

# **Raport z analizy aktualnego stanu rozwiązań z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, przeglądu dobrych praktyk, diagnozy potrzeb i barier oraz rekomendacje dla modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy**

Projekt nr POWR.02.06.00-00-0054/17 pn. „Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy”

Projekt realizowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w Osi priorytetowej: II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie: 2.6 Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych

*Projekt realizowany w Partnerstwie:*

*Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (lider),*

*Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,*

*Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji,*

*Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych*

Warszawa, czerwiec 2018

## Spis treści

1.	Wstęp.....	3
2.	Diagnoza stanu zastanego – wsparcie osób niepełnosprawnych w środowisku pracy.....	6
2.1.	Obecnie stosowane narzędzia aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.....	11
2.2.	Analiza aktualnego stanu rozwiązań i instrumentów wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy.....	31
3.	Diagnoza potrzeb i barier w zakresie wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy – perspektywa pracodawcy.....	46
4.	Diagnoza potrzeb i barier w zakresie wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy – perspektywa pracownika.....	58
4.1.	Badanie ilościowe – ankiety dla osób niepełnosprawnych - analiza ankiet.....	60
4.2.	Analiza wywiadów pogłębionych.....	92
5.	Dobre praktyki w zakresie wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy.....	98
5.1.	Doświadczenia i dobre praktyki projektu „Ramowe wytyczne...”.....	98
5.2.	Standardy dostępności budynków - Koncepcja projektowania uniwersalnego.....	110
5.3.	Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy.....	111
5.4.	Nowe technologie w obszarze wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy.....	112
5.5.	Analiza stosowanych praktyk – perspektywa pracodawcy.....	116
6.	Założenia do modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy.....	119
7.	Rekomendacje do modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy.....	123
7.1.	Rekomendacje wynikające z badania ewaluacyjnego projektu pn.: „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”.....	123
7.2.	Rekomendacje wynikające z analiz i badań przeprowadzonych w ramach I zadania obecnie realizowanego projektu.....	126
8.	Piśmiennictwo.....	130

## 1. Wstęp

Jednym z efektów projektu "Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach" realizowanego w latach 2013-15 był wzrost świadomości pracodawców, u których realizowano wizyty studyjne, co do możliwości dostosowania miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych bez nadmiernych nakładów pracy i kosztów<sup>1</sup>.

Efekt ten jest odpowiedzią na obawy pracodawców związane z tym, że dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych związane jest z dużymi problemami technicznymi i organizacyjnymi, a także z dużym wydatkiem finansowym. Ważne w tym zakresie jest uświadomienie, że zapewnienie warunków pracy, zgodnie z wymaganiami zawartymi w ogólnych przepisach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dotyczących obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy, jest często wystarczające dla umożliwienia sprawnego i bezpiecznego funkcjonowania osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Brak tej wiedzy jest nierzadko przyczyną niepodejmowania działań prowadzących do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. W sytuacji w której często dostosowanie stanowisk pracy nie wymaga poniesienia dużych nakładów środków finansowych podejmowane działania powinny wskazywać z jednej strony na pozytywne efekty wynikające z zatrudnienia osób niepełnosprawnych, z drugiej na niskie koszty związane z przystosowaniem stanowisk pracy i możliwości wynikające z finansowania przystosowania miejsc pracy, np. ze środków PFRON. Pracodawca podejmując decyzję o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej, powinien przeanalizować możliwość wprowadzenia w swojej firmie zmian techniczno-organizacyjnych i przeprowadzić swego rodzaju rachunek korzyści wynikający z możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Jak wiele jest do zrobienia w obszarze dostosowania nie tylko stanowisk pracy ale i przestrzeni publicznej do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, wskazują dane dotyczące tego obszaru. Polska jest jednym z czterech krajów Unii Europejskiej, które nie opracowały, zgodnie z zaleceniami Rady Europy, standardów projektowania obiektów, które uwzględniałyby wszystkie potrzeby osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Według ww. raportu RPO tylko znikomy procent budynków użyteczności publicznej w Polsce jest rzeczywiście dostępny dla osób niepełnosprawnych, zarówno tych korzystających jako klienci jak i tych pracujących w takich budynkach. Dlatego też zgodnie z ww. raportem RPO „konieczne jest stosowanie „uniwersalnego projektowania” czyli projektowania uwzględniającego potrzeby wszystkich potencjalnych użytkowników. Narzędzia wypracowane w ramach projektu „Ramowe wytyczne...” stanowią doskonałą bazę do przygotowania kompleksowego modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Bazowanie w tworzeniu koncepcji projektu i narzędzi projektowych na diagnozie potrzeb potencjalnych odbiorców, wsparte doświadczeniami wyciągniętymi z realizacji projektu „Ramowe wytyczne...” , poszerzone o badania i analizy w pierwszym etapie projektu wspomogą zespół projektowy w wypracowaniu i wdrożeniu rozwiązań w wysokim stopniu przystosowanych do

<sup>1</sup> Raport z ewaluacji ex-post projektu systemowego pn.: „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”, s. 6, PFRON, Warszawa 2015.

potrzeb jego odbiorców. Nie bez znaczenia pozostaje również udział przedstawicieli środowisk pracodawców czy osób niepełnosprawnych w projektowaniu i pracach nad narzędziami do modelu. Dzięki temu możliwe będzie przygotowanie modelu odpowiadającego na potrzeby zarówno pracodawców jak i samych potencjalnych pracowników.

Celem projektu jest wypracowanie i upowszechnienie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy, rozumianego jako zestaw zasad postępowania w zakresie stworzenia optymalnego dla niepełnosprawnego pracownika środowiska pracy wśród co najmniej 100 000 pracodawców na terenie całego kraju. Projekt jest spójny z celem szczegółowym nr 2 PO WER: Podniesienie jakości działań realizowanych przez publiczne i niepubliczne podmioty na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych.

Do zwiększenia integracji społecznej osób niepełnosprawnych konieczne jest zwiększenie wskaźnika ich zatrudnienia, w tym zwłaszcza na otwartym rynku pracy. Wśród najważniejszych przyczyn niskiego wskaźnika zatrudnienia tej grupy osób wymienia się obawy pracodawców przed trudnościami wynikającymi z konieczności przystosowania obiektów, pomieszczeń i stanowisk do potrzeb osób niepełnosprawnych. Obawy te wynikają w dużym stopniu z braku u pracodawców wiedzy na temat:

- specyficznych potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie zatrudnienia,
- zasad kształtowania środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych,
- technik i metod do przeprowadzenia przez nich samodzielnej oceny możliwości zatrudnienia na danym stanowisku osoby niepełnosprawnej,
- technik i metod do przeprowadzenia przez nich samodzielnej oceny stopnia przystosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

W ramach realizacji projektu, w jego I etapie, przeprowadzono diagnozę barier i potrzeb w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych, analizę występujących obecnie w Polsce rozwiązań i instrumentów z zakresu ich aktywizacji zawodowej, oraz przegląd dobrych praktyk z zakresu kształtowania bezpiecznego i odpowiedniego środowiska pracy dla tej grupy pracowników. Wyniki i wnioski z tych badań i analiz stanowiły podstawę do wypracowania rekomendacji do modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy.

Pilotażowa wersja modelu zostanie poddana testowaniu z udziałem 30 pracodawców z uwzględnieniem zróżnicowania gospodarczego, terytorialnego, wielkości przedsiębiorstwa oraz rodzaju niepełnosprawności.

Zasadniczymi komponentami opracowanego modelu wsparcia będą:

- dokument strategiczny "Mapa drogowa wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy",
- narzędzia operacyjne wspomagające pracodawców w organizacji środowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, w tym:
  - 4 poradniki nt. dostosowania środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową, słuchową i intelektualną,
  - interaktywne, mobilne narzędzie do oceny możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych - tzw. Rozkład jazdy,
  - 4 warianty wirtualnego środowiska pracy dostosowanego do osób niepełnosprawnych w zależności od rodzaju niepełnosprawności,

- interaktywny program wykorzystujący techniki rzeczywistości wirtualnej (VR) do tworzenia optymalnego środowiska pracy biurowej,
- utworzenie na bazie istniejących instytucji i struktur regionalnych, sieci podmiotów zaangażowanych we wspomaganie pracodawców w dostosowywaniu środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Opracowany model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy będzie szeroko upowszechniony podczas 15 konferencji regionalnych i konferencji podsumowującej w województwie mazowieckim oraz indywidualnych i grupowych spotkań informacyjno-doradczych dla pracodawców, a także poprzez upowszechnienie materiałów informacyjnych przy wykorzystaniu internetu, w tym mediów społecznościowych oraz upowszechnienie publikacji w pismach specjalistycznych/branżowych ukierunkowanych na środowiska pracodawców i osób niepełnosprawnych.

Zakładana liczba docelowych odbiorców wszystkich działań upowszechniających wynosi co najmniej 100 000 pracodawców.

## 2. Diagnoza stanu zastanego – wsparcie osób niepełnosprawnych w środowisku pracy.

Praca jest jedną z podstawowych form aktywności człowieka. Ma ona znaczenie nie tylko jako źródło dochodu, ale także satysfakcji i zadowolenia, nadaje życiu sens. Aktywność zawodowa wiąże się z poczuciem przynależności, umożliwia nawiązywanie relacji społecznych i znacząco wpływa na naszą samoocenę, co jest szczególnie ważne w przypadku osób niepełnosprawnych. Jak napisał A. Politaj: „praca zawodowa, oprócz zabezpieczenia finansowego i przynajmniej podstaw egzystencji, jest dla osób niepełnosprawnych formą integracji i sposobem na odzyskanie wiary w siebie i sukcesu w życiu osobistym. Stąd rehabilitacja zawodowa (poprzez pracę) powinna być jednym z głównych priorytetów w działaniach państwa na rzecz wsparcia subpopulacji osób niepełnosprawnych”<sup>2</sup>.

Artykuł 69 Konstytucji RP stanowi, że władze publiczne udzielają osobom niepełnosprawnym pomocy w zakresie zabezpieczania egzystencji, w zakresie komunikacji społecznej oraz w zakresie przysposobienia do pracy. Natomiast zgodnie z Kartą Praw Osób Niepełnosprawnych z 1997 r. osoby niepełnosprawne mają „prawo (do) pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych”. Osobne regulacje zawiera Kodeks pracy, który stanowi m.in., że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Według wyników Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku w Polsce było niemal 4,7 mln osób niepełnosprawnych, co stanowiło 12,2 proc. ludności kraju. Prawne potwierdzenie faktu niepełnosprawności posiadało ponad 3,1 mln osób, natomiast osób niepełnosprawnych biologicznie – czyli takich, które odczuwają ograniczenia w wykonywaniu podstawowych czynności życiowych odpowiednich dla ich wieku - było ponad 4,2 mln<sup>3</sup>. Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (GUS BAEL) na dzień 3 kwietnia 2018 r. wskazują, że w 2017 r. współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych prawnie w wieku produkcyjnym wyniósł 28,9 %, podczas gdy rok wcześniej sięgał 26,8 %, a w 2015 roku 25,9 %. W liczbach bezwzględnych w 2017 r. na 1,680 mln osób niepełnosprawnych prawnie w wieku produkcyjnym 1,194 mln było biernych, a 486 tys. aktywnych zawodowo, podczas gdy dwa lata wcześniej liczby te wynosiły odpowiednio 1,864 mln, 1,381 mln i 483 tys. osób. Ta korzystna sytuacja z pewnością wiąże się z dobrą koniunkturą gospodarczą, a co za tym idzie sytuacją na rynku pracy – stopa bezrobocia z 13 proc. w 2015 r. zmalała do 9,3 proc. w roku 2017<sup>4</sup>.

W ślad za tym można zaobserwować również inne zjawisko – malejącej dysproporcji pomiędzy osobami z niepełnosprawnością zatrudnionymi na otwartym i chronionym rynku pracy. Jeszcze

<sup>2</sup> Politaj A., Ocena sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w świetle wyników badań aktywności ekonomicznej ludności Polski w latach 2000-2007, [w:] Co decyduje o konkurencyjności polskiej gospodarki, red. M. Noga, M. K. Stawicka, Wyd. Cedetu Warszawa 2008, s. 228.

<sup>3</sup> Raport z wyników, Narodowy Spis Ludności i Mieszkań 2011, GUS, Warszawa 2012.

<sup>4</sup> Dane GUS, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).



w grudniu 2013 roku 66,2 proc. pracowników niepełnosprawnych zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR), prowadzonym przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) stanowili zatrudnieni w zakładach pracy chronionej. W grudniu 2016 r. po raz pierwszy odsetek pracowników z otwartego rynku pracy przekroczył połowę zarejestrowanych i sięgnął 52,1 proc. Na 259,3 tys. zarejestrowanych pracowników niepełnosprawnych 135,2 tys. pracowało na otwartym rynku, zaś 124,2 tys. w zakładach pracy chronionej. W styczniu 2018 r. na otwartym rynku zatrudnionych było już 138,8 tys. osób, a 119 tys. w zakładach pracy chronionej. Na 260,6 tys. zarejestrowanych pracowników niepełnosprawnych 138,3 tys. pracowało na otwartym rynku, zaś 124,2 tys. w zakładach pracy chronionej.

Rośnie też liczba pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne (wg danych pochodzących z Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych z dn. 3 kwietnia 2018 r.) działających na otwartym rynku – z 27,5 tys. w grudniu 2016r. do 29,3 tys. w grudniu 2017 r.<sup>5</sup>. Eksperci polityki społecznej wskazują, że to zjawisko pozytywne – niepełnosprawni na otwartym rynku pracy mają większą szansę na pełną integrację społeczną<sup>6</sup>. Do takiego stanu rzeczy przyczyniło się głównie zrównanie w 2014 r. maksymalnych kwot dofinansowań z PFRON do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym, jak i chronionym rynku pracy. Oceniając obecną sytuację można stwierdzić, że chociaż poziom aktywności zawodowej niepełnosprawnych w Polsce od kilku lat rośnie i towarzyszą mu pozytywne zjawiska, jest on wciąż istotnym wyzwaniem dla polityki społecznej, finansów i systemu edukacji państwa.

Jednocześnie warto zauważyć, że poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w większości państw Unii Europejskiej jest znacznie wyższy niż w Polsce – sięga średnio 48,7 proc. Należy jednak podkreślić, że istnieje problem z pozyskaniem jednorodnych danych dotyczących osób niepełnosprawnych w Polsce i Unii Europejskiej z racji różnego definiowania niepełnosprawności w poszczególnych krajach – dotyczy to zarówno definicji niepełnosprawności biologicznej jak i prawnej. W krajach Unii Europejskiej w oparciu o jednolitą definicję niepełnosprawności biologicznej zbierane są dane dotyczące osób niepełnosprawnych biologicznie w ramach Europejskiego Ankietowego Badania Zdrowia (EHIS), które obejmuje zagadnienia dotyczące niepełnosprawności biologicznej, ograniczeń sprawności niektórych narządów oraz poziomu możliwości samoobsługi i prowadzenia gospodarstwa domowego. W ramach przeprowadzonego Narodowego Spisu Powszechnego w 2011 roku (w Polsce odbywa się co 10 lat) informacje o osobach niepełnosprawnych były pozyskiwane na zasadzie dobrowolności (Konstytucja RP w art. 51 nie dopuszcza pozyskiwania informacji o stanie zdrowia – także niepełnosprawności).

W Polsce z kwartalną częstotliwością dostępne są dane dotyczące osób niepełnosprawnych prawnie – na podstawie wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Dane dotyczące osób niepełnosprawnych prawnie odnoszą się do obowiązujących w danym kraju przepisów prawnych

<sup>5</sup> Dane PFRON, System Obsługi Dofinansowań i Refundacji, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,83,sodir-pfron>

<sup>6</sup> Np. Gąciarz B., Praca – niewykorzystana szansa integracji społecznej osób niepełnosprawnych, Zarządzenie Publiczne Nr 4(14)/2010. Barczyński A., Diagnoza stanu oraz propozycje niezbędnych kierunków zmian i warunków rozwoju rozwiązań systemowych w zakresie zatrudniania i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, PFRON, Warszawa 2017. Germanowska E. Niepełnosprawni. Ukryty segment polskiego rynku pracy, Prakseologia nr 158, t.1/2016.

regulujących system orzekania o niepełnosprawności, w związku z czym nie są porównywalne dla poszczególnych krajów.

Porównując jednak wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w naszym kraju ze wskaźnikiem zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej można zauważyć, że pozostaje on nadal na bardzo niskim poziomie. W 2011 r. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku od 15 do 64 lat w Unii Europejskiej, mierzony w ramach badania aktywności ekonomicznej ludności UE (EU LFS) wyniósł średnio 38,7 %. W Polsce wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w tym samym okresie wyniósł 26,7% (tab. 1.).

Tab. 1. Wskaźnik zatrudnienia osób wg rodzaju niepełnosprawności w krajach Unii Europejskiej (Źródło: Dane z European Union Labour Force Survey 2011, badanie Eurostat, opracowanie własne, wyszczególniono dane dotyczące części krajów UE)

	Osoby mające ograniczenia w pracy spowodowane długotrwałym pogorszeniem stanu zdrowia i / lub podstawową trudnością w podejmowaniu podstawowych aktywności [%]	Osoby nie mające ograniczeń w pracy spowodowanych długotrwałym pogorszeniem stanu zdrowia i / lub podstawową trudnością w podejmowaniu podstawowych aktywności [%]
Islandia	67,2	87,2
Szwajcaria	66,4	85,2
Szwecja	64	83,4
Francja	61	74,7
Finlandia	51,4	81
Austria	48,4	80,7
Portugalia	44,8	76
Słowenia	44,5	76
Łotwa	41,8	69,6
Dania	41,8	83,5
<b>Średnia dla Unii Europejskiej (28 krajów)</b>	<b>38,7</b>	<b>72,9</b>
Wlk. Brytania	36,4	79,7
Niemcy	36,2	77,8
Czechy	35,1	75,5
Estonia	34,3	77
Litwa	32,9	72
Chorwacja	31,8	60,3
Słowacja	29,5	70,2
<b>Polska</b>	<b>26,7</b>	<b>70,2</b>
Rumunia	24,1	70,4
Irlandia	22	67,8
Węgry	18,4	67,1
Bułgaria	18,4	67,3

Zgodnie z wynikami badań Eurostat z 2011 r. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce jest poniżej średniej dla krajów Unii Europejskiej. Średnio o 12 osób mniej na 100 osób



niepełnosprawnych pracuje w Polsce w porównaniu ze średnią dla wszystkich krajów Unii Europejskiej.

Przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest wiele. Część z nich dotyczy samych osób niepełnosprawnych. Do nich możemy zaliczyć przede wszystkim:

1. brak motywacji finansowej. Wynagrodzenie oferowane osobom niepełnosprawnym, zarówno na otwartym rynku pracy, jak i w zakładach pracy chronionej – pomimo historycznie niskiej stopy bezrobocia i deficytu pracowników - to najczęściej płaca minimalna (w 2018 roku – 2,1 tys. zł brutto, czyli ok. 1,5 tys. zł netto). Na lepiej płatną posadę mogą liczyć jedynie poszukiwani na rynku pracy specjaliści, np. informatycy, pracownicy kadr i księgowości ze znajomością specjalistycznych programów.
2. brak ofert pracy dla wykształconych osób niepełnosprawnych, mających wyższe aspiracje zawodowe, które nie chcą pracować w ochronie lub przy sprzątnianiu.
3. „pułapka rentowa”. Osoba niepełnosprawna na rencie może dorobić, nie tracąc świadczeń, do 70 proc. przeciętnego wynagrodzenia. W przypadku renty z tytułu niezdolności do pracy każda zarobiona złotówka ponad próg (przekraczającej 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, nie wyższej jednak niż 130% tego wynagrodzenia) pomniejsza o złotówkę świadczenie lub powoduje konieczność jej zwrotu, co zniechęca do aktywności zawodowej.
4. lęk przed utratą dofinansowania do zakupu sprzętu rehabilitacyjnego, przedmiotów ortopedycznych i środków pomocniczych. Niepełnosprawny może się starać o takie wsparcie, gdy dochód na osobę w jego gospodarstwie domowym nie przekracza 50 % przeciętnego wynagrodzenia (czyli aktualnie ponad 2,1 tys. zł) na osobę lub w przypadku osoby samotnej – 65 % średniej krajowej (aktualnie wynosi ona 2,7 tys. zł). Do przekroczenia tej kwoty wystarczy najniższa renta i płaca minimalna. Dla części osób niepełnosprawny rachunek jest prosty: praca oznacza cofnięcie wsparcia na zakup wózka, albo aparatu słuchowego, dofinansowania na zakup pampersów lub cewników.
5. bierność części środowiska osób niepełnosprawnych i zaniżone poczucie własnej oceny.

Innym źródłem niskiej aktywności osób niepełnosprawnych jest niechęć pracodawców do tworzenia dla nich miejsc pracy. Również i ona ma wiele przyczyn:

1. utożsamianie niepełnosprawności z brakiem kwalifikacji, brakiem motywacji do pracy, częstą absencją chorobową, nawykiem uzależnienia od innych osób.
2. skomplikowane, sformalizowane i rygorystyczne przepisy dotyczące dofinansowań do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych oraz niestabilność prawa stwarzająca dla pracodawców ryzyko popełnienia bardzo kosztownych błędów związanych z cofnięciem dofinansowania.
3. obawa związana z niewystarczającą wiedzą dotyczącą przepisów prawnych i wymogów technicznych wiążących się z konieczności przystosowania obiektów i stanowisk do specyficznych potrzeb osób niepełnosprawnych. Niewystarczająca oferta szkoleń i publikacji dla pracodawców w tym zakresie.
4. wyższe koszty zatrudnienia osób niepełnosprawnych związane z koniecznością przystosowania stanowisk pracy do ich potrzeb i wciąż niewystarczająca wiedza na temat systemu zachęt do tego typu inwestycji.

5. niewystarczające dostosowanie kierunków kształcenia zawodowego osób niepełnosprawnych do oczekiwań rynku pracy.
6. niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i równocześnie nie osiągają 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zobowiązani są do wnoszenia z tego tytułu miesięcznych wpłat na konto Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Wnoszenie wpłat na konto PFRON przez pracodawców spowodowane mogą być m.in.
7. brakiem informacji od pracownika o fakcie posiadania orzeczenia o niepełnosprawności,- osoby niepełnosprawne nie aplikują na oferty pracy – co może być spowodowane brakiem informacji o przystosowaniu miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych
8. warunkami finansowymi.

Katalog metod i narzędzi zaspokojenia potrzeb oraz usuwania barier wobec osób niepełnosprawnych w obszarze zatrudnienia trzeba rozpatrywać na wielu poziomach wsparcia nie tylko kontekście samego zatrudnienia i miejsca pracy. Katalog ten w zależności od obszaru wsparcia przedstawić można na kilku poziomach m.in. edukacji, pomocy, regulacji prawnych ale przede wszystkim aktywizacji zawodowej i udostępniania w tym m.in.:

#### udostępnianie:

- informacji – przełamywanie barier komunikacyjnych umożliwiających bądź ułatwiających osobie niepełnosprawnej lub osobie z jej otoczenia dostęp do niezbędnych informacji,
- przestrzeni – likwidacja barier architektonicznych i urbanistycznych,
- obiektów – likwidacja barier w dostępie osób niepełnosprawnych do obiektów użyteczności publicznej,
- indywidualnego wyposażenia w sprzęt rehabilitacyjny – tworzenie sprzyjających warunków finansowych i organizacyjnych dla umożliwienia osobom niepełnosprawnym korzystania z indywidualnego wyposażenia na akceptowalnym poziomie technicznym<sup>7</sup>,

a także:

- poprawa warunków dostępności – reagowanie na postulaty korekt warunków dostępności,
- adaptacje – przystosowywanie pomieszczeń, wyposażenia i stanowisk pracy (w tym maszyn, urządzeń i oprzyrządowania) do potrzeb osób niepełnosprawnych,

aktywizacja zawodowa - ułatwianie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego poprzez umożliwienie jej korzystania z :

- doradztwa zawodowego – ułatwianie osobom niepełnosprawnym wyboru zawodu i miejsca pracy,
- pośrednictwa pracy – tworzenie i wspomaganie instytucji ułatwiających osobom niepełnosprawnym wejście na rynek pracy,

<sup>7</sup> Barczyński A., Diagnoza stanu oraz propozycje niezbędnych kierunków zmian i warunków rozwoju rozwiązań systemowych w zakresie zatrudniania i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, PFRON, Warszawa 2017, s. 99.

- wspomaganie zatrudnienia – tworzenie warunków prawnych, organizacyjnych i finansowych tworzących przyjazne warunki dla zwiększania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych,
- zatrudnienia wspomaganego – zatrudnianie osób niepełnosprawnych ze wsparciem trenera pracy

## 2.1. Obecnie stosowane narzędzia aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Jak wynika z danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (dane dotyczące osób niepełnosprawnych pochodzące z bezrobocia rejestrowanego na podstawie sprawozdania MRPiPS-01 z dnia 30 marca 2018 r.) w grudniu 2017 r., niemal 6,2 % osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy jako osoby bezrobotne. Słabością obecnych rozwiązań jest jednak stosunkowo krótki czas wsparcia, na jakie mogą liczyć osoby niepełnosprawne i niezbyt szeroki wachlarz zawodów, w jakich pracodawcy oferują pracę osobom niepełnosprawnym.

Osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub jako osoba poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu ma prawo korzystać z usług lub instrumentów rynku pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r. poz. 1065 - zwanej dalej "ustawą o promocji").

Do najczęściej stosowanych instrumentów rynku pracy przewidzianych **ustawą z dnia 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997 Nr 123 poz. 776)** możemy zaliczyć:

1. **Szkolenia.** Szkolenia zawodowe mają za zadanie pomóc osobom niepełnosprawnym w nabyciu nowych, poszukiwanych na rynku pracy umiejętności lub podniesieniu kompetencji zawodowych, z drugiej wzmocnić tzw. kompetencje miękkie, czyli umiejętności społeczne. Szkolenia organizowane przez powiatowe urzędy pracy mogą trwać do 6 miesięcy (w przypadkach uzasadnionych programem szkolenia - do 12 miesięcy). Wyjątek stanowią szkolenia dla osób nie posiadających żadnych kwalifikacji zawodowych, które mogą trwać do 24 miesięcy. Niektóre z nich, dla poszukiwanych na rynku pracy specjalistów, np. kurs księgowości dla samodzielnego księgowego posługującego się programem Symfonia, Płatnik, są niemal gwarancją na znalezienie zatrudnienia.
2. **Staż.** Staż służy nabyciu umiejętności zawodowych poprzez wykonywanie pracy u organizatora stażu. Realizowany jest w oparciu o przepisy art. 2 ust. 1 pkt 34 i 35, art. 53, art. 54, art. 61 a i art. 66l ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2018, poz. 1265) oraz aktów wykonawczych, w szczególności rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz. U. z 2009 r. Nr 142, poz. 1160). Staż może trwać od 3 do 6 miesięcy, a w przypadku bezrobotnych do 30 roku życia do 12 miesięcy. Staż realizowany jest przez organizatora stażu na podstawie umowy zawartej z powiatowym urzędem pracy starostą/prezydentem miasta na prawach powiatu według programu stażu pod nadzorem opiekuna wyznaczonego przez organizatora stażu. W trakcie

stażu bezrobotnemu wypłacane jest stypendium w wysokości 120% zasiłku, finansowane ze środków Funduszu Pracy. Staż może się odbywać także na podstawie uzyskanego przez bezrobotnego do 30 roku życia bonu stażowego. Trwa wówczas 6 miesięcy, a po jego zakończeniu pracodawca zatrudnia bezrobotnego na kolejne 6 miesięcy. Niestety, większość organizowanych staży nie spełnia podstawowego założenia, tj. nie skutkuje trwałym zatrudnieniem na ogólnych zasadach (z ulgami gwarantowanymi przez obowiązujące przepisy). W przypadku osób zarejestrowanych jako osoby poszukujące pracy, niepozostające w zatrudnieniu staż finansowany jest ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

3. **Prace interwencyjne** - pracodawca, który w wyniku umowy zawartej ze starostą zatrudnił skierowane osoby, otrzymuje zwrot części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych. Celem jest ułatwienie bezrobotnym powrotu na rynek pracy. Pracodawca po zakończeniu okresu refundacji jest zobowiązany do utrzymania w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego przez wskazany w umowie okres po zakończeniu refundacji wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne. W przypadku prac interwencyjnych trwających do 6 miesięcy – jest to okres 3 miesięcy, natomiast w przypadku prac interwencyjnych trwających 12 miesięcy lub dłużej – jest to okres 6 miesięcy.

4. **Przygotowanie zawodowe dorosłych** - przygotowanie zawodowe dorosłych (PZD) kierowane jest do bezrobotnych i niektórych poszukujących pracy. Realizowane jest w oparciu o przepisy art. 2 ust. 1 pkt 29 a i b, art. 53 a – m, art. 54, art. 61 a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia instytucjach rynku pracy oraz przepisów wykonawczych (rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 11 kwietnia 2014 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych, Dz. U. z 2014 r. poz. 497).

Przygotowanie zawodowe dorosłych jest realizowane przez pracodawcę. Program PZD zawiera elementy zdobywania wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych, a kończy się egzaminem, który umożliwi uzyskanie tytułu zawodowego, tytułu czeladnika lub zaświadczenia o uzyskaniu wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności.

PZD jest realizowane w dwóch wariantach jako:

- praktyczna nauka zawodu dorosłych - trwa od 6 do 12 miesięcy,
- przyuczenie do pracy dorosłych – trwa od 3 do 6 miesięcy.

W trakcie PZD urząd pracy wypłaca uczestnikom stypendium, a pracodawca otrzymuje zwrot kosztów organizacji przygotowania zawodowego oraz premię, jeśli uczestnik zda zaplanowany egzamin.

5. **Badania lekarskie lub psychologiczne** (o których mowa w art. 2 ust. 3 ustawy o promocji) – mają one na celu stwierdzenie zdolności bezrobotnego do wykonywania pracy, uczestnictwa w szkoleniu lub przygotowaniu zawodowym dorosłych, odbywania stażu, wykonywania prac społecznie użytecznych, oraz określenie szczególnych predyspozycji psychofizycznych wymaganych do wykonywania zawodu.

6. **Zwrot kosztów przejazdu** - finansowanie kosztów przejazdu osoby do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć w zakresie poradnictwa zawodowego

w związku ze skierowaniem przez powiatowy urząd pracy. Osoba może skorzystać z tego typu wsparcia spełniając poniższe warunki:

- na podstawie skierowania powiatowego urzędu pracy podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, przygotowanie zawodowe dorosłych, staż lub została skierowana na zajęcia z zakresu poradnictwa zawodowego i dojeżdża do tych miejsc,
- uzyskuje wynagrodzenie lub inny przychód w wysokości nieprzekraczającej 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Starosta może zwrócić bezrobotnemu lub osobie poszukującej pracy koszt przejazdu na badania lekarskie lub psychologiczne i powrotu do miejsca zamieszkania, jeżeli na badania te został on skierowany przez powiatowy urząd pracy i dojeżdża do tych miejsc.

7. **Dofinansowanie do nauki na poziomie wyższym** - należy przez to rozumieć naukę w następujących formach edukacji na poziomie wyższym: studia pierwszego stopnia, studia drugiego stopnia, jednolite studia magisterskie, studia podyplomowe lub doktoranckie prowadzone przez szkoły wyższe w systemie stacjonarnym (dziennym) lub niestacjonarnym (wieczorowym, zaocznym lub eksternistycznym, w tym również za pośrednictwem Internetu); szkole policealnej.

Dofinansowanie może uzyskać osoba niepełnosprawna, która:

- posiada znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności,
- pobiera naukę w szkole wyższej lub szkole policealnej lub kolegium lub ma przewód doktorski otwarty poza studiami doktoranckimi.

8. **Szkolenia na podstawie trójstronnych umów szkoleniowych zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową** - dotyczy sfinansowania przez urząd pracy szkolenia dla osób bezrobotnych w odpowiedzi na zgłoszone zamówienie pracodawcy. Szkolenie to ma być „szyte na miarę” stosownie do potrzeb pracodawcy, który zobowiąże się do zatrudnienia jego uczestników.

9. **Bon na zasiedlenie** - przyznawany w związku z podjęciem przez bezrobotnego do 30. roku życia poza miejscem dotychczasowego zamieszkania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Środki przyznane w ramach bonu są przeznaczone na pokrycie kosztów zamieszkania.

10. **Bon szkoleniowy** – Starosta przyznaje bon na podstawie indywidualnego planu działania dla tej konkretnej osoby bezrobotnej. Po stronie bezrobotnego istnieje konieczność uprawdopodobnienia, że po zakończeniu szkolenia uda mu się podjąć zatrudnienie. Maksymalna kwota jaką można otrzymać w ramach bonu szkoleniowego to 100 % przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu przyznania bonu.

11. **Bon stażowy** - gwarancja skierowania do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego do 30. roku życia na okres 6 miesięcy, o ile pracodawca zobowiąże się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy. W ramach bonu finansowane są koszty przejazdu do i z miejsca odbywania stażu oraz koszty niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych, a pracodawca zatrudniający bezrobotnego otrzymuje premię.

12. **Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej** - osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym



urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu może jednorazowo otrzymać środki Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na:

- podjęcie po raz pierwszy działalności:
    - ✓ gospodarczej w rozumieniu przepisów o swobodzie działalności gospodarczej,
    - ✓ rolniczej w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników, w tym polegającej na prowadzeniu działów specjalnych produkcji rolnej, bez względu na formę prawną jej prowadzenia,
  - wniesienie po raz pierwszy wkładu do spółdzielni socjalnej,
  - ponowne podjęcie działalności, o której mowa w pkt. 1, lub ponowne wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej, jeżeli zgodnie z oświadczeniem wnioskodawcy upłynęło co najmniej 12 miesięcy od zaprzestania prowadzenia tej działalności lub od ustania członkostwa w spółdzielni socjalnej, jeżeli złoży wniosek o przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej.
13. **Dofinansowanie do wysokości 50% oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie działalności gospodarczej prowadzonej przez osobę niepełnosprawną:**
- z tego rodzaju wsparcia może skorzystać osoba niepełnosprawna prowadząca działalność gospodarczą albo własne lub dzierżawione gospodarstwo rolne, która:
    - nie korzystała z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo pożyczka została w całości spłacona lub umorzona;
    - nie otrzymała bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo prowadziła tę działalność co najmniej przez 24 miesiące od dnia otrzymania pomocy na ten cel.
14. **Refundacja osobie niepełnosprawnej wykonującej działalność gospodarczą obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe**
- Wysokość refundacji zostały zróżnicowane w zależności od stopnia niepełnosprawności:
- 100% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe
    - w przypadku osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
  - 60% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe
    - w przypadku osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
  - 30% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe
    - w przypadku osób zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.
15. **Zwrot kosztów:**
- **adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych** – pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osoby niepełnosprawne:
    - ✓ bezrobotne lub poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu, skierowane do pracy przez Powiatowy Urząd Pracy lub
    - ✓ pozostające w zatrudnieniu u tego pracodawcy, jeżeli niepełnosprawność takich osób powstała w okresie zatrudnienia u danego pracodawcy (z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności było zawinione przez pracodawcę lub pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy),



może otrzymać – na swój wniosek – ze środków PFRON zwrot adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności,

- **adaptacji lub nabycia urządzeń** ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy,
- **zakupu i autoryzacji oprogramowania** na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności.

Zwrot kosztów nie może przekraczać dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej. Jeżeli okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej będzie krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca jest obowiązany zwrócić Funduszowi za pośrednictwem starosty środki w wysokości równej 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu okresu, jednak w wysokości nie mniejszej niż 1/6 tej kwoty. Pracodawca dokonuje zwrotu w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną. Pracodawca nie zwraca środków, jeżeli zatrudni w terminie 3 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną inną osobę niepełnosprawną, zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu, przy czym wynikająca z tego powodu przerwa nie jest wliczana do okresu 36 miesięcy.

**16. Dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego** - dofinansowanie przysługuje pracodawcy, który spełnia warunki z art. 26a-26c ustawy o rehabilitacji oraz – w sytuacji, gdy pomoc jest pomocą publiczną – warunki z rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz.Urz. UE L 187 z 26.06.2014, str. 1) o ile pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, zwane dalej „miesięcznym dofinansowaniem”, przysługuje w kwocie:

- 1800 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 1125 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 450 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Wysokość miesięcznego dofinansowania na niepełnosprawnego pracownika uzależniona jest od:

- wymiaru czasu pracy pracownika niepełnosprawnego (dofinansowanie jest proporcjonalne do wymiaru czasu pracy),
- stopnia niepełnosprawności zatrudnionego (im wyższy stopień niepełnosprawności, tym wyższa kwota dofinansowania),
- szczególnych schorzeń zatrudnionego - kwota dofinansowania zwiększa się o 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono chorobę

psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych.

Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%. Dofinansowanie nie przysługuje także na osoby, z którymi zawarto umowy cywilnoprawne (o dzieło, umowa zlecenia), a także na pracownika, który ma ustalone prawo do emerytury i został zaliczony do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności.

W przypadku gdy osoba niepełnosprawna jest zatrudniona u więcej niż jednego pracodawcy w wymiarze czasu pracy nieprzekraczającym ogółem pełnego wymiaru czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznaje się na tę osobę pracodawcom, u których jest ona zatrudniona, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby.

W przypadku, gdy osoba jest zatrudniona w wymiarze czasu pracy przekraczającym ogółem pełny wymiar czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznaje się na tę osobę w wysokości nieprzekraczającej kwoty miesięcznego dofinansowania przyznawanego na osobę zatrudnioną w pełnym wymiarze czasu pracy. Miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby w pierwszej kolejności przyznaje się pracodawcy, który wcześniej zatrudnił tę osobę.

17. **Wyposażenie stanowiska pracy** - O zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy może ubiegać się pracodawca, prowadzący działalność przez okres co najmniej 12 miesięcy - bez względu na rodzaj działalności, który przez okres 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotną albo poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu.

Pracodawcą może być jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, spółdzielczej umowy o pracę, powołania, mianowania lub wyboru). Pracodawcą może być zatem np. przedsiębiorca, podmiot nieprowadzący działalności gospodarczej, np. fundacja, stowarzyszenie lub inna organizacja społeczna, czy rolnik.

Maksymalna wysokość pomocy na wyposażenie jednego stanowiska wynosi **piętnastokrotność przeciętnego wynagrodzenia** (tj. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następującego po ogłoszeniu przez Prezesa GUS).

Instrumentami rynku pracy wspierającymi podstawowe usługi rynku pracy na podstawie **ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U z 2017 r. poz. 1065 z późn. zm.)** są m.in.:

18. **Dodatek aktywizacyjny** - kwota wypłacona osobie, która będąc bezrobotnym posiadającym prawo do zasiłku, podjęła samodzielnie lub w wyniku skierowania przez powiatowy urząd pracy zatrudnienie lub inną pracę zarobkową.

Dodatek aktywizacyjny będzie mogła otrzymać osoba, jeżeli:

- jest bezrobotna z prawem do zasiłku i z własnej inicjatywy podejmie zatrudnienie lub inną pracę zarobkową,
- w wyniku skierowania przez powiatowy urząd pracy osoba podejmie zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy i będzie otrzymywać wynagrodzenie niższe od minimalnego.

Dodatek aktywizacyjny można otrzymywać przez:

- połowę okresu, w jakim przysługiwałby jeszcze zasiłek, w wysokości do 50% zasiłku dla bezrobotnych, jeśli osoba jest bezrobotna, ma prawo do zasiłku i z własnej inicjatywy podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową;
- - cały okres, w jakim przysługiwałby jeszcze zasiłek, w wysokości stanowiącej różnicę między minimalnym wynagrodzeniem za pracę a otrzymywanym wynagrodzeniem, nie większej jednak niż 50% zasiłku dla bezrobotnych, jeśli osoba podjęła zatrudnienie w wyniku skierowania przez powiatowy urząd pracy.

19. **Wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy** - zorganizowanie stanowiska pracy poprzez zakup sprzętu, maszyn, urządzeń itp. niezbędnych do wykonywania pracy na danym stanowisku.

20. **Jednorazowa refundacja poniesionych kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne**

Refundacja może nastąpić w przypadku, gdy:

- pracodawca zatrudniał skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy oraz
- po upływie 12 miesięcy zatrudnienia skierowany bezrobotny jest nadal zatrudniony.

Kwota refundowanych składek, o których mowa w nie może przekroczyć 300% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu spełnienia powyższych warunków.

21. **Roboty publiczne** - oznaczają zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac finansowanych lub dofinansowanych ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków. Organizator robót publicznych (lub pracodawca, u którego będą wykonywane roboty publiczne), który zatrudniał skierowane osoby niepełnosprawne i bezrobotne przez okres do 6 miesięcy, otrzymuje zwrot części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne bezrobotnych.

22. **Świadczenie aktywizacyjne** - świadczenie przyznawane za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną.

23. **Stypendium** - kwota wypłacana z Funduszu Pracy bezrobotnemu lub innej uprawnionej osobie w okresie odbywania szkolenia, przygotowania zawodowego dorosłych, studiów

podyplomowych, stażu oraz w okresie nauki w szkole ponadgimnazjalnej albo w szkole wyższej, gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych. W przypadku osób niepełnosprawnych posiadających status poszukujących pracy, niepozostających w zatrudnieniu kwota wypłacana jest ze środków PFRON.

- 24. Zwrot dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych** – działanie umożliwia zwrot kosztów wynikających z zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem oraz czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.
- 25. Prace społecznie użyteczne** - to forma wsparcia skierowana do osób bezrobotnych bez prawa do zasiłku jednocześnie korzystających ze świadczeń pomocy społecznej albo uczestniczących w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielnienia, lokalnym programie pomocy społecznej lub w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego. Prace te odbywają się bez nawiązania stosunku pracy ani umowy o pracę. Organizowane są one przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub działalnością na rzecz społeczności lokalnej. Wykonywanie prac społecznie użytecznych odbywa się na podstawie porozumienia zawartego między starostą a gminą, na rzecz której prace społecznie użyteczne będą wykonywane. Starosta refunduje gminie ze środków Funduszu Pracy do 60% minimalnej kwoty świadczenia przysługującego bezrobotnemu. Świadczenie to może być w całości finansowane z budżetu gminy. Prace te mogą być wykonywane w wymiarze do 10 godzin tygodniowo.
- 26. Bon zatrudnieniowy** - stanowi dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu powiatowy urząd pracy przyznał ten bon. Pracodawcy jest refundowana część kosztów wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne.

Zainteresowanie i efektywność każdej z form wsparcia jest różna i wiele z nich zależy od znalezienia odpowiedniego źródła finansowania jej realizacji. Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej zbiera i weryfikuje dane dotyczące form wsparcia realizowanych przez instytucje rynku pracy.

W tabeli 2 przedstawiono dane dotyczące aktywizacji zawodowej i efektywności zatrudnieniowej w latach 2014-2016. W tabeli 3 przedstawiono dane dotyczące zwrotu wydatków na instrumenty i usługi rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu w 2017 roku ze środków PFRON.

Tab. 2. Dane dotyczące aktywizacji zawodowej i efektywności zatrudnieniowej w latach 2014-2016<sup>8</sup>

Wyszczególnienie	2016*	2015*	2014*
<b>Szkolenia</b>			

<sup>8</sup> Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej, realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2016 roku, MRPiPS, Warszawa 2017, s. 10.

Liczba rozpoczynających udział	62 287	74 790	78 484
Liczba kończących udział	53 605	67 048	77 232
Liczba zatrudnionych	28 158	32 208	42 935
<b>Prace interwencyjne</b>			
Liczba rozpoczynających udział	56 865	53 236	31 143
Liczba kończących udział	40 130	25 097	32 448
Liczba zatrudnionych	34 553	21 941	27 001
<b>Roboty publiczne</b>			
Liczba rozpoczynających udział	34 922	35 630	32 639
Liczba kończących udział	30 567	31 348	31 342
Liczba zatrudnionych	24 447	22 490	22 657
<b>Staż</b>			
Liczba rozpoczynających udział	227 883	240 432	219 710
Liczba kończących udział	171 988	167 621	191 273
Liczba zatrudnionych	138 259	136 031	141 738
<b>Dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej</b>			
Liczba rozpoczynających udział	44 299	47 287	49 999
Liczba kończących udział	45 222	47 335	49 999
Liczba zatrudnionych	42 415	43 642	49 999
<b>Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy</b>			
Liczba rozpoczynających udział	24 086	31 962	30 212
Liczba kończących udział	27 645	22 081	30 212
Liczba zatrudnionych	22 850	17 302	30 212
<b>Razem wszystkie podstawowe formy aktywizacji zawodowej</b>			
Liczba rozpoczynających udział	450 342	484 337	442 187
Liczba kończących udział	369 157	360 530	412 406
Liczba zatrudnionych	290 682	273 614	314 442

Zgodnie z zapisami ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych instrumenty rynku pracy są finansowane ze środków Funduszu Pracy i Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wspiera zarówno aktywizację zawodową (m.in. dofinansowując staże, przystosowanie miejsc pracy, wynagrodzenia), jak i prowadzenie działalności gospodarczej przez osoby niepełnosprawne. Poprzez konkursy i system dofinansowań wspiera również działania organizacji pozarządowych, zlecając im prowadzenie szkoleń i warsztatów, doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy.

PFRON finansuje szereg form wsparcia kierowanych do pracodawców tj.:



1. dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego,
2. dofinansowanie do kredytów – osoba niepełnosprawna prowadząca działalność gospodarczą albo własne lub dzierżawione gospodarstwo rolne może otrzymać dofinansowanie w wysokości do 50% oprocentowania zaciągniętych kredytów bankowych na kontynuowanie tej działalności,
3. refundacja dodatkowych kosztów poniesionych przez pracodawcę prowadzącego zakład pracy chronionej,
4. szkolenia i staże pracowników,
5. przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika,
6. zwrot pracodawcom kosztów wyposażenia stanowisk pracy,
7. zatrudnienie pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych gromadzi i dystrybuuje środki na aktywizację zawodową oraz rehabilitację społeczną osób niepełnosprawnych. Pełni rolę narzędzia finansowania polskiego systemu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych.

Tab. 3. Zwrot wydatków na instrumenty i usługi rynku pracy finansowane ze środków PFRON

Nr	Województwo	Liczba osób ubiegających się o skorzystanie z instrumentów rynku pracy	Zwrot wydatków na instrumenty i usługi rynku pracy w 2017 r.			
			liczba osób	kwota (zł)	średni koszt	liczba powiatów
1	dolnośląskie	74	81	395 794	4 886	16
2	kujawsko-pomorskie	79	81	551 888	6 813	14
3	lubelskie	161	147	806 068	5 483	19
4	lubuskie	20	16	92 904	5 807	4
5	łódzkie	130	97	391 073	4 032	16
6	małopolskie	85	87	417 531	4 799	14
7	mazowieckie	192	188	1 036 125	5 511	26
8	opolskie	31	31	184 394	5 948	7
9	podkarpackie	117	107	651 097	6 085	19
10	podlaskie	46	48	266 389	5 550	10
11	pomorskie	28	31	124 217	4 007	7
12	śląskie	172	157	794 724	5 062	28
13	świętokrzyskie	73	84	500 168	5 954	8
14	warmińsko-mazurskie	65	70	375 092	5 358	14
15	wielkopolskie	82	69	278 548	4 037	18
16	zachodniopomorskie	58	61	323 222	5 299	11
	<b>Ogółem</b>	<b>1 413</b>	<b>1 355</b>	<b>7 189 234</b>	<b>5 306</b>	<b>231</b>



Tabela nr 3 przedstawia szczegółowe dane dotyczące zwrotu wydatków na instrumenty i usługi rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu (Sprawozdanie z realizacji planu rzeczowo-finansowego z działalności Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w 2017 roku, luty 2018). O dofinansowanie ubiegało się 1.413 osób niepełnosprawnych. W ramach podpisanych umów przez 231 powiaty oraz zobowiązań z tytułu umów zawartych w roku poprzednim urzędy pracy wykorzystały kwotę 7.189.234,00 zł z przeznaczeniem dla 1.355 osób niepełnosprawnych, w tym kwotę 2.213.897,00 zł (30,80%) dla 416 mieszkańców wsi oraz kwotę 3.585.121,00 zł (49,90%) dla 702 kobiet. Średnia kwota dofinansowania wyniosła 5.306,00 zł i była wyższa niż w roku poprzednim o 382,00 zł. W stosunku do roku poprzedniego o 13,80% zmalała kwota wykorzystana na ten cel (w 2016 roku – 8.341.970,00 zł), a liczba osób, które skorzystały z pomocy finansowej zmalała o 20% (w 2016 roku – 1.694 osób).

### Nowe programy aktywizacyjne PFRON

W latach 2016 i 2017 PFRON przystąpił do realizacji trzech nowych programów mających na celu podniesienie poziomu aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością:

1. **Pilotażowy program „Absolwent”**. Jego celem jest podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem. Jest on odpowiedzią na realne problemy niepełnosprawnych absolwentów, którzy często nie mogą znaleźć pracy odpowiadającej poziomowi ich wykształcenia i kwalifikacji, co może być jedną z przyczyn bierności i niskiej aktywności na rynku pracy. Na etapie tworzenia programu przyjęto założenie, że w każdym roku jego realizacji nastąpi:
  - zaplanowanie i wdrożenie indywidualnej ścieżki kariery zawodowej dla 1 tys. osób niepełnosprawnych,
  - wzrost kwalifikacji zawodowych u 800 osób,
  - zatrudnienie lub samozatrudnienie 400 osób niepełnosprawnych.

Do udziału w programie zaproszono niepubliczne, publiczne i kościelne szkoły wyższe.

2. **Pilotażowy program „Praca – Integracja”**. Jego celem jest podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. To istotna zaleta programu, który otwiera przed osobami niepełnosprawnymi możliwość pełniejszej integracji, wyjścia poza hermetyczne środowisko i codziennego kontaktu z osobami pełnosprawnymi. Może się to przyczynić z jednej strony do zwiększenia poczucia własnej wartości przez niepełnosprawnych, z drugiej do przełamania stereotypów w pozostałej części społeczeństwa na temat możliwości ich funkcjonowania, nie tylko w pracy. Rezultatem programu ma być:
  - wypracowanie i wzmocnienie kwalifikacji zawodowych oraz umiejętności pracowniczych niezbędnych do podjęcia zatrudnienia przez 1 tys. adresatów programu;
  - zniwelowanie barier funkcjonalnych i technicznych,
  - wsparcie mobilności osób niepełnosprawnych, umożliwiające podjęcie i utrzymanie zatrudnienia przez 500 adresatów programu;
  - podjęcie i utrzymanie zatrudnienia przez 1 tys. adresatów programu.

Do programu zostały zaproszone przedsiębiorstwa, w których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest niższy niż 6 proc. oraz organizacje pozarządowe. Sukcesem programu jest przystąpienie do niego pracodawcy o cieszącej się zaufaniem marce jaką jest Poczta

Polska S.A. Efektem tego jest podpisanie porozumienia na zatrudnienie 400 osób niepełnosprawnych.

3. **Program „Stabilne zatrudnienie – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej”.** Celem programu jest podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej. To odpowiedź na problem alarmująco niskiego poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędach. W 2017 r. osoby niepełnosprawne stanowiły 3,9 proc. pracowników krajowej służby cywilnej. Średnia w urzędach centralnych (m.in. państwowych agencjach, inspekcjach, instytutach) wynosiła 2,2 proc. Wydaje się, że istnieją duże możliwości zmiany tego stanu rzeczy, m.in. poprzez zmianę świadomości osób odpowiedzialnych za dobór kadry i pokazania korzyści – finansowych, społecznych, a także wizerunkowych dla instytucji z tytułu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Program może się do tego przyczynić.

Zakłada on, że w ciągu czterech lat jego realizacji zatrudnionych zostanie 2,5 tys. osób niepełnosprawnych. Adresatami programu są:

- a) instytucje publiczne (organy i instytucje wykonujące zadania z zakresu administracji publicznej),
- b) jednostki samorządu terytorialnego (gminy, powiaty, województwa),
- c) państwowe oraz samorządowe instytucje kultury.

Pomoc finansowa w ramach programu udzielana jest w formie dofinansowania kosztów, m.in.:

- wyposażenia nowych stanowisk pracy dla beneficjentów ostatecznych, odpowiednio do potrzeb wynikających z niepełnosprawności oraz charakteru zatrudnienia;
- adaptacji pomieszczeń i otoczenia zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych;
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających beneficjentom ostatecznym wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
- zakupu i autoryzacji oprogramowania oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- szkoleń zatrudnionych w ramach programu;
- organizacji przez pracodawcę dowozu beneficjentów z miejsca zamieszkania do zakładu pracy i powrotu;
- dodatku motywacyjnego wypłacanego beneficjentom przez wnioskodawcę.

Na obecnym etapie trudno ocenić skuteczność ww. programów, ponieważ są one dopiero w początkowej fazie realizacji. Jednak już teraz widać, że zostały one skierowane na te obszary, w których można uzyskać postęp w aktywizacji osób niepełnosprawnych. Zapewnia to efektywne wykorzystanie przeznaczonych na nie środków.

### **Programy finansowane ze środków Unii Europejskiej - Program Operacyjny Kapitał Ludzki**

Ważną rolę w procesie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych i zmianie postaw społecznych w zakresie zatrudniania odegrały projekty finansowane przez Unię Europejską ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (POKL). Wsparcie osób niepełnosprawnych w aktywizacji społecznej i zawodowej realizowane było głównie w ramach Priorytetu I - Zatrudnienie

i integracja społeczna, Działanie 1.3 - Ogólnopolskie programy integracji i aktywizacji zawodowej, Poddziałanie 1.3.6 - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, jak również w ramach z komponentu regionalnego w Priorytetach VI, VII i VIII.

Na ich realizację w latach 2007-2013 przeznaczono 64,7 mln euro, z czego 55 mln euro pochodziło z Europejskiego Funduszu Społecznego, a 9,7 mln euro było wkładem budżetu państwa.

W ramach poddziałania można było realizować następujące typy projektów:

- ekspertyzy i badania dotyczące diagnozy potrzeb, efektywności form wsparcia oraz aktywizacji zawodowej i społecznej wobec osób niepełnosprawnych,
- ogólnokrajowe i ponadregionalne projekty aktywizacji zawodowej i integracji społecznej, skierowane do osób niepełnosprawnych i ich otoczenia (ze szczególnym uwzględnieniem wykorzystania nowoczesnych technologii oraz projektów promujących elastyczne i innowacyjne formy zatrudnienia),
- identyfikacja i promocja najlepszych rozwiązań z zakresu pomocy osobom niepełnosprawnym,
- kampanie informacyjne skierowane m.in. do pracodawców w celu zachęcania ich do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Dzięki nim z różnych form pomocy mogły skorzystać bezpośrednio:

- osoby niepełnosprawne z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi,
- rodziny i najbliższe otoczenie osób niepełnosprawnych,
- instytucje i podmioty bezpośrednio realizujące zadania na rzecz osób niepełnosprawnych, pracodawcy,
- partnerzy społeczno-gospodarczy,
- osoby wspierające zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

Od grudnia 2008 r. do czerwca 2015 r. w ramach projektów systemowych wsparciem objęto ponad 42 tys. osób, w tym 28 tys. osób niepełnosprawnych.

Ponadto,

- staże rehabilitacyjne odbyło ponad 4 tys. osób niepełnosprawnych,
- szkolenia zawodowe ukończyło ponad 6 tys. osób niepełnosprawnych,
- zatrudnienie podjęło ponad 4 tys. osób niepełnosprawnych.

Poniższe zestawienie (tab. 4.) pokazuje projekty realizowane w ramach poddziałania 1.3.6.

Tab. 4. Wykaz projektów systemowych realizowanych przez PFRON w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013

L.p.	Nazwa projektu	Okres realizacji	Wartość projektu	Partnerzy	Liczba ON
1	"Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy"	01.12.2008-31.12.2009	3 980 280,00	Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi w Laskach Polski Związek Niewidomych	435
	"Wsparcie osób z zaburzeniami psychicznymi na rynku pracy"	29.12.2008-31.05.2010	2 967 294,06	Stowarzyszenie Klub Wsparcia Psychicznego Stowarzyszenie Nadzieja dla rodziny Fundacja Klub Lokalnej Integracji LONIA Związek Stowarzyszeń Rodzin i Opiekunów Osób Chorych Psychiczenie "POL-FAMILIA" Toruńskie Stowarzyszenie "Współpraca"	425
3	"Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy"	01.12.2008-31.01.2010	2 999 976,04	Polski Związek Głuchych	1215
4	"Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy"	01.12.2008-31.01.2010	3 000 000,00	Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomych	398
5	"Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy"	29.12.2008-31.12.2009	11 574 937,77	Caritas Polska Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich. Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji	1522
6	"Wsparcie osób z niepełnosprawnością intelektualną (osoby z zespołem Downa oraz z upośledzeniem w stopniu głębokim)"	29.12.2008-28.02.2010	4 991 233,49	Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym	600
7	"Wsparcie osób z autyzmem"	02.01.2009-31.03.2010	2 070 488,64	Fundacja SYNAPSIS Stowarzyszenie Krajowe Towarzystwo Autyzmu Oddział w Lublinie Stowarzyszenie Krajowe Towarzystwo Autyzmu Oddział w Szczecinie Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym "Dalej Razem" w Zielonej Górze Stowarzyszenie na Rzecz Autyzmu "Uczymy się żyć razem" - w Opolu Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym w Gdańsku Dolnośląskie Stowarzyszenie na rzecz Autyzmu we Wrocławiu	281

				Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Autyzmem ProFUTURO w Poznaniu	
				Stowarzyszenie Św. Celestyna z siedzibą w Likoszewie k. Strzelina	
8	"Ogólnopolskie badanie sytuacji, potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych"	01.12.2008-31.05.2010	8 742 619,79	Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej w Warszawie	0
9	"Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II"	01.01.2010-31.12.2011	26 706 144,70	Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji	3272
				Caritas Polska	
				Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich	
				Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR	
10	"Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy II"	01.01.2010-31.12.2011	8 838 366,00	Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi w Laskach	1212
			Polski Związek Niewidomych		
11	„Wsparcie osób niepełnosprawnych w swobodnym dostępie do informacji i usług zamieszczonych w Internecie”	01.12.2010-31.12.2012	1 999 584,68	Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji	0
12	"Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego II)"	01.12.2010-31.12.2012	9 998 727,38	Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym	767
13	„Wsparcie osób z zaburzeniami psychicznymi na rynku pracy II”	01.06.2011-30.04.2013	6 100 905,92	Klub Wsparcia Psychicznego z siedzibą w Bydgoszczy	771
				Stowarzyszenie "Człowiek w Potrzebie - Wolontariat Gorzowski" z siedzibą w Gorzowie Wielkopolskim,	
				Chrześcijańskie Stowarzyszeniem Osób Niepełnosprawnych Ich Rodzin i Przyjaciół "Ognisko" z siedzibą w Krakowie	
				Stowarzyszenie Inicjatyw Lokalnych "SIL" z siedzibą w Lubartowie	
				Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych z siedzibą w Łodzi	
				Caritas Diecezji Warszawsko-Praskiej z siedzibą w Warszawie	
				Stowarzyszenie Nadzieja dla Rodziny z siedzibą w Gdańsku	
Stowarzyszenie na TAK z siedzibą w					

				Poznaniu.	
14	„4 kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II”	01.02.2010-31.12.2012	10 103 917,33	Polski Związek Głuchych - Oddział Łódzki Fundacja FUGA MUNDI UNDP	1894
15	„Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce.”	01.03.2010-31.12.2012	10 026 057,00	Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomych.	628
16	„Wsparcie osób z autyzmem II”	01.12.2011-30.09.2013	6 000 000,00	Stowarzyszenie Krajowe Towarzystwo Autyzmu Oddział w Szczecinie Stowarzyszenie Krajowe Towarzystwo Autyzmu Oddział w Lublinie Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym w Gdańsku Fundacja SYNAPSIS Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Autyzmem ProFuturo w Poznaniu Fundacja Wspólnota Nadziei z siedzibą w Krakowie Stowarzyszenie Św. Celestyna z siedzibą w Mikoszewie k. Strzelina	368
17	„Wsparcie osób niepełnosprawnych w swobodnym dostępie do informacji i usług zamieszczonych w Internecie II”	01.09.2012-31.10.2014	3 334 558,20	Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji	0
18	„Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy III”	01.03.2012-28.02.2014	29 976 846,00	Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji Caritas Polska Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR	3475
19	„Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy III”	01.09.2012-31.08.2014	16 690 398,28	Polski Związek Niewidomych Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi w Laskach	1962
20	„Wsparcie osób z wybranymi Zespołami Uwarunkowanymi Genetycznie”	01.12.2012-31.12.2014	5 567 796,00	Polski Związek Niewidomych Fundacja "Ars Vivendi"	129
21	„Wsparcie osób ze stwardnieniem rozsianym, w tym z niepełnosprawnościami sprzężonymi na rynku pracy”	01.12.2012-31.12.2014	6 000 000,00	Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego Fundacja na Rzecz Chorych na SM	899
22	„Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”	31.12.2012-31.03.2015	7 707 065,03	Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych KARE Promoting Inclusion for People With Intellectual Disabilities	490



				Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych	
23	„Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”	01.03.2013-28.02.2015	5 846 597,10	Centralny Instytut Ochrony Pracy	0
24	„Staż w administracji publicznej wspieraniem aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz budowaniem pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych na rynku pracy”	01.03.2013-31.05.2014	4 879 798,14	Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego	224
25	„Wsparcie osób z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi w wieku 45+ na rynku pracy”	01.03.2013-31.07.2014	7 074 051,94	Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR	478
26	"Wsparcie środowiska osób niepełnosprawnych terenów wiejskich i małomiasteczkowych"	01.04.2013-30.06.2015	27 454 399,14	Fundacja Aktywizacja	2372
27	"Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy",	01.03.2013-31.07.2014	7 308 737,42	Fundacja FUGA MUNDI Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR	452
28	"Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego III)"	01.08.2013-28.02.2015	7 496 690,00	Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym	553
29	„Wsparcie osób z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi w wieku 45+ na	01.12.2013-30.06.2015	7 499 130,99	Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR	526

	rynku pracy II”				
30	"Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II"	01.12.2013-30.06.2015	7 363 745,50	Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR Fundacja FUGA MUNDI Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji	471
31	„Staż w administracji publicznej wsparciem aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz budowaniem pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych na rynku pracy II”	01.12.2013-30.04.2015	4 985 955,00	Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich	258
32	"Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy IV"	01.03.2014-30.06.2015	15 902 017,00	Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich Caritas Polska	1959

W ramach komponentu regionalnego POKL zgodnie ze Szczegółowym Opiszem Priorytetów PO KL na lata 2007-2013 możliwe były do realizacji typy wsparcia skierowane do osób niepełnosprawnych w różnych formach, (jak np. możliwość kształcenia ustawicznego, korzystanie z doradztwa zawodowego i psychologicznego, staży zawodowych), poprzez kierowanie wsparcia w ramach poszczególnych działań do grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, które obejmują również osoby niepełnosprawne. Istotnym czynnikiem gwarantującym realizację wsparcia skierowanego do osób niepełnosprawnych są wskaźniki realizacji Działań - w przypadku Priorytetu VI PO KL przewidziano wskaźnik objęcia określonej liczby bezrobotnych osób niepełnosprawnych (35%) instrumentami rynku pracy oraz szkoleniami. W zakresie **Priorytetu VII Promocja integracji społecznej** istotną zmianą było wprowadzenie Działania 7.4 „Niepełnosprawni na rynku pracy”, w całości dedykowanego osobom niepełnosprawnym oferującego im uczestnictwo w programach aktywizacji społeczno-zawodowej polegających na indywidualnym dostosowaniu wsparcia do potrzeb uczestników projektów poprzez budowanie IPD (Indywidualnych Planów Działania). Natomiast w Priorytecie VIII PO KL, nie wyodrębniono wskaźników odnoszących się bezpośrednio do realizacji wsparcia na rzecz osób niepełnosprawnych, co nie oznacza, że osoby te nie mogły korzystać z dostępnych w ramach Priorytetu form wsparcia. Projekty tego Priorytetu skierowane były na wspieranie przedsiębiorstw oraz ich pracowników, zatem ich wpływ na aktywizację zawodową był niewielki – projekty wspierały osoby zatrudnione. Jednak mogły się one

przyczynić do poprawy warunków pracy poprzez np. działania związane z wyposażeniem w sprzęt i oprogramowanie ułatwiające osobom niepełnosprawnym pracę<sup>9</sup>.

Działania w ramach komponentu regionalnego oferowały szeroki wachlarz wsparcia zmierzającego do aktywizacji społecznej i zawodowej. Osoby niepełnosprawne miały możliwość skorzystania z następujących instrumentów:

- Indywidualne Plany Działania;
- Szkolenia, kursy, warsztaty z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy i nabywania kompetencji kluczowych;
- Poradnictwo psychologiczne i doradztwo zawodowe;
- Programy aktywizacji zawodowej (obejmujące takie elementy jak pośrednictwo pracy/poradnictwo zawodowe, staże, praktyki zawodowe, szkolenia, kursy);
- Szkolenia, kursy, warsztaty zmierzające do podniesienia/zmiany kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji społecznych<sup>10</sup>.

Analiza projektów realizowanych w ramach **Poddziałania 1.3.6** oraz komponentu regionalnego PO KL wskazuje, że część projektów wykorzystuje podobny model kompleksowego wsparcia osób niepełnosprawnych. Wsparcie realizowane w projektach systemowych opierało się na diagnozie potencjału uczestnika i wykorzystywało zasadę „empowerment” – polegającą na włączaniu uczestników w proces opracowywania i doboru najskuteczniejszych działań uwzględniających ich cechy jednostkowe<sup>11</sup>. Te dwa ważne aspekty związane z realizacją wsparcia zostaną także wykorzystane podczas realizacji działań w ramach niniejszego projektu. Indywidualizacja wsparcia (oparta na diagnozie problemu) oraz włączenie wszystkich interesariuszy w dobór najbardziej adekwatnych form związanych z dostosowywanym stanowiskiem pracy przynosi bowiem najlepsze efekty.

Najistotniejszym efektem wdrażania projektów realizowanych w ramach PO KL w kontekście aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych było znalezienie zatrudnienia. O ile w ramach projektów realizowanych przez PFRON wraz z partnerami, na podstawie dostępnych raportów badawczych można określić liczbę osób, które w wyniku projektu podjęły zatrudnienie, o tyle w przypadku projektów komponentu regionalnego nie jest to możliwe z powodu braku monitoringu losów uczestników<sup>12</sup>.

Realizowane w ramach PO KL projekty były realnym testem skuteczności poszczególnych narzędzi aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Większość wsparcia realizowanego w ramach projektów finansowanych ze środków POKL nastawiona była w głównej mierze na działania zmierzające do aktywizacji społecznej, oraz działania skierowane ściśle na wprowadzenie osób niepełnosprawnych na rynek pracy, tj. staże, praktyki zawodowe oraz kursy i szkolenia zawodowe.

<sup>9</sup> Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, 01.01.2013, s. 195-274.

<sup>10</sup> Szczegółowy Opis, op. cit., s. 195 – 274.

<sup>11</sup> Badanie adekwatności i efektywności realizowanego wsparcia w ramach Poddziałania 1.3.6 oraz w komponentie regionalnym PO KL w kontekście potrzeb osób niepełnosprawnych, Badanie zrealizowane na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przez Zespół Badawczy Collect Consulting S.A., Katowice 2013, s. 4.

<sup>12</sup> Badanie adekwatności i efektywności, op. cit., s.5.

Choć większość z nich obejmowała szeroki wachlarz działań wspierających osoby niepełnosprawne w znalezieniu zatrudnienia i miała charakter kompleksowy od strony wsparcia w uzyskaniu nowych kompetencji, kwalifikacji czy zdobyciu doświadczenia zawodowego, niewiele z nich ukierunkowane było na wsparcie w odpowiednim technicznym i organizacyjnym przygotowaniu adekwatnego stanowiska pracy i zmianie postaw wśród pracodawców. To również ważny element wsparcia stanowiący uzupełnienie skutecznego systemu wsparcia osób niepełnosprawnych w efektywnej aktywizacji zawodowej. Luka w kompleksowym systemie wsparcia może być wypełniona poprzez realizację działań ukierunkowanych na wsparcie tego ważnego elementu w procesie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Warto zwrócić uwagę, że beneficjentami projektów w obszarze aktywizacji zawodowej są nie tylko osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności z obszaru całej Polski ale i pozostali interesariusze rynku pracy: specjaliści służący im pomocą, członkowie rodzin osób niepełnosprawnych, ale przede wszystkim pracodawcy mający tworzyć przyjazne i adekwatne do potrzeb środowisko pracy.

Dla realizatorów projektu najważniejszy w kontekście zaplanowanych działań był projekt „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”, który stanowił punkt wyjścia zarówno do zaplanowania kształtu modelu jak również będzie stanowił ważne ogniwo w przygotowaniu poszczególnych narzędzi w projekcie.

Takie podejście jest spójne z rekomendacjami wynikającymi z ewaluacji projektów w ramach POKL i wsparcia dla osób niepełnosprawnych - Badanie adekwatności i efektywności realizowanego wsparcia w ramach Poddziałania 1.3.6 oraz w komponencie regionalnym PO KL w kontekście potrzeb osób niepełnosprawnych. Jak zauważono w raporcie, liczne publikacje i wyniki badań dotyczące kwestii aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych wskazują, że z biegiem lat rozumienie potrzeb tej grupy jest coraz większe i ma niebagatelny wpływ na stosowane metody aktywizacji zawodowej. Przejawia się to m.in. w dostosowywaniu oferty wsparcia do specyficznych potrzeb osób z określonym stopniem i rodzajem niepełnosprawności, propagowaniem elastycznych form zatrudnienia, zatrudnienia wspomaganego oraz naciskiem na wychodzenie osób niepełnosprawnych z chronionego na otwarty rynek pracy. Mimo tych działań aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych nadal natrafia na różnego typu bariery<sup>13</sup>.

Wśród problemów wyróżnić należy m.in. bariery architektoniczne, niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, wynikającą ze stereotypowego postrzegania osób niepełnosprawnych, braku świadomości na temat korzyści zatrudniania tych osób, nieznamomości wartości i kwalifikacji osób niepełnosprawnych. Kolejnym problemem jest wciąż niski poziom wykorzystania pracy w systemie zdalnym stanowiącej standard w innych krajach Unii Europejskiej, czy też brak wyspecjalizowanych instytucji zajmujących się pośrednictwem pracy dla osób niepełnosprawnych<sup>14</sup>.

W kontekście wskazanych powyżej problemów utrudniających osobom niepełnosprawnym aktywizację zawodową **konieczne jest uwzględnienie we wsparciu kierowanym do tej grupy** m.in. następujących elementów:

<sup>13</sup> Badanie adekwatności i efektywności, op. cit., s. 26.

<sup>14</sup> Raport z badań: Efektywność aktywizacji zawodowej i pośrednictwa pracy na rzecz osób niepełnosprawnych na terenie województwa mazowieckiego - diagnoza i rozwiązania, TUS, Warszawa 2006, s.4.

- likwidacja barier mentalnych służąca przełamywaniu tendencji do generalizacji i tworzenia stereotypów;
- dostosowanie wsparcia do indywidualnych potrzeb osób niepełnosprawnych, w tym oprzyrządowanie w adekwatny sprzęt techniczny oraz zapewnienie usług asystenta/asystentki osobistego, tłumacza języka migowego lub przewodnika;
- likwidacja barier architektonicznych, technicznych i komunikacyjnych<sup>15</sup>.

Wykorzystanie doświadczeń, wniosków i rekomendacji z realizacji projektów finansowanych ze środków POKL pozwala budować skuteczniejszy i bardziej kompleksowy system wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

## **2.2. Analiza aktualnego stanu rozwiązań i instrumentów wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy**

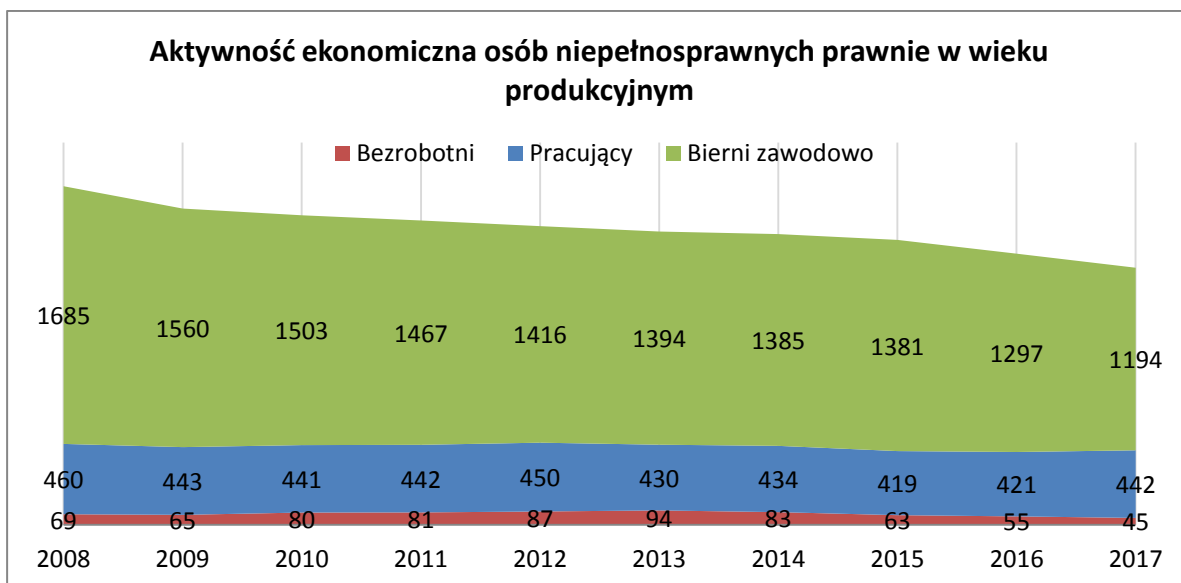
### **Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych**

Sytuacja społeczno-ekonomiczna osób niepełnosprawnych jest pochodną sytuacji na rynku pracy. Pomimo polepszających się statystyk rynku pracy w grupie osób niepełnosprawnych w dalszym ciągu zauważyć można niestabilność i gorsze wskaźniki aktywności zawodowej. Chociaż bezrobocie i problemy ze znalezieniem i utrzymaniem pracy dotyczą wielu ludzi, to trudności dotyczą najbardziej osoby niepełnosprawne. Zbieg nakładających się na siebie różnego rodzaju barier i posiadane dysfunkcje powodują, iż w grupie tej widać wyraźnie utrudnione funkcjonowanie na rynku pracy.

W Polsce od wielu lat populacja osób niepełnosprawnych pod względem aktywności zawodowej znacząco odbiega od tej dotyczącej ogółu ludności kraju. Według danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) za IV kwartał 2017 r., spośród 1 642 tys. osób niepełnosprawnych prawnie w wieku produkcyjnym aż 72,28% osób było biernych zawodowo (Rys. 1). Współczynnik aktywności zawodowej w tej grupie wyniósł na koniec 2017 r. 27,7% (416 tys.), a pozostałe 2,37% posiadało status osoby bezrobotnej (39 tys.)<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> Poradnik dla projektodawców Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, dotyczący zwiększenia dostępności wsparcia dla osób wykluczonych społecznie w ramach PO KL, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009, s.63-70.

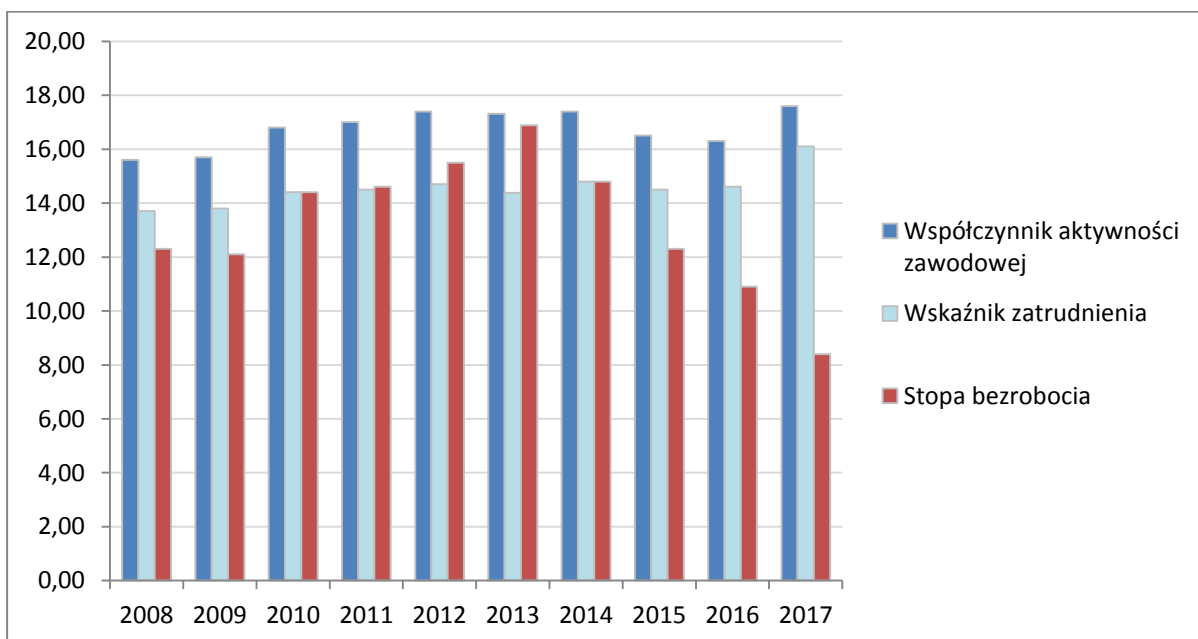
<sup>16</sup> Dane BAEL GUS – IV kw. 2017, dane z dnia 3.04.2018.



Rys. 1. Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych prawnie w wieku produkcyjnym, dane BAEL 2008 – 2017 (w tys.)

W porównaniu do wskaźników dla ogółu społeczeństwa w IV kwartale 2017 roku ludność aktywna zawodowo w wieku 15 lat i więcej liczyła 17173 tys. osób i stanowiła 56,2% ludności w wieku 15 lat i więcej, z tego 16404 tys. to pracujący i 769 tys. bezrobotni. Populacja biernych zawodowo wyniosła 13402 tys. (43,8% ludności).

Wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy według danych z powiatowych urzędów pracy liczba osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy na koniec 2017 r. wyniosła 78 tys. i była najniższa od ponad 15 lat (rys. 2.).



Rys. 2. Główne wskaźniki rynku pracy dla osób niepełnosprawnych. Dane BAEL 2008 – 2017 (%)



W populacji osób niepełnosprawnych największe rozbieżności w aktywności zawodowej dotyczą różnic między osobami ze znacznym stopniem niepełnosprawności, a osobami z lekkim lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Zarówno współczynnik aktywności zawodowej, jak i wskaźnik zatrudnienia wśród osób mających orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności są bardzo niskie – kilkukrotnie niższe, niż w pozostałych grupach i przyjmują wartości poniżej 5%. Oznacza to, że niemal cała grupa osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (stanowiąca 29% wszystkich niepełnosprawnych) to osoby biernie zawodowo.

Relatywnie najwyższą aktywność (choć nadal ponad dwukrotnie niższą, niż ogół ludności) przejawiają osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności, wśród których współczynnik aktywności zawodowej wynosił w III kwartale 2016 r. 24,1%<sup>17</sup> (tab. 5).

Tab. 5. Aktywność ekonomiczna (w %) osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej według stopnia niepełnosprawności w IV kwartale 2017 r. w odniesieniu do aktywności ekonomicznej ogółu ludności, Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2017 r., GUS 2018

Osoby posiadające orzeczenie:	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
O znacznym stopniu niepełnosprawności lub równoważne	5,2	4,6	X
O umiarkowanym stopniu niepełnosprawności lub równoważne	18,0	16,7	6,8
O lekkim stopniu niepełnosprawności lub równoważne	25,3	23,1	8,7
Ogółem osoby niepełnosprawne	16,4	15,2	7,8
Ogółem ludność	56,2	53,7	4,5,

Jednak co niepokojące w statystykach rynku pracy, analizując dane dotyczące udziału osób niepełnosprawnych skorelowane z ogólną liczbą osób zarejestrowanych jako bezrobotne i poszukujące pracy widać stały wzrost procentowego udziału osób niepełnosprawnych w stosunku do liczby osób zarejestrowanych w urzędach pracy (tab. 6.).

Tab. 6. Liczba osób bezrobotnych i poszukujących pracy zarejestrowanych w urzędach pracy, według stanu na koniec roku w latach 2008-2017. Źródło: MPiPS-01

	Liczba osób bezrobotnych			ON średnio w danym roku	Liczba poszukujących pracy			średnio w danym roku	Bezrobotni i poszukujący pracy razem			średnio w danym roku
	razem	niepełno sprawni	sprawni		razem	niepełno sprawni	sprawni		razem	niepełno sprawni	sprawni	
<b>2008</b>	1 473 752	73 112	1 400 640	4,96	44 409	23 465	20 944	52,84	1 518 161	96 577	1 421 584	6,36

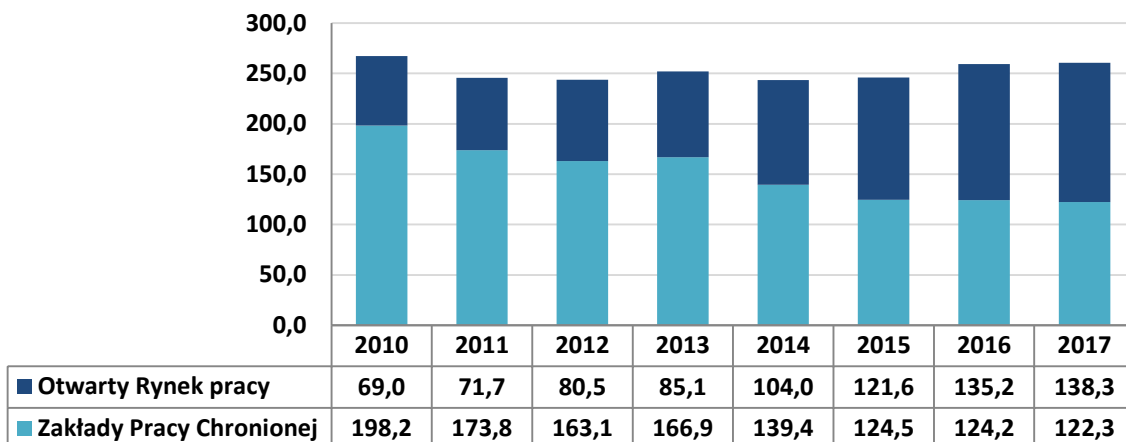
<sup>17</sup> Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych Raport końcowy, PFRON, Warszawa 2017.

<b>2009</b>	1 892 680	94 450	1 798 230	4,99	46 176	24 494	21 682	53,04	1 938 856	118 944	1 819 912	6,13
<b>2010</b>	1 954 706	100 311	1 854 395	5,13	45 506	23 188	22 318	50,96	2 000 249	123 499	1 876 750	6,17
<b>2011</b>	1 982 676	104 663	1 878 013	5,28	39 701	19 575	20 126	49,31	2 022 377	124 238	1 898 139	6,14
<b>2012</b>	2 136 815	111 521	2 025 294	5,22	40 748	19 733	21 015	48,43	2 177 563	131 254	2 046 309	6,03
<b>2013</b>	2 157 883	116 354	2 041 529	5,39	41 395	19 321	22 074	46,67	2 199 278	135 675	2 063 603	6,17
<b>2014</b>	1 825 180	108 902	1 716 278	5,97	37 204	17 392	19 812	46,75	1 862 384	126 294	1 736 090	6,78
<b>2015</b>	1 563 339	95 247	1 468 092	6,09	33 909	15 586	18 323	45,96	1 597 248	110 833	1 486 415	6,94
<b>2016</b>	1 335 155	82 211	1 252 944	6,16	30 167	13 594	16 573	45,06	1 365 322	95 805	1 269 517	7,02
<b>2017</b>	1 081 745	66 827	1 014 918	6,18	27 702	11 792	15 910	42,57	1 109 447	78 619	1 030 828	7,09

Pomimo skokowego spadku liczby osób bezrobotnych, wskaźnik ten w grupie osób niepełnosprawnych spada wolniej niż w ogólnej liczbie osób zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy. Wskazuje to na większe problemy osób z tej grupy w znalezieniu pracy.

Zmiany widać też w grupie pracujących osób niepełnosprawnych. Zwiększa się liczba pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne. Bazując na danych PFRON w zakresie Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR) widać systematyczny wzrost liczby podmiotów korzystających z dofinansowania wynagrodzenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych, z 16 100 w 2010 r. do ponad 30 tys. w 2017 r. Coraz większa liczba przedsiębiorstw zatrudniających osoby niepełnosprawne to przedsiębiorstwa z otwartego rynku pracy. Jednocześnie wraz ze wzrostem liczby przedsiębiorstw z otwartego rynku pracy w 2016 r. po raz pierwszy od momentu istnienia systemu dofinansowań liczba pracowników zarejestrowanych w SODiR zatrudnionych na otwartym rynku pracy przekroczyła liczbę osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach pracy chronionej (Rys. 3).

### Pracownicy z niepełnosprawnością zarejestrowani w SODiR (w tys.)



Rys. 3. Pracownicy niepełnosprawni zarejestrowani w SODiR w l. 2010 – 2017. PFRON 2018 r.

Jak ważne jest zatrudnienie dla samych osób z różnymi niepełnosprawnościami wskazują dane pozyskane z analizy prowadzonych przez PFRON badań i diagnoz, które wskazują na szczególne miejsca pracy w hierarchii potrzeb osób niepełnosprawnych. W badaniu potrzeb zrealizowanym na zlecenie PFRON w 2017 r. praca wskazana była jako druga najważniejsza potrzeba osób niepełnosprawnych<sup>18</sup> (tab. 7.).

Tab. 7. Hierarchia potrzeb osób niepełnosprawnych – wartość wskaźnika oraz miejsce w hierarchii. Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych Raport końcowy. PFRON 2017

	Ogółem		Osoba z upośledzeniem umysłowym		Osoba chorująca psychicznie		Osoba z dysfunkcją słuchu		Osoba z dysfunkcją wzroku		Osoba z dysfunkcją ruchu	
	wartość wskaźnika	miejsce w hierarchii	wartość wskaźnika	wartość wskaźnika	miejsce w hierarchii	wartość wskaźnika	miejsce w hierarchii	miejsce w hierarchii	wartość wskaźnika	miejsce w hierarchii	wartość wskaźnika	miejsce w hierarchii
<b>SYTUACJA BYTOWA/MATERIALNA</b>	16,0	1	23,8	23,8	1	22,4	14,4	1	18,3	1	13,4	1
<b>PRACA</b>	11,1	2	5,4	5,4	8	14,8	10,9	3	11,1	3	11,2	2
<b>ZDROWIE/OPIEKA MEDYCZNA</b>	9,2	3	6,2	6,2	7	12,9	10,3	4	8,5	4	8,9	3
<b>REHABILITACJA FIZYCZNA</b>	7,6	4	10,5	10,5	3	5,4	5,9	6	4,9	7	9,6	4

<sup>18</sup> Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych Raport końcowy, PFRON, Warszawa 2017, s. 76 i n.

Jednocześnie wysoki wskaźnik w hierarchii potrzeb, jak wskazują dane z badań i diagnoz, zderza się z barierami w dostępie do tego rynku. Dostęp do niego na otwartym rynku pracy ograniczają m.in. przekonania pracodawców, w tym brak wiedzy o niepełnosprawności i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, obawy przed dodatkowymi zobowiązaniami (m.in. biurokracja, zmiany organizacyjne i techniczne, kontrole). Niepełnosprawni pracownicy są często postrzegani przez pracodawców stereotypowo, przez pryzmat swojej dysfunkcji – przypisuje im się brak wiedzy, umiejętności czy wykształcenia, brak efektywności czy samodzielności. Inną z barier jest postrzeganie kosztów dostosowania stanowiska pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika jako wysokich, niewartych wysiłku<sup>19</sup>.

Potrzeby i bariery zostały rozpoznane w wielu badaniach i projektach realizowanych w ostatnich latach, w tym na zlecenie PFRON. Na przykład, przedstawiciele jednostek administracji publicznej, którzy brali udział w projekcie pn.: „Staż w administracji publicznej wsparciem aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz budowaniem pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych na rynku pracy II” (2014 r.), wskazały na problemy i bariery w postaci:

- barier architektonicznych - (najwięcej wskazań),
- niechęć/obawę pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- trudność w dotarciu do miejsca pracy<sup>20</sup>.

W badaniach z 2013 r. (Raport projektowy – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych – projekt pn. „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”, Warszawa 2013) wskazano m.in., iż pracodawcy boją się zatrudnić osoby niepełnosprawne ze względu na brak wiedzy w obszarze doboru stanowiska pracy do rodzaju i zakresu dysfunkcji i dopasowania stanowisk pracy do możliwości osób z różnymi niepełnosprawnościami oraz ograniczeń będących efektem niepełnosprawności. Pracodawcy według tego raportu niechętnie decydują się na przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych i/lub całego budynku (warunki ekonomiczne). Raport ten wskazuje również jakiego rodzaju podmioty są najbardziej skłonne do zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz jakie czynniki mają w głównej mierze wpływ na zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Do głównych z nich zaliczając m.in. zwrot kosztów związanych z utworzeniem lub przystosowaniem stanowiska pracy, refundacja kosztów poniesionych na wyposażenie stanowiska pracy czy zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego osobom niepełnosprawnym<sup>21</sup>

Na bariery w obszarze dostosowania stanowisk pracy wskazują również wyniki badania ankietowego „Pracodawca na TAK”, przeprowadzonego przez Grupę Job w IV kwartale 2014 r. na łącznej próbie ponad 1000 respondentów. Wskazano tam m.in. iż w każdym przedsiębiorstwie, które decyduje się na zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego, istotną kwestią jest dostosowanie stanowiska i miejsca pracy do jego indywidualnych potrzeb. Ponad połowa pracodawców obawia się, że bariery architektoniczne mogą być przeszkodą w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Jednocześnie 49%

<sup>19</sup> Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych Raport końcowy, PFRON, Warszawa 2017, s. 76 i n.

<sup>20</sup> Ewaluacja mid-term projektu pn.: Staż w administracji publicznej wsparciem aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz budowaniem pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych na rynku pracy II, Warszawa 2014.

<sup>21</sup> Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu - Raport syntetyczny, Warszawa 2013, s. 34.

przyznało, że ich firma nie jest architektonicznie przystosowana do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Co ciekawe, w badaniu tylko 31% osób niepełnosprawnych uznało tę kwestię za przeszkodę w zatrudnieniu. Może to oznaczać, że pracodawcy przeceniają znaczenie barier architektonicznych jako czynnika utrudniającego przyjęcie do pracy osób niepełnosprawnych, bądź też mają błędne założenia co do skali niepełnosprawności ruchowej wśród potencjalnych pracowników<sup>22</sup>.

Podsumowując zatrudnienie osoby niepełnosprawnej na otwartym rynku pracy jest wypadkową wielu czynników i barier, których przełamanie w dużej mierze zależy od posiadania przez pracodawców wiedzy w obszarze tworzenia odpowiednio dostosowanych stanowisk i środowiska pracy, a także wskazania źródeł finansowania tego rodzaju działań.

**Instrumenty prawne, finansowe i organizacyjne wspierające zatrudnienie osób niepełnosprawnych**  
Niepełnosprawność ze względu na skalę (około 12% mieszkańców Polski), jak również konsekwencje, jakie za sobą niesie, ma charakter problemu społecznego i jako taki jest przedmiotem polityki społecznej państwa. Współcześnie konsekwencje niepełnosprawności są również przedmiotem zainteresowania organizacji ponadnarodowych o zasięgu światowym (np. ONZ, MOP), jak i regionalnym (np. Unia Europejska)<sup>23,24</sup>. Działania prowadzone przez państwo dla osób niepełnosprawnych w ramach szeroko rozumianej polityki społecznej mają na celu tworzenie warunków dla usamodzielnienia się osób niepełnosprawnych, a także ich pełnego włączenia społecznego w tym zawodowego.

Stosunek państwa do osób niepełnosprawnych i ich praw wyartykułowany jest w uchwale Sejmu RP z dnia 1 sierpnia 1997r.- Karta Praw Osób Niepełnosprawnych<sup>25</sup>. Także ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. w art. 7 wymienia obszerny katalog obszaru działań, jakie państwo stawia do dyspozycji osobie niepełnosprawnej:

Rehabilitacja osób niepełnosprawnych oznacza zespół działań, w szczególności organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, edukacyjnych i społecznych, zmierzających do

<sup>22</sup> Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością w Polsce. Raport z badania „Pracodawca na TAK” wraz z rekomendacjami, Poznań 2015.

<sup>23</sup> Barczyński A., Diagnoza stanu oraz propozycje niezbędnych kierunków zmian i warunków rozwoju rozwiązań systemowych w zakresie zatrudniania i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, PFRON, Warszawa 2017, s. 7.

<sup>24</sup> Spośród wielu aktów prawa międzynarodowego i rezolucji, szczególne znaczenie w kontekście rehabilitacji zawodowej, mają:

- Konwencja Nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przyjęta w Genewie dnia 20.06.1983 r. Dz.U. z 2005 r. Nr 43, poz.412,
- Zalecenie nr R(92)6 Komitetu Ministrów Rady Europy z dnia 9 kwietnia 1992r. w sprawie spójnej polityki wobec osób niepełnosprawnych, · Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych,
- Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych Nr 48/93. z dnia 20.12.1993 r.,
- Rezolucja nr 48/93 Zgromadzenia Ogólnego ONZ z dnia 20 grudnia 1993 r. Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych (The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities)
- Dyrektywa Rady Unii Europejskiej z dnia 27 listopada 2000r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram dla równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu (2000/78/WE),
- Konwencja Praw Osób Niepełnosprawnych - przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 13.12.2006 r.

<sup>25</sup> Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r., Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, M.P. z 13.08.1997 r. Nr 50 poz. 475, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/container/uprawnienia-osob-niepelnosprawnych/Karta%20Praw%20Osob%20Niepelnosprawnych.pdf>, dostęp 10.05.2018 r.

osiągnięcia, przy aktywnym udziale tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej<sup>26</sup>.

W Polsce, rehabilitacja osób niepełnosprawnych realizowana jest przez różne resorty i instytucje wg zróżnicowanych zakresów i zasad.

Ważną rolę w systemie wsparcia rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych odgrywa Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), który finansuje szeroki zakres zadań związanych z rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych. Źródłem dochodów PFRON są przede wszystkim miesięczne wpłaty pracodawców zatrudniających co najmniej 25 pracowników, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest niższy niż 6%. Dystrybucja w ten sposób zgromadzonych środków publicznych ukierunkowana jest na wsparcie działań zwiększających aktywność osób niepełnosprawnych w sferze społecznej i zawodowej. Łącznie w 2017 r. na zadania ustawowe związane z rehabilitacją społeczną i zawodową PFRON wydatkował kwotę 4,7 miliarda zł. W tym na zadania związane ze wsparciem osób niepełnosprawnych na rynku pracy około 3,5 miliarda zł<sup>27</sup>. Część środków wydatkowana jest bezpośrednio przez Fundusz m.in. na: dofinansowanie przekazywane pracodawcom do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, a w przypadku zakładów pracy chronionej, także do wynagrodzeń pracowników wykonujących pracę nakładczą. Ze środków PFRON finansowane są zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej, realizowane na zlecenie PFRON przez organizacje pozarządowe. Realizowane są także programy własne ukierunkowane na aktywizację osób niepełnosprawnych i likwidację barier ograniczających udział tych osób w życiu społecznym, zawodowym i w dostępie do edukacji.

### **Oczekiwania i wymagania stawiane pracodawcy w zakresie kształtowania przyjaznego osobom niepełnosprawnym środowiska pracy**

Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych w warstwie realizacyjnej ma swoje źródła w dokumentach międzynarodowych i krajowych mających charakter deklaracyjny jak również postać aktów prawnych z określonymi wymaganiami i obowiązkami zaangażowanych w tę politykę podmiotów.

Analizując kwestie tworzenia przyjaznych dla osób z różnym rodzajem niepełnosprawności warunków środowiska pracy oraz dostosowania stanowisk pracy można przywołać regulacje zawarte w najistotniejszych z tych dokumentów.

#### **1. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych<sup>28</sup>**

W art. 27 Konwencji poświęconym pracy i zatrudnieniu strony zobowiązują się do zapewnienia wprowadzania racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych w miejscu pracy.

<sup>26</sup> Barczyński A. op. cit., s. 10.

<sup>27</sup> Sprawozdanie z realizacji planu rzeczowo-finansowego z działalności PFRON za 2017 rok, PFRON 2018.

<sup>28</sup> Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r., Ratyfikowana dnia 25 października 2012 r.

Dz. U. 2012 nr 1169 <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20120001169/O/D20121169.pdf>, dostęp 10.05.2018 r.



Jednocześnie zdefiniowane jest „racjonalne usprawnienie” jako konieczne i odpowiednie zmiany i dostosowania, nie nakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, jeśli jest to potrzebne w konkretnym przypadku, w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami.

Zdefiniowane jest również „uniwersalne projektowanie” które oznacza projektowanie produktów, środowiska, programów i usług w taki sposób, by były użyteczne dla wszystkich, w możliwie największym stopniu, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania. „Uniwersalne projektowanie” nie wyklucza pomocy technicznych dla szczególnych grup osób niepełnosprawnych, jeżeli jest to potrzebne.

## 2. Dyrektywa Rady w sprawie ustanowienia ogólnych ram dla równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu<sup>29</sup>

W preambule Dyrektywy zawarta jest deklaracja i wskazania:

„- zapewnienie środków zmierzających do dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych miejsc pracy odgrywa ważną rolę w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność;

- niniejsza dyrektywa, nie naruszając obowiązku przeprowadzenia rozsądnego dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, nie wymaga zatrudniania, awansowania, utrzymania w zatrudnieniu lub szkolenia osoby, która nie jest wykwalifikowana, zdolna i gotowa do wykonywania istotnych zadań związanych z danym stanowiskiem pracy lub do przejścia odpowiednich szkoleń;

- należy zapewnić odpowiednie środki zaradcze, to znaczy skuteczne i praktyczne środki w celu dostosowania miejsca pracy do niepełnosprawności danej osoby, na przykład poprzez adaptację pomieszczenia i wyposażenia, wymiaru czasu pracy, podziału zadań albo zapewnienia szkoleń lub środków integrujących;

- w celu określenia, czy dane środki nie spowodują powstania nieproporcjonalnych obciążeń, powinno się dokonać rachunku w szczególności kosztów finansowych oraz innych z tym związanych, skali i zasobów finansowych organizacji lub przedsiębiorstwa oraz możliwości uzyskania finansowania ze źródeł publicznych lub jakiegokolwiek innej pomocy;”

W art. 5 dyrektywy dotyczącym rozsądnego dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych można odnaleźć wskazanie dla zachowania racjonalności w wydatkach:

„W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, należy zapewnić rozsądne dostosowanie. Oznacza to, że pracodawca podejmie odpowiednie środki, konieczne w danej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do zatrudnienia, wykonywanie pracy lub awansowanie, albo przejście szkolenia, chyba że takie środki nakładałyby nieproporcjonalnie duże obciążenie na pracodawcę. Obciążenie to nie będzie nieproporcjonalne, jeżeli zostanie ono wystarczająco zrekomensowane środkami stosowanymi w ramach polityki w zakresie niepełnosprawności danego państwa członkowskiego.”

<sup>29</sup> DYREKTYWA RADY 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich L 303/16. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=PL>, dostęp 10.05.2018 r.

### 3. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych

W § 1 Uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej uznaje, że osoby niepełnosprawne mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji. Wśród wymienionych praw wskazane jest prawo do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga - prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych.

### 4. Zalecenie Komitetu Ministrów dla państw członkowskich Plan działań Rady Europy dla promocji praw i pełnego uczestnictwo osób niepełnosprawnych w społeczeństwie: poprawianie jakości życia osób niepełnosprawnych w Europie<sup>30</sup>

Zalecenia wskazują jasno w punkcie 3.5 Kierunek działań nr 5: Zatrudnienie, poradnictwo i szkolenie zawodowe: Zatrudnienie jest kluczowym elementem integracji społecznej i niezależności ekonomicznej wszystkich obywateli w wieku produkcyjnym. Polityka na rzecz wzrostu wskaźnika aktywności powinna być zróżnicowana – zgodnie z możliwościami osób niepełnosprawnych w zakresie zatrudnienia – i wszechstronna, w celu likwidacji wszelkich barier ograniczających udział w sile roboczej.

Konkretne działania do realizacji w państwach członkowskich obejmują:

„[...]

iii. Zapewnienie osobom niepełnosprawnym dostępu do poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz usług związanych z zatrudnieniem na możliwie najwyższym poziomie kwalifikacji, dokonując - tam gdzie okaże się to konieczne - racjonalnych adaptacji;

[...]

v. Zachęcanie pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych poprzez:

- stosowanie procedur rekrutacji (na przykład ogłoszeń, wywiadów, ocen, selekcji) stwarzających pozytywne szanse zatrudnienia osobom niepełnosprawnym;
- dokonywanie racjonalnych adaptacji miejsca pracy lub warunków pracy, włączając telepracę, pracę w niepełnym wymiarze godzin i chałupnictwo, w celu uwzględnienia specjalnych wymagań niepełnosprawnych pracowników;
- wzrost świadomości, co do problemów niepełnosprawności wśród kadry zarządzającej i pracowników poprzez odpowiednie szkolenie.”

### 5. Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych<sup>31</sup>

W zasadzie nr 7 o tytule „Zatrudnienie” zaprezentowany jest obszerny katalog działań, które instytucje państwa powinny wspierać. Wskazane są obowiązki państw, które powinny obejmować między innymi:

<sup>30</sup> Zalecenie nr Rec(2006)5 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich Plan działań Rady Europy dla promocji praw i pełnego uczestnictwo osób niepełnosprawnych w społeczeństwie: poprawianie jakości życia osób niepełnosprawnych w Europie 2006-2015 (przyjęte przez Komitet Ministrów w dniu 5 kwietnia 2006), [https://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/BON/pl%20Rec\\_2006\\_5%20Disability%20Action%20Plan%20JC1.pdf](https://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/BON/pl%20Rec_2006_5%20Disability%20Action%20Plan%20JC1.pdf), dostęp: 20.05.2018

<sup>31</sup> Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych przyjęte podczas 48 sesji Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych w dniu 20 grudnia 1993 (rezolucja 48/96), data ogłoszenia 20.12.1993 r.

- działania nastawione na projektowanie i przystosowywanie stanowisk pracy oraz terenów wokół zakładów pracy tak, aby były dostępne dla osób o różnych rodzajach niepełnosprawności;
- popieranie wykorzystywania nowych technologii oraz projektowania i produkcji urządzeń pomocniczych, narzędzi, wyposażenia oraz środków ułatwiających dostęp do takiego wyposażenia, co umożliwi osobom niepełnosprawnym zdobycie i utrzymanie pracy;

## 6. Kodeks Postępowania „Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy”<sup>32</sup>

Istotne wskazania, zarówno ze względów społecznych, jak i organizacyjnych i technicznych, zawiera opracowany i opublikowany przez Międzynarodową Organizację Pracy dokument określany jako kodeks postępowania z niepełnosprawnością w zakładzie pracy.

Treść Kodeksu oparta jest na zasadach stanowiących podstawy międzynarodowych instrumentów i inicjatyw przyjętych w celu promowania zatrudnienia w bezpiecznych i higienicznych warunkach pracy wszystkich osób niepełnosprawnych. Kodeks wprowadza pojęcie zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy oraz wskazuje na potrzebę wdrażania w firmach strategii zarządzania zagadnieniami niepełnosprawności w nawiązaniu do rygorów przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz związanych z tym procedur wczesnej interwencji i procedur dotyczących dalszego postępowania.

Kodeks w rozdziale 7 definiuje dostosowanie pracy jako adaptację lub przeprojektowanie narzędzi, maszyn, stanowisk pracy i środowiska pracy do potrzeb indywidualnej osoby. Może również obejmować zmiany w organizacji pracy, harmonogramach pracy, kolejności wykonywania prac oraz w podziale zadań wykonywanych podczas pracy na podstawowe elementy.

Akcentowane są obowiązki pracodawców w zakresie:

- dostępności pomieszczeń pracy oraz pomieszczeń sanitarno-higienicznych (pkt 7.1.),
- adaptacji stanowiska pracy, narzędzi i sprzętu w celu umożliwienia optymalnego wykonywania pracy (pkt 7.2.),

Podkreślana jest każdorazowo potrzeba konsultowania proponowanych rozwiązań adaptacyjnych z zainteresowanym pracownikiem niepełnosprawnym i przedstawicielami pracowników.

Kodeks definiuje istotne pojęcia:

- **Dostosowanie pracy (job adaptation)** - Adaptacja narzędzi, maszyn, stanowisk pracy i środowiska pracy do potrzeb indywidualnej osoby. Może również obejmować zmiany w organizacji pracy, harmonogramach pracy, kolejności wykonywania prac oraz w podziale zadań wykonywanych podczas pracy na podstawowe elementy.
- **Opis pracy na danym stanowisku (job analysis)** - Sporządzenie szczegółowej listy obowiązków związanych z wykonywaniem danej pracy oraz wymaganych umiejętności. Określa ona, co pracownik musi robić, jak i dlaczego musi to robić oraz jakie umiejętności są mu do tego potrzebne. Opis może także zawierać informacje o stosowanych narzędziach i obsługiwanych maszynach.

<sup>32</sup> Kodeks Postępowania - Zarządzanie Niepełnosprawnością w Miejscu Pracy, Dokument Międzynarodowej Organizacji Pracy, przyjęty przez Trójstronne Spotkanie Ekspertów i Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy w Genewie. <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/art.51,dokumenty-miedzynarodowej-organizacji-pracy>, dostęp 10.05.2018 r.

- **Warunki pracy (Working conditions)** - Czynniki określające okoliczności, w jakich pracownik wykonuje pracę. Należą do nich: czas pracy, organizacja pracy, zakres obowiązków, świadczenia socjalne oraz działania podejmowane w celu zapewnienia pracownikowi bezpieczeństwa i higieny pracy.
- **Środowisko pracy (Working environment)** - Obiekty i warunki, w jakich wykonywana jest praca oraz czynniki środowiskowe, które mogą mieć wpływ na zdrowie pracowników.
- **Miejsce pracy (Workplace)** - Wszystkie miejsca, w których osoby zatrudnione muszą przybywać, lub do których muszą dotrzeć, aby wykonać swoją pracę, i które są pod bezpośrednią lub pośrednią kontrolą pracodawcy. Przykładami mogą być: biura, fabryki, plantacje, place budowy, statki lub prywatne domy.
- **Stanowisko pracy (Workstation)** - Część biura lub fabryki, gdzie dana osoba wykonuje pracę, w tym biurko lub powierzchnia, na której wykonywana jest praca (stół, krzesło, sprzęt lub inne przedmioty).

### Finansowanie kosztów tworzenia/dostosowania stanowisk pracy

Na podstawie art. 26 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (z dnia 27 sierpnia 1997. Dz.U. 1997 Nr 123, poz. 776), w ramach środków PFRON pracodawca może uzyskać:

- zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej,
- zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy.

Dostosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych możliwe jest również w ramach programów, np.:

- Program Stabilne Zatrudnienie,
- Program Praca Integracja,
- Program Absolwent<sup>33</sup>.

### Wsparcie pracodawcy w tworzeniu przyjaznych osobie niepełnosprawnej warunków pracy

Analizując możliwe do zastosowania formy wsparcia pracodawcy w tworzeniu przyjaznych osobie niepełnosprawnej warunków pracy należy rozróżnić następujące problemy:

- kształtowanie środowiska pracy poprzez eliminację barier (architektonicznych, komunikacyjnych, organizacyjnych) utrudniających, ograniczających lub uniemożliwiających zatrudnionym osobom niepełnosprawnym korzystanie z infrastruktury pomocniczej i dostęp do stanowiska pracy,
- adaptacja stanowiska pracy, narzędzi i sprzętu w celu umożliwienia optymalnego wykonywania pracy uwzględniając indywidualne konsekwencje niepełnosprawności,
- równe traktowanie osób niepełnosprawnych w procesie rekrutacji i w zatrudnieniu.

<sup>33</sup> Opisane w podrozdziale 2.1 Obecnie stosowane narzędzia aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Problem przełamania barier dostępności obiektów i pomieszczeń oraz komunikacji, współcześnie rozwiązywany jest najczęściej poprzez skatalogowane w prawie wymagania. Kluczowe są zapisy dot. zagospodarowania przestrzennego,<sup>34</sup> Prawa budowlanego<sup>35</sup> i przepisów wykonawczych.<sup>36</sup> Na bazie między innymi tych dokumentów tworzone są opracowania szczegółowe poświęcone dostępności obiektów i pomieszczeń dla osób z niepełnosprawnością.<sup>37</sup>

Niepełnosprawność ma wyjątkowo zindywidualizowany charakter, zarówno co do przyczyn jak i skutków, co powoduje, że taki charakter muszą zachować również formy tworzenia przyjaznych warunków zatrudnienia. Należy w tym miejscu przywołać pojęcie stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej. Powszechnie uznaje się, że jest to stanowisko odpowiednio dobrane i w miarę możliwości odpowiednio przystosowane do obniżonej zdolności do pracy oraz kwalifikacji zawodowych osoby niepełnosprawnej, na którym praca nie jest szkodliwa dla zdrowia.<sup>38</sup>

Rozwiązania w zakresie indywidualnej adaptacji stanowiska pracy z punktu widzenia konieczności indywidualnego rozwiązania technicznego można podzielić na dwie grupy:

- oparte na antropometrii i ogólnych wymaganiach ergonomii urządzenia i oprzyrządowanie do uniwersalnego stosowania (np. siedziska). Dostosowanie w takich przypadkach najczęściej ogranicza się do zakupu wyrobów skatalogowanych.
- dostosowawcze oprzyrządowanie będące pochodną indywidualnych w każdym przypadku relacji: „pracownik i konsekwencje jego niepełnosprawności – proces technologiczny – narzędzia - maszyna”. W tym przypadku wymagane są, niemożliwe do skatalogowania, często unikalne rozwiązania techniczne. Umiejętność zaproponowania skutecznego rozwiązania nie jest powszechna, wymaga specjalistycznej wiedzy i doświadczenia.

Wsparcia dla pracodawcy, zarówno informacyjnego jak i realizacyjnego, wymaga w szczególności zagadnienie indywidualnego oprzyrządowania stanowiska pracy będącego właściwą odpowiedzią na problemy jakościowe pracy, wydajność i bezpieczeństwo jakie może mieć pracownik w konsekwencji niepełnosprawności. Wśród form wsparcia pracodawcy w tworzeniu przyjaznych osobie niepełnosprawnej warunków pracy można wyróżnić:

- **publikacje o charakterze poradnikowym dotyczące relacji niepełnosprawność – zawód – stanowisko pracy,**
- **usługi doradcze realizowane przez specjalistów w zakresie doradztwa zawodowego i technicznego,**
- **szkolenia dla pracodawców i pracowników firm i instytucji, w których ma zostać zatrudniona osoba niepełnosprawna**

<sup>34</sup> Ustawa z dnia 7 lipca 1994r. o zagospodarowaniu przestrzennym (Dz.U.Nr 89 poz.415 z późniejszymi zmianami).

<sup>35</sup> Ustawa z dnia 7 lipca 1994r. Prawo budowlane (Dz. U. Nr 89, poz. 414 z późn. zm.)

<sup>36</sup> Rozporządzenie Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 14 grudnia 1994r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz.U. z 1995r. Nr 10, poz. 46 z późn. zm.)

<sup>37</sup> np. Jaranowska K., *Projektowanie zakładów pracy dostępnych dla osób z niepełnosprawnościami*. CN-BSI: Warszawa 1992r., liczne publikacje Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji.

<sup>38</sup> Gałkowski T., Kiwerski J. (red.), *Encyklopedyczny słownik rehabilitacji*, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 1986



- **działalność informacyjna – infolinie, informatory, broszury, itp.**
- dostępność instytucji badawczo – realizacyjnych oprzyrządowania maszyn i urządzeń dostosowujących je do potrzeb niepełnosprawnych,
- **promowanie dobrych praktyk,**
- **tworzenie materiałów pomocniczych umożliwiających pracodawcy samodzielne działania w zakresie przystosowania stanowisk pracy,**
- działalność naukowo – badawcza i jej upowszechnianie.

Publikacje dotyczące relacji „niepełnosprawność – zawód – stanowisko pracy” umożliwiają zainteresowanym (w tym pracodawcom) poznanie specyfiki rodzajów niepełnosprawności i problemów oraz sposobów ich rozwiązywania, jakie mogą być konsekwencją niepełnosprawności.<sup>39</sup> Mogą stanowić również poradnik dla praktycznych rozwiązań.<sup>40</sup>

W zakresie dostępności usług doradczych realizowanych przez specjalistów w zakresie doradztwa zawodowego i technicznego należy stwierdzić, że obserwowany jest brak tego typu specjalistów. Problemem jest brak propozycji edukacyjnej w tym zakresie jak również zinstytucjonalizowanego systemu wsparcia dla ich działalności.

Szkolenia i warsztaty kierowane do pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem osób niepełnosprawnych mają za zadanie uwrażliwić zespół pracowników firmy lub instytucji i pokazać, że osoby niepełnosprawne mogą z powodzeniem realizować się zawodowo i przynosić firmom i instytucjom wymierną korzyść dzięki odpowiedniemu wykształceniu oraz kompetencjom osób zatrudnianych. Na szkoleniach pracodawca może dowiedzieć się jak pracuje osoba niepełnosprawna, jak dostosować stanowisko pracy (jeśli jest taka potrzeba), jak zarządzać zespołem z pracownikami niepełnosprawnymi. W ich trakcie omawiane są również kwestie przepisów zawartych w Kodeksie Pracy m. in. o równym traktowaniu podczas procesu rekrutacji, w zatrudnieniu i niedyskryminowaniu pracowników ze względu na niepełnosprawność. Szkolenia pozwalają pozyskać rzetelne informacje i oswoić obawy związane z pracownikami niepełnosprawnymi. Łamią one mity o każdorazowej konieczności przystosowywania stanowiska pracy, a wręcz odwrotnie pokazują, że zatrudnienie większości osób niepełnosprawnych nie wiąże się z rewolucją w firmie i koniecznością kosztownego przystosowania stanowiska pracy.

Wszelkiego rodzaju informatory, opracowania, broszury, spotkania informacyjne, konsultacje, infolinie telefoniczne oraz wiadomości w mediach promujące aktywność zawodową osób niepełnosprawnością oraz ich zatrudnianie są bardzo ważne. Mogą one bowiem stać się dla pracodawcy bodźcem do podjęcia decyzji o zatrudnieniu niepełnosprawnych, a dla nich samych zachętą do podjęcia aktywności na rynku pracy. Narzędzia informacyjne wpływają także na zmianę

<sup>39</sup> np. Majewski T., *Jak zatrudniać osoby niepełnosprawne. Poradnik dla pracodawcy*. Dział Wydawnictw KIG-R; Warszawa 2007., Majewski T., *„Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych. Poradnik dla urzędów pracy”*. MPIPS; Warszawa 2011.,

<sup>40</sup> np. Kurkus – Rozowska B. *Stanowisko pracy - adaptacja do możliwości zatrudnianych osób niepełnosprawnych*. Publikacja CIOP-PIB, Warszawa., Górską E. *Modelowanie środowiska pracy w przedsiębiorstwie*. Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej; Warszawa 2004., Górską E. (red.). *Projektowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych*. Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej; Warszawa 2002., Jasiak A., Swereda D. *Ergonomia osób niepełnosprawnych*. Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej; Poznań 2009.



postaw społecznych i postrzegania osób niepełnosprawnych, które jest jednym ze źródeł niechęci do ich zatrudniania. Ważne jest to, by informatory, publikacje itp. były ogólnodostępne i łatwe do odnalezienia, tak, by np. każdy pracodawca zastanawiający się nad przyjęciem do pracy niepełnosprawnych mógł z łatwością dotrzeć do wszelkich niezbędnych informacji, m.in. na temat dostępnych form wsparcia przystosowania miejsca pracy i zatrudnienia oraz wszelkich związanych z tym przepisów i norm.

Dobłą tradycją polskiego modelu rehabilitacji zawodowej było funkcjonowanie od 1957 r. w strukturach spółdzielczości inwalidzkiej Centralnego Ośrodka Badawczo – Rozwojowego ZSI, a od 1960 r. Zakładu Badawczego ZSI. Zmiany społeczno-gospodarcze spowodowały zaprzestanie działalności przez wymienione placówki. W problemy ergonomii pracy niepełnosprawnych, jako jeden z licznych obszarów działalności, od lat angażuje się Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy w Warszawie, kierując swoje zainteresowanie na rozwiązywanie problemów organizacyjno–technicznych w przystosowaniu stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych.

Promowanie dobrych praktyk dotyczy zarówno dostępności środowiska pracy jak również przystosowania stanowisk pracy. Powstało, zwłaszcza przy wsparciu PFRON, wiele programów i publikacji promujących przykładowe rozwiązania techniczno-organizacyjne w tym zakresie. Nie do przecenienia jest funkcja takich publikacji i programów.

Szczególnie przydatnymi dla pracodawców i osób związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych są profesjonalne opracowania prezentujące konkretne rozwiązania techniczne w zakresie dostępności przez osoby niepełnosprawne.<sup>41</sup> Walorem jest powiązanie problematyki dostosowań z wymaganiami określonymi dla bezpieczeństwa pracy przez obowiązujące przepisy.

Działalność naukowo – badawcza związana z zagadnieniami ergonomii w pracy osób niepełnosprawnych prowadzona jest w CIOP-PIB i w kilku ośrodkach akademickich w Polsce. Nie rozstrzygając o przyczynach, problemem wydaje się niska skuteczność przełożenia rozwiązań teoretycznych na praktykę w warunkach rzeczywistych. Podobna sytuacja występuje z upowszechnianiem dorobku organizowanych od wielu lat konferencji naukowych, np. konferencje MKEN w Łodzi (organizatorzy: Pol. Łódzka, PTErgonomiczne), konferencje „Osoby z niepełnosprawnościami na współczesnym rynku pracy” w Zielonej Górze (organizatorzy Uniwersytet Zielonogórski, PTProfesjologiczne).

Należy podkreślić, że oczekiwanie skuteczności i powszechności rozwiązań praktycznych w zakresie dostosowania środowiska pracy i adaptacji stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych może być uzasadnione pod warunkiem, że wskazane metody będą wykorzystywane w podobnym i powszechnym stopniu.

---

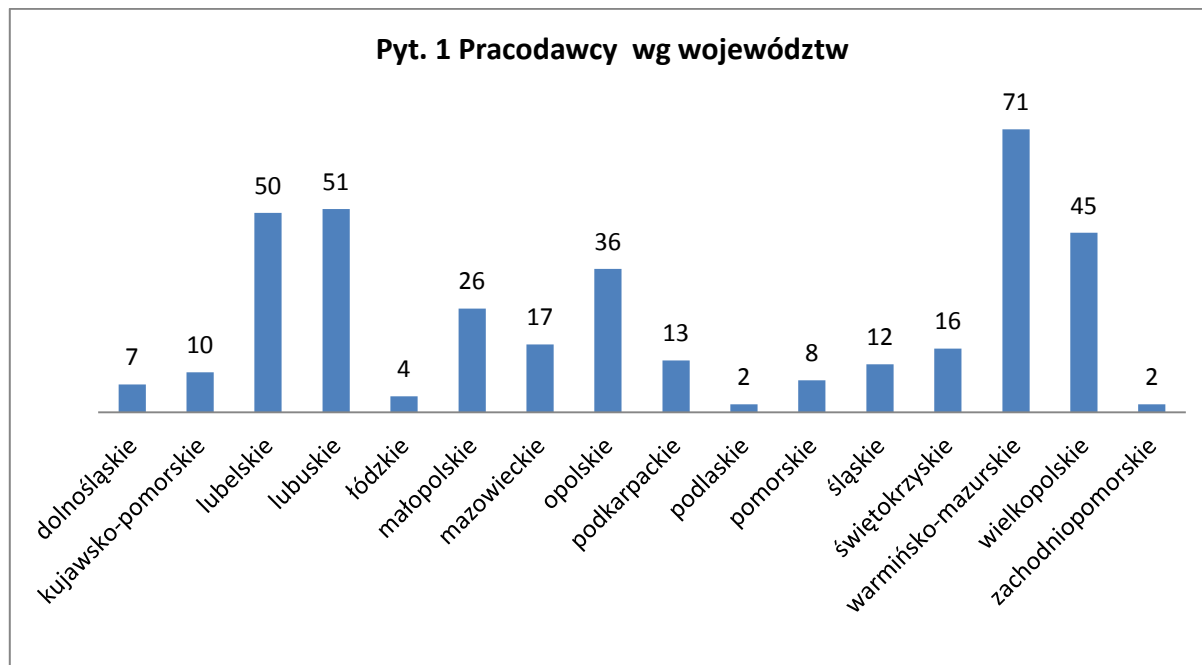
<sup>41</sup> np. Zawieska W. (red. nauk.). Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych problemach – ramowe wytyczne. CIOP-BIP, Warszawa 2014., Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych problemach – dobre praktyki. (pr. zb.) CIOP-BIP, Warszawa 2014.

### 3. Diagnoza potrzeb i barier w zakresie wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy – perspektywa pracodawcy

Celem prowadzonego badania była diagnoza potrzeb i barier w zakresie wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy według opinii pracodawców. Zgodnie z wnioskiem zakładano przeprowadzenie badań ankietowych wśród ok. 240 pracodawców reprezentujących różne branże i sektor (publiczny, prywatny) z całej Polski, o różnej wielkości (duże, średnie i małe) i statusie (zakłady pracy chronionej, z otwartego rynku, w tym z administracji publicznej). Badania ankietowe przeprowadzono przy pomocy techniki CAWI (Computer - Assisted Web Interview). Respondenci mieli możliwość wypełnienia ankiety online utworzonej w programie Google Forms. Zastosowanie interaktywnego formularza pozwoliło na szybkie i niedrogi dotarcie do dużej liczby pracodawców. Posiadane przez partnerów realizujących projekt bazy adresowe pracodawców zostały wykorzystane do skierowania bezpośrednich zaproszeń mailowych do ponad 3 tysięcy pracodawców. Ankieta składała się 19 pytań, w tym 7 o charakterystykę pracodawców - respondentów oraz 12 merytorycznych pytań.

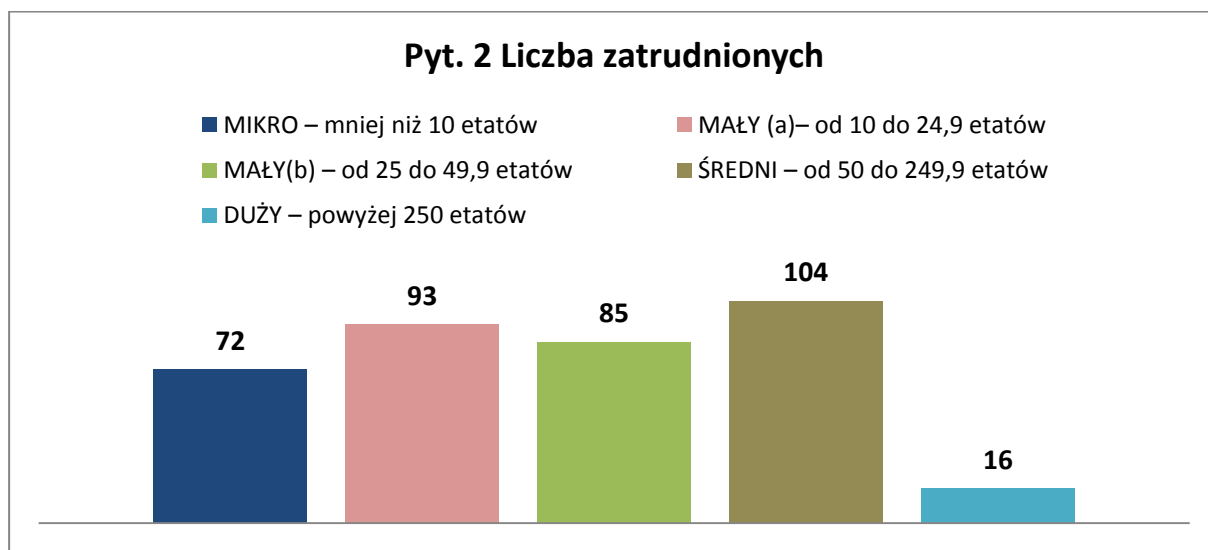
#### Charakterystyka pracodawców biorących udział w badaniach

Ankiety wypełniło 370 pracodawców mających siedzibę na terenie całego kraju. Ich rozmieszczenie wg województw ilustruje rys. 4. Najwięcej respondentów – pracodawców było z województw: warmińsko mazurskiego, lubuskiego, lubelskiego i wielkopolskiego.



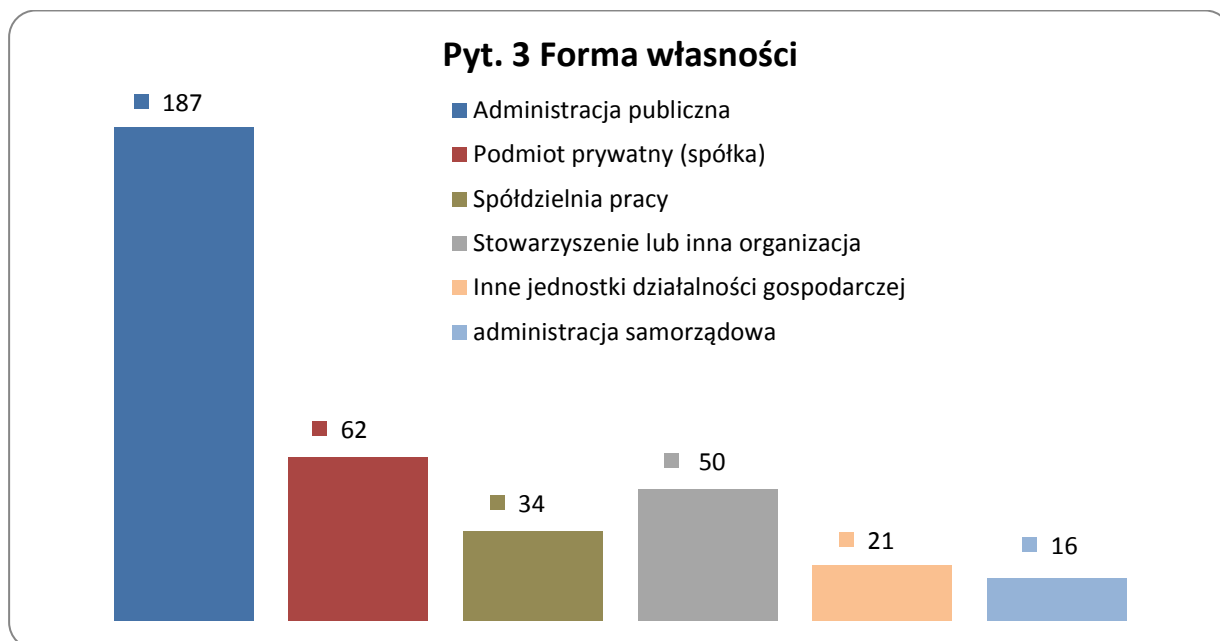
Rys. 4. Pracodawcy biorący udział w badaniach, wg województw

Pracodawcy reprezentują wszystkie grupy pod względem wielkości przedsiębiorstwa, liczonej wg liczby zatrudnionych osób(rys. 5).



Rys. 5. Pracodawcy biorący udział w badaniach, wg wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwach

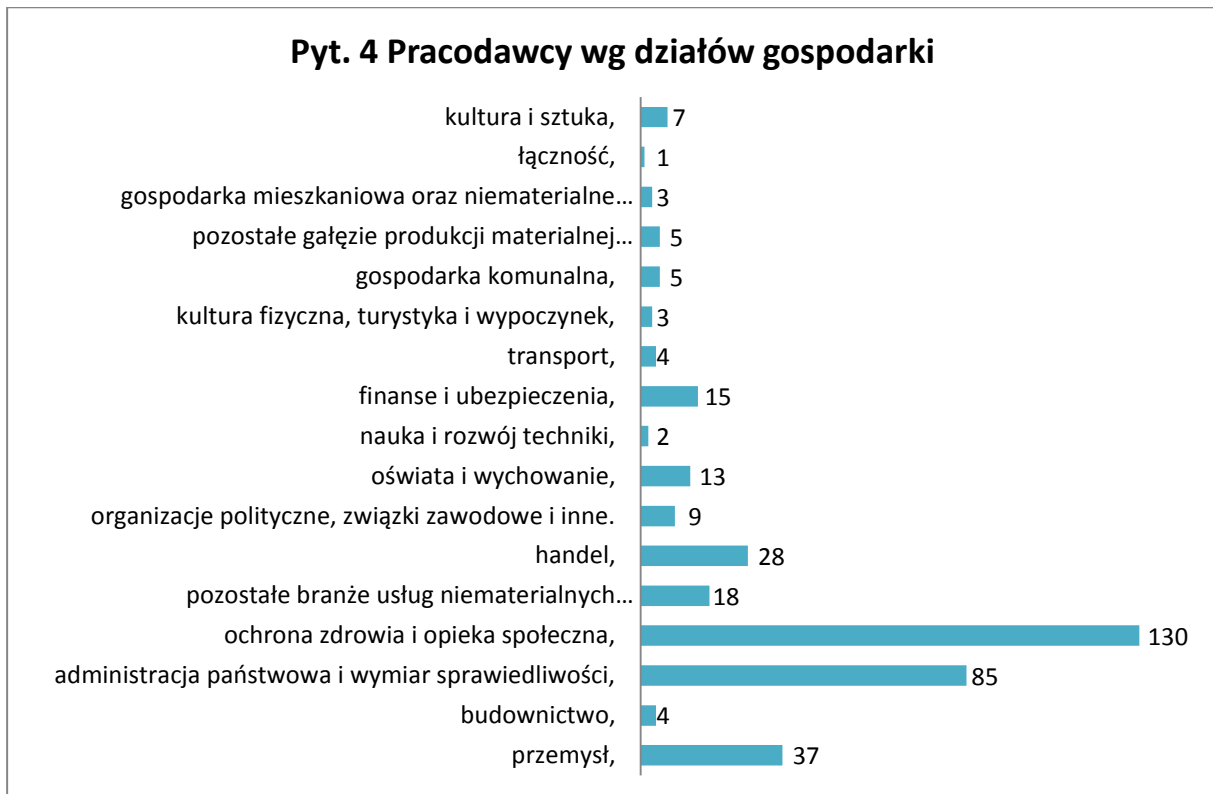
Nie wszyscy respondenci prawidłowo przypisali formę własności do swojej działalności. Kilku respondentów miało wątpliwości i pytania dotyczące zakwalifikowania ich jako np.: Stowarzyszenie czy samorząd terytorialny. Struktura też nie oddaje należycie rzeczywistej struktury form własności polskich pracodawców (rys. 6).



Rys. 6. Pracodawcy biorący udział w badaniach, wg formy własności

Widać tu nadreprezentację przedstawicieli administracji publicznej, choć z drugiej strony to w jednostkach administracji publicznej tkwi jeszcze duży potencjał do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Przedstawiciele administracji publicznej, dużo liczniej niż inne podmioty, wykazali zainteresowanie badaniami i wypełnili ankiety.

Pracodawcy, którzy wypełnili ankietę reprezentują niemal wszystkie działy gospodarki narodowej (rys. 7).



Rys. 7. Pracodawcy biorący udział w badaniach, wg działów gospodarki

### Wyniki badań dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach

Większość pracodawców biorących udział w badaniach (83%) ma już doświadczenie z zatrudnianiem osoby niepełnosprawnej, z tym 75% zatrudnia takie osoby aktualnie, a 8% zatrudniała w przeszłości (rys. 8). 17% pracodawców nie zatrudnia aktualnie i w przeszłości również nie zatrudniała osób niepełnosprawnych.

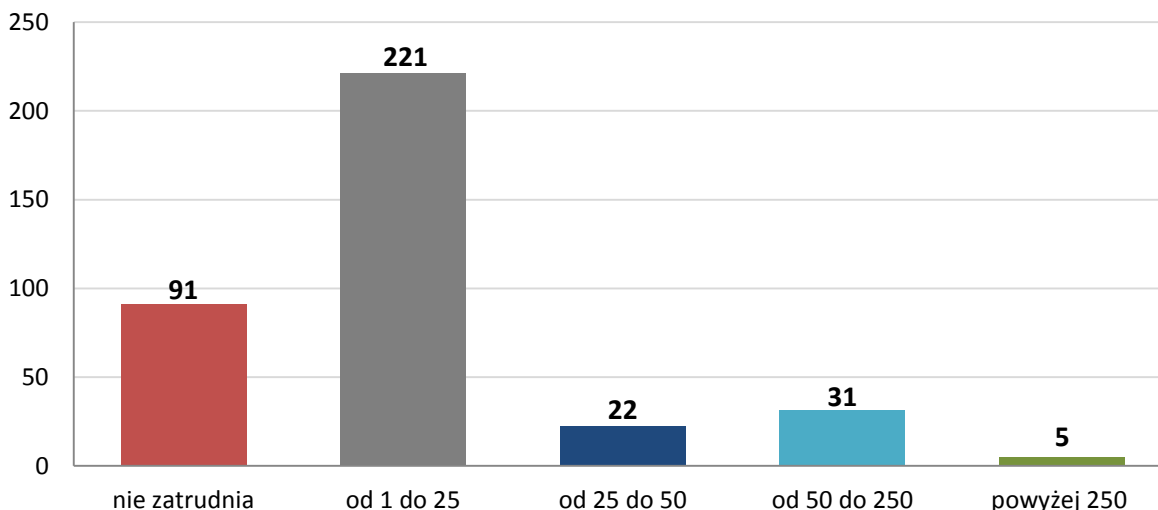
**Pyt. 5 Czy pracodawca zatrudniał lub zatrudnia osoby niepełnosprawne**



Rys. 8. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych u pracodawców biorących udział w badaniach (w %)

Wyniki wskazują, że w badaniu dominują pracodawcy, którzy zatrudniają od 1 do 25 osób niepełnosprawnych. Z tych odpowiedzi wynika również potwierdzenie, że 25% respondentów nie zatrudnia aktualnie ani jednej osoby niepełnosprawnej. Troje respondentów nie podało liczebności zatrudnionych osób niepełnosprawnych

**Pyt. 6a Liczba pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne (w osobach) w przedziale:**



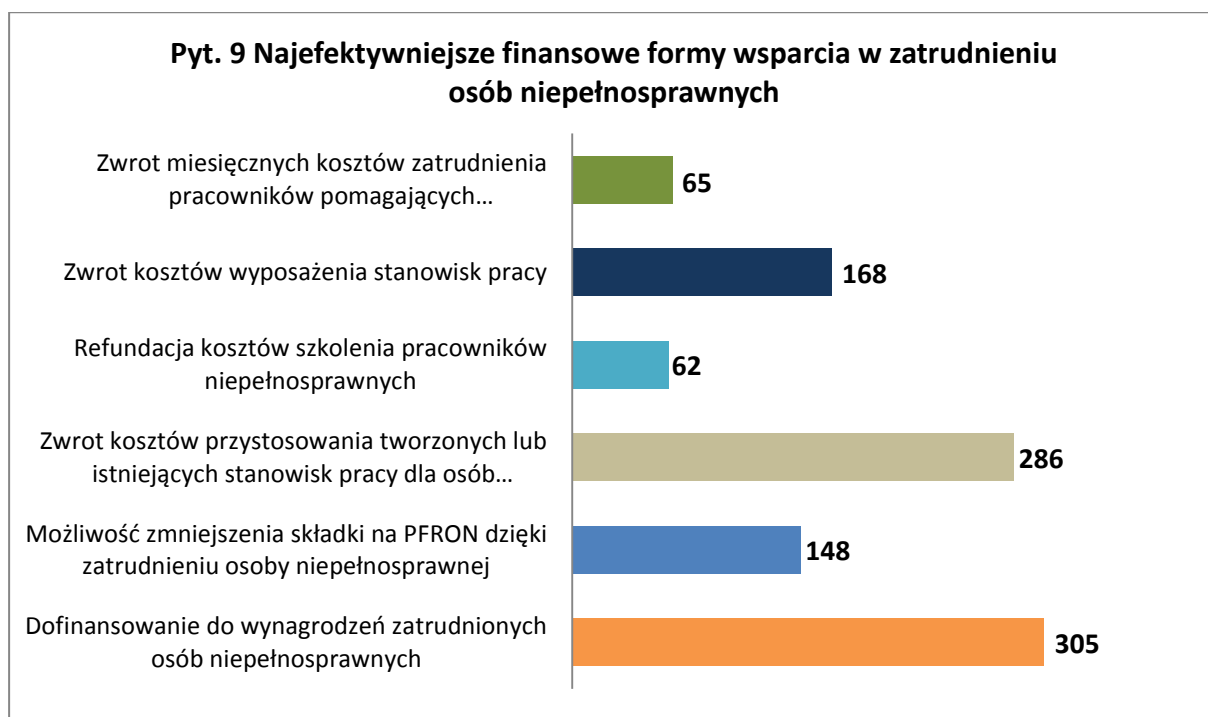
Rys. 9. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych u pracodawców, biorących udział w badaniach (wg liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych)

Tylko 49 to jest 13% pracodawców biorących udział w badaniach podało w ankiecie, że posiada status zakładu pracy chronionej. Pracodawcy posiadający status zakładu pracy chronionej zatrudniają

większe grupy osób z niepełnosprawnościami. Dysponują odpowiednio przystosowanymi do potrzeb tych osób miejscami pracy oraz mają profesjonalną wiedzę z zakresu pracy i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

### Wyniki badań dotyczące form wsparcia i ich efektywności

Aż 89% badanych wskazało że posiada wiedzę o formach finansowego wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych (rys. 10). A za najbardziej efektywną formę wsparcia najczęściej wskazywano dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych (305 odpowiedzi), następnie zwrot kosztów przystosowania tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych (286 odpowiedzi), oraz zwrot kosztów wyposażenia stanowisk pracy (168 odpowiedzi). Warto zauważyć, że obie ostatnie formy wsparcia dotyczą kluczowego zagadnienia w zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej, bowiem stworzenie stanowiska pracy odpowiednio dostosowanego i wyposażonego do potrzeb tego pracownika może sprawić, że będzie on, mimo posiadanych deficytów, w pełni produktywnym pracownikiem. Te dwie formy wsparcia jako efektywne finansowo wskazano łącznie 454 razy.

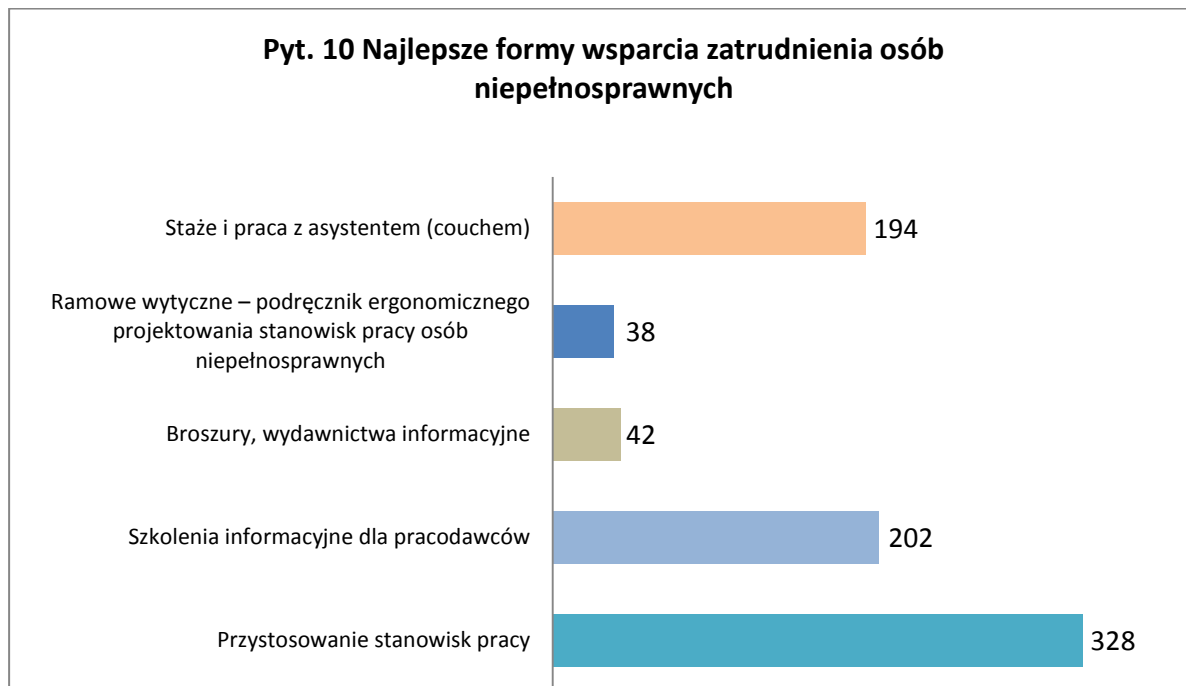


Rys. 10. Najbardziej efektywne finansowe formy wsparcia osób niepełnosprawnych wg opinii pracodawców biorących udział w badaniach (pracodawcy mieli możliwość wskazania kilka, maksymalnie 3 form wsparcia)

Za najlepsze praktyczne formy wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych najczęściej wskazywano przystosowanie stanowisk pracy, staże i praca z asystentem oraz szkolenia informacyjne dla pracodawców (Rys. 11). Można ocenić, że takie formy wsparcia jak broszury, wydawnictwa

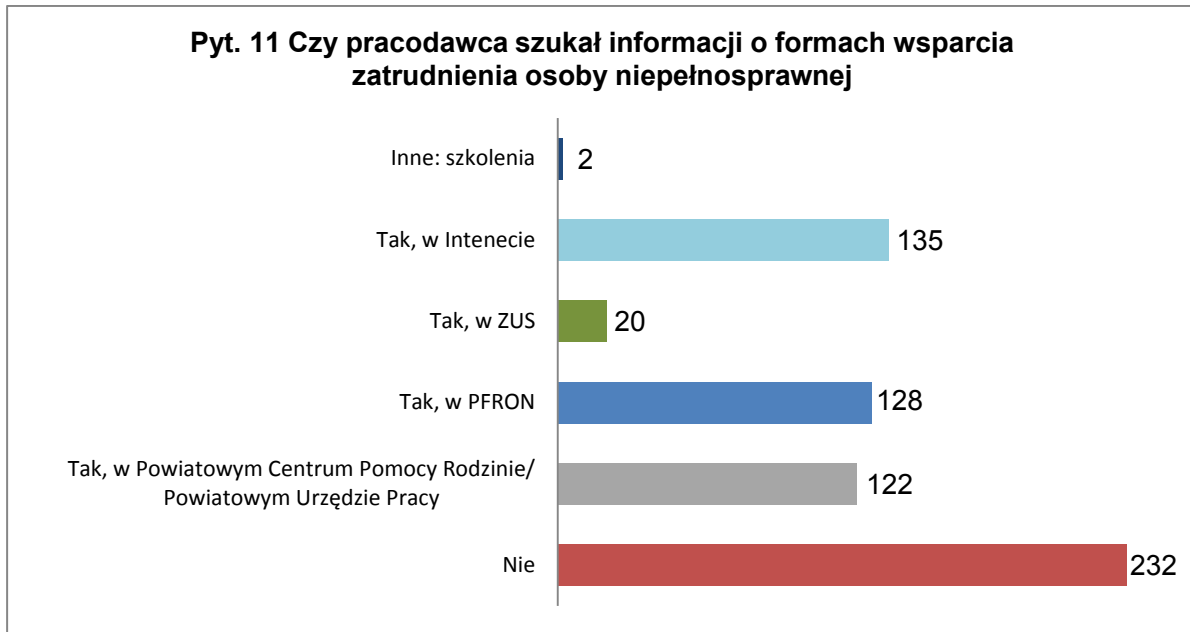


informacyjne mają znaczenie uzupełniające dla głównych form wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych.



Rys. 11. Najlepsze formy wsparcia osób wg pracodawców, którzy wypełnili ankiety (pracodawcy mieli możliwość wskazania kilku, maksymalnie 3 form wsparcia)

Większość respondentów odpowiedziała, że nie poszukiwała informacji o formach wsparcia zatrudnienia osoby niepełnosprawnej w swoim przedsiębiorstwie. Natomiast ci w pracodawców, którzy poszukiwali takich informacji najczęściej robili to poprzez internet, a także zasięgli w oddziałach PFRON, PUP i PCPR (Rys. 12).



Rys. 12. Źródła informacji o formach wsparcia zatrudnienia osoby niepełnosprawnej przez pracodawców

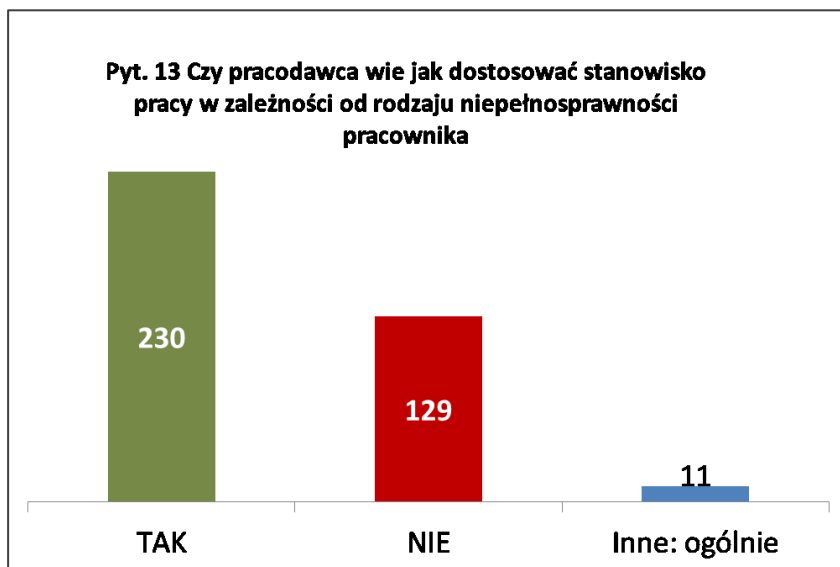
### Wyniki badań dotyczące barier mające wpływ na zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Za najważniejszą barierę respondenci uznali wysokie oczekiwania dotyczące wydajności i sprawności fizycznej pracownika. Pozostałe, najczęściej wskazywane bariery to brak stanowisk pracy odpowiednio dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz wysokie koszty dostosowania stanowisk (Rys. 13).



Rys. 13. Bariery mające wpływ na zatrudnienie osób niepełnosprawnych wg pracodawców, biorących udział w badaniu

Duża grupa wg pracodawców (62%), biorących udział w badaniu odpowiedziała, że posiada wiedzę w zakresie dostosowania stanowisk pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych (rys. 14). Badanie ankietowe nie pozwala zweryfikować poziomu wiedzy pracodawców na temat praktycznego dostosowania stanowisk pracy dla różnych rodzajów schorzeń. Mimo posiadanej już wiedzy zdecydowanie większa część pracodawców bo 66% zadeklarowała chęć pogłębienia wiedzy na ten temat (rys. 15).

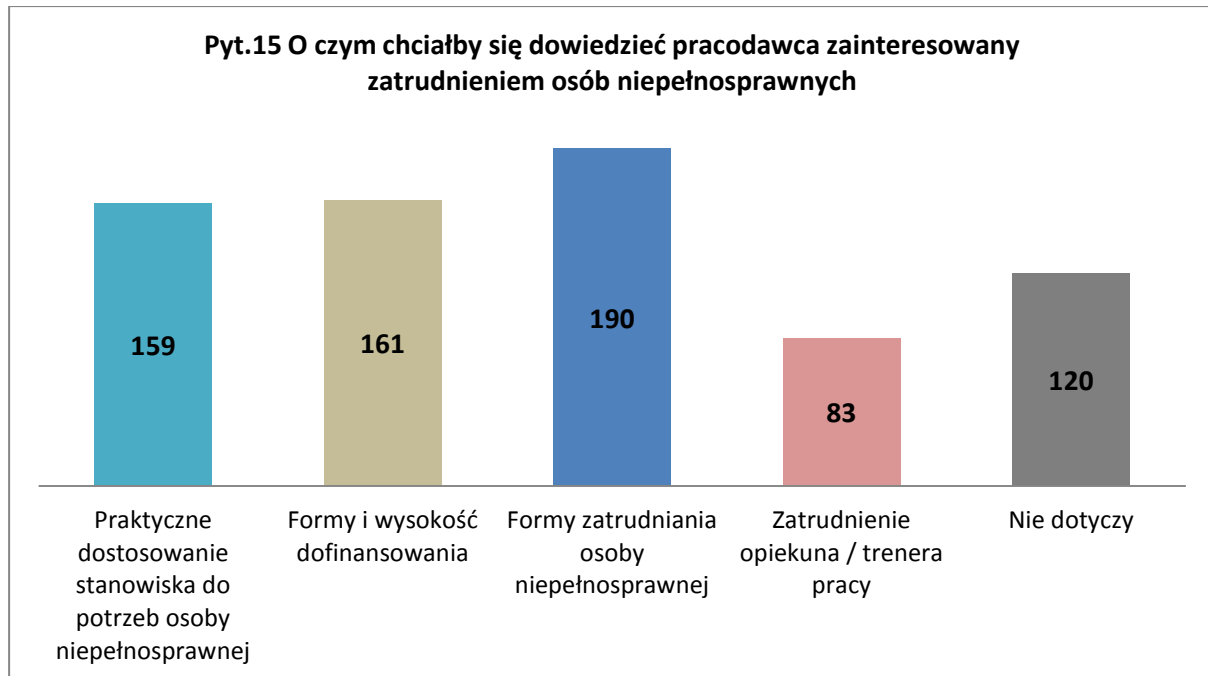


Rys. 14. Wiedza o dostosowaniu stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych wg pracodawców, którzy wypełnili ankiety



Rys. 15. Zainteresowanie pracodawców pogłębieniem wiedzy na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych

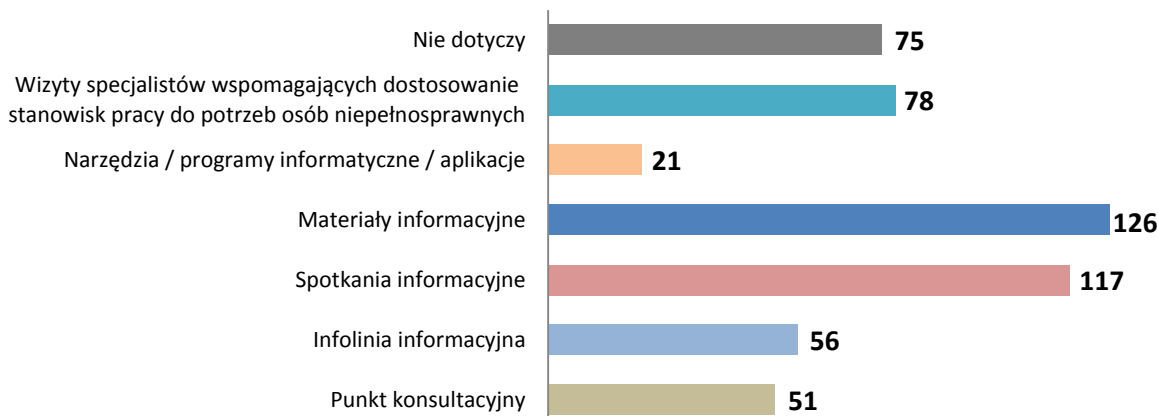
Na pytanie czego chciałby się dowiedzieć pracodawca zainteresowany zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, zdecydowana większość odpowiedziała, że chciałaby poznać formy zatrudnienia osób niepełnosprawnych, możliwości dofinansowania ich zatrudnienia oraz praktyczne aspekty dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami. 120 pracodawców nie była zainteresowana żadnym z proponowanych tematów szkoleń (rys. 16).



Rys. 16. Zainteresowanie pracodawców pogłębieniem wiedzy na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych. (pracodawcy mieli możliwość wskazania kilku, maksymalnie 3 form wsparcia)

Odpowiedzi na to pytanie to ważna wskazówka do programowania planowanych szkoleń i działań informacyjnych. Respondenci wskazali obszary gdzie ich wiedza wymaga aktualizacji lub pogłębienia. Pracodawcy preferują takie formy pogłębienia wiedzy jak: materiały informacyjne, spotkania informacyjne oraz wizyty specjalistów wspomagających dostosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych (Rys. 17).

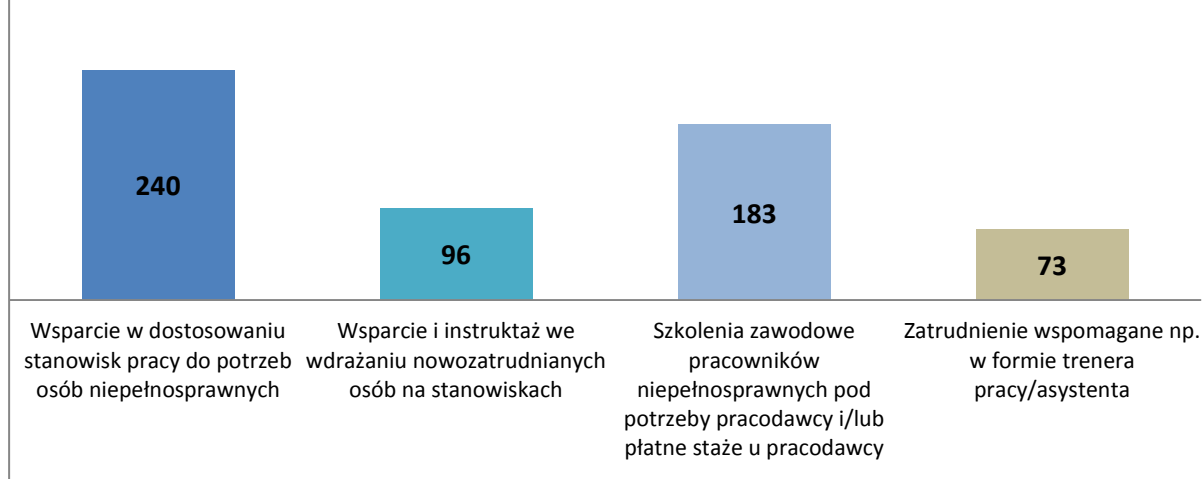
**Pyt. 16 Najchętniej oczekiwane formy pogłębienia wiedzy pracodawcy zainteresowanego zatrudnieniem osób niepełnosprawnych**



Rys. 17. Oczekiwane formy pogłębienia wiedzy przez pracodawców (pracodawcy mieli możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Wśród instrumentów, które zdaniem pracodawców pozytywnie wpływają na zatrudnienie osób niepełnosprawnych najczęściej wskazywano wsparcie w dostosowaniu stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz szkolenia zawodowe dla zatrudnianych osób niepełnosprawnych (Rys. 18).

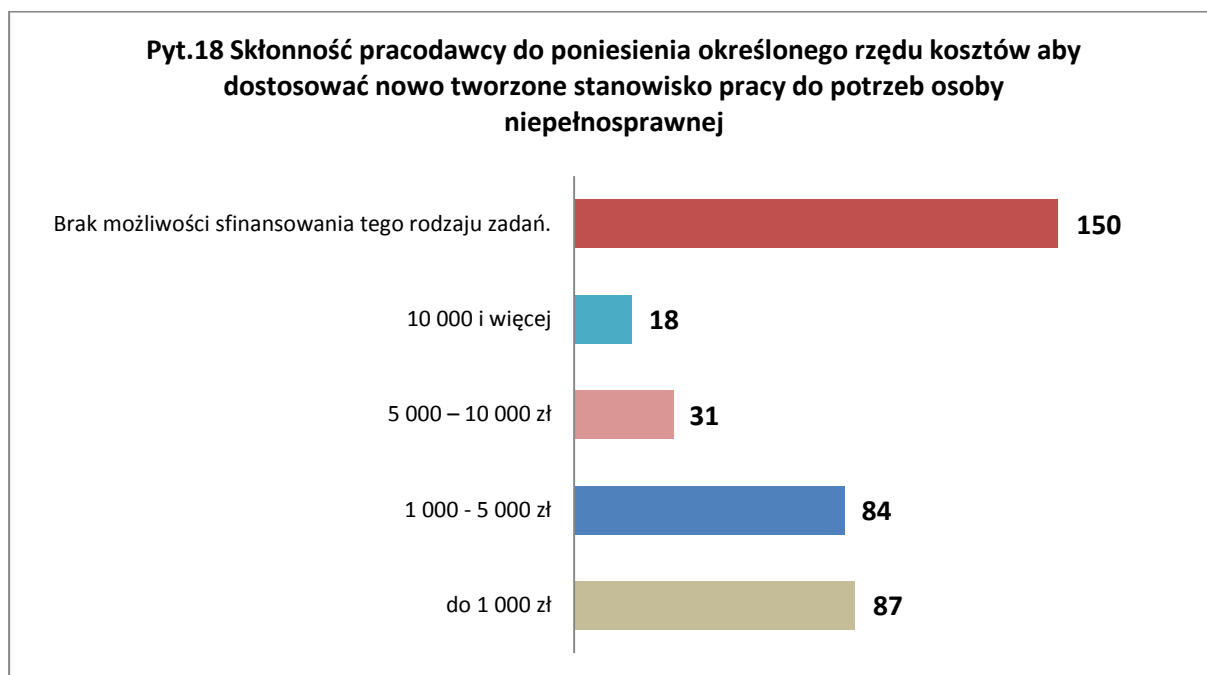
**Pyt. 17 Instrumenty, które zdaniem pracodawcy mogą u niego pozytywnie wpłynąć na zatrudnienie osób niepełnosprawnych**



Rys. 18. Instrumenty, które mogą pozytywnie wpłynąć na zatrudnienie osób niepełnosprawnych wg pracodawców biorących udział w badaniach

Biorąc pod uwagę wielkość środków finansowych koniecznych do przystosowania stanowiska pracy do specyficznych potrzeb wynikających z niepełnosprawności 41% badanych pracodawców odpowiedziało, że nie ma możliwości sfinansowania takich działań, natomiast 46% spośród

pracodawców biorących udział w badaniach byłaby skłonna wydać na ten cel kwotę do 5 tys. zł, a 13% nawet większe kwoty (Rys. 19).

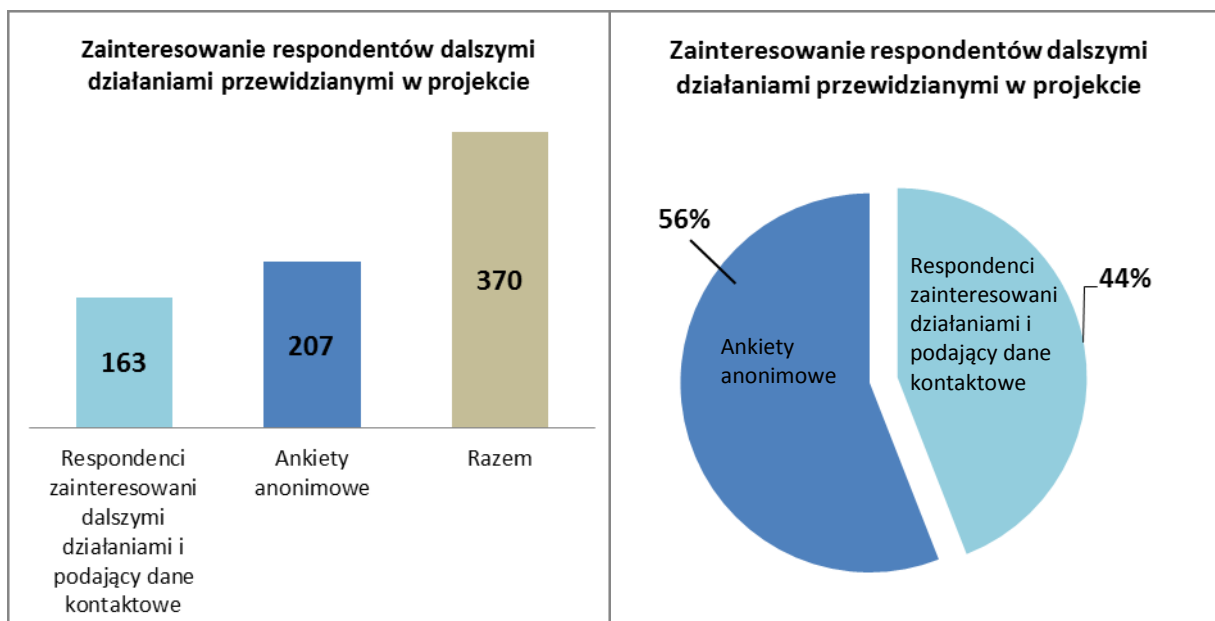


Rys. 19. Skłonność do poniesienia kosztów na dostosowanie tworzonego nowego stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych

## Podsumowanie

- Większa część uczestniczących w badaniach pracodawców aktualnie zatrudnia osoby niepełnosprawne. Deklaruje też, że posiada niezbędną wiedzę potrzebną w takiej sytuacji. Jednocześnie wyraża zainteresowanie jej pogłębieniem zwłaszcza w zakresie przystosowania miejsca pracy do rodzaju niepełnosprawności pracownika, wyposażenia jego stanowiska pracy a także wsparciem eksperta w tym zakresie.
- Respondenci wskazali efektywne formy wsparcia finansowego. W pierwszej kolejności zaliczyli do nich instrumenty dotyczące przystosowania tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych oraz wyposażenia stanowisk pracy. Można ocenić, że obie te formy uznali za kluczowe do przełamywania barier związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.
- Wyniki badania ukazują również, że pracodawcy wysoko oceniają podstawowy dotychczas instrument wsparcia osoby niepełnosprawnej na rynku pracy jakim jest dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych.
- W ankiecie, biorących w badaniach pracodawców, zachęcono do udziału w dalszych działaniach przewidzianych w projekcie takich jak: konferencje regionalne, spotkania informacyjne, wizyty studyjne, instruktaże itp. Zainteresowanych poproszono o podanie danych kontaktowych w formie maila lub telefonu.





Rys. 20. Zainteresowanie pracodawców dalszymi działaniami w projekcie

Na zaproszenie to pozytywnie odpowiedziało 163 pracodawców to jest 44% wszystkich respondentów badania. Pozostali – 207 przestali ankiety anonimowo (rys. 20).

#### 4. Diagnoza potrzeb i barier w zakresie wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy – perspektywa pracownika

Celem prowadzonego badania była diagnoza potrzeb i barier według pracowników/osób niepełnosprawnych w zakresie ich wsparcia w środowisku pracy. Założono przebadanie 240 osób niepełnosprawnych, ze szczególnym uwzględnieniem czterech grup niepełnosprawności (osób z niepełnosprawnością intelektualną, narządu ruchu, słuchu oraz wzroku). Respondenci mieli możliwość wypełnienia ankiety online utworzonej na Google Docs. Ankieta składa się z 17 pytań, z których pierwsze dziewięć stanowią dane metryczkowe dotyczące wieku, płci, miejsca zamieszkania (województwo oraz miasto/wieś), stopnia niepełnosprawności, wydania orzeczenia (na czas określony/nieokreślony), wykształcenia, czasu powstania niepełnosprawności (czy od urodzenia czy nabyta), rodzaju niepełnosprawności. Kolejne pytania dotyczyły sytuacji zawodowej ankietowanego (pracuję; nie pracuję, ale aktywnie szukam pracy; nie pracuję i nie szukam pracy), preferowanego miejsca pracy (zakład pracy chronionej, otwarty rynek pracy, nie dotyczy) oraz rodzaju pracy (umysłowa, fizyczna, nie dotyczy, inne).

Kluczowym dla niniejszej analizy jest pytanie nr 13 dotyczące potrzeby dostosowania stanowiska pracy, zawierającym 15 propozycji dostosowania (pomoc w transporcie do pracy/z pracy; ułatwienia architektoniczne; wsparcie towarzyszące – opiekuna, asystenta pracy; zapewniony swobodny dostęp do stanowiska pracy (brak barier tj. wystające elementy, nierówności podłogi); w pomieszczeniach zapewniona przestrzeń do poruszania się na wózku; pracownikowi z niepełnosprawnością przydzielona jest osoba wspierająca na wypadek ewakuacji; w zakładzie pracy zapewniony jest system komunikacji osób głuchych posługujących się językiem migowym z osobami słyszącymi; możliwość dostosowania wysokości powierzchni stołu/biurka do potrzeb osoby niepełnosprawnej; powierzchnia stołu/biurka została zabezpieczona przed spadaniem przedmiotów; sprzęt lub oprogramowanie dostosowane do możliwości osób niewidomych; oprogramowanie dostosowane do wiedzy i umiejętności pracownika; dostosowane toalety; oznakowanie pomieszczeń umieszczone na odpowiedniej wysokości; wsparcie trenera pracy; brak potrzeby dostosowania stanowiska pracy) oraz opcję „inne” wskazującą na możliwość wpisania indywidualnego zapotrzebowania, ankietowany mógł zaznaczyć maksymalnie 5 odpowiedzi. W oparciu o uzyskane odpowiedzi dokonano zestawienia potrzeb respondentów z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności celem diagnozy zapotrzebowania niepełnosprawnych pracowników w środowisku pracy.

Kolejne pytanie dotyczy warunków, w których zdecydowanie ankietowany nie chciałby pracować. Zawiera ono 7 propozycji (praca w godzinach nocnych; praca na wysokości; daleki dojazd; presja; odpowiedzialność materialna; praca wśród dużej grupy ludzi; praca fizyczna), spośród których ankietowany mógł zaznaczyć maksymalnie 5 odpowiedzi oraz opcję „inne” wskazującą na możliwość dopisania własnej odpowiedzi.

W pytaniu o czynniki, które wg ankietowanych wpływają na negatywne postrzeganie pracowników niepełnosprawnych przez polskich pracodawców (pytanie 15), ankietowani zostali poproszeni o zaznaczenie maksymalnie 5 odpowiedzi spośród podanych opcji: niska mobilność; niska wydajność; bariery komunikacyjne; duża absencja chorobowa; stereotypy; skrócony czas pracy; dodatkowy urlop; koszty związane z dostosowaniem stanowiska pracy; konieczność zapewnienia opiekuna ON; ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności; nieznanostwo prawnych aspektów

zatrudniania osób niepełnosprawnych i możliwości z tego wynikających; brak współpracy pomiędzy instytucjami wspierającymi zatrudnianie osób niepełnosprawnych; trudności z dostosowaniem stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych; trudności komunikacyjne i bariery architektoniczne (związane z dojazdem do pracy); brak informacji o możliwościach dofinansowania do tworzenia stanowisk pracy i zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami; niechęć osób niepełnosprawnych do podjęcia zatrudnienia. W pytaniu dodano opcję „inne” stwarzającą możliwość dodania indywidualnej odpowiedzi. W oparciu o uzyskane odpowiedzi dokonano zestawienia odpowiedzi respondentów z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności celem poznania opinii i doświadczeń niepełnosprawnych pracowników.

Kolejne pytanie zawarte w kwestionariuszu dotyczyło opinii ankietowanych na temat czynników utrudniających podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne. Osoby badane zostały poproszone o zaznaczenie maksymalnie 5 odpowiedzi spośród 12 podanych opcji: zbyt wysokie wymagania pracodawców; ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności; niechęć pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością; nieznanostwo uprawnień osób niepełnosprawnych; niedostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami; utrudnienia w dojazdach do pracy; brak lub niewielkie doświadczenie zawodowe osób niepełnosprawnych; brak odpowiednich ofert pracy; brak rzetelnej i pełnej informacji o tym jak można przystosować stanowisko pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami; brak wiedzy o tym jak rodzaj niepełnosprawności wpływa na formę dostosowania stanowiska pracy; niski poziom wykształcenia; strach przed utratą świadczeń, np. z ZUS, MOPS, itp. oraz opcję „inne” wskazującą na możliwość dopisania odpowiedzi. W oparciu o uzyskane wyniki dokonano zestawienia odpowiedzi respondentów z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności celem zdiagnozowania barier doświadczanych przez niepełnosprawnych pracowników w środowisku pracy.

W ostatnim pytaniu ankietowani zostali poproszeni o zaznaczenie 3 elementów, które uważają za najważniejsze w pracy zawodowej, spośród podanych 7 opcji: stanowisko pracy adekwatne do posiadanych umiejętności, kwalifikacji; dostosowane stanowisko pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych; elastyczne formy zatrudnienia, np. możliwość telepracy; przyjazna atmosfera; samodzielność; stabilność zatrudnienia, stałe zarobki; możliwość rozwoju i awansu oraz opcję „inne” wskazującą na możliwość dopisania własnej odpowiedzi. W oparciu o uzyskane wyniki dokonano zestawienia odpowiedzi respondentów z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności celem zaprezentowania oczekiwań niepełnosprawnych pracowników względem pracy zawodowej.

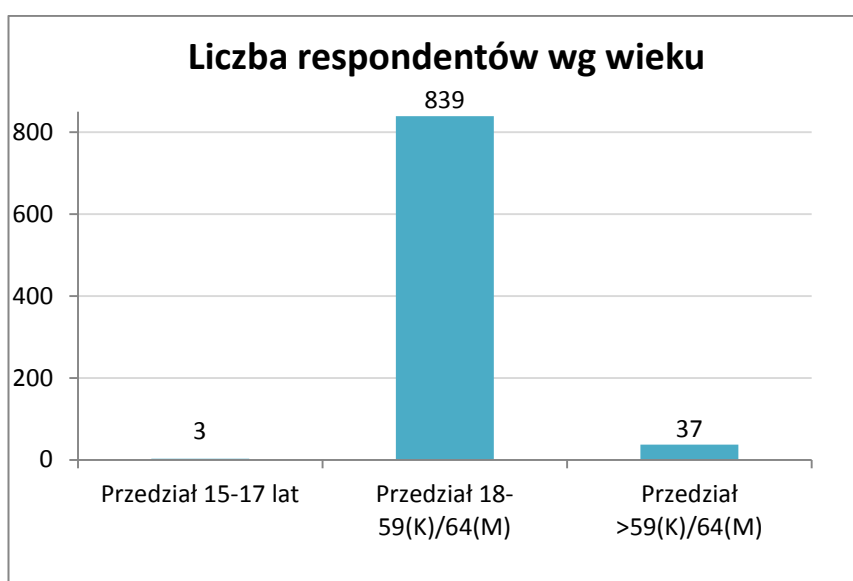
Pytania od 13 do 17 zestawiono z informacją dotyczącą aktualnej sytuacji zawodowej respondentów, aby przyrzeć się potrzebom zarówno osób już pracujących, jak i tych, którzy szukają zatrudnienia oraz aby poznać opinię tych, którzy nie planują zatrudnienia. Informacja ta może być przydatna dla pracodawców, którzy planują zatrudnienie osób z niepełnosprawnością.

Kolejny krok etapu diagnostycznego, stanowiło przygotowanie, w oparciu o wyniki ankiet, scenariusza wywiadu pogłębionego i przeprowadzenie 20 takich wywiadów, zapraszając do rozmowy po 5 osób z każdej z czterech grup niepełnosprawności uwzględnionych w regulaminie konkursowym. Rozmowy zostały przeprowadzone osobiście bądź telefoniczne, czas trwania jednego wywiadu wynosił ok. 1,5 godziny. Celem wywiadów pogłębionych było poszerzenie informacji uzyskanych w wyniku przeprowadzenia badań ankietowych.

Uzyskane, z ankiet oraz wywiadów pogłębionych, wyniki zaprezentowane poniżej, stanowią będą kluczowy element przy tworzeniu rekomendacji dla modelu wsparcia osób z niepełnosprawnością w środowisku pracy.

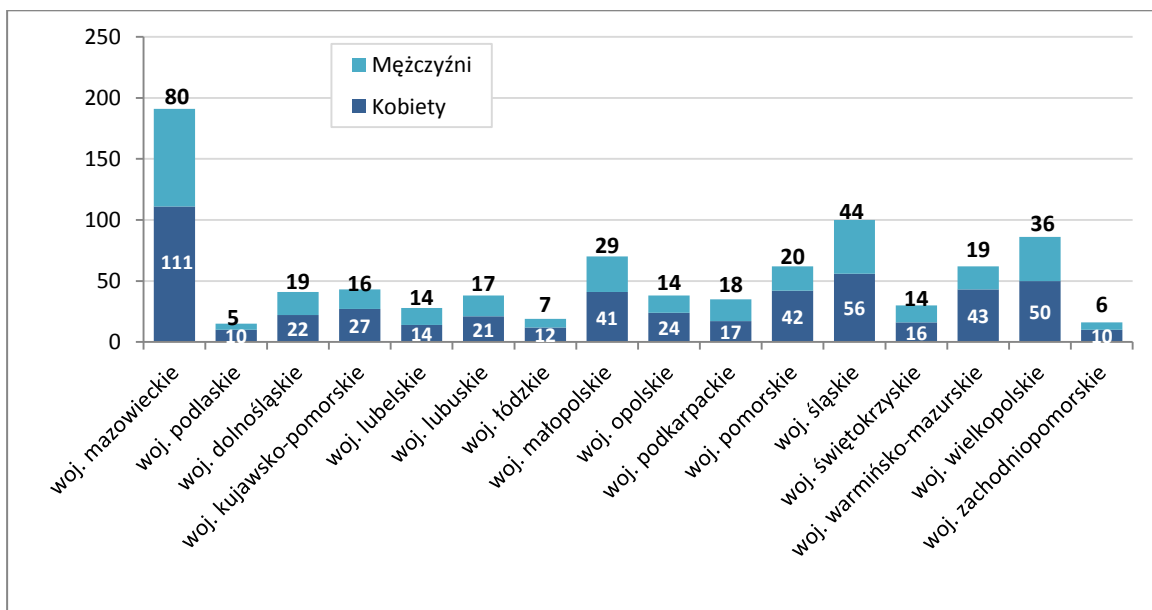
#### 4.1 Badanie ilościowe – ankiety dla osób niepełnosprawnych - analiza ankiet

Liczba ankietowanych znacznie przekroczyła oczekiwania, ponieważ ankietę wypełniły 874 osoby, w tym 516 kobiet (K) oraz 358 mężczyzn (M) z niepełnosprawnością nie tylko należącą do ww. wymienionych grup, ale także z dysfunkcjami innych narządów oraz niepełnosprawnościami sprzężonymi. Wiek badanych między 15 r.ż. a 72 r.ż. Dane analizowano w podziale na 3 grupy wiekowe. Przy czym zdecydowana większość respondentów (839 osób) to osoby w wieku aktywności zawodowej czyli 18-59 dla kobiet i 18-64 dla mężczyzn (rys. 21).



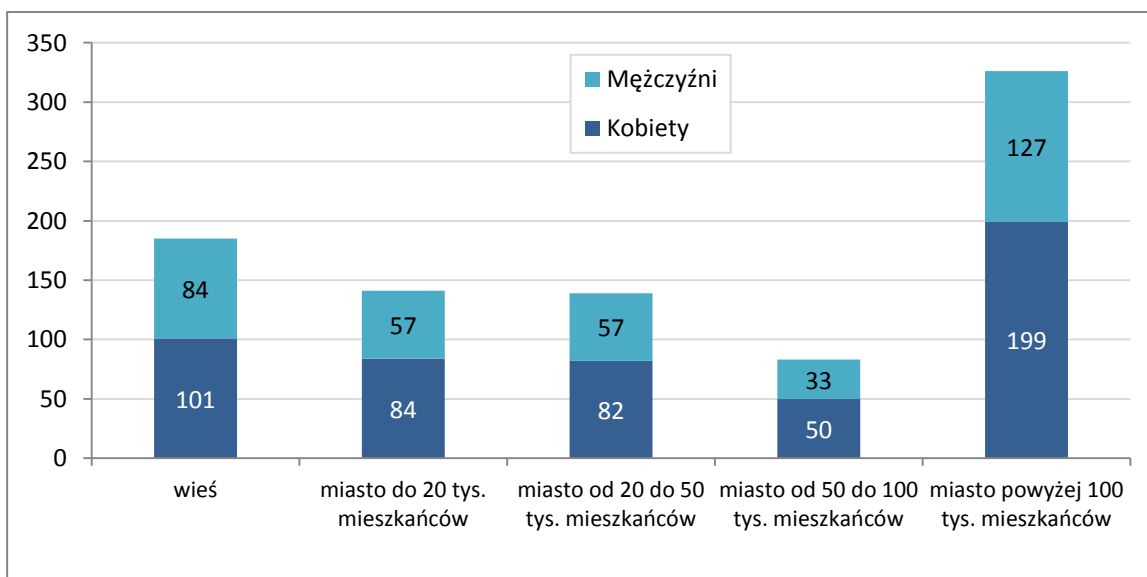
Rys. 21. Liczba osób niepełnosprawnych biorących udział w badaniu, wg wieku

Wśród ankietowanych znajdują się osoby ze wszystkich 16 województw (Rys. 22).

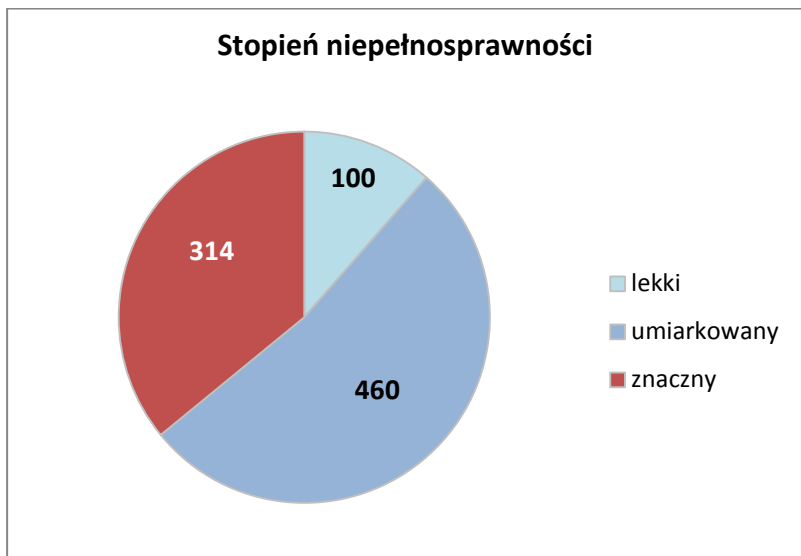


Rys. 22. Województwo zamieszkania osób niepełnosprawnych biorących udział w badaniu

Analiza danych dotyczących miejsca zamieszkania wskazała, iż większość z nich to osoby zamieszkałe w mieście powyżej 100 tys. mieszkańców (Rys. 23).



Rys. 23. Miejsce zamieszkania osób niepełnosprawnych biorących udział w badaniu



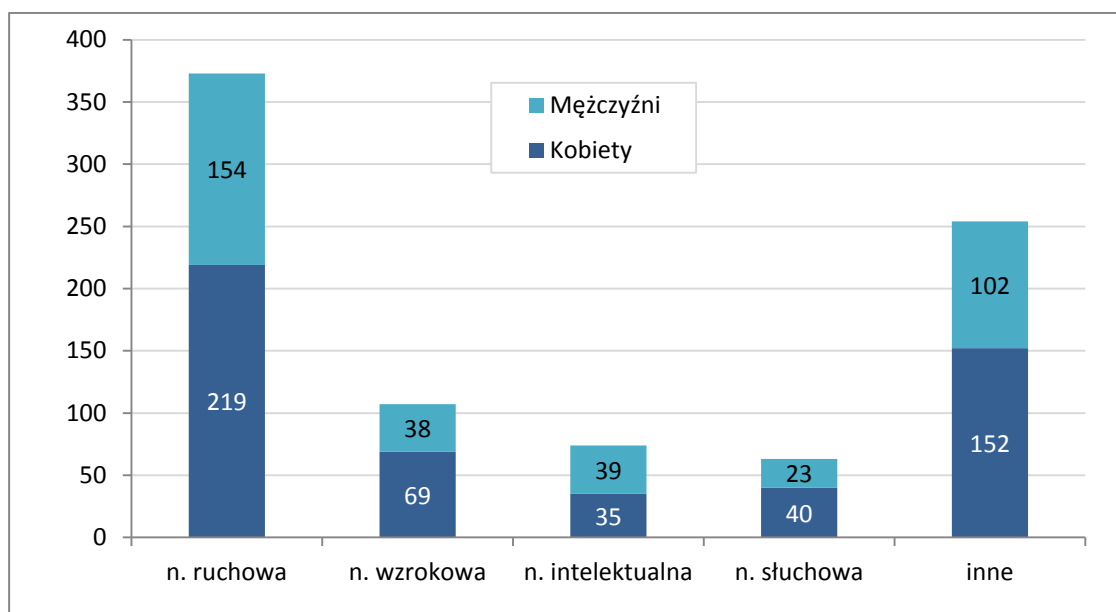
Rys. 24. Stopień niepełnosprawności osób niepełnosprawnych biorących udział w badaniu

Większość respondentów (Rys. 24) posiada orzeczenie wydane na czas nieokreślony – 519 (303K i 216M), pozostali natomiast na czas określony - 355 (213K i 142M). Wśród osób badanych 430 posiada niepełnosprawność od urodzenia (252K i 178M), zaś pozostałe 444 (264K i 180M) nabyło niepełnosprawność w wyniku choroby lub urazu. 68 ankietowanych (46 K i 22M) nabyło niepełnosprawność w ciągu ostatnich 5 lat, a 363 osób (210K i 153M) wcześniej. 13 osób (8K i 7M) nie podało informacji. Zastosowany podział na 5 lat i powyżej, przyjęto z uwagi na dużą rozbieżność danych oraz fakt przystosowania się do nowej sytuacji, jaką stanowi nabycie niepełnosprawności, wiążące się niejednokrotnie z koniecznością zdobycia nowych kompetencji oraz zmiany dotychczasowej ścieżki zawodowej.

Spośród ankietowanych 35 osób posiada wykształcenie podstawowe, 48 osób zawodowe, 189 osób średnie zawodowe, zaś 108 ankietowanych średnie ogólnokształcące. Najliczniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem wyższym – 417 osoby, w tym 35 osób z wykształceniem podyplomowym.

Statystyka dotycząca rodzaju posiadanej niepełnosprawności została przedstawiona na rys. 25.





Rys. 25. Rodzaj niepełnosprawności osób niepełnosprawnych biorących udział w badaniu

Spośród ankietowanych 499 osób (315K i 184M) pracuje, 274 (149K i 125M) nie pracuje, ale aktywnie poszukuje zatrudnienia, w tym 150 respondentów wyłącznie na otwartym rynku pracy oraz 101 osób (52K i 49M) nie pracuje i nie szuka pracy.

W pytaniu dotyczącym rodzaju wykonywanej pracy bądź preferowanej, odpowiedzi prezentują się następująco:

- praca umysłowa, w tym ze szczególnym wskazaniem pracy biurowej, przy komputerze i zdalnej – 642 osób (407K i 235M)
- praca fizyczna, w tym ze wskazaniem pracy w charakterze dozorca, opieki nad dziećmi – 124 osoby (50K i 74M)
- fizyczna lub umysłowa – 50 osób (21K i 29M)
- nie dotyczy i inne odpowiedzi – 58 osób

Powyższe informacje dotyczą ogółu ankietowanych, poniżej zaprezentowane zostaną wyniki ankiety z uwzględnieniem podziału na 5 grup respondentów:

1. osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu,
2. osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku,
3. osoby z niepełnosprawnością intelektualną,
4. osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu,
5. osoby z innego rodzaju niepełnosprawnością.

### 1. Osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu

Jak zaznaczono na początku, osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu stanowiły najliczniejszą grupę wśród ankietowanych - aż 373 osób (219K i 154M). Wśród nich 209 nabyło niepełnosprawność (120K i 89M), zaś pozostałe 164 osób (99K i 65M) posiada dysfunkcję od urodzenia.

Wśród ankietowanych z niepełnosprawnością narządu ruchu 231 osób pracuje, natomiast 117 deklaruje, iż aktywnie poszukuje zatrudnienia, w tym 67 osób wyłącznie na otwartym rynku pracy. Nie pracuje i nie szuka zatrudnienia 25 ankietowanych.

Preferowany rodzaj pracy w tej grupie stanowi praca umysłowa, 285 osób zaznaczyło wyłącznie tę opcję, zaś 20 respondentów wyłącznie pracą fizyczną. 25 osób zaznaczyło odpowiedź „nie dotyczy”, zaś pozostali kombinację wariantów lub wskazywali na konkretne zawody, np. fotograf, stróż, praca z dziećmi, praca zdalna.

W pytaniu dotyczącym potrzeby dostosowania stanowiska pracy, zawierającym 15 propozycji dostosowania, ankietowani zaznaczali najczęściej:

- **ułatwienia architektoniczne** – 157 osób, w tym 107 pracujących, 38 niepracujących, ale aktywnie poszukujących pracy oraz 12 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **dostosowane toalety** - 149 osób, w tym 94 pracujące, 42 niepracujące, ale aktywnie poszukujących pracy oraz 13 osób niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **zapewniony swobodny dostęp do stanowiska pracy (brak barier tj. wystające elementy, nierówności podłogi)** – 138 osób, w tym 96 pracujących, 37 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 5 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **brak potrzeby dostosowania stanowiska pracy** - 104 osoby, w tym 65 pracujących, 35 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 4 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia
- **możliwość dostosowania wysokości powierzchni stołu/biurka do potrzeb osoby niepełnosprawnej** - 91 osób, w tym 62 pracujące, 25 niepracujących, ale poszukujące pracy oraz 4 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia.

Pozostałe odpowiedzi prezentują się następująco:

- **w pomieszczeniach zapewniona przestrzeń do poruszania się na wózku** - 69 osób, w tym 44 pracujące, 18 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 7 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **oprogramowanie dostosowane do wiedzy i umiejętności pracownika** - 57 osób, w tym 31 pracujących, 19 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 7 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **pomoc w transporcie do pracy/z pracy** – 55 osoby, w tym 27 osoby pracujące, 16 osób niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 14 osób niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **wsparcie towarzyszące – opiekuna, asystenta pracy** – 38 osób, w tym 16 pracujących, 10 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 12 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **wsparcie trenera pracy** - 22 osoby, w tym 12 pracujących, 15 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 16 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **pracownikowi z niepełnosprawnością przydzielona jest osoba wspierająca na wypadek ewakuacji** – 19 osób, w tym 12 pracujących, 5 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia

- **powierzchnia stołu/biurka została zabezpieczona przed spadaniem przedmiotów** – 13 osób, w tym 9 pracujących i 4 niepracujące, ale aktywnie poszukujące zatrudnienia.

Do pięciu najczęstszych odpowiedzi dotyczących warunków, w których zdecydowanie osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu nie chciałyby pracować, należą:

- **praca na wysokości** – 277 osób, w tym 171 pracujących, 89 niepracujących, ale aktywnie poszukujących pracy oraz 17 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **praca fizyczna** – 249 osób, w tym 162 pracujące, 68 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 19 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **daleki dojazd** – 245 osób, w tym 143 pracujące, 85 niepracujących, ale aktywnie poszukujących pracy oraz 17 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **praca w godzinach nocnych** – 233 osoby, w tym 149 pracujących, 69 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 15 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **presja** - 202 osoby, w tym 132 pracujące, 56 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 14 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia.

W dalszej kolejności zaznaczono:

- **odpowiedzialność materialna** – 105 osób, w tym 59 pracujących, 35 niepracujących, ale aktywnie poszukujących pracy oraz 11 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **praca wśród dużej grupy ludzi** - 38 osób, w tym 22 pracujące, 12 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 4 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia.

W odpowiedzi na pytanie o czynniki, które zdaniem osób badanych wpływają na negatywne postrzeganie pracowników niepełnosprawnych przez polskich pracodawców, respondenci najczęściej zaznaczali:

- **stereotypy** - 258 osób, w tym 164 pracujące, 80 niepracujących, ale aktywnie poszukujących pracy oraz 14 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **nieznajomość prawnych aspektów zatrudniania osób niepełnosprawnych i możliwości z tego wynikających** - 129 osób, w tym 82 pracujące, 41 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 6 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **duża absencja chorobowa** – 128 ankietowanych, w tym 82 pracujących, 32 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 14 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności** – 124 osoby, w tym 70 pracujących, 46 niepracujących, ale poszukujących pracy, 8 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **skrócony czas pracy** zaznaczyły 123 osoby, w tym 83 pracujące, 33 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 7 niepracujących i nieposzukujących pracy.

Pozostałe odpowiedzi prezentują się następująco:

- **niska wydajność** – 110 osób, w tym 59 pracujących, 39 niepracujących, ale poszukujących pracy, 12 niepracujących i nieposzukujących pracy



- **niska mobilność** – 99 osób, w tym 61 pracujących, 29 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 9 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **dotatkowy urlop** – 97 osób, w tym 68 pracujących, 25 niepracujących, ale poszukujących pracy, 4 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **bariery komunikacyjne** zaznaczyło 88 osób, w tym 50 pracujących, 30 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 8 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **brak współpracy pomiędzy instytucjami wspierającymi zatrudnianie osób niepełnosprawnych** zaznaczyły 84 osoby, w tym 47 pracujących, 31 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 6 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **brak informacji o możliwościach dofinansowania do tworzenia stanowisk pracy i zatrudnienia osób niepełnosprawnych** - 79 osób, w tym 46 pracujących, 29 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 4 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **koszty związane z dostosowaniem stanowiska pracy** – 63 osoby, w tym 39 osób pracujących, 20 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 4 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **trudności komunikacyjne i bariery architektoniczne (związane z dojazdem do pracy)** – 57 osób, w tym 36 pracujących, 17 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 4 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **niechęć osób niepełnosprawnych do podjęcia zatrudnienia** – 55 osób, w tym 41 pracujących, 13 niepracujących, ale poszukujących pracy, 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **trudności z dostosowaniem stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych**, tak zaznaczyły 52 osoby, w tym 29 pracujących, 19 niepracujących, ale poszukujących pracy, 3 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **konieczność zapewnienia opiekuna** – 35 osób, w tym 17 pracujących, 11 niepracujących, ale poszukujących pracy, 7 niepracujących i nieposzukujących pracy.

Za 5 najważniejszych czynników utrudniających podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne, ankietowani w tej grupie uznali:

- **niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych** – 230 osób, w tym 142 pracujące, 71 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 17 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności** – 206 osób, w tym 131 pracujących, 59 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 16 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **brak odpowiednich ofert pracy** – 168 osób, w tym 96 osób pracujących, 57 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 15 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **strach przed utratą świadczeń, np. z ZUS, MOPS, itp.** – 159 osób, w tym 112 osób pracujących, 38 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 9 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **utrudnienia w dojazdach do pracy** – 138 osób, w tym 84 pracujące, 44 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 10 niepracująca i nieposzukująca pracy.

Pozostałe wyniki kształtują się następująco:

- **zbyt wysokie wymagania pracodawców** – 119 osób, w tym 60 pracujących, 50 niepracujących, ale aktywnie poszukujących pracy oraz 9 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **niedostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych** – 117 osób, w tym 77 pracujących, 36 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 4 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **nieznajomość uprawnień osób niepełnosprawnych** – 102 osoby, w tym 63 pracujące, 32 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 7 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **brak lub niewielkie doświadczenie zawodowe osób niepełnosprawnych** – 95 osób, w tym 62 pracujące, 30 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **niski poziom wykształcenia** – 55 osób, w tym 32 pracujące, 19 niepracujących, ale poszukujących pracy, 4 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **brak rzetelnej i pełnej informacji o tym jak można przystosować stanowisko pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych** – 51 osób, w tym 38 osób pracujących, 10 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **brak wiedzy o tym jak rodzaj niepełnosprawności wpływa na formę dostosowania stanowiska pracy** – 46 osób, w tym 32 pracujące, 10 niepracujących, ale poszukujących pracy, 4 niepracujące i nieposzukujące pracy.

Za 3 najważniejsze elementy w pracy zawodowej ankietowani z niepełnosprawnością ruchową uznali:

- **stabilność zatrudnienia, stałe zarobki** - 240 osób, w tym 155 pracujących, 73 niepracujące, ale aktywnie poszukujące pracy oraz 12 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **przyjazną atmosferę** - 197 osób, w tym 126 pracujących, 60 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 11 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **stanowisko pracy adekwatne do posiadanych umiejętności, kwalifikacji** - 189 osób, w tym 115 pracujących, 58 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 16 niepracujących i nieposzukujących pracy.

Pozostałe odpowiedzi prezentują się następująco:

- **możliwość rozwoju i awansu** - 150 osób, w tym 99 osób pracujących, 42 niepracujące, ale aktywnie poszukujące pracy oraz 9 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **elastyczne formy zatrudnienia, np. możliwość telepracy** - 112 osób, w tym 61 osób pracujących, 41 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 10 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **dostosowane stanowisko pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych** - 84 osoby, w tym 51 pracujących, 26 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 7 niepracujących i nieposzukujących pracy

- **samodzielność** - 69 osób, w tym 50 osób pracujących, 18 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy.

## 2. Osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku

Niepełnosprawność wzrokową posiada 107 ankietowanych, w tym (69K i 38M). Niepełnosprawnymi od urodzenia jest 79 osób (53K i 26M), pozostałe 28 osób (16K i 12M) mają niepełnosprawność nabytą.

Ponad połowa (70 osób) ankietowanych w tej grupie pracuje, natomiast 32 osoby deklarują, iż nie pracują, ale aktywnie poszukują zatrudnienia, w tym 20 osób wyłącznie na otwartym rynku pracy. Nie pracuje i nie szuka zatrudnienia tylko 5 ankietowanych.

Preferowany rodzaj pracy w tej grupie stanowi praca umysłowa, 78 osób zaznaczyło wyłącznie tę opcję, zaś 12 wyłącznie pracą fizyczną. 5 osób zaznaczyło odpowiedź „nie dotyczy”, zaś pozostali kombinację wariantów.

W pytaniu dotyczącym potrzeby dostosowania stanowiska pracy, do pięciu najczęściej wymienianych należą:

- **sprzęt lub oprogramowanie dostosowane do możliwości osób niewidomych** – 72 osób, 48 osób pracujących, 20 niepracujących, ale poszukujących zatrudnienia oraz 4 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **oprogramowanie dostosowane do wiedzy i umiejętności pracownika** - 38 osób, w tym 16 pracujących, 20 niepracujących, ale aktywnie poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia
- **brak potrzeby dostosowania stanowiska pracy** - 26 osób, w tym 18 pracujących, 7 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca zatrudnienia
- **zapewniony swobodny dostęp do stanowiska pracy (brak barier tj. wystające elementy, nierówności podłogi)** – 22 osoby, w tym 10 pracujących, tyle samo niepracujących, ale aktywnie poszukujących pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia
- **pomoc w transporcie do pracy/z pracy** – 21 osób, w tym 12 pracujących, 8 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca zatrudnienia.

Pozostałe odpowiedzi prezentują się następująco:

- **wsparcie trenera pracy** - 16 osób, w tym 4 pracujące, 10 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia
- **wsparcie towarzyszące – opiekuna, asystenta pracy** – 15 osób, w tym 6 pracujących oraz 7 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca zatrudnienia
- **ułatwienia architektoniczne** – 13 osób, w tym 7 pracujących i 6 niepracujących, ale poszukujących zatrudnienia
- **oznakowanie pomieszczeń umieszczone na odpowiedniej wysokości** – 11 osób, 8 pracujących i 3 niepracujące, ale aktywnie poszukujące zatrudnienia



- **możliwość dostosowania wysokości powierzchni stołu/biurka do potrzeb osoby niepełnosprawnej** – 10 osób, w tym 8 pracujących, 1 niepracująca, ale aktywnie poszukująca zatrudnienia oraz 1 niepracująca i nieposzukująca zatrudnienia
- **powierzchnia stołu/biurka została zabezpieczona przed spadaniem przedmiotów** – 5 osób, 4 pracujące, 1 niepracująca, ale aktywnie poszukująca zatrudnienia.

Część ankietowanych skorzystała z możliwości dopisania własnych potrzeb, które dotyczyły sprzętu i oświetlenia: „komputer z powiększoną czcionką i dopasowanym kontrastem, praca w godzinach rannych”; „sprzęt dostosowany do potrzeb os. słabowidzących lub urządzenia wspomagające (np. lupa elektroniczna, skaner)”; „konieczne dobre oświetlenie!!”, „przydatny byłby laptop z programem udźwiękawiającym”, „odpowiednie oświetlenie stanowiska pracy”; „dobrej jakości monitory”.

Na pytanie dotyczące warunków, w których zdecydowanie ankietowani z niepełnosprawnością narządu wzroku nie chcieliby pracować, 5 najczęstszych odpowiedzi prezentuje się następująco:

- **praca na wysokości** – 91 osób, w tym 64 pracujące, 22 niepracujące, ale aktywnie poszukujące zatrudnienia oraz 5 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **daleki dojazd** – 74 osoby, w tym 46 pracujących, 23 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 5 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **praca w godzinach nocnych** – 66 osób, w tym 43 pracujące, 20 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia
- **presja** - 61 osób, w tym 38 pracujących, 20 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia
- **praca fizyczna** – 51 osób, w tym 32 pracujące, 16 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia.

Pozostałe odpowiedzi osób badanych z dysfunkcją narządu wzroku:

- **odpowiedzialność materialna** – 47 osób, w tym 30 pracujących, 15 niepracujących, ale poszukujących pracy i 2 niepracujące, ale poszukujące pracy
- **praca wśród dużej grupy ludzi** - 10 osób w tym 4 pracujące, 4 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia.

Do pięciu najczęściej wymienianych czynników, które wg ankietowanych z niepełnosprawnością narządu wzroku wpływają na negatywne postrzeganie pracowników niepełnosprawnych przez polskich pracodawców, należą:

- **stereotypy** zaznaczyły 83 osób, w tym 59 pracujących, 20 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 4 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności** – 40 osób, w tym 19 pracujących, 17 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 4 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **niska wydajność** – 38 osób, w tym 27 pracujących, 10 niepracujących, ale poszukujących pracy, oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy

- **duża absencja chorobowa** – 37 osób, w tym 25 pracujących, 9 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **nieznajomość prawnych aspektów zatrudniania osób niepełnosprawnych i możliwości z tego wynikających** zaznaczyło 37 osób, w tym 24 pracujące, 11 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **skrócony czas pracy** zaznaczyło 37 osób, w tym 26 pracujących, 10 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy

W dalszej kolejności ankietowani zaznaczyli:

- **dotatkowy urlop** – 28 osób, w tym 20 pracujących, 7 niepracujących, ale aktywnie poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **koszty związane z dostosowaniem stanowiska pracy** – 26 osób, w tym 16 pracujących, 10 niepracujących, ale poszukujących pracy
- **brak współpracy pomiędzy instytucjami wspierającymi zatrudnianie osób niepełnosprawnych** zaznaczyło 25 osób, w tym 16 pracujących i 9 niepracujących, ale aktywnie poszukujących pracy
- **niska mobilność** – 22 osoby, w tym 12 osób pracujących, 10 niepracujących, ale aktywnie poszukujących pracy
- **bariery komunikacyjne** zaznaczyły 22 osoby, w tym 13 pracujących, 6 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **brak informacji o możliwościach dofinansowania do tworzenia stanowisk pracy i zatrudnienia osób niepełnosprawnych** - 21 osób, w tym 13 pracujących i 8 niepracujących, ale poszukujących pracy
- **niechęć osób niepełnosprawnych do podjęcia zatrudnienia** – 14 osób, w tym 10 pracujących, 3 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **trudności z dostosowaniem stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych**, tak zaznaczyło 13 osób, w tym 9 pracujących, 2 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **konieczność zapewnienia opiekuna ON** – 11 osób, w tym 7 pracujących, 2 niepracujące, ale poszukujące pracy i 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **trudności komunikacyjne i bariery architektoniczne (związane z dojazdem do pracy)** – 5 osób, w tym 1 pracująca, 3 niepracujące, ale aktywnie poszukujące pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy.

Za 5 najważniejszych czynników utrudniających podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne, ankietowani z dysfunkcją wzroku uznali:

- **niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych** – 69 osób, w tym 43 osoby pracujące, 23 niepracujące, ale aktywnie poszukujące pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące pracy



- **ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności** – 65 osób, w tym 40 osób pracujących, 22 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **brak odpowiednich ofert pracy** – 52 osoby, w tym 30 osób pracujących, 19 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **strach przed utratą świadczeń, np. z ZUS, MOPS, itp.** – 52 osoby, w tym 39 pracujących, 11 niepracujących ale aktywnie poszukujących zatrudnienia oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **brak lub niewielkie doświadczenie zawodowe osób niepełnosprawnych** – 40 osób, w tym 28 osób pracujących, 11 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy.

Pozostałe wyniki kształtują się następująco:

- **niedostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych** – 37 osób, w tym 21 pracujących, 14 niepracujących, ale aktywnie poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **utrudnienia w dojazdach do pracy** – 32 osoby, w tym 17 pracujących, 12 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **zbyt wysokie wymagania pracodawców** – 29 osób, w tym 13 osób pracujących oraz 13 niepracujących i poszukujących zatrudnienia oraz 3 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **nieznajomość uprawnień osób niepełnosprawnych** – 25 osób, w tym 18 pracujących, 5 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **brak rzetelnej i pełnej informacji o tym jak można przystosować stanowisko pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych** – 17 osób, w tym 13 osób pracujących, 3 niepracujące, ale aktywnie poszukujące zatrudnienia oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **niski poziom wykształcenia** – 17 osób, w tym 11 pracujących, 5 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **brak wiedzy o tym jak rodzaj niepełnosprawności wpływa na formę dostosowania stanowiska pracy** – 10 osób, w tym 7 osób pracujących i 3 niepracujące, ale poszukujące pracy.

Za 3 najważniejsze elementy w pracy zawodowej respondenci z dysfunkcją narządu wzroku uznali:

- **stabilność zatrudnienia, stałe zarobki** - 67 osób, w tym 43 pracujące, 22 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **przyjazną atmosferę** - 60 osób, w tym 41 osób pracujących, 15 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 4 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **stanowisko pracy adekwatne do posiadanych umiejętności, kwalifikacji** - 55 osób, w tym 37 pracujących, 17 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy.

Pozostałe odpowiedzi prezentują się następująco:

- **możliwość rozwoju i awansu** - 39 osób, w tym 29 osób pracujących, 9 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **dostosowane stanowisko pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych** – 33 osoby, w tym 17 pracujących, 13 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **elastyczne formy zatrudnienia, np. możliwość telepracy** - 27 osób, w tym 15 pracujących, 10 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **samodzielność** - 26 osób, w tym 17 pracujących, 7 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy.

### 3. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną

Spśród ankietowanych ten rodzaj niepełnosprawności zaznaczyły 74 osoby (35K i 39M). Wśród ankietowanych z niepełnosprawnością intelektualną 19 osób pracuje, natomiast 27 deklaruje, iż aktywnie poszukuje zatrudnienia, w tym 11 osób wyłącznie na otwartym rynku pracy. Nie pracuje i nie szuka zatrudnienia 28 osób badanych w tej grupie.

W pytaniu dotyczącym potrzeby dostosowania stanowiska pracy, do pięciu najczęściej wymienianych należą:

- **wsparcie towarzyszące – opiekuna, asystenta pracy** – 47 osób, w tym 10 osób pracujących, 15 osób niepracujących, ale aktywnie poszukujących pracy oraz 22 osoby niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia
- **wsparcie trenera pracy** - 45 osoby, w tym 12 osób pracujących, 18 osób niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 16 osób niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **pomoc w transporcie do pracy/z pracy** – 29 osób, w tym 3 osoby pracujące, 8 osób niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 18 osób niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **oprogramowanie dostosowane do wiedzy i umiejętności pracownika** - 29 osób, w tym 5 osób pracujących, 13 osób niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 11 osób niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **brak potrzeby dostosowania stanowiska pracy** - 11 osób, w tym 3 pracujące, 6 osób niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia.

Pozostałe odpowiedzi prezentują się następująco:

- **zapewniony swobodny dostęp do stanowiska pracy (brak barier tj. wystające elementy, nierówności podłogi)** – 10 osób, w tym 5 pracujących, 2 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 3 osób niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia
- **możliwość dostosowania wysokości powierzchni stołu/biurka do potrzeb osoby niepełnosprawnej** - 9 osób, w tym 5 osób pracujących, 2 osoby niepracujące, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia

- **pracownicy niepełnosprawnemu przydzielona jest osoba wspierająca na wypadek ewakuacji** – 6 osób, w tym 2 pracujące, 1 nie pracuje, ale poszukuje pracy oraz 3 osoby niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia.

Na pytanie dotyczące warunków, w których zdecydowanie osoby niepełnosprawne nie chciałyby pracować, respondenci w tej grupie najczęściej zaznaczyli:

- **praca na wysokości** – 64 osoby, w tym 15 pracujących, 21 osób niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 28 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **praca w godzinach nocnych** – 63 osoby, w tym 14 pracujących, 23 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 26 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **daleki dojazd** – 61 osób, w tym 15 pracujących, 20 osób niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 25 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **presja** - 55 osób, w tym 16 pracujących, 20 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 19 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **odpowiedzialność materialna** – 45 osób, w tym 11 pracujących, 18 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 16 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia.

W dalszej kolejności zaznaczone zostały odpowiedzi:

- **praca fizyczna** – 21 osób, w tym 6 pracujących, 10 osób niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 5 osób niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **praca wśród dużej grupy ludzi** - 14 osób w tym 5 pracujących, 4 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 5 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia.

W odpowiedzi na pytanie o czynniki, które zdaniem osób badanych wpływają na negatywne postrzeganie pracowników niepełnosprawnych przez polskich pracodawców, do pięciu najczęstszych wg osób z niepełnosprawnością intelektualną należą:

- **niska wydajność** – 40 osób, w tym 12 pracujących, 13 niepracujących, ale poszukujących pracy, 15 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **stereotypy** zaznaczyły 32 osoby, w tym 10 pracujących, 15 osób niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 7 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **duża absencja chorobowa** – 32 ankietowanych, w tym 8 pracujących, 11 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 13 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **skrócony czas pracy** zaznaczyło 25 osób, w tym 7 osób pracujących, 8 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 10 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności** – 23 osoby, w tym 5 pracujących, 9 niepracujących, ale poszukujących pracy, 9 niepracujących i nieposzukujących pracy.

W dalszej kolejności zaznaczono:

- **niska mobilność** – 23 osoby, w tym 4 pracujące, 11 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 8 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **bariery komunikacyjne** zaznaczyło 21 osób, w tym 6 pracujących, 6 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 9 niepracujących i nieposzukujących pracy





- **konieczność zapewnienia opiekuna ON** – 20 osób, w tym 2 pracujące, 8 niepracujących, ale poszukujących pracy, 3 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **dotatkowy urlop** – 17 osób, w tym 8 pracujących, 4 niepracujące, ale poszukujące pracy, 5 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **trudności komunikacyjne i bariery architektoniczne (związane z dojazdem do pracy)** – 12 osób, w tym 4 pracujące, 5 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **brak współpracy pomiędzy instytucjami wspierającymi zatrudnianie osób niepełnosprawnych** zaznaczyło 10 osób, w tym 3 pracujące, 5 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **koszty związane z dostosowaniem stanowiska pracy** – 11 osób, w tym 1 pracująca, 4 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 6 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **trudności z dostosowaniem stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych**, tak zaznaczyło 9 osób, w tym 1 pracująca, 3 niepracujące, ale poszukujące pracy, 5 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **niechęć osób niepełnosprawnych do podjęcia zatrudnienia** – 7 osób, w tym 2 pracujące, 3 niepracujące, ale poszukujące pracy, 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **nieznajomość prawnych aspektów zatrudniania osób niepełnosprawnych i możliwości z tego wynikających** zaznaczyło 8 osób, w tym 3 pracujące, 3 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **brak informacji o możliwościach dofinansowania do tworzenia stanowisk pracy i zatrudnienia osób niepełnosprawnych** - 6 osób, w tym 3 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące pracy.

Za 5 najważniejszych czynników utrudniających podjęcie zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną, ankietowani w tej grupie uznali:

- **zbyt wysokie wymagania pracodawców** – 44 osoby, w tym 11 pracujących, 14 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 19 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **strach przed utratą świadczeń, np. z ZUS, MOPS, itp.** – 40 osób, w tym 4 osoby pracujące, 16 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 20 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **brak odpowiednich ofert pracy** – 39 osób, w tym 8 osób pracujących, 15 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 16 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności** – 38 osób, w tym 8 pracujących, 17 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 13 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych** – 35 osób, w tym 11 pracujących, 12 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 12 niepracujących i nieposzukujących pracy.



Pozostałe wyniki kształtują się następująco:

- **utrudnienia w dojazdach do pracy** – 30 osób, w tym 5 osób pracujących, 9 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 16 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **brak lub niewielkie doświadczenie zawodowe osób niepełnosprawnych** – 21 osób, w tym 4 pracujące, 11 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 6 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **nieznajomość uprawnień osób niepełnosprawnych** – 16 osób, w tym 6 pracujących, 5 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 5 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **niedostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych** – 17 osób, w tym 8 pracujących, 6 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **niski poziom wykształcenia** – 14 osób, w tym 3 pracujące, 4 niepracujące, ale poszukujące pracy, 7 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **brak wiedzy o tym jak rodzaj niepełnosprawności wpływa na formę dostosowania stanowiska pracy** – 12 osób, w tym 5 pracujących, 6 niepracujących, ale poszukujących pracy, 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **brak rzetelnej i pełnej informacji o tym jak można przystosować stanowisko pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych** – 4 osoby, w tym 2 pracujące oraz 2 niepracujące, ale poszukujące pracy.

Za 3 najważniejsze elementy w pracy zawodowej ankietowani uznali:

- **przyjazną atmosferę** - 53 osoby, w tym 13 pracujących, 17 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 23 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **stabilność zatrudnienia, stałe zarobki** - 41 osób, w tym 7 pracujących, 17 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 17 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **stanowisko pracy adekwatne do posiadanych umiejętności, kwalifikacji** - 38 osób, w tym 10 pracujących, 18 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 10 niepracujących i nieposzukujących pracy.

Pozostałe odpowiedzi prezentują się następująco:

- **dostosowane stanowisko pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych** - 26 osób, w tym 7 pracujących, 8 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 11 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **samodzielność** - 22 osoby, w tym 8 pracujących, 7 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 7 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **elastyczne formy zatrudnienia, np. możliwość telepracy** - 15 osób, w tym 6 pracujących, 4 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 5 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **możliwość rozwoju i awansu** - 14 osób, w tym 1 pracująca, 7 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 6 niepracujących i nieposzukujących pracy.

#### 4. Osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu

Niepełnosprawność narządu słuchu posiada 63 ankietowanych, w tym 40K i 23M. Niepełnosprawnymi od urodzenia jest 38 osób (23K i 15M), pozostałe 25 osoby (17K i 8M) mają niepełnosprawność nabytą.

44 osoby w tej grupie pracują, natomiast 16 deklaruje, iż nie pracuje, ale aktywnie poszukuje zatrudnienia, w tym 11 osób wyłącznie na otwartym rynku pracy. Nie pracuje i nie szuka zatrudnienia 3 ankietowanych.

Preferowany rodzaj pracy w tej grupie stanowi praca umysłowa, 45 osób zaznaczyło wyłącznie tę opcję, zaś 8 wyłącznie pracę fizyczną. 2 osoby zaznaczyły odpowiedź „nie dotyczy”, zaś pozostali kombinację wariantów.

W pytaniu dotyczącym potrzeby dostosowania stanowiska pracy, zawierającym 15 propozycji dostosowania oraz opcję „inne”, wskazującą na możliwość wpisania indywidualnego zapotrzebowania, ankietowany mógł zaznaczyć maksymalnie 5 odpowiedzi. Poniżej zaprezentowano pięć najczęściej zaznaczonych potrzeb:

- **brak potrzeby dostosowania stanowiska pracy** - 28 osób, w tym 20 osób pracujących, 7 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca zatrudnienia
- **w zakładzie pracy zapewniony jest system komunikacji osób głuchych posługujących się językiem migowym z osobami słyszącymi** – 20 osób, w tym 13 pracujących, 5 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia
- **wsparcie towarzyszące – opiekuna, asystenta pracy** – 12 osób, w tym 7 pracujących, 3 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia
- **wsparcie trenera pracy** - 10 osób, w tym 7 osób pracujących, 1 niepracująca, ale poszukująca pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia
- **pomoc w transporcie do pracy/z pracy** – 8 osób, w tym 6 pracujących i 2 niepracujące, ale poszukujące pracy.

Pozostałe odpowiedzi prezentują się następująco:

- **oprogramowanie dostosowane do wiedzy i umiejętności pracownika** - 8 osób, w tym 3 pracujące, 2 niepracujące, ale poszukujące zatrudnienia oraz 3 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **zapewniony swobodny dostęp do stanowiska pracy (brak barier tj. wystające elementy, nierówności podłogi)** – 6 osób, w tym 3 pracujące i 3 niepracujące, ale aktywnie poszukujące pracy
- **możliwość dostosowania wysokości powierzchni stołu/biurka do potrzeb osoby niepełnosprawnej** - 4 osoby pracujące
- **pracownikowi z niepełnosprawnością przydzielona jest osoba wspierająca na wypadek ewakuacji** – 4 osoby, w tym 3 pracujące oraz 1 niepracująca i nieposzukująca zatrudnienia.

Część respondentów z tej grupy skorzystała z możliwości dopisania własnej opcji, która dotyczyła telefonu – „brak wymagania komunikacji telefonicznej”, „ułatwienia komunikacyjne na spotkaniach obejmujących więcej osób (tłumacz/lipspeaker lub dostosowanie się reszty zespołu)”, „dobry telefon”, „telefon z opcją regulacji głośności”.

W pytaniu dotyczącym warunków, w których zdecydowanie wypełniający kwestionariusz nie chciałby pracować, 5 najczęstszych odpowiedzi prezentuje się następująco:

- **praca w godzinach nocnych** – 43 osoby, w tym 30 pracujących, 11 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia
- **daleki dojazd** – 36 osób, w tym 25 pracujące, 10 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **presja** - 34 osoby, w tym 25 pracujących, 7 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia
- **praca na wysokości** – 34 osoby, w tym 24 pracujące, 9 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **praca fizyczna** – 23 osoby, w tym 16 pracujących, 6 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca zatrudnienia.

Pozostałe odpowiedzi osób badanych z dysfunkcją narządu słuchu:

- **praca wśród dużej grupy ludzi** - 18 osób w tym 10 pracujących, 7 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca zatrudnienia
- **odpowiedzialność materialna** – 13 osób, w tym 9 pracujących i 4 niepracujące, ale poszukujące pracy.

Do pięciu najczęściej wymienianych czynników, które wg ankietowanych z niepełnosprawnością narządu słuchu wpływają na negatywne postrzeganie pracowników niepełnosprawnych przez polskich pracodawców, należą:

- **stereotypy** zaznaczyły 43 osoby, w tym 27 pracujących, 13 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **bariery komunikacyjne** zaznaczyło 38 osób, w tym 27 pracujących, 9 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności** – 27 osób, w tym 18 pracujących, 7 niepracujących, ale poszukujących pracy, 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **nieznajomość prawnych aspektów zatrudniania osób niepełnosprawnych i możliwości z tego wynikających** zaznaczyły 24 osoby, w tym 14 pracujących, 7 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **niechęć osób niepełnosprawnych do podjęcia zatrudnienia** – 16 osób, w tym 11 pracujących, 4 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy.

W dalszej kolejności ankietowani zaznaczyli:

- **niską wydajność** – 17 osób, w tym 12 pracujących, 4 niepracujące, ale poszukujące pracy, oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **skrócony czas pracy** zaznaczyło 16 osób, w tym 14 pracujących, 1 niepracująca, ale poszukująca pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **dodatkowy urlop** – 15 osób, w tym 12 pracujących, 2 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **brak współpracy pomiędzy instytucjami wspierającymi zatrudnianie osób niepełnosprawnych** zaznaczyło 8 osób, w tym 5 pracujących i 3 niepracujące, ale poszukujące pracy
- **brak informacji o możliwościach dofinansowania do tworzenia stanowisk pracy i zatrudnienia osób niepełnosprawnych** - 9 osób, w tym 6 pracujących i 3 niepracujące, ale poszukujące pracy
- **duża absencja chorobowa** – 8 ankietowanych, w tym 6 pracujących, 1 niepracująca, ale aktywnie poszukująca zatrudnienia oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **niska mobilność** – 7 osób, w tym 5 osób pracujących, 1 niepracująca, ale poszukująca pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **trudności z dostosowaniem stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych**, tak zaznaczyło 7 osób, w tym 5 pracujących i 2 niepracujące, ale poszukujące pracy
- **koszty związane z dostosowaniem stanowiska pracy** – 6 osób, w tym 3 pracujące, 1 niepracująca, ale poszukująca pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **trudności komunikacyjne i bariery architektoniczne (związane z dojazdem do pracy)** – 6 osób, w tym 5 pracujących, 5 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **konieczność zapewnienia opiekuna ON** – 3 osoby, w tym 2 pracujące oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy.

Za 5 najważniejszych czynników utrudniających podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne, ankietowani z niepełnosprawnością narządu słuchu uznali:

- **niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych** – 42 osoby, w tym 27 pracujących, 12 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **brak odpowiednich ofert pracy** – 28 osób, w tym 21 osób pracujących, 5 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności** – 28 osób, w tym 22 pracujące, 4 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **zbyt wysokie wymagania pracodawców** – 23 osoby, w tym 17 osób pracujących oraz 6 niepracujących
- **brak wiedzy o tym jak rodzaj niepełnosprawności wpływa na formę dostosowania stanowiska pracy** – 19 osób, w tym 13 osób pracujących, 4 niepracujące, ale poszukujące pracy, 2 niepracujące i nieposzukujące pracy.

Pozostałe wyniki kształtują się następująco:

- **nieznajomość uprawnień osób niepełnosprawnych** – 18 osób, w tym 11 osób pracujących, 6 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **brak lub niewielkie doświadczenie zawodowe osób niepełnosprawnych** – 16 osób, w tym 9 osób pracujących, 5 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **strach przed utratą świadczeń, np. z ZUS, MOPS, itp.** – 16 osób, w tym 14 pracujących, 1 niepracująca, ale aktywnie poszukująca pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **niedostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych** – 9 osób, w tym 5 pracujących, 3 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **brak rzetelnej i pełnej informacji o tym jak można przystosować stanowisko pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych** – 9 osób, w tym 7 osób pracujących, 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **utrudnienia w dojazdach do pracy** – 7 osób, w tym 5 osób pracujących, 1 niepracująca, ale poszukująca pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **niski poziom wykształcenia** – 6 osób pracujących.

Za 3 najważniejsze elementy w pracy zawodowej respondenci z dysfunkcją słuchową uznali:

- **przyjazną atmosferę** - 49 osób, w tym 35 pracujących, 13 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **stabilność zatrudnienia, stałe zarobki** - 42 osoby, w tym 30 pracujących, 10 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **stanowisko pracy adekwatne do posiadanych umiejętności, kwalifikacji** - 35 osób, w tym 22 pracujące, 11 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy.

Pozostałe odpowiedzi prezentują się następująco:

- **możliwość rozwoju i awansu** - 28 osób, w tym 18 osób pracujących, 9 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca pracy
- **elastyczne formy zatrudnienia, np. możliwość telepracy** - 13 osób, w tym 9 osób pracujących, 2 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **dostosowane stanowisko pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych** – 11 osób, w tym 8 pracujących, 1 niepracująca, ale poszukująca pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **samodzielność** - 6 osób pracujących.

## 5. Osoby z innym rodzajem niepełnosprawności

Jak już wspomniano, w tej grupie ankietowanych znalazło się 254 osoby, w tym 153K i 101M. Wśród ankietowanych znajdują się osoby, u których współwystępują różnego rodzaju niepełnosprawności.

Spośród ankietowanych w tej grupie 134 osoby pracują, natomiast 80 deklaruje, iż aktywnie poszukuje zatrudnienia, w tym 39 osób wyłącznie na otwartym rynku pracy. Część ankietowanych wyraziła gotowość do podjęcia pracy zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy - tak zaznaczyło 19 osób. Nie pracuje i nie szuka zatrudnienia 33 ankietowanych.

Preferowany rodzaj pracy w tej grupie stanowi praca umysłowa, 174 osoby zaznaczyły wyłącznie tę opcję, zaś 33 wyłącznie pracę fizyczną. 12 osób zaznaczyło odpowiedź „nie dotyczy”, zaś pozostali kombinację wariantów.

W pytaniu dotyczącym potrzeby dostosowania stanowiska pracy, zawierającym 15 propozycji dostosowania oraz opcję „inne”, wskazującą na możliwość wpisania indywidualnego zapotrzebowania, ankietowany mógł zaznaczyć maksymalnie 5 odpowiedzi. Poniżej zaprezentowano 5 najczęstszych odpowiedzi:

- **brak potrzeby dostosowania stanowiska pracy** - 78 osób, w tym 43 pracujące, 31 osób niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 4 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia
- **oprogramowanie dostosowane do wiedzy i umiejętności pracownika** - 65 osób, w tym 34 pracujące, 20 osób niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 11 osób niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **zapewniony swobodny dostęp do stanowiska pracy (brak barier tj. wystające elementy, nierówności podłogi)** – 63 osoby, w tym 41 osób pracujących, 14 osób niepracujących, ale aktywnie poszukujących pracy oraz 8 osób niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **pomoc w transporcie do pracy/z pracy** – 56 osób, w tym 25 pracujących, 16 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 15 osób niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **wsparcie trenera pracy** - 56 osób, w tym 17 osób pracujących, 19 osób niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 20 osób niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia.

Pozostałe odpowiedzi prezentują się następująco:

- **wsparcie towarzyszące – opiekuna, asystenta pracy** – 49 osób, w tym 14 pracujących, 15 osób niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 20 osób niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **ułatwienia architektoniczne** – 45 osób, w tym 27 pracujących, 8 osób niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 10 osób niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **możliwość dostosowania wysokości powierzchni stołu/biurka do potrzeb osoby niepełnosprawnej** - 44 osoby, w tym 27 osób pracujących, 10 osób niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 7 osób niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **dostosowane toalety** - 30 osób, w tym 18 pracujących, 6 osób niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 6 osób niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia



- **sprzęt lub oprogramowanie dostosowane do możliwości osób niewidomych** – 16 osób, w tym 9 osób pracujących, 5 osób niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 osoby niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia
- **pracownicy niepełnosprawnemu przydzielona jest osoba wspierająca na wypadek ewakuacji** – 8 osób, w tym 3 pracujące, 4 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca zatrudnienia
- **oznakowanie pomieszczeń umieszczone na odpowiedniej wysokości** - 8 osób, w tym 2 pracujące, 3 niepracujące, ale aktywnie poszukujące pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia
- **w pomieszczeniach zapewniona przestrzeń do poruszania się na wózku** - 4 osoby, w tym 2 pracujące, 1 niepracująca, ale poszukująca pracy oraz 1 niepracująca i nieposzukująca zatrudnienia
- **w zakładzie pracy zapewniony jest system komunikacji osób głuchych posługujących się językiem migowym z osobami słyszącymi** – 3 osoby, w tym 1 osoba niepracująca, ale poszukująca pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia
- **powierzchnia stołu/biurka została zabezpieczona przed spadaniem przedmiotów** – 9 osób, w tym 5 pracujących, 4 niepracujące, ale poszukujące pracy.

Wśród odpowiedzi dopisanych przez osoby badane powtarzały się: „ bliskość toalety, ruchome przerwy na spożycie posiłku i podanie lekarstw”, „dostosowanie stanowiska do złożonej niepełnosprawności- niejedno schorzenie”, „tolerancyjne otoczenie współpracowników”, „praca na 1/2 etatu”, „możliwość zjedzenia posiłków o regularnych porach dla osób z cukrzycą”, „przychylność zwierzchników oraz współpracujących”, „odpowiednia praca to możliwość trochę siedzenia, trochę chodzenia, trochę na stojąco”, „mniej uprzedzeń ze strony osób zdrowych i większa ich edukacja na temat możliwości i ograniczeń związanych z danym rodzajem niepełnosprawności”.

Do pięciu najczęstszych odpowiedzi dotyczących warunków, w których zdecydowanie ankietowani z tej grupy nie chcieliby pracować, należą:

- **praca na wysokości** – 198 osób, w tym 108 pracujących, 60 niepracujących, ale aktywnie poszukujących pracy oraz 30 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **praca w godzinach nocnych** – 169 osób, w tym 88 pracujących, 54 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 27 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **daleki dojazd** – 168 osób, w tym 90 pracujących, 51 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 27 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **presja** - 158 osób, w tym 82 pracujące, 51 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 25 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia
- **praca fizyczna** – 144 osoby, w tym 81 pracujących, 50 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 13 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia.

Najbardziej respondenci zaznaczali:

- **odpowiedzialność materialną** – 79 osób, w tym 36 pracujących, 24 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 19 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia

- **pracę wśród dużej grupy ludzi** - 46 osób w tym 20 pracujących, 15 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 11 niepracujących i nieposzukujących zatrudnienia.

W odpowiedzi na pytanie o czynniki, które zdaniem osób badanych wpływają na negatywne postrzeganie pracowników niepełnosprawnych przez polskich pracodawców, respondenci najczęściej zaznaczyli:

- **stereotypy** zaznaczyło 165 osób, w tym 91 osób pracujących, 50 osób niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 24 osoby niepracujące i nieposzukujące zatrudnienia
- **duża absencja chorobowa** – 99 ankietowanych, w tym 44 pracujących, 33 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 22 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności** – 88 osób, w tym 50 pracujących, 22 niepracujące, ale poszukujące pracy, 16 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **skrócony czas pracy** zaznaczyło 87 osób, w tym 49 osób pracujących, 27 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 11 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **niska wydajność** – 78 osób, w tym 36 pracujących, 28 niepracujących, ale poszukujących pracy, 14 niepracujących i nieposzukujących pracy.

Pozostałe odpowiedzi prezentują się następująco:

- **nieznajomość prawnych aspektów zatrudniania osób niepełnosprawnych i możliwości z tego wynikających** zaznaczyło 69 osób, w tym 48 pracujących, 18 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 3 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **dotatkowy urlop** – 69 osób, w tym 38 pracujących, 21 niepracujących, ale poszukujących pracy, 10 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **bariery komunikacyjne** zaznaczyło 60 osób, w tym 32 pracujące, 18 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 10 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **niska mobilność** – 56 osób, w tym 22 pracujące, 21 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 13 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **brak współpracy pomiędzy instytucjami wspierającymi zatrudnianie osób niepełnosprawnych** zaznaczyły 52 osoby, w tym 32 pracujące, 13 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 7 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **niechęć osób niepełnosprawnych do podjęcia zatrudnienia** – 48 osób, w tym 28 pracujących, 14 niepracujących, ale poszukujących pracy, 6 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **koszty związane z dostosowaniem stanowiska pracy** – 45 osób, w tym 25 pracujących, 14 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 6 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **brak informacji o możliwościach dofinansowania do tworzenia stanowisk pracy i zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami** - 42 osoby, w tym 26 osób pracujących, 14 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **konieczność zapewnienia opiekuna ON** – 28 osób, w tym 10 pracujących, 7 niepracujących, ale poszukujących pracy, 11 niepracujących i nieposzukujących pracy



- **trudności komunikacyjne i bariery architektoniczne (związane z dojazdem do pracy)** – 24 osoby, w tym w tym 15 pracujących, 7 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracujące i nieposzukujące pracy
- **trudności z dostosowaniem stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych**, tak zaznaczyły 23 osoby, w tym 11 pracujących, 11 niepracujących, ale poszukujących pracy, 1 niepracująca i nieposzukująca pracy.

Za 5 najważniejszych czynników utrudniających podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne, ankietowani w tej grupie uznali:

- **niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych** – 146 osób, w tym 76 osób pracujących, 49 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 21 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **brak odpowiednich ofert pracy** – 130 osób, w tym 60 osób pracujących, 44 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 26 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności** – 129 osób, w tym 67 osób pracujących, 36 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 26 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **zbyt wysokie wymagania pracodawców** – 101 osób, w tym 48 osób pracujących, 36 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 17 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **strach przed utratą świadczeń, np. z ZUS, MOPS, itp.** – 99 osób, w tym 57 pracujących, 24 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 18 niepracujących i nieposzukujących pracy.

Pozostałe odpowiedzi kształtują się następująco:

- **utrudnienia w dojazdach do pracy** – 74 osoby, w tym 37 osób pracujących, 20 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 17 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **nieznajomość uprawnień osób niepełnosprawnych** – 73 osoby, w tym 41 pracujących, 25 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 7 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **brak lub niewielkie doświadczenie zawodowe osób niepełnosprawnych** – 73 osoby, w tym 39 osób pracujących, 22 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 12 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **niedostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych** – 58 osób, w tym 32 pracujące, 18 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 8 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **niski poziom wykształcenia** – 39 osób, w tym 20 osób pracujących, 9 niepracujących, ale poszukujących pracy, 10 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **brak rzetelnej i pełnej informacji o tym jak można przystosować stanowisko pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych** – 35 osób, w tym 21 osób pracujących, 12 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 2 niepracująca i nieposzukująca pracy

- **brak wiedzy o tym jak rodzaj niepełnosprawności wpływa na formę dostosowania stanowiska pracy** – 32 osoby, w tym 21 pracujących, 9 niepracujących, ale poszukujących pracy, 2 niepracujące i nieposzukujące pracy.

Za 3 najważniejsze elementy w pracy zawodowej ankietowani uznali:

- **stabilność zatrudnienia, stałe zarobki** - 174 osoby, w tym 97 pracujących, 58 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 19 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **przyjazną atmosferę** - 148 osób, w tym 74 osób pracujących, 47 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 27 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **stanowisko pracy adekwatne do posiadanych umiejętności, kwalifikacji** - 143 osoby, w tym 75 pracujących, 44 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 24 niepracujące i nieposzukujące pracy

Pozostałe odpowiedzi prezentują się następująco:

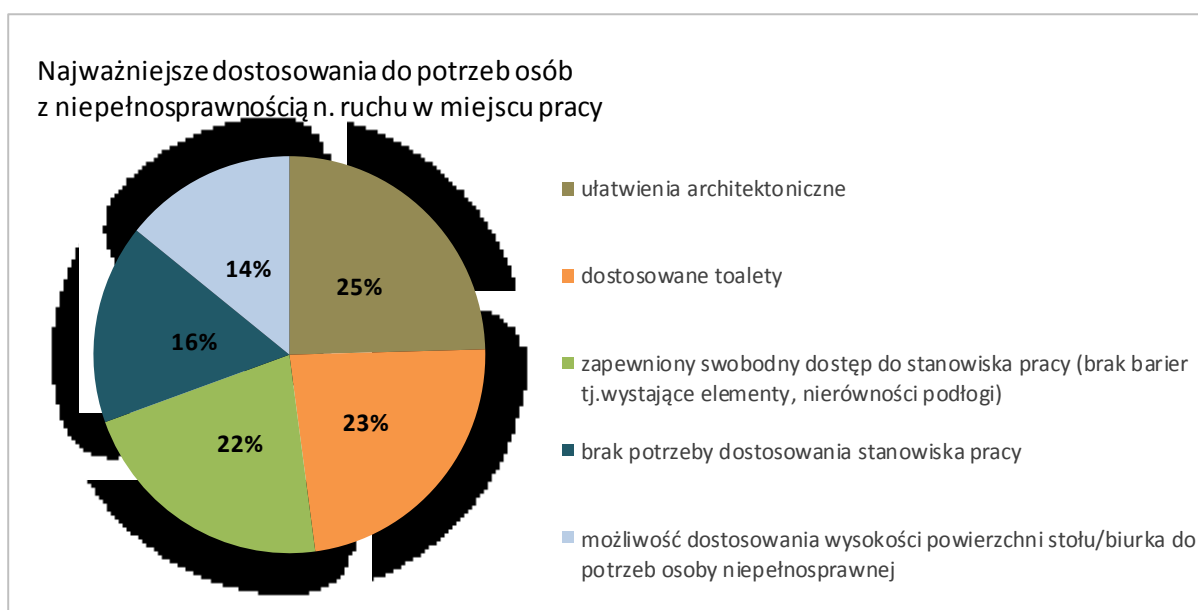
- **możliwość rozwoju i awansu** - 91 osób, w tym 54 osoby pracujące, 30 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 7 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **elastyczne formy zatrudnienia, np. możliwość telepracy** - 79 osób, w tym 41 osób pracujących, 22 niepracujące, ale poszukujące pracy oraz 16 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **dostosowane stanowisko pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych** - 49 osób, w tym 21 osób pracujących, 16 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 12 niepracujących i nieposzukujących pracy
- **samodzielność** - 36 osób, w tym 19 pracujących, 10 niepracujących, ale poszukujących pracy oraz 7 niepracujących i nieposzukujących pracy.

## Podsumowanie wyników badań ankietowych

Szczegółowa analiza danych z badań ankietowych, pozwoliła na wskazanie najistotniejszych potrzeb i barier według osób niepełnosprawnych w zakresie ich wsparcia w środowisku pracy.

### *Potrzeby w zakresie dostosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych*

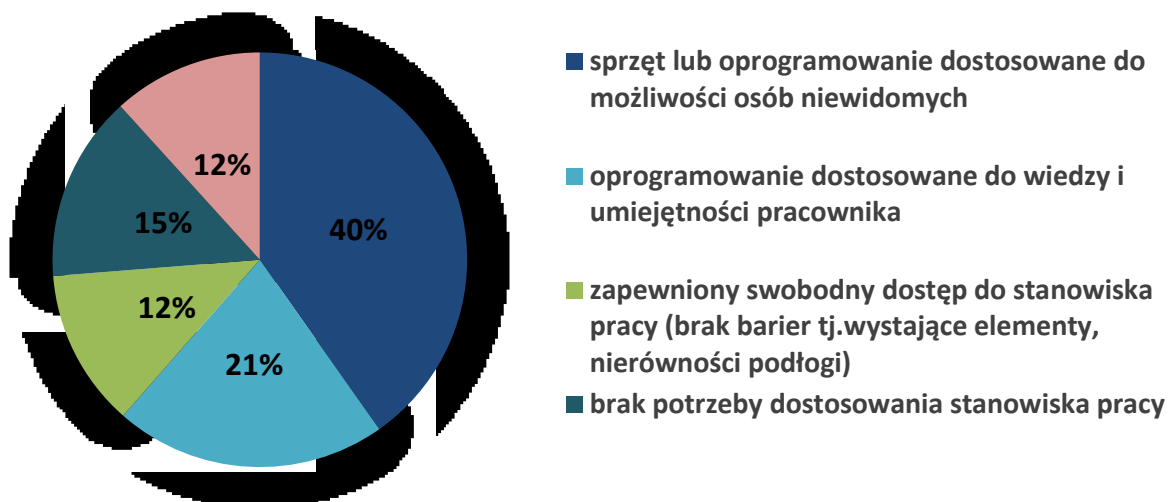
W odpowiedzi na pytanie dotyczące potrzeb w zakresie dostosowania stanowiska pracy, 25% **osób z niepełnosprawnością narządu ruchu** za najważniejsze uznało ułatwienia architektoniczne, następnie 23% - dostosowanie toalet oraz 22% - zapewnienie swobodnego dostępu do stanowiska pracy (brak barier tj. wystające elementy, nierówności podłogi), (rys. 26). Interesujące jest, że spośród piętnastu propozycji dostosowania zaproponowanych do wyboru w ankiecie, czwartą pod względem częstości odpowiedzi stanowi brak potrzeby dostosowania stanowiska pracy, co świadczy o umiejętności odnajdywania się w przestrzeni miejsca pracy pomimo niepełnosprawności. Na ostatnim miejscu wśród najistotniejszych potrzeb uplasowała się „możliwość dostosowania wysokości powierzchni stołu/biurka do potrzeb osoby niepełnosprawnej”, tak zaznaczyło 14% respondentów.



Rys. 26. Potrzeby w zakresie dostosowania stanowiska pracy wg osób z niepełnosprawnością narządu ruchu

Okolo 40% **osób z niepełnosprawnością narządu wzroku** za najważniejszą potrzebę w zakresie dostosowania stanowiska pracy, uznała zapewnienie odpowiedniego sprzętu lub oprogramowania ułatwiającego wypełnianie obowiązków służbowych (rys. 27). Warto w tym miejscu przypomnieć o dopisanych przez respondentów swobodnych wypowiedziach, które dotyczyły m.in. laptopa z programem udźwiękowiającym, dobrej jakości monitora czy po prostu odpowiedniego oświetlenia stanowiska pracy.

Najważniejsze dostosowania do potrzeb osób z niepełnosprawnością n. wzroku w miejscu pracy



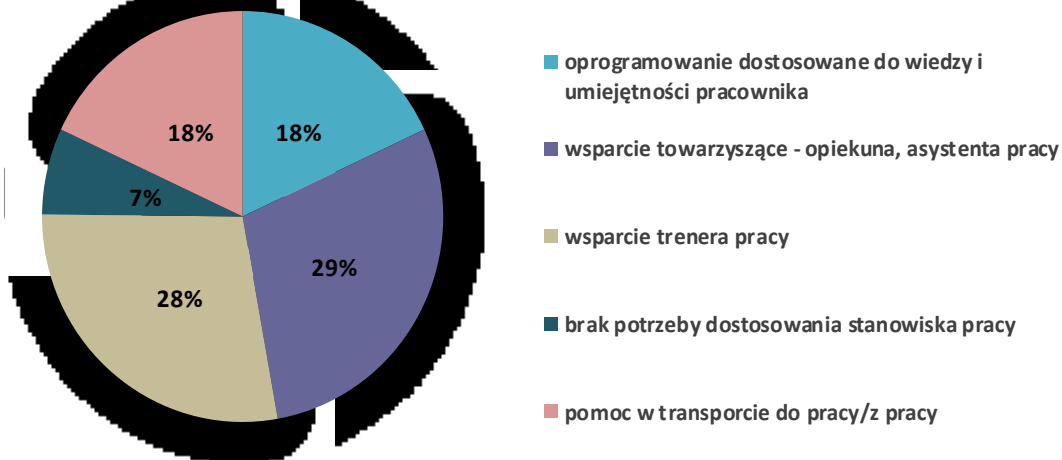
Rys. 27. Potrzeby w zakresie dostosowania stanowiska pracy wg osób z niepełnosprawnością narządu wzroku

Część badanych osób z niepełnosprawnością narządu wzroku za ważną potrzebę uznało również zapewnienie pomocy w transporcie do pracy i z pracy. W grupie ankietowanych z niepełnosprawnością narządu wzroku, podobnie jak w grupie osób z niepełnosprawnością narządu ruchu, część badanych deklaruje jednak brak potrzeby dostosowania stanowiska pracy (15%).

**Osoby z niepełnosprawnością intelektualną** jako najbardziej ważną potrzebę uznają zapewnienie wsparcia osoby towarzyszącej w pracy – opiekuna, asystenta pracy (29%) i trenera pracy (28%), którzy pomagają im w wykonywaniu obowiązków zawodowych (rys. 28). Według osób z niepełnosprawnością intelektualną istotne jest również oprogramowanie dostosowane do wiedzy i umiejętności (18%), co w tym przypadku można rozumieć jako potrzebę stawiania zadań nie przekraczających zasobów tychże pracowników. Z uwagi na zróżnicowany poziom funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną, część osób pomimo pełnej sprawności fizycznej potrzebuje pomocy w dotarciu do miejsca pracy i powrocie do domu (18%). Niektórzy będą potrzebowali jej przez dłuższy, bądź cały czas, a niektórzy są w stanie usamodzielnic się w kwestii dojazdu dzięki regularności i powtarzalności pokonywania danej trasy.

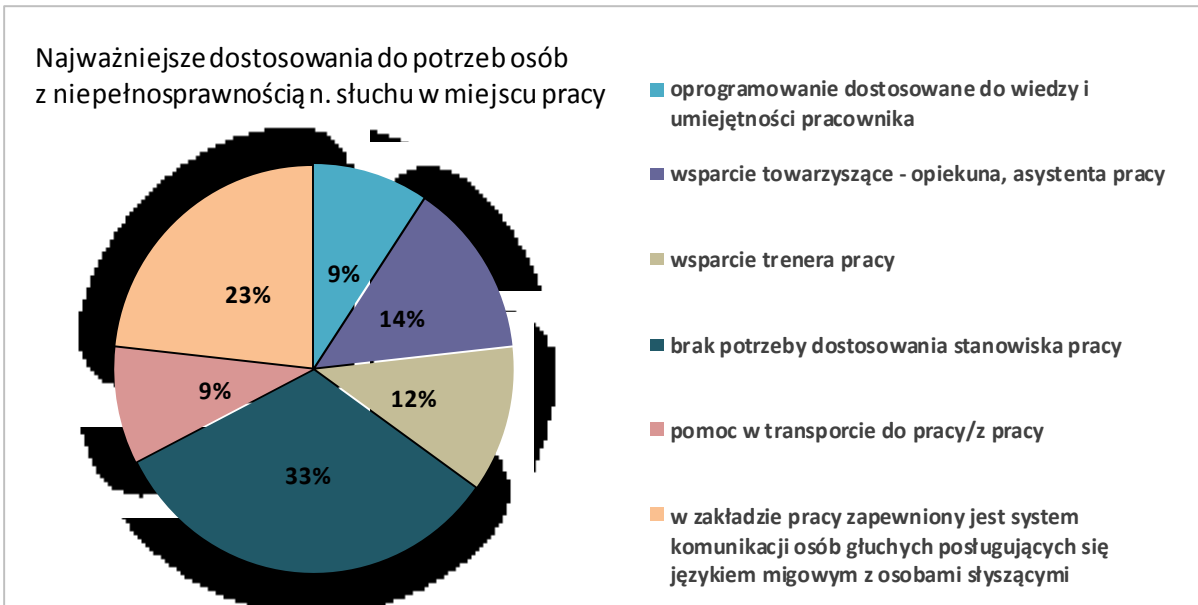


Najważniejsze dostosowania do potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną w miejscu pracy

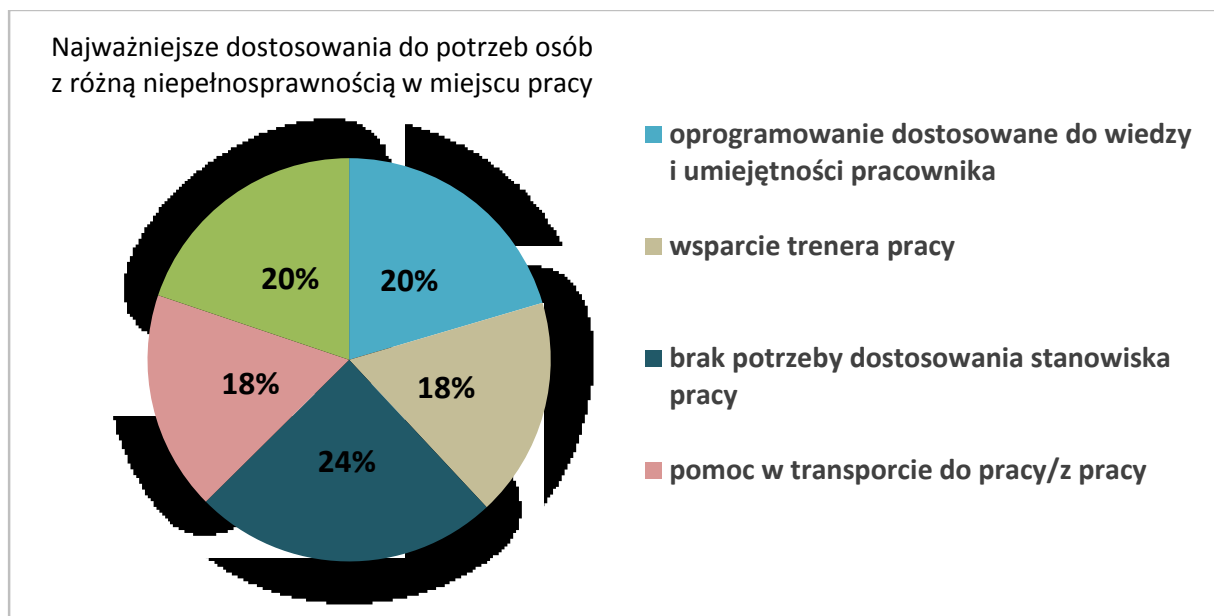


Rys. 28. Potrzeby w zakresie dostosowania stanowiska pracy wg osób z niepełnosprawnością intelektualną

Około 1/3 osób z niepełnosprawnością narządu słuchu biorących udział w badaniu (33%) nie potrzebuje dostosowania stanowiska pracy (rys. 29). Druga, najczęstsza odpowiedź dotyczy zapewnienia w miejscu pracy systemu komunikacji osób głuchych, posługujących się językiem migowym z osobami słyszącymi, taką potrzebę wskazało 23% osób biorących udział w badaniu. Część ankietowanych wskazała na istotną rolę wsparcia osoby towarzyszącej – opiekuna, asystenta pracy (14%) bądź trenera pracy (12%), aby sprawnie funkcjonować w miejscu zatrudnienia. Dla tej grupy osób istotne jest także odpowiednie oprogramowanie korespondujące z ich umiejętnościami oraz posiadaną wiedzą (9%), a także pomoc w transporcie do pracy i z pracy (9%).



Rys. 29. Potrzeby dostosowania stanowiska pracy wg osób z niepełnosprawnością narządu słuchu



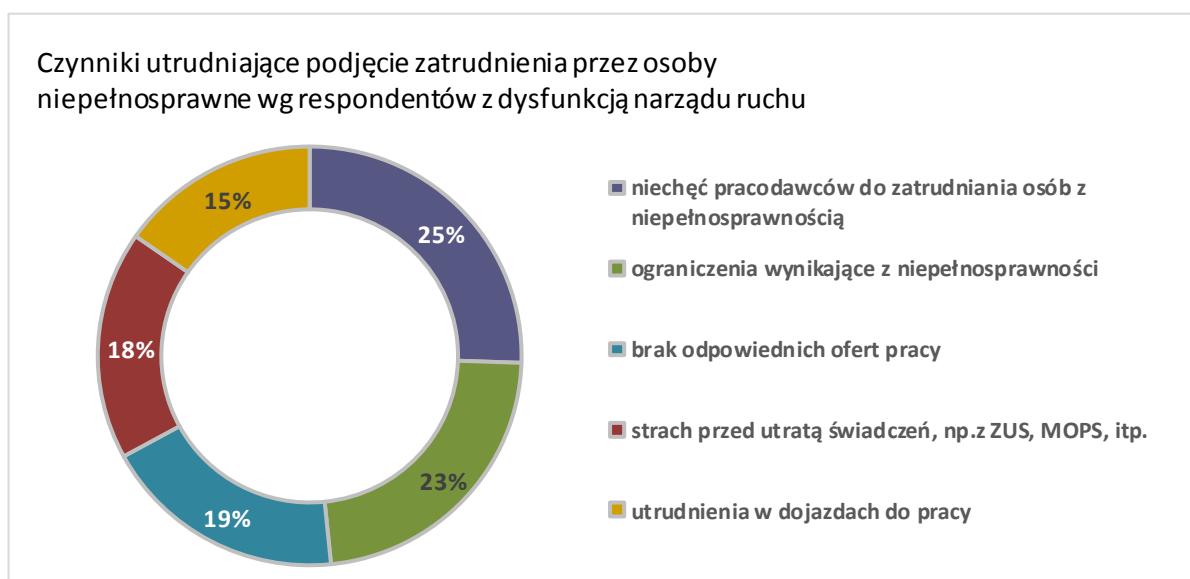
Rys. 30. Potrzeby w zakresie dostosowania stanowiska pracy wg osób z innymi rodzajami niepełnosprawności

**Osoby z innym rodzajem niepełnosprawności**, biorące udział w badaniu (rys. 30) najczęściej zaznaczali, że nie potrzebują dostosowania stanowiska pracy (24%). Najważniejsze z ich potrzeb to oprogramowanie, które będzie dostosowane do ich wiedzy i umiejętności (20%) oraz zapewniony swobodny dostęp do stanowiska pracy, czyli brak barier w postaci wystających elementów bądź nierówności podłogi (20%). Kolejne potrzeby dotyczą wsparcia trenera pracy (18%) oraz pomocy w transporcie do pracy i z pracy (18%). Spoglądając na poniższy wykres łatwo dostrzec, że choć

obejmuje on niezwykle zróżnicowaną grupę, to jednak odpowiedzi są zbliżone do tych, które zaznaczyli ankietowani z ww. czterech grup niepełnosprawności.

### *Bariery w podjęciu zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne*

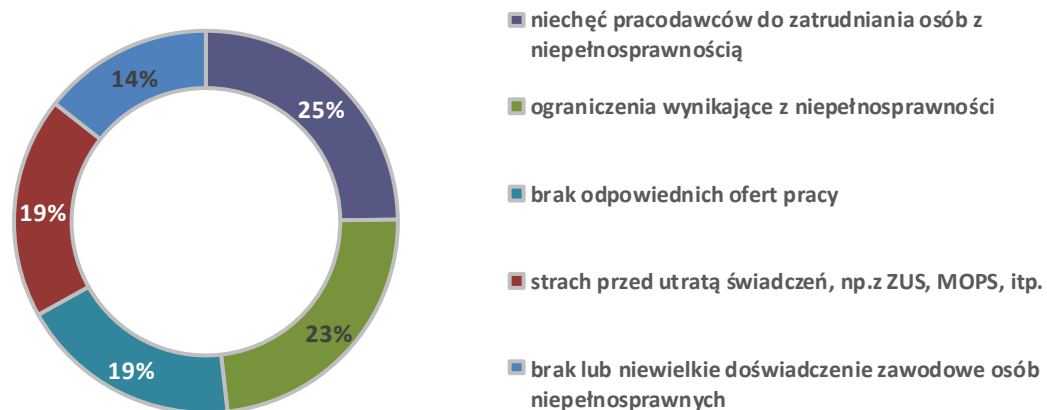
W grupie **osób z niepełnosprawnością narządu ruchu** (rys. 31) za najważniejszy czynnik uznano niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych (25%). Za istotne, badane osoby z tym rodzajem niepełnosprawności, uznały również ograniczenia, które wynikają z posiadanej dysfunkcji (23%) oraz brak odpowiednich ofert, na które mogliby aplikować (19%). Nie bez znaczenia jest też kwestia otrzymywania świadczeń z ZUS bądź MOPS, których ankietowani nie chcieliby utracić, dlatego też niejednokrotnie rezygnują z podjęcia zatrudnienia. Wśród pięciu najważniejszych barier utrudniających wejście na rynek pracy, duża grupa ankietowanych wskazuje na utrudnienia w dojazdach do pracy (15%). Warto wspomnieć, iż niejednokrotnie pojazdy przystosowane do przewozu osób niepełnosprawnych, w pierwszej kolejności zawożą rano dzieci z dysfunkcjami narządu ruchu do szkoły i dopiero około godziny 9:00-10:00 są dostępne dla dorosłych osób z niepełnosprawnością narządu ruchu, co stanowić może spore utrudnienie w podjęciu pracy.



Rys. 31. Bariery w podjęciu zatrudnienia wg osób z niepełnosprawnością narządu ruchu

Odpowiedzi **osób z niepełnosprawnością narządu wzroku** niewiele odbiegają od tych, jakich udzielili ankietowani z ograniczoną sprawnością ruchową (rys. 32). Dokładnie tak samo jedna czwarta respondentów za największą barierę uznała niechęć pracodawców do zatrudniania pracowników niepełnosprawnych. Ankietowani z niepełnosprawnością narządu wzroku również zwracają dużą uwagę na ograniczenia, których źródło leży w posiadanej dysfunkcji (23%). Za istotne czynniki utrudniające wejście na rynek pracy osoby badane uznały również brak odpowiednich ofert oraz strach przed utratą tego, co pewne, czyli należnych im świadczeń rentowych bądź innych.

Czynniki utrudniające podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne wg respondentów z dysfunkcją narządu wzroku

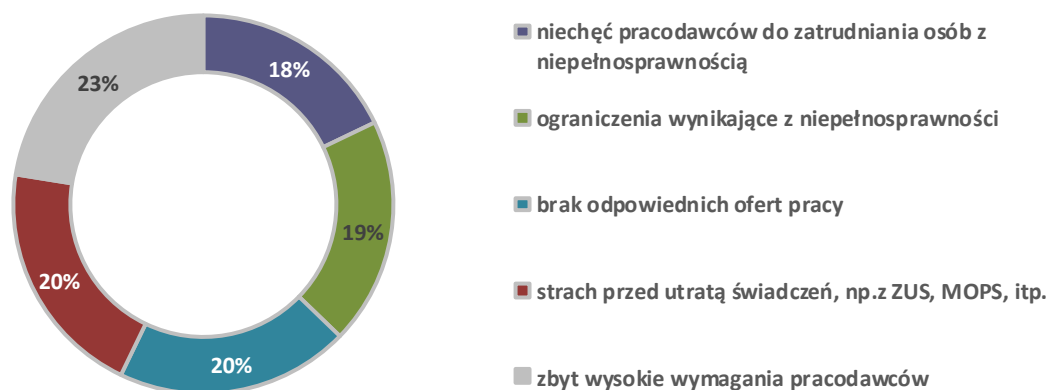


Rys. 32. Bariery w podjęciu zatrudnienia wg osób z niepełnosprawnością narządu wzroku

Tym, co odróżnia powyższy wykres odpowiedzi od tych, jakie zaznaczyły osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu jest wskazanie na brak bądź niewielkie doświadczenie zawodowe osób niepełnosprawnych jako bariery w podjęciu zatrudnienia.

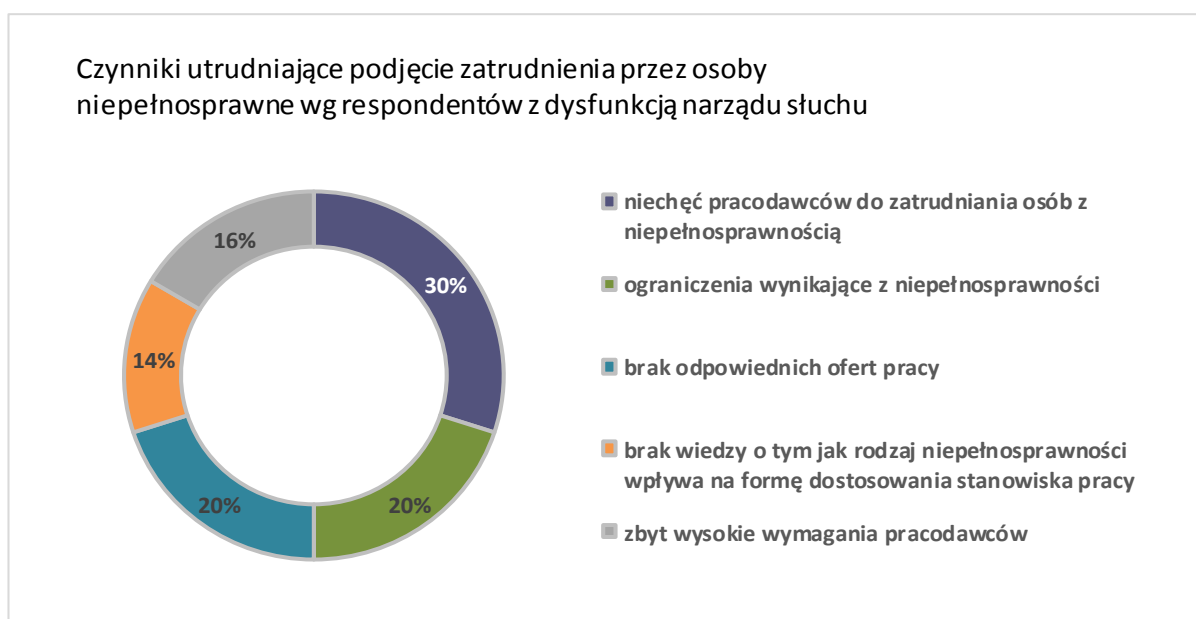
W grupie **osób badanych z niepełnosprawnością intelektualną** (rys. 33) odpowiedzi dotyczące barier w podjęciu zatrudnienia są zbliżone do tych, jakie za najważniejsze uznali ankietowani z powyższych grup. Niemniej jednak, w grupie osób z niepełnosprawnością intelektualną najwięcej respondentów zaznaczyło, że barierą stanowią dla nich zbyt wysokie wymagania pracodawców (23%). Ta odpowiedź ściśle koresponduje z potrzebami respondentów z niepełnosprawnością intelektualną, takimi jak potrzeba wsparcia trenera pracy w miejscu zatrudnienia bądź dostosowania zadań do umiejętności i wiedzy.

Czynniki utrudniające podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne wg respondentów z niepełnosprawnością intelektualną



Rys. 33. Bariery w podjęciu zatrudnienia wg osób z niepełnosprawnością intelektualną

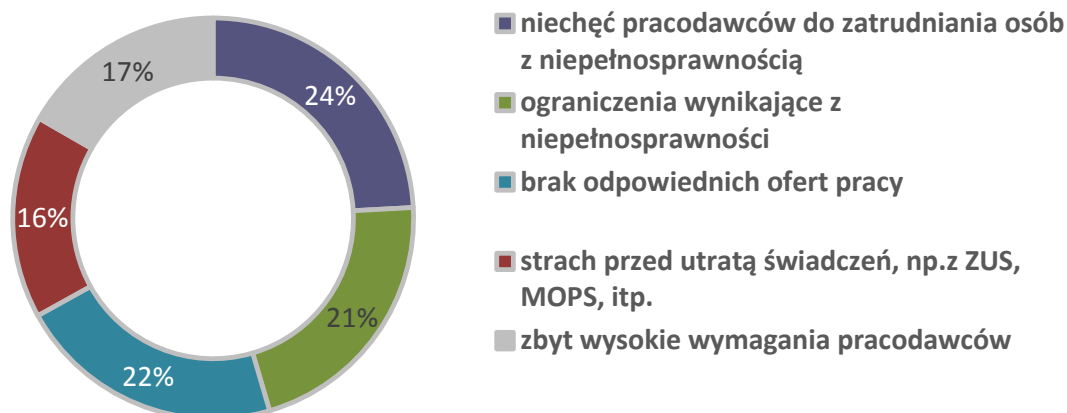
Większość osób badanych z niepełnosprawnością narządu słuchu (rys. 34) za największe bariery uznała niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych (30%), następnie ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności (20%) oraz brak dedykowanych ofert pracy (20%). Ponadto wg osób z tej grupy dużą barierę w wejściu na rynek pracy stanowią nadmierne wymagania pracodawców (16%) oraz ich brak wiedzy jak rodzaj niepełnosprawności wpływa na formę dostosowania stanowiska pracy (14%).



Rys. 34. Bariery w podjęciu zatrudnienia wg osób z niepełnosprawnością narządu słuchu

Odpowiedzi dotyczące barier utrudniających podjęcie zatrudnienia przez osoby z innymi rodzajami niepełnosprawności (rys. 35), są zbliżone z odpowiedziami ankietowanych z pozostałych grup. Jedna czwarta ankietowanych zaznaczyła niechęć pracodawców do zatrudnienia pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności. W dalszej kolejności zaznaczono brak odpowiednich ofert, ograniczenia wynikające ze schorzenia, strach przed utratą świadczeń oraz zbyt wysokie wymagania pracodawców.

Czynniki utrudniające podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne wg respondentów z różną niepełnosprawnością



Rys. 35. Bariery w podjęciu zatrudnienia wg osób z innymi rodzajami niepełnosprawności

Powyższe odpowiedzi pokazują, że największą barierą w zatrudnieniu dla osób bez względu na rodzaj niepełnosprawności stanowi brak odpowiednich ofert oraz zbyt duże wymagania pracodawców, a także strach przed utratą świadczeń i doświadczane ograniczenia wynikające ze schorzeń.

#### 4.2 Analiza wywiadów pogłębionych

Po przeanalizowaniu badań ankietowych, zaproszono przedstawicieli z czterech grup niepełnosprawności kluczowych dla niniejszego opracowania, do wywiadu pogłębionego celem poszerzenia informacji otrzymanych w wyniku analizy badań ankietowych.

Scenariusz wywiadu pogłębionego przygotowano w oparciu o ankietę, którą wypełniły osoby biorące udział w badaniu, rozwijając pytania w niej zawarte oraz dopytując o zaznaczone odpowiedzi.

##### 1. Osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu

Do wywiadu zaproszono 4 kobiety i jednego mężczyznę, wszyscy w wieku aktywności zawodowej i zamieszkujący miasta powyżej 100 tys. mieszkańców. 4 osoby posiadają wyższe wykształcenie i te pracują na otwartym rynku pracy, wykonując pracę umysłową, natomiast jedna posiada wykształcenie średnie i nie pracuje, choć deklaruje, iż aktywnie szuka zatrudnienia.

W kluczowym pytaniu dla niniejszej analizy, dotyczącym potrzeb w zakresie dostosowania stanowisk pracy, 2 osoby nie potrzebują żadnego dostosowania, ponieważ poruszają się samodzielnie pomimo schorzenia (dziecięce porażenie mózgowe, niedowład lewostronny spowodowany wylewem). Kolejne trzy osoby poruszają się na wózkach i każda z nich zaznaczyła:

- ułatwienia architektoniczne: „najgorsze są progi, schody i brak windy, co uniemożliwia dostanie się do budynku”; „to wynika z niepełnosprawności – nie dałabym sobie rady na schodach”
- w pomieszczeniach zapewniona przestrzeń do poruszania się na wózku



Ponadto zaznaczone zostały odpowiedzi: dostosowane toalety („żeby wejście było odpowiednio szerokie dla wózka, a w środku poręczę”); pomoc w transporcie do pracy/z pracy („czasami jest trudno zamówić transport specjalistyczny z uwagi na ograniczone możliwości przewoźnika”); zapewniony swobodny dostęp do stanowiska pracy („żeby można było przejechać na wózku i żeby nie było za ciasno i za wąsko”); możliwość dostosowania wysokości powierzchni stołu/biurka do potrzeb osoby niepełnosprawnej. Jedna z osób posiadająca psa asystującego zwróciła uwagę na możliwość pracy w takim miejscu, w którym „pies będzie mile widziany”.

Na pytanie dotyczące warunków, w których uczestnicy badania nie chcieliby pracować oraz pytanie rozszerzające temat, czy wybór jest podyktowany niepełnosprawnością, wszyscy zaznaczyli pracę na wysokości, jako niemożliwą z uwagi na niepełnosprawność. Pozostały wybór obejmował pracę w godzinach nocnych, daleki dojazd, pracę fizyczną oraz odpowiedzialność materialną.

Zapytani o czynniki wpływające na negatywne postrzeganie pracowników niepełnosprawnych przez pracodawców, uczestnicy badania zaznaczyli głównie stereotypy, pozostałe odpowiedzi są zróżnicowane, choć zbieżne z odpowiedziami respondentów z tej grupy biorących udział w badaniu. Dopytano ankietowanych, czy pracodawca dał im odczuć, że są negatywnie odbierani: „nie odczułam negatywnego podejścia ze strony pracodawców”: i czy uważają, że przywileje osób niepełnosprawnych są przyczyną negatywnego postrzegania, czy raczej doświadczenie pracodawców: „pracodawcy więcej słyszą o przywilejach niż o dofinansowaniach i pewnie dlatego negatywnie postrzegają osoby niepełnosprawne”. Zapytano również jak postrzegają swoją atrakcyjność zawodową w porównaniu do pełnosprawnych pracowników. Jedna z rozmówczyń zwróciła uwagę, że „osoby niepełnosprawne mogą dać z siebie więcej, bardziej się przyłożyć”, inne odpowiedzi: „na otwartym rynku pracy atrakcyjność zawodowa osób niepełnosprawnych jest niższa”, „na otwartym rynku pracy pewnie czułabym się gorsza, mniej atrakcyjna”, „musiałam udowodnić, że jestem na równi wartościowym pracownikiem jak pełnosprawni, pomimo przywilejów”.

W pytaniu o czynniki utrudniające podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne zaznaczono:

- niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych: „osoby niepełnosprawne często są wykształcone, ale brakuje im konkretnych umiejętności, zawodu, kompetencji”, „osoby niepełnosprawne niechętnie podejmują obowiązki zawodowe”
- ograniczenia wynikające z niepełnosprawności i brak ofert pracy: „trudno dopasować ofertę do potrzeb osoby z konkretną niepełnosprawnością – chciałabym pracować z dziećmi, ale niepełnosprawność ruchowa mi nie pozwala”
- strach przed utratą świadczeń, np. z ZUS, MOPS – „dostępność świadczeń i oferowane często na rynku minimalne wynagrodzenie często nie motywuje osób niepełnosprawnych do podjęcia zatrudnienia”

Jedna z rozmówczyń podsumowała rozważania zaproponowane w powyższym punkcie następująco: „jak ktoś chce, to znajdzie pracę, ważne, żeby głowa działała”.

Ostatnie pytanie ankiety dotyczyło zaznaczenia maksymalnie 3 najważniejszych elementów w pracy zawodowej. Interlokutorzy za najważniejszą uznali przyjazną atmosferą oraz możliwość rozwoju i awansu. Rozmówców zapytano, czy mają lub mieli pracę spełniające te elementy i czy wierzą, że taką mogą znaleźć. Odpowiedzi napawają optymizmem: „można znaleźć, mam taką pracę,

niepełnosprawność nie jest przeszkodą”, „zawsze możemy znaleźć pracę dopasowaną do swoich możliwości, potrzeb i kwalifikacji – ważne, aby realnie ocenić ww. kwestie”.

Odpowiedzi udzielone w ramach wywiadu pogłębionego pokrywają się tymi, które zaznaczył ogół osób badanych z niepełnosprawnością narządu ruchu. Doprecyzowanie poszczególnych odpowiedzi stanowi niewątpliwą wartość w przygotowaniu informacji i narzędzi dla pracodawców, którzy rozważają zatrudnienie pracownika z ograniczoną sprawnością ruchową.

## 2. Osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku

Do wywiadu zaproszono 5 kobiet w wieku aktywności zawodowej. Spośród nich 3 pracują na otwartym rynku pracy, 2 wykonują pracę umysłową (kadry, branża IT), jedna fizyczną (przy niepełnosprawnym dziecku, natomiast jedna posiada wykształcenie średnie i nie pracuje, a także nie poszukuje zatrudnienia.

W kluczowym pytaniu dla niniejszej analizy, dotyczącym potrzeb w zakresie dostosowania stanowisk pracy, 3 osoby nie potrzebują żadnego dostosowania, ponieważ 2 noszą okulary (dziecięce porażenie mózgowie, niedowład lewostronny spowodowany wylewem) a kolejna pani nie widzi na jedno oko, lecz z uwagi na fakt, że utraciła wzrok we wczesnym dzieciństwie (zaćma wrodzona), jak sama twierdzi doskonale sobie radzi i nie czuje swojej niepełnosprawności. Pozostałe osoby zaznaczyły:

- ułatwienia architektoniczne: „trudno jest, gdy są nierówne krawędzie schodów”
- zapewniony swobodny dostęp do stanowiska pracy
- sprzęt lub oprogramowanie dostosowane do możliwości osób niewidomych: „program powiększający jest podstawą mojej pracy – inaczej nic nie zobaczę”
- pomoc trenera pracy: „byłoby dużym ułatwieniem, żeby odnaleźć się w przestrzeni pracy, dobrze wykonywać swoje obowiązki i czuć się samodzielną”

Na pytanie dotyczące warunków, w których uczestniczki badania nie chciałyby pracować oraz pytanie rozszerzające temat, czy wybór jest podyktowany niepełnosprawnością, rozmówczynie wskazały pracę na wysokości jako niemożliwą do wykonywania z uwagi na niepełnosprawność, a w następnej kolejności: pracę w godzinach nocnych, daleki dojazd, pracę fizyczną oraz odpowiedzialność materialną i wg rozmówców był on podyktowany w dużej mierze niepełnosprawnością.

Rozmówczynie zapytane o czynniki wpływające na negatywne postrzeganie pracowników niepełnosprawnych przez pracodawców, zaznaczyły głównie stereotypy „pracodawcy myślą, że pracownicy z niepełnosprawnością są mniej wydajni, generują większe koszty, że mogą nagle zrezygnować z pracy”. Pozostałe odpowiedzi są zróżnicowane, osoby biorące udział w wywiadach wskazali też na nieznaną prawnym aspektów zatrudniania osób niepełnosprawnych i możliwości z tego wynikających oraz ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności „pracodawca ma problem z przygotowaniem zadań dla mnie i twierdzi, że to, że potykam się o różne rzeczy wpływa na negatywny wizerunek firmy”. Dopytano ankietowanych, czy pracodawca dał im odczuć, że są negatywnie odbierani: „tak, często tak się czuję, że patrzą na mnie negatywnie, mam mniejsze szanse w otwartej rekrutacji, bo byłabym gorzej postrzegana w kwestii możliwości zawodowych” i czy uważają, że przywileje osób niepełnosprawnych są przyczyną negatywnego postrzegania czy raczej doświadczenie pracodawców: „przywileje, bo usłyszałam, że to niesprawiedliwe, że mam drogi specjalistyczny program i że wychodzę na badanie w czasie pracy”.

Jako czynniki, które utrudniają osobie niepełnosprawnej podjęcie zatrudnienia, rozmówczynie wskazały na ograniczenia wynikające z niepełnosprawności: „bardzo słabo widzę i boję się, że nie będę mogła realizować marzeń o pracy z psami”, niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych „pracodawca nie będzie chciał zatrudnić kogoś, kto ledwo widzi”, brak odpowiednich ofert pracy „często osoba z niepełnosprawnością ma małą wiedzę, żeby podjąć w danym miejscu” czy strach przed utratą świadczeń „znane mi są progi dorobienia do renty, ale ryzyko utraty renty gdy zarobię więcej jest silne, że będę musiała przechodzić ciężką drogę do odzyskania renty lub zabiorą mi orzeczenie”.

Za najważniejsze elementy w pracy zawodowej, rozmówcy uznali przyjazną atmosferę, stabilność zatrudnienia oraz stanowisko pracy adekwatne do posiadanych umiejętności, kwalifikacji. Dopytane o to, czy uważają, że taką pracę można znaleźć, odpowiedziały, że „można”, „tak, ale jest to trudne, jeszcze nie miałam takiej, chciałabym w przyszłości”, „myślę, że taką mam obecnie”, „niepełnosprawność nie zawsze jest przeszkodą, choć stawia bariery”, „niektórzy niepełnosprawni sami sobie narzucają ograniczenia”.

Powyższe odpowiedzi są zdecydowanie zbieżne z odpowiedziami osób biorących udział w badaniach ankietowych osób z dysfunkcją narządu słuchu i stanowią cenne uzupełnienie zaznaczonych odpowiedzi.

### 3. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną

Do wywiadu zaproszono 4 mężczyzn i jedną kobietę w wieku aktywności zawodowej, zamieszkujących miasta powyżej 100 tys. mieszkańców. 2 osoby posiadają wykształcenie zawodowe, 2 ukończyły liceum, a jedna szkołę podstawową. Spośród nich 2 pracują i wykonują pracę fizyczną z pomocą trenera pracy, 3 natomiast nie pracują, ale poszukują zatrudnienia za pośrednictwem organizacji pozarządowych.

W pytaniu dotyczącym potrzeb rozmówców względem środowiska pracy, najczęściej wymieniali wsparcie trenera pracy „nie dałbym rady bez trenera”, „trudno bez trenera”, „chciałabym, żeby zawsze był ze mną trener, wtedy jest mi łatwiej”, „żeby poznać miejsce, ludzi, żeby ktoś mi wytłumaczył, potem sam bym wiedział”, wsparcie asystenta pracy, pomoc w transporcie do i z pracy „chciałabym, żeby ktoś jeździł ze mną do pracy”, oprogramowanie dostosowane do wiedzy i umiejętności pracownika „żeby wiedziała dokładnie co mam robić” czy też brak konieczności dostosowania miejsca pracy. Zapytani o to, czy te potrzeby wynikają z niepełnosprawności, odpowiedzieli, że tak.

Kolejne pytanie dotyczyło warunków, w jakich zdecydowanie nie chcieliby pracować i rozmówcy jednym głosem uznali, że zdecydowanie nie chcieliby pracować w nocy „nie lubię w nocy, pracowałem w Mc Donald’s, nie mówili że będzie w nocy, a potem kazali i odszedłem”. Również praca na wysokości „mam lęk wysokości”, presja oraz odpowiedzialność materialna „nie lubię z pieniędzmi i nie umiem” i daleki dojazd „czasem się gubię”, „mogę dojechać autobusem tam, gdzie znam” zostały uznane za warunki, których ankietowani z tej grupy woleliby unikać.

W odpowiedzi na pytanie o czynniki, które wpływają na negatywne postrzeganie pracowników niepełnosprawnych, do najczęściej wskazywanych należą: niska wydajność i ograniczenia wynikające z niepełnosprawności „nie zawsze pracodawca wie, co mogę, czasem chce kilka rzeczy na raz, a to jest dla mnie trudne”, „nie lubię jak mnie przenoszą do innej pracy”, duża absencja chorobowa,

stereotypy, skrócony czas pracy. Rozmówcy nie zawsze odczuwali, że są odbierani negatywnie, choć padły stwierdzenia „jestem powolny i krócej pracuje”, „jak mnie przenieśli, pracowałem powoli i pracodawca był zły”.

Wg rozmówców czynniki, które utrudniają podjęcie pracy osobom niepełnosprawnym to zbyt wysokie wymagania pracodawców „nie rozumiem czasem, co mówi szefowa”, ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności „nie mogę wszędzie pracować”, „boję się nowych rzeczy i nowych miejsc”, niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, brak odpowiednich ofert pracy „chodzę na rozmowy i mnie nie przyjmują do pracy”, strach przed utratą świadczeń, brak doświadczenia zawodowego „mam małe doświadczenie i potrzebuję czasu, żeby się przyuczyć”.

W pytaniu dotyczącym najważniejszych elementów w pracy zawodowej, rozmówcy najczęściej wymieniali przyjazną atmosferę „chciałabym mieć fajnych kolegów i koleżanki z pracy”, stanowisko pracy adekwatne do posiadanych umiejętności, kwalifikacji „nie za trudną pracę”. Jedna z osób dopytana o to, czy miała taką pracę odpowiedziała, że „mam taką i lubię tam chodzić i nie mogę się doczekać tego dnia”, a inna, że chce taką „żebym wiedział, co mam robić, czuję się dobrze, gdy mnie lubią, nie lubię zmian”. Warto dodać, że zaproszone do wywiadu osoby zaznaczyły w tym pytaniu odpowiedź „samodzielność”, co pozornie może się kłócić z potrzebą wsparcia trenera pracy, ale warto wyjaśnić, że samodzielność oznacza dla nich wyjście z przestrzeni domu, spod opieki rodziców, wyjście do świata, gdzie inni pracują, zarobienie własnych pieniędzy.

#### 4. Osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu

Do wywiadu zaproszono 5 kobiet z dysfunkcją narządu słuchu, wszystkie w wieku aktywności zawodowej i zamieszkujące miasta powyżej 100 tys. Mieszkańców. Trzy panie posiadają wyższe wykształcenie, a dwie średnie. Cztery spośród nich pracuje na otwartym rynku pracy, natomiast jedna nie pracuje, ale aktywnie poszukuje zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

W zakresie dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, rozmówcy w tej grupie za najistotniejsze uznali: wsparcie towarzyszące, ale psa asystującego „głównie pomaga mi pies asystujący sygnalizujący dźwięk – on jest moimi uszami”, system komunikacji osób głuchych posługujących się językiem migowym z osobami słyszącymi oraz brak potrzeby dostosowania stanowiska pracy „nie potrzebuję dostosowania, mam aparaty i nawet nie znam języka migowego”. Podczas wywiadu osoby badane posiadające psy asystujące sygnalizujące dźwięki, potwierdziły, że bez ich pomocy nie dałyby rady efektywnie pracować „pies informuje mnie, że np. dzwoni telefon, że ktoś mnie woła”.

Warunki, w których osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu nie chciałyby pracować to przede wszystkim praca w godzinach nocnych, praca na wysokości („mam uszkodzony błędnik i zachwiania równowagi”), odpowiedzialność materialna („bałabym się spłacania obciążeń finansowych”). Jedna z osób zaznaczyła „pracę wśród dużej grupy ludzi”, ponieważ nie słyszy dobrze rozmów i nie rozumie gdy ktoś mówi „półsłówkami”.

Na pytanie dotyczące czynników wpływających na negatywne postrzeganie przez pracodawców pracowników niepełnosprawnych, osoby badane odpowiedziały w sposób zbliżony do ogółu ankietowanych w tej grupie – stereotypy, bariery komunikacyjne, ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności „niewyraźnie mówię, ciężko mnie zrozumieć”, nieznamość prawnych

aspektów zatrudniania osób niepełnosprawnych i możliwości z tego wynikających, dodatkowy urlop. W odpowiedzi na pytania uszczegóławiające zaznaczone odpowiedzi, np. czy kiedykolwiek pracodawca dał im odczuć, że są odbierani negatywnie, rozmówcy odpowiedzieli „miałam czasem wrażenie, że moja niepełnosprawność była problemem przy udzielaniu urlopu, że problemem jest krótszy dzień pracy”, „pracodawcom nie podobają się przywileje, chcieliby, żeby zostawać po godzinach”, ale pojawiła się też odpowiedź „nie czułam, wręcz przeciwnie, pracodawcy byli przychylni”.

Do najważniejszych czynników utrudniających podjęcie zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu w opinii rozmówczyń z tej grupy należą ograniczenia wynikające z niepełnosprawności („nie dostałam pracy, bo ktoś miał lepsze predyspozycje, a moje ograniczenia utrudniają”, „nie mogę zbyt długo w hałasie, bo czuję ogromne zmęczenie, bóle i zawroty głowy”), niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych („przepisy w naszym kraju są niepełnosprawne, nie zachęcają do aktywizacji zawodowej”), zbyt wysokie wymagania pracodawców („chcą żeby zostawać po godzinach”). W opinii jednej z osób pracodawcy nie lubią komplikacji, a przywileje wynikające z ustawy są dla nich ciężarem.

W ostatnim pytaniu rozmówczynie najczęściej podkreślali, że ważna jest dla nich przyjazna atmosfera, stabilność zatrudnienia, stałe zarobki oraz stanowisko adekwatne do posiadanych umiejętności, kwalifikacji. Zapytani, czy wierzą w znalezienie miejsca pracy spełniającego te warunki, lub czy pracowali w takim miejscu odpowiedzieli „taka pracę posiadam i jestem z niej zadowolona”, „można, ale nie jest to łatwe, teraz w takiej jestem, pracodawca respektuje przywileje”, „można znaleźć, siła kompetencji może przekroczyć ograniczenia”, „niepełnosprawność nie jest przeszkodą”.

Odpowiedzi rozmówców ze wszystkich grup niepełnosprawności, którzy niejako w roli reprezentantów zgodzili się na wywiad pogłębiony, stanowią dopełnienie wyników ankiet poprzez nadanie personalnego znaczenia poszczególnym odpowiedziom. Różnorodność i bogactwo wyjaśnień, opinii skłania do refleksji, że ten pracownik to konkretna osoba, która choć pewnych barier nie przekroczy z uwagi na swoje ograniczenia, to jednak potrafi docenić dobrą atmosferę w pracy i otwarcie na dialog, aby w konsekwencji stać się ważną częścią zespołu pracowników i czerpać satysfakcję z możliwości ubogacania środowiska pracy i własnego rozwoju jako człowieka i pracownika.



## 5. Dobre praktyki w zakresie wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy

### 5.1. Doświadczenia i dobre praktyki projektu „Ramowe wytyczne...”

Dokonując analizy sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku i przyczyn niskiego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zauważyć należy, że jednymi z głównych barier są obawy pracodawców związane z koniecznością przystosowania obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy do potrzeb tych osób. Przyczyną tych obaw jest zarówno przekonanie o wysokich kosztach przystosowania pomieszczeń lub stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych jak i brak specjalistycznej wiedzy w tym zakresie. Przeciwwstawienie się tym stereotypom może przełożyć się nie tylko na zwiększenie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, ale także na zwiększenie integracji społecznej osób niepełnosprawnych. Jest to szczególnie istotne, ponieważ wbrew obawom pracodawców, zapewnienie odpowiednich warunków pracy osobom niepełnosprawnym w zdecydowanej większości przypadków pokrywa się ze spełnieniem wymagań zawartych w ogólnych przepisach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, które dotyczą wszystkich pracowników, lub tylko nieznacznie wykracza poza te wymagania. Należy jednak pamiętać, że wymagania te mają charakter określenia warunków minimalnych i niezbędnych, bardzo często są zróżnicowane w zależności od obszaru ich stosowania i nie odpowiadają na wszystkie potrzeby wynikające z rodzaju niepełnosprawności. Istotnym jest także fakt, aby podejmowane w różnym zakresie działania przystosowujące obiekty, pomieszczenia czy stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych odpowiednio do specyficznych potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności pozytywnie wpływały na organizację pracy, klimat psychospołeczny oraz bezpieczeństwo wszystkich pracowników, nie tylko osób niepełnosprawnych. Z tego względu istniało silne przekonanie o konieczności poszukiwania i propagowania znanych i sprawdzonych w praktyce rozwiązań, mających duży wpływ na dostępność i bezpieczeństwo użytkowania obiektów oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Przekonanie o konieczności zmiany istniejącego podejścia znalazło się u podstaw realizacji projektu, który stworzyłby zestaw narzędzi ułatwiających projektowanie i przystosowanie obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy do specyficznych potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Takie narzędzia opracowano w ramach projektu nr POKL.01.03.06-00-070/12 pn. „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”, realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Priorytet I, Działanie 1.3, Poddziałanie 1.3.6, współfinansowanego przez Unię Europejską, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt realizowany był w partnerstwie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Celem projektu było podniesienie wiedzy i świadomości środowiska zawodowego osób niepełnosprawnych poprzez opracowanie i upowszechnienie ramowych wytycznych w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach. Projekt realizowano w okresie: 01.03.2013 r. – 28.02.2015 r. W wyniku realizacji projektu powstały następujące produkty:



1. Monografia „Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie, stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – „Ramowe wytyczne...” – stanowiąca kompendium wiedzy w zakresie zawartych w przepisach ogólnych wymagań dotyczących środowiska pracy w odniesieniu do wszystkich pracowników, jak i w zakresie opracowanych przez autorów dodatkowych wytycznych definiujących działania, których realizacja jest niezbędna do wykonywania pracy przez osoby z określoną niepełnosprawnością oraz zaleceń, których realizacja dodatkowo zwiększy ergonomię i komfort pracy osób z określoną niepełnosprawnością.
2. Płyta DVD będąca dodatkiem do „Ramowych wytycznych” i zawierająca:
  - Charakterystyki 200 przykładowych zawodów, które mogą być wykonywane przez osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Każda z charakterystyk obejmuje informacje ogólne o zawodzie, fizycznych i psychologicznych wymaganiach pracy, czynnikach utrudniających zatrudnienie oraz wskazujących możliwości wykonywania pracy w zawodzie przez osoby z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności, a także propozycje działań w zakresie przystosowania stanowisk pracy w danym zawodzie;
  - Wizualizację komputerową opracowaną z zastosowaniem technik rzeczywistości wirtualnej (VR), pokazującą przykłady przed oraz po przystosowaniu obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Merytoryczną podstawą wizualizacji były analizy i obserwacje zebrane przez autorów podczas ekspertyz w zakładach pracy. Wizualizacja komputerowa zwiększa możliwość praktycznego wykorzystania Ramowych wytycznych, stanowiąc także element weryfikujący zasadność wprowadzenia określonych modyfikacji;
  - Komputerowe narzędzie do wspomagania projektowania, oceny ergonomicznej i dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, na podstawie danych antropometrycznych;
  - Listę kontrolną do oceny środowiska pracy pod kątem dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych.
3. Publikacja „Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie, stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - Dobre praktyki” będąca uzupełnieniem publikacji „Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – Ramowe wytyczne”. W publikacji zaprezentowano przykłady dobrych praktyk dotyczących dostosowania obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy do potrzeb osób o określonej niepełnosprawności.

Kompendium wiedzy wraz dodatkowymi narzędziami jakim są „Ramowe wytyczne...” przeznaczony jest do wspierania kształtowania warunków pracy i życia osób niepełnosprawnych przez:

- pracodawców, pracowników służby bhp;
- architektów;
- doradców zawodowych;
- lekarzy medycyny pracy;
- inspektorów pracy, inspektorów sanitarnych;
- bezpośrednio osoby niepełnosprawne.

„Ramowe wytyczne...” służą pomocą jako praktyczne źródło informacji w przystosowaniu do potrzeb osób niepełnosprawnych już istniejących i funkcjonujących obiektów oraz pomieszczeń, ale mogą być także inspiracją i narzędziem do projektowania nowych, dostosowanych do specyficznych potrzeb osób niepełnosprawnych obiektów i stanowisk pracy. Problematyka przystosowania obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy przedstawiona w „Ramowych wytycznych” odnosi się pracowników z następującymi rodzajami niepełnosprawności:

- układu ruchu,
- wzroku (osoby niewidome i słabowidzące),
- słuchu (osoby głuche i słabosłyszące),
- psychiczną wynikającą z chorób psychicznych oraz wynikającą z zaburzeń ze spektrum autyzmu,
- intelektualną,
- inną (np. wynikającą z chorób układu krążenia, układu oddechowego, nerwowego, pokarmowego i moczowo-płciowego)<sup>42</sup>.

W przypadku przystosowania stanowisk pracy dla osób z niepełnosprawnością sprzężoną autorzy opracowania „Ramowe wytyczne...” zalecają łączne uwzględnienie wytycznych i zaleceń dla odpowiednich, występujących rodzajów niepełnosprawności. W „Ramowych wytycznych” uwzględniono następujące aspekty środowiska pracy:

- przystosowanie architektoniczne,
- oświetlenie i sygnalizacja wizualna,
- akustyka pomieszczeń i sygnalizacja dźwiękowa,
- pola i promieniowanie elektromagnetyczne,
- obciążenie fizyczne pracownika oraz przestrzenna organizacja stanowiska pracy,
- bezpieczeństwo użytkowania maszyn i urządzeń,
- mikroklimat,
- czynniki chemiczne,
- psychospołeczne warunki pracy.

Autorzy opracowania zwracają uwagę na duże zróżnicowanie możliwości wykonywania pracy przez poszczególne osoby niepełnosprawne. Dlatego podkreślają znaczenie indywidualnego podejścia uwzględniającego potrzeby poszczególnych osób niepełnosprawnych wynikające z rodzaju i stopnia ich niepełnosprawności. Znalazło to swoje odzwierciedlenie w opracowaniu algorytmu przedstawiającego w 6 krokach kolejne działania (operacje), które powinny być wykonane w procesie zatrudniania osoby niepełnosprawnej na określonym stanowisku. Algorytm uwzględnia dwie możliwe sytuacje:

- pracodawca zgłasza chęć zatrudnienia osoby niepełnosprawnej na konkretnym stanowisku pracy,
- osoba niepełnosprawna zgłasza chęć podjęcia pracy.

<sup>42</sup> Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych – Ramowe wytyczne, red. dr hab. Inż. Wiktor M. Zawieski, Warszawa 2014, CIOP PIB, s. 14

W algorytmie (rys. 36) uwzględniono, m. in. ocenę potencjału zawodowego osoby niepełnosprawnej zgłaszającej chęć podjęcia pracy oraz ustalenie z jakim rodzajem niepełnosprawności możliwe jest wykonywanie pracy na analizowanym stanowisku. Ogólna zasada wykonania algorytmu przedstawia się następująco:

Krok 1. Określenie rodzaju niepełnosprawności umożliwiającej wykonywanie pracy na danym stanowisku/Ocena potencjału zawodowego danej osoby niepełnosprawnej.

Krok 2. Określenie zawodu odpowiadającego wymaganiom pracy na danym stanowisku/Określenie zawodu, jaki może być wykonywany przez daną osobę niepełnosprawną.

Krok 3. Sprawdzenie zgodności wymagań pracy na danym stanowisku w odniesieniu do możliwości jej wykonywania przez daną osobę niepełnosprawną.

Krok 4. Ustalenie wytycznych dla grupy wielkiej, obejmującej zawód określony w kroku 2, który powinien być uwzględniony w przypadku zatrudnienia danej osoby niepełnosprawnej.

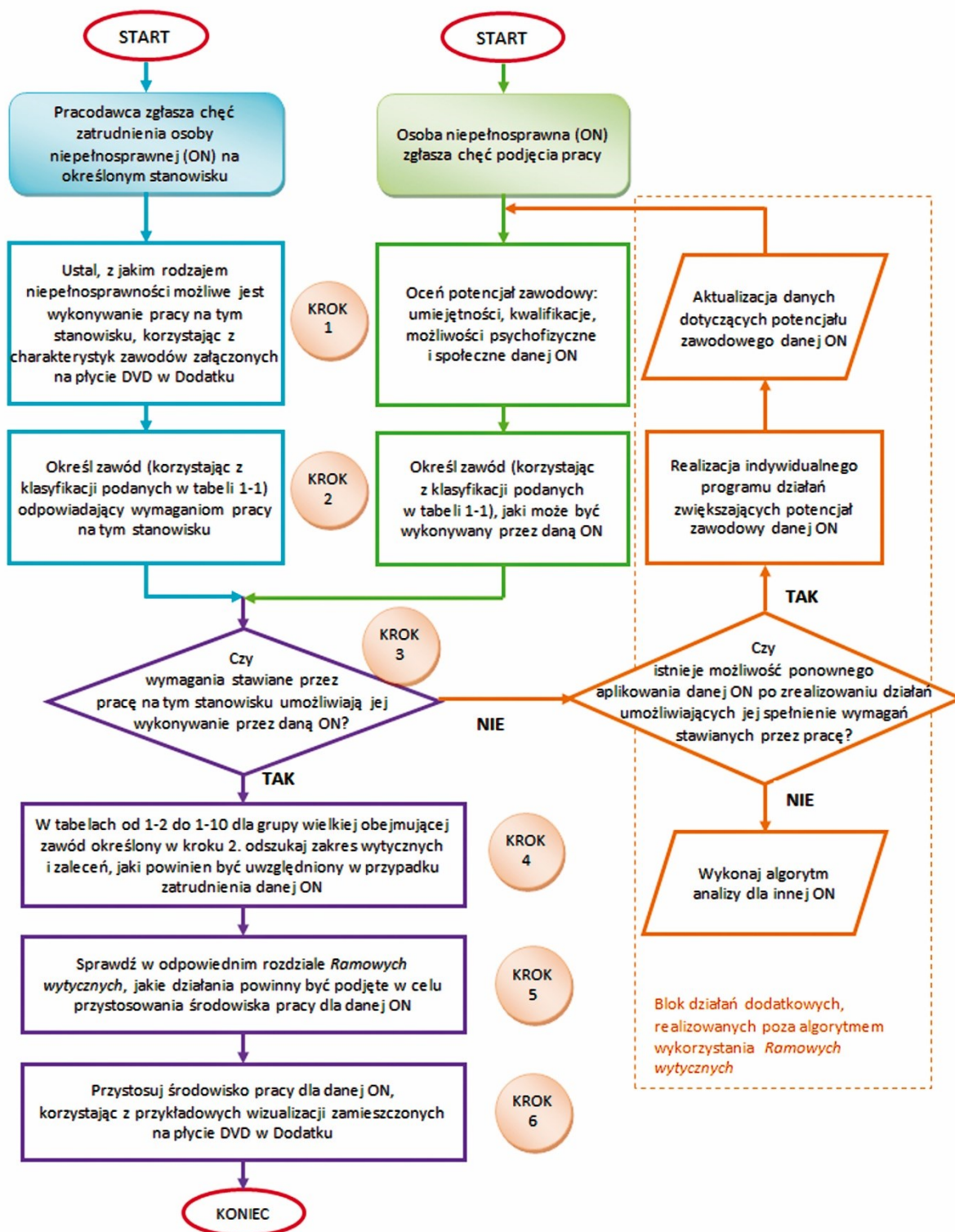
Krok 5. Określenie konkretnych działań, które powinny być podjęte w celu przystosowania środowiska pracy dla danej osoby niepełnosprawnej.

Krok 6. Przeprowadzenie działań mających na celu przystosowanie środowiska pracy dla danej osoby niepełnosprawnej, z wykorzystaniem przykładowych wizualizacji (zamieszczonych na płycie DVD - dodatek do Ramowych wytycznych)<sup>43</sup>.

Zastosowanie algorytmu pozwoli na prawidłowe określenie zawodu, który może być wykonywany przez daną osobę niepełnosprawną, i zawodu odpowiadającego wymaganiom pracy na stanowisku. Pozwoli także na określenie i dobranie odpowiednich działań w celu przystosowania obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy do specyficznych potrzeb wynikających rodzaju i stopnia niepełnosprawności.

---

<sup>43</sup> Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych – Ramowe wytyczne, red. dr hab. Inż. Wiktor M. Zawieski, Warszawa 2014, CIOP PIB, s. 17-18



Rys. 36. Przykładowy algorytm postępowania w celu przystosowania środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych z wykorzystaniem Ramowych wytycznych

## Lista kontrolna

Bardzo przydatnym narzędziem do oceny środowiska pracy osoby niepełnosprawnej jest opracowana w ramach projektu „Lista kontrolna do oceny środowiska pracy pod kątem dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych”<sup>44</sup>. Zawiera ona pytania umożliwiające ocenę czy środowisko pracy osoby niepełnosprawnej jest dostosowane do jej potrzeb wynikających z rodzaju niepełnosprawności.

Zagadnienia przedstawione w „Liście kontrolnej” odnoszą się do pracowników z następującymi niepełnosprawnościami:

- narządu ruchu,
- narządu wzroku (osoby niewidome i słabowidzące),
- narządu słuchu (osoby głuche i słabosłyszące),
- psychiczną wynikającą z chorób psychicznych oraz z zaburzeń ze spektrum autyzmu,
- intelektualną,
- wynikającą z chorób układowych (niepełnosprawności wynikających z chorób układu krążenia (I), układu oddechowego (II), układu nerwowego (III), układu pokarmowego (IV) i układu moczowo-płciowego (V)).

Pierwsza część „Listy kontrolnej” umożliwi identyfikację cech charakterystycznych analizowanej pracy, które ograniczają możliwość wykonywania danej pracy przez osobę z określoną niepełnosprawnością. W drugiej części Listy kontrolnej zostały uwzględnione następujące aspekty środowiska pracy:

- przystosowanie architektoniczne,
- oświetlenie i sygnalizacja wizualna,
- akustyka pomieszczeń i sygnalizacja dźwiękowa,
- pola i promieniowanie elektromagnetyczne,
- bezpieczeństwo użytkowania maszyn i urządzeń,
- mikroklimat,
- czynniki chemiczne,
- obciążenie fizyczne pracownika oraz przestrzenna organizacja stanowiska pracy.

## Dobre praktyki

Znakomitym uzupełnieniem „Ramowych wytycznych...” jest publikacja „Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie, stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - Dobre praktyki”<sup>45</sup> także wydana w ramach realizowanego projektu. Publikacja ta zawiera przykłady dobrych praktyk w zakresie przystosowania obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Zaprezentowane dobre praktyki opracowane zostały na podstawie analiz rzeczywistych stanowisk pracy, prowadzonych w ramach ekspertyz, oraz na podstawie przeglądu literatury i badań użyteczności urządzeń wspomagających pracę osób niepełnosprawnych. W każdym z przedstawionych w publikacji przykładów zawarto informację,

<sup>44</sup> Lista kontrolna do oceny środowiska pracy pod kątem dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych. Warszawa 2014, CIOP PIB.

<sup>45</sup> Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie, stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - Dobre praktyki, red. Zespół Działu Wydawnictw CIOP PIB, Warszawa 2014.



jakiego rodzaju niepełnosprawności dotyczy prezentowane rozwiązanie. Uwzględniono następujące takie same rodzaje niepełnosprawności jak w wyżej wymienionych narzędziach<sup>46</sup>.

Wszystkie opisy dobrych praktyk zawierają informację o problemie, którego dane rozwiązanie dotyczy, zrealizowanym rozwiązaniu i efektach jego wdrożenia.

### **Przystosowanie architektoniczne obiektów i pomieszczeń pracy<sup>47</sup>**

W zakresie przystosowania architektonicznego obiektów i pomieszczeń pracy autorzy publikacji prezentują trzy dobre praktyki dotyczące:

- 1) powtarzalnego układu funkcjonalnego na każdej kondygnacji;
- 2) kolorystycznego zróżnicowania pięter;
- 3) właściwej wysokości montowania osprzętu elektrycznego.

Powtarzalny układ funkcjonalny na każdej kondygnacji to rozwiązania dedykowane osobom z niepełnosprawnością wynikającą z chorób psychicznych, z zaburzeń ze spektrum autyzmu, intelektualnej, narządu wzroku (osoby niewidome, osoby słabowidzące), tj. osobom mającym trudności w orientacji przestrzennej w budynku i dotarciu do punktu docelowego. Wprowadzenie powtarzalnego układu pomieszczeń i podziału przestrzeni wewnętrznej budynku w postaci takich wyraźnych oznaczeń identyfikujących charakterystyczne punkty wewnątrz budynku, jak lokalna dominanta kolorystyczna, przestrzenna lub wysokościowa, wprowadzenie oznaczeń głównych ciągów komunikacyjnych i wyraźnie oznakowanych kierunków (np. drogi wyjścia). Efektem wprowadzonej praktyki jest lepsza orientacja we wnętrzu budynku, łatwiejsze dotarcie do punktu docelowego, sprawniejsze realizowanie zadań, ułatwiona komunikacja, w tym także ewakuacja.

Także, druga propozycja dobrej praktyki jaką jest kolorystyczne zróżnicowanie pięter służy ułatwieniu orientacji w budynku i lepszej identyfikacji miejsc, w których poruszają się osoby z niepełnosprawnością wynikającą z chorób psychicznych, z zaburzeń ze spektrum autyzmu, intelektualną, narządu wzroku (osoby słabowidzące). Dzięki wprowadzeniu kolorystycznego zróżnicowania pięter, przypisania danej kondygnacji określonej barwy oraz wprowadzeniu jednakowej kolorystyki elementów wyposażenia na danym piętrze (drzwi, wykładziny podłogowe, opisy pomieszczeń, barwy identyfikacyjne na podestach klatek schodowych) w znaczący stopniu poprawia orientacja wewnątrz budynku, umożliwiającą szybką identyfikację miejsca (poziomu) w budynku.

Dla osób z niepełnosprawnością narządu ruchu (kończyny górne i dolne) problemem jest utrudniony dostęp do domofonu, gniazda wtyczkowego i innego osprzętu elektrycznego oraz trudności z obsługą tego osprzętu, wynikające z umiejscowienia go zbyt wysoko lub zbyt nisko. Wpływa to negatywnie na samodzielne funkcjonowanie osób z niepełnosprawnością układu ruchu i wykonywanie przez nie pracy. Z tego względu dobrą praktyką jest umieszczenie włączników, dzwonek, domofonów, wideodomofonów i wszelkiego rodzaju urządzeń przyzywowych wewnątrz i na zewnątrz budynku na wysokości 0,9 – 1,20 m, tj. w zasięgu swobodnego dostępu zarówno osoby stojącej, jak i siedzącej na wózku inwalidzkim, oraz umieszczanie gniazd wtyczkowych na poziomie nie niższym niż 0,4 m i nie

<sup>46</sup> Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie, stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - Dobre praktyki, red. Zespół Działu Wydawnictw CIOP PIB, Warszawa 2014, s. 11-12

<sup>47</sup> Op. cit. s. 15-20



wyższym niż 1,2 m od poziomu podłogi. Efektem takiej zmiany będzie wygodne i całkowicie samodzielne korzystanie z osprzętu elektrycznego przez osoby z niepełnosprawnością układu ruchu.

### **Oświetlenie i sygnalizacja wizualna<sup>48</sup>.**

Instalacja prawidłowego oświetlenia i sygnalizacji wizualnej w bardzo dużym stopniu wpływa na poprawę funkcjonowania osób niepełnosprawnych w środowisku pracy, w szczególności dotyczy to osób z niepełnosprawnościami wynikającymi z schorzeń narządu wzroku (osoby słabowidzące) oraz wynikającej z zaburzeń ze spektrum autyzmu. Autorzy publikacji prezentują tutaj dobre praktyki z zakresu przystosowania przestrzeni obiektów i środowiska pracy poprzez:

- Zastosowanie kontrastowej barwy podłogi przed drzwiami do dźwigu kabiny osobowego oraz ścian względem drzwi;
- Zastosowanie kontrastowej barwy tablicy przyzywowej względem ściany kabiny dźwigu osobowego oraz dużych i kontrastowych oznaczeń na przyciskach;
- Zastosowanie wyświetlacza nad drzwiami do kabiny dźwigu osobowego, informującego o położeniu dźwigu za pomocą dużych i kontrastowych znaków, które można łatwo rozróżnić nawet z dużej odległości.
- Umieszczenie w widocznym miejscu na elewacji budynku tablicy informacyjnej z nazwą zakładu pracy wykonanej z zastosowaniem dużych i kontrastowych znaków.
- Umieszczenie napisów informacyjnych na drzwiach lub nad drzwiami do pomieszczeń oraz w wydzielonych strefach z zastosowaniem dużych i kontrastowych znaków.
- Zastosowanie kontrastowo oznakowanych włączników oświetlenia, elementów wyposażenia pomieszczeniu socjalnym i szatni, elementów wyposażenia stanowisk pracy oraz regałów magazynowych i ich obszarów;
- Zastosowanie kontrastowych oznaczeń na szklanych drzwiach i przegrodach;
- Zastosowanie kontrastowego zróżnicowania wyposażenia w pomieszczeniu higieniczno – sanitarnym oraz ścian i podłogi (zwiększenie kontrastu między ścianą i podłogą) na korytarzu, w strefie komunikacyjnej hali produkcyjnej, korytarzach poszczególnych pięter budynku;
- Zastosowanie kontrastowego zróżnicowania futryny i drzwi do pomieszczeń, listew przypodłogowych, barwy wykładziny na korytarzu i w pomieszczeniach;
- Zastosowanie kontrastowego oznakowania: na podłodze korytarza obrysu drzwi przy pełnym ich otwarciu, klamek oraz drzwi ewakuacyjnych;
- Zastosowanie kontrastowo oznakowanych poręczy schodów;
- Zastosowanie czytelnych znaków bezpieczeństwa dotyczących lokalizacji środków ochrony przeciwpożarowej.

W prezentacji dobrych praktyk podkreśla się znaczenie zastosowania przystosowanego do potrzeb osób niepełnosprawnych oświetlenia. W publikacji zaprezentowano przykłady:

- Zastosowania oświetlenia rozproszonego w kabinie dźwigu osobowego;
- Zastosowania płynnej regulacji strumienia świetlnego bezolśnieniowych opraw oświetlenia ogólnego;

<sup>48</sup> Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie, stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - Dobre praktyki, red. Zespół Działu Wydawnictw CIOP PIB, Warszawa 2014, s. 21-90

- Pogrupowania w sekcje bezolśnieniowe oprawy oświetlenia ogólnego z możliwością ich niezależnego włączania;
- Zastosowania świateł z roletami;
- Zastosowania włączonej na stałe oprawy oświetleniowej nad drzwiami ewakuacyjnymi;
- Zastosowania włączonego na stałe oświetlenie przedsionka, holu/korytarza wejściowego;
- Zastosowania oprawy oświetleniowej z możliwością regulacji poziomu oświetlenia oraz barwy emitowanego światła;
- Zastosowania oprawy oświetlenia miejscowego do doświetlania stanowisk pracy;
- Zastosowania automatycznego oświetlenia drzwi wejściowych do zakładu od strony zewnętrznej (do stosowania po zmroku).

Zastosowanie zaprezentowanych propozycji dobrych praktyk w zakresie oświetlenia i sygnalizacji wizualnej pozwala osobom z niepełnosprawnością narządu wzroku (zwłaszcza osobom słabowidzącym) oraz z zaburzeniami wynikającymi ze spektrum autyzmu na identyfikację wzrokową elementów otoczenia (budynków, pomieszczeń) oraz stanowiska pracy, co zwiększa możliwości samodzielnego funkcjonowania oraz poczucia bezpieczeństwa. Odpowiednie przystosowanie elementów oświetlenia ułatwia poruszanie się w przestrzeni środowiska pracy oraz wykonywanie pracy wzrokowej dla wszystkich zatrudnionych, a w szczególności dla osób słabowidzących oraz z zaburzeniami ze spektrum autyzmu. Zastosowanie dobrych praktyk w montażu tabliczek informujących o konieczności trzymania się poręczy schodów oraz zastosowaniu dwóch równoległych dróg ewakuacyjnych z pierwszego piętra i parteru dotyczy większości rodzajów niepełnosprawności.

#### **Akustyka pomieszczeń i sygnalizacja dźwiękowa<sup>49</sup>.**

Kolejna grupa prezentowanych w publikacji dobrych praktyk dotyczy akustyki pomieszczeń oraz sygnalizacji dźwiękowej. Wsparciem dla osób z niepełnosprawnością narządu słuchu (osoby głuche i słabosłyszące) będą dobre praktyki z zakresu:

- Zastosowania dźwiękowej sygnalizacji bezpieczeństwa rozszerzonej o sygnalizację świetlną;
- Zastosowania dźwiękowej sygnalizacji dostępu rozszerzonej o sygnalizację świetlną;
- Adaptacji akustycznej w pomieszczeniach pracy biurowej;
- Zastosowania aparatów telefonicznych na stanowiskach pracy wyposażonych w sygnalizację świetlną;
- Zastosowania kabin sterowniczych o dużej izolacyjności i chłonności akustycznej wnętrza.

Realizacja proponowanych rozwiązań pozwoli podnieść poziom bezpieczeństwa oraz zapewni większą samodzielność w poruszaniu się w środowisku pracy przez osoby ze schorzeniami narządu słuchu. Działania w zakresie poprawy akustyki poprawią odbiór sygnałów i informacji głosowych przez pracowników słabosłyszących korzystających z aparatów słuchowych. Kolejną dobrą praktyką w zakresie akustyki pomieszczeń i sygnalizacji dźwiękowej skierowaną do osób niepełnosprawnych ze schorzeniami narządu słuchu, narządu wzroku, niepełnosprawności wynikającej z chorób psychicznych i z zaburzeń ze spektrum autyzmu oraz intelektualne jest przydzielenie osób wspierających ich w zakresie bezpieczeństwa w przypadkach utrudniających lub uniemożliwiających

<sup>49</sup> Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie, stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - Dobre praktyki, red. Zespół Działu Wydawnictw CIOP PIB, Warszawa 2014, s. 91-116

odbiór i interpretację ostrzeżeń przekazywanych za pomocą sygnalizacji. Dobrymi praktykami z zakresu poprawy bezpieczeństwa osób niepełnosprawnych ze schorzeniami narządu słuchu i wzroku są także:

- Wózki jezdniowe wyposażone w sygnalizację dźwiękową i świetlną;
- Zastosowanie dźwiękowego i świetlnego oznakowania przejść dla pieszych w hali produkcyjnej.
- Drogi ewakuacyjne wyposażone w system DSE (Direct Sound Evacuation) dla osób niewidomych i słabowidzących.

Pozostałe propozycje dobrych praktyk w tym zakresie to:

- Zastosowanie aparatów telefonicznych wyposażonych w system pętli indukcyjnej;
- Zastosowanie stanowiska komputerowego z oprogramowaniem wspierającym obsługę komputera mową syntetyczną i alfabetem Braille'a oraz z monitorem brajlowskim;
- Wydzielenie i obudowanie strefy o wysokim poziomie hałasu.

### **Ekspozycja na pola i promieniowanie elektromagnetyczne<sup>50</sup>.**

W przypadku ekspozycji na działanie pola i promieniowania elektromagnetycznego dla osób niepełnosprawnych ze schorzeniami układu ruchu, narządu wzroku i słuchu oraz użytkowników implantów medycznych, bez względu na rodzaj niepełnosprawności autorzy publikacji proponują jako dobrą praktykę umieszczenie znormalizowanego znaku ostrzegawczego przy wejściu do pomieszczenia z separatorem magnetycznym, który jest źródłem pola magnetycznego o poziomach mogących powodować zakłócenia w funkcjonowaniu aktywnych implantów medycznych, informującego o miejscu występowania tego rodzaju zagrożenia.

### **Obciążenie fizyczne pracownika i przestrzenna organizacja stanowiska pracy<sup>51</sup>**

Dobre praktyki związane z zmniejszeniem obciążeń fizycznych pracowników oraz przestrzenną organizacją pracy skierowane są do osób z niepełnosprawnością układu ruchu (kończyn górnych lub dolnych). Ich zadaniem jest niwelowanie ograniczeń w zdolnościach (możliwościach) manualnych, ułatwienie w korzystaniu ze sprzętu biurowego czy poruszaniu się w środowisku pracy. Autorzy publikacji proponują tutaj następujące rozwiązania będące wsparciem dla osób z niepełnosprawnością narządu ruchu:

- Zastosowanie regulowanej wysokości płaszczyzny pracy;
- Dostosowanie wysokości blatu biurka do specyficznych potrzeb pracownika;
- Zastosowanie przesuwanego blatu biurka na stanowisku komputerowym;
- Zastosowanie niskich regałów na materiały i dokumenty;
- Zastosowanie przycisku o zwiększonej czułości spełniającego funkcję przycisku myszy komputerowej;
- Zastosowanie urządzeń obsługiwanych ustami, spełniających funkcje myszy komputerowej;

<sup>50</sup> Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie, stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - Dobre praktyki, red. Zespół Działu Wydawnictw CIOP PIB, Warszawa 2014, s. 119

<sup>51</sup> Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie, stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - Dobre praktyki, red. Zespół Działu Wydawnictw CIOP PIB, Warszawa 2014, s. 123 -160

- Zastosowanie wspornika kończyny górnej do pracy przy komputerze;
- Zastosowanie klawiatury umożliwiającej wygodną obsługę komputera jedną ręką lub klawiatury komputerowa obsługiwanej ustami lub ruchem głowy;
- Zastosowanie komunikacji z otoczeniem za pomocą komputera sterowanego ruchem powiek lub głowy;
- Zastosowanie krzeseł dla osób z ograniczeniami ruchu w stawach biodrowych, krzeseł ze zwiększoną liczbą regulacji, krzeseł obrotowych ze stabilną podstawą;
- Zastosowanie zabezpieczeń przed spadaniem narzędzi i przedmiotów pracy z powierzchni roboczych.

W przypadku osób z epilepsją proponuje się zastosowanie krzesła z zamontowanymi pasami podtrzymującymi pracownika podczas wykonywania czynności pracy oraz w razie ewentualnego ataku drgawek. Stanowiska pracy dla osób ze schorzeniami narządu wzroku proponuje się wyposażać w biurka z blatami o zaokrąglonych narożnikach, stosować zabezpieczenia przed spadaniem narzędzi i przedmiotów pracy z powierzchni roboczych. Dobrą praktyką jest także zastosowanie wokół stanowisk pracy posadzki wyłożonej materiałami drewnianymi lub ceramicznymi, umożliwiającymi usłyszenie upadku przedmiotu pracy lub narzędzia oraz lokalizację miejsca upadku. Dla pracowników mających trudności w korzystaniu z komputera oraz urządzeń elektrycznych znajdujących się w domu lub pomieszczeniu pracy z powodu z osłabionej siły mięśni kończyn górnych czy z innymi niepełnosprawnościami mającymi wpływ na sprawność układu ruchu proponuje się jako dobre praktyki zastosowanie specjalnej ramki wspomagającej obsługę klawiatury komputerowej oraz aktywowanie przycisków różnych urządzeń w sposób bezprzewodowy.

### **Bezpieczeństwo użytkowania maszyn i innych urządzeń technicznych<sup>52</sup>**

Dobre praktyki w zakresie bezpieczeństwa maszyn i innych urządzeń technicznych prezentują rozwiązania mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa osób niepełnosprawnych w trakcie obsługi urządzeń na stanowisku pracy lub dojścia do stanowiska pracy. Prezentowane w tej części publikacji dobre praktyki dotyczą osób z niepełnosprawnością narządu ruchu, schorzeniami narządu wzroku oraz słuchu. Realizacja zaprezentowanych rozwiązań zabezpiecza pracowników przez poślizgnięciem się, potrąceniem lub upadkiem. W tym zakresie zaprezentowano następujące dobre praktyki:

- Zastosowanie wykładzin w celu zmniejszenia możliwości poślizgnięcia się na pochyłym dojściu do stanowiska pracy;
- Zastosowanie oznakowania krawędzi podestu przy maszynie;
- Zastosowanie podestu ze schodami o kontrastowej barwie;
- Zastosowanie oznakowania przeszkody ograniczającej wysokość dojścia do stanowiska pracy;
- Wyznaczenie drogi komunikacyjnej dla ruchu pieszego i transportowego;
- Wyznaczenie miejsca do przechowywania pomocy technicznych;

Dobrą praktyką dla osób niepełnosprawnych ze schorzeniami narządu wzroku oraz narządu ruchu jest wykorzystanie urządzeń multimedialnych wspomagających prowadzenie szkoleń przez osoby niepełnosprawnej.

<sup>52</sup> <sup>52</sup> Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie, stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - Dobre praktyki, red. Zespół Działu Wydawnictw CIOP PIB, Warszawa 2014, s. 161-176.

### Mikroklimat<sup>53</sup>

Dobre praktyki w zakresie dostosowania mikroklimatu do potrzeb osób niepełnosprawnych prezentują rozwiązania, których celem jest eliminacja czynników powodujących odczuwanie dyskomfortu cieplnego, złego samopoczucia oraz zmniejszenia koncentracji podczas wykonywania pracy przez osoby niepełnosprawne. Dotyczy to w szczególności osób, u których mogą występować zaburzenia prawidłowego funkcjonowania układu termoregulacji wynikające z dysfunkcji układu ruchu, chorób wewnętrznych czy neurologicznych, jak również związane z przyjmowaniem leków wpływających na układ termoregulacji (np. u osób z niepełnosprawnością intelektualną bądź wynikającą z chorób psychicznych czy z zaburzeń ze spektrum autyzmu). Prezentowane dobre praktyki w zakresie dostosowania mikroklimatu to:

- Dostosowanie temperatury otoczenia do indywidualnych potrzeb pracownika;
- Zastosowanie systemu nawiewno-wyciągowego kontrolującego temperaturę w hali produkcyjnej;
- Wykorzystanie nadmiarowego ciepła generowanego w komorze sprawdzania silników;
- Zmodyfikowanie urządzeń klimatyzacyjnych
- Zastosowanie systemu klimatyzacji i wentylacji umożliwiającego równomierne schładzanie/ogrzewanie powietrza w całym pomieszczeniu.
- Zastosowanie indywidualnego podejścia do obliczania wskaźników obciążenia termicznego – bezpośredni pomiar wartości tempa metabolizmu;
- Zastosowanie ochrony przed bezpośrednim kontaktem z gorącymi powierzchniami.

### Organizacja pracy i obciążenie psychiczne<sup>54</sup>

Prezentowane działania w zakresie dobrych praktyk dotyczących organizacji pracy i obciążeń psychicznych to bardzo szeroki wachlarz propozycji. Każda z proponowanych dobrych praktyk opowiada na konkretne zapotrzebowanie osób niepełnosprawnych wynikające z rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Prezentowane dobre praktyki starają się rozwiązywać konkretne problemy osób niepełnosprawnych oraz wspierać rehabilitację zawodową i społeczną. Wśród zaprezentowanych praktyk warto zwrócić uwagę na:

- Działalność edukacyjną osób niepełnosprawnych oraz indywidualne plany działania dotyczące edukacji;
- Korzystanie z usług koordynatorów ds. zatrudnienia;
- Stosowanie niedyskryminujących nazw stanowisk pracy oraz kampanie antydyskryminacyjne;
- Prowadzenie grupy wsparcia oraz warsztatów kompetencji społecznych;
- Dostosowanie rodzaju wykonywanych czynności do specyficznych potrzeb pracownika;
- Stosowanie możliwości dłuższej adaptacji zawodowej i społecznej;
- Brak „dress-codu” wśród pracowników na wyższych szczeblach;

<sup>53</sup> Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie, stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - Dobre praktyki, red. Zespół Działu Wydawnictw CIOP PIB, Warszawa 2014, s. 177 -188.

<sup>54</sup> Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie, stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - Dobre praktyki, red. Zespół Działu Wydawnictw CIOP PIB, Warszawa 2014, s. 189-216



- Stosowanie skróconego czasu pracy biurowej w okresie jesienno-zimowym;
- Obecność ratownika przedmedycznego na każdej zmianie roboczej;
- Zastosowanie rysunkowej instrukcji udzielania pierwszej pomocy przy każdej apteczce wraz z numerem telefonu kompetentnej osoby;
- Pomoc w prowadzeniu otwartej galerii „rzeczy różnych”;
- Obecność „męża zaufania” w zespole pracowniczym;
- Stosowanie elastycznego czasu pracy;
- Szkolenia pracowników i menadżerów w zakresie zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy oraz szkolenia pracowników w zakresie wdrażania do pracy osób niepełnosprawnych;
- Obecność tłumacza języka migowego lub korzystanie z jego usług online, kursy języka migowego dla pracowników;
- Umożliwienie zapoznania się z zakładem pracy;
- Zbiór dokumentów i materiałów dotyczących przedsiębiorstwa przygotowywany w formie dostosowanej do indywidualnych potrzeb pracownika.
- Stosowanie komputerowego systemu informacyjnego;
- Współpraca przy zatrudnieniu osób niepełnosprawnych ze stowarzyszeniami oraz organizacjami działającymi na rzecz określonej grupy osób niepełnosprawnych;
- Unikanie specjalnego traktowania pracowników z chorobami psychicznymi.

## 5.2 Standardy dostępności budynków - Koncepcja projektowania uniwersalnego

Dostrzegając potrzebę propagowania dobrych praktyk w zakresie dostępności przestrzeni publicznej oraz obiektów i pomieszczeń Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa wydało poradnik „Standardy dostępności budynków dla osób z niepełnosprawnościami” uwzględniający koncepcję projektowania uniwersalnego. Celem publikacji poradnika jest wskazanie odpowiednich rozwiązań w zakresie kompleksowego dostosowania projektowanych budynków do zróżnicowanych potrzeb ich użytkowników, mając na uwadze zasady „projektowania uniwersalnego”, a także uwrażliwienie obecnych, jak i przyszłych architektów, inżynierów budownictwa, pracowników administracji architektoniczno-budowlanej oraz wykonawców na potrzeby osób z różnym rodzajem niepełnosprawności. Jest on odpowiedzią na rosnące zapotrzebowanie związane z postępującymi procesami demograficznymi, których efektem jest starzenie się polskiego społeczeństwa.<sup>55</sup> Poradnik dostarcza narzędzi umożliwiających wdrażanie zasad projektowania dla wszystkich użytkowników, w szczególności osób z niepełnosprawnościami. U podłoża powstania poradnika stoi koncepcja projektowania uniwersalnego rozumianego jako projektowanie produktów, środowiska, programów i usług w taki sposób, by były użyteczne dla wszystkich w możliwie największym stopniu, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania<sup>56</sup>. Projektowanie uniwersalne jest strategicznym podejściem do planowania i projektowania zarówno produktów, jak i odpowiedniego

<sup>55</sup> Standardy dostępności budynków dla osób z niepełnosprawnościami. Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa, Warszawa 2017, s. 4

<sup>56</sup> Standardy dostępności budynków dla osób z niepełnosprawnościami. Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa, Warszawa 2017, s. 5



otoczenia, mających na celu promowanie społeczeństwa włączającego wszystkich obywateli oraz zapewniającego im pełną równość oraz możliwość uczestnictwa w życiu społecznym. Poradnik zawiera wskazówki i opis standardów projektowania: stanowisk postojowych, budynków, wnętrz. Wzbogacony jest także przykładami dobrych praktyk w zakresie projektowania uniwersalnego.

### 5.3 Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy

Podstawowym dokumentem mówiącym o równym traktowaniu w zatrudnieniu jest Kodeks pracy (rozdz. IIa). Podkreśla on, że pracownicy powinni być równo traktowani bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zarządzanie różnorodnością to strategia zarządzania personelem, która zakłada, że każdy człowiek w miejscu pracy ma prawo do równego traktowania. Zarządzanie różnorodnością to dostrzeganie zróżnicowanego potencjału pracowników, wykorzystywanie go na korzyść organizacji. Przejawia się to m. in. w takich działaniach pracodawców jak: poszukiwanie pracowników wśród grupy osób zagrożonych wykluczeniem na rynku pracy czy osób niepełnosprawnych.

Do dobrych praktyk w zakresie zarządzania różnorodnością należy na przykład:

- **posiadanie procedur antydyskryminacyjnych w firmie** - zbiór czytelnych zasad odpowiedniego postępowania w firmie, w tym dobrych zwyczajów i praktyk we wzajemnych kontaktach, wskazanie zachowań uważanych przez pracodawcę za naganne czy określenie sposobu reagowania na przypadki mobbingu lub dyskryminacji. Taki "kodeks etyczny" może być elementem treści regulaminu pracy czy układu zbiorowego pracy bądź stanowić osobny dokument, z którym pracownik zostanie zapoznany;
- **przejrzystość i oparte na obiektywnych miernikach wynagrodzenia pracowników** - Artykuł 183c Kodeksu pracy mówi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Zasada ta obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Zasadę równego traktowania pracowników w kwestii wynagrodzeń zawiera również prawo wspólnotowe. Artykuł 157 Traktatu o funkcjonowaniu UE (141 TWE) stanowi, iż każde państwo członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.
- **elastyczne formy zatrudnienia** to z kolei odpowiedź na potrzeby różnych pracowników np. osób niepełnosprawnych czy opiekujących się dziećmi albo innymi członkami rodziny. Elastyczny model pracy pozwala na dopasowanie zatrudnienia do konkretnej potrzeby pracodawcy jak również wychodzi naprzeciw specyficznym sytuacjom życiowym pracownika. Istnieje wiele form zatrudnienia, które odpowiadają idei elastyczności pracy. Należą do nich między innymi:
  - ✓ terminowe umowy o pracę,
  - ✓ zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy,

- ✓ zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umowa zlecenie, umowa o dzieło, kontrakty menedżerskie,)
- ✓ praca na zastępstwo,
- ✓ praca tymczasowa,
- ✓ telepraca.

Elastyczność może przejawiać się także w systemach i rozkładach czasu pracy. Przykładowo będą to:

- ✓ ruchomy czas pracy,
- ✓ indywidualny rozkład czasu pracy,
- ✓ system pracy „weekendowej”,
- ✓ system „skróconego tygodnia pracy”.

#### 5.4 Nowe technologie w obszarze wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy

Wykorzystanie nowoczesnych technologii jest dla osób niepełnosprawnych szansą na włączenie się w życie społeczne, w tym zawodowe. Nowoczesne urządzenia ułatwiają pokonywanie barier, minimalizują wykluczenie społeczne. Rozwój technologii wpływa w sposób znaczący na zminimalizowanie trudności osób niepełnosprawnych w dostępie do edukacji, nauki i kultury, a więc w dostępie do informacji. Dostęp do informacji to też zmniejszenie poczucia izolacji i dyskryminacji. Tym bardziej, że osoby niepełnosprawne należą do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Ponadto nowoczesne technologie (m. in. elektronika, media, specjalistyczny sprzęt i oprogramowanie) to dla dzisiejszego pracownika, w szczególności osoby niepełnosprawnej przedłużenie jego zmysłów. Dlatego też nowoczesne technologie które powinno być powszechnie wykorzystywane w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Środowisko pracy to obszar, na którym styka się wiele elementów. Poza przestrzenią, w której odbywa się praca oraz samym wyposażeniem stanowiska pracy jest to także przedmiot pracy. Dla osób niepełnosprawnych ważne są także związki pracownika z otoczeniem, a więc z innymi ludźmi. W pracy oraz poza nią osoby niepełnosprawne korzystają z różnego rodzaju technologii, które można podzielić na te powszechnego użytku oraz technologie wspomagające (asystujące). Do tych pierwszych należą te urządzenia, które powstały dla ogółu użytkowników. Drugie to te, które przeznaczone są dla osób z różnym rodzajem niepełnosprawności. Sytuacją coraz bardziej powszechną jest to, że technologie wspomagające są integralną częścią powszechnego użytku, co zresztą jest zgodne z zasadami uniwersalnego projektowania. Istnieje całe spektrum technologii wspomagających czyli różnych urządzeń i programów, które umożliwiają osobom z różnymi niepełnosprawnościami sprawne funkcjonowanie. Poniżej wymieniono te najczęściej stosowane:

##### Komputery

Podstawowym narzędziem wykorzystywanym w pracy przez osoby pełnosprawne, a także niepełnosprawne jest komputer. Komputer w sposób zasadniczy przyczynia się do umocnienia pozycji osób niepełnosprawnych na wielu płaszczyznach, w tym oczywiście również zawodowej. W przypadku stanowiska pracy biurowej to właśnie komputer stanowi podstawowe narzędzie pracy.

Badania wskazują, że osoby z różnego rodzaju niepełnosprawnością preferują zazwyczaj te same przeglądarki internetowe, czy platformy systemowe, co osoby pełnosprawne. Osoby niepełnosprawne mogą korzystać ze standardowych komputerów, które wyposażone są ewentualnie w dodatkowe oprogramowanie i specjalistyczne urządzenia. Zapewnienie dostępności stron www dla osób niepełnosprawnych powinno opierać się na wytycznych dla dostępności treści internetowych wg Web Content Accessibility Guidelines<sup>57</sup>.

## Telefony

Kolejnym powszechnym urządzeniem, używanym niemal przez wszystkich, jest telefon – zarówno urządzenie, jak i oprogramowanie, ma spełniać wiele funkcji i nie służyć tylko do dzwonienia. Smartfon czy iPhone to telefony, które na równi traktują dzwonienie, wysyłanie zdjęć na Facebooka, oglądanie filmów, prowadzenie osobistego dziennika, sprawdzanie pogody, robienie notatek, planowanie dnia, monitorowanie wysiłku, czy stanu zdrowia, ale także wiele innych przydatnych np. w pracy funkcji.

Dzięki zainstalowanym aplikacjom mówiącym telefon komórkowy służy np.: osobom niewidomym do słuchania rozmaitych treści. Dyktafon daje możliwość nagrywania, zaimplementowana mowa syntetyczna powoduje, że dla osób niewidomych dostępne jest wiele różnych funkcji. Producenci sprzętu elektronicznego (telefonów) dostosowują się do możliwości i potrzeb osób ze specyficznymi potrzebami komunikacyjnymi. Przykładem tego mogą być proste telefony komórkowe firmy Emporia, reklamowane jako „telefony dla seniorów” nie mające zbyt wielu funkcji, ale za to ogromne „przyjazne” ekrany i duże, poręczne, podświetlane klawisze.

## Oprogramowanie asystujące/wspomagające

Obecnie istnieje wiele programów i aplikacji, które pozwalają korzystać z komputera czy telefonu osobom niepełnosprawnym o specyficznych potrzebach. Oprogramowania zapewniają pełne udźwiękowienie systemu operacyjnego, aplikacji Office, stron internetowych, poczty elektronicznej i wielu innych aplikacji, które mogą być przydatne w pracy. A jakość głosu w syntetyzatorach mowy jest dzisiaj porównywalna z mową ludzką.

Poszerzenie wiedzy, szkolenie czy odczyt różnych informacji możliwy jest dzięki urządzeniom do odczytu książek mówionych. Ze względu na to, że urządzenia te są małe i przenośne można z nich korzystać w wielu miejscach. Urządzenia są wyposażone w głośniki, a także wyjścia słuchawkowe. Przetwarzają dokumenty w różnych formatach, nawet mogą posiadać radio oraz Bluetooth, pamięć wewnętrzną, czy wejście na karty SD. Do technologii powszechnego użytku, które są stosowane np. przez osoby wspierające się językiem migowym, należą różnego rodzaju komunikatory, które pozwalają przekazywać wiadomość na odległość. Podobnie wykorzystywane są czytniki, którymi z powodzeniem posługują się np. osoby z dysleksją. Osobie niewidomej i słabo widzącej dostęp do informacji pisanej; przetwarzanie tej informacji ułatwia wiele urządzeń, które powinny stanowić element wyposażenia stanowiska pracy. Wśród nich należy wymienić: urządzenia lektorskie. Urządzenia te zaprojektowane dla osób słabo widzących i niewidomych, czytające dowolny tekst, wyposażone są w funkcje multimedialne. Po podłączeniu do internetu udostępniają obsługę poczty

<sup>57</sup> <https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/>

elektronicznej oraz przeglądanie stron internetowych. Posiadają klawiaturę z oznaczeniami brajlowskimi, która po zainstalowaniu dodatkowych sterowników może współpracować z każdym komputerem posiadającym system operacyjny Windows oraz z modułem Bluetooth.

Osobom niewidomym sterowanie i kontrolę programem ultradźwiękowym, komputerem lub innymi urządzeniami zapewniają monitory brajlowskie. Z wyglądu przypominają grubą linijkę położoną obok klawiatury komputerowej. Stąd potoczna nazwa -"linijka brajlowska". Po podłączeniu do urządzenia (telefonu, komputera) użytkownik otrzymuje na linijce brajlowskiej informacje wyświetlane brajlem.

Urządzenie, w połączeniu ze smartfonem lub iPhone'm może posiadać wiele różnych funkcji: notatnika, podręcznej biblioteki książek, odtwarzaczy plików, poczty elektronicznej, książki adresowej, kalkulatora, listy zadań, dyktafonu i innych. Urządzeniem sprzyjającym sprawnej komunikacji między pracownikiem niewidomym, a jego pełnosprawnymi współpracownikami mogą być notatniki brajlowskie. Widzący mają smartfony i tablety, czyli małe komputerki mieszczące się na dłoni, a niewidomi brajlowskie notatniki. Są to właściwie przenośne komputery wyposażone w klawiaturę brajlowską. Dzięki nim osoby niewidome lub niedowidzące wykonują wszystko to co osoby widzące. Mogą sporządzić notatki, napisać tekst, następnie je odsłuchać lub przeczytać. Funkcje, które posiadają notatniki umożliwiają dokonanie transferu danych z komputera, za pomocą łącza USV lub Bluetooth. Ich funkcje mogą być jeszcze szersze: dają możliwość osobom niewidomym korzystania z poczty czy Internetu.

W pracy zawodowej – biurowej, mogą wspierać osobę niewidomą również inne maszyny brajlowskie, które dzięki rozbudowanym funkcjom mogą służyć jako drukarka lub notatnik. Urządzenia mogą tłoczyć grafikę drukując wypukłe rysunki, wykresy, czy schematy. Korzystający z drukarek ma do dyspozycji funkcjonalne oprogramowanie umożliwiające edycję i wydruk brajla oraz konwersję pisma drukowanego na brajla i odwrotnie. Programy zapewniają dostęp do szerokiej liczby języków i form graficznych, nawet nutowych, czy matematycznych.

Przydatnym rozwiązaniem dla osób niewidomych są odtwarzacze z dyktafonem. Mogą odtwarzać książki audio, w różnych formatach, w tym w formatach tekstowych. Skanują dowolny tekst i po wkopiowaniu do urządzenia mogą go odtwarzać w dowolnej chwili, bez potrzeby uruchamiania komputera.

W codziennej pracy konieczne jest korzystanie z książek, gazet, czytanie tekstów mających małą czcionkę, takich, jak np. etykiety. Warto zwrócić uwagę na różne pomoce optyczne, które oferuje rynek. Dostępnych jest coraz więcej doskonalszych pomocy optycznych. Lupy elektroniczne, mini powiększalniki, a także oprogramowanie powiększające tekst i obraz na ekranie stanowią znakomitą pomoc dla osób słabowidzących. Urządzenia te mają zastosowanie w różnych warunkach i przy różnych wadach wzroku. Elektroniczne lupy poprawiają zdecydowanie komfort pracy pozwalając na samodzielne czytanie i pisanie. Dzięki możliwości regulacji powiększenia i uzyskania odpowiedniej ostrości są wykorzystywane przez osoby z różnym rodzajem i zakresem niedowidzenia. Urządzeniem, które ma większe rozmiary, wymaga współpracy z monitorem telewizyjnym, komputerem lub laptopem są powiększalniki. Niektóre z nich po dołączeniu oprogramowania dają dostęp do wielu zaawansowanych funkcji.

Skanowanie faktur, pism, czasopism oraz książek nie stanowi dzisiaj problemu dla osoby niedowidzącej. Ciekawym rozwiązaniem są skanery ręczne, umożliwiające skanowanie np. napisów

na tabliczkach w sklepach, czy przystankach komunikacyjnych. W pełni dostępne są ponadto urządzenia lektorskie, programy rozpoznające znaki.

### **Pomoce służące orientacji przestrzennej**

Nowoczesne technologie wspomagają również osoby niewidome w przemieszczaniu się i orientacji przestrzennej. Tradycyjna biała laska jest dzisiaj urządzeniem coraz rzadziej używanym. Zastąpiła ją laska, która przy pomocy fal ultradźwiękowych pomaga ocenić odległość od przeszkody. Pomaga zlokalizować drzwi czy przejść przez tłum ludzi.

Osoba niewidoma ma do dyspozycji specjalne urządzenia GPS, które przekazują informacje głosowe o aktualnym miejscu pobytu oraz trasie. Jednocześnie pozwalają na zapisywanie tras np. z domu do pracy, a nawet automatycznie rozpoznają tryb poruszania: samochód, tramwaj, czy pieszo. Posiadają informacje o mijanych punktach: przystankach komunikacji miejskiej, budynkach użyteczności publicznej, placach czy ulicach. Umożliwiają tworzenie własnych punktów. Mogą pełnić rolę przewodników. Wiele programów nawigacyjnych tworzonych jest z myślą właśnie o osobach niewidomych i słabowidzących. Aplikacją używaną przez osoby niewidome, a będącą w powszechnym użytku, jest program MPK dostępny w sklepie PLAY. Aplikacja obsługuje wiele polskich miast, Można sprawdzić rozkład jazdy z konkretnego przystanku i przejazd konkretnej linii. Ciekawą aplikacją jest również „jak dojadę”, która podpowiada jak dotrzeć z jednego punktu do drugiego punktu. W poszczególnych miastach np. w Warszawie są też aplikacje skierowane dla jej mieszkańców (np. „Wirtualna Warszawa” program skierowany do turystów i osób niewidomych, czy „TramBus”).

### **Urządzenia wspierające słyszenie**

Nowoczesne technologie ułatwiają osobom niesłyszącym i słabo słyszącym przełamanie własnych ograniczeń oraz zmniejszają bariery komunikacyjne. Wiele możliwości w tym zakresie, podobnie jak w przypadku osób innymi niepełnosprawnościami, daje internet, poczta elektroniczna, telefony komórkowe (sms). Jest jednak wiele urządzeń, które są szczególnie przeznaczone do tej grupy osób i opierają się m.in. na komunikatach świetlnych oraz powiadomianiach za pomocą wibracji.

Podstawowym urządzeniem wspomagającym komunikację osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu jest aparat słuchowy. Różne aparaty słuchowe działają w różnych środowiskach dźwiękowych. Ich wybór zależy od funkcji, którą osoba niepełnosprawna pełni w życiu, w tym od aktywności i miejsca pracy. Osoby aktywne zawodowo i towarzysko, potrzebują aparatów o innych parametrach, niż te pozostające w cichym otoczeniu domowym.

Systemem wspomagającym słyszenie są pętle indukcyjne transmitujące sygnał bezpośrednio do aparatów słuchowych. Istnieją również przenośne pętle indukcyjne, które mogą być noszone na szyi. Obsługują takie urządzenia jak telewizor, komputer czy telefon komórkowy. Istnieją również systemy indywidualne (system FM), które wspomagają słyszenie w trudnych warunkach akustycznych i są bardzo pomocne, gdy między osobą mówiącą a osobą z niedosłuchem jest duża odległość, jednocześnie w odbiorze przeszkadzają różne zakłócenia (hałas, szum, czy pogłos). Takie urządzenia mogą być przydatne np.: w salach konferencyjnych. Przekazują sygnał drogą radiową. Mogą być również podłączone bezpośrednio do komputera, dyktafonu, czy telefonu komórkowego.



Również inne rozwiązania technologiczne wspomagają osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu w codziennym funkcjonowaniu np. czujniki dzwonka do drzwi, czujniki rozpoznające dzwonek telefonu stacjonarnego, pagery informujące o sygnałach ostrzegawczych, zegary alarmowe, budziki, sygnalizatory świetlne informujące o rodzaju alarmu za pomocą kolorowych diod, czujniki magnetyczne informujące o np.: otwarciu drzwi.

### 5.5 Analiza stosowanych praktyk – perspektywa pracodawcy

W badaniu jakościowym wzięło udział 20 przedsiębiorców reprezentujących wybrane województwa. Wśród badanych przedsiębiorstw znajdowały się Zakłady Pracy Chronionej, Zakłady Aktywności Zawodowej, przedsiębiorstwa z otwartego rynku pracy oraz sektor administracji publicznej.

W analizowanych przedsiębiorstwach zatrudnia się różną liczbę osób niepełnosprawnych. Osoby te stanowią od kilku do nawet 90% pracowników. Osoby te mają także różne rodzaje niepełnosprawności: wzrokową, ruchową, słuchową oraz intelektualną, zajmują przeróżna stanowiska, od pracowników fizycznych na ochronie, produkcji, pracowników księgowości, działach marketingowych po stanowiska kierownicze. Pracownicy ci posiadają w większości umowy o pracę na czas nieokreślony, lub w zależności od realizowanego projektu umowy na czas określony zdarzają się także umowy cywilno-prawne. Wymiar czasu pracy też jest różny, przeważnie osoby niepełnosprawne w analizowanych przedsiębiorstwach zatrudniane są w pełnym wymiarze czasu pracy.

Osoby niepełnosprawne mogą liczyć na dodatkowe wsparcie w przedsiębiorstwie, które polega na pomocy psychologa, lekarza, usługi masażysty, dofinansowanie do leków, dodatkowe szkolenia itp.

„Z uwagi na to, że posiadamy status zakładu pracy chronionej dysponujemy zakładowym funduszem rehabilitacji osób niepełnosprawnych, z którego pracownicy bardzo chętnie korzystają i w ramach tego funduszu finansowane są leki, turnusy rehabilitacyjne, leczenie specjalistyczne, zapewniamy też w ramach podpisanej umowy na zapewnienie doraźnych specjalistycznej opieki medycznej dostęp do placówek medycznych dla naszych pracowników.”

#### Korzyści

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych przynosi wiele korzyści. Wśród najważniejszych przedstawiciele badanych przedsiębiorstw wymieniają oprócz korzyści finansowych zaangażowanie pracownika w działalność firmy i szeroko pojętą aktywizację osób niepełnosprawnych, nie tylko zawodową, ale i społeczną.

„Korzyści finansowe, to sprawa dość oczywista, ale prócz tego jesteśmy firmą, dla której zarządzanie różnorodności jest bardzo ważne, więc na pewno sygnały, jakie otrzymujemy od naszych pracowników, od osób, które zarządzają naszymi zespołami, mówią o tym, że kontakt z osobami niepełnosprawnymi jest dla nich bardzo istotny, uwrażliwia ich na sprawy społeczne, mają poczucie, że oni w sposób aktywny włączają się tak naprawdę w aktywizację tego środowiska, przyczyniają się do niej.”

#### Współpraca przedsiębiorców z innymi podmiotami



Celem stworzenia miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych analizowane podmioty współpracowały z różnymi instytucjami. W głównej mierze korzystano ze wsparcia Powiatowych Urzędów Pracy oraz organizacji pozarządowych zajmujących się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych.

Współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy polegała na pozyskiwaniu pracowników na staże oraz pozyskiwaniu dofinansowania na doposażenia stanowiska pracy.

„Współpracujemy z PUP, ponieważ są u nich czasami osoby niepełnosprawne i czasami urząd potrzebuje pomocy a czasami my. Jeżeli chodzi o takie osoby zarejestrowane to kontakt jest, natomiast ludzie sobie różnie te tematy załatwiają. Ze współpracy z PUP jestem zadowolona, mam to u nas w mieście na wyciągnięcie ręki i jak mam jakieś problemy to rozwiązujemy, tak jestem zadowolona.”

„Za każdym razem korzystamy z powiatowego urzędu pracy. Jak już wiemy, że chcemy kogoś zatrudnić, mamy pozytywne rozpatrzenie wniosku, składamy zapotrzebowanie do urzędu pracy, urząd pracy przysyła na rozmowy kwalifikacyjne osoby niepełnosprawne, które mogłyby podjąć pracę i wtedy my wybieramy tą osobę. Oceniam tą współpracę bardzo dobrze.”

Przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych korzystano także z pomocy organizacji pozarządowych takich jak Polski Związek Niewidomych czy Fundacja Aktywizacja.

„Organizacja pozarządowa składała wniosek unijny i wtedy przyjmowaliśmy osoby niepełnosprawne na staże.”

Osoby niepełnosprawne zatrudniane były także we współpracy z Zakładem Aktywności Zawodowej.

„Mamy taką jedną osobę (z ZAZ), w tamtym roku przyjęliśmy ją i to oni zabiegali, żeby przyjąć kogoś do pracy, żeby tą osobę nauczyć takiej obowiązkowości, bo mimo, że oni uczą w swojej placówce i rzeczywiście, to był strzał w dziesiątkę.”

Przedsiębiorców zapytano także o oczekiwane formy wsparcia podczas zatrudniania osób niepełnosprawnych. Zdaniem respondentów kluczowe są kwestie doradztwa w zakresie zatrudnienia tych osób.

„Dobrze by było mieć możliwość skonsultowania, w jakim zakresie przy takim schorzeniu potrzebne jest to dostosowanie. W mojej ocenie akurat to troszeczkę u nas szwankuje, nie u nas w organizacji, tylko generalnie, że pracodawcy często mają problem z określeniem, co w przypadku danego schorzenia jest pracownikowi potrzebne.”

„Myślę, że jako pracodawca zatrudniając osobę niepełnosprawną powinienem dostać pakiet informacji o tym, jakiego wsparcia potrzeba.”

## Koszty

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych wiąże się z pewnymi kosztami dla pracodawcy. Stanowisko pracy trzeba dostosować do rodzaju niepełnosprawności pracownika. Badani przedsiębiorcy korzystali z dofinansowania w tym z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Powiatowych Urzędów Pracy.

Przedsiębiorcy zadeklarowali, że byliby w stanie ponieść koszty rzędu od 10 do 90 tysięcy, aby dostosować stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

## Dobre praktyki

Przykładem dobrych praktyk w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych jest równe traktowanie wszystkich pracowników, stwarzanie pozytywnej atmosfery w przedsiębiorstwie. Ta kwestia została podkreślona przez wszystkich pracodawców. Istotne są także inne elementy jak wsłuchiwanie się w zgłaszane potrzeby osób niepełnosprawnych podczas dyskusji.

Kolejnym przykładem jest systematyczność zatrudniania osób niepełnosprawnych.

„Staramy się, co roku przynajmniej zatrudnić jedną osobę niepełnosprawną.”

W jednym z przedsiębiorstw zastosowano audiodeskrypcję biura dla osób niewidomych. Osoby z niepełnosprawnością wzrokową mogą za pomocą słuchu dowiedzieć się, co w danym pomieszczeniu się znajduje.

## 6. Założenia do modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy

Opracowany w ramach projektu model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy będzie zawierał zasady postępowania w procesie **stworzenia optymalnego dla osoby niepełnosprawnej środowiska pracy**, w tym metody do oceny fizycznych i psychospołecznych warunków pracy, oraz narzędzia wspomagające przystosowanie środowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością. Przy opracowywaniu metod i narzędzi wykorzystane zostaną wyniki projektu pn. "Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach" (POKL).

Zasady postępowania w celu dostosowania środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych obejmować będą zarówno fizyczne elementy stanowiska pracy, ich dostępność oraz możliwość wykorzystania pomocy technicznej, a także środowisko pracy (dostosowanie warunków m.in. oświetlenia, akustycznych, mikroklimatu) i psychospołeczne wymagania pracy. Szeroki wachlarz możliwości zapewni dostosowanie środowiska pracy i wprowadzenie zmian, które wymagają nakładu finansowego, a także zmian organizacyjnych.

Zasadniczymi komponentami opracowanego modelu wsparcia będą:

### 1. Dokument strategiczny "**Mapa drogowa wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy**",

Dokument ten będzie syntetycznie i w przyjazny dla odbiorców sposób przedstawiał zasady postępowania ukierunkowane na dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. W szczególności dokument zawierał będzie:

- Zbiór rozwiązań i instrumentów z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych;
- Opis potrzeb i barier w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych;
- Dobre praktyki ilustrujące przykłady technicznych i organizacyjnych rozwiązań dostosowujących środowisko pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych;
- Opisy i metody zastosowania narzędzi opracowanych w projekcie;
- Informacje dla pracodawcy na temat możliwych źródeł finansowania działań dostosowujących środowisko pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Przedstawione w dokumencie zasady postępowania i działania niezbędne dla zapewnienia bezpiecznego i odpowiedniego środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych będą uwzględniały rodzaj niepełnosprawności (ruchowa, wzrokowa, słuchowa i intelektualna) jak i specyfikę rynku pracy.

### 2. Narzędzia operacyjne wspomagające pracodawców w organizacji środowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, w tym:

- **4 poradniki** nt. dostosowania środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych, z niepełnosprawnością narządu ruchu, narządu wzrok, narządu słuch i niepełnosprawnością intelektualną.

Przeznaczone w głównej mierze dla pracodawców ale możliwe do wykorzystania również przez osoby niepełnosprawne poszukujące pracy. W poradnikach omówione zostaną kwestie specyficznych potrzeb wynikających z rodzaju niepełnosprawności oraz przedstawione zostaną aspekty kształtujące bezpieczne i przyjazne środowisko pracy w odniesieniu do specyficznych potrzeb wynikających z różnych rodzajów niepełnosprawności. Uwzględnione zostaną zarówno fizyczne elementy stanowiska pracy, ich dostępność oraz możliwość pomocy wykorzystania pomocy technicznych, a także środowisko pracy i psychospołeczne wymagania pracy. Poruszony zostanie także wpływ innych osób i zwierząt (psy przewodnicy) na osoby niepełnosprawnej.

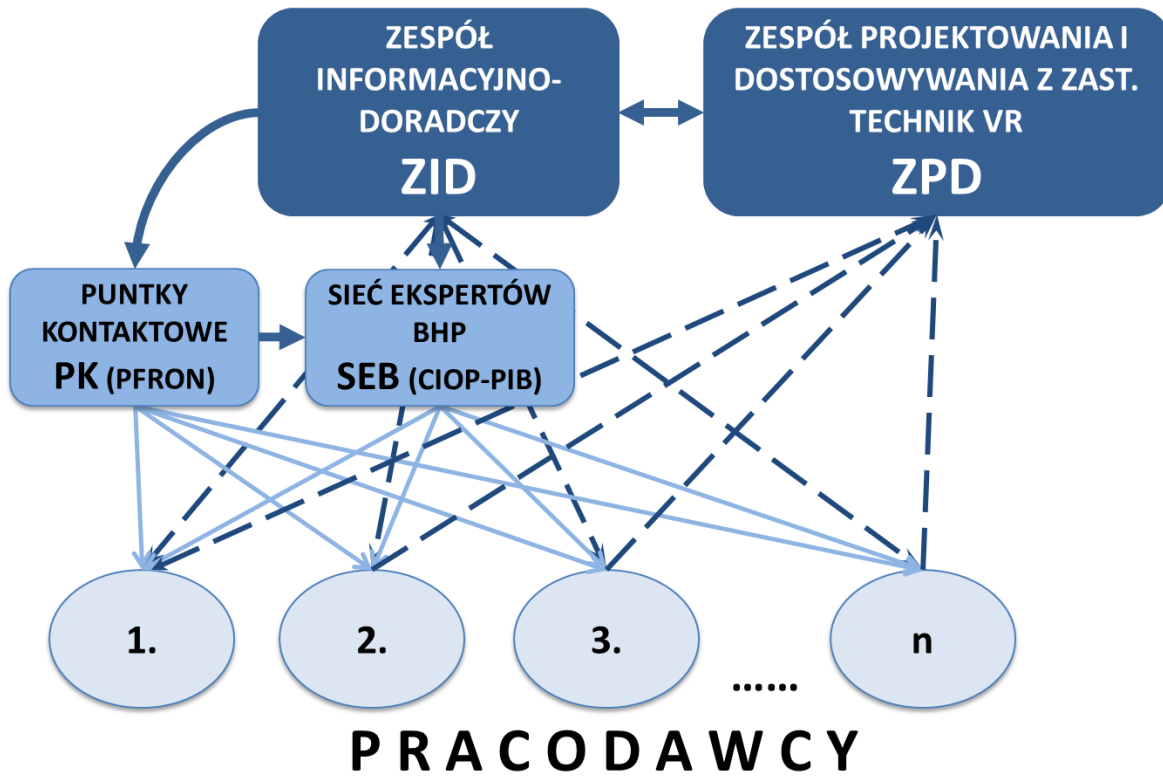
- **Interaktywne, mobilne narzędzie do oceny możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej i planowania procesu przystosowania środowiska pracy** - Rozkład jazdy. Narzędzie to to swego rodzaju listą kontrolną prowadzącą pracodawcę krok po kroku w procesie oceny możliwości zatrudnienia i stopnia przystosowania obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych z wariantowymi, zależnymi od rodzaju niepełnosprawności możliwościami wyboru. Forma narzędzia odpowiadać będzie dostępnym, możliwym formom prezentacji w wersji internetowej i mobilnej (Android, IOS), z opcją przechowywania rejestrowanych danych. Dzięki temu pracodawca uzyska informację na temat zakresu działań jakie powinien podjąć w celu przystosowania środowiska pracy. Narzędzie wykorzystywać będzie zaktualizowane wymagania opracowane w ramach projektu „Ramowe wytyczne...”. Dodatkowo wynik końcowy uzupełniony zostanie także o swego rodzaju „Kalkulator korzyści” zatrudnienia osób niepełnosprawnych, czyli wskazówki odnośnie możliwych źródeł finansowania działań dostosowujących jak i korzyści w postaci pozyskania np. środków na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Kalkulator obejmie także wskazanie korzyści pozafinansowych płynących z zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
- **4 warianty wirtualnego środowiska pracy** dostosowanego do osób niepełnosprawnych w zależności od rodzaju niepełnosprawności. Interaktywna aplikacja wykorzystująca techniki rzeczywistości wirtualnej (VR) do prezentacji dostosowania środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Aplikacja będzie zawierała podstawową (niedostosowaną) wersję środowiska pracy oraz 4 wersje przystosowane pod kątem specyficznych potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Wizualizacje zwiększą możliwość praktycznego zastosowania wyników projektu przez pracodawców, będą stanowić także element uwiarygadniający możliwość wprowadzenia określonych modyfikacji na stanowisku pracy.
- **Interaktywny program wykorzystujący** techniki rzeczywistości wirtualnej (VR) do tworzenia optymalnego środowiska pracy biurowej (najczęściej występującej w administracji publicznej, a także najbardziej dostępnej dla osób niepełnosprawnych), Interaktywna aplikacja wykorzystująca techniki VR do tworzenia wirtualnego środowiska pracy biurowej wraz z biblioteką elementów wirtualnego środowiska pracy. Aplikacja pozwoli na ustalenie położenia i orientacji w trójwymiarowej przestrzeni wirtualnych obiektów środowiska pracy biurowej. Osoba przy pomocy gogli HMD mogłaby sprawdzić czy może w sposób wygodny sięgać do dokumentów i narzędzi pracy oraz czy wszystkie wymagane elementy umieszczone są w dostępnym dla niej miejscu. Aplikacja pozwoli na

przeprowadzenie interaktywnej symulacji procesu pracy na nieistniejącym stanowisku pracy co może ułatwić proces projektowania stanowiska pracy lub podczas oceny zmian na stanowiskach już istniejących. Aplikacja dostępna będzie na platformie Oculus Rift (Windows) oraz HTC Vive (Windows).

3. Utworzenie na bazie istniejących instytucji i struktur regionalnych, sieci podmiotów zaangażowanych w wspomaganie pracodawców w dostosowywaniu środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

W ramach powołanej sieci (rys. 37.) funkcjonować będą:

- **Zespół Informacyjno-Doradczy (ZID)** dla pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudnić osoby niepełnosprawne. Zespół umiejscowiony będzie w CIOP – PIB i utworzony z ekspertów z różnych dziedzin (medycyny, fizjologii, psychologii, biomechaniki, akustyki, oświetlenia, bezpieczeństwa maszyn i inne) posiadających doświadczenie w zakresie oceny i dostosowania stanowisk pracy do możliwości i potrzeb osób niepełnosprawnych. Do jego zadań będzie należało szkolenie innych pracowników sieci wsparcia jak i konsultacje w zakresie oceny możliwości zatrudniania oraz dostosowania stanowiska pracy do możliwości i potrzeb osób niepełnosprawnych. Do zadań ZID należało będzie także przeprowadzanie wizyt technicznych u pracodawców, w szczególnych przypadkach wymagających eksperckich ocen.
- **Zespół Projektowania i Dostosowywania (ZPD)** stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Zadaniem Zespołu będzie opracowywanie z wykorzystywaniem technik VR, na zlecenie pracodawców projektów pomieszczeń i stanowisk pracy z uwzględnieniem specyficznych potrzeb osób z niepełnosprawnością.
- **Punkty kontaktowe (PK)** dla pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudnić osoby niepełnosprawne, w których przeszkoleni pracownicy reg. oddziałów PFRON będą udzielali informacji na temat modelu, możliwości uzyskania dofinansowania itp. Na spotkaniach w PK przedstawione zostaną pozytywne aspekty zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
- **Sieć regionalnych ekspertów BHP** w obszarze przystosowania obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy do możliwości i potrzeb osób z niepełnosprawnością narządu ruchu, narządu wzroku, narządu słuchu i niepełnosprawnością intelektualną. Sieć będą tworzyli certyfikowani specjaliści w zakresie BHP (członkowie funkcjonującej przy CIOP-PIB Sieci Ekspertów BHP). Ich zadaniem będzie wspieranie pracodawców w zakresie kształtowania przyjaznego i bezpiecznego środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych.



Rys. 37. Schemat funkcjonowania sieci podmiotów zaangażowanych we wspomaganie pracodawców



## 7. Rekomendacje do modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy

Rekomendacje do modelu wsparcia osób z różnym rodzajem niepełnosprawności w środowisku pracy opracowane zostały na podstawie:

- badania ewaluacyjnego projektu pn.: „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”;
- przeprowadzonych w I zadaniu obecnie realizowanego projektu badań i analiz obejmujących:
  - analizy rozwiązań i instrumentów z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych występujących obecnie w Polsce,
  - diagnozy barier i potrzeb w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych,
  - przeglądu dobrych praktyk z zakresu kształtowania bezpiecznego i odpowiedniego środowiska pracy.

### 7.1 Rekomendacje wynikające z badania ewaluacyjnego projektu pn.: „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”

Podejmując działania zmierzające do opracowania projektu „Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy” sięgnięto po doświadczenia i wnioski wynikające z wcześniej realizowanego projektu „Ramowe wytyczne...”. Przeprowadzone po projekcie badanie ewaluacyjne jasno wskazało, iż założone w projekcie cele, jak i narzędzia dobrane do osiągnięcia tych celów okazały się trafne. Produkty wypracowane w ramach projektu można uznać za unikatowe. Jako szczególnie nowatorskie wskazano publikację „Ramowe wytyczne...” ze względu na swoją kompleksowość i multidyscyplinarność, a produkty uznano za użyteczne w wysokim stopniu. Ewaluacja wskazała także szereg rekomendacji dotyczących możliwych do wprowadzenia usprawnień, które mogą pozytywnie wpłynąć na użyteczność poszczególnych produktów projektu, dotyczących przede wszystkim wprowadzenia zmian, które jeszcze bardziej ułatwiłyby i przyspieszyły korzystanie z poszczególnych produktów.

Produkty wypracowane w projekcie „Ramowe wytyczne...” dają bardzo dobrą podstawę do prowadzenia dalszych prac upowszechniających, szkoleniowych, a także wdrożeniowych (m.in. poprzez rozbudowę systemu wsparcia i poszczególnych narzędzi). Duży wpływ ma na to także wysoki poziom trwałości tych narzędzi wynikający z uniwersalnego ich charakteru.

Jak wskazano w ewaluacji projektu „Ramowe wytyczne...” podstawowymi czynnikami, które dają możliwość dalszych prac w tym zakresie jest zdobycie nowych źródeł finansowania oraz wypracowanie mechanizmów współpracy pomiędzy podmiotami zajmującymi się wsparciem osób niepełnosprawnych. Realizacja niniejszego projektu daje możliwości do tego, aby wykorzystując wypracowane narzędzia i korzystając z nowych rekomendacji stworzyć i upowszechnić model wsparcia osób z niepełnosprawnościami w środowisku pracy.

## Rekomendacje wynikające z projektu „Ramowe wytyczne...”.

- **Platforma internetowa jako źródło łatwego dostępu do poszczególnych produktów projektu**

W celu zwiększenia użyteczności i szybkości korzystania z wypracowanych produktów projektu, pojawiła się rekomendacja dotycząca umieszczenia poszczególnych produktów na jednej platformie internetowej, której sposób obsługi będzie maksymalnie ułatwiał szybkie dotarcie do potrzebnych informacji. Rekomendacja ta obejmuje opracowanie mechanizmu korzystania z publikacji i list kontrolnych, który umożliwiłby wyszukiwanie informacji dotyczących tylko wybranej niepełnosprawności. Umożliwiłoby to pracodawcom szybkie docieranie do informacji dotyczących jednej, interesującej ich w danym momencie, niepełnosprawności. Zwiększenie oddziaływania produktów projektu mogłoby nastąpić poprzez prowadzenie części działań szkoleniowych dzięki wykorzystaniu szkoleń on-line. Dążenie do automatyzacji i możliwości szybkiego docierania do potrzebnych informacji to rekomendacja często pojawiająca się w toku badania ewaluacyjnego.

- **Zwiększenie użyteczności programu komputerowego**

Eksperti biorący udział w badaniu wskazali na możliwość zwiększenia funkcjonalności programu komputerowego wypracowanego w ramach projektu „Ramowe wytyczne ...” poprzez dodanie do programu możliwości kalkulacji kosztów, jakie będą generowały określone zmiany na stanowisku pracy. Możliwość porównywania kosztów różnych rozwiązań, która byłaby dostępna w ramach programu do projektowania miejsca pracy, byłaby narzędziem wysoce użytecznym z punktu widzenia pracodawcy, którego priorytetem przy zatrudnianiu pracowników i projektowaniu miejsc pracy jest produktywność.

- **Stworzenie dodatkowej wizualizacji**

Rekomendowane jest również stworzenie kolejnej wizualizacji, w której na przykładzie jednego miejsca pracy, może być pokazane w kolejnych odsłonach jego dostosowanie do potrzeb osób o różnych dysfunkcjach. Takie porównanie zwiększyłoby wartość poznawczą wizualizacji i pozwoliło na uświadomienie pracodawców, że czasem mały wysiłek potrzebny jest w celu dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osób o różnych niepełnosprawnościach.

- **Zebranie danych kontaktowych ośrodków badawczych w celu udostępnienia jej pracodawcom**

Dla pracodawców, którzy chcieliby skorzystać z usług specjalistów w zakresie dostosowywania miejsca pracy do potrzeb pracowników z niepełnosprawnościami, rekomendowane jest stworzenie i udostępnianie wraz z innymi produktami projektu, listy ośrodków badawczych, które zajmują się ergonomią, projektowaniem lub innymi zagadnieniami zbliżonymi merytorycznie do przedmiotu projektu. Zebranie takich informacji w jednym miejscu ułatwi pracodawcom postępowanie i może zachęcić do skorzystania z pomocy specjalistów i zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

- **Kontynuacja działalności punktów informacyjno-doradczych**

Punkty informacyjno-doradcze uruchomione na potrzeby projektu „Ramowe wytyczne ...” przestały funkcjonować 31. grudnia 2014 roku. Ich działalność informacyjno-szkoleniowa cieszyła się bardzo dużym zainteresowaniem. Na spotkaniach informacyjnych licznie pojawiali się przedstawiciele różnych grup odbiorców, którzy byli zainteresowani projektem i pozytywnie wypowiadali się o użyteczności produktów. Mimo intensywnych działań doradczo-informacyjnych, w okresie

działalności projektowej, punkty mogły wesprzeć jedynie część osób potencjalnie zainteresowanych. Z tego względu rekomendowane byłoby, aby działalność punktów informacyjno-doradczych była kontynuowana, co pozwoliłoby na większe upowszechnienie efektów projektu w postaci porad i informacji przekazywanych zainteresowanym na temat projektowania i dostosowywania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

W celu zwiększenia adekwatności i użyteczności spotkań informacyjnych prowadzonych przez punkty, rekomendacje wskazują na wprowadzenie ulepszeń w zakresie: grupy odbiorców spotkań, zawartości merytorycznej materiałów oraz sposobu ich prowadzenia. W celu zapewnienia jak największej liczby przykładów i dobrych praktyk w obszarze dostosowywania miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych; sugeruje się, aby na spotkania zapraszać w miarę możliwości pracodawców, którzy zatrudniają u siebie osoby niepełnosprawne. Wskazane jest również poszerzenie materiałów o więcej przykładów konkretnych przedsiębiorstw i sposobów, w jaki dostosowywały one miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych (w formie np. filmów lub wizualizacji). Wartościowe byłoby również, aby same osoby niepełnosprawne, które są aktywne zawodowo, podzieliły się swoimi doświadczeniami w zakresie barier i problemów, które napotykają poruszając się w przestrzeni publicznej i zakładzie pracy. Proponowano również, aby spotkania były profilowane do poszczególnych grup docelowych, co zapewniłoby adekwatność przekazywanych informacji do potrzeb konkretnych osób (innych informacji oczekują pracodawcy, służby BHP czy architekci). Warto również usprawnić sam sposób prowadzenia spotkań, przede wszystkim zwracając uwagę na czytelność prezentowanych materiałów i odpowiedni sposób prowadzenia spotkania (płynność prezentacji, kontakt z uczestnikami, zachęcanie do dyskusji). Zalecane jest więc przeszkolenie osób, które prowadziłyby tego typu spotkania z technik prezentacji i moderowania dyskusji.

- **Kontynuacja działalności szkoleniowej**

Konsekwencją rekomendacji wskazanej powyżej jest zalecenie kontynuowania działalności szkoleniowej, bo tylko wtedy zgromadzona i wypracowana wiedza będzie faktycznie wykorzystywana przez użytkowników – należy szkolić pracodawców, lekarzy medycyny pracy, służby BHP czy architektów, jak korzystać z wypracowanych narzędzi. Forma szkoleń może zależeć od zapotrzebowania – sugerowano w toku badania, iż bardziej skuteczne byłoby szkolenie mniejszych grup, dzięki czemu zawartość danego szkolenia byłaby skrojona na miarę potrzeb i oczekiwań określonych osób. Możliwość pozyskania dofinansowania do tego rodzaju usług szkoleniowych w sposób zapewniający pracodawcom tego typu pomoc z niskim nakładem kosztów z ich strony byłaby cenna i zwiększyłaby dostępność informacji i wypracowanych produktów.

- **Opracowanie kolejnych stanowisk pracy wykorzystujących techniki rzeczywistości wirtualnej umożliwiające przeprowadzenie interaktywnego procesu dostosowywania przykładowego stanowiska pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych**

Autorzy stanowiska pracy wykorzystującego techniki rzeczywistości wirtualnej umożliwiającego przeprowadzanie interaktywnego dostosowywania przykładowego stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych ocenili, iż ze względu na bardzo dużą użyteczność takiego narzędzia, wartościowe byłoby rozbudowanie go o kolejne typy stanowisk pracy, bądź opracowanie programowania uniwersalnego, które umożliwiłoby projektowanie/dostosowywanie różnego rodzaju stanowisk do potrzeb osób niepełnosprawnych. Kontynuowanie prac nad tym narzędziem jest wysoce

rekomentowane ze względu na efektywność rozwiązania wykorzystującego rzeczywistość wirtualną, szczególnie przy założeniu uniwersalności wdrażanego narzędzia. Badania w warunkach laboratoryjnych, symulacje komputerowe pozwoliłyby na dostosowywanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych w sposób szybszy i tańszy, niż testując różne rozwiązania w rzeczywistym miejscu wykonywania pracy.

## 7.2 Rekomendacje wynikające z analiz i badań przeprowadzonych w ramach I zadania obecnie realizowanego projektu

Prowadzone w I zadaniu projektu pn.: „Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy” analizy i badania pozwoliły na sformułowanie rekomendacji dotyczących zarówno planowanych do opracowania w projekcie narzędzi, zasad funkcjonowania modelu, jak i tych dotyczących ogólnie systemu wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Wartość rekomendacji wynika przede wszystkim na oparciu ich zarówno na przeglądzie literatury i danych zastanych, jak i na wynikach badań ankietowych oraz bezpośrednich rozmowach w ramach wywiadów pogłębionych z potencjalnymi odbiorcami modelu zarówno w grupie pracodawców jak i potencjalnych pracowników – osób niepełnosprawnych.

Rekomendacje dla modelu dotyczą w dużej części ogólnych kierunków i kształtu poszczególnych jego elementów. Większość uwag ma charakter ogólnych założeń do zakresu, form oraz kanałów przekazywania informacji o modelu. Wyniki większości analiz prowadzonych na potrzeby projektu w I zadaniu, jasno wykazały jak ważny, w procesie aktywizacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz w przełamywaniu występujących na nim barier, jest proces informacyjny. Również wyniki badań pracodawców i potencjalnych pracowników – osób niepełnosprawnych wyraźnie wskazały, że czynnik wiedzy i informacji stanowi jeden z kluczowych elementów w procesie wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Zmiany zachodzące na rynku pracy, w tym coraz większe rozpowszechnienie technologii informatycznych wskazują też, iż niezbędnym wydaje się zarówno wykorzystywanie nowoczesnych technologii w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jak i w procesie przełamywania barier komunikacyjnych, szczególnie wśród osób z dysfunkcjami narządu wzroku i słuchu. Część rekomendacji, szczególnie ta ukierunkowana na wskazania systemowe to zbiór wskazówek możliwy do wykorzystania podczas realizacji innych projektów lub inicjatyw skierowanych do osób niepełnosprawnych.

### Rekomendacje dla modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy:

- **Narzędzia:**
  - Kalkulator kosztów utworzenia/przystosowania stanowiska pracy – możliwość oszacowania kosztów generowanych przez określone zmiany na stanowisku pracy. Narzędzie bardzo użyteczne i potrzebne z punktu widzenia pracodawcy, którego priorytetem przy zatrudnianiu pracowników i projektowaniu miejsc pracy jest produktywność i koszty stworzenia i funkcjonowania stanowiska pracy. Celowe jest wprowadzenie hierarchii potrzeb, gdyż pełne dostosowanie może być kosztowne i będzie odstraszać pracodawców. Rekomendowane jest wprowadzenie podziału na 2 poziomy

- dostosowań: (1) niezbędny dla funkcjonowania osób niepełnosprawnych w środowisku pracy, (2) pożądany (poprawiający komfort pracy).
- Kosztorysy i projekty – pracodawca (a także osoba niepełnosprawna) powinna mieć możliwość pozyskania pomocy w postaci bezpłatnego projektu i kosztorysu na przystosowanie stanowiska pracy, środowiska pracy.
  - Sieć punktów informacyjnych – stworzenie miejsc gdzie pracodawcy mogliby bezpłatnie uzyskać informacje w zakresie dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. W oddziałach PFRON albo okręgowych Inspektoratach PIP powinny być osoby, które bezpłatnie udzielać takiej pomocy udzielać.
  - Powstanie platformy jako źródła łatwego dostępu do poszczególnych produktów projektu. Platforma powinna być dostosowana w pełni do osób niepełnosprawnych. W związku z tym należy zadbać o zgodność z zasadami WCAG 2.0 dzięki czemu osoba niepełnosprawna uzyska potrzebne dla siebie informacje w sposób komfortowy i efektywny.
  - Zebranie danych kontaktowych do specjalistów, ośrodków badawczych i umieszczenie ich na platformie.
  - Źródła i formy przekazywania informacji - internet, PFRON oraz jednostki samorządowe PUP, PCPR – najczęściej wskazywane jako miejsce poszukiwania informacji o formach wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Wykorzystanie mediów w postaci internetu jest kluczowe w upowszechnianiu wiedzy o możliwościach ograniczenia barier przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Włączenie jednostek samorządowych PUP, PCPR oraz PFRON w upowszechnianie modelu ze wskazaniem możliwości finansowania działań jako element systemu wsparcia.
  - Rekomendowane formy poszerzania wiedzy w obszarze dostosowania stanowisk pracy preferowane przez pracodawców (*badania ankietowe wśród pracodawców*) to materiały informacyjne, spotkania informacyjne oraz wizyty specjalistów wspomagających w dostosowaniu stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.
  - Zakres poradników dotyczących zatrudniania osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Poszerzenie wiedzy wśród pracodawców w zakresie wiedzy o tym jak rodzaj niepełnosprawności wpływa na możliwości wykonywania pracy i potrzeby w zakresie dostosowania stanowiska i środowiska pracy.
  - Indywidualizacja wsparcia ze względu na to, że osoba niepełnosprawna w pełni potrafi docenić dobrą atmosferę w pracy i otwarcie na dialog, aby w konsekwencji stać się ważną częścią zespołu pracowników i czerpać satysfakcję z możliwości ubogacania środowiska pracy i własnego rozwoju jako człowieka i pracownika (*badania ankietowe wśród osób niepełnosprawnych*).
  - W opinii osób niepełnosprawnych biorących udział w badaniach ankietowych w ramach projektu najczęstszym czynnikiem utrudniającym podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne jest niechęć pracodawców do zatrudniania takich osób, wynikająca z niedostatecznej wiedzy na temat potrzeb osób niepełnosprawnych. Dlatego też, ważne jest aby pracodawca otrzymał swego rodzaju kompendium, w którym znajdzie





odpowiedzi na nurtujące go pytania na temat barier i potrzeb w zakresie dostosowywania środowiska pracy, czy źródeł finansowania.

- Pracodawcy często również nie posiadają potrzebnej wiedzy ani umiejętności oceny możliwości zatrudnienia i stopnia przystosowania miejsca pracy do osób niepełnosprawnych. Ważne jest, aby dostarczyć im odpowiednie narzędzia, które te proces uprościć.
- Analiza stanowiska pracy musi obejmować także analizę oprogramowania używanego w pracy. Dotyczy to zarówno systemów operacyjnych, jak i oprogramowania narzędziowego.

▪ **Funkcjonowania modelu:**

- Przeszkolenie z zakresu dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.
- Szeroka współpraca z instytucjami i osobami zajmującymi się wsparciem w zakresie zbieżnym z opracowywanym modelem – bhp-owcami, społecznymi inspektorami pracy, trenerami pracy, pracownikami powiatowych urzędów pracy.
- Wykorzystanie potencjału do zmian jakie dają nowe programy rządowe, w tym program „Dostępność +” aby minimalizować bariery utrudniające dostanie się osób niepełnosprawnych do miejsc potencjalnej pracy, likwidacja barier architektonicznych i większe wsparcie osób z terenów wiejskich (bariery związane z dotarciem do potencjalnej pracy).
- Informacje i narzędzia powinny być w większej części kierowane do pracodawców nie posiadających jeszcze doświadczenia w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, aby móc w lepszym stopniu przełamywać bariery mentalne i wynikające z braku wiedzy o prawdziwych potrzebach i możliwościach niepełnosprawnych pracowników.
- Informacje i narzędzia powinny być kierowane również do urzędów administracji państwowej szczebli samorządowych, administracji, która w wielu dokumentach strategicznych wymieniana jest jako potencjalny pracodawca osób niepełnosprawnościami.
- Wprowadzenie konsultacji on-line oraz wprowadzenie webinarium. Webinarium mogłoby pełnić funkcję platformy do zadawania pytań i udzielania odpowiedzi.

▪ **Systemu wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy**

- W związku z coraz powszechniejszym wykorzystaniem narzędzi informatycznych oraz możliwości jakie dają urządzenia do komunikacji (telefon, tablet itp.) coraz ważniejsze staje się wykorzystywanie nowoczesnych technologii w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, jako źródła informacji czy urządzenia ułatwiających komunikację.
- Upowszechnianie nowych technologii wśród osób niepełnosprawnych, tak aby ich brak nie wykluczał tych osób z życia zawodowego. Wykorzystanie do tego posiadanych baz danych i kontaktów przez jednostki mające kontakt z niepełnosprawnymi osobami.
- Łączenie różnych form wsparcia wzmocni efektywność podejmowanych działań dotyczących aktywizacji zawodowej osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.





Np. wsparcie w dostosowaniu miejsc pracy połączone ze wsparciem w postaci zatrudnienia wspomaganego (np. przez trenera pracy).

- Uświadamianie projektantom, inżynierom, architektom jak ważne jest wykorzystanie zasobów technologicznych i nowoczesnych rozwiązań do potrzeb przystosowania stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej oraz projektowania uniwersalnego.
- Przestrzeganie zasady optymalnego nasycenia otoczenia osoby niepełnosprawnej technologią, tak aby ta nie zniechęcała i nie powodowała zagubienia oraz nie powodowała konieczności zwiększenia wsparcia. Technologia i nowoczesne rozwiązania powinny zapewniać równowagę pomiędzy samodzielnością pracownika, a jego autonomią.

## 8. Piśmiennictwo

### Raporty i badania

1. Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – „Ramowe wytyczne...”, Pod red. naukową dr. hab. inż. Wiktora M. Zawieski, CIOP PIB, Warszawa 2014.
2. Raport z ewaluacji ex-post projektu systemowego pn.: „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”, PFRON, Warszawa 2015.
3. Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych Raport końcowy, PFRON, Warszawa 2017.
4. Ewaluacja mid-term projektu pn.: Staż w administracji publicznej wsparciem aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz budowaniem pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych na rynku pracy II, Warszawa 2014.
5. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu – Raport syntetyczny, Warszawa 2013.
6. Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością w Polsce. Raport z badania „Pracodawca na TAK” wraz z rekomendacjami, Poznań 2015.
7. Sprawozdanie z realizacji planu rzeczowo-finansowego z działalności PFRON za 2017 rok, PFRON 2018.
8. Lista kontrolna do oceny środowiska pracy pod kątem dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych, CIOP PIB, Warszawa 2014.
9. Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie, stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - Dobre praktyki, red. Zespół Działu Wydawnictw CIOP PIB, Warszawa 2014.
10. Standardy dostępności budynków dla osób z niepełnosprawnościami. Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa, Warszawa 2017.

### Publikacje

1. Barczyński A., Diagnoza stanu oraz propozycje niezbędnych kierunków zmian i warunków rozwoju rozwiązań systemowych w zakresie zatrudniania i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, PFRON, Warszawa 2017.
2. Drake R.E., Bond G.R., Becker D., Indywidualny staż i wsparcie. Zatrudnienie wspomagane – podejście oparte na dowodach, Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2013.
3. Gajda M., Cel: zdobyć i utrzymać pracę. Przewodnik dla osób niepełnosprawnych, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2008.
4. Gałkowski T., Kiwerski J. (red.) Encyklopedyczny słownik rehabilitacji, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 1986.
5. Garbat M., Zatrudnienie i rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnością w Europie, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2012.
6. Gąciarz B., Kubicki P., Rudnicki S., System instytucjonalnego wsparcia osób niepełnosprawnych w Polsce – Diagnoza dysfunkcji [w:] Polscy Niepełnosprawni od kompleksowej diagnozy do nowego modelu polityki społecznej, Kraków 2014.

7. Jaranowska K.. Projektowanie zakładów pracy dostępnych dla osób z niepełnosprawnościami. Warszawa 1992.
8. Koza A., Niepełnosprawni i ich konkurencyjność na rynku pracy, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Zeszyty Naukowe Nr 293, Katowice 2016.
9. Kurkus – Rozowska B. Stanowisko pracy - adaptacja do możliwości zatrudnianych osób niepełnosprawnych. Publikacja CIOP-PIB, Warszawa., Górską E. Modelowanie środowiska pracy w przedsiębiorstwie. Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej; Warszawa 2004., Górską E. (red.).Projektowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej; Warszawa 2002., Jasiak A., Swereda D. Ergonomia osób niepełnosprawnych. Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej; Poznań 2009.
10. Majewski T., Jak zatrudniać osoby niepełnosprawne. Poradnik dla pracodawcy. Dział Wydawnictw KIG-R; Warszawa 2007., Majewski T., „Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych. Poradnik dla urzędów pracy”. MPiPS; Warszawa 2011.
11. Politaż A., Ocena sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w świetle wyników badań aktywności ekonomicznej ludności Polski w latach 2000-2007, [w:] Co decyduje o konkurencyjności polskiej gospodarki, red. M. Noga, M. K. Stawicka, Wyd. Cedetu Warszawa 2008.
12. Zawieska W. M (red. nauk.), Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych problemach – Ramowe wytyczne. CIOP-BIP, Warszawa 2014.
13. Żychalak A., Jak poruszać się po rynku pracy. Przewodnik dla osób z niepełnosprawnością, Biuro Karier UMK, Toruń 2012.

### Publikacje cyfrowe

1. Kwartalnik Niepełnosprawność (<http://kn.pfron.org.pl/>), ze szczególnym uwzględnieniem niżej wymienionych artykułów:
  - <http://kn.pfron.org.pl/kn/popzednie-numery/73,Zadowolenie-osob-niepelnosprawnych-z-pracy-analiza-wybranych-aspektow-z-badan-PF.html>
  - <http://kn.pfron.org.pl/kn/popzednie-numery/201,Realizacja-prawa-do-pracy-osob-z-niepelnosprawnościami-w-swietle-Karty-Praw-Osob.html>
  - <http://kn.pfron.org.pl/kn/popzednie-numery/314,Praca-i-zatrudnienie.html>
  - <http://kn.pfron.org.pl/kn/popzednie-numery/317,Trener-pracy-jako-skuteczna-metoda-aktywizacji-osob-z-niepelnosprawnościami.html>
2. Analiza sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce i Unii Europejskiej, redakcja naukowa Elżbieta Kryńska, PFRON, IPiSS, COBOS, Warszawa 2013
  - [http://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2014/01/R3\\_Sytuacja-ON\\_1.pdf](http://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2014/01/R3_Sytuacja-ON_1.pdf)
3. Źródła danych o osobach niepełnosprawnych, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych
  - <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,122,zrodla-danych-o-osobach-niepelnosprawnych>
4. Rynek pracy, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych

- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,80,rynek-pracy>

## Akty prawne

1. Konwencja Nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przyjęta w Genewie dnia 20. czerwca 1983 r. Dz.U. z 2005 r. Nr 43, poz.412,
2. Zalecenie nr R(92)6 Komitetu Ministrów Rady Europy z dnia 9 kwietnia 1992r. w sprawie spójnej polityki wobec osób niepełnosprawnych,
3. Rezolucja nr 48/93 Zgromadzenia Ogólnego ONZ z dnia 20 grudnia 1993 r. Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych (The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities)
4. Dyrektywa Rady Unii Europejskiej z dnia 27 listopada 2000r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram dla równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu (2000/78/WE).
5. Konwencja Praw Osób Niepełnosprawnych - przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 13.12.2006 r.
6. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r. poz. 917.
7. Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych przyjęte podczas 48 sesji Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych w dniu 20 grudnia 1993 (rezolucja 48/96), data ogłoszenia 20.12.1993 r.
8. Zalecenie nr Rec(2006)5 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich Plan działań Rady Europy dla promocji praw i pełnego uczestnictwo osób niepełnosprawnych w społeczeństwie: poprawianie jakości życia osób niepełnosprawnych w Europie 2006-2015 (przyjęte przez Komitet Ministrów w dniu 5 kwietnia 2006),
9. Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich L 303/16.
10. Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r., Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, M.P. z 13.08.1997 r. Nr 50 poz. 475.
11. Kodeks Postępowania - Zarządzanie Niepełnosprawnością w Miejscu Pracy, Dokument Międzynarodowej Organizacji Pracy, przyjętym przez Trójstronne Spotkanie Ekspertów i Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy w Genewie.
12. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r., Ratyfikowana dnia 25 października 2012 r., Dz. U. 2012 nr 1169 Ustawa z dnia 7 lipca 1994r. o zagospodarowaniu przestrzennym Dz.U. Nr 89 poz.415 z późn. zm.
13. Ustawa z dnia 27 marca 2003 r. o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym, tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r. poz. 1073.
14. Ustawa z dnia 7 lipca 1994r. Prawo budowlane, Dz. U. Nr 89, poz. 414 z późn. zm.
15. Rozporządzenie Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 14 grudnia 1994r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz.U. z 1995r. Nr 10, poz. 46 z późn. zm.)