

PORADNIK

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością

CO WARTO WIEDZIEĆ?



 **BPO**
NETWORK

Stworzyliśmy ten poradnik dla Pracodawców, którzy zamierzają bądź już zatrudniają osoby z niepełnosprawnością. Poniższe informacje mają na celu pomóc w zrozumieniu przepisów, ukazać formy wsparcia jakie przysługują takim pracodawcom oraz zrozumieć, że osoby z niepełnosprawnością tak naprawdę są pracownikami pełnosprawnymi, których ograniczają tylko niektóre czynności.

Często dzieje się tak, że jednym z powodów, dla których osoby z niepełnosprawnością nie są zatrudniane jest niedoinformowanie pracodawców w tym temacie, jak również obawa, czy taki pracownik odnajdzie się na danym stanowisku i będzie umiał poradzić sobie z zadaniami jakie zostaną mu powierzone, a także niepewność czy będzie w stanie współistnieć w społeczności firmowej, wśród współpracowników.

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością – co warto wiedzieć?

Coraz większa liczba pracodawców, firm i przedsiębiorstw zatrudnia w swoje szeregi osoby z niepełnosprawnością, które są przydzielane do różnorodnych stanowisk. Tendencja związana z angażowaniem osób z niepełnosprawnością do życia zawodowego z roku na rok jest zwyżkowa. Dzieje się tak między innymi



dzięki świadomości pracodawców, że osoby z niepełnosprawnościami są równie wartościowymi pracownikami co osoby pełnosprawne. Poziom wykształcenia, kursy, praktyki jakie zdobywają osoby z niepełnosprawnością są na coraz wyższym poziomie dzięki czemu stawiają ich na równi z innymi. Wielu pracodawców nie mając na co dzień do czynienia z pracownikami niepełnosprawnymi zastanawia się nad różnymi przepisami, prawami i obowiązkami jakie będą go dotyczyły, gdy zatrudni taką osobę.

W poniższej części chcielibyśmy przedstawić szereg kluczowych informacji, które mogą się przydać przy zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością. Warto zaznaczyć na wstępie, że dzięki takiemu zatrudnieniu pracodawca otrzymu-

je również wiele przywilejów i dofinansowań, korzyści finansowych oraz wizualnych.



Najistotniejsze korzyści finansowe jakie pracodawca uzyskuje zatrudniając pracownika z niepełnosprawnością:

Dofinansowanie stanowiska pracy

Każdy pracodawca, który przez okres minimum 36 miesięcy zatrudni osoby niepełnosprawne bądź zatrudnia osoby, które w trakcie zatrudnienia stały się niepełnosprawne może ubiegać się o zwrot kosztów poniesionych na przystosowanie, modernizację stanowiska pracy pracownika niepełnosprawnego. Mowa w tym podpunkcie o adaptacji pomieszczeń oraz przystosowaniu stanowiska pracy.

Dofinansowanie szkoleń i staży

Pracodawca, który chcąc przygotować osobę z niepełnosprawnością do podjęcia pracy na danym stanowisku może zaproponować jej staż zawodowy przyuczający do przyszłej pracy. Jednocześnie pracodawca może ubiegać się o częściowy zwrot kosztów szkoleń, które odbył pracownik.

Dofinansowanie wynagrodzeń pracownika niepełnosprawnego

Każdy pracodawca, który zatrudnia osoby z niepełnosprawnością może ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzenia każdego z tych pracowników.



Wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Każdy pracodawca, który zatrudnia minimalnie 25 osób z niepełnością jednocześnie zatrudnienie takich pracowników jest równe bądź większe 6% jest całkowicie zwolniony od wpłat na PFRON.

Koszty związane z zatrudnieniem pracownika wspomagającego

Każdy pracodawca zatrudniający pracownika z niepełnością widząc, że ten ma problem z pewnymi czynnościami może zatrudnić pracownika wspomagającego, a koszty które zostaną poniesione w ten właśnie sposób zostaną zwrócone pracodawcy.

Szczegółowe informacje dotyczące wszystkich form wsparcia dla pracodawców znajdują Państwo pod linkiem: <https://www.w.pfron.org.pl/pracodawcy/>

Z powyższego wynika, że pracodawcy, którzy zdecydują się na zatrudnianie osób z niepełnością mogą w dużym stopniu finansowym na tym zyskać.

Warto również zaznaczyć, że nie tylko korzyści materialne są istotną sprawą w odniesieniu do zatrudnienia osób z niepełnością. Otóż według wielu najnowszych badań między innymi takich jakie przeprowadził zespół konsultantów zespołu Employer Branding HRK pracodawcy i firmy zatrudniającej osoby z niepełnością są postrzegane jako troskliwe i te które oferują stabilne zatrudnienie co odzwierciedla się na wzrost empatii, lojalności, integracji zespołu oraz zaangażowania pracowników w stosunku do pracodawcy. Dodatkowo wśród klientów widać tendencję do większej chęci kupowania produktów bądź korzystania z usług właśnie w tych firmach, które są odpowiedzialne społecznie. Dla przykładu: „W centrum telefonicznym Ikea w Niemczech zauważono, że niewidomi lepiej niż pełnosprawni pamiętają szczegółowe informacje i potrafią udzielić ich „od ręki”, natomiast w firmie Carrefour Polska głuchoniemi kasjerzy często osiągają wyższą efektywność niż ich pełnosprawni koledzy – informuje Joanna Kotzian, menedżer zespołu Employer Branding HRK. Osoby niepełnosprawne intelektualnie bardzo chętnie się angażują w wykonywanie obowiązków, których, ze względu na powtarzalność, nie chcą wykonywać pełnosprawni.”

Co poza finansowo zyskuje pracodawca zatrudniając osobę z niepełnosprawnością?

- Pracownika godnego zaufania
- Pracownika odpowiedniego na dane stanowisko
- Pracownika z odpowiednimi kwalifikacjami
- Często pracownika ze zwiększoną odpornością na stres
- Pracownika odważnego, który nawet w obliczu powszechnych chorób nie będzie się imać pracy ani odizolowywał od środowiska.



Dodatkowe korzyści z obecności pracowników z niepełnosprawnością w firmie:

- Zwiększona lojalność pracowników (pełno i niepełnosprawnych)
- Zwiększona integracja wśród współpracowników
- Wzrost empatii w firmie
- Zwiększone zaangażowanie pracowników w stosunku do pracodawcy.
- Możliwość pozyskania nowych klientów z różnych grup społecznych
- Możliwość pozyskania grupy kandydatów z rynku pracy na przyszłe stanowiska
- Ogólne polepszenie wizerunku firmy
- Większa atrakcyjność firmy jako godnej współpracy
- Wzrost zainteresowanie inwestorów
- Wzrost konkurencyjności
- Poprawę w stosunkach z lokalnymi samorządami, podmiotami państwowymi

Z powyższych informacji wynika, że zatrudnienie pracowników z niepełnosprawnością w dużej mierze odzwierciedla wizerunek jaki posiada firma. Często takie walory są zdecydowanie bardziej korzystne dla pracodawców niż korzyści finansowe.



Poniżej chcielibyśmy przedstawić pytania i odpowiedzi na najbardziej nurtujące pytania jakie mają pracodawcy w stosunku do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.

1. Co się dzieje z niewykorzystanym dodatkowym urlopem wakacyjnym przyznawanym osobie niepełnosprawnej?

- Jeśli w danym roku kalendarzowym osoba niepełnosprawna nie wykorzysta dodatkowych dni urlopowych, wówczas przechodzą one na rok następny, tak samo jak się to dzieje w przypadku urlopu podstawowego. Dodatkowy urlop, zgodnie z obowiązującymi przepisami zwiększa wymiar zwykłego urlopu wypoczynkowego, który przysługuje każdemu pracownikowi na podstawie Kodeksu pracy, z 20 dni do 30 dni oraz z 26 dni do 36 dni.

2. Czy osoba niepełnosprawna podlega badaniom profilaktycznym w firmie, w której jest zatrudniona?

- Niepełnosprawny pracownik, tak samo jak sprawna osoba podlega wszystkim badaniom profilaktycznym co wynika z art. 229 Kodeksu pracy. Ustawodawca bowiem nie dzieli pracowników na pełnosprawnych i niepełnosprawnych.

Osoba z orzeczeniem o niepełnosprawności przed dopuszczeniem do pracy musi przejść:

- badania wstępne;
- okresowe, które wykonuje się po upływie ważności badań wstępnych (w terminie wskazanym przez uprawnionego lekarza);
- kontrolne.

Ostatnie z wymienionych wykonuje się w przypadku pracownika, który co najmniej 30 dni w roku kalendarzowym był nieobecny w pracy z powodu choroby. Trzeba zaznaczyć, że wzór skierowania na badania profilaktyczne, który jest określony w przepisach, nie przewiduje informacji o stopniu niepełnosprawności pracownika. W związku z tym pracodawca nie ma obowiązku zamieszczania o tym wzmianki.

Należy podkreślić, że skierowanie pracownika niepełnosprawnego na badania jest obowiązkiem pracodawcy. Co więcej, wykonywane są one na koszt pracodawcy.

3. Jaki warunek musi spełnić osoba niepełnosprawna, aby móc pracować w nocy?

- Zakaz zatrudniania niepełnosprawnego w porze nocnej dotyczy każdego pracownika niepełnosprawnego bez względu na orzeczony stopień niepełnosprawności. Jednak od tej reguły są wyjątki – jednym z nich jest sytuacja, gdy sam pracownik zgłosi chęć wykonywania zadań służbowych w nocy. Wówczas lekarz pracy, który prowadzi badanie profilaktyczne lub lekarz sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną musi wyrazić zgodę na pracę w godzinach nocnych. Musi on stwierdzić, że nie ma żadnych przeciwwskazań do wykonywania przez pracownika niepełnosprawnego pracy w porze nocnej.



4. Jakie wykształcenie mają osoby niepełnosprawne?

- Wykształcenie osób niepełnosprawnych zależy w dużej mierze od stopnia i rodzaju niepełnosprawności. Najgorzej wykształcone są osoby niepełnosprawne intelektualnie, jeśli chodzi o osoby z niepełnosprawnością ruchową, to bywa różnie. Zgromadzone dane pokazują, że 10% osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności uzyskało dyplom wyższej uczelni, zaś 70% wykształcenie zawodowe lub średnie. Dysponują oni wykształceniem, które daje możliwość wykonywania pracy biurowej i w niektórych przypadkach również fizycznej.

5. Czy w czasie rekrutacji przyszły pracodawca może pytać osobę z orzeczeniem o jej niepełnosprawność?

- Tak, ale dopiero na ostatnim etapie rekrutacji. Nawiązanie do niepełnosprawności kandydata nie powinno dotyczyć samej choroby/dys-

funkcji, ale ograniczeń z niej wynikających i zestawienie ich z rzeczywistymi warunkami stanowiska pracy.

6. Kto może zostać asystentem osoby niepełnosprawnej w miejscu jej pracy?

- Pracownikiem pomagającym osobie niepełnosprawnej w miejscu jej pracy może zostać każdy, choć najlepiej w tej roli sprawdzają się pracownicy wykształceni w tym kierunku. Od 2001 roku asystent osoby niepełnosprawnej jest bowiem odrębnym zawodem, który można zdobyć studiując na uczelni wyższej lub w szkole policealnej. Warto podkreślić, że pracownikiem pomagającym pracownikowi niepełnosprawnemu może być inna osoba niepełnosprawna, która nie ma problemów związanych z wykonywaniem czynności, w zakresie, których służy pomocą innemu pracownikowi niepełnosprawnemu.

7. Czym są stopnie niepełnosprawności i jaka jest ich specyfikacja?

- Istnieją trzy stopnie niepełnosprawności: znaczny, umiarkowany i lekki.
 - Stopień znaczny: jest pierwszym stopniem niepełnosprawności do którego zalicza się osoby z naruszoną sprawnością organizmu, która powoduje, że osoba ta jest niezdolna do pracy jak również potrzebuje ciągłej opieki drugiej osoby.
 - Stopień umiarkowany: jest drugim stopniem niepełnosprawności do którego zalicza się osoby, których stan zdrowia nie pozwala na wykonywanie pracy jak również potrzebuje częściowej opieki drugiej osoby.
 - Stopień lekki: jest trzecim stopniem niepełnosprawności do którego zalicza się osoby, które mają naruszoną sprawność organizmu przez co ich funkcjonowanie jest ograniczone.

8. Jakie są uprawnienia do przerwy osób z niepełnosprawnościami?

- Kodeks pracy określa dokładnie, że jeżeli wymiar pracy pracownika z niepełnosprawnością wynosi co najmniej 6 godzin na dobę to przysługuje mu prawo do przerwy w pracy trwającej minimalnie 15 minut, wliczanej do czasu pracy. Jednocześnie każdy pracownik z niepełnosprawnością ma prawo do dodatkowej przerwy 15 minutowej, która również jest wliczona do czasu pracy.

9. Po co zatrudniać osoby z niepełnosprawnością, skoro mają dłuższy urlop oraz krótszy czas pracy?

- Za ewentualną zmniejszoną tak zwaną wydajność pracodawca może liczyć na różne dofinansowania i zwroty szeregu kosztów jakie ponosi w tym temacie.

10. Istnieje dużo biurokracji związanej z uzyskaniem pomocy finansowych w związku z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością, a procedury są skomplikowane.

- Pracodawca może zwrócić się do poszczególnych Związków Pracodawców bądź innych podmiotów jak różne Fundacje, Organizacje Rządowe i Pozarządowe, które w sposób bardzo rzetelny i uprzejmy wytłumaczą i pomogą w tym temacie.

Podsumowując temat zatrudnienia osób z niepełnosprawnością zdecydowanie wynika, że każdy pracodawca może w dużym stopniu na tym skorzystać, zarówno finansowo jak i wizualnie. Trzeba zacząć przestrzegać pracowników z niepełnosprawnością w sposób całkowicie normalny. W Polsce w dalszym ciągu wskaźnik zatrudnienia wyżej wymienionej grupy jest jednym z najniższych w Unii Europejskiej. Spośród 3,5 milionowego społeczeństwa osób z niepełnosprawnościami pracuje mniej niż 0,5 miliona. W dalszym ciągu – choć to się zmienia – pracodawcy postrzegają osoby z niepełnosprawnością jako „gorszy sort”. Wiąże się to z różnymi negatywnymi stereotypami, które są w polskim społeczeństwie od dziesiątek i setek lat.

Czasy się zmieniają, jak również podejście do wielu tematów w tym do zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Trzeba iść z duchem czasów, bym otwartym na to co nowe i nieznanne, a to co wydaje się gorsze, słabsze często właśnie bywa filarem, opoką, podstawą. Mamy w Polsce wiele wartościowych osób, które tylko czekają by dostać szansę na godną pracę.

Nadszedł czas na zmiany.



Redakcja - Iwona Lewandowska

Oprawa graficzna - Dominik Rożański

Tekst - Sylwia Ziarnik, Zbigniew Wyganowski

Źródło cytatu: <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/pochwal-się-zatrudnieniem-osoby-z-niepełnosprawnością-art-27---praca-i-zatrudnienie>

własność BPO Network

Wszystkie teksty, rysunki, zdjęcia oraz wszystkie inne informacje opublikowane na niniejszych stronach podlegają prawom autorskim firmy BPO Network. Wszelkie kopiowanie, dystrybucja, elektroniczne przetwarzanie oraz przesyłanie zawartości bez zezwolenia firmy BPO Network jest zabronione. Wszelkie prawa zastrzeżone.

Iwona Lewandowska BPO Network