

Warszawa, 28 listopada 2006 r.

DEBATA PARLAMENTARNA
UNIwersytet Warszawski
Instytut Nauk Politycznych
Dzienne Magisterskie Studium
Nauk Politycznych - rok (2006/2007)

Pan
Przemysław Cegiełko
Marszałek Debaty

Na podstawie art. 24 Regulaminu Debaty klub poselski Demokraci.pl wnosi projekt ustawy o zakazie dyskryminacji w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych:

Projekt

USTAWA

Z dnia 11 grudnia 2006 roku

o zakazie dyskryminacji w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Art. 1

Osobą niepełnosprawną jest osoba, która posiada istotną dysfunkcję umysłową lub fizyczną, co wywiera długotrwały wpływ na codzienną działalność.

Art. 2

Zabrania się pracodawcy dyskryminowania osób niepełnosprawnych. w sytuacjach:

- 1) wystosowywania oferty pracy
- 2) określania warunków oferowanej pracy

- 3) gdy odmawia zaoferowania, lub świadomie nie oferuje osobie niepełnosprawnej pracy ze względu na jej stan

Art. 3

Zabrania się pracodawcy dyskryminowania pracownika, który jest osobą niepełnosprawną w sferach:

- 1) warunków pracy, jakie mu oferuje
- 2) w oferowanych możliwościach dotyczących awansu, przeniesień, szkoleń i innych korzyści

Art. 4

Pracodawca dyskryminuje osobę niepełnosprawną, gdy:

- 1) traktuje pracownika, który jest osoba niepełnosprawną, ze względu na jej niepełnosprawność, w sposób mniej uprzywilejowany niż traktowałby osobę wolną od takiej niepełnosprawności
- 2) nie jest w stanie wykazać, że działanie omawiane w punkcie 1) jest usprawiedliwione
- 3) nie stosuje się, do wytycznych zawartych w art. 2 i nie jest w stanie wykazać, że takie zaniechanie jest usprawiedliwione.

Art. 5

Niestosowanie się do postanowień zawartych w art. 2 i 3 jest usprawiedliwione wtedy i tylko wtedy, gdy powodem niestosowania jest istotny brak środków materialnych.

Art. 6

W celu spełnienia wymagań zawartych w art. 2 i 3 pracodawca może zostać zobowiązany do podjęcia następujących czynności:

- 1) wprowadzenia zmian w siedzibie działalności
- 2) przeniesienia części obowiązków osoby niepełnosprawnej na innego pracownika
- 3) zróżnicowania czasu pracy osoby niepełnosprawnej
- 4) zezwolenia osobie niepełnosprawnej na nieobecność w pracy w celu rehabilitacji lub leczenia

- 5) zapewnienia sprzętu niezbędnego do wykonywania obowiązków służbowych przez osobę niepełnosprawną
- 6) zmodyfikowania instrukcji manualnych
- 7) zatrudnienie tłumacza lub osoby czytającej

Art. 7

Oceniając możliwości podjęcia przez pracodawcę czynności, mających na celu spełnienie wymogów zawartych w art. 2 i 3, jak również racjonalność podjętych przez pracodawcę działań, uwzględnia się w szczególności następujące przesłanki:

- 1) czy i w jakim stopniu dane środki są skuteczne w osiągnięciu celów art. 2 i 3.
- 2) czy i w jakim stopniu nakłady materialne niezbędne do wykonania środków zakłóca działalność pracodawcy
- 3) dostępność środków finansowych i innych dla pracodawcy umożliwiających podjęcie środków.

Art. 8

Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

Niniejsza ustawa, oparta jest na wzorcu dobrze funkcjonującej ustawy brytyjskiej. Odzwierciedla ona współczesne trendy nowoczesnego państwa, które aktywizuje społeczeństwo by to ono w coraz większej mierze, w sposób efektywny wykonywało część funkcji opiekuńczej państwa. Istotną kwestią w sferze socjalnej jest problem aktywizacji osób niepełnosprawnych. By osiągnąć ten cel należy umożliwić im zbudowanie wiary we własne możliwości i zapewnić im pozytywne warunki pracy. Osoby niepełnosprawne nieustannie borykają się z problemami komunikacyjnymi, technicznymi i społecznymi. Istnieje potrzeba ułatwienia osobom niepełnosprawnym funkcjonowania w społeczeństwie, a szczególnie w miejscu pracy. Osoba uaktywniona, zarabiająca na siebie żyje z pożytkiem również dla całego społeczeństwa. Pieniądze z zasiłków są w ten sposób uwolnione i mogą być przekazane na

modernizację urządzeń użytku publicznego i na różnego rodzaju dotacje. Należy jednak pokonać niechęć pracodawcy do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Społeczne kampanie reklamowe i zachęty w postaci ulg podatkowych są działaniami potrzebnymi, lecz niewystarczającymi. Potrzebna jest norma ustawowa, która wyraźnie zabroni praktyk dyskryminacyjnych, które przynoszą szkodę społeczeństwu i narażają państwo na niepotrzebne wydatki.

Nie można jednak zapomnieć o interesie przedsiębiorczości polskiej. Nie ulega wątpliwości, że niektóre działalności nie pozostawiają wolności wyboru, co do zatrudnienia osób, które nie posiadają określonych kwalifikacji czy zdolności do wykonywania pewnych czynności. Niniejsza ustawa nie nakłada nieracjonalnych obowiązków na pracodawcę, ale wskazuje mu odpowiednie standardy, do których powinien dążyć. Każda sytuacja sporna powinna być rozstrzygana indywidualnie. Ustawodawca nie chce doprowadzać małych przedsiębiorstw do bankructwa na skutek wydatków dostosowawczych. Ustawa zyskała tedy odniesienie do racjonalności działania, która ustalana jest na podstawie możliwości finansowych pracodawcy lub dostępu do pozyskania takich środków.

Przepisy ustawy są zgodne z ustawodawstwem Unii Europejskiej. Należy podkreślić, że walka z wszelkimi przejawami dyskryminacji jest jednym z priorytetów Unii Europejskiej, co znalazło swój wyraz w **art. 13 Traktatu Amsterdamskiego**, który „upoważnia Wspólnotę do podejmowania inicjatyw mających na celu zwalczanie (...) wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub przekonania, **niepełnosprawność**, wiek lub orientację seksualną”

Projekt nie pociąga za sobą wydatków z budżetu państwa.