

Posiedzenie Rady Ochrony Pracy 25 września 2018 r.

Ocena zdolności do pracy jako narzędzie integracji społecznej i aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

To główny punkt posiedzenia Rady Ochrony Pracy 25 września br. Materiały zostały przygotowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Kierownik Zakładu Ergonomii CIOP-PIB prof. **Joanna Bugajska** podkreśliła, że jednym z głównych problemów polskiego rynku pracy są niewykorzystane zasoby osób narażonych na długotrwałe bezrobocie i wykluczenie społeczne, w tym osób z różnymi stopniami niepełnosprawności. Przytoczyła dane zaczerpnięte z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), z których wynika, że spośród 1 638 tys. osób z niepełnosprawnościami będących w wieku produkcyjnym (18 – 59 lat dla kobiet i 18 – 64 lata dla mężczyzn) przeszło 73% jest biernych zawodowo. To oznacza, że większość z nich pozostaje poza rynkiem pracy. Jedną z istotnych barier skutecznej aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami lub zagrożonych niepełnosprawnością jest bardzo rozbudowany i zróżnicowany metodycznie system orzecznicy.

Obecnie w Polsce podstawowe orzecznictwo do celów rentowych (orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu powodującym niezdolność do pracy oraz orzeczenia o niesamodzielności) prowadzą lekarze orzecznicy ZUS oraz komisje lekarskie ZUS. Natomiast rolnicy i ich rodziny kierowani są do lekarzy orzeczników i komisji lekarskich Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, a służby mundurowe (policjanci, żołnierze, celnicy) i ich rodziny – do komisji lekarskich MON lub MSWiA. Z kolei orzecznictwo do celów pozarentowych prowadzone jest przez powiatowe lub miejskie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności. Z takim rozproszeniem systemu orzecznictwa – mówiła prof. Bugajska – związany jest brak jednolitych standardów badania i orzekania o zdolności do pracy.

Kolejna bariera – to niewystarczająca wiedza pracodawców o możliwościach do wykonywania pracy przez osoby po wypadkach i przebytych chorobach, szczególnie w przypadku konieczności ich przekwalifikowania. „Pracodawcy zazwyczaj odczuwają lęk, jeżeli osoba wraca pod długiej przerwie, nawet z zaświadczeniem od lekarza medycyny pracy, że jest zdolna do pracy” – zauważyła szefowa Zakładu Ergonomii CIOP-PIB.

Dlatego – jak zaznaczyła – uzasadniona jest modyfikacja systemu orzekania o niepełnosprawności w kierunku kompleksowej oceny zdolności do pracy. Jej celem jest

identyfikacja możliwości – a nie ograniczeń – badanej osoby, a tym samym zwiększenie szans na zatrudnienie osób niepełnosprawnych lub osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym zawodowym.

Prof. Bugajska poinformowała, że Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy opracował i poddał testom w projektach pilotażowych model kompleksowej oceny zdolności do pracy osób z niepełnosprawnościami. Uwzględniono w nim m.in. diagnozę predyspozycji zawodowych, zwłaszcza gdy konieczne jest wskazanie kierunków reorientacji zawodowej, a także Międzynarodową Klasyfikację Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF), która zakłada całościowe podejście do oceny medycznej stanu organizmu oraz jego ocenę funkcjonalną pozwalającą na określenie możliwości uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym. Wykorzystano standaryzowane testy psychologiczne i fizjologiczne w aspekcie wymagań pracy.

Kompleksowa ocena zdolności do pracy osoby niepełnosprawnej pozwala na określenie ścieżki kształcenia i ścieżki zawodowej, przy uwzględnieniu jej możliwości psychofizycznych, aktualnej sytuacji życiowej oraz potrzeb rynku pracy. Umożliwia również wskazanie grupy zawodów i prac rekomendowanych osobie niepełnosprawnej. W wyniku kompleksowej oceny powstaje indywidualny profil możliwości psychofizycznych i kompetencji zawodowych (tzw. paszport do pracy), w którym obok przedstawienia i omówienia wyników badania znajdują się również rekomendacje dotyczące – w razie potrzeby – rehabilitacji, szkoleń, reorientacji zawodowej czy dostosowania stanowiska pracy. Wśród głównych grup wymagających kompleksowej oceny zdolności do pracy prof. Bugajska wymieniła osoby orzekane dla uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego, osoby poddane rehabilitacji leczniczej w ramach prewencji rentowej ZUS, osoby zagrożone niezdolnością do pracy (poszkodowane w wypadkach drogowych i wypadkach przy pracy), osoby niepełnosprawne i osoby starsze.

Wicedyrektor Departamentu Prewencji i Rehabilitacji ZUS **Anna Sójka** mówiła m.in. o działaniach podejmowanych przez Zakład w ramach prewencji wypadkowej i pracach naukowo-badawczych, w których stosowano opracowany przez CIOP-PIB model kompleksowej oceny zdolności do pracy.

Zwróciła uwagę, że rehabilitacja prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych nawiązuje do założeń polskiej szkoły rehabilitacji, której autorami są prof. Wiktor Dega i prof. Marian Weiss. Charakteryzowały ją cztery cechy. Wczesność – pacjenci powinni być kierowani na rehabilitację jak najwcześniej, a czas oczekiwania powinien być jak najkrótszy. Kompleksowość – wszechstronne, podmiotowe, indywidualne podejście do pacjenta,

ukierunkowane na wszystkie sfery istotne dla powrotu do zdrowia – fizyczną, psychiczną, społeczną i zawodową, realizowane przy użyciu różnych form terapii i technik. Ciągłość – rehabilitacja lecznicza powinna być – w zależności od potrzeb – procesem stale modyfikowanym, zapewniającym leczenie i kompensację, prowadzącym do utrzymania lub odzyskania zdolności do pracy. Powszechność – każda osoba, która wymaga leczenia usprawniającego, ma prawo do korzystania z rehabilitacji medycznej, społecznej i zawodowej.

W dyskusji mówiono m.in. o potrzebie ujednoczenia systemu orzecznictwa i wprowadzenia kompleksowej oceny zdolności do pracy. Zwracano uwagę na zasadność szerszego wykorzystania m.in. przez projektantów i pracodawców opracowania „Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – ramowe wytyczne”. Podkreślano konieczność zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami mobilności, która umożliwiłaby im uczestnictwo w życiu zawodowym i społecznym.

Stanowisko w tej sprawie Rada przyjmie na następnym posiedzeniu.

Rada przyjęła stanowisko w sprawie oceny zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych – skuteczność nowych rozwiązań. Postuluje w nim m.in. przeprowadzenie ogólnopolskiego badania dotyczącego skali stosowania umów cywilnoprawnych w sytuacji, gdy powinna być zawarta umowa o pracę. Zwraca uwagę, że nadużywanie umów cywilnoprawnych jest przejawem nieuczciwej konkurencji. Zaleca prowadzenie kampanii informacyjnych, uświadamiających, że osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych w przyszłości otrzymają bardzo niskie emerytury, często nie wypracowując nawet emerytury minimalnej.