

Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy

Alina Wojtowicz-Pomierna

**Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych**

Warszawa, maj 2014 r.

Plan prezentacji:

- Zatrudnianie osób niepełnosprawnych
 - kontekst ogólny
 - fakty i mity
- Rekrutacja osób niepełnosprawnych
- Dostosowanie/przystosowanie – o co chodzi?
- Racjonalne usprawnienia
- Doświadczenia Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych – praktykanci, stażyści, wolontariusze
- Podsumowanie

„totalna” sprawność

✚ Sprawność

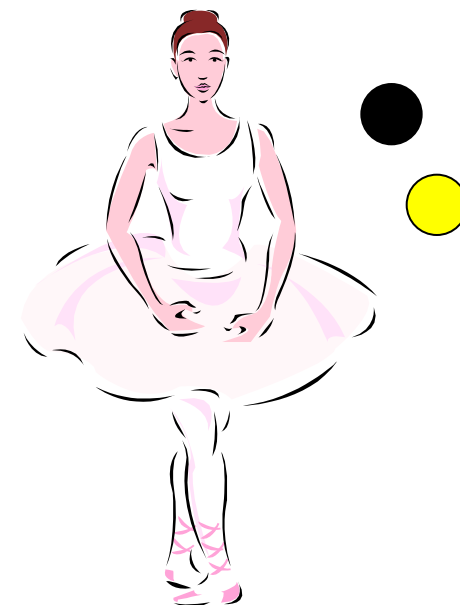
✚ Niepełna sprawność

✚ Ograniczona sprawność

✚ niesprawność



„totalna” niesprawność



Zatrudnianie osób niepełnosprawnych – otoczenie prawne

- **Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych**
- **Ustawa o służbie cywilnej**
- **Kodeks pracy**
- **Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania**

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w administracji

- Wymagany wskaźnik zatrudnienia – 6%
- Faktyczny wskaźnik zatrudnienia
 - Ministerstwa i urzędy centralne – 1,7%
 - korpus służby cywilnej – 3,4%
- MPiPS – 4,24%
- BON – 24,21%
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych – 2,9 %

Wpłaty na PFRON

Ile wpłacamy na PFRON za
1 niezatrudnioną osobę niepełnosprawną ?
(przeciętne wynagrodzenie x 40,65%)

Miesięcznie – 1. 554 zł

Rocznie – 18. 648 zł

ZUS w 2013 r. – 21.526.848 zł

Dlaczego tak mało?

- **Przyczyny po stronie administracji**
 - **Ograniczona liczba wolnych stanowisk pracy, duża konkurencja**
 - **Wysokie wymagania kwalifikacyjne**
 - **Bariery funkcjonalne** (ograniczenia w przestrzeni fizycznej, brak specjalistycznego sprzętu)
 - **Bariery subiektywne** (postawy, uprzedzenia, stereotypy, sposób postrzegania ludzi)

Dlaczego tak mało?

- **Przyczyny po stronie osób niepełnosprawnych**
 - **Wysoki poziom bierności zawodowej**
 - **Nieodpowiednie, niewystarczające kwalifikacje**
 - **Brak doświadczenia zawodowego**
 - **Bariery subiektywne**
 - **Postawy (roszczeniowa, wycofująca się, fatalistyczna)**
 - **Samoocena, motywacja**

Czynniki utrudniające zatrudnianie osób niepełnosprawnych*

Niedostosowana infrastruktura – bariery
architektoniczne

69,3%

Nieodpowiednie kwalifikacje osób
niepełnosprawnych

57,2%

Koszty finansowe i organizacyjne
dostosowania stanowiska pracy

54,8%

Brak wystarczającej wiedzy o przepisach
prawnych

46,4%

Kłopoty z uzyskaniem rzetelnej informacji

46,3%

**Osoba niepełnosprawna =
kłopot w zatrudnieniu**

Czy na pewno?

Osoby niepełnosprawne - wykształcenie

Osoby niepełnosprawne w wieku produkcyjnym	Wykształcenie	
	Wyższe	Policealne i średnie
2006 r.	5,2	28,6
2013 r.	9,1	25,3

Liczba studentów niepełnosprawnych w roku akademickim 2012-2013 –
31 613

Osoby niepełnosprawne ograniczenia funkcjonalne

- **Samodzielnie nie przejdzie 500 m**
– 5,8%
- **Nie przeczyta druku w gazecie**
– 6,0%
- **Nie słyszy rozmowy z kilkoma osobami**
– 0,3%

Osoby w wieku 15-64 lat według rodzaju odczuwanych trudności w wykonywaniu podstawowych czynności

OGÓŁEM: 26 653 tys.

- **Widzenie, nawet w okularach – 1,2%**
- **Słyszenie, nawet z aparatem słuchowym – 0,4%**
- **Chodzenie, wchodzenie po schodach – 5,6%**
- **Podnoszenie i noszenie – 7%**
- **Siedzenie lub stanie – 4%**
- **Żadna czynność nie sprawia mi trudności – 86%**

Blisko **2/3** ogółu osób
niepełnosprawnych prawnie uważa,
że **nie ma ograniczonej zdolności**
wykonywania czynności, jakie
ludzie zwykle wykonują, bądź
uważa, że **stopień ograniczeń nie**
jest zbyt poważny

Niepełnosprawność - podziały

- **Widoczna, niewidoczna**
- **Staća, labilna, (może się cofać, pogłębiać), postępująca**
- **Jako skutek wady wrodzonej, choroby (ok. 80% przypadków), wypadku, urazu**

Niepełnosprawność - podziały

- **osoby z niepełnosprawnością sensoryczną**
 - osoby niewidome i słabowidzące
 - osoby niesłyszące i słabosłyszące
- **osoby z niepełnosprawnością fizyczną**
 - osoby z dysfunkcjami narządu ruchu
 - osoby z przewlekłymi chorobami narządów wewnętrznych
- **osoby z niepełnosprawnością psychiczną** (z chorobą psychiczną z zaburzeniami osobowości i zachowania)
- **osoby z niepełnosprawnością intelektualną** (z upośledzeniem umysłowym)
- **osoby z niepełnosprawnością złożoną** (dotknięte więcej niż jedną niepełnosprawnością)

Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy – Kodeks postępowania

- **Rekrutacja**
- **Szkolenie**
- **Awansowanie**
- **Utrzymanie w zatrudnieniu**
- **Dostosowanie**

Rekrutacja – kogo szukamy?

- **Osoby której kwalifikacje umiejętności doświadczenie i predyspozycje najlepiej odpowiadają wymaganiom danego stanowiska pracy**

Nie szukamy – osoby niepełnosprawnej !

Jak spostrzegamy innych

- **podczas rozmowy:**
 - około **55%** informacji – przekaz pozawerbalny (poprzez to, co widzimy),
 - Pozostałe **45%** informacji – przekaz słowny (poprzez to, co słyszymy), z tego:
 - **38%** ton głosu, sposób mówienia,
 - **treść 7%**
- **pracodawcy oceniają kandydata do pracy w przeciągu czterech minut i często przy wyborze odpowiedniego kandydata kierują się pierwszym wrażeniem**

- 1) Ustawa o służbie cywilnej**
- 2) Ustawa o pracownikach urzędów państwowych**
- 3) Ustawa o pracownikach samorządowych**

Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 201, poz. 1183) znowelizowała:

- Ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. **o służbie cywilnej** (Dz. U. Nr 207, poz. 1505 z późn. zm.)
- Ustawę z dnia 16 września 1982 r. **o pracownikach urzędów państwowych** (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 269)
- Ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. **o pracownikach samorządowych** (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.)

- Część regulacji jest wspólna dla wszystkich 3 ustaw – **6% wskaźnik zatrudnienia;**
- **Częściowo podobne regulacje zawarte są w ustawie o służbie cywilnej i ustawie o pracownikach samorządowych (poza rekrutacją na wyższe stanowiska)**
- **Możliwość stosowania części regulacji – jako dobrych praktyk**

Ustawa o służbie cywilnej

- W przypadku, **gdy w urzędzie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych**, (...) w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze, **nie wynosi co najmniej 6%**, **pierwszeństwo w zatrudnieniu przysługuje osobie niepełnosprawnej**, o ile znajduje się ona w gronie najlepszych kandydatów, spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe/pożądane

Uwaga:

- W celu skorzystania z pierwszeństwa w zatrudnieniu osoba niepełnosprawna musi złożyć wraz z dokumentami aplikacyjnymi kopię dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność

ZASADY NABORU

Złożenie oferty w odpowiedzi na ogłoszenie o naborze, w którym wskazano, że **poziom zatrudnienia** w urzędzie osób niepełnosprawnych **nie wynosi co najmniej 6 %**

Komisja/zespół wyłania odpowiednio **nie więcej niż pięciu i nie więcej niż dwóch** (w przypadku wyższych stanowisk w s.c.) **najlepszych kandydatów**, spełniających **wymagania niezbędne** oraz w **największym stopniu wymagania dodatkowe** / pożądane

W przypadku, gdy w gronie wyłonionych najlepszych kandydatów znajdzie się **osoba niepełnosprawna**, **przysługuje jej pierwszeństwo w zatrudnieniu**, bez względu na wyniki pozostałych kandydatów znajdujących się w tym gronie.

Decyzja o aplikacji

- **Atrakcyjność ogłoszenia**
- **Motywacja**
- **Ocena własnych kompetencji
umiejętności**
- **Świadomość**
 - **własnych ograniczeń**
 - **specyficznych potrzeb**

Ustawa o służbie cywilnej

ogłoszenie o naborze zawiera:

- informację, czy w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie wynosi co najmniej 6%,
- **informację o warunkach pracy na danym stanowisku pracy** - w treści ogłoszenia umieszczony jest dodatkowy element „**warunki pracy**”

Informacja o warunkach pracy

Opis:

- warunków dotyczących **charakteru pracy** na stanowisku i **sposobu wykonywania zadań**
- **miejsca i otoczenia organizacyjno-technicznego** stanowiska pracy
- innych istotnych elementów

Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko pracy w służbie cywilnej - informacja o poziomie zatrudnienia osób niepełnosprawnych



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej

Dyrektor Generalny poszukuje kandydatów na stanowisko

(.....)

w Wydziale ds. (.....)

w Departamencie/Biurze (.....)

W miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia **wskaźnik zatrudnienia** osób niepełnosprawnych w urzędzie, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, **jest niższy niż 6%**.

Wymiar etatu: (...)

Liczba stanowisk pracy: (...)

Adres urzędu: ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa

Miejsce wykonywania pracy: ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa/

ul. Nowogrodzka 11, 00-513 Warszawa/

ul. Tamka 3, 00-349 Warszawa/inna lokalizacja

Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko pracy w służbie cywilnej

Warunki dotyczące charakteru pracy na stanowisku i sposobu wykonywania zadań

Przykład :

- Praca administracyjno-biurowa. Opracowywanie dokumentów, prace i czynności koncepcyjne i biurowe. Użytkowanie sprzętu biurowego (komputer, drukarka, kserokopiarka, niszczarka dokumentów). **Krajowe lub zagraniczne wyjazdy służbowe. Częste reprezentowanie urzędu na zewnątrz.** Zagrożenie korupcją (możliwość występowania próby przekupienia kontrolującego np. w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości skutkujących odwołaniem z funkcji członka zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności).

Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko pracy w służbie cywilnej- **Miejsce i otoczenie organizacyjno-techniczne stanowiska pracy -**

- Obiekt przy ul. Nowogrodzkiej 1/3/5 jest **częściowo dostosowany** dla potrzeb osób niepełnosprawnych.
- **Głównym problemem jest dostęp z zewnątrz** do budynku dla osób poruszających się na wózkach inwalidzkich. Dostęp do budynku **odbywa się od strony wewnętrznego podwórka z konieczną asystą** pracownika ochrony.
- Wewnątrz budynków Ministerstwa zapewniona jest **odpowiednia szerokość ciągów komunikacyjnych**, umożliwiająca poruszanie się osobom na wózku inwalidzkim, a także **drzwi wewnętrzne o odpowiedniej szerokości**.
- W budynku przy ul. Nowogrodzkiej 1/3/5 znajdują się **windy** umożliwiające wjazd osobie na wózku inwalidzkim. Budynek ten wyposażony jest w trzy windy osobowe, oraz **łazienki dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych poruszających się na wózkach**. **Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zapewnia osobom niepełnosprawnym osobistą pomoc pracownika Ministerstwa w wejściu na jego teren, a także w przemieszczaniu się wewnątrz budynku.**
- W budynku nie występują uciążliwe, szkodliwe czy niebezpieczne warunki pracy

Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko pracy w służbie cywilnej- **Miejsce i otoczenie organizacyjno-techniczne stanowiska pracy**

- Budynek przy **ul. Nowogrodzkiej 1/3/5** **jest dostępny i dostosowany** dla potrzeb osób niepełnosprawnych.
- Wewnątrz **zapewniona jest odpowiednia szerokość ciągów komunikacyjnych** umożliwiająca poruszanie się osobom na wózku inwalidzkim, a także **drzwi wewnętrzne o odpowiedniej szerokości.**
- W budynku znajdują się **trzy windy i jedna platforma transportowa, które umożliwiają wjazd osobie na wózku inwalidzkim,** oraz **łazienki dostosowane** do potrzeb osób niepełnosprawnych
- **W budynku nie występują uciążliwe, szkodliwe czy niebezpieczne warunki pracy.**

Ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko pracy w służbie cywilnej

Kopie innych dokumentów i oświadczenia:

**kopia dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność -
w przypadku kandydatów, którzy zamierzają skorzystać
z pierwszeństwa w zatrudnieniu, w przypadku, gdy znajdują
się w gronie najlepszych kandydatów.**

Informacje dodatkowe :

**Do składania dokumentów zachęcamy również osoby
niepełnosprawne**

DOSTOSOWANIE

- **Przestrzeni pracy**
- **Stanowiska pracy**
- **Warunków pracy**
- **Organizacji pracy**

Dostosowanie przestrzeni fizycznej

- **Przepisy prawa budowlanego** (głównie w zakresie dostępności dla osób z trudnościami w poruszaniu się)
- **osoby z niepełnosprawnością wzroku**
 - Urządzenia wspomagające na stanowisku pracy
 - Rozwiązania kolorystyczne, fakturowe
- **osoby z niepełnosprawnością słuchu**
 - Sygnalizacja świetlna, właściwe oznakowanie

Przystosowanie stanowisk pracy

▪ Stanowisko przystosowane – definicja

Stanowisko pracy, które jest oprzyrządowane i dostosowane odpowiednio do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności

Art. 2 pkt 8 ustawy o rehabilitacji

Przystosowanie stanowisk pracy

■ Art. 4 ust. 5 ustawy o rehabilitacji (...)

Zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (...), nie wyklucza możliwości **zatrudnienia** tej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadkach:

- 1) przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej
- 2) zatrudnienia w formie telepracy

Kontrolę w zakresie przystosowania stanowiska pracy prowadzi
PIP

Uwaga:

Nie ma obowiązku uzyskania opinii PIP o przystosowanym stanowisku pracy

Przystosowanie stanowisk pracy

- **Opinia PIP**
- **Obowiązkowa – wymagana jeżeli:**
 - przystosowanie stanowiska pracy,
 - wyposażenie stanowiska pracy**jest refundowane ze środków PFRON**

Uwaga:

Opiniowanie stanowisk pracy w przypadkach, gdy stopień i rodzaj niepełnosprawności nie wymaga specjalnego przystosowania stanowiska

- ogólne warunki bhp

Art. 23a ustawy o rehabilitacji (...)

- Pracodawca ma obowiązek zapewnić racjonalne usprawnienia (konieczne zmiany, dostosowania **do zgłoszonych potrzeb wynikających z niepełnosprawności**) w procesie:
 - pracy
 - rekrutacji
 - szkolenia
 - stażu
 - przygotowania zawodowego
 - praktyk zawodowych lub absolwenckich
 - o ile ich zapewnienie nie skutkuje nałożeniem na pracodawcę **nieproporcjonalnie wysokich obciążeń**Obciążenia nie są nieproporcjonalne jeśli mogą być w dostatecznym stopniu zrekompensowane ze środków publicznych

Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień stanowi **naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu** w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy (rozdział IIa)

▪ **Art. 229 Kodeksu pracy**

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku

Ważne

- **Orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy nie wyklucza możliwości podjęcia zatrudnienia**
- **Decyzję o możliwości podjęcia zatrudnienia na konkretnym stanowisku pracy podejmuje lekarz medycyny pracy wydając stosowne zaświadczenie**

Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach

- Projekt jest realizowany w ramach Poddziałania 1.3.6 PFRON – *projekty systemowe* Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, przez **Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych** w partnerstwie z **Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym**

Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach

- Okres realizacji marzec 2013 r. – luty 2015 r.
- Działania:
 - przeprowadzenie 15 specjalistycznych ekspertyz;
 - przygotowanie komputerowego narzędzia do wspomaganie projektowania oceny ergonomicznej i dostosowania stanowisk pracy;
 - przygotowanie stanowiska wykorzystującego techniki rzeczywistości wirtualnej (VR), umożliwiającego przeprowadzenie interaktywnego procesu dostosowywania przykładowego stanowiska pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych;
 - Uruchomienie 16 punktów informacyjno-doradczych
 - Wydanie *Wytycznych* jako narzędzia wspomagającego dla lekarzy medycyny pracy, architektów, pracodawców, służb kontrolnych organizacji pozarządowych i in. podmiotów zainteresowanych

Doświadczenia Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych i Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Niepełnosprawni stażyści, praktykanci i wolontariusze w BON i MPiPS

- **w roku 2012: 4 staże** (w tym 2 w BON), **4 praktyki w BON** i **18 jednodniowych warsztatów w BON** – odbywające się m.in. w ramach współpracy z Centrum DZWONI (PSOUU) i TPG
- **w roku 2013: 3 staże** (współpraca z urzędami pracy) - w tym 2 w BON (z czego 1 w wyniku współpracy z Fundacją Aktywnej Rehabilitacji) i **1 wolontariat w BON**
- w roku 2014 (do końca kwietnia): na **1 staż, 1 wolontariat w BON**

Podsumowanie

Jak wykorzystać istniejący potencjał?

- **Zmiana nastawienia** (jak myślimy - tak działamy),
otwarcie na różnorodność
- **Rachunek kosztów i korzyści**
- **Współpraca z partnerami** (szkoły wyższe, organizacje pozarządowe)
- **Korzystanie z doświadczeń**
- **Dywersyfikacja oferty** (zatrudnianie, praktyki, staże, wolontariat)
- **Przygotowanie programu na rzecz zwiększenia zatrudnienia** (strategia rekrutacji, szkolenia dla kadry kierowniczej i personelu, strategia zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy)

Co powinniśmy uwzględnić?

- **Poufność danych**
- **Perspektywę niepełnosprawności w podejmowanych działaniach**
 - rekrutacja,
 - szkolenia,
 - badania profilaktyczne,
 - sprawy socjalne,
 - inwestycje
- **Zaangażowanie kierownictwa, pracowników i ich przedstawicieli**
- **Zdrowy rozsądek, umiar**

Zapamiętajmy

- **Osoby o różnych rodzajach niepełnosprawności potrzebują różnego podejścia**
- **Osoby niepełnosprawne są ekspertami w swoich sprawach**
- **Nie róbmy żadnych założeń**
- **Jeśli nie wiemy jak pomóc - zapytajmy**
- **Traktujmy niepełnosprawność jako jedną z cech osoby, a nie jej centralny wymiar**

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych – atuty

- **Lojalni, zamotywowani, stabilni w zatrudnieniu pracownicy**
- **Obniżenie wpłat na PFRON**
- **Dobry wizerunek urzędu**

Przydatne publikacje

- **Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy – Kodeks postępowania (MOP –2002)**
- **Kodeks dobrej praktyki w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych – Decyzja Prezydium Parlamentu Europejskiego – 2005)**
- **Zasady postępowania wobec osób niepełnosprawnych – (Savoir – vivre wobec osób niepełnosprawnych – 2008)**

Więcej informacji na:

www.niepelnosprawni.gov.pl

www.pfron.org.pl

Dziękuję za uwagę