



Osoba z niepełnosprawnością wzrokową w pracy

Poradnik dla pracodawców





Osoba z niepełnosprawnością wzrokową w pracy

Poradnik dla pracodawców

CIOP  **PIB**



**INTE
GRA
CJA**



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

Warszawa 2019

Poradnik opracowano w ramach projektu nr POWR.02.06.00-00-0054/17 pn. „Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, Oś Priorytetowa II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.6 Wyso-ka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych.

Projekt realizowany w partnerstwie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego (Lider), Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji, Krajowego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych.

Autorzy

dr hab. med. Joanna Bugajska, dr Kamila Nowak, mgr Karolina Pawłowska-Cyprysiak, mgr Łukasz Kapica, dr inż. Joanna Kamińska, dr inż. Rafał Młyński, dr inż. Jan Radosz, mgr inż. Andrzej Pawlak – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
dr Anna Skupień, mgr Adam Hadław, mgr Łukasz Żmuda, mgr Marcin Sokołowski – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
mgr Hubert Pora – Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych
mgr Ewa Spychała – Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji
mgr Jacek Zadrozny

Projekt okładki: Jolanta Maj

Opracowanie redakcyjne: Redakcja Wydawnictw Naukowych CIOP-PIB

Opracowanie graficzne i skład: Anna Borkowska

Egzemplarz bezpłatny

Data dostępu do zamieszczonych w poradniku źródeł internetowych: 14.08.2019

© Copyright by Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Warszawa 2019

ISBN 978-83-7373-289-6

CIOP  **PIB**

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa

tel. (48) 22 623 36 98, fax (48) 22 623 36 93, <http://www.ciop.pl>

Wprowadzenie	5
I. Niepełnosprawność wzrokowa	6
II. Osoba z niepełnosprawnością wzrokową w pracy – możliwości i trudności	7
III. Zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością wzrokową	10
1. Rekrutacja	10
2. Wsparcie w zatrudnieniu – dostosowanie środowiska pracy	14
3. Wsparcie w utrzymaniu pracy – zatrudnienie wspomagane	19
IV. Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych	21
V. Korzyści pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne	24
Korzyści pozafinansowe	24
Korzyści finansowe	25
VI. Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy	37
VII. Źródła informacji	39



Głównym celem poradnika jest przedstawienie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, z uwzględnieniem specyfiki zatrudnienia osób niepełnosprawnych wzrokowo. Zaprezentowano w nim, krok po kroku, jak rekrutować takie osoby, jak dostosować stanowisko pracy i organizację pracy oraz jak utrzymać w zatrudnieniu pracowników z tym typem niepełnosprawności. Poradnik przybliży też potencjalnym pracodawcom wachlarz korzyści pozafinansowych i finansowych wynikających z systemu wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Zawarto w nim także informacje o możliwościach pozyskania wsparcia w różnych instytucjach.

Kluczem do sukcesu, zdaniem autorów, jest prawidłowe dostosowanie stanowiska pracy i organizacji pracy do możliwości i kwalifikacji potencjalnych pracowników. Jak dowodzą doświadczenia pracodawców – którzy coraz częściej i chętniej zatrudniają osoby niepełnosprawne, dostrzegając ich potencjał i zaangażowanie – przy odrobinie chęci i wsparcia wszelkie trudności z tym związane są do przezwyciężenia. Sukces procesu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wzrokowo wymaga odpowiedniego przygotowania każdej ze stron, po to, żeby trwałymi korzyści odniósł zarówno pracodawca, jak i pracownik.

Autorzy mają nadzieję, że poradnik pomoże pracodawcom w znalezieniu i zatrudnieniu wykwalifikowanego i odpowiedzialnego pracownika, a przy okazji zwiększy możliwości osób niewidomych i słabowidzących w zakresie poszukiwania i podejmowania pracy, co umożliwi im osiągnięcie pełnej integracji społecznej.

Niepełnosprawność wzrokowa

Niepełnosprawność narządu wzroku jest określana na podstawie oceny ostrości wzroku oraz pola widzenia. W wyniku tych badań możliwe jest wyróżnienie osób z całkowitym uszkodzeniem wzroku (osoba niewidoma) oraz osób z częściowym uszkodzeniem wzroku.

Do osób niewidomych zalicza się osoby, które nie mają poczucia światła lub ostrość ich wzroku po korekcji okularowej nie przekracza 0,05 dioptrii, a pole widzenia jest zawężone do maksymalnie 20 stopni. W zbiorowości tej wyróżnia się osoby niewidome oraz ociemniałe. Pierwsza grupa to osoby, które urodziły się niewidome lub straciły wzrok przed ukończeniem 5. roku życia. Wśród nich znajdują się również osoby mające wzrok szczątkowy, umożliwiający jedynie ogólną orientację w przestrzeni, dostrzeganie zarysu większych przedmiotów czy też zarysu sylwetek ludzi. Z kolei osoby ociemniałe to te, które całkowicie utraciły wzrok (w wyniku wypadku lub choroby) po 5. roku życia. Posiadają one pamięć obrazów wzrokowych. Osoby niewidome wykonują pracę, wykorzystując metody bezwzrokowe i bazując na innych zmysłach.

Osoby z częściowym uszkodzeniem wzroku stanowią bardzo dużą grupę – zaliczają się do niej osoby mające poczucie światła, ale mające również ograniczone pole widzenia, których ostrość wzroku ograniczona jest do zakresu 0,05-0,3 dioptrii. Osoby te korzystają w pracy ze zmysłu wzroku w ograniczonym zakresie. W tej grupie częste są również inne zaburzenia percepcji wzrokowej – ubytki w zakresie widzenia barw, widzenia stereoskopowego oraz widzenia nocnego.

Osoba z niepełnosprawnością wzrokową w pracy – możliwości i trudności

Niepełnosprawność narządu wzroku może powodować następujące konsekwencje w miejscu pracy (na podst. Polski Związek Niewidomych, 2015):

- ▶ trudności w poruszaniu się
- ▶ trudności w komunikowaniu się z ludźmi (np. mowa ciała, mimika)
- ▶ ograniczenia w dostępie do informacji
- ▶ utrata anonimowości
- ▶ utrata niezależności osobistej.

Większość powyższych skutków niepełnosprawności wzroku można jednak zniwelować przez dostosowanie środowiska pracy.

Jak już wspomniano, dysfunkcje wzroku to nie tylko pogorszone ostrość wzroku i pole widzenia, lecz także zaburzenia widzenia barw, kontrastów, zniekształcenie lub dwójnienie obrazu. Skutkiem tego są problemy z oceną odległości i nierówności podłoża (np. schody, krawężniki), dobraniem odpowiedniego oświetlenia (podatność na olśnienie). Osoby słabowidzące wykazują także większą męczliwość podczas wykonywania zadań wzrokowych. Ponadto ich jakość widzenia jest zmienna, co oznacza, że osoby te raz widzą lepiej, innym razem gorzej.

Największe trudności w pracy zawodowej osoby niewidome mają z orientacją w miejscu pracy oraz na stanowisku pracy. Mogą pojawić się również trudności w wykonywaniu zadań, w których wzrok odgrywa dużą rolę, jednak osoby te potrafią je opanować bez używania wzroku, wykorzystując możliwości kompensacyjne pozostałych zmysłów. Osoby te mogą również wykonywać czynności zawodowe przy użyciu nowoczesnego sprzętu technicznego. Orientację w przestrzeni zakładu pracy i na stanowisku pracy pracownicy niewidomi są w stanie opanować po dokładnym zapozna-

niu ich z lokalizacją wszystkich pomieszczeń oraz urządzeń. Osoby te są zatrudniane głównie na stanowiskach pracy umysłowej oraz w usługach.

Osoby słabowidzące zasadniczo są w stanie wykonywać pracę tak jak osoby widzące, a także zorientować się w przestrzeni w miejscu pracy oraz na stanowisku pracy. Biorąc pod uwagę mniejszą sprawność funkcjonowania ich wzroku, mogą mieć trudności w spostrzeganiu małych przedmiotów i elementów – szczególnie przy słabym oświetleniu, małych różnic i podobieństw między przedmiotami, przedmiotów w dalszej odległości – szczególnie o małych wymiarach, przedmiotów na tle słabego kontrastu czy też przeszkód występujących na drogach komunikacyjnych – zwłaszcza przy słabym oświetleniu. Należy również pamiętać, że niektóre osoby mogą wykonywać swoją pracę wolniej.

Pies przewodnik

Spora liczba osób z dysfunkcją wzroku korzysta z pomocy psów przewodników. Pies przewodnik to niezrównana pomoc podczas poruszania się w przestrzeni miejskiej czy pracy.

Pies asystujący zdefiniowany został ustawowo jako odpowiednio wyszkolony i specjalnie oznaczony pies, w szczególności pies przewodnik osoby niewidomej lub niedowidzącej oraz pies asystent osoby niepełnosprawnej ruchowo, który ułatwia osobie niepełnosprawnej aktywne uczestnictwo w życiu społecznym.

Osoba niewidoma wraz z psem przewodnikiem może korzystać ze szczególnych uprawnień i ma wstęp do określonych miejsc. Zarządzający m.in. obiektami przeznaczonymi na potrzeby administracji publicznej, opieki zdrowotnej, handlu, usług czy transportu nie mają prawa żądać, aby osoba niewidoma zostawiła psa przed wejściem.

Co do obecności psa w miejscu pracy, to generalnie osoba niewidoma może z nim tam przebywać. Jeżeli miejsce pracy mieści się w budynku użyteczności publicznej, np. w urzędzie, to nie ma przeszkód prawnych, by pozostawać tam w asyście psa. Sytuacja wygląda jednak nieco inaczej, gdy osoba niepełnosprawna pracuje w niewielkiej firmie mieszczącej się np. w budynku mieszkalnym. Wówczas właściciel musi wyrazić zgodę na wstęp psa przewodnika. Należy jednak założyć, że pracodawca zatrudniający osobę niepełnosprawną z psem przewodnikiem wyraża zgodę na pobyt zwierzęcia w miejscu pracy.

Prawo osób niewidomych do korzystania z tych obiektów nie zwalnia ich jednak z odpowiedzialności za ewentualne szkody wyrządzone przez psa asystującego. Odpowiedzialność jest pełna i nie zależy od tego, czy dany czyn był zawiniony, czy też nie.

Zatrudniając osobę korzystającą z pomocy psa przewodnika, warto pamiętać o zabezpieczeniu dla niego odpowiedniego miejsca oraz stosowaniu udogodnień wspierających pobyt psa w miejscu pracy razem z osobą niepełnosprawną.

Jeśli chodzi o umiejętności psa przewodnika, obejmują one kilka/kilkanaście komend, wśród których najważniejsze to: prowadź do przodu, skręć w lewo, skręć w prawo, pokaż mi drzwi, pokaż mi wejście do autobusu czy tramwaju, znajdź miejsce siedzące lub przystanek, oznacz przejście dla pieszych, schody w górę lub w dół. Pozornie niewiele, ale dzięki łączeniu tych komend oraz dzięki kreatywnej pracy psa, który na bazie codziennie zdobywanego doświadczenia umie radzić sobie z coraz to nowymi sytuacjami w bezpieczny sposób, para pies przewodnik – osoba niewidoma może sprawnie poruszać się nie tylko po stałych trasach, ale także w nowych miejscach, w tym np. u pracodawcy¹.

Przykładowe zawody wykonywane przez osoby z dysfunkcją narządu wzroku (na podst. Polski Związek Niewidomych, 2015): prawnicy, programiści, tłumacze, nauczyciele, psychologowie, pracownicy w przedszkolu, pracownicy ochrony, floryści, kucharze, muzycy, instruktorzy tańca, stroiciele instrumentów, bibliotekarze, pracownicy akademicki, telemarketerzy, menedżerowie, informatycy, osoby duchowne, literaci, masażyści, doradcy zawodowi, dziennikarze, realizatorzy dźwięku, animatorzy kultury, pracownicy działu marketing i PR (Public Relations), wytwórcy rękodzieła artystycznego.

¹ <http://piesprzewodnik.org.pl/pies-przewodnik-w-pigulce/> [dostęp: 14.08.2019].

III Zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością wzrokową

Pracodawca decydujący się na zatrudnienie osób niepełnosprawnych może potrzebować wsparcia na różnych etapach: poszukiwania pracownika i dostosowania środowiska pracy do jego potrzeb oraz utrzymania w zatrudnieniu.

4 ETAPY ZATRUDNIENIA OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ



Źródło: opracowanie własne

1. Rekrutacja

Proces rekrutacji kandydatów z niepełnosprawnością nie różni się znacząco od sposobu rekrutacji do pracy innych kandydatów.

Podczas każdego etapu rekrutacji warto zastosować wskazówki, które ułatwią dotarcie do kandydatów z niepełnosprawnością.

Ogłoszenie o pracę

Przy przygotowaniu ogłoszenia o pracę dla nowego pracownika trzeba unikać bezpośrednich zwrotów informujących, że firma poszukuje wyłącznie osób niepełnosprawnych. Warto zaś wyraźnie zachęcić do udziału w procesie rekrutacji osoby niepełnosprawne, bądź też wyraźnie podkreślić gotowość pracodawcy do zatrudniania także osób niepełnosprawnych. Można to ująć słowami „Zapraszamy do aplikowania również kandydatów z niepełnosprawnością”. Pozytywnym

komunikatem jest informacja o dostępności budynku firmy dla osób niepełnosprawnych, sposobie dojazdu komunikacją miejską, przystosowaniu stanowisk pracy do osób z określonym rodzajem niepełnosprawności. Jeśli firma zatrudnia już osoby niepełnosprawne, warto tę informację zawrzeć w ogłoszeniu. Na kolejnej stronie przedstawiono przykładowe ogłoszenie rekrutacyjne.

Ogłoszenie o pracę powinno być napisane prostym, zrozumiałym językiem. Należy w nim opisać czynności, które będzie wykonywać pracownik, a także warunki pracy (np. praca w grupie/samodzielna), środowisko pracy (np. mikroklimat, hałas).

Należy zadbać też, aby oferta pracy była dostępna w tzw. formatach przyjaznych osobom niedowidzącym, czyli w wersji o zwiększonym kontraście i z powiększoną czcionką.

Skuteczniejsze dotarcie do kandydatów zapewni umieszczenie ogłoszenia na jednym z profilowanych portali rekrutacyjnych dla osób niepełnosprawnych. Wiele z nich powstaje z inicjatywy organizacji pozarządowych zajmujących się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych. Przykładowe portale rekrutacyjne:

- <http://oferty.praca.gov.pl/>
- <http://niepelnosprawni.pl/>
- <http://sprawni-niepelnosprawni.pl/>
- <http://poapon.pl/>
- <http://fazon.pl/>
- <http://praca.obpon.pl/>
- <https://werbeo.pl/>
- <https://sprawni.weegree.com/>
- <https://sprawniwracy.com/>

Ogłoszenie rekrutacyjne

Do naszego warszawskiego zespołu poszukujemy osoby na stanowisko: research assistant

Miejsce pracy: Warszawa. **Dogodny dojazd komunikacją miejską (autobus linii 190). Budynek jest dostępny architektonicznie dla osób niepełnosprawnych, z wyjątkiem bufetu umieszczonego na półpiętrze.**

Główne zadania:

- identyfikacja kandydatów zgodnie z wymaganiami danego projektu rekrutacyjnego z wykorzystaniem wewnętrznej bazy danych, portali społecznościowych oraz metodą poszukiwań bezpośrednich
- nawiązywanie pierwszego kontaktu telefonicznego z kandydatami
- administrowanie rekrutacyjną bazą danych
- uczestnictwo w targach pracy i wydarzeniach branżowych
- ...

Wymagania:

- wyższe wykształcenie lub podjęte studia
- znajomość języka angielskiego co najmniej na poziomie B2
- dyspozycyjność do pracy w pełnym wymiarze etatu. **W przypadku osób niepełnosprawnych możliwość pracy w zmniejszonym wymiarze czasu pracy**
- znajomość rynku IT – jest mile widziana, ale nie jest konieczna
- dobrze rozwinięte umiejętności interpersonalne
- ...

Oferujemy:

- **pracę w zróżnicowanym zespole, w którym są osoby w różnym wieku, różnej płci i z niepełnosprawnościami**
- miejsce parkingowe, w tym dla osoby niepełnosprawnej w bezpośredniej bliskości budynku
- ...

Zapewniamy przyjazną atmosferę pracy połączoną z indywidualnym podejściem do każdego pracownika i otwartą komunikacją.

Poinformuj nas o swoich indywidualnych potrzebach: tłumacz języka migowego, materiały w wersji elektronicznej. Zachęcamy do kandydowania także osoby niepełnosprawne.

Instytucje wspierające w poszukiwaniu pracownika

Pracodawca poszukujący osób niepełnosprawnych zainteresowanych zatrudnieniem może zwrócić się o pomoc w rekrutacji do:

- Powiatowych Urzędów Pracy
- Ochotniczych Hufców Pracy
- agencji zatrudnienia
- fundacji i stowarzyszeń zajmujących się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych, realizujących zadania zlecone z zakresu pośrednictwa pracy, takich jak:
 - Fundacja Aktywizacja (<https://www.aktywizacja.org.pl/>)
 - Integracja (<http://www.integracja.org>)
 - Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi w Laskach (<https://www.laski.edu.pl/pl/agencja-zatrudnienia>).
 - Polski Związek Niewidomych (http://pzn.org.pl/category/baza_wiedzy/praca/dla-pracujacych-i-poszukujacych-pracy/)

Ponadto pracodawcy mogą poszukiwać potencjalnych kandydatów do pracy na organizowanych przez różne podmioty giełdach i targach pracy.

Warto nawiązać współpracę z partnerem wyspecjalizowanym w rekrutacji osób niepełnosprawnych, posiadającym bazę kandydatów i znającym potrzeby tej grupy. Takim partnerem mogą być agencje zatrudnienia zajmujące się rekrutacją i wsparciem w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych.

Poszukując potencjalnych pracowników, pracodawca może także nawiązywać współpracę z instytucjami, które kierują swoją ofertę do osób niepełnosprawnych, ale nie zajmują się bezpośrednio pośrednictwem pracy. Instytucje te mogą służyć pomocą w zamieszczeniu ogłoszenia o ofertach pracy lub dotarciu do zainteresowanych osób niepełnosprawnych. Są to m.in.:

- organizacje pozarządowe
- placówki edukacyjne, a w szczególności szkoły specjalne
- powiatowe i miejskie zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
- powiatowe centra pomocy rodzinie i miejskie (gminne) ośrodki pomocy społecznej.

2. Wsparcie w zatrudnieniu – dostosowanie środowiska pracy

Racjonalne dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności to „**konieczne i odpowiednie modyfikacje i dostosowania niepociągające za sobą nieproporcjonalnych i niepotrzebnych obciążeń, jeśli są potrzebne w określonych przypadkach do zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami możliwości egzekwowania i korzystania z wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności**”².

Ważne jest również uniwersalne projektowanie, które odnosi się do produktów, środowisk, programów i usług, które są użyteczne dla wszystkich ludzi, w jak najszerszym zakresie, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznych zmian – w każdym wieku, z różnymi możliwościami, umiejętnościami i stopniem sprawności.

Praktyczne rozwiązania na stanowisku pracy:

- W celu ograniczenia olśnienia pracownika słabowidzącego należy zadbać o równomierne i rozproszone oświetlenie całego pomieszczenia i stref komunikacyjnych. Nie jest zalecane stosowanie oświetlenia punktowego montowanego na suficie.
- Biurko osoby słabowidzącej powinno być usytuowane w miejscu, w którym nie ma dużych różnic oświetlenia – przy wyborze należy unikać miejsc, w których występuje silne źródło światła (np. silne światło słoneczne padające o określonej części dnia).
- Stanowisko pracy osoby słabowidzącej powinno być doświetlone przez zastosowanie oprawy oświetlenia miejscowego (lampka biurkowa). Oprawa taka powinna charakteryzować się dużą powierzchnią świecąca i możliwością dużego zakresu regulacji położenia jej części świecącej (np. przez zastosowanie dwóch długich ramion i trzech przegubów).
- Oświetlenie ogólne i przede wszystkim miejscowe powinno mieć źródła światła o ciepłej barwie (2700-3300 K).

² Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r., ratyfikowana dnia 6 września 2012 r., Dz.U. 2012 r. Nr 1169.

- W celu uniknięcia olśnienia odbiciowego materiały wykończeniowe ścian, posadzek, schodów, a także drzwi i meble powinny być matowe.
- Tablice informacyjne powinny być dobrze widoczne, a informacje powinny być na nich przedstawione za pomocą dużych, czytelnych i kontrastowych znaków.
- Drzwi, furtki, bramy, domofony, tabliczki informacyjne powinny być dobrze widoczne po zmroku dzięki zastosowaniu doświetlenia nieoślepiającego pracowników.
- Oświetlenie zewnętrzne powinno być równomierne, o natężeniu co najmniej 10 lx.
- Należy wykorzystywać kontrastowe kolory, aby zaznaczyć zmiany poziomu (np. schodów, pochylni), elementów otoczenia (np. miejsce, gdzie kończy się posadzka, a zaczyna ściana), elementów wyposażenia stanowiska pracy (np. segregatorów, teczek, długopisów i innych materiałów biurowych).
- Dla osób słabowidzących ważne jest oznakowanie drzwi, zwłaszcza jeśli są one przezroczyste – warto zastosować kontrastowe ościeżnice i/lub taśmy w kolorze żółtym lub pomarańczowym o szerokości 10 cm.
- Dobrą praktyką jest wyposażenie stanowiska pracy w elementy kontrastowe względem otoczenia (siedzisko krzesła względem podłogi, kontrastowa barwa blatu itp.).
- Należy także wyróżnić za pomocą kontrastowych barw elementy otoczenia: włączniki światła, furtki, bramy, krawędzie chodników, drogi dojścia do drzwi wejściowych.
- Przyciski (np. w windzie) powinny mieć duże, kontrastowe i wypukłe numery; mogą zostać uzupełnione o napisy w alfabecie Braille’a.
- U osób niewidomych lub słabowidzących zmysł słuchu staje się ważnym kanałem informacji, dlatego warto wzbogacić otoczenie w pracy, a także stanowisko pracy w odpowiednią sygnalizację dźwiękową i bezpieczeństwa:
 - w przypadku dźwiękowego systemu ewakuacji zaleca się zastosowanie kierunkowego systemu ewakuacji DSE (ang. *directional sound evacuation*)
 - zaleca się zastosowanie sygnalizacji dźwiękowej w dźwigu osobowym, która będzie zawierała komunikaty słowne (lub dźwiękowe) informujące o kierunku jazdy (w górę – pojedynczy sygnał dźwiękowy, w dół – podwójny sygnał dźwiękowy lub komunikaty słowne „w górę”, „w dół”), informujące o numerze piętra, na którym aktualnie zatrzymuje się winda, oraz o otwieraniu i zamykaniu drzwi.

- Osobie z niepełnosprawnością wzroku powinna być przydzielona osoba wspierająca na wypadek ewakuacji lub innych niespodziewanych wydarzeń. Osoba ta powinna znać zasady postępowania podczas ewakuacji, dzięki czemu mogłaby bezpiecznie doprowadzić osobę z niepełnosprawnością wzroku do punktu zbiórki podczas ewakuacji.
- Aby ułatwić osobie niewidomej samodzielne poruszanie się, należy zadbać, aby najbliższe otoczenie charakteryzowało się stałością i niezmiennością usytuowania sprzętów oraz położenia przedmiotów i ich uporządkowaniem (np. odpowiednia szuflada, półka itp.).
- Narożniki biurek i innych mebli o elementach wystających powinny zostać zaokrąglone. Poprawi to bezpieczeństwo i komfort pracy wszystkich pracowników.
- Należy zadbać o to, aby stanowisko pracownika z niepełnosprawnością wzrokową miało dokładnie określony obszar, do którego osoby postronne nie mogą wkraczać bez uprzedzenia.
- Osoba z niepełnosprawnością wzrokową może nie zauważyć (lub nie widzi) elementów niebezpiecznych obsługiwanych urządzeń, a także przedmiotów, które mogą ulec przemieszczeniu podczas pracy. Dlatego aby zminimalizować ryzyko wypadku i poprawić komfort pracy, dobrze jest zadbać o to, aby:
 - podłoga była wykonana z materiałów umożliwiających usłyszenie przez pracownika upadających przedmiotów (np. podłoga betonowa, panele podłogowe, płytki PCV, płytki ceramiczne)
 - na drodze dojścia do stanowiska (na całej długości) nie znajdowały się żadne wystające elementy konstrukcyjne budynku lub maszyn na wysokości powyżej 1 m. Jeśli nie jest to możliwe, należy zabezpieczyć te elementy przez ich odgrodzenie lub zastosowanie miejscowo krawężnika na podłodze
 - na stanowisku pracy (przy maszynie lub innym urządzeniu) zostało wyznaczone miejsce do stabilnego umieszczenia pomocy technicznej osoby niepełnosprawnej (np. biała laska).
- W początkowym okresie zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością wzrokową należy w szczególny sposób zadbać o:
 - zapoznanie go z zakładem pracy (także za pomocą dotyku), lokalizacją pomieszczeń, stanowiskami innych pracowników

- odpowiedni czas na wypracowanie przez niego nawyków i poznanie miejsca pracy
- zapoznanie pracownika z innymi pracownikami, zwłaszcza tymi, z którymi będzie współpracował
- częstszy nadzór przełożonego nad wykonywaniem pracy
- dostosowanie tempa wykonywanych zadań do możliwości osoby z niepełnosprawnością wzrokową
- nieingerowanie w miejsce pracy pracownika z niepełnosprawnością wzrokową bez jego wiedzy – wszystkie rzeczy powinny mieć stałe miejsce
- regularne ćwiczenia ewakuacyjne na wypadek wystąpienia sytuacji nieprzewidzianych i trudnych. Ćwiczenia te powinny być wykonywane w obecności osoby wspierającej.

Rynek technologii wspomagających dla osób z niepełnosprawnością wzroku oferuje coraz więcej rozwiązań. Istnieje wiele programów komputerowych, które umożliwiają powiększanie tekstu lub odczytują go głosowo. W przypadku niektórych osób dostęp do takich technologii jest warunkiem umożliwiającym wykonywanie zadań zawodowych. Przykłady rozwiązań technologicznych:

- urządzenia mobilne (smartfony, tablety, handheldy). Te z systemem iOS (Apple) mają wbudowany czytnik ekranu VoiceOver i Zoom. Urządzenia z systemem Android – czytniki TalkBack, Shine Plus, Spiel
- system graficzny Windows i czytniki ekranu Jaws for Windows, HAL, Supernova, Window-Eyes, Window Bridge, ASAW, NVDA. Rozwiązania wbudowane Narrator i Lupa
- synteza mowy języka polskiego: Readboard, SMP (Kajetek), Apollo, Orpheus
- zegarki podające godzinę w sposób głosowy
- klawiatura dla osób słabowidzących (np. z synteza mowy na wyjściu), klawiatury braille'owskie
- powiększalniki umożliwiające osobom słabowidzącym np. wypełnianie dokumentów; dostępne są również w wersjach kieszonkowych
- skaner – urządzenie odczytujące osobie niewidomej tekst drukowany.



Szczegółowe informacje dotyczące przystosowania pomieszczeń i stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych znajdziesz na stronie CIOP-PIB. Do ściągnięcia darmowe publikacje „Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – RAMOWE WYTYCZNE” i „Przystosowanie obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – DOBRE PRAKTYKI”. Zeskanuj kod QR:

https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/74754/Ramowe_wytyczne2014.pdf

https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/74755/Dobre_praktyki-wersja_finalna2014.pdf



Kompleksową informację w zakresie dostosowania środowiska pracy można znaleźć m.in. w następujących instytucjach:

- Oddziały Regionalne Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
- Zespół Informacyjno-Doradczy i Zespół Projektowania i Dostosowywania Stanowisk Pracy do potrzeb Osób Niepełnosprawnych przy Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym – <http://www.ciop.pl>
- Regionalna Sieć Ekspertów BHP zrzeszająca ekspertów certyfikowanych w CIOP-PIB.

3. Wsparcie w utrzymaniu pracy – zatrudnienie wspomagane

Zatrudnienie wspomagane to **nieodpłatna usługa kierowana do pracodawców z otwartego rynku pracy**, którzy:

- poszukują lojalnych i zaangażowanych pracowników
- są gotowi i otwarci na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej.

W ramach usługi zatrudnienia wspomagane trener pracy współpracuje z pracodawcą oraz z osobą niepełnosprawną poszukującą pracy, zapewniając:

- przeprowadzenie procesu rekrutacyjnego – dopasowanie kandydata poszukującego pracy do stanowiska pracy po identyfikacji jego umiejętności i predyspozycji, m.in. dzięki zastosowaniu próbek pracy i praktyk na konkretnym stanowisku
- zapoznanie pracownika z zakresem zadań na stanowisku pracy i bezpośrednią pomoc w wykonywaniu obowiązków przez pierwszy okres pracy (zależnie od indywidualnych potrzeb)
- wsparcie pracownika w adaptacji do środowiska pracowniczego
- przygotowanie załogi przedsiębiorstwa do współpracy z osobą niepełnosprawną
- monitorowanie pracy osoby zatrudnionej – stały kontakt i dostępność trenera pracy przez cały okres zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością
- działania interwencyjne w przypadku trudności z wykonywaniem pracy, zmiana zakresu czynności itp.
- pomoc organizacyjną i prawną w zakresie potrzeb związanych z wykonywaną przez osoby niepełnosprawne pracą
- wsparcie w pozyskaniu informacji o możliwościach dofinansowania.

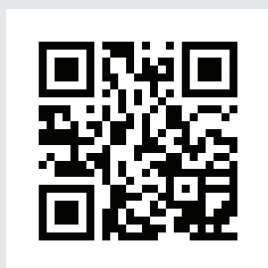
Wsparcie w procesie zatrudnienia wspomaganego ma charakter ciągły – czyli jest możliwe zawsze wtedy, gdy potrzebuje go pracodawca lub pracownik. Udowodniono, że jest to jeden z kluczowych czynników sukcesu, bez którego rośnie ryzyko utraty pracy. Rodzaj wsparcia, którego potrzebują osoby niepełnosprawne, współpracownicy i firmy, zależy od indywidualnego przypadku i specyfiki danej firmy – to tak zwane wsparcie „szyte na miarę”.

Należy również podkreślić, że skuteczne wsparcie nie ogranicza się jedynie do wizyt trenera w miejscu pracy. Powinno ono obejmować instruowanie, informowanie, wsparcie emocjonalne oraz zbieranie informacji zwrotnych. Niektórzy pracownicy wymagają większego wsparcia na etapie nauki nowych zadań i preferują regularną obecność trenera pracy. Inni z kolei mają wysokie kwalifikacje i podczas obejmowania nowego stanowiska wystarcza im jedynie wsparcie ze strony kolegów i koleżanek z pracy, a z usług trenera korzystają poza miejscem pracy.



Kontakty do organizacji realizujących programy zatrudnienia wspomaganego można znaleźć m.in. na stronie

- ▶ **Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego**
<http://www.pfzw.pl> w zakładce <FEDERACJA> <CZŁONKOWIE PFZW>
- ▶ **Polskiej Fundacji Pomocy Dzieciom Nieśłyszącym Echo** <http://www.fundacja-echo.pl/> w zakładce <CO ROBIMY> <ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE>.



Uprawnienia pracownicze IV osób niepełnosprawnych

Osoba niepełnosprawna ma prawo zgłosić pracodawcy potrzebę wprowadzenia racjonalnych usprawnień. Racjonalne usprawnienia mogą polegać na dostosowaniu sprzętu biurowego do potrzeb pracownika, zastosowaniu alternatywnych form komunikacji (np. zatrudnienie tłumacza języka migowego), przeniesieniu stanowiska osoby niepełnosprawnej na parter, ustaleniu godzin pracy czy podziału obowiązków. Pracodawca powinien wprowadzić te usprawnienia, jeżeli ma możliwości organizacyjne i finansowe.

Orzeczenie znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej. Jest to możliwe pod warunkiem przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej lub zatrudnienia jej w formie telepracy.

Czas pracy

Czas pracy osoby niepełnosprawnej o lekkim stopniu niepełnosprawności nie może przekraczać 8 godzin (40 godzin tygodniowo), a osoby o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – 7 godzin (35 godzin tygodniowo).

Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Krótszy wymiar czasu pracy osoby zaliczanej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie powoduje obniżenia przysługującego jej wynagrodzenia.



Ważne:

Ograniczeń dotyczących czasu pracy oraz pracy w porze nocnej i godzinach nadliczbowych nie stosuje się:

- ▶ do osób zatrudnionych przy pilnowaniu
- ▶ gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

Dodatkowa przerwa w pracy

Osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.

Dodatkowy urlop

Osobie ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Osoba uprawniona nabywa prawo do pierwszego dodatkowego urlopu po przepracowaniu jednego roku po dniu przyznania jej jednego z tych stopni niepełnosprawności.

Turnus rehabilitacyjny

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku. Łączny wymiar urlopu dodatkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Zwolnienie od pracy na badania

Pracownikowi niepełnosprawnemu z orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności przysługuje zwolnienie od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Uwaga!

Obowiązek wydzielenia lub zorganizowania stanowiska pracy

Osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, pracodawca jest obowiązany wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez tę osobę gotowości przystąpienia do pracy. Zgłoszenie gotowości przystąpienia do pracy powinno nastąpić w ciągu miesiąca od dnia uznania jej za osobę niepełnosprawną.

V Korzyści pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne

Decyzja o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej to trafna decyzja biznesowa, ponieważ zatrudniając taką osobę, pracodawca może liczyć na różnego rodzaju korzyści o charakterze finansowym, a przede wszystkim pozafinansowym.

Korzyści pozafinansowe

Korzyści pozafinansowe to dwie kategorie atutów, które w krótkim okresie nie dadzą się przeliczyć na wymierne wartości pieniężne, ale w dłuższej perspektywie czasu pracodawcy dostrzegają ich wpływ na sytuację finansową firmy.

- **Dobra, lojalna i zaangażowana kadra** – zatrudniając osobę niepełnosprawną, pracodawca ma większe szanse na pozyskanie pracownika odpowiedzialnego, pracowitego, lojalnego, który ma świadomość wartości pracy i w którego rozwój może zainwestować, ponieważ zdobyte kompetencje będą procentować w jego firmie. Zmieniający się w Polsce rynek pracy oraz rekordowo małe bezrobocie powodują, iż pracodawcy mają coraz większe problemy z pozyskaniem pracowników. Osoby niepełnosprawne to kapitał ludzki, po który warto sięgnąć. Doświadczenia pracodawców oraz przeprowadzone wśród firm i instytucji badania wskazują, że osoby niepełnosprawne to staranni, pracownicy, zaangażowani w swoją pracę oraz lojalni pracownicy.
- **Pozytywne postrzeganie firmy (instytucji) przez klientów i otoczenie jako pracodawcy kierującego się zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu** (ang. *Corporate Social Responsibility, CSR*). Od współczesnych pracodawców i przedsiębiorców społeczeństwo oczekuje aktywnego zaangażowania się w rozwiązywanie problemów społecznych. Uwzględnianie w zarządzaniu firmą zasad społecznej odpowiedzialności biznesu to już nie tylko moda, ale i konieczność. Wzrost świadomości społecznej konsumentów

powoduje, iż w swoich wyborach kierują się także zaufaniem do danej firmy i jej wizerunkiem. Prowadzenie przez pracodawcę przyjaznej i otwartej wobec osób niepełnosprawnych polityki personalnej wpływa na poprawę wizerunku firmy, sprzyja zaufaniu klientów, wzrostowi sprzedaży i w efekcie przekłada się na wynik ekonomiczny.

- **Większa różnorodność zespołu** wpływa pozytywnie na atmosferę w pracy i sprzyja rozwojowi wrażliwości na różne potrzeby i ograniczenia pracowników.
- **Poznanie potrzeb** osób niepełnosprawnych może mieć korzystny wpływ na dostępność oferowanych towarów lub usług, a w efekcie zwiększyć ich jakość i otworzyć nowe rynki.

Spółeczną odpowiedzialność biznesu określa się jako koncepcję, dzięki której przedsiębiorstwa na etapie budowania strategii dobrowolnie uwzględniają interesy społeczne i ochronę środowiska, a także relacje z różnymi grupami interesariuszy³.

Więcej informacji o społecznej odpowiedzialności biznesu – zeskanuj kod QR <http://odpowiedzialnybiznes.pl/>



Korzyści finansowe

1. Obniżenie wpłaty obowiązkowej na PFRON

Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jest obowiązany dokonywać miesięcznych wpłat na PFRON w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. (*Podstawa prawna: art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*).

³ <http://www.ekonomiaspoleczna.gov.pl/Spoleczna,odpowiedzialnosc,biznesu,464.html> [dostęp: 14.08.2019].

Przykład: Pracodawca zatrudniał w miesiącu sierpniu 2018 r. w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy 50 pracowników, w tym 1 osobę niepełnosprawną z lekkim stopniem niepełnosprawności. Ile wyniosła jego wpłata obowiązkowa (Wo) na PFRON? Jaką kwotę zaoszczędziłby, zatrudniając kolejną osobę niepełnosprawną z lekkim stopniem niepełnosprawności?

Przeciętne wynagrodzenie w sierpniu 2018 r. – 4622,84 zł

$Wo = [(50 \text{ etatów} \times 6\%) - 1 \text{ etat ON}] \times 40,65\% \times 4622,84 \text{ zł} = 3758,36 \text{ zł}$

Wpłata miesięczna wynosiłaby – 3758 zł

Po zatrudnieniu kolejnej osoby niepełnosprawnej wpłata (Wo) wyniosłaby:

$Wo = [(50 \text{ etatów} \times 6\%) - 2 \text{ etaty ON}] \times 40,65\% \times 4622,84 \text{ zł} = 1879,18 \text{ zł}$

Z tytułu zatrudnienia kolejnej osoby niepełnosprawnej pracodawca zaoszczędziłby 1879 zł miesięcznie.

Uwaga!

Pracodawca może zaoszczędzić miesięcznie znacznie większą kwotę, jeżeli zatrudni osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym lub umiarkowanym ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy. Do schorzeń tych zalicza się między innymi znaczne upośledzenie widzenia (ślepotę) oraz niedowidzenie (symbol przyczyny niepełnosprawności 04-O)⁴.

Rodzaje tych schorzeń wymienione są w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania.



Więcej informacji na ten temat – zeskanuj kod QR (<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/wpłaty-obowiązkowe/wysokosc-wplat/>).

Oszczędności związane z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej można obliczyć z wykorzystaniem kalkulatora korzyści zamieszczonego w programie ErgoON – kalkulator korzyści⁵.

⁴ Nazewnictwo zgodne z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania.

⁵ Program ErgoON – kalkulator korzyści został opracowany w ramach projektu „Wypracowanie i opowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy” i jest udostępniony na stronie http://www.ciop.pl/model_wsparcia_ON.

2. Dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych

Jednym z najważniejszych instrumentów wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych jest dofinansowanie do wynagrodzenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych udzielane pracodawcom na podstawie art. 26a Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Uwaga!

Dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych nie przysługuje pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%. Dofinansowanie nie przysługuje także na pracowników zaliczonych do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności, którzy mają ustalone prawo do emerytury.

Wysokość przysługujących kwot dofinansowania do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych zgodnie z art. 26a ustawy o rehabilitacji (...) przedstawiono poniżej.

Stopień niepełnosprawności	Kwota dofinansowania
Stopień lekki	450 zł
Stopień lekki ze schorzeniami szczególnymi*	1050 zł
Stopień umiarkowany	1125 zł
Stopień umiarkowany ze schorzeniami szczególnymi*	1725 zł
Stopień znaczny	1800 zł
Stopień znaczny ze schorzeniami szczególnymi*	2400 zł

* Osoby niepełnosprawne, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidome.

Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć 90% faktycznie i terminowo poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą – 75% tych kosztów.

Przykład:

Pracodawca prowadzący działalność gospodarczą zatrudnia dwie osoby niepełnosprawne w pełnym wymiarze czasu pracy – jedną w stopniu lekkim, z symbolem niepełnosprawności 04-O (choroby narządu wzroku), a drugą ze znacznym stopniem niepełnosprawności, z symbolem niepełnosprawności 04-O (choroby narządu wzroku).

Wynagrodzenie każdej z osób wynosi 4000 zł brutto. Jaką kwotę dofinansowania otrzymuje pracodawca?

Dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej w stopniu lekkim, z symbolem niepełnosprawności 04-O wyniesie 450 zł.

Dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej w stopniu znacznym, z symbolem niepełnosprawności 04-O wyniesie 2400 zł.



Więcej informacji o dofinansowaniach do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych – zeskanuj kod QR (<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/dofinansowanie-wynagrodzen/>)

3. Korzyści związane z osiągnięciem określonych wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych

- **Zakład Pracy Chronionej oraz możliwość tworzenia zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON).** Status zakładu pracy chronionej może uzyskać pracodawca zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników i spełniający warunki określone w art. 28 ustawy o rehabilitacji (...) oraz osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości:
 - co najmniej 50%, a w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności albo
 - co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej pozwala pracodawcy na tworzenie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON), w szczególności ze środków pochodzących ze zwolnień podatkowych. Ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych pracodawca może udzielać wsparcia na

rehabilitację zatrudnionym osobom niepełnosprawnym oraz finansować koszty przystosowania i wyposażenia stanowisk pracy dla tych osób niepełnosprawnych.

- **Udzielanie tzw. ulg we wpłatach na PFRON.** Zgodnie z art. 22 ustawy o rehabilitacji (...) pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do:

- 1) znacznego stopnia niepełnosprawności lub
- 2) umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych

– w wysokości co najmniej 30%, zwany dalej „sprzedającym”, może udzielać pracodawcom, którzy zakupili jego własne usługi lub produkcję (z wyłączeniem handlu), tzw. ulgi we wpłatach na PFRON. Warunkiem uzyskania ulgi przez pracodawcę – nabywcę jest spełnienie wymagań określonych w art. 22 ustawy o rehabilitacji (...).

Możliwość udzielania tzw. ulg we wpłatach na PFRON jest istotnym instrumentem marketingowym, zachęcającym do zakupu usług lub produkcji pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

4. Zwrot kosztów przystosowania tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych

Obejmuje:

- adaptację pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych
- adaptację lub nabycie urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy
- zakup lub autoryzację oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających osoby niepełnosprawne lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności.

Ważne:

- maksymalna wysokość dofinansowania ze środków PFRON nie może przekroczyć dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej



- ▶ osobę niepełnosprawną należy zatrudnić na okres co najmniej 36 miesięcy na umowę o pracę
- ▶ konieczne jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowanym stanowisku pracy
- ▶ zwrot kosztów dotyczy wyłącznie dodatkowych kosztów wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

 Więcej informacji: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl> oraz na stronach internetowych starostw i urzędów pracy

5. Zwrot pracodawcom kosztów wyposażenia stanowiska pracy

Obejmuje zakup narzędzi pracy i elementów wyposażenia stanowiska pracy (np. biurko, krzesło).



Ważne:

- ▶ maksymalna wysokość dofinansowania nie może przekroczyć piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia
- ▶ osobę niepełnosprawną należy zatrudnić na okres co najmniej 36 miesięcy na umowę o pracę
- ▶ konieczne jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na wyposażonym stanowisku pracy.

 Więcej informacji: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl> oraz na stronach internetowych starostw i urzędów pracy

6. Zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia oraz szkolenia osób pomagających osobie niepełnosprawnej w pracy

Obejmuje:

- zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających osobie niepełnosprawnej w pracy

- zwrot kosztów szkolenia tych pracowników w zakresie ułatwienia komunikowania się z otoczeniem oraz czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez osobę niepełnosprawną na stanowisku pracy (100% kosztów szkolenia, nie więcej jednak niż równowartość kwoty najniższego wynagrodzenia).

Ważne:

- liczba godzin przeznaczonych na pomoc osobie niepełnosprawnej nie może przekroczyć liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu
- wysokość zwrotu miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających osobie niepełnosprawnej to iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w miesiącu.

Więcej informacji: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl> oraz na stronach powiatowych urzędów pracy

7. Refundacja kosztów szkolenia osób niepełnosprawnych

Obejmuje zwrot kosztów szkolenia osób niepełnosprawnych, przy czym:

- pracodawca może sam zorganizować szkolenie lub kupić je dla zatrudnionych osób niepełnosprawnych
- koszty szkolenia mogą być zrefundowane do wysokości 70% kosztów szkolenia jednej osoby
- wysokość refundacji nie może przekroczyć dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia jednej osoby
- refundacja nie może przekroczyć 70% kosztów szkolenia osób kwalifikujących się do objęcia pomocą w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw
- refundacja nie może przekroczyć 60% kosztów szkolenia osób kwalifikujących się do objęcia pomocą w odniesieniu do dużych przedsiębiorstw.


Ważne:

- zadanie to realizowane jest przez powiatowe urzędy pracy
- wydatki poniesione przez pracodawcę na szkolenie osoby niepełnosprawnej przed podpisaniem umowy nie zostaną zrefundowane

8. Pomoc dla osoby niepełnosprawnej w podjęciu działalności gospodarczej, rolniczej lub wniesieniu wkładu do spółdzielni socjalnej

Obejmuje wsparcie w postaci bezzwrotnej pomocy finansowej (dotację) na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej, przy czym:

- osoba niepełnosprawna powinna być zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy i niepozostająca w zatrudnieniu
- wysokość pomocy wynosi nie więcej niż sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia w przypadku zobowiązania się do prowadzenia działalności gospodarczej, rolniczej lub członkostwa w spółdzielni socjalnej nieprzerwanie przez co najmniej 12 miesięcy
- wysokość pomocy wynosi od sześciokrotności do piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia w przypadku zobowiązania się do prowadzenia działalności gospodarczej, rolniczej lub członkostwa w spółdzielni socjalnej nieprzerwanie przez co najmniej 24 miesiące – jeżeli osoba niepełnosprawna nie otrzymała bezzwrotnych środków publicznych na ten cel.

 **Ważne:**
Rejestracji działalności gospodarczej należy dokonać po przyznaniu dotacji na jej rozpoczęcie!

9. Wsparcie samozatrudnienia osoby niepełnosprawnej przez dofinansowanie oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie działalności gospodarczej albo prowadzenie własnego lub dzierżawionego gospodarstwa rolnego

Obejmuje dofinansowanie spłaty odsetek kredytu zaciągniętego na działalność gospodarczą:

- dla osoby niepełnosprawnej niekorzystającej aktualnie z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej
- dla osoby niepełnosprawnej niekorzystającej z bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo prowadzącej tę działalność co najmniej przez 24 miesiące od dnia otrzymania pomocy na ten cel.

Ważne:

Wysokość dofinansowania nie może przekroczyć 50% kwoty oprocentowania kredytu bankowego.



Więcej informacji: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl> oraz na stronach powiatowych urzędów pracy



10. Wsparcie dla pracodawców z otwartego rynku pracy w ramach programu pilotażowego PFRON „Praca – Integracja”

W trybie naboru otwartego pracodawcy zgłaszają oferty zatrudnienia co najmniej 25 etatów osób niepełnosprawnych na okres nie krótszy niż 18 miesięcy, z zastrzeżeniem, że zatrudnienie to przyczyni się do wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem, liczonego w stosunku do stanu zatrudnienia na koniec roku poprzedzającego rok złożenia oferty.



Ważne:

Dofinansowanie na rekrutowanie, zatrudnienie u wskazanego pracodawcy oraz wsparcie w trakcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych uzyskuje organizacja pozarządowa wyłoniona w ramach konkursu organizowanego przez PFRON.



Dofinansowanie obejmuje:

- rekrutację i rozpoznanie potrzeb wynikających z niepełnosprawności
- uzyskanie przez osobę niepełnosprawną pożądanych kwalifikacji/umiejętności zawodowych oraz pracowniczych
- zakup sprzętów/urządzeń/usług, które ze względu na rodzaj niepełnosprawności adresata programu są niezbędne do podjęcia i wykonywania pracy u potencjalnego pracodawcy i nie wchodzą w zakres standardowego wyposażenia stanowiska pracy u potencjalnego pracodawcy, w szczególności zakup i montaż:
 - urządzeń wspomagających samodzielność, poruszanie się lub odbiór dźwięku albo widzenie,
 - specjalistycznego oprogramowania,
 - innych sprzętów/urządzeń/usług, uzasadnionych podjęciem aktywności zawodowej przez adresata programu,
- wypłatę dodatku motywacyjnego rekompensującego podwyższone koszty związane z podjęciem aktywności zawodowej osoby niepełnosprawnej
- wykorzystanie innowacyjnych metod pracy, mających na celu utrzymanie osoby niepełnosprawnej w zatrudnieniu.



Więcej informacji o programie „Praca – Integracja”
– zeskanuj kod QR

<https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/pilotazowy-program-prac/>

11. Pomoc finansowa dla instytucji publicznych, jednostek samorządu terytorialnego oraz państwowych i samorządowych instytucji kultury w ramach pilotażowego programu PFRON „STABILNE ZATRUDNIENIE – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej”

PROGRAM
STABILNE ZATRUDNIENIE



Program „STABILNE ZATRUDNIENIE” jest obecnie realizowany w ramach dwóch modułów, obejmujących już nie tylko zatrudnienie osób niepełnosprawnych, lecz również staże zawodowe.

Moduł I „Instytucje” – adresowany do organów i instytucji wykonujących zadania z zakresu administracji publicznej, jednostek samorządu terytorialnego oraz państwowych i samorządowych instytucji kultury, które w ramach programu zatrudnią osoby niepełnosprawne.

Moduł II „Stáže zawodowe” – adresowany do organizacji pozarządowych, które w ramach programu przygotowują i skierują osoby niepełnosprawne na staż zawodowy w administracji rządowej.

Moduł I

Pomoc finansowa w ramach programu jest udzielana w formie dofinansowania kosztów, m.in.:

- wyposażenia stanowisk pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności oraz charakteru zatrudnienia
- adaptacji pomieszczeń i otoczenia zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy
- zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek osób niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności
- szkoleń beneficjentów ostatecznych zatrudnionych w ramach programu
- szkoleń pracowników wnioskodawcy w zakresie umiejętności współpracy z beneficjentami ostatecznymi zatrudnionymi w ramach programu, w tym kosztów szkoleń pracowników pomagających beneficjentom ostatecznym w pracy
- organizacji przez pracodawcę dowozu beneficjentów ostatecznych z miejsca zamieszkania do zakładu pracy i powrotu
- dodatku motywacyjnego wypłacanego beneficjentom ostatecznym przez wnioskodawcę.

Moduł II

Pomoc finansowa w ramach nowego modułu II „Stáže zawodowe” obejmuje liczne działania aktywizacyjne, między innymi przygotowanie i wdrożenie indywidualnego

planu drogi zawodowej dla osoby niepełnosprawnej, doradztwo zawodowe, wsparcie w uzyskaniu kwalifikacji (umiejętności) zawodowych oraz pracowniczych poprzez realizację kursów, warsztatów i szkoleń zawodowych, wsparcie asystenta (trenera pracy), pokrycie kosztów dojazdów, a także stypendium dla osoby niepełnosprawnej skierowanej na staż. Dofinansowanie może również zostać przeznaczone na skierowane do pracowników instytucji szkolenia i warsztaty w zakresie umiejętności współpracy z osobami niepełnosprawnymi.



Więcej informacji o Programie „STABILNE ZATRUDNIENIE – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej” – zeskanuj kod QR

<https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/program-stabilne-zatrud/>

Model wsparcia VI osób niepełnosprawnych w środowisku pracy

Prezentowany poradnik „Osoba z niepełnosprawnością wzrokową w pracy” jest elementem Modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Model ten zawiera zasady postępowania w procesie **tworzenia optymalnego dla osoby niepełnosprawnej środowiska pracy**, w tym metody oceny fizycznych i psychospołecznych warunków pracy oraz narzędzia wspomagające przystosowanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Zasadniczymi elementami modelu wsparcia są:

1. Dokument strategiczny **„Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Mapa drogowa”** syntetycznie i w przyjazny dla odbiorców sposób przedstawiający zasady postępowania ukierunkowane na dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.
2. Narzędzia operacyjne wspomagające pracodawców w organizacji środowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, w tym:
 - **4 poradniki dla pracodawców** nt. dostosowania środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością narządu ruchu, wzroku, słuchu i niepełnosprawnością intelektualną
 - **ErgoON – lista kontrolna**, czyli interaktywna, mobilna aplikacja do oceny stanowiska pracy pod kątem dostosowania do potrzeb osoby z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową, słuchową lub intelektualną



- **ErgoON – kalkulator korzyści**, czyli interaktywna, mobilna aplikacja umożliwiająca obliczenie środków finansowych, które uzyska pracodawca w związku z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej
- **ErgoON – wizualizacje**, czyli aplikacja zawierająca interaktywne wizualizacje możliwości przystosowania biurowego i przemysłowego środowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową, słuchową i intelektualną, wykorzystująca techniki rzeczywistości wirtualnej
- **ErgoON – projektowanie**, czyli interaktywny program wykorzystujący techniki rzeczywistości wirtualnej (VR) do tworzenia optymalnego środowiska pracy biurowej (najczęściej występującej w administracji publicznej, a także najbardziej dostępnej dla osób niepełnosprawnych).

3. Utworzenie ogólnopolskiej sieci podmiotów zaangażowanych we wspomaganie pracodawców w dostosowywaniu środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych:

- Punkty Kontaktowe PFRON
- Zespół Informacyjno-Doradczy w CIOP-PIB
- Zespół Projektowania i Dostosowywania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych
- Sieć Ekspertów BHP ds. Osób Niepełnosprawnych.



Szczegółowe informacje dotyczące Modelu wsparcia można znaleźć na stronie internetowej http://www.ciop.pl/model_wsparcia_ON. Są tam również dostępne wersje elektroniczne opracowanych poradników i mapy drogowej, a także istnieje możliwość pobrania narzędzi komputerowych.

- Abramowicz E., Kamieniak E., *Model stanowiska pracy dla osoby niewidomej*, Łódź, Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy dla Dzieci Słabowidzących i Niewidomych w Łodzi 2003.
- Bilewicz M., Kluczyk M., *Sytuacja osób z dysfunkcją narządu wzroku na rynku pracy w Okręgu Podlaskim Polskiego Związku Niewidomych*, *Rozprawy Społeczne* 2012, t. 6, 1, s. 43-63.
- Brzostek-Pawłowska J., *Badania nad modelem uniwersalnego interfejsu urządzeń z ekranem dotykowym zwiększającego ich dostępność dla niewidomych użytkowników*, *Elektronika* 2015, 1: s. 40-43 (DOI: 10.15199/13.2015.1.7).
- Gładyszewska-Cylulko J., *Postrzeganie możliwości i potrzeb osób niewidomych w Polsce i w Australii*, *Niepełnosprawność. Dyskursy Pedagogiki Specjalnej* 2017, 26: 29-42 (DOI: 10.4467/25439561.NP.17.016.8092).
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r., ratyfikowana dnia 6 września 2012 r., Dz.U. 2012 r. Nr 1169.
- Kuczyńska-Kwapisz J., Kilian M., *Praca rehabilitacyjna osób niewidomych i słabowidzących w starszym wieku*, [w:] *Wybrane aspekty pracy z niepełnosprawnymi*, red. Rottermund J., Katowice, Uniwersytet Śląski w Katowicach 2006, https://www.researchgate.net/publication/257748200_Praca_rehabilitacyjna_z_niewidomymi_i_slabo_widzacyimi_osobami_w_starszym_wieku [dostęp: 14.08.2019].
- *Lista kontrolna do oceny środowiska pracy pod kątem dostosowania do osób niepełnosprawnych* (CD), [w:] *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – ramowe wytyczne*, red. nauk. Zawieska W.M., Warszawa, CIOP-PIB 2014.
- Majewski T., *Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych*. Poradnik dla urzędów pracy, MPiPS, Warszawa, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych 2011.

- Ossowski R., *Pedagogika niewidomych i niedowidzących*, [w:] *Pedagogika Specjalna*, Dykcik W. (red), Poznań, Wydawnictwo Naukowe UAM 2005.
- *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – ramowe wytyczne*, red. nauk. Zawieska W.M., Warszawa, CIOP-PIB 2014.
- *Przystosowanie obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – Dobre praktyki* (praca zbiorowa), Warszawa, CIOP-PIB 2014.
- Sękowski T., *Regulacyjna funkcja temperamentu w adaptacji pracowników niewidomych do różnych środowisk pracy*, *Przegląd Psychologiczny* 2000, t. 43, 3, s. 339-350.
- Tokarski T., Myrcha K., Kamińska J., Konarska M., Kurkus-Rozowska B., Łuczak A., Serafin R., *Materiały szkoleniowe dla Służb BHP tworzonych w spółdzielniach ze szczególnym uwzględnieniem stanowiska pracy*, Warszawa, CIOP-PIB 2007.
- Wiciak J., Młynarczyk D., Borkowski B., *Zastosowanie sygnałów falowo-wibracyjnych do orientacji przestrzennej osób niewidomych*, *Nowiny Lekarskie* 2010, t. 79, 3: 254-259.
- Wysocki M., *Projektowanie otoczenia dla osób niewidomych. Pozawzrokowa percepcja przestrzeni*, Gdańsk, Wydawnictwo Politechniki Gdańskiej 2010.

Źródła internetowe

- *Jakie straty niesie za sobą brak wzroku*, Polski Związek Niewidomych, <http://pzn.org.pl/jakie-straty-niesie-ze-soba-brak-wzroku> [dostęp: 14.08.2019].
- *Poradnik dla pracodawców. Dlaczego warto zatrudniać osoby z dysfunkcją wzroku*, Polski Związek Niewidomych, http://nowa.pzn.org.pl/wp-content/uploads/2015/09/PRACODAWCY_BROSZURA.pdf [dostęp: 14.08.2019].
- ICD-10 Version: 2016, World Health Organization, <http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2016/en#/VII> [dostęp: 14.08.2019].

ISBN 978-83-7373-289-6