieku do 24 lat uczące się i

niepracujące bez względu na stopień niepełnosprawności.

Ze środków PFRON nie może być dofinansowane uczestnictwo w turnusie rehabilitacyjnym finansowanym w części lub w całości na podstawie przepisów o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych lub o systemie ubezpieczeń społecznych albo o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Rozporządzenie określa wysokość dofinansowania, stanowiąc, iż wynosi ono:

1. 27% przeciętnego wynagrodzenia - dla osoby niepełnosprawnej ze znacznym stopniem niepełnosprawności, osoby niepełnosprawnej w wieku do 16. roku życia oraz osoby niepełnosprawnej w wieku 16-24 lat uczącej się i niepracującej, bez względu na stopień niepełnosprawności;
2. 25% przeciętnego wynagrodzenia - dla osoby niepełnosprawnej z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności;
3. 23% przeciętnego wynagrodzenia - dla osoby niepełnosprawnej z lekkim stopniem niepełnosprawności;
4. 18% przeciętnego wynagrodzenia - dla opiekuna osoby niepełnosprawnej;
5. 18% przeciętnego wynagrodzenia - dla osoby niepełnosprawnej zatrudnionej w zakładzie pracy chronionej, niezależnie od posiadanego stopnia niepełnosprawności.

W przypadku uzasadnionym szczególnie trudną sytuacją życiową osoby niepełnosprawnej dofinansowanie dla tej osoby lub dofinansowanie pobytu jej opiekuna na turnusie rehabilitacyjnym może zostać podwyższone do wysokości 35% przeciętnego wynagrodzenia. Podwyższenie dofinansowania pobytu opiekuna może nastąpić, jeżeli opiekun pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z osobą niepełnosprawną lub osoba ta ponosi koszty uczestnictwa opiekuna w turnusie. Rozporządzenie stanowi jednak, iż w przypadku znacznego niedoboru środków PFRON w danym roku w stosunku do istniejących potrzeb w zakresie dofinansowania uczestnictwa osób niepełnosprawnych w turnusach rehabilitacyjnych oraz pobytu ich opiekunów, można obniżyć wysokość tego dofinansowania, nie więcej jednak niż o 20% kwot opisanych powyżej albo przyjąć zasadę przyznawania dofinansowania tej samej dorosłej osobie niepełnosprawnej raz na dwa lata.

Szczegółowe omówienie poszczególnych mechanizmów przewidzianych ustawą celem rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych opisane zostanie w dalszych częściach pracy wraz z próbą krytycznej ich analizy w kontekście końcowych efektów i stosowania prawa.

VI. **Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych**

1. **Cele działania Funduszu**

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych powołany został ustawą z dnia 9 maja 1991 roku o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. (Dz.U. Nr 46, poz. 201). W brzmieniu w/w ustawy PFRON powołany został celem udziału w finansowaniu rehabilitacji zawodowej, leczniczej i społecznej osób niepełnosprawnych, a w szczególności materialnego wspomagania:

1. tworzenia nowych i przystosowania istniejących miejsc pracy do możliwości osób niepełnosprawnych,
2. organizowania szkoleń i przekwalifikowywania osób niepełnosprawnych,
3. budowy i modernizacji obiektów służących rehabilitacji zawodowej, leczniczej i społecznej osób niepełnosprawnych,
4. tworzenia i działalności warsztatów,
5. tworzenia infrastruktury rehabilitacyjno-socjalnej,
6. dofinansowywania oprocentowania kredytów bankowych oraz udzielania pożyczek

Zgodnie z art. 45 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm) Państwowy Fundusz Rehabilitacji osób Niepełnosprawnych jest państwowym funduszem celowym w rozumieniu przepisów o finansach publicznych, posiada osobowość prawną oraz stosuje zasady rachunkowości określone ustawą z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości (Dz. U. z 2009 r. Nr 152, poz. 1223 z późn. zm.). Nadzór nad PFRON sprawuje minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego, który zatwierdza statut określający organizację, szczegółowe zasady i tryb działania Funduszu, w tym jego organów.

2. **Przychody Funduszu**

Zgodnie z brzmieniem ustawy przychodami Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych są:

1. wpłaty pracodawców, o których mowa w art. 21 ust. 1, art. 23, *art. 24 ust. 2* oraz art. 31 ust. 3 pkt 1;
2. dotacje z budżetu państwa oraz inne dotacje i subwencje;
3. spadki, zapisy i darowizny;
4. dobrowolne wpłaty pracodawców;
5. dochody z oprocentowania pożyczek oraz wolnych środków przekazanych w

zarządzanie zgodnie z przepisami o finansach publicznych;

6. dochody z działalności gospodarczej;
7. wpłaty, o których mowa w art. 12a ust. 2, art. 26 ust. 7, art. 26e ust. 6,
8. spłaty pożyczek udzielonych z Funduszu na rozpoczęcie działalności gospodarczej albo rolniczej, wraz z oprocentowaniem,
9. zwroty środków pobranych przez pracodawców z Funduszu na szkolenie osoby niepełnosprawnej, która z przyczyn dotyczących pracodawcy nie będzie zatrudniona zgodnie z kierunkiem szkolenia lub będzie zatrudniona przez okres krótszy niż 24 miesiące, wraz z odsetkami,
10. zwroty środków pobranych przez pracodawców z Funduszu na pokrycie 60% wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej przed opodatkowaniem podatkiem dochodowym oraz 60% jej obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne od tego wynagrodzenia, która z przyczyn dotyczących pracodawcy będzie zatrudniona przez okres krótszy niż 12 miesięcy, wraz z odsetkami;
11. dywidendy;
12. odsetki od środków, o których mowa w art. 48 ust. 1 (począwszy od 1 stycznia 2002 roku – zgodnie z nowelizacją ustawy Dz.U. 2001, Nr 154, poz.1792)
13. inne wpłaty.

Fundusz otrzymuje dotacje celowe z budżetu państwa:

1. na zadanie, o którym mowa w art. 26a - w wysokości do 30% środków zaplanowanych na realizację tego zadania na dany rok;
2. na zadanie, o którym mowa w art. 47 ust. 2 - w wysokości 50% utraconych dochodów gmin z tytułu zastosowania zwolnień ustawowych, o których mowa w art. 31 ust. 1 pkt 1.

3. **Przeznaczenie środków Funduszu**

Środki Funduszu, w wysokości do 30% wydatków, przeznacza się na:

1. realizację działań wyrównujących różnice między regionami, w szczególności w jednostkach samorządu terytorialnego, na terenie których stopa bezrobocia jest wyższa niż 110% średniej stopy bezrobocia w kraju lub nie utworzono warsztatu terapii zajęciowej albo zakładu aktywności zawodowej;
2. zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych realizowane przez fundacje i organizacje pozarządowe (w tym celu PFRON może przekazywać instytucji wdrażającej środki na realizację projektów na rzecz osób niepełnosprawnych - na podstawie umowy, która może być zawarta na okres dłuższy niż rok, jak również udzielać dotacji, pożyczek oraz finansować odsetki od kredytów udzielonych projektodawcom na realizację programów - zgodnie z umową określającą w szczególności warunki korzystania z tych form pomocy, zawartą z realizatorami programów.

3. realizację programów współfinansowanych ze środków pomocowych Unii Europejskiej na rzecz osób niepełnosprawnych przewidzianych do wdrożenia w danym roku;
4. dofinansowanie zadań wynikających z programów rządowych, w tym ukierunkowanych na rozwój zasobów ludzkich oraz przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych, a także pomoc rodzinom, których członkami są osoby niepełnosprawne;
5. inne zadania niż wymienione w ustawie, tj:
    a) programy zatwierdzone przez Radę Nadzorczą, służące rehabilitacji społecznej i zawodowej, w szczególności adresowane do osób niepełnosprawnych oraz do rodzin, których członkami są osoby niepełnosprawne,
    b) finansowanie w części lub całości badań, ekspertyz i analiz dotyczących rehabilitacji zawodowej i społecznej,
    c) szkolenia, o których mowa w art. 18 ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się (Dz.U. Nr 209, poz. 1243).

Środki Funduszu przeznacza się również na zrekompensowanie gminom dochodów utraconych na skutek zastosowania ustawowych zwolnień, o których mowa w art. 31 ust. 1 pkt 1 ustawy (zwolnienia od podatków oraz opłat w związku z prowadzeniem zakładu o statusie zakładu pracy chronionej) - w wysokości utraconych dochodów.

Ustawa stanowi, iż darowizna dokonywana ze środków Funduszu na rzecz osoby niepełnosprawnej w celach wynikających z ustawy nie podlega opodatkowaniu podatkiem od spadków i darowizn.

Środki Funduszu nie mogą zostać przeznaczone na realizację celów, zadań i wydatków w części w jakiej zostały sfinansowane w ramach pomocy udzielonej z innych środków publicznych.

Środki przyznane pracodawcy wykonującemu działalność gospodarczą na podstawie art. 26, art. 26a, art. 26d i art. 32 ust. 1 pkt 2 stanowią pomoc na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych w rozumieniu rozporządzenia Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych) (Dz.Urz. WE L 214 z 09.08.2008, str. 3).

Pomoc ze środków Funduszu nie może zostać udzielona lub wypłacona pracodawcy wykonującemu działalność gospodarczą:

1. znajdującemu się w trudnej sytuacji ekonomicznej według kryteriów określonych w przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących udzielania pomocy publicznej;
2. na którym ciąży obowiązek zwrotu pomocy, wynikający z wcześniejszych decyzji Komisji Europejskiej, uznających pomoc za niezgodną z prawem oraz ze wspólnym rynkiem;
3. jeżeli udzielenie pomocy w formie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia skutkowałoby przekroczeniem kwoty 10 mln euro rocznej pomocy na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych u tego pracodawcy.

Środki Funduszu podlegają zwrotowi w kwocie wykorzystanej niezgodnie z przeznaczeniem,

pobranej w nadmiernej wysokości lub ustalonej w wyniku kontroli w zakresie stwierdzonych nieprawidłowości, określonej w drodze decyzji nakazującej zwrot wypłaconych środków wraz z odsetkami naliczonymi od tej kwoty, od dnia jej otrzymania, w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych.

Na wniosek dłużnika lub strony umowy, której przedmiot obejmuje dokonanie wydatków ze środków Funduszu, organy i podmioty powołane do zawierania takich umów mogą umorzyć w części lub w całości należności pieniężne mające charakter cywilnoprawny (w drodze decyzji) lub rozłożyć na raty spłatę tych należności lub odroczyć termin ich płatności (w drodze umowy) w przypadku uzasadnionym ważnym interesem dłużnika, interesem publicznym, względami gospodarczymi lub społecznymi, lub innymi przyczynami zasługującymi na uwzględnienie, w szczególności w razie całkowitej nieściągalności w rozumieniu ustawy. W przypadku umarzania należności wynikających z umów określonych, do których zawierania został powołany Fundusz decyzję w sprawie umorzenia wydaje Prezes Zarządu Funduszu, natomiast w przypadku umarzania należności wynikających z umów, do których zawierania został powołany dyrektor powiatowego urzędu pracy, lub kierownik jednostki organizacyjnej powiatu, decyzję w sprawie umorzenia wydaje starosta.

4. Organy Funduszu

Organami Funduszu są:

1. Rada Nadzorcza, powoływana na 2-letnią kadencję
2. Zarząd.

Rada Nadzorcza składa się z:

1. Prezesa Rady Nadzorczej, którym jest Pełnomocnik ds. Osób Niepełnosprawnych, będący sekretarzem stanu w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego
2. przedstawiciela ministra właściwego do spraw finansów publicznych;
3. przedstawicieli organizacji pozarządowych, w tym:
   a) po jednym przedstawicielu każdej organizacji pracodawców reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych,
   b) po jednym przedstawicielu każdej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych,
   c) dwóch przedstawicieli innych niż wymienione w lit. a i b organizacji pozarządowych.

Członków Rady Nadzorczej powołuje minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego. Może on także odwołać członka Rady Nadzorczej przed upływem kadencji na jego wniosek, na wniosek reprezentowanego podmiotu, bądź też na wniosek Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych, zaopiniowany przez reprezentowany podmiot.

Do zadań Rady Nadzorczej należy w szczególności:

1. zatwierdzanie planów działalności i projektu planu finansowego PFRON;
2. opiniowanie kryteriów wyboru przedsięwzięć finansowanych ze środków PFRON, zgodnie z kierunkowymi założeniami polityki zatrudniania, rehabilitacji zawodowej i społecznej

osób niepełnosprawnych, określonymi przez Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych

3. zatwierdzanie wniosków Zarządu w sprawach zaciągania przez PFRON pożyczek;
4. opiniowanie wniosków w sprawie powołania i odwołania każdego z zastępców Prezesa Zarządu;
5. dokonywanie kontroli i oceny działalności Zarządu;
6. zatwierdzanie rocznych sprawozdań PFRON;
7. składanie ministrowi właściwemu do spraw zabezpieczenia społecznego, w terminie do dnia 20 marca każdego roku, sprawozdań z działalności PFRON.

W skład Zarządu Funduszu wchodzą Prezes Zarządu Funduszu i dwaj jego zastępcy. Prezesa powołuje Prezes Rady Ministrów, spośród osób wyłonionych w drodze otwartego i konkurencyjnego naboru, na wniosek ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego. Prezes Rady Ministrów również odwołuje Prezesa. Zastępców Prezesa, na wniosek Prezesa zaopiniowany przez Radę Nadzorczą, powołuje minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego, spośród osób wyłonionych w drodze otwartego i konkurencyjnego naboru. Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego odwołuje zastępców Prezesa, na wniosek Prezesa zaopiniowany przez Radę Nadzorczą.

Do zadań Zarządu należy w szczególności:

1. opracowywanie projektów planów działalności PFRON i projektu planu finansowego;
2. dokonywanie wyboru przedsięwzięć do finansowania ze środków PFRON;
3. gospodarowanie środkami PFRON;
4. opracowywanie szczegółowych zasad finansowania realizacji zadań określonych ustawą
5. podejmowanie decyzji w sprawie odraczania terminu spłat i umarzania pożyczek;
6. sprawowanie kontroli nad wykorzystaniem środków PFRON przekazywanych na realizację zadań określonych ustawą;
7. współpraca z organizacjami pozarządowymi;
8. składanie Radzie Nadzorczej sprawozdań z działalności PFRON.

Prezes Zarządu reprezentuje PFRON na zewnątrz oraz powołuje pełnomocników Zarządu, ustalając granice ich umocowania. Do składania oświadczeń w zakresie praw i obowiązków majątkowych Funduszu są upoważnieni: Prezes lub każdy z jego zastępców samodzielnie albo dwaj pełnomocnicy działający łącznie.

5. Istotne zmiany uregulowań w zakresie organizacji i zadań Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na gruncie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Poza celami wymienionymi powyżej, w pierwotnym brzmieniu ustawa stanowiła, iż środki PFRON mogły być przeznaczane na:

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

1. utrzymanie istniejących, a zagrożonych likwidacją miejsc pracy osób niepełnosprawnych,
2. tworzenie i funkcjonowanie poradnictwa zawodowego,
3. dofinansowanie turnusów rehabilitacyjnych, sportu, kultury, rekreacji i turystyki osób niepełnosprawnych,
4. dofinansowanie zaopatrzenia w sprzęt rehabilitacyjny, przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze, przyznawane osobom niepełnosprawnym na podstawie odrębnych przepisów,
5. dotacje dla przedsiębiorców podejmujących produkcję wyrobów ortopedycznych, protetycznych, środków pomocniczych lub sprzętu rehabilitacyjnego albo usługi w tym zakresie na uruchomienie tej produkcji lub usług,
6. finansowanie w części lub w całości opracowywania projektów norm, a także wydawnictw i konkursów dotyczących rehabilitacji zawodowej lub społecznej,
7. opracowywanie i rozpowszechnianie materiałów informacyjnych i szkoleniowych,
8. dofinansowanie budowy, rozbudowy i modernizacji obiektów służących rehabilitacji,
9. dofinansowanie likwidacji barier architektonicznych, urbanistycznych, transportowych, w komunikowaniu się i technicznych.

Ustawa stanowiła również, iż środki pozostające w dyspozycji PFRON w wysokości:

1. co najmniej 65% jego przychodów na dany rok przeznaczane były na zatrudnianie i rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych,
2. od 5% do 10% jego przychodów na dany rok przeznaczane były na dofinansowanie rehabilitacji leczniczej, społecznej i zawodowej dzieci i młodzieży, w tym:
   a) zakupu sprzętu i urządzeń zmniejszających skutki niepełnosprawności,
   b) szkolenia rodziców, opiekunów i wolontariuszy w zakresie specjalistycznej opieki nad dziećmi i młodzieżą niepełnosprawną,
   c) usług transportowych,
   d) ośrodków szkolno-wychowawczych, rehabilitacyjnych i innych placówek dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnej.

Fundusze te mogły być również przeznaczane na:

1. lokaty w bonach skarbowych i obligacjach emitowanych lub gwarantowanych przez Skarb Państwa albo Narodowy Bank Polski,
2. lokaty terminowe w bankach posiadających gwarancje Skarbu Państwa lub w bankach obsługujących bezpośrednio działalność ustawową PFRON,
3. nabywanie akcji i wnoszenie udziałów do spółek, jeżeli działalność jest zgodna z celami PFRON określonymi w ustawie.

Począwszy od 1 lutego 2003 roku sposób wydatkowania środków został określony w sposób zbliżony do obowiązującego aktualnie rozwiązania prawnego, przy jednoczesnym wskazaniu, że tylko czasowo wolne środki mogą być lokowane w bonach skarbowych i obligacjach emitowanych przez Skarb Państwa albo Narodowy Bank Polski, jak również na lokatach terminowych w Narodowym Banku Polskim i Banku Gospodarstwa Krajowego.

Nowelizacją z dnia 19 grudnia 2003 roku (Dz.U. Nr 228, poz. 2262) określono, iż w celu realizacji programów wspieranych ze środków pomocowych Unii Europejskiej na rzecz osób niepełnosprawnych przewidzianych do wdrożenia w danym roku, PFRON może udzielać dotacji, pożyczek oraz finansować odsetki od kredytów udzielonych projektodawcom na ich realizację. Warunki korzystania z tych form pomocy miały być określane w treściach umów zawartych przez PFRON z realizatorami programów. Począwszy od 30 lipca 2007 roku, celem realizacji takich zadań, PFRON mógł:

1. przekazywać instytucji wdrażającej środki na realizację projektów na rzecz osób niepełnosprawnych - na podstawie umowy, która może być zawarta na okres dłuższy niż rok,
2. udzielać dotacji, pożyczek oraz finansować odsetki od kredytów udzielonych projektodawcom na realizację programów - zgodnie z umową określającą w szczególności warunki korzystania z tych form pomocy, zawartą z realizatorami programów.

VII. Pełnomocnik do Spraw Osób Niepełnosprawnych

1. Status prawny Pełnomocnika do Spraw Osób Niepełnosprawnych

Zgodnie z art. 34 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społeczne oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych Pełnomocnik do Spraw Osób Niepełnosprawnych w randze sekretarza stanu w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego nadzoruje wykonanie zadań wynikających z ustawy poprzez:

1. koordynację realizacji zadań wynikających z ustawy;
2. inicjowanie lub przeprowadzanie kontroli realizacji zadań wynikających z ustawy.

Celem koordynowania zadań wskazanych w ustawie pełnomocnikowi przysługują uprawnienia do:

1. żądania od podmiotów informacji, dokumentów i sprawozdań okresowych dotyczących realizowanych zadań określonych w ustawie;
2. organizacji szkoleń i konferencji;
3. udzielania informacji w sprawach z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudniania osób niepełnosprawnych;
4. opracowywania standardów w zakresie realizacji zadań określonych w ustawie;
5. realizacji zadań wynikających z programów rządowych
6. realizacji działań zmierzających do ograniczenia skutków niepełnosprawności i barier, utrudniających osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w społeczeństwie.

Inicjując (jak również prowadząc) kontrolę pełnomocnik ma na celu określenie poprawności wykonywania działań na rzecz realizacji praw osób niepełnosprawnych, realizacji zadań określonych w ustawie, spełniania przez pracodawców warunków określonych w:

1. art. 28 ust. 1 ustawy (tj. spełniania warunków określonych ustawą dla zakładu pracy chronionej)

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

2. art. 29 ustawy (tj. spełniania warunków określonych ustawą dla zakładów aktywności zawodowej)
3. art. 30 ust. 2b ustawy (tj. spełniania warunków koniecznych dla wydania decyzji zwalniającej z obowiązku prowadzenia działalności gospodarczej przez okres 12 miesięcy celem przyznania statusu zakładu pracy chronionej lub zwolnienia w tym celu z obowiązku utrzymania w okresie 6 miesięcy wskaźników zatrudnienia określonych w art. 28 ust.1 pkt. 1 ustawy)
4. art. 33.ustawy (tj. wymogów określonych dla zakładowego funduszu rehabilitacji)

Poza powyższymi obowiązkami oraz uprawnieniami na Pełnomocniku spoczywa również obowiązek:

1. opracowywania oraz opiniowania projektów aktów normatywnych dotyczących zatrudnienia, rehabilitacji oraz warunków życia osób niepełnosprawnych;
2. opracowywania projektów programów rządowych dotyczących rozwiązywania problemów osób niepełnosprawnych;
3. ustalania założeń do rocznych planów rzeczowo-finansowych dotyczących realizacji zadań wynikających z ustawy;
4. inicjowania działań zmierzających do ograniczenia skutków niepełnosprawności i barier utrudniających osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w społeczeństwie;
5. współpracy z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych;
6. dokonywania wyboru przedsięwzięć do finansowania ze środków PFRON;
7. podejmowania decyzji w sprawie odraczania terminu spłat i umarzania pożyczek;
8. opracowywania programów służących rehabilitacji społecznej i zawodowej, w szczególności adresowanych do osób niepełnosprawnych oraz do rodzin, których członkami są osoby niepełnosprawne;
9. sprawowania kontroli nad wykorzystaniem środków PFRON przekazywanych na realizację zadań określonych ustawą.

Jeżeli w ramach czynności nadzoru pełnomocnik stwierdzi, że istnieje uzasadniona wątpliwość co do zgodności orzeczenia ze stanem faktycznym lub że orzeczenie zostało wydane w sposób sprzeczny z przepisami dotyczącymi orzekania o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności, może zwrócić się do właściwego organu o stwierdzenie nieważności orzeczenia albo o wznowienie postępowania. Pełnomocnik, w wyniku stwierdzonych w ramach nadzoru nieprawidłowości, może również wystąpić do organu, który powołał zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności, o odwołanie członków zespołu odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości, jak również może wystąpić do wojewody o cofnięcie zgody na powołanie powiatowego zespołu.

Wojewoda przedstawia pełnomocnikowi informacje o realizacji zadań powiatowych zespołów ds. orzekania o niepełnosprawności, sporządzane na podstawie informacji otrzymanych od starostów jak również zespołu wojewódzkiego.

Wskazując w sposób szczegółowy rolę i zadania pełnomocnika na gruncie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wskazać należy, iż:

1. pełnomocnik sprawuje nadzór nad orzekaniem o niepełnosprawności i o stopniu niepełnosprawności, a nadzór ten polega na:
   a) kontroli orzeczeń co do ich zgodności z zebranymi dokumentami lub z przepisami dotyczącymi orzekania o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności;
   b) kontroli prawidłowości i jednolitości stosowania przepisów, standardów i procedur postępowania w sprawach dotyczących orzekania o niepełnosprawności i o stopniu niepełnosprawności;
   c) szkoleniu członków wojewódzkich zespołów ds. orzekania o niepełnosprawności
   d) udzielaniu wyjaśnień w zakresie stosowania przepisów regulujących postępowanie w sprawach dotyczących orzekania o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności.
2. jest zawiadamiany przez wojewodę o wpisie i wykreśleniu z rejestrów ośrodków oraz organizatorów turnusów, o których mowa w art. 10 d ustawy, prowadzi centralną bazę danych ośrodków i organizatorów oraz wydaje krajowy informator o ośrodkach i organizatorach turnusów posiadających taki wpis;
3. prowadzi rejestr podmiotów uprawnionych do wydawania certyfikatów potwierdzających status psa asystującego, przeprowadza kontrolę podmiotów posiadających takie uprawnienia;
4. otrzymuje informacje od wojewody i Państwowej Inspekcji Pracy o wynikach kontroli przeprowadzonych w danym roku kalendarzowym w zakładach aktywności zawodowej i zakładach pracy chronionej
5. otrzymuje od wojewody zbiorcze informacje półroczne dotyczące wydawanych decyzji oraz stanu zatrudnienia w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej, a na wniosek również informacje o poszczególnych decyzjach
6. otrzymuje informacje od samorządu województwa o zadaniach realizowanych w wykonaniu ustawy;
7. otrzymuje – w zakresie zgłaszanych potrzeb – uchwalone przed radę powiatu programy zgodne z powiatową strategią dotyczącą rozwiązywania problemów społecznych powiatowych programów działań na rzecz osób niepełnosprawnych.

Począwszy od 1 stycznia 2015 roku w związku ze zmianą organizacji Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (zmiana wprowadzona ustawą z dnia 27 sierpnia 2009 roku

Przepisy wprowadzające ustawę o finansach publicznych (Dz.U. Nr 157, poz. 1241) do obowiązków pełnomocnika należało będzie również opracowywanie projektu planu finansowego PFRON oraz sprawozdania z wykonania takiego planu. Pełnomocnik uzyska uprawnienie do niezwłocznego żądania zwrotu całości lub części środków do PFRON, jak również uprawnienie do zawieszenia wypłaty dalszych kwot z funduszu, jeżeli w ciągu roku budżetowego, w wyniku kontroli, stwierdzi nieprawidłowości polegające na wykorzystaniu niezgodnie z przeznaczeniem środków otrzymanych z PFRON. Będzie mógł również dokonać podziału środków nieprzekazanych lub zwróconych, po uzyskaniu pozytywnej opinii ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego.

2. **Krajowa Rada Konsultacyjna do Spraw Osób Niepełnosprawnych**

Organem doradczym Pełnomocnika do Spraw Osób Niepełnosprawnych jest Krajowa Rada Konsultacyjna do Spraw Osób Niepełnosprawnych, która - jak chce ustawodawca – „stanowi forum współdziałania, na rzecz osób niepełnosprawnych, organów administracji rządowej, samorządu terytorialnego oraz organizacji pozarządowych".

Do zakresu działania Rady należy:

1. przedstawianie pełnomocnikowi:
   a) propozycji przedsięwzięć zmierzających do integracji osób niepełnosprawnych,
   b) propozycji rozwiązań w zakresie zaspokajania potrzeb osób niepełnosprawnych, wynikających z niepełnosprawności,
   c) opinii do dokumentów przedkładanych Radzie przez pełnomocnika, w tym do projektów aktów prawnych, planów finansowych oraz sprawozdań PFRON, jak również rządowych programów działań na rzecz osób niepełnosprawnych oraz informacji o ich realizacji,
   d) rocznych informacji o działalności Rady;
2. sygnalizowanie odpowiednim organom potrzeby wydania lub zmiany przepisów dotyczących sytuacji osób niepełnosprawnych.

Istota rady – jako forum współdziałania różnych środowisk na rzecz osób niepełnosprawnych – widoczna jest m.in. w kontekście określonego ustawą pochodzenia jej członków (reprezentacji określonych stron współdziałania), tj. rada składa się z:

1. pięciu przedstawicieli organów administracji rządowej, w tym jednego przedstawiciela ministra właściwego do spraw finansów publicznych;
2. pięciu przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego;
3. przedstawicieli organizacji pozarządowych, w tym:
   a) po jednym przedstawicielu każdej organizacji pracodawców, reprezentatywnej w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. Nr 100, poz. 1080, z późn. zm.),
   b) po jednym przedstawicielu każdej organizacji związkowej reprezentatywnej w

rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

c) przedstawicieli innych niż wymienione w lit. a i b organizacji pozarządowych w liczbie równej przedstawicielom tych organizacji.

3. Społeczne rady do spraw osób niepełnosprawnych

Obok Krajowej Rady Konsultacyjnej do Spraw Osób Niepełnosprawnych ustawa przewiduje powołanie wojewódzkich społecznych rad do spraw osób niepełnosprawnych oraz powiatowych społecznych rad do spraw osób niepełnosprawnych. Do ich zakresu działania należy:

1. inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do integracji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych i realizacji praw osób niepełnosprawnych;
2. opiniowanie projektów (odpowiednio: wojewódzkich lub powiatowych) programów działań na rzecz osób niepełnosprawnych oraz ocena ich realizacji;
3. opiniowanie projektów uchwał i programów przyjmowanych przez odpowiednio: sejmik województwa lub radę powiatu pod kątem ich skutków dla osób niepełnosprawnych.

Istota opisanych powyżej rad oraz zamierzenie ustawodawcy obrazuje przewidziany ustawą ich skład. Składają się one bowiem z przedstawicieli organizacji pozarządowych, fundacji, przedstawicieli samorządu terytorialnego oraz wojewody (w przypadku rad wojewódzkich). Powyższe stanowi, iż winny one być traktowane jako forum wymiany doświadczeń i pomysłów co do sposobów aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Ich faktyczna rola – jako organu opiniodawczo-doradczego, jest jednak uzależniona od ewentualnej uprzedniej inicjatywy samej jednostki samorządu terytorialnego.

4. Uprzednio obowiązujące rozwiązania prawne

W pierwotnym brzmieniu ustawy pełnomocnikowi przypisano jedynie rolę koordynatora i realizatora zadań określonym aktem prawnym sprowadzając zakres jego obowiązków do: opracowywania projektów programów rządowych dotyczących poprawy warunków życia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych oraz koordynacja działań z nich wynikających, określania kierunkowych założeń polityki zatrudniania, rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, koordynowania i podejmowania decyzji określonych ustawą, inicjowania i koordynowania działań zmierzających do ograniczania skutków niepełnosprawności i barier utrudniających osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w społeczeństwie, opracowywania albo opiniowania projektów aktów normatywnych dotyczących zatrudnienia, rehabilitacji oraz warunków życia osób niepełnosprawnych oraz współpracy z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych. Uprawnienia i obowiązki te (chociaż wąskie w porównaniu z aktualnym brzmieniem ustawy) zostały i tak rozszerzone aktem prawnym rangi ustawowej w porównaniu z rozwiązaniami przyjętymi w treści ustawy o zatrudnianiu i rehabilitacji

zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 1991 r, Nr 46, poz. 201), gdzie ogólnikowo zostały określone kompetencje pełnomocnika poprzez wskazanie, że do jego zadań należy w szczególności:

8. opracowywanie założeń polityki w zakresie zatrudniania, rehabilitacji oraz warunków pracy osób niepełnosprawnych,
9. koordynacja działań w zakresie warunków życia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych,
10. opiniowanie projektów aktów normatywnych dotyczących zatrudniania, rehabilitacji oraz warunków życia osób niepełnosprawnych,
11. dokonywanie okresowej oceny realizacji zadań w zakresie zatrudniania i rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

(szczegółowe określenie zadań oraz sposobu ich realizacji miało zostać określone w drodze rozporządzenia Rady Ministrów).

VIII. Rola samorządu terytorialnego w systemie rehabilitacji osób niepełnosprawnych

1. Uwagi ogólne

Aktualne brzmienie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w zakresie kompetencji i zadań zleconych poszczególnym szczeblom samorządu terytorialnego jest wynikiem wielokrotnych nowelizacji uzasadnionych m.in. reformy administracyjnej kraju wprowadzonej ustawą z dnia 24 lipca 1998 roku o wprowadzeniu zasadniczego trójstopniowego podziału terytorialnego państwa (Dz.U. 1998, nr 96, poz. 603), zmian rozwiązań prawnych w zakresie finansów publicznych, a także dostosowania polskiego systemu prawa w związku z przystąpieniem do Unii Europejskiej i związanych z tym potrzeb absorpcji środków przeznaczanych na aktywizację szeroko pojętej grupy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Samorządy – w zakresie realizowanych działań – zobowiązane są do stałego współdziałania zarówno z Pełnomocnikiem do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Prezesem Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (w zakresie określonym ustawą), opracowywania i realizacji programów określających szanse osób niepełnosprawnych na uczestnictwo w rehabilitacji zawodowej i społecznej.

Na potrzeby realizacji takich zadań lub rodzaju zadań samorządy, zgodnie z ustawą, otrzymują środki z zasobów PFRON według algorytmu, określonego treścią Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 maja 2003 roku (Dz.U. Nr 88, poz. 808).

2. Zadania samorządu województwa

Do zadań samorządu województwa realizowanych w ramach wspomnianej powyżej ustawy

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

należy:

1. opracowanie i realizacja wojewódzkich programów dotyczących wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w realizacji zadań na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych;
2. opracowywanie i przedstawianie Pełnomocnikowi do Spraw Osób Niepełnosprawnych informacji o prowadzonej działalności;
3. dofinansowanie robót budowlanych w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. - Prawo budowlane (Dz.U. z 2010 r. Nr 243, poz. 1623 oraz z 2011 r. Nr 32, poz. 159 i Nr 45, poz. 235), dotyczących obiektów służących rehabilitacji, w związku z potrzebami osób niepełnosprawnych, z wyjątkiem rozbiórki tych obiektów;
4. dofinansowanie kosztów tworzenia i działania zakładów aktywności zawodowej;
5. współpraca z organami administracji rządowej oraz powiatami i gminami w realizacji zadań wynikających z ustawy;
6. współpraca z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych;
7. opiniowanie wniosku o wpis do rejestru, o którym mowa w art. 10d ust. 2 ustawy, tj. rejestru ośrodków przyjmujących grupy turnusowe na potrzeby aktywnej rehabilitacji połączonej z elementami wypoczynku oraz ogólnej poprawy psychofizycznej sprawności, rozwijania umiejętności społecznych uczestników

Zadania, na które przeznacza środki określone uzyskiwane z PFRON ustala w drodze uchwały sejmik województwa.

Nadto do zadań samorządu województwa, realizowanych przez wojewódzkie urzędy pracy w oparciu o treść ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy należy m.in.:

1. określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy przez przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia;
2. podział posiadanych środków Funduszu Pracy, z uwzględnieniem kierunków i priorytetów określonych w regionalnym planie działań na rzecz zatrudnienia, na działania na rzecz promocji zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i aktywizacji bezrobotnych;
3. opracowywanie analiz rynku pracy i badanie popytu na pracę, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych;
4. współdziałanie z wojewódzką radą zatrudnienia w określaniu i realizacji regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich;
5. programowanie i wykonywanie zadań realizowanych przy współfinansowaniu Europejskiego Funduszu Społecznego przez:
   a) wykonywanie zadań wynikających z programów, o których mowa w przepisach o Narodowym Planie Rozwoju albo o zasadach prowadzenia polityki rozwoju,

b) koordynowanie na terenie województwa realizacji programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy;

6. inicjowanie i realizowanie projektów pilotażowych;
7. inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy;
8. organizowanie i koordynowanie oraz świadczenie usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, a także ich rozwijanie na terenie województwa;
9. opracowywanie, gromadzenie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych na terenie województwa;
10. współpraca z ministrem właściwym do spraw pracy w zakresie opracowywania, gromadzenia i aktualizowania informacji zawodowych o charakterze ogólnokrajowym;
11. współpraca na terenie województwa z powiatowymi urzędami pracy w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży, w szczególności przez:
    a) badanie popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe na wojewódzkim rynku pracy i upowszechnianie wyników tych badań,
    b) prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych i analiz ich oferty szkoleniowej oraz udostępnianie informacji o tej ofercie,
    c) wspieranie metodyczne działań powiatowych urzędów pracy w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży,
    d) prowadzenie analiz skuteczności oddziaływania na rynek pracy szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży oraz upowszechnianie wyników tych analiz,
    e) prowadzenie dialogu społecznego w zakresie polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego,
    f) popularyzację idei uczenia się przez całe życie i upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży;
12. organizowanie, prowadzenie i finansowanie szkoleń pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy;
13. udzielanie informacji o możliwościach i zakresie pomocy określonej w ustawie i świadczonej przez publiczne służby zatrudnienia.

W ramach wojewódzkich urzędów pracy funkcjonują centra informacji i planowania kariery zawodowej będące wyspecjalizowanymi komórkami organizacyjnymi, które w szczególności:

1. wspomagają powiatowe urzędy pracy w prowadzeniu poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej przez świadczenie wyspecjalizowanych usług w zakresie

planowania kariery zawodowej na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych;

2. we współpracy z powiatowymi urzędami pracy opracowują i aktualizują informacje zawodowe oraz inne zasoby informacji pomocne w aktywnym poszukiwaniu pracy i upowszechniają je na terenie województwa;
3. prowadzą zajęcia aktywizacyjne na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy;
4. współdziałają z powiatowymi urzędami pracy w opracowywaniu i realizowaniu indywidualnych planów działania;
5. świadczą poradnictwo zawodowe i informację zawodową na rzecz pracodawców oraz wspomagają powiatowe urzędy pracy w tym zakresie;
6. udzielają informacji o możliwościach i zakresie pomocy świadczonej przez urzędy pracy w ramach poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy;
7. w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy opracowują i aktualizują informacje zawodowe oraz inne zasoby informacji pomocne w aktywnym poszukiwaniu pracy o charakterze ogólnokrajowym.

3. Zadania powiatu

Do zadań powiatu zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych należy:

1. opracowywanie i realizacja, zgodnych z powiatową strategią dotyczącą rozwiązywania problemów społecznych, powiatowych programów działań na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie:
   a) rehabilitacji społecznej,
   b) rehabilitacji zawodowej i zatrudniania,
   c) przestrzegania praw osób niepełnosprawnych;
2. współpraca z instytucjami administracji rządowej i samorządowej w opracowywaniu i realizacji programów wspomnianych w pkt 1;
3. udostępnianie na potrzeby Pełnomocnika do Spraw Osób Niepełnosprawnych i samorządu województwa oraz przekazywanie właściwemu wojewodzie uchwalonych przez radę powiatu programów, o których mowa w pkt. 1, oraz rocznej informacji z ich realizacji;
4. podejmowanie działań zmierzających do ograniczania skutków niepełnosprawności;
5. opracowywanie i przedstawianie planów zadań i informacji z prowadzonej działalności oraz ich udostępnianie na potrzeby samorządu województwa;
6. współpraca z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji społecznej i zawodowej tych osób;

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

7. finansowanie z PFRON wydatków na instrumenty lub usługi rynku pracy określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w odniesieniu do osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu;
8. dofinansowanie:
   a) uczestnictwa osób niepełnosprawnych i ich opiekunów w turnusach rehabilitacyjnych,
   b) sportu, kultury, rekreacji i turystyki osób niepełnosprawnych,
   c) zaopatrzenia w sprzęt rehabilitacyjny, przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze przyznawane osobom niepełnosprawnym,
   d) likwidacji barier architektonicznych, w komunikowaniu się i technicznych, w związku z indywidualnymi potrzebami osób niepełnosprawnych,
   e) rehabilitacji dzieci i młodzieży,
   f) usług tłumacza języka migowego lub tłumacza-przewodnika;
9. dofinansowanie kosztów tworzenia i działania warsztatów terapii zajęciowej;
10. pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych, ich szkolenie oraz przekwalifikowanie;
11. przyznawanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej przez osobę niepełnosprawną (z kwot wypłacanych przez PFRON);
12. realizacja zadań określonych ustawą w zakresie:
   a) zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę zatrudniającego przez okres co najmniej 36 miesięcy osoby niepełnosprawne - w zakresie określonym treścią art. 26 ustawy
   b) kosztów, o których mowa w art. 26 d ustawy, tj. miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy);
   c) zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia w przypadku zatrudnienia przez okres co najmniej 36 miesięcy osoby niepełnosprawnej zarejestrowanej w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu
13. zlecanie zadań zgodnie z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych realizowanych na zlecenie PFRON przez fundacje i organizacje pozarządowe
14. kierowanie osób niepełnosprawnych, które wymagają specjalistycznego programu szkolenia oraz rehabilitacji leczniczej i społecznej, do specjalistycznego ośrodka szkoleniowo-rehabilitacyjnego lub innej placówki szkoleniowej;
15. współpraca z organami rentowymi w zakresie wynikającym z odrębnych przepisów;
16. doradztwo organizacyjno-prawne i ekonomiczne w zakresie działalności;

gospodarczej lub rolniczej podejmowanej przez osoby niepełnosprawne;

17. współpraca z właściwym terenowo inspektorem pracy w zakresie oceny i kontroli miejsc pracy osób niepełnosprawnych.

Zadania, wskazane w pkt. 1 lit. a i c, pkt. 6 oraz w pkt. 13 w części dotyczącej rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych, a także w pkt. 4, 5, 8 i 9 - są realizowane przez powiatowe centra pomocy rodzinie; natomiast zadania wskazane w pkt.1 lit. b i c, pkt. 6 oraz w pkt. 13 w części dotyczącej rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, a także w pkt. 10-12 oraz 14-17 - są realizowane przez powiatowe urzędy pracy.

Zadania, na które przeznaczane będą środki otrzymywane od PFRON według algorytmu określonego rozporządzeniem Rady Ministrów określane są w drodze uchwały rady powiatu.

Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie działają w oparciu o ustawę z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej (Dz.U. Nr 64, poz. 593) oraz ustawę z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. Nr 149, poz. 887). Do ich zadań należy w szczególności (w zakresie objętym niniejszym opracowaniem):

1. opracowanie i realizacja powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem programów pomocy społecznej, wspierania osób niepełnosprawnych i innych, których celem jest integracja osób i rodzin z grup szczególnego ryzyka - po konsultacji z właściwymi terytorialnie gminami;
2. przyznawanie pomocy pieniężnej na usamodzielnienie, zagospodarowanie oraz na kontynuowanie nauki osobom opuszczającym rodziny zastępcze, rodzinne domy dziecka, placówki opiekuńczo-wychowawcze, regionalne placówki opiekuńczo-terapeutyczne, domy pomocy społecznej dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych intelektualnie, domy dla matek z małoletnimi dziećmi i kobiet w ciąży oraz schroniska dla nieletnich, zakłady poprawcze, specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze, specjalne ośrodki wychowawcze, młodzieżowe ośrodki socjoterapii zapewniające całodobową opiekę lub młodzieżowe ośrodki wychowawcze;
3. pomoc w integracji ze środowiskiem osób mających trudności w przystosowaniu się do życia, młodzieży opuszczającej rodziny zastępcze, rodzinne domy dziecka, placówki opiekuńczo-wychowawcze, regionalne placówki opiekuńczo-terapeutyczne, domy pomocy społecznej dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych intelektualnie, domy dla matek z małoletnimi dziećmi i kobiet w ciąży oraz schroniska dla nieletnich, zakłady poprawcze, specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze, specjalne ośrodki wychowawcze, młodzieżowe ośrodki socjoterapii zapewniające całodobową opiekę lub młodzieżowe ośrodki wychowawcze, mających braki w przystosowaniu się;
4. prowadzenie specjalistycznego poradnictwa;
5. udzielanie informacji o prawach i uprawnieniach mieszkańcom z terenu powiatu;
6. sporządzanie corocznych sprawozdań z działalności jednostki, ocena zasobów pomocy

społecznej w oparciu o analizę lokalnej sytuacji społecznej i demograficznej wraz z zestawieniem potrzeb w zakresie systemu pieczy zastępczej;

7. sporządzanie sprawozdań rzeczowo-finansowych z zakresu pomocy społecznej, wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej oraz przekazywanie ich właściwemu wojewodzie, w wersji elektronicznej, z zastosowaniem systemu teleinformatycznego;
8. realizacja zadań wynikających z rządowych programów pomocy społecznej, programów wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej mających na celu ochronę poziomu życia osób, rodzin i grup społecznych oraz rozwój specjalistycznego wsparcia;
9. nadzór nad działalnością jednostek specjalistycznego poradnictwa, w tym rodzinnego, oraz ośrodków wsparcia, domów pomocy społecznej i ośrodków interwencji kryzysowej.

Nadto, do ich obowiązków w zakresie zadań nałożonych na samorząd powiatowy w myśl ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, należy:

10. opracowywanie i realizacja, zgodnych z powiatową strategią dotyczącą rozwiązywania problemów społecznych, powiatowych programów działań na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji społecznej oraz przestrzegania praw osób niepełnosprawnych;
11. podejmowanie działań zmierzających do ograniczania skutków niepełnosprawności;
12. realizacja zadań dotyczących udzielania pomocy finansowej osobom niepełnosprawnym ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji społecznej;
13. realizacja zobowiązań wynikających z zawartych umów z PFRON;
14. opracowywanie projektu rocznego planu gospodarowania środkami PFRON;
15. sporządzanie okresowej sprawozdawczości z realizacji zadań oraz przygotowywanie zapotrzebowania na środki PFRON w zakresie rehabilitacji społecznej;
16. współpraca z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji społecznej.

Nadto na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy realizowanych przez powiatowe urzędy pracy należy m.in.:

1. opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych, o której mowa w odrębnych przepisach;
2. pozyskiwanie i gospodarowanie środkami finansowymi na realizację zadań z zakresu aktywizacji lokalnego rynku pracy;
3. udzielanie informacji o możliwościach i zakresie pomocy określonej w ustawie;
4. udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy przez pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informację zawodową oraz pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy;
5. udzielanie pomocy pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników przez pośrednictwo pracy

oraz poradnictwo zawodowe i informację zawodową;

6. rejestrowanie bezrobotnych i poszukujących pracy;
7. inicjowanie, organizowanie i finansowanie usług i instrumentów rynku pracy;
8. inicjowanie i wspieranie metodyczne tworzenia klubów pracy działających w innych niż powiatowy urząd pracy instytucjach i organizacjach;
9. inicjowanie, organizowanie i finansowanie szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych;
10. opracowywanie analiz i sprawozdań, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, oraz dokonywanie ocen dotyczących rynku pracy na potrzeby powiatowej rady zatrudnienia oraz organów zatrudnienia;
11. inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy;
12. współdziałanie z powiatowymi radami zatrudnienia w zakresie promocji zatrudnienia oraz wykorzystania środków Funduszu Pracy;
13. współpraca z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy, upowszechniania informacji o usługach poradnictwa zawodowego, szkoleniach, przygotowaniu zawodowym dorosłych, stażach, organizacji robót publicznych oraz zatrudnienia socjalnego na podstawie odrębnych przepisów;
14. współpraca z wojewódzkimi urzędami pracy w zakresie świadczenia podstawowych usług rynku pracy, w tym w opracowywaniu i aktualizacji informacji zawodowych oraz innych zasobów informacji dotyczących lokalnego rynku pracy przydatnych w poszukiwaniu pracy;
15. przyznawanie i wypłacanie zasiłków oraz innych świadczeń z tytułu bezrobocia;
16. wydawanie decyzji o:
    a) uznaniu lub odmowie uznania danej osoby za bezrobotną oraz utracie statusu bezrobotnego,
    b) przyznaniu, odmowie przyznania, wstrzymaniu lub wznowieniu wypłaty oraz utracie lub pozbawieniu prawa do zasiłku, stypendium i innych finansowanych z Funduszu Pracy świadczeń niewynikających z zawartych umów,
    c) obowiązku zwrotu nienależnie pobranego zasiłku, stypendium, innych nienależnie pobranych świadczeń lub kosztów szkolenia i przygotowania zawodowego dorosłych finansowanych z Funduszu Pracy,
17. organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników powiatowego urzędu pracy;
18. opracowywanie i realizowanie indywidualnych planów działania;
19. realizowanie projektów w zakresie promocji zatrudnienia, w tym przeciwdziałania bezrobociu, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych, wynikających z programów operacyjnych współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Funduszu Pracy;
20. organizacja i realizowanie programów specjalnych;
21. udostępnianie informacji o osobach zarejestrowanych, w zakresie niezbędnym do realizacji zadań określonych w ustawie, innym instytucjom rynku pracy lub podmiotom, o których

mowa w art. 24 ust. 1 ustawy, oraz innym podmiotom publicznym albo podmiotom niebędącym podmiotami publicznymi, realizującym zadania publiczne na podstawie odrębnych przepisów albo na skutek powierzenia lub zlecenia przez podmiot publiczny ich realizacji;

22. inicjowanie i realizowanie projektów pilotażowych.

Ustawa stanowi również, iż w ramach powiatowych urzędów pracy wyodrębnione winny zostać centra aktywizacji zawodowej, będące wyspecjalizowanymi komórkami organizacyjnymi powiatowego urzędu pracy, które realizują zadania w zakresie usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy. Nadto stanowi, iż w ramach powiatowych urzędów pracy we współpracy z samorządem gminnym mogą być tworzone i prowadzone lokalne punkty informacyjno-konsultacyjne, które na terenie gminy realizują w szczególności zadania w zakresie udzielania osobom zainteresowanym oraz pracodawcom informacji o możliwościach i zakresie udzielenia pomocy określonej w ustawie oraz rejestrowania bezrobotnych i poszukujących pracy. Zadania te są realizowane przede wszystkim przy wykorzystaniu systemów teleinformatycznych umożliwiających dostęp do rejestrów publicznych prowadzonych w powiatowych urzędach pracy.

Analizując powyższe wskazać należy, iż podjęcie przez jednostki samorządu terytorialnego inicjatywy w zakresie tworzenia mechanizmów rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, chociażby jako założycieli spółdzielni socjalnej, będzie realizacją wytycznych określonych ustawą. Praktyczne stosowanie ustawy o spółdzielniach socjalnych przez samorządy, wykorzystywanie potencjału, jaki daje spółdzielnia socjalna dla realizacji zadań zleconych ustawą omówione zostanie szczegółowo w części określającej model spółdzielni tworzonej z myślą o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych.

IX. Podstawowe obowiązki pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne oraz uprawnienia osób niepełnosprawnych wynikających z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz.94 z późn. zm.)

Art. 11^2 kodeksu pracy

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy, wyrażoną w kodeksie pracy jest zasada równego traktowania (zakazu dyskryminacji). W art. 11^2 kodeksu pracy wskazano, iż pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia w tym ze względu na niepełnosprawność jest niedopuszczalna. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Z uwagi na potrzebę uwzględnienia potrzeb osób niepełnosprawnych w przypadku świadczenia przez nich pracy, osoby te zostały w drodze rozwiązań ustawowych uprzywilejowane w stosunku do osób, które posiadają pełną sprawność organizmu. Rozwiązania te powiązane są z jednej strony z dodatkowymi obowiązkami nałożonymi na pracodawcę, z drugiej jednak strony towarzyszą im uprzywilejowania pracodawców w zakresie kosztów organizacji, wyposażenia miejsc pracy oraz stałych kosztów związanych z zatrudnieniem.

Obowiązki pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne oraz podstawowe uprawnienia niepełnosprawnego pracownika określone ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

1.

Zgodnie z ustawą osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, pracodawca jest obowiązany wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy. Zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia

uznania za osobę niepełnosprawną. Powyższe rozwiązania nie znajdują zastosowania, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione przez pracodawcę naruszenie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracownika z jego winy lub jego stanu nietrzeźwości.

2.

Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Dodatkowo ustawa wskazuje, że czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, jeżeli lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną wyda w odniesieniu do tej osoby zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy (normy te stosuje się od dnia przedstawienia pracodawcy zaświadczenia o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy, a koszty badań ponosi pracodawca) nadto osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Stosowanie powyższych norm pracy nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej. Godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, przy przejściu na normy czasu pracy, przewidziane ustawą dla osoby niepełnosprawną ulegają z mocy prawa (bez potrzeby sporządzania przez strony odrębnych oświadczeń woli) podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.

Ustawa wyłącza powyższe uregulowania w stosunku do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę (koszty takich badań ponosi pracodawca)

W czasie pracy osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy. Nie narusza to przepisu art. 134 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) stanowiącego, iż jeżeli dobowy wymiar pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

3.

Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Urlop taki nie przysługuje natomiast osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.

4.

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

1. w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku (o ile udział turnusie ma miejsce na wniosek lekarza, pod opieką którego znajduje się taka osoba);
2. 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 powyższych zwolnień od pracy oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Rozporządzeniem Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym z dnia 22 maja 2003 roku (Dz.U. Nr 100, poz. 927) określono, iż skierowanie na turnus rehabilitacyjny osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności przedstawia pracodawcy w takim terminie, który umożliwi zapewnienie normalnego toku pracy w zakładzie. Podstawą wypłaty wynagrodzenia za czas zwolnienia jest przedłożony pracodawcy dokument, który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu.

Łączny wymiar urlopu dodatkowego dla osoby niepełnosprawnej opisanego powyżej i wynikającego z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jak również zwolnień od pracy, nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

5.

Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jest obowiązany dokonywać miesięcznych wpłat na PFRON, w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, przy czym:

1. 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 wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, wskazany powyżej począwszy od 2008 roku wynosi 6 % (w poprzednich latach wynosił 2% - do 2004 roku, 3% w 2005 roku, 4% w 2006 roku, 5% w 2007 roku
2. dla państwowych i niepaństwowych szkół wyższych, wyższych szkół zawodowych, publicznych i niepublicznych szkół, zakładów kształcenia

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

nauczycieli oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych i resocjalizacyjnych wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych od 2005 roku wynosi 2 % (we wcześniejszych okresach wynosił: 0,5% w roku 2000, 1% w latach 2001-2004).

Jak wskazał Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 26 lutego 2010 roku „*zgodnie z art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 ze zm.) podstawowym obowiązkiem pracodawcy, wymienionego w tym przepisie, jest dokonywanie miesięcznych wpłat na Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. O wysokości składki, jak wynika z powołanego wyżej przepisu, decyduje rzeczywiste zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Rzeczywiste zatrudnienie to takie, które obiektywnie istnieje, które się naprawdę zdarzyło, to zatrudnienie faktyczne. Oznacza to, że pracodawca, który zatrudniał osobę niepełnosprawną jest uprawniony do dokonywania wpłat na fundusz w wysokości obliczonej zgodnie z art. 21 ust. 1 cytowanej ustawy. Wskazany przepis nie uzależnia skutków w zakresie wysokości wpłat na PFRON od momentu powzięcia wiadomości o niepełnosprawności przez pracodawcę. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych pracodawca winien określać według rzeczywistej ilości pracowników posiadających jedno z orzeczeń wymienionych w art. 1 pkt 1-3 ustawy o rehabilitacji. Za błędną należy uznać interpretację, że - wobec nieuregulowania w ustawie o rehabilitacji daty rozpoczęcia wliczania osoby niepełnosprawnej do stanu zatrudnienia niepełnosprawnych w zakładzie, w celu ustalenia powstania obowiązku i wysokości wpłat na fundusz - zastosowanie mieć będzie art. 15 ust. 4 ustawy. Reguła zawarta w tym ostatnim przepisie odnosi się bowiem wyłącznie do ustalania wymiaru czasu pracy niepełnosprawnego*”[i].

Z wpłaty opisanych powyżej zwolnieni są pracodawcy prowadzący zakłady pracy będące w likwidacji, albo co do których ogłoszono upadłość, jak również pracodawcy u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6 %, o ile zatrudniają osoby określone w treści Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania dnia 18 września 1998 roku (Dz. U. Nr 124, poz. 820), tj. osoby cierpiące na:

1. chorobę Parkinsona,
2. stwardnienie rozsiane,
3. paraplegię, tetraplegię, hemiplegię,
4. znaczne upośledzenie widzenia (ślepotę) oraz niedowidzenie,
5. głuchotę i głuchoniemotę,
6. nosicielstwo wirusa HIV oraz chorobę AIDS,
7. epilepsję,
8. przewlekłe choroby psychiczne,
9. upośledzenie umysłowe,
10. miastenię,
11. późne powikłania cukrzycy.

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

Z wpłat na PFRON zwolnione są publiczne i niepubliczne jednostki organizacyjne niedziałające w celu osiągnięcia zysku, których wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi.

Wskazani powyżej pracodawcy oraz składają Zarządowi PFRON informacje miesięczne i roczne odpowiednio o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, o zatrudnieniu i kształceniu osób niepełnosprawnych lub o działalności na rzecz osób niepełnosprawnych według wzoru ustalonego, w drodze rozporządzenia, przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego. Informacja miesięczna składana jest w terminie do dnia 20 miesiąca następującego po miesiącu, którego dotyczy informacja, a informacja roczna - do 20 stycznia za rok poprzedni.

Do liczby pracowników decydującej o obowiązku dokonywania wpłat na PFRON w wysokości wskazanej powyżej nie wlicza się osób niepełnosprawnych przebywających na urlopach bezpłatnych oraz osób niebędących osobami niepełnosprawnymi zatrudnionych:

1. na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego;
2. przebywających na urlopach wychowawczych;
3. nieświadczących pracy w związku z odbywaniem służby wojskowej albo służby zastępczej;
4. będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy;
5. nieświadczących pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego;
6. przebywających na urlopach bezpłatnych, których obowiązek udzielenia określają odrębne ustawy.

Wpłaty na PFRON ulegają obniżeniu z tytułu zakupu usługi, z wyłączeniem handlu, lub produkcji pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych będących:

1. osobami niepełnosprawnymi zaliczonymi do znacznego stopnia niepełnosprawności lub
2. osobami niewidomymi, psychicznie chorymi lub upośledzonymi umysłowo lub osobami z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi lub epilepsją - zaliczonymi do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności

w wysokości co najmniej 30%.

Zgodnie z opinią do dodatkowego sprawozdania Komisji Polityki Społecznej i Rodziny o rządowym projekcie ustawy o zmianie przedmiotowej ustawy oraz innych ustaw z prawem Unii Europejskiej przygotowaną przez Sekretarza Komitetu Integracji Europejskiej Sekretarza Stanu w Ministerskie Spraw Zagranicznych prof. dr hab. Danutę Hübner z dnia 4 grudnia 2002 roku celem przedłożonego projektu ustawy o zmianie ustawy, wprowadzającej w/w przepis była modyfikacja uprzednio obowiązującego systemu rehabilitacji zawodowej i

wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych m.in. z uwagi na proces integracji z Unią Europejską oraz związaną z tym konieczność dostosowania obowiązujących przepisów do regulacji wspólnotowych w obszarze konkurencji oraz pomocy publicznej. Jak wskazywano:

„*rozwiązania zaproponowane (…) zmierzają do likwidacji przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych sprzecznych z prawem Unii Europejskiej. W szczególności przedłożona propozycja art. 22 zmierza do eliminacji wspierania wyłącznie popytu na wyroby i usługi zakładów pracy chronionej. Odbiorcy towarów oraz usług ww. zakładów ze względu na możliwość obniżenia wpłaty, ponosili mniejszy ciężar finansowy na rzecz państwa w porównaniu z innymi podmiotami nie spełniającymi warunków zakładów pracy chronionej. Powyższa możliwość – ze względu na zachowanie zasady swobodnej konkurencji z wyrobami pochodzącymi z innych krajów UE – mogła wpłynąć szkodliwi na handel między państwami członkowskimi i w konsekwencji prowadzić do zniekształcenia konkurencji. Ponadto, możliwość zwolnienia z wpłaty na PFRON stawiała zakłady pracy chronionej w korzystniejszej sytuacji finansowej niż zakłady, które nie wykorzystują tej możliwości. Sytuacja taka prowadziła do naruszenia art. 87 TWE, który stanowi granice dopuszczalnej pomocy państwa. Proponowane brzmienie art. 22 odnosi się do wszystkich zakładów, które zatrudniają co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągają wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w wysokości co najmniej 10 %. Zatem przepis ten nie zawiera elementów dyskryminujących i ma na celu wsparcie wszystkich zakładów pracy spełniających w/w przesłanki”.* [i]

Warunkiem obniżenia wpłaty jest terminowe uregulowanie należności za zrealizowaną produkcję lub usługę oraz otrzymanie informacji o kwocie obniżenia. Kwota obniżenia, stanowi iloczyn wskaźnika wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników sprzedającego zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności i wskaźnika udziału przychodów. Wskaźnik wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników sprzedającego zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności stanowi iloczyn współczynnika wynagrodzeń tych pracowników i liczby etatów odpowiadającej różnicy między rzeczywistym zatrudnieniem wszystkich pracowników niepełnosprawnych, a zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6%. Natomiast współczynnik wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

niepełnosprawności, stanowi iloraz sumy wynagrodzeń tych pracowników niepełnosprawnych - pomniejszonych o należne od nich składki na ubezpieczenia społeczne - i liczby pracowników niepełnosprawnych ogółem w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Wskaźnik udziału przychodów, stanowi iloraz przychodu ze sprzedaży własnych usług, z wyłączeniem handlu, lub produkcji sprzedającego, zrealizowanych w danym miesiącu na rzecz pracodawcy zobowiązanego do wpłat i przychodu ogółem uzyskanego w tym miesiącu ze sprzedaży własnej produkcji lub usług, z wyłączeniem handlu.

Informację o kwocie obniżenia sprzedający przekazuje nabywcy niezwłocznie po uregulowaniu należności w terminie określonym na fakturze (w przypadku płatności realizowanych za pośrednictwem banku - za datę uregulowania należności uważa się datę obciążenia rachunku bankowego nabywcy na podstawie polecenia przelewu). Przysługująca, a niewykorzystana kwota obniżenia może być uwzględniana we wpłatach na PFRON przez okres nie dłuższy niż 12 miesięcy, licząc od dnia uzyskania informacji o kwocie obniżenia.

W zakresie faktycznego stosowania w/w zapisu wypowiedział się Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z dnia 15 czerwca 2007 roku, sygn. akt III SA/Wa 95/07, wskazując:

„analiza przepisów art. 21 i 22 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i art. 21 § 1 pkt 1 Ordynacji podatkowej prowadzi do wniosku, że podmiot obowiązany do dokonywania wpłat na PFRON, w ostatnim dniu miesiąca może obliczyć wysokość powstałego z mocy prawa zobowiązania z tytułu wpłaty należnej za ten miesiąc, mimo że termin płatności tej wpłaty przypadnie w następnym miesiącu. W ostatnim dniu miesiąca podmiot obowiązany do wpłat na PFRON może dysponować wszelkimi informacjami, które na podstawie powołanych przepisów mają wpływ na wysokość wpłat, w szczególności dotyczących ilości osób niepełnosprawnych zatrudnionych przez podmiot zobowiązany. W takim wypadku wpłata ta będzie zobowiązaniem znanym podmiotowi obowiązanemu do jego zapłaty w ostatnim dniu miesiąca, za który zobowiązanie to jest należne. Z tego względu bezzasadne są wywody w zakresie braku możliwości uznania wpłaty na PFRON za dany miesiąc za należność, której wysokości podmiot zobowiązany nie mógł znać w ostatnim dniu tego miesiąca”.[i]

Z punktu widzenia mechanizmów przewidzianych dla wzmożenia aktywizacji osób, o których stwierdzono upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną, należy wskazać, iż aktualne brzmienie w/w przepisu, stanowiące o możliwości obniżenia wpłat należnych do PFRON w przypadku nabywania towarów i usług u podmiotów zatrudniających osoby niepełnosprawne zaliczone do znacznego stopnia niepełnosprawności lub osoby niewidome, psychicznie chore, upośledzone umysłowo, osoby z

całościowymi zaburzeniami rozwojowymi lub epilepsją - zaliczone do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (w miejsce dotychczasowych postanowień obejmujących pracodawców zatrudniających 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%) było oczekiwanie „*lepszego ukierunkowania pozapomocowego wsparcia, jakim jest udzielanie ulg. Przy zachowaniu otwarcia uprawnienia do wystawiania ulg na otwarty i chroniony rynek pracy (warunek konieczny w warunkach poakcesyjnych m.in. w opinii UKiE) – można przyznać to uprawnienie pracodawcom zatrudniającym przede wszystkim osoby o szczególnych schorzeniach”*. Jak wskazano w uzasadnieniu do ustawy nowelizującej:

Zmiana ta sprzyja obniżeniu kwoty wystawianych ulg (mniejsza liczba uprawnionych do wystawiania ulg) przy silnie postulowanym przez stronę społeczną nielikwidowaniu ulg będących – obok obecnie niestosowanych preferencji przetargowych dla pracodawców zapewniających zatrudnienie chronione w rozumieniu prawa UE – jedynym instrumentem pośredniego wspierania koniunktury w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne poprzez uatrakcyjnianie – poza rygorami pomocy publicznej — zakupów dokonywanych w tych zakładach.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych zwraca uwagę, iż ze względu na fakt, że składane przez podmioty korzystające z ulg na podstawie art. 22 ustawy o rehabilitacji dokumenty nie zawierają informacji o „sprzedającym”, nie ma możliwości precyzyjnego wyliczenia skutków finansowych przedstawionej zmiany, jednak mając na uwadze to, że obecnie (…) kwota ulg w obrocie prawnym wynosi 380 000 000 zł to po zmianie, gdy liczba uprawnionych sprzedających spadnie o ponad 90% i należy spodziewać się, że kwota ulg w kolejnych okresach sprawozdawczych także zmniejszy się proporcjonalnie do około 20 mln dając oszczędności do około 360 mln. Nawet przy znacznym wzroście zamówień u uprawnionych sprzedających oszczędności powinny wynieść nie mniej niż 160-200 mln zł”.[i]

Z powyższego wynika, iż po raz kolejny argumentem ku zmianie przepisów była potrzeba racjonalnego wydatkowania środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, a nie dostrzeżony problem trudności w aktywizacji zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym i chorobami psychicznymi na otwartym rynku pracy.

Dokonując wykładni art. 22 ustawy – wobec braku definicji legalnej użytego w jego treści pojęcia „handlu” posłużyć należy się wypracowaną wykładnią określenia „działalności handlowej” obecnej w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej oraz wskazówek zwartych w PKD i PKWiU. W świetle powyższego do usług handlowych zalicza się zarówno handel hurtowy (w tym handel realizowany na zlecenie, jak i handel detaliczny. Celem rozgraniczenia handlu od działalności wytwórczej, produkcyjnej można wskazać, iż ten pierwszy nie powoduje wytworzenia nowej wartości (nowego dobra materialnego). Podstawą do nabycia ulgi będzie nabycie towaru wytworzonego w ramach zakładu zatrudniającego osoby niepełnosprawne. Nie będzie natomiast nabycie towaru nabytego przez takiego przedsiębiorcę celem odsprzedaży (ewentualnie zlecenie mu jedynie sprzedaży towarów uprzednio wytworzonych przez innego przedsiębiorcę).

6.

Jeżeli pracodawca nie wydzieli lub nie zorganizuje w przepisanym terminie stanowiska pracy dla osoby zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, obowiązany jest dokonać, w dniu rozwiązania stosunku pracy z tą osobą, wpłaty na PFRON w wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za pracownika (art. 23 ustawy).

7.

Pracodawca zobowiązany jest zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe, praktyki zawodowe lub absolwenckie. Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Co istotne, brak dokonania takich niezbędnych racjonalnych usprawnień uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a} § 2-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Przewidziane ustawą metody wsparcia pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne

1.

Pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osoby niepełnosprawne:

1. bezrobotne lub poszukujące pracy i niepozostające w zatrudnieniu, skierowane do pracy przez powiatowy urząd pracy;
2. pozostające w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, jeżeli niepełnosprawność tych osób powstała w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy, z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności było zawinione przez pracodawcę lub przez pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy,

może otrzymać, na wniosek, ze środków PFRON zwrot kosztów:

1. adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
2. adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
3. zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
4. rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb w zakresie adaptacji i zakupów opisanych

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

Zwrot kosztów nie może przekraczać dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej. Zwrotu kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą, z tym że:

1. zwrotowi nie podlegają koszty, o których mowa w pkt 1-3, poniesione przez pracodawcę przed dniem podpisania umowy;
2. kwota zwrotu kosztów poniesionych w związku z rozpoznaniem potrzeb osób niepełnosprawnych nie może przekraczać 15% kosztów związanych z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.
3. warunkiem zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy, wydanej na wniosek starosty, odpowiednio o przystosowaniu lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku pracy lub pomieszczeniach zakładu pracy

Jeżeli okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej będzie krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca jest obowiązany zwrócić do PFRON za pośrednictwem starosty środki w wysokości równej 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu okresu 36 miesięcy jednak w wysokości nie mniejszej niż 1/6 tej kwoty. Pracodawca dokonuje zwrotu w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną. Jednakże pracodawca nie zwraca takich środków, jeżeli zatrudni w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną inną osobę niepełnosprawną, skierowaną do pracy przez powiatowy urząd pracy.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych z dnia 11 marca 2011 r. (Dz.U. Nr 62, poz. 316) określono m.in. tryb i sposób postępowania w sprawach dotyczących zwrotu ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, kosztów w zakresie:

1. adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób,
2. adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy,
3. zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności,
4. zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem oraz czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.
5. rozpoznania przez służby powyższych potrzeb

Rozporządzenie stanowi, iż w przypadku pracodawców wykonujących działalność gospodarczą

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

zwrot kosztów stanowi pomoc publiczną udzielaną zgodnie z rozdziałem 1 art. 42 i rozdziałem III rozporządzenia Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych) (Dz.Urz. UE L 214 z 09.08.2008, str. 3), w zakresie dotyczącym pomocy na rekompensatę dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych. Wskazano nadto, iż koszt taki może być udzielony łącznie z inną pomocą ze środków publicznych, w tym wsparciem ze środków Wspólnoty Europejskiej, w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą, jeżeli łączna wartość tej pomocy nie przekroczy 100% kosztów kwalifikujących się, w okresie, na jaki osoby niepełnosprawne zostały faktycznie zatrudnione.

Przepisów tych nie stosuje się do pomocy publicznej udzielanej w sektorze węglowym, udzielanej dla działalności związanej z wywozem, jeżeli pomoc jest bezpośrednio związana z ilością wywożonych produktów, utworzeniem i funkcjonowaniem sieci dystrybucyjnej lub innymi wydatkami bieżącymi związanymi z prowadzeniem działalności wywozowej, jak również uwarunkowanej pierwszeństwem użycia towarów produkcji krajowej.

W myśl rozporządzenia zwrot kosztów może zostać przyznany pracodawcy, który zobowiązał się do zatrudniania osoby niepełnosprawnej przez okres co najmniej 36 miesięcy (w przypadku zwrotu kosztów, o których mowa w pkt. 1 – 3 oraz złożył wniosek o zwrot kosztów.

W przypadku kosztów adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy kosztami kwalifikowalnymi są udokumentowane koszty:

1. zakupu materiałów oraz wykonania robót budowlanych w rozumieniu przepisów prawa budowlanego dotyczących dostosowania pomieszczeń zakładu stosownie do potrzeb osób niepełnosprawnych,
2. zakupu środków trwałych stanowiących wyposażenie pomieszczeń zakładu w związku z przystosowaniem stanowiska pracy, jak również ich wytworzenia systemem gospodarczym lub w zakładzie pracy

poniesione w celu umożliwienia wykonywania przez pracownika niepełnosprawnego powierzonych czynności na poziomie porównywalnym z analogicznymi czynnościami wykonywanymi przez pracownika pełnosprawnego. Wartość zakupu materiałów budowlanych lub środków trwałych oraz koszty robót budowlanych albo wytworzenia środków trwałych, jest pomniejszana o wartość takich samych materiałów lub środków trwałych oraz o koszty robót budowlanych lub wytworzenia środków trwałych, jeżeli stanowiłyby adaptację lub wyposażenie stanowiska pracy osoby niebędącej osobą niepełnosprawną.

W przypadku kosztów adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy, kosztami kwalifikowalnymi są udokumentowane koszty adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy. Koszt nabycia pomniejszany jest o koszt nabycia takich samych urządzeń lub adaptacji urządzeń, które zostałyby nabyte lub adaptowane do potrzeb osób niebędących osobami niepełnosprawnymi.

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

Kosztami kwalifikowanymi w zakresie zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności są wydatki z przeznaczeniem na zakupu i autoryzacji oprogramowania oraz zakupu urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z niepełnosprawności pracowników, o ile zostały one zaprojektowane i wykonane z uwzględnieniem specyficznych potrzeb użytkowników niepełnosprawnych, w celu umożliwienia lub ułatwienia im wykonywania pracy.

W przypadku kosztów rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb adaptacji pomieszczeń, zakupu (wytworzenia) urządzeń i oprogramowania) kosztami kwalifikowalnymi są udokumentowane koszty niezbędnych badań mających na celu ustalenie odpowiednio:

1. zdolności do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy, z uwzględnieniem potrzeb wynikających z niepełnosprawności;
2. koniecznych elementów wyposażenia danego stanowiska pracy oraz zakresu obowiązków na tym stanowisku pracy - dających podstawę do oceny możliwości wykonywania pracy przez osobę niepełnosprawną;
3. konieczności adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
4. konieczności zakupu oprogramowania oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z niepełnosprawności pracowników;
5. zakresu niezbędnej adaptacji pomieszczeń zakładu pracy.

Przyznanie zwrotu kosztów w tym zakresie uzależnione jest od uprzedniego zwrotu kosztów adaptacji pomieszczeń, zakupu (wytworzenia) urządzeń oraz zakupu oprogramowania.

W przypadku kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem oraz czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy kosztami kwalifikowanymi są kwoty wynagrodzeń pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu za czas poświęcony wyłącznie na tę pomoc.

Zwrot kosztów obejmuje kwotę podatku od towarów i usług, w stosunku do której podatnikowi nie przysługuje prawo do obniżenia kwoty podatku należnego lub zwrotu różnicy podatku - zgodnie z przepisami ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz.U. Nr 54, poz. 535, z późn. zm.).

Wniosek o zwrot kosztów składa się do PFRON (w przypadku wniosków składanych przez starostę) lub do starosty właściwego ze względu na:

- miejsce zarejestrowania osoby niepełnosprawnej jako bezrobotnej albo poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu - w przypadku gdy zwrot kosztów

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

dotyczy tej osoby,

- miejsce zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, miejsce siedziby albo miejsce zamieszkania pracodawcy - w pozostałych przypadkach.

Nadmienić należy, iż przy rozpatrywaniu wniosku o zwrot kosztów brana jest pod uwagę wysokość posiadanych środków PFRON przeznaczonych na ten cel w danym roku, kondycję finansową pracodawcy zapewniającą zatrudnianie osób niepełnosprawnych przez okres co najmniej 36 miesięcy, potrzeby lokalnego rynku pracy, opinię powiatowego urzędu pracy o możliwości skierowania do pracy zarejestrowanych osób niepełnosprawnych o określonych kwalifikacjach, wreszcie wysokość przewidywanych kosztów. Powyższe wskazuje, iż rozstrzygnięcie w tym zakresie pozostaje uznaniowe zarówno w aspekcie zwrotu kosztów, jak i ewentualnej wysokości.

W oparciu o wynik negocjacji prowadzonych z pracodawcą starosta zawiera umowę, która określa w szczególności:

1. zobowiązanie starosty do zwrotu kosztów w kwocie wynikającej z negocjacji oraz co najmniej jednokrotnego zweryfikowania prawidłowości realizacji warunków umowy przez pracodawcę w czasie obowiązywania umowy;
2. zobowiązanie pracodawcy do: poniesienia kosztów wskazanych w umowie, zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, zarejestrowanej jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu, której dotyczy zwrot, w terminie do 3 miesięcy od dnia zawarcia umowy, udokumentowania realizacji umowy na wezwanie starosty, umożliwienia wykonania przez starostę weryfikacji prawidłowości realizacji postanowień umowy, informowania starosty o wszelkich zmianach dotyczących realizacji umowy w terminie 7 dni od dnia wystąpienia tych zmian oraz rozliczenia otrzymanego zwrotu kosztów w terminie i w sposób określony w umowie.

O ile przedmiotem umowy jest zwrot kosztów adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, winna ona dodatkowo określać:

1. zakres adaptacji pomieszczeń zakładu i termin jej zakończenia;
2. liczbę przystosowywanych stanowisk pracy i termin, do którego będą one przystosowane, z wyszczególnieniem elementów wyposażenia będących przedmiotem zwrotu kosztów;
3. uzgodnienia w zakresie odbioru przystosowanych stanowisk pracy.

Umowa, której przedmiotem jest zwrot kosztów adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy lub zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności, dodatkowo powinna określać odpowiednio:

1. zakres adaptacji urządzenia;
2. zakres autoryzacji oprogramowania oraz urządzeń technologii wspomagających lub

przystosowanych do potrzeb wynikających z niepełnosprawności pracowników.

3. wyspecyfikowanie urządzeń, oprogramowania oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z niepełnosprawności pracowników.

W przypadku umowy, której przedmiotem jest zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem oraz czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy winna ona dodatkowo określać maksymalną liczbę godzin przeznaczanych miesięcznie przez zatrudnionego pracownika na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu.

Pracodawca zobowiązany jest do przedkładania staroście listy pracowników, w odniesieniu do których poniesiono wskazane w rozporządzeniu koszty, wraz z kopiami umów o pracę, kopiami orzeczeń o stopniu niepełnosprawności lub orzeczeń traktowanych na równi z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności oraz skierowaniami wydanymi przez powiatowy urząd pracy w związku ze zwrotem kosztów dotyczących osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu. Starosta po otrzymaniu kompletu dokumentów, o występuje do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskiem o wydanie opinii odpowiednio o przystosowaniu lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku pracy lub pomieszczeniach zakładu pracy.

Kwota zwrotu kosztów przekazywana jest na rachunek bankowy wskazany we wniosku w terminie 14 dni od dnia otrzymania:

1. pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy odpowiednio o przystosowaniu lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku pracy lub pomieszczeniach zakładu pracy;
2. otrzymania niezbędnych dokumentów określonych rozporządzeniem w przypadku zwrotu kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu

Pracodawca zobowiązany jest do przechowywania dokumentacji pozwalającej na sprawdzenie zgodności przyznanej pomocy z przepisami niniejszego rozporządzenia przez okres 10 lat od dnia przyznania pomocy.

2.

Pracodawcy przysługuje ze środków PFRON miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o ile pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych, w kwocie:

1. 180% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

znacznego stopnia niepełnosprawności;

2. 100% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
3. 40% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Kwoty te ulegają zwiększeniu o 40% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych

Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%. Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje również na pracowników zaliczonych do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności, którzy mają ustalone prawo do emerytury.

Kwota miesięcznego dofinansowania nie może 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 zatrudnienie nowych pracowników niepełnosprawnych w danym miesiącu, u pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, nie powoduje u tego pracodawcy wzrostu netto zatrudnienia ogółem i wzrostu netto zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych miesięczne dofinansowanie na nowo zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego nie przysługuje, jeżeli jego zatrudnienie nastąpiło w wyniku rozwiązania umowy o pracę z innym pracownikiem, chyba że umowa o pracę uległa rozwiązaniu:

1. z przyczyn określonych w art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy; tj. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych
2. za wypowiedzeniem złożonym przez pracownika;
3. na mocy porozumienia stron;
4. wskutek przejścia pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy;
5. z upływem czasu, na który została zawarta;
6. z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Jeżeli powyższe warunki nie są spełnione, miesięczne dofinansowanie na nowo zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego przysługuje w przypadku gdy jego miejsce pracy powstało w wyniku:

1. wygaśnięcia umowy o pracę;
2. zmniejszenia wymiaru czasu pracy pracownika - na jego wniosek.

Wzrost netto zatrudnienia ogółem oraz wzrost netto zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych ustala się w stosunku do odpowiednio przeciętnego zatrudnienia ogółem i przeciętnego zatrudnienia osób niepełnosprawnych w okresie poprzedzających 12 miesięcy. Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzenia pracownika w części finansowanej ze środków publicznych.

W przypadku gdy osoba niepełnosprawna jest zatrudniona u więcej niż jednego pracodawcy w wymiarze czasu pracy nieprzekraczającym ogółem pełnego wymiaru czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznaje się na tę osobę pracodawcom, u których jest ona zatrudniona, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby. Gdy osoba taka jest zatrudniona w wymiarze czasu pracy przekraczającym ogółem pełny wymiar czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznaje się na tę osobę w wysokości nieprzekraczającej kwoty miesięcznego dofinansowania przyznawanego na osobę zatrudnioną w pełnym wymiarze czasu pracy. Miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby w pierwszej kolejności przyznaje się pracodawcy, który wcześniej zatrudnił tę osobę.

Jeżeli pracodawca posiada zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON przekraczające ogółem kwotę 100 złotych, Prezes Zarządu PFRON wydaje decyzję o wstrzymaniu miesięcznego dofinansowania do czasu uregulowania zaległości przez pracodawcę (decyzja podlega wykonaniu z dniem wydania).

Ustawa stanowi, iż Prezes Zarządu PFRON może przeprowadzać kontrole pracodawcy w zakresie miesięcznego dofinansowania, w szczególności dotyczące ustalania wysokości miesięcznego dofinansowania i wypłaty wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w wyniku kontroli Prezes Zarządu PFRON wydaje decyzję nakazującą zwrot wypłaconego dofinansowania w zakresie stwierdzonych nieprawidłowości).

Pracodawca, który otrzymał dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, składa do PFRON miesięczne informacje o wynagrodzeniach, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych, z uwzględnieniem pracowników, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych oraz wniosek o wypłatę miesięcznego dofinansowania za dany miesiąc.

W przypadku gdy ustalona przez PFRON kwota dofinansowania jest inna niż kwota dofinansowania wykazana we wniosku pracodawcy, Prezes Zarządu PFRON wydaje decyzję o wysokości dofinansowania, na wniosek pracodawcy złożony w terminie 14 dni od dnia otrzymania informacji o ustaleniu wysokości przysługującego dofinansowania do wynagrodzenia.

Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 roku (Dz.U. Nr 8, poz. 430) określono m.in. szczegółowe warunki udzielania oraz tryb przekazywania miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych oraz wymogi, jakie muszą spełniać pracodawcy, przekazując dokumenty w formie elektronicznej przez teletransmisję danych.

Wskazano, iż w przypadku pracodawców wykonujących działalność gospodarczą dofinansowanie to stanowi pomoc publiczną udzielaną zgodnie z rozdziałem I, art. 41 i rozdziałem III rozporządzenia Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych) (Dz.Urz. UE L 214 z 09.08.2008, str. 3), w zakresie dotyczącym pomocy w formie subsydiów płacowych na zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych, a nadto może być udzielone łącznie z inną pomocą ze środków publicznych, w tym wsparciem ze środków Wspólnoty Europejskiej, w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą, jeżeli łączna wartość tej pomocy nie przekroczy 100% kosztów płacy w okresie, na jaki osoby niepełnosprawne zostały faktycznie zatrudnione. Analogicznie do postanowień Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych z dnia 11 marca 2011 r. (Dz.U. Nr 62, poz. 316), rozwiązania te nie mogą być stosowane do pomocy publicznej udzielanej w sektorze węglowym, nadto udzielanej dla działalności związanej z eksportem, jeżeli pomoc jest bezpośrednio związana z ilością eksportowanych produktów, utworzeniem i funkcjonowaniem sieci dystrybucyjnej lub innymi wydatkami bieżącymi związanymi z prowadzeniem działalności wywozowej; uwarunkowanej pierwszeństwem użycia towarów produkcji krajowej; oraz pomocy publicznej udzielanej pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą, którzy otrzymują regionalną pomoc indywidualną przeznaczoną dla konkretnych sektorów w zakresie produkcji lub usług, z wyłączeniem turystyki.

Pracodawca składa wniosek i informację w terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego dotyczą wraz z danymi pracodawcy (termin ten może być przywrócony na prośbę pracodawcy o ile uprawdopodobni on, że uchybienie nastąpiło bez jego winy).

Rozporządzenie dopuszcza możliwość składania takiego wniosku w formie elektronicznej pod warunkiem otrzymania od PFRON identyfikatora oraz hasła dostępu do programu informatycznego udostępnionego przez PFRON w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku w formie dokumentu pisemnego. Zobowiązany jest jednak uwierzytelniać dokumenty składane w ten sposób podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą kwalifikowanego certyfikatu, na zasadach określonych w ustawie z dnia 18 września 2001 r. o podpisie elektronicznym (Dz.U. Nr 130, poz. 1450, z późn. zm.), albo certyfikatem dostarczonym przez Fundusz.

Po otrzymaniu informacji i wniosku PFRON

1. sprawdza je pod względem rachunkowym i formalnym oraz, w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku, informuje pracodawcę o uznaniu wniosku za kompletny i prawidłowo wypełniony albo informuje pracodawcę o stwierdzonych nieprawidłowościach dotyczących wniosku i wzywa do ich usunięcia wraz z pouczeniem o pozostawieniu wniosku bez rozpoznania w przypadku ich nieusunięcia;
2. ustala, czy pracodawca posiada zaległości w zobowiązaniach wobec Funduszu w wysokości przekraczającej ogółem kwotę 100 zł;
3. ustala kwotę przysługującego dofinansowania;
4. przekazuje ustaloną kwotę przysługującego dofinansowania na rachunek bankowy

pracodawcy;

5. informuje o numerze referencyjnym programu pomocowego, na podstawie którego pomoc ta jest udzielana.

Pracodawca korzystający z dofinansowania zobowiązany jest do przechowywania dokumentacji pozwalającej na sprawdzenie zgodności przyznanej pomocy z przepisami rozporządzenia przez okres 10 lat od dnia przyznania pomocy.

2.

Poza opisanym powyżej świadczeniami pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków PFRON:

1. zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy. Wysokość 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 (liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekraczać liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu)
2. zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia o ile zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostającą w zatrudnieniu przez okres co najmniej 36 miesięcy (począwszy od 30 lipca 2007 roku).

Zwrotu kosztów, o których mowa pkt.1 dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą, z tym że zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przed dniem zawarcia umowy oraz pod warunkiem uzyskania, wydanej na wniosek starosty, pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy odpowiednio o przystosowaniu do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na wyposażanym stanowisku pracy lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku.

Jeżeli okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej będzie krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca jest obowiązany zwrócić Funduszowi za pośrednictwem starosty środki w wysokości równej 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu okresu 36 miesięcy, jednak w wysokości nie mniejszej niż 1/6 tej kwoty. Pracodawca dokonuje zwrotu w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną. Pracodawca zwolniony jest z obowiązku zwrotu takich kosztów o ile zatrudni w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną inną osobę niepełnosprawną, zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy i niepozostającą w zatrudnieniu.

Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej z dnia 11 marca 2011 r. (Dz.U. Nr 62, poz. 317) określono m.in. tryb postępowania w sprawach dotyczących zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej, sposób i terminy rozpatrywania wniosków o zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej, jak również formy zabezpieczenia zwrotu otrzymanych środków, w przypadku niedotrzymania warunków umowy dotyczącej ich przyznania.

Określono, iż zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej zarejestrowanej w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu, ze środków PFRON może zostać przyznany pracodawcy, jeżeli zobowiązał się on do zatrudniania tej osoby przez okres co najmniej 36 miesięcy i złożył wniosek o przyznanie refundacji. Refundacja taka obejmuje udokumentowane koszty zakupu lub wytworzenia wyposażenia stanowiska pracy, na którym będzie wykonywać pracę osoba niepełnosprawna oraz niepodlegającą odliczeniu kwotę podatku od towarów i usług i podatku akcyzowego, związanych z wskazanymi powyżej przedmiotami opodatkowania.

Wniosek składany jest do PFRON (w przypadku wniosków składanych przez starostę) lub do starosty właściwego ze względu na miejsce zarejestrowania osoby niepełnosprawnej jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu (w pozostałych przypadkach). Starosta rozpatrując wniosek, bierze pod uwagę: potrzeby lokalnego rynku pracy, liczbę osób niepełnosprawnych o określonych kwalifikacjach, zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotne albo poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu, koszty wyposażenia stanowiska pracy, wkład pracodawcy w wyposażenie tworzonego stanowiska pracy oraz wysokość posiadanych środków Funduszu przeznaczonych na ten cel w danym roku (powyższe znajduje odpowiednie zastosowanie do sprawdzania i rozpatrywania wniosku starosty przez Prezesa Zarządu PFRON).

Starosta pisemnie informuje pracodawcę o sposobie rozpatrzenia wniosku przeznaczonego do realizacji na dany rok w terminie 30 dni od dnia otrzymania kompletnego wniosku, jednak nie wcześniej niż w dniu podjęcia przez radę powiatu uchwały, o której mowa w art. 35a ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (uchwały w przedmiocie określenia zadań, na które przeznaczane są środki otrzymane od PFRON). W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku starosta informuje pracodawcę o rozpatrzeniu wniosku, wzywając go do negocjacji warunków umowy. Będąca ich wynikiem umowa zawiera m.in.:

1. zobowiązanie starosty do wypłaty refundacji w kwocie ustalonej w wyniku negocjacji oraz co najmniej jednokrotnego zweryfikowania prawidłowości realizacji warunków umowy przez pracodawcę, w czasie obowiązywania umowy;
2. zobowiązanie pracodawcy do: poniesienia wskazanych w umowie kosztów oraz zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, której dotyczy refundacja, w terminie do 3 miesięcy od dnia zawarcia umowy, udokumentowania realizacji umowy na wezwanie starosty, umożliwienia wykonania przez starostę czynności weryfikacyjnych, informowania starosty o wszelkich zmianach

dotyczących realizacji umowy w terminie 7 dni od dnia wystąpienia tych zmian, rozliczenia otrzymanej refundacji w terminie określonym w umowie, zwrotu otrzymanej refundacji oraz odsetek od refundacji naliczonych od dnia jej otrzymania w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania wezwania starosty do zapłaty lub ujawnienia naruszenia co najmniej jednego z warunków umowy, wreszcie zabezpieczenia zwrotu kwoty refundacji (w formie poręczenia, weksla z poręczeniem wekslowym (awal), gwarancji bankowej, zastawu na prawach lub rzeczach, blokady rachunku bankowego lub aktu notarialnego o poddaniu się egzekucji przez dłużnika.

Pracodawca zobowiązany jest do przedstawienia staroście kopii umowy o pracę zawartej z osobą zatrudnioną na refundowanym stanowisku pracy, orzeczenia potwierdzające niepełnosprawność tej osoby, zestawienia poniesionych kosztów podlegających refundacji oraz kopii dowodów ich poniesienia w terminie 7 dni od dnia poniesienia ostatniego z tych kosztów (zakup wyposażenia objętego refundacją dokumentuje się fakturą, rachunkiem lub dowodem zapłaty, natomiast wytworzenie wyposażenia objętego refundacją dokumentuje się, przedstawiając ocenę techniczną rzeczoznawcy wraz z dokonaną przez niego wyceną).

Zawarta umowa wygasa w przypadku nieprzedstawienia zestawienia poniesionych kosztów podlegających refundacji oraz kopii dowodu ich poniesienia w terminie 6 miesięcy od dnia zawarcia umowy.

W terminie 7 dni od dnia doręczenia wymaganych dokumentów starosta występuje do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskiem o wydanie opinii, odpowiednio, o przystosowaniu do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na wyposażonym stanowisku pracy lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku.

Refundacja przekazywana jest na rachunek bankowy wskazany we wniosku w terminie 14 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy, odpowiednio, o przystosowaniu do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na wyposażonym stanowisku pracy lub o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku. Jeżeli została ona wypłacona w wysokości wyższej od należnej, pracodawca informuje starostę o wysokości nienależnie pobranej kwoty refundacji oraz dokonuje zwrotu tej kwoty w terminie 3 miesięcy od dnia jej ujawnienia. Jeżeli natomiast została wypłacona w wysokości niższej od należnej, pracodawca może poinformować starostę o wysokości kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą należną a kwotą wypłaconą pracodawcy oraz złożyć wniosek o wypłatę tej kwoty w terminie do dnia 15 lutego roku następującego po roku, w którym przypadał okres zatrudnienia na stanowisku pracy, którego dotyczy wniosek.

Wskazać należy również, iż refundacja może być przyznawana jako pomoc *de minimis,* o której mowa w:

1. rozporządzeniu Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu do pomocy *de minimis* (Dz.Urz. UE L 379 z 28.12.2006, str. 5);

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

2. rozporządzeniu Komisji (WE) nr 1535/2007 z dnia 20 grudnia 2007 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy *de minimis* w sektorze produkcji rolnej (Dz.Urz. UE L 337 z 21.12.2007, str. 35) albo
3. rozporządzeniu Komisji (WE) nr 875/2007 z dnia 24 lipca 2007 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy w ramach zasady *de minimis* dla sektora rybołówstwa i zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1860/2004 (Dz.Urz. UE L 193 z 25.07.2007, str. 6).

Pracodawca korzystający z refundacji jest zobowiązany do przechowywania dokumentacji pozwalającej na sprawdzenie zgodności przyznanej pomocy z przepisami rozporządzenia przez okres 10 lat od dnia przyznania pomocy.

Zmiany rozwiązań ustawowych co do obowiązków oraz uprawnień pracodawców związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych

W pierwotnym brzmieniu ustawy obowiązkowe miesięczne wpłaty na PFRON także obciążały pracodawcę zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jednakże w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn połowy przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych (począwszy od 1 maja 199 roku iloczyn obejmuje 40,65 % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia i liczę pracowników), stanowiąc ponadto, iż wpłaty te ulegały obniżeniu o kwoty wynagrodzeń wypłaconych pracownikom jedynie przez pracodawcę prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej, z tytułu realizacji przez te zakłady określonej produkcji lub usługi na rzecz pracodawcy obowiązanego do dokonywania wpłaty. Warunkiem obniżenia wpłaty było uregulowanie przez tego pracodawcę należności za zrealizowaną produkcję lub usługi, przy czym szczegółowe zasady obniżenia wpłat miały zostać określone w treści Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.

Rozporządzenie wydane w w/w przedmiocie (z dnia 25 czerwca 1998 roku, Dz.U. Nr 86, poz. 547) w pierwotnej wersji stanowiło, iż stopień obniżenia wpłaty ustalany był na podstawie informacji o kwocie wynagrodzeń pracowników zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej z tytułu realizacji przez te zakłady produkcji lub usługi (z wyłączeniem handlu). Kwota tych wynagrodzeń pomniejszana była o należne od pracowników składki na ubezpieczenia społeczne. W przypadku gdy kwota wynagrodzeń przewyższała wartość zrealizowanej produkcji lub usługi - pracodawca mógł skorzystać z obniżenia wpłaty tylko do wysokości kwoty, jaką zapłacił za tę produkcję lub usługę, a gdy wysokość wpłaty na PFRON, do której obowiązany był pracodawca w danym miesiącu - różnicę zaliczało się na obniżenie wpłaty z tego tytułu w następnych miesiącach.

Rozszerzenie w/w uprawnienia na krąg pracodawców szerszy niż tylko prowadzących zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej nastąpiło począwszy od 1 stycznia 2004 roku, przy

jednoczesnym wskazaniu, iż wskaźnik zatrudnienia osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności musiał kształtować się na poziomie co najmniej 10 % (tak do 1 stycznia 2011 roku).

Do 1 stycznia 2000 roku ustawa przyznawała pracodawcom spełniającym wymogi dla obciążenia ich obowiązkowymi comiesięcznymi wpłatami na PFRON, zatrudniającemu osoby niepełnosprawne, ulgę w podatku dochodowym w wysokości równej osiągniętemu wskaźnikowi zatrudnienia tych osób, jeśli wskaźnik ten wynosi co najmniej 7%. Jeżeli wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych przekracza 50% pracodawca był z tego podatku zwolniony (50% środków uzyskanych z tytułu takiej ulgi lub zwolnienia, o których mowa pracodawca zobowiązany był przekazywać na rzecz PFRON).

Ustawa stanowiła ponadto, iż składka na ubezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych zatrudnionych i zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, z wyjątkiem zatrudnionych przez pracodawcę, na którego nałożony był obowiązek comiesięcznych wpłat na PFRON wynosiła 50% składki na ubezpieczenie społeczne natomiast zatrudnionych przez prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej, w tych zakładach wynosi 5% podstawy wymiaru składki. Zakład Ubezpieczeń Społecznych otrzymywał refundację kwoty wynikającej z zastosowania takich ulg w wysokości 75% z dotacji budżetu państwa, a w pozostałej części ze środków PFRON. Począwszy od 1 stycznia 1999 roku w zakładach pracy zatrudniających mniej niż 25 osób, w stosunku do zatrudnionych osób niepełnosprawnych, zaliczonych do znacznego lub do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności część wynagrodzenia odpowiadającą składce należnej od zatrudnionego na ubezpieczenie emerytalne finansował PFRON, natomiast część kosztów osobowych pracodawcy, odpowiadającą należnej składce na ubezpieczenie emerytalne od pracodawcy, finansował budżet państwa (tak do 31 grudnia 2007 roku). W miejsce powyższego wprowadzony został art. 25 a ustawy, stanowiący, iż PFRON refundował pracodawcy zatrudniającemu mniej niż 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

czasu pracy, w stosunku do zatrudnionych osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności:

1. część wynagrodzenia odpowiadającą składce należnej od zatrudnionego na ubezpieczenie emerytalne,
2. część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadającą składce należnej od pracodawcy na ubezpieczenie emerytalne

(pod warunkiem terminowego opłacenia przez pracodawcę tych składek w całości).

Nadto PFRON refundował pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, osiągającemu wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem w wysokości co najmniej 6%, w stosunku do zatrudnionych osób niepełnosprawnych:

1. zaliczonych do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności - część wynagrodzenia odpowiadającą składce należnej od pracownika na ubezpieczenie emerytalne oraz część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadającą składce należnej od pracodawcy na ubezpieczenie emerytalne,
2. zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności - część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadającą składce należnej od pracodawcy na ubezpieczenie wypadkowe

(pod warunkiem terminowego opłacenia przez pracodawcę tych składek w całości). Od 1 stycznia 2009 roku refundacja (w ograniczonym zakresie) przysługuje osobie niepełnosprawnej wykonującej działalność gospodarczą.

Ustawa w pierwotnym brzmieniu stanowiła, iż pracodawcom, którzy zatrudnili przez okres co najmniej 54 miesięcy osoby niepełnosprawne bezrobotne lub poszukujące pracy i nie pozostające w zatrudnieniu, skierowane do pracy przez rejonowy urząd pracy, może zostać przyznany ze środków PFRON zwrot kosztów:

1. do wysokości trzydziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde stanowisko pracy, poniesionych w związku z organizacją nowych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych zdolnych do pracy lub przystosowaniem istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych,
2. ponad wysokość trzydziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia, jednak nie więcej niż pięćdziesięciokrotne wynagrodzenie za każde stanowisko pracy, w przypadku zatrudnienia osób, które zaliczono do znacznego stopnia niepełnosprawności,
3. wynagrodzenia wypłacanego osobom niepełnosprawnym za okres 18 miesięcy wraz ze składkami za ubezpieczenie społeczne od takiego wynagrodzenia

Począwszy od 31 maja 1999 roku zwrot opisany w pkt 3. nie obejmował wynagrodzenia pracownika oraz kosztów pracodawcy w części finansowanej przez budżet państwa lub Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w trybie art. 25 ust. 2 i 3 ustawy.

Od 1 czerwca 1999 roku stawki zwrotu kosztów, o których mowa w pkt. 1.1.2 powyżej, ograniczone zostały do 25-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

Od 1 lutego 2003 roku zmniejszony został wymagany okres zatrudnienia uprawniający do otrzymania zwrotu takich kosztów, a ponadto w przypadku braku utrzymania zatrudniania na wymaganym poziomie pracodawca zobowiązany jest jedynie do zwrotu części otrzymanych świadczeń w wysokości równej 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu okresu 36 miesięcy, jednak w wysokości nie mniejszej niż 1/6 tej kwoty. Zmieniony został również zakres finansowania - zwrotowi podlegały koszty poniesione w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności, rozpoznania przez służby medycyny pracy takich potrzeb. Od dnia 1 maja 2004 roku przewidziano możliwość zwrotu kosztów poniesionych na adaptację pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz adaptację lub nabycie urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej funkcjonowanie w zakładzie pracy (możliwość zwrotu kosztów poniesionych na zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności istnieje dopiero od 1 stycznia 2009 roku).

Dopiero od 1 stycznia 2004 roku przewidziano także możliwość dofinansowania ze środków PFRON do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych, które nie osiągnęły wieku emerytalnego (wypłacanego raz na dwa miesiące), jednakże świadczenia takie wypłacane były w kwotach:

1. 130% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
2. 110% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
3. 50% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

(W latach 2009-2010 dofinansowanie to określone było w rozmiarze odpowiednio: 160%, 140 %, 60 %).

Pracodawcy zatrudniającemu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy mniej niż 25 pracowników oraz pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągającemu wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6% przysługiwało miesięczne dofinansowanie w wysokości:

1. 70% kwot, o których powyżej,
2. 90% kwot, o których mowa powyżej, w przypadku osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych.

W zakresie wprowadzanych zmian do ustawy wskazać należy ponadto, iż do 1 lutego 2003 roku pracodawca zatrudniający do 24 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy mógł otrzymać ze środków PFRON zwrot kosztów:

1. wynagrodzenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych w wysokości 50% najniższego wynagrodzenia - przez okres 24 miesięcy, płatnych za co drugi miesiąc,
2. składek należnych od pracodawcy na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia, za każdą zatrudnioną osobę niepełnosprawną zaliczoną do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, skierowaną przez powiatowy urząd pracy.

Uprawnienia i obowiązki zwiazane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych określone ustawą z dnia 9 maja 1991 roku o zatrudnianiu i rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

Ustawa z dnia 9 maja 1991 roku o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 46, poz. 201) stanowiła, iż zakład pracy zatrudniający co najmniej 50 pracowników jest był obowiązany dokonywać miesięcznych wpłat na PFRON w wysokości iloczynu połowy przeciętnego wynagrodzenia i liczby etatów odpowiadającej różnicy pomiędzy zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% i rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Z powyższego obowiązku zwolnione były zakłady pracy, w których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi nie mniej niż 6%. Wskaźnik, od którego uzależniony był obowiązek wpłat, mógł być obniżony w razie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, mających schorzenia szczególnie utrudniające wykonywanie pracy zarobkowej.

Zakład pracy zobowiązany był wydzielić lub zorganizować stanowiska pracy wraz z podstawowym zapleczem socjalnym, umożliwiające zatrudnienie pracowników tego zakładu, którzy w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utracili zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku i zostali uznani za osoby niepełnosprawne. W przypadku naruszenia powyższego

obowiązku zakład pracy obowiązany był dokonać w dniu rozwiązania stosunku pracy z tymi osobami wpłat na PFRON w wysokości 40-krotnego przeciętnego wynagrodzenia za każdą z tych osób.

Ustawa przewidywała, iż czas pracy pracowników będących osobami niepełnosprawnymi nie może przekraczać ośmiu godzin dziennie i czterdziestu godzin tygodniowo, nadto osób niepełnosprawnych nie wolno było zatrudniać w porze nocnej. Czas pracy pracowników zaliczonych do I lub II grupy inwalidów nie mógł być wyższy niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. W tygodniach, w których przypadał ustawowy dzień wolny od pracy, czas pracy wynosi 28 godzin tygodniowo (przepisów tych nie stosowano do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu oraz gdy na wniosek pracownika lekarz zakładowy lub, w razie jego braku, lekarz sprawujący opiekę nad pracownikiem wyraził na to zgodę. Do czasu pracy pracowników niepełnosprawnych ustawa wliczała przerwę na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek w wymiarze do 30 minut dziennie.

Pracownikowi zaliczonemu do I lub II grupy inwalidów przysługiwał dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego takiego urlopu dodatkowego pracownik nabywał po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia do jednej z tych grup. Urlop ten nie należał sie jednak pracownikowi uprawnionemu do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych w roku kalendarzowym lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.

Zakład pracy zobowiązano:

1. zwolnienia od pracy na wniosek lekarza , nie częściej niż raz w roku, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, osobę niepełnosprawną skierowaną na turnus zorganizowany w celu rehabilitacji,
2. zwolnienia od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, osobę niepełnosprawną w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogły być wykonane poza godzinami pracy.

Zakładowi pracy, spełniającemu warunki nakazujące obowiązkowe wpłaty do PFRON o zatrudniającemu osoby niepełnosprawne (z wyjątkiem zakładu pracy chronionej) przysługiwała ulga w podatku dochodowym, podatku od płac lub od wynagrodzeń w wysokości równej osiągniętemu wskaźnikowi zatrudnienia tych osób, jeżeli wskaźnik ten wynosił co najmniej 7%. Jeżeli wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych przekraczał 50%, zakład pracy był z tych podatków zwolniony. 50% środków uzyskanych z tytułu ulg podatkowych przeznaczane było przez zakład pracy na PFRON.

Ustawa stanowiła również, iż wynagrodzenia osób niepełnosprawnych nie podlegały opodatkowaniu podatkiem od wzrostu wynagrodzeń.

KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

Opisany powyżej system wsparcia pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, pomimo szeregu udogodnień, nie jest w efekcie efektywny w stopniu do pokładanych w nim oczekiwań. Publikowane badania wskazują, iż pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne w wąskim zakresie zwracają uwagę na ich kompetencje i wykształcenie. Pokazują one, iż postawę wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych określają przede wszystkim:

1. poziom wiedzy na temat prawa oraz korzyści związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych;
2. przekonanie, iż zatrudnienie osób niepełnosprawnych generuje dodatkowe obowiązki i koszty;
3. brak wiedzy o schorzeniach i myślenie stereotypowane o osobach niepełnosprawnych jako pracownikach
4. niestabilność prawa

O ile zatrudnianiu osób niepełnosprawnych mają sprzyjać mechanizmy finansowe opisane powyżej o tyle wskazać należy, na powiązane z nimi utrudnienia, które towarzyszą wsparciu. Współpraca z Państwowym Funduszem Osób Niepełnosprawnych nacechowana jest niejednokrotnie nadmiernym formalizmem i rozbudowanym systemem kontroli. Dofinansowanie, które w zamierzeniu ma płynąć do pracodawcy z reguły oparte jest na zasadzie refundacji. Zatem w pierwszej kolejności zakład pracy winien wydatkować posiadane przez siebie środki, licząc w następstwie na ich zwrot.

Czynnikiem sprzyjającym nie jest również fakt określania budżetu PFRON i środków przez niego wydatkowanych na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych (w tym tworzenie nowych miejsc pracy) w okresach rocznych. W ten sposób zakłady pracy, działające niejednokrotnie w oparciu o planowanie w perspektywie dłuższej, nie mają pewności, czy ich zamierzenia gospodarcze znajdą uznanie w kontekście dostępności środków publicznych. O ile kierują się zamiarem stworzenia miejsca pracy, inicjatywa taka winna wyjść z początkiem roku, kiedy pula środków PFRON nie jest jeszcze rozdysponowana. W większym stopniu zatem dostęp do środków publicznych winien być oparty na zasadach konkurencji, rywalizacji pomiędzy zakładami pracy, prowadzonej na podstawie analizy przestawianej przez nich oferty, inicjatyw i pomysłów. Środki te winny być kierowane również w większej mierze na aktywizację zawodową osób z upośledzeniem umysłowym i chorobami psychicznymi – przedstawiane w niniejszej pracy statystyki pokazują na stosunkowo wąskie zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem tej grupy osób, w porównaniu z niepełnosprawnymi cierpiącymi na inne schorzenia.

Niejasność przepisów, ich zmienność, uzasadniana najczęściej nie analizą skuteczności wcześniej przyjętych rozwiązań ale potrzebą „racjonalizacji wydatkowania środków publicznych" sprawia, że pracodawcy podejmując decyzję o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej, kierując się korzyściami materialnymi stąd płynącymi, nie mają pewności, że z takich preferencji będą mogli korzystać w dłuższym okresie. Owa racjonalizacja wpływa nadto na stosowanie już istniejących przepisów prawa. Opisywany powyżej wzmożony system kontroli prawidłowości wydatkowania środków, zbytni formalizm, może zniechęcać do korzystania z wsparcia państwa.

Środki przewidziane ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 roku dla osób bezrobotnych podejmujących działalność gospodarczą

1.

W pierwotnym brzmieniu ustawy w art. 12. przewidziano możliwość uzyskania przez osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej albo rolniczej. Pożyczki udzielał dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy ze środków PFRON do wysokości trzydziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia. Umowa określała warunki udzielenia i spłaty pożyczki oraz wysokość stopy oprocentowania.

Dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy na wniosek pożyczkobiorcy umarzał pożyczkę do wysokości 50% pod warunkiem prowadzenia działalności gospodarczej albo rolniczej przez okres co najmniej 24 miesięcy oraz po spełnieniu pozostałych warunków umowy. Ustawa stanowiła, iż w przypadku szczególnie uzasadnionym trudną sytuacją materialną lub losową pożyczkobiorcy, Prezes Zarządu PFRON na wniosek pożyczkobiorcy mógł - po zasięgnięciu opinii dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy odroczyć termin spłaty pożyczki albo umorzyć jej spłatę w części lub w całości, jeżeli pożyczka stała się wymagalna. Od decyzji Prezesa Zarządu PFRON w w/w przedmiocie przysługiwało odwołanie do Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Począwszy od 1 stycznia 1999 roku w związku z przeprowadzoną reformą administracji oraz nałożeniem nowych obowiązków na samorząd terytorialny, stroną umowy pożyczki był starosta, natomiast decyzję w przedmiocie umorzenia jej spłaty w całości lub w części podejmował marszałek województwa. Począwszy od 1 lutego 2003 roku organem właściwym do podjęcia decyzji w w/w przedmiocie był starosta. Usunięto jednocześnie przepis stanowiący o odwołaniu od takiego rozstrzygnięcia do Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

Nadto ustawa stanowiła, iż osoba niepełnosprawna prowadząca działalność gospodarczą albo własne lub dzierżawione gospodarstwo rolne może otrzymać, ze środków PFRON dofinansowanie do wysokości 50% oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie tej działalności, jeżeli:

1) nie korzystała z pożyczki, o której mowa powyżej

2) taka pożyczka została spłacona albo w całości umorzona.

Dofinansowanie takie następowało na podstawie umowy zawartej przez dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy (począwszy od 1 stycznia 1999 roku umowę taką zawiera starosta).

Przepis wprowadzający możliwość udzielenia pożyczki w oparciu o treść art. 12 ustawy obowiązywał do 30 lipca 2007 roku, zastąpiony art. 12a.

2.

W nowym rozwiązaniu wprowadzonym ustawą z dnia 15 czerwca 2007 roku (Dz.U.Nr 115 poz. 791) przewidziano, iż osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu może otrzymać ze środków PFRON jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej w wysokości określonej w umowie zawartej ze starostą, nie więcej jednak niż do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia, jeżeli nie otrzymała środków publicznych na ten cel.

Osoba niepełnosprawna, która otrzymała takie jednorazowe środki, jest obowiązana do zwrotu otrzymanych środków wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, jeżeli z przyczyn leżących po jej stronie zostały naruszone warunki umowy, o której na podstawie której zostały one przyznane.

Uzasadniając powyższą zmianę wskazano: **„***uchylając art. 12 i wprowadzając art. 12a proponuje się zastąpienie dotychczasowej pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej (ewentualnie rolniczej) nową instytucją, umożliwiającą uzyskanie jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej lub działalności rolniczej. Powyższa propozycja ma na celu zwiększenie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Ponadto zmierza ona do ujednolicenia instrumentów przewidzianych w ustawie o rehabilitacji i w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.). Zmiana ta będzie miała znaczny wpływ na strukturę wydatków samorządów powiatowych, w jej wyniku znacznie większy udział środków pozostających w dyspozycji powiatów powinien być przeznaczany na samozatrudnianie osób niepełnosprawnych (obecnie większość tych środków przeznaczana jest na rehabilitację społeczną osób niepełnosprawnych)”.*[i]

Począwszy od 1 stycznia 2011 roku możliwość udzielenia takie wsparcia uzależniona jest od braku uprzedniego otrzymania bezzwrotnych środków publicznych na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej.

Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznania osobie niepełnosprawnej środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej z dnia 17 października 2007 roku (Dz.U. nr 194, poz. 1403) określono:

1. warunki oraz tryb przyznawania osobie niepełnosprawnej bezrobotnej albo poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu jednorazowo środków PFRON na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej;
2. warunki oraz tryb zwrotu takich środków,
3. formy zabezpieczenia zwrotu otrzymanych środków, o których mowa w pkt 1, w przypadku naruszenia warunków umowy dotyczącej ich przyznania;
4. wzór wniosku i niezbędne elementy umowy dotyczącej ich przyznania.

Rozporządzenie stanowi, iż osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu, może jednorazowo otrzymać środki PFRON na:

1. podjęcie po raz pierwszy działalności:
    a) gospodarczej w rozumieniu przepisów o swobodzie działalności gospodarczej,
    b) rolniczej w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników, w tym polegającej na prowadzeniu działów specjalnych produkcji rolnej, bez względu na formę prawną jej prowadzenia,
2. wniesienie po raz pierwszy wkładu do spółdzielni socjalnej,
3. ponowne podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej, ewentualnie ponowne wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej, jeżeli zgodnie z oświadczeniem wnioskodawcy upłynęło co najmniej 12 miesięcy od zaprzestania prowadzenia tej działalności lub od ustania członkostwa w spółdzielni socjalnej, jeżeli złoży wniosek o przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej.

Wniosek winien zostać złożony do starosty właściwego ze względu na miejsce zarejestrowania osoby niepełnosprawnej jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu. Rozpatrując go starosta bierze pod uwagę:

1. przewidywane efekty ekonomiczne przedsięwzięcia, na które mają być przeznaczone środki;
2. popyt i podaż lokalnego rynku na planowaną działalność;
3. kalkulację wydatków na uruchomienie działalności w ramach wnioskowanych środków;
4. uprawnienia i kwalifikacje wnioskodawcy;
5. wysokość środków własnych wnioskodawcy;
6. wysokość posiadanych środków PFRON przeznaczonych na ten cel w danym roku.

Starosta pisemnie informuje wnioskodawcę o sposobie rozpatrzenia wniosku przeznaczonego do realizacji na dany rok w terminie 30 dni od dnia otrzymania kompletnego wniosku, jednak nie wcześniej niż w dniu podjęcia przez radę powiatu uchwały o przeznaczeniu środków otrzymanych od

PFRON na cele określone ustawą. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku starosta informuje pisemnie o rozpatrzeniu wniosku, wzywając go do negocjacji warunków umowy. Winna ona zawierać w szczególności:

1. zobowiązanie starosty do wypłaty środków w kwocie ustalonej w wyniku negocjacji oraz co najmniej jednokrotnego zweryfikowania prawidłowości realizacji warunków umowy przez wnioskodawcę, w czasie obowiązywania umowy;
2. zobowiązanie wnioskodawcy do:
   a) przeznaczenia środków na cel określony w umowie, oraz do prowadzenia działalności lub członkostwa w spółdzielni socjalnej przez okres co najmniej 24 miesięcy, z uwzględnieniem okresów choroby, powołania do odbycia zasadniczej lub zastępczej służby wojskowej lub korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego,
   b) udokumentowania realizacji umowy na wezwanie starosty,
   c) umożliwienia wykonania przez starostę czynności weryfikacyjnych;
   d) informowania starosty o wszelkich zmianach dotyczących realizacji umowy w terminie 7 dni od dnia wystąpienia tych zmian,
   e) rozliczenia otrzymanych środków w terminie określonym w umowie, ich zwrotu oraz odsetek od środków, naliczonych od dnia ich otrzymania w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania wezwania starosty do zapłaty lub ujawnienia naruszenia co najmniej jednego z warunków umowy,
   f) zabezpieczenia zwrotu kwoty środków - w formie poręczenia, w tym poręczenia spółdzielni socjalnej, weksla z poręczeniem wekslowym (awal), gwarancji bankowej, zastawu na prawach lub rzeczach, blokady rachunku bankowego lub aktu notarialnego o poddaniu się egzekucji przez dłużnika.

Starosta przekazuje środki na rachunek bankowy wskazany we wniosku w terminie 14 dni od dnia zawarcia umowy, po przedstawieniu odpowiednio:

1. zaświadczenia o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej;
2. odpisu z Krajowego Rejestru Sądowego;
3. kopii koncesji, zezwolenia lub zaświadczenia o wpisie do rejestru działalności regulowanej;
4. kopii decyzji Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego o podleganiu ubezpieczeniu społecznemu rolników;
5. zobowiązania spółdzielni do przyjęcia wkładu w formie i wysokości planowanej do wniesienia przez wnioskodawcę.

Przekazanie środków może nastąpić przed dniem przedstawienia przez wnioskodawcę kopii koncesji lub zezwolenia, jeżeli wydanie koncesji lub zezwolenia jest uzależnione od posiadania przedmiotów lub urządzeń niezbędnych do prowadzenia danego rodzaju działalności, a wnioskodawca zamierza dokonać zakupu tych przedmiotów i urządzeń w ramach przyznanych środków. W takim przypadku wnioskodawca jest zobowiązany do przedstawienia staroście kopii

koncesji albo zezwolenia w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy od dnia wypłacenia środków pod rygorem zwrotu otrzymanych środków.

Umowa wygasa w przypadku nieprzedstawienia dokumentów w terminie 6 miesięcy od dnia zawarcia umowy. Jeżeli środki zostały wypłacone, wnioskodawca jest zobowiązany do zwrotu: przyznanych środków oraz odsetek od tych środków, naliczonych od dnia ich otrzymania w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania wezwania starosty do zapłaty lub ujawnienia naruszenia co najmniej jednego z warunków umowy.

Jeżeli środki zostały wypłacone wnioskodawcy w wysokości wyższej od należnej, wnioskodawca informuje starostę o wysokości nienależnie pobranej kwoty środków oraz dokonuje zwrotu tej kwoty w terminie 3 miesięcy od dnia jej ujawnienia. Natomiast o ile środki zostały wypłacone wnioskodawcy w wysokości niższej od należnej, wnioskodawca może poinformować starostę o wysokości kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą należną a kwotą wypłaconą wnioskodawcy oraz złożyć wniosek o wypłatę tej kwoty w terminie do dnia 15 lutego roku następującego po roku, w którym upłynął termin określony w § 6 ust. 2 pkt 2 lit. b. (prowadzenia dzialalnosci lub członkostwa w spółdzielni socjalnej trwającego przez okres 24 miesięcy)

Rozporządzenie stanowi, iż środki te mogą być przyznawane jako pomoc *de minimis,* o której mowa w:

1. rozporządzeniu Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu do pomocy de minimis (Dz.Urz. UE L 379 z 28.12.2006, str. 5);
2. rozporządzeniu Komisji (WE) nr 1535/2007 z dnia 20 grudnia 2007 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy de minimis w sektorze produkcji rolnej (Dz.Urz. UE L 337 z 21.12.2007, str. 35) albo
3. rozporządzeniu Komisji (WE) nr 875/2007 z dnia 24 lipca 2007 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy w ramach zasady *de minimis* dla sektora rybołówstwa i zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1860/2004.

Wnioskodawca korzystający z takiej pomocy na podstawie umowy zawartej ze starostą jest zobowiązany do przechowywania dokumentacji pozwalającej na sprawdzenie zgodności przyznanej pomocy z przepisami rozporządzenia przez okres 10 lat od dnia przyznania pomocy.

3.

Nowelizacją ustawy z dnia 20 grudnia 2002 roku (Dz.U. z 2003 r, Nr 7, poz. 79) przewidziano (art. 25 ust.3b), iż osobom niepełnosprawnym podejmującym po raz pierwszy działalność gospodarczą PFRON finansował:

5. 75% składek na ubezpieczenie emerytalne - w przypadku osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
6. 50% składek na ubezpieczenie emerytalne - w przypadku osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
7. 50% składek na ubezpieczenie wypadkowe - w przypadku osób zaliczonych do

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Rozwiązanie powyższe zostało uchylone nowelizacją ustawy z dnia 15 czerwca 2007 roku (Dz.U.Nr 115, poz. 791) począwszy od dnia 1 stycznia 2008 roku. Powyższą zmianę uzasadniono uznając, że „*nowe rozwiązania w zakresie pomocy dla tych osób są zdecydowanie korzystniejsze od dotychczasowych (dotacja zamiast pożyczki), co pozwala na rezygnację z instrumentu mającego charakter pomocy automatycznej”.*[i]

4.

Nowelizacja ustawy obowiązująca od 30 lipca 2007 roku (usuwająca przepis art. 12) implementowała zmiany w zakresie rozwiązań prawnych co do pożyczki, o której mowa w art. 13 stanowiąc, iż osoba niepełnosprawna prowadząca działalność gospodarczą albo własne lub dzierżawione gospodarstwo rolne może otrzymać, ze środków PFRON, dofinansowanie do wysokości 50% oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie tej działalności, jeżeli nie korzystała z pożyczki z PFRON na rozpoczęcie działalności gospodarczej albo rolniczej oraz z Funduszu Pracy na rozpoczęcie działalności gospodarczej albo pożyczka została spłacona lub w całości umorzona. Począwszy od 1 stycznia 2011 roku przepis stanowi, iż dofinansowanie takie może być udzielone o ile osoba niepełnosprawna nie korzystała z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo pożyczka została w całości spłacona lub umorzona, a osoba 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.

5.

Począwszy od 1 stycznia 2008 roku PFRON refundował osobie niepełnosprawnej prowadzącej działalność gospodarczą obowiązkowe składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe do wysokości odpowiadającej wysokości składki, której podstawą wymiaru jest kwota stanowiąca 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale, natomiast niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika, składki na ubezpieczenia społeczne rolników - wypadkowe, chorobowe, macierzyńskie oraz emerytalno-rentowe. Powyższe następowało pod warunkiem terminowego opłacenia tych składek w całości.

Począwszy od 1 stycznia 2009 roku PFRON refunduje:

1. osobie niepełnosprawnej wykonującej działalność gospodarczą obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe do wysokości odpowiadającej wysokości składki, której

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

podstawą wymiaru jest kwota określona w art. 18 ust. 8 (zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż kwota minimalnego wynagrodzenia) oraz w art. 18a (w okresie pierwszych 24 miesięcy kalendarzowych od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia rentowe i emerytalne stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia) ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74, z późn. zm.),

2. niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika, składki na ubezpieczenia społeczne rolników - wypadkowe, chorobowe, macierzyńskie oraz emerytalno-rentowe

Powyższe następuje pod warunkiem terminowego opłacenia tych składek w całości.

W brzmieniu ustawy obowiązującym od dnia 1 czerwca 2011 roku określono, iż refundacja ta przysługuje w wysokości:

1. 100% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe - w przypadku osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
2. 60% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe - w przypadku osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
3. 30% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe - w przypadku osób zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Począwszy od 1 stycznia 2008 roku osoba niepełnosprawna wykonująca działalność gospodarczą oraz niepełnosprawny rolnik lub rolnik zobowiązany do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika, zobowiązany został do składnia PFRON:

1. miesięcznych informacji o podstawach wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne,
2. wniosku o wypłatę refundacji składek za dany miesiąc,

Rolnik, o którym mowa powyżej składa informację o składkach na ubezpieczenia społeczne i stopniach niepełnosprawności w miesiącu następującym po miesiącu, w którym terminowo dokonał zapłaty składek za dany kwartał, wraz z wnioskiem o wypłatę refundacji składek.

Informacje te, jak również sam wniosek, przekazywane są w formie dokumentu pisemnego lub w formie dokumentu elektronicznego przez teletransmisję danych oraz pobierają drogą elektroniczną potwierdzenie wysłanej informacji lub wniosku. W terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku PFRON przekazywał na rachunek bankowy wnioskodawcy kwoty refundacji składek na ubezpieczenia społeczne (począwszy od 1 stycznia 2009 roku kwota ta jest przekazywana w terminie 14 dni). Jeżeli wnioskodawca posiada zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON przekraczające ogółem kwotę 100 zł, Prezes Zarządu PFRON wydaje decyzję o wstrzymaniu refundacji składek na ubezpieczenia społeczne do czasu

uregulowania zaległości przez wnioskodawcę. Decyzja podlega wykonaniu z dniem wydania.

W przypadku nieuregulowania przez wnioskodawcę zaległości wobec PFRON do dnia 31 stycznia roku następującego po roku, za który wnioskodawcy przysługuje refundacja, Prezes Zarządu PFRON wydaje decyzję o odmowie wypłaty refundacji składek na ubezpieczenia społeczne za okres wskazany w decyzji.

W przypadku gdy ustalona przez PFRON kwota refundacji składek na ubezpieczenia społeczne jest inna niż kwota refundacji wykazana we wniosku, Prezes Zarządu PFRON wydaje decyzję o wysokości refundacji, na wniosek złożony przez wnioskodawcę, w terminie 14 dni od dnia otrzymania informacji o ustaleniu wysokości przysługującej refundacji.

Począwszy od 1 stycznia 2009 roku w przypadku nieterminowego przekazania przez PFRON kwoty refundacji składek na ubezpieczenia społeczne od kwoty należnej nalicza się odsetki, w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych. Określono jednocześnie, iż refundacja składek na ubezpieczenia społeczne jest udzielana na zasadach pomocy *de minimis*, określonych w przepisach prawa Unii Europejskiej.

6.

Dla zachowania pełnego opisu rozwiązań prawnych obowiązujących w Polsce począwszy od 1991 roku wskazać należy, iż w oparciu o treść ustawy z dnia 9 maja 1991 roku o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych osoba niepełnosprawna podejmująca działalność gospodarczą mogła otrzymać pożyczkę na rozpoczęcie tej działalności. Pożyczka udzielana wojewódzki ośrodek do spraw zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych ze środków PFRON do wysokości 25-krotnego przeciętnego wynagrodzenia, na zasadach określonych w umowie. Pożyczka ta mogła być umorzona nie więcej niż w 50%, pod warunkiem prowadzenia działalności gospodarczej przez okres co najmniej 24 miesięcy.

Uwagi końcowe

Samodzielne podjęcie działalności gospodarczej przez osoby niepełnosprawne uznać należy

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

niewątpliwie za najpełniejszy przejaw efektywnej rehabilitacji społecznej i zawodowej. Osoba niepełnosprawna nie tylko jest gotowa do podjęcia i świadczenia pracy, ale samodzielnie odpowiada za prowadzone przez siebie przedsiębiorstwo – w perspektywie daje zatrudnienie innym osobom. O ile jednak podjęcie działalności niejednokrotnie uzależnione będzie od wykształcenia i dotychczasowego doświadczenia zawodowego, o tyle nie można oczekiwać, iż z mechanizmów omówionych w tej części będą korzystać w dużym stopniu osoby z upośledzeniem umysłowym lub chorobą psychiczną. Była już mowa w niniejszej pracy o trudnościach w zdobywaniu przez nie wiedzy i niezbędnego doświadczenia, jak również pełnej aktywizacji społecznej.

Środkiem prowadzącym ku temu jest niewątpliwie spółdzielnia socjalna, która zakłada w pewnej perspektywie czasowej uczestnictwo osoby niepełnosprawnej we wspólnym przedsięwzięciu gospodarczym, o ile będzie ona w stanie, obok świadczonej pracy, uczestniczyć w zarządzaniu majątkiem wspólnym.

Zatem, o ile niniejsza praca dotyczy aktywizacji osób upośledzonych umysłowo i chorych psychicznie, w znacznym stopniu jej część dotycząca przyjętych przez prawo metod zmierzających do ułatwienia im podjęcia własnej działalności gospodarczej, będzie niejako traktowana, jako konieczne uzupełnienie całości obrazu istniejącego systemu.

XI. Usługi i instrumenty rynku pracy

Uwagi ogólne

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych stanowi, iż osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu ma prawo korzystać z usług lub instrumentów rynku pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.). Nadto osoba taka może również korzystać na zasadach takich jak bezrobotni z usług lub instrumentów określonych w/w ustawą w postaci:

1. szkoleń;
2. stażu;
3. prac interwencyjnych;
4. przygotowania zawodowego dorosłych;
5. badań lekarskich lub psychologicznych, o których mowa w art. 2 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
6. zwrotu kosztów, o których mowa w art. 45 ust. 1, 2 i 4 tej ustawy
7. finansowania kosztów, o których mowa w art. 45 ust. 3 ustawy tej ustawy
8. dofinansowania do studiów podyplomowych.

Wydatki na instrumenty lub usługi rynku pracy przewidziane dla osób niepełnosprawnych są finansowane w odniesieniu do osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotne - ze środków Funduszu Pracy, natomiast w przypadku osób poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu - ze środków PFRON.

Powyższe stanowi znaczące rozszerzenie uprawnień przyznanych osobom niepełnosprawnym w stosunku do pierwotnych rozwiązań ustawowych, gdzie wskazano, iż mogą one korzystać jedynie ze szkoleń (począwszy od 1 lutego 2003 roku uprawnienie takie przewidziane zostało jedynie dla osób, które nie osiągnęły wieku emerytalnego). Jeszcze w okresie od 1 listopada 2005 roku do 30 lipca 2007 roku krąg instrumentów przyznanych osobom niepełnosprawnym przewidzianych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ograniczał się jedynie do udziału w szkoleniach, stażach, pracach interwencyjnych oraz przygotowaniu zawodowym w miejscu pracy. Począwszy od 1 lutego 2009 roku osoby takie mogą liczyć na dofinansowanie do studiów podyplomowych na warunkach określonych ustawą.

Usługi rynku pracy

1.

Zgodnie z art.35 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001) do grupy podstawowych usług rynku pracy zaliczane są:

1. pośrednictwo pracy;
2. poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa;
3. pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy;
4. organizacja szkoleń.

2.

Pośrednictwo pracy – zgodnie z ustawą - polega w szczególności na:

1. udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych;
2. pozyskiwaniu ofert pracy;
3. upowszechnianiu ofert pracy, w tym przez przekazywanie ofert pracy do internetowej bazy ofert pracy udostępnianej przez ministra właściwego do spraw pracy;
4. udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy, w związku ze zgłoszoną ofertą pracy;
5. informowaniu bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy;
6. inicjowaniu i organizowaniu kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami;
7. współdziałaniu powiatowych urzędów pracy w zakresie wymiany informacji o możliwościach uzyskania zatrudnienia i szkolenia na terenie ich działania;

8. informowaniu bezrobotnych o przysługujących im prawach i obowiązkach.

Pośrednictwo pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców realizowane przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy jest prowadzone nieodpłatnie, zgodnie z zasadami określonymi ustawą, tj. dostępności usług pośrednictwa pracy dla poszukujących pracy oraz dla pracodawców, dobrowolności (oznaczającej wolne od przymusu korzystanie z usług pośrednictwa pracy), równości (oznaczającej obowiązek udzielania wszystkim bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną) oraz jawności (każde wolne miejsce pracy zgłoszone do urzędu pracy jest podawane do wiadomości bezrobotnym i poszukującym pracy).

3.

Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa polega na udzielaniu:

1. bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, w szczególności na:
    a) udzielaniu informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia,
    b) udzielaniu porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia, w tym badaniu zainteresowań i uzdolnień zawodowych,
    c) kierowaniu na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia,
    d) inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy;
2. pracodawcom pomocy:
    a) w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy,
    b) we wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników przez udzielanie porad zawodowych.

Ustawa stanowi, iż poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa są realizowane zgodnie z zasadami dostępności usług poradnictwa zawodowego dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz dla pracodawców, dobrowolności, równości bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową, swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia, bezpłatności oraz poufności i ochrony danych. Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa są świadczone w formie grupowej lub w formie porady indywidualnej.

4.

Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy polega na przygotowywaniu bezrobotnych i poszukujących pracy do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu zatrudnienia, w szczególności przez:

1. uczestnictwo w szkoleniu z zakresu umiejętności poszukiwania pracy;
2. uczestnictwo w zajęciach aktywizacyjnych;
3. dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia.

Pomoc ta udzielana jest przez powiatowe urzędy pracy w ramach klubów pracy oraz przez centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy.

5.

Szkolenia bezrobotnych są inicjowane w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych bezrobotnych i innych kwalifikacji zwiększających szansę na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, w szczególności w przypadku:

1. braku kwalifikacji zawodowych;
2. konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji;
3. utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie;
4. braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy.

Przy kierowaniu na szkolenie obowiązuje zasada równości w korzystaniu ze szkoleń bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową.

6.

Na wniosek bezrobotnego, mogą zostać sfinansowane koszty studiów podyplomowych należne organizatorowi studiów, do wysokości 100%, jednak nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia. W tym celu zawierana jest umowa o dofinansowanie, która określa w szczególności prawa i obowiązki stron oraz wysokość i tryb przekazywania środków na pokrycie kosztów studiów podyplomowych w formie bezpośrednich wpłat na konto organizatora tych studiów. W przypadku gdy bezrobotny w trakcie odbywania studiów podyplomowych podejmie zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą, nie zawiesza się dofinansowania kosztów tych studiów do planowanego terminu ich ukończenia. W przypadku przerwania studiów podyplomowych z winy uczestnika, kwota wydatkowana na ich finansowanie ze środków publicznych podlega zwrotowi.

Instrumenty rynku pracy

1.

Do kręgu instrumentów rynku pracy (w myśl ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) wspierających podstawowe usługi rynku pracy należą:

1. finansowanie kosztów przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć w zakresie poradnictwa zawodowego lub pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy w związku

ze skierowaniem przez powiatowy urząd pracy;

2. finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy osobie, która podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych poza miejscem stałego zamieszkania, w przypadku skierowania przez powiatowy urząd pracy;
3. dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy, podjęcia działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa;
4. refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego;
5. finansowanie dodatków aktywizacyjnych;
6. finansowanie kosztów zorganizowanego przejazdu bezrobotnych i poszukujących pracy, w związku z udziałem tych osób w targach pracy i giełdach pracy organizowanych przez wojewódzki urząd pracy w ramach pośrednictwa pracy, w szczególności prowadzonego w ramach sieci EURES.

2.

Przez okres do 12 miesięcy może być finansowany zwrot kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania i powrotu do miejsca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, lub przez okres odbywania u pracodawcy stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego lub pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy osobie, która na podstawie skierowania powiatowego urzędu pracy podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, przygotowanie zawodowe dorosłych, staż lub została skierowana na zajęcia z zakresu poradnictwa zawodowego lub pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy i dojeżdża do tych miejsc a nadto uzyskuje wynagrodzenie lub inny przychód w wysokości nieprzekraczającej 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

3.

Możliwe jest również przyznanie zwrotu kosztów zakwaterowania osobie, która na podstawie skierowania powiatowego urzędu pracy podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych poza miejscem zamieszkania w miejscowości, do której czas dojazdu i powrotu do miejsca stałego zamieszkania wynosi łącznie ponad 3 godziny dziennie; mieszka w hotelu lub wynajętym mieszkaniu w miejscowości lub w pobliżu miejscowości, w której jest zatrudniona, wykonuje inną pracę zarobkową, odbywa staż lub przygotowanie zawodowe dorosłych, a nadto uzyskuje wynagrodzenie lub inny przychód w wysokości nieprzekraczającej 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w miesiącu, za który jest dokonywany zwrot kosztów zakwaterowania.

4.

Koszt przejazdu do pracodawcy i powrotu do miejsca zamieszkania również może podlegać zwrotowi w przypadku skierowania osoby bezrobotnej do pracodawcy, który zgłosił ofertę pracy, jeżeli siedziba tego pracodawcy znajduje się poza miejscem zamieszkania bezrobotnego. Koszt przejazdu

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

na badania lekarskie lub psychologiczne i powrotu do miejsca zamieszkania, może podlegać zwrotowi jeżeli na badania te bezrobotny został skierowany przez powiatowy urząd pracy i dojeżdża do tych miejsc. Nadto ustawa przewiduje możliwość zwrotu kosztów przejazdu do miejsca wykonywania prac społecznie użytecznych i powrotu do miejsca zamieszkania lub pobytu.

5.

Ustawa stanowi również o możliwości przyznania bezrobotnemu jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związane z podjęciem tej działalności, w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 6-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia, a w przypadku gdy działalność jest podejmowana na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych, wysokość przyznanych bezrobotnemu środków nie może przekraczać 4-krotnego przeciętnego wynagrodzenia na jednego członka założyciela spółdzielni oraz 3-krotnego przeciętnego wynagrodzenia na jednego członka przystępującego do spółdzielni socjalnej po jej założeniu. Osoba, która otrzymała takie środki jest obowiązana dokonać zwrotu otrzymanych środków wraz z odsetkami, jeżeli prowadziła działalność gospodarczą lub była członkiem spółdzielni socjalnej przez okres krótszy niż 12 miesięcy albo naruszone zostały inne warunki umowy dotyczące przyznania tych środków.

6.

Starosta może zawrzeć z pracodawcą umowę przewidującą jednorazowe refundowanie poniesionych kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego. Refundacja taka może nastąpić w przypadku, gdy pracodawca zatrudniał skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy oraz po upływie 12 miesięcy zatrudnienia skierowany bezrobotny jest nadal zatrudniony. Kwota refundowanych składek, nie może przekroczyć 300% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu spełnienia wskazanych warunków.

7.

Bezrobotnemu posiadającemu prawo do zasiłku przysługuje dodatek aktywizacyjny, jeżeli w wyniku skierowania przez powiatowy urząd pracy podjął zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie i otrzymuje wynagrodzenie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, a nadto jeśli z własnej inicjatywy podjął zatrudnienie lub inną pracę zarobkową.

8.

Bezrobotnych, o których mowa w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj:

1. bezrobotnych do 25 roku życia,
2. bezrobotnych długotrwale albo po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego, o którym

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

mowa w art. 50 ust. 2 pkt 2, albo kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,

3. bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
4. bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego,
5. bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia,
6. bezrobotnych, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia,
7. bezrobotnych niepełnosprawnych

starosta może skierować do odbycia stażu przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy do pracodawcy, rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub pełnoletniej osoby fizycznej, zamieszkującej i prowadzącej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej, w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym obejmującym obszar użytków rolnych o powierzchni przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub prowadzącej dział specjalny produkcji rolnej, o którym mowa w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 2008 r. Nr 50, poz. 291, z późn. zm.).

Staż odbywa się na podstawie umowy zawartej przez starostę z pracodawcą, według programu określonego w umowie. Przy ustalaniu programu powinny być uwzględnione predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje zawodowe bezrobotnego. Program taki powinien określać:

1. nazwę zawodu lub specjalności, której program dotyczy;
2. zakres zadań wykonywanych przez bezrobotnego;
3. rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych;
4. sposób potwierdzenia nabytych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych;
5. opiekuna osoby objętej programem stażu.

Nadzór nad odbywaniem stażu przez bezrobotnego sprawuje starosta. Pracodawca po zakończeniu realizacji programu zobowiązany jest do wydania opinii zawierającej informacje o zadaniach realizowanych przez bezrobotnego i umiejętnościach praktycznych pozyskanych w trakcie stażu. Bezrobotnemu w okresie odbywania stażu przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy (aktualnie 717 złotych) wypłacane przez starostę; przysługuje stypendium. Za ostatni miesiąc odbywania stażu pracodawca jest obowiązany udzielić dni wolnych przed upływem terminu zakończenia stażu.

Usługi i instrumenty rynku pracy w kontekście osób niepełnosprawnych uczestniczących w spółdzielni socjalnej

Analizując możliwość stosowania przewidzianych usług i instrumentów rynku pracy w aktywizacji osób niepełnosprawnych w wykorzystaniem potencjału spółdzielni socjalnej podkreślić należy na wstępie, iż mechanizmy te kierowane są do osób posiadających status bezrobotnego, a

częściowo poszukującego pracy niepozostającego w zatrudnieniu. Celem określenia praktycznej możliwości ich wykorzystania na wstępie podkreślić należy, iż za osobę bezrobotną może być uznana tylko taka osoba niepełnosprawna, która jest zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w wymiarze co najmniej połowy czasy pracy obowiązującego w danym zawodzie lub służbie. Jak wskazał Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie wyroku z dnia 27 stycznia 2010 roku, sygn. akt II Sa/Wa 1698/09 „*bezrobotnym może być osoba zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia. W sytuacji, gdy bezrobotny nie jest zdolny i gotowy do podjęcia zatrudnienia, właściwy organ ma obowiązek wydać decyzję o pozbawieniu takiej osoby statusu osoby bezrobotnej. Ustawodawca nie pozostawił tu organowi żadnej swobody czy uznania*". [i] Powyższe należy rozumieć jako brak przeszkód zdrowotnych do wykonywania zatrudnienia. Jak wskazał Wojewódzki Sąd Administracyjny w Szczecinie o jej wystąpieniu lub jej braku decyduje lekarz – specjalista medycyny pracy.[i]

O ile wystąpią przesłanki ustawowe konieczne dla możliwości uznania osoby za bezrobotną lub poszukującą pracy i niepozostającą w zatrudnieniu, co najmniej część spośród opisanych powyżej instrumentów pracy może zostać wykorzystana dla podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej. Nie można bowiem wykluczyć, iż osoba bezrobotna może skorzystać z finansowania kosztów przejazdu do spółdzielni socjalnej, która zgłosiła ofertę pracy lub celem odbywania tam stażu, przygotowania zawodowego w związku ze skierowaniem przez powiatowy urząd pracy. Nadto wartym zastosowania jest możliwość dofinansowania wyposażenia przygotowanego dla niej miejsca pracy. Poza w/w ułatwieniami zastosowanie znają rozwiązania przewidziane bądź to w samej ustawie o spółdzielniach socjalnych (refundacja części składek w zakresie ubezpieczeń społecznych) lub też w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (omawianych w odrębnym rozdziale).

W ramach niniejszego opracowania podkreślić należy na aktualną możliwość współpracy w zakresie określonym projektami POKL ośrodków pomocy społecznej w ramach Poddziałania 7.1.1 i 7.1.2 instrumentu aktywizacji zawodowej ze spółdzielniami socjalnymi m.in. na potrzeby praktyki lub stażu. Zgodnie z zaleceniami Instytucji Zarządzającej PO KL praktyki nie mogą trwać krócej niż 1 miesiąc i nie dłużej niż 3 miesiące, a za kwalifikowalne mogą zostać uznane tylko takie koszty, które są niezbędne do odbycia praktyki przez uczestnika projektu, do których należą m.in.:

a) koszty przejazdu do miejsca praktyki i z powrotem do miejsca zamieszkania,
b) koszty szkolenia BHP i szkolenia przygotowującego do odbycia praktyki na danym stanowisku pracy,
c) koszty zakupu odzieży roboczej, wyposażenia stanowiska pracy, na którym będzie odbywała się praktyka (z uwzględnieniem zasad cross-financingu),
d) koszty zakwaterowania w miejscu praktyki, jeżeli praktyka odbywa się poza miejscem stałego zamieszkania uczestnika projektu i ze względu na odległość miejsca odbywania praktyki od miejsca zamieszkania nie są możliwe codzienne dojazdy,

e) koszty wynagrodzenia opiekuna praktyki, proporcjonalnie do liczby godzin poświęconych praktykom.

W przypadku stażu beneficjenci systemowi mogą stosować przepisy określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – w tym przypadku za kwalifikowane uznawane będą wydatki ponoszone w wysokości i na zasadach stosowanych w odniesieniu do Funduszy Pracy na podstawie ustawy. Wskazuje się przy tym, aby staże realizowane w ramach projektów systemowych trwały nie krócej niż 3 miesiące i nie dłużej niż 6 miesięcy. Natomiast w sytuacji odstąpienia od zasad określonych w/w ustawą za kwalifikowane mogą być uznane koszty niezbędne do odbycia stażu przez uczestnika projektu, tj. m.in.:

a) koszty stypendium stażowego (przy czym wysokość miesięcznego stypendium nie może być wyższa niż kwota minimalna wynagrodzenia),
b) koszty przejazdu do miejsca stażu i z powrotem do miejsca zamieszkania,
c) koszty szkolenia BHP i szkolenia przygotowującego do odbycia stażu na danym stanowisku pracy,
d) koszty zakupu odzieży roboczej, wyposażenia stanowiska pracy i przystosowania go do potrzeb uczestnika (z uwzględnieniem zasad cross-financingu),
e) koszty zakwaterowania w miejscu stażu, jeżeli odbywa się on poza miejscem stałego zamieszkania uczestnika projektu i ze względu na odległość od miejsca zamieszkania nie są możliwe codzienne dojazdy,
f) koszty wynagrodzenia opiekuna stażu, proporcjonalnie do liczby godzin poświęconych stażyście/stażystom.

Wymogiem niezbędnym dla umożliwienia spółdzielni socjalnej uczestnictwa w realizacji w/w projektów będzie przystosowanie warunków pracy dla osoby niepełnosprawnej.[i]

XII. Zakłady pracy chronionej

Status zakładu pracy chronionej

Zgodnie z art. 28 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 123, poz. 776 z późn. zm.) pracodawca prowadzący działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy, zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągający wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przez okres co najmniej 6 miesięcy, uzyskuje status pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, jeżeli:

1. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi:
   a) co najmniej 50%, a w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, albo

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

b) co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;

2. obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy:
   a) odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy,
   b) uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich, a także
3. jest zapewniona doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne;
4. pracodawca wystąpi z wnioskiem o przyznanie statusu pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej.

Ustawa stanowi, iż spółdzielnia socjalna, powstała w wyniku przekształcenia spółdzielni inwalidów lub spółdzielni niewidomych mającej status pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, uzyskuje status pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, jeżeli wystąpi z wnioskiem o nadanie takiego statusu w terminie 3 miesięcy od daty wpisu tej spółdzielni do Krajowego Rejestru Sądowego.

Do grupy pracowników, wymaganej dla spełnienia wymogów stawianych pracodawcy starającemu się o status zakładu pracy chronionej, zalicza się, także osoby niepełnosprawne wykonujące pracę nakładczą, jeżeli ich wynagrodzenie zostało ustalone co najmniej w wysokości: najniższego wynagrodzenia (w stosunku do wykonawców, dla których praca nakładcza stanowi jedyne źródło utrzymania) albo połowy najniższego wynagrodzenia (w stosunku do pozostałych wykonawców).

Decyzję w sprawie przyznania statusu zakładu pracy chronionej wydaje wojewoda po uprzednim stwierdzeniu spełnienia warunków wymaganych dla przyznania takiego statusu. W drodze decyzji może on zwolnić na czas nie dłuższy niż 6 miesięcy, prowadzącego zakład pracy chronionej od spełnienia warunków dotyczących wymiaru zatrudnienia osób niepełnosprawnych jeżeli zatrudnia co najmniej 60% osób niepełnosprawnych, a nadto o ile właściwy powiatowy urząd pracy nie może skierować wymaganej liczby osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, posiadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe lub nadających się do przekwalifikowania.

Wojewoda może również, w drodze decyzji, zwolnić z obowiązku prowadzenia działalności gospodarczej przez okres 12 miesięcy poprzedzających złożenie wniosku o przyznanie statusu zakładu pracy chronionej lub z obowiązku utrzymywania wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w okresie 6 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku o przyznanie statusu zakładu pracy chronionej pracodawcę, który:

1. przejął wraz ze wszystkimi pracownikami zakład pracy chronionej w upadłości lub w likwidacji albo zagrożony likwidacją lub upadłością, z wyłączeniem przejęcia dokonanego na podstawie Kodeksu spółek handlowych lub ustawy z dnia 16

września 1982 r. - Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2003 r. Nr 188, poz. 1848, z późn. zm.);

2. przejął pracowników zakładu pracy chronionej w związku z podziałem lub nabyciem tego zakładu lub jego części albo w wyniku zmiany formy organizacyjno-prawnej zakładu pracy chronionej prowadzonego przez osobę fizyczną;
3. przejął w drodze darowizny od osoby należącej w stosunku do niego do I grupy podatkowej w rozumieniu przepisów o podatku od spadków i darowizn zakład pracy chronionej prowadzony przez jedną lub więcej osób fizycznych.

a nadto, gdy pracodawca:

4. utrzyma zatrudnienie pracowników zakładu pracy chronionej w okresie roku od dnia wydania decyzji oraz
5. w dniu wystąpienia z wnioskiem o przyznanie statusu zakładu pracy chronionej lub udokumentowania przejęcia zakładu. spełnia pozostałe warunki, warunkujące nadanie takiego statusu

Wojewoda podejmuje decyzję stwierdzającą utratę przyznanego statusu zakładu pracy chronionej lub w razie niespełniania warunków lub obowiązków warunkujących przyznanie takiego statusu, co istotne, z dniem zaprzestania spełniania jakiegokolwiek z tych warunków lub obowiązków.

Uprzywilejowanie zakładów pracy chronionej przewidziane ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Prowadzący zakład pracy chronionej spełniający warunek, o którym mowa w art. 28 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy (tj. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi: co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, jest zwolniony z podatków za wyjątkiem (podatku od gier, podatku od towarów i usług, podatku akcyzowego, cła, podatków dochodowych, podatku od środków transportowych. Z podatków od nieruchomości, rolnego i leśnego - na zasadach określonych w przepisach odrębnych, natomiast z podatku od czynności cywilnoprawnych, jeżeli czynność przez niego dokonana pozostaje w bezpośrednim związku z prowadzeniem zakładu. Pracodawca taki pozostaje również zwolniony z opłat, z wyjątkiem opłaty skarbowej i opłat o charakterze sankcyjnym.

Zwolnienie powyższe pozostaje uwarunkowane przekazaniem środków uzyskanych z tego tytułu na PFRON (w wysokości 10 %), zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych (w wysokości 90%).

Pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej może również otrzymać ze środków Funduszu:

1. dofinansowanie w wysokości do 50% oprocentowania zaciągniętych kredytów bankowych pod warunkiem wykorzystania tych kredytów na cele związane z rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych;

2. zwrot kosztów budowy, rozbudowy obiektów i pomieszczeń zakładu, kosztów transportowych, i administracyjnych, jednakże powyższe dotyczy wyłącznie dodatkowych kosztów pracodawcy wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a zwrot może być przyznany pracodawcy prowadzącemu zakład pracy chronionej u którego wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 50%.

Zakładowy fundusz rehabilitacji

Ustawodawca nałożył na prowadzącego zakład pracy chronionej obowiązek utworzenia zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, Środki takiego funduszu przeznaczane są na finansowanie rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej, w tym na indywidualne programy rehabilitacji osób niepełnosprawnych opracowywane przez powołane przez pracodawców komisje rehabilitacyjne oraz ubezpieczenie osób niepełnosprawnych, zgodnie z zakładowym regulaminem wykorzystania tych środków. Prowadzący zakład pracy chronionej może udzielać, ze środków funduszu rehabilitacji, pomocy niepracującym osobom niepełnosprawnym byłym pracownikom tego zakładu, na cele związane z rehabilitacją leczniczą i społeczną.

Fundusz gromadzony jest ze środków:

1. uzyskanych z tytułu zwolnień podatkowych
2. z części zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych,
3. z wpływów z zapisów i darowizn;
4. z odsetek od środków zgromadzonych na rachunku funduszu rehabilitacji
5. ze środków pochodzących ze zbycia środków trwałych zakupionych ze środków funduszu, w części niezamortyzowanej.

Jednocześnie zobowiązany jest do prowadzenia ewidencji środków funduszu rehabilitacji, rozliczeniowego rachunku bankowego środków tego funduszu (środki winny być przekazywane w terminie 7 dni od dnia, w którym je uzyskano) wydatkowania takich środków tego wyłącznie z w/w rachunku, przeznaczania co najmniej 15% środków funduszu rehabilitacji na indywidualne programy rehabilitacji oraz przeznaczania co najmniej 10% środków funduszu rehabilitacji na pomoc indywidualną dla niepełnosprawnych pracowników i byłych niepracujących niepełnosprawnych pracowników tego zakładu.

Wskazać należy przy tym, iż środki zakładowego funduszu rehabilitacji nie podlegają egzekucji sądowej ani administracyjnej oraz nie mogą być obciążane w jakikolwiek sposób.

W przypadku przeznaczenia środków funduszu rehabilitacji w sposób niezgodny z ustawą, pracodawca jest obowiązany do dokonania zwrotu 100% kwoty tych środków na fundusz, a nadto wpłaty do PFRON w wysokości 30% takich środków w terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło ujawnienie niezgodnego z ustawą przeznaczenia środków funduszu rehabilitacji, a także niedotrzymanie terminu 7 dni, o którym mowa powyżej. W myśl ustawy na równi z niezgodnym z ustawą przeznaczeniem środków funduszu rehabilitacji traktuje się nieutworzenie funduszu rehabilitacji, nieprowadzenie ewidencji środków funduszu rehabilitacji lub nieprowadzenie rachunku bankowego środków tego funduszu.

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

W razie likwidacji, upadłości albo wykreślenia z ewidencji działalności gospodarczej prowadzonego przez pracodawcę zakładu pracy chronionej lub utraty statusu zakładu pracy chronionej niewykorzystane według stanu na dzień likwidacji, upadłości lub utraty statusu zakładu pracy chronionej środki funduszu rehabilitacji podlegają niezwłocznie wpłacie do PFRON (powyższe nie znajduje zastosowania w przypadku, gdy likwidacja zakładu następuje w związku z przejęciem zakładu przez inny zakład pracy chronionej lub w wyniku połączenia z takim zakładem, a niewykorzystane środki funduszu podlegają przekazaniu w terminie do 3 miesięcy na fundusz rehabilitacji zakładu przejmującego zakład likwidowany). Wpłacie do PFRON podlega także kwota odpowiadająca kwocie wydatkowanej ze środków funduszu rehabilitacji na nabycie, wytworzenie lub ulepszenie środków trwałych w związku z modernizacją zakładu, utworzeniem lub przystosowaniem stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych, budową lub rozbudową bazy rehabilitacyjnej, wypoczynkowej i socjalnej oraz na zakup środków transportu - w części, która nie została pokryta odpisami amortyzacyjnymi, ustalonymi przy zastosowaniu stawek amortyzacyjnych wynikających z Wykazu rocznych stawek amortyzacyjnych na dzień zaistnienia okoliczności.

Co istotne, w przypadku utraty statusu zakładu pracy chronionej i osiągania stanu zatrudnienia ogółem w wysokości co najmniej 15 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 25%, pracodawca zachowuje fundusz rehabilitacji i niewykorzystane środki tego funduszu.

Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych z dnia 19 grudnia 2007 roku (Dz.U. Nr 245, poz. 1810) określono, iż środki takiego funduszu mogą być przeznaczone na:

1. **wyposażenie stanowiska pracy oraz przystosowanie jego otoczenia do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności na:**
   a) **zakup, modernizację, remont maszyn i urządzeń,**
   b) **finansowanie robót budowlanych w rozumieniu przepisów Prawa budowlanego, dotyczących obiektów budowlanych ujętych w ewidencji bilansowej zakładu pracy chronionej, proporcjonalnie do przewidywanej liczby stanowisk pracy osób niepełnosprawnych w tym obiekcie, pod warunkiem utrzymania w nim przewidywanego poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez okres co najmniej trzech lat od dnia odbioru obiektu budowlanego,**
   c) **wyposażenie i dostosowanie pomieszczeń zakładu;**
2. **finansowanie części kosztów wprowadzania nowoczesnych technologii i prototypowych wzorów oraz programów organizacyjnych proporcjonalnie do liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy;**
3. **tworzenie, modernizację, remont, rozbudowę i utrzymanie bazy:**
   a) **rehabilitacyjnej, w szczególności przychodni, gabinetów fizjoterapii,**
   b) **socjalnej, w szczególności internatów, hoteli, stołówek, wypoczynkowej;**
4. **podstawową i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne;**

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

5. **dodatkowe wynagrodzenie pracowników za znajomość i posługiwanie się językiem migowym oraz wynagrodzenie lektorów dla pracowników niewidomych;**
6. **szkolenia i przekwalifikowanie w celu nabycia lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych;**
7. **dowożenie do pracy i z pracy osób niepełnosprawnych;**
8. **zakup samochodów wyłącznie do przewozu osób niepełnosprawnych, w szczególności mających trudności w korzystaniu z publicznych środków transportu;**
9. **organizację turnusów rehabilitacyjnych i usprawniających;**
10. **działalność sportową, rekreacyjną i turystyczną;**
11. **pomoc indywidualną dla osób niepełnosprawnych (udzielana jako pomoc bezzwrotna lub jako nieoprocentowana pożyczka, która z kolei może być częściowo lub całkowicie umorzona w przypadku, gdy wykorzystana została zgodnie z przeznaczeniem) na:**
    a) **odpłatność za przejazd w obie strony, pobyt i leczenie w szpitalach, sanatoriach, placówkach rehabilitacyjno-szkoleniowych, zakładach opiekuńczo-leczniczych i pielęgnacyjno-opiekuńczych,**
    b) **zakup leków i innych niezbędnych środków medycznych,**
    c) **zakup i naprawę indywidualnego sprzętu rehabilitacyjnego, wyrobów medycznych w tym przedmiotów ortopedycznych oraz środków pomocniczych, urządzeń i narzędzi technicznych oraz środków transportu niezbędnych w rehabilitacji oraz ułatwiających wykonywanie czynności życiowych,**
    d) **adaptację i wyposażenie mieszkań, budynków mieszkalnych oraz obiektów zamieszkałych lub przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych, stosownie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności,**
    e) **usprawnianie fizyczne,**
    f) **odpłatność za przejazd w obie strony i pobyt na turnusach rehabilitacyjnych wraz z opiekunem (jeśli lekarz zaleci uczestnictwo opiekuna na turnusie rehabilitacyjnym), jak również wczasach lub wypoczynku zorganizowanym w innych formach,**
    g) **odpłatność za pobyt na koloniach, obozach oraz turnusach rehabilitacyjnych dla niepełnosprawnych dzieci pracowników, a także dla dzieci osób niepełnosprawnych,**
    h) **opiekę pielęgnacyjną w domu nad pracownikiem niepełnosprawnym w okresie przewlekłej choroby uniemożliwiającej poruszanie się, w tym opiekę socjalno-bytową,**
    i) **utrzymanie przez osoby niewidome psa przewodnika,**
    j) **zakup wydawnictw i pomocy dydaktycznych stosownie do potrzeb osób niepełnosprawnych,**
    k) **opłacanie przewodników towarzyszących osobom niewidomym zaliczonym do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności oraz osobom z niepełnosprawnością narządu ruchu zaliczonym do znacznego stopnia**

niepełnosprawności,

l) opłacanie tłumacza języka migowego,

m) przewóz osoby niepełnosprawnej na niezbędne zabiegi leczniczo-rehabilitacyjne,

n) zwrot kosztów ubezpieczeń komunikacyjnych oraz ryczałtu za używany własny pojazd mechaniczny do celów pozasłużbowych dla osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności oraz dla osób zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności z uszkodzeniem narządu ruchu,

o) dojazdy do pracy i z pracy osób niepełnosprawnych mających trudności w korzystaniu z publicznych środków transportu,

p) odpłatność za kształcenie lub dokształcanie, w tym również w szkołach średnich i wyższych,

q) odpłatność za kursy i szkolenia rozwijające pozazawodowe zainteresowania osób niepełnosprawnych,

r) opłacanie składki na indywidualne ubezpieczenia osób niepełnosprawnych,

s) odpłatność za podstawową i specjalistyczną opiekę medyczną oraz poradnictwo i usługi rehabilitacyjne;

12. indywidualne programy rehabilitacji, mające na celu zmniejszenie ograniczeń zawodowych, w ramach których są finansowane koszty:

a) doradztwa zawodowego w zakresie możliwości szkolenia, przekwalifikowania i dokształcania,

b) specjalistycznych badań lekarskich oraz psychologicznych dla celów doradztwa zawodowego,

c) szkolenia, przekwalifikowania oraz dokształcania w celu nabycia lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych,

d) wynagrodzenia pracownika sprawującego opiekę nad uczestnikiem programu rehabilitacji, jak również członków komisji rehabilitacyjnej w części nieobjętej finansowaniem ze środków funduszu rehabilitacji na podstawie innych przepisów rozporządzenia lub środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na podstawie ustawy,

e) dostosowania miejsca pracy i stanowiska pracy do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności,

f) inne ponoszone w ramach realizacji programów rehabilitacji;

(wydatkowanie tych środków uzależnione jest od przyjęcia programu rehabilitacji)

13. wspólne zadania pracodawców prowadzących zakłady z zakresu rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej osób niepełnosprawnych, na których realizację pracodawcy mogą przeznaczyć do 10% środków funduszu rehabilitacji, w szczególności na tworzenie i modernizację infrastruktury rehabilitacyjno-socjalnej, przedsięwzięcia inwestycyjne, badania i analizy rynku pracy osób niepełnosprawnych.

Zgodnie z rozporządzeniem, wydatki wymienione w treści § 2 pkt. 2, o ile stanowią przysporzenie korzyści dla pracodawcy będą uznane za pomoc *de minimis* w rozumieniu rozporządzenia Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu do pomocy *de minimis* (Dz.Urz. UE L 379 z 28.12.2006, str. 5).

Pracodawca ustala zakładowy regulamin wykorzystania środków funduszu rehabilitacji w uzgodnieniu z osobami zapewniającymi doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne na rzecz niepełnosprawnych, pracowników tego zakładu oraz z działającymi w zakładzie związkami zawodowymi lub, w przypadku ich braku, przedstawicielami wybranymi przez niepełnosprawnych pracowników. Regulamin podaje się do wiadomości pracowników zakładu przez jego ogłoszenie w miejscu ogólnie dostępnym.

Programy rehabilitacji, wskazane powyżej, opracowywane są przez komisje rehabilitacyjne dla pracowników niepełnosprawnych, którzy w szczególności:

1. posiadają najniższe kwalifikacje,
2. z uwagi na niepełnosprawność mają utrudnione samodzielne wykonywanie pracy;
3. utracili zdolność do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku;
4. zmieniają kwalifikacje zawodowe.

Program rehabilitacji opracowywany jest z udziałem pracownika niepełnosprawnego, którego ten program dotyczy i powinien zawierać:

1. diagnozę sytuacji zawodowej pracownika niepełnosprawnego;
2. cel programu rehabilitacji;
3. metody realizacji programu rehabilitacji;
4. harmonogram działań rehabilitacyjnych;
5. terminy oceny postępów w rehabilitacji;
6. osoby odpowiedzialne za realizację programu rehabilitacji.

Pomoc ze środków funduszu rehabilitacji może być również udzielona na rzecz niepracujących byłych pracowników zakładu z przeznaczeniem na finansowanie rehabilitacji społecznej i leczniczej (w wysokości i na warunkach analogicznych jak dla pracowników pozostających w zatrudnieniu).

Warunkiem uznania pomocy jako pomocy *de minimis* jest uzyskanie zaświadczenia wydanego przedsiębiorcy przez organ podatkowy, podmiot uprawniony do pobierania opłat lub inny podmiot udzielający pomocy. W tym celu przedsiębiorca winien przedstawić:

1. uzyskane zaświadczenia o pomocy *de minimis* otrzymanej w okresie obejmującym bieżący rok kalendarzowy oraz dwa poprzedzające go lata kalendarzowe albo oświadczenie o wielkości pomocy *de minimis* otrzymanej w tym okresie, albo oświadczenie o nieskorzystaniu z pomocy *de minimis* w tym okresie;
2. informacje o każdej pomocy innej niż *de minimis,* jaką otrzymał w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikujących się oraz na dany projekt inwestycyjny,

z którym związana jest pomoc *de minimis*,

3. oświadczenie, że nie jest przedsiębiorcą znajdującym się w trudnej sytuacji ekonomicznej według kryteriów określonych w przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących udzielania pomocy publicznej.

Rozporządzenie stanowi, iż pomoc *de minimis* nie może być udzielona, jeżeli przedsiębiorca otrzymał pomoc inną niż *de minimis* w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą lub tego samego projektu inwestycyjnego, a łączna kwota pomocy spowodowałaby przekroczenie dopuszczalnej intensywności pomocy określonej w przepisach mających zastosowanie przy udzielaniu pomocy publicznej innej niż *de minimis.*

Na marginesie wskazać należy, iż finansowanie kosztów rat leasingowych może odbywać się z opisanych powyżej środkom, o ile umowa leasingu skutkuje przeniesieniem własności na pracodawcę.

Opisane powyżej brzmienie rozporządzenia jest wynikiem kilkukrotnej jego nowelizacji, nadto zostało oparte na doświadczeniach związanych z funkcjonowaniem rozwiązań uprzedniej regulacji w tym zakresie, tj. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych z dnia 31 grudnia 1998 roku (Dz.U. 1999, Nr 3, poz. 22). Pierwotne brzmienie rozporządzenia, poza możliwością wydatkowania środków funduszu rehabilitacji spośród aktualnego katalogu, przewidywało możliwość finansowania tworzenia, modernizacji, remontu, rozbudowy i utrzymania bazy wypoczynkowej. Węższy był również krąg wydatków, które uznawane były za pomoc *de minimis* w rozumieniu rozporządzenia Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art.. 87 i 88 Traktatu o pomocy *de minimis.* Nowelizacją obowiązującą od 22 lipca 2009 roku, poza zmianami w zakresie postanowień § 2 ust. 1 pkt. 8 (dokonanie zmiany sformułowania co do finansowania zakupu samochodów służących do przewozu osób niepełnosprawnych), rozszerzono krąg wydatków stanowiących pomoc *de minimis.*

Dla porządku jedynie wskazać należy, iż uprzednio obowiązujące rozporządzenie z dnia 31 grudnia 1998 roku nie przewidywało traktowania wydatków poczynionych z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych jako pomocy *de minimis,* jednakże krąg dopuszczalnego przeznaczenia takich środków oraz warunki ich wykorzystania były dosyć zbieżne z aktualnymi rozwiązaniami prawnymi.

Zmiany rozwiązań prawnych w zakresie uzyskania statusu oraz funkcjonowania zakładu pracy chronionej.

W pierwotnym brzmieniu ustawy status zakładu pracy chronionej mógł uzyskać pracodawca zatrudniający nie mniej niż 40 pracowników przy wypełnieniu wymogów co do wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych, uwzględnienia warunków technicznych i sanitarnych obiektów i pomieszczeń użytkowanych przez zakład pracy, jednakże bez wymogu prowadzenia działalności

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

gospodarczej przez okres 12 miesięcy i osiągania określonych wskaźników zatrudnienia przez okres 6 miesięcy.

Ustawą o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 18 czerwca 1998 roku (Dz.U. Nr 99, poz. 628) wymagany rozmiar zatrudnienia został obniżony do co najmniej 20 osób. Wymóg ten został rozszerzony nowelizacją ustawy z dnia 8 października 1999 roku (Dz.U. Nr 90, poz. 1001) o konieczność prowadzenia działalności gospodarczej przez okres co najmniej 12 miesięcy oraz osiąganie określonych ustawą wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez okres co najmniej 6 miesięcy.

Zmiana ta uzasadniana była koniecznością ograniczenia wzrostu liczby zakładów pracy chronionej do zakładów, które uzyskały stabilizację finansową i produkcyjną, zapewniając jednocześnie stabilność zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Miało to w rezultacie spowodować „znaczną racjonalizację wydatków ze środków publicznych" (tak w uzasadnieniu do zmiany ustawy o pomocy społecznej i ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, druk nr 1330).

Nowelizacją z dnia 20 grudnia 2002 roku minimalny wskaźnik zatrudnienia dla pracodawców starających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej podwyższony został do 25 osób.

W pierwotnym brzmieniu ustawy decyzję w sprawie przyznania statusu zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej wydawał Pełnomocnik do Spraw Osób Niepełnosprawnych na okres 3 lat. Ustawa stanowiła, iż można było zwolnić nie dłużej niż na sześć miesięcy od spełnienia wymogu dotyczącego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jeżeli pracodawca:

1. zatrudniał co najmniej 60% osób niepełnosprawnych oraz
2. właściwy rejonowy urząd pracy nie mógł skierować wymaganej liczby osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, posiadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe lub nadających się do przekwalifikowania.

Począwszy od 1 stycznia 2000 roku organem właściwym w przedmiocie przyznania statusu zakłady pracy chronionej jest wojewoda. Począwszy od 1 lutego 2003 roku (nowelizacja ustawy z dnia 20 grudnia 2002 roku, Dz.U. Nr 7, poz. 79) organ ten może w drodze decyzji, zwolnić z obowiązku prowadzenia działalności gospodarczej przez okres 12 miesięcy poprzedzających złożenie wniosku o przyznanie statusu zakładu pracy chronionej lub z obowiązku utrzymywania wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w okresie 6 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku o przyznanie statusu zakładu pracy chronionej pracodawcę, który:

1. przejął wraz ze wszystkimi pracownikami zakład pracy chronionej w upadłości lub w likwidacji albo zagrożony likwidacją lub upadłością, z wyłączeniem przejęcia dokonanego na podstawie Kodeksu spółek handlowych lub ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 1995 r. Nr 54, poz. 288, z późn. zm.),

2. przejął w drodze darowizny od osoby należącej w stosunku do niego do I grupy podatkowej w rozumieniu przepisów o podatku od spadków i darowizn zakład pracy chronionej prowadzony przez jedną lub więcej osób fizycznych.

a nadto, gdy pracodawca:

3. utrzyma zatrudnienie pracowników zakładu pracy chronionej w okresie roku od dnia wydania decyzji oraz

spełnia pozostałe warunki, o których mowa w art. 28, w dniu wystąpienia z wnioskiem o przyznanie statusu zakładu pracy chronionej lub udokumentowania przejęcia zakładu.

W pierwotnym brzmieniu ustawy prowadzący zakład pracy chronionej zwolniony był w stosunku do tego zakładu z podatków, z wpłat do urzędu skarbowego należności z tytułu podatku od towarów i usług, z niepodatkowych należności budżetowych, za wyjątkiem: podatku od gier, podatku akcyzowego oraz cła. Począwszy od 1 stycznia 2000 roku zwolnienie powyższe nie obejmowało podatków dochodowych, a od 1 stycznia 2003 roku również podatku od środków transportowych. Nowelizacją z dnia 30 października 2002 roku (Dz.U. Nr 200, poz. 1683) krąg zwolnień podatkowych rozszerzony został na z podatek od nieruchomości, podatek rolny i leśny. Dnia 1 lutego 2003 roku weszła w życie zmiana przepisów w w/w zakresie, określająca, iż prowadzący zakład pracy chronionej lub w stosunku do tego zakładu jest zwolniony z:

1. z podatków od nieruchomości, rolnego i leśnego
2. z podatku od czynności cywilnoprawnych - jeżeli czynność przez niego dokonana pozostaje w bezpośrednim związku z prowadzeniem zakładu,
3. opłat, z wyjątkiem opłaty skarbowej.

Zwolnienie powyższe nie obejmuje:

1. podatku od gier,
2. podatku od towarów i usług oraz podatku akcyzowego,
3. cła,
4. podatków dochodowych,
5. podatku od środków transportowych.

Począwszy od 1 stycznia 2004 roku zwolnienie w zakresie opłat nie obejmuje również opłat o charakterze sanacyjnym.

W pierwotnym brzmieniu ustawy prowadzący zakład pracy chronionej mógł uzyskać, dla tego zakładu, ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych:

1. dofinansowanie w wysokości 50% oprocentowania zaciągniętych kredytów bankowych,
2. pożyczkę na cele inwestycyjne, modernizację lub na restrukturyzację zakładu - z możliwością jej umorzenia, w wysokości do 50%,
3. dofinansowanie lub refundację wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję, w wysokości 75% najniższego wynagrodzenia,

4. zwrot kosztów za szkolenie zatrudnionych osób niepełnosprawnych w związku z koniecznością zmiany profilu produkcji,
5. dofinansowanie, w celu ochrony istniejących w zakładzie miejsc pracy,
6. subwencje w związku z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

Począwszy od 1 lutego 2003 roku dofinansowanie w zakresie oprocentowania kredytów bankowych uzależnione było od wykorzystania takich środków na cele związane z rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych. Nadto pracodawca mógł starać się jedynie o zwrot kosztów za szkolenie zatrudnionych osób niepełnosprawnych, w związku z koniecznością zmiany profilu produkcji oraz o udzielenie jednorazowej pożyczki w celu ochrony istniejących w zakładzie miejsc pracy osób niepełnosprawnych. Nowelizacją z dnia 20 grudnia 2002 roku (Dz.U. 2003, Nr 7, poz. 79) umożliwiono finansowanie w formie refundacji zwiększonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, epilepsję lub niewidomych, w wysokości 75% najniższego wynagrodzenia (rozwiązanie takie obowiązywało do 1 czerwca 2004 roku.

Począwszy od 1 stycznia 2009 roku (nowelizacja z dnia 5 grudnia 2008 roku, Dz.U. 2008, Nr 237, poz.1652) Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych mógł przeznaczać środki na:

1. dofinansowanie w wysokości do 50% oprocentowania zaciągniętych kredytów bankowych pod warunkiem wykorzystania tych kredytów na cele związane z rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych;
2. zwrot kosztów budowy lub rozbudowy obiektów i pomieszczeń zakładu, kosztów transportowych i administracyjnych, pod warunkiem, że dotyczy to wyłącznie dodatkowych kosztów pracodawcy wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych i ograniczony do pracodawców, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 50%.

Powyższe zmiany – zgodnie z uzasadnieniem do rządowego projektu zmiany ustawy – uzasadniano potrzebą dostosowania przepisów regulujących instrumenty pomocy dla pracodawców do przepisów rozporządzenia Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych) (Dz. Urz. WE L 214 z 9.8.2008). Wskazywano, iż ograniczenie pułapu pomocy pracodawcom wykonującym działalność gospodarczą, do wysokości 75 % kosztów płacy skutkować będzie m.in. brakiem możliwości przekazywania nadwyżki przysługującego dofinansowania nad wynagrodzeniem osiąganym na zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych z przeznaczeniem na finansowanie indywidualnych programów rehabilitacji pracowników niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej (w uzasadnieniu wskazano, iż programy te jednak nadal będą finansowane między innymi ze środków stanowiących nie mniej niż 15 % zwolnień, z których korzystają te zakłady na postawie przepisów art. 31 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych). Rząd zauważał w tym miejscu, iż oznacza to zmniejszenie faktycznego poziomu udzielanej pomocy pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej, jednakże zmiany miały odbić się korzystnie dla pracodawców z otwartego rynku pracy.

Z uzasadnienia do projektu ustawy: „*nowelizacja ustawy przewiduje nadanie nowego brzmienia art. 32, do którego włączono nowy instrument pomocy dla pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej tj. możliwość rekompensaty poniesionych dodatkowych kosztów budowy lub rozbudowy obiektów lub pomieszczeń zakładu, administracyjnych i transportowych, poniesionych w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Pomoc ta ma być zarezerwowana dla pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, u którego wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 50 % i udzielana będzie przez samorząd województwa na postawie zawartej umowy. Zwrotu kosztów, ze środków PFRON, udzielał będzie samorząd województwa, na podstawie umowy zawartej z pracodawcą prowadzącym zakład pracy chronionej (art. 32a) (…). Jednocześnie rezygnowano z zachowania możliwości udzielania pomocy na szkolenia pracowników niepełnosprawnych w związku ze zmianą profilu produkcji, pracodawcy mogą uzyskać bez dodatkowych warunków pomoc na szkolenie swoich pracowników na podstawie art. 41 ustawy. Zrezygnowano także z możliwości udzielania pożyczek w celu ochrony istniejących w zakładzie miejsc pracy osób niepełnosprawnych jako instrumentu całkowicie niezgodnego z przepisami wspólnotowymi. Powyższe rozwiązania są zgodne z art. 42 rozporządzenia Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń blokowych) (Dz. Urz. WE L 214 z 9.8.2008).”*

Rząd, składając projekt ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej, widział zagrożenie płynące dla zakładów pracy chronionej, wskazując w uzasadnieniu: *„pewnym zagrożeniem może okazać się zmniejszenie ogólnej kwoty pomocy kierowanej do zakładów pracy chronionej, z których część może podjąć decyzje o redukcji zatrudnienia osób niepełnosprawnych. (…) Nowe rozwiązania niewątpliwie wywrą wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstw zatrudniających osoby niepełnosprawne, przy czym charakter tego wpływu będzie mieszany. Z jednej strony nastąpi redukcja ogólnej kwoty pomocy uzyskiwanej przez tych przedsiębiorców oraz zmniejszenie kwoty pomocy adresowanej do pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej, z drugiej zaś strony zwiększona zostanie wielkość kwoty pomocy możliwa do uzyskania przez pracodawców z otwartego rynku pracy, co powinno przyczynić się do zwiększenia zainteresowania tych pracodawców zatrudnieniem osób niepełnosprawnych”.* [i]

Tak jak w przypadku zakładów aktywności zawodowej w okresie od 1 stycznia 1999 roku do 31 grudnia 2007 roku w oparciu o art. 25 ustawy w zakładach aktywności zawodowej PFRON finansował:

1. część wynagrodzenia, odpowiadającą należnej składce pracownika (w tym za osobę

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

wykonującą pracę nakładczą, na ubezpieczenia emerytalne i chorobowe.

2. część kosztów osobowych pracodawcy, w części odpowiadającej należnej składce na ubezpieczenie wypadkowe finansował PFRON (w części odpowiadającą należnej składce na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracodawcy finansował budżet państwa), także należne z tytułu pracowników wykonujących pracę nakładczą.

Różnica między składką na ubezpieczenia społeczne, potrącaną osobie niepełnosprawnej pracującą w zakładzie aktywności zawodowej, a częścią składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzoną do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pozostawała w zakładzie pracy. Uzasadnienie dla przyjętych zmian wskazano w części dotyczącej zakładów aktywności zawodowej.

W pierwotnym brzmieniu ustawy dochodami zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, obok środków, o których mowa w art. 31 ust. 3 pkt 1 lit. b) ustawy mogły być jedynie dotacje oraz subwencje, jak również wpływy z zapisów i darowizn. Rozszerzenie katalogu dopuszczalnych dochodów nastąpiło z dniem 1 lutego 2003 roku.

Na podstawie ustawy z dnia 9 maja 1991 roku o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 46, poz. 201) za zakład pracy chronionej – uznawano podmiot zatrudniający nie mniej niż 20 pracowników, jeżeli:

1. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosił:
    a) co najmniej 40%, w tym inwalidów I lub II grupy co najmniej 10%, albo
    b) co najmniej 30% niewidomych będących inwalidami I lub II grupy,
2. obiekty i pomieszczenia zakładu pracy odpowiadały przewidzianym przepisami normom i uwzględniały potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie dostępności do nich, a także posiadały dodatkowe oprzyrządowania pomieszczeń sanitarnohigienicznych i ciągów komunikacyjnych,
3. zapewniał podstawową i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.

Nowelizacją obowiązującą od dnia 29 listopada 1991 roku doprecyzowano, iż powyższe wskaźniki były odnoszone do ogólnej liczby zatrudnionych (w przeliczeniu na pełne etaty) przez osobę prawną, jednostkę organizacyjną nie posiadającą osobowości prawnej lub osobę fizyczną.

Wypełnienie w/w wymogów stwierdzał Pełnomocnik do Spraw Osób Niepełnosprawnych, w porozumieniu z Państwową Inspekcją Pracy

W myśl ustawy do wszystkich pracowników zakładu pracy chronionej stosowane były wymogi dla przewidzianego czasu pracy osób niepełnosprawnych określające, iż nie może on przekraczać ośmiu godzin dziennie i czterdziestu godzin tygodniowo, przy czym nie znajdowało to zastosowania do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu oraz gdy na wniosek pracownika lekarz zakładowy lub, w razie jego braku, lekarz sprawujący opiekę nad pracownikiem wyrazi na to zgodę. Do czasu pracy wliczana była przerwę na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek w wymiarze do 30 minut

dziennie.

W myśl takich przepisów zakład pracy chronionej zwolniony był z podatków, niepodatkowych należności budżetowych oraz z wpłat na Fundusz Pracy, o których mowa w art. 35 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu (Dz.U. Nr 75, poz. 446, z 1990 r. Nr 9, poz. 57 i Nr 56, poz. 323 oraz z 1991 r. Nr 7, poz. 24), za wyjątkiem:

1. podatku obrotowego od:
   a) towarów sprowadzanych z zagranicy,
   b) spirytusu i wyrobów spirytusowych,
   c) wyrobów winiarskich i piwa,
   d) wyrobów tytoniowych,
   e) wyrobów jubilerskich,
   f) paliw i olejów silnikowych,
2. podatków od gier losowych i totalizatorów.

W wyniku dalszych nowelizacji zwolnienie nie obejmowało podatku od towarów i usług, podatku akcyzowego, podatków od gier losowych i totalizatorów oraz cła.

Zakład pracy chronionej przekazywał środki uzyskane z tytułu zwolnień podatkowych, z wyjątkiem pochodzących z tytułu zwolnień z podatków obrotowego i od wzrostu wynagrodzeń, na:

1. PFRON w wysokości 10%,
2. zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych w wysokości 90%.

Składka na ubezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładzie pracy chronionej wynosiła 5% podstawy naliczania.

Nadto oprocentowanie kredytów bankowych zaciągniętych przez zakład pracy chronionej mogło być finansowane do wysokości 50% ze środków PFRON.

Już w oparciu o postanowienia wskazywanej ustawy zakład pracy chronionej tworzył zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych, którego dochodami były:

1. środki pochodzące z przedstawionych powyżej zwolnień,
2. dotacje i subwencje,
3. wpływy z zapisów i darowizn.

Ze środków tego funduszu finansowano rehabilitację zawodową, społeczną i leczniczą osób niepełnosprawnych. Ich dysponentem był kierownik zakładu pracy.

Wpływ zmian w zakresie obowiązków oraz uprawnień prowadzących zakłady pracy chronione na zatrudnienie w nich osób niepełnosprawnych

W związku z dokonywanymi konsekwentnie zmianami w zakresie statusu zakładu pracy chronionej w 2000 roku dane statystyczne pokazywały znaczny spadek zainteresowania rynkiem chronionym w Polsce ze strony pracodawców w porównaniu z wielkościami lat poprzednich (celem

dania obrazu – w 2000 roku status zakładu pracy chronionej uzyskały tylko 82 przedsiębiorstwa, podczas gdy 1999 roku aż 631). Według badań dokonywanych na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, w 2000 roku ogółem zatrudnionych w zakładach pracy chronionej było 281 898 osób, czego 165 844 to osoby niepełnosprawne. Było to wiązane z istniejącą tendencją na rynku (spadkiem koniunktury), ogólną tendencją wzrostu liczby osób pozostających bez pracy.

Wpływ zmian przepisów, w szczególności ulg i zwolnień podatkowych oraz w zakresie należności publiczno-prawnych był przedmiotem wielokrotnych badań, dokonywanych również na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Na dzień 30 czerwca 1996 r. istniało 1499 zakładów pracy chronionej. Jedną trzecią z nich stanowiły spółdzielnie inwalidów, niemal jedną czwartą spółki prawa handlowego, a przeszło 40 % stanowiły zakłady działające na podstawie kodeksu cywilnego. Zatrudnienie w nich wynosiło 190.000 osób (171.000 etatów). Z zestawienia danych stwierdzono, iż w zakładach pracy chronionej był mniejszy przyrost zatrudnienia ogółem, niż osób niepełnosprawnych, po drugie większy przyrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych mierzony w etatach aniżeli w osobach. Zmiany te wiązano ze zmianą przepisów dotyczących rozliczania podatku VAT przez zakłady pracy chronionej (styczeń 1996 roku) – zakłady zwiększały liczbę zatrudnionych osób niepełnosprawnych z uwagi na okoliczność uzależnienia wysokości podatku pozostającego w zakładzie od liczby pracowników niepełnosprawnych.[i]

Nieco odmiennie dane de kształtują się w zestawieniu publikowanym przez Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych. Strukturę aktywności osób niepełnosprawnych w Zakładach Pracy Chronionej pokazują tabelę przedstawione poniżej.

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

Liczba zakładów pracy chronionej i liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych w tych zakładach w latach 1992 - 2012 *

Lata	liczba zakładów pracy chronionej	liczba zatrudnionych w osobach	liczba zatrudnionych w etatach	liczba zatrudnionych niepełnosprawnych w osobach	liczba zatrudnionych niepełnosprawnych w etatach	liczba zpch, które nie nadesłały informacji do wojewodów
1992	561			80		
1993	768			89		
1994	103			90		
1995	135			105		
1996	172			127		
1997	244			163		
1998	300			201		
1999	373			218		
cze-00	346	351	328	205	191	153
gru-00	327	358	334	208	195	174
cze-01	320	351	328	206	191	122
gru-01	318	348	324	203	189	53
cze-02	311	341	317	198	185	67
gru-02	308	345	321	202	188	45
cze-03	296	348	322	205	190	88
gru-03	286	349	325	208	193	79
cze-04	273	334	313	203	191	29
gru-04	258	312	293	189	179	50
cze-05	244	300	282	184	173	30
gru-05	239	298	280	186	174	71
cze-06	229	286	271	181	170	70
gru-06	230	299	283	192	180	39
cze-07	225	301	385	192	182	51
gru-07	223	301	285	194	184	27
cze-08	226	299	285	193	182	51
gru-08	210	284	270	189	177	47
cze-09	205	267	253	182	172	47
gru-09	203	289	268	194	183	38
cze-10	196	281	269	197	187	39
gru-10	195	286	271	204	193	42
cze-11	182	262	248	189	178	38
gru-11	179	271	254	192	182	17
cze-12	167	234	222	175	166	41

**Zestawienie sporządzono w oparciu o informacje nadsyłane do Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych:*

~ dla lat 1992 - 1999 - przez zakłady pracy chronionej, przy czym liczbę zakładów przyjmowano zgodnie z liczbą decyzji będących w obrocie prawnym, zaś liczbę zatrudnionych szacowano na podstawie informacji nadsyłanych przez większość zakładów,

~ dla lat 2000 - 2012 - przez urzędy wojewódzkie, przy czym zarówno dane dotyczące liczby zakładów pracy chronionej jak i dane dotyczące zatrudnienia w tych zakładach nie uwzględniają zakładów, które nie wywiązały się z obowiązku sprawozdawczego.

korekta wg stanu na 26.10.2012

źródło: www.niepelnosprawni.gov.pl

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

Zatrudnienie w zakładach pracy chronionej na koniec grudnia 2012 - korekta na 26.10.2012

Województwo	Liczba ZPCh	Zatrudnienie w osobach ogółem	Liczba osób niepełnosprawnych ogółem	Osoby niepełnosprawne zaliczone do stopnia niepełnosprawności							
				Znaczny			Umiarkowany			Lekki	
				ogółem	psch i uu	niewidomi	ogółem	psch i uu	niewidomi	ogółem	psch i uu
1. Dolnośląskie	135	31014	24235	1195	85	329	15369	2541	737	7671	945
2. Kujawsko-pomorskie	165	16134	11374	346	63	67	6315	1259	227	4713	303
3. Lubelskie	30	3935	2744	154	12	85	1101	134	76	1489	188
4. Lubuskie	77	12858	10631	657	62	155	6767	837	490	3207	368
5. Łódzkie	131	22685	18111	748	236	103	11723	4108	685	5640	1175
6. Małopolskie	126	18671	13608	417	48	105	6916	1496	200	6275	952
7. Mazowieckie	164	23007	16733	1173	106	422	10008	2101	554	5552	617
8. Opolskie	20	3449	2561	79	9	23	1434	202	63	1048	168
9. Podkarpackie	114	21043	15346	1499	73	341	8368	2104	437	5479	1004
10. Podlaskie	25	3881	2697	180	4	106	1280	286	94	1237	118
11. Pomorskie	100	11076	8898	674	97	173	5655	1193	377	2569	473
12. Śląskie	185	25315	19099	1168	124	303	11404	1931	640	6527	744
13. Świętokrzyskie	48	4998	3564	192	13	33	2198	271	84	1174	142
14. Warmińsko-Mazurskie	67	7619	5996	333	28	99	3612	651	357	2051	827
15. Wielkopolskie	250	24235	15743	718	121	119	7491	1527	291	7534	1076
16. Zachodniopomorskie	42	4993	3758	271	54	38	2144	506	134	1343	191
Ogółem	**1 679**	234 913	**175 098**	**9 804**	1 135	2 501	**101 785**	21 147	5 446	**63509**	**9291**

Źródło: sprawozdania wojewodów INF - ZPCh ZAZ- za I półrocze 2012
z wyłączeniem 41 zpch, które nie wywiązały się z obowiązku sprawozdawczego
objaśnienia: skrót "psch i uu" oznacza schorzenia szczególne

źródło: www.niepelnosprawni.gov.pl

Struktura zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej

*wskaźnik zatrudnienia w zpch - udział osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zpch (wyróżnianej ze względu na niepełnosprawności i/lub występowanie schorzeń specjalnych)w zbiorowości osób zatrudnionych w

*udział % wśród o/n zatrudnionych w zpch - udział o/ n danej grupy (wyróżnianej ze względu na stopień występowanie schorzeń specjalnych) do ogółu zatrudnionych o/n w

czerwiec 2012	Zatrudnienie w zpch - osoby	wskaźnik zatrudnienia w zpch	udział % wśród osób niep.
Zatrudnienie ogółem	234 913	100,00%	
NIEPEŁNOSPRAWNI OGÓŁEM	175 098	74,54%	100%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	39 520	16,82%	22,57%
BEZ SCHORZEŃ SPECJALNYCH	135 578	57,71%	77,43%
znaczny	9 804	4,17%	5,60%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	3 636	1,55%	2,08%
umiarkowany	101 785	43,33%	58,13%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	26 593	11,32%	15,19%
lekki	63 509	27,04%	36,27%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	9 291	3,96%	5,31%
znaczny i umiarkowany	111 589	47,50%	63,73%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	30 229	12,87%	17,26%

grudzień 2012	Zatrudnienie w zpch - osoby	wskaźnik zatrudnienia w zpch	udział % wśród osób niep.
Zatrudnienie ogółem		100,00%	
NIEPEŁNOSPRAWNI OGÓŁEM		0,00%	100%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI		0,00%	0,00%
BEZ SCHORZEŃ SPECJALNYCH		0,00%	0,00%
znaczny		0,00%	0,00%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI		0,00%	0,00%
umiarkowany		0,00%	0,00%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI		0,00%	0,00%
lekki		0,00%	0,00%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI		0,00%	0,00%
znaczny i umiarkowany		0,00%	0,00%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI		0,00%	0,00%

Stan zatrudnienia w zakładach pracy chronionej (w okresach półrocznych) - osoby

lata	Liczba zpch	Zatrudnienie w osobach ogółem	w tym o/n ogółem	psch i uu	niewidomi	Osoby niepełnosprawne zaliczone do							
						znaczny			umiarkowany			lekki	
						Ogółem	psch i uu	niewidomi	Ogółem	psch i uu	niewidomi	Ogółem	psch i uu
czerwiec 2007	2 272	301 070	193 050	*20 241	*3740	5 535	545	1 876	63 547	9 501	1 848	96657	10 195
grudzień 2007	2230	301 005	194 359	*20 636	*3 804	5 922	594	1 856	65 810	9 929	1 923	96795	10 113
czerwiec 2008	2268	299 168	193 050	*18 172	*501	5 646	555	1 888	63 880	9 564	1 864	96772	10 104
grudzień 2008	2104	284 984	1 89 142	20 679	3 845	6 444	655	1 919	67 230	10 462	1 969	105328	10 056
czerwiec 2009	2054	267 893	182 244	22 476	3868	7 002	700	1 876	75 720	11 121	2029	99497	11 082
grudzień 2009	2038	281 756	194 282	24 173	4169	7 253	619	1 991	82 897	11 880	2177	92908	11 678
czerwiec 2010	1969	281 417	197 156	24 523	4 411	7 289	612	1 980	87 718	12 295	2 395	102 216	11 599
grudzień 2010	1952	286 867	204 451	25 303	4 894	7 717	675	2 077	95 689	13 792	2 940	101 035	11 490
czerwiec 2011	1823	262 606	189 061	26 793	7 690	9 009	839	2 356	93 959	16 320	4 286	85 998	9 658
grudzień 2011	1797	271 760	192 563	28 222	8 550	10 016	925	2 497	101 517	17 687	5 007	80 087	9 600
czerwiec 2012	1679	234 913	175 098	31 573	7 947	9804	1135	2501	101 785	21 147	5 446	63 509	9291

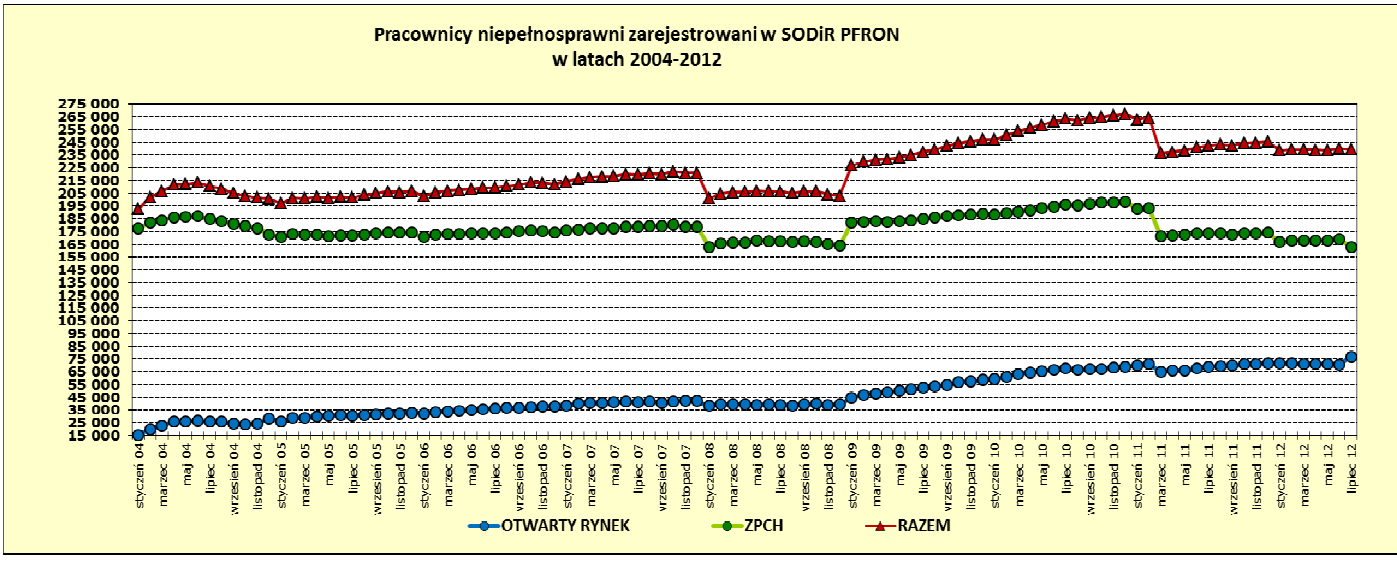
Źródło: sprawozdania wojewodów INF-ZPCH-ZAZ za kolejne

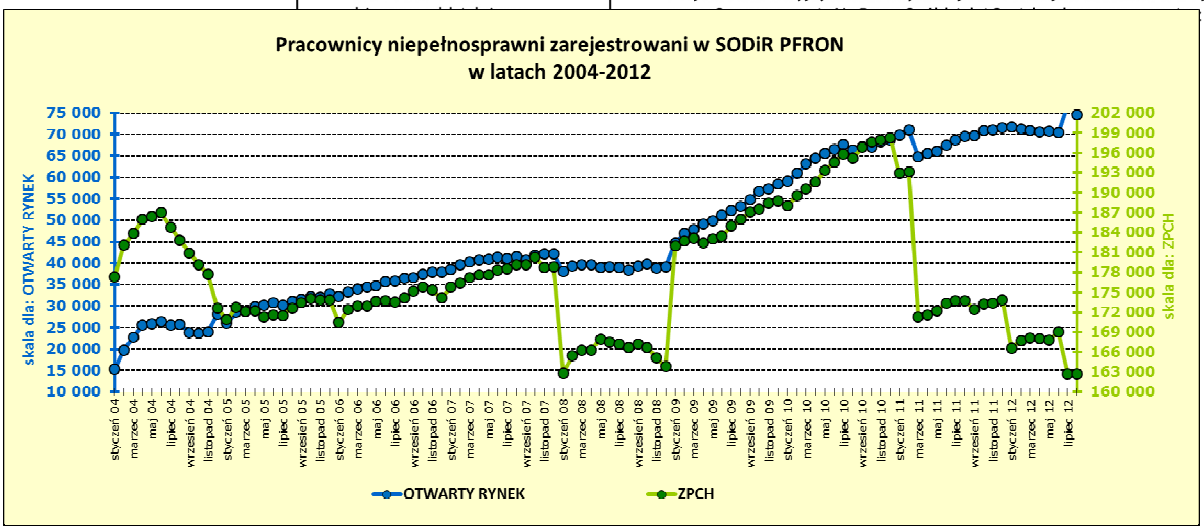
* - uwaga rok 2007-2008 w rozbiciu na poszczególnie stopnie i schorzenia bez woj.

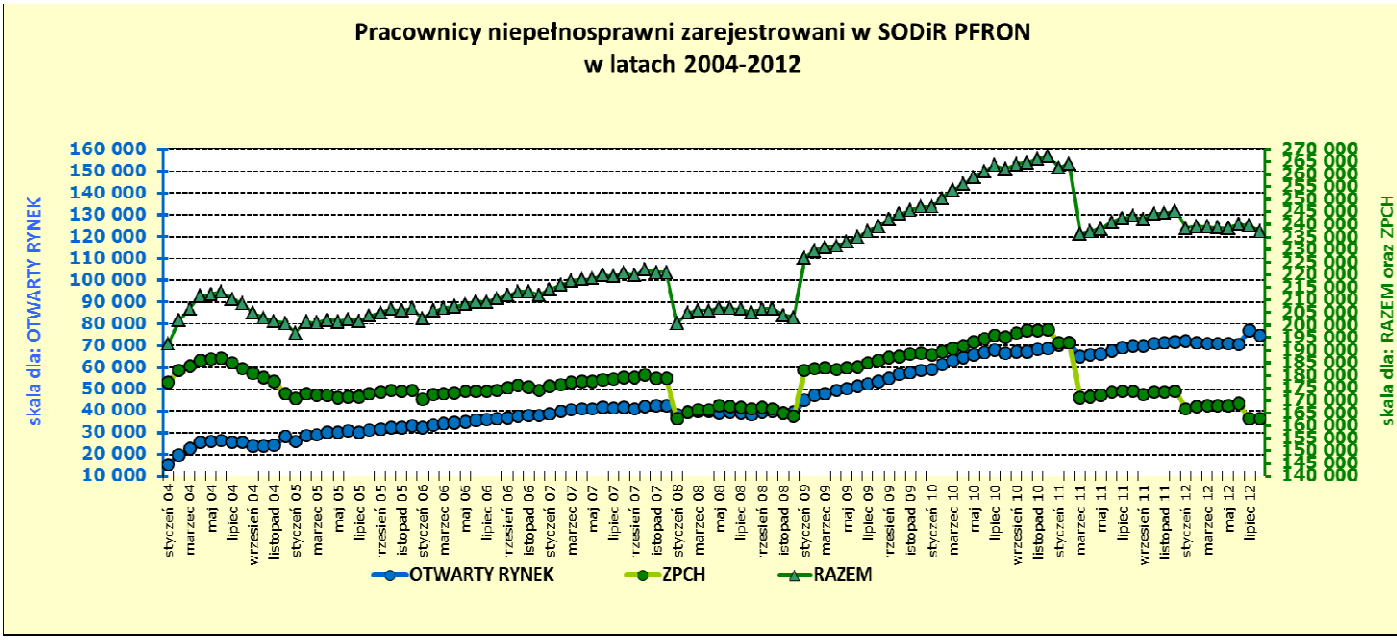
źródło: www.niepełnosprawni.gov.pl

Zakłady Pracy Chronionej pozostają w dalszym ciągu głównym odbiorcą świadczeń z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Według danych PFRON z 30 kwietnia 2012 roku, w końcu grudnia 2011 roku w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji prowadzonym przez PFRON zarejestrowanych było 71,3 tysiące osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym

rynku pracy i 173,9 tysięcy takich osób pracujących w zakładach pracy chronionej. Stosunek pracowników zakładów pracy chronionej w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych w grudniu 2011 roku wyniósł zatem 70,9 %, co samo w sobie jest liczbą wysoką, niemniej jednak podkreślić należy tendencję spadkową (w grudniu 2010 roku udział ten wynosił 74,2 %, podczas gdy w grudniu 2004 roku wynosił aż 86 %).







źródło: www.niepelnosprawni.gov.pl

Nie mniej jednak zwrócić należy uwagę na spadek liczby zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej. Z przedstawionych tabel wynika, iż tendencja ta utrzymuje się sukcesywnie od 2000 roku (jeszcze w 1999 roku w Polsce funkcjonowało 3461 zakładów pracy chronionej, podczas gdy w grudniu 2003 roku – 2864, grudniu 2008 roku – 2104, a w czerwcu 2012 roku już tylko 1679). Jednocześnie spadała – chociaż nie w tak gwałtowny sposób – liczba niepełnosprawnych, zatrudnionych na etatach: w grudniu 2000 roku było to 195 270 osób, w grudniu 2003 roku – 193 973 osoby, w grudniu 2008 roku – 177 909 osób, a w czerwcu 2012 roku – 166 290 osób). Wskazane statystyki pokazują jednak na nikły udział w zatrudnieniu osób ze schorzeniami psychicznymi i upośledzeniem umysłowym, np. na 24 235 osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach pracy chronionej funkcjonujących w województwie wielkopolskim (dane na koniec czerwca 2012 roku – korekta na 26.10.2012 r.) tylko 121 z nich było osobami ze znacznym upośledzeniem umysłowym i chorobą psychiczną, 1527 osób z tymi schorzeniami w stopniu umiarkowanym i 1076 w stopniu lekkim). W skali kraju statystyki te kształtują się w podobnym stopniu.

Nie jest przypadkowy tak znaczny spadek liczby zakładów pracy chronionej trwający nieprzerwanie od 2000 roku. Przypomnieć należy, iż w począwszy od 1 stycznia 2000 roku zakłady pracy chronionej nie korzystają ze zwolnienia w zakresie podatku dochodowego, a od 1 stycznia 2003 roku również od podatków od środków transportowych (od 1 lutego 2003 roku zwolnienie nie obejmuje również m.in. cła, podatku od towarów i usług oraz podatku akcyzowego). Zmieniono również warunku uzależniające przyznanie statutu zakładu pracy chronionej - nowelizacją z dnia 20 grudnia 2002 roku minimalny wskaźnik zatrudnienia podwyższony został do 25 osób.

Pozytywnie należy ocenić nowelizację z dnia 20 grudnia 2002 roku w zakresie, w jakim umożliwiono finansowanie w formie refundacji zwiększonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję. Jak pokazują przedstawione statystyki, zatrudnienie takich osób w zakładach pracy chronionej stale wzrasta – w grudniu 2008 roku było to 22 476 osób, w grudniu 2010 - 25 303 osoby, a w czerwcu 2012 roku 31 573. Wskazać należy przy tym, iż w okresie od grudnia 2009 roku do grudnia 2011 roku zatrudnienie osób niepełnosprawnych ze schorzeniami specjalnymi w zakładach pracy chronionej zwiększyło się o 28,7 %.

Na podstawie przedstawionych tabel można również wysnuć wniosek, iż liczba zakładów pracy chronionej w danym regionie (województwie) jest uzależniona od jego potencjału ekonomicznego – w województwie wielkopolskim (dane na koniec czerwca 2012 roku – korekta na 26.10.2012 r.) było ich 250, podczas gdy w województwie podlaskim tylko 25, a lubelskim 30.

Doceniając rolę zakładów pracy chronionej w procesie rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, nie można zapominać, iż są to podmioty funkcjonujące w obrocie gospodarczym i w głównej mierze ukierunkowane na osiągniecie zysku. Przyznane przez prawo uprzywilejowania mają jedynie zachęcić do zatrudnienia osób niepełnosprawnych zamiast osób w pełni sprawnych. Nie może zatem dziwić brak powstawania przy zakładach pracy chronionej warsztatów terapii zajęciowych, które mogłyby być uznane w procesie rehabilitacji za formę przyuczenia do przyszłej pracy. Powyższe pociąga dla pracodawcy szereg dodatkowych zobowiązań, które z uwagi na istotę warsztatów (brak możliwości prowadzenia działalności gospodarczej) nie wydają się konieczne i celowe z

ekonomicznego punktu widzenia. Nie ulega wątpliwości bowiem, iż w większości przypadków zadania powierzane niepełnosprawnym nie wymagają od nich i od wieloletniego specjalnego przyuczenia. Pracodawcy nie muszą być zatem zainteresowani szkoleniem przyszłego pracownika (chociażby w ramach wtz).

XIII. Zakłady aktywności zawodowej

Status prawny zakładu aktywności zawodowej

Ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776) wprowadzono, jako jedną z form rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, zakład aktywności zawodowej – wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo jednostkę gminy, fundacji, stowarzyszenia lub innej organizacji społecznej. Uzyskanie statusu zakładu aktywności zawodowej uzależnione zostało (w pierwotnym brzmieniu aktu) od:

1. posiadania przez taką jednostkę wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności określonego treścią Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej;
2. spełnienia warunków przewidzianych dla zakładów pracy chronionej co do rodzaju oraz wyposażenia użytkowanych obiektów i pomieszczeń oraz zapewnienia doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych (art. 28 ust. 1 pkt. 2 i 3 ustawy z w brzmieniu pierwotnym)
3. przeznaczania uzyskanych dochodów na zakładowy fundusz aktywności
4. uzyskania pozytywnej opinii Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Wskazano, że koszty utworzenia i działalności zakładu aktywności zawodowej mogły być finansowane ze środków PFRON, a zakłady nie mogły prowadzić działalności polegającej na wytwarzaniu wyrobów przemysłu paliwowego, tytoniowego, spirytusowego, winiarskiego, piwowarskiego, a także pozostałych wyrobów alkoholowych o zawartości alkoholu powyżej 1,5 % oraz wyrobów z metali szlachetnych albo z udziałem tych metali lub handlu tymi wyrobami.

Zmiany rozwiązań prawnych w zakresie tworzenia oraz zasad funkcjonowania zakładów aktywności zawodowej

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

W treści rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakładów aktywności zawodowej z dnia 21 stycznia 2000 roku (Dz.U. Nr 6, poz. 77), wskazano, że zakłady te mogą być tworzone celem zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności, a także poprzez rehabilitację zawodową i społeczną, przygotowania ich do życia w otwartym środowisku oraz pomocy w realizacji pełnego, niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia na miarę ich indywidualnych możliwości. Określono przy tym, że stosunek osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności do innych pracowników zatrudnionych w zakładzie w pełnym wymiarze czasu pracy wynosić miał:

1. 2,5 do 1, jeżeli zakład prowadzi działalność wytwórczą
2. 3,0 do 1, jeżeli zakład prowadzi działalność usługową

Nadanie statusu zakładu aktywności zawodowej odbywało się w oparciu o wniosek kierowany do wojewody (opiniowany następnie przez marszałka województwa oraz Prezesa PFRON), zawierający m.in. proponowaną liczbę niepełnosprawnych pracowników zakładu wraz z opisem ich niepełnosprawności i rodzaju proponowanej aktywności zawodowej, plan działalności gospodarczej oraz program przysposobienia społeczno – zawodowego, statut i regulamin zakładu oraz regulamin zakładowego funduszu aktywności. W oparciu o pozytywną promesę wojewody, organizator powoływał zakład i występował poprzez wojewodę do PFRON z wnioskiem o finansowanie kosztów utworzenia i działalności obsługowo- rehabilitacyjnej zakładu. Finansowanie to odbywało się na warunkach określonych w umowie zawartej pomiędzy PFRON a organizatorem, przy czym finansowanie kosztów działalności obsługowo – rehabilitacyjnej zakładu rozpoczynało się od dnia przyznania decyzją wojewody statusu zakładu aktywności zawodowej.

W ramach kosztów utworzenia zakładu ze środków PFRON mogły być finansowane:

1. przystosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych pomieszczeń produkcyjnych i przeznaczonych na rehabilitację,
2. zakup urządzeń i sprzętu rehabilitacyjnego,
3. wyposażenie pomieszczeń produkcyjnych oraz przygotowanie stanowisk pracy, w tym zakup maszyn i urządzeń niezbędnych do prowadzenia produkcji lub świadczenia usług,
4. zakup surowców, materiałów i narzędzi potrzebnych do rozruchu działalności gospodarczej,
5. zakup środków transportu.

Ze środków PFRON mogły być nadto finansowane koszty działalności obsługowo-rehabilitacyjnej zakładu w postaci:

1. dofinansowania uzyskiwanego z pracy w działalności gospodarczej zakładu wynagrodzenia osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności, do wysokości 100% najniższego wynagrodzenia pracowników określonego w odrębnych przepisach, w proporcji do określonej w ich umowie o pracę części wymiaru czasu pracy określonego w ustawie,

2. wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w działalności obsługowo-rehabilitacyjnej,
3. koszty materiałów, energii, usług materialnych, usług niematerialnych i innych niezbędnych do realizacji rehabilitacji i obsługi,
4. koszty transportu i dowozu osób niepełnosprawnych,
5. koszty szkoleń osób niepełnosprawnych związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą i przygotowaniem ich do pracy na otwartym rynku pracy,
6. należne od pracownika i pracodawcy składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne od pracowników, naliczone od kwot wynagrodzeń wymienionych w pkt 1 i 2,
7. odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych lub wypłaty świadczeń urlopowych, dokonywane na podstawie odrębnych przepisów.

Rozporządzenie regulowało również czas pracy zatrudnionych w zakładzie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności wskazując, iż wynosi co najmniej 0,55 wymiaru czasu pracy określonego w ustawie. Określono przy tym, iż wymiar czasu pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności mógł być na wniosek zespołu programowego, zwiększony do wysokości 0,8 wymiaru w/w czasu pracy.

Czas trwania zajęć rehabilitacyjnych dla zatrudnionych osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności wynosił nie mniej niż 60 minut dziennie, a na wniosek służb rehabilitacyjnych zakładu - nie więcej niż 120 minut dziennie.

Zgodnie z brzmieniem rozporządzenia kierownik zakładu tworzył zespół programowy, w którego skład powoływał pracowników działalności rehabilitacyjno-obsługowej. Zespół ten opracowywał (a kierownik zakładu zatwierdzał), program rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej zatrudnionych osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności, określający:

1. zakres i metody opanowania przez osoby niepełnosprawne sprawności niezbędnych w pracy,
2. zakres dostosowania technologii z określeniem rodzajów czynności i oprzyrządowania stanowisk pracy przystosowanych do indywidualnych możliwości niepełnosprawnych pracowników,
3. zakres i metody przewidywanej poprawy u zatrudnionych osób niepełnosprawnych sprawności psychofizycznych, zaradności osobistej i funkcjonowania społecznego w społeczeństwie.

Zespół programowy określał również możliwości i umiejętności pracownika niepełnosprawnego zaliczonego do znacznego stopnia niepełnosprawności oraz opracowywał, z udziałem osoby niepełnosprawnej, indywidualny program rehabilitacji, służący osiągnięciu optymalnego poziomu uczestnictwa tej osoby w życiu społecznym i zawodowym, przedstawiając go do zatwierdzenia kierownikowi zakładu. W oparciu o w/w plan osoba zaliczona do znacznego stopnia niepełnosprawności wspierana była w zakresie poszukiwania odpowiedniego miejsca pracy we

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

współpracy ze starostą). W stosunku do pracowników zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności, którzy osiągnęli odpowiedni poziom sprawności społecznej i zawodowej, kierownik zakładu przy pomocy zespołu programowego oraz z udziałem tych pracowników dokonywał oceny możliwości i opracowuje plan zatrudnienia ich u innego pracodawcy.

Dodatkowo kierownik zakładu zobligowany został do opracowywania corocznie planu działalności gospodarczej zatwierdzonego przez organizatora, zawierającego w szczególności:

1. określenie rodzaju działalności wytwórczej lub usługowej dostosowanej do możliwości i umiejętności zatrudnionych osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
2. projekt technologii z określeniem czynności i oprzyrządowania stanowisk pracy, stosownie do potrzeb zatrudnionych osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
3. plan sprzedaży,
4. plan ekonomiczny działalności gospodarczej.

W ramach gospodarki finansowej zakładu aktywności zawodowej tworzone były fundusze aktywności, które – zgodnie z brzmieniem rozporządzenia mogły być przeznaczone na poniższe rodzaje wydatków:

1. usprawnienie i dodatkowe oprzyrządowanie stanowisk pracy, wspomagające samodzielne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy,
2. zakup sprzętu i wyposażenia pomagającego osobie niepełnosprawnej w samodzielnym życiu i uczestnictwie w życiu społecznym w lokalnym środowisku,
3. pomoc w przygotowaniu osób niepełnosprawnych do pracy poza zakładem i wyrównaniu ich szans w nowym miejscu pracy,
4. pomoc w przygotowaniu, budowie, remoncie i wyposażeniu indywidualnych i zbiorowych form mieszkalnictwa chronionego dla osób niepełnosprawnych, które nie znajdują oparcia we własnej rodzinie lub podejmują świadome decyzje dotyczące samodzielnego życia,
5. rekreację i uczestnictwo osób niepełnosprawnych w życiu kulturalnym,
6. pomoc w zaspokajaniu innych potrzeb zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

Rozporządzeniem Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającym rozporządzenie w sprawie zakładów aktywności zawodowej z dnia 18 czerwca 2003 roku (Dz.U. Nr 132, poz. 1229), będącym w znacznej części wynikiem reformy samorządu terytorialnego m.in. wprowadzono następujące zmiany co do organizacji, tworzenia oraz funkcjonowania zakładów aktywności zawodowej:

1. poza podmiotami wymienionymi w pierwotnym brzmieniu rozporządzenia, uprawnionym do utworzenia zakładu został powiat;
2. w § 2 rozporządzenia, określającym stosunek osób niepełnosprawnych zaliczonych

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

do znacznego stopnia niepełnosprawności do innych pracowników zatrudnionych w zakładzie w pełnym wymiarze czasu pracy dodano punkt określający taki stosunek 2,75 do 1, jeżeli zakład prowadzi działalność wytwórcza i usługową (w pierwotnym brzmieniu rozporządzenia wprowadzono wyraźny podział na zakłady prowadzące działalność wytwórczą albo usługową)

3. w miejsce uprzednich uregulowań co do procedury nadania statusu zakładu aktywności zawodowej wprowadzono procedurę wniosku o dofinansowanie ze środków PFRON kosztów utworzenia i działania zakładu (składanego we właściwej jednostce organizacyjnej samorządu województwa, przedkładanego dalej staroście celem przedstawienia opinii).

W dalszych okresach dokonywano zmian brzmienia art. 29 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych poprzez wprowadzenie w treści ust. 1 możliwości utworzenia zakładu przez powiat (w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 1999 roku) oraz wprowadzenie finansowania kosztów utwierdzenia i działania zakładów aktywności zawodowej (obok PFRON) przez samorząd terytorialny i inne źródła, przy jednoczesnym określeniu, że dofinansowania ze środków PFRON dokonuje samorząd województwa (w brzmieniu obowiązującym od 1 lutego 2003 roku).

Nowelizacją ustawy z dnia 15 czerwca 2007 roku (Dz.U. Nr 115, poz. 791) uzyskanie statusu zakładu aktywności zawodowej uzależnione zostało od:

1. posiadania przez 70 % ogółu osób zatrudnionych w danej jednostce statusu osoby niepełnosprawnej, w szczególności skierowanych do pracy przez powiatowe urzędy pracy:
   a) zaliczone do znacznego stopnia niepełnosprawności,
   b) zaliczone do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną, tym osób, co do których rada programowa, o której mowa w art. 10a ust. 4 ustawy (rada programowa warsztatu terapii zajęciowej) zajęła stanowisko uzasadniające podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej (wskaźnik ten nie może być wyższy niż 35 % ogółu zatrudnionych)
2. spełnienia warunków przewidzianych dla zakładów pracy chronionej co do rodzaju oraz wyposażenia użytkowanych obiektów i pomieszczeń oraz zapewnienia doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych (art. 28 ust. 1 pkt. 2 i 3 ustawy z w brzmieniu pierwotnym)
3. przeznaczania uzyskanych dochodów na zakładowy fundusz aktywności;
4. uzyskania pozytywnej opinii starosty o potrzebie utworzenia zakładu aktywności zawodowej.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż w uprzednio obowiązujących rozwiązaniach, o ile wymagana była opinia właściwej jednostki samorządu terytorialnego (marszałka województwa, a następnie starosty), o tyle opinia ta nie była ukierunkowana na potrzebę utworzenia zakładu aktywności zawodowej (w powiecie).

Ustawą o zmianie ustawy z dnia 5 grudnia 2008 roku (Dz.U. Nr 237, poz. 1652) wprowadzono, iż koszty:

1. utworzenia zakładów aktywności zawodowej są współfinansowane ze środków Funduszu, z zastrzeżeniem art. 68c ust. 2 pkt 2 (ustawy), organizatora i innych źródeł; zakłady te nie mogą prowadzić działalności polegającej na wytwarzaniu wyrobów przemysłu paliwowego, tytoniowego, spirytusowego, winiarskiego, piwowarskiego, a także pozostałych wyrobów alkoholowych o zawartości alkoholu powyżej 1,5% oraz wyrobów z metali szlachetnych albo z udziałem tych metali lub handlu tymi wyrobami;
2. działania zakładów aktywności zawodowej są współfinansowane ze środków Funduszu, z zastrzeżeniem art. 68c ust. 2 pkt 1 (ustawy), oraz ze środków samorządu województwa w wysokości co najmniej 10%, z tym że procentowy udział samorządu województwa w kosztach może być zmniejszany, pod warunkiem znalezienia innych źródeł finansowania działania zakładu aktywności zawodowej.

Wprowadzono również rozwiązania, zgodnie z którymi w razie likwidacji lub utraty statusu zakładu aktywności zawodowej, niewykorzystane według stanu na dzień wystąpienia w/w stanu środki zakładowego funduszu aktywności podlegają niezwłocznie wpłacie do PFRON, z zastrzeżeniem ust. 3c. (ten stanowi, iż wpłacie do PFRON podlega także kwota odpowiadająca kwocie wydatkowanej 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). Zgodnie z nowelą przepisów tych nie stosuje się w przypadku, gdy likwidacja zakładu następuje w związku z przejęciem zakładu 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.

Nowelizacją ustawy z dnia 29 października 2010 roku (Dz.U. Nr 226, poz.1475) dodano uregulowanie stanowiące, iż w przypadku wydatkowania zakładowego funduszu aktywności niezgodnie z przepisami rozporządzenia lub w razie nieprzekazania niewykorzystanych środków zakładowego funduszu aktywności na wyodrębniony rachunek bankowy tego funduszu w terminie do dnia 31 grudnia roku, w którym uzyskano te środki, pracodawca jest obowiązany do dokonania zwrotu 100% kwoty tych środków na zakładowy fundusz aktywności oraz wpłaty w wysokości 30% tych środków na PFRON w terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło ujawnienie odpowiednio wydatkowania zakładowego funduszu aktywności niezgodnego z przepisami wydanymi na podstawie art. 29 ust. 4 lub niedotrzymania terminu do przekazania niewykorzystanych środków zakładowego funduszu aktywności na wyodrębniony rachunek bankowy (płatność taka nie obciąża zakładowego funduszu aktywności). Nadto wprowadzono zapis, iż w razie likwidacji lub utraty statusu zakładu aktywności zawodowej, wykreślenia organizatora z ewidencji działalności gospodarczej lub Krajowego Rejestru Sądowego, likwidacji lub upadłości organizatora zakładu

aktywności zawodowej, środki publiczne otrzymane na utworzenie zakładu oraz niewykorzystane według stanu na dzień zaistnienia którejkolwiek z tych okoliczności środki zakładowego funduszu aktywności podlegają niezwłocznie wpłacie do PFRON.

Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2007 roku (Dz.U. Nr 242, poz. 1776) określono na nowo sposób, tryb i warunki tworzenia oraz finansowania zakładów aktywności zawodowej, czas pracy i rehabilitacji osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności oraz sposób tworzenia i wykorzystywania zakładowego funduszu aktywności. W myśl przepisów w dalszym ciągu wniosek o dofinansowanie kosztów utworzenia i funkcjonowania zakładu podlega ocenie pod względem prawidłowości planowanych kosztów w tym zakresie, a dofinansowanie odbywa się na podstawie i na warunkach określonych w umowie zawartej pomiędzy organizatorem a właściwą jednostką organizacyjną samorządu województwa. Przyznanie statusu zakładu aktywności zawodowej może nastąpić dopiero po stwierdzeniu przez Państwową Inspekcję Pracy spełnienia warunków, o których mowa w art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy, tj. w zakresie dostosowania obiektów i pomieszczeń do warunków przypisanych dla zakładów pracy chronionej.

W stosunku do postanowień rozporządzenia z dnia 21 stycznia 2000 roku (Dz.U. Nr 6, poz. 77) rozszerzono katalog wydatków, które mogą być finansowane ze środków PFRON w ramach kosztów utworzenia zakładów – aktualnie w tym zakresie ze środków funduszu może być finansowane:

1. przystosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych pomieszczeń produkcyjnych lub pomieszczeń służących świadczeniu usług oraz pomieszczeń socjalnych i przeznaczonych na rehabilitację;
2. zakup sprzętu rehabilitacyjnego;
3. wyposażenie pomieszczeń socjalnych i przeznaczonych na rehabilitację, pomieszczeń produkcyjnych lub pomieszczeń służących świadczeniu usług oraz przygotowanie stanowisk pracy, w tym zakup maszyn, narzędzi i urządzeń niezbędnych do prowadzenia produkcji lub świadczenia usług;
4. zakup surowców i materiałów potrzebnych do rozpoczęcia działalności gospodarczej;
5. zakup lub wynajem środków transportu.

W zakresie kosztów działalności zakładu ze środków PFRON mogą być finansowane:

1. wynagrodzenia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, do wysokości 100% minimalnego wynagrodzenia, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę,
2. wynagrodzenia pracowników zatrudnionych przy działalności obsługowo-rehabilitacyjnej;
3. dodatkowe wynagrodzenia roczne, odprawy emerytalne i pośmiertne oraz nagrody jubileuszowe;
4. składki należne od pracownika i pracodawcy na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne od pracowników, naliczonych od kwot wynagrodzeń wymienionych wcześniej;
5. materiały, energia, usługi materialne i usługi niematerialne;

6. transport i dowóz osób niepełnosprawnych;
7. szkolenia osób niepełnosprawnych związane z przygotowaniem ich do pracy na otwartym rynku pracy lub z prowadzoną działalnością gospodarczą zakładu;
8. odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych lub wypłaty świadczeń urlopowych, dokonywanych na podstawie odrębnych przepisów;
9. wymiana zamortyzowanych maszyn, urządzeń i wyposażenia niezbędnych do prowadzenia produkcji lub świadczenia usług;
10. wymiana maszyn i urządzeń, w związku ze zmianą profilu działalności zakładu;
11. inne niezbędne do realizacji rehabilitacji, obsługi i prowadzenia działalności gospodarczej.

Wskazano przy ty, iż do kosztów działalności gospodarczej zakładu realizowanej przez osoby niepełnosprawne zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, finansowanych ze sprzedaży wyrobów i usług, zalicza się koszty:

1. wynagrodzenia osób niepełnosprawnych za wykonaną pracę, obliczane na podstawie ustalonego w procedurze przyznawania statusu zakładu wskaźnika podstawowego wynagrodzenia,
2. nagród i premii dla osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w wysokości do 30% podstawowego wynagrodzenia,
3. materiałów, energii, usług materialnych i usług niematerialnych, niezbędnych do prowadzenia działalności gospodarczej;
4. naprawy maszyn i urządzeń oraz koniecznej wymiany części, wynikającej z prawidłowej eksploatacji maszyn i urządzeń niezbędnych do prowadzenia produkcji lub świadczenia usług.

W porównaniu zatem z brzmieniem poprzedniego rozporządzenia określającego warunki utworzenia oraz funkcjonowania zakładów aktywności zawodowej, aktualnie dopuszcza się możliwość finansowania ze środków PFRON wydatków na przystosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych pomieszczeń służących świadczeniu usług oraz pomieszczeń socjalnych, wyposażenie pomieszczeń socjalnych i przeznaczonych na rehabilitację lub pomieszczeń służących świadczeniu usług oraz wynajem środków transportu. Natomiast w ramach kosztów działalności zakładu (w porównaniu z uprzednimi rozwiązaniami rozporządzenia) ze środków PFRON mogą być dodatkowo finansowane: dodatkowe wynagrodzenia roczne, odprawy emerytalne i pośmiertne oraz nagrody jubileuszowe, szkolenia osób niepełnosprawnych związane z przygotowaniem ich do pracy (nie tylko takich, które są związane z działalnością gospodarczą), wymiana zamortyzowanych maszyn, urządzeń i wyposażenia niezbędnych do prowadzenia produkcji lub świadczenia usług, wymiana maszyn i urządzeń, w związku ze zmianą profilu działalności zakładu oraz inne niezbędne do realizacji rehabilitacji, obsługi i prowadzenia działalności gospodarczej.

W zakresie istotnych zmian wprowadzonych do systemu organizacji zakładów aktywności zawodowej w porównaniu z poprzednią regulacją wskazać należy, na rozszerzenie postanowień co do wymiaru czasu pracy oraz zajęć rehabilitacyjnych również na osoby zaliczone do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Dla tej grupy osób przewidziano także potrzebę opracowania indywidualnego programu rehabilitacji zawodowej i społecznej (uprzednio program taki wymagany był jedynie dla osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności).

Nadto rozszerzono możliwość wydatkowania środków zakładowego funduszu aktywności, poprzez dopuszczenie finansowania:

1. usprawniania i dodatkowym oprzyrządowania stanowisk pracy, wspomagającego samodzielne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych zaliczonych umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w zakładzie;
2. poprawy warunków pracy osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
3. dokształcenia, przekwalifikowania i szkolenia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
4. pomocy w zaspokajaniu innych potrzeb socjalnych i związanych z rehabilitacją społeczną zatrudnionych osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

W okresie od 1 stycznia 1999 roku do 31 grudnia 2007 roku w oparciu o art. 25 ustawy w zakładach aktywności zawodowej PFRON finansował:

3. część wynagrodzenia, odpowiadającą należnej składce pracownika (w tym za osobę wykonującą pracę nakładczą) na ubezpieczenia emerytalne i chorobowe,
4. część kosztów osobowych pracodawcy, w części odpowiadającej należnej składce na ubezpieczenie wypadkowe finansował PFRON (w części odpowiadającą należnej składce na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracodawcy finansował budżet państwa), także należne z tytułu pracowników wykonujących pracę nakładczą.

Różnica między składką na ubezpieczenia społeczne, potrącaną osobie niepełnosprawnej pracującą w zakładzie aktywności zawodowej, a częścią składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzoną do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pozostawała w zakładzie pracy.

Odstępując od w/w rozwiązań, w uzasadnieniu do ustawy z dnia 15 czerwca 2007 roku (Dz.U Nr 115, poz. 791) wskazywano: „*przewiduje się utrzymanie wsparcia finansowego skierowanego na składki na ubezpieczenia społeczne zatrudnionych osób niepełnosprawnych, z tą jednak różnicą, że refundacja, a nie jak dotychczas finansowanie składek, następować będzie na podstawie wniosku złożonego przez pracodawcę po opłaceniu należnych składek na ubezpieczenia społeczne. Wprowadzenie nowej zasady (art. 25a) umożliwi dokonywanie stosownej refundacji przez jeden podmiot (PFRON), do którego również przekazywana będzie dotacja z budżetu państwa na finansowanie tego zadania w części określonej ustawą. Umożliwi to precyzyjne monitorowanie pomocy publicznej udzielonej przedsiębiorstwom w ww. formie oraz powstrzymanie się od jej*

udzielenia, w przypadku gdyby udzielenie tej pomocy skutkowało przekroczeniem dopuszczalnego pułapu pomocy, co nie jest możliwe w obecnym stanie prawnym, gdyż pomoc ta ma charakter automatyczny. Odstąpiono także od możliwości finansowania składek należnych od pracownika, gdyż nie znajduje uzasadnienia, aby część wynagrodzenia odpowiadająca należnej składce pracownika na ubezpieczenia pozostawała w dyspozycji pracodawcy. Jednocześnie został zmieniony podmiotowy zakres refundacji. Przewiduje się, że będzie ona przysługiwać wyłącznie w odniesieniu do osób, które nie nabyły prawa do emerytury, a nie jak obecnie w odniesieniu do osób, które nie osiągnęły wieku emerytalnego. Dotychczasowe kryterium budziło bowiem szereg wątpliwości, a nowe pełniej przyczyni się do realizacji celu, jakim jest zaprzestanie dodatkowego wspierania zatrudniania osób mogących uzyskiwać dochód z innych źródeł niż zatrudnienie dotowane."[i]

Prawna ocena przyjętych rozwiązań prawnych poparta danymi statystycznymi.

W oparciu o posiadane dane statystyczne publikowane przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych oraz Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, wskazać należy na nikły udział zakładów aktywności zawodowej w faktycznej rehabilitacji zawodowej i społecznej osób, do których ten instrument jest kierowany. Poniższa tabela wskazuje, iż co prawda liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach z roku na rok rośnie, jednak nadal jest to grupa niewielka (w czerwcu 2012 roku zakłady aktywności zawodowej zatrudniały łącznie 2602 osoby niepełnosprawne, co jest liczbą ogromną w porównaniu z danymi z grudnia 2002 roku – wówczas działające w kraju 3 zakłady aktywności zawodowej zatrudniały 103 osoby niepełnosprawne).

Zakłady aktywności zawodowej w latach 2002-2012

Lata	liczba zakładów aktywności zawodowej	liczba zatrudnionych w osobach	liczba zatrudnionych niepełnosprawnych w osobach	wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych
gru-02	3	138	103	74,6
cze-03	5	237	173	73,0
gru-03	9	417	295	70,7
gru-04	17	830	601	72,4
cze-05	29	1 204	874	72,6
gru-05	31	1 491	1 081	72,5
gru-06	37	1 858	1 362	73,3
cze-07	40	2 049	1 490	72,7
gru-07	50	2 411	1 781	73,9
cze-08	40	2 049	1 490	72,7
gru-08	57	2 750	2 059	74,9
cze-09	61	2 740	2 039	74,4
gru-09	61	2 956	2 207	74,7
cze-10	61	2 976	2 226	74,8
gru-10	61	2 977	2 300	77,3
cze-11	63	3 204	2 407	75,1
gru-11	65	3 364	2 548	75,7
cze-12	68	3 452	2 602	75,4

źródło: www.niepelnosprawni.gov.pl

Docenić należy znaczny udział zatrudnionych osób ze znacznym i umiarkowanym poziomem niepełnosprawności (dla przykładu w grudniu 2010 roku było to 73,80 % w łącznej liczbie osób zatrudnionych oraz 98,79 wśród osób niepełnosprawnych). O ile w tym zakresie można odnotowywać stały wzrost zatrudnienia osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (dla przykładu w grudniu 2008 roku było to odpowiednio 1437 i 296 osób, w grudniu 2009 roku 1704 i 474 osoby, w grudniu 2010 roku – 1626 i 571 osób, w grudniu 2011 roku – 1752 i 762 osoby), to podkreślić należy znaczny udział w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością psychiczną i upośledzeniem umysłowym (w czerwcu 2012 roku zakłady aktywności zawodowej na łączną liczbę 2602 osób niepełnosprawnych, zatrudniały 1430 osób ze znacznym lub umiarkowanym upośledzeniem umysłowym i chorobą psychiczną).

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest realizowany przez Stowarzyszenie na Rzecz Spółdzielni Socjalnych w partnerstwie z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w Poznaniu oraz Konimpex Sp. z o.o.

Struktura zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zaz

*wskaźnik zatrudnienia w zaz - udział osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zaz (wyróżnianej ze względu na stopień niepełnosprawności i/lub występowanie schorzeń specjalnych)w zbiorowości osób zatrudnionych w zaz
*udział % wśród o/n zatrudnionych w zaz - udział o/ n danej grupy (wyróżnianej ze względu na stopień niepełnosprawności i/lub występowanie schorzeń specjalnych) do og zatrudnionych o/n w zaz

grudzień 2010	Zatrudnienie w zaz - osoby	wskaźnik zatrudnienia w zaz	udział % wśród osób niep.
Zatrudnienie ogółem	2 977	100,00%	
NIEPEŁNOSPRAWNI OGÓŁEM	2 224	74,71%	100%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	1 405	47,20%	63,17%
BEZ SCHORZEŃ SPECJALNYCH	819	27,51%	36,83%
znaczny	1 626	54,62%	73,11%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	876	29,43%	39,39%
umiarkowany	571	19,18%	25,67%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	529	17,77%	23,79%
lekki	28	0,94%	1,26%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	0	0,00%	0,00%
znaczny i umiarkowany	2 197	73,80%	98,79%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	1 405	47,20%	63,17%

czerwiec 2011	Zatrudnienie w zaz - osoby	wskaźnik zatrudnienia w zaz	udział % wśród osób niep.
Zatrudnienie ogółem	3 204	100,00%	
NIEPEŁNOSPRAWNI OGÓŁEM	2 407	80,85%	100%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	1 478	49,65%	66,46%
BEZ SCHORZEŃ SPECJALNYCH	929	31,21%	41,77%
znaczny	1 713	57,54%	77,02%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	872	29,29%	39,21%
umiarkowany	664	22,30%	29,86%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	606	20,36%	27,25%
lekki	30	1,01%	1,35%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	0	0,00%	0,00%
znaczny i umiarkowany	2 377	79,85%	106,88%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	1 478	49,65%	66,46%

grudzień 2011	Zatrudnienie w zpch - osoby	wskaźnik zatrudnienia w zpch	udział % wśród osób niep.
Zatrudnienie ogółem	3 364	100,00%	
NIEPEŁNOSPRAWNI OGÓŁEM	2 548	85,59%	100%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	1 542	51,80%	69,33%
BEZ SCHORZEŃ SPECJALNYCH	1 006	33,79%	45,23%
znaczny	1 752	58,85%	78,78%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	874	29,36%	39,30%
umiarkowany	762	25,60%	34,26%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	668	22,44%	30,04%
lekki	34	1,14%	1,53%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	0	0,00%	0,00%
znaczny i umiarkowany	2 514	84,45%	113,04%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	1 542	51,80%	69,33%

czerwiec 2012	Zatrudnienie w zpch - osoby	wskaźnik zatrudnienia w zpch	udział % wśród osób niep.
Zatrudnienie ogółem	3 452	100,00%	
NIEPEŁNOSPRAWNI OGÓŁEM	2 602	87,40%	100%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	1 647	55,32%	74,06%
BEZ SCHORZEŃ SPECJALNYCH	955	32,08%	42,94%
znaczny	1 788	60,06%	80,40%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	923	31,00%	41,50%
umiarkowany	779	26,17%	35,03%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	724	24,32%	32,55%
lekki	34	1,14%	1,53%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	0	0,00%	0,00%
znaczny i umiarkowany	2 567	86,23%	115,42%
ZE SCHORZENIAMI SPECJALNYMI	1 647	55,32%	74,06%

źródło: www.niepelnosprawni.gov.pl

Zatrudnienie w zakładach aktywności zawodowej w grudniu 2008

Województwo	Liczba ZAZ	Zatrudnienie w osobach ogółem	Liczba osób niepełnosprawnych ogółem	Osoby niepełnosprawne zaliczone do stopnia niepełnosprawności						
				Znaczny			Umiarkowany			Lekki
				ogółem	psch i uu	niewidomi	ogółem	psch i uu	niewidomi	ogółem
1. Dolnośląskie	4	195	150	116	29	18	31	31	0	3
2. Kujawsko-pomorskie	5	202	152	132	54	11	18	16	0	2
3. Lubelskie	4	188	138	120	49	5	18	7	0	0
4. Lubuskie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5. Łódzkie	1	43	32	29	0	0	3	0	0	0
6. Małopolskie	5	213	161	132	83	8	23	20	0	7
7. Mazowieckie	4	164	116	87	46	28	29	29	0	0
8. Opolskie	2	139	105	91	26	12	13	11	0	1
9. Podkarpackie	6	288	221	143	54	11	74	69	0	4
10. Podlaskie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11. Pomorskie	2	106	80	59	24	9	21	19	1	0
12. Śląskie	9	364	278	235	81	40	35	30	0	8
13. Świętokrzyskie	2	122	90	85	9	26	5	0	1	0
14. Warmińsko-Mazurskie	4	205	149	128	26	63	17	7	1	4
15. Wielkopolskie	7	400	298	0	0	0	0	0	0	8
16. Zachodniopomorskie	2	121	89	80	66	0	9	6	0	0
Ogółem	**57**	2 750	**2 059**	**1 437**	547	231	**296**	245	3	**37**

Źródło: sprawozdania wojewódów INF - ZPCh ZAZ- II półrocze 2008 r.

Zatrudnienie w zakładach aktywności zawodowej w grudniu 2009

Województwo	Liczba ZAZ	Zatrudnienie w osobach ogółem	Liczba osób niepełnosprawnych ogółem	Osoby niepełnosprawne zaliczone do stopnia niepełnosprawności						
				Znaczny			Umiarkowany			Lekki
				ogółem	psch i uu	niewidomi	ogółem	psch i uu	niewidomi	ogółem
1. Dolnośląskie	4	198	148	111	31	15	36	36	0	2
2. Kujawsko-pomorskie	5	210	156	130	50	9	25	24	0	1
3. Lubelskie	5	239	174	132	78	4	42	29	0	0
4. Lubuskie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5. Łódzkie	1	42	31	29	0	0	2	0	0	0
6. Małopolskie	5	227	172	134	81	10	31	27	0	7
7. Mazowieckie	4	176	125	90	33	41	35	35	0	0
8. Opolskie	2	131	103	88	22	11	15	15	0	0
9. Podkarpackie	7	323	249	151	64	13	91	84	0	7
10. Podlaskie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11. Pomorskie	2	106	82	54	22	9	28	24	1	0
12. Śląskie	11	457	348	272	102	40	69	63	1	7
13. Świętokrzyskie	2	121	89	83	8	25	6	1	1	0
14. Warmińsko-Mazurskie	4	203	147	123	32	52	20	16	0	4
15. Wielkopolskie	7	400	293	232	84	13	59	56	0	2
16. Zachodniopomorskie	2	123	90	75	65	0	15	12	0	0
Ogółem	**61**	2 956	**2 207**	**1 704**	672	242	**474**	422	3	**30**

Źródło: sprawozdania wojewódów INF - ZPCh ZAZ- II półrocze 2009 r.

Zatrudnienie w zakładach aktywności zawodowej w grudniu 2010

Województwo	Liczba ZAZ	Zatrudnienie w osobach ogółem	Liczba osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na ogółem	Osoby niepełnosprawne zaliczone do stopnia niepełnosprawności						
				Znaczny			Umiarkowany			Lekki
				ogółem	psch i uu	niewidomi	ogółem	psch i uu	niewidomi	ogółem
1. Dolnośląskie	4	202	150	106	29	15	43	43	0	2
2. Kujawsko-pomorskie	5	226	170	135	50	9	33	32	0	2
3. Lubelskie	5	241	175	127	78	0	48	47	0	0
4. Lubuskie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5. Łódzkie	1	42	32	28	0	0	3	0	0	1
6. Małopolskie	5	225	170	125	74	12	41	36	0	4
7. Mazowieckie	4	188	136	94	34	43	42	35	0	0
8. Opolskie	2	131	103	81	16	10	22	22	0	0
9. Podkarpackie	7	307	234	141	62	12	86	81	0	7
10. Podlaskie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11. Pomorskie	2	111	87	53	33	10	34	29	1	0
12. Śląskie	11	475	357	261	100	34	90	83	0	6
13. Świętokrzyskie	2	121	89	84	10	27	5	1	1	0
14. Warmińsko-Mazurskie	4	198	149	115	25	44	29	25	0	5
15. Wielkopolskie	7	386	281	203	73	12	77	75	0	1
16. Zachodniopomorskie	2	124	91	73	64	0	18	18	0	0
Ogółem	**61**	2 977	**2 224**	**1 626**	648	228	**571**	527	2	**28**

Źródło: sprawozdania wojewodów INF - ZPCh ZAZ - II półrocze 2010 r.

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

źródło: www.niepelnosprawni.gov.pl

Zatrudnienie w zakładach aktywności zawodowej w grudniu 2011

Województwo	Liczba ZAZ	Zatrudnienie w osobach ogółem	Liczba osób niepełnosprawnych ogółem	Osoby niepełnosprawne zaliczone do stopnia niepełnosprawności						
				Znaczny			Umiarkowany			Lekki
				ogółem	psch i uu	niewidomi	ogółem	psch i uu	niewidomi	ogółem
1. Dolnośląskie	4	205	151	106	29	14	45	40	0	0
2. Kujawsko-pomo	6	309	239	166	63	11	71	70	0	2
3. Lubelskie	5	242	177	127	75	5	50	48	0	0
4. Lubuskie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5. Łódzkie	1	43	32	27	0	1	4	3	0	1
6. Małopolskie	5	228	173	120	68	12	48	38	0	5
7. Mazowieckie	5	229	168	111	34	28	57	42	0	0
8. Opolskie	2	131	103	74	16	9	29	29	0	0
9. Podkarpackie	8	355	275	162	61	15	100	87	4	13
10. Podlaskie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11. Pomorskie	2	112	88	52	22	8	36	32	1	0
12. Śląskie	10	504	381	262	94	35	114	98	0	6
13. Świętokrzyskie	2	124	93	88	11	26	5	0	1	0
14. Warmińsko-Ma	4	199	146	105	21	48	35	27	0	5
15. Wielkopolskie	9	551	426	280	99	13	144	125	0	2
16. Zachodniopom	2	133	97	73	56	0	24	23	0	0
Ogółem	**65**	3 364	**2 548**	**1 752**	649	225	**762**	662	6	**34**

Źródło: sprawozdania wojewódzkie INF - ZPCh ZAZ- II półrocze 2011 r.

źródło: www.niepelnosprawni.gov.pl

Zatrudnienie w zakładach aktywności zawodowej w czerwcu 2012

Województwo	Liczba ZAZ	Zatrudnienie w osobach ogółem	Liczba osób niepełnosprawnych ogółem	Osoby niepełnosprawne zaliczone do stopnia niepełnosprawności						
				Znaczny			Umiarkowany			Lekki
				ogółem	psch i uu	niewidomi	ogółem	psch i uu	niewidomi	ogółem
1. Dolnośląskie	4	214	159	111	34	13	48	43	0	0
2. Kujawsko-pomorskie	6	308	240	170	81	11	68	55	12	2
3. Lubelskie	5	246	177	126	73	5	51	49	0	0
4. Lubuskie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5. Łódzkie	1	43	32	25	1	0	6	4	0	1
6. Małopolskie	6	256	195	131	70	17	59	55	0	5
7. Mazowieckie	5	228	168	110	57	9	57	53	0	1
8. Opolskie	2	131	103	72	16	9	31	31	0	0
9. Podkarpackie	8	357	276	165	70	14	99	95	0	12
10. Podlaskie	1	15	12	7	0	1	5	4	0	0
11. Pomorskie	2	113	86	51	23	2	35	33	0	0
12. Śląskie	10	502	380	263	92	36	110	102	0	7
13. Świętokrzyskie	2	124	93	88	11	25	5	0	1	0
14. Warmińsko-Mazurskie	5	225	169	121	37	47	43	39	0	5
15. Wielkopolskie	9	557	417	274	88	13	141	126	2	1
16. Zachodniopomorskie	2	133	95	74	68	0	21	20	0	0
Ogółem	**68**	3 452	**2 602**	**1 788**	721	202	**779**	709	15	**34**

źródło: www.niepelnosprawni.gov.pl

Z badań prowadzonych przez TNS OBOP na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wynika, że *„głównymi trudnościami w organizowaniu placówek były przeszkody natury formalno-prawno-biurokratycznej (trudność napisaniu i złożenia wniosku wynikająca z zawiłości przepisów oraz zebraniu odpowiednich dokumentów), uzyskanie poręczenia*

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

(zabezpieczenia majątkowego), brak dofinansowania, źle układająca się współpraca z urzędem, konieczność adaptacji budynków do potrzeb osób niepełnosprawnych i problemy z tym związane, długi okres trwania procedury organizowania zaz oraz brak doświadczenia części respondentów w realizacji podobnych przedsięwzięć i co się z tym wiąże nieuwzględnienie przy planowaniu wszystkich niezbędnych kosztów. Niewielka liczba działających w Polsce zaz wynika, zdaniem kierowników (badanie jakościowe), z niesprzyjająco ustawodawstwa, braku motywacji dla organizatorów, trudności związanych z przygotowaniem wniosku i finansowaniem oraz długimi terminami załatwiania kwestii formalnych". Wskazywano również na trudności w finansowaniu z własnych środków 10 % kosztów funkcjonowania. [i]

Według danych z 2008 roku 31 zakładów zostało założonych przez organizacje pozarządowe, 11 przez samorządy powiatu, 8 przez samorząd gminy, 2 przez organizacje wyznaniowej. Najczęściej działalność zakładów ukierunkowana jest na wytwórczo – usługową (67,9 %), rzadziej wyłącznie na wytwórczą (7,5 %) i wyłącznie usługową (24,5 %).

Prowadzone badania wskazują, iż najliczniejszą grupę beneficjentów zakładów aktywności zawodowej stanowią uczestnicy warsztatów terapii zajęciowej (24,5 %). Wartość ta – według prowadzących badania – może prowadzić do wniosku, iż jest to obraz kształtującego się schematy aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych „wtz – zaz - rynek pracy"[i]. O ile pełna rehabilitacja zawodowa i społeczna będzie rozumiana jako zatrudnienie na otwartym rynku pracy lub w zakładach pracy chronionej, dla określenia faktycznej roli zakładów aktywności zawodowej przywołać należy dane statystyczne mówiące, iż w 2008 roku tylko 69 beneficjentów, to osoby które podjęły zatrudnienie – w 18,7 % przypadków rozwiązanie umowy o pracę w zaz było wynikiem podjęcia pracy na otwartym rynku, a w 11,8 % przypadków w zakładzie pracy chronionej.

Opisywana powyżej stosunkowo nikła liczba zakładów aktywności zawodowej w skali kraju częściowo pozostaje wynikiem dużych kosztów związanych z ich utworzeniem i bieżącym funkcjonowaniem. Jak podaje Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych utworzenie 50 zakładów kosztowało 94 mln 257 tysięcy złotych, z czego 83,2 % pochodziło ze środków Funduszu. Z zestawienia posiadanych danych można wyprowadzić wniosek, że utworzenie jednego miejsca pracy dla jednego beneficjenta wyniósł kosztowało średnio aż 56,8 tysięcy złotych (dane posiadane przez PFRON pokazują, że jednostkowy najwyższy koszt wyniósł 299,2 tysięcy złotych) – dane na 2008 rok.[i] Przykładając skalę faktycznego uczestnictwa zakładów aktywności zawodowej w rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych (przy uwzględnieniu liczby beneficjentów, która znalazła zatrudnienie na otwartym rynku pracy lub w zakładach pracy chronionej) liczby te z pewnością uznać należy za zbyt wysokie.

Dodatkowo przywołać należy dane dotyczące efektów prowadzonej przez zakłady działalności gospodarczej. Z analizy danych publikowanych przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wynika, że w 2008 roku średnio beneficjent wypracowywał 15,5 % swojego wynagrodzenia (średnie miesięczne wynagrodzenie beneficjenta kształtowało się wówczas na poziomie 1 520 złotych).

Powyższe dane obrazują, że zakłady aktywności zawodowej nie mogą zostać uznane za skuteczny instrument aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Powierzenie możliwości ich tworzenia jednostkom samorządu terytorialnego (gminom), fundacjom stowarzyszeniom lub innym organizacjom społecznym nie może przynieść oczekiwanych rezultatów przy uwzględnieniu pokazanych powyżej kosztów związanych z ich utworzeniem. Wielkości te są wynikiem obowiązków nałożonych ustawą – zakłady muszą spełniać warunki dla zakładów pracy chronionej co do rodzaju oraz wyposażenia użytkowanych obiektów i pomieszczeń oraz zapewnienia doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych. Tworzeniu i funkcjonowaniu zakładów nie sprzyja również struktura wynagrodzeń beneficjentów w stosunku do wymiernej wartości wytworzonych przez nich towarów i usług oraz ograniczone możliwości swobodnego wydatkowania środków pozyskanych z bieżącej działalności.

Pomimo wielokrotnych zmian aktów prawnych regulujących powstawanie i funkcjonowanie zakładów aktywności zawodowej, nigdy w sposób precyzyjni nie została określona ich rola w procesie aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Dokładniej, jakie jest ich miejsce w strukturze pomiędzy warsztatami terapii zajęciowej, zakładami pracy chronionej i otwartym rynkiem pracy. O ile rolę taką można określić w przypadku warsztatów terapii zajęciowej (etap poprzedzający podjęcie zatrudnienia) – dla określenia tego decydujące znaczenie ma obostrzenie dotyczące wydatkowania środków pozyskanych z działalności wytwórczej w ramach prowadzonej rehabilitacji oraz ograniczone możliwości „zarobkowania przez uczestników" (zatem w sposób oczywisty warsztaty terapii zajęciowej nie mogą pełnić funkcji miejsca docelowego), istota zakładów aktywności zawodowej „rozmywa się". Z jednej strony – w sposób ogólny określono, iż jest to jedna z form rehabilitacji zawodowej i społecznej, z drugiej strony nakazano prowadzenie działalności gospodarczej celem częściowego finansowania kosztów związanych z ich bieżącą działalnością, przy jednoczesnej regulacji oczekiwanego poziomu wynagrodzenie beneficjentów. Nie może dziwić niska rotacja beneficjentów, przy braku określenia maksymalnego czasu pobytu w zakładzie, przy jednoczesnym stosunkowo wysokim poziomie ich wynagradzania.

Nie można również krytykować samorządów terytorialnych (gmin) w mało aktywnym tworzeniu zakładów aktywności zawodowej mając na uwadze koszty z tym związane (w szczególności przystosowania budynku i pomieszczeń do wymogów ustawowych oraz wydatki zwiazane z bieżącym funkcjonowaniem).

XIV. Spółdzielnie Inwalidów

Spółdzielnie inwalidów

Definicja

Zgodnie z ustawą z dnia 16 września 1982 r. Prawo Spółdzielcze (Dz.U. nr 30, poz. 210 z późn. zm) spółdzielnie inwalidów i spółdzielnie niewidomych, jako dobrowolne zrzeszenie nieograniczonej liczby osób, o zmiennym składzie osobowym i zmiennym funduszu udziałowym, które w interesie swoich członków prowadzi wspólną działalność gospodarczą (art. 1 ustawy) ukierunkowane są na zawodową i społeczną rehabilitację takich osób w prowadzonym wspólnie przedsiębiorstwie. Ustawa stanowi, iż w celu zapewnienia warunków wykonywania zadań statutowych, mających szczególny charakter społeczny, spółdzielnie korzystają z wszechstronnej pomocy organów władzy państwowej oraz administracji rządowej i samorządowej oraz ze zwolnień i ulg w świadczeniach publicznoprawnych, określonych w przepisach odrębnych.

Spółdzielnie w ogólności

Każda spółdzielnia, w tym spółdzielnia inwalidów, może prowadzić działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków i ich środowiska, działając na podstawie ustawy oraz przyjętego statutu. Jej majątek jest prywatną własnością członków.

Spółdzielnia powstaje na podstawie uchwał założycieli w przedmiocie powołania oraz przyjęcia statutu. Liczba założycieli nie może być mniejsza od dziesięciu, jeżeli założycielami są osoby fizyczne, i trzech, jeżeli założycielami są osoby prawne.

Spółdzielnia podlega obowiązkowi wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego i z tą chwilą nabywa osobowość prawną. Za czynności dokonane w jej interesie przed zarejestrowaniem osoby działające do chwili zarejestrowania spółdzielni odpowiadają wobec osób trzecich solidarnie. Za zobowiązania wynikające z tych czynności spółdzielnia odpowiada po jej zarejestrowaniu, tak jak za zaciągnięte przez siebie (osoby działające przed zarejestrowaniem spółdzielni odpowiadają wobec niej według przepisów prawa cywilnego).

Członkiem spółdzielni może być każda osoba fizyczna o pełnej zdolności do czynności prawnych, która odpowiada wymaganiom określonym w statucie. Ponadto statut może określać wypadki, w których dopuszczalne jest członkostwo osób o ograniczonej zdolności do czynności prawnych lub niemających tej zdolności. Osoby takie nie mogą być członkami organów spółdzielni. W

walnym zgromadzeniu biorą one udział przez swoich przedstawicieli ustawowych. Członkami spółdzielni mogą być również osoby prawne.

Warunkiem przyjęcia na członka jest złożenie deklaracji. Deklaracja powinna być złożona pod nieważnością w formie pisemnej, zawierając jego imię i nazwisko oraz miejsce zamieszkania, a jeżeli przystępujący jest osobą prawną - jej nazwę i siedzibę, ilość zadeklarowanych udziałów, dane dotyczące wkładów, jeżeli statut ich wnoszenie przewiduje, a także inne dane przewidziane w statucie. Członek może w deklaracji lub w odrębnym pisemnym oświadczeniu złożonym spółdzielni wskazać osobę, której spółdzielnia obowiązana jest po jego śmierci wypłacić udziały. Prawo z tego tytułu nie należy do spadku.

Ustawa stanowi, iż spadkobierca zmarłego członka spółdzielni dziedziczy udziały, jeżeli jest członkiem spółdzielni lub złożył deklarację przystąpienia do spółdzielni. Jeżeli spadkobierców jest więcej niż jeden, powinni oni wskazać jednego spośród siebie, który uzyskuje prawo do udziałów, chyba że podzielą oni udziały między tych spadkobierców, którzy złożyli deklarację przystąpienia do spółdzielni. Spółdzielnia nie może odmówić przyjęcia w poczet członków spadkobierców dziedziczących udziały, jeżeli odpowiadają oni wymogom określonym w statucie.

Założyciele spółdzielni, którzy podpisali statut, stają się członkami spółdzielni z chwilą jej zarejestrowania. Przystępujący do spółdzielni po jej zarejestrowaniu stają się członkami spółdzielni z chwilą przyjęcia ich przez spółdzielnię. Przyjęcie powinno być stwierdzone na deklaracji podpisem dwóch członków zarządu lub osób do tego przez zarząd upoważnionych z podaniem daty uchwały o przyjęciu. Jeżeli statut nie stanowi inaczej, uchwała w sprawie przyjęcia powinna być podjęta w ciągu miesiąca od dnia złożenia deklaracji. O uchwale o przyjęciu w poczet członków oraz o uchwale odmawiającej przyjęcia zainteresowany powinien być zawiadomiony pisemnie w ciągu dwóch tygodni od dnia jej powzięcia. Zawiadomienie o odmowie przyjęcia powinno zawierać uzasadnienie.

Prawa i obowiązki członków spółdzielni

Prawa i obowiązki wynikające z członkostwa w spółdzielni są dla wszystkich członków równe i sprowadzają się one w szczególności do:

1. prawa członka do uczestniczenia w walnym zgromadzeniu lub zebraniu grupy członkowskiej;
2. prawa członka do wybierania i bycia wybieranym do organów spółdzielni;
3. prawa członka do otrzymania odpisu statutu i regulaminów, zaznajamiania się z uchwałami organów spółdzielni, protokołami obrad organów spółdzielni, protokołami lustracji, rocznymi sprawozdaniami finansowymi, umowami zawieranymi przez spółdzielnię z osobami trzecimi,
4. żądania rozpatrzenia przez właściwe organy spółdzielni wniosków dotyczących jej działalności;
5. udziału w nadwyżce bilansowej;
6. do świadczeń spółdzielni w zakresie jej statutowej działalności.
7. praw innych określonych w statucie

Spółdzielnia może odmówić członkowi wglądu do umów zawieranych z osobami trzecimi, wyłącznie w przypadku, jeżeli naruszałoby to prawa tych osób lub jeżeli istnieje uzasadniona obawa, że członek wykorzysta pozyskane informacje w celach sprzecznych z interesem spółdzielni i przez to wyrządzi spółdzielni znaczną szkodę. Członek, któremu odmówiono wglądu do umów zawieranych przez spółdzielnie z osobami trzecimi, może złożyć wniosek do sądu rejestrowego o zobowiązanie spółdzielni do udostępnienia tych umów.

Członek spółdzielni ma obowiązek w szczególności:

1. przestrzegania przepisów prawa, postanowień statutu i opartych na nich regulaminów;
2. dbania o dobro i rozwój spółdzielni oraz uczestniczenia w realizacji jej zadań statutowych.
3. wykonywania innych obowiązków określonych w statucie i ustawie.

Członek spółdzielni obowiązany jest do wniesienia wpisowego oraz zadeklarowanych udziałów stosownie do postanowień statutu. Uczestniczy w pokrywaniu jej strat do wysokości zadeklarowanych udziałów, przy czym nie odpowiada wobec wierzycieli spółdzielni za jej zobowiązania.

Członkowie obowiązani są zadeklarować jeden udział, jeżeli statut nie zobowiązuje członków do zadeklarowania większej ilości udziałów. Statut przewidywać może również możliwość wnoszenia przez członków wkładów na własność spółdzielni lub do korzystania z nich przez spółdzielnię na podstawie innego stosunku prawnego (w tym wypadku statut powinien określać charakter i zakres przysługującego spółdzielni prawa do wkładów, wysokość wkładów oraz ich rodzaj, jeżeli są to wkłady niepieniężne, terminy ich wnoszenia, zasady wyceny i zwrotu w wypadku likwidacji spółdzielni, wystąpienia członka lub ustania członkostwa z innych przyczyn, a także w innych wypadkach przewidzianych w statucie).

Przed ustaniem członkostwa nie można żądać zwrotu wpłat dokonanych na udziały (nie dotyczy to jednak wpłat przekraczających ilość udziałów, których zadeklarowania wymaga statut obowiązujący w chwili żądania zwrotu). Zwrot tych wpłat nie może nastąpić przed zatwierdzeniem sprawozdania finansowego za rok, w którym członek wystąpił z żądaniem oraz w wypadku, gdy jego udziały zostały przeznaczone na pokrycie strat spółdzielni.

Członek spółdzielni może wystąpić z niej za wypowiedzeniem (z okresem określonym w statucie), złożonym pod rygorem nieważności w formie pisemnej Za datę wystąpienia uważa się następny dzień po upływie okresu wypowiedzenia.

Spółdzielnia może rozwiązać stosunek członkostwa tylko przez wykluczenie albo wykreślenie członka. W myśl ustawy wykluczenie członka ze spółdzielni może nastąpić w wypadku, gdy z jego winy umyślnej lub z powodu rażącego niedbalstwa dalsze pozostawanie w spółdzielni nie da się pogodzić z postanowieniami statutu spółdzielni lub dobrymi obyczajami. Przyczyny wykluczenia

określa statut. wykreślony z rejestru członków spółdzielni może być członek niewykonujący obowiązków statutowych z przyczyn przez niego niezawinionych.

Wykluczenia albo wykreślenia może dokonać, stosownie do postanowień statutu, rada nadzorcza albo walne zgromadzenie spółdzielni, po uprzednim wysłuchaniu wyjaśnień zainteresowanego członka. Organ, który podjął uchwałę w sprawie wykreślenia albo wykluczenia, ma obowiązek zawiadomić go na piśmie o treści uchwały (wraz z uzasadnieniem) w terminie dwóch tygodni od dnia jej podjęcia . Uzasadnienie powinno w szczególności przedstawiać motywy, którymi kierował się organ spółdzielni uznając, że zachowanie członka wyczerpuje przesłanki wykluczenia albo wykreślenia określone w statucie.

Jeżeli organem właściwym w sprawie wykluczenia albo wykreślenia członka ze spółdzielni jest, zgodnie z postanowieniami statutu, rada nadzorcza, członek spółdzielni ma prawo:

1. odwołać się od uchwały o wykluczeniu albo wykreśleniu do walnego zgromadzenia, w terminie określonym w statucie, albo
2. zaskarżyć uchwałę rady nadzorczej do sądu w terminie sześciu tygodni od dnia doręczenia członkowi uchwały z uzasadnieniem.

W wypadku wniesienia do walnego zgromadzenia odwołania od uchwały rady nadzorczej w sprawie wykluczenia albo wykreślenia członek spółdzielni ma prawo być obecny przy rozpatrywaniu odwołania i popierać je.

Jeżeli statut nie przewiduje postępowania wewnątrzspółdzielczego, termin do wniesienia odwołania wynosi miesiąc od dnia doręczenia zawiadomienia o wykluczeniu albo wykreśleniu wraz z uzasadnieniem. Odwołanie powinno być rozpatrzone na najbliższym walnym zgromadzeniu, nie później jednak niż w ciągu dwunastu miesięcy od dnia wniesienia odwołania. Odwołujący się członek spółdzielni powinien być zawiadomiony o terminie walnego zgromadzenia co najmniej trzy tygodnie przed tym terminem.

Wykluczenie albo wykreślenie staje się skuteczne z chwilą:

1. bezskutecznego upływu terminu do zaskarżenia do sądu uchwały rady nadzorczej, chyba że członek przed upływem tego terminu wniósł odwołanie od uchwały rady do walnego zgromadzenia;
2. bezskutecznego upływu terminu do wniesienia do walnego zgromadzenia odwołania od uchwały rady nadzorczej, jeżeli termin ten jest dłuższy od terminu do zaskarżenia do sądu uchwały rady;
3. bezskutecznego upływu terminu do zaskarżenia do sądu uchwały walnego zgromadzenia;
4. prawomocnego oddalenia przez sąd powództwa o uchylenie uchwały rady nadzorczej albo walnego zgromadzenia.

Członka zmarłego skreśla się z rejestru członków spółdzielni ze skutkiem od dnia, w którym nastąpiła śmierć. Osobę prawną będącą członkiem spółdzielni skreśla się z rejestru członków ze skutkiem od dnia jej ustania. Jeżeli zmarły członek pozostawił więcej niż jednego spadkobiercę, spadkobiercy powinni w celu wykonywania przechodzących na nich praw majątkowych zmarłego ustanowić wspólnego pełnomocnika lub wskazać zarządcę ustanowionego przez sąd spadkowy

odpowiednim zastosowaniu przepisów Kodeksu cywilnego o zarządzie rzeczą wspólną.

Udział byłego członka wypłaca się na podstawie zatwierdzonego sprawozdania finansowego za rok, w którym członek przestał należeć do spółdzielni w sposób i w terminie określonym w statucie

Członek może rozporządzać swoimi roszczeniami do spółdzielni o wypłatę udziałów oraz o zwrot wkładów lub o wypłatę ich równowartości ze skutecznością od dnia, w którym roszczenia te stały się wymagalne, natomiast wierzyciel członka może uzyskać zaspokojenie z jego udziałów dopiero z chwilą ustania członkostwa. Jednakże, gdy egzekucja z innego majątku członka okaże się bezskuteczna wierzyciel członka może skierować egzekucję do wniesionych przez członka wkładów. W takim wypadku roszczenie członka o zwrot wkładów lub ich równowartości staje się wymagalne po upływie sześciu miesięcy od dnia zajęcia wkładów, chyba że wymagalność tego roszczenia nastąpiła wcześniej na podstawie innych przepisów. W razie zajęcia przez wierzyciela członka wkładów stanowiących środki produkcji, spółdzielni służy prawo pierwszeństwa ich nabycia w postępowaniu egzekucyjnym.

Wierzytelności spółdzielni do członka z tytułu wpłat na udziały nie podlegają zajęciu na rzecz wierzycieli spółdzielni.

W razie otwarcia likwidacji w ciągu sześciu miesięcy lub wszczęcia postępowania upadłościowego w ciągu roku od dnia, w którym członek przestał należeć do spółdzielni, obowiązany jest on wobec spółdzielni do uczestniczenia w pokrywaniu jej strat tak, jak gdyby był nadal członkiem.

Statut spółdzielni może stanowić, że w określonych w nim sprawach między członkiem a spółdzielnią, członkowi przysługuje prawo odwołania się od uchwały organu spółdzielni do innego wskazanego w statucie organu spółdzielni w postępowaniu wewnątrzspółdzielczym. W tym wypadku statut powinien określać zasady i tryb postępowania wewnątrzspółdzielczego, a w szczególności terminy wniesienia i rozpatrzenia odwołania. Postanowienia te nie mogą jednak ograniczać dochodzenia przez członków ich praw na drodze sądowej. W wypadku zaskarżenia przez członka uchwały w postępowaniu wewnątrzspółdzielczym i sądowym, postępowanie wewnątrzspółdzielcze ulega umorzeniu.

Organy spółdzielni

Organami spółdzielni są:

1. walne zgromadzenie,
2. rada nadzorcza
3. zarząd,
4. w spółdzielniach, w których walne zgromadzenie jest zastąpione przez zebranie przedstawicieli - zebrania grup członkowskich

Statut może przewidywać powołanie także innych organów składających się z członków spółdzielni. W takim wypadku statut określa zakres uprawnień tych organów oraz zasady wyboru i

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

odwoływania ich członków.

Wybory do organów spółdzielni dokonywane są w głosowaniu tajnym spośród nieograniczonej liczby kandydatów (w takim trybie następuje również odwołanie członka organu).

Jeżeli statut nie stanowi inaczej, przy obliczaniu wymaganej większości głosów dla podjęcia uchwały przez organ spółdzielni uwzględnia się tylko głosy oddane za i przeciw uchwale.

Walne zgromadzenie jest najwyższym organem spółdzielni. Każdy członek ma jeden głos bez względu na ilość posiadanych udziałów. Statut spółdzielni, której członkami mogą być wyłącznie osoby prawne, może określać inną zasadę ustalania liczby głosów przysługujących członkom. Członek może uczestniczyć w walnym zgromadzeniu przez pełnomocnika, jeżeli ustawa lub statut nie stanowią inaczej. Osoby prawne będące członkami spółdzielni biorą udział w walnym zgromadzeniu przez ustanowionego w tym celu pełnomocnika. Członek ma prawo korzystania na własny koszt z pomocy prawnej lub pomocy eksperta. Osoby, z których pomocy korzysta członek, nie są uprawnione do zabierania głosu.

W walnym zgromadzeniu mają prawo uczestniczyć z głosem doradczym przedstawiciele związku rewizyjnego, w którym spółdzielnia jest zrzeszona, oraz przedstawiciele Krajowej Rady Spółdzielczej.

Statut może postanowić, że jeżeli ilość członków przekroczy liczbę w nim określoną, walne zgromadzenie członków zostaje zastąpione przez zebranie przedstawicieli. W takim wypadku statut powinien określać zasady ustalania liczby przedstawicieli i ich wyboru oraz czas trwania przedstawicielstwa.

Do wyłącznej właściwości walnego zgromadzenia należy:

1. uchwalanie kierunków rozwoju działalności gospodarczej oraz społecznej i kulturalnej;
2. rozpatrywanie sprawozdań rady, zatwierdzanie sprawozdań rocznych i sprawozdań finansowych oraz podejmowanie uchwał co do wniosków członków spółdzielni, rady lub zarządu w tych sprawach i udzielanie absolutorium członkom zarządu;
3. rozpatrywanie wniosków wynikających z przedstawionego protokołu polustracyjnego z działalności spółdzielni oraz podejmowanie uchwał w tym zakresie;
4. podejmowanie uchwał w sprawie podziału nadwyżki bilansowej (dochodu ogólnego) lub sposobu pokrycia strat;
5. podejmowanie uchwał w sprawie zbycia nieruchomości, zbycia zakładu lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej;
6. podejmowanie uchwał w sprawie przystępowania do innych organizacji gospodarczych oraz występowania z nich;
7. oznaczanie najwyższej sumy zobowiązań, jaką spółdzielnia może zaciągnąć;
8. podejmowanie uchwał w sprawie połączenia się spółdzielni, podziału spółdzielni oraz likwidacji spółdzielni;
9. rozpatrywanie w postępowaniu wewnątrzspółdzielczym odwołań od uchwał rady;
10. uchwalanie zmian statutu;

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

11. podejmowanie uchwał w sprawie przystąpienia lub wystąpienia spółdzielni ze związku oraz upoważnienie zarządu do podejmowania działań w tym zakresie;
12. wybór delegatów na zjazd związku, w którym spółdzielnia jest zrzeszona.
13. inne sprawy zastrzeżone w statucie

Walne zgromadzenie zwołuje zarząd przynajmniej raz w roku w ciągu sześciu miesięcy po upływie roku obrachunkowego, jak również może być zwołane przez ten organ na żądanie rady albo przynajmniej jednej dziesiątej, nie mniej jednak niż trzech członków (jeżeli uprawnienia tego nie zastrzeżono w statucie dla większej liczby członków). W spółdzielniach, w których walne zgromadzenie jest zastąpione przez zebranie przedstawicieli, zarząd zwołuje je także na żądanie 1/3 przedstawicieli na zebranie przedstawicieli albo zebrań grup członkowskich obejmujących co najmniej 1/5 ogólnej liczby członków spółdzielni.

Uchwały walnego zgromadzenia obowiązują wszystkich członków spółdzielni oraz wszystkie jej organy, jednakże sprzeczna z ustawą jest nieważna, natomiast sprzeczna z postanowieniami statutu bądź dobrymi obyczajami lub godząca w interesy spółdzielni albo mająca na celu pokrzywdzenie jej członka może być zaskarżona do sądu. Powództwo o uchylenie uchwały może wytoczyć każdy członek spółdzielni lub zarząd (prawo zaskarżenia uchwały w sprawie wykluczenia albo wykreślenia członka przysługuje wyłącznie członkowi wykluczonemu albo wykreślonemu).

Rada Nadzorcza sprawuje kontrolę i nadzór nad działalnością spółdzielni i składa się z co najmniej z trzech członków wybranych stosownie do postanowień statutu przez walne zgromadzenie, zebranie przedstawicieli lub zebrania grup członkowskich. W jej skład mogą być wybierani wyłącznie członkowie spółdzielni (jeżeli członkiem spółdzielni jest osoba prawna, do rady może być wybrana osoba niebędąca członkiem spółdzielni, wskazana przez osobę prawną).

Do zakresu działania rady należy:

1. uchwalanie planów gospodarczych i programów działalności społecznej i kulturalnej;
2. nadzór i kontrola działalności spółdzielni poprzez:
    a) badanie okresowych sprawozdań oraz sprawozdań finansowych,
    b) dokonywanie okresowych ocen wykonania przez spółdzielnię jej zadań gospodarczych, ze szczególnym uwzględnieniem przestrzegania przez spółdzielnię praw jej członków,
    c) przeprowadzanie kontroli nad sposobem załatwiania przez zarząd wniosków organów spółdzielni i jej członków;
3. podejmowanie uchwał w sprawie nabycia i obciążenia nieruchomości oraz nabycia zakładu lub innej jednostki organizacyjnej;
4. podejmowanie uchwał w sprawie przystępowania do organizacji społecznych oraz występowania z nich;
5. zatwierdzanie struktury organizacyjnej spółdzielni;
6. rozpatrywanie skarg na działalność zarządu;
7. składanie walnemu zgromadzeniu sprawozdań zawierających w szczególności wyniki

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

kontroli i ocenę sprawozdań finansowych;

8. podejmowanie uchwał w sprawach czynności prawnych dokonywanych między spółdzielnią a członkiem zarządu lub dokonywanych przez spółdzielnię w interesie członka zarządu oraz reprezentowanie spółdzielni przy tych czynnościach; do reprezentowania spółdzielni wystarczy dwóch członków rady przez nią upoważnionych.
9. realizacja innych uprawnień wskazanych w statucie.

W celu wykonania swoich zadań rada może żądać od zarządu, członków i pracowników spółdzielni wszelkich sprawozdań i wyjaśnień, przeglądać księgi i dokumenty oraz sprawdzać bezpośrednio stan majątku spółdzielni.

Zarząd kieruje działalnością spółdzielni oraz reprezentuje ją na zewnątrz, a do jego kompetencji należy podejmowanie decyzji niezastrzeżonych w ustawie lub statucie innym organom. Skład i liczbę członków zarządu określa statut, przy czym zarząd jednoosobowy nie może dokonywać czynności w sprawach wynikających ze stosunku członkostwa. Czynności takie są dokonywane przez radę nadzorczą, chyba że statut przewiduje właściwość walnego zgromadzenia.

Jeżeli statut tak stanowi, członek zarządu wybierany przez walne zgromadzenie może być zawieszony w czynnościach przez radę, o ile jego działalność jest sprzeczna z przepisami prawa lub statutu.

Oświadczenia woli za spółdzielnię składają dwaj członkowie zarządu lub jeden członek zarządu i pełnomocnik. W spółdzielniach o zarządzie jednoosobowym oświadczenie woli mogą składać również dwaj pełnomocnicy. Zarząd może udzielić jednemu z członków zarządu lub innej osobie pełnomocnictwa do dokonywania czynności prawnych związanych z kierowaniem bieżącą działalnością gospodarczą spółdzielni lub jej wyodrębnionej organizacyjnie i gospodarczo jednostki, a także pełnomocnictwa do dokonywania czynności określonego rodzaju lub czynności szczególnych.

Ustawa stanowi, iż nie można być jednocześnie członkiem zarządu i przedstawicielem na zebranie przedstawicieli tej samej spółdzielni, nadto nie można być jednocześnie członkiem rady i zarządu tej samej spółdzielni. Członkowie rady i zarządu nie mogą zajmować się interesami konkurencyjnymi wobec spółdzielni, a w szczególności uczestniczyć jako wspólnicy lub członkowie władz przedsiębiorców prowadzących działalność konkurencyjną wobec spółdzielni. Naruszenie zakazu konkurencji stanowi podstawę odwołania członka rady lub zarządu oraz powoduje inne skutki prawne

W skład rady nie mogą wchodzić osoby będące kierownikami bieżącej działalności gospodarczej spółdzielni lub pełnomocnikami zarządu oraz osoby pozostające z członkami zarządu lub kierownikami bieżącej działalności gospodarczej spółdzielni w związku małżeńskim albo w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej i w drugim stopniu linii bocznej.

Członek zarządu, rady oraz likwidator odpowiada wobec spółdzielni za szkodę wyrządzoną działaniem lub zaniechaniem sprzecznym z prawem lub postanowieniami statutu spółdzielni, chyba że nie ponosi winy.

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

Spółdzielnia prowadzi działalność gospodarczą na zasadach rachunku ekonomicznego przy zapewnieniu korzyści członkom spółdzielni, a za swoje zobowiązania odpowiada całym majątkiem. Zysk spółdzielni, po pomniejszeniu o podatek dochodowy i inne obciążenia obowiązkowe wynikające z odrębnych przepisów ustawowych, stanowi nadwyżkę bilansową. Nadwyżka bilansowa podlega podziałowi na podstawie uchwały walnego zgromadzenia, jednak co najmniej 5% nadwyżki winno być przeznaczone na zwiększenie funduszu zasobowego, jeżeli fundusz ten nie osiąga wysokości wniesionych udziałów obowiązkowych.

Zasadniczymi funduszami własnymi tworzonymi w spółdzielni w myśl ustawy są:

1. fundusz udziałowy powstający z wpłat udziałów członkowskich, odpisów na udziały członkowskie z podziału nadwyżki bilansowej lub innych źródeł określonych w odrębnych przepisach;
2. fundusz zasobowy powstający z wpłat przez członków wpisowego, części nadwyżki bilansowej lub innych źródeł określonych w odrębnych przepisach.

Spółdzielnia może tworzyć także inne fundusze własne przewidziane w odrębnych przepisach oraz w jej statucie.

Straty bilansowe spółdzielni pokrywa się z funduszu zasobowego, a w części przekraczającej fundusz zasobowy - z funduszu udziałowego i innych funduszów własnych spółdzielni według kolejności ustalonej przez statut. Straty pierwszego roku obrachunkowego po założeniu spółdzielni mogą być pokryte w roku następnym. Gdyby fundusze własne nie wystarczyły na pokrycie strat, walne zgromadzenie może podjąć uchwałę zobowiązującą członków do wcześniejszego wpłacenia udziałów, niż to przewiduje statut.

Obowiązek lustracyjny

Każda spółdzielnia obowiązana jest przynajmniej raz na trzy lata, a w okresie pozostawania w stanie likwidacji corocznie, poddać się lustracyjnemu badaniu legalności, gospodarności i rzetelności całości jej działania. Lustracja obejmuje okres od poprzedniej lustracji. W każdym czasie spółdzielnia może wystąpić o przeprowadzenie lustracji całości lub części jej działalności albo tylko określonych zagadnień. Lustracja może być przeprowadzona na żądanie walnego zgromadzenia, rady lub 1/5 członków spółdzielni.

Likwidacja spółdzielni

Spółdzielnia przechodzi w stan likwidacji:

1. z upływem okresu, na który, w myśl statutu, spółdzielnię utworzono;
2. wskutek zmniejszenia się liczby członków poniżej wskazanej w statucie lub w ustawie, jeżeli spółdzielnia w terminie jednego roku nie zwiększy liczby członków do wymaganej wielkości;

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

3. wskutek zgodnych uchwał walnych zgromadzeń zapadłych większością 3/4 głosów na dwóch kolejno po sobie następujących walnych zgromadzeniach, w odstępie co najmniej dwóch tygodni.

W powyższych przypadkach zarząd spółdzielni ma obowiązek zgłoszenia do Krajowego Rejestru Sądowego otwarcie likwidacji spółdzielni i zawiadomi o tym właściwy związek rewizyjny. Jeżeli zarząd tego nie uczyni, zgłoszenia dokona związek rewizyjny, w którym spółdzielnia jest zrzeszona.

Związek rewizyjny, w którym spółdzielnia jest zrzeszona, może podjąć uchwałę o postawieniu spółdzielni w stan likwidacji, jeżeli:

1. działalność spółdzielni wykazuje rażące i uporczywe naruszenia prawa lub postanowień statutu;
2. spółdzielnia została zarejestrowana z naruszeniem prawa;
3. spółdzielnia co najmniej od roku nie prowadzi działalności gospodarczej.

Uchwałę związku rewizyjnego, w w/w spółdzielnia może zaskarżyć do sądu w ciągu sześciu tygodni od dnia jej doręczenia wraz z uzasadnieniem. W razie niezaskarżenia uchwały w ustawowym terminie lub uprawomocnienia się orzeczenia oddalającego powództwo albo umarzającego postępowanie w sprawie, związek rewizyjny zgłasza do Krajowego Rejestru Sądowego wniosek o otwarcie likwidacji, wyznaczając jednocześnie likwidatora.

Jeżeli spółdzielnia nie rozpoczęła działalności gospodarczej w ciągu roku od dnia jej zarejestrowania i nie posiada majątku, może ulec wykreśleniu z Krajowego Rejestru Sądowego na wniosek związku rewizyjnego.

Upadłość spółdzielni

Ogłoszenie upadłości spółdzielni następuje w razie jej niewypłacalności. Jeżeli według sprawozdania finansowego spółdzielni ogólna wartość jej aktywów nie wystarcza na zaspokojenie wszystkich zobowiązań, zarząd powinien niezwłocznie zwołać walne zgromadzenie, na którego porządku obrad zamieszcza sprawę dalszego istnienia spółdzielni. Pomimo niewypłacalności walne zgromadzenie może podjąć uchwałę o dalszym istnieniu spółdzielni, jeżeli wskaże środki umożliwiające wyjście jej ze stanu niewypłacalności. W razie podjęcia przez walne zgromadzenie uchwały o postawieniu spółdzielni w stan upadłości, zarząd spółdzielni obowiązany jest niezwłocznie zgłosić do sądu wniosek o ogłoszenie upadłości.

Szczególne postanowienia ustawy dotyczące spółdzielni inwalidów i spółdzielni niewidomych

Przepisy szczególne dotyczące spółdzielni inwalidów oraz spółdzielni niewidomych zawarte zostały w Dziale III ustawy Spółdzielnie pracy. Wnioskować należy z powyższego, iż zamierzeniem ustawodawcy było przypisanie takich spółdzielni do grupy spółdzielni, których przedmiotem

działalności jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę jej członków (art. 181 ustawy).

W związku z powyższym wskazać należy, iż spółdzielnia i członek spółdzielni mają obowiązek pozostawania ze sobą w stosunku pracy. Poza wyjątkami przewidzianymi w przepisach ustawy odmowa nawiązania stosunku pracy lub pozostawania w takim stosunku stanowi naruszenie istotnych praw i obowiązków wynikających ze stosunku członkostwa. Członek ma prawo do zatrudnienia stosownie do swoich kwalifikacji zawodowych i osobistych oraz aktualnych możliwości gospodarczych spółdzielni. Taki stosunek pracy nawiązywany jest przez spółdzielczą umowę o pracę. W razie nienawiązania stosunku pracy z winy spółdzielni, członek może dochodzić przez cały czas trwania członkostwa jej zawarcia. Niezależnie od tego może on, w ciągu roku od dnia powstania członkostwa, dochodzić odszkodowania według przepisów prawa cywilnego.

Za pracę w spółdzielni członek spółdzielni otrzymuje wynagrodzenie, na które składa się wynagrodzenie bieżące i udział w części nadwyżki bilansowej przeznaczonej do podziału między członków zgodnie z zasadami ustalonymi w statucie.

Wypowiedzenie członkowi spółdzielni warunków pracy lub płacy jest dopuszczalne w przypadku:

1. gdy jest ono uzasadnione potrzebami gospodarczymi lub organizacyjnymi spółdzielni, a w szczególności wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania, likwidacją działu pracy, w którym członek jest zatrudniony, likwidacją zajmowanego przez niego stanowiska pracy albo koniecznością zatrudnienia na danym stanowisku osoby o wyższych lub specjalnych kwalifikacjach;
2. gdy członek utracił zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy stwierdzonej orzeczeniem lekarskim albo niezawinionej przez niego utraty uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

W razie gospodarczej konieczności walne zgromadzenie, w celu zapewnienia pracy wszystkim członkom, może skrócić równomiernie czas pracy i zmniejszyć odpowiednio wynagrodzenie członków bez wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę lub jej warunków. Uchwała walnego zgromadzenia powinna dotyczyć co najmniej jednego działu pracy lub wszystkich członków wykonujących pracę tego samego rodzaju.

Spółdzielcza umowa o pracę wygasa z ustaniem członkostwa oraz w wypadkach, w których przepisy prawa pracy przewidują wygaśnięcie umowy o pracę z mocy prawa. Jednakże rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę w czasie trwania członkostwa jest niedopuszczalne, z wyjątkiem wypadków przewidzianych w art. 187 i 189 ustawy oraz rozwiązania tej umowy na skutek nieuzasadnionej odmowy przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy, a także rozwiązania jej na mocy porozumienia stron przy jednoczesnym wypowiedzeniu przez członka członkostwa.

Spółdzielnia może rozwiązać z członkiem spółdzielczą umowę o pracę w czasie trwania członkostwa, z zachowaniem przewidzianego w Kodeksie pracy okresu wypowiedzenia, w razie zmniejszenia na podstawie uchwały rady spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą

koniecznością lub przyznania członkowi prawa do emerytury.

W razie naruszenia przez spółdzielnię przepisów dotyczących rozwiązywania umowy członkowi służy roszczenie o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę lub jej warunków, a jeżeli spółdzielcza umowa o pracę uległa już rozwiązaniu - roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. W przypadku podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy, członkowi przysługuje za czas pozostawania bez pracy, nie dłuższy jednak niż sześć miesięcy, wynagrodzenie obliczone na podstawie przeciętnego wynagrodzenia bieżącego z ostatnich trzech miesięcy oraz odpowiedni udział w części nadwyżki bilansowej.

W czasie trwania członkostwa spółdzielnia może rozwiązać spółdzielczą umowę o pracę bez wypowiedzenia tylko z przyczyn uzasadniających według przepisów Kodeksu pracy takie rozwiązanie umowy bez winy pracownika. Członkowi, z którym rozwiązano umowę bez wypowiedzenia mimo braku przyczyn lub z naruszeniem wymogów co do jej formy, służy roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. W przypadku podjęcia pracy w wyniku przywrócenia, członkowi przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie niższe jednak niż w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Po ustaniu przyczyn, które uzasadniały wypowiedzenie albo rozwiązanie przez spółdzielnię spółdzielczej umowy o pracę bez wypowiedzenia w czasie trwania członkostwa, spółdzielnia i członek spółdzielni obowiązani są zawrzeć spółdzielczą umowę o pracę. W razie naruszenia przez spółdzielnię powyższego obowiązku, członkowi służy roszczenie o nawiązaniu spółdzielczej umowy o pracę o treści odpowiadającej aktualnym możliwościom gospodarczym spółdzielni.

Wykluczenie członka ze spółdzielni może nastąpić:

1. z przyczyn uzasadniających według przepisów prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
2. w razie ciężkiego naruszenia obowiązków członkowskich lub umyślnego działania na szkodę spółdzielni.

Wykluczenie nie może jednak nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez spółdzielnię wiadomości o okolicznościach je uzasadniających.

Wykreślenie z rejestru członków spółdzielni może nastąpić tylko w wypadku, gdy:

1. członek nie jest zatrudniony w spółdzielni przez okres dłuższy niż jeden rok z przyczyn niezawinionych przez spółdzielnię;
2. członek utracił w znacznym stopniu lub całkowicie zdolność do pracy, a spółdzielnia nie może zatrudnić go na stanowisku odpowiadającym jego ograniczonej zdolności do pracy;
3. członek utracił pełną zdolność do czynności prawnych, a statut nie przewiduje członkostwa osób niemających takiej zdolności.

Członek może dochodzić w drodze sądowej uchylenia uchwały rady spółdzielni o wykluczeniu lub wykreśleniu bez wyczerpania postępowania wewnątrzspółdzielczego. W takim wypadku zaskarżeniu przez członka podlega uchwała rady spółdzielni - termin do wniesienia powództwa o uchylenie tej

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

uchwały wynosi sześć tygodni i liczy się od dnia doręczenia członkowi zawiadomienia o wykluczeniu albo wykreśleniu wraz z uzasadnieniem.

Statut spółdzielni może uzależnić przyjęcie na członka od odbycia okresu kandydackiego. W takim wypadku statut powinien wskazywać organ spółdzielni uprawniony do przyjmowania kandydatów i określać czas trwania okresu kandydackiego.

Pracownicy spółdzielni zatrudnieni co najmniej dwanaście miesięcy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ubiegający się o przyjęcie na członków spółdzielni, są zwolnieni od odbycia okresu kandydackiego. Spółdzielnia nie może odmówić przyjęcia takiego pracownika na członka, jeżeli spełnia on wymagania statutowe, a spółdzielnia ma możność dalszego jego zatrudnienia.

Statut może również przewidywać zatrudnienie wszystkich lub niektórych członków nie na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, lecz na podstawie umowy o pracę nakładczą, umowy zlecenia lub umowy o dzieło, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem działalności spółdzielni. W takim przypadku ustawa stanowi, iż statut spółdzielni powinien określać szczegółowe prawa i obowiązki członków zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia albo umowy o dzieło oraz przyczyny uzasadniające wykluczenie tych członków ze spółdzielni lub wykreślenie ich z rejestru członków.

XV. Spółdzielnie socjalne

Podstawa prawna oraz cele działania spółdzielni socjalnych

Spółdzielnie socjalne działają w oparciu o ustawę o spółdzielniach socjalnych z dnia 27 kwietnia 2006 roku (Dz.U. Nr 94, poz. 651) oraz ustawy z dnia 16 września 1982 roku Prawo spółdzielcze (Dz.U. Nr 94, poz. 651).

Zgodnie z zamierzeniem ustawodawcy spółdzielnie socjalne miały być jednym z elementów polityki zmierzającej do ograniczenia zjawiska marginalizacji i wykluczenia społecznego oraz osiągania jak największej spójności i integracji społecznej. Powoływano się przy tym na rozwiązania funkcjonujące w Unii Europejskiej, w szczególności we Włoszech i Finlandii.

W 1991 roku parlament włoski ustanowił dwa akty prawne stanowiące podwaliny spółdzielczości socjalnej, tj. ustawę nr 266/91 w sprawie „organizacji wolontariuszy" oraz ustawę nr 281/91 w sprawie „spółdzielni społecznych". W myśl o w/w ustawy spółdzielnie społeczne posiadają status przedsiębiorstw, korzystających z korzystnych stawek podatkowych, a ich funkcjonowanie opiera się na demokratycznym uczestnictwie w zarządzaniu i kontroli nad działaniami przedsiębiorstwa. Spółdzielnie zobowiązane zostały do działalności w interesie społeczności lokalnej i na rzecz integracji społecznej, mogą zrzeszać wolontariuszy. Preferencyjne traktowanie spółdzielni socjalnych

sprowadzało się m.in. do wprowadzenia wymogu powierzania w pierwszym rzędzie 20% zamówień realizowanych przez jednostki administracji publicznej. Wprowadzono ułatwienia dotyczące uzyskiwania zamówień publicznych oraz uregulowano tryb powstawania działalności dwóch rodzajów spółdzielni socjalnych:

- typ A – celem którego było świadczenie usług społecznej
- typ B – celem którego była reintegracja społeczno – zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem

Konieczność stworzenia ustawy regulującej zasady działania spółdzielni socjalnych argumentowano istotną rolą, jaką przewidziano dla tej formy aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem (w tym osób niepełnosprawnych) w polityce rynku pracy i systemu zabezpieczenia społecznego. W zamierzeniu ustawodawcy miały to być podmioty łączące osoby zagrożone wskazanym powyżej wykluczeniem, których celem działania będzie reintegracja społeczno-zawodowa ich członków, a także działanie na rzecz ich środowiska lokalnego. Ustawa wzmocniła spółdzielnie socjalne w stosunku do dotychczasowych rozwiązań prawnych w odniesieniu do ich pozycji na rynku pracy.

Przedmiotem działalności spółdzielni socjalnej jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków. Celem działalności spółdzielni realizowanym w ramach prowadzonej przez spółdzielnię działalności gospodarczej – zgodnie z ustawą – jest:

1. społeczna reintegracja jej członków polegająca na działaniach mających na celu odbudowywanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu;
2. zawodowa reintegracja jej członków polegająca na działaniach mających na celu odbudowywanie i podtrzymanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy.

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 określonych w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. Nr 96, poz. 873).

Ustawa wskazuje, iż statutowa działalność spółdzielni socjalnej w części obejmującej działalność w zakresie społecznej i zawodowej reintegracji oraz działalność, o której mowa w art. 2 ust. 3, (tj działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków oraz ich środowiska lokalnego, a także działalność społecznie użyteczną w sferze zadań publicznych określonych w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie) nie jest działalnością gospodarczą w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447, z późn. zm.) i może być prowadzona jako statutowa działalność odpłatna lub działalność nieodpłatna.

Prowadzenie przez spółdzielnie socjalne statutowej działalności odpłatnej lub nieodpłatnej wymaga rachunkowego wyodrębnienia tych form działalności w stopniu umożliwiającym określenie przychodów, kosztów i wyników, z uwzględnieniem przepisów o rachunkowości.

Powstanie spółdzielni socjalnej

Spółdzielnia socjalna może być założona przez posiadające pełną zdolność do czynności prawnych:

1. osoby bezrobotne, w rozumieniu ustawy art. 2 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99 poz. 1001 z późn. zm.);
2. osoby, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt. 1 –4, 6, i 7 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. Nr 122, poz 1143, z późn. zm.)tj

a) bezdomnych realizujących indywidualny program wychodzenia z bezdomności, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
b) uzależnionych od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie lecznictwa odwykowego,
c) uzależnionych od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej,
d) chorych psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego,
e) zwalnianych z zakładów karnych, mających trudności w integracji ze środowiskiem, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,
f) uchodźców realizujących indywidualny program integracji, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej,

3. osoby niepełnosprawne w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm),

a, nadto:

4. inne osoby, o ile liczba tych osób nie stanowi więcej niż 50 % ogólnej liczby założycieli
5. organizacje pozarządowe w rozumieniu przepisów o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub jednostki samorządu publicznego
6. kościelne osoby prawne

Członkostwo w spółdzielni socjalnej – w czasie jej istnienia – mogą nabyć również osoby wymienione powyżej w pkt. 1 –3 nawet w przypadku jeżeli posiadają ograniczoną zdolność do czynności prawnych, a także inne osoby, jeżeli ich praca na rzecz spółdzielni socjalnej wymaga szczególnych kwalifikacji, których nie posiadają członkowie spółdzielni (liczba takich osób nie może być większa niż 50 % ogólnej liczby członków spółdzielni).

Liczba założycieli spółdzielni socjalnej nie może być mniejsza niż pięć, jeżeli założycielami są osoby fizyczne, i dwa, jeżeli założycielami są osoby prawne. Spółdzielnia socjalna liczy nie mniej niż pięciu i nie więcej niż pięćdziesięciu członków, jednakże o ile powstała ona w wyniku przekształcenia spółdzielni inwalidów lub spółdzielni niewidomych, może liczyć więcej niż pięćdziesięciu członków.

Członkostwo w spółdzielni socjalnej mogą nabyć organizacje pozarządowe w rozumieniu przepisów o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, kościelne osoby prawne lub jednostki samorządu terytorialnego. W takim przypadku art. 182 § 1 ustawy - Prawo spółdzielcze nie stosuje się (dot. obowiązku nawiązania stosunku pracy).

Funkcjonowanie spółdzielni socjalnych w oparciu o pierwotne zapisy ustawy, tj. umożliwienie jej założenia jedynie osobom fizycznym – zagrożonym wykluczeniem, przy ograniczonym wsparciu innych osób nie przyniosło jednak oczekiwanego rezultatu. Dostrzeżono bowiem, iż brak było dostatecznej inicjatywy, doświadczenia po stronie przyszłych spółdzielców, a wsparcie organizacji pozarządowych udzielane przy założeniu i w początkowym okresie jej działalności było niewystarczające dla zapewnienia spółdzielni trwałości jej istnienia. Jaskrawy w szczególności był brak możliwości pełnego zaangażowania jednostek samorządu terytorialnego w działanie takiego podmiotu w ramach wytycznych polityki aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, realizowanych w oparciu o zapisy przedstawionych wcześniej ustaw.

Zmiany wprowadzone ustawą z dnia 7 maja 2009 roku (Dz.U. Nr 91, poz. 742) w intencji projektodawcy ukierunkowane zostały na:

1. zmianę proporcji pomiędzy osobami zagrożonymi wykluczeniem i innymi pracownikami, co miało umożliwić skuteczne prowadzenie działalności reintegracyjnej i dać szansę na pełną realizację zadań, dla których spółdzielnia jest powoływana;
2. umożliwienie tworzenia spółdzielni nie tylko przez osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, lecz również przez osoby spoza tego grona. Celem uzasadnienia powyżej zmiany wskazywano, iż „*wprawdzie aktualne przepisy umożliwiają przystępowanie do spółdzielni fachowców, jednak następuje to dopiero po zarejestrowaniu spółdzielni, a zatem po zakończeniu jednego z najistotniejszych etapów życia spółdzielni, który ma ogromny wpływ na jej dalsze funkcjonowanie*”.[i]
3. umożliwienie zakładania spółdzielni przez osoby prawne: organizacje pozarządowe i gminy wskazując dla uzasadnienia takiej zmiany, iż „*często osoby zagrożone wykluczeniem społecznym nie są w stanie samodzielnie zainicjować powołanie spółdzielni socjalnej. Impulsem może być inicjatywa osób prawnych. Ważne jest, że koncepcja zaproponowana w projekcie nie ma na celu powołania spółdzielni osób prawnych na stałe, a jedynie w pierwszym okresie jej funkcjonowania. Zapis zaproponowany w projekcie określa przede wszystkim obowiązek zatrudnienia w takiej spółdzielni odpowiedniej liczby (nie mniej niż 5) osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, a następnie przejęcie spółdzielni przez te osoby o ile przepracują w spółdzielni co najmniej 12 miesięcy*”.[i]
4. umożliwienie tworzenia rad nadzorczych w spółdzielniach liczących mniej niż 15 osób;
5. umożliwienie zatrudniania członków spółdzielni nie tylko na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, wskazując, iż „*konieczne jest ustalenie takich warunków zatrudnienia w spółdzielniach, które będzie najpełniej odpowiadało sytuacji ekonomicznej i faktycznej*

spółdzielni, w ramach której często niezbędne jest elastyczne podejście do zatrudnienia w zależności od sytuacji ekonomicznej spółdzielni".[i]

6. uregulowania zasad zatrudniania w spółdzielni osób nie będących członkami spółdzielni;

7. umożliwienie stosowania uproszczonej rachunkowości w przypadku spółdzielni socjalnych, których przychody netto ze sprzedaży towarów, produktów i operacji finansowych za poprzedni rok obrotowy wyniosły co najmniej równowartość 800 tys. euro w walucie polskiej (na analogicznych zasadach jak w przypadku osób fizycznych, spółek cywilnych osób fizycznych, spółek jawnych osób fizycznych czy spółek partnerskich).

8. Zwiększenia możliwości wsparcia dla założycieli spółdzielni zwiększając wysokość fakultatywnej dotacji na założenie spółdzielni socjalnej, z 3-krotności na 7-krotność przeciętnego wynagrodzenia, przybliżając tym samym maksymalną wysokość dotacji z dotacją, na jaką mogą liczyć osoby podejmujące działalność w formie spółdzielni w ramach EFS;

9. zwiększenia wysokość możliwej dotacji dla osoby przystępującej do istniejącej spółdzielni socjalnej z 2-krotności na 5-krotność przeciętnego wynagrodzenia

10. doprecyzowania zapisu o możliwości prowadzenia działalności gospodarczej i statutowej odpłatnej w tym samym obszarze działalności (w poprzednim brzmieniu zapis budził wątpliwości, czy możliwa jest działalność gospodarcza i statutowa odpłata).

11. Wprowadzenia możliwości sfinansowania kosztów pomocy prawnej, szkolenia i doradztwa dla osób, które chcą podjąć działalność gospodarczą lub działalność w formie spółdzielni socjalnej. W uzasadnieniu do zmian wskazywano, iż to rozwiązanie „*jest szczególnie istotne, umożliwia bowiem osobom bezrobotnym wcześniejsze przygotowanie się do podjęcia działalności gospodarczej lub działalności w formie spółdzielni socjalnej przed podjęciem starań o uzyskanie wsparcia finansowego z Funduszu Pracy. Wcześniejsze szkolenia i doradztwo pozwolą ocenić siły i możliwości oraz rzetelnie przygotować koncepcję funkcjonowania spółdzielni*".[i]

12. Doprecyzowania możliwości finansowania z różnych źródeł w powiązaniu z zasadami pomocy publicznej, w tym umożliwienie wsparcia z EFS - w uzasadnieniu wskazywano, iż *Dotychczasowe sytuacje, w których wspierano niektóre działania spółdzielni rodziły istotne komplikacje z uwagi na brak określenia zasad pomocy publicznej w tym zakresie. Określa się ponadto, iż działania usługowe i doradcze realizowane przez członka spółdzielni – jednostkę samorządu terytorialnego – nie stanowią pomocy publicznej, ale stanowią wkład członka spółdzielni".* [i]

Zmiany wprowadzone w/w nowelizacją ustawy otworzyły nowe pole organizacjom pozarządowym i jednostkom samorządu terytorialnego dla realizacji założeń państwa w zakresie polityki aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Ostatni okres przynosi nowe inicjatywy samorządów w tworzeniu spółdzielni socjalnych, widzianych również jako szansa na zmniejszenie wydatków ponoszonych na świadczenia społeczne. Analizując pobudki dla tworzenia spółdzielni, dających

szanse podjęcia pracy nie tylko osobom niepełnosprawnym, ale również dotkniętych trwałym bezrobociem, podkreślić należy przede wszystkim dostrzeżenie przez samorządy, iż stworzenie przedsiębiorstwa, które może konkurować z innymi uczestnikami obrotu gospodarczego, chociażby poprzez wykorzystanie zapisów art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 roku Prawo zamówień publicznych (Dz.U. Nr 19, poz. 177), stanowiącego, iż zamawiający może zastrzec w ogłoszeniu o zamówieniu, że o udzielenie zamówienia mogą ubiegać się wyłącznie wykonawcy, u których ponad 50% zatrudnionych pracowników stanowią osoby niepełnosprawne w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych lub właściwych przepisów państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego, daje podstawy do faktycznej trwalej aktywizacji zawodowej i społecznej. Nie bez znaczenia mogą to być wytyczne Prezesa Zamówień Publicznych wyrażone w piśmie z dnia 25 marca 2011 roku kierowanym do Sekretarza Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej związane z tematyka zamówień „in house" gdzie wskazywano: „*w odniesieniu do tej kategorii zamówień mamy do czynienia z utrwalonym już orzecznictwem ETS, zgodnie z którym nie ma obowiązku ogłaszania przetargu, nawet w przypadku, gdy zleceniobiorca jest podmiotem prawnie odrębnym od instytucji zamawiającej, gdy zostaną spełnione dwa warunki. Po pierwsze organ administracji publicznej, będący instytucją zamawiającą musi sprawować nadzór nad tym odrębnym podmiotem, kontrolę analogiczną do kontroli sprawowanej nad swoimi własnymi służbami, a po drugie podmiot ten musi wykonywać swoją działalność w zasadniczej części na rzecz kontrolującej ją jednostki lub jednostek (…). W świetle postanowień art. 9 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (…) oraz art. 2 i 3 ustawy z dnia 20 grudnia 1996 roku o gospodarce komunalnej (…) jednostki samorządu terytorialnego mogą wykonywać zadania własne tworząc własne jednostki organizacyjne lub zawierając umowy z innymi podmiotami, w tym z organizacjami pozarządowymi. Gospodarka komunalna może być zatem prowadzona przez jednostki samorządu terytorialnego w szczególności w formie samorządowego zakładu budżetowego lub spółek prawa handlowego, jak też poprzez powierzenie wykonania określonych zadań osobom trzecim na podstawie umowy z zachowaniem właściwych przepisów (…). W przepisach tych nie wymienia się explicite spółdzielni socjalnych, jednakże należy zwrócić uwagę, iż katalog jednostek organizacyjnych, w ramach których może być prowadzona gospodarka komunalna zawarty w art. 2 ustawy o gospodarce komunalnej, nie jest wyczerpujący (…). Nie jest zatem wykluczone prowadzenie gospodarki komunalnej za pośrednictwem spółdzielni socjalnej (arg. z art. 2 ustawy o gospodarce komunalnej oraz art. 2 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych) … Powierzenie realizacji zadań własnych jednostek samorządu terytorialnego utworzonemu przez tę jednostkę podmiotowi (np. spółce prawa handlowego, spółdzielni socjalnej) leży w kompetencji organu stanowiącego jednostki samorządu terytorialnego (rady gminy). Przy czym ustawa o gospodarce komunalnej, jak też ustawa PZP nie zastrzegają żadnych wymogów formalnych, co do formy takiego powierzenia. Z tych względów przy ocenie powierzenia zadań własnych jednostki samorządu terytorialnego utworzonemu przez tę jednostkę podmiotowi (…) podstawowe znaczenie winny mieć przepisy regulujące formę prowadzenia gospodarki komunalnej.*

Powierzenie przez jednostkę samorządu terytorialnego zadań własnych utworzonemu przez tę

jednostkę podmiotowi (np. spółce prawa handlowego, spółdzielni socjalnej) powołanej w celu wykonywania tych zadań nie stanowi zatem udzielenia zamówienia publicznego w rozumieniu art.2 pkt. 13 ustawy PZP i nie wymaga stosowania procedur udzielania zamówień publicznych".

Taka interpretacja zapisów ustawy prawo zamówień publicznych otwiera ogromne przestrzeń, na której spółdzielnie socjalne, tworzone m.in. celem zatrudnienia osób niepełnosprawnych mogą okazać się nieocenionym środkiem ku aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych przez jednostki samorządu terytorialnego. Zapewne w całym systemie prawa będzie to element ostatni, docelowy, poprzedzony uczestnictwem m.in. w warsztatach terapii zajęciowej. Ustawa o spółdzielniach socjalnych, co zostanie opisane bliżej w dalszej części pracy (traktującym o współdziałaniu warsztatów terapii zajęciowej ze spółdzielniami socjalnymi), może być również wykorzystana przez organizacje pozarządowe dla realizacji w/w celów. Jest to rozwiązanie o tyle korzystne, iż efektem zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, będzie nie tylko jej aktywizacja społeczna i zawodowa, ale nadto możliwość zapewnienia jej faktycznych dochodów.

Ustawa stanowi, iż w przypadku gdy założycielami spółdzielni socjalnej są organizacje pozarządowe, kościelne osoby prawne lub jednostki samorządu terytorialnego, są one zobowiązane do zatrudnienia w spółdzielni co najmniej pięciu osób spośród osób wymienionych w art. 4 ust. 1, w terminie sześciu miesięcy od dnia wpisu spółdzielni socjalnej do Krajowego Rejestru Sądowego. Osoby zatrudnione na tej podstawie po 12 miesiącach nieprzerwanego zatrudnienia w spółdzielni socjalnej, mają prawo do uzyskania członkostwa w spółdzielni socjalnej. Z osobą zatrudnioną na zasadach określonych w ustawie, która następnie założyła lub przystąpiła do innej spółdzielni socjalnej, podjęła działalność gospodarczą lub zatrudnienie u innego pracodawcy, rozwiązuje się spółdzielczą umowę o pracę.

Wkład organizacji pozarządowych, kościelnych osób prawnych lub jednostek samorządu terytorialnego może polegać na przeniesieniu lub obciążeniu własności rzeczy lub innych praw, a także na dokonaniu innych świadczeń na rzecz spółdzielni socjalnej, w szczególności na wykonywaniu świadczeń przez wolontariuszy lub pracowników jednostek samorządu terytorialnego, kościelnych osób prawnych lub organizacji pozarządowych.

Stosunek pracy między spółdzielnią socjalną a jej członkiem nawiązuje się na podstawie spółdzielczej umowy o pracę oraz w formach określonych w art. 201 ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze (umowa o pracę nakładczą, umowa zlecenia lub umowa o dzieło, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem działalności spółdzielni).

Spółdzielnia socjalna może zatrudniać pracowników niebędących członkami spółdzielni, z tym że łączna liczba osób wymienionych w art. 4 ust. 1, nie może być niższa niż 50 % w stosunku do ogółu członków spółdzielni i osób zatrudnionych w spółdzielni socjalnej. Prawo do wynagrodzenia przysługujące członkowi spółdzielni nie obejmuje prawa do udziału w nadwyżce bilansowej.

Świadczenia na jej rzecz mogą również wykonywać wolontariusze w zakresie prowadzonej przez tę spółdzielnię działalności pożytku publicznego, na zasadach określonych w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

W tym zakresie wskazać należy, iż prowadzone nowelizacje przepisów regulujących funkcjonowanie spółdzielni socjalnej ustanowiły:

Jednocześnie w ramach obowiązujących przepisów przewidziano następujące formy wsparcia:

1. możliwość otrzymania dotacji z Funduszu Pracy w związku zakładaniem spółdzielni lub przystąpieniem do istniejących spółdzielni – zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 kwietnia 2012 roku (Dz.U. z 2012 roku, Nr 456) środki takie przysługują bezrobotnemu
2. możliwość przyznania dotacji dla osoby niepełnosprawnej bezrobotnej, poszukującej pracy lub niepozostającej w zatrudnieniu – ze środków PFRON na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej w wysokości określonej w umowie zawartej ze starostą, zwolnienie z uiszczania opłaty sądowej od wniosku o wpis tej spółdzielni do Krajowego Rejestru Sądowego oraz zwolnienie z opłaty za ogłoszenie tego wpisu w Monitorze Sądowym i Gospodarczym – warunki przyznania określa Rozporządzenie Ministra pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 roku (Dz.U. Nr 194, poz. 1403)
3. możliwość refundacji składek na ubezpieczenie społeczne ze środków Funduszu Pracy zatrudnionego przez okres 12 miesięcy od dnia zatrudnienia.
4. zwolnienia od ponadto z podatku dochodowego od osób prawnych od dochodów wydatkowanych w roku podatkowym na cele reintegracji społeczno-zawodowej członków spółdzielni, w części niezaliczonej do kosztów uzyskania przychodów.

Proces powstania spółdzielni socjalnej winien zostać rozpoczęty pracami nad statutem, w oparciu, o który będzie ona działać. Zarówno ustawa o spółdzielniach socjalnych, jak i Prawo spółdzielcze oddają spółdzielcom sporą przestrzeń do uregulowania wewnętrznego funkcjonowania spółdzielni socjalnej przyszłym spółdzielcom. O ile spółdzielnia socjalna ma powstać w z inicjatywy osób prawnych, jednostek organizacyjnych, czy też jednostek samorządu terytorialnego proces jej utworzenia winien być poprzedzony decyzją właściwego organu stanowiącego, wyrażającego zgodę na jej założenie rozszerzoną na aprobatę co do przyszłego statutu.

Statut ten, zgodnie z art. 5 ustawy Prawo spółdzielcze, winien określać:

1. oznaczenie nazwy z dodatkiem "spółdzielnia" lub "spółdzielczy" i podaniem jej siedziby;
2. przedmiot działalności spółdzielni oraz czas trwania, o ile założono ją na czas określony;
3. **w**ysokość wpisowego oraz wysokość i ilość udziałów, które członek obowiązany jest zadeklarować, terminy wnoszenia i zwrotu oraz skutki niewniesienia udziału w

terminie; jeżeli statut przewiduje wnoszenie więcej niż jednego udziału, może określać ich górną granicę;

4. prawa i obowiązki członków;
5. zasady i tryb przyjmowania członków, wypowiadania członkostwa, wykreślania i wykluczania członków;
6. zasady zwoływania walnych zgromadzeń, obradowania na nich i podejmowania uchwał;
7. zasady i tryb wyboru oraz odwoływania członków organów spółdzielni;
8. zasady podziału nadwyżki bilansowej (dochodu ogólnego) oraz pokrywania strat spółdzielni.

Utworzenie spółdzielni socjalnej poprzedzone jest zebraniem członków założycieli, którzy w drodze uchwał powołują spółdzielnie, uchwalają jej statut oraz wybierają skład organów. Spółdzielnia socjalna nabywa osobowość prawną w momencie jej wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego. Ostatnie zastrzeżenie wymaga dodatkowego podkreślenia, zważywszy na okoliczność, iż obowiązujące przepisy prawa nie przewidują spółdzielni socjalnej w organizacji (mowa tu o okresie, od zebrania członków założycieli i podjęcia stosownych uchwał do wpisu w Krajowym Rejestrze Sądowym). Uznać należy to za utrudnienie, mając na uwadze okoliczność, iż do czasu nabycia przez nią osobowości prawnej nie można mówić o skutecznym podejmowaniu przez członków jej organów zobowiązań, decyzji gospodarczych, skutecznych dla przyszłej spółdzielni (np. w zakresie umowy najmu).

Finansowanie działalności spółdzielni socjalnej

Zgodnie z ustawą bieżąca działalność spółdzielni socjalnej winna w głównej mierze być finansowana ze środków uzyskiwanych z prowadzonej przez spółdzielnię socjalną działalności gospodarczej, przy czym ewentualnie powstała nadwyżka bilansowa – zgodnie z ustawą - podlega podziałowi:

1. celem zwiększenia funduszu zasobowego – nie mniej niż 40 %;
2. na cele wskazane w art. 2 ust. 2 i 3 ustawy, tj
    a) społeczną reintegrację jej członków,
    b) zawodową reintegracji jej członków,
    c) działalność społeczną i oświatowo-kulturalną prowadzoną na rzecz jej członków oraz ich środowiska lokalnego
    d) działalność społecznie użyteczną w sferze zadań publicznych określonych w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. Nr 96, poz. 873, z późn. zm.)

– nie mniej niż 40 %

3. fundusz inwestycyjny

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

Ustawa wyraźnie wskazuje, że nadwyżka bilansowa nie może podlegać podziałowi pomiędzy członków spółdzielni socjalnej, w szczególności nie może być przeznaczona na zwiększenie funduszu udziałowego, jak również nie może być przeznaczona na oprocentowanie udziałów. Spółdzielnia może nadto tworzyć fundusze własne przewidziane w statucie i ustawie z dnia 16 września 1982 roku – Prawo spółdzielcze.

Nie należy zapominać, iż spółdzielnia socjalna jest normalnym uczestnikiem życia gospodarczego, realizującym przyjęte przez siebie zamierzenia i zobowiązania. Jak wskazywano we wcześniejszej części pracy, korzystać ona może z uprzywilejowań opartych na art. 22 ust. 2 ustawy prawo zamówień publicznych, jednak ku temu niezbędna jest świadomość podmiotów dysponujących środkami publicznymi ukierunkowana na to, że wprowadzenie odpowiednich zapisów w zamówieniu stanowić będzie jedną z wymiernych form aktywnej realizacji założeń polityki aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Jest to postulat, który w sposób świadomy winien być brany pod uwagę.

Niemniej jednak dla porządku podkreślić należy, iż jej działalność związana będzie z obowiązkiem corocznego sporządzania sprawozdania finansowego zgodnego z wymogami ustawy o rachunkowości, kwitowania działań zarządu, sporządzania przez niego sprawozdań z dotychczasowej działalności i zamierzeń na aktualny rok obrachunkowy. Nie są to jednakże obciążenia nadmierne, a pokazują kierunek rozwoju spółdzielni, efekty jej działania, skuteczność prowadzonej aktywizacji.

Wsparcie finansowe w zakresie utworzenia, przystąpienia oraz bieżącej działalności spółdzielni socjalnej

1.

Zgodnie z treścią art. 15 ustawy o spółdzielniach socjalnych, ich działalność może zostać wsparta ze środków budżetu państwa lub środków budżetu jednostki samorządu terytorialnego, w szczególności poprzez: dotacje, pożyczki, poręczenia, usługi lub doradztwo w zakresie finansowym, księgowym, ekonomicznym, prawnym i marketingowym, jak również poprzez zrefundowanie kosztów lustracji. Wsparcie takie udzielane jest, w drodze uchwały, przez właściwe organy jednostek samorządu terytorialnego lub w ramach programu ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego określonego w przepisach o pomocy społecznej, na cele związane z rozwojem spółdzielni socjalnych. Udzielane jest ono jako pomoc *de minimis* zgodnie z rozporządzeniem Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu do pomocy de minimis (Dz.Urz. WE L 379/5 z 28.12.2006).

Wsparcie udzielane w formie dotacji oraz w zakresie usług lub doradztwa finansowego, księgowego, ekonomicznego, prawnego i marketingowego przeznaczone na realizację zadań, o których mowa w art. 8, nie stanowi pomocy publicznej, z tym że kwota wsparcia nie może przekroczyć kwoty stanowiącej równowartość kosztów działania spółdzielni socjalnej, pomniejszonej o przychód uzyskany z działalności gospodarczej. Wsparcie udzielane w formie dotacji oraz w zakresie usług lub

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

doradztwa może być współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

1.

Spółdzielnia socjalna założona przez jednostki samorządu terytorialnego, kościelne osoby prawne lub organizacje pozarządowe może udzielić poręczenia pożyczek, kredytów lub zabezpieczenia zwrotu otrzymanej refundacji lub środków na podjęcie działalności gospodarczej, założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej.

2.

Zgodnie z ustawą spółdzielnia socjalna zobowiązana jest z obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od wniosku o wpis tej spółdzielni do rejestru, a także od wniosków o zmiany wpisu oraz nie uiszcza opłaty za ogłoszenie tych wpisów w Monitorze Sądowym i Gospodarczym.

3.

W stosunku do osób wymienionych w art. 4 ust. 1, zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę część wynagrodzenia odpowiadająca składce należnej od zatrudnionego na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe oraz część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadająca składce na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe za zatrudnionego, na podstawie umowy zawartej między starostą właściwym dla siedziby spółdzielni a spółdzielnią może podlegać finansowaniu ze środków Funduszu Pracy w pełnej wysokości przez okres 24 miesięcy od dnia zatrudnienia oraz w połowie wysokości przez kolejne 12 miesięcy, do wysokości odpowiadającej miesięcznie wysokości składki, której podstawą wymiaru jest kwota minimalnego wynagrodzenia. Zwrotu opłaconych składek, dokonuje starosta, w okresach kwartalnych na podstawie udokumentowanego wniosku spółdzielni, w terminie 30 dni od dnia jego złożenia (na podstawie udokumentowanego wniosku spółdzielni starosta może przekazać co miesiąc zaliczkę na opłacanie takich składek).

4.

Na podstawie art. 12a ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu może otrzymać ze środków PFRON jednorazowo środki m.in. na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej w wysokości określonej w umowie zawartej ze starostą, nie więcej jednak, niż do wysokości piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia, jeżeli nie otrzymała bezzwrotnych środków na ten cel. W przypadku, jeżeli z przyczyn leżących po jej stronie naruszone zostały warunki w/w umowy.

Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 roku (Dz.U. nr 194, poz. 1403) określono m.in. warunki oraz tryb przyznawania osobie niepełnosprawnej bezrobotnej albo poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu jednorazowo środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na wniesienie wkładu do spółdzielni

socjalnej, przypadki oraz tryb ich zwrotu, a także formy jego zabezpieczenia w przypadku naruszenia warunków umowy, będącej podstawą ich przyznania. Powyższy akt prawny był przedmiotem omówienia w części dotyczącej metod i środków aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych przewidzianych ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Jednakże dla zachowania pełni tematyki postanowienia w/w rozporządzenia zostaną w skrócie przedstawione ponownie.

Jak już wskazywano osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy dalej „wnioskodawcą", jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu, może jednorazowo otrzymać środki Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych m.in. na wniesienie po raz pierwszy wkładu do spółdzielni socjalnej lub ponowne wniesienie, jeżeli zgodnie z oświadczeniem wnioskodawcy upłynęło co najmniej 12 miesięcy od ustania członkostwa w spółdzielni socjalnej, a nadto pod warunkiem złożenia wniosku o ich przyznanie.

Ze względu na wskazanie, iż starosta „może" przyznać takie środki (nie musi), wniosek podlega ocenie w uwzględnieniem:

1. przewidywanych efektów ekonomicznych przedsięwzięcia, na które mają być przeznaczone środki;
2. popytu i podaży lokalnego rynku na planowaną działalność;
3. kalkulacji wydatków na uruchomienie działalności w ramach wnioskowanych środków;
4. uprawnień i kwalifikacji wnioskodawcy;
5. wysokości środków własnych wnioskodawcy;
6. wysokość posiadanych środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przeznaczonych na ten cel w danym roku.

Przekazanie środków odbywa się na podstawie umowy poprzedzonej negocjacjami. Rozporządzenie wskazuje wymagane elementy umowy, określające:

1. zobowiązanie starosty do wypłaty środków w kwocie ustalonej w wyniku negocjacji oraz co najmniej jednokrotnego zweryfikowania prawidłowości realizacji jej warunków;
2. zobowiązanie wnioskodawcy do:
   a) przeznaczenia środków na cel w niej określony
   b) członkostwa w spółdzielni socjalnej przez okres co najmniej 24 miesięcy, z uwzględnieniem okresów choroby, powołania do odbycia zasadniczej lub zastępczej służby wojskowej lub korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego,
   c) udokumentowania realizacji umowy na wezwanie starosty,
   d) umożliwienia wykonania przez starostę weryfikacji prawidłowości realizacji warunków umowy
   e) informowania starosty o wszelkich zmianach dotyczących realizacji umowy w terminie 7 dni od dnia wystąpienia tych zmian,
   f) rozliczenia otrzymanych środków w terminie określonym w umowie,

g) zwrotu otrzymanych środków oraz odsetek od środków, naliczonych od dnia ich otrzymania w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania wezwania starosty do zapłaty lub ujawnienia naruszenia co najmniej jednego z warunków umowy,

h) zabezpieczenia zwrotu kwoty środków - w formie poręczenia, w tym poręczenia spółdzielni socjalnej, weksla z poręczeniem wekslowym (awal), gwarancji bankowej, zastawu na prawach lub rzeczach, blokady rachunku bankowego lub aktu notarialnego o poddaniu się egzekucji przez dłużnika.

Środki określone w umowie przekazane zostają przez starostę na rachunek bankowy wskazany we wniosku w terminie 14 dni od jej dnia zawarcia umowy, jednakże dopiero po m.in. odpisu z Krajowego oraz zobowiązania spółdzielni do przyjęcia wkładu w formie i wysokości planowanej do wniesienia przez wnioskodawcę.

Raz jeszcze wskazać należy, iż środki te mogą zostać przyznane, jako pomoc *de minimis,* o której mowa w:

1. rozporządzeniu Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu do pomocy de minimis (Dz.Urz. UE L 379 z 28.12.2006, str. 5);
2. rozporządzeniu Komisji (WE) nr 1535/2007 z dnia 20 grudnia 2007 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy de minimis w sektorze produkcji rolnej (Dz.Urz. UE L 337 z 21.12.2007, str. 35) albo
3. rozporządzeniu Komisji (WE) nr 875/2007 z dnia 24 lipca 2007 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy w ramach zasady *de minimis* dla sektora rybołówstwa i zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1860/2004.

6.

Na podstawie art. 46 ust. 2 pkt. 1 b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm) bezrobotnemu oraz absolwentowi centrum integracji społecznej lub klubu integracji społecznej mogą zostać przyznane z Funduszu Pracy jednorazowe środki z przeznaczeniem na podjęcie działalności gospodarczej, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związane z podjęciem tej działalności, w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 6-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia, a w przypadku gdy działalność jest podejmowana na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych, wysokość przyznanych bezrobotnemu środków nie może przekraczać 4-krotnego przeciętnego wynagrodzenia na jednego członka założyciela spółdzielni oraz 3-krotnego przeciętnego wynagrodzenia na jednego członka przystępującego do spółdzielni socjalnej po jej założeniu.

Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki społecznej z dnia 23 kwietnia 2012 roku (Dz.U. z 2012 r, poz. 456) określono m.in. szczegółowe warunki i tryb przyznawania takich środków, jak również formy zabezpieczenia ich zwrotu w przypadku niedotrzymania warunków umowy dotyczącej ich przyznania.

Określono, iż środki te stanowią pomoc de minimis w rozumieniu przepisów rozporządzenia Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu do pomocy de minimis (Dz.Urz. UE L 379 z 28.12.2006, str. 5) albo pomoc de minimis w rybołówstwie w rozumieniu przepisów rozporządzenia Komisji (WE) nr 875/2007 z dnia 24 lipca 2007 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy w ramach zasady de minimis dla sektora rybołówstwa i zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 1860/2004 (Dz.Urz. UE L 193 z 25.07.2007, str. 6), w zakresie przetwórstwa lub wprowadzania do obrotu produktów rybołówstwa, i są udzielane zgodnie z przepisami tych rozporządzeń, z wyłączeniem środków przyznawanych w zakresie krajowego transportu osób taksówkami.

Bezrobotny, absolwent centrum integracji społecznej lub klubu integracji społecznej, zamierzający założyć spółdzielnię socjalną lub przystąpić do niej, mogą złożyć do starosty właściwego ze względu na miejsce zamieszkania lub pobytu albo ze względu na siedzibę spółdzielni socjalnej wniosek o przyznanie z Funduszu Pracy jednorazowo środków na założenie spółdzielni socjalnej lub przystąpienie do niej, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanych z podjęciem tej działalności. Poza innymi dokumentami, do w/w wniosku winno zostać dołączone pisemne oświadczenie założycieli spółdzielni socjalnej o wykorzystaniu takich środków zgodnie z przeznaczeniem. Rozporządzenie stanowi, iż absolwenci centrum integracji społecznej lub klubu integracji społecznej, zamierzający założyć spółdzielnię socjalną, mogą złożyć wspólny wniosek o przyznanie z Funduszu Pracy jednorazowo środków na założenie spółdzielni socjalnej zawierający informacje oraz oświadczenia określone omawianymi przepisami.

Wniosek powyższy może zostać uwzględniony o ile, m.in. starający się o dofinansowanie:

1. nie otrzymali dotychczas z Funduszu Pracy lub z innych środków publicznych bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej, założenie spółdzielni socjalnej lub przystąpienie do niej;
2. nie prowadzili działalności gospodarczej w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień złożenia wniosku;
3. nie zostali wpisani do Krajowego Rejestru Sądowego jako założyciel spółdzielni socjalnej w okresie 6 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień jego złożenia.

Przyznanie takich środków dokonywane jest na podstawie umowy, zawierającej m.in. zobowiązanie bezrobotnego, absolwenta centrum integracji społecznej klubu integracji społecznej do:

1. wydatkowania w terminie określonym w umowie, zgodnie z przeznaczeniem otrzymanych środków;
2. złożenia rozliczenia wydatkowanych środków w terminie w niej określonym;
3. zwrotu, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wezwania starosty, przyznanych środków wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia ich otrzymania, jeżeli:
    a) wykorzysta środki niezgodnie z ich przeznaczeniem;
    b) członkostwo w spółdzielni socjalnej ustanie przed upływem 12 miesięcy od dnia przystąpienia do spółdzielni lub w okresie krótszym niż 12 miesięcy od dnia określonego w umowie jako data rozpoczęcia działalności gospodarczej w spółdzielni socjalnej,

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

przypadku członka założyciela spółdzielni socjalnej;

c) złożenia niezgodnego z prawdą oświadczenia, o których mowa w § 3 ust. 3 rozporządzenia,

d) naruszenia innych warunków umowy;

4. zwrotu równowartości odliczonego lub zwróconego, zgodnie z ustawą z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz.U. z 2011 r. Nr 177, poz. 1054), podatku naliczonego dotyczącego zakupionych towarów i usług w ramach przyznanych środków na założenie spółdzielni socjalnej lub przystąpienie do niej, w terminie:

a) określonym w umowie, nie dłuższym jednak niż 90 dni od dnia złożenia przez bezrobotnego, absolwenta centrum integracji społecznej lub klubu integracji społecznej deklaracji podatkowej dotyczącej podatku od towarów i usług, w której wykazano kwotę podatku naliczonego z tego tytułu - w przypadku gdy z deklaracji za dany okres rozliczeniowy wynika kwota podatku podlegająca wpłacie do urzędu skarbowego lub kwota do przeniesienia na następny okres rozliczeniowy,

b) 30 dni od dnia dokonania przez urząd skarbowy zwrotu podatku na rzecz bezrobotnego, absolwenta centrum lub klubu integracji społecznej - w przypadku gdy z deklaracji podatkowej dotyczącej podatku od towarów i usług, w której wykazano kwotę podatku naliczonego z tego tytułu, za dany okres rozliczeniowy wynika kwota do zwrotu.

Formą zabezpieczenia zwrotu przez bezrobotnego, absolwenta centrum integracji społecznej lub klubu integracji może być poręczenie, weksel z poręczeniem wekslowym (aval), gwarancja bankowa, zastaw na prawach lub rzeczach, blokada środków zgromadzonych na rachunku bankowym albo akt notarialny o poddaniu się egzekucji przez dłużnika. Poręczyciel przedkłada staroście oświadczenie o uzyskiwanych dochodach, ze wskazaniem źródła i kwoty dochodu, oraz o aktualnych zobowiązaniach finansowych, z określeniem wysokości miesięcznej spłaty zadłużenia, podając jednocześnie imię, nazwisko, adres zamieszkania, numer PESEL, jeżeli został nadany, oraz nazwę i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość.

Likwidacja spółdzielni socjalnej

Spółdzielnia socjalna przechodzi w stan likwidacji

1. z upływem okresu, na który, w myśl statutu, spółdzielnię utworzono;
2. wskutek zgodnych uchwał walnych zgromadzeń zapadłych większością 3/4 głosów na dwóch kolejno po sobie następujących walnych zgromadzeniach, w odstępie co najmniej dwóch tygodni;

oraz w przypadkach:

3. zaprzestania używania w nazwie oznaczenia "Spółdzielnia Socjalna";
4. zmniejszenia się liczby członków poniżej pięciu w przypadku osób fizycznych i dwóch w

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

przypadku osób prawnych lub zwiększenia powyżej pięciu (za wyjątkiem spółdzielni socjalnych powstałych z przekształcenia spółdzielni inwalidów)

5. przekroczenia limitu, o którym mowa w art. 5 ust. 6;
6. naruszenia zasad podziału nadwyżki bilansowej określonych w art. 10;
7. niespełnienia warunku określonego w art. 5a ust. 1.

W przypadku likwidacji spółdzielni, której powstanie zostało sfinansowane ze środków publicznych, środki pozostające po spłaceniu zobowiązań, złożeniu do depozytu stosownych sum zabezpieczających należności sporne lub niewymagalne i po wydzieleniu kwot przeznaczonych na wypłaty udziałów, dzieli się między jej członków, jednak nie więcej niż 20 % środków, w pozostałej części przekazuje się na Fundusz Pracy. Walne zgromadzenie może podjąć uchwałę o przekazaniu tych środków na rzecz organizacji pozarządowych, realizujących zadania określone ustawą z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, właściwego związku rewizyjnego spółdzielni socjalnych, lub innych spółdzielni socjalnych. W przypadku likwidacji innych spółdzielni socjalnej, środki takie dzieli się w całości pomiędzy jej członków.

XVI. Warsztaty terapii zajęciowej

Podstawa prawna działania warsztatów terapii zajęciowej. Cele działalności warsztatów terapii zajęciowej oraz środki zmierzające do ich osiągnięcia, przewidziane przez ustawę.

Warsztaty terapii zajęciowej – jako jedna z przewidzianych form rehabilitacji zawodowej działają w oparciu o przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych oraz przepisy Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warsztatów terapii zajęciowej z dnia 25 marca 2004 roku (Dz.U. Nr 63, poz. 587).

Zgodnie z art. 10 a ustawy warsztat stanowi wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo placówkę stwarzającą osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Kierowane do uczestnictwa w warsztacie pozostają osoby niepełnosprawne zgodnie ze wskazaniem zawartym w orzeczeniu o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności. Podmiot zamierzający zorganizować lub prowadzący warsztat terapii zajęciowej przyjmuje i zatwierdza, w uzgodnieniu z powiatowym centrum pomocy rodzinie, zgłoszenie osób do uczestnictwa w warsztacie.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 kwietnia 2009 roku osobie uprawnionej do udziału w warsztatach terapii zajęciowej przysługuje roszczenie o zobowiązanie jednostki prowadzącej warsztaty do zakwalifikowania uprawnionego jako kandydata do uczestnictwa w warsztatach oraz do złożenia wniosku do właściwego organu administracyjnego o zawarcie umowy o warunkach finansowania i uczestnictwa tej osoby w warsztatach terapii zajęciowej (art. 64 KC w związku z art.

10a ust. 2 i 3 oraz ust. 4 i art. 10f ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, t.j. Dz.U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92 ze zm. oraz § 2 i 4 ust. 1 oraz § 6 ust. 4 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25.03.2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej, Dz.U. Nr 64, poz. 587). W uzasadnieniu (które zostanie przywołane w znacznej jego części z uwagi na określenie w nim uprawnień osób zakwalifikowanych do uczestnictwa w warsztacie oraz scharakteryzowano obowiązki starosty) podkreślono , iż „*organ administracji samorządowej (starosta) realizuje ciążące na nim z mocy ustaw o ochronie zdrowia psychicznego i o rehabilitacji zawodowej obowiązki zapewnienia rehabilitacji osobom niepełnosprawnym umysłowo przy pomocy miedzy innymi stowarzyszeń lub fundacji prowadzących warsztaty terapii zajęciowej jako jedną z ustawowych form wspomagających proces rehabilitacji zawodowej i społecznej (…) stowarzyszenie prowadzące warsztaty ma obowiązek zakwalifikować do uczestnictwa w warsztatach osobę niepełnosprawną umysłowo, która posiada orzeczenie powiatowego zespołu ds. orzekania o niepełnosprawności ze wskazaniem uczestnictwa w warsztatach. Nie ma prawa oceniać i decydować o tym, czy osoba ta nadaje się do takiej terapii i czy rzeczywiście może i powinna uczestniczyć w warsztatach. Po zakwalifikowaniu kandydata do uczestnictwa w warsztatach jednostka prowadząca powinna złożyć wniosek do powiatu o objecie tej osoby terapią i w związku z tym o zawarcie umowy (aneksu do umowy) o zwiększeniu liczby uczestników warsztatów (…) Takie określenie obowiązków stron zawierających umowę jest uzasadnione tym, że starosta ma określone obowiązki ustawowe wobec osób niepełnosprawnych, a jednostka prowadząca warsztaty działa jedynie jako wykonawca, któremu starosta powierzył realizacje jego obowiązków. Pozbawienie takiej jednostki prawa decydowania, kogo przyjmie na zajęcia rehabilitacyjne, a kogo nie, przeciwdziała też możliwości wybierania przez jednostki prowadzące warsztaty osób najmniej kłopotliwych, kosztem osób wymagających zwiększonych starań, które mogłyby zostać pozbawione udziału w warsztatach tylko dlatego, że jednostka prowadząca warsztat, chcąc uniknąć kłopotliwego pacjenta, nie podjęła przewidzianych w ustawie działań umożliwiających udział takiej osoby w warsztatach, uzasadniając to tym, że nie nadaje się ona do tej terapii. Jednostka prowadząca warsztat ma zatem obowiązek przyjęcia osoby uprawnionej jako kandydata na zajęcia oraz zgłoszenia wniosku do powiatowego centrum pomocy rodzinie o przyjęcie tej osoby do warsztatów i zawarcie umowy o dofinansowanie jej uczestnictwa w warsztatach. Dopiero po zawarciu umowy ze starostą i przyjęciu uprawnionego na zajęcia rada programowa, po upływie określonego ustawowo czasu rehabilitacji, ocenia jej efekty i może składać stosowne wnioski, jednak jednostka prowadząca warsztaty nie jest także uprawniona do podejmowania decyzji o zaprzestaniu świadczenia terapii w warsztatach na rzecz określonej osoby (…) Biorąc pod uwagę cel omawianej regulacji, mającej zapewnić osobom niepełnosprawnym realną pomoc w rehabilitacji zdrowotnej i społecznej oraz charakter wskazanej umowy i określone ustawowo obowiązki jej stron, trzeba uznać, że osobie uprawnionej, na rzecz której umowa powinna być zawarta, przysługuje roszczenie o zobowiązanie jednostki prowadzącej warsztaty do podjęcia określonych działań, do których zobowiązują ją wskazane przepisy ustawy o rehabilitacji i rozporządzenia w sprawie warsztatów terapii zajęciowej, w tym do złożenia oświadczenia woli o zakwalifikowaniu uprawnionego jako kandydata do uczestnictwa w warsztacie oraz do złożenia wniosku o zawarcie umowy. W braku

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

takiego roszczenia, określone ustawowo uprawnienie do uczestnictwa w warsztatach osoby legitymującej się wydanym przez odpowiedni organ wskazaniem do takiego uczestnictwa, zależne byłoby wyłącznie od woli jednostki prowadzącej warsztaty i praktycznie pozbawione byłoby możliwości realizacji, co jest niezgodne z celem omawianej regulacji oraz funkcją przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej".[i]

Dla osiągnięcia przewidzianych celów rehabilitacji zawodowej i społecznej ustawa ukierunkowuje na zastosowanie technik terapii zajęciowej zmierzających do rozwijania umiejętności wykonywania czynności życia codziennego oraz zaradności osobistej, jak również rozwijania psychofizycznych sprawności oraz podstawowych i specjalistycznych umiejętności zawodowych, umożliwiających uczestnictwo w szkoleniu zawodowym oraz podjęcie pracy**.**

Istota warsztatów terapii zajęciowej, w szczególności postanowienia art.10a ust. 5 ustawy determinują przyjecie, że jest to środek przewidziany jedynie dla osób, w stosunku do których należy podjąć czynności rehabilitacyjne celem przystosowania ich do rynku pracy. Terapia w warsztacie odbywa się na podstawie indywidualnego programu rehabilitacji (co należy rozumieć jako program opracowany odrębnie dla każdego z uczestników), w którym określa się:

1. formy rehabilitacji
2. zakres rehabilitacji
3. metody i zakres nauki umiejętności wykonywania czynności życia codziennego, umiejętności zawodowych, umożliwiających uczestnictwo w szkoleniu zawodowym albo podjęcie pracy.

Postępy rehabilitacji w stosunku do każdego z uczestników warsztatów badane przez radę programową (nie rzadziej niż co 3 lata) w kierunku oceny realizacji indywidualnego programu rehabilitacji uczestnika warsztatu dokonywane są w celu określenia:

1. możliwości zatrudnienia i kontynuowania rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej lub na przystosowanym stanowisku pracy;
2. ewentualnej potrzeby 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 pracy po odbyciu dalszej rehabilitacji w warsztacie;
3. potrzeby przedłużenia uczestnictwa w terapii zajęciowej ze względu na:
   a) pozytywne rokowania co do przyszłych postępów w rehabilitacji umożliwiających podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej lub na rynku pracy;
   b) okresowy brak możliwości podjęcia zatrudnienia;
   c) okresowy brak możliwości skierowania osoby niepełnosprawnej do ośrodka wsparcia wskazanego powyżej.

Rada programowa składa się z kierownika warsztatu, specjalistów do spraw rehabilitacji i rewalidacji, instruktorów terapii zajęciowej, psychologa oraz doradcy zawodowego lub instruktora zawodu (w miarę potrzeb).

Z uwagi na cele stawiane przez warsztatami terapii zajęciowej oraz określoną ustawą potrzebę cyklicznej oceny postępów rehabilitacji oraz kierunków takiej oceny, winny być one uznawane jako rozwiązanie tymczasowe dla ich uczestników, które bądź to przygotowują do rozpoczęcia pracy w zakładzie pracy chronionej lub na przystosowanym rynku pracy, bądź w oparciu o doświadczenia z uczestnikiem stwierdzają brak możliwości osiągnięcia w dalszej perspektywie czasowej wyników rehabilitacji zawodowej i społecznej na tyle satysfakcjonujących, aby uczestnik mógł podjąć zatrudnienie. Tak precyzując rolę warsztatów terapii zajęciowej zapis art. 10 a nie przewiduje możliwości nadania warsztatom terapii zajęciowej statusu miejsca pracy dla ich uczestników (w przypadku pozytywnych wyników rehabilitacji), jak również – co do zasady – nie przewiduje uczestnictwa w warsztatach w nieograniczonym wymiarze czasowym.

Utworzenie warsztatu terapii zajęciowej oraz finansowanie kosztów związanych z jego działalnością.

Działalność warsztatu ma charakter niezarobkowy – dochód ze sprzedaży produktów i usług wykonanych przez uczestników warsztatu w ramach realizowanego programu terapii winien być przeznaczony (w porozumieniu z uczestnikami warsztatu) na pokrycie wydatków związanych z integracją społeczną uczestników.

Warsztaty mogą być organizowane przez fundacje, stowarzyszenia lub – jak stanowi tekst ustawy – „przez innego podmioty". Koszty utworzenia działalności i wynikające ze zwiększenia liczby uczestników są współfinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, ze środków samorządu powiatowego (w zakresie kosztów działalności w wysokości co najmniej 10 % tych kosztów) oraz „innych środków". Procentowy udział w kosztach warsztatu przypisany powiatom może ulec zmniejszeniu pod warunkiem znalezienia innych źródeł finansowania, przeznaczonych w szczególności na rozwój działalności warsztatu. Powiat, którego mieszkańcy są uczestnikami rehabilitacji w warsztacie działającym na terenie innego powiatu, jest obowiązany do pokrywania kosztów rehabilitacji w odniesieniu do swoich mieszkańców, w części nieobjętych dofinansowaniem ze środków PFRON, w wysokości i na zasadach określonych w porozumieniu zawartym z powiatem, na terenie którego działa warsztat.

Jednostka zamierzająca utworzyć warsztat terapii zajęciowej składa do powiatowego centrum pomocy rodzinie wniosek o dofinansowanie kosztów utworzenia i działalności warsztatu ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Wraz z wnioskiem należy przedstawić projekt zawierający informacje i dokumenty określone rozporządzeniem.

Po rozpoznaniu wniosku pod względem merytorycznym i formalnym powiat zawiera z jednostką zamierzającą utworzyć warsztat umowę określającą warunki i wysokość dofinansowania kosztów utworzenia i działalności warsztatu ze środków PFRON, a także określającą zobowiązania

organizatora do:

1. dostarczania niezbędnych informacji i dokumentów dotyczących działalności warsztatu;
2. wyodrębnienia w księgach rachunkowych jednostki działalności warsztatu;
3. pokrycia ze środków własnych kwoty, o jaką przekroczono określoną w umowie kwotę środków przeznaczonych na utworzenie warsztatu;
4. zwrotu do PFRON, za pośrednictwem powiatu:
   a) kwoty stanowiącej równowartość wyposażenia warsztatu w środki trwałe, zakupionego ze środków PFRON, pomniejszonej o kwotę amortyzacji - w przypadku likwidacji warsztatu lub rozwiązania umowy z przyczyn leżących po stronie jednostki,
   b) całości środków otrzymanych na adaptację dotychczas zajmowanych przez warsztat pomieszczeń wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia dokonania płatności tych środków, w przypadku nieuzasadnionej ważnymi przyczynami zmiany lokalizacji warsztatu, dokonanej bez uzgodnienia z centrum pomocy w okresie 10 lat od podpisania umowy lub rozwiązania tej umowy z przyczyn leżących po stronie jednostki prowadzącej;

Strony umowy w terminie 14 dni od dnia przyjęcia przez radę powiatu uchwały o przeznaczeniu środków otrzymanych z PFRON na realizację zadań określonych ustawą określają w formie aneksu do umowy wysokość środków na działalność warsztatu w danym roku, z uwzględnieniem:

1. podziału na poszczególne rodzaje kosztów, zaliczonych do kosztów działalności warsztatu finansowanych ze środków PFRON;
2. procentowego udziału środków PFRON w ogólnej kwocie środków na działalność warsztatu.

Warsztat działa na podstawie regulaminu organizacyjnego zatwierdzonego przez jednostkę prowadzącą warsztat. Jest placówką pobytu dziennego, a czas trwania zajęć w wynosi nie więcej niż 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo. W przypadku ustalenia krótszego niż 35 godzin tygodniowo wymiaru zajęć wysokość dofinansowania winna ulec proporcjonalnemu zmniejszeniu. Zajęcia w warsztacie są prowadzone zgodnie z indywidualnym programem rehabilitacji i terapii, wskazanym na wstępie, przygotowanym dla uczestnika warsztatu przez radę programową warsztatu.

Uczestnik warsztatu, który w ramach indywidualnego programu bierze udział w treningu ekonomicznym, może otrzymać do swojej dyspozycji środki finansowe w wysokości nieprzekraczającej 20% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wysokość takich środków indywidualnie dla każdego uczestnika ustala rada programowa warsztatu zgodnie z indywidualnym programem, uwzględniając postanowienia regulaminu organizacyjnego warsztatu.

Rada programowa warsztatu opracowuje corocznie indywidualne programy rehabilitacji dla

każdego uczestnika warsztatu oraz wskazuje osoby odpowiedzialne za realizację tych programów. Nadto co najmniej raz w roku rada programowa dokonuje okresowej oceny realizacji indywidualnego programu rehabilitacji, a nie rzadziej niż raz na pół roku ocenia indywidualne efekty rehabilitacji przy udziale uczestnika. Kompleksowa ocena realizacji indywidualnego programu rehabilitacji jest dokonywana na podstawie oceny stopnia zdolności do samodzielnego wykonywania czynności życia codziennego, umiejętności interpersonalnych, w tym komunikowania się oraz współpracy w grupie oraz stopnia opanowania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia, z uwzględnieniem sprawności psychofizycznej, stopnia dojrzałości społecznej i zawodowej oraz sfery emocjonalno-

Rozporządzenie w sposób szczegółowy określa stopień dofinansowania ze środków PFRON kosztów uczestnictwa w warsztacie osób niepełnosprawnych przebywających w jednostkach organizacyjnych obowiązanych do zapewnienia terapii zajęciowej na podstawie odrębnych przepisów, wskazując, iż wynosi on odpowiednio:

1. przy wskaźniku udziału 79% do 70% tych osób w ogólnej liczbie uczestników warsztatu - 30% dofinansowania kosztów uczestnictwa osoby nieprzebywającej w takiej placówce;
2. przy wskaźniku udziału 69% do 60% tych osób w ogólnej liczbie uczestników warsztatu - 45% dofinansowania kosztów uczestnictwa osoby nieprzebywającej w takiej placówce;
3. przy wskaźniku udziału 59% do 50% tych osób w ogólnej liczbie uczestników warsztatu - 60% dofinansowania kosztów uczestnictwa osoby nieprzebywającej w takiej placówce;
4. przy wskaźniku udziału 49% do 40% tych osób w ogólnej liczbie uczestników warsztatu - 75% dofinansowania kosztów uczestnictwa osoby nieprzebywającej w takiej placówce;
5. przy wskaźniku udziału 39% do 31% tych osób w ogólnej liczbie uczestników warsztatu - 90% dofinansowania kosztów uczestnictwa osoby nieprzebywającej w takiej placówce.

Do grupy kosztów działalności warsztatu, które mogą być dofinansowywane ze środków PFRON rozporządzenie zalicza:

1. koszty wynagrodzenia pracowników warsztatu, należnych od pracodawcy składek na ubezpieczenia społeczne pracowników, a także składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych - w przypadku ich ponoszenia;
2. koszty niezbędnych materiałów, energii, usług materialnych i usług niematerialnych związanych z funkcjonowaniem warsztatu;
3. koszty dowozu uczestników lub eksploatacji samochodu, związanej z realizacją programu rehabilitacyjnego i niezbędną obsługą działalności warsztatu;
4. koszty szkoleń pracowników warsztatu związanych z działalnością warsztatu;
5. koszty ubezpieczenia uczestników warsztatu;
6. koszty ubezpieczenia mienia warsztatu;
7. koszty wycieczek organizowanych dla uczestników warsztatu;
8. koszty materiałów do terapii zajęciowej w pracowniach, w tym w pracowni gospodarstwa domowego;

9. koszty związane z treningiem ekonomicznym.

Za zgodą powiatu, nie więcej niż 3% środków PFRON przeznaczonych na pokrycie rocznych kosztów działalności warsztatu można wykorzystać na niezbędną wymianę zużytego wyposażenia warsztatu lub jego dodatkowe wyposażenie.

Jednostka prowadząca warsztat składa powiatowi roczne sprawozdanie z działalności rehabilitacyjnej i wykorzystania środków finansowych warsztatu w terminie do dnia 1 marca następnego roku. Sprawozdanie to stanowi podstawę do dokonywania przez powiat corocznej oceny działalności warsztatu.

Już ustawa z dnia 9 maja 1991 roku o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych wprowadzała instytucję warsztatu terapii zajęciowej, jednak taka forma rehabilitacji stanowiła jedynie zorganizowane w zakładzie pracy stanowiska umożliwiające prowadzenie rehabilitacji przez terapię zajęciową dla osób niepełnosprawnych z upośledzeniem uniemożliwiającym podjęcie pracy zarobkowej, stanowiące wyodrębnioną organizacyjnie jednostkę. Ustawa stanowiła, iż takie warsztaty zakłady pracy chronionej miały obowiązek powołania, a inna jednostka organizacyjna jedynie utworzyć, przy współudziale wojewódzkiego ośrodka do spraw zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych. W oparciu o w/w akt prawny warsztaty tworzone były dla osób niepełnosprawnych, całkowicie niezdolnych do pracy zarobkowej, dla których terapia zajęciowa była formą rehabilitacji społecznej. Kwalifikowania osób niepełnosprawnych do warsztatu dokonywał wojewódzki ośrodek do spraw zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych, przy udziale specjalistycznych przychodni służby zdrowia oraz punktów poradnictwa zawodowego.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 września 1992 r. (Dz.U. Nr 71, poz. 357) stanowiło, iż warsztat terapii zajęciowej, przeznaczony jest dla osób niepełnosprawnych, w stosunku do których orzeczono niezdolność do pracy, a które zakwalifikowane zostały do rehabilitacji w formie terapii zajęciowej w warsztacie przez zespół rehabilitacyjny tam określony, a jego celem była rehabilitacja zmierzająca do rozwoju ogólnego każdego uczestnika, poprawy zaradności osobistej, sprawności psychofizycznych oraz przystosowania i funkcjonowania społecznego (integracji społecznej).

Realizacja w/w celu odbywała się m.in. poprzez:

1. ogólne usprawnianie,
2. rozwój umiejętności wykonywania czynności życia codziennego,
3. przygotowywanie do życia w środowisku społecznym,
4. opanowywanie czynności przysposabiających do pracy,
5. rozwijanie podstawowych oraz specjalistycznych umiejętności zawodowych umożliwiających podjęcie pracy zarobkowej bądź szkolenia zawodowego lub

Warsztat w myśl ówczesnych rozwiązań prawnych również był placówką pobytu dziennego, ale dzienny wymiar czasu trwania zajęć w warsztacie oraz dni wolne od zajęć dla uczestników, nie więcej jednak niż dwa dni w tygodniu, ustala kierownik warsztatu w dostosowaniu do programu rehabilitacji oraz potrzeb uczestników.

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

Rehabilitacja uczestników warsztatu odbywała się zgodnie z indywidualnym programem przygotowanym przez warsztat na podstawie zaleceń zespołu rehabilitacyjnego, a określał on m.in.

1. stanowisko terapii oraz jego techniczne i organizacyjne dostosowanie do sprawności psychofizycznej uczestnika,
2. przewidywany zakres terapii,
3. zakres i metody nauki zaradności osobistej i przystosowania do życia,
4. metody opanowywania czynności przysposabiających do pracy,
5. formy rehabilitacji psychicznej i społecznej,
6. formy współpracy z rodziną lub opiekunami,
7. osoby odpowiedzialne za realizację programu.

Warsztat dokonywał okresowo, nie rzadziej niż raz na kwartał, oceny efektów rehabilitacyjnych w odniesieniu do uczestników warsztatu i w miarę potrzeb korygował i rozwijał program rehabilitacji. Kierownik warsztatu na podstawie takiej oceny wnioskował o skierowanie do ponownego badania i orzeczenia o inwalidztwie przez komisję lekarską do spraw inwalidztwa i zatrudnienia tych uczestników, którzy mogliby podjąć pracę. Uczestnicy, w stosunku do których orzeczono osiągnięcie zdolności do pracy, mieli prawo pozostawać w warsztacie do czasu uzyskania miejsca pracy, nie dłużej niż 3 miesiące od daty orzeczenia. Odpowiednia praca dla takich osób uzyskiwana była m.in. w drodze współpracy kierownika warsztatu z wojewódzki ośrodek do spraw zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Z uwagi na fakt, iż warsztaty winny być tworzone m.in. przez zakłady pracy chronionej na takie zakłady nałożono powinność zapewnienia miejsc pracy dla tych spośród uczestników prowadzonego warsztatu, którzy będą zdolni do pracy.

Uczestnik warsztatu mógł otrzymywać kieszonkowe w wysokości do 30% najniższego wynagrodzenia określonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie Kodeksu pracy. Wysokość kieszonkowego uzależniona była od indywidualnego zaangażowania uczestnika w realizację programu rehabilitacji i ustalana przez kierownika warsztatu według zasad określonych w regulaminie warsztatu.

Kwalifikacja osób do uczestnictwa w warsztacie terapii zajęciowej odbywała się na podstawie zgłoszeń kandydatów, ich rodziców, opiekunów prawnych, biur pracy oraz innych jednostek i organizacji zajmujących się osobami niepełnosprawnymi.

Na podstawie projektu utworzenia warsztatu i opinii zespołu rehabilitacyjnego, dotyczącej uczestników warsztatu ośrodek po uprzednim uzyskaniu akceptacji kalkulacji kosztów przez PFRON z jednostką tworzącą warsztat była zawierana umowa na czas nieokreślony, która określała m.in.:

1. liczbę uczestników warsztatu wraz z podziałem na grupy terapii stosownie do rodzajów niepełnosprawności oraz inwalidztwa orzeczonego przez komisję lekarską do spraw inwalidztwa i zatrudnienia,
2. liczbę pracowników warsztatu oraz nazwę zajmowanych stanowisk,
3. termin rozpoczęcia działalności warsztatu,
4. wysokość środków finansowych koniecznych do utworzenia warsztatu i jego działalności w podziale na rodzaje kosztów,

5. sposób finansowania i rozliczania kosztów utworzenia i działalności warsztatu
6. warunki rozwiązania umowy i zasady zwrotu nakładów finansowych poniesionych ze środków PFRON.

W przypadkach uzasadnionych szczególnymi okolicznościami umowa taka mogła być zawarta na czas określony. W przypadku stwierdzenia uchybień w prowadzeniu rehabilitacji bądź w wydatkowaniu środków finansowych umowa o utworzeniu warsztatu mogła zostać wypowiedziana.

Koszty utworzenia i działalności warsztatu są pokrywane były ze środków PFRON. Strony umowy corocznie określały wysokość środków finansowych na jego działalność na podstawie planu sporządzonego przez jednostkę prowadzącą warsztat i zweryfikowanego przez ośrodek w porozumieniu z PFRON. Rozliczenia wydatkowanych środków finansowych dokonywała jednostka prowadząca warsztat w okresach półrocznych, nie później niż do dnia 5 miesiąca następującego po okresie rozliczeniowym. Nadto składała roczną informację z działalności rehabilitacyjnej i wykorzystania środków finansowych warsztatu w terminie do dnia 31 stycznia następnego roku.

Warsztat prowadził działalność o charakterze niezarobkowym, a ewentualny dochód ze sprzedaży produktów i usług wykonanych w ramach programu rehabilitacji przeznaczany był na zaspokojenie potrzeb rehabilitacyjnych, kulturalnych i osobistych uczestników warsztatu. Jeśli wysokość takiego dochodu przekraczała kwotę odpowiadającą iloczynowi 30% najniższego wynagrodzenia i liczby uczestników warsztatu, o jej przeznaczeniu decydowały strony umowy.

Dane statystyczne

Pierwsze warsztaty terapii zajęciowej utworzone zostały w 1992 roku. Ich liczebność stopniowo wzrastała, w 1994 roku – 160 warsztatów (4320 uczestników), w 1995 roku – 206 wtz (5866 uczestników), 1996 roku – 262 wtz (6957 uczestników), 1999 roku – 312 wtz (9202 uczestników), na koniec 2003 roku działało ich już 507 (15 967 uczestników), w 2005 roku 608 wtz (19797 uczestników). Ponad połowę uczestników stanowią osoby upośledzeniem umysłowym (56 %), a dla 18,2 % uczestników choroba psychiczna jest głównym rodzajem dysfunkcji. W 2003 roku działały w 90 powiatach (23,7 % ogólnej liczby), a w 2005 roku w 48 powiatach (12,7 %). Jako przyczynę nagłego wzrostu liczby warsztatów terapii zajęciowych oraz ich uczestników wskazywano m.in. napływ kolejnych roczników absolwentów szkół specjalnych, brak ofert pracy dla osób niepełnosprawnych oraz niską ilość zakładów aktywności zawodowej.[i] Prowadzone badania pokazują, iż istniejące warsztaty terapii zajęciowej w większości zorganizowane zostały przez organizacje pozarządowe działające na rzecz środowisk osób niepełnosprawnych (spośród 507 działających warsztatów, 298 zostało utworzonych przez takie podmioty; w 2005 roku liczby takie kształtowały się następująco: 286 na 600 działających wtz, co stanowiło 64,3 %). Powyższe interpretowane było uchwaleniem nowych ram strukturalnych dla warsztatów, co wywołało uaktywnienie się równych instytucji oraz form organizacji pozarządowych. Po drugie organizacje takie niejednokrotnie tworzone są przez osoby bezpośrednio zainteresowane wynikami rehabilitacji. Wskazać należy na niską liczba warsztatów utworzonych przy zakładach pracy chronionej - 55 warsztatów na 2862 ogólnej liczby zakładów pracy chronionej w Polsce (dane na 2003 rok).

Warto przywołać również dane statyczne dotyczące okresu pobytu uczestników w warsztatach terapii zajęciowych – w 2005 roku aż 19,9 % ogólnej liczby uczestników stanowiły osoby przebywający tam powyżej 8 lat, natomiast tylko 12,6 % uczestników opuściło je z powodu podjęcia zatrudnienia.[i]

Efektywność procesu zatrudniania uczestników warsztatów terapii zajęciowych pokazuje zestawienie poniższych danych: w 1998 roku pracę zawodową podjęło 82 uczestników wtz, w 1999 roku – 102, w 2000 roku – 109, w 2001 roku – 93, w 2002 roku – 84, 2003 – 137, a w 2005 roku 360 (z czego 97 osób w zakładach pracy chronionej, 129 osób na otwartym rynku pracy, 118 osób w zakładach aktywności zawodowej). Tylko 39 uczestników warsztatów terapii zajęciowej w latach 1998 – 2005 podjęło pracę na własny rachunek.[i] Dalsze dane (publikowane w 2009 roku mówią o łącznej liczbie 2 032 uczestników, którzy podjęli prace od początku działalności warsztatów, tj. od 1992 roku).[i]

Pomimo stwierdzanego procesu starzenia się uczestników WTZ – osoby niepełnosprawne w wieku od 21 do 30 lat w 2008 roku stanowiły 50 % uczestników, 31 % to osoby w przedziale 31-40 lat, zauważyć należy wzrost efektywności warsztatów w procesie przystosowania uczestników do pracy na rynku otwartym i w warsztatach terapii zajęciowej. Tylko w 2008 roku podjęło pracę 723 uczestników (w tym na otwartym rynku pracy 425, 155 w zakładach aktywności zawodowej, a 143 w zakładach pracy chronionej). Nie bez znaczenia jest tutaj zaangażowanie samych warsztatów w poszukiwaniu zatrudnienia dla uczestników. Prowadzone badania wskazują, iż w niemal każdym warsztacie działa doradca zawodowy a 88 % placówek aktywnie pomagała uczestnikom warsztatów poszukiwaniu pracy. To co obniża w/w współczynniki, to najczęściej obawa przed podjęciem zatrudnienia samego niepełnosprawnego, jego rodziny lub opiekuna. Niemniej jednak w dalszym ciągu zauważa się zbyt małą rotację uczestników – wg danych za 2008 rok, w warsztatach, które prowadziły działalność minimum 3 lata, 80 % uczestników stanowiły osoby, które przebywały tam co najmniej 3 lata, a aż 36 % - dłużej niż 6 lat. Jako przyczynę takiego stanu rzeczy najczęściej wskazywano na *„brak mechanizmu wypychającego uczestników z wtz, co powoduje, że uczestnicy i ich rodziny nie chcą opuszczać tych placówek”.*[i]

Prowadzone badania pokazują, iż najczęściej jako trudności w bieżącym funkcjonowaniu zakładów wskazywane są trudności osób niepełnosprawnych w podjęciem pracy zawodowej z powodu sytuacji na rynku pracy (89,4 %), biurokratyzacja (54,9 %), brak mechanizmu wypychającego – uczestnicy i ich opiekunowie chcą zostać w warsztacie (48,1 %), brak możliwości prowadzenia działalności gospodarczej przez warszaty(36,5 %), zbyt długi czas przebywania uczestników w warsztatach (23,7 %), formalizacja naboru uczestników (16,3 %).[i]

Dla określenia faktycznej pozycji warsztatów terapii zajęciowej w systemie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych wskazać należy, iż – jak wynika z badań prowadzonych na zlecenie PFRON – niemal do 40 % ich kierowników zgłaszane było zapotrzebowanie zatrudnienia. Zapytania te pochodziły zarówno z otwartego rynku pracy (w 51,6 %), powiatowych urzędów pracy (24,4 %), zakładów aktywności zawodowej (22,5 5), zakładów pracy chronionej (20,2 %) oraz innych instytucji rynku pracy (22,5 %). [i]

Powyższe dane zostaną uwzględnione przy okazji formułowania wniosków końcowych zawartych w niniejszej pracy.

XVII. Metody aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych przewidziane ustawą z dnia 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym

Uwagi ogólne

Ustawą o zatrudnieniu socjalnym z dnia 13 czerwca 2003 roku (tekst jednolity - Dz.U. Nr 43, poz. 225) określono wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej za zasadach zatrudnienia socjalnego skierowane m.in. do osób chorych psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego, jak również osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, którzy 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.

Ustawa zastrzega jednak, iż jej postanowienia nie znajdują zastosowania do osób, którym przysługuje uprawnienie do renty z tytułu niezdolności do pracy.

Celem takiej regulacji, jest zapewnienie określonym w niej osobom możliwości uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez centrach integracji społecznej, klubach integracji społecznej oraz zatrudnienia wspieranego.

W rozumieniu ustawy reintegracja społeczna ma odbywać się w drodze działań mających na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w centrum integracji społecznej, klubie integracji społecznej lub zatrudnionej u pracodawcy, umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu. Reintegracja zawodowa natomiast to działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w centrum integracji społecznej i klubie integracji społecznej zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy.

W myśl definicji legalnej, za zatrudnienie wspieranie uznaje się udzielenie wsparcia o charakterze doradczym i finansowym w utrzymaniu aktywności zawodowej umożliwiającej podjęcie zatrudnienia, prac społecznie użytecznych w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej lub podjęcie działalności gospodarczej;

Celem wspomożenia realizacji w/w celów ustawa w głównej mierze przewiduje tworzenie centrów integracji społecznej oraz klubów integracji społecznej.

Centrum integracji społecznej

Zgodnie z ustawą centrum integracji społecznej realizuje reintegrację zawodową i społeczną przez świadczenie usług:

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

Centra integracji społecznej mogą być tworzone przez instytucje tworzące z kręgu:

1. jednostek samorządu terytorialnego w formie jednostki budżetowej albo samorządowego zakładu budżetowego,
2. organizacji pozarządowych,
3. podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 3 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2010 r. Nr 234, poz. 1536 oraz z 2011 r. Nr 112, poz. 654 i Nr 149, poz. 887), tj. osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, jeżeli ich cele statutowe obejmują prowadzenie działalności pożytku publicznego oraz spółdzielnie socjalne utworzone przez organizacje pozarządowe w rozumieniu przepisów o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub jednostki samorządu terytorialnego albo kościelne osoby prawne.

Status centrum integracji społecznej (na okres 5 lat) nadaje wojewoda, w drodze decyzji administracyjnej, na podstawie wniosku składanego w terminie od dnia 1 kwietnia do dnia 30 kwietnia lub od dnia 1 września do dnia 30 września danego roku. W drodze ustawy centra zobowiązane zostały do:

1. przedkładania wojewodzie informacji o każdej zmianie danych zawartych we wniosku o przyznanie statusu, w terminie 30 dni od dnia zaistnienia zmiany;

2. corocznego przedstawiania (nie później niż do dnia 31 marca) wojewodzie oraz jednostkom i podmiotom przyznającym dotacje, a także instytucji tworzącej sprawozdań zawierających rozliczenie dotacji za rok poprzedni, efekty reintegracji zawodowej i społecznej, a także preliminarz wydatków i przychodów na rok bieżący związanych z wykonywaniem usług

W przypadku nierealizowania przez centrum integracji społecznej założeń przyjętych we wniosku, w stopniu uniemożliwiającym wykonywanie usług określonych ustawą lub w razie stwierdzenia nieprawidłowości rozliczeń finansowych, mających wpływ na wynik finansowy, wojewoda zobowiązany jest do wydania decyzji o utracie statusu centrum z urzędu lub na wniosek marszałka województwa, wójta, burmistrza lub prezydenta miasta przyznających dotacje centrum, jak również instytucji je tworzącej (ustawa używa określenia „wydaje decyzję"). Powy

Utworzenie centrum integracji społecznej jest finansowane:

1. w przypadku utworzenia przez jednostkę samorządu terytorialnego - na zasadach określonych w przepisach o finansach publicznych;
2. w przypadku centrum tworzonego przez organizację pozarządową z:
    a) zasobów instytucji tworzącej pochodzących ze zbiórek, darowizn lub innych źródeł,
    b) dotacji na pierwsze wyposażenie pochodzącej z dochodów własnych gminy przeznaczonych na realizację gminnego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych,
    c) innych dochodów własnych jednostki samorządu terytorialnego

Ustawa stanowi, iż utworzenie centrum integracji społecznej może być finansowane z dotacji na pierwsze wyposażenie pochodzącej z dochodów własnych samorządu województwa przeznaczonych na realizację wojewódzkiego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych, na zasadach porozumienia zawartego z marszałkiem województwa.

Dotacja na pierwsze wyposażenie, w myśl ustawy, może być przeznaczona na:

1. przystosowanie do potrzeb uczestników zajęć w centrum pomieszczeń przeznaczonych na reintegrację zawodową i społeczną;
2. wyposażenie pomieszczeń oraz przygotowanie stanowisk pracy, w tym zakup maszyn i urządzeń niezbędnych do prowadzenia działalności

zakup surowców, materiałów i narzędzi niezbędnych do rozpoczęcia działalności.

W porozumieniu zawartym z instytucją tworzącą obok powyższych środków może również zostać przyznana dotacja na działalność przez okres pierwszych 3 miesięcy pochodząca z dochodów własnych samorządu województwa przeznaczonych na realizację wojewódzkiego programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych. Jest ona równa kwocie ustalonej jako iloczyn 50% kwoty zasiłku dla bezrobotnych, obowiązującej w dniu zawarcia porozumienia oraz liczby uczestników zajęć reintegracji zawodowej i społecznej prowadzonych w centrum i liczby pracowników

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

centrum zatrudnionych na okres nie krótszy niż rok, według stanu na koniec każdego miesiąca.

W przypadku wydania decyzji o utracie statusu Centrum niewykorzystane środki finansowe pochodzące z dotacji podlegają zwrotowi do jednostek, które udzieliły dotacji, w wysokości proporcjonalnej do wysokości udzielonej dotacji.

Centrum, w ramach reintegracji zawodowej, może prowadzić działalność wytwórczą, handlową lub usługową oraz działalność wytwórczą w rolnictwie, z wyłączeniem działalności polegającej na wytwarzaniu i handlu wyrobami przemysłu paliwowego, tytoniowego, spirytusowego, winiarskiego, piwowarskiego, a także pozostałych wyrobów alkoholowych o zawartości alkoholu powyżej 0,5% oraz wyrobów z metali szlachetnych albo z udziałem tych metali. Wskazana powyżej działalność wytwórcza, handlowa i usługowa w myśl postanowień ustawy nie jest działalnością gospodarczą w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447 i Nr 239, poz. 1593) i może być prowadzona jako statutowa działalność odpłatna pożytku publicznego w rozumieniu przepisów o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

Bieżąca działalność centrum jest finansowana z:

1. dotacji pochodzącej z dochodów własnych jednostek samorządu terytorialnego, w tym przeznaczonych na realizację programu profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych, z zastrzeżeniem (jednakże nie dotyczy to centrów działających w formie jednostki budżetowej)
2. dochodów uzyskiwanych z prowadzonej działalności
3. środków z Unii Europejskiej.
4. zasobów instytucji tworzącej pochodzących ze zbiórek, darowizn lub innych źródeł (w przypadku centrów tworzonych przez organizacje pozarządowe).

W przypadku gdy instytucją tworzącą jest organizacja pozarządowa, kwota dotacji wskazana w pkt. 1 powyżej ustalana jest jako iloczyn kwoty określonej uchwałą rady gminy oraz liczby uczestników zajęć reintegracji zawodowej i społecznej prowadzonych w centrum i liczby pracowników centrum, według stanu na koniec miesiąca, i wypłacana co miesiąc, przez okres działalności, w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który została przyznana dotacja. Kwota dotacji nie może przekroczyć kwoty stanowiącej równowartość kosztów działalności centrum, pomniejszonej o przychód uzyskany z prowadzonej działalności. W przypadku gdy instytucją tworzącą jest jednostka samorządu terytorialnego, dotacja taka jest ustalana jako iloczyn kosztów realizacji reintegracji zawodowej i społecznej w przeliczeniu na jednego uczestnika oraz liczby uczestników zajęć reintegracji zawodowej i społecznej prowadzonych w centrum i liczby pracowników centrum, pomniejszonej o przychód uzyskany z działalności i określana corocznie przez organ właściwy jednostki samorządu terytorialnego.

Środki finansowe ukierunkowane na działalność centrum są przeznaczane na:

1. wypłatę uczestnikom zajęć w centrum świadczeń integracyjnych oraz motywacyjnej premii integracyjnej określonych ustawą,
2. zakup materiałów, energii, usług niezbędnych do działalności centrum;
3. najem lokalu i remonty pomieszczeń użytkowanych przez centrum;
4. podatki opłacane przez centrum;
5. wynagrodzenia pracowników centrum i pochodne od tych wynagrodzeń;
6. realizację reintegracji zawodowej i społecznej oraz niezbędną obsługę działalności centrum w tym zakresie;
7. szkolenia pracowników związane z działalnością centrum;
8. posiłki dla uczestników;
9. wydatki na ubezpieczenie mienia centrum;
10. inne wydatki związane z działalnością centrum.

Zasady uczestnictwa w centrum integracji społecznej

Osoby wymienione w ustawie, w tym chore psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego oraz niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych mogą zostać skierowane do uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez centrum, przez właściwy dla miejsca zamieszkania lub pobytu ośrodek pomocy społecznej lub przez powiatowy urząd pracy na podstawie

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

Przyjęcie odbywa się na podstawie indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego opracowywanego przez pracownika socjalnego. Program ten określa w szczególności:

1. zakres i formy reintegracji zawodowej i społecznej;
2. rodzaje sprawności psychofizycznych niezbędnych do podjęcia pracy oraz metody ich ćwiczenia;
3. osoby odpowiedzialne za realizację programu.

Na wniosek każdej ze stron może on ulec zmianie.

Czas dziennego pobytu uczestnika w centrum nie może być krótszy niż 6 godzin, w czasie których realizowany jest program zajęć opracowywany przez kierownika centrum.

Ustawa przewiduje okres próbny uczestnictwa w centrum, który trwa 1 miesiąc. W tym okresie uczestnik otrzymuje świadczenie integracyjne w wysokości 50% zasiłku dla bezrobotnych. W trakcie realizacji programu bez uczestnictwa w centrum świadczenie integracyjne nie przysługuje.

Okres uczestnictwa w zajęciach w centrum może trwać do 11 miesięcy. Jeżeli analiza stanu realizacji programu uzasadnia potrzebę przedłużenia okresu uczestnictwa w zajęciach w centrum, (także w przypadku tworzenia spółdzielni socjalnej lub podjęcia działalności gospodarczej przez uczestnika zajęć w Centrum), okres uczestnictwa w zajęciach może zostać przedłużony do 6 miesięcy. W okresie uczestnictwa w zajęciach w centrum, na wniosek uczestnika, kierownik przyznaje świadczenie integracyjne w wysokości zasiłku dla bezrobotnych. Świadczenie to ulega zmniejszeniu o 1/20 za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności uczestnika na zajęciach trwającej nie dłużej niż 3 dni w miesiącu. Zgodnie z ustawą w przypadku nieusprawiedliwionej nieobecności trwającej dłużej niż 3 dni w miesiącu świadczenie integracyjne za dany miesiąc nie przysługuje.

W okresie uczestnictwa w zajęciach kierownik może przyznać nadto uczestnikowi motywacyjną premię integracyjną, biorąc pod uwagę aktywną postawę i postępy w reintegracji społecznej i zawodowej. Premia ta nie może przekroczyć 20% wysokości świadczenia integracyjnego

Zakończenie realizacji programu następuje w okresie do 6 miesięcy po dniu, w którym uczestnik objęty programem podjął zatrudnienie lub inną pracę zarobkową w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, założył lub przystąpił do spółdzielni socjalnej lub podjął działalność gospodarczą, albo w dniu, w którym upłynął okres uczestnictwa w zajęciach w centrum.

Kluby Integracji Społecznej

Zgodnie z ustawą kluby integracji społecznej powołane są celem organizacji:

1. działań mających na celu 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;
2. prac społecznie użytecznych;
3. robót publicznych;
4. poradnictwa prawnego;
5. działalności samopomocowej w zakresie zatrudnienia, spraw mieszkaniowych i socjalnych;
6. staży określonych przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Kluby integracji społecznej mogą być organizowane przez gminy, organizacje pozarządowe oraz podmioty, o których mowa w art. 3, ust. 2 pkt. 3 ustawy.

Uczestnictwo w nich jest dobrowolne, a jego warunkiem jest realizacja kontraktu socjalnego, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej. Okres uczestnictwa w klubie integracji społecznej jest ustalany indywidualnie z każdym z uczestników.

Utworzenie i działalność klubów integracji społecznej może być finansowana w szczególności ze środków z Unii Europejskiej, z dotacji pochodzących z dochodów własnych gminy. Użyte przez ustawę określenie „w szczególności" wskazuje, iż dopuszczalne jest finansowanie takich celów ze środków innego pochodzenia.

Zatrudnienie wspierane

Po zakończeniu uczestnictwa w centrum integracji społecznej, a w uzasadnionych przypadkach również przed tym czasem, na wniosek jego kierownika, pracownika socjalnego i uczestnika powiatowy urząd pracy osoba może być skierowana do podjęcia zatrudnienia wspieranego realizowanego w formie:

1. prac społecznie użytecznych na zasadach określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
2. skierowania do pracy na zasadach określonych poniżej;
3. 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.

Jest ono realizowane w ramach indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego lub kontraktu socjalnego, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej.

Ustawa stanowi, iż absolwenci centrum integracji społecznej lub absolwenci klubu integracji społecznej mogą podjąć wspólną działalność gospodarczą w formie spółdzielni socjalnej na zasadach określonych w przepisach o spółdzielniach socjalnych.

Skierowanie do pracy odbywa się na podstawie umowy zawartej między starostą, a pracodawcą, w której pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia skierowanego uczestnika lub uczestniczącego w klubie integracji społecznej przez okres nie krótszy niż 12 miesięcy, a starosta do refundowania pracodawcy części wypłaconego tej osobie wynagrodzenia przez okres pierwszych 12 miesięcy, w wysokości nieprzekraczającej:

1. 100% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne, w pierwszych 3 miesiącach;
2. 80% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne, w 3 kolejnych miesiącach; a

3. 60% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne, w następnych 6 miesiącach.

Zgodnie z ustawą koszty pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa w podjęciu działalności w formie spółdzielni socjalnej, mogą być dofinansowane ze środków Funduszu Pracy do wysokości 80% udokumentowanych kosztów pomocy prawnej, konsultacji lub doradztwa, w wysokości nieprzekraczającej jednak przeciętnego wynagrodzenia. Refundacji z w/w środków dokonuje starosta.

Refundacja kosztów zatrudnienia, o której mowa powyżej jest udzielana jako pomoc de minimis zgodnie z rozporządzeniem Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu do pomocy de minimis (Dz.Urz. UE L 379 z 28.12.2006, str. 5).

XVIII. Przestrzeń działania organizacji pozarządowych w ramach systemu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Przewidziany ustawami system aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zakłada aktywne uczestnictwo organizacji pozarządowych. Pola te opisane zostały przy okazji omawiania poszczególnych instrumentów rynku pracy i rehabilitacji. Poniżej przedstawione zostanie podsumowanie instrumentów stosowanych przy współuczestnictwie takich podmiotów. Niejednokrotnie działania takie zakładały będą narzuconą przepisami prawa współpracę z jednostkami i organami administracji państwowej.

Istniejące w obecnym stanie prawnym podstawy wzajemnego współdziałania organów administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi stworzyła ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. Nr 96, poz. 873 z późn. zm). Nakłada ona bowiem obowiązek współpracy takich organów z organizacjami pozarządowymi w sferze działań publicznych prowadzonej w następujących formach:

1. zlecania organizacjom pozarządowym realizacji zadań publicznych na zasadach określonych w ustawie;
2. wzajemnego informowania się o planowanych kierunkach działalności i współdziałania w celu zharmonizowania tych kierunków;

3. konsultowania z organizacjami pozarządowymi, odpowiednio do zakresu ich działania, projektów aktów normatywnych w dziedzinach dotyczących działalności statutowej tych organizacji;
4. tworzenia wspólnych zespołów o charakterze doradczym i inicjatywnym, złożonych z przedstawicieli organizacji pozarządowych oraz przedstawicieli właściwych organów administracji publicznej.

Co istotne jednostki samorządu terytorialnego zobowiązane są do corocznego uchwalania programu współpracy z organizacjami pozarządowymi, a zlecanie realizacji zadań publicznych organizacjom pozarządowym może następować w formie:

1. wspierania wykonywania zadania publicznego wraz z udzieleniem dotacji na częściowe sfinansowanie jego realizacji,
2. powierzania wykonywania zadania publicznego wraz z udzieleniem dotacji na sfinansowanie jego realizacji.

Organizacja pozarządowa może wystąpić z własnej inicjatywy do organu administracji publicznej z ofertą realizacji zadania publicznego, a organ ma obowiązek rozważenia celowości jego realizacji przez zgłaszający się podmiot.

Zgodnie z danymi rejestru REGON w III kwartale 2009 roku zarejestrowanych było 74.600 organizacji pozarządowych (liczby te nie uwzględniają jednostek organizacyjnych Ochotniczej Straży Pożarnej), w tym 64 500 stowarzyszeń i 10 100 fundacji.[i] Spośród badanych w ramach przywołanego raportu, 40,6 % spośród organizacji zatrudniało psychologa, 38,2 % rehabilitanta/masażystę, 31,9 % terapeutę zajęciowego, 13,1 % doradcę zawodowego, 9,3 % asystenta osoby niepełnosprawnej, a 6,9 % trenera pracy. Aż 45, 7 % spośród nich współpracowało na zasadach wolontariatu z osobami sprawującymi opiekę nad niepełnosprawnymi. Jako jedną z przyczyn braku większego zaangażowania wolontariuszy w pracę podmiotu było m.in. brak środków finansowych na pokrycie ich kosztów ubezpieczenia oraz brak wsparcia wolontariuszy ze strony władz lokalnych.[i]

Według badań prowadzonych przez Stowarzyszenie „Klon/Jawor" opublikowanych w raporcie „Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych 2006", spośród zbadanych podmiotów 2,3 % swoje działania ukierunkowywało na rynek pracy, zatrudnienie i aktywizację zawodową.[i]

Prowadzone badania wskazują, iż głównymi beneficjentami usług świadczonych przez organizacje pozarządowe były wszystkie osoby niepełnosprawne, ale jedynie w 4,6 % były to osoby chore psychicznie, w 4,2 % przypadków osoby z dziecięcym porażeniem mózgowym, w 12,1 % osoby z upośledzeniem umysłowym o różnej etniologii, a w jedynie w 2,6 % osoby z zespołem Downa.

1.

Zgodnie z art. 35 oraz art. 35a ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jednostki samorządu terytorialnego (województwa, powiatu) winny celem realizacji ustawy współpracować z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych. Ustawa stanowi przy tym w art. 36, iż zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych mogą być realizowane na zlecenie PFRON przez fundacje oraz organizacje pozarządowe. Zadania te mogą być realizowane również na zlecenie samorządu województwa lub powiatu. W w/w zakresie odpowiednie zastosowanie znajdują przepisy ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 roku o dzialalnosci pożytku publicznego i o wolontariacie.

Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 lutego 2008 roku (Dz.U. Nr 29, poz. 172) określono rodzaje zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społeczne, które mogą być zlecane do realizacji ze środków PFRON fundacjom oraz organizacjom pozarządowym.

Do grupy tej należą:

1. prowadzenie rehabilitacji osób niepełnosprawnych w różnych typach placówek;
2. organizowanie i prowadzenie szkoleń, kursów, warsztatów, grup środowiskowego wsparcia oraz zespołów aktywności społecznej dla osób niepełnosprawnych - aktywizujących zawodowo i społecznie te osoby;
3. organizowanie i prowadzenie szkoleń, kursów i warsztatów dla członków rodzin osób niepełnosprawnych, opiekunów, kadry i wolontariuszy bezpośrednio zaangażowanych w proces rehabilitacji zawodowej lub społecznej osób niepełnosprawnych, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień dotyczących procesu integracji osób niepełnosprawnych w najbliższym środowisku i społeczności lokalnej, zwiększania ich aktywności życiowej i zaradności osobistej oraz niezależności ekonomicznej, podnoszenia umiejętności pracy z osobami niepełnosprawnymi, w tym sprawowania nad nimi opieki i udzielania pomocy w procesie ich rehabilitacji;
4. prowadzenie poradnictwa psychologicznego, społeczno-prawnego oraz udzielanie informacji na temat przysługujących uprawnień, dostępnych usług, sprzętu rehabilitacyjnego i pomocy technicznej dla osób niepełnosprawnych;
5. prowadzenie grupowych i indywidualnych zajęć, które:
    a) mają na celu nabywanie, rozwijanie i podtrzymywanie umiejętności niezbędnych do samodzielnego funkcjonowania osób niepełnosprawnych,
    b) rozwijają umiejętności sprawnego komunikowania się z otoczeniem osób z uszkodzeniami słuchu, mowy, z autyzmem i z niepełnosprawnością intelektualną,
    c) usprawniają i wspierają funkcjonowanie osób z autyzmem i z niepełnosprawnością intelektualną w różnych rolach społecznych i w różnych środowiskach;
6. organizowanie i prowadzenie zintegrowanych działań na rzecz włączania osób niepełnosprawnych w rynek pracy, w szczególności przez:
    a) doradztwo zawodowe,
    b) przygotowanie i wdrożenie indywidualnego planu drogi życiowej i zawodowej,
    c) prowadzenie specjalistycznego poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, mających na celu przygotowanie do aktywnego poszukiwania pracy i utrzymania w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych;
7. zakup, szkolenie i utrzymanie w trakcie szkolenia psów przewodników dla osób niewidomych oraz osób z niepełnosprawnością ruchową;
8. organizowanie i prowadzenie szkoleń dla tłumaczy języka migowego oraz tłumaczy-przewodników;
9. organizowanie lokalnych, regionalnych i ogólnopolskich imprez kulturalnych, sportowych, turystycznych i rekreacyjnych dla osób niepełnosprawnych wspierających ich aktywność w tych dziedzinach;
10. promowanie aktywności osób niepełnosprawnych w różnych dziedzinach życia społecznego i zawodowego;
11. prowadzenie kampanii informacyjnych na rzecz integracji osób niepełnosprawnych i przeciwdziałaniu ich dyskryminacji;

12. opracowywanie lub wydawanie publikacji, wydawnictw ciągłych oraz wydawnictw zwartych, stanowiących zamkniętą całość, w tym na nośnikach elektromagnetycznych i elektronicznych:
    a) dotyczących problematyki związanej z niepełnosprawnością,
    b) kierowanych do osób niepełnosprawnych - w tym publikowanych drukiem powiększonym, pismem Braille'a lub publikowanych w tekście łatwym do czytania.

2.

Art. 10 b ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm) zakłada możliwość organizowania przez fundacje, stowarzyszenia lub inne podmioty warsztatów terapii zajęciowej, tj. wyodrębnionych organizacyjnie i finansowo placówek stwarzających osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwości rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia.

3.

Zgodnie z art. 29 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przewidziana została możliwość utworzenia przez fundację, stowarzyszenie lub organizację społeczną, której statutowym działaniem jest rehabilitacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych może utworzyć zakład aktywności zawodowej, stanowiący jednostkę wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo, o ile spełnia wymogi określone ustawą.

4.

Art. 10 c ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm) umożliwia osobom fizycznym

prowadzącym działalność gospodarczą, osobom prawnym i innym jednostkom organizacyjnym nieposiadającym osobowości prawnej, które przez co najmniej 2 lata prowadzą działalność na rzecz osób niepełnosprawnych i uzyskały wpis do rejestru – organizowanie turnusów rehabilitacyjnych rozumianych jako zorganizowana forma aktywnej rehabilitacji połączona z elementami wypoczynku, której celem jest ogólna poprawa psychofizycznej sprawności oraz rozwijanie umiejętności społecznych uczestników, między innymi przez nawiązywanie i rozwijanie kontaktów społecznych, realizację i rozwijanie zainteresowań, a także przez udział w innych zajęciach przewidzianych programem.

5.

Art. 3 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 roku (Dz.U. nr 122, poz. 1143) o zatrudnieniu socjalnym dopuszcza tworzenie centrów integracji społecznej przez:

4. organizacje pozarządowe,
5. podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 3 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2010 r. Nr 234, poz. 1536 oraz z 2011 r. Nr 112, poz. 654 i Nr 149, poz. 887), tj. osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, jeżeli ich cele statutowe obejmują prowadzenie działalności pożytku publicznego oraz spółdzielnie socjalne utworzone przez organizacje pozarządowe w rozumieniu przepisów o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub jednostki samorządu terytorialnego albo kościelne osoby prawne.

Ustawa stanowi, iż centrum integracji społecznej utworzone przez organizację pozarządową działa w formie jednostki wyodrębnionej organizacyjnie i finansowo w sposób zapewniający należytą identyfikację pod względem organizacyjnym i finansowym, w stopniu umożliwiającym określenie przychodów, kosztów i wyników, z uwzględnieniem przepisów o rachunkowości.

6.

Zgodnie z art. 18 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym organizacja pozarządowa, osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej" o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, jeżeli ich cele statutowe obejmują prowadzenie działalności pożytku publicznego oraz przez spółdzielnie socjalne może tworzyć kluby integracji społecznej.

7.

Art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 roku (Dz.U. Nr 94 poz. 651) stanowi, iż spółdzielnia socjalna, poza osobami wskazanymi w art. 4 ust.1 może być założona również przez inne podmioty, w tym organizacje pozarządowe w rozumieniu przepisów o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub jednostki samorządu terytorialnego oraz kościelne osoby prawne. Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie za takie podmioty (organizacje pozarządowe) uznaje organizacje:

1. niebędące jednostkami sektora finansów publicznych, w rozumieniu ustawy o finansach publicznych;
2. niedziałające w celu osiągnięcia zysku osoby prawne lub nieposiadające osobowości prawnej, którym odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, w tym fundacje i stowarzyszenia, za wyjątkiem:
    a) partii politycznych
    b) związków zawodowych i organizacji pracodawców;
    c) samorządów zawodowych
    d) fundacji utworzonych przez partie polityczne

W stosunku do takich spółdzielni ustawa stanowi, iż dla jej założenia wymagane jest uczestnictwo co najmniej dwóch „osób prawnych", przyznając jednocześnie możliwość przystąpienia innych podmiotów określonych takim aktem. Nadto ustawa stanowi, iż w okresie 6 miesięcy od dnia wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego, spółdzielnia założona przez w/w podmioty zobowiązana jest do zatrudnienia co najmniej 5 osób, spośród wymienionych w art. 4 ust. 1 ustawy. Osoby te po upływie 12 miesięcy nieprzerwanej pracy w spółdzielni mają prawo uzyskać status spółdzielcy. Powyższe rozwiązanie prawne oznacza, iż organizacje pozarządowe mają spełniać rolę inicjującą i organizującą pracę spółdzielni socjalnej w początkowym okresie jej istnienia, a następnie oddać rolę decydującą osobom, dla których taka forma aktywizacji zawodowej jest przewidziana.

Wnioski – organizacje pozarządowe jako członek założyciel spółdzielni socjalnej

1.

Posiadane dane statystyczne wskazują, iż celem wzmożenia skuteczności działań (a często umożliwienia ich prowadzenia) organizacje pozarządowe musza współpracować z innymi podmiotami, w tym organami administracji publicznej. Aż w 77,1 % przypadków współpraca ta oparta była na partnerstwie z Urzędem Gminy, w 67,2 % przypadków z Miejskim/Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie, w 65,8 % z Ośrodkiem Pomocy Społecznej, a w 53,8 % z Urzędem Marszałkowskim. To co szczególnie istotne z uwagi na problematykę niniejszej pracy, to fakt, iż w 38,7 % organizacje

pozarządowe współpracowały z Powiatowym Urzędem Pracy, a w 31,1 % z zakładami pracy. Według raportu publikowanego przez PFRON w 2010 roku, aż 38,6 % organizacji prowadziło działalność w obszarze rynek pracy, aktywizacja zawodowa i zatrudnienie. Co istotne nie było to główne pole działań organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych. Te koncentrowały się głównie na ochronie zdrowia i rehabilitacji, pomocy społecznej i usługach socjalnych oraz turystyce i rekreacji. [i] Te spośród nich, które ukierunkowane były na pomoc w zatrudnieniu, poza organizowaniem warsztatów psychologiczno – motywacyjnych oraz doradztwa zawodowego, tylko w 14,9% przypadków organizowało staże i praktyki u pracodawców, a jedynie w 9 % zajmowało się pośrednictwem pracy. Tylko jedna organizacja prowadziła spółdzielnię socjalną, 88 spośród nich warsztaty terapii zajęciowej, a 9 zakład aktywności zawodowej.[i]

2.

Jak pokazują prowadzone badania, najczęstszą przeszkodą w działaniu organizacji pozarządowych, w tym na polu aktywizacji zawodowej i społecznej są braki wystarczających środków finansowych, rozbudowana procedura i biurokracja oraz brak sprzętu. To, co rysuje się na podstawie analizy przedstawionych statystyk, to niska – w porównaniu z inną działalnością – aktywność zmierzająca do pomocy w znalezieniu miejsca pracy dla podopiecznych organizacji. Będzie mowa w niniejszej pracy, iż o ile osoby niepełnosprawne niejednokrotnie posiadają umiejętności i przygotowanie do świadczenia pracy, to jednak brakuje im wsparcia związanego ze zmianą środowiska. Efekt taki mógłby być osiągnięty w przypadku szerszej współpracy z zakładami pracy, celem organizacji praktyk popartej wsparciem psychologów, a zmierzającej do przygotowania (nauczenia) pracy wśród innych (pełnosprawnych) pracowników, działania pod presją i poza miejscem dotychczas prowadzonych działań rehabilitacyjnych. Zbytnie ograniczenie się jedynie do współpracy z organami administracji publicznej w sposób oczywisty nie może doprowadzić w sposób satysfakcjonujący do osiągnięcia zamierzonego celu w postaci zapewnienia miejsca pracy na rynku otwartym lub chociażby zakładzie pracy chronionej.

3.

Jak wskazano powyżej w oparciu o przedstawione statystki, szansa na znalezienie zatrudnienia na otwartym rynku pracy lub w zakładzie aktywności zawodowej przez osoby upośledzone umysłowo lub cierpiące na choroby psychiczne jest ograniczona znacznie m.in. z uwagi na trudności w zdobyciu doświadczenia i odpowiedniego wykształcenia. Na tym polu otwiera się pole do działania organizacji pozarządowych (w tym w ramach współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego). Działalność ta ukierunkowana może być na prowadzenie aktywnej rehabilitacji, prowadzenia zajęć celem nabywania umiejętności społecznych i zawodowych, a wreszcie na inicjowanie tworzenia miejsc pracy.

Rozwiązaniem w tym zakresie wydaje się możliwość stworzenia spółdzielni socjalnej, która dostosowana przedmiotem działalności będzie łączyła zarówno aspekt aktywizacji społecznej, jak i zawodowej osób niepełnosprawnych. Można wręcz twierdzić, iż jest to naturalne uzupełnienie roli przypisanej organizacjom pozarządowym w w/w zakresie. Ewentualne zaangażowanie jednostki

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

samorządu terytorialnego dokładnie wpisuje się w intencje ustawodawcy towarzyszące regulacji działalności pożytku publicznego i wolontariatu, która – jak wskazywano powyżej – zakłada wzajemne współdziałanie organów administracji publicznej i organizacji pozarządowych. Nie bez znaczenia dla sukcesu przedsięwzięcia będzie doświadczenie osób działających w tych organizacjach, znających specyfikę osób niepełnosprawnych, znających ich potrzeby, trudności w posiadaniu umiejętności zawodowych oraz zdobyciu miejsca pracy. Z drugiej strony współdziałanie z jednostkami samorządu terytorialnego może umożliwić dostęp do szerszych zamówień. Podkreślić należy przy tym zapis art. 5a ustawy o spółdzielniach socjalnych, stanowiący, iż wkład organizacji pozarządowych oraz jednostek samorządu terytorialnego może polegać na przeniesieniu lub obciążeniu własności rzeczy lub praw, a także na dokonaniu innych świadczeń na jej rzecz, w szczególności na wykonywaniu świadczeń przez wolontariuszy lub pracowników jednostek samorządowych lub organizacji pozarządowych. Wykorzystanie powyższej możliwości może w sposób znaczny obniżyć koszty związane z bieżącym funkcjonowaniem spółdzielni socjalnej, zwłaszcza w jej początkowym okresie. Nie bez znaczenia pozostaje regulacja stanowiąca, że spółdzielnia taka może udzielić poręczenia pożyczek, kredytów lub zabezpieczenia zwrotu otrzymanej refundacji lub środków na podjęcie działalności gospodarczej, założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej przez osoby fizyczne, w tym osoby niepełnosprawne.

XIX. Wnioski końcowe ze szczególnym wskazaniem spółdzielni socjalnej jako sposobu aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych

UWAGI WSTĘPNE

1.

Dla opisania skuteczności przyjętych przez ustawodawcę rozwiązań prawnych dla aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, posłużyć należy się tabelami obrazującymi uczestnictwo niepełnosprawnych w poszczególnych instytucjach powołanych ku temu. Przydatne będą w tym zakresie przedstawione wcześniej zestawienia, jak również tabele pokazywane przy indywidualnym opisywaniu każdej z instytucji.

UCZESTNICTWO OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH, ZAREJESTROWANYCH W PUP JAKO BEZROBOTNE, W AKTYWNYCH PROGRAMACH RYNKU PRACY

Wyszczególnienie	2007			2008			2009			2010			2011	
	bezrobotni ogółem	niepełnosprawni bezrobotni	udział	bezrobotni ogółem	niepełnosprawni bezrobotni	udział	bezrobotni ogółem	niepełnosprawni bezrobotni	udział	bezrobotni ogółem	niepełnosprawni bezrobotni	udział	bezrobotni ogółem	niepełnosprawni bezrobotn
Osoby, które:														
rozpoczęły szkolenie	178 089	5 052	2,84%	171 032	6 039	3,53%	168 334	2 413	1,43%	181 173	7 374	4,07%	53 805	3
ukończyły szkolenie	172 420	4 506	2,61%	165 818	5 404	3,26%	163 741	2 417	1,48%	177 137	7 079	4,00%	54 740	3
podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia	76 586	1 557	2,03%	64 303	1 527	2,37%	56 150	258	0,46%	65 397	1 851	2,83%	23 568	1
rozpoczęły staż	173 017	1 874	1,08%	170 287	3 655	2,15%	256 699	1 098	0,43%	298 180	8 170	2,74%	110 516	5
ukończyły staż	164 988	1 616	0,98%	150 272	1 764	1,17%	208 863	852	0,41%	278 831	7 090	2,54%	172 094	6
podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu stażu	91 059	865	0,95%	81 339	888	1,09%	103 343	81	0,08%	135 446	3 353	2,48%	90 559	3
skierowne zostały na szkolenie zawodowe w wyniku usługi pradnictwa zawodowego	87 352	2 190	2,51%	68 466	2 127	3,11%	62 142	831	1,34%	70 848	2 964	4,18%	32 407	1
skierowane zostały na szkolenie w zakresie umiejetności poszukiwania pracy lub na zajęcia aktywizacyjne w wyniku usługi poradnictwa zawodowego	15 279	436	2,85%	17 326	851	4,91%	23 433	181	0,77%	31 072	2 184	7,03%	50 854	3
skierowane zostały do centrum informacji i planowania kariery zawodowej	2 364	22	0,93%	1 153	45	3,90%	1 352	12	0,89%	898	44	4,90%	861	
rozpoczęły szkolenie w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy	9 554	368	3,85%	14 470	812	5,61%	20 229	257	1,27%	22 374	1 848	8,26%	16 294	1
ukończyły szkolenie w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy	9 491	386	4,07%	13 789	743	5,39%	18 955	195	1,03%	21 006	1 739	8,28%	15 007	1
podjęły pracę w trakcie lub po zakończeniu szkolenia w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy	2 248	53	2,36%	5 543	293	5,29%	2 517	5	0,20%	3 269	218	6,67%	2 313	
rozpoczęły szkolenie zawodowe po zakończeniu szkolenia w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy	903	26	2,88%	1 912	96	5,02%	1 767	6	0,34%	1 508	119	7,89%	328	
rozpoczęły zajęcia aktywizacyjne (*)	58 061	2 163	3,73%	52 400	2 540	4,85%	99 737	2 816	2,82%	112 299	5 974	5,32%	151 356	7
ukończyły zajęcia aktywizacyjne				59 029	2 693	4,56%	99 384	2 740	2,76%	108 276	5 816	5,37%	145 208	7
podjęły pracę w trakcie lub po zakończeniu zajęć aktywizacyjnych	15 511	349	2,25%	11 245	343	3,05%	14 426	141	0,98%	17 110	673	3,93%	17 841	
rozpoczęły szkolenie zawodowe w trakcie lub po zakończeniu zajęć aktywizacyjnych	5 919	184	3,11%	4 064	106	2,61%	4 120	38	0,92%	3 682	167	4,54%	1 631	

Źródło: bezrobocie rejestrowane (dane z zał. 6 do Sprawozdania MPiPS-01)

* dane w ankiecie na rok 2007 ujęto jak liczbę osób, które uczestniczyły w zajęciach aktywizacyjnych; brak precyzyjnych danych na temat liczby osób, które rozpoczęły oraz ukończyły te zajęcia., WWW.

Źródło: www.niepelnosprawni.gov.pl

Biuro Projektu:
ul. Chłapowskiego 15/1
61-504 Poznań

tel. 61 887 11 66
biuro@spoldzielnie.org
www.spoldzielnie.org

Patronat honorowy:

STOWARZYSZENIE NA RZECZ SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH · KonimpeX · ROPS · MARSZAŁEK WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO MAREK WOŹNIAK

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest realizowany przez Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych w partnerstwie z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w Poznaniu oraz Konimpex Sp. z o.o.

Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz pracodawców zarejestrowanych w SODiR PFRON
- liczba pracowników w osobach i etatach

2008									
Miesiąc/Rok	ZPCH			OTWARTY RYNEK			RAZEM		
	pracodawcy	osoby niepełnosprawne		pracodawcy	osoby niepełnosprawne		pracodawcy	osoby niepełnosprawn	
		w osobach	w etatach		w osobach	w etatach		w osobach	w etatach
styczeń 08	2 139	162 842		6 124	37 985		8 263	200 827	
luty 08	2 156	165 422		6 392	39 304		8 548	204 726	
marzec 08	2 161	166 248		6 525	39 598		8 686	205 846	
kwiecień 08	2 155	166 317		6 532	39 665		8 687	205 982	
maj 08	2 176	167 935		6 685	39 000		8 863	206 949	
czerwiec 08	2 175	167 511	158 025	6 781	39 213	36 813	8 956	206 724	194 838
lipiec 08	2 169	167 249	157 739	6 832	39 059	36 681	9 004	206 327	194 439
sierpień 08	2 149	166 665	157 218	6 745	38 308	35 995	8 896	204 975	193 214
wrzesień 08	2 164	167 224	157 793	7 000	39 349	36 930	9 164	206 573	194 723
październik 08	2 157	166 739	157 211	7 112	39 773	37 329	9 269	206 512	194 539
listopad 08	2 145	165 120	155 998	7 007	38 888	36 544	9 153	204 015	192 549
grudzień 08	2 146	163 794	154 506	7 134	39 241	36 890	9 281	203 036	191 397
średnia 2008	2 158	166 089		6 739	39 115		8 898	205 208	

2009									
Miesiąc/Rok	ZPCH			OTWARTY RYNEK			RAZEM		
	pracodawcy	osoby niepełnosprawne		pracodawcy	osoby niepełnosprawne		pracodawcy	osoby niepełnosprawn	
		w osobach	w etatach		w osobach	w etatach		w osobach	w etatach
styczeń 09	2 151	181 971	171 176	7 748	44 728	41 608	9 905	226 763	212 844
luty 09	2 136	182 702	171 940	8 293	46 947	43 637	10 432	229 652	215 580
marzec 09	2 126	183 146	172 012	8 514	47 856	44 414	10 645	231 024	216 447
kwiecień 09	2 111	182 387	171 228	8 919	49 188	45 576	11 035	231 636	216 862
maj 09	2 106	183 017	171 714	9 082	49 985	46 319	11 189	233 003	218 034
czerwiec 09	2 099	183 428	172 339	9 511	51 203	47 485	11 615	234 972	220 161
lipiec 09	2 105	185 010	173 648	9 883	52 222	48 452	11 991	237 279	222 146
sierpień 09	2 105	185 980	174 709	10 209	53 259	49 451	12 316	239 241	224 161
wrzesień 09	2 095	187 107	175 613	10 549	54 862	50 879	12 646	241 983	226 505
październik 09	2 099	187 558	176 106	10 964	56 753	52 614	13 064	244 312	228 722
listopad 09	2 088	188 418	177 053	11 222	57 335	53 262	13 315	245 769	230 331
grudzień 09	2 087	188 704	177 625	11 507	58 444	54 431	13 596	247 150	232 057
średnia 2009	2 109	184 952	173 764	9 700	51 899	48 177	11 812	236 899	221 987

2010									
Miesiąc/Rok	ZPCH			OTWARTY RYNEK			RAZEM		
	pracodawcy	osoby niepełnosprawne		pracodawcy	osoby niepełnosprawne		pracodawcy	osoby niepełnosprawn	
		w osobach	w etatach		w osobach	w etatach		w osobach	w etatach
styczeń 10	2 050	188 028	176 380	11 471	59 027	54 904	13 526	247 205	231 427
luty 10	2 053	189 523	178 160	11 967	60 954	56 768	14 024	250 502	234 950
marzec 10	2 056	190 615	178 721	12 424	63 164	58 717	14 482	253 819	237 477
kwiecień 10	2 038	191 588	179 584	12 761	64 408	59 713	14 802	256 161	239 445
maj 10	2 039	193 318	181 197	12 974	65 511	60 787	15 015	258 845	241 999
czerwiec 10	2 044	194 565	182 661	13 177	66 557	61 859	15 226	261 144	244 539
lipiec 10	2 042	195 843	183 913	13 403	67 665	62 982	15 447	263 529	246 906
sierpień 10	2 042	195 232	183 466	13 438	66 430	61 854	15 486	262 153	245 799
wrzesień 10	2 026	196 801	184 745	13 658	67 196	62 482	15 687	264 008	247 236
październik 10	2 018	197 690	185 452	13 560	66 996	62 193	15 580	264 688	247 648
listopad 10	2 011	197 940	186 101	13 888	68 218	63 465	15 902	266 177	249 585
grudzień 10	2 003	198 214	186 253	14 075	68 720	63 922	16 086	267 213	250 450
średnia 2010	2 035	194 113	182 219	13 066	65 404	60 804	15 105	259 620	243 122

2011									
Miesiąc/Rok	ZPCH			OTWARTY RYNEK			RAZEM		
	pracodawcy	osoby niepełnosprawne		pracodawcy	osoby niepełnosprawne		pracodawcy	osoby niepełnosprawn	
		w osobach	w etatach		w osobach	w etatach		w osobach	w etatach
styczeń 11	1 944	192 927	180 769	14 075	69 851	65 006	16 021	262 798	245 795
luty 11	1 922	193 121	181 172	14 267	71 041	66 243	16 195	264 242	247 494
marzec 11	1 846	171 312	160 761	13 881	64 721	60 327	15 732	236 466	221 496
kwiecień 11	1 829	171 579	161 330	14 122	65 639	61 300	15 953	237 251	222 663
maj 11	1 828	172 240	161 999	14 276	66 084	61 670	16 104	238 324	223 669
czerwiec 11	1 821	173 307	163 117	14 580	67 466	63 073	16 403	240 879	226 287
lipiec 11	1 809	173 709	163 585	14 720	68 736	64 178	16 530	242 460	227 778
sierpień 11	1 802	173 720	163 171	14 888	69 515	64 825	16 691	243 257	228 019
wrzesień 11	1 799	172 437	162 135	15 069	69 754	65 180	16 871	242 245	227 368
październik 11	1 789	173 272	162 774	15 360	70 920	66 226	17 152	244 279	229 087
listopad 11	1 806	173 341	163 161	15 485	71 112	66 483	17 293	244 670	229 857
grudzień 11	1 808	173 806	163 938	15 667	71 559	67 031	17 478	245 442	231 041
średnia 2011	1 834	176 231	165 659	14 699	68 867	64 295	16 535	245 193	230 046

2012									
Miesiąc/Rok	ZPCH			OTWARTY RYNEK			RAZEM		
	pracodawcy	osoby niepełnosprawne		pracodawcy	osoby niepełnosprawne		pracodawcy	osoby niepełnosprawn	
		w osobach	w etatach		w osobach	w etatach		w osobach	w etatach
styczeń 12	1 726	166 597	157 135	15 751	71 749	67 316	17 483	238 722	224 811
luty 12	1 715	167 737	158 513	15 895	71 273	67 033	17 613	239 240	225 734
marzec 12	1 713	168 089	158 738	15 962	70 935	66 734	17 676	239 184	225 618
kwiecień 12	1 685	168 045	159 007	16 078	70 696	66 608	17 766	238 868	225 736
maj 12	1 669	167 782	158 856	16 121	70 790	66 484	17 791	238 587	225 355
czerwiec 12	1 660	169 018	159 931	16 191	70 445	66 303	17 857	240 065	226 801
lipiec 12	1 474	162 733	153 874	16 133	76 656	72 382	17 608	239 399	226 266
sierpień 12	1 467	162 740	154 169	14 927	74 579	70 561	16 394	237 319	224 730

Uwaga: Od maja 2008 z podziału na zpch i otwarty rynek zostali wyłączeni pracodawcy, którzy w okresie sprawozdawczym zakwalifikowali się do obydwu grup.
*dane za miesiąc sierpień 2012 mogą nie być pełne, z uwagi na określone terminy składania korekt do dokumentów o wypłatę dofinansowania do wynagrodze
niepełnosprawnych

KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

źródło: www.niepełnosprawni.gov.pl

Tabele powyższe obrazują w pewnym stopniu skuteczność działania istniejącego systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Zwraca uwagę, iż w 2011 roku blisko 30 % osób niepełnosprawnych bezrobotnych podjęło pracę po ukończeniu lub w trakcie trwania szkoleń aktywizacyjnych prowadzonych w ramach programu pracy (w poprzednich latach odsetek taki osób był znacznie niższy, dla przykładu w 2010 roku było to odpowiednio 1851 osób na 7079 osób, które ukończyły szkolenie, w 2009 roku – 258 osób na 2417, które ukończyły szkolenie).

TUCZESTNICTWO OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH, ZAREJESTROWANYCH W PUP JAKO BEZROBOTNI I POSZUKUJĄCY PRACY, W SZKOLENIACH

tab.			2006			2007			2008			2009		
			Osoby, które w okresie sprawozdawczym											
			rozpoczęły szkolenie	ukończyły szkolenie	podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia	rozpoczęły szkolenie	ukończyły szkolenie	podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia	rozpoczęły szkolenie	ukończyły szkolenie	podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia	rozpoczęły szkolenie	ukończyły szkolenie	podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia
osoby szkolone ogółem (1)			146 915	142 060	59 860	178 134	172 311	72 245	171 025	165 875	64 011	168 334	163 736	54 342
w tym niepełnosprawni ogółem (2)			6 444	6 003	1 385	7 374	6 892	1 630	8 197	7 880	1 731	7 367	7 074	1 339
udział procentowy(2/1)			4,39%	4,23%	2,31%	4,14%	4,00%	2,26%	4,79%	4,75%	2,70%	4,38%	4,32%	2,46%
niepełnosprawni bezrobotni	razem		3 843	3 655	1 072	4 887	4 512	1 403	5 799	5 580	1 483	5 895	5 630	1 233
	z tego	uczestniczący w szkoleniach wskazanych przez zainteresowanego	477	467	177	647	603	273	759	735	263	992	956	262
		uczestniczący w szkoleniach z inicjatywy urzędu pracy lub na podst. orzeczenia właściwego organu	3 366	3 188	895	4 240	3 909	1 130	5 040	4 845	1 220	4 903	4 674	971
niepełnosprawni poszukujący pracy i niepozostający w zatrudnieniu	razem		2 597	2 344	313	2 484	2 377	227	2 396	2 298	247	1 470	1 442	105
	z tego	uczestniczący w szkoleniach wskazanych przez zainteresowanego	618	537	92	709	676	99	636	645	104	662	652	70
		uczestniczący w szkoleniach z inicjatywy urzędu pracy lub na podst. orzeczenia właściwego organu	1 979	1 807	221	1 775	1 701	128	1 760	1 653	143	808	790	35
osoby niepełnosprawne będące w okresie wypowiedzenia			4	4	0	3	3	0	2	2	1	2	2	1

Wyszczególnienie	2010			2011		
	Osoby, które w okresie sprawozdawczym			Osoby, które w okresie sprawozdawczym		
	rozpoczęły szkolenie	ukończyły szkolenie	podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia	rozpoczęły szkolenie	ukończyły szkolenie	podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia
osoby szkolone ogółem (1)	182 355	178 502	62 133	53 805	54 740	23 568
w tym niepełnosprawni ogółem (2)	8 195	8 027	1 784	3 260	3 244	1 094
udział procentowy(2/1)	4,49%	4,50%	2,87%	6,06%	5,93%	4,64%
niepełnosprawni bezrobotni	7 299	7 050	1 716	3 366	3 339	1 045
niepełnosprawni poszukujący pracy i niepozostający w zatrudnieniu	807	872	60	657	660	51
niepełnosprawni pobierający rentę szkoleniową	84	97	6	64	61	3
osoby niepełnosprawne będące w okresie wypowiedzenia	5	8	2	0	1	0

Źródło: bezrobocie rejestrowane (dane z Zał. 4 do Sprawozdania MPiPS-01)

www.niepelnosprawni.gov.pl

Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz pracodawców zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Wyszczególnienie	grudzień								czerwiec	lipiec	sierpień*
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012	2012
Pracownicy niepełnosprawni ogółem w tys.	200,7	206,8	212,1	221,0	203,0	247,2	267,2	245,4	240,1	239,4	237,3
w zakładach pracy chronionej	172,6	173,9	174,1	178,8	163,8	188,7	198,2	173,8	169,0	162,7	162,7
na otwartym rynku pracy	28,1	32,9	38,0	42,2	39,2	58,4	68,7	71,6	70,4	76,7	74,6
Pracodawcy ogółem	6 585	7 290	7 949	9 135	9 281	13 596	16 086	17 478	17 857	17 608	16 394
prowadzący zakłady pracy chronionej	2 463	2 356	2 251	2 185	2 146	2 087	2 003	1 808	1 660	1 474	1 467
otwarty rynek pracy	4 122	4 934	5 698	6 950	7 134	11 507	14 075	15 667	16 191	16 133	14 927

Uwaga: Od maja 2008 z podziału na zpch i otwarty rynek zostali wyłączeni pracodawcy, którzy w okresie sprawozdawczym do obydwu grup.

*dane za miesiąc sierpień 2012 mogą nie być pełne, z uwagi na określone terminy składania korekt do dokumentów o wypłatę dofinansowania do pracowników

Dane PFRON - według stanu na dzień 05.10.2012 r.

źródło: www.niepełnosprawni.gov.pl

Przedstawione dane obrazują równiez, iż na przestrzeni ostatnich kilku lat niemal na niezmiennym poziomie pozostaje liczba osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji Państwowego Funduszu Osób Niepełnosprawnych, zwiększa się natomiast corocznie liczba osób niepełnosprawnych podejmujacych zatrudnienie na otwartym rynku pracy (w lipcu 2012 roku było to 76,7 tysięcy osób, podczas gdy w 2009 roku – 58,4 tysiąca, a w 2004 roku 28,1 tysiąca osób). Zwiększa się rowniez liczba pracodawców funkcjonujących na otwartym rynku pracy zainteresowanych zatrudnianiem osób niepełnosprawnych (w lipcu 2012 roku było to 16 133 podmioty, podczas gdy w 2008 roku – 7 134, a w 2004 – 4 122).

Niepokojący jednakże, jest przedstawiany we wczesniejszej części pracy stosunkowo nikły udział w zatrudnieniu osób z upośledzeniem umysłowym i chorobami pscyhicznymi. Taką sytuację tłumaczyć można pewną obawą ze strony pracodawców co do ich zatrudnienia, związaną m.in. z niewiedzą co do takich schorzeń, ich skutków, możliwości funkcjonowania pracowników w zakładzie pracy. W tym przypadku nie wystarczy bowiem stworzenie odpowiedniego stanowiska pracy, czy też powierzenie do wykonania obowiązków odpowiednich ze względu na istniejącą chorobę. W przypadku osób z upośledzeniem umysłowym, czy też chorobą psychiczną. Pracodawca może czuć niepokój co do możliwości zapewnienia przez siebie odpowiednich warunków pracy, reakcji innych zatrudnionych osób, możliwości współdziałania, czy odporności na stres. Osoby te odczuwają trudności w adaptacji społeczno-zawodowej co najmniej w początkowym okresie zatrudnienia, m.in. w zakresie możliwości spełniania oczekiwań pokładanych w nich przez pracodawcę.

Traktując zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, jako ukoronowanie długotrwałego procesu rehablitacji (w szczególności dotyczy to osób upośledzonych umysłowo i z chorobą psychiczną) trzeba mieć na uwadze, iż zapewnienie odpowiedniej atmosfery i warunków pracy jest istotne dla zachowania jej rezultatów. Dlatego – o ile aktualnie funkcjonujace rozwiazania prawne nie są ukierunkowane w sposób skuteczny na zapewnienie zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych intelektualnie – należy (w ramach istniejącego systemu prawnego) zaproponować rozwiązania, które z jednej strony stanowiłyby kontynuację procesu rehabilitacji, a z drugiej strony zapewniałyby możliwość pozyskania

faktycznych źródeł utrzymania.

2.

Myśleniu o własnej aktywizacji zawodowej przez osoby niepełnosprawne nie sprzyja również obawa o utratę posiadanych świadczeń społecznych związanych z niepełnosprawnością i powiązaną z tym niezdolnością do pracy. Niejednolite orzecznictwo, wprowadzony system obowiązkowych deklaracji w ZUS każdego przekroczenia limitu dopuszczalnych zarobków, ewentualnym zawieszeniu prawa do renty socjalnej w przypadku, nawet jednokrotnego jego przekroczenia w efekcie sprawia, iż rencista bądź to nie podejmuje zatrudnienia, bądź też niejednokrotnie podejmuje je w sposób utajniony. Efekt taki nie może dziwić, zważywszy na fakt, iż świadczenia przyznawane w związku z niepełnosprawnością, chociaż niewielkie, stanowią stały i pewny element budżetu domowego.

Jak pokazano wcześniej niejasne pozostaje uwarunkowanie określone w treści art. 13 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych stanowiące, iż zachowanie zdolności do pracy w warunkach określonych w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie stanowi przeszkody do orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy. O ile warunki te będą interpretowane jako warunki pracy chronionej (art. 2 ust 7 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych), co ma miejsce, nie można oczekiwać od osób, którym przysługuje renta, iż bez obawy o jej utratę podejmą zatrudnienie u pracodawcy, który nie posiada statusu zakładu pracy chronionej.

3.

Przedstawione w niniejszym opracowaniu omówienie aktów prawnych regulujących sferę aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych wraz ze zmianami, jakie miały miejsce w ostatnich dwudziestu latach pokazuje na brak komplementarności rozwiązań w przedmiotowym zakresie.

O ile uprawnienia osób niepełnosprawnych oraz obowiązki pracodawców związane z ich zatrudnieniem zostały niemal w całości opisane w treści ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz w wydanych do niej rozporządzeniach wykonawczych o tyle uprawnienia samych osób niepełnosprawnych związane z ich rehabilitacją, podjęciem pracy lub samo zatrudnienia uregulowane zostały w kilku aktach prawnych. Sytuacja taka przez większość pracodawców powoduje nałożenie na nich zbyt dużych obciążeń, w tym sprawozdawczości, potencjalnych kontroli przez różne organy, których uprawienia w tym zakresie są niejednokrotnie tożsame. Praca niniejsza wskazywała również podejście do stosowania przepisów ustawy przez organy i instytucje (w szczególności w zakresie stosowania uprawień przysługujących zakładom pracy chronionej oraz finansowania ze źródeł PFRON), niejednokrotnie sprowadzające się do nazbyt rygorystycznego stosowania przepisów ustawy, ukierunkowania działań na wyciąganie konsekwencji prawnych z uchybienia przepisom ustaw.

Zwrócić należy przy tym uwagę na brak stabilności systemu rozwiązań prawnych w w/w zakresie, co zapewne może mieć negatywny wpływ na podjęcie decyzji przez potencjalnego pracodawcę o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej.

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

W rezultacie przyjęte rozwiązania w przedmiocie aktywizacji osób niepełnosprawnych pozostają nieefektywne (w stosunku do pokładanych środków), a jeśli już to efektywne pozostają takie, których inicjatorami lub uczestnikami pozostają organizacje pozarządowe. Powyższe wynika to m.in. na skupieniu się przez takie podmioty podejmujące się realizacji zadań określonych ustawą na poszczególnych jednostkach, do których kierowane są rozwiązania prawne. Na powyższe wpływa korzystnie zauważalny brak konkurencji pomiędzy poszczególnymi organizacjami oraz niejednokrotnie ich współpraca w realizowanych zadaniach, wymiana doświadczeń. O ile w przypadku aktywizacji osób niepełnosprawnych można mówić o koordynacji pracy i zadań, jest ona najbardziej widoczna w tych przypadkach, gdy większość zadań biorą na siebie nie powołane ku temu szeroko rozumiane instytucje państwowe, ale właśnie pomioty nazywane zbiorczym mianem „instytucji pozarządowych".

4.

Zwraca się również uwagę na okoliczność, iż wobec nałożonych okresów, na które planowane winny być wydatki np. w zakresie środków otrzymywanych przez samorządy z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, brak jest strategii długofalowej, najczęściej nie dłuższej niż najbliższy rok. Dalsze działania w stosunku do osób niepełnosprawnych nie są przy tym w większości określane dotychczasowymi rezultatami, ale dostępnością środków, które mogą być na ten cel przeznaczone.

Owa ograniczona pula środków, które winny być przeznaczane na instytucje rynku pracy stanowi nadto argument dla stosowanych zmian w prawie, które bezpośrednio oddziaływują na sytuację przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

Nikła ilość warsztatów terapii zajęciowej powstałych z inicjatywy samorządów terytorialnych, jak również skromna liczba uczestników takiej formy rehabilitacji, która znalazła pracę na otwartym rynku nakazują poszukiwać nowych rozwiązań dopuszczalnych w ramach istniejącego systemu prawnego.

POSTULATY

Opisany w niniejszej pracy system aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, z uwagi na wskazywaną wcześniej liczbę regulacji prawnych, dla pełnego określenia sytuacji prawnej osób zamierzających podjąć zatrudnienie wymaga niejednokrotnie dokonywania wykładni w oparciu o treść różnych aktów i poszukiwania ich wzajemnych powiązań, przy założeniu spójności systemu prawnego i racjonalności ustawodawcy.

Poniżej przedstawione zostaną postulaty dotyczące zmian obowiązującego prawa, rozwijane niejednokrotnie we wcześniejszych częściach pracy, celem zapewnienia spójności systemu prawnego, a w konsekwencji uniknięcia niepewności co do statusu osób niepełnosprawnych zamierzających podjąć zatrudnienie, jak również tych, które pracę już świadczą.

Niejednokrotnie postulaty te zmierzały będą do wprowadzenia jednoznacznych regulacji, celem uniknięcia niepotrzebnych rozbieżności w stosowaniu prawa i niejasności co do zamierzeń ustawodawcy.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w art. 13 ust. 4 stanowi, iż zachowanie zdolności do pracy w warunkach określonych w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie stanowi przeszkody do orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy. Powołując się na istniejące orzecznictwo, zapis ten interpretowany jest jako „praca w warunkach chronionych" (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 kwietnia 2011 roku, sygn. I UK 368/10, publ. Legalis), co w świetle art. 2 pkt. 7 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych winno być rozumiane jako praca w warunkach zakładu pracy chronionej, zakładu aktywności zawodowej.

Z uwagi na powyższe, celem umożliwienia osobom niepełnosprawnym podjęcia zatrudnienia w ramach spółdzielni socjalnej (rozumianej jako jeden z instrumentów rehabilitacji społecznej i zawodowej) bez obawy o utratę uprawnień z tytułu orzeczenia o niezdolności do pracy, definicja warunków pracy chronionej wina być rozszerzona o spółdzielnie socjalne.

Przytoczone badania dotyczące działalności zakładów aktywności zawodowej oraz wynikająca z przywoływanych liczb nieefektywność w procesie rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, obok znacznych kosztów ich utworzenia oraz działalności, pozostaje wynikiem niedookreślenia ich funkcji w systemie prawa. Mała rotacja beneficjentów pozostaje wynikiem braku określenia ustawowego maksymalnego czasu pobytu w zaz (ewentualnie podstaw do stwierdzenia potrzeby opuszczenia zakładu lub kontynuowania w nich prowadzonej rehabilitacji) oraz stosunkowo wysokości wskaźnik ich wynagradzania powoduje, iż niejednokrotnie będą one traktowane jako etap końcowy w całym procesie rehabilitacji.

Stąd zasadny pozostaje postulat określenia w treści przepisów regulujących funkcjonowanie zaz procedury oceny postępów prowadzonej rehabilitacji i przesłanek opuszczenia zakładu przez beneficjentów.

Wskazywano we wcześniejszych częściach pracy, iż jednym z czynników wstrzymujących powstawanie warsztatów terapii zajęciowej jest m.in. wyłączenie możliwości przeznaczania środków pozyskiwanych ze sprzedaży dóbr i usług na pokrycie wydatków związanych z integracją społeczną członków. oraz bezpośrednio z tym powiązane niewystarczające środki na finansowanie kosztów ich bieżącego działania. Stąd zasady pozostaje wniosek o dopuszczenie prowadzenia przez warsztaty terapii zajęciowej działalności, z której dochody, poza integracją społeczną członków, ich treningiem

ekonomicznym, będą mogły zostać przekazane na działania związane z integracją zawodową, a przede wszystkim finansowaniem kosztów obsługi warsztatu terapii zajęciowej.

Nadto wprowadzić należy mechanizmy umożliwiające powrót do warsztatu terapii zajęciowej osobom, które podjęły w sposób nieudany zatrudnienie na otwartym rynku pracy lub w zakładach pracy chronionej. Ryzyko związane z opuszczeniem warsztatu i faktyczne uniemożliwienie powrotu do rehabilitacji w nim prowadzonej jest czynnikiem, który powstrzymuje przed podjęciem próby zatrudnienia. Pod rozwagę poddać należy zatem pomysł wprowadzenia do ustawy zapisu regulującego możliwość ponownego uczestnictwa w warsztacie terapii zajęciowej, o ile uczestnik rozwiązał stosunek pracy przed upływem określonego czasu po jego opuszczeniu (o ile przyczyną opuszczenia wtz było wejście w stosunek pracy).

Art. 22 ustawy stanowi, iż wpłaty należne do PFRON (określone w art. 21) ulegaja obniżeniu z tytułu zakupu usługi, z wyłączeniem handlu, lub produkcji pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych będących osobami niepełnosprawnymi zaliczonymi do znacznego stopnia niepełnosprawności lub osobami niewidomymi, psychicznie chorymi lub upośledzonymi umysłowo lub osobami z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi lub epilepsją - zaliczonymi do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w wysokości co najmniej 30 %. Z uwagi na powyższe, pracodawcy, którzy nie osiągają wyżej określonych wskaźników, posiadają mniej uprzywilejowaną pozycję na rynku handlowym. Z uwagi na specyfikę nie tylko spółdzielni socjalnej, ale również innych podmiotów podejmujących działalność gospodarczą, które co najmniej w początkowym okresie nie są zdolne do wypełnienia wymogów ustawowych, postulowane jest rozszerzenie możliwości częściowego obniżenia obowiązkowym wpłat na PFRON w przypadku nabywania towarów lub usług (z wyłączeniem handlu) od kilku przedsiębiorców, którzy łącznie zatrudniają co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar pracy, przy jednoczesnym obniżeniu wskaźnika zatrudnienia takich osób. Rozwiązanie takie pozwoli na zwiększenie zainteresowania usługami świadczonymi przez podmioty zatrudniające osoby niepełnosprawne, a w rezultacie może zachęcić do zwiększenia poziomu ich zatrudnienia na otwartym rynku pracy (przy zachowaniu wymogów stawianych ustawą).

Ustawa z dnia 27 czerwca 2003 roku o rencie socjalnej

Wskazywano w niniejszej pracy na powiązanie uprawnienia do renty socjalnej z orzeczeniem o całkowitej niezdolności do pracy. Niewątpliwie uzależnienie powyższe może budzić uzasadnioną obawę, iż podjęcie jakiegokolwiek zatrudnienia (w świetle definicji całkowitej niezdolności do pracy wprowadzonej ustawą o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych) wywołać może konsekwencje w postaci utraty takiego świadczenia. Co prawda zapis art. 13 ust. 4 ustawy rentowej stanowi, iż zachowanie zdolności do pracy w warunkach określonych w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie stanowi przeszkody do

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy, jednakże jak pokazuje przytaczane orzecznictwo, nadal może istnieć wątpliwość czy chodzi tu tylko o podjęcie zatrudnienia w warunkach pracy chronionej (art. 2 ust 7 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych), czy też każde zatrudnienie wykonywane przy spełnieniu wymogów ustawy i aktów wykonawczych (np. samo zatrudnienie, telepraca, przystosowanie indywidualnego stanowiska pracy, spółdzielnia socjalna). W kontekście niniejszej pracy najistotniejsze wydaje się pytanie, czy należy przez to rozumieć także podjęcie zatrudnienia w ramach nowozałożonej lub istniejącej spółdzielni socjalnej.

Nie można znaleźć racjonalnego uzasadnienia dla pozbawienia prawa do renty socjalnej osoby, która podjęła zatrudnienie na przystosowanym dla niej stanowisku pracy albo przy powierzeniu jej rodzaju pracy odpowiedniego dla jej możliwości, jeśli praca taka nie jest realizowana w zakładzie posiadającym status zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej. Przywołując raz jeszcze przykład spółdzielni socjalnej nie można bowiem zapominać, iż jest to jeden z mechanizmów przewidzianych przez system prawa, zmierzający do aktywizacji zawodowej tej grupy osób.

Z uwagi na powyższe racjonalny pozostaje postulat wprowadzenia w treści ustawy o rencie socjalnej wskazania, że uprawnienie do takiego świadczenia nie zostaje wyłączone (lub zawieszone) w przypadku podjęcia zatrudnienia w warunkach określonych ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (a nie tylko w warunkach pracy chronionej w rozumieniu jej art. 2 ust. 7), w warunkach telepracy oraz w przypadku założenia, przystąpienia do spółdzielni socjalnej lub świadczenia w niej pracy (przy pozostawieniu kryterium dochodowego).

Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych oraz powiązanych z nią aktów wykonawczych

W niniejszej pracy wskazywano na dwuetapowość wprowadzania rozwiązań ustawy o spółdzielniach socjalnych, przez co należy rozumieć dodanie art.4 ust. 2 (regulującego możliwość założenia spółdzielni m.in. przez organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego i kościelne osoby prawne) dopiero od dnia 16 lipca 2009 roku. Nowelizacja ta – co do zasady niezmiernie istotna i wywierająca tylko pozytywne skutki dla rynku pracy – wprowadziła jednak różnice pomiędzy spółdzielniami socjalnymi zakładanymi przez osoby fizyczne, a spółdzielniami powstałymi z inicjatywy podmiotów, o których mowa w art. 4 ust. 2.

Przykładem na powyższe stwierdzenie jest zapis art. 5a ust. 6 stanowiący, iż spółdzielnia socjalna założona przez jednostki samorządu terytorialnego, kościelne osoby prawne lub organizacje pozarządowe może udzielić poręczenia pożyczek, kredytów lub zabezpieczenia zwrotu otrzymanej refundacji lub środków na podjęcie działalności gospodarczej, założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej w przypadku wskazanym w art. 5a ust. 3, tj. w stosunku do osoby zatrudnionej, która następnie założyła lub przystąpiła do innej spółdzielni socjalnej, podjęła działalność gospodarczą lub zatrudnienie u innego pracodawcy, a z którą – w wyniku tego – rozwiązano spółdzielczą umowę o pracę. Powyższe stanowi, iż spółdzielnia socjalna w oparciu o przepisy ustawy nie może poręczyć zwrotu środków przyznanych na przystąpienie do spółdzielni socjalnej, w której ta osoba

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

niepełnosprawna pracowała na warunkach określonych w ust. 1 i 2 tj. nieprzerwanie przez okres 12 miesięcy). Możliwość poręczenia zwrotu takich środków nie daje również Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 roku (Dz.U. nr 194, poz. 1403) skoro nie dotyczy ono osób zatrudnionych, ale wyłącznie osób niepełnosprawnych bezrobotnych albo poszukujących pracy. Możliwości takiej nie przewidziano nadto także w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 kwietnia 2012 roku (Dz.U z 2012, poz. 457), albowiem jego przepisy kierowane są do innego grona potencjalnych spółdzielców.

Wydaje się zatem celowe postulowanie zmiany ustawy o spółdzielniach socjalnych polegającej na wykreśleniu art. 5a ust. 6 i dodaniu art. 5b o treści:

„*W przypadku, o którym mowa w art. 5a ust. 3, spółdzielnia socjalna może udzielić poręczenia pożyczek, kredytów lub zabezpieczenia zwrotu otrzymanej refundacji lub środków na podjęcie działalności gospodarczej, założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej*”.

oraz wprowadzenie w treści ustawy zapisu:

„*spółdzielnia socjalna może udzielić osobie, która złożyła deklarację członkowską poręczenia pożyczek, kredytów lub zabezpieczenia zwrotu otrzymanej refundacji lub środków na przystąpienie do niej przez nowego członka*”.

Z powyższym postulatem połączona jest potrzeba usunięcia z treści § 10 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 kwietnia 2012 roku w sprawie dokonywania z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz przyznania środków na podjęcie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2012 r, poz. 457) zapisu „podając jednocześnie imię, nazwisko, adres zamieszkania, numer PESEL, jeżeli został nadany, oraz nazwę i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość”.

Istniejący zapis wyklucza udzielenie poręczenia przez podmioty inne niż osoby fizyczne (podmioty takie nie posiadają m.in. numeru PESEL). Nie znajduje się uzasadnienia dla możliwości proponowania staroście poręczenia zwrotu takich środków przez istniejące spółdzielnie socjalne, jak również inne podmioty gospodarcze (potencjalnych kontrahentów przyszłej lub istniejącej spółdzielni socjalnej, które w ramach własnej polityki społecznej mogą być zainteresowanie udzieleniem takiego wsparcia), skoro „wiarygodność” poręczenia jest przedmiotem oceny starosty jeszcze przed zawarciem umowy o wsparcie.

Proponowane rozwiązania mogą umożliwić szerszemu gronu (w tym spośród osób niepełnosprawnych) przystawienie do spółdzielni socjalnej, rozumianej jako forma aktywizacji zawodowej.

Wskazywana powyżej dwuetapowość wprowadzania do systemu prawnego spółdzielni socjalnych, zwłaszcza w kontekście dopuszczalności ich tworzenia przez podmioty nie będące osobami fizycznymi, winna zmierzać do umożliwienia działalności w zakresie społecznej i zawodowej reintegracji ukierunkowanej nie tylko na członków (spółdzielców), ale również pracowników spółdzielni. Zapis art. 2 ust. 2 ustawy stanowiący, iż spółdzielnia socjalna (niezależnie od sposobu w jaki powstała) działa w celu społecznej i zawodowej reintegracji jej członków wyklucza jej działanie w tym kierunku w stosunku do pracowników, którzy w sposób nieprzerwany nie byli w niej zatrudnieni przez okres 12 miesięcy, a tym samym nie uzyskali uprawnienia do wstąpienia w poczet członków (zatrudnienie takich osób jest wymogiem ustawowym).

Stąd zasadny pozostaje postulat zmiany art. 2 ust 2 ustawy poprzez nadanie mu następującej treści:

Spółdzielnia socjalna działa na rzecz:

***1)** społecznej reintegracji jej członków oraz osób, o których mowa w art. 5a ust. 1 ustawy, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu,*
***2)** zawodowej reintegracji jej członków, oraz osób, o których mowa w art. 5a ust. 1 ustawy przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy*
- a działania te nie są wykonywane w ramach prowadzonej przez spółdzielnię socjalną działalności gospodarczej.

oraz art. 2 ust. 3 ustawy poprzez nadanie mu następującej treści:

Spółdzielnia socjalna może prowadzić działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków, osób, o których mowa w art. 5a ust. 1 ustawy oraz ich środowiska lokalnego, a także działalność społecznie użyteczną w sferze zadań publicznych określonych w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. Nr 96, poz. 873, z późn. zm.[2]).

Z dotychczasowych doświadczeń w zakresie działania spółdzielni socjalnej wynika niezrozumienie intencji regulacji zawartej w treści art.18 ustawy statuującej podstawy do wszczęcia postępowania likwidacyjnego. Ustawa mówi, o przejściu spółdzielni socjalnej w stan likwidacji w przypadkach określonych w art. 113 § 1 pkt. 1 i 3 ustawy Prawo spółdzielcze, a ponadto m.in. w przypadku zmniejszenia się liczby członków poniżej pięciu w przypadku osób fizycznych i dwóch w przypadku osób prawnych lub zwiększenia powyżej pięćdziesięciu, z zastrzeżeniem art. 5 ust. 3 (zapis ten nie dotyczy spółdzielni inwalidów i spółdzielni niewidomych przekształconych w spółdzielnię

socjalną). Ograniczenie podstaw wszczęcia postępowania likwidacyjnego do art. 113 § 1 pkt. 1-3 nie daje spółdzielni socjalnej żadnego czasu na uzupełnienie składu członkowskiego do ram określonych ustawą – do spółdzielni socjalnych nie znajduje zastosowania zapis art. 113 § 1 pkt. 2 ustawy Prawo spółdzielcze, który co prawda stanowi o przejściu w stan likwidacji w przypadku zmniejszenia liczby członków poniżej wskazanej w ustawie lub w statucie, ale skutek taki następuje dopiero wówczas, gdy sytuacja taka utrzymuje się przez okres roku. Z uwagi na taki zapis w przypadku spółdzielni socjalnych nie ma żadnego okresu umożliwiającego dokooptowanie nowych członków. Stosując się ściśle zapisów ustawy, każde wykreślenie lub wykluczenie członka w przypadku spółdzielni pięcioosobowych determinuje natychmiastowe wszczęcie postępowania likwidacyjnego.

Powyższe pozostaje istotne dla przyszłych spółdzielców, którzy co prawda mają zamiar uczestnictwa w spółdzielni socjalnej, widząc to jako daną im szansę aktywizacji zawodowej, ale muszą założyć ewentualność obowiązku zwrotu przyznanego wsparcia finansowego w przypadku zmniejszenia się liczby członków poniżej progu określonego ustawą lub zwiększenia go ponad liczbę 50.

Z uwagi na powyższe zasadny pozostaje postulat rozszerzenia brzmienia art. 18 o zapis art. 113 § 1 pkt. 2 ustawy Prawo spółdzielcze (wprowadzenia okresu dla uzupełnienia składu liczbowego do określonego ustawą) oraz wykreślenia z treści art. 5 ust. 2 oraz art. 18 pkt. 2 zapisów o maksymalnej liczbie członków spółdzielni socjalnej.

Dotychczasowe doświadczenia spółdzielni socjalnych, połączone z brakiem powszechnej znajomości istoty jej działania oraz osób, do których taki model aktywizacji jest kierowany, wskazują, iż niejednokrotnie barierą w zdobyciu zleceń jest potrzeba posługiwania się przez spółdzielnie dodatkiem „socjalna" (art. 3 ustawy). Zaprzestanie używania takiej nazwy powoduje potrzebę wszczęcia postępowania likwidacyjnego (art. 18). Własne doświadczenia autora niniejszej pracy zdobyte w trakcie szkoleń prowadzonych w przedmiocie spółdzielczości socjalnej wśród osób bezrobotnych, wskazują, iż co do zasady osoby te zainteresowane są podjęciem zatrudnienia w formie spółdzielni socjalnej, jednakże towarzyszy im obawa, iż przedsięwzięcie takie będzie obarczone nieufnością ze strony kontrahentów.

Stąd zasadny wydaje się postulat usunięcia z treści art. 3 potrzeby używania w firmie spółdzielni określenia „socjalna" oraz będący wynikiem powyższego postulat wykreślenia z treści art. 18 jako podstawy likwidacji zaprzestania używania w nazwie „spółdzielnia socjalna".

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warsztatów terapii zajęciowej z dnia 25 marca 2004 roku (Dz.U. Nr 63, poz. 587).

Rozporządzenie powyższe, stanowiące akt wykonawczy do ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w § 10 ust. 2 stanowi, iż dochód ze sprzedaży produktów i usług wykonanych przez pracowników warsztatu w

ramach realizowanego programu terapii przeznacza się, w porozumieniu z uczestnikami warsztatu, na pokrycie wydatków związanych z integracją społeczną uczestników.

Zapis powyższy w aktualnym brzmieniu faktycznie może powodować wstrzymywanie procesu aktywizacji zawodowej i społecznej uczestników warsztatu prowadzonej w oparciu o współpracę z potencjalnymi pracodawcami.

Wskazać należy w tym miejscu, iż o ile współpraca ta jest możliwa i oczekiwana, np. w formie stażu czy praktyki uczestnika, musi być ona ujęta w indywidualnym programie rehabilitacji. Powstaje zatem wątpliwość, czy dochód uzyskiwany przez zakład z tytułu sprzedaży towarów i usług wypracowanych przez uczestnika warsztatu terapii zajęciowej odbywającego staż w ramach prowadzonej rehabilitacji ma być kierowany do warsztatu terapii zajęciowej. Taka rygorystyczna wykładnia nie powinna zostać uznana za zasadną. W jej wyniku żaden zakład pracy nie byłby zainteresowany przyjęciem na staż lub praktyki uczestników warsztatu terapii zajęciowej. Niemniej jednak jest ona wynikiem nazbyt ogólnego określenia „towarów i usług wykonanych przez uczestników warsztatu w ramach realizowanego programu terapii" (przy założeniu, ze staż lub praktyka w zakładzie pracy jest jej elementem).

Niemniej jednak celowe wydaje się dookreślenie brzmienia rozporządzenia w § 10 pkt. 2 poprzez wskazanie:
„dochód warsztatu terapii zajęciowej ze sprzedaży produktów i usług wykonanych przez pracowników warsztatu w ramach realizowanego programu terapii przeznacza się, w porozumieniu z uczestnikami warsztatu, na pokrycie wydatków związanych z integracją społeczną uczestników".

Nadto za zasadny uznać należy postulat wprowadzenia w treści rozporządzenia postanowień, iż r*ehabilitacja zawodowa i społeczna uczestników warsztatów może odbywać się z wykorzystaniem rozwiązań przewidzianych ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 53), tj. stażu i przyuczenia zawodowego.* Aktualnie rozwiązania te kierowane są wyłącznie do osób niepełnosprawnych posiadających status osoby bezrobotnej.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.) za osobę bezrobotną uznaje osobę niezatrudnioną i niewykonującą innej pracy zarobkowej, **zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej, albo jeżeli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy,** nieuczącą się w szkole, z wyjątkiem uczącej się w szkole dla dorosłych lub przystępującej do egzaminu eksternistycznego z zakresu tej szkoły lub w szkole wyższej gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli:

1. ukończyła 18 lat,
2. nie ukończyła 60 lat - kobieta lub 65 lat - mężczyzna,

3. nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, renty rodzinnej w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę albo po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności, nie pobiera nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego,
4. nie jest właścicielem lub posiadaczem samoistnym lub zależnym nieruchomości rolnej, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.), o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe,
5. nie uzyskuje przychodów podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym z działów specjalnych produkcji rolnej, chyba że dochód z działów specjalnych produkcji rolnej, obliczony dla ustalenia podatku dochodowego od osób fizycznych, nie przekracza wysokości przeciętnego dochodu z pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych z 2 ha przeliczeniowych ustalonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o podatku rolnym, lub nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w takim gospodarstwie,
6. nie złożyła wniosku o wpis do ewidencji działalności gospodarczej albo po złożeniu wniosku o wpis:
    a) zgłosiła do ewidencji działalności gospodarczej wniosek o zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej i okres zawieszenia jeszcze nie upłynął, albo
    b) nie upłynął jeszcze okres do, określonego we wniosku o wpis do ewidencji działalności gospodarczej, dnia podjęcia działalności gospodarczej,
7. nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem kary pozbawienia wolności odbywanej poza zakładem karnym w systemie dozoru elektronicznego,
8. nie uzyskuje miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych,
9. nie pobiera na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłku stałego,
10. nie pobiera, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenia pielęgnacyjnego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania,
11. nie pobiera po ustaniu zatrudnienia świadczenia szkoleniowego,
12. nie podlega, na podstawie odrębnych przepisów, obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, z wyjątkiem ubezpieczenia społecznego rolników;

Natomiast poszukującym pracy jest osoba poszukująca zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub innej formy pomocy określonej w ustawie, zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy.

W aktualnym stanie prawnym nie powinien zatem z takich środków korzystać ten uczestnik warsztatu terapii zajęciowej, który nie jest gotowy jeszcze na podjęcie stałej pracy (nie będąc osobą zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy nie może nabyć statusu osoby bezrobotnej). Dopuszczenie możliwości odbywania stażu wydaje się być postulatem słusznym jako sposobu na rehabilitację społeczną i zawodową. Oczywiście możliwość skierowania na staż winna być poprzedzona opinią rady programowej działającej przy warsztacie terapii zajęciowej.

Postulaty dotyczące współdziałania spółdzielni socjalnej i warsztatu terapii zajęciowej

Z uwagi na utrzymujący się stopień zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ramach istniejących rozwiązań (zakłady pracy chronionej), nikłą ilość zakładów aktywności zawodowej, a nadto niski stopień zatrudnienia osób upośledzonych umysłowo oraz cierpiących na choroby psychiczne, poszukiwać należy nowych metod aktywizacji osób niepełnosprawnych możliwych do osiągnięcia w ramach istniejącego systemu prawnego.

Jednym z nich jest współpraca warsztatów terapii zajęciowej ze spółdzielniami socjalnymi na następujących płaszczyznach:

1. na potrzeby prowadzonej rehabilitacji, m.in. w zakresie działań szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych, które będą zmierzały do osiągnięcia możliwie jak najszerszego poziomu funkcjonowania osób niepełnosprawnych, poprawy ich jakości życia i integracji społecznej. Zespół czynności prowadzonych z wykorzystaniem infrastruktury spółdzielni socjalnej oraz doświadczenia jej członków m.in. w ramach stażu lub praktyk (przy uwzględnieniu postulowanych zmian ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) miałby na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania w przyszłości odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego, chociażby poprzez świadczenie poradnictwa zawodowego, a przede wszystkim szkoleń zawodowych. Nadto, zważywszy na krąg osób, które powołują spółdzielnię socjalną (lub przystąpią do niej w dalszym okresie jej działalności – w szczególności w przypadku spółdzielni socjalnych zakładanych przez „osoby prawne") można założyć, że osoby takie zagrożone bądź dotknięte we wcześniejszym okresie wykluczeniem społecznym, będą w stanie ukierunkować działania, aby praca w spółdzielni socjalnej przyniosła uczestnikom warsztatów terapii zajęciowej jak największe pozytywne korzyści w kontekście ich rehabilitacji społecznej.
2. pozyskiwania przyszłych pracowników w gronie uczestników warsztatu terapii zajęciowej, zapoznanych uprzednio z rodzajem pracy, która mogła by być przez nich świadczona.

Powyższe połączone musi być jednak ze wskazywanymi powyżej zmianami prawa co do poziomu możliwego wynagrodzenia osiąganego przez osoby niepełnosprawne, które nie powoduje utraty świadczeń socjalnych, jak również możliwości powrotu do warsztatów terapii zajęciowej przez uczestników, w przypadku jeśli praca w spółdzielni socjalnej okaże się niemożliwa. Chodzi w tym przypadku o wyeliminowanie czynnika ryzyka, które w większości przypadków hamuje przed podjęciem zatrudnienia i rezygnacji ze statusu uczestnika warsztatu terapii zajęciowej.

Aktualnie współpraca taka – spełniając wymagania ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - winna zostać poprzedzona:

1. dokonaniem oceny zdolności do pracy uczestnika, w szczególności poprzez:
    a) przeprowadzenie badań lekarskich i psychologicznych umożliwiających określenie sprawności fizycznej, psychicznej i umysłowej do wykonywania określonego zawodu oraz ocenę możliwości zwiększenia tej sprawności;
    b) ustalenie kwalifikacji, doświadczeń zawodowych, uzdolnień i zainteresowań,
2. określeniem wymagań, jakie winno spełniać ewentualne stanowisko pracy i jego wyposażenie,
3. określeniem doboru środków technicznych umożliwiających lub ułatwiających wykonywanie pracy (czynności w ramach prowadzonej rehabilitacji), a w razie potrzeby – przedmiotów ortopedycznych, środków pomocniczych i sprzętu rehabilitacyjnego.

Realizacja procesu rehabilitacji uczestników warsztatów terapii zajęciowej w ramach współpracy ze spółdzielnią socjalną winna zostać określona w indywidualnym programie rehabilitacji przewidzianym dla uczestnika warsztatu terapii zajęciowej, określającego: formy rehabilitacji i jej zakres, metody i zakres nauki, planowane efekty rehabilitacji, a nadto określającym osoby odpowiedzialne za realizację programu rehabilitacji

Wypełniając wymogi określone treścią Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warsztatów terapii zajęciowej z dnia 25 marca 2004 roku, określenie współpracy winno znaleźć odzwierciedlenie w regulaminie organizacyjnym zatwierdzonym przez jednostkę prowadzącą warsztat, w szczególności poprzez:

1. określenie organizacji pracy i zajęć;
2. sposobu dowodu uczestnika do warsztatu (bądź miejsca, w którym zajęcia będą odbywały się)
3. obowiązków w zakresie zapewnienia odpowiednich warunków pracy i organizowanych zajęć
4. planowania rozkładu zajęć, przerw wakacyjnych i urlopów

Działalność taka, jako ta, która nie jest realizowana na rzecz członków spółdzielni, winna być prowadzona w oparciu o art. 2 ust. 3 ustawy o spółdzielniach socjalnych, tj. w ramach prowadzonej działalności społecznie użytecznej w sferze zadań publicznych określonych w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. Nr 96, poz. 873, z późn. zm). W myśl postanowień art. 4 ust. 1 przywołanej ustawy sfera zadań publicznych obejmuje m.in. pomoc społeczną, w tym pomoc rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej oraz

wyrównywanie szans tych rodzin i osób, działalność na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, działalność na rzecz osób niepełnosprawnych, promocję zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy, jak również działalności wspomagającej rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości. Wybrane i wskazane powyżej zakresy sfery zadań publicznych determinują dopuszczalność prowadzenia przez spółdzielnię socjalną działań w ramach prowadzonej rehabilitacji społecznej i zawodowej. W przypadku gdy Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych finansuje warsztat terapii zajęciowej, możliwe jest również finansowanie ze środków EFS dotacji rozwojowej wydatków będących współfinansowaniem ze strony samorządu, ale tylko na działania aktywne, prowadzące do rehabilitacji zawodowej i społecznej. W przypadku, gdy w ramach projektu realizowanego z takich środków możliwy jest udział uczestnika warsztatów terapii zajęciowej, zaś środki warsztatu nie przewidują takich wydatków, możliwe jest sfinansowanie uczestnictwa tej osoby w warsztacie w 100 % z dotacji rozwojowej. Nadto uczestnicy warsztatów mogą być jednocześnie objęci wsparciem projektu systemowego o ile nie będzie to finansowanie tego samego zadania (z dwóch różnych źródeł). Możliwe jest zatem finansowanie uczestnictwa osobowy w warsztacie ze źródeł Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i jednoczesne finansowanie zajęć zwiększających kompetencje zawodowej tej samej osoby ze źródeł dotacji rozwojowej.

O ile czynności realizowane przy udziale spółdzielni socjalnej, będą odbywały się w ramach prowadzonej rehabilitacji społecznej i zawodowej, uznać należy, że nie spowoduje to utraty do renty przyznanej w oparciu o postanowienia ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o rentach i emeryturach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. Nr 162, poz. 1118 z późn. zm). W dalszym ciągu bowiem uczestnictwo w warsztacie terapii zajęciowej oraz prowadzenie procesu rehabilitacji determinuje przyjęcie, iż osoba taka pozostaje niezdolna do pracy (jest to jeden z warunków realizacji świadczeń rentowych). Kwoty otrzymywane przez uczestników warsztatów terapii zajęciowej w ramach treningu ekonomicznego nie są traktowane jako wynagrodzenie, ale element prowadzonej rehabilitacji.

Uchwałą z dnia 16 kwietnia 2009 roku podjęta w składzie poszerzonym siedmiu sędziów, Sąd Najwyższy w sprawie sygn. akt II UZP 1/09 wyraził stanowisko, że prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy nabyte w oparciu o w/w ustawę ustaje, gdy ustanie warunek całkowitej niezdolności do pracy (art. 101 pkt. 1 tej ustawy). Podzielono przy tym pogląd, że prawo do renty nie ustaje, lecz ulega zmianie tylko jego wysokość, gdy zachodzi zmiana stopnia niezdolności do pracy z całkowitej na częściową.

Określając dopuszczalny charakter współpracy spółdzielni socjalnej z uczestnikami warsztatów terapii zajęciowej wskazać należy na treść art.10a ust.5 pkt.3 a, zgodnie z którym rada programowa może stwierdzić potrzebę przedłużenia uczestnictwa w terapii m.in. ze względu na okresowy brak możliwości podjęcia zatrudnienia.

Jak wskazywano we wcześniejszej części pracy uczestnicy warsztatów mają problemy ze znalezieniem pracy nawet w warunkach pracy chronionej - w 2005 roku tylko 360 uczestników znalazło zatrudnienie na otwartym rynku pracy, a na 2862 istniejących warsztatów terapii zajęciowej tylko 55 z nich powstało przy zakładach pracy chronionej (dane z 2003 roku).

Skoro dopuszczalna pozostaje sytuacja, w której uczestnik warsztatu terapii zajęciowej pozostaje w nim z uwagi na brak możliwości podjęcia pracy (a nie na potrzebę poddania dalszej rehabilitacji zawodowej) należy umożliwić mu skorzystanie z usług lub instrumentów rynku pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.) w tym stażu (aktualnie pod warunkiem zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna). Staż taki mógłby odbywać się w spółdzielni socjalnej współpracującej z warsztatem. Takie rozwiązanie powinno być już wskazane w treści projektu warsztatu oraz jego regulaminie i indywidualnym programie rehabilitacji (jako jeden z elementów rehabilitacji – kolejny etap) i skierowane w stosunku do osób, które posiadają dokumentację lekarską stwierdzającą możliwość odbywania stażu w określonych warunkach, spełnianych przez spółdzielnię.

Powyższe opiera się na założeniu, że w stosunku do takich osób zakończona została rehabilitacja zawodowa ze skutkiem pozytywnym, a odbycie stażu w spółdzielni socjalnej ma umożliwić mu zdobywanie doświadczenia koniecznego dla uzyskania zatrudnienia na otwartym rynku pracy. W ten sposób poprzez staż w spółdzielni osoby niepełnosprawne przygotowywane są do pojęcia zatrudnienia, a po stwierdzeniu zakończenia rehabilitacji kierowane mogą być do pracy w spółdzielni socjalnej.

Zgodnie z art. 53 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy bezrobotni niepełnosprawni mogą zostać skierowanie do odbycia takiego stażu przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy do konkretnego pracodawcy. Rozpoczęcie stażu uzależnione jest od zawarcia umowy określającej program, w tym:

1. nazwę zawodu lub specjalności, której program dotyczy;
2. zakres zadań wykonywanych przez bezrobotnego;
3. rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych;
4. sposób potwierdzenia nabytych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych;
5. opiekuna osoby objętej programem stażu.

Powyższe rozwiązanie – z uwagi na stosunek pracy łączący spółdzielnię socjalną z odbywającym staż, jak również jego długość, powyższe nie rodzi obowiązku przyznania niepełnosprawnemu statusu członka spółdzielni. W tym miejscu podkreślić należy, iż staż jako jeden z mechanizmów określonych ustawą odbywa się z udziałem Urzędu Pracy na warunkach określonych umową z zakładem pracy, w którym ma być odbywany. W przypadku praktyk, o ile miały by być realizowane w ramach PO KL Instytucja Zarządzająca nie zaleca wypłacania praktykantom stypendium. Spółdzielnia Socjalna mogłaby uczestniczyć w odbywaniu stażu lub praktyki w ramach takich programów z udziałem ośrodka pomocy społecznej.

Wątpliwa pozostaje jednak możliwość korzystania przez spółdzielnie socjalną ze sprzętu warsztatu terapii zajęciowej w ramach prowadzonych staży lub praktyk. Z uwagi na omawiane wcześniej wątpliwości, co do możliwości wykorzystania dochodów ze sprzedaży dóbr wytworzonych w ten sposób. O ile będzie to dopuszczalne w ramach wpisania takich czynności w program rehabilitacji zawodowej i społecznej uczestników, o tyle – niedopuszczalne wydaje się wykorzystanie takiego sprzęty celem wytwarzania dóbr sprzedawanych następnie w ramach działalności spółdzielni (co prawda będą one służyły rehabilitacji, ale dochód z ich sprzedaży będzie wykorzystywany w sposób odmienny od dopuszczalnego).

Aktualnie obowiązujące przepisy prawa pozwalają na stworzenie modelu współpracy spółdzielni socjalnej z warsztatami terapii zajęciowej podejmowanej z jednej strony celem pozyskania pracowników przez spółdzielnię, z drugiej natomiast dla zapewnienia możliwości pracy przez byłych uczestników warsztatów.

O ile – w świetle wcześniejszych wskazań co do potrzeby nowelizacji ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jak również ustawy rencie socjalnej – praca w spółdzielni socjalnej uznana zostanie za zachowanie zdolności do pracy w warunkach określonych w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, podjęcie zatrudnienia nie będzie stanowiło przeszkody do orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy i bądź utraty uprawnień z tym związanych (w tym renty socjalnej).

Wskazywano wcześniej na intencję ustawodawcy towarzyszącą wprowadzeniu możliwości powołania spółdzielni socjalnej przez podmioty inne niż osoby fizyczne, tj. organizacje pozarządowe w rozumieniu przepisów o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub jednostki samorządu terytorialnego lub kościelne osoby prawne. Dla porządku wskazać należy, iż ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z dnia 24 kwietnia 2003 roku za podmioty takie uznaje osoby prawne lub jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, którym odrębne przepisy przyznają zdolność prawną, a nadto które nie działają w celu osiągnięcia zysku i niebędące jednostkami sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy o finansach publicznych. Zamysł ten uzasadniany był potrzebą podjęcia inicjatywy przez podmioty już działające, ukierunkowane na działalność społeczną (w tym przypadku rehabilitacji zawodowej i społecznej). W proponowanym modelu nie można oczekiwać założenia spółdzielni socjalnej przez samych uczestników warsztatów terapii zajęciowej w towarzystwie innych osób. Istota spółdzielczości nakładałaby powiem na takie osoby, poza możliwością świadczenia pracy, obowiązek angażowania się w działalność spółdzielni i organizowanie jej pracy od samego początku jej istnienia.

Zatem o ile z inicjatywy organizacji pozarządowych, kościelnych osób prawnych lub jednostek samorządu terytorialnego powstanie spółdzielnia socjalna, może ona we współpracy z warsztatami terapii zajęciowej, stanowić interesująca alternatywę dla ich uczestników jako miejsce ich przyszłej pracy. Model zakłada wcześniejsze zapoznanie uczestników ze specyfiką działalności spółdzielni

(rodzaju świadczonej przez nią pracy) poprzez wcześniejsze staże lub przygotowanie zawodowe. Już sam proces jej tworzenia winien być poprzedzony z warsztatami terapii zajęciowej, chociażby celem:

1. wyboru przedmiotu działalności (adekwatnego do możliwości i zdolności uczestników warsztatu), a w konsekwencji;
2. przygotowania odpowiednich miejsc pracy.
3. wyboru miejsca prowadzenia działalności (celem uniknięcia problemu dojazdu przez osoby niepełnosprawne do zakładów pracy oddalonych od miejsca zamieszkania lub siedziby warsztatu terapii zajęciowej)
4. zapoznania terapeutów i pracowników warsztatu terapii zajęciowej z potrzebami i umiejętnościami niezbędnymi do świadczenia pracy w ramach spółdzielni socjalnej

O ile rehabilitacja zawodowa i społeczna odbywana w ramach warsztatu terapii zajęciowej będzie połączona z działaniem spółdzielni socjalnej, uczestnicy nie będą narażani na potrzebę opuszczenia dotychczasowego środowiska, a dodatkowo zyskają możliwość dalszego obcowania z osobami, które im są znane. W późniejszym okresie, uwzględniając postanowienia art. 5a ust. 2 ustawy o spółdzielniach socjalnych były uczestnik warsztatu zyskałby nawet prawo do przyjęcia w poczet spółdzielców (po 12 miesiącach nieprzerwanej pracy).

Spółdzielnia socjalna – zgodnie z art. 2 prowadząc działania w kierunku społecznej i zawodowej reintegracji jej członków , działalność społeczną i oświatowo – kulturalną stanowiła będzie naturalną konsekwencję uczestnictwa i rehabilitacji prowadzone w ramach warsztatów terapii zajęciowej.

Z uwagi na:

1. stosunkowo niski odsetek zatrudnienia uczestników warsztatu terapii zajęciowej
2. małą rotację wśród uczestników warsztatów terapii zajęciowej
3. stosunkowo długi okres uczestnictwa w warsztatach terapii zajęciowej z uwagi na trudności w pozyskaniu miejsc pracy;
4. istniejące problemu z funkcjonowaniem na rynku pracy po opuszczeniu warsztatów przez uczestnika związane ze zmianą środowiska, trudnościami z dojazdem, częstym brakiem odporności na stres i monotonii pracy
5. zbieżność celów działania spółdzielni socjalnej (społeczna i zawodowa reintegracja) z istotą funkcjonowania warsztatów terapii zajęciowej,
6. współpracę warsztatu terapii zajęciowej ze spółdzielnią socjalną celem określenia indywidualnych właściwości przyszłych pracowników spółdzielni oraz wymogów dotyczących ich dalszej aktywizacji zawodowej
7. możliwość przystosowania specyfiki działalności spółdzielni socjalnej i jej wyposażenia do potrzeb i umiejętności uczestników warsztatów terapii zajęciowej
8. możliwość zapoznania uczestników warsztatów z warunkami dziania w ramach spółdzielni

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

opisany powyżej model może zostać uznany za pozytywnie rokujące nowe rozwiązanie w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych (w szczególności niepełnosprawnych intelektualnie).

Spółdzielnia socjalna tworzona celem współpracy z warsztatem terapii zajęciowej może być alternatywą dla zakładów aktywności zawodowej. Wskazywano we wcześniejszej części pracy na stosunkowo małą efektywność w/w instytucji w kontekście aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Wynika to, o czym mowa powyżej, m.in. z braku uregulowań w przedmiocie dopuszczalnego czasu uczestnictwa w zaz oraz stosunkowo wysokich wynagrodzeń, które zniechęcają do ich opuszczania. Nie można pomijać przy tym znacznych kosztów utworzenia i funkcjonowania zakładów.

Owa konkurencja dla zakładów aktywności zawodowej sprowadzała będzie się m.in. do:

1. odejścia od wymogów zapewnienia warunków przewidzianych dla zakładów pracy chronionej co do rodzaju oraz wyposażenia użytkowanych obiektów i pomieszczeń oraz zapewnienia doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług medycznych;
2. odejścia od wymogu posiadania wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w wymiarze co najmniej 70% ogółu osób zatrudnionych (przy czym w zaz ogół zatrudnionych osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności nie może przekraczać 35 %)
3. odejścia od obowiązku przeznaczania uzyskanych dochodów na zakładowy fundusz aktywności
4. spółdzielnia socjalna jako podmiot z zasady samofinansujący się jest mniejszym obciążeniem dla środków publicznych
5. większa swoboda w wydatkowaniu środków uzyskiwanych z prowadzonej działalności – m.in. w związku z przeznaczeniem ich części na społeczna i zawodową reintegrację członków oraz działalność społeczną i oświatowo – kulturalną

W miejsce powyższego – korzystając w zapisów ustawy o spółdzielniach socjalnych:

1. co najmniej 40 % nadwyżki bilansowej przeznaczana jest na cele związane ze społeczną i zawodową reintegracją członków oraz działalność społeczną i oświatowo – kulturalną prowadzoną na rzecz członków i środowiska lokalnego, a także działalność społecznie użyteczną, co oznacza, iż środki te w zależności od potrzeb (a nie w całości) mogą być przeznaczane celem podjęcia działań ukierunkowanych na odbudowywanie i podtrzymanie umiejętności życia w społeczeństwie i zdolności do samodzielnego świadczenia pracy
2. część wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na podstawie spółdzielczej umowy o pracę odpowiadająca składce należnej na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe oraz część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadająca składce na ubezpieczenia emerytalne,

rentowe i wypadkowe za zatrudnionego może podlegać finansowaniu ze środków Funduszu Pracy w pełnej wysokości przez okres 24 miesięcy od dnia zatrudnienia oraz w połowie wysokości przez kolejne 12 miesięcy, do wysokości odpowiadającej miesięcznie wysokości składki, której podstawą jest kwota minimalnego wynagrodzenia

3. spółdzielnia może prowadzić działalność gospodarczą na zasadach rynkowych, ukierunkowaną i dostosowaną do możliwości i umiejętności własnych pracowników
4. o ile członkiem założycielem spółdzielni socjalnej jest jednostka samorządu terytorialnego, zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym przez Prezesa Urzędu Zamówień Publicznych, ewentualne powierzenie spółdzielni do wykonywania zadań własnych (spółdzielni m.in. powołanej w tym celu) nie będzie uznane za udzielenie zamówienia publicznego w rozumieniu art. 2 pkt. 13 ustawy Prawo zamówień publicznych i nie wymaga stosowania procedur w niej opisanych.

Analizując uprawnienia oraz obowiązki podmiotów zatrudniających osoby niepełnosprawne, wskazywane w odrębnej części niniejszej pracy, wskazać należy na konieczność stosowania przez powstałą spółdzielnię socjalną:

1. wymogów co do dopuszczalnego czasu pracy osoby niepełnosprawnej, tj. 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo; nadto w przypadku osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności: 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, jeżeli lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub lekarz sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną wyda zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy
2. określenia, iż osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych
3. prawa do stosowania dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę uprawniającą lub wypoczynek w wymiarze 15 min wliczanego do czasu pracy
4. dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym (z zastrzeżeniem, że uprawnienie to nie przysługuje osobie, która nabyła już prawo do urlopu w wymiarze przekraczającym 26 dni lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów)
5. prawa osoby o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, a dodatkowo celem wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a nadto celem uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy

Z drugiej jednak strony spółdzielnia socjalna zatrudniająca osoby niepełnosprawne będzie miała możliwość:

Projekt "Innowacyjny model aktywizacji zawodowej uczestników WTZ" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej

1. zwrotu z PFRON kosztów adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych,, adaptacji i nabycia urządzeń ułatwiających im wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie, zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek takich pracowników oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności, jak również rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb w zakresie adaptacji i zakupów opisanych powyżej
2. dofinansowania ze środków PFRON do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego
3. zwrotu ze środków PFRON miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w zakładzie pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy
4. zwrotu ze środków PFRON kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia (o ile zatrudnia osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostającą w zatrudnieniu, przez okres co najmniej 36 miesięcy)

Ze wskazanych powyżej powodów, przedstawiony powyżej model współpracy spółdzielni socjalnej z warsztatami terapii zajęciowej, przy aktywnym uczestnictwie samorządów oraz organizacji pozarządowych w pełni wpisuje się w model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych ujęty w polskim systemie prawa. Przy założeniu realizacji postulowanych zmian prawa, model taki może stanowić alternatywę dla działających zakładów aktywności zawodowej.