

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

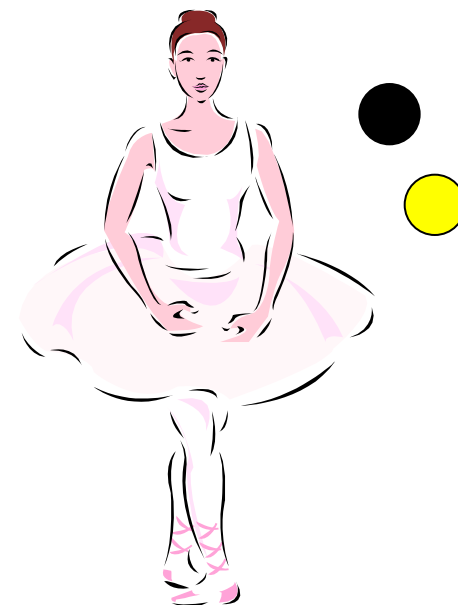
✚ niesprawność



Każdy z nas jest w jakimś miejscu między sprawnością a niesprawnością



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



„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%**
 - **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%)**

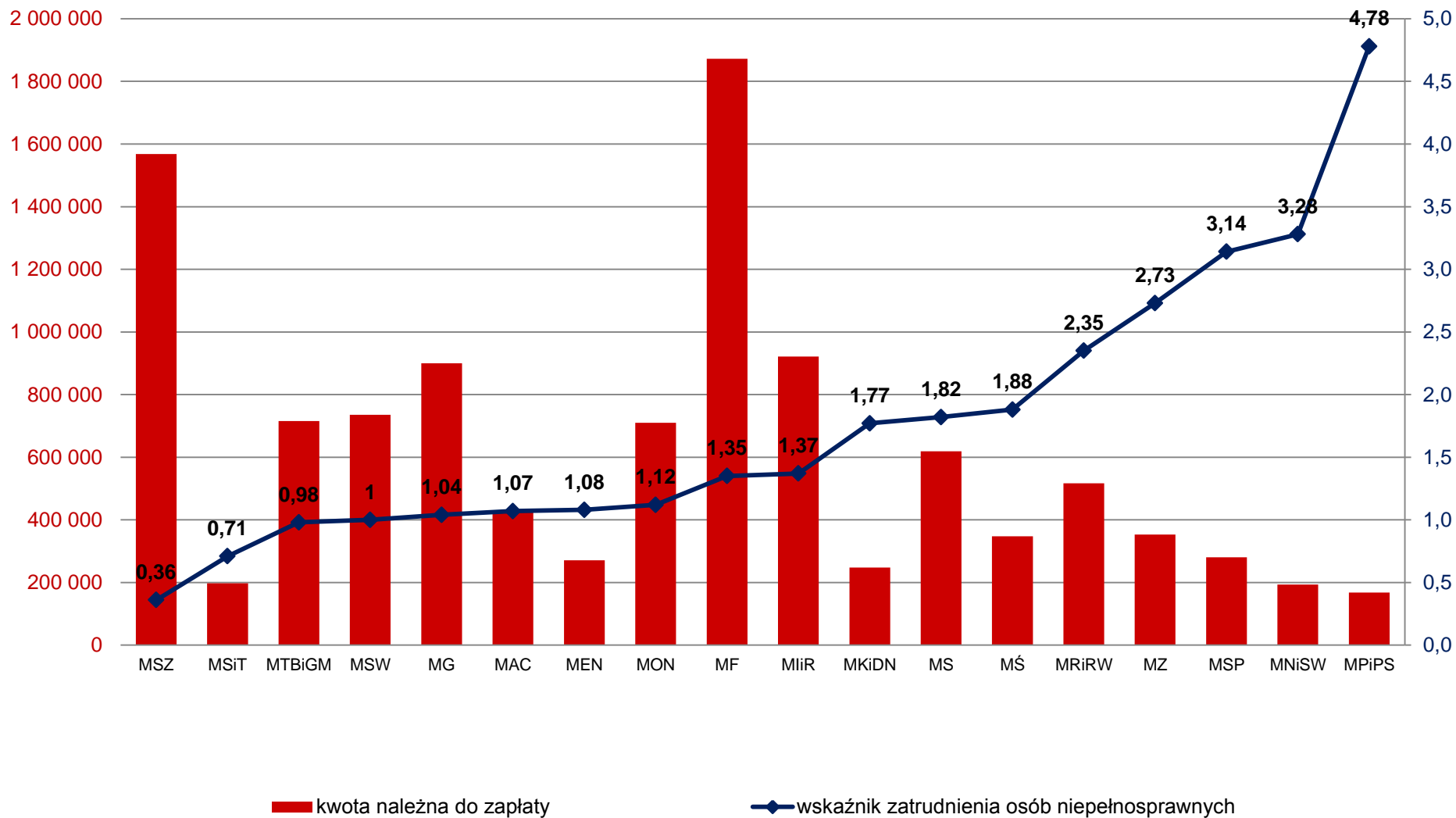
Miesięcznie – 1. 554 zł

Rocznie – 18. 648 zł

Ministerstwa ogółem –

11. 044. 556 zł

Wpłaty na PFRON z tytułu niezatrudnienia 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 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**

Decyzja o aplikacji

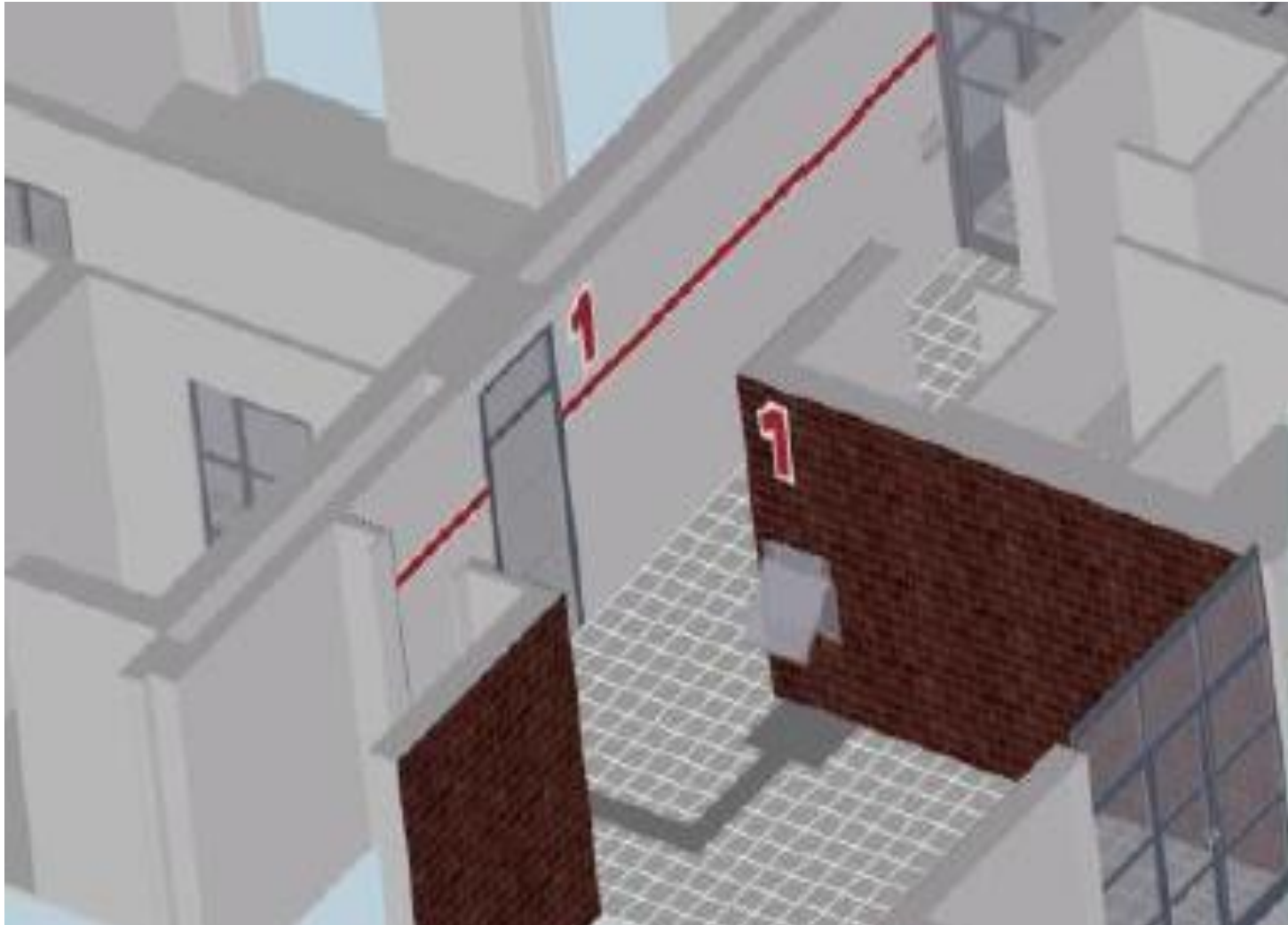
- **Atrakcyjność ogłoszenia**
- **Motywacja**
- **Ocena własnych kompetencji
umiejętności**
- **Świadomość**
 - **własnych ograniczeń**
 - **specyficznych potrzeb**

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 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)

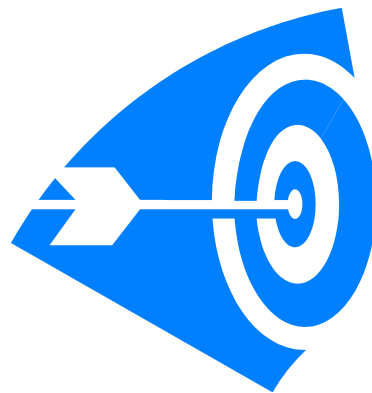
Co powinniśmy uwzględnić?

- **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**

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