

# Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych po zmianach przepisów

Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągający co najmniej 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest zobowiązany do dokonywania miesięcznych wpłat na PFRON. W wyniku nowelizacji przepisów podmiotami, które będą musiały dokonywać wpłat na PFRON, począwszy od wpłat za styczeń 2019 r., będą również pracodawcy prowadzący zakłady pracy będące w likwidacji. Ponadto na podmioty udzielające ulg we wpłatach na PFRON nałożono obowiązek informowania nabywcy tej ulgi o zasadach jej nabywania i korzystania z obniżenia wpłaty.

## 1. Ogłoszenie o pracy dla pracowników niepełnosprawnych

Jeśli pracodawca zamierza zatrudnić osobę z orzeczoną stopniem niepełnosprawności, wówczas właściwym sposobem na znalezienie odpowiednich kandydatów jest sporządzenie i zamieszczenie ogłoszenia o pracy o odpowiedniej treści. Pracodawca może zamieścić ogłoszenie w prasie, Internecie, biurach pośrednictwa pracy, w ramach targów czy giełd pracy. Dobrą praktyką jest zamieszczenie w treści ogłoszenia rekrutacyjnej informacji, z której wynika, że osoby niepełnosprawne są mile widzianymi kandydatami ubiegającymi się o zatrudnienie. Taka informacja z pewnością zachęci osoby niepełnosprawne do aplikowania na oferowane stanowisko. Sporządzający ogłoszenie rekrutacyjne może posłużyć się sformułowaniem o przykładowej treści: „do uczestniczenia w procesie rekrutacji na oferowane stanowisko zapraszamy również osoby z orzeczoną stopniem niepełnosprawności”. Taka treść ogłoszenia nie daje podstaw do uznania, że ogłoszenie faworyzuje osoby niepełnosprawne, dyskryminując tym samym osoby bez orzeczonego stopnia niepełnosprawności.

Obok informacji o możliwości ubiegania się o pracę przez osoby niepełnosprawne ogłoszenie rekrutacyjne może zawierać wzmiankę, że pracodawca jest podmiotem, który już zatrudnia osoby niepełnosprawne. Informacja taka może dodatkowo działać motywująco na niepełnosprawnych kandydatów do pracy.

Sporządzając ogłoszenie rekrutacyjne, warto w jego treści w sposób jednoznaczny i precyzyjny określić obowiązki, jakie mają być wykonywane w ramach oferowanego stanowiska pracy. W takim przypadku kandydat z danym stopniem niepełnosprawności, mając pełną świadomość swoich ograniczeń, będzie miał możliwość realnej weryfikacji swoich szans w zakresie skutecznego ubiegania się o zatrudnienie.

### PRZYKŁAD

Pracodawca podał w ogłoszeniu rekrutacyjnym zwięzłą informację o poszukiwaniu pracownika biurowego ze stopniem niepełnosprawności. Takie ogłoszenie nie daje praktycznie podstaw do dokonania przez niepełnosprawnego kandydata do pracy oceny możliwości wykonywania oferowanej pracy. Pracownikiem biurowym może być bowiem osoba, która większość czasu spędza przed monitorem ekranowym w pozycji siedzącej – co może być sytuacją dla niepełnosprawnego optymalną, jak również osoba, która często musi przemieszczać się między pomieszczeniami pracy czy poszczególnymi kondygnacjami budynku będącego siedzibą zakładu pracy, który nie zawsze jest wyposażony w windy lub inne usprawnienia.