



Jak zatrudnić osobę niepełnosprawną.

www.kierunekpraca.org

Publikacja „**Jak zatrudnić osobę niepełnosprawną**” została wydana w ramach projektu „Kierunek praca”, realizowanego w ramach poddziałania 7.4 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Publikacja jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Przygotowany dla:
Stowarzyszenia Wspierania Organizacji Pozarządowych MOST
Ul. Kościuszki 70/1, 40-047 Katowice
www.mostkatowice.pl

Projekt i skład: Anita Burban

Zdjęcia, wykonane przez kadrę projektu oraz Panią Agatę Klepek.

Ilustracje: Janusz Kosmalski

Egzemplarz bezpłatny

Stowarzyszenie MOST pragnie podziękować Panu Janowi Zielińskiemu za nieodpłatne przygotowanie tekstu do niniejszej publikacji.

Jak zatrudnić osobę niepełnosprawną.

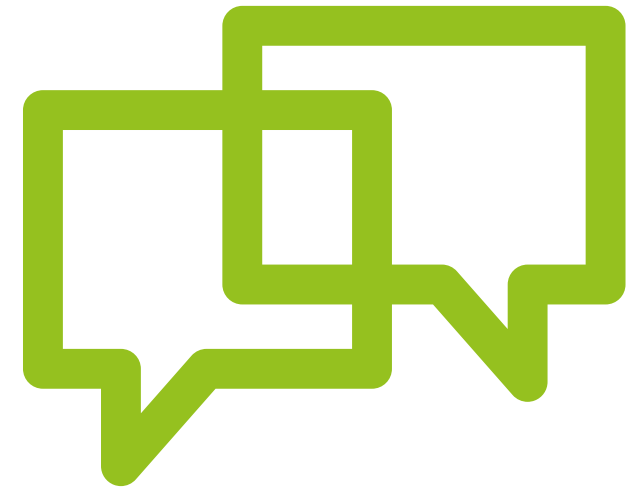
Spis treści:

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością wyzwaniem dla biznesu czy szansą?...str. 2

Kultura organizacyjna - system wartości norm obyczajowych i zachowań przyjętych w danej organizacji...str. 7

Wiem czego chcę - procedura wyznaczania celów pracowników, w tym osób niepełnosprawnych...str. 9

Jak zatrudnić osobę niepełnosprawną – aspekty prawne...str. 11



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością wyzwaniem dla biznesu czy szansą?

autor: Renata Stejskal

Zatrudnianie nowych pracowników dla pracodawców jest zawsze wyzwaniem. Człowiek, jak wiadomo, nie jest do końca przewidywalny. Ze swoimi marzeniami, potrzebami i zasadami może wzbogacić organizację, ale może też w znacznym stopniu zakłócić dotychczasową atmosferę pracy i wywołać kryzys. Dotyczy to każdego człowieka niezależnie od jego sprawności. Dlaczego więc pracodawcy w sposób szczególny obawiają się zatrudniać osoby niepełnosprawne? Skąd biorą się, te nieraz irracjonalne lęki? Dlaczego wolą odprowadzać składkę (traktowaną jako „karę”) na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych zamiast dać szansę osobie niepełnosprawnej, a bardzo często i sobie?

Na te i wiele innych pytań odpowiedzi należy szukać w braku znajomości tego problemu i w negatywnych stereotypach, które ostatnio są już trochę przetamywane. Nie bez znaczenia pozostają także bariery biurokratyczne, które musi pokonać pracodawca zatrudniający osobę z niepełnosprawnością.

W latach 2006-2008 pewna firma uczestniczyła jako partner w projekcie współfinansowanym ze środków pomocowych, a prowadzonym przez Europejskie Centrum Przedsiębiorczości w Warszawie pod nazwą PROTON (Przedsiębior-



cy otwarci na Osoby Niepełnosprawne). Autorka tego opracowania miała przyjemność w nim uczestniczyć. Projekt obejmował całą Polskę i zostało nim objętych 1760 przedsiębiorstw. Byli to głównie małe i średnie przedsiębiorcy. Jego celem głównym było przetamianie lęku przed zatrudnianiem osób niepełnosprawnych i ukazanie korzyści z tego tytułu nie tylko pod względem biznesowym (dopłaty, ulgi itd.), ale pokazanie szczególnej misji firmy i budowanie jej wizerunku w oparciu o wartości etyczne, takie jak: wrażliwość na potrzeby drugiego człowieka, chęć niesienia pomocy, wzajemne zrozumienie itp.

Jak widać, projekt był zorientowany nie tylko na pomoc osobom z niepełnosprawnością w odnajdywaniu się na otwartym rynku pracy i podejścia biznesowego do ich potencjału, ale także na wzmacnianie misji społecznej firm, a co za tym idzie – oddziaływanie w szerszym aspekcie na społeczeństwo, ciągle jeszcze bardzo odległe od rozumienia potrzeb osób niepełnosprawnych.

Realizacja projektu pokazała także jak bardzo w pełnym włączeniu w życie społeczne i zawodowe osobom niepełnosprawnym przeszkadzają negatywne stereotypy i niewiedza znacznej części społeczeństwa, w tym pracodawców, na temat rzeczywistych możliwości i barier, jakie napotykają osoby z niepełnosprawnością.



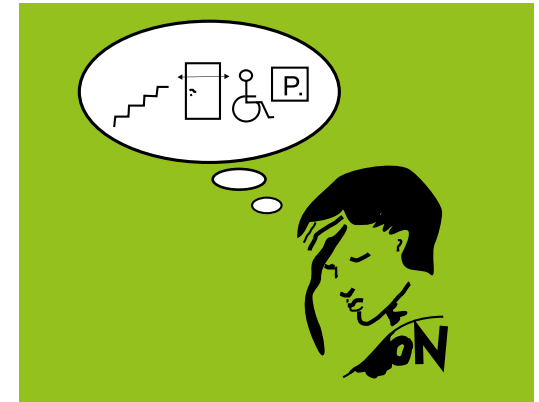
Niestety, również doświadczenia pracodawców już zatrudniających niepełnosprawnych pracowników, często są negatywne, zwłaszcza jeśli idzie o problemy proceduralne. Dotyczą one głównie:

- spraw rozliczeniowych¹,
- wydłużonego ponad miarę czasu rozpatrywania wniosków o dofinansowanie wynagrodzenia i do utworzenia miejsca pracy osoby niepełnosprawnej przez starostów/prezydentów w miastach na prawach powiatu,
- niewystarczającej ilości zarejestrowanych osób z niepełnosprawnością o odpowiednich kwalifikacjach w PUP-ach lub zbyt długiego oczekiwania na kandydata,
- niejasnych, zmieniających się przepisów,
- braku kompetencji urzędników, którzy czasem wprowadzają przedsiębiorców w błąd.

Te i inne przyczyny powodują, że dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność wg badań jest najczęściej występującą sytuacją nierównego traktowania (37% wskazań w badaniu Eurobaru „Dyskryminacja w EU w r. 2012”). Kryterium niepełnosprawności” jest dla 29 % respondentów z Polski główną przyczyną odrzucenia kandydatury osoby z niepełnosprawnością w staraniach o podjęcie pracy. Te liczby muszą niepokoić, bo populacja osób niepełnosprawnych w Polsce w wieku produkcyjnym wynosi aż 2,1 mln (dane z lutego 2013, źródło: Forum odpowiedzialnego biznesu), z tego zatrudnienie znajduje zaledwie 23 %. Dlatego też bezrobocie wśród osób niepełnosprawnych w roku ub. wyniosło aż 16,3 %.

Czy tak być musi? Warto bowiem dodać, że wśród 5 mln osób niepełnosprawnych tyle w ub. roku w Polsce posiadało orzeczenie o niepełnosprawności (op. cit.) aż 37,5% - to osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, a 42% z umiarkowanym. Wspomniany projekt pokazał (a życie czyni to cały czas!) jak wiele mamy

1. Chodzi o rozliczenie dofinansowania do wynagrodzenia z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w tzw. Systemie Obsługi Dofinansowań.



w Polsce do zrobienia pod względem zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.

Tak więc przez uprzedzenia i brak wiedzy potencjalnych pracodawców tracą oni, cała nasza gospodarka i przede wszystkim społeczeństwo oraz same osoby niepełnosprawne, które zamknięte w swoich ścianach czują się pokrzywdzone i odrzucone. Tymczasem często niepełnosprawni są bardzo dobrze przygotowani merytorycznie ilegitymują się wysokim wykształceniem. Powodem takiego stanu rzeczy jest to, że na szczęście, coraz więcej uczelni zlikwidowało bariery dla niepełnosprawnych ruchowo i otwarto się na osoby z różnymi typami niepełnosprawności. Także nowe technologie pozwalają m.in. na e-learning, dzięki któremu bez wychodzenia z domu można zdobyć ciekawe wykształcenie. A ponadto niepełnosprawność ma różne wymiary i przynosi nie tylko różne ograniczenia, ale i duże możliwości.





A zatem jak skorzystać z tego ogromnego potencjału jaki mają osoby niepełnosprawne jako pracownicy?

Oto najistotniejsze wskazówki, które mogą przyczynić się do tego, aby i pracodawcy i pracownicy, (należy dodać – cała załoga) skorzystali z obecności w ich organizacji osób niepełnosprawnych.

Jak wiadomo podstawą trwałego rozwoju każdej firmy jest wizja i strategia, którą menedżer wraz z całą załogą zamienia w sukces. Ważne, aby integralną jej częścią stała się polityka personalna i zarządzanie różnorodnością, pozwalające odpowiedzieć na podstawowe pytanie: Jacy ludzie dziś i w najbliższym czasie są organizacji potrzebni, aby można było zrealizować założone cele?

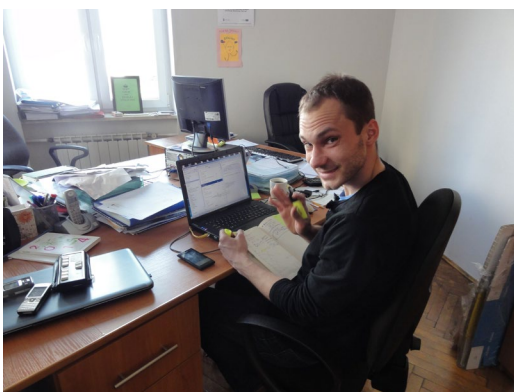
Menedżer powinien przede wszystkim „zobaczyć” swoją firmę i jej miejsce na rynku w określonej perspektywie czasu; dla małego przedsiębiorstwa jest to minimum 2-3 lata



ZANIM PODEJMĘ WAŻNE DECYZJE ...

Powinienem określić:

- cel
- **spodziewane efekty** (zysk, udział w rynku pracy...)
- **inne konsekwencje**
- **potrzebne środki, inne zasoby; w tym ludzie** - ich kwalifikacje, zdolności, predyspozycje (bardzo ważne – często lekceważone!!!)
- **jakość informacji o danej propozycji** (skąd to wiem? Czy wykorzystane zostały wszystkie dostępne źródła?, itd.)
- **alternatywy?**
- **nadzór? kto jest odpowiedzialny? Co powinien umieć?** Jakiego powinien mieć cechy, czy zakres odpowiedzialności wyklucza osobę z niepełnosprawnością, jeśli tak, to dlaczego? (jest to kluczowe pytanie przy wdrażaniu zmian!)



Pomocne pytanie: „Skąd będę wiedzieć, że mój cel został osiągnięty?”

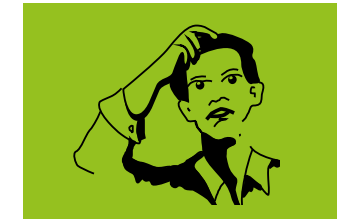
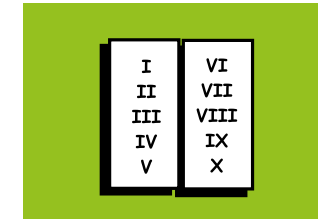
Tak postawione pytania wymuszają zdefiniowanie wymagań stanowiskowych, które jasno określają zarówno kwalifikacje, jak i kompetencje, umiejętności, a co równie ważne – predyspozycje osoby, która ma być na tym stanowisku zatrudniona. O ile kwalifikacje nie budzą większych zastrzeżeń, o tyle niektórzy przedsiębiorcy nie zwracają uwagi na umiejętności społeczne zatrudnianych pracowników, nie dostrzegając w nich ani mocnych stron, ani, co gorsza, zagrożeń. Dlatego warto dokładnie przemyśleć, jakie ewentualne korzyści, firmie i ludziom w niej pracującym, może przynieść zatrudnienie osoby niepełnosprawnej; jak

zmieni się jej kultura organizacyjna i wizerunek na rynku.

Jest rzeczą oczywistą, że kultura organizacyjna ma ogromny wpływ nie tylko jak jest postrzegana dana firma na rynku, ale przede wszystkim ukazuje, co tak naprawdę dzieje się wewnątrz organizacji. Jak jest ona zarządzana? Na ile jej członkowie mają wpływ na współtworzenie klimatu i atmosfery pracy? Jaki jest ich udział w budowaniu wizerunku firmy i jej wyników? Jakie wartości są dla nich ważne? Czy są otwarci na współpracę i wzajemną pomoc? Jak i co tak ich faktycznie motywuje? Obecność osoby z niepełnosprawnością wśród załogi w naturalny sposób pozwala na wykształcenie pożądanych zachowań we wzajemnych relacjach pracowniczych.

Kultura organizacyjna - system wartości norm obyczajowych i zachowań przyjętych w danej organizacji.

Naszą kulturę organizacyjną wyróżniają:



Elementy zewnętrzne:

.....
.....

Wartości:

.....
.....

Normy:

.....
.....



Ważne pytanie: Jakie jest podejście do ludzi w mojej firmie?

Znaczenie ludzi w firmie

małe
(„użytkowe” podejście do pracowników)

- ludzie to głównie koszty
- personel ma mniejsze znaczenie niż inne zasoby
- inwestycje w ludzi nie są opłacalne
- możliwości pracowników są ograniczone i nie mają większego wpływu na rozwój firmy

kluczowe
(pracownicy to wartość)

- ludzie to dobro inwestycyjne
- należy mierzyć opłacalność programu inwestowania w ludzi
- zrozumienie źródeł wartości będących kluczową bazą kultury organizacji prowadzi do wzmocnienia przewagi konkurencyjnej
- nastawienie na wiedzę i dzielenie się nią - szansą na trwałą rozwój firmy

Jak widać, są to fundamentalne pytania jakie należy postawić sobie przed podjęciem decyzji o zatrudnieniu nowego pracownika, w tym także niepełnosprawnego.

Nie bez znaczenia jest samo przygotowanie osoby odpowiedzialnej za proces rekrutacji do zrozumienia tego, kogo tak naprawdę szuka. Stąd istotne jest właściwe, jak wymaga tego norma PN-EN ISO 9001:2009, przede wszystkim wyznaczenie celów jakie ma osiągnąć dany pracownik. Pomoże temu jasne zdefiniowanie wymaganych kompetencji, ale też posiadanie

określonych umiejętności i pożądaných zdolności czy predyspozycji. Ewentualne bariery jakie może stwarzać niepełnosprawność należy realnie ocenić i rozważyć razem z kandydatem w czasie rozmowy kwalifikacyjnej, w jaki sposób można je zminimalizować, bądź całkowicie zlikwidować. Służą temu także przepisy BHP, które wyraźnie określają jakie działania należy wdrożyć zatrudniając osobę niepełnosprawną (o tym w dalszej części publikacji).

Pomocna będzie także opisana poniżej procedura wyznaczania celów.



Wiem czego chcę - procedura wyznaczania celów pracowników, w tym osób niepełnosprawnych.

- Wybierz cel**
Pomocne pytanie: „Czego chcę?”
- Znajdź wskaźniki osiągnięcia celów**
Pomocne pytanie: „Skąd będę wiedzieć, że mój cel został osiągnięty?”
- Sprawdź, czy istnieją jakieś przeszkody**
Pomocne pytanie: „Co przeszkadza mi w osiągnięciu celu?”
- Moje zasoby**
Pomocne pytanie: „Jakimi dysponuję zasobami, które pomogą mi w osiągnięciu celu?”
- Przygotuj plan**
Pomocne pytanie: „Jak zrealizować swój cel? Jaki będzie pierwszy krok?”



Pierwszym krokiem będzie określenie wymagań stanowiskowych. Czym są wymagania stanowiskowe? Odpowiedź jest prosta. Oto przykładowa, podstawowa, propozycja. Nazwa stanowiska zgodnie ze strukturą organizacyjną.

Wymagane kwalifikacje	Preferowane doświadczenie	Pożądane umiejętności zawodowe i społeczne	Przydatne predyspozycje, zdolności
Np. Potwierdzone wykształcenie średnie tech. Kierunek	Np. min. rok na podobnym stanowisku,	<ul style="list-style-type: none"> • Sporządzanie dokumentacji technicznej • Komunikowania się • Podejmowania decyzji • Radzenia sobie w sytuacjach trudnych • Pewności siebie • Odpowiedzialności • Otwartości na zmiany • Pracy pod presją czasu • Pracy o czynnościach powtarzalnych 	<ul style="list-style-type: none"> • Rachunkowe • Techniczne • Manualne • Słowne • Przywódcze • Artystyczne • Kreatywnego myślenia

Przygotowując politykę personalną i wymagania stanowiskowe pracodawca dokonuje również rzetelnej oceny stanu i potrzeb zasobów, w tym tak ważnego – kadry. Zdarza się bowiem, że często są one formułowane w oderwaniu od faktycznych zadań, które na danym stanowisku winny być realizowane. Powoduje to stawianie zupełnie niepotrzebnie zbyt wysokich, nierealnych kryteriów, które eliminują nie tylko osobę z niepełnosprawnością, ale i innych kandydatów.

Warto zwrócić uwagę na dodatkowe określenia takie jak: „preferowane”, tzn. takie, których posiadanie daje przewagę konkurencyjną, ich brak zawsze jednak można uzupełnić, jeśli kandydat taką chęć zadeklaruje. Podobnie ma się rzecz ze słowem „pożądane”. Oznacza ono, że będzie dobrze, jeśli te umiejętności kandydat będzie posiadał. Na pewno ważne jest, aby wypisać umiejętności kluczowe dla danego stanowiska. Zdarza się bowiem, że kandydaci sami nie mają świadomości, jaki jest ich potencjał i ile mogą

dla danej organizacji i całej załogi, a także dla siebie, zrobić.

Oczywiście, należy mieć świadomość, że jest to lista przykładowa i musi ona wynikać z zadań, jakie na danym stanowisku pracownik będzie wykonywał. Podstawowa sprawa to podejście do osoby niepełnosprawnej jak do każdego innego kandydata na dane stanowisko. Niepełnosprawność jest bowiem tylko okolicznością, którą należy wziąć pod uwagę jako barierę, którą można zminimalizować lub całkowicie wykluczyć przez stworzenie odpowiedniego, przyjaznego środowiska i właściwą organizację warsztatu pracy.

Sama rozmowa kwalifikacyjna powinna więc przebiegać w oparciu o rzeczową analizę możliwości kandydata, przydatności jego potencjału dla organizacji i ukierunkowania na realizację celów firmy i jego celów indywidualnych. Należy także pamiętać, że jak w każdym przypadku, tak i w tym, z nawiązaniem umowy wiąże się jej ewentualne (wcześniej bądź później – z różnych względów) rozwiązanie.



Jak zatrudnić osobę niepełnosprawną - aspekty prawne

autor: Jan Zieliński

Rzeczpospolita Polska, jak wiele innych krajów europejskich, zbudowała szczegółowy prawno-finansowy system wspierania osób z niepełnosprawnością. Jego centralnym elementem jest Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych z siedzibą w Warszawie. Jako fundusz celowy gromadzi i redystrybuuje środki, między innymi na zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Wpłat do Państwowego Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych dokonują, między innymi ci pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 25 osób, nie osiągają 6% wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością (por. art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji). Jednocześnie ci z przedsiębiorców, którzy zatrudnią u siebie osoby z niepełnosprawnością mogą liczyć zarówno na pozyskanie wartościowego pracownika, jak i na środki finansowe na pokrycie dodatkowych kosztów.

Na potrzeby niniejszej publikacji należy zauważyć, że wsparcie, o jakie może ubiegać się przedsiębiorca jest udzielane na poziomie powiatowego samorządu terytorialnego (miasta na prawach powiatu). Nadto, poniższe uwagi dotyczą osób przedsiębiorców, z tak zwanego „otwartego rynku pracy”. W odróżnieniu od tej grupy istnieją podmioty „chronionego rynku”. Prawo stawia im pewne szczególne wymagania jeżeli chodzi o liczbę osób niepełnosprawnych i orzeczone stopnie niepełnosprawności. Do tej grupy należą Zakłady Pracy Chronionej i Zakłady Aktywności Zawodowej. Podmioty te mogą liczyć na pewne dodatkowe wsparcie i preferencje. Jeśli idzie o unormowania prawne to podstawowym aktem regulującym wsparcie w interesującym nas zakresie jest ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127 poz. 721, z późn. zm.), dalej oznaczana jako „ustawa o rehabilitacji”.

1. KTO MA STATUS OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ

Osobą niepełnosprawną w świetle prawa jest osoba fizyczna, która ma naruszoną sprawność organizmu i posiada poświadczający tę okoliczność dokument (orzeczenie) wydany w odpowiednim trybie.

2. TRYBY ORZEKANIA O NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Na potrzeby niniejszych uwag należy wskazać, że istotne znaczenie mają dwa główne tryby orzekania o niepełnosprawności:

2.1. Pozarentowy

Funkcjonuje w oparciu o ustawę o rehabilitacji. Akt ten wprowadza III stopnie niepełnosprawności: znaczny, umiarkowany i lekki (por. art. 4).

Definicje stopni niepełnosprawności:

- **Do znacznego stopnia niepełnosprawności** „zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób, w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.”
- **Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności** „zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych”.
- **Do lekkiego stopnia niepełnosprawności** „zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, powodującą w sposób istotny

obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne”.



W tym trybie orzeczenia wydawane są przez:

a) Powiatowe Zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności (I instancja),

b) Wojewódzkie Zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności (II instancja).

2.2. Rentowy (tzw. ZUS-owski).

Podstawą jego funkcjonowania jest ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227, z późn. zm.), dalej zwana „ustawą o emeryturach”.

W jego ramach orzeka się o stopniu niezdolności do pracy (por. art. 12, 13 i 119 ustawy o emeryturach).

- **Całkowicie niezdolna do pracy jest osoba,** która utraciła zdolność do wykonywania jakiegokolwiek pracy.
- **Niezdolność do samodzielnej egzystencji** orzeka się w przypadku stwierdzenia naruszenia sprawności organizmu w stopniu powodującym konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych.
- **Niezdolną do pracy** w rozumieniu ustawy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu.
- **Częściowo niezdolną do pracy** jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji.

3. OSOBA NIEPEŁNOSPRAWNA MOŻE PRACOWAĆ

Posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności nie jest przeszkodą w podjęciu pracy zarobkowej (działalności gospodarczej). W związku z tym zapis na orzeczeniu „praca żadna”, „całkowita niezdolność do pracy” nie stanowi przeszkody zatrudnienia. Zaliczenie do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością u pracodawcy nie zapewniającego warunków pracy chronionej. Przesłanką jest przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej lub zatrudnienie w formie telepracy (por. art. 5 ust 4 ustawy o rehabilitacji). Bliższe uwagi co do przystosowania stanowiska pracy dla potrzeb osoby z niepełnosprawnością w dalszej części publikacji.

Polskie ustawodawstwo wspiera podejmowanie zatrudnienia. Podobnie rzecz się przedstawia w przypadku obywateli z niepełnosprawnością. W myśl przepisu art. 11 ust. 1 ustawy o rehabilitacji, osobie niepełnosprawnej przysługują uprawnienia wynikające z ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013 r. poz. 674 z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o promocji zatrudnienia”. Osoby niepełnosprawne rejestrowane są jako bezrobotne lub poszukujące pracy. Status osoby poszukującej pracy nadany jest osobie otrzymującej świadczenie (zasitek, rentę) w kwocie powyżej 50% minimalnego wynagrodzenia. Osoba niepełnosprawna nie będąca beneficjentem świadczeń jest rejestrowana jako bezrobotna.

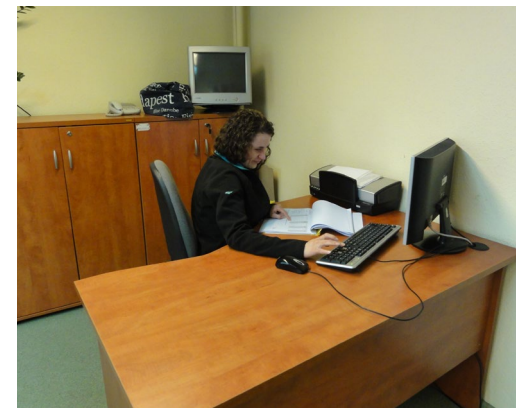
4. INSTRUMENTY WSPARCIA PRACODAWCÓW

4.1. Dofinansowanie związane z zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością na gruncie ustawy o rehabilitacji

Ustawodawstwo większości krajów europejskich odpowiadając na wyzwanie, jakim jest zatrudnienie osób z niepełnosprawnością wprowadza różne formy wsparcia finansowego, gdy idzie o zapewnienie trwałości zatrudnienia. Nadto na gruncie ustawy o rehabilitacji należy wymienić możliwość pozyskania:

a) Zwrotu kosztów na przystosowanie stanowiska pracy (art. 26. ust. 1 ustawy o rehabilitacji):

- adaptację pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Adaptacja ma być związana z przystosowaniem stworzonych lub istniejących stanowisk pracy,
- adaptację lub nabycie urządzeń ułatwiających wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy,
- zakup, autoryzację oprogramowania oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z niepełnosprawności,
- rozpoznania przez służby medycyny pracy ww. potrzeb.



Wysokość kosztów, jakie podlegają zwrotowi to maksymalnie 20-krotność przeciętnego wynagrodzenia za każde stanowisko pracy. Koszt rozpoznania potrzeb nie może przekroczyć 15% związanych z przystosowywaniem stanowisk pracy.

Należy podkreślić, że taka pomoc finansowa zostanie udzielona pracodawcy:

- zatrudniającego pracownika na co najmniej 36 miesięcy,
- osoba ta musi być zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy,
- pracodawca musi uzyskać pozytywną opinię Państwowej Inspekcji Pracy w przedmiocie przystosowania stanowiska pracy.

Podstawą zwrotu kosztów jest umowa pomiędzy pracodawcą a starostą. Wniosek składa się do starosty właściwego ze względu na miejsce zarejestrowania osoby niepełnosprawnej.

b) Dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej (art. 26a ustawy o rehabilitacji).

Pracodawca może ubiegać się o miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnością. Należy podkreślić, że na takie wsparcie mogą liczyć przedsiębiorcy (pracodawcy) zatrudniający pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy, którzy dokonali wpisania pracownika do ewidencji Pełnomocnika Rządu ds. osób niepełnosprawnych.



Przedsiębiorca otrzymuje dofinansowanie na poziomie:

- 180% najniższego wynagrodzenia dla osób z orzeczonym znacznym stopniem niepełności,
- 100% najniższego wynagrodzenia dla osób z orzeczonym umiarkowanym stopniem niepełności,
- 40% najniższego wynagrodzenia dla osób z orzeczonym lekkim stopniem niepełności.

Uwaga! W przypadku zatrudniania co najmniej 25 osób warunkiem otrzymania dofinansowania jest osiągnięcie wskaźnika 6% zatrudnienia osób niepełnych.

Dofinansowanie do wynagrodzeń ulega podwyższeniu o 40% najniższego wynagrodzenia wraz zatrudnienia osób ze szczególnymi scho-

zrzeniami, to jest: chorobą psychiczną, upośledzeniem umysłowym epilepsją, niewidomych (por. art. 26 ust. 1 b ustawy o rehabilitacji).

Zaznaczyć należy, że kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć 90% faktycznie i terminowo poniesionych kosztów pracy. W przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej 75% tych kosztów.

Wnioski o dofinansowanie składa się do centrali Państwowego Funduszu Osób Niepełnych w Warszawie (procedury przebiegają elektronicznie w tak zwanym systemie obsługi dofinansowań).

c) Zwrot kosztów zatrudnienia osoby pomagającej pracownikowi z niepełnością (art. 26d ustawy o rehabilitacji).



Pracodawca może otrzymać zwrot kosztów pomocy udzielanej pracownikowi z niepełnością w czynnościach mających na celu komunikowanie się, czy też niemożliwych lub trudnych do wykonania samodzielnie przez osobę niepełnosprawną. Wysokość pomocy stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego. Przepisy wprowadzają zasadę, że liczba godzin przeznaczonych na pomoc nie może przekroczyć 20% liczby godzin pracownika pomagającego w miesiącu.

Tak jak w innych przypadkach podstawą wsparcia jest umowa pracodawcy ze starostą.

d) Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy (art. 26e ustawy o rehabilitacji).



Wysokość kosztów jakie podlegają zwrotowi to maksymalnie 15-krotność przeciętnego wynagrodzenia. Także w tym przypadku pomoc finansowa zostanie udzielona pracodawcy:

- zatrudniającemu pracownika na co najmniej 36 miesięcy,
- osoba ta musi być zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy,
- pracodawca musi uzyskać pozytywną opinię Państwowej Inspekcji Pracy w przedmiocie przystosowania.

e) Zwrot kosztów szkolenia osoby z niepełnością przez pracodawcę (art. 41 ustawy o rehabilitacji).

Przepisy dają podstawę do szkolenia pracowników z niepełnością. Szkolenie takie





może mieć charakter ogólny lub specjalistyczny. Refundacja obejmuje do wysokości 80%, nie więcej niż do dwukrotności przeciętnego wynagrodzenia za pracę. Zwrot następuje na podstawie umowy zawartej ze starostą.

4.2. Ustawa o promocji zatrudnienia

Ustawa ta operuje instrumentami wsparcia, które z punktu widzenia przedsiębiorcy mogą być dużym ułatwieniem w przygotowaniu pracownika do pracy w jego firmie. Do tej grupy należą między innymi bezrobotni niepełnosprawni. Pośród nich należy wymienić:

a) szkolenie (art. 40 i dalsze ustawy o promocji zatrudnienia)

Polega ono na uzyskaniu, uzupełnieniu lub doskonaleniu umiejętności lub kwalifikacji zawodowych. Może trwać od 6 do 12 miesięcy. W uzasadnionych wypadkach, przede wszystkim braku kwalifikacji zawodowych, do 24 miesięcy. Uczestnikowi szkolenia przysługuje stypendium. Wysokość stypendium wynosi 120% zasiłku dla osoby bezrobotnej.

b) staż (art. 53 ustawy o promocji zatrudnienia)

Staż polega na nabywaniu przez osobę niepełnosprawną umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy

z pracodawcą. Staż odbywa się według programu określonego w umowie zawartej pomiędzy pracodawcą a Dyrektorem Powiatowego Urzędu Pracy. Przy ustalaniu programu powinny być uwzględnione predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje zawodowe osoby niepełnosprawnej. Czas trwania stażu to 6 miesięcy. W przypadku osób bezrobotnych do 25 roku życia oraz osób, które w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej, nie ukończyły 27 roku życia. Koszty stażu ponosi Urząd Pracy.

c) prace interwencyjne (m. in. art. 51 ustawy o promocji zatrudnienia)

Dochodzi do nich w oparciu o umowę pomiędzy pracodawcą a starostą. Do prac powinny być skierowane osoby w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Pracodawca ma pokrywane częściowo koszty wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne. Pracodawca jest obowiązany do utrzymania stanowiska pracy przez określony czas.

4.3. Pośrednictwo pracy

Elementem ułatwiającym zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością w kierunku znalezienia dobrego kandydata jest pośrednictwo pracy. Na mocy ustawy prowadzone jest ono nieodpłatnie przez Powiatowe Urzędy Pracy (Wojewódzkie Urzędy Pracy), Ochotnicze Hufce Pracy i prywatne agencje zatrudnienia. Może ono polegać między innymi na udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy, upowszechnianiu ofert pracy (poprzez bazę internetową Ministra Pracy), inicjowaniu kontaktów poszukujących pracę i bezrobotnych z pracodawcami (gieldy, targi pracy, dni otwarte Powiatowych Urzędów Pracy, itp.).

4.4. Poradnictwo zawodowe

Kolejną ważną możliwością dla środowiska przedsiębiorców chcących zatrudniać osoby z niepełnosprawnością jest skorzystanie z pomocy w postaci:

a) doboru kandydatów spośród bezrobotnych i poszukujących pracy,

b) wspierania rozwoju zawodowego pracodawcy i jego personelu za pomocą porad.

Należy zaznaczyć, że pomoc taka jest podejmowana na wniosek pracodawcy. Warto dodać, że zarówno pośrednictwo pracy, jak i informacja zawodowa mogą być świadczone w formie grupowej i indywidualnej. Nadto są bezpłatne i w ich ramach musi być realizowana zasada niedyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny.

4.5. Zatrudnienie wspomagane

Na osobną wzmiankę zasługuje zatrudnienie wspomagane. Jest to całościowy instrument wsparcia. Polega on na wprowadzeniu osoby z niepełnosprawnością do miejsca pracy, mając na uwadze potencjał i zdolności pracownika. Pracownikowi, przez pewien okres czasu, towarzyszy trener pracy. Idea zatrudnienia wspomaganego wywodzi się ze Stanów Zjednoczonych. Ta forma zatrudnienia jest niezwykle wygodna dla stron stosunku pracy. Przedsiębiorca (pracodawca) otrzymując fachową pomoc jest odciążony z szeregu czynności począwszy od etapu

rekrutacji i wprowadzania pracownika w reżim pracy. Pracownik rozpoczyna pracę na stanowisku odpowiadającym jego umiejętnościom nadto ma dogodne warunki adaptacji w nowym środowisku.

Ta forma zatrudnienia nie została jeszcze usankcjonowana prawnie. Źródłem jej finansowania są fundusze unijne oraz coraz częściej budżety samorządu terytorialnego.

5. GDZIE POSZUKIWAĆ POTENCJALNEGO PRACOWNIKA

Przedsiębiorca chcąc pozyskać kandydata na pracownika może zwrócić się między innymi do:

a) Powiatowego Urzędu Pracy (zarówno poszukując, jak i składając własną ofertę),

b) podmiotów III sektora (stowarzyszeń, fundacji) zajmujących się aktywizacją społeczno-zawodową osób z niepełnosprawnością, które działają na terenie powiatu będącego siedzibą firmy,

c) podmiotów samorządu gospodarczego, np. Regionalnej Izby Gospodarczej w Katowicach,



d) Powiatowych Centrów Pomocy Społecznej, Urzędów Miast z terenu Śląska, prosząc o kontakt z pracownikami odpowiedzialnymi za sprawy niepełnosprawnych,

e) niepublicznych agencji zatrudnienia osób z niepełnosprawnością².

6. PODSTAWOWE UPRAWNIENIA PRACOWNIKA Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Prawodawstwo normuje kilka uprawnień dla pracowników z niepełnosprawnością. Uprawnienia te powstają od dnia, od którego została zaliczona do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, to jest od dnia przedstawienia orzeczenia o niepełnosprawności. Wśród nich wspomnieć należy o:

a) **prawie do miejsca pracy dla osoby zatrudnionej, która stała się niezdolna do pracy w wyniku wypadku lub choroby zawodowej** (art. 14 ust. 1 ustawy o rehabilitacji). Takiej osobie pracodawca zorganizuje lub wydzieli odpowiednie stanowisko pracy. Powinno to nastąpić w terminie 3 miesięcy od dnia zgłoszenia gotowości powrotu do pracy. Brak wydzielenia takiego stanowiska skutkuje koniecznością wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych 15-krotnego przeciętnego wynagrodzenia za pracownika. Uprawnienie takie nie powstaje, jeżeli wypadek przy pracy nastąpił wskutek naruszenia przepisów o bezpieczeństwie lub higienie pracy przez pracownika lub jego stanu nietrzeźwości.

b) **skróconym czasie pracy osoby z niepełnosprawnością** (art. 15 i 16 ustawy o rehabilitacji). Czas pracy niepełnosprawnego pracownika wynosi 8 godzin dziennie i 40 tygodniowo. Osoba niepełnosprawna w stopniu znacznym może pracować 7 godzin dziennie i 35 godzin tygo-

dniowo. Podstawą do zastosowania tej normy czasu jest uzyskanie zaświadczenia lekarskiego. W zaświadczeniu powinno się wskazać na terminowość bądź bezterminowość tego uprawnienia. Skróconego czasu pracy nie stosuje się wobec osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz gdy na wniosek samego zatrudnionego lekarz wyrazi na to zgodę.

c) **prawie do 15 minut przerwy** na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek (art. 17 ustawy o rehabilitacji).

d) **dodatkowym urlopie** (art. 19 ustawy o rehabilitacji). Osobie z orzeczoną niepełnosprawnością znaczną lub umiarkowaną przysługuje prawo do dodatkowych 10 dni wolnych. Uprawnienie takie nie powstaje jeśli na podstawie innych przepisów pracownik ma większy niż 26 dni wymiar urlopu. Gdyby odrębne przepisy gwarantowały urlop krótszy, pracownik może wybrać przewidziane ustawą o rehabilitacji 10 dni.

e) **zwolnienie z pracy za wynagrodzeniem** (art. 20 ustawy o rehabilitacji) celem:

- udziału w turnusie rehabilitacyjnym na okres do 21 roboczych. Podstawą skierowania do udziału w turnusie jest zaświadczenie lekarskie,
- wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych i uprawniających nabycia i naprawy zaopatrzenia ortopedycznego. Warunkiem zwolnienia jest niemożność uzyskania tych świadczeń po godzinach pracy.

Wyżej wymienione zwolnienia z pracy przysługują osobom z orzeczoną niepełnosprawnością znaczną i umiarkowaną.

f) **prawa wstępu z psem asystującym** (art. 20a ustawy o rehabilitacji).

Ustawa daje możliwość wstępu osobie niepełnosprawnej, do szeregu obiektów użyteczności publicznej oraz ich otoczenia, środków komunikacji publicznej z psem asystującym. Status psa asystującego potwierdza certyfikat.

g) **ustawa o języku migowym i innych środkach porozumiewania się**.

Świadomość istnienia ww. aktu może być pomocna, dla przedsiębiorców. Daje on możliwość dofinansowania kosztów kształcenia np. w zakresie języka migowego, dla osób mających stały lub bezpośredni kontakt z osobą z niepełnosprawnością słuchu. Można więc uznać, że jest to możliwość uzyskania nowej umiejętności przez współpracowników, celem płynnego wykonywania zadań w przedsiębiorstwie.

7. PRAWODAWSTWO:

a) Ustawa o rehabilitacji z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (t. j. Dz. U. 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm.)

b) Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t. j. Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.),

c) Ustawa z dnia z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t. j. Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zm.),

d) Ustawa z dnia z dnia 26 kwietnia 1974 r. Kodeks Pracy (t. j. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.),

e) Ustawa o języku migowym i innych środkach porozumiewania się z dnia 19 sierpnia 2011 r. (Dz. U. z 2011 r. Nr 209, poz. 1243).

8. LINKI:

www.mostkatowice.pl

www.rig.katowice.pl

www.pfron.org

www.pip.gov.pl

www.psz.praca.gov.pl

www.slaskie.ngo.pl

www.stat.gov.pl/gus

www.pzg.org.pl

www.pzn.org.pl

www.psouu.org.pl

http://www.integracja.org/?page_id=5

2. Wykaz niepublicznych agencji zatrudnienia można znaleźć pod adresem www.kraz.praca.gov.pl





fot.: Agata Klepek

Partnerzy:

Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych MOST powstało w 1995r. Stowarzyszenie działa na rzecz rozwoju społeczeństwa obywatelskiego. Zajmuje się promowaniem, inicjowaniem i wspieraniem aktywności społecznej mieszkańców województwa oraz wpływa na zwiększenie udziału organizacji pozarządowych w rozwiązywaniu problemów lokalnych. Zadania te MOST realizuje poprzez: pomoc w funkcjonowaniu organizacji pozarządowych, wspieranie inicjatyw społecznych oraz działalność szkoleniową, doradczą i informacyjną. Stowarzyszenie współpracuje z organizacjami pozarządowymi i sieciami organizacji zarówno o zasięgu krajowym, jak i międzynarodowym.

Więcej informacji: www.mostkatowice.pl

Stowarzyszenie Na Rzecz Wspomagania Osób Z Niepełnosprawnością i Ich Otoczenia „Razem” powstało w 2008r. w Rybniku. Stowarzyszenie wspiera osoby z niepełnosprawnością, aby zgodnie ze swoimi potrzebami oraz możliwościami, mogły jak najpełniej rozwijać własny potencjał osobowy i otwierać się na otaczającą ich rzeczywistość. Działania te mają na celu zarówno towarzyszenie osobom z niepełnosprawnością w odkrywaniu głębi własnego człowieczeństwa, jak i pomoc im, w odnalezieniu swojego miejsca w życiu. „Razem” podejmuje, wspiera i promuje inicjatywy o charakterze edukacyjnym, kulturalnym, społecznym, a także integracyjnym, rekreacyjnym, wypoczynkowym, terapeutycznym oraz rehabilitacyjnym itp.

Więcej informacji: www.stowarzyszenierazem.org.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Siemianowicach Śląskich jest jednostką organizacyjną samorządu terytorialnego powołaną w 2001 r. do realizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Do statutowych działań PUP należy m.in.: przeciwdziałanie bezrobociu na terenie powiatu, poradnictwo i informacja zawodowa, pozyskiwanie funduszy na walkę z bezrobociem, organizacja szkoleń zawodowych i staży, aktywizacja bezrobotnych, wspieranie samozatrudnienia i współpraca z pracodawcami. PUP realizuje programy autorskie i stara się być aktywnym partnerem na lokalnym rynku pracy.

Więcej informacji: www.pup.siemianowice.pl

Stowarzyszenie Wspierania Działań Twórczych UNIKAT. Głównym celem Stowarzyszenia Unikat jest organizowanie różnych form pomocy na rzecz środowiska osób niepełnosprawnych oraz promowanie wszelkich działań noszących znamiona twórczości artystycznej. W 2004 roku Stowarzyszenie utworzyło placówkę Warsztat Terapii Zajęciowej UNIKAT, który obecnie skupia 30 podopiecznych w 6 pracowniach. W swej codziennej pracy Stowarzyszenie poszukuje odpowiedzi dotyczących miejsca i roli osób niepełnosprawnych intelektualnie we wspólnym świecie.

Więcej informacji: www.wtzunikat.org

Firma KALICH zajmuje się wprowadzaniem wewnętrznych projektów zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w przedsiębiorstwach oraz prowadzeniem dokumentacji do PFRON, celem uzyskania dofinansowania do wynagrodzeń zatrudnionych osób z niepełnosprawnością. Dodatkowo rozwija ekonomię społeczną tworząc nowe miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną i zaburzeniami psychicznymi. Firma zatrudnia powyżej 20 osób, ma oddziały w Rybniku, Warszawie, Wrocławiu i Kolbuszowej koło Rzeszowa.

Więcej informacji: www.kalich.pl

Niniejsza publikacja została wydana w ramach projektu „Kierunek praca”, w którym bierze udział 45 osób z niepełnosprawnością, nieaktywnych zawodowo lub bezrobotnych (15 osób z Rybnika, 15 z Katowic oraz 15 z Siemianowic Śląskich). Uczestnicy i uczestniczki projektu są objęci kompleksowym programem wsparcia – od badania indywidualnego potencjału i wsparcia doradcy zawodowego, po udział w kursach zawodowych, które przygotowują uczestników i uczestniczki projektu do podjęcia zatrudnienia zgodnie z zaplanowaną ścieżką rozwoju zawodowego. Projekt przewiduje także zdobycie doświadczenia zawodowego poprzez odbywanie półrocznych płatnych staży zawodowych przez 30 uczestników projektu. Każdy z 45 uczestników projektu będzie objęty wsparciem trenera pracy, który będzie pomagał znaleźć zatrudnienie dla uczestników projektu. Dodatkowo dla uczestników projektu zaplanowano zakup usług niezbędnych do podjęcia zatrudnienia: dofinansowanie do sprzętu, usługi kosmetyczne itp.

Całość wsparcia (długość kursów, miejsce odbywania staży itp.) została dostosowana do indywidualnego potencjału uczestników projektu.

Projekt swoim wsparciem obejmuje także najbliższych osób niepełnosprawnych poprzez indywidualne poradnictwo prawne i psychologiczne, a 12 najbardziej aktywnych rodziców, dzieci bądź małżonków uczestników projektu będzie mogło wziąć udział w sprofilowanych kursach zawodowych oraz w kursie przedsiębiorczości.

Projekt „Kierunek praca” jest realizowany od 1 maja 2013 r. do 30 czerwca 2015 r. przez Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych MOST, Stowarzyszenie Na Rzecz Wspomagania Osób z Niepełnosprawnością i Ich Otoczenia „Razem”, Firmę Kalich, Powiatowy Urząd Pracy w Siemianowicach Śląskich oraz Stowarzyszenie Wspierania Działań Twórczych „Unikat”.

Więcej informacji o projekcie znajduje się na www.kierunekpraca.org

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

