

## II etap programu „Za życiem” coraz bliżej

Coraz bliżej realizacji II etapu programu kompleksowego wsparcia dla rodzin „Za życiem”.

---

A wszystko za sprawą przyjętego przez Radę Ministrów projektu ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw, przedstawionego przez minister Elżbietę Rafalską.

Projekt ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw zapewni realizację II etapu Programu kompleksowego wsparcia dla rodzin „Za życiem”, który został przyjęty przez rząd w grudniu 2016 roku.

Głównym celem programu „Za życiem” jest wspieranie rodzin z osobami niepełnosprawnymi, a w szczególności wychowujących niepełnosprawne dzieci. W praktyce program „Za życiem” to kompleksowe rozwiązania dotyczące wsparcia kobiet w ciąży i ich rodzin, wczesnego wspomaganie dziecka i jego rodziny, a także usług wspierających i rehabilitacyjnych oraz wsparcia mieszkaniowego. Program wraz z ustawą o wsparciu kobiet w ciąży i ich rodzin „Za życiem” jest istotnym instrumentem polityki prorodzinnej rządu.

### Zajęcia dla osób niepełnosprawnych opuszczających WTZ

W ramach projektu przygotowano regulacje, które będą wspierać byłych uczestników warsztatów terapii zajęciowej (WTZ) w utrzymaniu samodzielności i niezależności w życiu społecznym i zawodowym dzięki udziałowi w zorganizowanej formie rehabilitacji. Celem tej regulacji jest zapewnienie prowadzenia zajęć klubowych w warsztacie terapii zajęciowej dla osób, które zakończyły uczestnictwo w WTZ w związku z podjęciem zatrudnienia. To bardzo ważna zmiana, ponieważ osoby niepełnosprawne opuszczające warsztaty terapii zajęciowej zgłaszają potrzebę kontynuacji wsparcia udzielanego w warsztacie. Stąd też istnieje wyraźna potrzeba wsparcia tych osób nie tylko do momentu zatrudnienia, ale i później (zajęcia mają pomóc w podjęciu lub utrzymaniu zatrudnienia).

W praktyce osoba niepełnosprawna będzie mogła kontynuować zajęcia klubowe - bez względu na utratę zatrudnienia lub jego zmianę (ma to być nie mniej niż 5 godzin miesięcznie). Szczegółowy zakres zajęć, ich organizację i wymiar godzinowy będzie ustalał warsztat terapii zajęciowej. Co ważne, osoba niepełnosprawna, która opuściła warsztat terapii zajęciowej w związku z podjęciem zatrudnienia, w przypadku jego utraty i ponownego zgłoszenia uczestnictwa w warsztacie w ciągu 90 dni od dnia opuszczenia WTZ będzie miała pierwszeństwo w rozpoczęciu terapii.

Zajęcia klubowe realizowane przez warsztaty terapii zajęciowej będą finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w ramach nowego programu zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą PFRON. W 2018 roku zaplanowano na ten cel 1,2 mln zł.

### Zmiany dla pracodawców osób niepełnosprawnych

Projekt nowelizacji przewiduje również poszerzenie katalogu pracodawców, do których stosuje się obniżony wskaźnik zatrudniania osób niepełnosprawnych (2 proc.). W myśl projektowanych przepisów wśród tych pracodawców znajdują się także: publiczne i niepubliczne przedszkola, regionalne placówki opiekuńczo-terapeutyczne, interwencyjne ośrodki preadopcyjne, kluby dziecięce oraz inne formy wychowania przedszkolnego, które na tej podstawie będą rozliczać się z wpłat na PFRON.

Jednocześnie zrezygnowano ze zwolnienia z wpłat na PFRON pracodawców prowadzących zakłady pracy w likwidacji. Powód? Przyczyną likwidacji nie musi być trudna sytuacja podmiotu, ale na przykład decyzja o zakończeniu lub przekształceniu działalności. Co ważne, doprecyzowane zostały przepisy dotyczące pracodawców wystawiających informacje o kwocie obniżenia wpłat na PFRON.

## **Udogodnienia dla niepełnosprawnych pracowników**

Wprowadzono również możliwość korzystania z elastycznych form zatrudnienia, w tym z ruchomych godzin pracy (także pracy przerywanej) i telepracy (praca w domu) na wniosek wiążący pracodawcę. Zgodnie z nowymi przepisami, pracodawca co do zasady nie będzie mógł odmówić takich form zatrudnienia.

Z prawa do korzystania z indywidualnego rozkładu czasu pracy lub ruchomego czasu pracy albo wykonywania pracy w systemie przerywanego czasu pracy na podstawie wniosku wiążącego pracodawcę będą mogli korzystać:

pracownik-małżonek albo pracownik-rodzic dziecka w fazie prenatalnej w przypadku ciąży powikłanej, pracownik-rodzic dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie jego rozwoju lub w czasie porodu, pracownik-rodzic dziecka niepełnosprawnego lub ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi.

## **Telepraca**

To jednak nie koniec zmian. Pracownikom-rodzicom dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, a także dziecku niepełnosprawnego lub ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi, przyznano prawo wykonywania pracy w formie telepracy na podstawie wniosku wiążącego pracodawcę.

Przewidziano również możliwość stosowania telepracy na podstawie wniosku niewiążącego pracodawcy, także u tych pracodawców, u których nie zawarto w tej sprawie formalnego porozumienia z przedstawicielstwem załogi. Zatem zmiany te są adresowane do wszystkich pracowników. Osoby te będą mogły na ogólnych zasadach wnioskować o wykonywanie pracy w formie telepracy.

Z uprawnień kierowanych do pracowników-rodziców będzie można korzystać do ukończenia przez dziecko 18 lat, a także po ukończeniu przez nie 18 roku życia. Oznacza to, że z nowych uprawnień będą mogli korzystać pracownicy opiekujący się dorosłym dzieckiem, bo przyjęto, że upośledzenie czy niepełnosprawność mają charakter trwały.

Powyższe rozwiązania umożliwią osobom pracującym, a mającym ciężko chore lub niepełnosprawne dzieci, łatwiejsze godzenie pracy zawodowej z opieką nad nimi. W przypadku rodziców rozważających kontynuację zatrudnienia w sytuacji pojawienia się w rodzinie niepełnosprawnego dziecka nowa regulacja może wpłynąć na decyzję o pozostaniu na rynku pracy.

## **Wyjątek od reguły**

Pracodawca będzie mógł odmówić uwzględnienia wiążącego wniosku o elastyczne zatrudnienie tylko wtedy, gdy nie będzie on możliwy do spełnienia ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

## **Wydłużenie prawa do zasiłku opiekuńczego**

Na uwagę zasługuje również rozwiązanie mające na celu ułatwienie aktywnym zawodowo rodzicom – w przypadku choroby dziecka niepełnosprawnego do 18 roku życia – łączenie opieki nad dzieckiem z wykonywaniem aktywności zawodowej.

Chodzi tu o wydłużenie z 14 do 30 dni prawa do zasiłku opiekuńczego przysługującego ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym dzieckiem, legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współdziałania na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji do ukończenia przez nie 18 lat. Zmiana oznaczałaby wydłużenie prawa do zasiłku opiekuńczego o 16 dni w przypadku chorych dzieci niepełnosprawnych między 14 a 18 rokiem życia.