

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**

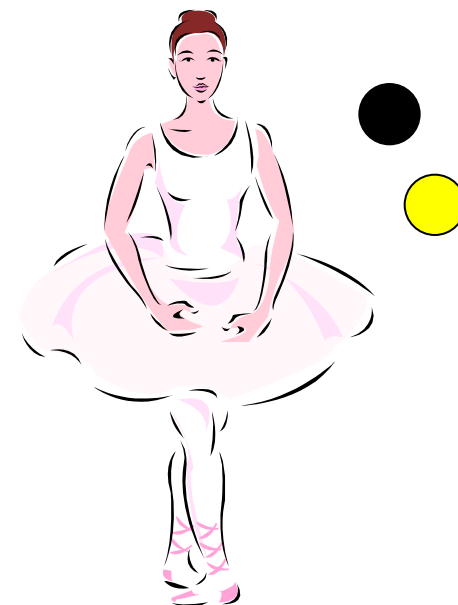


Każdy z nas jest
w jakimś miejscu
między
sprawnością
a niesprawnością

„totalna” niesprawność



Każdy ma jakiś
„czarny punkt”
i jakiś
„złoty punkt”



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%
 - w korpusie służby cywilnej – 3,4%
- w MPiPS – 4,24% (5,51% maj 2014)
- w BON – 24,21%
- Urzędy wojewódzkie – 5,04%

Wpłaty na PFRON

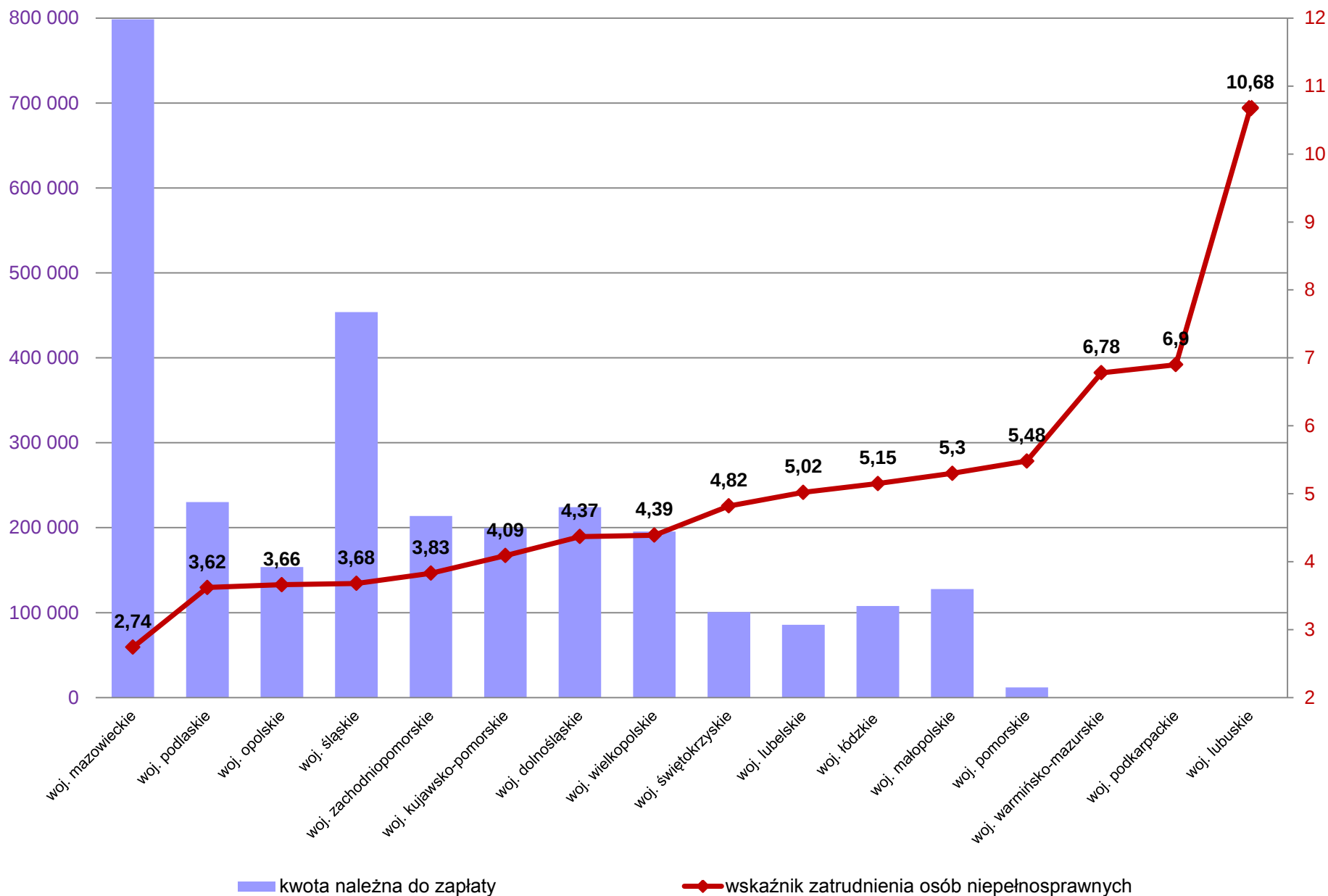
**Ile wpłacamy na PFRON za 1
niezatrudnioną osobę niepełnosprawną ?
(przeciętne wynagrodzenie x 40,65%)**

Miesięcznie – 1. 554 zł

Rocznie – 18. 648 zł

**Urzędy wojewódzkie –
2. 903. 516 zł**

Wpłaty na PFRON z tytułu niezatrudniania osób niepełnosprawnych oraz wskaźniki zatrudnienia tych osób w urzędach wojewódzkich



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**
- **Stała, 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**

Decyzja o aplikacji

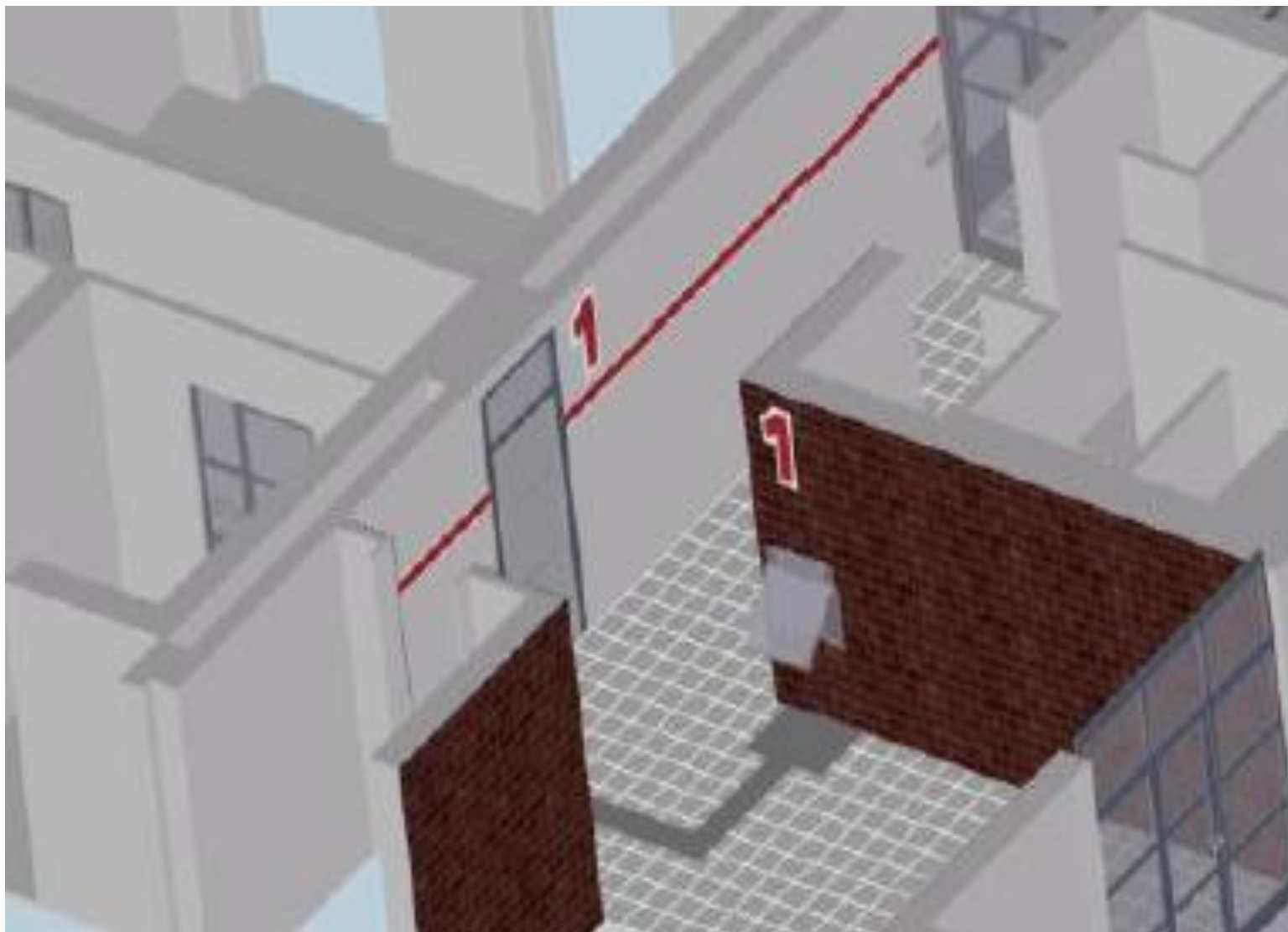
- **Atrakcyjność ogłoszenia**
- **Motywacja**
- **Ocena własnych kompetencji
umiejętności**
- **Świadomość**
 - **własnych ograniczeń**
 - **specyficznych potrzeb**

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



Projekt: Joanna Bartnicka, Agnieszka Kowalska –Styczeń Politechnika Śląska Wydział Organizacji i Zarządzania

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)

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**

■ **Art. 229 Kodeksu pracy**

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

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 wspomagania 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)

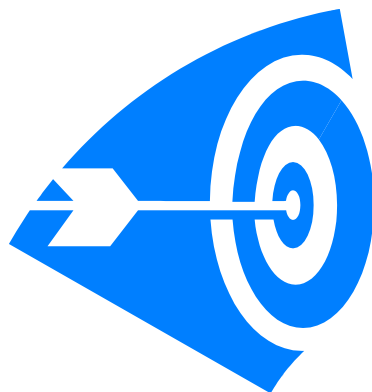
Co powinniśmy uwzględnić?

- **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 róbnmy żadnych założeń
- Jeśli nie wiemy jak pomóc - zapytajmy
- Traktujmy niepełnosprawność jako jedną z cech osoby, a nie jej centralny wymiar

Podejście do niepełnosprawności może stać się ważnym elementem kultury organizacji



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