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 ich dotyczyły, gdy zatrudni takową 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 otrzymuje

również wiele przywilejów i dofinansowań, korzyści finansowych oraz wizualnych.

Najistotniejsze korzyści finansowe jakie pracodawca uzyskuje zatrudniając pracownika z niepełnosprawnością:

Poza liczną formą dofinansowań, pracodawca zatrudniający osoby z niepełnosprawnością może zniwelować bądź całkowicie obniżyć wpłaty obowiązkowe do PFRON.

Wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Każdy pracodawca, który zatrudnia powyżej 25 osób a jednocześnie zatrudnienie w Firmie pracowników z niepełnosprawnością jest równe bądź większe 6% jest całkowicie zwolniony od wpłat na PFRON.

Potrzebujesz pomocy? Zgłoś się do BPO Network - pomożemy Ci, wyliczymy za Ciebie i przedstawimy Ci najlepsze rozwiązanie dla Twojej Firmy.

Koszty związane z zatrudnieniem pracownika wspomagającego

Każdy pracodawca zatrudniający pracownika z niepełnosprawnością, 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 znajdą Państwo pod linkiem: https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/

Z powyższego wynika, że pracodawcy, którzy zdecydują się na zatrudnianie osób z niepełnosprawnością, 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 niepełnosprawnością. Otóż według wielu najnowszych badań, między innymi takich jakie przeprowadził zespół konsultantów zespołu Employer Branding HRK, pracodawcy i firmy zatrudniające osoby z niepełnosprawnością są postrzegane jako troskliwe i te, które oferują stabilne zatrudnienie, co przekład się na wzrost empatii, lojalności, integracji zespołu oraz zaangażowanie 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 aspektem finansowym 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 rezygnował z 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 zainteresowania inwestorów
- Wzrost konkurencyjności
- Poprawa 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.

Fakty, o których należy mówić.

Pierwszy fakt:

Osobę z niepełnosprawnością wlicza się jako niepełnosprawną do zestawienia pracowniczego w dniu przyniesienia przez nią dokumentu poświadczającego stopień niepełnosprawności. Można ją liczyć w zestawieniach do 3 miesięcy od wygaśnięcia odpowiedniego zaświadczenia, jeśli osoba ta stara się o nowe zaświadczenie o niepełnosprawności.

Fakt drugi:

Osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności obowiązuje skrócony czas pracy. Mianowicie jest to 7 a nie 8 godzin dziennie, czyli 35 godzin tygodniowo.

Fakt trzeci:

Osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności po przepracowaniu jednego roku w danej organizacji, mają prawo do wykorzystania 10 dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego.

Fakt czwarty:

Na wizytę u specjalisty niepełnosprawny pracownik powinien otrzymać zwolnienie, które nie jest zaliczane ani do L4, ani do urlopów wypoczynkowych. Jest to tzw. obecność usprawiedliwiona płatna. By udowodnić, że się było u specjalisty, należy dostarczyć pracodawcy zaświadczenie potwierdzające wizytę. Tak rozliczaną wizytę można odbyć raz w miesiącu.

Fakt piąty:

Osobie niepełnosprawnej przysługuje dodatkowe 15 minut wolnego czasu, który wlicza się do etatu, czyli osoba ta ma przerwę śniadaniową wynoszącą 30 minut. Do tego, jeśli pracuje ona przy komputerze po 5 minut na każdą przepracowaną godzinę. Gdy to wszystko policzymy, wyjdzie nam: 5 min. × 6 godz. (po siódmej kończymy pracę, więc jej nie liczymy) = 30minut + 30minut dodatkowej przerwy śniadaniowej = 1 godz. Z obliczeń wynika, że osoba legitymująca się stopniem umiarkowanym bądź znacznym niepełnosprawności będzie pracowała „na czysto" 6 godzin dziennie.

Fakt szósty:

Osoba niepełnosprawna ma prawo do uczestnictwa raz w roku w turnusie rehabilitacyjnym max. 21 dni, które są rozliczane następująco: pierwsze 11 dni robocze jest rozliczane w ramach turnusu i jeśli ich braknie, wykorzystuje się dodatkowe dni urlopu (czyli przysługujące pracownikowi niepełnosprawnemu 10 dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego). W praktyce wygląda to tak: mamy skierowanie na 2 tygodnie turnusu – czyli wyko-

rzystujemy te 11 dni robocze. Jeśli mamy dłuższy termin, np. 21 dni, wówczas zabierają nam w rozliczeniu turnusu owe 10 dodatkowych dni urlopu.

- Należy tylko złożyć wniosek z podpisem lekarza kierującego (najlepiej specjalisty) i zaświadczenie o pobycie w ośrodku rehabilitacyjnym – również z podpisem lekarza tam pracującego. Te dokumenty – lub skany dokumentów – pokazujemy w kadrach.

UWAGA: Istnieje rozróżnienie między turnusem rehabilitacyjnym, pobytem w sanatorium, pobytem na rehabilitacji dziennej itp. Należy więc sprawdzić, jaka nazwa znajduje się na wniosku.

Fakt siódmy:

Możemy samodzielnie starać się o zakup komputera wraz z oprogramowaniem – zwłaszcza gdy jesteśmy osobami niewidomymi lub głuchoniemymi. Jeśli jesteśmy niepełnosprawni ruchowo, możemy składać wniosek o dofinansowanie do modernizacji samochodu jako środka transportu do pracy. Wówczas mamy pierwszeństwo w otrzymaniu takiego dofinansowania. Trzeba tylko sprawdzać dokładnie, do kiedy należy składać wnioski.

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. **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.

4. **Czy w czasie rekrutacji przyszły pracodawca może pytać osobę z orzeczeniem o jej niepełnosprawność?**
   - Tak, już na pierwszym etapie rekrutacji. Nawiązanie do niepełnosprawności kandydata nie powinno dotyczyć samej choroby/dysfunkcji, ale ograniczeń z niej wynikających i zestawienie ich z rzeczywistymi warunkami stanowiska pracy.

5. **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.

6. **Czym są stopnie niepełnosprawności i jaka jest ich specyfikacja?**
   - O niepełnosprawności mówimy wtedy, kiedy dana osoba ma ograniczenia lub brak zdolności do wykonywania czynności w sposób uważany za normalny dla człowieka. Trudności te wynikają z uszkodzenia i upośledzenia funkcji organizmu.

     Niepełnosprawności na terenie unii europejskiej rozdzielamy na 3 stopnie:
     - lekką,
     - umiarkowaną,
     - znaczną.

     O stopniu decyduje lekarz orzekający biorąc pod uwagę ograniczenia samodzielności, funkcjonowania indywidualnego i społecznego.

     Z niepełnosprawnością można się urodzić lub nabyć np. w wyniku choroby lub wypadku.

     Przyczyny niepełnosprawnością dzielimy na:
     - upośledzenie umysłowe,
     - choroby psychiczne,
     - zaburzenia słuchu, głosu, mowy,

- choroby narządu wzroku,
- upośledzenie narządu ruchu,
- epilepsja,
- choroby układu oddechowego,
- choroby układu trawiennego,
- choroby układu moczowego,
- choroby neurologiczne,
- inne np. metaboliczne,
- całościowe zaburzenia rozwojowe.

Poprawna wymowa to osoba z niepełnosprawnością. Na co dzień możemy usłyszeć stwierdzenie osoba niepełnosprawna, ale przecież żadne z nas nie jest całkowicie niepełnosprawne. Mamy niepełnosprawności.

7. **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.

8. **Kiedy możemy powiedzieć, że dana osoba jest z niepełnosprawnością?**
   - Niektóre niepełnosprawności są widoczne gołym okiem, inne ukryte i wiemy o nich dopiero wtedy, kiedy dowiemy się tego od naszego współpracownika. Niepełnosprawnością widoczna jest np. ograniczenie w funkcjonowaniu kończyn, a niepełnosprawnością niewidoczną np. zaawansowana cukrzyca. Światowa Organizacja Zdrowia dzieli niepełnosprawności na stopnie oraz rodzaje o czym mówiliśmy wcześniej.

9. **Jakie stereotypy krążą wokół niepełnosprawności? (współpraca w zespołach/przyjazna współpraca).**
   - Wokół niepełnosprawności krąży wiele mitów, wynikają one głownie z niewystarczającej wiedzy na ten temat. Oto kilka najważniejszych:

– osoby z niepełnosprawnością potrzebują naszej pomocy.

Każdy z nas chce być samodzielny i dotyczy to zarówno osób zdrowych jak i z niepełnosprawnością. Pomagaj jeśli zostaniesz o to poproszony.

– osoby z niepełnosprawnością wstydzą się swojej inności.

Każdy z nas jest innym człowiekiem i każdy ma potrzebę pozytywnego odbioru jego osoby. Nieujawnianie niepełnosprawności wiąże się ze strefą prywatności. Osoby z niepełnosprawnością widoczną nie chcą być postrzegane przez pryzmat swojej inności. Jeśli jednak ktoś sam opowie Ci o swojej dysfunkcji - nie bój się pytać.

– Wszyscy niepełnosprawni są upośledzeni umysłowo.

Rodzaje i stopnie niepełnosprawności są różne i nie wszystkie dotykają sfery umysłowej.

– Osoba niewidoma nie potrafi korzystać z komputera i telefonu.

Dla osób niewidomych istnieje wiele programów, które umożliwiają im korzystanie z obecnej technologii. Nie raz są w tym lepsi niż osoby widzące doskonale.

– Osoby z niepełnosprawnością nadają się tylko do ochrony i sprzątania.

Jest to bardzo krzywdzący mit, ponieważ osoby z niepełnosprawnością mają prawo i zdolności do edukacji tak samo jak osoby zdrowe. Często są magistrami, doktorami, pracują na bardzo wysokich stanowiskach i radzą sobie doskonale.

– Osoby z problemami z mową nie powinno się prosić o potworzenie.

Osoba z problemami z mową jest świadoma, że czasem może nie zostać zrozumiana i nie ma nić wstydliwego w poproszeniu o powtórzenie.

– Z osobą niesłyszącą nie można się porozumieć.

Osoby niesłyszące znają język migowy, często też są nauczone czytania z mowy ust. Nie trzeba mówić do niej wolniej ani głośniej. Jeśli jednak krępuje cię kontakt z taką osobą - napisz do niej.

10. Jak rozmawiać o niepełnosprawności oraz jak reagować na informację o niej?

- Niepełnosprawność nie jest czymś czego należy się wstydzić i każdy z nas chce być traktowany normalnie. Jesteśmy przecież normalnymi

ludźmi. Osoby zdrowe boją się rozmów z osobami z niepełnosprawnością, że popełnią np. gafę. Nie mówmy kaleka, inwalida, chory, te słowa są nacechowane negatywnie. Określenie osoba z niepełnosprawnością oznacza, że dana osoba coś jeszcze ma, a nie że czegoś nie ma. Do osoby niewidzącej bez problemu można powiedzieć do zobaczenia, bo tak zazwyczaj się żegnamy i nie jest to gafa. Nie mówmy głuchy bo jest to osoba niesłysząca. Nie mówmy ktoś przykuty do wózka, bo wózek właśnie daje wolność i jest to osoba poruszająca się na wózku. Mówienie do kogoś „ty dałnie" jest niedopuszczalne. Jeśli dana osoba nie mówi do nas nic o swojej niepełnosprawności to po prostu nie poruszajmy tego tematu, jeśli jednak jest otwarta i sama nam opowiada to nie bój się – zapytaj. W odniesieniu do wszystkich osób – zarówno sprawnych jak i niepełnosprawnych – należy postępować tak, aby nie naruszyć ich godności, aby wykazywać w stosunku do nich odpowiedni szacunek. W kontaktach z osobami niepełnosprawnymi wymaga się więcej zrozumienia i akceptacji, ale wynika to jedynie z ograniczeń, jakie te osoby posiadają ze względu na chorobę.

11. Co jeszcze warto wiedzieć o osobach z niepełnosprawnością?

- Nie złość się jeśli twój współpracownik poszedł do łazienki i nie ma go już 20 minut. Jeśli niepełnosprawność jest ruchowa to taka osoba będzie potrzebowała więcej czasu. Jeśli twój współpracownik jest osobą niedowidzącą lub niewidzącą, zapytaj czy potrzebuje w pracy jakieś pomocy czy zmian np. w tym jak ułożona jest tabelka w Excel. Jeśli pracujesz z osobą chorą na stwardnienie rozsiane lub dziecięce porażenie mózgowe, pamiętaj, że taka osoba gorzej zniesie stresowe sytuacje niż Ty. Osoba od dziecka niesłysząca może pisać trochę inaczej niż Ty, jednak wciąż jest to zrozumiałe i z sensem. Ataków padaczki nie można powstrzymać w żaden sposób; podczas ataku należy odsunąć wszelkie przedmioty, o które chory mógłby uderzyć głową; gdy atak się skończy osoby potrzebują odpoczynku i czasu, aby dojść do siebie.

Podsumowując temat zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, zdecydowanie widać, że każdy pracodawca może w dużym stopniu na tym skorzystać, zarówno finansowo jak wizerunkowo. Trzeba zacząć postrzegać

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 w polskim społeczeństwie są od dziesiątek lat.

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

Nadszedł czas na zmiany.

BPO NETWORK

Redakcja - Iwona Lewandowska
Oprawa graficzna - Dominik Rożański
Tekst - Sylwia Ziarnik, Zbigniew Wyganowski, , Renata Jochymek-Bieniek
Źródło cytatu: https://www.rpo.gov.pl/pl/content/pochwal-się-zatrudnieniem-osoby-z-niepełnosprawnością-art-27-–-praca-i-zatrudnienie
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.
własność BPO Network

Kontakt:
www.bponetwork.pl
mob.
Agnieszka Grochala 503 460 421
Iwona Lewandowska 508 552 445