

„Equal” bez tajemnic (IV)

Dlaczego warto zatrudnić niepełnosprawnych?

Jedną z form wcielenia w życie Inicjatywy Wspólnotowej „Equal” stanowiło na terenie powiatu bieszczadzkiego Partnerstwo na Rzecz Rozwoju Zawodowego „Animator”. Zaś jednym z partnerów w realizacji „Animatora” w Bieszczadach był Środowiskowy Dom Samopomocy w Ustrzykach, który sprawował opiekę nad grupą zainteresowanych zdobyciem pracy osób niepełnosprawnych.

W ramach „Animatora” bezrobotni niepełnosprawni przeszli m.in. przez cykle szkoleń przyuczających ich do zawodu lub poszerzających ich zawodowe kompetencje. Mieli możliwość uczestnictwa w następujących szkoleniach: kurs prawa jazdy (kat. B, C, C+E, D), j. angielski, podstawowa obsługa komputera, księgowość wspomagana komputerem, ECDL, grafika komputerowa, gospodarka magazynowa, obsługa kasy fiskalnej, jak prowadzić własną działalność gospodarczą, opiekunka w zakresie usług pielęgnacyjnych i gospodarczych, palacz CO, bukietarstwo, spawacz Mig-Mag, fryzjerstwo damsko-męskie, barman/ kelner/ bufetowy, kurs uzupełniający dla kierowców na przewóz osób i rzeczy, masaż.



Niektórzy z członków tej grupy już w trakcie programu albo bezpośrednio po jego zakończeniu zdobyli pracę. Pozostali liczą na to, że również uda im się znaleźć pracę, że znajdą się na naszym terenie pracodawcy, którzy zechcą ich zatrudnić. A może to być dobry interes dla obu stron.

Co daje pracodawcy zatrudnienie osoby niepełnosprawnej? Czy warto zatrudniać takie osoby? Na jaką pomoc może liczyć pracodawca?

Niepełnosprawny, który posiada kwalifikacje jakich oczekuje od niego praco-



dawca, jest najczęściej pracowity, sumienny, ambitny i zmotywowany. Tymi cechami oraz zaangażowaniem i lojalnością często nadrabia ewentualne ograniczenia związane z jego niepełnosprawnością.

Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jest obowiązany zgodnie z art. 21 Ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dokonywać comiesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i nie są to małe pieniądze.

Przykład: pracodawca zatrudniający 60 pracowników (60 etatów), który nie zatrudnia żadnej osoby niepełnosprawnej, płaci co miesiąc ok. 4 tys. zł na rzecz PFRON. Mógłby tego uniknąć i sam w większym zakresie decydować o tych pieniądzach, zatrudniając 6% załogi (w przypadku niektórych pracodawców wskaźnik ten jest niższy, np. samorzady w 2007 r. – 5%) ze stopniem niepełnosprawności.

Firma, która zatrudnia osobę niepełnosprawną, może otrzymać dofinans-

Dwutygodnik

Śr. nakład 1500 egz.

Zasięg lokalny



sowanie do jej wynagrodzenia. Wysokość tego dofinansowania zależy od rodzaju pracodawcy (rynek chroniony i otwarty), stopnia i rodzaju niepełnosprawności oraz czasu pracy. W niektórych przypadkach kwota dofinansowania przekracza 1000 zł.

Dokładne informacje dotyczące procedury rejestracji, przyznawania i rozliczania dofinansowania do wynagrodzenia znajdują się na stronie www.pfron.org.pl (w zakładce: system obsługi dofinansowań).

Aby pomóc zatrudnionej osobie niepełnosprawnej w wykonywaniu trudnych czynności na swoim stanowisku pracy, pomóc w komunikowaniu się z innymi pracownikami w firmie, może zatrudnić tzw. asystenta osoby niepełnosprawnej, a następnie ubiegać się o zwrot kosztów wynagrodzenia tego asystenta.

Obowiązkiem wynikającym ze wspomnianej ustawy jest przystosowanie przez pracodawcę miejsca pracy dla osoby niepełnosprawnej. Środki na przystosowanie tego miejsca, adaptacje pomieszczeń czy urządzeń - nawet do 15-krotnego przeciętnego wynagrodzenia! - pracodawca może otrzymać w zamian za gwarancję zatrudnienia osoby niepełnosprawnej przez 36 miesięcy.

Osoba niepełnosprawna, którą chce zatrudnić firma, może wymagać dodatkowego przeszkolenia. Pracodawca wówczas ma prawo ubiegać się o refundację nawet 90% wartości tego szkolenia (nie więcej jednak niż dwukrotność przeciętnego wynagrodzenia). Aby otrzymać refundację, należy wcześniej podpisać stosowną umo-

wę ze starostą.

Pracodawca może też zatrudniać osoby niepełnosprawne poprzez specjalne programy, np. program PFRON „Osoby niepełnosprawne w służbie publicznej”. Czas trwania projektu 36 miesięcy + 6 miesięcy. Korzyści wynikające z tego programu:

- możliwość uzyskania 15 tys. zł na wyposażenie nowego miejsca pracy;
- możliwość otrzymania pieniędzy na przeszkolenie zatrudnionej osoby;
- otrzymanie refundacji wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenie społeczne co drugi miesiąc (tj. za 18 miesięcy).

Reasumując, trzeba stwierdzić, że - podobnie jak w krajach zachodnich UE - także w Polsce istnieje całkiem niezły i na pewno wart uwagi pracodawców system finansowego wspomagania, który rekompensuje im zwiększone koszty związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Każdy przedsiębiorca bez problemu wyliczy, że rachunek ekonomiczny w tej materii wygląda zachęcająco. Do tego należy dolożyć jeszcze olbrzymie dobro „wyrządzone” niepełnosprawnym. Dla większości tych osób tak naprawdę właśnie praca i niezależność ekonomiczna daje szansę na faktyczne „wyjście” z niepełnosprawności i ułożenie sobie życia.

Odpowiadając na postawione na początku pytanie, warto szczególnie w obecnej sytuacji na rynku pracy, aby pracodawcy zatrudniali osoby niepełnosprawne. Będzie to z korzyścią dla jednych i drugich.

Ryszard Urban

EQUAL



EFSD

Artykuł sponsorowany

Dwutygodnik

Śr. nakład 1500 egz.

Zasięg lokalny

