*Załącznik nr 7 do zapytania ofertowego*

Dodatkowy materiał merytorycznydo szkolenia

e-learningowego „Promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych”

**Spis treści**

Temat I - Psychologiczne aspekty zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Temat II - Wsparcie finansowe pracodawców

Temat III - Społeczna odpowiedzialność biznesu

Temat IV - Niepełnosprawny pracownik - wyższe koszty

Temat V - Skąd wziąć niepełnosprawnego pracownika?

**Temat 1**. Psychologiczne aspekty zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Jeżeli postanowiłeś przejść to szkolenie, prawdopodobnie zastanawiasz się nad zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej.

Mamy nadzieję, że nasze szkolenie: nie tylko pomoże Ci w podjęciu właściwej i świadomej decyzji co do zatrudniania osób niepełnosprawnych, ale również będzie Twoim wirtualnym asystentem na co dzień, jeśli zdecydujesz się dać pracę niepełnosprawnej osobie.

Przygotowując niniejszy kurs dla pracodawców zatrudniających już osoby niepełnosprawne i tych, którzy zastanawiają się nad zrobieniem takiego kroku, zdawaliśmy sobie sprawę z tego, że czas ludzi biznesu jest bardzo cenny, a potrzeby – zróżnicowane.

**O integracji**

Integracja społeczna

Już od kilku lat postulowana integracja społeczna powoli staje się pojęciem znanym i wdrażanym. Obowiązujące prawo wspiera ten proces poprzez prawne regulacje podnoszące możliwości społeczne osób niepełnosprawnych, tworzy warunki dla ich rozwoju i aktywności społecznej oraz ochrania przed dyskryminacją i nierównością.

Wprowadzone w Polsce nowe rozwiązania prawne i socjalne nie zapewniają akceptacji idei integracji przez całość społeczeństwa, są jedynie punktem wyjścia do zmiany postrzegania i traktowania osób niepełnosprawnych w Polsce.

Aby jednak zmiana ta nastąpiła, konieczne jest wyeliminowanie z naszego myślenia o osobach niepełnosprawnych stereotypów i mitów na ich temat.

Zanim jednak rozprawimy się z mitami, przyjrzyjmy się miejscu niepełnosprawności w prawie polskim.

**Definicja prawna**

Chcąc zatrudniać osoby niepełnosprawne, warto zapoznać się z aktami prawnymi zawierającymi definicje niepełnosprawności.

Pierwsza definicja niepełnosprawności w polskim prawie pojawiła się dopiero w ustawie z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Pojęcie to wyparło ze słownictwa słowo „inwalida”. Jednakże w związku z tym, że definicja ta nie zadowalała wielu środowisk, podjęto prace nad sformułowaniem nowej definicji.

Dopiero rok 1997 przyniósł dwie kolejne definicje, które zostały zapisane w obecnie obowiązująch aktach prawnych. Pierwsza z nich znalazła się w Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych, druga - w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

*Karta Praw Osób Niepełnosprawnych*

Sejm Rzeczypospolitej Polskiej w uchwale z 1 sierpnia 1997 roku, zwanej Kartą Praw Osób Niepełnosprawnych, uznał, że osoby niepełnosprawne - czyli osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych - zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji.

Oznacza to między innymi:

* prawo do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych;
* prawo do zabezpieczenia społecznego, uwzględniającego konieczność ponoszenia zwiększonych kosztów, wynikających z niepełnosprawności, jak również uwzględnienia tych kosztów w systemie podatkowym.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Prawa przysługujące osobom niepełnosprawnym zostały szczegółowo uregulowane w ustawie z 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776 z późniejszymi zmianami) oraz w aktach wykonawczych do tej ustawy – rozporządzeniach.

Ustawa definiuje osoby niepełnosprawne jako osoby, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy, trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności zdolności do wykonywania pracy zawodowej, jeżeli uzyskały odpowiednie orzeczenie.

Ustawa ta zniosła obowiązujące wcześniej grupy inwalidzkie i wprowadziła nowe nazewnictwo dla oznaczenia stopnia niepełnosprawności. Obecnie mówi się o stopniu niepełnosprawności znacznym, umiarkowanym i lekkim.

Przedstawione akty prawne, czyli Karta Praw Osób Niepełnosprawnych oraz Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przedstawiają aktualnie obowiązujące definicje niepełnosprawności oraz prawa i obowiązki należne osobom niepełnosprawnym.

**Ratyfikacja konwencji o prawach osób niepełnosprawnych przez Polskę**

Sejm uchwalił ustawę ratyfikacyjną 15 czerwca 2012 r. Uroczysta ratyfikacja konwencji przez Prezydenta RP odbyła się 6 września 2012 r. Patrz: <http://www.mpips.gov.pl/spoleczne-prawa-czlowieka/konwencja-o-prawach-osob-niepelnosprawnych/ratyfikacja-konwencji-o-prawach-osob-niepelnosprawnych-przez-polske/>

**Mity na temat osób niepełnosprawnych**

Prawdopodobnie słyszałeś wiele różnych opinii na temat osób niepełnosprawnych. A może miałeś już kontakt z osobami niesprawnymi i masz wyrobione zdanie na ich temat?

Zastanów się przez chwilę nad tym, co tak naprawdę wiesz na temat osób niepełnosprawnych i niepełnosprawności.

Chcemy przekonać Cię, że osoby niesprawne nie są wyjątkowe, że tak naprawdę nie różnią się od osób pełnosprawnych. To, jacy są, jest uzależnione od podejścia otaczających ich ludzi - rodziny, przyjaciół, współpracowników i… Ciebie.

Jeśli jesteś pracodawcą w odnoszącym sukcesy przedsiębiorstwie, na pewno chcesz zatrudniać wyłącznie najlepszych pracowników. Obawiasz się może tego, że niepełnosprawny pracownik, to więcej kosztów niż korzyści...

W rzeczywistości jednak ... więcej zależy od cech osobowych zatrudnianej osoby niż od stanu jej zdrowia. Co więcej, człowiek, którego więcej wysiłku kosztowało zdobycie pewnej pozycji, może się okazać wartościowszym pracownikiem – bardziej sumiennym, ceniącym pracę i szanującym swoje obowiązki - niż taki, dla którego życie było łagodniejsze. Niekoniecznie też spędzi na zwolnieniu lekarskim więcej czasu niż „zwykły” pracownik. Czasami po prostu będzie musiał wykonywać swoje zadania w domu, a nie w siedzibie firmy. Rzeczywiście, wymaga to od pracodawcy pewnej elastyczności, przestawienia myślenia na inne tory. Może to trudne, ale tylko na początku.

**Etykietki**

Wyrazem takiego podejścia jest nadawanie etykietek - krzywdzących określeń, które jednocześnie podtrzymują stereotyp takich jak np.: ślepiec, kaleka, inwalida, Mongoł.

Funkcjonujące w społeczeństwie negatywne i ambiwalentne postawy wobec osób niepełnosprawnych opierają się raczej na stereotypach niż na konkretnej wiedzy i osobistych doświadczeniach. Bardzo często wiedza o niepełnosprawnych jest znikoma i powierzchowna, tym bardziej, że niewiele osób ma osobisty kontakt z osobami niepełnosprawnymi i ich rodzinami. Czasami spotykamy ich na ulicy, rzadziej w środkach komunikacji miejskiej. W szkole, na uczelni czy w pracy - najrzadziej.

W tych słowach niesprawność wysuwa się na plan pierwszy i jest bardziej widoczna niż sama osoba. Etykietki sprzyjają segregacji, budzą negatywne skojarzenia i emocje, klasyfikują w sposób ostateczny i nieodwołalny.

Stereotypy i uprzedzenia najbardziej utrudniają nam zaakceptowanie osób, które inaczej poruszają się lub inaczej spostrzegają świat. Uprzedzenia te uniemożliwiają osobom „innym” pełne zaadaptowanie się w społeczeństwie.

Kolejny mit dotyczący osób niepełnosprawnych klasyfikuje je jako ludzi nieszczęśliwych. Większość z nas boi się kontaktu z ludźmi nieszczęśliwymi, tak jakby nieszczęściem można się było zarazić. Zresztą każdy ma swoje problemy - po co nam cudze?

Fałszywe opinie o niepełnosprawnych przypisują im cechy charakterologiczne, których nie posiadają. Ten fakt w sposób oczywisty pogłębia dyskryminację i izolację społeczną tej grupy.

Niemniej przykrym i upokarzającym jest również fakt, że wiele osób sprawnych utożsamia niesprawność fizyczną z niesprawnością intelektualną.

Odmienność zawsze wzbudza nieufność. Często wydaje się, że osoba niepełnosprawna jest zupełnie inna od nas, w pełni sprawnych, że prowadzi inny tryb życia, ma inne zainteresowania i potrzeby. Tymczasem osoby niepełnosprawne mają z nami więcej cech wspólnych niż odrębnych. Odróżnia je od nas zwykle tylko pewne ograniczenie fizyczne lub psychiczne.

Taki sposób myślenia pociąga za sobą kolejne stereotypy, np. że osoby niesprawne są gorzej wykształcone, mniej zaradne, nie mają ambicji, są mniej wartościowe itd., itp.

Człowiek niepełnosprawny to osoba, która ma swoje poglądy, zainteresowania, marzenia i pragnienia, która tak samo czuje: kocha i cierpi. Ma ona zwykle te same potrzeby, co inni ludzie, tylko czasami jest jej trudniej je zaspokoić. Ciężko nam to będzie zrozumieć, jeśli nie przełamiemy w sobie stereotypów i mitów na temat osób niepełnosprawnych.

**ZPCh**

Problemem bezpośrednio związanym z pracą ON, jest przekonanie, że każda osoba niepełnosprawna (niezależnie od potencjału osobowościowego, wykształcenia, kwalifikacji, rodzaju i stopnia niepełnosprawności) powinna szukać zatrudnienia wyłącznie w Zakładach Pracy Chronionej.

Niejednokrotnie przy rekrutacji pracowników na otwartym (nie chronionym) rynku pracy, nie kwalifikacje osoby niepełnosprawnej decydują o wyeliminowaniu jej kandydatury, ale sam fakt niepełnosprawności.

**Mity**

Odchodzi się już od istniejącego dawniej przekonania o istnieniu zawodów, do których szczególnie predysponowana jest osoba np. niewidoma. Tak jak wysoki poziom profesjonalizmu może osiągnąć dobrze widzący masażysta czy stroiciel, tak samo osoba np. niewidoma może osiągać sukcesy jako prawnik, handlowiec, dziennikarz, kierownik w międzynarodowej korporacji (Marriott), alpinista, polityk (np. senator stanu NY), lekarz, aktor (M. Skowroński – aktor teatru „Wybrzeże”).

Czy zgadzasz się z poniższym stwierdzeniem?

Osoba niepełnosprawna nie może wykonywać bardzo wielu zawodów; istnieje ograniczony repertuar zawodów „typowych”: proste prace produkcyjne lub chałupnicze, telefonista, masażysta, proste prace biurowe.

Niepełnosprawność narzuca pewne ograniczenia, ale powyższe stwierdzenie to mit. Masz rację!

Większość adaptacji to proste zmiany dotyczące stanowiska pracy ON oraz dróg komunikacyjnych w obrębie organizacji, które można najczęściej wykonać niskim nakładem kosztów. Czasami może być to zmiana oświetlenia, proste etykiety na sprzęcie i urządzeniach, zaopatrzenie w lupę do odczytywania druku, użycie kontrastowych kolorów w pomieszczeniu, stałe zachowanie rozmieszczenia przedmiotów w otoczeniu, utrzymanie porządku. Jeżeli nawet będą to bardziej złożone wymagania – np. specjalistyczny sprzęt komputerowy – należy pamiętać, że istnieją realne możliwości odzyskania kosztów poniesionych na taką adaptację stanowiska pracy (wg obowiązujących przepisów prawnych). Link do ekranów Zwrot kosztów na przystosowanie miejsca pracy osoby niepełnosprawnej.W ostatecznym rozrachunku okazuje się, że wszelkie te nakłady zwrócą się, kiedy zyskamy dobrego, zmotywowanego i wykwalifikowanego pracownika. Warto też sobie uzmysłowić, że przynajmniej część z omawianych modyfikacji może okazać się przydatna dla każdego, nawet najbardziej sprawnego pracownika.

Czy zgadzasz się z poniższym stwierdzeniem?

Przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych wymaga dużych nakładów finansowych, a konieczne dla nich dodatkowe wyposażenie może kolidować z potrzebami innych pracowników.

Niepełnosprawność często (choć nie zawsze!) narzuca konieczność pewnych przystosowań, ale powyższe stwierdzenie to mit. Masz rację!

Doświadczenie zdobyte podczas bezpośredniego kontaktu i współpracy z osobami niepełnosprawnymi pozwala przekonać się, że przy zapewnieniu odpowiednich warunków nawet ludzie z poważnymi problemami zdrowotnymi mogą być równie samodzielni jak osoby pełnosprawne.

Czy zgadzasz się z poniższym stwierdzeniem?

Osoba niepełnosprawna z racji swoich ograniczeń wymaga ciągłej ochrony i opieki ze strony innych osób. W przeciwnym razie może stanowić zagrożenie dla siebie samej i innych.

Niepełnosprawność narzuca pewne ograniczenia, ale powyższe stwierdzenie to mit. Masz rację!

Właściwa rehabilitacja, silna motywacja, potrzeba odniesienia sukcesu, zdolności kompensacyjne i umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach sprawiają, że taka osoba może okazać się niezwykle cenionym, sumiennym i lojalnym pracownikiem. Istotne jest też odpowiednie przeszkolenie (każdego) pracownika do realizacji nowych zadań – w przypadku osoby niepełnosprawnej właśnie ten etap może (ale nie musi!) zabrać więcej czasu i zaangażowania.

Czy zgadzasz się z poniższym stwierdzeniem?

Zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego zawsze wiąże się ze spadkiem wydajności i jakości pracy na przydzielonym mu stanowisku.

To nieprawda. Masz rację!

Zanim osoba niepełnosprawna dotrze na rozmowę rekrutacyjną, przechodzi przez liczne etapy przygotowujące ją do podjęcia aktywności zawodowej, m.in. rozwija istotne dla funkcjonowania społecznego umiejętności i kompetencje. Tak samo jak to się dzieje w przypadku osoby sprawnej, a nawet w większym zakresie, gdyż oferowane są specjalne zajęcia w ramach rehabilitacji. Należy też pamiętać, że osoba mniej sprawna podlega tym samym kryteriom i procedurom kwalifikacyjnym. Tak więc – podobnie jak w przypadku każdego innego pracownika – jesteśmy w stanie już podczas pierwszej rozmowy sprawdzić pewne predyspozycje przyszłego pracownika (trudno z góry zakładać, że każdy z nas posiada ten sam zestaw cech osobowych – nie inaczej jest z osobami niepełnosprawnymi).

Czy zgadzasz się z poniższym stwierdzeniem?

Obecność osoby niepełnosprawnej może negatywnie wpływać na atmosferę pracy w grupie (brak skłonności do współpracy, niewystarczające umiejętności społeczne, tendencje do izolowania się i wykazywanie postawy roszczeniowej).

To mit. Masz rację!

Faktem jest, że:

osoby niepełnosprawne mogą dziś uzyskać wszechstronne wykształcenie i osiągnąć wysokie kwalifikacje zawodowe,wśród nich, tak jak wśród pełnosprawnych, można spotkać jednostki szczególnie utalentowane czy inteligentne, osoby, które mogą być niezwykle konkurencyjne na rynku pracy – jeżeli się im tylko na to pozwoli, a jednak, kiedy już znajdą zatrudnienie (często na stanowiskach poniżej ich możliwości i kwalifikacji), rzadko awansują na kierownicze stanowiska, a jeśli nawet, to z niższym wynagrodzeniem.

Zatrudniając niepełnosprawnego pracownika przyczyniasz się do obalenia wielu szkodliwych stereotypów dotyczących osób niepełnosprawnych! Dajesz niepełnosprawnemu możliwość nawiązania znajomości z innymi pracującymi osobami, pokazania, że tak naprawdę niepełnosprawność nie definiuje człowieka. Zadbaj, aby w Twojej firmie stereotypy na temat osób niepełnosprawnych nie przysłaniały ich faktycznych zalet jako pracowników!

Jak widzisz, przez sam fakt niepełnosprawności wielu osobom trudno odnaleźć się na rynku pracy. Dlatego państwa europejskie przeznaczają coraz więcej środków na integrację społeczną osób niepełnosprawnych.

Poza wymiarem społecznym (poprawienie losu osób niepełnosprawnych), ma ona także swój wymiar ekonomiczny. Jeżeli osoby niepełnosprawne będą pracować, państwo nie będzie musiało płacić na ich utrzymanie. Poza tym zawsze lepiej przeznaczyć pieniądze z budżetu na wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych (o różnych jego formach przeczytasz w lekcji 5. Zatrudnienie wspomaganie) niż na świadczenia socjalne, które na pewno nie przyczynią się do zwiększenia aktywności zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych.

**Osobowość osób niepełnosprawnych**

Samoocena determinuje sposób funkcjonowania jednostki w różnych rolach społecznych, określa też rozwój człowieka i jego zachowanie. Samoocena kształtuje się już od wczesnego dzieciństwa, a na jej kształt ma wpływ zarówno najbliższe, jak i dalsze otoczenie.

To jaki jesteś, jak się zachowujesz, jak mówisz i jakie masz poglądy jest wynikiem kształtowania się i ciągłego rozwoju Twojej osobowości. Osobowość jest dzisiaj rozumiana jako czynnik integrujący i determinujący zachowanie człowieka. Od właściwie ukształtowanej osobowości i poszczególnych jej struktur uzależnione jest powodzenie na wszystkich płaszczyznach życia.

Kształtowanie się samooceny jest procesem ściśle związanym z poznawaniem samego siebie. Stanowi on długi i złożony etap rozwoju. Od tego, jak człowiek ocenia siebie samego, zależą: jego sposoby reagowania na stojące przed nim zadania,charakter relacji z innymi ludźmi, jakość jego działalności, a tym samym - rozwój jego osobowości.

W późniejszych latach życia na formowanie się pojęcia o sobie wpływają: etykiety, porównywanie siebie z innymi, wypróbowywanie własnej sprawności.

Uformowany w ciągu kilku pierwszych lat życia obraz siebie staje się rodzajem „busoli”, którą dziecko, później nastolatek i w końcu człowiek dorosły kieruje się w życiu.

Problematyka samooceny nabiera szczególnego znaczenia w związku z brakiem lub utratą czegoś, czemu zwykło przypisywać się dużą rolę, np.: zdrowia, sprawności fizycznej bądź umysłowej.

Jednak obraz samego siebie u osób niepełnosprawnych nie musi się różnić się w swej strukturze i wartości od obrazu, jaki mają osoby pełnosprawne. W kształtowaniu się poczucia własnej wartości i samooceny szczególnie ważny jest moment akceptacji swojej niepełnosprawności. Akceptacja ta nie oznacza biernego poddania się losowi. Jest to raczej analiza skutków i znaczenie niepełnosprawności w życiu danej osoby oraz zmiana w systemie wartości, a w końcu ukształtowanie takiego obrazu własnej osoby, który jest wynikiem osobistych przemyśleń i doświadczeń ze strony ludzi, wśród których osoba niepełnosprawna żyje.

W procesie kształtowania się negatywnego obrazu siebie osoby niepełnosprawnej ważną rolę może odgrywać zarówno sam fakt niepełnosprawności, jak i postawy otoczenia.

Osoba z naruszoną sprawnością może przewidywać utrudnienia i ograniczenia w zaspokajaniu swoich potrzeb psychicznych, pełnieniu ról społecznych, kontaktowaniu się z otoczeniem. Zdaje ona sobie sprawę z ograniczenia swej autonomii i samodzielności. To wszystko jest źródłem przykrych doznań, które w konsekwencji obniżają poczucie własnej wartości.

Bardzo często również postawa osób pełnosprawnych jest deprecjonująca i przekonuje ludzi z niepełnosprawnością o ich inności, co często jest utożsamiane z mniejszą wartością.

Jak wykazują obserwacje i badania zawarte w literaturze psychologicznej, nawet ciężka niepełnosprawność nie determinuje negatywnego obrazu samego siebie i samooceny. Do poczucia niższości i dewaluacji obrazu samego siebie prowadzi głównie społeczne poniżenie i przypisywanie ludziom niepełnosprawnym mniejszej wartości przez otoczenie. Sposób widzenia człowieka niepełnosprawnego przez rodzinę i społeczeństwo wpływa nie tylko na jego obraz własnej osoby, ale i na szanse optymalnego funkcjonowania. To właśnie zaniżona samoocena, a nie sam obiektywny fakt niepełnosprawności, może być utrudnieniem w nawiązywaniu normalnych interakcji społecznych i podejmowaniu pracy.

Tak więc to od nas, „pełnosprawnych”, zależy w dużym stopniu jak ułożą się nasze relacje z niepełnosprawnym współpracownikiem.

**Postawa roszczeniowa**

Prawdopodobnie niepokoi Cię to, co słyszałeś o postawie roszczeniowej niektórych osób niepełnosprawnych. Na szczęście i tu znajduje potwierdzenie stara prawda, że najbardziej widoczne jest to, co negatywne. „Ta dzisiejsza młodzież” nie jest aż tak zła, jak by na to wskazywały ekscesy mniejszości nastolatków, a świat nie zmierza przecież ku zagładzie, tylko media bombardują nas większą liczbą informacji z całego świata, z których najlepiej zapamiętujemy te dramatyczne.

Korzystanie z usług wyspecjalizowanych agencji pośrednictwa pracy (Agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych) pozwoli Ci znalec właściwego kandydata na stanowisko. Takie agencje z reguły zatrudniają psychologów i prowadzą warsztaty, na których osoby niepełnosprawne lepiej poznają swoje możliwości i ograniczenia. Dzięki temu można zapobiec wysłaniu na rynek pracy osoby, która nie jest jeszcze do tego gotowa.

Podobnie jest z niepełnosprawnymi. Postawa roszczeniowa może się ukształtować u takiej osoby w szczególnych okolicznościach, na które ma wpływ wiele czynników. Zresztą u każdej marginalizowanej grupy może się rozwinąć takie podejście do życia. Nie ma więc powodów, by szczególnie obawiać się właśnie niepełnosprawnych.

Na prawdopodobieństwo wykształcenia się postawy roszczeniowej u danej osoby niepełnosprawnej ma wpływ stopień, w jakim zdołała się ona przystosować do swojej niepełnosprawności w następujących sferach: SPOŁECZNEJ, FIZYCZNEJ, PSYCHOLOGICZNEJ , ZAWODOWEJ.

*Aspekt psychologiczny* Polega on na budowie lub odbudowie pojęcia o sobie czyli pojmowania siebie w kategorii „ja - człowiek wartościowy”, który ma wgląd we własne możliwości, kształtuje realne oczekiwania i aspiracje lub dokonuje zmiany oczekiwań nierealnych na realne i dostosowane do rzeczywistości. Osoba niepełnosprawna akceptuje swoją niesprawność, wyznacza sobie realne cele życiowe, pobudza motywację oraz opanowuje potrzebne sprawności i umiejętności do ich osiągnięcia.

*Aspekt fizyczny* Oznacza opanowanie i wykonywanie różnych funkcji i czynności w sposób dostosowany do możliwości i ograniczeń powodowanych niepełnosprawnością. Ważne jest również w tym aspekcie, w jaki sposób osoba niepełnosprawna wykorzystuje różne formy zastępcze w celu usprawniania swojej fizyczności.

*Aspekt społeczny* Polega on na osiągnięciu i utrzymaniu równowagi między zależnością, a niezależnością od innych, przystosowaniu się do pełnienia różnych ról społecznych, ukształtowaniu właściwej, pozytywnej, prospołecznej postawy, podtrzymywaniu prawidłowych stosunków z innymi, nauczeniu się technik potrzebnych w życiu społecznym, ułatwiających w różnych sytuacjach użyteczność społeczną i uzyskanie w tym zakresie zadowolenia.

*Aspekt zawodowy* To przystosowanie do pracy, które pozwala osobie niepełnosprawnej realizować się i rozwijać. Osoba ta utrzymuje równowagę między wymaganiami, jakie praca i środowisko stawiają przed niepełnosprawnym oraz między potrzebami osoby niesprawnej, a możliwościami ich zaspokojenia, które daje środowisko pracy.

Przystosowanie do życia z niepełnosprawnością, odzyskanie i utrzymanie swoistej równowagi, jest zadaniem trudnym, lecz możliwym do zrealizowania jedynie przez samą osobę niepełnosprawną, choć konieczna jest niewielka pomoc innych ludzi.

Reakcje psychologiczne na niepełnosprawność wrodzoną lub powstałą w bardzo wczesnym dzieciństwie nie są tak gwałtowne, jak w przypadku nagłej utraty sprawności. Chociaż i tu mogą pojawiać się sytuacje krytyczne, częściej jednak są one spowodowane negatywnymi postawami rodziny lub innych osób z otoczenia. Każde uszkodzenie ciała może stworzyć poważne problemy natury psychicznej, czy też psychologicznej. Osoba niepełnosprawna od urodzenia pozbawiona jest tych wszystkich reakcji, których źródła tkwią w poprzednim stanie własnego zdrowia. Osoba, która rodzi się z niepełnosprawnością, nie ma punktu odniesienia do swojego poprzedniego stanu, więc nie ma skali porównawczej. Niepełnosprawność jest zatem dla niej czymś naturalnym, co nie przeszkadza integracji cielesnej w czasie rozwoju indywidualnego.

Człowiek, który zaakceptował swoją niepełnosprawność będzie dążył do zaspokojenia potrzeb, przystosowania psychicznego i społecznego oraz do własnego dalszego rozwoju. Nie należy jednak zapominać, że w powrocie do „normalnego życia” osób niepełnosprawnych ważną rolę odgrywa tak rodzina, jak i całe społeczeństwo. To dzięki nim i ich akceptacji ktoś, kto utracił swoją sprawność, może być na nowo przywrócony społeczeństwu.

Moment powrotu do społeczeństwa osoby niepełnosprawne nazywają „przywróceniem do życia”. Jako pracodawca Ty również możesz komuś w tym pomóc!

**Zalety osoby niepełnosprawnej jako pracownika**

„Być pełnosprawnym to tak naprawdę żadna zasługa. To dar, który każdemu z nas, o każdym czasie, może zostać odebrany. Pozwólmy więc niepełnosprawnym i członkom ich rodzin, w jak najbardziej naturalny sposób włączyć się w nasze życie."Richard von Weizeckek

Być może zastanawiasz się, czy warto zatrudniać osoby niepełnosprawne wyłącznie ze względu na to, że możesz im pomóc. Wśród pracowników niepełnosprawnych - tak jak wśród pełnosprawnych - możemy znaleźć bardziej i mniej efektywnych. Jedno ich jednak różni. Dla osób niepełnosprawnych praca nie jest tylko wartością samą w sobie. Jest dla nich „być albo nie być”.

Determinacja, z jaką osoby niepełnosprawne szukają pracy, czyni z nich najbardziej lojalnych i wiernych pracowników.

Na kolejnych ekranach dowiesz się, jakie są obawy pracodawców związane z zatrudnianiem niepełnosprawnych oraz wątpliwości, jakie mają przed podjęciem pracy sami niepełnosprawni. Następnie poznasz wyniki badań opinii na temat współpracy z takimi osobami. Niektóre z nich mogą okazać się dla Ciebie zaskakujące.

**Obawy pracodawców**

Zapytani o to pracodawcy podali następujące przyczyny:

Osoba niepełnosprawna będzie nieefektywnym pracownikiem. Niższa wydajność niepełnosprawnego pracownika będzie miała negatywny wpływ na wydajność pozostałych pracowników. Osoba niepełnosprawna jest gorzej wykształcona i ma mniejsze kwalifikacje. Niepełnosprawny pracownik będzie przejawiał nadmierną roszczeniowość wobec pracodawcy i współpracowników. Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej generuje dodatkowe koszty związane z likwidacją barier architektonicznych i przystosowaniem stanowiska pracy do jej potrzeb. Osoba niepełnosprawna często chodzi na zwolnienia lekarskie.

Nieznajomość problematyki niepełnosprawności (rodzaj i stopień niepełnosprawności wyznacza predyspozycje do pracy na określonym stanowisku), nieznajomość przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych,niewiedza dotycząca możliwości uzyskania rekompensaty podwyższonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych,utożsamianie niepełnosprawności fizycznej z niepełnosprawnością umysłową, utrudniona komunikacja z niepełnosprawnym pracownikiem,przeświadczenie, że problem niepełnosprawności ich nie dotyczy.

**JAKIE OBAWY ZWIĄZANE Z PODJĘCIEM PRACY MA OSOBA NIEPEŁNOSPRAWNA?**

Oto najpowszechniejsze z nich:

* wyśmiewanie się z niepełnosprawności oraz dyskryminacja przez pracodawcę i innych współpracowników, bariery architektoniczne w miejscu pracy, brak odpowiednio przystosowanego stanowiska pracy, niepewność co do własnych umiejętności (czy sobie poradzę?), utrudniona komunikacja z pracodawcą oraz współpracownikami (zwłaszcza osoby z wadą wymowy lub głuchonieme).

**Korzyści społeczne**

* umożliwienie niepełnosprawnemu pracownikowi działania na rzecz innych i pomocy innym, uzyskanie przez osobę niepełnosprawną zadowolenia z wykonywanej pracy,
* firma/organizacja postrzegana jako odpowiedzialna społecznie (dobry przykład dla innych potencjalnych pracodawców), osoba niepełnosprawna postrzegana jako pełnoprawny członek społeczeństwa – samodzielne wypełnianie ról społecznych, wykorzystanie potencjału tkwiącego w osobach niepełnosprawnych, przełamanie barier związanych z niepełnosprawnością i stereotypów dotyczących osób niepełnosprawnych, umożliwienie niepełnosprawnemu pracownikowi samorealizacji,
* wzbudzenie w niepełnosprawnym pracowniku poczucia większej integracji ze społecznością lokalną, posiadanie zatrudnienia daje osobie niepełnosprawnej poczucie stabilności oraz szansę na założenie rodziny i normalne życie, zmniejszenie poczucia zależności osób niesprawnych od otoczenia, zmniejszenie poczucia nieprzydatności, zamiast zniechęcenia pojawia się motywacja, wzrost samooceny niepełnosprawnego pracownika, rozbudzenie wiary w możliwość odnoszenia sukcesów.

**Badania**

Zastanawiasz się pewnie, jak kwestię zatrudnienia osób niepełnosprawnych postrzegają pracownicy. Badanie na ten temat przeprowadził portal pracuj.pl.

A oto jak pracownicy odpowiadali na pytanie: „Czy zgadzasz się z tym, że osoby niepełnosprawne częściej korzystają ze zwolnień lekarskich?"

Czy zgadzasz się ze stwierdzeniem, że osoby niepełnosprawne korzystają częściej ze zwolnień lekarskich?

Tylko ok. 5,5% biorących w badaniu było zdania, że osoba niepełnosprawna pracuje mniej wydajnie niż w pełni sprawna. Aż 90% nie widzi różnicy w wydajności pracy osób pełno- i niepełnosprawnych! *(konieczna weryfikacja aktualności badania)*

Ponad 30% badanych przyznało, że miało okazję pracować z osobą niepełnosprawną.

Ponad 30% uczestników ankiety zgadza się ze stwierdzeniem, że niepełnosprawnym bardziej niż osobom sprawnym zależy na utrzymaniu pracy.

97% badanych nie miałoby nic przeciwko temu, gdyby w ich firmie pracowały osoby niepełnosprawne.

Pozostałe wyniki badania przeprowadzonego przez pracuj.pl są równie interesujące:

Ponad 80% ankietowanych jest zdania, że niepełnosprawni nie mają lub raczej nie mają trudności z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych. Przekonanie to jest silniejsze wśród osób, które pracowały już z niepełnosprawnymi – uważa tak aż 86% z nich. Blisko 90% ankietowanych nie zgadza się ze stwierdzeniem, że osoby niepełnosprawne są mniej wydajnymi pracownikami.

Mimo to - jak wynika z opinii 68% osób pracujących kiedykolwiek z niepełnosprawnymi - zajmują oni zwykle stanowiska szeregowe.

65% ankietowanych uważa, że niepełnosprawni są bardziej sumiennymi pracownikami niż pełnosprawni.

Osoby niepełnosprawne w większości postrzegane są jako bezkonfliktowe i niesprawiające problemów.

Pozostałe wyniki badania przeprowadzonego przez pracuj.pl są równie interesujące:

Zdaniem większości ankietowanych niepełnosprawni nie stanowią obciążenia dla przedsiębiorstwa, a 80% uważa, że zatrudnienie niepełnosprawnych jest korzystne dla zakładu pracy. Większą świadomość korzyści związanych z obecnością niepełnosprawnych w firmie mają osoby, które już z nimi współpracowały.

Blisko połowa ankietowanych jest raczej przeciwna nakazywaniu zakładom pracy zatrudniania osób niepełnosprawnych. Tylko co czwarty badany uważa, że taki nakaz powinien istnieć.

Nieco ponad połowa badanych uważa, że osoby niepełnosprawne nie korzystają częściej niż pełnosprawni ze zwolnień lekarskich.

Blisko 3 ankietowanych jest zdania, że pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych nie powinni z tego powodu ponosić konsekwencji finansowych.

Badania SMG/KRC

Badanie przeprowadzone przez SMG/KRC z udziałem 302 firm, które zatrudniają co najmniej 15 osób. *(należy sprawdzić aktualność badania!)*

Wyniki badania, z którym się teraz zapoznasz, mogą się okazać dla Ciebie jeszcze bardziej przekonujące, dotyczyło ono bowiem postaw przedsiębiorców wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Niestety, mimo pięknych deklaracji:jedynie co trzeci pracodawca zatrudnia osoby niepełnosprawne,11% miało w przeszłości takich pracowników (częściej są to większe firmy),większość przedsiębiorców nie szuka aktywnie do pracy osób niepełnosprawnych (ci natomiast raczej nie zgłaszają się sami do firm). Największą grupę wśród osób niepełnosprawnych, które znalazły zatrudnienie (ok. 30%), stanowią osoby wykonujące pracę niewymagającą kwalifikacji. Osoby te wykonują pracę przede wszystkim w miejscu pracy. Interesująca będzie zapewne dla Ciebie informacja, że większość z nich pracuje bardzo długo w jednym miejscu.

Tylko 15% pracodawców nie widzi możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej.

Co siódma firma ma oficjalne zasady dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych, a w co trzeciej deklarowano znajomość odpowiedniej ustawy.

Za główną barierę zniechęcającą do zatrudniania osób niepełnosprawnych badani przedsiębiorcy wskazali skomplikowane i często zmieniające się przepisy prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Badanie przeprowadzone przez SMG/KRC z udziałem 302 firm, które zatrudniają co najmniej 15 osób.

Na szczęście tylko niewielki odsetek firm ma złe doświadczenia związane z zatrudnianiem niepełnosprawnych.

Jak myślisz, co ma największe znaczenie dla pracodawców rozważających możliwość zatrudnienia osoby niepełnosprawnej?

Przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych największe znaczenie mają dla badanych zachęty o charakterze finansowym: dofinansowanie szkoleń, refundacja dostosowania miejsca pracy, niższe wpłaty na PFRON, refundacja przez państwo części składek na ZUS.

**„Savoir-vivre”**

Stereotypy i uprzedzenia często powodują lęk przed kontaktami z osobami niepełnosprawnymi. Boimy się tego, czego nie znamy.

Często boimy się, że: nie będziemy wiedzieć, jak się zachować,urazimy czymś osobę niepełnosprawną,niepełnosprawny pracownik będzie często chorować, opuszczać pracę, a nam niezręcznie będzie się temu sprzeciwiać.

Być może zastanawiasz się, jak należy zachować się wobec osoby niepełnosprawnej. Na kolejnych ekranach dowiesz się jak postępować, by nie popełnić faux pas wobec niepełnosprawnego pracownika.

Niepełnosprawny pracownik powinien być tak samo motywowany do pracy jak pełnosprawny (wynagrodzenia, awansowanie, szkolenia).Dopilnuj, aby niepełnosprawny pracownik nie wyręczał się innymi pracownikami, chyba że naprawdę nie jest w stanie czegoś wykonać.Integruj pełno- i niepełnosprawnych pracowników – członkowie takiego zespołu uczą się od siebie nawzajem, wspólnie przełamują bariery w kontaktach.

Niepełnosprawny pracownik powinien mieć taki rodzaj pracy, aby mógł zupełnie samodzielnie ją wykonywać. Dbaj o to, by stanowisko pracy odpowiadało kwalifikacjom niepełnosprawnego pracownika. Nie przydzielaj mu pracy poniżej możliwości tylko dlatego, że jest niepełnosprawny.Sam dawaj dobry przykład – pokaż swoim pracownikom, że cenisz i szanujesz niepełnosprawnego jako pracownika i człowieka.Niepełnosprawny pracownik powinien być traktowany „normalnie” tzn. powinien być rozliczany ze swoich obowiązków bez taryfy ulgowej.Zadbaj, aby podział obowiązków w zespole był adekwatny do możliwości niepełnosprawnego pracownika.

TRZY ZASADY NA KONIEC:

1. OTWARTOŚĆ – nie bójmy się osób niepełnosprawnych. 2. ZAUFANIE – rozmawiajmy swobodnie o niepełnosprawności oraz innych problemach.3. POMOC - nie wstydźmy się oferować osobom niepełnosprawnym swojej pomocy w miejscu pracy (ale również nie narzucajmy się).

**Temat 2** Wsparcie finansowe pracodawców

Spis powszechcny z 2011 mówi o 4,7 milionach osób niepełnosprawnych żyjących w Polsce – szczególwe dane albo w samym spisie albo na stronach BON w zakładce „niepełnopsrawnosc w liczbach

Aby zwiększyć liczbę pracujących wśród niepełnosprawnych, nałożono na firmy zatrudniające 25 osób lub więcej obowiązek zatrudniania niepełnosprawnych. Jednocześnie zatrudniający osoby niepełnosprawne mogą liczyć na liczne ulgi i dofinansowania.

Kto jest zobowiązany zatrudniać osoby niepełnosprawne i ile wynosi obligatoryjny wskaźnik zatrudnienia?

Do zatrudniania osób niepełnosprawnych zobowiązani są pracodawcy zatrudniający 25 osób lub więcej.Ustawa o rehabilitacji mówi, iż osoby niepełnosprawne powinny stanowić 6% pracowników w takich firmach.

Wymóg ten nazywamy 6% wskaźnikiem zatrudnienia osób niepłnosprawnych.

PRZYKŁAD Firma Kalendox zajmuje się sprzedażą kalendarzy. Zatrudnione w niej są na etat 44 osoby. Wśród nich 1 osoba przebywa obecnie na urlopie wychowawczym, 2 na urlopach bezpłatnych. Jako bazową do obliczania obowiązkowej składki na PFRON liczbę zatrudnionych w firmie Kalendox przyjmuje się 41 osób. A więc jeżeli z 41 pracowników 6% nie stanowią osoby niepełnosprawne, firma zobowiązana jest płacić składkę na PFRON.

Zauważ, że do ustalonej liczby pracowników nie wlicza się (jeżeli nie są to osoby niepełnosprawne) osób zatrudnionych:

na umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przebywających na urlopach wychowawczych, odbywających zasadniczą służbę wojskową, uczestników Ochotniczych Hufców Pracy, pobierających świadczenia rehabilitacyjne, przebywających na urlopach bezpłatnych.

Jak od każdej reguły, tak i od zasady 6% wskaźnika zatrudnienia obowiązują pewne wyjątki.

Ważne źródło inf.: rozdz. 5 Ustawy o rehabiltacji…!

Kto jest zwolniony z opłat na PFRON?

Z wpłat na PFRON zwolniony jest podmiot, który:

zatrudnia mniej niż 25 osób, jest pracodawcą, u którego niepełnosprawni pracownicy stanowią co najmniej 6% zatrudnionych,jest pracodawcą prowadzącym zakład pracy będący w likwidacji,jest pracodawcą prowadzącym zakład pracy, w którym ogłoszono upadłość,jest pracodawcą niedziałającym dla zysku i przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza ON, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi.

Jakie koszty ponosi firma niezatrudniająca osób niepełnosprawnych?

Jeżeli firma zatrudniająca 25 osób lub więcej, zatrudnia mniej osób niepełnosprawnych niż wynosi wymagany dla niej wskaźnik, zobowiązana jest płacić do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) 40,65% przeciętnego wynagrodzenia za każdy etat, który nie jest obsadzony osobą niepełnosprawną.

Ważne: Warto dodać inf. w postaci zadania matematycznego: *40,65% \* 4017,75zł (przeciętne wynagrodzenie w I kwartale 2014 r.) \* 4 etaty =* ***6.532,86 zł***

**Warto też podkreślić, ze każda jedna brakujaca osoba to ok. 1630 zł miesięcznie dodatkowych kosztów.**

Ze składek zwolnione są firmy, w których wśród zatrudnionych znajduje się co najmniej 6% osób niepełnosprawnych. A więc Pana firma powinna zatrudniać 3 etatowych niepełnosprawnych pracowników.

Właściwie mamy już dwóch pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawnści. Czyli wystarczy, że zatrudnię jeszcze 1 osobę niepełnosprawną?

Dokładnie. A poza zwolnieniem z opłat na PFRON, będzie Pan mógł skorzystać z różnego typu dotacji na zatrudnienie i przeszkolenie niepełnosprawnych pracowników.

Witam! Moja firma zatrudnia już 50 osób. Chciałbym się dowiedzieć, czy są jakieś szanse, żeby nie płacić obowiązkowych składek na PFRON.

Ile Twoja firma powinna płacić na PFRON? Jak obliczyć wpłaty na PFRON? – aby uzyskać informacje na ten temat Fundacja Aktywizacja proponuje zapoznać się ze szkoleniem e-learningowym “Dodinansowanie wynagrodzeń osób niepełnosprawnych”

**Obniżenie wskaźnika zatrudnienia**

Zastanawiasz się pewnie, czy są jakieś sposoby, aby zmniejszyć wymagany wskaźnik zatrudnienia, a tym samym wysokość składek na PFRON. Owszem, możesz to zrobić na dwa sposoby:

Zatrudniając osoby niepełnosprawne ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy. Link do ekranów Schorzenia specjalneKupując produkty lub usługi od pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników, spośród których osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym lub umiarkowanym stanowią co najmniej 10.

Podstawa prawna

Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 15 września 2004 r. w sprawie zwrotu kosztów przystosowania stanowisk pracy, adaptacji pomieszczeń i urządzeń do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu (Dz. U. Nr 215, poz. 2186).

Podstawa prawna: Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776 ze zm., ost. zm. z dnia 23 listopada 2004 r. - Dz. U. Nr 240, poz. 2407).Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2003 r. w sprawie dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 232, poz. 2330).Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 maja 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne (Dz. U. Nr 114, poz. 1194 oraz rozporządzenia zmieniające Dz. U. Nr 234, poz. 2345, Dz. U.264, poz. 2630).

**Schorzenia specjalne**

Obniżenie wskaźnika poprzez zatrudnienie niepełnosprawnych ze schorzeniem szczególnym/specjalnym

Jak już wiesz, wymagany 6% wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych pracodawca może obniżyć, zatrudniając osoby niepełnosprawne ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy.

Do schorzeń specjalnych zalicza się: choroba Parkinsona, stwardnienie rozsiane, paraplegia, hemiplegia, znaczne upośledzenie widzenia oraz niedowidzenie, głuchota, głuchoniemota, powikłania cukrzycy, AIDS, upośledzenie umysłowe, przewlekłe schorzenia psychiczne.

Jak obniża się wymagana liczba zatrudnionych niepełnosprawnych, gdy zatrudniamy osobę ze schorzeniem szczególnym/specjalnym?

Jedna osoba posiadającą tzw. schorzenie specjalne, z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, traktowana jest jak 2 osoby niepełnosprawne zatrudnione w Twojej firmie. Osoba ze szczególnym i znanacznym liczona jest jako x 3.

A więc zatrudniając osoby posiadające schorzenia specjalne możesz znacznie obniżyć wymagany wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych. To warte podkreślenia. Są pracodawcy dla kórych osiaganeicie 6% wksaźnika nie będzie nigdy możliwe albo bardzo trudne w (np. firmy zatrudniające powyżej 1000 osób) związku z tym stopniowe obniżanie wskaźnika poprzez zatrudnianie osób ze szczególnymi schorzeniami będzie dla nich jedyną korzyscią finansową.

**Schorzenia specjalne - ćwiczenie**

Firma zajmująca się badaniami marketingowymi zatrudnia 100 pracowników. 6% zatrudnionych powinni stanowić niepełnosprawni. Jednak firma nie zatrudnia 6 osób niepełnosprawnych. W tym roku kadrowa postanowiła zatrudnić jedną niepełnosprawną osobę - programistę ze znacznym stopniem niepełnosprawności, chorego na stwardnienie rozsiane.

Wymagany wskaźnik zatrudnienia obniży się do 3%. Dzieje się tak dlatego, że zatrudniony informatyk posiada orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności ze schorzeniem specjalnym, czyli zatrudnienie go odpowiada zatrudnieniu 3 osób niepełnosprawnych.

1. (Liczba zatrudnionych pracowników ze schorzeniami) x (współczynnik stopnia niepełnosprawności)czyli 1 x 3 = 3 3:100 (liczba pracowników zatrudnionych) = 0,030,03 x 100% = 3% (ustalony wskaźnik)

2. 6% (obligatoryjny wskaźnik) – 3% (ustalony wskaźnik) = 3% (obniżony wskaźnik)

Firma zatrudniająca 100 osób, w tym jedną niepełnosprawną ze schorzeniem specjalnym, obniżyła swój wskaźnik zatrudnienia z 6% na 3%. Od 3% naliczana będzie wysokość wpłat na PFRON.

**Wsparcie finansowe pracodawców** – należy opracować I zweryfikować na podstawie Art. 22 Ustawy o rehabilitacji…!

**Podsumowanie**

Dowiedziałeś się, że istnieje kilka sposobów, by obniżyć wysokość obowiązkowych wpłat na PFRON, które nałożone są na Twoją firmę.

Od Ciebie zależy czy i z którego z nich skorzystasz. Jeżeli zdecydujesz się zatrudnić niepełnosprawnego pracownika, masz także możliwość skorzystania z różnych form pomocy finansowej. Poznasz je dokładnie w kolejnych lekcjach tego szkolenia.

Warto jednak pamiętać, że w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych liczy się nie tylko element finansowy. Jest to także sposób na zdobycie dobrych, lojalnych pracowników oraz na budowanie wizerunku firmy, jako troszczącej się o losy innych.

**SOD** Dofinansowanie wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników

Wiesz już, że zatrudniając osobę niepełnosprawną możesz uniknąć płacenia obowiązkowych opłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Dodatkowo zatrudniając osobę niepełnosprawną możesz liczyć na dofinansowanie przez państwo jej wynagrodzenia.

Korzystając z dofinansowania do wynagrodzeń możesz obniżyć koszty pracy zatrudnianych przez siebie niepełnosprawnych pracowników.

Pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne może liczyć na różnego typu pomoc finansową ze strony państwa. Jednym ze sposobów obniżenia kosztów pracy osób niepełnosprawnych jest dofinansowanie ich wynagrodzeń.

Dofinansowanie do wynagrodzeń obsugiwane jest przez to System Obsługi Dofinansowań, I Refundacji potocznie zwany SODiRem.

Pamiętaj! Dofinansowanie przysługuje wyłącznie pracodawcom, którzy nie posiadają zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON, np. zobowiązania z tytułu obowiązkowych wpłat, niespłaconych pożyczek lub nienależnie pobranych dofinansowań.

Kto może ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzeń?

O dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych mogą ubiegać się wszyscy pracodawcy, zarówno: małe pzredsiębiorstwa, zatrudniające do 25 osób, duże, czyli zatrudniające 25 osób lub więcej.

Warunkiem otrzymania dofinansowania przez firmę zatrudniającą powyżej 25 osób jest osiągnięcie przez nią 6% wskaźnika zatrudnienia. O tym, jak go obliczyć, już pisaliśmy. Wskaźnik zatrudnienia . Firmy zatrudniające poniżej 25 osób nie muszą spełniać tego wymogu.

Możesz otrzymać dofinansowanie do wynagrodzenia wyłącznie na niepełnosprawnych pracowników, których wykazujesz w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych, prowadzonej przez PFRON. Zatrudniając osobę niepełnosprawną przesyłasz co miesiąc do PFRON informację, zawierającą PESEL i NIP zatrudnionej osoby niepełnosprawnej. **Ważne:** Pamiętajmy ze formalnie to nie jest dofinansowanie tylko refundacja dofinansowania, więc tę perspektywę trzeba pracodawcy pokazać – że on najpierw wypłaca wyagrodzenie, a później stara się o jego refundację.

Poza tym dofinansowanie przysługuje tylko niepełnosprawnym pracownikom, którzy nie osiągnęli jeszcze wieku emerytalnego, ale tylko z umiarkowanym i lekkim stopniem. Jeżli mamy osobę na emeryturze ze znacznym stopniem to ciagle przysługuje na nią dofinansowanie.

Świadczenie przedemerytalne nie jest równe świadzceniu emerytalnemu/ustalonemu prawu do emerytury.

W przypadku gdy pracownik jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy w wymiarze czasu nieprzekraczającym ogółem pełnego wymiaru czasu pracy, dofinansowanie otrzymasz proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika w Twoim zakładzie pracy. Jeżeli wymiar czasu pracy pracownika niepełnosprawnego przekroczy pełny etat, maksymalne dofinansowanie nie przekroczy dofinansowania przyznawanego na osobę zatrudnioną na pełnym etacie. Dofinansowanie w pierwszej kolejności zostanie przyznane pracodawcy, który zatrudnił tego pracownika wcześniej.

Jeżeli została Ci przyznana inna kwota niż ta, o którą wnioskowałeś, w ciągu 14 dni od otrzymania informacji możesz ponownie złożyć wniosek. Prezes PFRON wyda decyzję o wysokości dofinansowania.

**Katalog podwyższonych kosztów**

*Komentarz do poniższego wyliczenia:* należy uwypyklić przywileje ON w miejscu pracy – skrócony czas, urlop itd., ale wyraźnie zaznaczyć, że pracodawca ma mechanizmy rekompensujace mu te przywileje i dodatkowe koszty – czyli dofiansowania do wyposażenia i utworzenia miejsc pracy itd.

Można wskazać, że jak pracownik nadużywa „płatnych zwolnień z pracy” itd. to przecież tak samo naraża się pracodawcy jak pracowniki pełnopsrawny.

1. Obciążenia wynikające z niższej produktywności osób niepełnosprawnych:a) zwiększony czas wykonywania czynności pracy,b) dodatkowy urlop wypoczynkowy i skrócony czas pracy,c) zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym,d) 15-minutowa przerwa w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek,e) zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli te czynności nie mogą być wykonane poza godzinami pracy,f) zwiększona absencja chorobowa,g) zwiększone zużycie materiałów i surowców.

2. Koszty zatrudnienia pracowników dotyczące czasu przeznaczonego wyłącznie na pomoc w pracy pracownikowi lub pracownikom niepełnosprawnym.

3. Koszty adaptacji pomieszczeń.

4. Koszty adaptacji lub nabycia urządzeń przeznaczonych do użytku osób niepełnosprawnych - które są kosztami dodatkowymi względem kosztów, które przedsiębiorca poniósłby, jeżeli zatrudniałby pracowników niebędących osobami niepełnosprawnymi, przez każdy okres, przez który pracownik niepełnosprawny jest w rzeczywistości zatrudniany.

Procedura – na stronie internetowej PFRON aktualne informacje na temat rejestracji I korzystania z apikacji.

**Obowiązki korzystających**

Natomiast jeśli już korzystasz z dofinansowania, masz obowiązek: co miesiąc informować Fundusz o zatrudnionych niepełnosprawnych i ich wynagrodzeniach,co dwa miesiące składać wniosek o wypłatę dofinansowania,dokonać wyboru formy rozliczania (ryczałt czy zaliczka), po roku korzystania z SOD rozliczyć się z Funduszem.

**Podsumowanie**

Jak widzisz, pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych pracowników mogą liczyć na wsparcie ze strony państwa, które polega między innymi na współfinansowaniu kosztów pracy.

Procedura ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń może wydawać się zbyt biurokratyczna, ale należy pamiętać, iż są to środki publiczne. Sposób ich wykorzystania musi podlegać ścisłej kontroli.

W kolejnym rozdziale dowiesz się, w jaki sposób możesz otrzymać dofinansowanie składek na ubezpieczenie społeczne niepełnosprawnych pracowników.

„Kwotę miesięcznego dofinansowania ustala się w odniesieniu do faktycznie poniesionych **kosztów płacy** (wynagrodzenie brutto, składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe, składki na fundusz pracy i fundusz świadczeń pracowniczych)”

Refundacje składek na ZUS mogą z kolei uzyskać osoby niepełnosparwne prowadzące własną działalność – info o tym na stronach PFRON.

**Temat 3** Społeczna odpowiedzialność biznesu

Na pewno już wielokrotnie spotkałeś się z terminem „Społeczna Odpowiedzialność Biznesu”. W tym rozdziale przeczytasz o tym, jak definiowane jest obecnie to określenie, jakie są cele społecznej odpowiedzialności, a także poznasz korzyści, jakie przynosi ona firmie.

Dowiesz się także jak, zatrudniając osoby niepełnosprawne, firma może budować swoją strategię odpowiedzialnego biznesu.

M. Friedman - „Odpowiedzialność firmy, to odpowiedzialność wobec prawa i korzyści udziałowców, a przedsiębiorstwo nie powinno angażować się w działania, które mogą ograniczyć realizowanie jego misji”.

Peter Drucker - „firmy muszą wziąć odpowiedzialność za swój wpływ na pracowników, środowisko, klientów oraz na wszystko, z czym mają kontakt”.

Od jakiegoś czasu pojawiły się w polskim języku biznesu i w mediach, nabierając znaczenia zwłaszcza w budowaniu pozytywnego wizerunku firmy.

Edgar Saravia z Banku Światowego - „CSR to odpowiedzialność biznesu za przyczynianie się do trwałego rozwoju, poprzez współpracę z interesariuszami przedsiębiorstwa - pracownikami, ich rodzinami, społecznościami lokalnymi i społeczeństwem - by poprawić ich jakość życia w sposób dobry dla nich i dla rozwoju”.

Komisja Europejska - „Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw, to koncepcja dobrowolnego uwzględniania przez firmę aspektów społecznych i ekologicznych podczas prowadzenia działań handlowych i w kontaktach z interesariuszami".

**Historia idei CSR**

Zalążki idei Corporate Social Responsibility datuje się na koniec XIX stulecia w Stanach Zjednoczonych. Jednakże dopiero od II połowy XX wieku idea ta jest rozpowszechniona i stosowana.

1973Manifest z Davos – „Biznes nie polega wyłącznie na generowaniu zysków”. Krytycy – Milton Friedman: „The business of business is business”.

1994Okrągły stół w Caux – (Europa, USA, Japonia) – utworzono międzynarodową sieć współpracy liderów biznesu na rzecz wolności, odpowiedzialności i przejrzystości w życiu gospodarczym i przyjęto japońską zasadę moralną kyosei, czyli współpracę dla realizacji wspólnego dobra.

31 stycznia 1999Global Compact – inicjatywa Sekretarza Generalnego ONZ, Kofi Annana, stanowi wezwanie do biznesu, aby w swojej działalności kierował się 10 podstawowymi zasadami zakresu praw człowieka, praw pracowniczych, ochrony środowiska, przeciwdziałania korupcji.

2000Strategia Lizbońska, 10-letni program społeczno-gospodarczy Unii, zaprezentowany podczas Szczytu Europejskiego w Lizbonie. Miał na celu uczynienie z Unii Europejskiej najbardziej konkurencyjnej, dynamicznej, opartej na wiedzy gospodarki świata, zdolnej do trwałego, zrównoważonego rozwoju, z większą liczbą miejsc pracy i spójnością społeczną.

2001Zielona Księga Komisji Europejskiej wywołuje publiczną debatę poświęconą odpowiedzialności biznesu z udziałem instytucji unijnych, przedsiębiorców, związków zawodowych, mediów, ekspertów, organizacji pozarządowych i instytucji naukowych.

2002Biała Księga Komisji Europejskiej Communication on CSR przedstawia strategię realizacji i upowszechniania praktyk odpowiedzialnego biznesu w krajach UE - tworzone są odpowiednie instytucje i programy badawcze, w parlamentach narodowych rozpoczęto procesy legislacyjne.

2005Europejska Kampania na Rzecz odpowiedzialnego Biznesu 2005 – 63 przedsięwzięcia w 29 krajach Europy nie tylko upowszechniały wiedzę dotyczącą odpowiedzialnego biznesu (szczególnie w zakresie komunikowania przedsięwzięć i budowania partnerstwa publiczno-prywatnego), ale i pomogły uchwycić różnicę między często spontanicznymi i niesformalizowanymi akcjami w duchu CSR, prowadzonymi przez małe i średnie przedsiębiorstwa, a szczegółowo zaprojektowanymi programami wielkich korporacji.

*Konieczna dalsza aktualizacja tematu.*

**Koncepcja SOB**

Społeczna Odpowiedzialność Biznesu (SOB) to koncepcja, według której firmy w swojej strategii dobrowolnie uwzględniają wybrane interesy społeczne, ochronę środowiska, a także podtrzymywanie dobrych relacji z rozmaitymi grupami.

Firmy coraz częściej troszczą się o swój wizerunek. Chcą być postrzegane jako te, które dbają o dobre warunki pracy, środowisko naturalne, współpracują z samorządem lokalnym. Często jest to korzystne także z czysto marketingowego punktu widzenia.

Wprowadzenie w firmie zasady powtórnego wykorzystywania jednostronnie zadrukowanego papieru, czy propagowanie wśród pracowników dojazdu do miejsca pracy rowerami lub środkami publicznej lokomocji w celu budowania pozytywnego obrazu firmy jako troszczącej się o środowisko, to najprostsze przykłady działań w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu. Możesz je wykorzystać również w swojej firmie!

**Korzyści**

Korzyści płynące z zaangażowania firmy w programy Społecznej Odpowiedzialności Biznesu można podzielić na trzy kategorie.

CSR to instrument bardzo często wykorzystywany przez działy PR w budowaniu pozytywnego wizerunku firmy. W wielu firmach obszary CSR oraz PR nakładają się na siebie – projekty z zakresu CSR prowadzone są przez działy public relations i to właśnie praktycy PR inicjują tego typu działalność.

Realizując programy społeczne firmy nie tylko poprawiają swój wizerunek w oczach społeczeństwa i swoich klientów, ale również w oczach innych firm, kontrahentów i inwestorów, a także wśród własnych pracowników, którzy dzięki temu są bardziej lojalni, wydajni, produkują lepszej jakości towary i usługi i stają się bardziej związani z firmą. Według badań 70% klientów wybiera firmy, które są zaangażowane w rozwój społeczny. Realizacja zasad CSR wpływa również pozytywnie na ogólny wizerunek biznesu i przedsiębiorców.

Warto być firmą odpowiedzialną społecznie, ponieważ:

* budujemy pozytywny wizerunek firmy,uwiarygodniamy misję przedsiębiorstwa,polepszamy społeczny odbiór działań firmy,zwiększamy motywację i zaangażowanie pracowników.

*Warto przytoczyć wyniki aktualnych badań na ten temat*.

* ożywiamy życie kulturalne regionu, promujemy zdrowie i zdrowy tryb życia, rozwijamy więzi między społecznością a lokalnymi przedsiębiorcami, wyrównujemy szanse dzieci i młodzieży z uboższych regionów oraz tzw. osób wykluczonych (np. niepełnosprawnych).

Podejmowane i realizowane przez firmy w ramach CSR lokalne programy społeczne są jedną z metod aktywizacji mieszkańców. Pokazują ludziom nowe możliwości, uczą samodzielności, podnoszą poziom edukacji. Przyczyniają się do rozwoju gospodarczego społeczności, spadku bezrobocia i podniesienia poziomu życia. Jednocześnie wyższe dochody mieszkańców zwiększają rynek zbytu dla naszych produktów.

Warto być firmą odpowiedzialną społecznie, ponieważ:

przyczyniamy się do aktywizacji społeczności lokalnej, stymulujemy rozwój gospodarczy miejscowości i przyczyniamy się do wzrostu zamożności jej mieszkańców,aktywizujemy bezrobotnych i pomagamy w znalezieniu pracy,

Korzyści dla społeczeństwa

Odpowiedzialny biznes może przejawiać się w różnych formach działania (mecenat, sponsoring, wolontariat, wolontariat pracowniczy, działalność charytatywna, edukacyjna, wspieranie inicjatyw społecznych lub wsparcie rzeczowe).

To firma decyduje o rodzaju zaangażowania i wybiera najbardziej korzystną dla siebie formę wsparcia i zaangażowania społecznego. Czasem firmy są nieświadome swojego najbardziej oczywistego potencjału, który w prosty sposób może służyć również innym, np. użyczenie urządzeń biurowych lub podzielenie się know-how, czyli wiedzą np. z zakresu przedsiębiorczości, finansów, nowych technologii, innowacji technicznych.

Realizując programy ekologiczne, firmy pomagają chronić środowisko naturalne, przyczyniają się do poprawy jego stanu i zmniejszenia dotychczasowego zanieczyszczenia. Nierzadko angażują się one również w działania edukacyjne zmierzające do podniesienia świadomości ekologicznej mieszkańców. Firmy, które wspierają organizacje społeczne, programy charytatywne i akcje humanitarne, dają przykład innym przedsiębiorstwom do podjęcia podobnych działań i przyczyniają się do rozpowszechniania postaw filantropijnych.

Warto być firmą odpowiedzialną społecznie, ponieważ: dajemy innym możliwość skorzystania z naszych zasobów (finansowych, materialnych, wiedzy lub umiejętności i czasu pracowników), edukujemy społeczeństwo,

**Zatrudnianie osób niepełnosprawnych jako element odpowiedzialnego biznesu**

Jednym z instrumentów społecznej odpowiedzialności biznesu może być polityka kadrowa firmy polegająca na zatrudnianiu niepełnosprawnych pracowników na takich samych zasadach, jak pracowników pełnosprawnych.

Dlaczego działania wobec osób niepełnosprawnych mogą stanowić element CSR?

Niezależnie od osobistych predyspozycji osób niepełnosprawnych, dla dużej części społeczeństwa choroba oznacza niezdolność do pracy. Niepełnosprawni zostają automatycznie pozbawieni możliwości pracy, która jest tak ważna dla wysokiej samooceny każdego człowieka.

Przedsiębiorstwa prowadzące społecznie odpowiedzialną politykę w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych cieszą się dobrą reputacją wśród klientów, wśród swoich pełnosprawnych i niepełnosprawnych pracowników, ich rodzin i przyjaciół.

Firma przez swoje działania pokazuje, że zysk nie jest jedyną istotną dla niej wartością.

**Równouprawnienie**

Działania firmy na rzecz równouprawnienia osób niepełnosprawnych mogą polegać na wspieraniu ich szans na otwartym rynku pracy.

Można na przykład:

stworzyć osobom niepełnosprawnym takie same szanse zdobycia zatrudnienia, jak osobom pełnosprawnym (o rekrutacji osób niepełnosprawnych pracowników możesz przeczytać tutaj - link do ekranów Skąd wziąć niepełnosprawnego pracownika),dać możliwości rozwoju zawodowego i osobistego (np. poprzez udział w szkoleniach - o dofinansowaniu do szkoleń możesz przeczytać tutaj - link do ekranów Szkolenia),wypracować system praktyk zawodowych i staży dla osób niepełnosprawnych, ułatwiających w późniejszym czasie ich zatrudnienie (o tym, jak Urzędy Pracy finansują takie praktyki i staże, możesz przeczytać tutaj - link do ekranów Urząd Pracy).

Zatrudniając osoby niepełnosprawne zyskujesz podwójnie. Wiesz przecież, że zaufanie pracowników w stosunku do pracodawców procentuje podwyższeniem morale i zwiększeniem zaangażowania w pracę.

Zatrudniając osoby niepełnosprawne budujesz pozytywny wizerunek swojej firmy nie tylko „na zewnątrz”, jako przedsiębiorca, ale również „wewnątrz” - w opinii swoich pracowników - jako pracodawca.

Przedsiębiorcy postrzegani są przez społeczeństwo, jako jednostki wykształcone, zaradne, oszczędne, dbające o firmę. Z drugiej strony jednak, powszechne są negatywne opinie na temat ich postaw etycznych: uczciwości, praworządności, stosunku do pracowników.

Wdrożenie równouprawnienia w zakresie zatrudniania osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych przyczynia się do tego, że pracodawca nie jest postrzegany przez swoich pracowników jako „wyzyskiwacz” skupiony na zysku firmy, ale przedsiębiorca świadomy, kierujący się wartościami etycznymi. Pracownicy mają świadomość, że w przypadku, gdy to ich samych dotknie niepełnosprawność – nie zostaną zwolnieni.

Dobre praktyki odpowiedzialnego biznesu w zakresie działań na rzecz niepełnosprawnych - wiele firm w swojej strategii odpowiedzialnego biznesu uwzględnia działania na rzecz osób niepełnosprawnych.

**Temat 4** Niepełnosprawny pracownik - wyższe koszty?

Wielu pracodawcom zatrudnienie niepełnosprawnego pracownika kojarzy się głównie z wyższymi kosztami. Skoro bierzesz udział w tym szkoleniu, prawdopodobnie już wiesz albo przeczuwasz, że prawda jest inna.

**Orzecznictwo**

Kto jest osobą niepełnosprawną?

Osobą niepełnosprawną w Polsce jest osoba, która uzyskała odpowiednie orzeczenie. Wszelkie ulgi, pomoc oraz świadczenia zapisane w ustawach i innych aktach prawnych, które mają wspomóc osoby niepełnosprawne, odwołują się do niepełnosprawności potwierdzonej orzeczeniem wydanym przez właściwy organ.

**Orzecznictwo powiatowe i ZUS-owskie**

Od 1 września 1997 r. zmieniły się zasady orzekania o niepełnosprawności. Nie ma już I, II i III grupy inwalidzkiej; ustawa ustala trzy stopnie niepełnosprawności - znaczny, umiarkowany i lekki.

Obecnie obowiązują dwa rodzaje orzecznictwa, regulowane odrębnymi ustawami i prowadzone przez różne instytucje. Kliknij na strzałki aby się tego dowiedzieć.

do celów rentowych - orzecznictwo rentowe prowadzone przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), oraz komisje lekarskie ZUS

do celów pozarentowych - orzecznictwo pozarentowe prowadzone przez zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności

- stopień lekki (dawna grupa III)- stopień umiarkowany (dawna grupa II)- stopień znaczny (dawna grupa I)

- częściowa niezdolność do pracy (dawna grupa III)- całkowita niezdolność do pracy (dawna grupa II)- całkowita niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji (dawna gr.I)

Warto wiedzieć, że dana osoba może otrzymać dwa nierównoważne orzeczenia od dwóch różnych instytucji (tzn. ten, komu orzeczono stopień umiarkowany niepełnosprawności, niekoniecznie otrzyma orzeczenie ZUS o całkowitej niezdolności do pracy).

**Orzeczenia ZUS-owskie tylko w celach rentowych**

Do czego służy orzeczenie ZUS?

Orzeczenie o niepełnosprawności dla celów rentowych, czyli tzw. orzecznictwo o niezdolności do pracy, prowadzone jest przez lekarzy orzeczników oraz komisje lekarskie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i służy uzyskaniu przez osobę niepełnosprawną renty z tytułu częściowej bądź całkowitej niezdolności do pracy.

UWAGA!!! Orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy NIE oznacza, iż osoba taka nie może pracować!

UWAGA! Wiele osób wciąż ma ważne orzeczenia dawnych komisji ds. inwalidztwa i zatrudnienia, mówiące o inwalidztwie I, II lub III grupy. Od 1 stycznia 2005 r. orzeka się wyłącznie okresową niezdolność do pracy na czas nie dłuższy niż 5 lat, co oznacza, że po upływie 5 lat od wydania orzeczenia osoba niepełnosprawna musi powtórnie stanąć przed komisją.

Komisja ZUS orzeka o:

1. całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji (dawna I grupa),2. całkowitej niezdolności do pracy (dawna II grupa),3. częściowej niezdolności do pracy (dawna III grupa).

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 lipca 2005 r. w sprawie orzekania o czasowej niezdolności do pracy.

Orzecznictwo rentowe, prócz ZUS, prowadzą także komisje lekarskie Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS), komisje lekarskie podległe MON lub MSWiA.

Orzeczenie o niezdolności do pracy regulują następujące akty prawne:

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,

Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy,

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 2004 r. w sprawie sposobu i trybu finansowania kosztów badań, wydawania orzeczeń lub zaświadczeń związanych z orzekaniem o niezdolności do pracy dla celów rentowych, orzekaniem o niepełnosprawności, ustalaniem uprawnień w ramach ubezpieczeń społecznych,

**Orzeczenia powiatowych urzędów pracy ds. orzekania o niepełnosprawności**

Do czego służy orzeczenie powiatowe?

Powiatowe orzeczenie o niepełnosprawności służy do celów pozarentowych, tj. do korzystania z ulg i dodatkowych uprawnień. Orzeczenie takie jest niezbędne, aby móc korzystać, np. ze skróconego czasu pracy, dodatkowego urlopu, programów PFRON.

**Stopnie niepełnosprawności w orzeczeniu**

Na podstawie powiatowego orzeczenia o niepełnosprawności orzeka się stopnie niepełnosprawności zgodne z ustawą z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych:

* znaczny stopień niepełnosprawności
* umiarkowany stopień niepełnosprawności
* lekki stopień niepełnosprawności

Znaczny stopień niepełnosprawności przyznaje się osobie z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolnej do pracy albo zdolnej do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej; osobie wymagającej w celu odgrywania ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób, w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji (chodzi o takie naruszenie sprawności organizmu, które uniemożliwia zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych bez pomocy innych osób, czyli samoobsługę, poruszanie się i komunikację).

Umiarkowany stopień niepełnosprawności przyznaje się osobie z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolnej do pracy albo zdolnej do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającej czasowej lub częściowej pomocy innych osób w celu odgrywania ról społecznych.

Lekki stopień niepełnosprawności przyznaje się osobie o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jakie wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną lub mająca ograniczenia w odgrywaniu ról społecznych. Brak zdolności można kompensować za pomocą wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Orzeczenia o niepełnosprawności, poza ustaleniem stopnia niepełnosprawności, zawierają wskazania do:

* odpowiedniego zatrudnienia uwzględniającego psychofizyczne możliwości danej osoby,
* szkolenia, w tym specjalistycznego,
* zatrudnienia w zakładzie aktywności zawodowej,
* uczestnictwa w terapii zajęciowej,
* specjalnych uprawnień drogowych.

UWAGA! Posiadanie przez osobę niepełnosprawną orzeczenia o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności NIE WYKLUCZA możliwości wykonywania pracy!

**Orzeczenie a praca**

Wydanie orzeczenia o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności nie wyklucza możliwości podjęcia pracy!

Orzeczenie tego typu nie uprawnia do pobierania renty.

Jest to wyłącznie określenie prawne, świadczące o tym, iż występuje przesłanka do przyznania renty, ponieważ stan zdrowia danej osoby pogorszył się na tyle, że wpływa na jej zdolność do wykonywania pracy.

Praca może być wykonywana:

* w warunkach chronionych, czyli przede wszystkim w zakładzie pracy chronionej, na tzw. otwartym rynku pracy - w przypadku uzyskania pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej.

Osoby takie mogą pracować: w systemie pracy chronionej, na otwartym rynku pracy.

Renta ZUS zostaje zawieszona, jeśli dochody pracownika przekroczą 130% przeciętnego wynagrodzenia. Wysokość przychodów oblicza się w skali całego roku. Tak więc Twój pracownik może przejściowo przekraczać limity miesięczne, ale nie może przekroczyć limitu rocznego, gdyż spowoduje to zawieszenie renty.

Jak już wspomniano, uzyskanie orzeczenia o niezdolności do pracy nie oznacza „zakazu wykonywania pracy”. Jedyne ograniczenie, dotyczące osób, które w wyniku takiego orzeczenia pobierają świadczenie rentowe, a jednocześnie podejmują pracę zarobkową (lub osiągają inne przychody określone ustawą), polega na zmniejszeniu lub zawieszeniu świadczenia. Dlatego Twój niepełnosprawny pracownik może chcieć np. pracować na pół etatu, żeby nie przekroczyć określonej ustawowo kwoty i tym samym nie stracić renty.

Na zawieszenie i zmniejszenie renty Twojego niepełnosprawnego pracownika nie wpływa osiąganie przychodów nieprzekraczających 70% kwoty przeciętnego wynagrodzenia.

Twoi niepełnosprawni pracownicy mogą nie chcieć zawieszać rent, z obawy przed długotrwałą procedurą ich przywrócenia, bądź wręcz ich trwałą utratą.

UWAGA! Aktualne wysokości kwot, o których mowa wyżej, są dostępne na stronie www.zus.pl, w dziale dotyczącym rent i emerytur.

UWAGA! Aktualne wysokości kwot, o których mowa wyżej,są dostępne na stronie www.zus.pl, w dziale dotyczącym rent i emerytur oraz w aktualnościach. Należy zwrócić uwagę, by nie pomylić limitów przychodów określonych dla renty socjalnej z kwotami przypisanymi do rent z tytułu niezdolności do pracy, które są znacznie wyższe.

**Wynagrodzenie a zawieszenie renty socjalnej**

Twoi niepełnosprawni pracownicy mogą mieć także prawo do renty socjalnej. Również w tym przypadku mogą nie chcieć jej zawieszenia, z obawy przed jej całkowitą utratą.

W przypadku renty socjalnej obowiązują bardziej rygorystyczne zasady niż przy otrzymywaniu renty z tytułu niezdolności do pracy. Nie ma możliwości jej zmniejszenia - zawieszenie następuje tu od razu, przy znacznie niższych progach przychodów. Prawo do renty socjalnej zostaje zawieszone za miesiąc, w którym Twój pracownik osiągnął przychód wyższy niż 30% przeciętnego wynagrodzenia.

Zarobki osób niepełnosprawnych nie powinny różnić się od zarobków innych (sprawnych) osób wykonujących tę samą pracę, zatrudnianych na takich samych stanowiskach. W praktyce jednak często zarówno pracodawcy, jak i pracownicy często biorą pod uwagę limity przychodów powodujące zmniejszenie/zawieszenie renty. Można rozważyć stosowne porozumienie obu stron w tym zakresie.

Część osób niepełnosprawnych nie pobiera renty lub jest gotowa ją zmniejszyć lub nawet zawiesić, ponieważ ich kwalifikacje zawodowe pozwalają wykonywać wysoko płatną pracę.

**Orzeczenie a praca - podsumowanie**

Dwoisty system orzecznictwa obowiązujący w Polsce jest powszechnie krytykowany jako niespójny i wprowadzający w błąd zarówno pracodawców jak i osoby niepełnosprawne.

Dla Ciebie – jako pracodawcy – najważniejsza jest świadomość, że każdy niepełnosprawny (bez względu na zapisy w orzeczeniu) wyrażający gotowość do pracy - MOŻE PRACOWAĆ!

**Rodzaj niepełnosprawności i aktywność zawodowa**

Osoby z niepełnosprawnością sensoryczną (uszkodzeniem narządów zmysłowych),Osoby z niepełnosprawnością fizyczną (uszkodzenia narządu ruchu, przewlekłe choroby narządów wewnętrznych),Osoby z niepełnosprawnością psychiczną,Osoby z niepełnosprawnością złożoną.

Osoby z niepełnosprawnością sensoryczną Osoby z niepełnosprawnością fizyczną Osoby z niepełnosprawnością psychiczną Osoby z niepełnosprawnością złożoną

Niepełnosprawność sama w sobie rzadko jest faktyczną przeszkodą w zatrudnieniu. Zwykle problemem jest niedostateczna wiedza na temat rodzajów niepełnosprawności i związanych z nimi konsekwencji dla aktywności zawodowej, czasem brak przystosowania stanowiska pracy, czy zwykłego ludzkiego zrozumienia.

Informacje zawarte w tym rozdziale pomogą Ci zrozumieć, że niepełnosprawność należy traktować normalnie, bez uprzedzeń, że wystarczy więcej o niej wiedzieć, aby odrzucić przynajmniej połowę wcześniejszych obaw.

Jeśli chcesz poznać lepiej określony typ niepełnosprawności, przejdź od razu do odpowiedniej części, klikając w link. Jeśli zależy Ci na ogólnym spojrzeniu na wszystkie typy, wybierz ścieżkę podstawową, klikając przycisk następna strona.

**Osoby z niepełnosprawnością sensoryczną**

**Osoby z niepełnosprawnością sensoryczną - słuch**

CO POWINIENEŚ WIEDZIEĆ O OSOBACH Z USZKODZONYM SŁUCHEM ?

Nie wszystkie osoby z upośledzeniem słuchu są całkowicie głuche i nie ze wszystkimi kontakt jest utrudniony. Wyróżnia się trzy stopnie uszkodzenia słuchu:

w stopniu lekkim,

w stopniu umiarkowanym,

w stopniu znacznym.

W stopniu lekkim - nie stanowi znaczącego utrudnienia w wypełnianiu ról społecznych przez osobę nim dotkniętą. Problemy tych osób związane z wyborem zawodu i zatrudnieniem są niemal identyczne jak w przypadku osób o sprawnym słuchu. Nie musisz niczego się obawiać.

W stopniu umiarkowanym – schorzenie umożliwia słyszenie i rozumienie dźwięków mowy jedynie w korzystnych warunkach akustycznych przy pomocy aparatów słuchowych. Osoby niesłyszące w stopniu umiarkowanym posługują się mową jako podstawowym środkiem porozumiewania się, jednak często w ich mowie występują wady, wynikające z nieprawidłowej identyfikacji dźwięków i naśladowaniu tych nieprawidłowo słyszanych dźwięków. Wykaż odrobinę dobrej woli i cierpliwości w rozmowie z taką osobą.

W stopniu znacznym – uniemożliwia rozumienie mowy nawet przy pomocy aparatów słuchowych. W takich przypadkach konieczna jest komunikacja za pomocą e-maili, komunikatorów internetowych, SMS-ów, lub kartki i papieru. Wyjściem jest również zatrudnienie asystenta zawodowego, który zna język migowy.

Zatrudnianie osób z wadą słuchu na ogół nie stwarza istotnych problemów. Mogą się one jednak pojawić przy zatrudnieniu osób całkowicie niesłyszących i to już na etapie przygotowania do zatrudnienia, np. w trakcie organizacji szkolenia zawodowego. Rozwiązaniem może być zatrudnienie tłumacza języka migowego, zorganizowanie kursu języka migowego na terenie zakładu pracy itp. Więcej informacji na ten temat uzyskasz klikając na link: Zwrot kosztów asystenta osoby niepełnosprawnej.

OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ SENSORYCZNĄ - USZKODZENIEM NARZĄDÓW ZMYSŁOWYCH - OSOBY Z USZKODZONYM SŁUCHEM

Rozważając problem wskazań i przeciwwskazań do wyboru zawodu i zatrudnienia osoby ze schorzeniem słuchu, warto brać pod uwagę:

problemy wynikające bezpośrednio z braku bądź uszkodzenia słuchu, możliwości wykonywania konkretnego zawodu przez takie osoby, stanowiska pracy, dla obsługi których uszkodzenie słuchu nie stanowi przeszkody, odpowiednie przystosowanie danego stanowiska pracy (np. wyposażenie w dodatkową sygnalizację świetlną) dla zniwelowania ewentualnych problemów.

Często pomija się możliwość zatrudnienia osób ze schorzeniem słuchu na stanowiskach pracy, na których słuch nie jest aż tak potrzebny. Niemal w każdym zawodzie można wskazać przykłady stanowisk pracy, na których nie trzeba mieć sprawnego słuchu. Doskonałymi przykładami są: informatyk, grafik komputerowy, programista, księgowa, kadrowa i wiele innych.

Uszkodzenie narządu słuchu nie niesie ze sobą szczególnych ograniczeń w wyborze i wykonywaniu zawodu. Nie ma również przepisów prawnych zakazujących wprost wykonywania określonych zawodów przez osoby z uszkodzonym słuchem (poza zakazem zatrudniania osób niesłyszących przy wyrębie drzew i zwózce drewna). Oczywiście w niektórych zawodach słuch odgrywa znaczącą rolę - klasycznym przykładem jest zawód muzyka.

Czy w Twojej firmie są stanowiska, na których mogą być zatrudnione osoby z wadą słuchu?

Jednak niemal w każdym zawodzie można spotkać osoby z uszkodzonym słuchem, które nierzadko są wybitnymi specjalistami. Wiele osób niesłyszących na świecie wykonuje zawód aktora, zazwyczaj w teatrach dla niesłyszących, ale również w filmach (np. znana aktorka Marlee Matlin z obrazu „Dzieci gorszego Boga”). W Polsce zawód nauczyciela wykonuje ponad 30 osób z uszkodzonym słuchem, wśród których są nie tylko osoby głuche, lecz nawet głuchonieme, które ukończyły studia i posiadają odpowiednie przygotowanie zawodowe.

**Osoby z niepełnosprawnością sensoryczną - wzrok**

Istotne jest, aby miejsce pracy osoby niewidomej lub słabo widzącej minimalizowało ryzyko wypadków i urazów, umożliwiając jednocześnie samodzielność i sprawną komunikację oraz zdobywanie informacji drogą wielozmysłową ze szczególnym uwzględnieniem zmysłu dotyku i słuchu.

CO POWINIENEŚ WIEDZIEĆ O OSOBACH NIEWIDOMYCH/NIEDOWIDZĄCYCH?

Tak jak dla Ciebie, również dla osoby niewidomej/niedowidzącej praca jest jednym z warunków stabilizacji życiowej, pozytywnej samooceny oraz samorealizacji.

Jednak, aby mogła ona dobrze pracować, ważne jest przystosowanie dla niej miejsca pracy. Do najważniejszych elementów należą między innymi:

zagospodarowanie i oznaczenie powierzchni, dobór rodzaju umeblowania, akustyka wnętrz w miejscu pracy.

Współczesna technika umożliwiła niewidomym i słabo widzącym niezależny dostęp do pisanej informacji i samodzielne przygotowywanie oraz dokonywanie korekt tekstów. Dzięki tym urządzeniom osoby z takim schorzeniem mogą pracować na wielu stanowiskach pracy i wykonywać czynności zawodowe tak samo dobrze jak osoby widzące.

**Osoby z niepełnosprawnością fizyczną**

osoby z uszkodzeniem narządu ruchu (urazy kregoslupa, amputacje, choroby układu kostno-stawowego - reumatyczne, choroby neurologiczne; poruszanie się bez wózka/na wózku),

osoby z przewlekłymi schorzeniami narządów wewnętrznych (choroby układu oddechowego, choroby układu krążenia).

osoby poruszające się bez wózka, ale z pomocą innych przyrządów (na dwóch nogach),osoby poruszające się na wózku.

Osoby z dysfunkcją narządu ruchu potrzebują często pomocy technicznych do poruszania się. Część z nich korzysta z instrumentów pozwalających na ruch w pozycji wyprostowanej, na dwóch nogach (kule, laski, balkoniki, trójnogi). Inni muszą poruszać się na wózku. Każda z tych dysfunkcji wymaga nieco innych dostosowań w miejscu pracy. W przyjaznym otoczeniu (dostosowanym architektonicznie) wspaniale funkcjonują jako pracownicy. Są w pełni sprawni intelektualnie. Spory odsetek stanowią ci, których niepełnosprawność pojawiła się w wieku dorosłym (na skutek wypadku bądź choroby), a więc zdążyły zdobyć wykształcenie i doświadczenie zawodowe jeszcze jako w pełni sprawni. Ponadto, dysfunkcje ruchu nie zaburzają przecież percepcji ani komunikacji międzyludzkiej.

urazy kręgosłupa, amputacje,choroby układu kostno-stawowego -reumatyczne, choroby/zaburzenia neurologiczne:stwardnienie rozsiane,udar mózgu,urazy głowy.

Sam proces rehabilitacyjny nie zawsze zapewnia szybki i w miarę bezproblemowy powrót do normalnego życia. Wówczas konieczne są kolejne trudne decyzje, np. o zmianie zawodu lub podwyższeniu dotychczasowych kwalifikacji, czasem o wyborze zupełnie nowej ścieżki kariery.

**Osoby z niepełnosprawnością fizyczną - amputacja**

Przyczyny amputacji kończyn mogą być bardzo różne, ale do najczęstszych zaliczamy:

Chwila nieuwagi lub ciężka choroba mogą doprowadzić do nieodwracalnych zmian w wyglądzie i psychice człowieka. Ty jako pracodawca możesz się włączyć w proces aktywizacji zawodowej i społecznej osób po amputacji kończyn.

wypadki (komunikacyjne i przemysłowe), zmiany nowotworowe, schorzenia obwodowych naczyń krwionośnych.

Amputacja kończyn zmienia radykalnie dotychczasowe życie osoby, która została jej poddana. Często osoby te nie przyjmują do wiadomości tego faktu i zachowują się tak, jakby nic się nie stało lub też odwrotnie - nie mogą się przełamać psychicznie, aby korzystać z protez. Aby powrócić do aktywności, muszą też przejść długą i kompleksową rehabilitację, która polega na:

leczeniu usprawniającym przed zaprotezowaniem,dopasowaniu protezy,usprawnieniu po zaprotezowaniu.

**Osoby z niepełnosprawnością fizyczną - kręgosłup**

Jakie są rodzaje uszkodzeń kręgosłupa?

Tetraplegia

Paraplegia

Uszkodzenie całkowite rdzenia kręgowego

Uszkodzenia częściowe rdzenia kręgowego

Osoby z uszkodzeniami kręgosłupa zwykle na co dzień korzystają z różnych sprzętów rehabilitacyjnych i ułatwiających poruszanie się.

W Polsce rocznie ok. 500 osób *(do weryfikacji inf.)* ulega urazowi rdzenia. Większość z nich już nigdy nie będzie mogła chodzić, ale wielu z nich nadal może wydajnie pracować.

Tetraplegia – uszkodzenie całkowite rdzenia w odcinku szyjnym, skutkuje porażeniem czterokończynowym. Osoby z takim porażeniem poruszają się na wózku inwalidzkim.

Paraplegia – uszkodzenie całkowite rdzenia w części piersiowej i niższych. Jest to porażenie dwukończynowe (niedowład nóg).

Uszkodzenie całkowite rdzenia kręgowego – brak czucia powierzchniowego i głębokiego, brak funkcji dowolnych mięśni na poziomach, gdzie uległy zniszczeniu segmenty mięśniowe.

Uszkodzenia częściowe rdzenia kręgowego – dają niejednolity obraz upośledzenia funkcji neurologicznych, w zależności od wysokości uszkodzenia i głębokości. Oprócz trudności z poruszaniem (konieczny wózek inwalidzki), często występują zaburzenia w kontroli czynności fizjologicznych.

**Osoby z niepełnosprawnością fizyczną - reumatyzm**

Zmiany te mogą powodować trudności w samoobsłudze, prowadzeniu gospodarstwa domowego, poruszaniu się. Często uniemożliwiają one pracę zawodową, ale wiele osób cierpiących na schorzenia reumatyczne może pracować, pod warunkiem, że nie będzie to praca:

wymagająca długiego siedzenia w pozycji wymuszonej,w wilgotnym otoczeniu.

Niestety choroby te dotyczą aż około 5 mln Polaków. Ich przyczyny nie zostały jeszcze wyjaśnione. Często upatruje się je w cechach osobniczych, czynnikach środowiskowych oraz tzw. czynnikach zapalnych. Wśród chorób reumatycznych wyróżniamy:

reumatoidalne zapalenie stawów, zesztywniające zapalenie stawów kręgosłupa. .

Wynikają one ze schorzeń układu immunologicznego. Charakterystyczne są okresy zaostrzeń i remisji oraz zmiany kostne, które mają charakter nieodwracalny. Choroba ma charakter postępujący i towarzyszy jej ból.

Przy zesztywniającym zapaleniu stawów kręgosłupa należy szczególnie dbać o staw biodrowy i barkowy, dlatego wskazana jest praca z przewagą pozycji wyprostowanej, stojącej, chyba że stanowisko wyposażone zostanie w specjalny fotel (zapobiegający narastaniu przykurczy).

Jakie są możliwości zawodowe osób z dysfunkcją układu kostno-stawowego?

Pełna ocena możliwości zawodowych osób z dysfunkcją układu stawowego jest bardzo trudna, gdyż ich stan zdrowia oraz możliwości ulegają ciągłym zmianom. Możliwość wykonywania zadań zawodowych może zależeć od samopoczucia w danym dniu. Dlatego pewnym rozwiązaniem dla tych osób jest praca zdalna (wykonywana w domu).

Dysfunkcje układu stawowego wywołują u osób nimi dotkniętych stan znużenia i wyczerpania fizycznego towarzyszący bólowi i stale pogarszającej się sprawności ruchowej. Osoba z tego typu dysfunkcją nigdy nie jest „po urazie” czy „po chorobie”, ale zmierza ku częściowej lub całkowitej niepełnosprawności.

W ocenie możliwości zawodowych należy uwzględnić, że:

sztywny staw biodrowy wymaga specjalnego siedziska, aby nie doprowadzić do wtórnych zmian w kręgosłupie,

w przypadku reumatoidalnego zapalenia stawów wskazana jest praca o małych obciążeniach zewnętrznych w naprzemiennej pozycji; zmniejszona sprawność dotyczy kończyny, w której wystąpiło zapalenie stawów,

**Osoby z niepełnosprawnością fizyczną - neurologiczne:**

Przeciwwskazania: zawody wymagające stałego natężenia uwagi (pilot, kontroler ruchu lotniczego, kierowca, chirurg), zawody wymagające pracy w porze nocnej,zawody wymagające pracy na wysokości i przy maszynach, które są w ciągłym ruchu,zawody wymagające pracy przy niezabezpieczonych zbiornikach wodnych, głębokich wykopach, kopalniach, hutach.

PADACZKA (epilepsja)

W Polsce jest około 200 tys. osób chorych na padaczkę. Tej niesprawności, zresztą jak i każdej innej, nie należy się obawiać. Warto natomiast wiedzieć, co robić w momencie ataku oraz czego potrzebuje człowiek, kiedy atak ustąpi. Osoby z tym schorzeniem mogą wykonywać bardzo wiele prac, podamy zatem kilka wskazówek, które będą dla Ciebie istotne przy zatrudnianiu osoby cierpiącej na padaczkę.

Możliwości zawodowe osoby chorej na epilepsję zależą od częstotliwości i rodzaju napadów, podawanych leków i stanu psychicznego.

Nie zdajesz sobie sprawy z jak wieloma osobami chorymi na epilepsję spotkałeś się w swoim życiu nawet o tym nie wiedząc. Zastanów się, czy u Ciebie w firmie są stanowiska, na których osoby z tym zaburzeniem mogą pracować?

**Osoby z niepełnosprawnością fizyczną - SM**

Aktywność zawodowa tych osób zależy od nasilenia objawów i pogarsza się z czasem. Dlatego też, w cięższych przypadkach wskazana jest praca zdalna.

SM jest chorobą postępującą, z występującymi rzutami (zaostrzeniami) i okresami remisji. Charakteryzuje się ona uszkodzeniem substancji, która osłania włókna nerwowe. W Polsce choruje na SM około 20-40 tys. osób. Zachorowania występują w wieku 20-40 lat.

Do głównych objawów należy:

zapalenie nerwu wzrokowego, objawy uszkodzenia rdzenia kręgowego, zaburzenia ruchowe, zaburzenia czuciowe, zaburzenia zwieraczy, objawy mózgowe – zaburzenia równowagi, koordynacji ruchowej, zaburzenia mowy i wzroku.

**Osoby z niepełnosprawnością fizyczną - udary mózgu**

Możliwość podjęcia pracy przez osobę po przebytym udarze mózgu, jak również sposób ewentualnego dostosowania stanowiska pracy, zależy od indywidualnej sytuacji zdrowotnej konkretnej osoby.

Udary dotyczą osób po 50-tym roku życia. Dochodzi wtedy do uszkodzenia lub obumarcia pewnych partii mózgu. Powoduje to masywne objawy neurologiczne – niedowłady połowiczne i zaburzenia mowy (afazje). Na szczęście podczas prawidłowej rehabilitacji objawy te mogą się cofać.

U większości chorych pozostają deficyty w postaci niewielkich ubytków i zaburzeń:

ruchowych (zaburzenia sprawności manualnej, równowagi, chodu), intelektualnych (gorsza pamięć, zaburzenia uwagi, męczliwość), emocjonalnych (zaburzenia afektu, drażliwość, stany depresyjne), mowy (różne afazje).

**Osoby z niepełnosprawnością fizyczną - urazy głowy**

Pamiętaj, że aby ocenić zdolność do pracy kandydata z zaburzeniem neurologicznym, musisz zadać mu konkretne pytania. Nie obawiaj się ich zadać, ponieważ najwięcej informacji uzyskasz właśnie od niego.

Przyczyną urazów są najczęściej wypadki drogowe. Następstwami tych urazów mogą być:

padaczka pourazowa,

pourazowe zespoły neurologiczne (uszkodzenie nerwów czaszkowych lub niedowłady) i różne dolegliwości pourazowe np. bóle i zawroty głowy, znużenie, drażliwość, osłabienie pamięci, zaburzenia snu i inne,

obniżenie sprawności intelektualnej oraz zmiany osobowościowe (nieopanowanie, wulgarność, brak hamulców).

Jeśli chodzi o zdolności do pracy osób po przebytych urazach głowy, tak samo jak w przypadku pozostałych zaburzeń neurologicznych, wszystko zależy od stanu zdrowia danej osoby.

**Osoby z niepełnosprawnością fizyczną - choroby narządów wewnętrznych**

Przewlekłe schorzenia narządów wewnętrznych również mogą prowadzić do ograniczenia sprawności i - co za tym idzie - możliwości zawodowych. Najczęściej mamy do czynienia z:

chorobami układu oddechowego, chorobami układu krążenia.

**Osoby z niepełnosprawnością fizyczną - choroby układu oddechowego**

Do przewlekłych chorób układu oddechowego zaliczamy:

przewlekłą obturacyjną chorobę płuc (POChP),

pylice zawodowe,

astmę oskrzelową.

Co powinieneś wiedzieć o osobach z chorobami układu oddechowego?

Główną funkcją płuc jest dostarczanie organizmowi tlenu i wydalanie zbędnej ilości dwutlenku węgla. Wiele przewlekłych chorób zaburza mechanizm prawidłowego oddychania, początkowo jedynie podczas wysiłku, kiedy zapotrzebowanie na tlen jest większe, a wytwarzanie dwutlenku węgla przekracza możliwości wydalania go z organizmu. Postęp choroby sprawia, że nieprawidłowa wymiana tych gazów występuje nawet w stanie spoczynku.

Niesprawność oddechowa powoduje, że zapewnienie organizmowi normalnej wymiany gazów wymaga dużego wysilku. Wysiłek oddechowy odczuwany przez chorego nawet podczas niewielkiego natężenia pracy fizycznej jest na tyle duży, że może być odbierany jako duszność zmuszającą go do zaniechania lub zmniejszenia natężenia tej pracy.

Dla Ciebie jako pracodawcy istotne jest to, że osoby z chorobami układu oddechowego mogą wykonywać bardzo wiele prac - z wyjątkiem tych, które wymagają dużego wysiłku fizycznego bądź wytrzymałości na duży stres.

Przewlekła obturacyjna choroba płuc (POChP) - rozpoznawana u chorych na przewlekłe zapalenie oskrzeli, często współwystępujące z rozedmą płuc, na którą choruje około 15% ludzi mieszkających w Polsce. Mężczyźni są częściej hospitalizowani z jej powodu niż kobiety, a pracownicy fizyczni - kilkanaście razy częściej od umysłowych. Czynnikami sprzyjającymi wystąpieniu tej choroby są: palenie tytoniu, obciążające warunki pracy (zapylenie, wilgoć, chłód lub wysoka temperatura) i nawracające infekcje oddechowe.

Pylice zawodowe - są spowodowane wdychaniem pyłów powstałych w środowisku pracy (np. u górników – węgla kamiennego, u spawaczy - krzemu i azbestu). W Polsce żyje ok. 3 mln ludzi z tego typu niewydolnością oddychania. Wymagają oni pomocy dla zahamowania postępu choroby, do czego niezbędne jest zaprzestanie palenia tytoniu i zmiana środowiska pracy.

Astma oskrzelowa - jest chorobą częstą, występującą u około 2% ludności w kraju, o różnym nasileniu i przebiegu. W postaci łagodnej nasilenie i częstość duszności ogranicza się do kilku dni w roku, a w postaci najcięższej daje uczucie stałej duszności. Niestety w następstwie jej intensywnego leczenia dochodzi do wtórnych uszkodzeń metabolicznych.

**Osoby z niepełnosprawnością fizyczną - choroby układu krążenia**

Przy chorobach krążenia nie ma szczególnych - poza dużym stresem i wysiłkiem fizycznym - przeciwwskazań do zatrudniania. Tak jak w wielu innych przypadkach, najważniejszy jest wybór takiego stanowiska i systemu pracy oraz takie przystosowanie miejsca pracy, aby niesprawność nie miała większego wpływu na efektywność pracy niepełnosprawnego pracownika.

Choroby układu krążenia są jedną z największych bolączek wysoko rozwiniętych społeczeństw. Stresująca praca i inne współczesne wyzwania sprawiają, że zapadają na nie coraz młodsi ludzie, niezależnie od wykonywanego zawodu.

Większość osób, które przeszły zawał serca w miarę swoich możliwości zdrowotnych - stara się jak najdłużej zachować swoją aktywność zawodową. Wykonywanie pracy jest dla nich nie tylko źródłem dochodu, ale również miernikiem przydatności społecznej i powrotu do zdrowia. Pomaga utrzymywać kontakty z innymi ludźmi i aktywność intelektualną. Powrót do aktywności zawodowej odpowiadającej możliwościom i aspiracjom jest ważnym czynnikiem przeciwdziałającym niszczącym skutkom bierności i rezygnacji.

**Osoby z niepełnosprawnością fizyczną - choroby układu krążenia**

Badania wykazują, że powrót do pracy osób po przebytym zawale serca jest zdeterminowany następującymi czynnikami pozamedycznymi:

sytuacja materialna – ci, którzy są lepiej sytuowani, częściej korzystają z rent i emerytur,

rodzaj wykonywanej pracy – im bardziej samodzielna i twórcza praca zawodowa, tym częściej się do niej wraca,

sytuacja zdrowotna – im lepsze samopoczucie i pozytywna sugestia lekarza, tym częstszy powrót do pracy,

ogólna sytuacja ekonomiczna i organizacja pracy – jeżeli wykonywana praca pozwala na realizację zamierzeń ekonomicznych rodziny i jest dobrze zorganizowana, tym chętniej chorzy po zawale serca wracają do niej.

wiek – im osoba młodsza, tym częściej po przebytej chorobie podejmuje próbę powrotu do pracy,

wykształcenie – im wyższe wykształcenie, tym łatwiej wrócić do poprzedniej pracy i ją kontynuować,

rodzaj wykształcenia – częściej wracają do pracy osoby wykonujące czynności zawodowe nie wymagające wysiłku fizycznego, pomimo że często wiąże się ona ze stresem,

status społeczny – częściej wracają do pracy osoby zajmujące wyższe stanowiska społeczne niż osoby o niższym statusie (np. dyrektorzy, twórcy, kierownicy i naukowcy itp.),

**Osoby z niepełnosprawnością intelektualną**

Osoby z upośledzeniem umysłowym (termin med.) odznaczają się znacznie mniejszą niż przeciętna sprawnością intelektualną. Występuje u nich osłabiona zdolność przystosowania do wymagań życia społecznego. Zdolności przystosowawcze tych osób zależą od stopnia upośledzenia:

stopień lekki (iloraz inteligencji równy 50 - 70), stopień umiarkowany (iloraz inteligencji równy 35 – 50), stopień znaczny (iloraz inteligencji równy 35-20), stopień głęboki (iloraz inteligencji równy 0-20).

Najczęściej rozpoznaje się je w wieku szkolnym. Charakteryzuje się obniżonym poziomem myślenia abstrakcyjnego, trudnościami z kontrolą zachowania, obniżonym samokrytycyzmem i odpowiedzialnością. U osób dorosłych procesy myślowe przebiegają na poziomie konkretnym. Przy odpowiedniej stymulacji i wsparciu potrafią normalnie funkcjonować w społeczeństwie, pracować na otwartym rynku pracy, zakładają rodziny.

Przy odpowiedniej stymulacji środowiskowej od najwcześniejszego dzieciństwa mogą nauczyć się czytać i pisać, uczyć się w systemie zintegrowanym. Są również w stanie nauczyć się samoobsługi, prowadzenia gospodarstwa domowego, poruszania się w terenie (po uprzednio poznanych trasach), załatwiać proste sprawy, orientować się w czasie (kalendarz, zegar). Trudność sprawia robienie zakupów (posługiwanie się pieniędzmi). Osoby takie mają rozwinięte potrzeby społeczne oraz interpersonalne. Mogą pracować przy prostych pracach pomocniczych lub w warunkach pracy chronionej. Są najczęściej pracownikami sumiennymi i obowiązkowymi.

Mogą nauczyć się czynności samoobsługowych, porozumiewać się z otoczeniem za pomocą niewielkiego zasobu słów i prostych zwrotów. Uczą się przez naśladownictwo i powtarzanie, mają potrzebę ekspresji. Przy odpowiedniej rehabilitacji mogą wykonywać proste prace w warunkach specjalnych.

Osoby całkowicie uzależnione od opiekunów. Często występują schorzenia sprzężone (wady wzroku, słuchu, narządu ruchu i inne). Niekiedy występują charakterystyczne cechy fizyczne (np. w przypadku Zespołu Downa), po których możemy poznać, że osoba jest niepełnosprawna intelektualnie, lecz w wielu przypadkach nie jest to aż tak widoczne. Mogą występować u nich zaburzenia kontaktu o charakterze autystycznym, agresja czy autoagresja. Większość jest zdolna do utrzymywania kontaktu emocjonalnego z opiekunem, rozumienia prostych poleceń i wykonywania prostych czynności samoobsługowych.

Do jakich czynności możesz zatrudnić osoby z niepełnopsranoscią intlektualną (ten termin obowiązuje w szkoleniu!)?

Osoby z lekkim upośledzeniem znajdują pracę w zakładach pracy chronionej i na otwartym rynku pracy. Są to prace bardzo proste, nie wymagające pełnej koncentracji, a ich zakres obowiązków powinien być jasno zdefiniowany. Osoby te czują się bezpiecznie tylko wtedy, gdy dokładnie wiedzą co mają robić, a czynności są powtarzalne. Proces wdrażania w pracę powinien być odpowiednio długi.

Osoby z umiarkowanym i znacznym upośledzeniem trafiają do warsztatów terapii zajęciowej, gdzie jest prowadzona przede wszystkim rehabilitacja społeczna.

Najważniejsze to pozbyć się uprzedzeń w stosunku do osób niepełnosprawnych intelektualnie. Ludzie z taką niesprawnością są bardzo przywiązani do miejsca pracy, więc rotacja pracowników nie będzie częsta, a i zaangażowane w pracę - o wiele większe. Ponadto osoby upośledzone umysłowo bardzo chętnie i dokładnie wykonują czynności, których nie lubią wykonywać pracownicy sprawni – zadania monotonne, wymagające powtarzalności.

W ostatnich latach pojawił się w Polsce nowy system aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych intelektualnie – tzw. zatrudnienie wspierane, o którym więcej dowiesz się klikając na link: Zatrudnienie wspomagane. Dzięki temu systemowi osoby z upośledzeniem umysłowym mogą pracować na otwartym rynku pracy.

**Osoby z zaburzeniami psychicznymi**

W Polsce jest ok. 800 tys. osób zarejestrowanych w opiece psychiatrycznej, z tego: 30% stanowią osoby z psychozami, w tym 13% ze schizofrenią, 8% z psychozami afektywnymi, 52% z zaburzeniami nerwicowymi.

Kilka słów o chorobach psychicznych.

Organiczne zaburzenia psychiczne

Zaburzenia związane z używaniem substancji psychoaktywnych

Schizofrenia

Organiczne zaburzenia psychiczne - przyczyną są dysfunkcje mózgowe, występują zmiany o charakterze otępiennym (zaburzenia pamięci, koncentracji, orientacji, zdolności do uczenia się) oraz o charakterze emocjonalnym (brak kontroli emocji).

Zaburzenia związane z używaniem substancji psychoaktywnych – u chorych występuje zależność psychiczna, fizyczna i zwiększona tolerancja na substancję. Często pochodną jest degradacja psychospołeczna.

Schizofrenia – występuje u ok. 1% populacji. Charakteryzuje się wczesnym początkiem i przewlekłym przebiegiem. Objawia się zakłóceniami myślenia i niedostosowanym spłyconym afektem; występuje również dezintegracja osobowości. Pojawiają się objawy wytwórcze, czyli urojenia i omamy, dezorganizacja, objawy afektywne. Początek bywa ostry. Występują remisje. Po paru latach leczenia choroba stabilizuje się.

**Rodzaje niepełnosprawności**

Zaburzenia afektywne

Zaburzenia osobowości

Zaburzenia reaktywne

Zaburzenia nerwicowe

Zaburzenia afektywne – charakteryzują się patologicznymi zmianami nastroju, napędu psychoruchowego, emocji i ośrodkowej regulacji rytmów biologicznych; mają charakter nawracający. Zaburzenia te dzieli się na:dwubiegunowe – na przemian występują fazy manii i depresji, jednobiegunowe – nawroty mają charakter depresji.

Zaburzenia reaktywne – występujące na skutek silnych stresowych sytuacji zaburzenia psychiczne różnego rodzaju, np. zespoły lękowe, zespoły zaburzeń świadomości. Z reguły ustępują z upływem czasu.

Zaburzenia nerwicowe – zaburzenia psychiczne i somatyczne występujące bez zmian organicznych. Objawy są nieproporcjonalne do bodźca (nerwice lękowe, nerwice natręctw).

Zaburzenia osobowości – to utrwalone wzorce zachowań, odmienne od powszechnych w danej kulturze i środowisku, charakteryzują się odmiennym sposobem przetrwania i odnoszenia się do innych ludzi niż obowiązujące w danej grupie, mają charakter cech stałych, potęgują się w sytuacjach stresowych (osobowość paranoiczna, schizoidalna, chwiejna emocjonalnie, nieprawidłowa z cechami antysocjalnymi, histeryczna, lękowa, zależna).

Nie obawiaj się osób z zaburzeniami psychicznymi. Większa część z nich pozostaje pod stałą opieką lekarzy, przyjmuje środki farmakologiczne, które pozwalają im normalnie funkcjonować w społeczeństwie, a więc również pracować.

Pamiętaj jedynie, że osoby te:

często są odrzucone przez swoje dotychczasowe środowisko, a przez to bardziej zamknięte w sobie. Dlatego podczas rozmowy z nimi należy mieć świadomość, że sprawia im ona dużą trudność; należy podchodzić do nich wyjątkowo życzliwie,

potrzebują więcej czasu na wykonywanie obowiązków, więc można je zatrudniać tylko na tych stanowiskach, gdzie nie jest wymagana szybka reakcja (leki mogą wydłużać czas reakcji),

nie powinny być stawiane w stresujących sytuacjach,

trzeba traktować normalnie.

**Osoby z niepełnosprawnością złożoną/sprzeżoną**

Jak sama nazwa wskazuje, wystąpić tu mogą połączenia różnych, wymienionych już wcześniej niepełnosprawności, np. osoba niewidoma z upośledzeniem umysłowym, osoba z uszkodzonym narządem ruchu i zaburzeniami psychicznymi itp.

Możliwości i ograniczenia zawodowe osób z tą niepełnosprawnością są zróżnicowane w zależności od rodzaju i stopnia uszkodzenia poszczególnych narządów oraz wynikającego z niego ograniczenia sprawności organizmu. Znając już krótkie charakterystyki różnych niesprawności, doskonale dasz sobie radę z przystosowaniem stanowiska pracy dla takiej osoby.

**Podsumowanie**

Szanowny Parcodawci, nie odrzucaj moich dokumentów tylko dlatego, że jestem osobą niepełnosprawną. Daj mi szansę na bezpośrednie potwierdzenie moich kwalifikacji i kompetencji podczas rozmowy rekrutacyjnej. Oceń moją przydatność dla swojej firmy, kierując się wrażeniem odniesionym podczas tego spotkania, a nie stereotypami.”

Być może czujesz się przytłoczony informacjami, z którymi właśnie się zapoznałeś. Osób niepełnosprawnych jest wśród nas bardzo wiele, a rodzaje schorzeń są różnorodne. Na szczęście dla pracodawcy i pracownika nie wszystkie schorzenia wymagają skomplikowanych dostosowań. Zwykle najważniejsze jest pozytywne nastawienie obu stron i chęć współpracy.

Wiele osób niepełnosprawnych posiada solidne wykształcenie i odpowiednie kwalifikacje do podjęcia oferowanej przez Ciebie pracy. Podobnie jak sprawni pracownicy mogą się okazać dla Twojej firmy cennym nabytkiem, a fakt, że pomogłeś im wyjść z izolacji społecznej, przełoży się na sukces Twojej firmy.

**Niepełnosprawni w pracy - rozwiązania**

Dostosowania techniczne w zakładzie pracy Telepraca – praca zdalna/Zatrudnienie wspomagane

Pomożemy Ci również oswoić telepracę - na wypadek gdyby Twoi pracownicy mieli pracować poza firmą, np. z domu lub telecentrum - i zatrudnienie wspomagane. W tym ostatnim przypadku przez cały proces rekrutacji, szkolenia (w miejscu pracy) i monitorowania pracy każdego z Twoich niepełnosprawnych pracowników podczas okresu wstępnego przeprowadzi Cię specjalny asystent (job coach).

W tej części kursu dowiesz się więcej o rozwiązaniach pozwalających na zapewnienie niepełnosprawnym odpowiednich warunków i form wykonywania pracy. Korzystając z naszych wskazówek będziesz mógł wyeliminować przeszkody, z którymi niepotrzebnie musieliby się zmagać Twoi pracownicy. Dzięki temu wykorzystają oni w pełni swoje możliwości dla dobra Twojej firmy.

Jeśli zdecydujesz się na zatrudnienie osób niepełnosprawnych na miejscu, w zakładzie pracy, przydadzą Ci się informacje dotyczące przystosowania stanowiska pracy i jego otoczenia. Naturalnie najwięcej dostosowań będzie wymagało zatrudnienie osoby z uszkodzeniem narządu ruchu lub ktoregoś ze zmysłów. Jednak obowiązek wprowadzenia wielu z tych udogodnień dotyczących samego budynku i jego otoczenia nakłada na nas obecnie polskie prawo - niezależnie od tego czy zatrudniamy niepełnosprawnych, czy nie.

**Dostosowania techniczne w zakładzie pracy**

Dostosowania miejsca pracy idą za rodzajami niepełnosprawności wyraźnie tego wyamagajacymi (niewidomi, głusi, wózkowicze itp.). Istnieje grupa niepełnosprawnych osób niepotrzebująca tego tzn. pracodawca nie musi ponosić kosztów, nie zabiera mu to czasu itd.

Po przedstawieniu ogólnych wskazówek na temat dostosowań, zajmiemy się osobno i bardziej szczegółowo trzema rodzajami niepełnosprawności, które narzucają bardzo określone parametry organizacji przestrzeni. Chodzi o te związane z dysfunkcją aparatu poznawczego – głównie wzroku i słuchu – oraz wadami aparatu ruchu. Udogodnienia architektoniczne, jakich wymaga niepełnosprawność ruchowa są lepiej znane szerszym kręgom osób na co dzień sprawnych. Przyczyniła się do tego wieloletnia kampania informacyjna prowadzona przez różne środowiska na większą lub mniejszą skalę. Poza tym prawie każdy z nas przynajmniej raz w życiu złamał lub choćby skręcił nogę. Wciąż niestety słabo funkcjonują w powszechnej świadomości potrzeby osób z uszkodzeniami wzroku i słuchu, ale znając je, możemy wiele pomóc.

Miejsce pracy osoby niepełnosprawnej powinno być jak najbardziej funkcjonalne i przyjazne, by nie ograniczać możliwości percepcyjnych pracownika. Zapewnienie mu takich warunków nie jest aż tak trudne, a dodatkowo przyniosą one korzyści również pełnosprawnym pracownikom i klientom, nie mówiąc już o klientach niepełnosprawnych.

W tej części kursu poznasz możliwości dostosowania przestrzeni wokół budynku Twojej firmy oraz samego budynku, ze szczególnym uwzględnieniem organizacji stanowiska pracy i niwelowania przeszkód w poruszaniu się.

**Otoczenie budynku**

Dostosowania techniczne w zakładzie pracy

Warto pami wiedzieć, że bardziej sczegółowe, certyfikowane usługi dot. audytu architektonicznego można zakupić np. w organizacjach pozarządowych (np. Fundacja Aktywizacja).

Powszechnie obowiązujące przepisy techniczno-budowlane wymagają od inwestora, by co najmniej jedno dojście zapewniało osobom niepełnosprawnym dostęp do całego budynku.

Bramy i furtki w ogrodzeniu budynku nie powinny otwierać się na zewnątrz działki i nie mogą mieć progów utrudniających wjazd wózkiem inwalidzkim.

Co najmniej 10% miejsc postojowych na parkingu (nie mniej niż 2) powinno być przystosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych. Miejsca te powinny znajdować się jak najbliżej wejścia, z którego korzystają osoby niepełnosprawne.

**Wnętrze budynku**

Budynek - wejścia, korytarze i schody

Drzwi wejściowe powinny mieć szerokość co najmniej 1,5 m.

Wszystkie drzwi, których skrzydła są wykonane ze szkła lub innego przezroczystego materiału, muszą być oznakowane w sposób widoczny i zapewnić bezpieczeństwo w przypadku stłuczenia. Wskazane jest by obramowanie drzwi było pomalowane odmiennym, silnie kontrastującym kolorem w stosunku do koloru ścian.

Posadzki powinny być wykonane z materiałów antypoślizgowych umożliwiając poruszanie się zarówno osobom o kuli, jak i na wózku.

Przepisy techniczno-budowlane określają wymagania odnośnie schodów, stopni i pochylni związanych z budynkami.

Polskie normy: maksymalna wysokość stopnia to 17,5 cm dla schodów stałych.

Dla wszystkich, a zwłaszcza dla osób niepełnosprawnych, wygodny jest stopień o wysokości 14-15 cm.

Ze względu na bezpieczeństwo osób słabo widzących i niewidomych warto odpowiednio wykończyć powierzchnię schodów i pochylni: wykorzystanie różnic koloru i faktury materiałów wykończeniowych dla uzyskania wizualnej i dotykowej (wyczuwanej laską i butami) informacji o zmianie warunków na drodze pieszego.

**Ulice i dojścia**

Szerokość chodnika, ciągu pieszego, dojścia do budynku zapewniająca wygodne i bezkolizyjne poruszanie się wszystkich pieszych, w tym osób na wózkach inwalidzkich, to 2 m, choć norma prawna przewiduje zaledwie 1,5 m.

Wszelkie urządzenia i obiekty (podpory znaków drogowych, słupy oświetleniowe, totemy firmowe) znajdujące się na chodniku należy tak umieszczać, aby nie utrudniały poruszania się osobom niepełnosprawnym.

Usytuowanie, wykonanie i zamocowanie tablic informacyjnych, gablot reklamowych, wystaw sklepowych, daszków, balkonów, zewnętrznych schodów i pochylni, wpustów kanalizacyjnych musi gwarantować bezpieczeństwo osób z dysfunkcją narządu wzroku.

**Podłogi i posadzki**

Według przepisów prawa polskiego w budynkach biurowych oraz budynkach użyteczności publicznej pomieszczenia ogólnodostępne ze zróżnicowanym poziomem podłóg powinny być przystosowane do ruchu osób niepełnosprawnych.

Podłogi i posadzki równe i dobrze wypoziomowane,bez progów, uskoków czy pojedynczych schodków,wykonane z materiałów antypoślizgowych, umożliwiając poruszanie się zarówno osobom o kuli, jak i na wózku,wykładziny dywanowe nie mogą utrudniać poruszania się osobom na wózku i o kulach,przy wyborze materiału wykończeniowego należy zwrócić uwagę na jego trwałość, odporność na ścieranie i zabrudzenia.

W strefach intensywnego użytkowania podłoga powinna być wykonana z materiałów o podwyższonym stopniu ścieralności i antypoślizgowych.

**Otoczenie biurka**

Osobie korzystającej z wielu urządzeń elektrycznych (np. komputera, telefonu, faksu, drukarki) należy zainstalować zintegrowaną listwę elektryczną nad blatem biurka (uwzględniając szerokość blatu).

Dla osób poruszających się na wózkach ważne jest zachowanie odpowiedniej wolnej przestrzeni przy biurku ze względu na konieczność manewrowania.

UWAGA! Gniazda elektryczne powinny się znajdować na optymalnej wysokości zasięgu ruchu osoby niepełnosprawnej, czyli 30-130 cm od poziomu posadzki. Określenie dokładnej wysokości zależy od wymagań urządzenia i indywidualnych potrzeb.

W celu zwiększenia powierzchni roboczej biurka można zastosować systemy:ruchomych blatów, nadstawek, mobilnych stolików i półek,podstawek teleskopowych pod monitor, montowanych do ściany.

UWAGA! System półek wiszących nad biurkiem powinien znajdować się w zasięgu wyciągniętej ręki osoby siedzącej na wózku.Szuflady muszą być zabezpieczone przed wypadnięciem i wyposażone w prowadnice ułatwiające wyciąganie.

**Oświetlenie**

Światło oraz jego barwy mają duży wpływ na samopoczucie i psychikę człowieka.

ŚWIATŁO NATURALNE

Dla zdrowia nie tylko niepełnosprawnych pracowników w miejscu pracy należy zapewnić jak najwięcej światła słonecznego. Osoby praworęczne powinny mieć okno z lewej strony. W przypadku osób pracujących przy komputerze naturalne oświetlenie nie ma tak dużego znaczenia, a nawet w wielu przypadkach należy je ograniczać ze względu na refleksy świetlne pojawiające się na ekranie monitora.

Przyjazna dla wszystkich jest żółta barwa światła (np. oświetlenie żarowe) jako najbardziej zbliżona do światła dziennego. Jest zalecana do stosowania w pomieszczeniach, w których spędzamy dużo czasu. Biała barwa światła (np. oświetlenie kompaktowe, żarówki halogenowe) jest światłem zimnym, nie zmieniającym barw przedmiotów, ale też niezbyt przyjemnym dla oka, szybko wywołującym uczucie zmęczenia i znużenia. Jest zalecana do stosowania w pomieszczeniach mało używanych i pozbawionych okien.

SZTUCZNE OŚWIETLENIE

Nowoczesne systemy oświetleniowe pozwalają oświetlić wnętrze nie tylko prawidłowo, ale także wyróżnić i podkreślić funkcje wnętrza. Skuteczność oświetlenia zależy od stopnia pochłaniania światła przez otoczenie. Inaczej światło „układa się” na powierzchniach jasnych i gładkich, a inaczej na ciemnych i fakturowanych, które pochłaniają znacznie więcej światła i dają zupełnie inne efekty wizualne.Dobre oświetlenie przede wszystkim nie powinno tworzyć cieni, lecz umożliwiać równomierne oświetlenie całego wnętrza. Dla dobrego samopoczucia i możliwości koncentracji uwagi ważna jest barwa światła.

Robocze sztuczne oświetlenie powinno być tak dobrane, aby umożliwić płynną zmianę kąta nachylenia padania światła - najwygodniejsze są lampy na ruchomym ramieniu z możliwością zmiany ustawienia w pionie i w poziomie.

Jak powinno być zorganizowane oświetlenie w miejscu pracy?

SZTUCZNE OŚWIETLENIE

W przypadku oświetlenia pomieszczenia, jako podstawowe może być stosowane oświetlenie górne, natomiast do oświetlenia blatu roboczego należy stosować dodatkowe oświetlenie.

Ze względu na ergonomię oświetlenia ważne jest odpowiednie rozmieszczenie lamp:lampy sufitowe - nie niżej niż 220 cm od poziomu podłogi, lampy wiszące nad stołem - nie niżej niż 50 cm od jego blatu.

**Barwy**

Tradycyjnie w miejscach pracy stosuje się neutralną biel, która zapewnia optyczne powiększenie przestrzeni, nie budzi wątpliwości stylistycznych, a także wydaje się być odpowiednią dla każdej osoby. Jednak „białe” pomieszczenie jest bezosobowe i obojętne dla pracownika. Jeśli zależy nam na integracji pracownika z miejscem pracy, warto zrezygnować z bieli.

Jednym z najsilniej oddziałujących na każdego z nas elementów wnętrza jest barwa otoczenia. Kolor wpływa na nasz nastrój, zdolność koncentracji uwagi, wzbudza lub wygasza emocje.

Osoby niepełnosprawne – bez względu na rodzaj niepełnosprawności – są szczególnie wrażliwe na nieświadome bodźce. Organizując im miejsca pracy, musimy pamiętać, że ważna jest nie tylko ergonomia, moda, upodobania, ale także dobre samopoczucie pracownika. Pokonanie niepełnosprawności – szczególnie stopnia umiarkowanego czy znacznego – wymaga i tak dużego wysiłku. Nie twórzmy zatem dodatkowych przeszkód.

Barwy jasne, pastelowe nadają wnętrzu lekkość i przestronność – należy je stosować w małych, zamkniętych pomieszczeniach.

Kolory ciemne i nasycone pochłaniają światło i przy gorszym oświetleniu wydają się jeszcze ciemniejsze – mogą wzbudzać uczucie przygnębienia, zniechęcenia, a nawet apatii. Bardzo dobrze jednak sprawdzą się w pomieszczeniach dużych, nasłonecznionych, z przeszklonymi ścianami, gdyż pozwolą wytchnąć oczom i zapobiegną poczuciu zagubienia.

Dobierając barwy, powinniśmy kierować się zasadami odpowiedniego łączenia koloru i światła – światło bowiem decyduje o tym, jaką barwę ostatecznie widzimy.

Pamiętajmy o tym, że barwy powinny mieć mniej więcej podobne walory w świetle dziennym i sztucznym. Dlatego ważne jest nasycenie barw.

W pomieszczeniach z oknami skierowanymi na wschód i południe lepiej sprawdzą się kolory.

W pomieszczeniach „zachodnich” warto rozbielić kolory.

Pomieszczenia „północne” – słabiej oświetlone – warto pomalować kolorami jasnymi, pochodnymi żółtego, aby rozświetlić wnętrze.

W pokojach „południowych” zastosować można kolory ciemniejsze, aby złagodzić temperaturę wnętrza.

**Niepełnosprawność sensoryczna - słuch**

Osoby, które mają problemy ze słuchem, korzystają z różnych pomocy technicznych. Istotą większości z nich jest stworzenie możliwości skutecznego odbioru różnego rodzaju informacji akustycznej dzięki jej: wzmocnieniu, zastąpieniu działaniem na inny zmysł, np. przez światło lub wibrację.

Dzięki tym urządzeniom będziesz się być może kontaktować ze swoim niesłyszącym/niedosłyszącym pracownikiem.

Urządzenia te możemy podzielić na następujące grupy:

Urządzenia elektroakustyczne - stosowane są w pomieszczeniach użytku zbiorowego. Jest to nadajnik i odpowiednia liczba odbiorników, noszona na szyi lub przy pasku. Nośnikiem informacji w tych wzmacniaczach są zazwyczaj fale radiowe, rzadziej promienie podczerwone.

Indywidualne aparaty słuchowe i implanty ślimakowe

Pętla induktofoniczna jest wykorzystywana w pomieszczeniach zbiorowego użytku (sale teatralne, kinowe, widowiskowe, konferencyjne, różnego rodzaju audytoria, kościoły, biura i urzędy, urzędy pocztowe itd.). Urządzenie to składa się ze wzmacniacza elektroakustycznego z wejściem mikrofonowym.

Zestaw nadajników i odbiorników działających na podczerwień - mogą one służyć pomocą osobom z uszkodzonym słuchem zarówno w dużych pomieszczeniach, jak i np. w domu przy odbiorze telewizji.

Coraz więcej osób niesłyszących korzysta z faksów. W wielu krajach placówki użyteczności publicznej, takie jak poczty, banki itp. są wyposażone w tekstofony i faksy do użytku publicznego.

Urządzenia osobiste ułatwiające życie osobom z wadami słuchu:

budziki dla niesłyszących - zamiast dzwonienia emitują przerywane światło o regulowanej lub stałej mocy (żarówka zwykła, halogenowa lub flesz) lub wibracje uzyskiwane z urządzenia umieszczanego pod poduszką, mocowanego do obudowy łóżka lub przypinanego klipsem bezpośrednio do pidżamy,

sygnalizacja świetlna - informuje o dzwonku do drzwi, dzwonku telefonu, płaczu dziecka (tzw. elektroniczna niania), dzwonieniu budzika itp.,

programy komputerowe służące nauce mowy i komunikacji językowej.

**Niepełnosprawność sensoryczna – wzrok**

Przejścia i korytarzewyeliminowanie progów,zmienna faktura podłoża dla umożliwienia osobie z wadą wzroku lepszej orientacji w kierunkach, położeniu pomieszczeń i sprzętów,w pomieszczeniach - szerokie przejścia miedzy ścianami i meblami, bezpieczne przejście od stanowiska pracy do drzwi wejściowych.

Drzwi do pomieszczenia, w którym osoba z dysfunkcją wzroku ma swoje stanowisko pracy - oznaczone napisem brajlowskim lub innym sposobem, możliwym do odczytania dotykiem.

Aby Twój pracownik z wadą wzroku był efektywny, mógł swobodnie i samodzielnie poruszać się w miejscu pracy, powinieneś zadbać o to, aby najbliższe otoczenie charakteryzowało się stałością i niezmiennością położenia sprzętów i ich uporządkowania.

Wejście do budynku powinno zawierać informacje dotykowe i/lub dźwiękowe o zmianach poziomów i schodach,np. do oznaczenia schodów można wykorzystać oświetlenie z podłączonym generatorem dźwięku o rozpoznawalnym sygnale, co ułatwi ich lokalizację.

Pomieszczenie, w którym osoba z wadą wzroku ma swoje stanowisko pracy:

akustyka - dla osoby tej słuch jest jednym z głównych źródeł informacji, więc zbyt duża ilość nakładających się dźwięków może zaburzyć prawidłowy odbiór. Aby zmniejszyć ich ilość, można stosować wykładziny i płytki dźwiękochłonne, a także miękkie powierzchnie lub nieregularne kształty - na podłogach, ścianach i suficie,

meble - bardzo ważna jest ich konstrukcja, ustawienie oraz odpowiednie oznaczenie.

Aby wydrukować ekran dotyczący przystosowania miejsca pracy dla tego rodzaju niepełnosprawności, kliknij ikonkę drukarki.

Meble wspólne

Biurko

meble wspólne (dla osób z wadą wzroku i dla osób bez problemów ze wzrokiem): dobrym rozwiązaniem są szafki z wyciągniętymi lub obrotowo wysuwanymi półkami, które umożliwiałyby łatwiejszy dostęp do całej ich zawartości, oznaczenia: napisy dużą czcionką i brajlem informujące o zawartości - na drzwiach szaf, na ustalonej wysokości.

Biurko ważna jest wielkość i kształt - najodpowiedniejsze będzie w kształcie rogala, ponieważ pozwala na ustawienie rzeczy niezbędnych na biurku w zasięgu rąk, dodatkowe miejsce - przechowywanie przedmiotów niezbędnych do wykonywania czynności zawodowych, np. materiałów w języku brajlowskim czy urządzeń zastępujących wzrok (więcej informacji na ten temat uzyskasz klikając na link: Niepełnosprawność sensoryczna - wzrok),listwa dookoła biurka - zmniejszy prawdopodobieństwo zrzucenia na podłogę przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy.

Można również pomyśleć o odpowiednich oznaczeniach rzeczy bezpośrednio związanych ze stanowiskiem pracy osoby z dysfunkcją wzroku, np. kluczy do szaf czy szuflad, przycisków urządzeń technicznych, takich jak przycisk faksu, kopiarki, telefonu itp.

Urządzenia, które mogą zastąpić wzrok:

tabliczka i rysik brajlowski, maszyny i drukarki brajlowskie, oznakowane dotykowo miary, zegarki, tabliczki do podpisywania się i pisania zwykłym pismem, notatniki głosowe, programy rozpoznające pismo drukowane, skaner, monitory brajlowskie i powiększające znaki na ekranie, autolektor (w urządzeniu tym połączono trzy procesy: skaner, rozpoznawanie pisma i syntezę mowy), wszystkie inne przedmioty wyposażone w syntezator mowy.

**Niepełnosprawność ruchowa - otoczenie**

korzystającej z kul - minimum 90 cm (zalecane 1 m),

korzystającej z dwóch trójnogów lub balkonika - minimum 90 cm (zalecane 95 cm).

Jakiego dostosowania wymaga miejsce pracy osoby z dysfunkcją ruchu?

Pamietaj!Przystosowania wymaga nie tylko miejsce pracy, ale również pomieszczenia socjalne i toalety.

Informacje ogólne:

przed wejściem nie może być więcej niż 5 stopni,

schody/pochylnie powinny być wyposażone w poręcze,

przestrzeń niezbędna do poruszania się po miejscu pracy - szerokość przejścia dla osoby: niekorzystającej z podparć (np. kul inwalidzkich) - minimum 60 cm, z jedną laską - minimum 70 cm (zalecane 80 cm), z dwiema laskami - minimum 80 cm (zalecane 90 cm),

**Niepełnosprawność ruchowa - osoby o kulach**

Blat roboczy (stół):

wysokość odpowiednia do siedzisk o wysokości min. 47 cm,przestrzeń pod blatem nie niższa niż 65 cm,umieszczony w taki sposób, by jego górna krawędź nie znajdowała się wyżej niż 85 cm.

Jakiego dostosowania wymaga stanowisko pracy osoby z dysfunkcją ruchu?

Zasięg rąk u osób z dysfunkcją narządu ruchu może być zmniejszony - strefa operacyjna rąk tej grupy osób mieści się w przedziale 60–165 cm nad poziomem podłogi.

Fotele dla osób poruszających się o kulach czy laskach powinny mieć:

możliwość podwyższania siedziska do wysokości przynajmniej 47 cm, przestrzeń przed siedziskiem zapewniającą możliwość ułożenia wyprostowanej nogi - długości około 75 cm, szerokość siedziska nie mniejszą niż 40 cm,głębokość, która nie będzie powodować zaburzeń krążenia oraz równowagi, podpórki pod łokcie o długości przynajmniej 22 cm – służą one również jako pomoc przy wstawaniu.

Jeśli zadbasz o to, żeby meble miały szeroką regulację, stanowisko pracy będzie mogło być wykorzystywane nie tylko przez niepełnosprawnego pracownika, ale również przez osoby sprawne!

**Niepełnosprawność ruchowa - osoby na wózkach**

przestrzeń do wykonania obrotu wózka o 180 stopni za pomocą kilku ruchów - j.w.

Pamietaj!Przystosowania wymaga nie tylko miejsce pracy, ale również pomieszczenia socjalne i toalety.

Jak powinno być przystosowane miejsce pracy dla osoby na wózku inwalidzkim?

Projektując miejsce pracy dla osoby, która porusza się na wózku, warto przyjąć uniwersalne parametry. Standardowa szerokość wózka wraz z szerokością na ręce wynosi 80 cm, a więc przyjmujemy:

pasmo podstawowe do jazdy na wprost - szer. 120 cm, przestrzeń minimalna do jazdy na wprost pomiędzy przeszkodami (miejscowe przewężenia) - szer. 90 cm,przestrzeń zapewniająca minięcie się dwóch osób na wózkach - szer. 180 cm,przestrzeń manewrowa wózka przy obrocie o 90 stopni (dookoła kół tylnych ruchem płynnym) wynosi 140 cm – zatem przestrzeń do wykonania takiego manewru wynosi 150 x 150 cm,

Animacja - rysunek 2 osób jadacych na wózkach w przeciwnych kierunkach, która wymijaja sie. W trakcie wymijania podnosza rece i "przybijaja piatke"

Jak powinno być przystosowane miejsce pracy dla osoby na wózku inwalidzkim?

Zabezpieczenia ścian i drzwi narażonych na uderzenia kołami wózka inwalidzkiego (wzdłuż jego pasma ruchu):

dolna listwa - szerokość 30 cm, zamontowana na wysokości 10 cm od podłogi,

górna listwa - szerokość 20 cm, zamontowana na wysokości 75 cm od podłogi,

skrzydła drzwiowe - zabezpieczone od dołu do wysokości 30 cm.

Jak powinno być przystosowane stanowisko pracy dla osoby na wózku inwalidzkim?

Blat roboczy osoby poruszającej się na wózku inwalidzkim:

Siedzisko wózka jest umieszczone przeważnie na wysokości między 50-52 cm, a więc:

wysokość blatu - 80 cm,wolna przestrzeń pod blatem - przynajmniej 70 – 75 cm wysokości, 50 cm głębokości i 80 cm szerokości,maksymalna głębokość tak przystosowanego stanowiska nie powinna przekraczać 55–60 cm.

Należy również zapewnić możliwość poruszania się wózka do i od blatu roboczego - potrzeba na to 120 cm wolnej przestrzeni do najbliższej przeszkody.

Wszelkiego rodzaju szuflady należy umieszczać nie wyżej niż 110 cm. Wysokość montażu uchwytów poręczy ułatwiających otwieranie drzwi w przypadku ukośnych wynosi 70–120 cm, a poziomych 90–120 cm od poziomu podłogi.

Wyłączniki światła i dzwonki przy drzwiach powinny znajdować się na wysokości 90-120 cm.

Zasięg rąk - kilka wskazówek:

Podstawowa strefa operacyjna waha się pomiędzy 75–105 cm. Odległość mierzona centralnie od osi tułowia osoby (nie na wózku) wynosi średnio w płaszczyźnie pionowej bocznej po 80 cm z obu stron.

Aby przeciwdziałać różnicowaniu pracowników na sprawnych i niepełnosprawnych, możesz:

a) zakupić meble o regulowanym blacie lub zastosować odpowiednie nakładki,

Zasięg operacyjny do przodu w płaszczyźnie pionowej lub poziomej wynosi około 60 cm. W zależności od prowadzonej działalności wskazane byłoby umieszczenie półki na drobne przedmioty, narzędzia, montowanej nad blatem roboczym na wysokości 30–35 cm.

b) zastosować standardowe wysokości – o ile pracownik będzie mógł przesiąść się na krzesło. Takie rozwiązanie wymaga zamontowania stabilnych poręczy przy blatach roboczych oraz zapewnienia odpowiedniej przestrzeni manewrowej dla wózka.

**Telepraca – praca zdalna**

W jakich sytuacjach biznesowych wykorzystanie telepracy ma sens?

Jeżeli...

chcesz ograniczyć koszty,

budynek, w którym masz siedzibę firmy nie jest przystosowany dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności,

potrzebujesz specjalistów, którzy nie muszą być codziennie w pracy,

nie masz miejsca w siedzibie firmy, a potrzebujesz nowych pracowników... idealnym rozwiązaniem może się okazać wykorzystanie telepracy.

**Definicja i rodzaje telepracy**

Telepraca (praca zdalna; e-praca) to jedna z metod pracy wykorzystująca technologie telekomunikacyjne i informatyczne, umożliwiająca wykonywanie zadań przez pracownika całkowicie lub częściowo poza siedzibą firmy.

Jeśli chcesz dowiedzieć się czegoś o historii telepracy, kliknij na przycisk.

Rodzaje telepracy:

wykonywana całkowicie w domu telepracownika, wykonywana po części w domu telepracownika,wykonywana w różnych miejscach, zazwyczaj poza domem telepracownika i siedzibą pracodawcy,wykonywana w telecentrach.

**Historia**

Obecnie programy telepracy wprowadziło wiele renomowanych przedsiębiorstw: AT&amp;T, British Telecom, British Gas, American Express, IBM, Lufthansa. Metoda ta sprawdza się także w administracji lokalnej - korzystają z niej m.in. władze miejskie Rzymu, Wiednia czy Los Angeles. Dzieje telepracy nie są długie. Idea ta pojawiła się w Stanach Zjednoczonych zaledwie ćwierć wieku temu. Szybki rozwój telepracy nastąpił w latach 90-tych, kiedy małe i średnie przedsiębiorstwa uzyskały dostęp do nowych technologii oraz Internetu:

nastąpił rozwój technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych: szybkie, tanie i w miarę bezpieczne połączenia – ISDN, zdalny dostęp do plików i programów, sektor biznesu odkrył tzw. outsourcing – korzystanie z zewnętrznych usług i towarów, pojawiło się zapotrzebowanie na tańszą siłę roboczą - wprowadzanie danych i przepisywanie tekstów wykonywane przez telepracowników z Indii dla firm amerykańskich.

**Telepraca - regulacje prawne** – należy spradzić odpowiednie przepisy, nowelizacje Kodeksu Pracy.

Internetowy System Aktów prawnych: http://isip.sejm.gov.pl/prawo/index.html

**Telepraca - korzyści dla pracodawcy**

Dzięki telepracy można dokonać redukcji kosztów osobowych, zatrudniając pracowników z tych rejonów kraju, gdzie koszty pracy (oczekiwania finansowe pracowników) są niższe.

Telepraca jest szansą zarówno dla Ciebie, jak i Twoich niepełnosprawnych pracowników. Ten rodzaj pracy to nie tylko nowy sposób jej wykonywania, ale również nowa jakość zarządzania Twoimi pracownikami.

Wykorzystując telepracę, zmniejszysz liczbę pracowników przebywających w siedzibie Twojej firmy. Dzięki temu możesz zdecydowanie zmniejszyć powierzchnię biurową, z której korzystasz, a więc również Twoje koszty. Możesz nawet całkowicie zrezygnować z wynajmowanego biura na rzecz wykupienia miejsca na serwerze i otwarcia biura wirtualnego.

Telepraca pomaga małym i średnim przedsiębiorstwom w rywalizacji z dużymi. Może zwiększyć produktywność i poprawić jakość poprzez wprowadzanie nowych usług (np. w Internecie).

Inną zaletą pracy zdalnej jest zwiększenie elastyczności pracy, która odnosi się głównie do możliwości wykonywania pracy w dowolnym czasie i miejscu. Jest to szczególnie korzystne w wypadku zawodów wymagających licznych podróży służbowych, np. spotkań z klientami w różnych miejscach kraju.

Dzięki temu, że telepracownik może sam kształtować swój czas pracy w domu, zmniejsza się liczba zwolnień chorobowych. Twojemu niepełnosprawnemu telepracownikowi łatwiej jest bowiem pogodzić wyzwania jakie niesie praca z ograniczeniami związanymi ze schorzeniem.

Możliwość wykonywania pracy poza biurem wpływa również na zmniejszenie poziomu stresu związanego z pracą i może spowodować wzrost efektywności działań Twojego pracownika nawet o 20%. Na wzrost efektywności pracy w środowisku domowym duży wpływ ma również możliwość jej wykonywania w porze największej aktywności, która u każdego pracownika może być inna. Dla Ciebie ważne są przecież efekty, a nie pora wykonywanej pracy czy częstotliwość przerw.

**Telepraca - korzyści dla niepełnosprawnego pracownika**

Elastyczne warunki pracy, czyli praca w każdym miejscu i o każdej porze, pozwalają na podejmowanie wielu kontraktów jednocześnie. Oznacza to większe prawdopodobieństwo utrzymania comiesięcznych dochodów na określonym poziomie.

Telepraca sprzyja zachowaniu równowagi między karierą zawodową a życiem prywatnym, ponieważ pracownik sam ustala sobie plan pracy.

Wzrasta satysfakcja z pracy i produktywność, m.in. dlatego, że znika stres związany z dojazdem i przebywaniem w zakładzie pracy oraz dlatego, że telepracownik ma pełną kontrolę nad warunkami, w jakich pracuje.

**Telepraca - o co musisz zadbać?**

Telepraca nie zaspokaja podstawowej potrzeby człowieka, jaką jest potrzeba kontaktów międzyludzkich. Może więc osłabiać więź między pracodawcą a pracownikiem. Istnieją nawet opinie, że telepraca osób niepełnosprawnych pogłębia ich izolację społeczną. Jednocześnie jednak może być jedyną szansą na pracę osoby, dla której wydostanie się z domu i dotarcie do siedziby firmy jest bardzo trudne lub wręcz niemożliwe.

O co musisz zadbać, aby telepracownicy byli efektywni?

Telepraca, mimo niewątpliwych zalet, może również sprawiać obu stronom umowy pewne problemy. Warto je poznać, aby zapobiec ich negatywnym skutkom.

Oto najważniejsze z nich:

Praca zdalna może prowadzić do zaniku kultury biurowej, a przez to przyczyniać się do zaniku kultury organizacji. Dlatego musisz zadbać o to, aby Twój pracownik czuł się integralną częścią Twojej firmy. Pomyśl o zorganizowaniu co jakiś czas spotkań integracyjnych (np. świątecznych, rocznicowych, z okazji ważnych dla firmy wydarzeń), zebrań zespołu itp. Na pewno będzie to miało pozytywny wpływ na postrzeganie Ciebie oraz firmy przez Twoich pracowników.

Pracodawca ma zmniejszoną możliwość kontroli działań telepracownika (w tej kwestii musi polegać na samodyscyplinie pracownika) oraz mniejsze możliwości motywowania do pracy lub pobudzania kreatywności.

**Telepraca - jak wygląda w Polsce?**

Polskie telecentra najczęściej znajdują się w siedzibie firmy, rzadko poza dużymi miastami, co związane jest z ceną i dostępem do sieci telekomunikacyjnych.

Pracownicy na odległość w Polsce to przede wszystkim specjaliści wysokiej klasy, osoby wykonujące wolne zawody (w tym tłumacze, dziennikarze, informatycy, księgowi, ale też przedstawiciele handlowi pozostający wyłącznie w kontakcie telefonicznym z centralą firmy).

Telepraca jest w naszym kraju bardzo słabo rozwinięta, ale prognozy na przyszłość są optymistyczne, przybywa osób gotowych do samozatrudnienia w systemie telepracy, jak i pracodawców, którzy chcą tę formę pracy wykorzystywać.

**Bibliografia**

1. Chabot. A.: Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji, Warszawa 1997.2. Depta R.: Teleworking jako alternatywna forma pracy przyszłości, PIZS 1998 nr 4.3. Materiały na konferencję pt.: „Telepraca w Polsce: Import miejsc pracy – eksport kompetencji”, Warszawa 17 – 8.02.2004.4. Świątkowski A. M.: Bezpieczeństwo i higiena pracy, Kraków 2003.5. Świątkowski A. M.: Komentarz do Kodeksu Pracy t. 1 i 2, Kraków 2002. 6. Wojciechowski P.: Telepraca – korzyści, telepracy – problemy prawne, Inspektor Pracy 2003 nr 2.

**Zatrudnienie wspomagane**

Obecnie planuje się ująć usługę trenra pracy w rozwiązaniach systemowych – w Ustawie o rehabilitacji, w związku z czym prowadzony jest pilotażowy projekt systemowy „trener pracy” testujący nowe rozwiązania <http://www.trenerpracy.eu/o-projekcie/>

Dotakowo: <http://www.trenerpracy.eu/wytyczne-dla-trenera-pracy/>

Developmental Disabilities Act z 1984 r. definiuje zatrudnienie wspomagane (tzw. Supported employment) jako:

„Zatrudnienie płatne, które:

skierowane jest do osób z niepełnosprawnością intelektualną, w przypadku których podjęcie zatrudnienia na otwartym rynku pracy, za płacę co najmniej minimalną, jest niemożliwe lub mało prawdopodobne, i które, ze względu na swoją niepełnosprawność, potrzebują stałego wsparcia w środowisku pracy,

jest prowadzone w różnych środowiskach, w szczególności w miejscach pracy, gdzie zatrudnione są również osoby pełnosprawne,

towarzyszą mu działania umożliwiające utrzymanie płatnego zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne, m.in.: opieka, szkolenia, usługi transportowe.”

Zatrudnienie wspomagane - geneza - USA

Lata 80. i początek lat 90. XX wieku, to okres, w którym zaczęły się pojawiać w Stanach Zjednoczonych i części krajów europejskich pierwsze słowa krytyki na temat zakładów pracy chronionej. Zauważono bowiem, że system pracy chronionej, mimo swych dobrych stron, pogłębia problemy osób niepełnosprawnych, takie jak izolacja społeczna, roszczeniowość itd., oraz stanowi duże obciążenie dla budżetu państwa.

Alternatywą dla „gett” – zakładów pracy chronionej - stało się właśnie, zainicjowane i wprowadzone w latach 80. w Stanach Zjednoczonych, zatrudnienie wspomagane (supported employment).

Zatrudnienie wspomagane - geneza - UE

Ta nowa forma rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych szybko zyskała uznanie również w Europie. Zatrudnienie wspomagane z powodzeniem funkcjonuje w: Wielkiej Brytanii, Holandii, Niemczech, Irlandii, Finlandii, Szwecji, Belgii, Austrii, Norwegii, Hiszpanii, Portugalii, Słowenii i Słowacji. W ostatnich latach, dzięki programom unijnym, przywędrowało również do Polski.

Zatrudnienie wspomagane uznawane jest przez Unię Europejską za ważną i skuteczną formę aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych i wprowadzania ich na otwarty rynek pracy. Podejście to znalazło odzwierciedlenie w unijnym dokumencie pt.: „Wytyczne w sprawie zatrudnienia na 1999 r.”. Unia Europejska zaleca w nim państwom członkowskim uwzględnienie zatrudnienia wspomaganego w krajowych planach działania na rzecz rozwoju zatrudnienia.

Dla kogo jest przeznaczone?

Zatrudnienie wspomagane kierowane jest do osób, które w przeszłości uważane były przez społeczeństwo za „niezdolne do pracy”, tj. osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, ale przede wszystkim osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Ta metoda zatrudniania jest przede wszystkim przydatna dla tych, którzy mają największe trudności w znalezieniu pracy na otwartym rynku za płacę co najmniej minimalną. Trafiają oni na chroniony rynek pracy lub pozostają bierni zawodowo, ponieważ podjęcie innej pracy jest dla nich niemożliwe lub mało prawdopodobne. Osoby te, ze względu na swoją niepełnosprawność potrzebują stałego wsparcia w środowisku pracy.

Dlaczego? Otóż szkolenia przygotowujące do wykonywania konkretnego zawodu (np. spawanie) lub też podnoszące ogólne kwalifikacje (np. obsługa komputera) nie dają możliwości przygotowania się do podjęcia pracy na konkretnym stanowisku u konkretnego pracodawcy. Są one zazwyczaj prowadzone grupowo, a nie indywidualnie. Dlatego poziom merytoryczny jest uśredniany, a osoby najsłabsze po prostu sobie nie radzą.

**Zatrudnienie wspomaganie - idea**

Jak sama nazwa wskazuje, polega ono na wspieraniu zatrudnionej w zwykłym zakładzie pracy (na otwartym rynku) osoby niepełnosprawnej. Pomoc udzielana jest w miejscu zatrudnienia przez tzw. trenera pracy czy też asystenta zawodowego (job coach).

Zatrudnienie wspomagane również zakłada przeszkolenie pracownika, lecz jest to szkolenie indywidualne i dostosowane do konkretnego stanowiska pracy. Proces szkoleniowy może zacząć się przed podjęciem pracy, ale jego najważniejszy etap odbywa się w zakładzie pracy i trwa tak długo, jak tego potrzebuje dana osoba niepełnosprawna, aby móc samodzielnie wypełniać swoje obowiązki.

Zatrudnienie wspierane polega na odejściu od modelu „szkolenie – zatrudnienie" na rzecz modelu „zdobyć – wyszkolić – utrzymać” [PTM (Place – Train – Maintain) approach]. Zwolennicy zatrudnienia wspomaganego nie kwestionują modelu „szkolenie – zatrudnienie”, a jedynie zauważają, że jego skuteczność w stosunku do osób posiadających największe trudności w wejściu na otwarty rynek pracy, nie jest zbyt duża.

**Zatrudnienie wspomaganie - etapy**

Etap „utrzymać” ma miejsce już w trakcie zatrudnienia i dotyczy dalszego rozwoju kariery, monitorowanie przebiegu zatrudnienia oraz dbałość, aby praca była wykonywana rzetelnie i pomagała w zdobywaniu zaufania pracodawcy.

Zatrudnienie wspomagane zakłada proces długotrwały i kompleksowy, począwszy od zidentyfikowania możliwości niepełnosprawnego, poprzez wybranie mu stanowiska pracy, nakłonienie pracodawcy do zatrudnienia, przeszkolenie oraz wsparcie w miejscu pracy, aż do pełnego usamodzielnienia się niepełnosprawnego pracownika.

Etap „zdobyć”, to profilowanie ofert pracy, ich analiza z uwzględnieniem predyspozycji niepełnosprawnego, dopasowywanie ofert do jego możliwości zawodowych oraz ustalenie potencjalnego planu zatrudnienia.

Etap „wyszkolić”, to analiza zadań, które będzie musiał wypełniać niepełnosprawny na danym stanowisku, przygotowanie go do ich wypełniania oraz pomoc w rozwiązywaniu problemów.

przypisanie trenera pracy wyłącznie do etapów „wyszkolić – utrzymać”: trener towarzyszy osobie niepełnosprawnej dopiero od momentu znalezienia stanowiska pracy i zatrudnienia; w takim modelu etapem „zdobyć” – czyli kontaktami z pracodawcami i nakłanianiem ich do zatrudnienia osób niepełnosprawnych -zajmuje się inna osoba, swoisty „handlowiec”.

Zatrudnienie wspomagane - rola asystenta

Zatrudnienie wspomagane opiera się na osobie asystenta zawodowego/trenera pracy (job coach). Jego profesjonalizm warunkuje sukces zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, ponieważ to on towarzyszy jej w całym procesie zdobywania i utrzymania pracy. Asystent zawodowy jest również łącznikiem pomiędzy niepełnosprawnym kandydatem a jego potencjalnym pracodawcą.

W związku z tym, że każdy kraj wprowadza do modelu zatrudnienia wspomaganego swoje własne modyfikacje, również zakres obowiązków asystenta zawodowego/trenera pracy różnie się kształtuje, np.: uczestnictwo trenera w całym trzyetapowym procesie aktywizacji zawodowej beneficjenta („zdobyć -wyszkolić – utrzymać”),

Jakie są główne zadania asystenta zawodowego:

1. Ocena możliwości zawodowych osoby niepełnosprawnej.

2. Opracowanie indywidualnego planu wsparcia osoby niepełnosprawnej dostosowanego do jej indywidualnych potrzeb.

3. Znalezienie dla osoby niepełnosprawnej odpowiedniego miejsca pracy oraz nakłonienie pracodawcy do jej zatrudnienia.

4. Opracowanie wraz z pracodawcą zasad i warunków przyjęcia osoby niepełnosprawnej do pracy.

5. Pomoc osobie niepełnosprawnej w skompletowaniu dokumentacji niezbędnej do zatrudnienia.

6. Asystowanie osobie niepełnosprawnej w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą,

7. Udzielenie osobie niepełnosprawnej oraz pracodawcy konsultacji dotyczących możliwości uzyskania wsparcia finansowego z programów celowych dostępnych w danym kraju,

8. Pomoc w sporządzeniu umowy o pracę zawierającej warunki zatrudnienia osoby niepełnosprawnej,

9. Udzielenie pracodawcy konsultacji dotyczących dostosowania stanowiska pracy do potrzeb danej osoby niepełnosprawnej,

10. Przygotowanie otoczenia zawodowego (współpracowników) do współpracy z osobą niepełnosprawną,

11. Pomoc osobie niepełnosprawnej w adaptacji do środowiska pracowniczego,

12. Przyuczenie niepełnosprawnego do wykonywania zadań na nowym stanowisku pracy,

13. Asystowanie osobie niepełnosprawnej w początkowym okresie jej pracy tak długo, dopóki nie uzyska ona samodzielności zawodowej.

**Zatrudnienie wspomaganie - zalety systemu**

Można więc stwierdzić, że zatrudnienie wspomagane to system, który wspiera nie tylko niepełnosprawnych pracowników w podjęciu i utrzymaniu pracy, ale również pracodawców - w podjęciu decyzji o zatrudnieniu niepełnosprawnego.

Główną i bezsprzeczną zaletą zatrudnienia wspomaganego jest to, że umożliwia faktyczne zatrudnienie na otwartym rynku pracy osób niesprawnych intelektualnie, które bez takiego wsparcia najprawdopodobniej pozostałyby bierne zawodowo lub w najlepszym wypadku trafiłyby na rynek pracy chronionej.

Nie mniej ważny jest efekt oddziaływania zatrudnienia wspomaganego na pracodawców. Decydują się na zatrudnienie osoby niesprawnej intelektualnie, ponieważ wiedzą, że cały ciężar wyboru kandydata, jego przygotowania do podjęcia pracy, wyszkolenia, przygotowania otoczenia, wsparcia w początkowej fazie zatrudnienia – spocznie na barkach asystenta zawodowego/trenera pracy.

**Uprawnienia osoby niepełnosprawnej jako pracownika**

Najważniejszym aktem polskiego prawa, w którym zapisano uprawnienia pracownika (także w przypadku osób niepełnosprawnych), jest Kodeks Pracy.

Jednak Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu niepełnosprawnych zawiera dodatkowe przepisy nadrzędne wobec przepisów Kodeksu Pracy. Oznacza to, że regulacje dotyczące takich kwestii jak czas pracy, zwolnienia od pracy, zasady wynagradzania i inne określone w ustawie mają - w przypadku niepełnosprawnego pracownika - pierwszeństwo stosowania w stosunku do przepisów Kodeksu Pracy. Niniejszy rozdział opisuje właśnie te szczególne uprawnienia niepełnosprawnych pracowników dotyczące szeroko rozumianego czasu pracy.

Dobowy i tygodniowy czas pracy a wynagrodzenie

Wymiar czasu pracy Twojego niepełnosprawnego pracownika zależy od orzeczonego stopnia niepełnosprawności.

**Godziny nadliczbowe**

Znasz już generalną regułę mówiącą, że osoba niepełnosprawna nie może wykonywać pracy ani w porze nocnej (8 godzin między 21.00 a 7.00 następnego dnia), ani w godzinach nadliczbowych (praca ponad dobową normę, czyli ponad 7 godzin – w przypadku osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym, ponad 8 godzin – w przypadku osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim).

WYJĄTEK! Powyższego zakazu nie musisz stosować:jeśli zatrudniłeś niepełnosprawnego pracownika przy pilnowaniu lub gdy Twój niepełnosprawny pracownik złoży wniosek do lekarza, który po przeprowadzeniu profilaktycznych badań wyrazi zgodę na to zgodę (koszty takich badań pokrywa pracodawca).

**Dodatkowa przerwa**

Kodeks Pracy zapewnia każdemu Twojemu pracownikowi prawo do 15 minutowej przerwy w pracy wliczanej do czasu pracy, jeżeli pracuje co najmniej 6 godzin na dobę.

Niepełnosprawnemu pracownikowi przysługuje - oprócz wyżej opisanej przerwy - dodatkowe 15 minut przerwy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, również wliczane do czasu pracy. Oznacza to, że - pracując więcej niż 6 godzin na dobę - ma on prawo do 30 minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy. Natomiast jeśli pracuje 6 godzin i krócej - ma prawo tylko do 15 minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy (czyli tak samo jak pracownicy sprawni).

**Czas pracy a wynagrodzenie**

Mimo że Twój niepełnosprawny pracownik ma obniżony limit czasu pracy, nie może to mieć wpływu na wysokość wynagrodzenia, które mu przysługuje.

**Dodatkowy urlop i płatne zwolnienia z pracy**

Z Kodeksu Pracy wynika, że:

osobie zatrudnionej krócej niż 10 lat przysługuje 20 dni urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym,osobie zatrudnionej dłużej niż 10 lat przysługuje 26 dni urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym.

Jest to podstawowy wymiar urlopu.

Oprócz tego osobie niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym lub znacznym przysługuje dodatkowo 10 dni urlopu wypoczynkowego. Prawo do dodatkowego urlopu pracownik nabywa po przepracowaniu 1 roku od dnia, w którym wydano orzeczenie o niepełnosprawności.

UWAGA!!! Dodatkowe 10 dni nie należy się osobie, której urlop jest dłuższy niż 26 dni lub której przysługują dodatkowe okresy urlopowe na podstawie odrębnych przepisów. Jednak jeśli przysługujący na podstawie innych przepisów dodatkowy urlop jest krótszy niż 10 dni roboczych, pracownikowi niepełnosprawnemu przysługuje urlop dodatkowy w wymiarze 10 dni, o którym mowa na wstępie.

**Płatne zwolnienie i uczetsnictwo w turmusie rehabiltacyjnym**

Osobom o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności przysługuje prawo do zwolnienia od pracy przy jednoczesnym zachowaniu prawa do wynagrodzenia, które obliczasz jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Twój pracownik może skorzystać ze zwolnienia:

w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności tych nie może wykonać poza godzinami pracy,

w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, na który skierowanie wydał lekarz, pod którego opieką znajduje się ta osoba, nie częściej niż raz w roku (Twój pracownik, przedstawiając Ci skierowanie na turnus, musi pamiętać, że jego wyjazd nie może zakłócić normalnego toku pracy w zakładzie).

UWAGA!!! Łączny wymiar urlopu dodatkowego (opisane wcześniej dodatkowe 10 dni urlopu wypoczynkowego) i zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Regulacje dotyczące czasu pracy osób niepełnosprawnych nie powinny więc być postrzegane jako bariera, a jedynie specyficzne uprawnienie niepełnosprawnych, które traci na znaczeniu przy odpowiedniej organizacji pracy i wykorzystaniu pomocy publicznej.

Mogą się więc wydawać niekorzystne dla pracodawcy, gdyż zatrudniając osobę niepełnosprawną, ponosi on większe koszty wynikające z jej uprawnień.

**Refundacja kosztów związanych z zatrudnieniem niepełnosprawnego pracownika**

-Zwrot kosztów na przystosowanie miejsca pracy osoby niepełnosprawnej (procedura, dokumentacja),

**-**Zwrot kosztów na szkolenie niepełnosprawnego pracownika,

**-**Zwrot kosztów asystenta osoby niepełnosprawnej,

**-**Przygotowanie zawodowe, staże.

Źródła informacji: materiałY Fundacji Aktywizacja (bruszura), Ustawa o rehabilitacji…, Wytyczne Urzędów Pracy.

**Temat 5 -** Skąd wziąć niepełnosprawnego pracownika?

Komentarz do treści poniżej: Njistotniejsze jest:

-wskazanie zależności pomiędzy podstawowymi zobowiązaniami kodeksu pracy a szczególnymi przepisami traktującymi ON z wyraźnym zaznaczeniem, ze zarówno ON jak i nie-niepełnopsarwnych dotycza te same prawa i obowiązki, tak samo maj być trakotowani,

-wskaznaie faktycnzie kilku prostych porad, zasad w jaki sposób pozyskwiac kandydatow lub przygotować się do rozmowy kwalifikacyjne np. czy i jak zapytać o konkretne szchorzenie

-wskaznaie NGO, organizacji, stwoarzyszeń jako podmiotów dobrze znających sowich klientów i mogących wepsrzec pracodqwce w dobrym wt=yborze lub stanowic po prostu ogniow pośrednie.

Rekrutacja jest jednym z podstawowych elementów strategii zarządzania zasobami ludzkimi. Czy zdarzyło się, że nieodpowiednio dobrałeś pracowników, a przez to naraziłeś swoją firmę na koszty? Błędny dobór pracowników jest niekorzystny nie tylko dla firmy, ale również dla osób zatrudnionych na nieodpowiednie stanowisko. Źle dobrane stanowisko pracy, bez względu na to czy pracownikiem jest osoba sprawna, czy niepełnosprawna, nie pozwala jej w pełni wykorzystać możliwości i efektywnie pracować, co odbija się zarówno na kondycji firmy, jak i na pracowniku.

**Rekrutacja niepełnosprawnych pracowników**

Wiele osób niepełnosprawnych z niewidoczną niepełnosprawnością (np. niewielkim uszkodzeniem słuchu albo chorobami narządów wewnętrznych) boryka się z dylematem: „czy ujawnić w CV swoją niepełnosprawność?”. Z jednej strony chcą być fair wobec pracodawcy, a z drugiej - mają świadomość, że pisząc o tym, przekreślają właściwie swoje szanse na pracę. Być może podczas rekrutacji kandydatów do swojej firmy zetknąłeś się już z osobami niepełnosprawnymi nawet o tym nie wiedząc. A może pracuje u Ciebie ktoś, o kim nie wiesz, że jest osobą niepełnosprawną (np. epileptykiem, który nie miewa już ataków, ponieważ jest pod ścisłą opieką lekarza i przyjmuje odpowiednie leki), ponieważ zdecydował się nie ujawniać tego faktu albo w ogóle nie starał się o orzeczenie czy jego przedłużenie, ponieważ to żmudna i często nieprzyjemna procedura.

Podstawowym założeniem rekrutacji jest zasada niedyskryminacji, czyli traktowania niepełnosprawnych kandydatów na równi ze sprawnymi, zarówno podczas rekrutacji, jak i dalszej selekcji.

Proces dyskryminacji osób niepełnosprawnych bardzo często zaczyna się już na etapie weryfikowania CV kandydatów i zapraszania ich na rozmowę kwalifikacyjną. Sami pracodawcy lub osoby odpowiedzialne za rekrutację odrzucają po prostu dokumenty aplikacyjne osób, które przyznają się do swojej niepełnosprawności. Często to właśnie ta informacja w CV jest dla nich kluczowa i decydująca. Przyczyn jest wiele - począwszy od ogólnie panujących stereotypów o niepełnosprawnych, poprzez lęk przed tym, co nieznane. Wystarczy jednak zrobić pierwszy krok…

Do realizowania zasady niedyskryminacji obliguje nie tylko etyka, lecz również prawo.

Niestety, pracodawcom często zdarza się łamać prawo stanowiące konieczność równego traktowania kandydatów. Często nawet nie mają świadomości, iż zadając zbyt intymne pytania, naruszają prawo, co może mieć dla nich przykre konsekwencje.

**Rekrutacja niepełnosprawnych pracowników**

Kodeks Pracy *- zasady równego traktowania*

Kodeks Cywilny *- dobra sobiste*

**Rekrutacja niepełnosprawnych pracowników – ustawa** o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Kto ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub ze względu na przynależność związkową odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego, podlega karze grzywny nie niższej niż 3.000 zł.

**Rekrutacja niepełnosprawnych pracowników - kodeks karny**

Art. 218 kodeksu karnego.

Art. 267 kodeksu karnego.

**Rekrutacja niepełnosprawnych pracowników - równe szanse**

Na czym polega w praktyce stosowanie zasady niedyskryminacji wobec niepełnosprawnych kandydatów do pracy?

Nie wystarczy niestety standardowa oferta pracy, jaką zapewne wielokrotnie publikowałeś w prasie. Osoby niepełnosprawne bardzo często - pomimo wysokich kwalifikacji upoważniających ich o staranie się o pracę na odpowiednim stanowisku - nie odpowiadają na ogłoszenia prasowe skierowane do osób „zdrowych”. W związku z tym, że wielokrotnie zostały odrzucone ze względu na swoje kalectwo, szukają głoszeń typu: „z grupą inwalidzką zatrudnię”. Są to niestety zazwyczaj oferty pracy dla osób niewykwalifikowanych (ochrona lub sprzątanie).

Innym sposobem zachęcenia niepełnosprawnych kandydatów do aplikowania jest włączenie do procedur rekrutacyjnych lub do ogłoszeń o wolnych miejscach pracy oświadczenia o swoim zaangażowaniu w politykę równych szans, posłużenie się logo, które będzie sygnalizować, że w zakładzie realizowana jest taka polityka, wyraźne zachęcanie do składania podań przez osoby niepełnosprawne, oraz zaznaczenie, że kandydaci będą oceniani wyłącznie na podstawie ich zdolności.”

Co możesz zrobić, aby zachęcić wykwalifikowanych niepełnosprawnych do aplikowania do Twojej firmy?

„Pracodawcy powinni zadbać, aby proces rekrutacji pracowników zapewnił złożenie podań przez jak największą liczbę wykwalifikowanych osób niepełnosprawnych. Mogą to zrobić na przykład poprzez konsultacje ze służbami zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych lub z innymi specjalistycznymi agencjami, dbając o to, by informacje o wolnych miejscach pracy były rozpowszechniane w formach dostępnych dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności - w prasie, w radiu, w Internecie.

(na podstawie Kodeksu postępowania - Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy, opracowanego przez Międzynarodowe Biuro Pracy w Genewie)

**Rekrutacja niepełnosprawnych pracowników - przygotowanie**

Być może jednak w trakcie rekrutacji spotkasz kandydata na tyle przekonującego, że zatrudnisz go na zasadach zdalnych, jako telepracownika?

Jeśli musisz dostosować swój lokal do potrzeb niepełnosprawnego pracownika, kliknij na przycisk, aby dowiedzieć się więcej.

Rozważając kandydaturę osoby niepełnosprawnej na określone stanowisko, powinieneś oszacować możliwości dostosowania:

miejsca pracy, stanowiska pracy warunków pracy do potrzeb nowego – niepełnosprawnego pracownika.

Jeśli Twoja firma mieści się w zabytkowej kamienicy, na II piętrze bez windy – nie masz możliwości dostosowania lokalu, a tym samym zatrudnienia w swojej siedzibie osoby poruszającej się na wózku inwalidzkim. Możesz jednak zatrudnić osoby o innych schorzeniach, ponieważ dostosowania architektonicznego wymagają przede wszystkim osoby niesprawne ruchowo – poruszające się na wózkach inwalidzkich i o kulach.

**Rekrutacja niepełnosprawnych pracowników**

Jeśli musisz dostosować swój lokal do potrzeb niepełnosprawnego pracownika – zasięgnij najpierw porady służb zatrudnienia lub wyspecjalizowanych agencji pośrednictwa pracy dla osób niepełnosprawnych. Informacje możesz także uzyskać w Państwowym Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

Bardzo ważne jest, abyś skonsultował zakres planowanych dostosowań z samym zainteresowanym – czyli z osobą niepełnosprawną, ale również z pracownikami sprawnymi. Unikniesz pomyłek.

Władze pewnego miasta przygotowały na potrzeby osoby poruszającej się na wózku inwalidzkim dostosowany lokal. Rzeczywiście, wszystko było jak trzeba: szerokość korytarzy i drzwi, podjazd pod próg, umywalka, zlew na odpowiedniej wysokości. Zapomniano tylko o jednym… o przesunięciu 20 cm niżej włączników prądu!

**Rekrutacja niepełnosprawnych pracowników - rozmowa kwalifikacyjna**

Zadbaj o to, aby obie strony dobrze się czuły podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Aby dowiedzieć się więcej, kliknij na przycisk.

Rozmowa kwalifikacyjna to najważniejszy element rekrutacji i oceny kandydata. To przecież właśnie pierwsze minuty i odniesione pierwsze wrażenie bardzo często decydują o tym, czy kogoś zatrudnimy, czy nie. Jednakże w przypadku rekrutacji osoby niepełnosprawnej rozmowa kwalifikacyjna ma jeszcze większe znaczenie.

Podczas bezpośredniego spotkania ocenisz bowiem nie tylko kompetencje i umiejętności kandydata, ale przede wszystkim przekonasz się, czy i na ile jego niepełnosprawność wpłynie na jakość wykonywanej pracy.

Rozmowa kwalifikacyjna z osobą niepełnosprawną nie różni się niczym od rozmowy przeprowadzanej z pełnosprawnym kandydatem. W końcu od niego również spodziewasz się pracy na określonym dla danego stanowiska poziomie. Należy jedynie zadbać o warunki, w jakich odbywa się rozmowa.

Ale przede wszystkim – traktuj go NORMALNIE i zachowuj się NATURALNIE. To oczywiste, że zarówno Ty, jak i niepełnosprawny kandydat będziecie skrępowani i zdenerwowani. Pamiętaj, najtrudniejszy jest pierwszy raz.

Zadbaj o to, aby obie strony dobrze się czuły podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Zapraszając niepełnosprawnego kandydata zapytaj, co jest mu potrzebne, aby ułatwić mu spotkanie i ograniczyć stres z nim związany:

może jest mu potrzebny tłumacz migowy, a może wystarczy jeśli usiądzie blisko ciebie; jeśli porusza się na wózku lub o kulach, zadbaj, aby sala, w której się spotkacie była dla niego dostępna; jeśli ma wadę wymowy – zarezerwuj na rozmowę więcej czasu; jeśli jest niewidomy lub słabowidzący – zadbaj, aby ktoś doprowadził go na rozmowę - każdy może się zgubić w nieznanym budynku.

**Rekrutacja niepełnosprawnych pracowników - pytania**

1. Jeśli firma mieści się poza miastem i utrudniony jest dojazd komunikacją miejską, możemy:

Zapytać? Nie zapytać?

uprzedzić o tym niesprawnego ruchowo kandydata, zapytać, w jaki sposób poradzi sobie z tym problemem w razie zatrudnienia go.

Część pytań, jakie zadajemy kandydatom podczas rozmowy kwalifikacyjnej jest podobna - sprawdzamy czy spełnia on ogólne wymagania dla danego stanowiska. Takie pytania zadajemy standardowo każdemu kandydatowi. Jednakże część pytań przygotowujemy indywidualnie dla każdego kandydata, uwzględniając dane zawarte w CV czy liście motywacyjnym.

2. Jeśli chcemy zatrudnić osobę głuchoniemą na stanowisko, na którym ten rodzaj niepełnosprawności nie jest przeszkodą, możemy zapytać o najlepszą formę kontaktu z nią. Mogą to być maile, komunikatory internetowe, SMS-y lub zwykła kartka i długopis.

Rekrutując osobę niepełnosprawną nie obawiaj się zadawać podczas rozmowy kwalifikacyjnej pytań trudnych, a ważnych z punktu widzenia pracodawcy. Możemy zapytać o możliwość wykonywania przez kandydata pracy na określonym stanowisku, formy dostosowania tego miejsca pracy dla niego/niej lub zwykłe udogodnienia, z jakimi wiązałoby się jego zatrudnienie w naszej firmie.

Niekiedy elementem procesu rekrutacji są testy kwalifikacyjne, którym poddawani są kandydaci. Są one uważane za obiektywne narzędzie oceny kandydatów, jednakże pod warunkiem, iż są przygotowywane, przeprowadzane i oceniane przez specjalistów (najczęściej psychologów). Warto jednak pamiętać, że testy jedynie wspomagają proces rekrutacji. Istotne jest, aby poinformować wcześniej kandydatów o ich planowanym przeprowadzeniu, a także wyjaśnić, czego testy będą dotyczyły.

**Dodatkowo:**

Przy rekrutacji niepełnosprawnych kandydatów należy zwrócić szczególną uwagę na formę testów, aby mieć pewność, że będą one dostępne dla osób np. niedowidzących (zbyt mała czcionka) lub kandydatów, którzy ze względu na ograniczoną sprawność rąk piszą wyłącznie za pomocą komputera, a nie długopisu i kartki.

**Agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych**

Z kolei komercyjne agencje pośrednictwa pracy nie są zbytnio zainteresowane wspieraniem osób niepełnosprawnych, ponieważ kierują się głównie zyskiem. Z ich punktu widzenia osoba niepełnosprawna nie jest atrakcyjnym klientem. Nie warto dla niej szukać pracy, ponieważ takiego pracownika, mówiąc językiem marketingu, trudniej „sprzedać”.

Specyfika osób niepełnosprawnych jako pracowników i wynikająca z tego konieczność dostosowywania ofert pracy do konkretnego schorzenia danej osoby sprawiają, iż pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych wymaga indywidualnego podejścia zarówno do niepełnosprawnego klienta, jak i do chcącego go zatrudnić pracodawcy.

Publiczne służby zatrudnienia, czyli powiatowe urzędy pracy (tzw. PUP), ze względu na wysoką liczbę klientów przypadającą na jednego pracownika, bardzo często nie mają możliwości indywidualnego podejścia do każdego niepełnosprawnego klienta i - co za tym idzie - dobrania dla niego odpowiedniej oferty pracy. Usługi skierowane do niepełnosprawnych (doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy) w wielu urzędach prowadzą niewyspecjalizowani w obsłudze niepełnosprawnych pośrednicy pracy i doradcy zawodowi. A przecież niepełnosprawny bezrobotny to specyficzny klient.

Dokąd może się wobec tego udać pracodawca, który chce zatrudnić niepełnosprawnego pracownika?

Odpowiednim miejscem są niepubliczne instytucje rynku pracy, czyli agencje zatrudnienia wyspecjalizowane w pośrednictwie pracy dla osób niepełnosprawnych.

**Dodatkowo:**

Dzięki funduszom europejskim na rynku pracy pojawiło się wiele takich instytucji, funkcjonujących najczęściej przy organizacjach pozarządowych (fundacjach, stowarzyszeniach), działających na rzecz określonych grup społecznych (kobiet, niepełnosprawnych, uchodźców, byłych więźniów itp.). Czy wiesz, że takie agencje - dzięki dotacjom z funduszy unijnych - świadczą pracodawcom usługi bezpłatnie?

AGENCJE ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH - INFORMACJE PODSTAWOWE

Od strony formalnej działalność takich instytucji opiera się na identycznych zasadach, co działalność innych agencji zatrudnienia (pośrednictwa pracy).

Aby prowadzić działalność, agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych mają obowiązek uzyskania certyfikatu marszałka województwa właściwego dla siedziby podmiotu – potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Procedurę dokonywania rejestracji oraz warunki prowadzenia agencji zatrudnienia określa ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Do obowiązków każdej agencji należy również coroczna sprawozdawczość z działalności do marszałka województwa.

Jest kilka istotnych z punktu widzenia pracodawcy powodów, dla których warto skorzystać z agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych: wyspecjalizowanie agencji, kompleksowość usługi, indywidualne podejście do klienta, bezpłatne świadczenie usługi pośrednictwa pracy.

Wyspecjalizowanie agencji, czyli działanie na rzecz ściśle określonej grupy osób (niepełnosprawnych, kobiet, bezdomnych).

Kompleksowość usługi, czyli wsparcie pracodawcy od momentu zgłoszenia oferty pracy po podpisanie umowy z pracownikiem, a nawet w 3 miesiące po jej podpisaniu (tzw. monitoring zatrudnienia).

Indywidualne podejście do klienta – każdy niepełnosprawny klient od momentu przyjścia po raz pierwszy do agencji aż do zdobycia zatrudnienia otoczony jest indywidualną opieką pracownika. Przechodzi całą „ścieżkę” ustalania jego kariery zawodowej na spotkaniach z doradcą zawodowym i psychologiem, a dopiero później na podstawie rozmów dobierana jest dla niego oferta pracy, w przypadku osób niepełnosprawnych - uwzględniająca jego ograniczenia związane ze schorzeniem. I tak jak indywidualnie traktowany jest niepełnosprawny klient, podobnie traktowany jest każdy pracodawca zgłaszający ofertę pracy.

Bezpłatne świadczenie usługi pośrednictwa pracy – w przeciwieństwie do komercyjnych agencji zatrudnienia, które pobierają opłaty za usługę w wysokości kilku wynagrodzeń zrekrutowanego pracownika, usługi agencji zatrudnienia przy organizacjach pozarządowych są najczęściej bezpłatne.

Pomoc w zorganizowaniu spotkania kandydata z potencjalnym pracodawcą, Pomoc w kompletowaniu niezbędnych dokumentów, Udzielenie pełnej informacji dotyczącej wsparcia dla pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne.

Na jaką pomoc może liczyć pracodawca?

W wyspecjalizowanej agencji pośrednictwa pracy zostanie Ci udzielona kompleksowa pomoc. Proces wsparcia pracodawcy obejmuje:

Konsultacje z pracodawcą przed rozpoczęciem rekrutacji w celu stworzenia opisu stanowiska pracy i profilu zawodowego kandydata, Kampanię informacyjną, np. poprzez umieszczenie oferty pracy na witrynie internetowej agencji, Selekcję kandydatów w odniesieniu do kryteriów stawianych przez pracodawcę, Przeprowadzenie akcji rekrutacyjnej (analiza dokumentów aplikacyjnych, zorganizowanie rozmowy kwalifikacyjnej, weryfikacja referencji),

Dlaczego warto korzystać z agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych?

Wyspecjalizowanie agencji zatrudnienia, znajomość problematyki niepełnosprawności,złożony proces rekrutacji, są gwarancją tego, iż niepełnosprawni kandydaci zrekrutowani przez taką agencje spełnią Twoje oczekiwania zarówno pod względem profilu osobowego, jak i doświadczenia zawodowego.

Ważną usługą porekrutacyjną oferowaną przez większość agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest MONITORING ZATRUDNIENIA. Polega on na podtrzymywaniu kontaktu z pracodawcą oraz z zatrudnionym kandydatem jeszcze przez jakiś czas po zatrudnieniu (najczęściej są to 3 miesiące). Dzieki monitoringowi zatrudnienia możesz uzyskać od agencji pomoc w ewentualnych problemach, jakie mogą pojawić się po rozpoczęciu pracy przez niepełnosprawnego pracownika.

**Przydatne adresy**

Adresy Oddziałów Fundacji Aktywizacja

AKTY PRAWNE DOTYCZĄCE NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI I AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Aby odnaleźć właściwy akt prawny, można skorzystać z wyszukiwarki internetowej: http://isip.sejm.gov.pl/prawo/index.html

Akty prawne do ściągnięcia znajdują się na stronie:

http://www.mps.gov.pl/index.php?gid=354

Akty prawne dotyczące niezdolności do pracy i świadczeń rentowych

Akty prawne dotyczące zapewniania osobom niepełnosprawnym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostępu do usług

Akty prawne dotyczące wspomagania zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 lipca 2005 r. w sprawie orzekania o czasowej niezdolności do pracy. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 2004 r. w sprawie sposobu i trybu finansowania kosztów badań, wydawania orzeczeń lub zaświadczeń związanych z orzekaniem o niezdolności do pracy dla celów rentowych, orzekaniem o niepełnosprawności, ustalaniem uprawnień w ramach ubezpieczeń społecznych. Ustawa z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 2003 r. w sprawie przyznania renty socjalnej.

Akty prawne dotyczące niezdolności do pracy i świadczeń rentowych

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe i zasad wypłaty tych świadczeń. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 kwietnia 1985 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru emerytury i renty. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 22 lipca 1992 r. w sprawie szczegółowych zasad zawieszania lub zmniejszania emerytury lub renty. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 sierpnia 1997 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy do celów rentowych.

Akty prawne dotyczące niepełnosprawności

Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. - Karta Praw Osób Niepełnosprawnych. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym.

Rozporządzenie Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej z dnia 30 maja 2000 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać drogowe obiekty inżynierskie i ich usytuowanie. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowego zakresu realizacji obowiązku zapewnienia osobom niepełnosprawnym dostępu do usług powszechnych.

Akty prawne dotyczące zapewniania osobom niepełnosprawnym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostępu do usług:

Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. - Prawo budowlane. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie. Ustawa z dnia 20 czerwca 1997 r. - Prawo o ruchu drogowym. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 3 lipca 2003 r. w sprawie szczegółowego zakresu i formy projektu budowlanego. Rozporządzenie Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej z dnia 2 marca 1999 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać drogi publiczne i ich usytuowanie.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2003 r, w sprawie określenia wzorów miesięcznych i rocznych informacji o zatrudnieniu, kształceniu lub o działalności na rzecz osób niepełnosprawnych. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2003 r. w sprawie ustalenia wzorów deklaracji składanych Zarządowi Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przez pracodawców zobowiązanych do wpłat na ten Fundusz.

Akty prawne dotyczące wspomagania zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad oraz trybu rozliczania składek na ubezpieczenie społeczne z uwzględnieniem dotacji Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i budżetu państwa. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 31 grudnia 1998 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie określenia wzorów informacji przedstawianych przez prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej oraz sposobu ich przedstawiania.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2003 r. w sprawie dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 marca 2004 r. w sprawie trybu kontroli prowadzonej przez organy upoważnione do kontroli na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 marca 2004 r. w sprawie zasad i trybu sprawowania kontroli przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania przy udzielaniu zakładom pracy chronionej pomocy finansowej ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 lipca 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad gospodarki finansowej i gospodarowania środkami Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 28 października 2004 r. w sprawie udzielania pomocy de minimis na szkolenia dla pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudnić osoby niepełnosprawne, ich pracowników współpracujących z osobami niepełnosprawnymi oraz organizatorów pracy w przedsiębiorstwach.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 maja 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy na szkolenia pracowników niepełnosprawnych. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 maja 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy przedsiębiorcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne. Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej dnia 15 września 2004 r. w sprawie zwrotu kosztów przystosowania stanowisk pracy, adaptacji pomieszczeń i urządzeń do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu.