

Justyna Mielczarek

Uniwersytet Wrocławski

Konrad Mikołajów

Kancelaria Radcy Prawnego we Wrocławiu

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych

1. Wstęp

Niepełnosprawność jest jednym z najistotniejszych problemów społecznych w Unii Europejskiej. W dokumentach strategicznych przyjęto, że w 2020 r. co szósty mieszkaniec Unii Europejskiej będzie osobą niepełnosprawną¹. Z danych opublikowanych przez BAEL za I kwartał 2015 r. wynika, że obecnie w Polsce żyje ok. 3 296 000 osób niepełnosprawnych w wieku co najmniej 16 lat², co nie oznacza, że ich rzeczywista liczba nie jest znacznie wyższa. Skala występowania tego zjawiska nakazuje uznać niepełnosprawność za problem społeczny powszechny, a na społeczeństwo nakłada obowiązek podejmowania działań minimalizujących występowanie tego zjawiska.

Ulrich Beck, jeden z najwybitniejszych przedstawicieli współczesnej socjologii, w sformułowanej przez siebie koncepcji spostrzegł, iż obecnie żyjemy w społeczeństwie ryzyka. W tak ujętej rzeczywistości realia ekonomiczno-finansowe dominują nad czynnikami etyczno-moralnymi, kształtującymi życie solidarnej wspólnoty³. Otwarty rynek pracy stanowi miejsce, w którym uwaga kadry zarządzającej przedsiębiorstwem jest skoncentrowa-

¹ EU Labour Force Survey ad hoc module on employment of disabled people – LFS AHM, 2002.

² [Http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,81,bael](http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,81,bael) [dostęp 10.12.2015 r.].

³ U. Beck, *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe Scholiar, Warszawa 2004, s. 30 i n.

na na osiąganiu zysku i zwiększaniu dochodów firmy. Nic więc dziwnego, że dla gospodarki wolnorynkowej postulat uwzględniania zasad moralności czy sprawiedliwości społecznej jest trudny do zrealizowania i często musi ustąpić pola ekonomii⁴. Pracodawcom zależy na dobraniu silnej, wykształconej kadry, która poprzez swoją pracę i zaangażowanie przyczyni się do wzrostu osiąganych przez firmę dochodów. Z tej perspektywy wydaje się, że osoby niepełnosprawne, zwykle postrzegane jako słabe i mało efektywne, mają niewielką szansę konkurowania o miejsce pracy w zespole z pracownikami pełnosprawnymi. Czy zatem w realiach współczesnych państw pracodawcy mają słuszne obawy przed zatrudnianiem osób niepełnosprawnych?

W świetle powyższego zaskakujące może wydawać się stwierdzenie, iż współczesne modele zarządzania coraz większy nacisk kładą na ochronę zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników, a także na udzielanie pomocy osobom przeżywającym chwilowe trudności. Niewątpliwie jest to zasługa zmiany świadomości osób zarządzających współczesnymi przedsiębiorstwami, dla których pracownicy to kapitał wymagający dodatkowych inwestycji. Przykładowo w Stanach Zjednoczonych powstaje coraz więcej programów ukierunkowanych na wspieranie i rehabilitację pracowników. Celem podejmowanych działań jest zapewnienie opieki tym osobom, które ze względu na osiągane wyniki pracy, a także własne problemy osobiste potrzebują specjalistycznej pomocy. Wspomniane programy należą do nowoczesnych i wszechstronnych narzędzi zarządzania, pozwalających na zmniejszenie ryzyka w miejscu pracy dzięki zapewnieniu odpowiedniej jakości usług medycznych oraz profesjonalnego doradztwa zawodowego. Co więcej, z kalkulacji ekonomicznych wynika, że działania te stają się opłacalne dla przedsiębiorstw, a korzyści z nich osiągane znacznie przewyższają koszty związane z ich prowadzeniem⁵.

⁴ T. Sienkiewicz, *Bariery funkcjonalne w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – ujęcie filozoficzno-prawne*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2005, nr 4 (4), s. 115.

⁵ W. Cascio, J. Boudreau, *Inwestowanie w ludzi. Wpływ inicjatyw z zakresu ZZL na wyniki finansowe przedsiębiorstwa*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011, s. 170 i n.

Wspomniane działania, podejmowane przez kadre zarządzającą w Stacjach Zjednoczonych, stanowią doskonały przykład pozwalający uznać, że zatrudnianie osób borykających się z przejściowymi lub trwałymi problemami zdrowotnymi wcale nie musi oznaczać zmniejszenia efektywności firmy. Z tego powodu należy wskazać na zmianę świadomości polskiego społeczeństwa, która nastąpiła w latach 90. XX wieku. W tym okresie zaczęto postrzegać osoby niepełnosprawne jako grupę osób posiadającą znaczny potencjał zawodowy, który należy rozwinąć i wykorzystać. Wcześniejsze stanowisko, ograniczające się do udzielania pomocy finansowej, by zaspokoić potrzeby bytowe i opiekę tym, którzy nie byli zdolni do samodzielnej egzystencji, było efektem akcentowania roli socjalno-ochronnej. Obecnie dostrzega się także funkcję kreacyjną prowadzącą do tworzenia odpowiednich warunków sprzyjających zatrudnianiu tych osób, zapewnieniu im równych szans na starcie do życia zawodowego, konstruowaniu efektywnych struktur społecznych i demokratycznych stosunków społecznych⁶.

2. Znaczenie pracy w życiu osoby niepełnosprawnej

Na wstępie należy podkreślić, iż prawo do pracy przysługuje każdemu człowiekowi i dotyczy ono ogółu różnych gwarancji zabezpieczających obywatelowi możliwość uzyskania odpowiedniego zatrudnienia⁷. Zatem nadrzędnym celem tego prawa jest uruchomienie mechanizmów społeczno-ekonomicznych pomagających jednostce w uzyskaniu zatrudnienia. Realizacja wskazanego uprawnienia przez osobę niepełnosprawną powinna odbywać się na takich samych prawach jak korzystanie z niego przez osobę pełno-

⁶ A. Kurzynowski, *Aktywizacja osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2005, nr 1(1), s. 5.

⁷ T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, Uniwersytet Śląski, Katowice 1979, s. 12.

sprawną, czemu ma służyć zasada równości w dostępie do usług i instrumentów rynku pracy⁸.

W świetle powyższego wymaga podkreślenia fakt, iż podjęcie pracy przez osobę niepełnosprawną jest związane z przewyciężeniem przez nią lęków i pokonaniem wielu przeciwności. Powoduje to również konieczność podjęcia dodatkowego wysiłku, wytrwałości, umiejętności i zdolności. Z tego powodu szczególną rolę odgrywają procesy motywacyjne, mobilizujące jednostkę do działania. Abraham H. Maslow w sformułowanej przez siebie teorii motywacji dostrzegł, iż główną siłą napędową, wpływającą na działania poszczególnych jednostek, jest dążenie do samorealizacji, zaś podstawową właściwość natury ludzkiej stanowi rozwój. Dostrzeżenie samorealizacji jako procesu niepowtarzalnego przyczyniło się do ukształtowania koncepcji człowieka samorealizującego, dla którego praca jest dobrem samoistnym. W świetle tej idei jednostka poprzez swoje działania dąży do uzyskania wyższych standardów doskonałości, co jest równoznaczne z podejmowaniem nowych wyzwań, które dostarczają pozytywnych emocji, w tym satysfakcji, wpływającej na poziom motywacji⁹.

W związku z tym nie budzi zatem wątpliwości, że praca stanowi jedną z najważniejszych wartości osoby niepełnosprawnej. Stwarza szansę do samorealizacji, doskonalenia siebie, nabywania nowych umiejętności, a także stanowi źródło utrzymania. Poza tym pozwala ona na kształtowanie więzi społecznych i kontaktów międzyludzkich. Człowiek aktywny zawodowo czuje się ważny i potrzebny. Jednym słowem praca jest niezbędna do zaspokojenia potrzeb psychologicznych i społecznych osób niepełnosprawnych. Zaakcentowania wymaga także ekonomiczny aspekt zatrudnienia. Wynagrodzenie otrzymywane z tytułu wykonywania pracy stanowi często podstawę

⁸ A. Giedrewicz-Niewińska, *Prawo osób niepełnosprawnych do pracy. Zarys problematyki*, [w:] A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz (red.), *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Regulacje prawne*, Difin, Warszawa 2014, s. 75.

⁹ A. Chrisidu-Budnik, *Motywowanie*, [w:] A. Chrisidu-Budnik, J. Korczak, A. Pakuła, J. Supernat, *Nauka organizacji i zarządzania*, Kolonia Limited, Wrocław 2005, s. 398 i n.

utrzymania siebie i rodziny. Pozwala również na zapewnienie odpowiedniego poziomu życia, a także pokrycie kosztów leczenia i rehabilitacji. Pomimo tego nie wszyscy niepełnosprawni decydują się na zatrudnienie, przede wszystkim ze względów zdrowotnych, ale często także z uwagi na brak motywacji i nadziei na poprawę swojej sytuacji życiowej.

3. Zakład pracy przestrzenią społeczną osób niepełnosprawnych

W rozumieniu przepisów Kodeksu pracy¹⁰ (dalej k.p.) zakład pracy jest jednostką organizacyjną zatrudniającą pracowników, nawet wtedy, gdy nie posiada osobowości prawnej¹¹. Obecnie zakład pracy uznaje się za jeden z wymiarów przestrzeni życiowej osób niepełnosprawnych. Przestrzeń życiowa może oznaczać zbiór wzajemnych odniesień współistniejących obiektów, w którym zachodzą zjawiska oraz procesy dotyczące codziennej aktywności człowieka¹².

Otwarty rynek pracy oznacza zwykle zakłady produkcyjne, usługowe, spółdzielczość, rolnictwo oraz urzędy. Z całą pewnością zatrudnianie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku umożliwia ich integrację z pracownikami pełnosprawnymi.

Nastawienie osób pełnosprawnych na współpracę z osobami niepełnosprawnymi było przedmiotem badań prowadzonych przez B. Kołaczek. Pytania zadawano osobom pełnosprawnym, które na skutek zmian organizacyj-

¹⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.).

¹¹ Powszechnie wyróżnia się ujęcie przedmiotowe i podmiotowe wskazując, że pierwsze z nich odnosi się do wyodrębnionej organizacyjnie placówki, będącej miejscem skooperowanej pracy, drugie zaś dotyczy podmiotu zatrudniającego, a tym samym występującego jako strona stosunku pracy. A. Graczyk, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Wydawniczego, Bydgoszcz 1996, s. 15.

¹² J. Mikulski, *Zakład pracy, jako przestrzeń życiowa osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2005, nr 1 (1), s. 69.

nych pracowały z osobami niepełnosprawnymi. Zdecydowana większość, bo aż 75% ankietowanych wykazała obojętność na informację o rozpoczęciu tej współpracy. Ok. 17% odczuwało zadowolenie, a tylko 1,7% zareagowało negatywnie, przejawiając zdziwienie i niechęć. Co więcej, 82% respondentów stwierdziło, że niepełnosprawność nie utrudnia tym osobom wykonywania obowiązków zawodowych, zaś 12,8% badanych było przeciwnego zdania. Z tej perspektywy ważne są dane zawarte w pytaniu o absencję chorobową osób niepełnosprawnych. Blisko 60% badanych uważało, że grupa ta niczym nie różni się od innych. Natomiast 10,6% uważało, że niepełnosprawni chorują rzadziej od reszty załogi, zaś 17% wskazywało na odpowiedź przeciwną. Z przedstawionych badań wynika, że w zdecydowanej większości sytuacji stan zdrowia osób niepełnosprawnych nie wpływa negatywnie na ich zdolność do wykonywania pracy. Oczywiście podjęcie pracy na otwartym rynku jest możliwe pod warunkiem posiadania przez pracowników wymaganych kwalifikacji, potrzebnych i cenionych w danym przedsiębiorstwie. W takim wypadku pracodawca nie odczuwa różnicy, czy zatrudnia osobę pełnosprawną, czy niepełnosprawną, ponieważ obie grupy są traktowane w taki sam sposób. W konsekwencji powoduje to zrównanie nie tylko ich praw, ale i obowiązków. Zastosowanie przywilejów wobec osób niepełnosprawnych jest możliwe tylko wtedy, gdy zostały one zawarte w przepisach ogólnych¹³.

Idąc dalej, należy odnotować możliwość zatrudniania osób niepełnosprawnych w ramach chronionego rynku pracy, który w przeciwieństwie do otwartego rynku polega na zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w warunkach braku konkurencji z pracownikami pełnosprawnymi¹⁴. Z tej perspektywy należy bliżej zanalizować problematykę zakładu pracy chronionej, mającego szczególne znaczenie z punktu widzenia osoby niepełnosprawnej. W literaturze lat 80. przeważało stanowisko nakazujące traktować zakłady

¹³ *Ibidem*, s. 71–72.

¹⁴ *Ibidem*, s. 72.

pracy chronionej jako podstawową formę zatrudniania osób niepełnosprawnych. Tadeusz Majewski określił je jako przedsiębiorstwa produkcyjne lub usługowe zapewniające warunki pracy osobom, którym stopień niepełnosprawności nie pozwala na uzyskanie zatrudnienia w zwykłych warunkach i na otwartym rynku¹⁵. W świetle obecnych uregulowań status zakładu pracy chronionej reguluje ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹⁶ (dalej u.r.z.). W świetle art. 28 u.r.z. status zakładu pracy chronionej może uzyskać podmiot, którego pracodawca złoży odpowiedni wniosek do organu właściwego w sprawie, czyli do wojewody. W składanym formularzu powinien on wykazać, iż prowadzi działalność gospodarczą przez przynajmniej 12 miesięcy i zatrudnia nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Niezbędnym warunkiem ustawowym jest również osiągnięcie i utrzymywanie przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy wskaźnika zatrudnienia, o którym mowa w art. 28 u.r.z.¹⁷ Nadto pracodawca ubiegający się o uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej powinien spełnić inne wymogi wymienione w powołanym przepisie. W tym miejscu należy wskazać na obowiązek wyposażenia zakładu w obiekty oraz pomieszczenia odpowiadające przepisom i zasadom bezpieczeństwa oraz higieny pracy, a także uwzględniające potrzeby osób niepełnosprawnych. Konieczne jest zatem, by stanowiska pracy, pomieszczenia higieniczno-sanitarne oraz ciągi komunikacyjne spełniały wymogi dostępności dla osób niepełnosprawnych. Zakład ten powinien zapewnić także osobom niepełnosprawnym możliwość korzystania ze specjalistycznej i doraźnej opieki medycznej, a także z poradnictwa czy usług rehabilitacyjnych.

¹⁵ T. Majewski, *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, Centrum Badawczo-Rozwojowe, Warszawa 1995, s. 111–112.

¹⁶ T.j. Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm.

¹⁷ Według art. 28 ust. 1 pkt 1 ustawy u.r.z. wynosi on przynajmniej 50%, a w tym nie mniej niż 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, albo co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych, a także osób upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Zakłady pracy chronionej charakteryzuje ukierunkowanie na zapewnienie zatrudnienia osobom niepełnosprawnym przez dobór odpowiedniego profilu działalności i technologii produkcji lub usług. Ważne jest również umożliwienie im wykonywania pracy w odpowiednich warunkach, które nie wpłyną na pogłębienie stopnia niepełnosprawności. Obowiązkiem pracodawcy jest dostosowanie stanowisk i miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, o czym była mowa już wyżej. Oczywiście sprostanie tym wymaganiom wiąże się także z koniecznością ponoszenia dodatkowych kosztów, które jednak mogą podlegać zwrotowi ze środków będących w dyspozycji PFRON na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Przykładowym stanowiskiem pracy jest stanowisko oprzyrządowane i dostosowane odpowiednio do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności, co łączy się z ponoszeniem kosztów zakupu maszyny, urządzeń oraz przystosowania miejsca pracy do możliwości osoby niepełnosprawnej¹⁸.

Zakłady pracy chronionej są więc doskonałą formą zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Niestety, według danych podawanych od 2000 r. liczba zakładów pracy chronionych drastycznie spada. Najwięcej ich było w 2000 r., bo 3400. Obecnie funkcjonuje niewiele ponad 1000 zakładów. Według podawanych informacji zakłady te przestały być atrakcyjne dla przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne m.in. przez zmiany w przepisach obniżających ulgi podatkowe i otrzymywane dotacje¹⁹. Dla potwierdzenia powyższego należy wskazać, że w 2007 r. zakładów pracy chronionej w Polsce było tylko 2329²⁰.

¹⁸ K. Ostalecka, *Wsparcie pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych pracowników (stan prawny na dzień 1 01 2008 r.)*, s. 182 i n., [w:] E. Rutkowska (red.), *Pracownik z niepełnosprawnością*, Norbertinum, Lublin 2007, s. 183 i n.

¹⁹ <http://biznes.onet.pl/praca/coraz-mniej-zakladow-pracy-chronionej/6331r5> [dostęp 10.12.2015 r.].

²⁰ <http://www.pip.gov.pl/pl/spr%200752005-23.pdf> [dostęp 10.12.2015 r.].

4. Warunki zatrudniania osób niepełnosprawnych

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych reguluje wiele przepisów prawnych. W sposób szczególny należy wskazać na warunki wykonywania pracy przez niepełnosprawnych określone w ustawie k.p. i u.r.z. Systematyzując problematykę warunków pracy osoby niepełnosprawnej, trzeba podkreślić przywileje związane z posiadaniem statusu niepełnosprawnego, do których przestrzegania zostali zobligowani pracodawcy osób niepełnosprawnych²¹. W tej analizie nie sposób pominąć przywilejów wynikających choćby z zakresu czasu pracy, urlopu wypoczynkowego czy dodatkowej przerwy w trakcie dnia pracy.

W związku z powyższym należy w pierwszej kolejności zaznaczyć, że w świetle art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy lub przebywa w innym miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza możliwość korzystania z czasu osoby zatrudnionej w ramach stosunku pracy²². Z tej perspektywy wypada zaakcentować, iż czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, o czym stanowi art. 15 ust 1 u.r.z. W świetle art. 15 ust. 2 u.r.z. pracownicy o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności mogą pracować maksymalnie 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo. Z art. 15 ust 3 u.r.z. wynika zakaz zatrudniania niepełnosprawnego w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Praca wykonywana w godzinach nadliczbowych dotyczy jej świadczenia ponad obowiązujące pracownika normy czasowe, a także wykonywania ponad dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy²³. Powołując się na re-

²¹ E. Staszewska, *Szczególne uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych*, [w:] M. Bosak (red.), *Prawo a niepełnosprawność*, C.H. Beck, Warszawa 2015, s. 32.

²² P. Wojciechowski, *Komentarz do art. 128 Kodeksu pracy*, [w:] A. Patulski, G. Orłowski (red.), *Kodeks pracy 2014. komentarz dla praktyków*, ODDK Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp. k., Gdańsk 2014, s. 551.

²³ *Ibidem*, s. 37.

gulacje art. 16 u.r.z., należy podkreślić, iż wskazane w art. 15 u.r.z. ograniczenia nie dotyczą osób zatrudnionych przy pilnowaniu (np. osób zatrudnionych przy ochronie mienia) oraz sytuacji, w której osoba niepełnosprawna złoży wniosek o pracę w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej, a lekarz przeprowadzający profilaktyczne badania pracowników, a w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą, wyrazi na to zgodę.

Kontynuując ten wątek, wypada także dodać, iż ewidencjonowanie czasu pracy zatrudnionego jest obowiązkiem pracodawcy i pozwala na kontrolę czasu pracy podwładnego. W zamierzeniu ustawodawcy wskazana regulacja umożliwia dostosowanie wymiaru świadczenia pracy do psychofizycznych możliwości osób niepełnosprawnych przy zastosowaniu tego samego wynagrodzenia. Niewątpliwą korzyścią wynikającą z sytuacji prawnej osób niepełnosprawnych jest też możliwość zwolnienia od podatku dochodowego, dotyczącego świadczeń otrzymywanych na rehabilitację zawodową, społeczną i leczniczą ze środków PFRON oraz zakładowych funduszy rehabilitacji²⁴.

W drugiej kolejności nie sposób pominąć regulacji dotyczących przyznawania urlopów wypoczynkowych osobom niepełnosprawnym. Zgodnie z art. 19 u.r.z. dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym przypada osobie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego przysługuje po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Omawianego urlopu nie może jednak uzyskać osoba uprawniona do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.

Odnosząc się do powyższego, należy wyjaśnić, iż w świetle art. 154 § 1 k.p. wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi 20 dni w przypadku pracow-

²⁴ Informację uzyskano ze strony Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,67,uprawnienia-pracodawcy-zatrudniajacego-osobe-niepelnosprawna> [dostęp 10.12.2015 r.].

nika zatrudnionego krócej niż 10 lat oraz 26 dni w sytuacji osoby zatrudnionej dłużej niż 10 lat. Z tego powodu urlop osoby niepełnosprawnej powinien wynosić odpowiednio 30 i 36 dni. Urlop w wymiarze dodatkowym nie przysługuje osobom, które korzystają z urlopu w większym wymiarze, co dotyczy m.in. nauczycieli lub sędziów²⁵. Poza tym wedle art. 154 § 2 k.p. wymiar urlopu niepełnosprawnego pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Tytułem uzupełnienia poruszanej problematyki warto odnotować wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r.²⁶ Wynika z niego obowiązek przyznania przez pracodawcę osobie niepełnosprawnej dodatkowego urlopu wypoczynkowego, nawet wtedy, gdy niepełnosprawny sam o ten urlop nie wystąpi. Uprawnienie to przysługuje niepełnosprawnemu z mocy prawa. Nieuzyskanie przez pracodawcę informacji o przysługującym pracownikowi urlopie może oznaczać tylko tyle, że pracodawcy nie będzie można zarzucić zawinionego niewykonania zobowiązania do udzielenia urlopu zgodnie z przepisami prawa.

Dodatkowo pracownikowi niepełnosprawnemu przysługują inne uprawnienia z tytułu posiadanego statusu. Chodzi tu przede wszystkim o prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia przysługującego osobie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, o czym stanowi art. 20 ust 1 i 2 u.r.z. Zwolnienie to można uzyskać w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku, 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.

Co więcej, art. 17 u.r.z. zezwala osobie niepełnosprawnej na wykorzystanie dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy w celu wykonania gimna-

²⁵ M. Brząkowski, *Zatrudnianie niepełnosprawnych*, C.H. Beck, Warszawa 2014, s. 88.

²⁶ II PK 339/04, Legalis nr 74586.

styki usprawniającej lub podjęcia dodatkowego odpoczynku. Podkreślić wypada, że wspomniana przerwa nie obejmuje przerwy na posiłek, o której mowa w art. 134 k.p. W przeciwieństwie do tej ostatniej prawo do wykorzystania przerwy z art. 17 u.r.z. nie zależy od wymiaru czasu pracy w danej dobie. Nie ma zatem znaczenia, czy pracownik wykonuje swoją pracę co najmniej 6 godzin w danym dniu, czy też krócej²⁷. Warto odnotować, że pierwotnie brzmienie tego przepisu²⁸ przewidywało przerwę w pracy w wysokości 30 minut. Przerwa ta przysługiwała niezależnie od innych przerw, była wliczana do czasu pracy. Nie podlegała dzieleniu i musiała być podjęta jednorazowo²⁹.

Uprzywilejowana sytuacja osób niepełnosprawnych wynika również z innych regulacji, określonych w przepisach omawianej ustawy. W literaturze często podkreśla się pozytywne konsekwencje związane z prowadzeniem pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego przez powiatowe urzędy pracy. Wspomniana forma pomocy powinna być stosowana z zachowaniem dostępności świadczonych usług, ich dobrowolności, jawności i równości w ich udzielaniu. W ramach poradnictwa zawodowego prowadzone są działania w zakresie doboru kandydatów na odpowiednie stanowiska pracy, udzielania informacji o rynku pracy, a także porad ułatwiających wybór odpowiedniego zawodu³⁰. Wsparciem dla osób niepełnosprawnych są także instrumenty przewidziane w art. 11 u.r.z. Zgodnie z tym przepisem prawnym osoba niepełnosprawna, zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako

²⁷ K. Stefański, *Czas pracy*, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2013, s. 22.

²⁸ Przedstawione brzmienie przepisu wynikało z pierwotnej wersji ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 123, poz. 776). Przepis ten uległ przeobrażeniu w wyniku zmiany ustawy z dnia 1 lutego 2003 r. (Dz. U. z 2003 r. Nr 7, poz. 79).

²⁹ K. Bereda-Łabędź, *Komentarz do art. 17 ustawy*, [w:] K. Bereda-Łabędź, L. Klimkiewicz, A. Pałęcka, *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Akty wykonawcze*, „ABC”, Warszawa 2002, s. 98.

³⁰ W. Kuźnicki, P. Krupa, *Zakłady pracy chronionej i inni pracodawcy osób niepełnosprawnych 2001 r.: komentarz do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, PFRON, wydawnictwo „Kruk”, Wrocław 2001, s. 47–48.

poszukująca pracy i nie pozostająca w zatrudnieniu, może również korzystać, na zasadach takich jak bezrobotni, z następujących usług lub instrumentów określonych w ustawie o promocji m.in. szkoleń, stażu, prac interwencyjnych, przygotowania zawodowego dorosłych czy studiów podyplomowych. Ponadto bezrobotny, będący osobą niepełnosprawną na podstawie art. 11 ust. 1 u.r.z., może otrzymać ze środków funduszu jednorazowe wsparcie finansowe w wysokości określonej w umowie zawartej ze starostą, nie więcej jednak niż do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia (do 80% kosztów przedsięwzięcia), jeżeli nie otrzymała bezzwrotnych środków publicznych na ten cel.

5. Bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Przywileje, omówione w poprzedniej części opracowania, świadczą o istnieniu mechanizmów mających na celu stworzenie osobie niepełnosprawnej korzystnej sytuacji na rynku pracy. Powstaje jednak wątpliwość, czy przedstawione instrumenty powodują wyrównanie szans osób niepełnosprawnych z osobami pełnosprawnymi w zakresie zatrudnienia? W tym celu warto spojrzeć na dane statystyczne badające poziom zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych. Z danych zebranych na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wynika, iż w 2015 r. ok. 470 tys. osób niepełnosprawnych pracowało zawodowo. Co ważne, wynik ten wskazuje na tendencję spadkową w stosunku do poprzednich lat. Dla wyjaśnienia należy podać, iż liczba aktywnych zawodowo wśród osób niepełnosprawnych kształtowała się następująco: 2010 r. – 485 tys., 2011 r. – 486 tys., 2012 r. – 495 tys., 2013 r. – 478 tys., 2014 r. – 483 tys.³¹

³¹ Dane uzyskane na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) zamieszczone na stronie internetowej Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, [dostęp 10.12.2015 r.], <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,81,bael>, [dostęp 10.12.2015 r.].

Podjęty wyżej wątek wymaga dalszej analizy w kontekście uzyskania informacji, co do przyczyn bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych. Interesujące wnioski przedstawił P. Radecki, koordynator projektu „Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych”. Z przedstawionych przez autora analiz wynika, że dla niespełna 75% niepracujących ankietowanych praca ma duże lub bardzo duże znaczenie. Nieliczni badani, bo zaledwie 12%, opowiadają się za niewielkim lub zupełnym brakiem wpływu pracy na ich życie. Respondentów poproszono także o udzielenie odpowiedzi na pytanie dotyczące stopnia gotowości do podjęcia przez nich pracy. Zastanawiające jest, że tylko niespełna 39% wyraziło chęć otrzymania zatrudnienia, co w konfrontacji z 30% niezainteresowanych wykonywaniem pracy i ponad 16% osób o średnim stopniu gotowości do podjęcia pracy oraz stosunkowo dużą liczbą niezdecydowanych, tj. ponad 13% respondentów, pozwala na wysnucie pewnych wniosków. Przypuszczalnie świadczy to o relatywnie niskim współczynniku motywacji i braku przekonania o celowości podjęcia jakiegokolwiek pracy. Często też może sygnalizować, że osoby te nie decydują się na zatrudnienie z powodu przeciwwskazań zdrowotnych. Wart odnotowania jest fakt, iż wyższy wskaźnik znaczenia pracy dla osób niepełnosprawnych zaobserwowano wśród respondentów pracujących. Dla wskazanej grupy wynosił on nieco ponad 80%, co może przemawiać za prawdziwością stwierdzenia, iż warunki zatrudniania odpowiadają ich możliwościom, jak również spełniają ich oczekiwania i pozwalają na zaspokajanie własnych potrzeb³².

Z kolei badania przeprowadzane przez Państwowy Fundusz Osób Niepełnosprawnych skłaniają do nieco innych konstatacji. Z grupy badanych liczącej ok. 5000 osób tylko 16% nie miało trudności ze znalezieniem pracy. Znacznie więcej, bo aż ok. 70% respondentów było bezrobotnych, a kolejne 10% wskazało na problemy ze znalezieniem pracy w okresie krótszym niż

³² P. Radecki, *Preferencje osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej – wnioski z badań*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2007, nr 4 (12), s. 164 i n.

12 miesięcy. Co istotne, aż połowa badanych bezrobotnych nie wyrażała chęci podjęcia zatrudnienia, a tylko 11% było gotowych wstąpić w stosunek pracy. Więcej niż połowa respondentów jako główny powód bierności zawodowej podawała niezdolność do pracy z powodu choroby. Nieliczni wskazywali również na osiągnięcie wieku nie pozwalającego na zatrudnienie, brak takiej potrzeby, a także niewystarczającą ilość miejsc pracy odpowiadającej ograniczonym możliwościom osób niepełnosprawnych. Na pytanie o mechanizmy pozyskiwania pracy przez osoby niepełnosprawne 19,1% odpowiedziało, iż preferuje szukanie w ofertach pracy zgłoszonych przez pracodawców w Powiatowym Urzędzie Pracy. Nieco mniej, bo 16,2% badanych, liczyło na pomoc znajomych. Natomiast pozostali respondenci najczęściej sięgali do ogłoszeń prasowych, zamieszczanych w Internecie, a także starali się o pracę w formie, w której pracuje osoba niepełnosprawna³³.

Z jednej strony przedstawione powyżej badania wskazują na wartość pracy i jej znaczenie w życiu osób niepełnosprawnych. Z drugiej strony akcentują jednak znacznie wyższy wskaźnik bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych w porównaniu do osób pełnosprawnych. Zwracają również uwagę na bariery, będące często skutkiem warunków zdrowotnych osób niepełnosprawnych lub ograniczeń związanych z możliwością wykonywania określonych prac, które utrudniają lub uniemożliwiają skuteczne znalezienie przez nich zatrudnienia.

Z uwagi na powyższe wypada podkreślić, że niepełnoprawni, tak samo jak osoby pełnosprawne, żyją w określonym środowisku. Jego oddziaływanie sprawia, że oceniają oni dostosowanie konkretnego otoczenia do swoich indywidualnych potrzeb. Konfrontacja ta pozwala dostrzec istnienie pewnych barier oznaczających brak możliwości w pokonaniu przestrzeni³⁴. Czy-

³³ J. Chorążak, *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w świetle badań samorządów powiatowych, samorządów gminnych oraz osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2007, nr 2(3), s. 37 i n.

³⁴ M. A. Paszkowicz, A. Lasota, *Człowiek niepełnosprawny a zatrudnienie: przegląd barier*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2005, nr 4 (4), s. 136.

niąc przegląd licznych ograniczeń, wskazywanych we współczesnej literaturze, należy dostrzec, że mają one charakter podmiotowy i przedmiotowy.

Pierwszy z nich jest związany z indywidualnymi barierami tkwiącymi w psychice osób niepełnosprawnych oraz ze społecznym odbiorem wskazanych osób. Za źródło pierwszych uważa się problemy wynikające ze stanu zdrowia osób niepełnosprawnych oraz mające podłoże mentalne i psychologiczne³⁵. Dolegliwości, ból i choroby, których doświadczają osoby niepełnosprawne, powodują trudności lub niemożność wykonywania określonych czynności. Zdarza się, że są one narażone na częstsze zmęczenie, a także posiadają ograniczone zdolności poznawcze i komunikacyjne. Jako przykład tych ostatnich podaje się brak płynności mówienia, mniejszą zdolność przetwarzania informacji, trudności w zapamiętywaniu. Ponadto pracownicy niepełnosprawni wykazują zwiększoną wrażliwość na różne warunki pracy, np. temperaturę, hałas, wilgotność powietrza, zapylenie. Co więcej, objawy dolegliwości jelitowych i moczowych mogą mieć charakter dewastujący, wpływający na ograniczone możliwości zawodowej i społecznej aktywności. Z kolei problemy z utrzymaniem równowagi, zaburzenia w koordynacji ruchu często odnoszą się do trudności związanych z przemieszczaniem, szczególnie zaś ze staniem i chodzeniem, co powoduje, że tak wiele osób niepełnosprawnych przemieszcza się tylko na wózkach inwalidzkich lub skuterach służących do pokonywania dłuższych dystansów. Niejednokrotnie zdarza się, że wewnętrzne dylematy i wątpliwości osób niepełnosprawnych, dotyczące ich szans na rynku pracy oraz kontaktów z osobami pełnosprawnymi, przyczyniają się do bierności zawodowej³⁶. Nierzadkim źródłem tego zjawiska jest brak wiary we własne możliwości oraz poczucie mniejszej

³⁵ M. Garbat, *Identyfikacja barier zatrudniania osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2007, nr 4 (12), s. 198.

³⁶ *Ibidem*, s. 198 i n.

wartości³⁷. Czynniki te powodują bezsilność, silne emocje i trudności z zaakceptowaniem własnej sytuacji³⁸.

Na sytuację osób niepełnosprawnych często mają wpływ zachowania różnych grup społecznych, szczególnie w miejscu pracy. W psychologii podkreśla się, że grupą posiadającą ogromny wpływ na życie człowieka jest rodzina. Z jednej strony to najczęściej najbliżsi udzielają wsparcia i opieki, ale roztaczają również „parasol ochronny” nad osobą niepełnosprawną, co często nie pozwala jej na uzyskanie względnej samodzielności³⁹. Już od wczesnego dzieciństwa wielu rodziców uświadamia swoim dzieciom ich niższą pozycję zawodową, czasami nawet społeczną, co wpływa na poczucie niskiej wartości. Dodatkowo niekorzystny wpływ na sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy mają negatywne reakcje i postawy otoczenia. Utarte stereotypy, uprzedzenia, a nawet uczucie wrogości i niechęci to częste przeciwności, które muszą pokonywać i zwalczać osoby niepełnosprawne. Niestety, są to bariery często skutkujące narażeniem na izolację i marginalizację⁴⁰. Ponadto ich niską pozycję na rynku pracy potęguje fakt, iż pracodawcy nadal często przejawiają negatywne postawy wobec osób niepełnosprawnych, zarzucając im niższe kwalifikacje, mniejszą wydajność pracy oraz niedostateczne przygotowanie do pracy na otwartym rynku. Wynika to z całą pewnością z faktu, że pracodawcy w prowadzeniu firmy i w zatrudnianiu pracowników kierują się przede wszystkim aspektem ekonomicznym i finansowym oraz utartymi wyobrażeniami. Obawy dotyczące niskiego stopnia ich przydatności dla realizacji zadań firmy są szczególnie widoczne u osób, które nie mają doświadczenia w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Znaczenie również mają przyczyny o charakterze emocjonalnym,

³⁷ T. Majewski, *Bariery mentalne i emocjonalne w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2005, nr 4 (4), s. 71 i n.

³⁸ M. Garbat, *op. cit.*, s. 198.

³⁹ E. Gorzycka, *Psychologiczne i społeczne uwarunkowania aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2005, nr 4 (4), s. 50–51.

⁴⁰ M. Garbat, *op. cit.*, s. 198.

a także te związane z koniecznością przystosowania miejsca pracy do potrzeb tych osób, obawami przed częstszym powodowaniem przez nie wypadków czy z przekonaniem, że będą one częściej chorować, co narazi pracodawców na ponoszenie dodatkowych kosztów. Brak wiedzy na temat rzeczywistych korzyści związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych przyczynia się do ich słabej pozycji na rynku pracy.

Przedmiotowy aspekt barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych ma charakter ekonomiczny, prawno-organizacyjny i techniczny. Pierwszy z nich jest związany z dodatkowymi kosztami, wynikającymi z niepełnej sprawności i wydatkami ponoszonymi z uwagi na potrzebę zapewnienia dodatkowego transportu czy częstszego zastępstwa. Niewiedza pracodawców na temat środków finansowania osób niepełnosprawnych powoduje, że niejednokrotnie kondycja firmy nie pozwala na ponoszenie tych nakładów. Niestety, pomimo nowych koncepcji zarządzania występujących np. w Stanach Zjednoczonych, w Polsce dominuje założenie, że należy wystrzegać się kosztów związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, bo ich ponoszenie jest możliwe do uniknięcia.

Nierzadko wpływ na stopień bezrobocia wśród niepełnosprawnych mają bariery prawno-organizacyjne spowodowane m.in. brakiem elastycznych godzin pracy, tempem oraz warunkami pracy⁴¹. Ponadto w polskim systemie prawnym istnieje wiele przepisów, które niekorzystnie regulują sytuację tej części społeczeństwa. Przejawia się to we wprowadzaniu przepisów szczegółowych, ustanawianiu zakazów, nakazów oraz innych ograniczeń, które utrudniają i zniechęcają do podjęcia działań w sferze aktywności zawodowej⁴².

Znaczenie odgrywają także trudności techniczne, spośród których najczęściej wymienia się bariery architektoniczne utrudniające dostęp i użytkowanie pomieszczeń budynku. Często również same stanowiska pracy nie są

⁴¹ M. A. Paszkiewicz, *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych, bariery, ich klasyfikacja i propozycje przełamania*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2007, nr 4 (12), s. 103 i n.

⁴² M. Garbat, *op. cit.*, s. 200.

dostosowane do wykonywania poszczególnych czynności przez pracowników niepełnosprawnych. Można tu wskazać na problemy wynikające choćby z wielkości przejść do stanowiska, przestrzeni stanowiska, a także rozmieszczenia jego elementów. Ogromne znaczenie odgrywają także utrudnienia związane z dojazdem do miejsc pracy. Niewiele osób niepełnosprawnych posiada własny odpowiednio przystosowany samochód. Z kolei transport publiczny ma zwykle ograniczony zasięg i częstotliwość kursowania. Alternatywne środki transportu, tj. taksówki lub przywóz przez członka rodziny czy przyjaciela, są rzadko możliwe ze względu na wysokie koszty czy konieczność wywiązywania się tych osób z własnych zobowiązań⁴³.

Dotychczasowe analizy wskazują na złożoność problematyki barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Nic dziwnego, że stała się ona przedmiotem zainteresowania licznych Instytucji, np. Krajowej Izby Gospodarczo-Rehabilitacyjnej w Warszawie (KIG-R), Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) czy Centrum Badawczo-Rozwojowego Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (CEBRON). Dokonane analizy przedstawiają szersze podejście do omawianej tematyki, uwzględniając ponadto wyniki badań przeprowadzonych w urzędach administracji powiatowej, których pracownicy zwrócili jeszcze uwagę na inne istotne bariery, choćby związane z niskim poziomem kwalifikacji osób niepełnosprawnych, niską świadomością w zakresie przysługujących im praw, a także zbyt wysokimi oczekiwaniami płacowymi. Ponadto zwrócono uwagę na bariery architektoniczne i obawy pracodawców dotyczące konieczności przebudowy budynków⁴⁴. Należy nadmienić, że Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje zakłady pracy, zwraca m.in. uwagę na to, czy osobom niepełnosprawnym zapewnione są odpowiednie warunki pracy. W razie stwierdzenia jakichkolwiek uchybień wydaje zalecenia ich usunięcia, co wyraźnie może wiązać się z poniesieniem dodatkowych nakładów finansowych związanych z likwida-

⁴³ M. Paszkiewicz, *op. cit.*, s. 103 i n.

⁴⁴ M. Garbat, *op. cit.*, s. 205–210.

cją barier funkcjonalnych: barier architektonicznych, urbanistycznych, technicznych, w komunikowaniu się itp.

6. Wnioski

Podsumowując dotychczasowe rozważania, należy zwrócić uwagę na złożoność podniesionej w niniejszym opracowaniu tematyki, która oscyluje nie tylko wokół warunków zatrudniania osób niepełnosprawnych, ale także obejmuje problematykę barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i przyczyn wyższego bezrobocia wśród członków tej grupy w porównaniu do osób pełnosprawnych. Nie ma wątpliwości, że praca stanowi jedną z najważniejszych wartości w życiu osoby niepełnosprawnej. Na pełną aktywizację zawodową tej grupy społecznej nie pozwala nie tylko sama niepełnosprawność, lecz również utrudnienia występujące ze strony pracodawców. Należy podkreślić, że w świadomości wielu pracodawców istnieje obawa przed formalnościami i dodatkowymi obowiązkami wynikającymi z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Ponadto konieczność dostosowania stanowisk pracy oraz panujący stereotyp osoby niepełnosprawnej jako pracownika mniej wydajnego i niesamodzielnego dodatkowo nie pomagają niepełnosprawnemu w znalezieniu pracy⁴⁵. Trudności te występują pomimo licznych korzyści, które wynikają z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Należy tu przede wszystkim wskazać na dofinansowanie pracodawców ze środków PEFRON. Dofinansowanie stanowi formę rekompensaty dla pracodawcy w związku ze zwiększonymi kosztami zatrudnienia osób niepełnosprawnych i dotyczy m.in. wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych. Obejmuje także refundację kosztów szkolenia osoby niepełnosprawnej czy też przystosowania stanowiska pracy do jej potrzeb oraz pomocy odnoszącej się do adaptacji pomieszczeń i urządzeń dla osób niepełnosprawnych. Problematyka ta jest zbyt obszerna i dlatego powinna być przedmiotem osobnych rozważań.

⁴⁵ <http://kadry.infor.pl/zatrudnienie/zatrudnianie-niepelnosprawnych/697088,Zatrudnianie-osob-niepelnosprawnych-fakty-i-mity.html> [dostęp 10.12.2015 r.].

Literatura

- Beck U., *Spoleczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.
- Bereda-Łabędź K., *Komentarz do art. 17 ustawy*, [w:] K. Bereda-Łabędź, L. Klimkiewicz, A. Pałęcka, *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Akty wykonawcze*, „ABC”, Warszawa 2002.
- Brząkowski M., *Zatrudnianie niepełnosprawnych*, C.H. Beck, Warszawa 2014.
- Cascio W., Boudreau J., *Inwestowanie w ludzi. Wpływ inicjatyw z zakresu ZZL na wyniki finansowe przedsiębiorstwa*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011.
- Chorążak J., *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w świetle badań samorządów powiatowych, samorządów gminnych oraz osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2007, nr 2(3).
- Chrisidu-Budnik A., *Motywowanie*, [w:] A. Chrisidu-Budnik, J. Korczak, A. Pakuła, J. Supernat, *Nauka organizacji i zarządzania*, Kolonia Limited, Wrocław 2005.
- Garbat M., *Identyfikacja barier zatrudniania osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2007, nr 4 (12).
- Giedrewicz-Niewińska A., *Prawo osób niepełnosprawnych do pracy. Zarys problematyki*, [w:] A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz (red.), *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Regulacje prawne*, Difin, Warszawa 2014.
- Gorzycka E., *Psychologiczne i społeczne uwarunkowania aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2005, nr 4 (4).
- Graczyk A., *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Wydawniczego, Bydgoszcz 1996.
- Kurzynowski A., *Aktywizacja osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2005, nr 1(1).
- Kuźnicki W., Krupa P., *Zakłady pracy chronionej i inni pracodawcy osób niepełnosprawnych 2001 r.: komentarz do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, PFRON, wydawnictwo „Kruk”, Wrocław 2001.

- Majewski T., *Bariery mentalne i emocjonalne w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2005, nr 4 (4).
- Mikulski J., *Zakład pracy, jako przestrzeń życiowa osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2005, nr 1 (1).
- Ostalecka K., *Wsparcie pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych pracowników (stan prawny na dzień 1 01 2008 r.)*, [w:] E. Rutkowska (red.), *Pracownik z niepełnosprawnością*, Norbertinum, Lublin 2008.
- Patulski A., G. Orłowski G. (red.), *Komentarz dla praktyków*, Gdańsk 2014.
- Paszkiewicz M. A., *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych, bariery, ich klasyfikacja i propozycje przełamania*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2007, nr 4 (12).
- Paszkowicz M. A., Lasota A., *Człowiek niepełnosprawny a zatrudnienie: przegląd barier*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2005, nr 4 (4).
- Radecki P., *Preferencje osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej – wnioski z badań*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2007, nr 4 (12).
- Sienkiewicz T., *Bariery funkcjonalne w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – ujęcie filozoficzno-prawne*, „Aktywizacja Osób Niepełnosprawnych” 2005, nr 4 (4).
- Staszewska E., *Szczególne uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych*, [w:] M. Bosak (red.), *Prawo a niepełnosprawność*, C.H. Beck, Warszawa 2015.
- Stefański K., *Czas pracy*, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2013.
- Wojciechowski P., *Komentarz do art. 128 Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy 2014: komentarz dla praktyków*, ODDK Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp. k., Gdańsk 2014, s. 551.
- Zieliński T., *Zarys wykładu Prawa pracy*, Uniwersytet Śląski, Katowice 1979.