

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
- Dostosowanie/przystosowanie – o co chodzi?
- Racjonalne usprawnienia
- Doświadczenia Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych – praktykanci, stażyści, wolontariusze
- Podsumowanie

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%**
- **w BON – 24,21%**

Wpłaty na FRON

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

Miesięcznie – 1. 554,00 zł

Rocznie – 18. 648,00 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%

*„Zatrudniając niepełnosprawnych” Instytut Spraw Publicznych, 2009

Osoba niepełnosprawna = kłopot w zatrudnieniu

Czy na pewno?

Osoby niepełnosprawne ograniczenia funkcjonalne

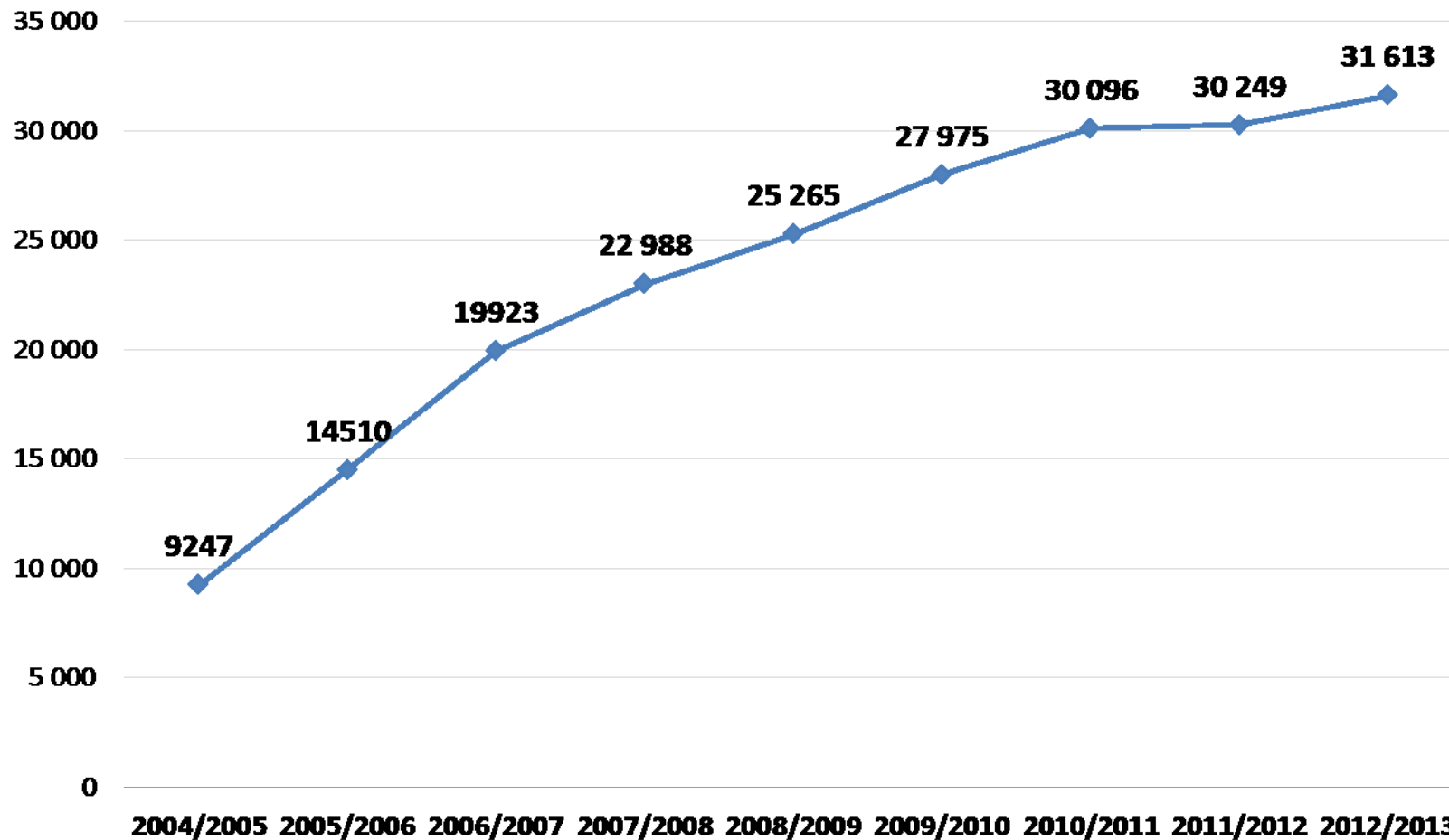
- **Samodzielnie nie przejdzie 500 m**
 - 5,8%
- **Nie przeczyta druku w gazecie**
 - 6,0%
- **Nie słyszy rozmowy z kilkoma osobami**
 - 0,3%

Osoby 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 latach 2004-2013



Niepełnosprawni absolwenci szkół wyższych – 2011/2012

ogółem		w tym kobiety	niesłyszący i słabo słyszący	niewidomi i słabo widzący	z dysfunkcją narządu ruchu	
					chodzący	nie chodzący
liczba	8 617	5 737	597	713	2 359	122
%	100	66,6	6,9	8,3	27,4	1,4

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 słabowidzace
 - osoby niesłyszące i słabosłyszące
- **osoby z niepełnosprawnością fizyczną**
 - osoby z dysfunkcjami narządu ruchu
 - osoby z przewlekłymi chorobami narządów wewnętrznych

Niepełnosprawność - podziały

- **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**

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)

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 ds.
Osób Niepełnosprawnych

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**
- **Opracowanie strategii działania**
- **Współpraca z partnerami** (szkoły wyższe, organizacje pozarządowe)
- **Korzystanie z doświadczeń**

Co możemy zrobić?

- **Zatrudnianie** (także stanowiska nieurzędnicze)
- **Organizowanie staży**
- **Organizowanie praktyk uczniowskich, studenckich**
- **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**

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych

- atuty

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

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**

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