

Sytuacja niepełnosprawnych na polskim rynku pracy

2013-08-08 07:00:37



Po dwóch latach od ostatniej kontroli NIK urzędy są lepiej przygotowane na przyjęcie do pracy osób niepełnosprawnych. Jednak wskaźnik ich zatrudnienia w większości instytucji administracji rządowej nadal nie osiąga ustawowego progu 6 procent. Niewiele pomogła zmiana przepisów, zakładająca większe przywileje dla niepełnosprawnych w procesie rekrutacji.

W 2011 r. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ministerstwach i urzędach centralnych wyniósł prawie tyle samo co w 2010 r., czyli zaledwie 1,3 proc. Aby zmienić tę sytuację, jeszcze w 2011 r. Sejm RP znowelizował tryb i zasady rekrutacji w urzędach administracji państwowej i samorządowej^[1]. Nowe przepisy zapewniały osobom niepełnosprawnym pierwszeństwo w podjęciu pracy pod warunkiem, że wskaźnik zatrudnienia takich osób w danej instytucji będzie niższy niż 6 proc. (a tak było w większości skontrolowanych podmiotów), a osoba niepełnosprawna znajdzie się w piątce najlepszych kandydatów.

Wyniki kontroli pokazują, że wprowadzone w 2011 r. zmiany nie miały większego wpływu na wzrost zatrudnienia niepełnosprawnych w urzędach administracji rządowej. Co prawda w 2012 r. poziom zatrudnienia tych osób wzrósł nieznacznie (o 0,26 punktu procentowego w stosunku do końca 2011 r.), jednak w wielu przypadkach wynikało to ze spadku zatrudnienia ogółem i z większej niż dotychczas liczby niepełnosprawności orzekanych wobec już zatrudnionych pracowników.

Niski wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w dużej mierze wynikał z niewielkiego zainteresowania podjęciem pracy przez te osoby, a także z ich niewystarczającego przygotowania i doświadczenia zawodowego. Np. na 1580 osób ubiegających się o pracę w Ministerstwie Rolnictwa i Rozwoju Wsi (MRiRW), zaledwie 33 (2 proc.) przedłożyły orzeczenia o niepełnosprawności (z czego wymogi formalne spełniło 21 kandydatów), jednak żaden z nich nie znalazł się w pierwszej piątce. Zdarzało się też, że osoby niepełnosprawne rezygnowały z podjęcia pracy ze względu na oferowane warunki finansowe (np. w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej - MPiPS).

Czynnikiem mającym istotny wpływ na wzrost zatrudnienia niepełnosprawnych w badanych jednostkach jest aktywna postawa ich kierownictw. Jako pozytywny przykład Izba podaje działania kierownictwa PFRON (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych), które organizowało m.in. staże i praktyki dla osób niepełnosprawnych, a także podejmowało inicjatywy na rzecz stworzenia przyjaznego środowiska pracy. W rezultacie PFRON mógł pochwalić się najwyższym spośród skontrolowanych jednostek wskaźnikiem zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W grudniu 2012 r. przekroczył on 12 proc., podczas gdy w wielu innych skontrolowanych instytucjach wskaźnik ten był niższy niż 1 proc.

Większość budynków, w których mieściły się skontrolowane instytucje, była przystosowana do potrzeb niepełnosprawnych pracowników. Drogi prowadzące do wejścia miały obniżone krawężniki i podjazdy, a przed budynkami były oznakowane miejsca parkingowe. Natomiast 6 z 15 skontrolowanych siedzib znajdowało się w rejestrze zabytków, co oznaczało, że najmniejsza ingerencja w architekturę budynku wymagała zgody konserwatora zabytków. Było tak m.in. w przypadku Centrali KRUS, Ministerstwa Zdrowia (MZ) i Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK). Prezes KRUS złożył wniosek o nieobejmowanie budynku ochroną, który został jednak odrzucony przez Prezydenta m.st. Warszawy (kontrola wykazała, że żaden z budynków KRUS nie był przystosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych).

Z drugiej strony przykład MSP, MZ oraz UOKiK pokazuje, że nawet w przypadku zabytków możliwe jest częściowe dostosowanie budynku. MZ np. wybudowało toalety dla niepełnosprawnych, zainstalowało powierzchnie antypoślizgowe i przenośne transportery, natomiast UOKiK zrobił m.in. podjazd do budynku, wyposażył toaletę dla niepełnosprawnych i zainstalował schodółaz. MSP dodatkowo zapewniło sygnalizację dźwiękową w windach, a przy wejściach do budynku wybudowało pochylnię.

Wyniki kontroli pokazują, że kluczowa dla wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest inicjatywa kierownictw poszczególnych instytucji administracji publicznej, wychodząca poza zwykłe wypełnianie przepisów. Zdaniem Izby powinny one:

- w większym stopniu informować osoby niepełnosprawne o ich przywilejach w procesie rekrutacji;
- współpracować z organizacjami niepełnosprawnych oraz urzędami pracy;
- dbać o to, by pracownicy odpowiedzialni za rekrutację wiedzieli, jakie możliwości i korzyści wiążą się z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych;
- organizować więcej staży i praktyk dla osób niepełnosprawnych;
- wprowadzać formy świadczenia pracy przyjazne dla osób niepełnosprawnych (np. telepraca).

NIK podkreśla, że angażowanie osób niepełnosprawnych jest opłacalne zarówno dla pracodawcy, jak i budżetu państwa. Pracodawca płaci wtedy mniejszą składkę na PFRON, a finanse publiczne przestają być obciążane świadczeniami, które dotychczas pobierała osoba niepełnosprawna. Izba wskazuje też na korzyści społeczne i gospodarcze płynące z zatrudniania takich osób.

[1] Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw