

## Pracownik niepełnosprawny – usprawnienie dla firmy

---

Czy kiedykolwiek rozważałeś przyjęcie do pracy w swojej firmie osoby niepełnosprawnej?

Czy formułowane przez siebie ogłoszenia o pracę konstruowane są w taki sposób, że zachęcają osoby niepełnosprawne, spełniające podane przez siebie wymagania, do zgłoszenia się na rozmowę kwalifikacyjną? Jeżeli należysz do przedsiębiorców, którzy nie rozważyli jeszcze przyjęcia do pracy w swojej firmie osoby niepełnosprawnej, lepiej zastanów się dobrze, możesz bowiem przegapić korzystne dla twojej firmy rozwiązanie.



Zacznijmy od rozwiania wątpliwości dotyczącej jednego ważnego aspektu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Niepełnosprawność nie oznacza, że dana osoba będzie gorszym pracownikiem, a niestety jest to skrót, który nader często ludzie robią w swojej głowie. Niepełnosprawność może wykluczyć osobę z możliwości wykonywania części zawodów, ale nie tych, na które ona aplikuje. Na świecie pracuje wiele osób, których niepełnosprawność nie wchodzi w drogę wykonywanej przez nich pracy. Wystarczy pomyśleć ile dzisiejszych zawodów odbywa się przez 8h w pozycji siedzącej przed komputerem. Czy naprawdę wózek inwalidzki wyklucza wykonywanie tego typu pracy? Oczywiście, że nie. Każdy z nas ma swoje wady, które wykluczają nas od wykonywania konkretnych zawodów.

Skoro ten temat mamy już wyjaśniony, przejdźmy do korzyści z punktu widzenia przedsiębiorcy na temat zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Tak, bo przedsiębiorca musi mieć korzyść z każdej rzeczy jakiej się podejmuje. Na tym, w gruncie rzeczy, polega bycie przedsiębiorcą: Na ocenie ryzyka i korzyści. Choć dla laika, wyjęte z kontekstu tego typu podejście może się wydać egoistyczne, to prowadzenie firmy polega na podejmowaniu ciężkich decyzji na korzyść firmy. A przecież zatrudnienie osoby niepełnosprawnej wiąże się z dostosowaniem miejsca pracy, szkoleniem i innymi kosztami, których nie ma w przypadku zatrudnienia osoby pełnosprawnej. Tak? Nie do końca.

Firma zatrudniająca co najmniej 25 pracowników musi zatrudnić 6% osób z orzeczeniem o niepełnosprawności lub podlega opłacie na rzecz PFRON. Dla dużych firm, zatrudniających wielu pracowników takie koszty mogą być znaczące, a zatrudnienie niepełnosprawnych to rozwiązanie korzystne dla wszystkich.

Pracodawca płaci pracownikowi za rozwiązywanie problemów, a nie ich stwarzanie. Dlatego kandydaci na dane stanowiska prezentują pracodawcom swoje CV – są to dowody umiejętności radzenia sobie z problemami i umiejętnością działania, a nie poddawania się i porzucania działań w połowie. Osoby niepełnosprawne muszą radzić sobie z wyzwaniami każdego dnia. Jeżeli poszukujesz pracownika, który stawi czoła wyzwaniom, a nie rozłoży ręce bezradnie, gdy pojawią się problemy, logicznie rzecz biorąc – osoba niepełnosprawna to twój typ pracownika.

Ale to nie wszystko. Zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego dodatkowo wiąże się z następującymi refundacjami i dofinansowaniami:

- Refundacja części kosztów poniesionych na szkolenia niepełnosprawnych pracowników,
- zwrot kosztów poniesionych na adaptację pomieszczeń zakładu pracy i przystosowanie istniejących lub tworzonych stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych,
- zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej,
- zwrot kosztów zatrudnienia osoby pomagającej niepełnosprawnemu w miejscu pracy,
- dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

By dowiedzieć się więcej o tym, jak możesz zatrudnić osobę niepełnosprawną w swojej firmie, [skontaktuj się z firmą pośredniczącą w ich zatrudnieniu.](#)

---

Autor: t\_szymanski

Artykuł pobrano ze strony [eioba.pl](#)