

# 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

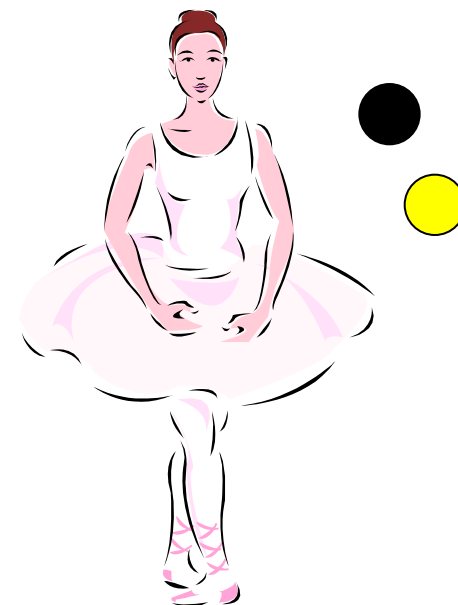


Każdy z nas jest  
w jakimś miejscu  
między  
sprawnością  
a niesprawnością

„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 – 4,78% (4,24% marzec 2014,  
5,51% maj 2014)
- w BON – 24,21%

# Wpłaty na PFRON

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

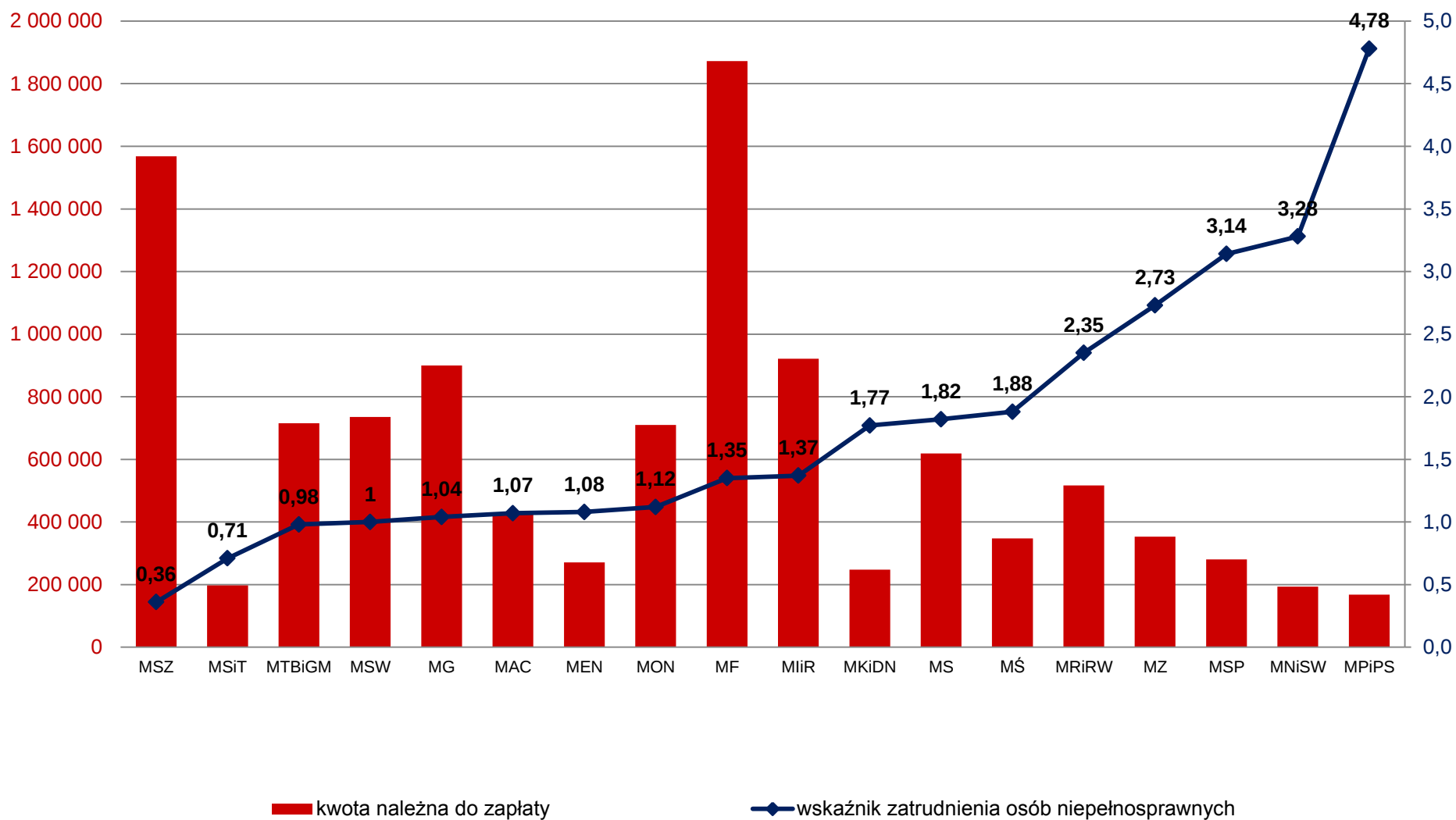
**Miesięcznie – 1. 554 zł**

**Rocznie – 18. 648 zł**

**Ministerstwa ogółem –**

**11. 044. 556 zł**

## Wpłaty na PFRON z tytułu niezatrudniania osób niepełnosprawnych oraz wskaźniki zatrudnienia tych osób w poszczególnych ministerstwach



# 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<br>niepełnosprawne w<br>wieku produkcyjnym | Wykształcenie |                         |
|--------------------------------------------------|---------------|-------------------------|
|                                                  | Wyższe        | Policealne i<br>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

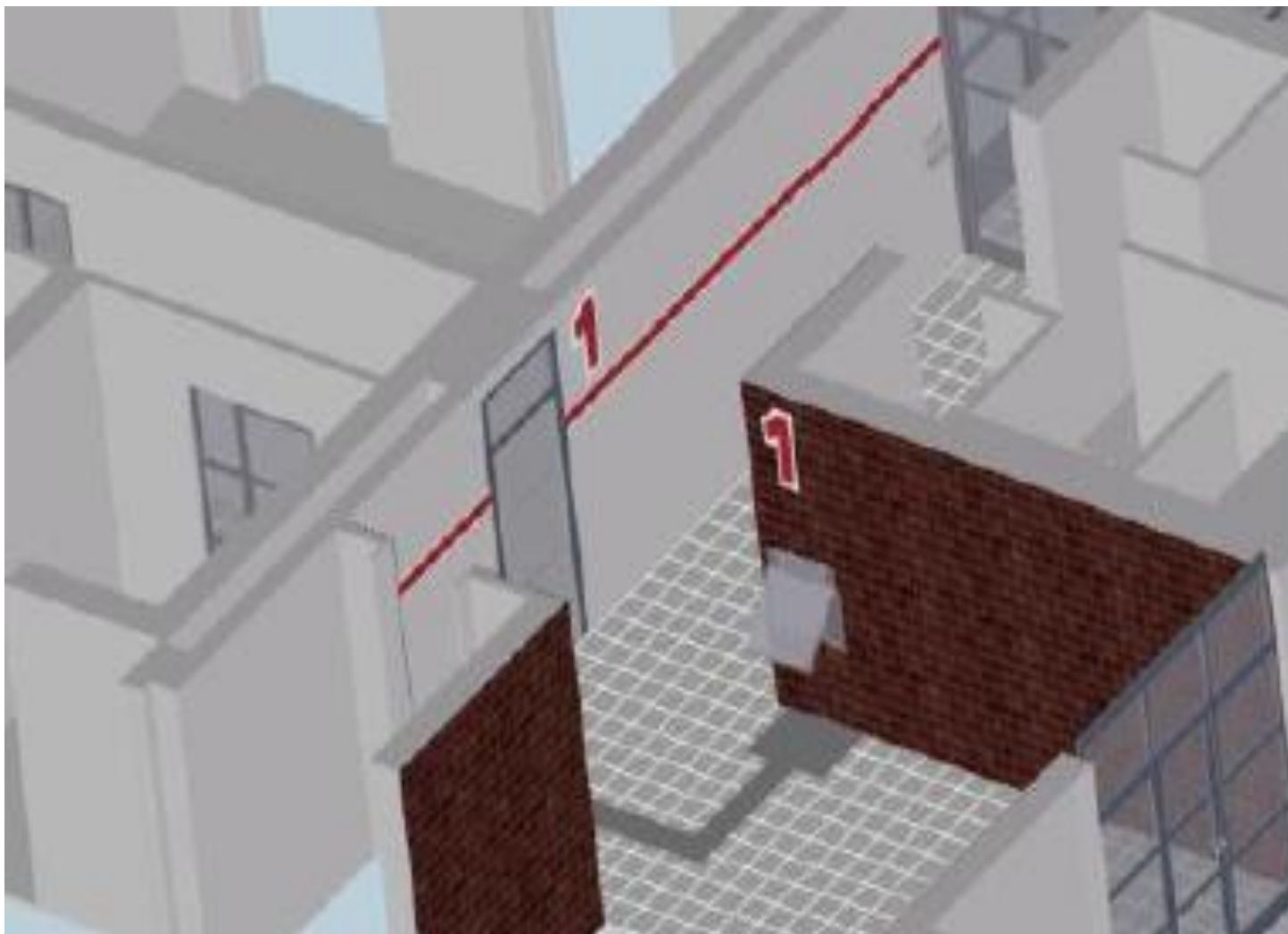
- **Atrakcyjność ogłoszenia**
- **Motywacja**
- **Ocena własnych kompetencji  
umiejętności**
- **Świadomość**
  - **własnych ograniczeń**
  - **specyficznych potrzeb**

# 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)

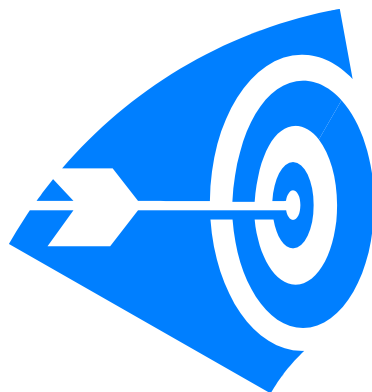
# Co powinniśmy uwzględnić?

- **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](http://www.niepelnosprawni.gov.pl)**

**[www.pfron.org.pl](http://www.pfron.org.pl)**

# Dziękuję za uwagę