EKSPERTYZA

Uwarunkowania i korzyści zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami

Autorzy:
dr Sylwia Daniłowska, Mateusz Kotnowski, Pavlina Suchankova, Przemysław Żydok

Warszawa 2023

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Rzeczpospolita Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

Ekspertyza Fundacji Aktywizacja zrealizowana
na zlecenie Konfederacji Lewiatan

Projekt **„Wpływ pandemii COVID-19 na kształtowanie się nowych modeli pracy”** współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Dofinansowanie projektu z Funduszy Europejskich: 379 260,00 PLN

Spis treści

1. Uwarunkowania polskiego rynku pracy, w tym w szczególności wyzwania związane z brakiem dostępu do kandydatów oraz ze wzrostem wynagrodzeń — 4
2. Uwarunkowania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy w Polsce — 6
3. Korzyści wynikające z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy — 10
4. Praktyczne aspekty zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością — 15
5. Czego obawiają się pracodawcy w kontekście zatrudniania osób z niepełnosprawnościami i jak sobie z tym poradzić? — 21

1. Uwarunkowania polskiego rynku pracy, w tym w szczególności wyzwania związane z brakiem dostępu do kandydatów oraz ze wzrostem wynagrodzeń

Rekordowo niskie bezrobocie – problem dla rozwijającej się gospodarki

W kwietniu 2023 r. stopa bezrobocia w Polsce osiągnęła poziom 2,7% według metodologii Eurostatu (niemal rekordowo niskie 5,2% wg krajowej metodologii GUS)[1]. W tym parametrze jesteśmy więc – obok Czech – liderem w skali całej Unii Europejskiej! Niewątpliwy sukces z perspektywy polityki rządu, ale też ogromne wyzwanie dla gospodarki zmagającej się z kryzysem demograficznym i brakiem rąk do pracy, stanowiącymi realną barierę wzrostu dla przedsiębiorstw. Szacunki są różne, ale wiarygodne źródła pokazują, że już w 2025 r. w Polsce może brakować ok. 1,5 mln pracowników[2].

Firmy, które myślą o rozwoju, muszą współcześnie poszukiwać klucza do niewykorzystanych „zasobów" polskiego społeczeństwa. A zasoby te są duże. Polska charakteryzuje się niskim wskaźnikiem aktywności zawodowej – liczba osób biernych w samym wieku produkcyjnym wynosi przeszło 4 mln[3]. Najczęstszą przyczyną bierności zawodowej w Polsce (poza kontynuowaniem edukacji przez młodzież) są choroba i niepełnosprawność (25,3%)[4].

1 https://www.money.pl/gospodarka/bezrobocie-w-polsce-najnizsze-w-calej-unii-stoimy-na-rowni-z-naszym-sasiadem-6904381923875712a.html, dostęp: 02.06.2023.
2 PWC, „Na polskim rynku pracy do 2025 r. może brakować nawet 1,5 mln osób", https://www.pwc.pl/pl/media/2019/2019-01-22-luka-rynek-pracy-2025-pwc.html, dostęp: 02.06.2023.
3 GUS, „Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo" (wyniki wstępne Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, III kw. 2022), https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5475/12/53/1/pracujacy_bezrobotni_i_bierni_zawodowo-wyniki_wstepne_bael_3_kw_2022_r.pdf, dostęp: 02.06.2023.
4 Tamże.

Osoby z niepełnosprawnościami – ogromny potencjał dla polskiego rynku pracy

W Polsce żyje ok. 4 mln osób z różnymi niepełnosprawnościami – nieco ponad pół miliona pracuje, zaledwie 28 tys. to zarejestrowani bezrobotni, natomiast **liczba biernych zawodowo** (tylko w wieku produkcyjnym) jest ogromna: **prawie milion osób**[5]. Co bardzo istotne: **ponad 60% z tej ostatniej grupy to osoby z umiarkowanym lub lekkim stopniem niepełnosprawności** (co oznacza potencjalnie mniejsze bariery w aktywizacji)[6].

Warto też zwrócić uwagę na kwestię wynagradzania, ważną z perspektywy presji wywieranej na pracodawców przez tzw. rynek pracownika. Luka płacowa (disability pay gap) między średnią zarobków osób z niepełnosprawnościami a resztą populacji w 2022 r. wynosiła w Polsce 30%[7]. Ta ogromna dysproporcja powstała m.in. z powodu silnej koncentracji osób z niepełnosprawnościami w wyspecjalizowanych przedsiębiorstwach (chronionego czy pozornie otwartego rynku pracy), ze stałym minimalnym wynagrodzeniem i brakiem jakichkolwiek ścieżek rozwoju jako standardem[8]. Czym więcej osób z niepełnosprawnościami trafi na normalny (nie „segregacyjny") rynek pracy, tym bardziej luka ta powinna się zmniejszać. Jednak na wejściu „presja płacowa" jest w tym przypadku mniejsza.

Badania i dobre praktyki, których na rynku pojawia się coraz więcej[9], jednoznacznie pokazują, że ta grupa stanowi jedną z największych szans na wyrwanie się z demograficznej pułapki zastawionej na polski rynek pracy. Znalezienie odpowiedniej motywacji i warunków dla jej aktywności staje się więc niezwykle istotnym celem zarówno dla polityk publicznych, jak i dla pracodawców.

5 BAEL, „Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku 16-89 lat według cech demograficznych", III kw. 2022, https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-3-kwartal-2022-roku,4,48.html, dostęp: 02.06.2023.

6 Tamże.

7 W roku 2022 przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce wyniosło 5783,75 zł. Średnie wynagrodzenie osób z niepełnosprawnościami (wg danych z ZUS pozyskanych przez Fundację Aktywizacja w ramach dostępu do informacji publicznej) w tym okresie to z kolei 4082,28 zł.

8 Żydok P., „Dwa rynki pracy w Polsce. O problemie (nie)równego traktowania osób z niepełnosprawnościami w kontekście ich aktywności zawodowej", [w]: Biznes i prawa człowieka – czas globalnych przemian, raport UN Global Compact Network Poland 2022, https://ungc.org.pl/biznes-i-prawa-czlowieka-czas-globalnych-przemian/, dostęp: 04.06.2023.

9 Platformą gromadzącą dobre praktyki w tym obszarze jest m.in. Partnerstwo „Inclu(vi)sion: nowa wizja otwartego rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami" zainicjowane m.in. przez Fundację Aktywizacja oraz Konfederację Lewiatan (więcej na stronie www.incluvision.pl).

2. Uwarunkowania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy w Polsce

Charakterystyka grupy, rodzaje niepełnosprawności a zdolność do wykonywania pracy

Najczęstszymi przyczynami niepełnosprawności są: **upośledzenie narządu ruchu** – 30,9%, **choroby układu oddechowego i krążenia** – 19,8% oraz **choroby neurologiczne** – 14,2%. Do najrzadziej występujących przyczyn należą: schorzenia zakwalifikowane do grupy „inne" – 0,4%, epilepsja – 1,3% oraz upośledzenie umysłowe – 1,9%[10]. Warto również zwrócić uwagę na widoczny w ostatnich latach systematyczny wzrost liczby osób ze schorzeniami psychicznymi, które stanowią obecnie 7,8% osób z niepełnosprawnościami.

Poniżej zostaną przedstawione najbardziej charakterystyczne rodzaje niepełnosprawności i związane z nimi uwarunkowania funkcjonowania na rynku pracy:

Osoby z niepełnosprawnością ruchową najczęściej podejmują pracę na stanowiskach dostosowanych do ich możliwości fizycznych i nieobciążających zdrowia. Osoby te mogą pracować na bardzo różnych stanowiskach, zaczynając od najniższego szczebla, czyli w ochronie czy serwisie sprzątającym, poprzez stanowiska biurowe, konsultingowe, doradcze, sprzedażowe, a kończąc na tych wysoko specjalistycznych, np. analitycy/czki internetowi/e, księgowi/e, graficy/czki, aż po stanowiska kierownicze.

Osoby z niepełnosprawnością słuchową (niedosłyszące i głuche) nie mają większych ograniczeń i mogą z powodzeniem funkcjonować na rynku pracy, wykonując skomplikowane czynności zawodowe. Trudność mogą stanowić zawody wymagające pełnej komunikacji werbalnej (np. praca na infolinii) oraz związane z pracą na wysokościach. W komunikacji z tymi osobami możliwe jest korzystanie z narzędzi wspierających komunikację (np. z tłumacza polskiego

10 Informacja Rządu Rzeczypospolitej Polskiej o działaniach podejmowanych w 2021 r. na rzecz realizacji postanowień uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. – Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, https://orka.sejm.gov.pl/Druki-9ka.nsf/0/22ABD84DB50CA4F6C1258885003421ED/%24File/2483.pdf, dostęp: 09.06.2023 r.

języka migowego, wideotłumacza[11], pętli indukcyjnej, SMS-ów zamiast rozmowy telefonicznej).

Osoby z niepełnosprawnością wzroku (słabowidzące i niewidome) mogą pracować w wielu zawodach – zarówno fizycznych, jak i tych o charakterze umysłowym, artystycznym oraz twórczym. Większość problemów z wykonywaniem pracy zawodowej przez te osoby można zminimalizować poprzez odpowiednie dostosowanie środowiska pracy, np. zapewnienie odpowiedniego sprzętu komputerowego, programu powiększającego czy syntezatora mowy. Osoby niewidome i niedowidzące potrafią opanować wiele zadań, wykorzystując również możliwości kompensacyjne pozostałych zmysłów.

Osoby ze schorzeniami psychicznymi stanowią jedną z bardziej aktywnych grup na rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami. W odróżnieniu od osób z innymi niepełnosprawności przedstawiciele tej grupy nie wymagają zazwyczaj dodatkowego, specjalistycznego dostosowania miejsca pracy. W ich przypadku dużą rolę odgrywają rozwiązania z rodzaju tzw. miękkich, dotyczące dbania o **wellbeing** pracowniczek i pracowników, o atmosferę pracy, relacje oraz kulturę współpracy – co stanowi ważny element budowy stabilnego i komfortowego miejsca pracy[12].

Przygotowanie osób z niepełnosprawnościami do pracy zawodowej, ich kompetencje i motywacja

Poziom przygotowania do pracy zawodowej osób z niepełnosprawnościami, podobnie jak w przypadku osób pełnosprawnych, zależy od wielu czynników. Do najważniejszych z nich można zaliczyć:

a) poziom realnej motywacji i gotowości do zatrudnienia,

b) poziom wykształcenia[13],

c) doświadczenie zawodowe (czyli: czy dana praca jest pierwszym zatrudnieniem, czy kolejnym lub czy poprzedzała ją inna forma przygotowawcza, np. staż czy praktyki),

11 Więcej informacji o usłudze wideotłumacza można znaleźć pod linkiem: https://spoldzielniafado.pl/oferta/wideotlumacz.

12 Więcej informacji można znaleźć w publikacji: Daniłowska S., Gosk D., Olkowska A., „Komunikacja bez barier – praktyczny poradnik kontaktu z osobami z niepełnosprawnościami", Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2022, https://aktywizacja.org.pl/wiedza/publikacje/komunikacja-bez-barier/, dostęp: 10.06.2023 r.

13 Albinowski M., Magda I., Rozszczypała A., „Wpływ luki edukacyjnej związanej z niepełnosprawnością na zatrudnienie w Europie: evidence from Poland", Working Paper 01/2023, https://ibs.org.pl/publications/wplyw-luki-edukacyjnej-zwiazanej-z-niepelnosprawnoscia-na-zatrudnienie-w-europie/, dostęp: 13.06.2023 r.

d) kompetencje zawodowe,

e) umiejętność adaptacji do dynamicznie zmieniających się warunków funkcjonowania na rynku pracy.

Praktyka współpracy z osobami z niepełnosprawnościami pokazuje, że relatywnie wyższy poziom gotowości wejścia na rynek pracy i utrzymania się na nim mają osoby, które podejmowały wcześniej jakąkolwiek formę aktywności zawodowej. Zdobyte w tym czasie kompetencje związane z funkcjonowaniem w środowisku pracy, w danych ramach organizacyjnych i prawnych, ułatwiają proces wejścia lub powrotu na rynek pracy, nawet jeśli nowe zatrudnienie znacznie odbiega od tego, co dana osoba wykonywała wcześniej (czy to w formie pracy, czy stażu itp.). Osoby, które nigdy nie miały kontaktu z rynkiem pracy, poza wdrożeniem się w specyfikę danego stanowiska muszą także przyswoić określone nawyki związane z pracą w ogóle (które w wielu przypadkach mogą okazać się trudniejsze niż nauka wykonywania określonych zadań). Warto więc, by pracodawcy otwierający się na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami z tej drugiej wskazanej grupy wykazywali otwartość na przejście nowo zatrudnionej osoby przez ten często wymagający dla nich proces adaptacji.

W przypadku wielu osób biernych zawodowo, dopiero rozpoczynających przygodę z pracą lub wracających do niej po dłuższej przerwie okazją do „łagodnego" wejścia w rynek pracy może być zatrudnienie na relatywnie mniej obciążających czy wymagających stanowiskach. Pozwala to pracownikowi poznać danego pracodawcę, oswoić się z miejscem wykonywania pracy, ale też utrwalić podstawowe nawyki osób aktywnych zawodowo, takie jak: punktualność, regularność, kończenie rozpoczętych zadań etc. Myśląc więc o zatrudnieniu większej liczby osób z niepełnosprawnościami, powinniśmy przeznaczyć jakąś pulę stanowisk prostszych (nie dotyczy to rekrutacji specjalistów – takich też w omawianym środowisku nie brakuje) na swoisty „start kariery" dla tych, którzy wychodzą z bierności zawodowej.

Otwartość na różne modele rozpoczęcia współpracy i przeprowadzenia danej osoby (oraz swojej organizacji) przez ten proces zmiany przynosi wymierne korzyści. Pracodawcy nie tylko zyskują dobrych pracowników i pracowniczki, ale też mogą liczyć na ich duże zaangażowanie i lojalność (co potwierdzają chociażby dane dotyczące częstotliwości zmian pracy w tej grupie)[14].

14 Daniłowska S., Gawska A., „Barometr skutecznej aktywizacji: Badanie satysfakcji z pracy i jej oddziaływania na życie społeczne osób z niepełnosprawnościami. Raport z badania", Warszawa 2021, https://aktywizacja.org.pl/wp-content/uploads/2021/05/Badanie-satysfakcji-z-pracy-i-jej-oddzia%C5%82ywania-na-%C5%BCycie-spo%C5%82eczne-os%C3%B3b-z-niepe%C5%82nosprawno%C5%9Bciami.pdf, dostęp: 13.06.2023 r.

Na co pracodawca powinien zwrócić uwagę, decydując się na zatrudnienie pracowników z niepełnosprawnością

Warto zacząć **od określenia, na jakim zespole nam zależy** – tzn. jakimi cechami, postawami, kulturą pracy i nastawieniem powinny się charakteryzować członkinie i członkowie zespołu. Pozwoli to stworzyć sobie obraz kluczowych cech dla nas istotnych. Niezbędne jest też **sprawdzenie realnych postaw i poziomu otwartości na współpracę z osobami z niepełnosprawnościami osób już zatrudnionych u pracodawcy** – zwłaszcza osób zarządzających, pracujących w dziale kadr/HR i prowadzących procesy rekrutacyjne (można w tym celu wykorzystać np. badanie satysfakcji z pracy).

Niezbędne jest również **wyposażenie w wiedzę** (szczególnie działu i kadry zarządzającej) **w zakresie praw i obowiązków po stronie pracodawcy, w tym regulacji dotyczących korzystania z systemu dofinansowań do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnościami**, z którego mogą korzystać pracodawcy decydujący się na zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością[15]. Ostatni krok przygotowawczy stanowi właściwe **wprowadzenie całego zespołu w zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością**, np. poprzez warsztaty, rozmowy z zespołem, a także poinformowanie ich o różnicach w uprawnieniach pracowniczych, z jakich osoba z niepełnosprawnością może korzystać.

Pomocne może być też zweryfikowanie poziomu zapewnienia dostępności – chociażby cyfrowej[16] czy architektonicznej. Ostatnim krokiem mocno skoncentrowanym już na aspekcie pracy może być samodzielne przeprowadzenie miniaudytu danego stanowiska pracy[17] lub zlecenie jego pełnowymiarowego audytu.

15 Więcej informacji o potrzebach pracodawców związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami można znaleźć w raporcie: Daniłowska S., Gawska A., „Inclu(vi)sion: Co pracodawcy w Polsce myślą o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami?", Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2023, https://aktywizacja.org.pl/wp-content/uploads/2023/05/FundacjaAktywizacja-raport-Co-pracodawcy-w-Polsce-mysla-o-zatrudnianiu-osob.pdf, dostęp: 10.06.2023 r.

16 Usługę sprawdzenia poziomu dostępności cyfrowej można zlecić organizacjom pozarządowym specjalizującym się w tym temacie. Usługi w tym zakresie świadczy np. Fundacja Widzialni – https://widzialni.org/audyty-dostepnosci. Można też skorzystać z darmowych narzędzi, które pozwolą zidentyfikować największe problemy danego pracodawcy w tym obszarze: https://raport.lepszyweb.pl/#!/.

17 Bezpłatna aplikacja dla pracodawców zainteresowanych tematem weryfikacji poziomu dostępności stanowiska pracy jest dostępna pod linkiem: http://audyt.aktywujprace.pl/.

W jaki sposób można wykorzystać nowe modele pracy do wsparcia korzyści biznesowych

Od czasu pandemii COVID-19 obserwuje się wyraźną zmianę formuły pracy oraz wdrażanie przez wiele firm na szeroką skalę rozwiązań organizacyjnych i technologicznych (takich jak dostępne dla OzN komunikatory, oprogramowania do wideokonferencji, systemy informatyczne związane z elektronicznym obiegiem dokumentów). Wpłynęło to istotnie na możliwości pracy osób, które ze względów zdrowotnych wcześniej pracować nie mogły.

Wykorzystanie nowego modelu pracy może być istotnym ułatwieniem dla osób z niepełnosprawnościami, **zwłaszcza na stanowiskach biurowych czy specjalistycznych, niewymagających fizycznej obecności w biurze**. Możliwość zawarcia współpracy z osobą z niepełnosprawnością w formule zdalnej czy hybrydowej nie tylko znacznie obniża koszty utrzymania danego stanowiska pracy, ale również stanowi szansę dla pracodawców, którzy dotąd nie otwierali się na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami np. ze względu na bariery architektoniczne (co pracodawcy często wymieniają jako przyczynę ich blokady w tym obszarze).

3. Korzyści wynikające z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy

Obowiązkowy wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością

Pracodawcy, którzy osiągnęli stan zatrudnienia w wysokości 25 i więcej etatów, zobligowani są do:

a) regularnego raportowania do 20. dnia kolejnego miesiąca o stanie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością poprzez system e-PFRON2 (począwszy od raportu za miesiąc, w którym średni dzienny stan wyniesie 25 etatów)

b) wypełniania wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami określonego Ustawą o rehabilitacji[18]:
   - 6% to ogólnie obowiązujący wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością
   - 2% dotyczy publicznych i niepublicznych instytucji edukacyjnych, od żłobka po uczelnie wyższe, przy czym w stan zatrudnienia wliczają się również uczniowie, studenci, itp. – i to podwójnie.

Wpłaty na PFRON za niespełnianie wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością

Niewypełnienie wskaźnika zatrudnienia wiążę się z karami finansowymi – za jeden nieobsadzony przez pracownika z niepełnosprawnością etat należy wpłacić do PFRON-u 40,65% przeciętnego kwartalnego wynagrodzenia. Jego wysokość ogłaszana jest przez prezesa GUS-u w Monitorze Polskim, a także publikowana na stronie PFRON-u pod adresem: https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/wplaty-obowiazkowe/przecietne-wynagrodzenie/. Za każdy nieobsadzony przez osobę z niepełnosprawnością etat w miesiącach: czerwiec – sierpień 2023, kiedy przeciętne kwartalne wynagrodzenie wynosi 7124,26 zł, wpłata sięgnie 2896,01 zł za etat. W przypadku zakładu pracy, który zatrudnia 100 osób na pełnych etatach, a żadnej osoby z niepełnosprawnością, wpłata wyniesie 17 376,06 zł miesięcznie, a rocznie aż 208 512,72 zł!

Obniżenie wpłat na PFRON

Wysokość powyżej wyliczonej wpłaty na PFRON można obniżyć na trzy sposoby, czyli poprzez:

a) Obniżenie obowiązującego pracodawcę wskaźnika zatrudnienia.

   Zatrudniając **osoby ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi zatrudnienie**, na potrzeby określenia wskaźnika zatrudnienia OzN wliczamy potrójnie osoby z orzeczeniem o stopniu znacznym niepełnosprawności lub podwójnie osoby ze stopniem umiarkowanym. Chodzi o schorzenia wymienione w art. 21 ust. 4 Ustawy o rehabilitacji, np. chorobę Parkinsona, znaczne upośledzenie widzenia czy słuchu, niepełnosprawność intelektualną, przewlekłą chorobę psychiczną (np. w naszych czasach coraz bardziej powszechną i coraz lepiej leczoną depresję, co skutkuje obecnością na rynku pracy wysokofunkcjonujących osób z taką niepełnosprawnością).

18 Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych Dz.U. z 1997 r. nr 123, poz. 776 (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 100). Poza kwestiami związanymi z dofinansowaniem, karami czy odpisami dla pracodawców Ustawa powołuje też do istnienia i określa zadania Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

Ważne! W dokumentacji kadrowej prócz orzeczenia często wymagane jest dodatkowo odpowiednie zaświadczenia lekarskie.

b) Obniżenie przelicznika procentowego do wyliczania wysokości wpłaty za niezatrudnianie OzN o 5%.

Pracodawca inny niż podmiot publiczny w efekcie **uzyskania tzw. certyfikatu dostępności** może obniżyć o 5% przelicznik wpłat na PFRON na podstawie Ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami[19].

W przypadku zakładu pracy, który zatrudnia 100 osób na pełnych etatach, a żadnej z niepełnosprawnością, wpłata wyniesie 15 238,80 zł zamiast 17 376,06 zł miesięcznie, a rocznie 182 865,50 zł w miejsce 208 512,72 zł! Prawie 26 tysięcy złotych rocznie przy następujących kosztach co 4 lata:

Maksymalny koszt certyfikacji również określa ww. Ustawa jako iloczyn rocznego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego ostatnio ogłoszonego oraz liczby certyfikowanych budynków: od trzykrotności za certyfikację jednego budynku do 30-krotności za 20 obiektów i więcej.

Jeśli weźmiemy pracodawcę z przywołanego wyżej przykładu i założymy, że posiada on jeden budynek, koszt certyfikacji wyniesie ok. 20 200 zł. Wydatek zwróci się po 10 miesiącach, a korzyści będą się pomnażać przez kolejnych 38 miesięcy.

c) Obniżenie wysokości wpłaty należnej PFRON z tytułu zakupów u określonych pracodawców (tzw. art. 22).

Należne wpłaty można obniżyć do 50% wysokości na podstawie zaświadczeń od kontrahentów, od których nabywamy towary lub usługi, z wyłączeniem handlu. Prawo do wystawiania takich zaświadczeń mają podmioty z bardzo wysokim wskaźnikiem zatrudnienia. Łatwo je znaleźć, sprawdzając w informacjach o nich hasło „art. 22".

Wystawiając fakturę, taki kontrahent musi pouczyć nabywcę o możliwości uzyskania zaświadczenia obniżającego wpłaty na PFRON oraz udzielić mu informacji, w jaki sposób zaświadczenie można wykorzystać. Jeżeli wyrazimy chęć skorzystania z takiej możliwości w ciągu 7 dni, kontrahent wystawi zaświadczenie.

Kwotę z zaświadczenia można wykorzystać w ciągu 6 miesięcy – często opiewa ona na kwotę przewyższającą 50% zobowiązania wobec PFRON.

19 Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami Dz.U. z 2019 r., poz. 1696.

Wsparcie w zakresie dofinansowania do wynagrodzeń

Pracodawca zatrudniający mniej niż 25 etatów lub spełniający wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością może zarejestrować się w systemie SODiR https://sod.pfron.org.pl/ i po spełnieniu warunków i złożeniu dokumentów otrzymać dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnianych osób. Wysokość zależy od stopnia i rodzaju niepełnosprawności.

Stopień niepełnosprawności	Osoby bez schorzeń szczególnych	Dodatek do osoby ze schorzeniami szczególnymi	Łączne dofinansowanie dla pracowników ze schorzeniami szczególnymi
Lekki	500,00 zł	600,00 zł	1 100,00 zł
Umiarkowany	1 350,00 zł	900,00 zł	2 250,00 zł
Znaczny	2 400,00 zł	1 200,00 zł	3 600,00 zł

Osoby ze schorzeniami szczególnymi to takie, u których orzeczono chorobę psychiczną (w orzeczeniu kod 02-P), upośledzenie umysłowe (01-U), całościowe zaburzenia rozwojowe (12-C) lub epilepsję (06-E) oraz osoby niewidome w stopniu znacznym i umiarkowanym (04-O).

Kluczowe! Dofinansowanie do wynagrodzeń jest refundacją – można o nie wnioskować dopiero po wypłaceniu pensji oraz wszystkich pochodnych!

Wsparcie dystrybuowane przez samorządy

Pracodawcy zatrudniający albo planujący zatrudnić osoby z niepełnosprawnością mogą się ubiegać o wsparcie z trzech poniższych tytułów.

Samorządy przyjmują wnioski wraz z kosztorysem przedsięwzięcia, a po ustaleniu kwoty dofinansowania pracodawca podpisuje z samorządem umowę. Po jej wykonaniu pracodawca przedstawia rozliczenie, a samorząd refunduje zaakceptowane koszty.

a) **Zwrot kosztów dostosowania tworzonych lub istniejących stanowisk pracy**

- Dostępne również dla obecnych już pracowników.
- Limit to w zależności od wielkości firmy: 60-70% kosztów, maksymalnie dwukrotność przeciętnego wynagrodzenia na osobę (wg wskaźników opisanych w części pt. Wpłaty na PFRON).
- W kosztorysie można ująć koszty trenera, materiałów szkoleniowych, doradztwa, tłumacza języka migowego, przewodnika czy asystenta osoby niewidomej oraz zakwaterowania i wyżywienia podczas szkolenia itp.

b) **Adaptacja miejsc pracy**

- Dostępne dla osób z niepełnosprawnością – bezrobotnych lub poszukujących pracy bez zatrudnienia zarejestrowanych w PUP, jak i dla obecnych już pracowników.
- Limit to 20-krotność przeciętnego wynagrodzenia na osobę (wg wskaźników opisanych w części pt. Wpłaty na PFRON).
- W kosztorysie można ująć adaptację lub nabycie urządzeń, zakup i autoryzację oprogramowania do pracy lub wynikającą z potrzeb OzN, rozpoznanie PIP (do 15% budżetu).
- Warunki to zatrudnienie wskazanych osób przez 36 miesięcy; pracodawca może zatrudnić w terminie 3 miesięcy inną OzN zarejestrowaną w PUP lub zwraca 1/36 ogólnej kwoty za każdy miesiąc brakujący do upływu okresu 36 miesięcy (min. 1/6 tej kwoty).

c) **Wyposażenie stanowiska pracy**

- Dostępne dla osób z niepełnosprawnością – bezrobotnych lub poszukujących pracy bez zatrudnienia zarejestrowanych w PUP, jak i dla obecnych już pracowników.
- Limit to 15-krotność przeciętnego wynagrodzenia na osobę (wg wskaźników opisanych w części pt. Wpłaty na PFRON) za stanowisko.
- W kosztorysie można ująć cenę narzędzi pracy, maszyn czy elementów stanowiska pracy (np. krzesła, biurka, lampki).
- Warunki to zatrudnienie wskazanych osób przez 36 miesięcy oraz pozytywna opinia PIP.

4. Praktyczne aspekty zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością

Jak przygotować się na zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością (z uwzględnieniem podejścia wynikającego z rodzaju niepełnosprawności)

Do potrzeb każdej osoby z niepełnosprawnością należy podejść indywidualnie. Warto wszelkie dostosowania konsultować z samą osobą zainteresowaną lub organizacją pozarządową zajmującą się tematyką osób z niepełnosprawnościami, aby jak najlepiej odpowiedzieć na konkretne potrzeby.

Oto kilka aspektów, na które warto zwrócić uwagę:

a) Szkolenie personelu.

Pracodawca powinien zorganizować szkolenie dla personelu na różnych szczeblach dotyczące barier, na jakie napotykają osoby z niepełnosprawnościami oraz potrzeb wynikających z różnych rodzajów niepełnosprawności. Świadomość to pierwszy krok do tworzenia miejsca przyjaznego dla osób z niepełnosprawnościami.

b) Dostosowanie miejsca pracy i organizacja pracy.

Może obejmować np.:

- umieszczanie blatów, półek i wszystkich ważnych przedmiotów na odpowiedniej wysokości i w zasięgu rąk osób poruszających się na wózkach lub niskorosłych,
- instalację czytników ekranu dla osób niewidomych,
- korzystanie z pomocy tłumacza języka migowego w komunikacji z osobami głuchymi,
- zapewnienie miejsca pracy wolnego od nadmiaru bodźców (zarówno społecznych, jak i fizycznych), ustalenie stałego harmonogramu działań oraz nieulegających zmianom warunków pracy dla osób w spektrum autyzmu,
- precyzyjne określenie zakresu obowiązków oraz uporządkowanie zadań w czasie i przestrzeni dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.

c) Zadbanie o dostępność architektoniczną, komunikacyjno-informacyjną i cyfrową. Przykładem dostępnych rozwiązań mogą być odpowiednio szerokie drzwi i korytarze dla osób poruszających się na wózkach, odpowiednie oświetlenie dla osób z niepełnosprawnością wzroku, wyeliminowanie hałasów utrudniających komunikację osobom słabosłyszącym, odpowiednie oznaczenia dla osób niewidomych, dostępne cyfrowo formularze rekrutacyjne.

d) Elastyczność. Pracodawca powinien być elastyczny w kwestii harmonogramu i godzin pracy, aby umożliwić osobom z niepełnosprawnościami dostosowanie godzin pracy do ich indywidualnych potrzeb, np. związanych z dojazdem, terapią czy innymi zobowiązaniami.

Gdzie i jak poszukiwać pracowników z niepełnosprawnością

Pracowników z niepełnosprawnościami warto szukać poprzez kontakt z organizacjami działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Potrafią one z łatwością dotrzeć z informacją o możliwości zatrudnienia do swoich klientów. Dobrym pomysłem jest także korzystanie z pomocy agencji zatrudnienia, szczególnie tych wyspecjalizowanych w rekrutacji osób z niepełnosprawnościami. Wskazane jest również nawiązanie współpracy z uczelniami wyższymi. Na większości z nich funkcjonują biura karier, które świadczą usługi również studentom oraz absolwentom z niepełnosprawnościami. Organizowanie praktyk studenckich dla osób z niepełnosprawnościami pozwoli z jednej strony zwiększyć wiedzę tych osób o zasadach pracy w danej firmie, a z drugiej – zidentyfikować i zniwelować powstające bariery. Nawiązanie współpracy z urzędem pracy również zwiększa szansę na znalezienie kandydatów, a czasem pozwala na zorganizowanie staży dla osób z niepełnosprawnościami[20].

Nie rezygnujmy również ze sprawdzonych standardowych kanałów rekrutacyjnych: z portali z ogłoszeniami o pracy czy z wystawiania swojej oferty na targach pracy. Umieśćmy ogłoszenie na swojej stronie internetowej, pamiętając, że musi być ona dostępna cyfrowo, a ogłoszenie łatwe do znalezienia.

20 S. Daniłowska, P. Kowalski, M. Paszkowska, K. Sielecka, A. Tatko, „Dobre praktyki w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami. Podręcznik dla samorządów", Warszawa, 2022.

Rozmowa kwalifikacyjna (ze wskazaniem uwarunkowań wynikających z przepisów RODO i ochrony danych wrażliwych)

Na etapie aplikowania kandydaci powinni mieć możliwość zgłaszania szczególnych potrzeb, które zostaną uwzględnione podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Należy dostosować formę, miejsce, czas oraz formułę rozmowy do kandydatów, tak by traktowani byli równo i by mogli w pełni uczestniczyć w procesie.

Niewłaściwą praktyką byłaby na przykład organizacja spotkania rekrutacyjnego w sali na piętrze w budynku bez windy w sytuacji, gdy kandydat porusza się na wózku.

Coraz częściej rozmowy kwalifikacyjne prowadzi się w formie spotkań online. Warto się otwierać na takie rozwiązania, ponieważ umożliwiają lub ułatwiają one uczestnictwo w rozmowach szczególnie osobom mającym problemy z mobilnością.

Co do treści samej rozmowy, to istotne jest dokładne omówienie realnych obowiązków i ich zakresu, tak aby kandydaci mogli świadomie podjąć decyzję, czy ich sposób funkcjonowania umożliwia wykonywanie powierzonych zadań. Nie powinno się zadawać pytania o niepełnosprawność osoby starającej się o pracę. Można natomiast pytać o szczególne potrzeby związane z przeprowadzaniem spotkania lub organizacji pracy.

Art. 22 Kodeksu pracy określa zamknięty katalog danych, których podania możemy żądać na etapie rekrutacji (przed zatrudnieniem). Dane dotyczące niepełnosprawności nie są wskazane w ww. przepisie, a zatem mogą zostać przekazane przez kandydata jedynie z jego inicjatywy. Ponadto są to dane wrażliwe. Co bardzo istotne, brak inicjatywy w przesłaniu dokumentów dotyczących niepełnosprawności bądź jej cofnięcie nie może wpływać na sposób traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie, skutkować jakimikolwiek negatywnymi konsekwencjami, a w szczególności nie może stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia.

Zarządzanie zespołem różnorodnym (korzyści i wyzwania)

Plusy zarządzania zespołem różnorodnym:

a) Różnorodny zespół zapewnia różnorodność poznawczą – wypadkową różnych stylów myślenia, nawyków i perspektyw. Przełamując jednorodność miejsca pracy, można sprawić, że połączy się ludzi o rozmaitych stylach myślenia, nawykach i perspektywach. Jeśli wszyscy w zespole mają ten sam styl pracy, wydajność jest utrudniona. Różnorodność myśli może uchronić zespół przed myśleniem grupowym i pozwala na generowanie mniej standardowych rozwiązań.

b) Dowiedziono również, że różnorodność w miejscu pracy przynosi więcej kreatywności i innowacyjności.

c) Firmy zatrudniające różnorodne zespoły osiągają lepsze wyniki finansowe[21]. Badania potwierdzają bezpośrednią korelację zatrudniania osób z niepełnosprawnościami z wynikami finansowymi firm – podmioty oferujące inkluzywne środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością osiągały średnio 28 proc. wyższe przychody i dwukrotnie wyższy dochód niż inne firmy z tej samej branży[22].

d) Budowanie zespołu różnorodnego to odpowiedź na potrzeby pracowniczek i pracowników, zwłaszcza osób z najmłodszych pokoleń, funkcjonujących już na rynku pracy lub dopiero nań wkraczających – obecnie ok. 83% osób poszukujących pracy z „pokolenia Z" szuka pracodawcy wdrażającego wartości związane z różnorodnością[23].

e) Badania pokazują, że pracodawcy, którzy zatrudniają osoby z niepełnosprawnościami, to zwykle przedstawiciele nowej generacji przedsiębiorców – są elastyczni i otwarci na zmiany. Ta nowoczesna mentalność pozwala nie tylko zrozumieć współczesne wyzwania, ale także lepiej adaptować się do zmian w biznesie.

f) Poznanie perspektywy funkcjonowania różnych grup osób z niepełnosprawnościami na polu zawodowym wpływa pozytywnie na umiejętność tworzenia i dostosowywania do ich potrzeb różnych towarów i usług – bardziej dostępne towary i usługi mają większy potencjał sprzedażowy i stanowią realną możliwość zwiększania grona konsumentów.

g) Realny wpływ na poprawę sytuacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Zapewniając im możliwość pracy, pracodawcy bezpośrednio oddziałują na poprawę ich funkcjonowania w wielu obszarach życia.

21 McKinsley & Company, „Diversity wins: How inclusion matters", 2020, https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf, dostęp: 14.06.2023 r.

22 „Getting to equal: The disability inclusion advantage", Accenture, Disability:IN and the American Association of People with Disabilities (AAPD), https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/a-com-migration/pdf/pdf-89/accenture-disability-inclusion-research-report.pdf, dostęp: 14.06.2023 r.

23 Randstadt, „Różnorodność czy inkluzywność w miejscu pracy: dlaczego jest ważna i jak można ją wspierać?", https://www.randstad.pl/blog-hr/employer-branding/roznorodnosc-i-inkluzywnosc-w-miejscu-pracy-dlaczego-jest-wazna/

Wyzwania zarządzania zespołem różnorodnym:

a) Konieczność zapewnienia pewnej dozy elastyczności w procesach zarządczych i HR. Budowanie zespołów różnorodnych może być zwłaszcza w pierwszym etapie wyzwaniem dla kadry zaangażowanej w ten proces – wymaga on bowiem poza konkretną wiedzą dużej uważności, wyczucia i otwartości na drugiego człowieka oraz właściwego odczytywania i reagowania na pojawiające się w zespole zindywidualizowane, a chwilami może nawet sprzeczne potrzeby poszczególnych członków i członkiń zespołu.

b) Zarządzanie zespołem różnorodnym wiąże się również z koniecznością wyważenia i odpowiedniego uchwycenia momentu, w którym dbanie o komfort i potrzeby pracownika/czki z niepełnosprawnością mogłoby generować nadmierne obciążenia dla innych osób. Każda osoba powinna czuć, że sposób kształtowania jej roli w zespole lub roli innych osób nie odbywa się „kosztem" innych. W niektórych przypadkach wykonywanie danej czynności przez osobę z niepełnosprawnością może się okazać niemożliwe. Warto więc, delegując zadania, uwzględniać ich realny aspekt wykonalności, nie zapominając przy tym, by nie generowały one stałych dodatkowych obciążeń dla innych osób. Przeniesienie ciężaru na jedną ze stron w sposób naturalny wywoła sprzeciw (bierny lub aktywny) oraz negatywnie wpłynie na współpracę i jakość relacji w zespole. Rozkład zadań i stopień obciążenia poszczególnych osób powinien być stale monitorowany, a w przypadku identyfikacji nierównego rozkładu obowiązków powinno się wprowadzić działania korygujące ten stan.

Wskazówki dla współpracowników osób z niepełnosprawnościami – savoir-vivre w środowisku zawodowym

Istnieje kilka prostych i uniwersalnych zasad kontaktu, które należy stosować wobec osób z każdym rodzajem niepełnosprawności.

a) **Pytaj, zanim pomożesz**. To, że ktoś ma jakiś rodzaj niepełnosprawności, nie oznacza, że potrzebuje pomocy.

b) **Jeśli nie wiesz, jak się zachować, zapytaj**. Osoby z niepełnosprawnościami same udzielą nam wskazówek do działania. Nie podejmuj za te osoby decyzji odnośnie do ich uczestnictwa w jakiejkolwiek czynności.

c) **Nie przekraczaj barier fizycznych**. Dla wielu osób z niepełnosprawnościami sprzęt, z którego korzystają (wózki, kule, balkoniki, laski), to część strefy osobistej i nie wolno jej naruszać. Nie dotykamy i nie przestawiamy sprzętów bez ich zgody. Nie przekraczamy naturalnych granic kontaktu fizycznego, chyba że dostaniemy na to wyraźną zgodę (np. gdy osoba niewidoma, której pomagamy przedostać się na drugą stronę ulicy, powie: „proszę złapać mnie za łokieć").

d) **Język ma znaczenie**. Słowa, których używamy, kształtują świadomość i tworzą obraz osób z niepełnosprawnością. Wyrzuć zatem ze słownika negatywnie brzmiące sformułowania, takie jak „kaleka", „inwalida", „upośledzony", „niedorozwinięty". Zamiast tego używaj języka wskazującego na to, że niepełnosprawność to tylko jedna z cech osoby: „osoba z niepełnosprawnością", „osoba z niepełnosprawnościami".

e) **Zachowuj się naturalnie**. Zwracaj się do osoby z niepełnosprawnością jak do każdej innej osoby. Mów naturalnie, nie stresuj się ewentualnymi gafami. Nie bój się używać naturalnych i powszechnych zwrotów, takich jak: „chodź", „idziemy", „proszę podejść" do osoby na wózku, albo: „zobacz", „rzuć okiem" do osoby niewidomej.

f) **Nie traktuj dorosłych jak dzieci**. Zachowaj szacunek i buduj podmiotowość osoby z niepełnosprawnością. Zawsze zwracaj się bezpośrednio do osoby z niepełnosprawnością, a nie do jej asystenta/ki, tłumacza/ki języka migowego. Szanuj prywatność danej osoby. Nie wypytuj jej o „przypadłość" – może poczuć się skrępowana.

g) **Indywidualne podejście**. Bez względu na rodzaj niepełnosprawności każda osoba jest inna, w związku z tym wymaga zindywidualizowanego podejścia i otwartości na jej potrzeby i możliwości. Nie rób żadnych założeń, traktuj wszystkich tak samo z poszanowaniem ich godności i indywidualności[24].

Praca zdalna osób z niepełnosprawnościami w kontekście zapisów w Kodeksie pracy

Zmieniające się środowisko pracy, postęp technologiczny, specyficzna sytuacja pandemiczna przyniosły rozwiązanie w postaci „pracy zdalnej", która jest opisana w rozdziale IIc Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.

Osoby z niepełnosprawnościami podlegają w tym zakresie tym samym regulacjom co inni pracownicy.

24 „Komunikacja bez barier. Praktyczny poradnik kontaktu z osobami z niepełnosprawnościami", D. Gosk, A. Olkowska, S. Daniłowska, Fundacja Aktywizacja, Warszawa, 2021.

5. Czego obawiają się pracodawcy w kontekście zatrudniania osób z niepełnosprawnościami i jak sobie z tym poradzić?

Kluczowe! Osoby z orzeczoną niepełnosprawnością – poza opisanymi w tym rozdziale uprawnieniami i regulacjami dotyczącymi dziennego wymiaru czasu pracy oraz pracy w godzinach nadliczbowych – podlegają takim samym uregulowaniom jak osoby zatrudnione bez orzeczeń, wynikającym z Kodeksu pracy i innych przepisów dotyczących rynku pracy, w tym opisujących zasady nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, udzielania nagród i kar porządkowych.

Dziwne zapisy na orzeczeniach

Kluczowe! Kandydat czy pracownik może, ale nie musi, przedłożyć pracodawcy orzeczenie o niepełnosprawności! Zakazana jest jakakolwiek dyskryminacja z powodu odmowy.

Kluczowe! Jeżeli orzeczenie zostanie przedłożone, koniecznie opatrz kopię dokumentu poświadczeniem zgodności i datą wpływu oraz zachowaj w teczce osobowej pracownika!

Kluczowe! Bez względu na wszelkie sformułowania zapisane na orzeczeniu jedynie lekarz medycyny pracy może decydować, czy dana osoba może pracować na określonym stanowisku pracy.

W Polsce przez lata wykształciło się kilka systemów orzeczeń wydawanych przez różne instytucje, dlatego poniżej przedstawiam przyporządkowane do stopnia niepełnosprawności aktualne, zachowujące ważność odpowiedniki orzeczeń, którymi legitymują się osoby aktywne obecnie na rynku pracy:

Miejski, powiatowy, wojewódzki zespół ds. orzekania o niepełnosprawności (czasem korygujące stopień orzeczenie sądu)[25]	Znaczny stopień niepełnosprawności	Umiarkowany stopień niepełnosprawności	Lekki stopień niepełnosprawności
ZUS	całkowita niezdolność do pracy i niezdolność do samodzielnej egzystencji (1.1.-16.8.1998 całk. niezd. do pracy)	całkowita niezdolność do pracy (1.1.-16.8.1998 część. niezd. do pracy)	Częściowa niezdolność do pracy
organy orzecznicze MON i MSWiA	I grupa inwalidów	II grupa inwalidów	III grupa inwalidów z ogólnego stanu zdrowia
KIZ (Komisje lekarskie ds. inwalidztwa-wydane przed dniem 01.01.1998 r. i nadal ważne)	I grupa inwalidów	II grupa inwalidów	III grupa inwalidów
KRUS (wydane przed dniem 01.01.1998 r. i nadal ważne)	Stała lub długotrwała niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym z prawem do zasiłku pielęgnacyjnego	brak	Stała lub długotrwała niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym bez prawa do zasiłku pielęgnacyjnego

Na orzeczeniach, jak widać, pojawiają się czasem zaskakujące sformułowania:

- całkowita niezdolność do pracy
- niezdolność do samodzielnej egzystencji
- praca w warunkach pracy chronionej

Nie mają one żadnej mocy prawnej!

25 Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (j. t. Dz. U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721 z późn. zm.), Rozporządzenie ministra gospodarki, pracy i polityki społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz. U. z 2003 r., Nr 139, poz. 1328).

Ważność orzeczeń w pandemii

Na czas pandemii ważność orzeczeń, które wygasały po 7 marca 2020 r., została z mocy prawa wydłużona (art. 15 h ust. 1 pkt 1 i 2 COVID-owej specustawy[26]). W przypadku orzeczeń, których ważność upływała od 9 grudnia 2019 r. do 7 marca 2020 r., warunkiem przedłużenia ważności było złożenie w tym terminie (tj. od 9 grudnia 2019 r. do 7 marca 2020 r.) ponownego wniosku o wydanie orzeczenia.

9 marca 2023 r. w związku z końcem pandemii wprowadzono zmiany w tzw. ustawie covidowej[27] dotyczące ważności orzeczeń o niepełnosprawności. Orzeczenia o niepełnosprawności lub jej stopniu, których okres ważności upłynąłby:

- do 31.12.2020 r. – zachowują ważność do 31.12.2023 r.,
- w okresie od 1.01.2021 r. do 31.12.2021 r. – zachowują ważność do 31.03.2024 r.,
- w okresie od 1.01.2022 r. do dnia, który poprzedzi wejście w życie tych przepisów (wejdą w życie po trzech miesiącach od ogłoszenia w Dzienniku Ustaw), zachowają ważność do 30 września 2024 r.

Wszystkie orzeczenia będą jednak ważne nie dłużej niż do dnia wydania nowego ostatecznego orzeczenia o niepełnosprawności lub jej stopniu.

Czas pracy osób z niepełnosprawnością

a) **8 czy 7 godzin**. Pełen etat dla osób z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności oznacza, że co do zasady czas pracy wynosi 7 godzin dziennie. UWAGA! Nie ma to żadnego wpływu na wynagrodzenie za pracę. Dzienny wymiar czasu pracy przy mniejszym etacie wynosi odpowiednią część 7-godzinnego pełnego wymiaru.

b) **Nie dla pracy w nocy i nadgodzin**. Bez względu na stopień niepełnosprawności obowiązuje zakaz pracy w nocy oraz w nadgodzinach. Wyjątek stanowi praca przy dozorze i pilnowaniu mienia.

Na wniosek pracownika lekarz medycyny pracy **może wyrazić zgodę na rezygnację z 7-godzinnego wymiaru czasu pracy**. WAŻNE: Zachęcamy w tym wypadku do dopisania na skierowaniu uwagi z podpisem pracownika lub kandydata na pracownika, który wystąpił z tą inicjatywą.

26 Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych Dz.U. z 2020 r. poz. 37.

27 Ustawa o zmianie ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 852).

Wymiar urlopu i dodatkowe dni wolne dla pracowników z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym lub znacznym

a) **Urlop 10 dni+**. Osobom z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop w wymiarze 10 dni. Przy pierwszym orzeczeniu po roku w zatrudnieniu, przy kolejnym od razu, nawet jeżeli wcześniejszy stopień do dodatkowego urlopu nie uprawniał. Urlop przechodzi z roku na rok na zasadach urlopu wypoczynkowego.

b) **Przerwa 15 min+**. Osobom z tej grupy przysługuje również dodatkowa, poza standardowymi, 15-minutowa przerwa na gimnastykę lub wypoczynek.

c) **Rehabilitacja 21 dni+**. Osoby te mogą również raz w roku skorzystać z dodatkowych 21 dni na turnus rehabilitacyjny (w praktyce nie zdarza się to często).

d) **Wolne na badania**. Osoby z tej grupy mają także prawo do wolnych godzin lub dni 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. Podstawą jest zaświadczenie lekarskie. Nie ma podstawy prawnej, by żądać od pracownika ujawnienia, ile czasu te czynności zajmowały czy w jakich godzinach lub by wrócił w pozostałym czasie do swoich obowiązków, co stanowi duży minus tego uprawnienia dla organizacji pracy firmy. Na szczęście w praktyce zdarza się korzystanie z tego przywileju niezwykle rzadko i zazwyczaj można, opierając sie na dobrych relacjach z pracownikiem, sprawę przedyskutować.