

W Polsce większość osób niepełnosprawnych pozostaje poza rynkiem pracy i jest to zjawisko występujące od lat. Wskaźnik zatrudnienia, jest wciąż jednym z najniższych w Europie. Jednostki administracji publicznej oraz państwowe osoby prawne w zdecydowanej większości nie podejmowały skutecznych działań w celu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, choć Polska zobowiązała się do tego w 2012 roku.

Polska, ratyfikując 6 września 2012 r. Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych, w art. 27 uznała prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadach równości z innymi osobami oraz zobowiązała się do zagwarantowania i popierania realizacji ich prawa do pracy między innymi poprzez popieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym oraz zdobywanie przez nich doświadczenia zawodowego.

Dla ludzi z niepełnosprawnością praca jest nie tylko drogą do usamodzielnienia ekonomicznego i poprawy warunków bytu, ale także zasadniczym sposobem integracji z otoczeniem.

Jednakże w Polsce zdecydowana większość osób niepełnosprawnych pozostaje poza rynkiem pracy i jest to zjawisko występujące od lat. Liczba osób niepełnosprawnych w tzw. ekonomicznym wieku produkcyjnym (18-59 lat dla kobiet i 18-64 lat dla mężczyzn) w 2017 roku wynosiła 1 680 tys., co stanowiło 7,1% wszystkich osób w wieku produkcyjnym. Odsetek biernych zawodowo wśród osób niepełnosprawnych wynosił aż 71,1% (1 194,5 tys.).

W 2017 roku wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wyniósł 26,3%, W porównaniu do wyników z roku 2016 wskaźnik zatrudnienia wzrósł o 2,6 pkt proc. (wzrost o 3,8 pkt proc. w stosunku do roku 2015). Pomimo wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, nadal pozostaje on na bardzo niskim poziomie, prawie dwukrotnie niższym niż średnia unijna (48,7%).

NIK objęła kontrolą 35 jednostek z terenu siedmiu województw, a w każdym z nich po dwie jednostki administracji samorządowej, jedną administracji rządowej i dwie państwowe osoby prawne.

Kontrola pokazała, że większość pracodawców publicznych (27 z 35, czyli 77,2%) nie podejmowała dodatkowych inicjatyw ukierunkowanych na zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami, na zasadzie równości z innymi osobami, prawa do pracy oraz zdobywania doświadczenia zawodowego.

NIK ocenia, że brak aktywności w nawiązaniu współpracy ze środowiskami skupiającymi poszukujące pracy osoby niepełnosprawne był jedną z przyczyn niewielkiego zainteresowania ogłaszanymi naborami, nie sprzyjał też eliminowaniu barier występujących również po stronie osób z niepełnosprawnościami. W rezultacie tylko w 11% (w 148 z 1 335) ogłoszonych w ostatnich trzech latach naborów, aplikacje złożyły 202 osoby niepełnosprawne, spośród których zaledwie 33 (16,3%) zostały przyjęte do pracy.

Z ustaleń kontroli wynika, że średni wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w skontrolowanych jednostkach był niski - na koniec czerwca 2018 r. wyniósł zaledwie 3,05%.

Niepełnosprawni byli przyjmowani do pracy w co drugiej skontrolowanej jednostce. W okresie od stycznia 2016 r. do końca czerwca 2018 r w 18 (51,4%) jednostkach przyjęto do pracy zaledwie 45 osób niepełnosprawnych. W ośmiu z tych jednostek angaż 31 osób z niepełnosprawnościami skutkowało zwiększeniem wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W pozostałych 10 jednostkach zatrudnienie osób niepełnosprawnych nie miało wpływu na zwiększenie tego wskaźnika.

Konsekwencją niez uzyskania ustawowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych były wpłaty dokonywane na rzecz PFRON. W latach 2016-2018 (do 30 czerwca) wszystkie skontrolowane jednostki wpłaciły na rzecz PFRON ogółem 10,6 mln zł. W 2017 roku - w porównaniu do 2016 roku - wpłaty tych jednostek wzrosły z 4,1 mln zł do 4,3 mln zł, tj. o 6,8%.

W grupie 14 skontrolowanych jednostek administracji samorządowej największych wpłat, w latach 2016 - 2018 (do 30 czerwca), na rzecz PFRON dokonał Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego - 1 972,1 tys. zł (1,8 tys. zł na jednego zatrudnionego pracownika na koniec czerwca 2018 roku). Spośród siedmiu jednostek administracji rządowej największych wpłat na rzecz PFRON dokonała Wojewódzka Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Poznaniu - 472,2 tys. zł (1,7 tys. zł na jednego zatrudnionego pracownika) Z kolei spośród 14 skontrolowanych państwowych osób prawnych największe wpłaty wniósł Narodowy Fundusz Zdrowia Lubelski Oddział Wojewódzki w Lublinie - 408,1 tys. zł (1,5 tys. zł na jednego zatrudnionego pracownika).

W siedmiu z 21 jednostek administracji publicznej (33,3% skontrolowanych) kontrolerzy ujawnili naruszenia przepisów ustaw o służbie cywilnej i o pracownikach samorządowych, w tym w trzech jednostkach przepisów dotyczących pierwszeństwa w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Ponadto w ogłoszeniach o naborze podawano nierzetelne informacje mogące wpływać na liczbę aplikujących niepełnosprawnych. Działania te, były wyrazem nierzetelnego wykonywania obowiązków służbowych przez osoby odpowiedzialne za przeprowadzenie naborów i mogły podważyć zaufanie osób niepełnosprawnych do instytucji publicznych.

Większość skontrolowanych państwowych osób prawnych (10 z 14) nie miało jakichkolwiek zasad i procedur zatrudniania, w tym dotyczących osób z niepełnosprawnościami. Cztery z nich nie upubliczniały informacji o rekrutacjach, co nie sprzyjało transparentności naborów, w tym zapewnieniu osobom niepełnosprawnym równych szans w uzyskaniu zatrudnienia. W tych jednostkach zostały zatrudnione osoby pełnosprawne, które informacje o możliwości zatrudnienia uzyskały bezpośrednio od pracowników tych jednostek.

Blisko 46% skontrolowanych pracodawców nie przestrzegało praw pracowników z niepełnosprawnościami, określonych w przepisach art. 15, 17 i 19 ustawy o rehabilitacji. Pracodawcy nie przestrzegali szczególnych norm czasu pracy pracowników niepełnosprawnych. Praca była świadczona w porze nocnej, powyżej ośmiu godzin na dobę czy też z przekroczeniem norm tygodniowego czasu pracy. Pracodawcy nie przestrzegali również przepisów Kodeksu pracy odnoszących się do pracowników niepełnosprawnych. Nieprawidłowości dotyczące m. in. ewidencjonowania czasu pracy, określenia warunków pracy, wykorzystania urlopu wypoczynkowego wystąpiły w 24 jednostkach. Wykryli je inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy, którzy prowadzili kontrolę na mocy porozumienia o współdziałaniu między NIK a PIP.

W budynkach, w których mieściły się skontrolowane jednostki, istnieją wciąż bariery architektoniczne uniemożliwiające lub utrudniające niepełnosprawnym swobodne korzystanie z tych obiektów. Spośród 79 skontrolowanych budynków (siedzib jednostek) tylko 21 (26,6%) było całkowicie dostosowanych dla osób niepełnosprawnych. Pozostałe 58 (73,4%) obiektów nie było wolne od barier, rozwiązań lub niedogodności ograniczających lub wręcz uniemożliwiających korzystanie z nich przez niepełnosprawnych. Całkowity brak działań mających na celu dostosowanie siedzib urzędów do potrzeb osób niepełnosprawnych stwierdzono w czterech (z siedmiu skontrolowanych) jednostek administracji rządowej. Żaden z siedmiu budynków (8,9% skontrolowanych) użytkowanych przez te jednostki nie był

dostosowany do osób z niepełnosprawnościami. Z ustaleń kontroli oraz badań przeprowadzonych przez Uniwersytet w Białymstoku jednoznacznie wynika, że bariery architektoniczne uniemożliwiają lub utrudniają osobom niepełnosprawnym korzystanie z budynków użytkowanych przez jednostki publiczne, a także stanowią jedną z głównych barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Naukowcy zwracają uwagę na przypadki, że osoby niepełnosprawne nie są przyjmowane do pracy nie ze względu na zbyt niskie kwalifikacje, lecz z powodu braku zapewnienia odpowiednich rozwiązań architektonicznych, bądź braku przystosowania miejsca pracy do wymagań osoby niepełnosprawnej.

### Wnioski NIK

Ze względu na charakter i skalę ujawnionych nieprawidłowości, szczególnie dotyczących nieskutecznych działań na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych, **NIK wnioskuje do Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych o podjęcie inicjatywy celem stworzenia płaszczyzny współdziałania pracodawców ze sfery administracji publicznej i państwowych osób prawnych z organizacjami reprezentującymi osoby niepełnosprawne, na rzecz wspierania aktywności zawodowej tych osób**, w tym przede wszystkim upowszechnienia informacji o wolnych stanowiskach pracy i ich dostępności dla osób niepełnosprawnych.

### Do kierowników jednostek administracji rządowej i samorządowej oraz państwowych osób prawnych NIK, wnosi o:

Wykorzystanie przez kierownictwo jednostek administracji rządowej i samorządowej oraz państwowych osób prawnych rozwiązań, które pozwolą na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym. W tym celu NIK proponuje:

- nawiązanie współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych,
- zamieszczanie informacji o wolnych stanowiskach pracy na stronach internetowych dla niepełnosprawnych,
- nawiązanie współpracy z uczelniami, w tym z pełnomocnikiem rektora ds. studentów niepełnosprawnych w celu upowszechnienia wiedzy o możliwości zatrudnienia, odbycia praktyk wśród studentów niepełnosprawnych,
- korzystanie z możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy, w tym w ramach prowadzonych staży.

Wylimitowanie w budynkach użytkowanych przez jednostki administracji rządowej i samorządowej oraz państwowe osoby prawne barier architektonicznych, które stanowią istotną przeszkodę w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych.

*Źródło: NIK*