



Osoba z niepełnosprawnością słuchową w pracy

Poradnik dla pracodawców





Osoba z niepełnosprawnością słuchową w pracy

Poradnik dla pracodawców



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 Wysoka 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, 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 Sławomir Łuczywek

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 978-83-7373-288-9

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 słuchowa	6
II. Osoba z niepełnosprawnością słuchową w pracy – możliwości i trudności	8
III. Zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością słuchową	10
1. Rekrutacja	10
2. Wsparcie w zatrudnieniu – dostosowanie środowiska pracy	14
3. Wsparcie w utrzymaniu pracy – zatrudnienie wspomagane	18
IV. Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych	20
V. Korzyści pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne	23
Korzyści pozafinansowe	23
Korzyści finansowe	24
VI. Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy	36
VII. Źródła informacji	38



Głównym celem poradnika jest przedstawienie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych z uwzględnieniem specyfiki zatrudnienia osób niepełnosprawnych słuchowo. 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. Czytelnik znajdzie 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 słuchowo 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 niesłyszących i słabosłyszących w zakresie poszukiwania i podejmowania pracy, co umożliwi im osiągnięcie pełnej integracji społecznej.

Niepełnosprawność słuchowa

Funkcją narządu słuchu jest odbiór bodźców dźwiękowych i przekazywanie ich do odpowiednich komórek nerwowych w mózgu. Ucho jest to część odbiorcza narządu słuchu składająca się z ucha zewnętrznego, środkowego oraz wewnętrznego.

Słuch ma bardzo duże znaczenie w takich sferach życia człowieka¹, jak:

- poznawanie przedmiotów i zjawisk
- działanie praktyczne – na przykład przez słuch odbiera się dźwięki z maszyn czy silników, co pomaga kontrolować ich właściwą pracę
- orientacja przestrzenna i samodzielne poruszanie się – słuch odgrywa tu dużo mniejszą rolę niż wzrok, jednak bodźce akustyczne zwracają uwagę na pojawienie się obiektu
- odbiór mowy dźwiękowej
- przeżycia estetyczne – zwłaszcza słuchanie muzyki.

Uszkodzenie słuchu jest to obniżenie sprawności funkcjonalnej narządu słuchu, które może być spowodowane zarówno czynnikami wewnętrznymi, jak i zewnętrznymi. Może także wynikać z uszkodzenia tylko jednej części narządu. Warto zwrócić uwagę na to, że w uchu wewnętrznym znajdują się receptory zmysłu równowagi. Zatem osoby z uszkodzeniem ucha wewnętrznego mogą mieć również problemy z równowagą. Osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu można ogólnie podzielić na dwie grupy: osoby niesłyszące i słabosłyszące. Osoby słabosłyszące komunikują się za pomocą języka mówionego, pomagają im w tym aparaty słuchowe i implanty ślimakowe. Z kolei osoby niesłyszące nie są w stanie odbierać samodzielnie bodźców słuchowych. Najczęściej komunikują się językiem migowym. Niektóre z tych osób są w stanie odbierać bodźce za pomocą wybranych aparatów słuchowych oraz część z nich pisze w języku polskim².

¹ Majewski T., *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, Warszawa, Zakład Badań Centrum Badawczo-Rozwojowego Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych 1995.

² WHO, *Deafness and hearing loss*, 2018, <http://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss> [dostęp: 14.08.2019].

Dla wielu osób głuchych język, którym się posługujemy, jest niemal językiem obcym, ponieważ komunikują się w naturalnym języku Głuchych – Polskim Języku Migowym. PJM jest odrębny od języka polskiego. Posiada własną gramatykę wizualno-przestrzenną. W języku tym komunikacja jest możliwa dzięki wykorzystaniu odpowiedniego układu dłoni, lokacji, ruchowi i innym sygnałom niemanualnym przekazywanym w przestrzeni.

Istnieje również drugi system komunikacji – SJM, czyli System Językowo-Migowy, stworzony przez osoby słyszące w latach 60. XX w., mający ułatwić komunikację z osobami Głuchymi i pomóc im w nauce języka polskiego. Jest to sztuczny twór łączący elementy języka polskiego i PJM oparty na gramatyce języka polskiego. W SJM wypowiedzi są zgodne z szykiem gramatycznym języka polskiego, dodając znaki języka migowego. Język ten **nie jest** językiem społeczności osób Głuchych.

Do uszkodzeń narządu słuchu dochodzi w wyniku:

- niektórych chorób zakaźnych
- przyczyn genetycznych i powikłań po urodzeniu
- przewlekłych infekcji ucha
- narażenia na nadmierny hałas.

Światowa Organizacja Zdrowia wyróżnia 5 stopni ubytku słuchu³:

- brak (do 25 dB)
- mały (26-40 dB)
- umiarkowany (41-60 dB)
- duży (61-80 dB)
- głęboki (81 dB lub większy).

Ubytek słuchu może także dotyczyć tylko jednego ucha. Wówczas mówi się o jednostronnym uszkodzeniu słuchu.

³ WHO Report of the Informal Working Group On Prevention Of Deafness And Hearing Impairment Programme Planning, Geneva, 1991.

Osoba z niepełnosprawnością słuchową w pracy – możliwości i trudności

Z raportu „Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych”⁴ wynika, że osoby z niepełnosprawnością słuchową (niesłyszące i słabosłyszące) jako swoje największe atuty w miejscu pracy podają: pracowitość i chęć do pracy, sumienność i solidność, doświadczenie zawodowe i dokładność. Badaniem objęte były także firmy i instytucje zatrudniające osoby z niepełnosprawnością słuchową. One również oceniały te osoby przede wszystkim jako sumienne, rzetelne, uczciwe, pracowite, lojalne i szanujące pracę.

Nie ma specjalnych stanowisk pracy i szczególnego sektora działalności, w którym osoby z niepełnosprawnością słuchową mogłyby się najlepiej sprawdzić. W większości branż można znaleźć wiele czynności, które osoba z niepełnosprawnością słuchową po odpowiednim przeszkoleniu, czasami przy wsparciu innej osoby lub urzędnika, będzie mogła wykonywać.

Niezwykle istotną kwestią jest dostosowanie stanowiska pracy, które gwarantuje, że na dane stanowisko trafi pracownik z kompetencjami odpowiadającymi wymaganiom. Ważne jest, aby stanowisko pracy było dostosowane do pracownika z niepełnosprawnością słuchową nie tylko pod względem jego kompetencji zawodowych, ale również komunikacji i relacji z innymi pracownikami. Pracownicy, którzy są dobrze dopasowani do organizacji, znają wizję jej rozwoju, lepiej potrafią zaadaptować się do koniecznych zmian, które mogą nastąpić w przyszłości. Lepsze dopasowanie wiąże się także z bardziej pozytywnymi postawami w pracy. W praktyce oznacza to, że taka osoba będzie związana z firmą i okres utrzymania przez nią pracy będzie dłuższy niż

⁴ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy. CZĘŚĆ 3 Z 6. Perspektywa osób niesłyszących i niedosłyszących*, https://www.pfron.org.pl/fileadmin/ftp/dokumenty/Badania_i_analzy/Raport_CZESC_3z6_N_Sluchowa_final.pdf.

u osób, które na etapie poszukiwania i wybierania pracy nie biorą pod uwagę własnych wartości, przekonań i preferencji.

Osoby z niepełnosprawnością słuchową, które mają dobrze dostosowane stanowiska pracy, to lojalni, zaangażowani pracownicy, którzy swoją pracę wykonują rzetelnie i odpowiedzialnie.

Możliwości zawodowe osób słabosłyszących korzystających z odpowiednio dobranego aparatu słuchowego są niemalże nieograniczone.

Z kolei osoby niesłyszące mogą wykonywać wszystkie prace, które:

- nie wymagają dobrego słuchu
- nie wymagają częstego ustnego porozumiewania się – np. obsługa klienta
- nie są wykonywane na wysokości.

Dobrze sprawdzają się również w pracach wymagających dokładności i sumienności. Dodatkowo są dobrymi wzrokowcami.

Należy także pamiętać o dbaniu o środowisko społeczne sprzyjające osobom niepełnosprawnym słuchowo.

Osoba z niepełnosprawnością słuchową może (ale nie musi) mieć trudności m.in. z:

- komunikacją
- równowagą (problem może wystąpić u osób z uszkodzeniem błędnika)
- czytaniem (dotyczy niektórych niesłyszących od urodzenia).

III Zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością słuchową

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

Ogłoszenie o pracę powinno być napisane prostym, zrozumiałym językiem. Należy w nim opisać czynności, jakie będzie wykonywać pracownik, a także warunki pracy (np. praca w grupie/samodzielna), środowisko pracy (np. mikroklimat, hałas). Warto również zamieścić ogłoszenie o pracę w języku migowym w postaci filmu.

Przy przygotowaniu ogłoszenia o pracę dla nowego pracownika trzeba unikać bezpośrednich zwrotów informujących, że firma poszukuje wyłącznie osób niepełnosprawnych. Warto zaś 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, sposób dojazdu komunikacją miejską, przystosowanie stanowisk pracy do osób z określonym rodzajem niepełnosprawności czy np. wsparcie w postaci tłumacza on-line lub ze strony przełożonego znającego język migowy. Jeśli firma zatrudnia już pracowników z niepełnosprawnością, warto tę informację zawrzeć w ogłoszeniu. Na kolejnej stronie przedstawiono przykładowe ogłoszenie rekrutacyjne.

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://popon.pl/>
- <http://fazon.pl/>
- <http://praca.obpon.pl/>
- <https://werbeo.pl/>
- <https://sprawni.weegree.com/>
- <https://sprawniwpracy.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>)
 - Polski Związek Głuchych (<https://www.pzg.org.pl>)
 - Praca Bez Barrier (<http://www.pracabezbarrier.eu>) – agencja pracy osób niesłyszących.

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 z niepełnosprawnościami.

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 w dotarciu do zainteresowanych osób niepełnosprawnych. Są to m.in.:

- organizacje pozarządowe
- warsztaty terapii zajęciowej
- zakłady aktywności zawodowej
- 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**”⁵.

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:

- Specyfika funkcjonowania osób z niepełnosprawnością słuchową polega głównie na trudnościach w odbiorze komunikatów głosowych. Tam, gdzie jest to możliwe, należy uzupełnić sygnalizację dźwiękową dobrze widoczną sygnalizacją świetlną. Dotyczy to na przykład sygnalizacji alarmowej, urządzeń dostępu (domofonów, czytników kart magnetycznych) czy telefonów.
- Należy przydzielić pracownikowi z niepełnosprawnością osobę wspierającą, na wypadek sytuacji nieprzewidzianych, takich jak awaria maszyny czy ewakuacja.
- Stanowisko pracownika z niepełnosprawnością słuchową powinno być skierowane w stronę drzwi. Jeżeli jest to pracownik niesłyszący na jedno ucho, dobrze jest ustawić jego stanowisko słyszącym uchem w stronę klientów czy współpracowników.
- Urządzenia teleinformatyczne, np. komputery i telefony, powinny być dostosowane do aparatów słuchowych i wyposażone w systemy pętli indukcyjnych lub systemy transmisji radiowej. Ich sygnalizacja powinna być oparta na sygnale wizualnym, wibracyjnym lub przewodnictwie kostnym.

⁵ 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.

- Osoby słabosłyszące mają trudności w porozumiewaniu się w pomieszczeniach o dużym hałasie. W zakładach produkcyjnych dobrze jest wydzielać strefy o dużym natężeniu hałasu.
- Nieodpowiednia akustyka w pomieszczeniu utrudnia osobom słabosłyszącym komunikację. Posadzki można wyłożyć grubą wykładziną dywanową, natomiast na sufitach zamontować podwieszane panele o dużym współczynniku pochłaniania dźwięku.
- Funkcje załączania maszyn, urządzeń i ich podzespołów powinny być sygnalizowane sygnałem świetlnym (np. przez podświetlenie przycisku lub zapalenie się kontrolki sygnalizacyjnej) oraz odpowiednio wzmocnionym sygnałem dźwiękowym wspomaganym sygnałem wibracyjnym elementu sterowniczego.
- Dla osób niesłyszących instrukcje obsługi oraz instrukcje bhp powinny być udostępnione w postaci obrazkowej lub w postaci filmu z lektorem polskiego języka migowego.
- Należy zapewnić pracownikowi przyjazną atmosferę, poczucie bezpieczeństwa, akceptację oraz możliwość rozwoju i osiągnięcia sukcesów. Pracodawca powinien zadbać o to, żeby zespół udzielał pomocy i wsparcia oraz chętnie współpracował z osobą niepełnosprawną.
- Warto wprowadzić komputerowy system informacyjny, w skład którego wchodzi: kiosk informacyjny, bezprzewodowy kanał informacyjny, lokalny bezprzewodowy kanał informacyjny, system dialogowy, serwis informacyjny, w którym informacje przekazywane są za pomocą obrazu i dźwięku.
- W celu zadbania o właściwą komunikację między osobami niesłyszącymi a zdrowymi pracodawca może zatrudnić tłumaczy języka migowego. W przypadku braku możliwości zatrudnienia tłumacza można korzystać z usług tłumaczy online. Współpracownicy mogą być również kierowani na kursy języka migowego. Można opracować wewnętrzny system komunikacji między osobami słyszącymi a niesłyszącymi, aby osoby niesłyszące miały możliwość porozumiewania się – innego niż głosowe, np. za pomocą komunikatora tekstowego, notatnika lub piktogramów.
- Należy informować pracowników na temat niepełnosprawności, problemów z nią związanych, potrzeb z niej wynikających oraz sposobów pomocy, jakiej należy udzielić w sytuacjach trudnych.

Najnowsze technologie są wsparciem osób niepełnosprawnych w miejscu pracy. W przypadku osób z niepełnosprawnością słuchową mogą to być⁶:

■ **Pętla indukcyjna**

To system wspomagający słyszenie u osób noszących aparaty słuchowe z możliwością odbioru indukcyjnego. Pętla transmituje wzmocniony sygnał bezpośrednio do aparatów słuchowych. Instaluje się ją w miejscach publicznych, z których korzystają osoby z niedosłuchem. Pętlę indukcyjną można połączyć z implantem ślimakowym.

■ **Telefon dla osób niedosłyszących**

Telefony dla niedosłyszących wykorzystują przewodnictwo kostne. Osoba z niedosłuchem przykładła słuchawkę do kości czaszki, gdzie wibracjami przekazywany jest sygnał bezpośrednio do ucha wewnętrznego. Taki telefon nie jest pomocny dla osób niesłyszących, które mają uszkodzenie ślimaka lub nerwu słuchowego. Przyda się natomiast osobom z tzw. niedosłuchem przewodzeniowym, czyli uszkodzeniem tych części ucha, które biorą udział w mechanicznym przetwarzaniu fali dźwiękowej. Możliwe jest również podłączenie do zwykłego telefonu stacjonarnego specjalnej przystawki, która poprawia i wzmacnia głos.

■ **Komputer**

Umożliwia on zmniejszenie barier komunikacyjnych, gdyż podstawowym językiem w komunikacji komputerowej jest słowo pisane. Wykorzystywać można także syntezytor mowy.

■ **Urządzenia przenośne typu smartfon**

Komunikację osób niesłyszących z osobami słyszącymi znacznie ułatwiają kanały komunikacji, które obecnie stosuje się w smartfonach, np. poczta e-mail, SMS czy aplikacje do komunikacji tekstowej – Skype, Messenger itp. Przydatne są również aplikacje przetwarzające głos na tekst czy te, które łączą się bezpośrednio z tłumaczem języka migowego (Wideotłumacz Polskiego Związku Głuchych Oddziału Łódzkiego, Tłumacz on-line Polskiego Związku Głuchych Oddziału Mazowieckiego, Migam).

■ **System FM**

Jest to urządzenie wspomagające słyszenie w trudnych warunkach akustycznych oraz w sytuacji dużych odległości między mówiącym a osobą z niedosłuchem. Urządzenie to oddziela sygnał mowy od zakłóceń otoczenia (jak np.

⁶ Stanisławski P., *Rehabilitacja – sprzęt dla osób niesłyszących i niedosłyszących*, 2009, <http://www.niepełnosprawni.pl/ledge/x/35615> [dostęp: 14.08.2019].

szumy, pogłos czy hałas), a następnie przekazuje sygnał drogą radiową. Dzięki niemu osoba słabosłysząca może lepiej słyszeć słowa. Osoba mówiąca jest wyposażona w mikrofon i nadajnik, z kolei osoba słabosłysząca w odbiornik podłączony do aparatu słuchowego. System może być podłączony także do innych urządzeń, np. do komputera, dyktafonu czy telefonu komórkowego.

■ Tłumacz języka migowego on-line

System, który służy do komunikacji video między pracownikiem słyszącym a niesłyszącym. Może być oparty na aplikacji mobilnej – wtyczce na stronie internetowej oraz dedykowanej stronie. Dużą popularnością cieszą się aplikacje Polskiego Związku Głuchych: Wideotłumacz oraz Tłumacz on-line.



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 wspomaganego 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 (w zależności 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> oraz
- **Polskiej Fundacji Pomocy Dzieciom Niestyszącym Echo** <http://www.fundacja-echo.pl/> w zakładce <CO ROBIMY> <ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE>.



IV Uprawnienia pracownicze 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 niepełnosprawna 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.

Korzyści pracodawców **V** 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, pracowici, 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 oni 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.

i



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 interesariuszy⁷.

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*).

⁷ <http://www.ekonomiaspoleczna.gov.pl/Spoleczna,odpowiedzialnosc,biznesu,464.html> [dostęp: 14.08.2019].

Przykład:

Pracodawca zatrudnił 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 wyniosłaby – 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 głuchotę i głuchoniemotę⁸.

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/wplaty-obowiazkowe/wysokosc-wplat/>)

Oszczędności związane z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej można obliczyć z wykorzystaniem kalkulatora korzyści zamieszczonego w programie ErgoON – kalkulator korzyści⁹.



⁸ 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.

⁹ Program ErgoON – kalkulator korzyści został opracowany w ramach projektu „Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy” i jest udostępniony na stronie http://www.ciop.pl/model_wsparcia_ON.

Oszczędności związane z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej można obliczyć z wykorzystaniem kalkulatora korzyści zamieszczonego w programie ErgoON – kalkulator¹⁰.

2. Dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych

Jednym z najważniejszych instrumentów wsparcia zatrudniania osób z niepełnosprawnościami 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.

¹⁰ Program ErgoON – kalkulator został opracowany w ramach projektu „Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy” i jest udostępniony na stronie http://www.ciop.pl/model_wsparcia_ON.

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 03-L (zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu), a drugą ze znacznym stopniem niepełnosprawności, z symbolem niepełnosprawności 03-L (zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu).

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

Dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej w stopniu lekkim, z symbolem niepełnosprawności 03-L wyniesie 450 zł.

Dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej w stopniu znacznym, z symbolem niepełnosprawności 03-L wyniesie 1800 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 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 osób niepełnosprawnych oraz urządzeń i 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.



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!



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

9. Wsparcie samozatrudnienia osoby niepełnosprawnej poprzez 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 prowadzącej działalność gospodarczą lub rolniczą
- 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.

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 pożądaných 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” 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 „Staże 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 „Staże 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/>

VI Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy

Prezentowany poradnik „Osoba z niepełnosprawnością słuchową 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.



VII Źródła informacji

- Bałtowska-Jucha M., *Intensywne szkolenie w miejscu pracy – strategia uczenia się. Poradnik instruktażowy*, Warszawa, PSOUU 2015.
- Kławsiuć-Zduńczyk A., Mechuła E., *Zatrudnienie wspomagane jako forma aktywizacji osób z niepełnosprawnością*, *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i praktyka* 2017, 10: 20-23.
- 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.
- Kowalska P., Durko P., *Język migowy jako środek komunikacji społecznej osób głuchych*, *Otorynolaryngologia* 2011, 10(2): 62-64.
- Majewski T., *Edukacja i rehabilitacja osób głuchoniewidomych*, Warszawa, PZN, TPG 1995.
- Majewski T., *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, Warszawa, Centrum Badawczo-Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych 1995.
- Niklewicz-Pijaczyńska M., Sobiecka A., *Rola innowacji w neutralizacji nierówności społecznych na rynku pracy na przykładzie osób niedosłyszących*, *Studia Ekonomiczne* 2017, 310: 164-174.
- Ostrowski M., *Uwarunkowania autonomii osób dorosłych z uszkodzonym słuchem*, *Seminare. Poszukiwania naukowe* 2018, t. 39, 2.
- *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.
- Rymaszewska J., Kiejna A., *Funkcjonowanie społeczne i niesprawność społeczna – definicje, narzędzia oraz znaczenie kliniczne w psychiatrii*, *Postępy Psychiatrii i Neurologii* 2006, t. 15, 2: 99-104.

- Stopa D., *Mój „inny” lektorat – język angielski dla osób słabosłyszących i niesłyszących na Uniwersytecie Jagiellońskim*, Wiadomości o Równości 2013, 3(4): 16-19.
- *Sytuacja osób głuchych w Polsce. Raport zespołu ds. g/Głuchych przy Rzeczniku Praw Obywatelskich*, Warszawa, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich 2014.
- Szczepankowski B., *Niesłyszący – głusi – głuchoniemi. Wyrównywanie szans*, Warszawa, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne 1999.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU 1997 nr 123 poz. 776 ze zm).
- Woźnicka E., *Działania podejmowane na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób z uszkodzonym słuchem na rynku pracy*, [w:] *Naznaczeni, odrzucani i dyskryminowani w badaniach naukowych i praktyce wychowawczej. Ujęcie interdyscyplinarne*, red. nauk. Dzieduszyński P., Łódź, Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Biznesu i Nauk o Zdrowiu 2017.
- Żórawska A., *Gość z niepełnosprawnością słuchu w muzeum*, [w:] *ABC Gość niepełnosprawny w muzeum*, Warszawa, NIMOS 2013, 2.

Źródła internetowe

- Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy. CZĘŚĆ 3 Z 6. Perspektywa osób niesłyszących i niedosłyszących, https://www.pfron.org.pl/fileadmin/files/r/7779_Raport_CZESC_3z6_N_Sluchowa_final.pdf?utm_campaign=pfron&utm_source=df&utm_medium=download [dostęp: 14.08.2019]
- Cohen J., *Praktyczny poradnik savoir-vivre wobec osób niepełnosprawnych*, USS, tłum. na zlec. MPiPS, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <https://rownosc.info/bibliography/publication/praktyczny-poradnik-savoir-vivre-wobec-osob-niepen> [dostęp: 14.08.2019].
- Eunika L., *Aktywizacja zawodowa i społeczna osób z dysfunkcją słuchu i mowy*, <http://psps.pl/uploads/FIO%202014/Wyk%C5%82ady/Niepe%C5%82nosprawno%C5%9B%C4%87%20s%C5%82uchu%20i%20mowy.Aktywizacja%20zawodowa%20i%20spo%C5%82eczna%20os%C3%B3b%20z%20dysfunkcj%C4%85%20s%C5%82uchu%20i%20mowy.%20p.%20Eunika%20Lech;%20Fundacja%20TON.pdf> [dostęp: 14.08.2019].

- *Informacja dla wszystkich. Europejskie standardy przygotowania tekstu łatwego do czytania i zrozumienia*, Warszawa MPiPS, Biuro pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych 2010, <https://rownosc.info/bibliography/publication/informacja-dla-wszystkich-europejskie-standardy-pr> [dostęp: 14.08.2019].
- Kowal J., Januszewicz M., Jura M., *Opracowanie na temat metodyki nauczania języka polskiego jako obcego dla głuchych w kontekście aktywizacji zawodowej*, Dobre Kadry. Centrum badawczo-szkoleniowe, Wrocław, http://www.glusiwpracy.dobrekadry.pl/dokumenty/Opracowanie_poswiecone_metodyce_nauczania.pdf [dostęp: 14.08.2019].
- Kowal K., Stadnicki W., *Raport na temat barier występujących na styku osoba Głucha – potencjalny pracodawca*, Dobre Kadry. Centrum badawczo-szkoleniowe, Wrocław, <http://www.glusiwpracy.dobrekadry.pl/dokumenty/Raport-bariery.pdf> [dostęp: 14.08.2019].
- Kowal K., Stadnicki W., *Raport na temat kompetencji zawodowych i kluczowych koniecznych do uzupełnienia przez osoby głuche*, Dobre Kadry. Centrum badawczo-szkoleniowe, Wrocław, http://www.glusiwpracy.dobrekadry.pl/dokumenty/Raport-kompetencje_zawodowe_i_kluczowe.pdf [dostęp: 14.08.2019].
- Piekot T., *Raport z badań zogniskowanych – tożsamość zawodowa osób głuchych i ich problemy na rynku pracy*, Dobre Kadry. Centrum badawczo-szkoleniowe, Wrocław, http://www.glusiwpracy.dobrekadry.pl/dokumenty/Opracowanie_jakosciowe.pdf [dostęp: 14.08.2019].
- Pilarska J., *Tolerancyjni pracodawcy? Dobrze słyszeć*, <https://slyszymy.pl/> [dostęp: 14.08.2019].
- Stanisławski P., *Rehabilitacja – sprzęt dla osób niesłyszących i niedosłyszących*, 2009, <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/35615> [dostęp: 14.08.2019].
- WHO, *Deafness and hearing loss*, 2018, <http://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>.
- WHO Report of the Informal Working Group On Prevention Of Deafness And Hearing Impairment Programme Planning, Geneva, 1991.

ISBN 978-83-7373-288-9