



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Jolanta Fedak

DPS.I.0700- 23- 2141-KS/08

GABINET MARSZAŁKA SENATU
wpłynęło dn. 10.06.08
nr. 3519 podpis.

Warszawa, dnia 8 czerwca 2008r.

10.06.08
4278
11.06.08
M

Pan
Bogdan Borusewicz
Marszałek Senatu RP

Szanowny Panie Marszałku

W nawiązaniu do oświadczenia senatora Przemysława Błaszczyka, złożonego na 11 posiedzeniu Senatu RP w dniu 8 maja 2008r. dotyczącego zasad przyznawania renty socjalnej dla osób głuchoniemych, ich kwalifikacji jako osób całkowicie niezdolnych do pracy oraz potrzeby nowelizacji w tym zakresie, wyjaśniam, co następuje.

Zasady przyznawania renty socjalnej reguluje ustawa z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej (Dz. U. Nr 135, poz. 1268 z późn. zm.), która weszła w życie dnia 1 października 2003 r.

Zgodnie z art. 4 ww. ustawy, renta socjalna przysługuje osobie pełnoletniej całkowicie niezdolnej do pracy z powodu naruszenia sprawności organizmu, które powstało:

- 1) przed ukończeniem 18. roku życia,
- 2) w trakcie nauki w szkole lub w szkole wyższej - przed ukończeniem 25. roku życia,
- 3) w trakcie studiów doktoranckich lub aspirantury naukowej.

Renta socjalna przysługuje więc osobom, które z powodu wcześniej powstałej niepełnosprawności, jeszcze przed ich wejściem na rynek pracy, nie miały szansy na wykonywanie pracy zawodowej i nabycie własnych uprawnień do renty z tytułu niezdolności do pracy, a często nawet na zdobycie jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych. Świadczenie

to jest wyrazem szczególnej troski państwa o takie osoby. Warto zauważyć, że osoby takie w większości nigdy nie osiągają samodzielności życiowej, mimo ukończenia 18 roku życia nadal zamieszkują z rodzicami lub też przebywają wiele lat w instytucjonalnych formach opieki, najczęściej w domach pomocy społecznej. Renta socjalna jest dla wielu osób jedynym źródłem dochodu, a w przypadku osób zamieszkujących wspólnie z rodziną jest postrzegana jako wkład osoby niepełnosprawnej w budżet domowy. Własna renta daje tym osobom poczucie godności, a do pewnego stopnia także niezależności. Z powyższych względów renta socjalna została skierowana do grupy osób niepełnosprawnych, o których mowa w art. 4 ustawy.

Osoby niepełnosprawne, które nie mają prawa do renty socjalnej ani do renty z tytułu niezdolności do pracy z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i które nie mają dochodu bądź ich dochód nie przekracza odpowiednich kryteriów dochodowych, mogą otrzymywać pomoc z ośrodka pomocy społecznej. Jedną z form takiej pomocy jest zasiłek stały, który przysługuje:

- 1) pełnoletniej osobie samotnie gospodarującej, całkowicie niezdolnej do pracy z powodu wieku lub niepełnosprawności, jeżeli jej dochód jest niższy od kryterium dochodowego osoby samotnie gospodarującej (477 zł.);
- 2) pełnoletniej osobie pozostającej w rodzinie, całkowicie niezdolnej do pracy z powodu wieku lub niepełnosprawności, jeżeli jej dochód, jak również dochód na osobę w rodzinie są niższe od kryterium dochodowego na osobę w rodzinie (351 zł.).

Zasiłek stały jest świadczeniem uzależnionym od dochodu, w związku z czym jego kwota przyznawana różnym osobom jest różna. Zależy ona od zamożności rodziny i dochodu osoby niepełnosprawnej. Natomiast renta socjalna co do zasady przyznawana jest w jednakowej wysokości i wynosi 84% kwoty najniższej renty z tytułu niezdolności do pracy. Zmniejszenie tego świadczenia przewidziano jedynie dla osób otrzymujących jednocześnie rentę rodzinną, natomiast zawieszenie – w stosunku do osób osiągających własne dochody (art. 9 i 10 ustawy o rencie socjalnej).

Przyznanie osobom niezdolnym do pracy, u których naruszenie organizmu powstało po upływie okresów wskazanych w art. 4 ustawy o rencie socjalnej, prawa do zasiłku stałego, a nie do renty socjalnej, podyktowane jest specyficzną rolą świadczeń z pomocy społecznej w systemie zabezpieczenia społecznego. Zgodnie z art. 2 i 3 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. Nr 64, poz. 593, z późn. zm.) pomoc społeczna jest instytucją

polityki społecznej państwa, mającą na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości. Pomoc społeczna wspiera osoby i rodziny w wysiłkach zmierzających do zaspokojenia niezbędnych potrzeb i umożliwia im życie w warunkach odpowiadających godności człowieka. Ww. przepisy wskazują na subsydiarny charakter pomocy społecznej jako systemu wspierającego osoby i rodziny w celu przezwyciężenia ich trudnej sytuacji. Ma to więc odniesienie do tej grupy osób, która z różnych powodów nie jest aktywna zawodowo i jednocześnie nie posiada prawa do świadczeń z innych rodzajów systemu zabezpieczenia społecznego (zasiłki dla bezrobotnych, świadczenia przedemerytalne, renty, emerytury).

Należy również zauważyć, że ustawa o rencie socjalnej poszerzyła krąg osób uprawnionych do renty z tytułu niezdolności do pracy poprzez dokonanie zmiany art. 57 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Dodany do tego artykułu ust. 2 złagodził warunki wymagane do uzyskania renty z tytułu niezdolności do pracy, a mianowicie od osoby całkowicie niezdolnej do pracy, która posiada okres ubezpieczenia co najmniej 20 lat w przypadku kobiet i 25 lat w przypadku mężczyzn, nie wymaga się, aby niezdolność do pracy powstała w czasie lub przed upływem 18 miesięcy od ustania ubezpieczenia. Dotyczy to zatem osób, które legitymują się stosunkowo długim stażem ubezpieczeniowym i które z chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego będą miały prawo do emerytury. W poprzednim stanie prawnym osoby takie mogły jedynie ubiegać się o rentę wyjątkową.

Ocena, czy pobierający rentę jest nadal niezdolny do pracy (art. 78 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, Dz. U. Nr 40, poz. 267 z późn. zm.) powinna, poza aspektem medycznym, uwzględniać także obiektywną możliwość podjęcia przez niego dotychczasowego lub innego zatrudnienia, zgodnie z poziomem jego kwalifikacji, wykształcenia, wieku i predyspozycji psychofizycznych.

O niezdolności do pracy nie decyduje więc niemożność podjęcia innej pracy warunkowana wiekiem, poziomem wykształcenia i predyspozycjami psychofizycznymi, lecz koniunkcja niezdolności do pracy z niezdolnością do przekwalifikowania się do innego zawodu.

Nie ma podstaw do przyznania renty socjalnej osobie, która z medycznego punktu widzenia nie jest całkowicie niezdolna do pracy, choćby nie miała możliwości jej podjęcia z innych przyczyn (orz. SN z 9 marca 2006r. II UK 98/05).

Podsumowując należy stwierdzić, że w chwili obecnej przepisy ustawy o rencie socjalnej w sposób jednoznaczny i obiektywny określają zakres osób uprawnionych do renty socjalnej oraz zasady jej przyznawania.

W zakresie pozostałych przepisów mających na celu pomoc osobom niepełnosprawnym w odnalezieniu się na rynku pracy wyjaśniam, co następuje.

W latach dziewięćdziesiątych XX wieku rozpoczęto reformę funkcjonującego systemu ubezpieczeń społecznych. Jedną z przesłanek uzasadniających reformę systemu ubezpieczeń społecznych w 1996 r. było uwolnienie tego systemu od orzecznictwa dla celów innych niż rentowe. W związku z tym, na mocy art. 8 ustawy z dnia 28 czerwca 1996 r. o zmianie niektórych ustaw o zaopatrzeniu emerytalnym i ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. z 1996 r., Nr 100, poz. 461), z dniem 1 września 1997 r. powstał pozaubezpieczeniowy i pozarentowy system orzecznictwa o niepełnosprawności, ustalający prawny status niepełnosprawności dla celów korzystania z ulg i uprawnień oraz korzystania z form rehabilitacji zawodowej i społecznej zgodnie z ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92).

Ponieważ orzekanie o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności nie łączy się w żaden sposób z uzyskaniem prawa do świadczenia z ubezpieczeń społecznych, dlatego określane jest mianem systemu pozarentowego.

Różnice w funkcjonowaniu orzecznictwa o niezdolności do pracy i o niepełnosprawności wynikają z celów, do jakich systemy zostały powołane. Najważniejszą z różnic jest to, że niepełnosprawność nie oznacza braku zdolności do pracy.

System rentowy w postępowaniu orzeczniczym kieruje się kryteriami pozwalającymi ustalić niezdolność do pracy i na tej podstawie ustala prawo do świadczenia rentowego – jako rekompensaty za utraconą zdolność do zarabkowania – jedynie w stosunku do osób spełniających warunki przepisów o ubezpieczeniu społecznym. Stopień naruszenia

sprawności organizmu, będący podstawą diagnozy orzeczniczej w systemie rentowym, służy do określenia rozmiaru i zakresu ograniczeń, jakich doznaje osoba w realizacji aktywności zawodowej, możliwości zarobkowania i uzyskania samodzielności ekonomicznej.

Natomiast naruszenie sprawności organizmu służące diagnozie orzeczniczej ustalającej niepełnosprawność jest podstawą do określenia ograniczeń, jakich doznaje osoba w samodzielnej egzystencji lub pełnieniu ról społecznych. Orzecznictwo o niepełnosprawności uwzględnia zarówno fizyczne, psychiczne jak i społeczne aspekty funkcjonowania człowieka. Naruszenie sprawności organizmu powodujące niepełnosprawność nie zawsze uniemożliwia lub ogranicza zdolność do zarobkowania, może natomiast powodować ograniczenia w życiu pozazawodowym, w pełnieniu ról społecznych, w samodzielnej egzystencji. Lekarz przewodniczący składu orzekającego ustala stopień niepełnosprawności lub jego brak w oparciu o przepisy ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, standardy postępowania orzeczniczego zawarte w rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz. U. Nr 139, poz. 1328) oraz w oparciu o standardy postępowania dla lekarzy członków zespołów orzekających o stopniu niepełnosprawności określające związek przyczynowy pomiędzy jednostką chorobową, a zakresem ograniczeń funkcjonalnych osoby orzekanej - opracowane przez zespół specjalistów z poszczególnych dziedzin medycyny w oparciu o w/w rozporządzenie (przeznaczone do użytku wewnętrznego lekarzy orzeczników – członków składów).

Zgodnie z w/w kryteriami osoby głuchonieme zaliczane są do osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim lub umiarkowanym.

Osoby zaliczone do lekkiego stopnia niepełnosprawności to osoby 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, zaś osoby zaliczone do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności to osoby z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolne do pracy albo

zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagające czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.

Decyzja o zaliczeniu osoby do odpowiedniego stopnia niepełnosprawności nie tylko potwierdza samą niepełnosprawność, wskazuje również formy rehabilitacji zawodowej i społecznej, z jakich osoba orzeczona może korzystać oraz warunkuje prawo do korzystania z wielu ulg i uprawnień przyznanych na podstawie odrębnych przepisów (m. in. z zakresu pomocy społecznej, świadczeń rodzinnych, dodatków mieszkaniowych). Orzeczenie o niepełnosprawności, poza ustaleniem stopnia niepełnosprawności zawiera wskazania dotyczące m.in. odpowiedniego zatrudnienia, szkolenia, w tym specjalistycznego, zatrudnienia w zakładzie aktywności zawodowej, które nie mają jednak charakteru bezwzględnie wiążącego, tj. nie uniemożliwiają osobie niepełnosprawnej realizację konstytucyjnego prawa do pracy.

Potwierdzeniem tego jest przepis art. 4 ust. 5 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, zgodnie z którym zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (czyli takich, w których występuje ograniczenie w zdolności do pracy) nie wyklucza możliwości zatrudnienia osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej. Jednakże warunkiem jej zatrudnienia jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej lub zatrudnienie w formie telepracy.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie ogranicza się tylko do stwierdzenia niepełnosprawności ale przewiduje różne formy pomocy dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne – w tym osoby głuchonieme - zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy.

Pracodawca, który zatrudnia osobę niepełnosprawną może otrzymać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych:

1. miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, który nie ma ustalonego prawa do emerytury, o ile pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych, prowadzonej przez Państwowy Fundusz

Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Wysokość tego dofinansowania została zróżnicowana w zależności od stopnia, a także rodzaju niepełnosprawności pracowników. Istnieją także różnice w wysokości dofinansowania pomiędzy pracodawcami posiadającymi status zakładu pracy chronionej, a innymi pracodawcami.

Dofinansowanie przysługuje wyłącznie pracodawcom, którzy nie posiadają zaległości w zobowiązaniach wobec Funduszu.

Pomoc ta w przypadku pracodawców będących przedsiębiorcami stanowi pomoc publiczną udzielaną w ramach pomocy na zatrudnianie;

2. refundację składek na ubezpieczenie społeczne zatrudnionych osób niepełnosprawnych, która jest także uzależniona od miejsca zatrudnienia tych osób.

Pracodawca, który zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem w wysokości co najmniej 6% może otrzymać w ramach refundacji w stosunku do zatrudnionych osób niepełnosprawnych:

- 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,
- 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.

Pracodawca, który zatrudnia mniej niż 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, w stosunku do zatrudnionych osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności może otrzymać w ramach refundacji:

- a) część wynagrodzenia odpowiadającą składce należnej od zatrudnionego na ubezpieczenie emerytalne,
- b) część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadającą składce należnej od pracodawcy na ubezpieczenie emerytalne

- pod warunkiem terminowego opłacenia przez pracodawcę tych składek w całości.

Natomiast zakład pracy chronionej, może otrzymać ze środków Funduszu refundację w stosunku do zatrudnionych osób niepełnosprawnych:

- a) części wynagrodzenia odpowiadającą składce należnej od pracownika na ubezpieczenia emerytalne i chorobowe,
 - b) części kosztów osobowych pracodawcy odpowiadającą składce należnej od pracodawcy na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe
- pod warunkiem terminowego opłacenia przez pracodawcę tych składek w całości.

Refundacja składek w przypadku pracodawców będących przedsiębiorcami stanowi pomoc publiczną udzielaną w ramach pomocy na zatrudnianie jako część rekompensaty z tytułu poniesionych podwyższonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych;

3. w przypadku zatrudnienia przez okres co najmniej 36 miesięcy osoby niepełnosprawnej zarejestrowanej jako bezrobotna lub poszukująca pracy i niepozostająca w zatrudnieniu, skierowanej do pracy przez powiatowy urząd pracy bądź pozostającej 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, zwrot kosztów:

- poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności,
- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych,
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej funkcjonowanie w zakładzie pracy;

4. 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;

5. zwrot 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;

6. zwrot 60 % wynagrodzenia przed opodatkowaniem podatkiem dochodowym oraz obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne od tego wynagrodzenia - za okres jednego roku w przypadku zatrudnienia osoby niepełnosprawnej zarejestrowanej w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu;

7. refundację kosztów szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych do wysokości 90 % tych kosztów, nie więcej jednak niż do wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę.

W/w pomoc jest pomocą publiczną udzielaną w ramach pomocy na zatrudnianie (pkt 1-3), pomocy na szkolenia (pkt 6) bądź pomocy de minimis (pkt 4,5), których pułapy udzielania zostały określone w odrębnych rozporządzeniach Komisji Europejskiej.

W 2007 r. zaobserwowano tendencję rosnącą w ramach realizacji przez samorządy powiatowe zadania dotyczącego zwrotu kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikom niepełnosprawnym. Starostowie podpisali 18 umów, w ramach których wypłacili dofinansowanie z tytułu zwrotu kosztów zatrudnienia 298 pracowników pomagających (w 2006 r. – tylko 148 osób) pracownikom niepełnosprawnym. Pomoc w tym zakresie uzyskało 338 pracowników niepełnosprawnych (w roku 2006 – 224 osoby), przy czym 250 osób, którym udzielono pomocy, było pracownikami zakładów pracy chronionej.

Warto zaznaczyć, że rolę uzupełniającą do instytucji pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu i asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej może pełnić trener pracy. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych realizuje obecnie pilotażowy program *„Trener Pracy - zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych”*, którego celem jest wspieranie zatrudnienia wspomaganych osób niepełnosprawnych. Program zakłada zatrudnienie na podstawie umowy o pracę osoby niepełnosprawnej, wymagającej podczas wykonywania pracy pomocy innych osób. Kluczową rolę w zatrudnieniu wspomaganych pełni trener pracy (może to być asystent osoby niepełnosprawnej), który we współpracy z doradcą zawodowym i psychologiem wspiera osobę niepełnosprawną w procesie zdobywania i utrzymywania zatrudnienia. Wymiar i rodzaj udzielanego wsparcia jest ściśle powiązany z indywidualnymi potrzebami osoby niepełnosprawnej i jest nakierowany na zapewnienie jej maksymalnej niezależności.

Podstawowym zadaniem trenera pracy jest przygotowanie niepełnosprawnego pracownika do wykonywania zadań i obowiązków zawodowych, poszukiwanie dla osoby niepełnosprawnej odpowiedniego stanowiska pracy oraz pomoc w początkowym okresie zatrudnienia. Wsparciem objęty jest również pracodawca oraz pracownicy, wobec których trener pracy pełni funkcje doradcze i konsultacyjne.

Pilotażowy program „Trener pracy - zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych”, będzie realizowany przez PFRON do dnia 31 grudnia 2010 r.

Z poważaniem

MINISTER
z up.

Agnieszka Chłoń-Domińczak
PODSEKRETARZ STANU