

# Informator dla Przedsiębiorców

**"Osoby z Niepełnosprawnościami na rynku  
pracy – aspekty prawne i podatkowe"**

*Karkonoski Sejmik Osób Niepełnosprawnych*



## Informator dla Przedsiębiorców

### "Osoby z Niepełnosprawnościami na rynku pracy- aspekty prawne i podatkowe"

Współczynnik aktywności  
zawodowej osób  
z niepełnosprawnościami  
**dziś wynosi ok. 30 proc**



Współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami dziś wynosi ok. 30 proc., co oznacza, że niecała jedna trzecia tej grupy w wieku produkcyjnym podejmuje pracę. Zgodnie z zapowiadaną rządową strategią ten odsetek ma wzrosnąć w ciągu kilku najbliższych lat do 45 proc. Chociaż sytuacja w ostatnich latach znacznie się poprawiła, wciąż jest dużo do zrobienia, jeśli chodzi o aktywizację zawodową tej grupy społeczeństwa. Chodzi nie tylko o zmianę regulacji dotyczących np. systemu orzekania o niepełnosprawności czy dopłat do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, lecz także o edukację samych zainteresowanych i ich opiekunów, jak i pracodawców oraz pracowników, że niepełnosprawność nie jest przeciwwskazaniem do pracy.



## Słowo wstępu

### **Stanisław Schubert**

Prezes Karkonoskiego  
Sejmiku Osób  
Niepełnosprawnych



Karkonoski Sejmik Osób Niepełnosprawnych to organizacja pozarządowa pożytku publicznego, która od dobrych 15 lat spełniając oczekiwania osób niepełnosprawnych stara się zabezpieczyć im to co w życiu jest najważniejsze, możliwość zarobkowania na własne cele rodzinne.

Corocznie organizujemy co najmniej 2 lub 3 projekty, które dotyczą właśnie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Kiedyś ta działalność dotyczyła właściwie zakładów pracy chronionej, która dzisiaj już funkcjonuje szczątkowo, dlatego idzie o otwarty rynek pracy i muszę powiedzieć że coraz więcej w tym sukcesu. Nie wiem czy to powód, że nie ma pracowników „normalnych”, że musicie się Państwo jako pracodawcy opierać się na niepełnosprawnych, ale zapewniam, że to wspaniały materiał na pracownika.

Po naszych wieloletnich doświadczeniach wiemy, że pierwszy kontakt osoby niepełnosprawnej, adepta do pracy w waszym przedsiębiorstwie jest być może trudne, być może nawet nieoczekiwane, ale potem przekonacie się, że to wspaniali pracownicy, to wyjątkowo sumienni, to pracownicy rzetelni, my wiemy co tracimy kiedy staje się faktem, że tej pracy nie ma.

Niestety zdarza się często, że wielu pracodawców te wymogi, które niesie ze sobą rynek niepełnosprawności, nie mogą być spełnione poprzez ewentualne ciężary architektoniczne lub też inne bariery, ale zatrudnienie osób niepełnosprawnych i relacje do nich jako pewnego rodzaju splot zdarzeń, bo zapewniam Państwa, że najważniejszą jest bariera mentalna, psychiczna w nas samych i w Was drodzy przedsiębiorcy, których właściwie zapraszam do tego żebyście pojmowali zatrudnienie osób niepełnosprawnych i relacje do nich jako pewnego rodzaju sploty zdarzeń, bo każdy z nas kiedyś będzie miał 50, 60, 70 lat, będzie gorzej widział, gorzej słyszał, a może trudniej mu będzie dobiec do uciekającego autobusu, nie mówiąc o tym, że nikt nie dostał łaski młodości, zdrowia i urody na zawsze, a zatem ten element zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy jest cały czas w sferze prób i to nie tylko w Polsce, ale również w Skandynawii i w zachodniej Europie i myślę, że uczmy się na błędach, ale uczmy się również wyciągając z tego pozytywne wnioski, bo w naszej praktyce wiemy że ilość niepełnosprawnych podejmujących pracę jest coraz większa i to jest ogromny powód do zadowolenia bo osiągamy zawsze wskaźniki swego zatrudnienia.



Co na to wpływa? a no to że bardziej stabilna jest sytuacja osób niepełnosprawnych, gdy idzie o renty, przypominam państwu, że jeszcze nie tak dawno było pojęcie tak zwanej pułapki rentowej, polegającej na tym, że gdy tylko orzecznik w ZUS dowiedział się o tym, że osoba pracuje natychmiast obniżał jej grupę rentową o jeden lub też pozbawiał też tego świadczenia zupełnie, dzisiaj już naprawdę tego nie ma, choć oczywiście do samego orzecznictwa mamy wiele uwag. Taką wisienką na torcie gdzie idzie o sprawy związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych jest właściwie inicjatywa Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, który się nazywa stabilne zatrudnienie.

Właściwie dzięki wielu naszym postulatom sięgnęliśmy do właśnie młodych ludzi, ale również do tych którzy stracili pracę na skutek wypadku, choroby, w wieku dojrzałym. Trudno sobie dzisiaj wyobrazić aby osoba, która ma ukończone wyższe studia i zachorowała lub też miała wypadek aby podjęła pracę jako portier, bodygard jako człowiek pilnujący jakiś zdarzeń to się najczęściej nie zdarzało, ale niestety do niedawna to była jedyna oferta dla takich właśnie osób niepełnosprawnych.

Otóż Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych od 3 lat realizuje program stabilne zatrudnienie, który dotyczy zatrudnienia początkowo na stażach osób niepełnosprawnych w jednostkach administracji publicznej, ministerstwa, na policji, w wojsku, w różnego rodzaju służbach innych, a także w urzędzie wojewódzkim. Realizujemy ten projekt już od 3 lat i myślę, że osiągamy dobre wskaźniki. To piękne, że największy pracodawca czyli administracja państwowa pochyliła się nad tym problemem i żeby jeszcze tym śladem poszły jednostki samorządu terytorialnego czyli urzędy marszałkowskie, a może i gminy bo przecież najtrudniejsza sytuacja jeżeli chodzi o zatrudnienie jest właśnie w tych dalej położonych miejscowościach. My Państwu za to serdecznie dziękujemy, że jesteście razem z nami, jesteśmy wrażliwi na to co państwo nam mówicie o tych naszych podopiecznych, których kierujemy do Was, przyjmujemy z pokorą także Wasze uwagi co do pracy naszych trenerów pracy i opiekunów tych praktyk, ale to dobry kierunek, pozostaniemy przy tym, a my serdecznie z Karkonoskiego Sejmiku Osób Niepełnosprawnych Państwa pozdrawiamy, dziękuję.



**Andrzej Gonia**  
Dyrektor lubuskiego  
oddziału PFRON



***Mówimy bardzo dużo o potrzebie aktywizacji osób z niepełnosprawnością i korzyści z niej płynących. Niewątpliwie jest jeszcze wiele do zrobienia w tym obszarze...***

Najślusznieszą odpowiedzią, najbardziej trafną jest to, że mamy problem mentalny. Oczywiście są pewne "fizyczne" problemy takie jak przystosowanie stanowiska pracy, czasami przystosowanie budynku do potrzeb osób z niepełnosprawnością, problemy z dojazdami OzN do miejsca pracy i to właśnie ta bariera komunikacyjna jest jedną z ważniejszych. Natomiast myślę, że dzięki różnego rodzaju dofinansowaniom i różnego rodzaju wsparciu ze strony Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, wszelkie bariery jeżeli chcemy, można pokonać, można przełamać, mogą być one zniwelowane. Wydaje mi się, że dla wielu pracodawców jest problem z postrzeganiem osób niepełnosprawnych jako pracowników, że są obawy dotyczące wydajności tych osób.

Dlatego ważne jest, aby zmienić podejście pracodawców aby dostrzegli osoby niepełnosprawne jako aktywnych i kompetentnych pracowników, którzy mogą wносить wartość do firmy. Właśnie dlatego warto edukować pracodawców na temat różnych rodzajów niepełnosprawności i sposobów, w jakie mogą dostosować miejsce pracy, aby umożliwić osobom niepełnosprawnym pełne uczestnictwo w życiu zawodowym.

Bardzo ważnym elementem jest edukacja i przekazywanie wiedzy pracodawcom na temat wsparcia finansowego i instytucjonalnego dla OzN. Ważne jest aby pracodawcy mieli świadomość tych możliwości i korzyści, jakie mogą wyniknąć z wykorzystania tych środków. Dzięki temu potencjalne problemy związane z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami mogą być zniwelowane. Druga rzecz to przełamanie tej pewnej bariery dotyczącej postrzegania osób z niepełnosprawnościami jako aktywnych i cenionych pracowników ze względu na ich zdolności. Bariera komunikacyjna może być szczególnie trudna dla osób z niepełnosprawnościami w mniejszych miejscowościach, gdzie znalezienie pracy i dotarcie do niej może być wyzwaniem. Współpraca między Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, a samorządami może pomóc w zmianie tej sytuacji i stworzeniu bardziej dostępnych możliwości zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami.

Dążenie do przełamania barier komunikacyjnych i promowanie zdolności osób z niepełnosprawnościami jest ważnym celem, który może przynieść korzyści i zarówno dla pracowników jak i pracodawców. Istnieją też pewne bariery związane z urzędniczo-prawnym aspektem orzecznictwa ZUS-owskiego, które mogą wpływać na postrzeganie osób z niepełnosprawnościami i ich zdolności do pracy. Niefortunne nazewnictwo takie jak „całkowita niezdolność do pracy” dla osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności może być mylące i tworzyć bariery mentalne w poszukiwaniu zatrudnienia dla pracodawców, może to sugerować że osoba jest całkowicie niezdolna do pracy co może wpływać na ich decyzje zatrudnieniowe.

Zmiana tego nazewnictwa może być pierwszym krokiem w eliminowaniu tych barier i poprawie postrzegania osób z niepełnosprawnościami w kontekście zatrudnienia. Wspieranie bardziej precyzyjnego i pozytywnego języka w orzecznictwie może pomóc w promowaniu aktywnego zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami

Ze swojej strony chciałbym powiedzieć, że osoby z niepełnosprawnością mogą przynieść wiele korzyści do naszych zespołów pracy, dzięki ich różnorodnym doświadczeniom i umiejętnościom.

Chciałbym podkreślić, że u nas w oddziale połowa pracowników to są osoby które są osobami z niepełnosprawnością i ta praca naprawdę dobrze się układa, oczywiście czasami to wymaga jakiegoś wsparcia, natomiast wydaje mi się, że ci pracownicy nie odbiegają w żaden sposób od tych, którzy tych orzeczeń o niepełnosprawności nie posiadają. Ważne jest, aby dać im szansę, aby mogły pokazać, do czego są zdolne. Wiem, że nie zawsze jest łatwo i czasami wymaga to dodatkowych nakładów, ale warto się postarać, ponieważ wszyscy zasługujemy na szansę, na pracę i rozwój. Dlatego zachęcam wszystkich pracodawców do zapoznania się z możliwościami wsparcia oferowanymi przez PFRON oraz do otwarcia się na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami. Mamy przy oddziałach PFRON centra informacyjno-doradcze dla osób z niepełnosprawnością, ale również one obsługują pracodawców i tam można otrzymać naprawdę kompleksową informację dotyczącą wsparcia jakie pracodawca może uzyskać przy zatrudnieniu osoby z niepełnosprawnością. Niech to będzie krok w kierunku budowania bardziej przyjaznego zróżnicowanego środowiska pracy, które promuje różnorodność i szanuje każdego pracownika bez względu na ich umiejętności czy ograniczenia.

## Kwestie prawne i podatkowe

**Michał  
Wierzchowski**  
Radca Prawny



### ***Czy prawo do urlopu dodatkowego zależy od stażu pracy albo innych czynników związanych z osobą niepełnosprawną.***

Nie. Prawo do urlopu dodatkowego dla osoby niepełnosprawnej nie zależy od żadnych dodatkowych czynników. Należy jednak wskazać iż zgodnie z ustawą, niepełnosprawność musi być powyżej lekkiego stopnia. Pracodawca nie może w żaden inny sposób uzależniać wspomnianego urlopu ani ograniczać dostępu do tych dni wolnych dla pracownika.

### ***Ile urlopu niepełnosprawnemu pracownikowi przysługuje na turnus rehabilitacyjny.***

Należy zwrócić uwagę iż często jest on błędnie nazywany urlopem. Otóż pracownik ma prawo do płatnego zwolnienia w okresie, na który może się udać na turnus rehabilitacyjny. Warunkiem skorzystania z takiego uprawnienia jest niepełnosprawność na poziomie co najmniej umiarkowanym oraz skierowanie przez lekarza prowadzącego na taki turnus. Okres płatnego zwolnienia w ciągu roku wynosi 21 dni.



***Czy pracownikowi niepełnosprawnemu przysługuje prawo do wyjścia z pracy za wynagrodzeniem dla celów medycznych.***

Tak. Pracownikowi przysługuje prawo do opuszczenia miejsca pracy do płatnego zwolnienia, albo przeprowadzonej rehabilitacji. Jednak istotne jest aby wyjście z pracy związane było z wykorzystaniem takich uprawnień, gdy nie ma możliwości spełnienia ich w innym czasie, czy też w innych okolicznościach. Może to być wyjście do sklepu ortopedycznego, albo przeprowadzonej rehabilitacji, zabiegu czy też badania.

***Czy niepełnosprawny pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy.***

Art. 134 kodeksu pracy gwarantuje każdemu pracownikowi 15 minut przerwy po 6h świadczenia pracy. Jednak niezależnie od tego faktu, niepełnosprawny pracownik ma prawo do jeszcze jednej dodatkowej 15-minutowej przerwy na gimnastykę. W tym przypadku pracodawca nie może również uzależniać tego prawa od jakichkolwiek innych okoliczności poza tymi wykazanymi w ustawie dotyczącej osób niepełnosprawnych.



### ***Czy pracodawca odnosi jakieś korzyści związane z zatrudnieniem pracownika niepełnosprawnego.***

Tak. Pracodawca zatrudniając pracownika z niepełnosprawnością może odnieść wiele korzyści, szczególnie w aspekcie ekonomicznym. Może otrzymać dofinansowanie na wynagrodzenie albo na przystosowanie miejsca pracy takiego pracownika i nie dotyczy to tylko kwestii, np. windy dojazdowej, ale dotyczy to również dofinansowania do prawa jazdy, oprogramowania laptopa dla takiego pracownika.

Ponadto w pewnych okolicznościach pracodawca może być zwolniony od obowiązku zapłaty na PFRON, która występuje, gdy nie jest zatrudniona odpowiednia ilość osób z określonym stopniem niepełnosprawności.

### ***Czy osoba niepełnosprawna może pracować w godzinach nocnych.***

Niezależnie od orzeczenia o stopniu i rodzaju tej niepełnosprawności, pracownik nie może świadczyć pracy w godzinach nocnych. Jest to zasada, od której są dwa wyjątki:

- 1) kiedy pracownik co do zasady musi pracować w godzinach nocnych, np. jako stróż albo pracownik ochrony,
- 2) gdy pracownik złoży oświadczenie iż nie występują przeszkody medyczne, oraz że zgadza się pracować w godzinach nocnych.

## ***Czy pracodawca może odmówić udzielenia pracownikowi zwolnienia na turnus rehabilitacyjny.***

Jeżeli pracownik z niepełnosprawnościami spełnia wszystkie wymogi do uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym to pracodawca absolutnie nie może odmówić udziału w nim. Takie zachowanie pracodawcy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i rodzi po jego stronie odpowiedzialność. Z jednej strony z zakresu kodeksu pracy i prawa pracy, z drugiej strony w niektórych warunkach odpowiedzialność cywilno-prawną za szkodę wywołaną w majątku lub w zdrowiu takiego pracownika.



***Czy zakładając działalność gospodarczą jako niepełnosprawny mogę liczyć na refundację składek emerytalnych.***

Tak. PFRON refunduje osobom z niepełnosprawnością pewną część składek emerytalnych i związanych ze świadczeniem rentowym, pod warunkiem opłacenia tych składek w terminie i złożenie odpowiedniego wniosku. Wysokość refundacji zależy od stopnia niepełnosprawności takiej osoby. Warto skorzystać z takiego dofinansowania gdyż pozwoli ona na urynkowanie swoich usług i uzyskanie wymiernych korzyści.

***Czy pracodawca może dołożyć dodatkowe nowe obowiązki pracownikowi z niepełnosprawnością.***

Należy podkreślić, że pracownik z orzeczeniem o niepełnosprawności jest dokładnie taki sam jak inni pracownicy. W związku z tym obowiązują go podstawowe normy związane z obowiązkami pracowniczymi przedstawione w kodeksie pracy, a to oznacza iż pracodawca może co do zasady wypowiedzieć w pewnych okolicznościach obowiązki czy też je zmienić i czasami wymagają one potwierdzenia pracownika. Jest to związane ze stosunkiem pracy i należy w każdym wypadku zajrzeć do umowy o pracę aby można było rozpatrzyć konkretną sytuację, czy jest to na tyle istotna zmiana aby pracodawca mógł dokonać jest jednostronnie czy wymaga jej aneksowania bądź wypowiedzenia warunków pracy lub płacy.

***Jaki wymiar dodatkowego urlopu przysługuje pracownikowi z niepełnosprawnością zatrudnionego na połowę etatu.***

Jeżeli chodzi o dodatkowy wymiar urlopu dla pracownika z niepełnosprawnością to jest on obliczany proporcjonalnie w zależności od etatu w jakim pracownik świadczy pracę. Na pełnym etacie wynosi on 10dni, więc pracownikowi wykonującemu pracę na połowie etatu należy się 5 dni z tego tytułu.

***O co może wnioskować pracownik, który jest rodzicem dziecka niepełnosprawnego.***

Pracownik, który opiekuje się dzieckiem niepełnosprawnym może wnioskować do pracodawcy o ustalenie indywidualnego rozkładu pracy i jest to uregulowane w artykule 142 kodeksu pracy. Aby rozpocząć taką procedurę należy złożyć wniosek na piśmie. Jednakże pracodawca nie jest związany tym wnioskiem, poza nielicznymi wyjątkami wskazanymi w przepisach kodeksu pracy. Nie zawsze jednak kończy się to dla pracownika pozytywnym rozpatrzeniem.

***Jakie warunki musi spełnić pracodawca do zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością aby uzyskać odpowiednie dofinansowanie.***

Aby otrzymać dofinansowanie do zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością, pracodawca musi spełnić wymogi. Podstawowym warunkiem jest zatrudnienie takiej osoby zgodnie z kodeksem pracy. Następnym jest, aby niepełnosprawność pracownika była potwierdzona odpowiednim dokumentem stwierdzającym, że jest osobą niepełnosprawną. Ponadto pracodawca musi posiadać wiedzę, że zatrudnia pracownika z niepełnosprawnością, nie później niż w dniu podpisania umowy o pracę. Dodatkowo powinien wykazać, że tworząc miejsce pracy chce uzyskać pracownika z rynku. Jednakże warto zawsze sprawdzić aktualne obowiązki pracodawcy na stronie PFRON-u, gdyż mogą one się zmieniać wraz z ustawą obowiązującą w tym zakresie.



## O zatrudnianiu Osób z perspektywy psychologa

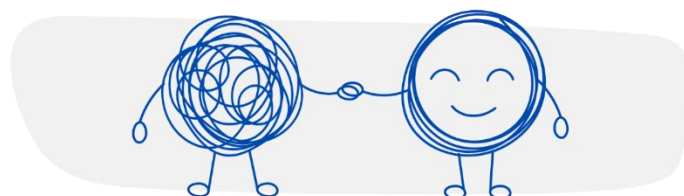
**Ewelina Bondyra-Łuczka**  
psycholog w projektach  
KSON, psycholog biznesu



Środowisko pracy ma ogromny wpływ na osobę z niepełnosprawnością. Jeśli środowisko pracy jest przyjazne i akceptujące, osoba z niepełnosprawnością może czuć się bardziej zintegrowana w zespole i mieć większą motywację do pracy. Dobrze zaprojektowane i sprzyjające środowisko pracy może zwiększyć motywację pracowników, poprawić ich efektywność w wykonywaniu obowiązków oraz zwiększyć ogólną satysfakcję z pracy. Natomiast brak odpowiednich udogodnień i wsparcia może prowadzić do izolacji, frustracji i obniżonej samooceny. Nieodpowiednie warunki pracy mogą prowadzić do stresu, zmęczenia, braku zaangażowania oraz obniżenia morale wśród pracowników.



Dlatego współczesne miejsca pracy powinny być dostosowane do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, aby umożliwić im pełne uczestnictwo i wykonywanie swoich obowiązków zawodowych. Ważne jest, aby pracodawcy i współpracownicy byli świadomi potrzeb osób z niepełnosprawnościami i podejmowali działania mające na celu eliminowanie barier architektonicznych, komunikacyjnych i społecznych. Pozytywne podejście oraz wsparcie ze strony współpracowników mogą pomóc osobie z niepełnosprawnością osiągnąć sukces zawodowy i rozwijać się w pracy. Warto zadbać o przyjazną atmosferę i relacje międzyludzkie, ponieważ dobre relacje z kolegami i przełożonymi mogą sprawić, że praca staje się bardziej przyjemna i efektywna. Także zapewnienie pracownikom odpowiednich narzędzi do wykonywania pracy pozwala na zwiększenie produktywności i skuteczności. Możliwość rozwoju zawodowego oraz elastyczność w wykonywaniu obowiązków mogą sprawić, że niepełnosprawni pracownicy będą bardziej zaangażowani i lojalni wobec firmy.



## Komentarz

**Agnieszka Marzec**  
doradca zawodowy  
i trener pracy KSON



Jestem doradcą zawodowym i trenerem pracy w Karkonoskim Sejmiku Osób Niepełnosprawnych. Doradca zawodowy w pracy z osobami bezrobotnymi, osobami z niepełnosprawnościami pochyła się nad posiadanymi kompetencjami, zarówno zawodowymi jak i społecznymi. Doradca pomaga ludziom w odkrywaniu ich potencjału, predyspozycji, a także zainteresowań zawodowych, ocenia motywację jaką kieruje się dana osoba przy dokonywaniu wyborów zawodowych. Doradca współpracuje, pomaga w wyborze odpowiedniej ścieżki zawodowej i ścieżki kariery, stara się identyfikować silne, ale również słabsze strony. Omawia z osobą bezrobotną wartości, które związane są z pracą, które stoją obok potrzeb oraz preferencji zawodowych. Takie wartości stanowią często motor napędowy rozwoju zawodowego, to one mają wpływ na różnicowanie się aspiracji i ustalania swoistych celów zawodowych.

Doradca stara się odkrywać potrzeby osoby z którą współpracuje, na przykład potrzeby szkoleniowe czy potrzeby uzupełnienia doświadczenia zawodowego ustala z klientem, uczestnikiem projektu i jego cele zawodowe, wspólnie dzielą je na cele cząstkowe i wyznaczają cel główny. Doradca we współpracy z osobami z niepełnosprawnością powinien być szczególnie uwrażliwiony na niekorzystną sytuację zdrowotną, w której to znalazł się jego klient, uczestnik, osoba bezrobotna. Doradca ma za zadanie sprostać jego potrzebom, stara się skonfrontować wyobrażenia z możliwościami takiej osoby, ale także stara się pomóc rozwinąć skrzydła.

Doradca oczywiście nie może decydować za osobę bezrobotną, ale stanowić dla niej podporę dążyć do tego by sama dokonywała trafnych i odpowiedzialnych wyborów, decyzji Doradca zawodowy stanowi wsparcie w poznaniu siebie, powinien być także pewnego rodzaju barometrem oceny sytuacji, w której obecnie znajduje się osoba pozostająca bez pracy, bez zatrudnienia.

Doradca rozpoznaje uwarunkowania osobiste, zawodowe, ocenia również szansę względem możliwości jakie aktualnie niesie rynek pracy, obserwuje tendencję rynku pracy, zmiany.

Doradca powinien również szacować to w odniesieniu do tego co jest w stanie zaoferować osoba bezrobotna, jaki potencjał ta osoba prezentuje. Doradca szacuje wówczas deficyty stara się wspomóc osobę bezrobotną właśnie w rozwoju jej umiejętności, kwalifikacji zawodowych.

Doradca może pomóc każdemu kto stoi przed wyborem ścieżki edukacyjnej lub zawodowej, może pomóc również osobom, które chciałyby się przekwalifikować albo właśnie uzupełnić dotychczasowe umiejętności. Kontakt z doradcą zazwyczaj owocuje zwiększeniem szans na znalezienie optymalnej pracy, owocuje również poszerzeniem umiejętności zawodowych, wzrastają kompetencje społeczne, wzrasta pewność siebie.

Doradca pracuje nad utrzymaniem motywacji, pracuje nad lepszym radzeniem sobie takiej osoby z wyzwaniami rynku pracy. To bardzo satysfakcjonująca praca także dla samego doradcy, dla mnie osobiście również, ponieważ pracując z osobami w przeróżnych sytuacjach i momentach ich ścieżki zawodowej mogę jednocześnie być świadkiem procesu rozwoju, wspaniałego rozkwitu takiej osoby i docelowo poprawy jej dotychczasowej sytuacji.

Podsumowując, warto zadbać o takie środowisko pracy, które będzie wspierające wszystkich naszych pracowników, także tych z niepełnosprawnościami. Takie podejście zbuduje większą motywację i satysfakcję z wykonywanych zadań.

## Apel do pracodawców

*Drodzy Pracodawcy,*

Chcielibyśmy zwrócić Waszą uwagę na niezwykle ważny temat, jakim jest zatrudnianie osób z niepełnosprawnością. Jest to grupa społeczna, która często ma trudności w znalezieniu pracy pomimo posiadania odpowiednich kwalifikacji i umiejętności. Dlatego też, zwracamy się do was z apelem:

Nie bójmy się zatrudniać osób z niepełnosprawnością. Pracownicy z niepełnosprawnościami są równie zdolni i kompetentni jak wszyscy inni. Mają do zaoferowania wiele wartości dodanych takich jak determinacja, zaangażowanie i różnorodne perspektywy. Zatrudnienie ich nie tylko przyczynia się do ich integracji społecznej, ale również przynosi korzyści dla samego pracodawcy. Firmy, które angażują osoby z niepełnosprawnościami, mogą liczyć na lojalnych i zaangażowanych pracowników. Ci ludzie są wdzięczni za możliwość pracy i z reguły przynoszą ze sobą pozytywną energię oraz chęć do nauki i rozwoju. Dodatkowo, zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami może przyczynić się do poprawy wizerunku firmy oraz zwiększenia różnorodności w miejscu pracy.



Pamiętajmy także, że żadna praca nie wymaga od człowieka, który ma ją wykonywać pełnej sprawności. Jedne prace wymagają wysokiej sprawności fizycznej lub manualnej, inne wysokiej sprawności intelektualnej, specjalnych zdolności i umiejętności lub cech osobowości.

Osoby niepełnosprawne na skutek ograniczenia i naruszenia funkcji organizmu nie tracą wszystkich możliwości. Zachowują umiejętności wykonywania wielu czynności oraz sprawności i zdolności, które mogą stanowić podstawę do szkolenia i kształcenia zawodowego oraz odpowiedniego zatrudnienia. Nie dajmy się zwieść stereotypom i obawom. Osoby z niepełnosprawnościami mają wiele do zaoferowania i zasługują na szansę na godną pracę. Zachęcam wszystkich pracodawców do otwartości i akceptacji, a także do podejmowania działań na rzecz integracji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami to nie tylko kwestia sprawiedliwości społecznej, ale także ekonomicznej. To inwestycja w kapitał ludzki, która może przynieść wiele korzyści zarówno dla pracowników, jak i dla samej firmy. Bądźmy otwarci na różnorodność i dajmy szansę wszystkim, niezależnie od ewentualnych ograniczeń czy niepełnosprawności.

*Trenerzy Karkonoskiego Sejmiku  
Osób Niepełnosprawnych*





\*\*\*

Prezydent RP w dniu 23 stycznia 2023 r. podpisał ustawę z dnia 14 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. **Ustawa obowiązuje od 1 stycznia 2023 r. Zwiększone zostaną środki przewidziane na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) dodatkowo o ponad 400 mln zł rocznie.**



## Notatki



# Notatki



# Notatki



Informator powstał w ramach kampanii

# I'M JUST LIKE YOU

Organizator:



Partnerzy:



Patronat honorowy:



Patronat medialny:

