

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?
- 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; ustawa o pracownikach urzędów państwowych; ustawa o pracownikach samorządowych**
- **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 PFRON

**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 - 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%

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
- **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 regulacji 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

```
graph TD; A[ZASADY NABORU] --> B[Złożenie oferty w odpowiedzi na ogłoszenie o naborze, w którym wskazano, że poziom zatrudnienia w urzędzie osób niepełnosprawnych nie wynosi co najmniej 6 %]; B --> C[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]; C --> D[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.];
```

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**, umożliwiającą 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** umożliwiającą 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 znajdą 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 ustawa 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 podjęcia zatrudnienia**
- **Decyzję o możliwości podjęcia zatrudnienia na konkretnym stanowisku 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 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): 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