

# Oczami niewidomego (odcinek 81): dyskryminacja niepełnosprawnych w pracy

Data publikacji: 11.03.2017 15:30

Każda osoba żyjąca czy to w Polsce czy na świecie chce swoje życie spędzić w miarę godnie. Aby to móc zrealizować, potrzebuje środków. Dotyczy to zarówno osób pełnosprawnych, zdrowych, jak również niepełnosprawnych.

□

Sprawą wiadomą jest, że nie każda niepełnosprawność pozwala na zatrudnienie na każdym stanowisku pracy.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. stanowi, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Ustawa zasadnicza nakłada też na władze publiczne obowiązek zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej osobom niepełnosprawnym, a także obowiązek pomocy tym osobom w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej.

Każdy obywatel w naszym kraju bez względu na przynależność rasową, polityczną, niepełnosprawność, czy wiek nie może być dyskryminowany. Na pewno nie chcę w tym miejscu obrażać pracodawców, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne. Ryzyko istnieje zawsze: brać niepełnosprawnego czy dać sobie spokój z takim pracownikiem i odprowadzić te wymagane składki.

Zgodnie z tym, co jest zapisane właśnie w Konstytucji nie ma możliwości dyskryminacji osób w trakcie przyjmowania do pracy jak również w trakcie zatrudnienia. Każdy powinien być traktowany na równo z innymi.

Niestety są takie zawody, do których osoba niepełnosprawna nie nadaje się. Może w zależności od rodzaju schorzenia wykonywać naprawdę wiele zawodów np. operatora wózka widłowego, spawacza, sekretarki, ochroniarza, masażysty rehabilitacyjnego itp. Zawodów, w których odnajdują się osoby niepełnosprawne jest wiele.

Oprócz Konstytucji RP, które regulują sprawy związane z zatrudnianiem pracowników jest Kodeks Pracy, ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W każdej z tych ustaw możemy znaleźć, że pracodawca powinien traktować pracownika jak równego sobie.

Nie powinien rozgraniczać pracowników na lepszych czy gorszych, niepełnosprawnych czy pełnosprawnych.

Decydując się na zatrudnienie danej osoby, która jest niepełnosprawna niech się liczy, że w niektórych sytuacjach taka osoba może robić daną czynność wolniej, ale nie można jej zaraz odrzucać czy zwalniać.

Andrzej Koenig