

Prawne aspekty zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Streszczenie

Przedmiotem dysertacji doktorskiej jest problematyka dotycząca prawnych aspektów zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy oraz w warunkach pracy chronionej. Analizie zostały poddane również regulacje dotyczące dostępu tych osób do zatrudnienia pracowniczego oraz zakazu dyskryminacji ze względu na kryterium niepełnosprawności. W pracy przedstawiono również elementy szczególnego statusu pracowniczego osób niepełnosprawnych wynikające z przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Dysertacja składa się z sześciu rozdziałów, które poprzedza wstęp, a wieńczy zakończenie.

Rozdział I zawiera wyjaśnienie pojęć „niepełnosprawność” oraz „osoba niepełnosprawna”. Definicje tych pojęć zostały także poddane analizie uwzględniając regulacje prawne na poziomie międzynarodowym i europejskim. Wskazano również na wpływ tych aktów prawnych na ustawodawstwo krajowe. Badania objęły również analizę relacji między pojęciami „niezdolność do pracy” i „niepełnosprawność”. W rozdziale tym zamieszczono również uwagi dotyczące kwestii terminologicznych, czyli zwrotów: „osoba niepełnosprawna” i „osoba z niepełnosprawnością”.

Rozdział II dotyczy prawa osób niepełnosprawnych do zatrudnienia. Szczegółowo przedstawione w nim zostały regulacje MOP oraz ONZ w przedmiotowym zakresie. Zawarte w rozdziale drugim analizy dotyczą także rozporządzeń, dyrektyw oraz innych dokumentów Unii Europejskiej. Istotną część uwag regulacji ustawodawstwa polskiego, w szczególności Konstytucji RP oraz ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Rozdział III zawiera rozważania dotyczące instrumentów prawnych stymulujących zatrudnianie osób niepełnosprawnych na chronionym i otwartym rynku pracy. W pierwszej kolejności zostały omówione regulacje odnoszące się do zatrudnienia osób niepełnosprawnych w warunkach pracy chronionej. Przedmiotem rozważań zamieszczonych w tym rozdziale stały się także instrumenty prawne służące realizacji prawa do zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Istotną rolę odgrywa w tym zakresie również praca zdalna.

W procesie rekrutacyjnym istotne znaczenie ma kwestia ujawnienia przez kandydata do pracy orzeczenia o niepełnosprawności, a także zasada równego traktowania osób niepełnosprawnych. W celu osiągnięcia rzeczywistej, materialnej równości prawo dopuszcza stosowanie tzw. akcji pozytywnych, których celem jest wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Szczególnym rodzajem tych działań jest przyznane tym osobom pierwszeństwo w zatrudnieniu w administracji publicznej.

Rozdział V zawiera rozważania dotyczące dyskryminacji pracowników ze względu na niepełnosprawność. Praktyk dyskryminacyjnych wobec osób niepełnosprawnych zakazują m. in. akty prawa międzynarodowego i europejskiego. Za instrument służący realizacji zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu uznają one obowiązek wprowadzenia przez pracodawcę racjonalnych usprawnień. W rozdziale V zamieszczono również uwagi odnoszące się do płaszczyzn zatrudnienia, na których wystąpić mogą zachowania mające charakter dyskryminacyjny. Badaniami objęto także kwestię tzw. dyskryminacji przez asocjację.

Rozdział VI poświęcono szczególnemu statusowi pracowniczemu osób niepełnosprawnych. Status ten wyznaczają przepisy ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, zaś w prawach nieunormowanych w tej ustawie zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu pracy. Poddane analizie odrębności statusu tych osób dotyczą czasu pracy, urlopów wypoczynkowych oraz szczególnych zwolnień od pracy.

Zakończenie zawiera ocenę aktualnego stanu prawnego w analizowanym zakresie oraz konkluzje wynikające z treści przedstawionych w poszczególnych rozdziałach niniejszej rozprawy doktorskiej.

Łódź, 24.09.2024r
Jacek Skora.

