XI Inter University Conference „Engineer of XXI Century" – 10 December 2021

Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej

WYDZIAŁ BUDOWY MASZYN I INFORMATYKI

Inżynier XXI wieku

BeataWALAS, Robert DROBINA

Akademia Techniczno- Humanistyczna w Bielsku- Białej, Wydział Budowy Maszyn i Informatyki
Akademia Techniczno- Humanistyczna w Bielsku- Białej, Wydział Budowy Maszyn i Informatyki

ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH PRODUKCYJNYCH

Celem pracy jest przedstawienie definicji osób z niepełnosprawnościami, sposoby przygotowania do pracy w przedsiębiorstwie produkcyjnym, warunki pracy oraz wybrane sposoby dostosowania przestrzeni pracy dla osoby niepełnosprawnej oraz przedawniona została problematyka zatrudniania osób z niepełnosprawnością w przedsiębiorstwach produkcyjnych oraz możliwości adaptacji przestrzeni pracy do wymogów osób z niepełnosprawnością.

Według definicji zawartej w Encyklopedii PWN niepełnosprawność to utrudnienie swobodnego wykonywania codziennych czynności i obowiązków w sposób naturalny lub w zakresie uważanym za normlany dla pełnosprawnego człowieka. Niepełnosprawność jest spowodowana przez różne czynniki i objawia się wadami funkcji organizmu oraz uszkodzeniami.
Na podstawie Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. „ O rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych" możemy zbudować definicję niepełnosprawności.
Niepełnosprawność jest to trwała lub okresowa niemoc do wykonywania czynności. Powodem takiego stanu jest stałe lub długotrwałe uszkodzenie bądź naruszenie sprawności organizmu co powoduje niezdolność do pracy

Przystosowanie osób niepełnosprawnych do pracy [1].

W jakim celu?

- -by mogła się ona odnaleźć w społeczeństwie, zwłaszcza w pracy, która będzie pasowała do jej umiejętności i wiedzy,
- - by zapobiegać lub łagodzić skutki upośledzenia tak by się ono nie pogłębiało

Co daje możliwość pracy osobom niepełnosprawnym [2].

- Lepsze samopoczucie
- Wyższa samoocena
- Nawiązanie nowych znajomości, integracja
- Poczucie bycia wartościowym i potrzebnym
- Możliwość samodzielnego utrzymywania się nawet jeśli byłoby to tylko częściowe
- Szansa na normalne funkcjonowanie w społeczeństwie

W jaki sposób pomóc osobom niepełnosprawnym [2]

- rehabilitacje
- świadczenia socjalne
- przystosowanie środowiska do potrzeb osób niepełnosprawnych, z którymi zmagają się w życiu codziennym
- przygotowanie osób niepełnosprawnych i społeczeństwa do wzajemnej integracji.

Kariera zawodowa osób niepełnosprawnych [2].

Osoby z upośledzeniami mimo różnych trudności chcą mieć możliwość podjęcia pracy jeśli tylko jest to możliwe na podstawie tych samych kryteriów oraz w tych samych szkołach, w których uczą się i pracują osoby pełnosprawne.

W zasadzie nie ma drogi zawodowej, której nie mogłaby wybrać osoba niepełnosprawna, ale by to wszystko mogło się udać i działać sprawnie konieczna jest integracja.

Działania realizowane by zaspokoić potrzeby osób niepełnosprawnych związane z zatrudnieniem w przedsiębiorstwach produkcyjnych [3]

1) tworzenie coraz większej liczby stanowisk pracy oraz miejsc pracy, które będą również dostępne dla osób niepełnosprawnych,

2) pomoc osobom niepełnosprawnym w załatwieniu spraw związanych z zatrudnieniem, ułatwienie dostępu do informacji o ofertach pracy oraz pomoc w rozwijaniu własnej działalności gospodarczej, która pozwoli stworzyć miejsce pracy im oraz ich rodzinom,

3) poprawianie warunków pracy, dostosowywanie miejsca pracy oraz poprawa warunków płacowych w zakładach zatrudniających niepełnosprawnych, zapobieganie degradacji osób z niepełnosprawnością,

4) pomoc w edukacji, zdobywaniu kwalifikacji lub przekwalifikowywaniu się, podnoszeniu sprawności zarówno fizycznej jak i umysłowej, pomoc w doskonaleniu zawodowym.

5) Dostosowanie pomieszczeń i sprzętów, likwidacja barier, budowa podjazdów i wind, przeniesienie stanowiska z wyższego piętra na parter

Warunki pracy osób niepełnosprawnych[4]

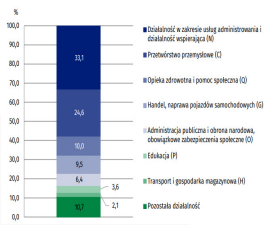
z lekkim stopniem niepełnosprawności

- tygodniowy czas pracy nie przekraczający 40 godzin/ tydzień i tym samym 8 godzin/dzień,
- zakaz pracy w godzinach nadliczbowych, które narzucił pracodawca(chyba, że lekarz wyraził na to zgodę),
- zakaz pracy w godzinach nocnych (chyba, że lekarz wyraził na to zgodę),
- dodatkowe 15 minut przerwy, które nie obniżają wynagrodzenia,
- możliwość odmówienia udziału w wyjazdach służbowych jeśli stan zdrowia, rodzaj wady utrudnia poruszanie się lub funkcjonowanie w terenie.

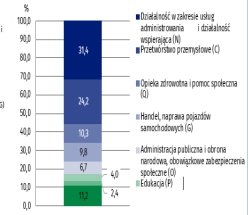
z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności

- dzienny czas pracy wynosi maksymalnie 7godzin, a tygodniowy nie więcej niż 35 godzin,
- dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (najpierw jednak lekarz musi wyrazić zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych),
- dodatkowe 10 dni urlopu, pracownik ma 21 dni w roku do wykorzystania na różnego rodzaju wyjazdy rehabilitacyjne, badania, wizyty lekarskie, zabiegi,
- bez zgody lekarza pracownik nie może pracować w godzinach nocnych,
- dodatkowe 15 minut przerwy bez obniżania wynagrodzenia,
- nie musi zgadzać się na wyjazdy służbowe jeśli niepełnosprawność utrudnia tej osobie funkcjonowanie.

Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w 2018, 2019 i 2020 roku [5]



Rys.1 Aktywność w 2018r- 344,9 tys.



Rys.2 Aktywność w 2019r.-344,3 tys.

Za rok 2020 nie podano jeszcze szczegółowych statystyk dotyczących procentowego udziału osób niepełnosprawnych w poszczególnych sektorach, wiadomo jednakże, że ogólna liczba zatrudnionych niepełnosprawnych wynosiła 444 tysiące.

Korzyści dla pracodawcy z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych [6]

- zwolnienie z obowiązkowych wpłat na rzecz Państwowego Funduszu Osób Niepełnosprawnych,
- wzbogaca się filozofia firmy, jej wizerunek się wzmacnia oraz zyskuje ona na znaczeniu w oczach społeczeństwa
- pokrycie kosztów szkolenia osoby niepełnosprawnej w wysokości nawet 80% kosztów
- Większa konkurencyjność firmy, a tym samym przyciągnięcie większej ilości potencjalnych klientów
- zwrot kosztów poniesionych na wyposażenie stanowiska pracy z PFRON

Rozwiązania ułatwiające pracę osobie z niepełnosprawnością narządu ruchu[7]

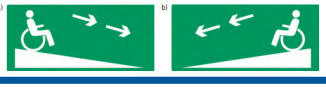
- lokalizacja stanowiska pracy, stołówki, toalet oraz wszystkich innych pomieszczeń, z których korzystają osoby niepełnosprawne na jednym poziomie,
- czujnik ruchu lub czujnik reagujący na głos, który uruchamia oświetlenie w pomieszczeniach i na korytarzach,
- sprawdzenie i ograniczenie zjawiska olśnienia,
- Znaki ewakuacyjne wskazujące drogę dla osób niepełnosprawnych

Znaki ewakuacyjne i informacyjne dla osób niepełnosprawnych ruchowo wskazujące[8]:

- drzwi ewakuacyjne dla niepełnosprawnych, otwieranych:
a) w prawo, b) w lewo

- kierunek wyjścia drogi ewakuacyjnej dla osób niepełnosprawnych:
a) w prawo, b) w lewo

- zjazd ewakuacyjny na niższą kondygnację dla osób niepełnosprawnych
a) w prawo, b) w lewo



- znak informacyjny oznaczający pełną dostępność dla wszystkich osób niepełnosprawnych

- znaki informacyjne o dostępności dla osób poruszających się na wózkach inwalidzkich i z trudnościami w poruszaniu się

WNIOSKI

- Analizując statystyki dotyczące zatrudniania osób z niepełnosprawnościami można stwierdzić, że liczba osób aktywnych zawodowo na przestrzeni wielu lat wzrasta, jednak nie jest to sytuacja gdzie można stwierdzić, że osoby z niepełnosprawnościami są w pełni aktywne zawodowo.
- Utrzymywanie polityki informacyjnej co do zatrudniania osób niepełnosprawnych powinno być o wiele szersze, budowanie coraz większej świadomości w społeczeństwie ułatwi zatrudnianie tych osób.
- Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych jest niezwykle ważną ponieważ umożliwia to rozwój osób borykających się z upośledzeniami oraz daje szansę na ich normalne funkcjonowanie w społeczeństwie.
- Osoby niepełnosprawne są wbrew ogólnie panującym stereotypom równie wartościowymi pracownikami, mogą zdobywać te same kwalifikacje i wiedzę co osoby pełnosprawne.
- Dostosowanie przestrzeni pracy do osób niepełnosprawnych nie powinno ograniczać się do przystosowania wyłącznie stanowiska pracy.
- Zatrudniający osoby z niepełnosprawnością powinien zaplanować przestrzeń pracy, począwszy od infrastruktury zewnętrznej zakładu pracy i umożliwić, dojście do zakładu pracy.
- Pracodawca powinien mieć wiedzę na temat rodzaju niepełnosprawności osób zatrudnionych na konkretnych stanowiskach.
- Pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne może zyskać z tego tytułu wiele korzyści.

1. HAINES H. „Eingliederung Behinderter", tł..Brzezińska B „Adaptacja osób niepełnosprawnych" wydawnictwo „Wokół Nas", 1991r
2. Serwis internetowy Pkt.pl- O zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w firmach produkcyjnych :

1. : FEDEROWICZ M. „Droga przez instytucje, Instytucje działające na rzecz osób niepełnosprawnych 1994r
2. Serwis internetowy praca.pl- Zakład Pracy Chronionej :
3. Dane na podstawie BAEL:
4. :
7. PAWLAK A., WOLSKA A. , Oświetlenie i sygnalizacja wizualna – Ramowe Wytyczne, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa, 2014.
8. WALICHNOWSKI A, PRZYBYSZEWSKA A, GAJWESKA K, Architektoniczne projektowanie obiektów i pomieszczeń pracy – Ramowe Wytyczne

Ministerstwo Edukacji i Nauki

Dofinansowano z programu „Doskonała nauka" Ministra Edukacji i Nauki