



Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy

Mapa drogowa





Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy

Mapa drogowa



Warszawa 2019

Poradnik opracowano w ramach projektu nr POWR.02.06.00-00-0054/17 pn. „Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020, Oś Priorytetowa 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 Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego (Lider), Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji, Krajowego Związku Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych.

Autorzy

dr hab. med. Joanna Bugajska, dr inż. Joanna Kamińska – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

dr Anna Skupień, mgr Adam Hadław, mgr Łukasz Żmuda, mgr Marcin Pazurek, mgr Andrzej Gonia – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

mgr Hubert Pora, mgr Jerzy Szreter – Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych

mgr Ewa Spychała – Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji

Projekt okładki: Jolanta Maj

Opracowanie redakcyjne: Redakcja Wydawnictw Naukowych CIOP-PIB

Opracowanie graficzne i skład: Anna Borkowska

Egzemplarz bezpłatny

Data dostępu do zamieszczonych w poradniku źródeł internetowych: 14.08.2019

© Copyright by Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Warszawa 2019

ISBN 978-83-7373-285-8

CIOP  **PIB**

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa

tel. (48) 22 623 36 98, fax (48) 22 623 36 93, <http://www.ciop.pl>

| | |
|--|----|
| I. Wstęp – cel i główne założenia Mapy drogowej | 5 |
| II. Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych | 8 |
| II.1. Rozwiązania i instrumenty z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych..... | 11 |
| II.2. Dobre praktyki w obszarze dostosowania stanowisk pracy..... | 26 |
| III. Potrzeby i bariery w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych | 41 |
| III.1. Potrzeby i bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – z perspektywy pracownika | 44 |
| III.2. Potrzeby i bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – z perspektywy pracodawcy | 52 |
| IV. Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy | 57 |
| IV.1. Narzędzia wspierające proces tworzenia optymalnego środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych..... | 59 |
| IV.2. Organizacja systemu wspierającego osoby niepełnosprawne w środowisku pracy..... | 67 |
| Piśmiennictwo | 73 |



I. Wstęp – cel i główne założenia

Mapy drogowej

Zgodnie ze Strategią Odpowiedzialnego Rozwoju do głównych problemów polskiego rynku pracy należą niewykorzystane zasoby pracy, zwłaszcza wśród grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne (w tym osób niepełnosprawnych), osób długotrwale bezrobotnych czy biernych zawodowo. Obecny system aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych nie uwzględnia w wystarczającym stopniu potrzeb tej grupy potencjalnych pracowników czy pracodawców chcących ich zatrudnić. Konsekwencją tego jest m.in. niska aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych.

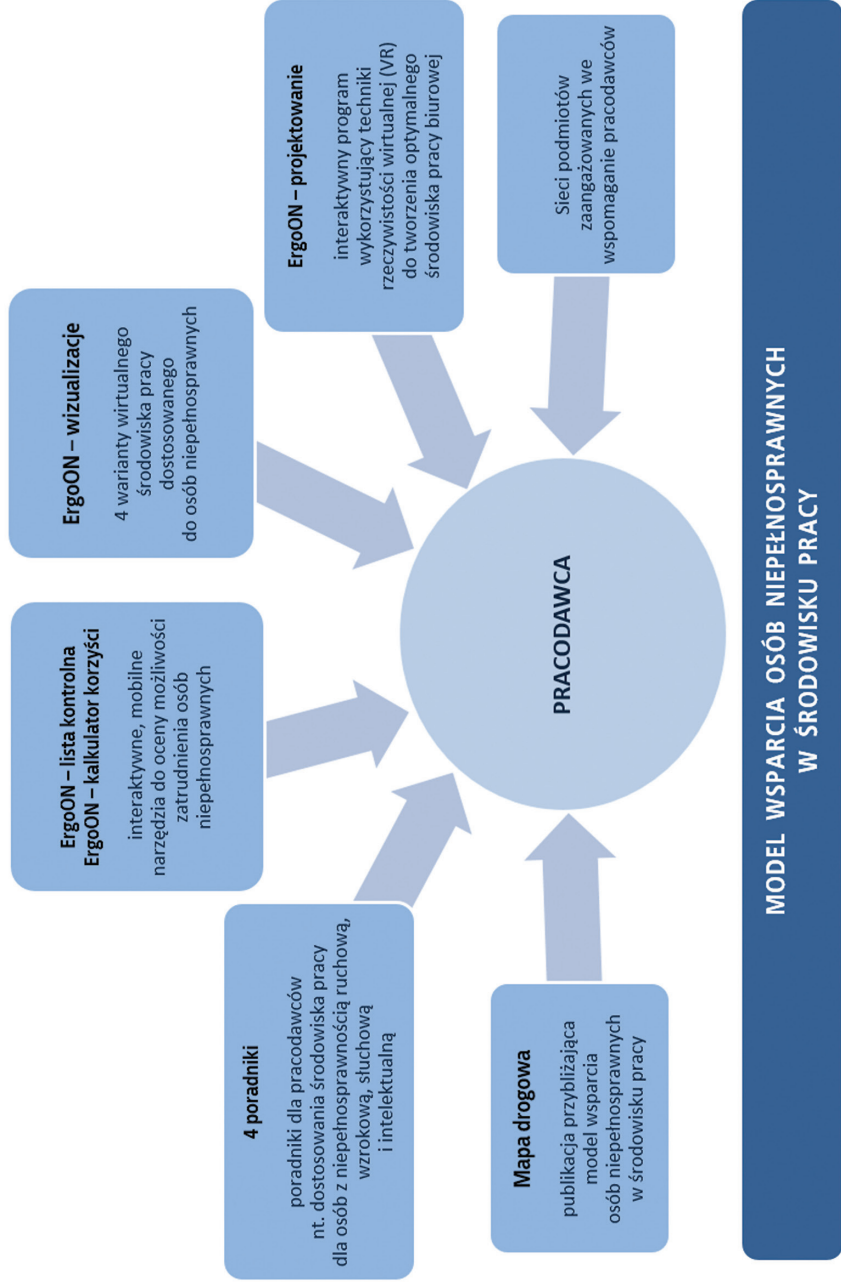
Według danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) za I kwartał 2019 r. spośród 1 mln 604 tys. osób niepełnosprawnych prawnie w wieku produkcyjnym aż 71,6% było biernych zawodowo. Wśród osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo aż 37 tys. to osoby zarejestrowane jako bezrobotne¹. To w sumie grupa ponad 1 mln 200 tys. osób niepełnosprawnych pozostających poza rynkiem pracy. Tymczasem praca, poza możliwością samodzielnego utrzymania się, umożliwi osobom niepełnosprawnym kontakty społeczne i wyjście poza obszar wykluczenia społecznego. Stąd jest niezwykle ważne wspieranie zarówno osób niepełnosprawnych w szukaniu zatrudnienia, jak i pracodawców w zatrudnianiu tych osób, gdyż bariery utrudniające ich zatrudnienie występują również po stronie pracodawców. U podstaw decyzji o niezatrudnieniu osoby niepełnosprawnej leżą m.in.: brak wiedzy jak przygotować się do zatrudnienia, obawa przed wysokimi kosztami przystosowania stanowiska pracy czy strach przed barierami komunikacyjnymi.

¹ Dane BAEL GUS – I kwartał 2019, <http://www.stat.gov.pl>.

Doświadczenia zebrane podczas realizacji projektu pt. „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”² oraz bariery i potrzeby w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych zidentyfikowane podczas pierwszego etapu projektu wykazały, iż jedną z częstszych przyczyn utrudniających podjęcie przez pracodawców decyzji o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej jest niedostosowanie infrastruktury oraz brak wiedzy jak przystosować miejsce pracy, uwzględniając potrzeby osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Jednocześnie dostosowanie stanowiska pracy w wielu przypadkach nie wymaga dużych nakładów finansowych czy organizacyjnych i jest to obszar, na który stosunkowo najłatwiej oddziaływać, upowszechniając i stosując odpowiednie narzędzia wspierające pracodawcę. Z jednej strony powinny one wskazywać na pozytywne efekty wynikające z zatrudnienia osób niepełnosprawnych, z drugiej strony na koszty związane z przystosowaniem stanowisk pracy. Wskazanie możliwości finansowania przystosowania miejsc pracy ze środków zewnętrznych może stanowić element zachęcający do podjęcia decyzji o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB) wraz z partnerami – Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), Krajowym Związkiem Rewizyjnym Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych oraz Stowarzyszeniem Przyjaciół Integracji – opracował model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Model zawiera konkretne narzędzia do tworzenia środowiska pracy uwzględniającego specyficzne potrzeby osób z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową, słuchową oraz intelektualną, w tym narzędzia do oceny fizycznych i psychospołecznych warunków pracy, narzędzia wspomagające przystosowanie środowiska, a także sieć podmiotów, które, działając bezpośrednio z pracodawcą, wspomogą go w eliminowaniu barier i podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej (rysunek 1).

² Opracowane w ramach projektu nr POKL.01.03.06-00-070/12 realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, Priorytet I, Działanie 1.3.6, współfinansowanego przez UE ze środków EFS. Projekt realizowany w partnerstwie PFRON oraz CIOP-PIB.



Rysunek 1. Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy – narzędzia. Źródło: Opracowanie własne

II. Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych

Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych to ogół działań mających na celu wyrównywanie różnic socjalnych oraz tworzenie szans na funkcjonowanie osób niepełnosprawnych we wszystkich dziedzinach życia gospodarczego i społecznego, umożliwiających im pełną integrację ze społeczeństwem³. Takie podejście oznacza odejście od izolacji i podejmowanie działań wspierających osoby niepełnosprawne w wielu dziedzinach życia, w tym w aktywności zawodowej.

Analizując aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych w polityce społecznej, należy wskazać jej główne akcenty i ich źródła:

- Zawsze nadrzędnym celem powinno być zatrudnianie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Dla osób niepełnosprawnych, których potrzeb nie da się w ten sposób zaspokoić, alternatywą powinny być małe zakłady pracy chronionej lub zatrudnienie wspomagane⁴.
- Osoby niepełnosprawne mają prawo do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz do korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Mają one również prawo do zabezpieczenia społecznego uwzględniającego konieczność ponoszenia przez społeczeństwo zwiększonych kosztów wynikających z niepełno-

³ A. Kurzynowski, *Osoby niepełnosprawne w polityce społecznej*. W: *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych. Drogi do integracji*, red. J. Mikulski, J. Auleytner, WSP TWP, Warszawa 1996, s. 21.

⁴ 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).

sprawności, jak również z uwzględnienia tych kosztów w systemie podatkowym⁵.

Katalog zasad, które współcześnie są zalecane do powszechnego stosowania w polityce społecznej wobec osób niepełnosprawnych w obszarze pracy i aktywizacji zawodowej, zawiera Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych⁶. W art. 27 **Praca i zatrudnienie** wskazano prawo osób niepełnosprawnych do pracy na zasadzie równości z innymi osobami. Prawo to obejmuje uprawnienie do zarabiania na życie przez pracę swobodnie wybraną na rynku pracy, wykonywaną w otwartym, integracyjnym i przyjaznym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy (rysunek 2).

zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w odniesieniu do wszelkich kwestii dotyczących wszystkich form zatrudnienia

ochrona praw osób niepełnosprawnych do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy na zasadzie równości z innymi osobami

popieranie możliwości zatrudniania i rozwoju zawodowego osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz udzielania pomocy w znalezieniu, uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia

zatrudnianie osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym

popieranie zatrudniania w sektorze prywatnym, obejmujące programy działań pozytywnych, zachęty

zapewnianie wprowadzania racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych w miejscu pracy

wspieranie zdobywania przez osoby niepełnosprawne doświadczenia zawodowego na otwartym rynku pracy

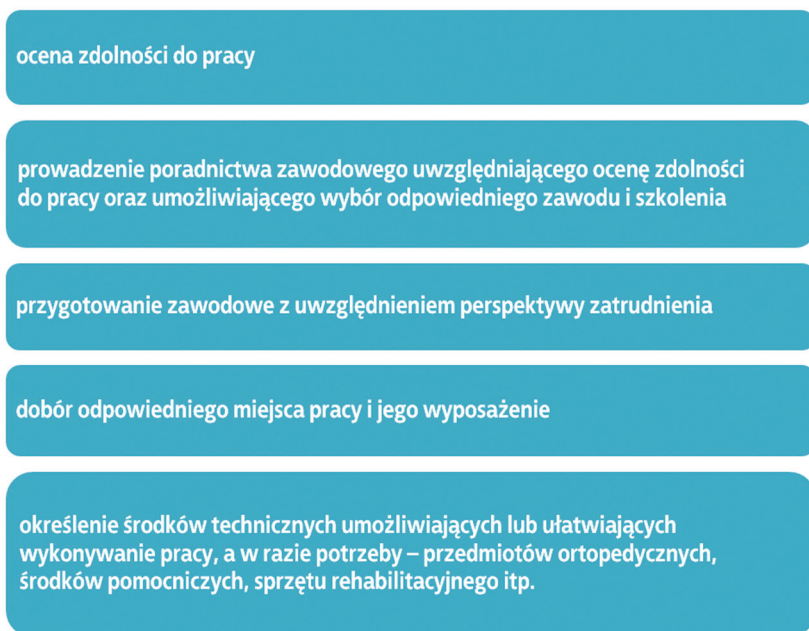
Rysunek 2. Katalog zasad zalecanych do powszechnego stosowania w polityce społecznej wg Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2012 r., poz. 1169). Źródło: opracowanie własne

Funkcjonujący obecnie w Polsce system wspierania aktywności zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych opiera się na przepisach Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnospraw-

⁵ Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. – Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (M.P. z dnia 13 sierpnia 1997 r.).

⁶ Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych. Rezolucja nr 61/106 Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych przyjęta w dniu 13 grudnia 2006 r., weszła w życie 3 maja 2008 r. W Polsce wprowadzona ustawą z dnia 15 czerwca 2012 r. (Dz.U. z 2012 Nr 1169, poz. 882). Ratyfikowana 6 września 2012 r.

nych⁷ (zwanej dalej ustawą o rehabilitacji). W art. 7 tej ustawy zdefiniowano pojęcie rehabilitacji i wskazano katalog działań, które państwo oferuje osobom niepełnosprawnym, by mogły realizować cele rehabilitacji zawodowej (rysunek 3).



Rysunek 3. Katalog działań w obszarze rehabilitacji zawodowej – Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 511). Źródło: opracowanie własne

Decyzja o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej to trafna decyzja biznesowa, ponieważ zatrudniając taką osobę, pracodawca może liczyć na różnego rodzaju korzyści, zarówno o charakterze finansowym, jak i, przede wszystkim, pozafinansowym.

Korzyści pozafinansowe to dwie kategorie korzyści, które w krótkim okresie nie dadzą się przeliczyć na wymierne wartości pieniężne, ale w dłuższej perspektywie czasu pracodawcy dostrzegają ich wpływ na sytuację finansową firmy.

- **Dobra, lojalna i zaangażowana kadra** – zatrudniając osobę niepełnosprawną, pracodawca ma większe szanse na pozyskanie pracownika odpo-

⁷ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz.U. 2018 r., poz. 511).

wiedzialnego, pracowitego, lojalnego, który ma świadomość wartości pracy i w którego rozwój może zainwestować, ponieważ zdobyte kompetencje będą procentować w jego firmie. Zmieniający się w Polsce rynek pracy oraz notowane rekordowo małe bezrobocie powodują, iż pracodawcy mają coraz większe problemy z pozyskaniem pracowników. Osoby niepełnosprawne to kapitał ludzki, po który warto sięgnąć. Doświadczenia pracodawców oraz przeprowadzone wśród firm i instytucji badania wskazują, że osoby niepełnosprawne to staranni, pracowici, zaangażowani w swoją pracę oraz lojalni pracownicy.

- **Pozytywne postrzeganie firmy (instytucji) przez klientów i otoczenie jako pracodawcy kierującego się zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu** (ang. *Corporate Social Responsibility, CSR*). Od współczesnych pracodawców i przedsiębiorców społeczeństwo oczekuje aktywnego zaangażowania się w rozwiązywanie problemów społecznych. Uwzględnianie w zarządzaniu firmą zasad społecznej odpowiedzialności biznesu to już nie tylko moda, ale i konieczność. Wzrost świadomości społecznej konsumentów powoduje, iż w swoich wyborach kierują się oni także zaufaniem do danej firmy i jej wizerunkiem. Prowadzenie przez pracodawcę przyjaznej i otwartej wobec osób niepełnosprawnych polityki personalnej wpływa na poprawę wizerunku firmy, sprzyja zaufaniu klientów, wzrostowi sprzedaży i w efekcie przekłada się na wynik ekonomiczny.

II.1. Rozwiązania i instrumenty z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

W zakresie wsparcia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych stworzono system ulg, zwolnień i dopłat finansowanych ze środków publicznych. W ramach zadań realizowanych przez PFRON finansowane jest wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez pomoc pracodawcy oraz osobie niepełnosprawnej. Katalog instrumentów wspierających wskazano w Ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji (...) oraz Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁸.

⁸ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz. U. 2018 r., poz. 1265 ze zm.).

Wśród działań wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych, możliwych do wykorzystania w kontekście inicjatyw planowanych do realizacji w ramach projektu, można wyróżnić:

1. Wsparcie dla pracodawcy w zakresie:

- dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych – na otwartym i chronionym rynku pracy
- zwrotu kosztów przystosowania tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych
- zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy
- zwrotu miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy oraz szkolenia pracowników pomagających
- wsparcia dla spółdzielni socjalnych
- refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych
- dodatkowej pomocy dla zakładów pracy chronionej – m.in. zwrot kosztów: transportowych, administracyjnych i budowy lub przebudowy związanej z modernizacją obiektów i pomieszczeń zakładu.

2. Wsparcie dla osoby niepełnosprawnej w zakresie:

- refundacji składek na ubezpieczenie społeczne osobom niepełnosprawnym prowadzącym działalność gospodarczą lub rolniczą, a także rolnikom zobowiązanym do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika
- dotacji dla osoby zamierzającej rozpocząć działalność gospodarczą, rolniczą albo w formie spółdzielni socjalnej
- wsparcia samozatrudnienia osoby niepełnosprawnej przez dofinansowanie oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie działalności gospodarczej albo prowadzenie własnego lub dzierżawionego gospodarstwa rolnego.

3. Projekty i programy PFRON, w tym szczególnie projekt „AKTYWNI PLUS” obejmujący :

- „STABILNE ZATRUDNIENIE – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej” – pomoc finansowa dla instytucji publicznych, jednostek samorządu terytorialnego oraz państwowych i samorządowych instytucji kultury
- „PRACA – INTEGRACJA” – wsparcie dla pracodawców z otwartego rynku pracy

- „ABSOLWENT” – wsparcie osób niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem w zaplanowaniu i wdrożeniu indywidualnej ścieżki kariery zawodowej.

Poniżej zostaną omówione szczegółowo wymienione instrumenty wsparcia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

WSPARCIE DLA PRACODAWCY

1. Dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych

Jednym z najważniejszych instrumentów wsparcia jest dofinansowanie do wynagrodzenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych udzielane pracodawcom na podstawie art. 26a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Uwaga! Dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych 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 pracowników zaliczonych do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności, którzy mają ustalone prawo do emerytury.

Wysokość przysługujących kwot dofinansowania do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych zgodnie z art. 26a ustawy o rehabilitacji (...) przedstawiono poniżej.

| Stopień niepełnosprawności | Miesięczna kwota dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych |
|---|---|
| Stopień lekki | 450 zł |
| Stopień lekki ze schorzeniami szczególnymi* | 1050 zł |
| Stopień umiarkowany | 1125 zł |
| Stopień umiarkowany ze schorzeniami szczególnymi* | 1725 zł |
| Stopień znaczny | 1800 zł |
| Stopień znaczny ze schorzeniami szczególnymi* | 2400 zł |

* Osoby niepełnosprawne, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidome.

Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć 90% faktycznie i terminowo poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy prowadzącego działalność gospodarczą – 75% tych kosztów.

Przykład:

Pracodawca prowadzący działalność gospodarczą zatrudnia dwie osoby niepełnosprawne w pełnym wymiarze czasu pracy, jedną w stopniu lekkim, z symbolem niepełnosprawności 02-P (choroba psychiczna), a drugą ze znacznym stopniem niepełnosprawności, z symbolem niepełnosprawności 04-O (osoba niewidoma). Wynagrodzenie każdej z osób wynosi 2500 zł brutto. Jaką kwotę dofinansowania otrzymuje pracodawca?

Dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej w stopniu lekkim, z symbolem niepełnosprawności 02-P, wyniesie 1050 zł.

Dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej w stopniu znacznym, z symbolem niepełnosprawności 04-O, wyniesie 2246,44 zł.



Więcej informacji o dofinansowaniach do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych – zeskanuj kod QR (<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/dofinansowanie-wynagrodzen/>).

2. Zwrot pracodawcom kosztów przystosowania tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych

Pracodawca może się ubiegać o zwrot kosztów przystosowania tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Wsparcie to obejmuje:

- adaptację pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych,
- adaptację lub nabycie urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy,
- zakup lub autoryzację oprogramowania na użytek osób niepełnosprawnych oraz urządzeń i technologii wspomagających te osoby lub przystosowanych do potrzeb wynikających z niepełnosprawności zatrudnianych osób.

Pracodawca zainteresowany zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej przy udziale środków Funduszu powinien złożyć wniosek na formularzu Wn-KZ określonym w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r. Nr 62, poz. 316) do starosty właściwego ze względu na:

- miejsce zarejestrowania osoby niepełnosprawnej jako bezrobotnej albo poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu – w przypadku gdy zwrot kosztów dotyczy tej osoby,
- miejsce zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, miejsce siedziby albo miejsce zamieszkania pracodawcy – w pozostałych przypadkach.

Ważne:

- Maksymalna wysokość dofinansowania ze środków PFRON nie może przekroczyć dwudziestokrotności przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.
- Osobę niepełnosprawną należy zatrudnić na okres co najmniej 36 miesięcy na umowę o pracę.
- Konieczne jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowanym stanowisku pracy.
- Zwrot kosztów dotyczy wyłącznie dodatkowych kosztów wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych (tj. takich, których pracodawca nie poniósłby, zatrudniając osoby pełnosprawne).



3. Zwrot pracodawcom kosztów wyposażenia stanowiska pracy

Pracodawca może uzyskać zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy. Wsparcie to obejmuje:

- zakup narzędzi do pracy,
- zakup elementów wyposażenia stanowiska pracy (np. biurko, krzesło).

Pracodawca zainteresowany zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej i skorzystaniem ze środków Funduszu powinien złożyć wniosek Wn-W na formularzu określonym w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (tekst jedn. Dz.U. 2015 poz. 93) do starosty właściwego ze względu na miejsce zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy osoby niepełnosprawnej. Uzyskanie pomocy **nie zależy** od tego, czy pracodawca ma siedzibę lub zakłady pracy na terenie obsługiwanych przez powiatowy urząd pracy, w którym jest zarejestrowana osoba niepełnosprawna.



Ważne:

- Maksymalna wysokość dofinansowania nie może przekroczyć piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia.
- Osobę niepełnosprawną należy zatrudnić na okres co najmniej 36 miesięcy na umowę o pracę.
- Konieczne jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej.

4. Zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających osobie niepełnosprawnej w pracy oraz szkolenia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy

Pracodawca może uzyskać zwrot kosztów zatrudnienia oraz szkolenia pracowników pomagających osobie niepełnosprawnej w pracy. Wsparcie to obejmuje zwrot:

- miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających osobie niepełnosprawnej w pracy,

- kosztów szkolenia tych pracowników w zakresie ułatwienia komunikowania się z otoczeniem oraz czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez osobę niepełnosprawną na stanowisku pracy (100% kosztów szkolenia, nie więcej jednak niż równowartość kwoty najniższego wynagrodzenia).

Aby uzyskać zwrot, pracodawca powinien złożyć wniosek o zwrot kosztów zatrudnienia pracowników pomagających osobie niepełnosprawnej w pracy oraz szkolenia pracowników pomagających osobie niepełnosprawnej w pracy do starosty lub prezydenta miasta na prawach powiatu. Koszty te są zwracane po zawarciu umowy.

Ważne:

- ▶ Liczba godzin przeznaczonych na pomoc osobie niepełnosprawnej nie może przekroczyć liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu.
- ▶ Wysokość zwrotu miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających osobie niepełnosprawnej to ilorz liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu oraz liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w miesiącu pomnożony przez kwotę najniższego wynagrodzenia.
- ▶ Refundacja nie może dotyczyć kosztów poniesionych przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.



5. Refundacja kosztów szkolenia osób niepełnosprawnych

Pracodawca może uzyskać refundację kosztów szkolenia osób niepełnosprawnych.

- Może zorganizować szkolenie sam lub opłacić je zatrudnionym osobom niepełnosprawnym.
- Koszty szkolenia mogą być zrefundowane do wysokości 70% kosztów szkolenia na jedną osobę.
- Wysokość refundacji nie może przekroczyć dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę.

- Refundacja nie może przekroczyć 70% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw lub 60% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w odniesieniu do dużych przedsiębiorstw.

Wniosek o przyznanie refundacji składa się przed rozpoczęciem projektu szkoleniowego do starosty właściwego ze względu na miejsce siedziby pracodawcy.

6. Dodatkowa pomoc dla zakładów pracy chronionej

Pomoc może otrzymać pracodawca, który prowadzi zakład pracy chronionej, pod warunkiem zatrudnienia co najmniej 50% osób niepełnosprawnych. Pomoc obejmuje:

- dofinansowanie w wysokości do 50% oprocentowania zaciągniętych kredytów bankowych pod warunkiem wykorzystania tych kredytów na cele związane z rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych
- zwrot kosztów transportowych, administracyjnych i budowy lub przebudowy związanej z modernizacją obiektów i pomieszczeń zakładu.

7. Wsparcie dla spółdzielni socjalnych

Spółdzielnia socjalna może otrzymać ze środków Funduszu:

- jednorazowo środki na utworzenie stanowiska pracy dla skierowanej przez powiatowy urząd pracy osoby niepełnosprawnej – bezrobotnej lub poszukującej pracy i niepozostającej w zatrudnieniu – w wysokości określonej w umowie zawartej ze starostą
- środki na finansowanie kosztów wynagrodzenia, w okresie do 6 miesięcy od dnia zawarcia umowy ze starostą, wypłacane miesięcznie w wysokości nie wyższej niż kwota najniższego wynagrodzenia przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy dla zatrudnionej i skierowanej przez powiatowy urząd pracy osoby niepełnosprawnej.

WSPARCIE DLA OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ

1. Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne osobom niepełnosprawnym prowadzącym działalność gospodarczą lub rolniczą, a także rolnikom zobowiązanym do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika

Refundacja składek przysługuje samozatrudnionym osobom niepełnosprawnym, które spełniają formalne warunki otrzymania pomocy, m.in.: dokonują rejestracji w ewidencji prowadzonej przez PFRON, dostarczają wymagane przez Fundusz dokumenty czy terminowo opłacają składki na ubezpieczenie społeczne. Dokumenty aplikacyjne składa się bezpośrednio do PFRON. Refundacja przysługuje do składek niefinansowanych ze środków publicznych, czyli takich, które uiszcza osoba samozatrudniona ze środków własnych.

Wysokość dofinansowania wynosi:

- 100% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w przypadku osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności
- 60% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w przypadku osób zaliczanych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności
- 30% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w przypadku osób zaliczanych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

2. Pomoc dla przedsiębiorczej osoby niepełnosprawnej na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej lub wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej

Wsparcie jest udzielane pod następującymi warunkami:

- osoba niepełnosprawna powinna być zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy i niepozostająca w zatrudnieniu
- wysokość kwoty, którą można uzyskać, wynosi nie więcej niż sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia w przypadku zobowiązania się do prowadze-

nia działalności gospodarczej, rolniczej lub członkostwa w spółdzielni socjalnej nieprzerwanie przez co najmniej 12 miesięcy; lub od sześciokrotności do piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia w przypadku zobowiązania się do prowadzenia działalności gospodarczej, rolniczej lub członkostwa w spółdzielni socjalnej nieprzerwanie przez co najmniej 24 miesiące – jeżeli nie otrzymała bezzwrotnych środków publicznych na ten cel.

Od 1 kwietnia 2018 r. rozszerzono pomoc o przyznanie spółdzielni socjalnej jednorazowych środków na utworzenie stanowiska pracy dla skierowanej przez powiatowy urząd pracy osoby niepełnosprawnej oraz środków na finansowanie kosztów wynagrodzenia⁹.



Ważne:

- Rejestracji działalności gospodarczej należy dokonać po przyznaniu dotacji na jej rozpoczęcie!

3. Wsparcie samozatrudnienia osoby niepełnosprawnej przez dofinansowanie oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie działalności gospodarczej albo prowadzenie własnego lub dzierżawionego gospodarstwa rolnego

Wsparcie jest przeznaczone dla:

- osoby niepełnosprawnej prowadzącej działalność gospodarczą lub rolniczą
- osoby niepełnosprawnej niekorzystającej aktualnie z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej
- osoby niepełnosprawnej niekorzystającej z bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo prowadzącej tę działalność co najmniej przez 24 miesiące od dnia otrzymania pomocy na ten cel.



Ważne:

- Wniosek o dofinansowanie należy złożyć do powiatowego urzędu pracy.

⁹ Art. 26 Ustawy z dnia 30 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r., poz. 2494).

PROGRAMY PFRON WSPIERAJĄCE PRACODAWCÓW W ZATRUDNIANIU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

1. Program „Praca – Integracja” – wsparcie dla przedsiębiorstw, w których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest niższy niż 6%, zgłaszających do PFRON gotowość zatrudnienia adresatów programu w ramach oferty obejmującej co najmniej 25 etatów

Program, którego celem jest podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, ukierunkowany jest m.in. na zniwelowanie barier utrudniających podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne, w tym na zakup sprzętów i urządzeń technicznych, zatrudnienie asystenta lub trenera pracy.



Równie istotne jest uzyskanie umiejętności zawodowych oraz wykorzystanie innowacyjnych metod pracy. Założeniem programu jest podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy w dużych przedsiębiorstwach realizujących misję społecznej odpowiedzialności biznesu.

Dofinansowanie obejmuje:

- rekrutację i rozpoznanie potrzeb wynikających z niepełnosprawności
- uzyskanie przez osobę niepełnosprawną pożądaných kwalifikacji/umiejętności zawodowych oraz pracowniczych
- zakup sprzętów/urządzeń/usług, które ze względu na rodzaj niepełnosprawności adresata programu są niezbędne do podjęcia i wykonywania pracy u potencjalnego pracodawcy i nie wchodzą w zakres standardowego wyposażenia stanowiska pracy, w szczególności zakup i montaż:
 - urządzeń wspomagających samodzielność, poruszanie się lub odbiór dźwięku albo widzenie
 - specjalistycznego oprogramowania
 - innych sprzętów/urządzeń/usług, uzasadnionych podjęciem aktywności zawodowej przez adresata programu
- wypłatę dodatku motywacyjnego rekompensującego podwyższone koszty związane z podjęciem aktywności zawodowej osoby niepełnosprawnej

- wykorzystanie innowacyjnych metod pracy, mających na celu utrzymanie osoby niepełnosprawnej w zatrudnieniu.



Ważne:

- Dofinansowanie na zrekutowanie, zatrudnienie u wskazanego pracodawcy oraz wsparcie w trakcie zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych uzyskuje organizacja pozarządowa wyłoniona w ramach konkursu przez PFRON.



Więcej informacji o Programie „Praca – Integracja”
– zeskanuj kod QR

<https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/pilotazowy-program-prac/>

2. Program „STABILNE ZATRUDNIENIE – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej” – pomoc finansowa dla instytucji publicznych, jednostek samorządu terytorialnego oraz państwowych i samorządowych instytucji kultury

PROGRAM
STABILNE ZATRUDNIENIE



Program „STABILNE ZATRUDNIENIE” jest obecnie realizowany w ramach dwóch modułów, obejmujących już nie tylko zatrudnienie osób niepełnosprawnych, lecz również staże zawodowe.

Moduł I „Instytucje” – adresowany do organów i instytucji wykonujących zadania z zakresu administracji publicznej, jednostek samorządu terytorialnego oraz państwowych i samorządowych instytucji kultury, które w ramach programu zatrudnią osoby niepełnosprawne.

Moduł II „Staże zawodowe” – adresowany do organizacji pozarządowych, które w ramach programu przygotowują i skierują osoby niepełnosprawne na staż zawodowy w administracji rządowej.

Moduł I

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

- wyposażenia stanowisk pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności oraz charakteru zatrudnienia
- adaptacji pomieszczeń i otoczenia zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy
- zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek osób niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności
- szkoleń beneficjentów ostatecznych zatrudnionych w ramach programu
- szkoleń pracowników wnioskodawcy w zakresie umiejętności współpracy z beneficjentami ostatecznymi zatrudnionymi w ramach programu, w tym kosztów szkoleń pracowników pomagających beneficjentom ostatecznym w pracy
- organizacji przez pracodawcę dowozu beneficjentów ostatecznych z miejsca zamieszkania do zakładu pracy i powrotu
- dodatku motywacyjnego wypłacanego beneficjentom ostatecznym przez wnioskodawcę.

Moduł II

Pomoc finansowa w ramach nowego modułu II „Staż zawodowe” obejmuje liczne działania aktywizacyjne, między innymi przygotowanie i wdrożenie indywidualnego planu drogi zawodowej dla osoby niepełnosprawnej, doradztwo zawodowe, wsparcie w uzyskaniu kwalifikacji (umiejętności) zawodowych oraz pracowniczych poprzez realizację kursów, warsztatów i szkoleń zawodowych, wsparcie asystenta (trenera pracy), pokrycie kosztów dojazdów, a także stypendium dla osoby niepełnosprawnej skierowanej na staż. Dofinansowanie może również zostać przeznaczone na skierowane do pracowników instytucji szkolenia i warsztaty w zakresie umiejętności współpracy z osobami niepełnosprawnymi.



Więcej informacji o Programie „STABILNE ZATRUDNIENIE – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej” – zeskanuj kod QR

<https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/program-stabilne-zatrud/>

3. Program „DOSTĘPNOŚĆ PLUS”



Dostępność Plus

Program kompleksowo obejmie tematykę dostępności w Polsce. Jego celem jest zapewnienie swobodnego dostępu do dóbr, usług oraz możliwości udziału w życiu społecznym i publicznym osób o szczególnych potrzebach. Działania i projekty ukierunkowane będą na dostosowanie przestrzeni publicznej, architektury, transportu i produktów do wymagań wszystkich obywateli, w tym w głównej mierze osób niepełnosprawnych.

Program obejmie kilka obszarów tematycznych, z których większość pośrednio lub bezpośrednio wspierać może osoby niepełnosprawne w zwiększaniu aktywności zawodowej. Obszary te to m.in.: architektura, transport, edukacja, służba zdrowia, cyfryzacja, usługi i konkurencyjność; program w znacznym stopniu poprawi dostępność danego obszaru dla osób niepełnosprawnych. Zakładane efekty wyszczególniono poniżej.

Architektura

Poprawa dostępności bloków, mieszkań, instytucji publicznych i otaczającej przestrzeni. Wszystkie nowe inwestycje budowlane będą musiały spełniać warunki dostępności. Będą projektowane tak, aby każdy mógł z łatwością z nich korzystać. Dla istniejących budynków pojawią się nowe możliwości ich modernizacji (na przykład montaż barierek, podjazdów, dźwigów, lekko otwierających się drzwi czy automatycznego oświetlenia).

Transport

Wszystkie nowo zakupione autobusy, tramwaje i pociągi mają być dostępne dla osób o szczególnych potrzebach. Działania dotyczą nie tylko pojazdów, ale również całej infrastruktury okołotransportowej.

Edukacja

Obszar ten obejmie wsparcie w zakresie różnego rodzaju inwestycji, zakupu wyposażenia i lepszej organizacji placówek oświatowych, m.in. wyposażenie ich w sprzęt do nauczania, np. niewidomych czy niesłyszących uczniów, lepsze oznaczenie pomieszczeń i korytarzy, kształcenie nauczycieli i przyszłych profesjonalistów. Wiedza o dostępności ma stać się elementem programów nauczania w różnych zawodach, np. architekta, urbanisty czy programisty.

Służba zdrowia

W ramach tego obszaru planowana jest poprawa dostępności architektonicznej przychodni i szpitali, które będą wyposażone w sprzęt ułatwiający komunikację (z osobą niesłyszącą, z osobą z zaburzeniami mowy) oraz swobodne poruszanie się (oznaczenia, podjazdy, podnośniki).

Cyfryzacja

Zakładane działania i projekty w ramach tego obszaru tematycznego mają m.in. na celu zwiększenie dostępności serwisów administracji rządowej.

Usługi

Zakłada się, iż działania prowadzone w ramach tego obszaru zapewnią osobom z niepełnosprawnościami możliwość swobodnego korzystania z usług powszechnych (komunikacja, poczta, transport, zakupy), także w wersji on-line.

Konkurencyjność przedsiębiorstw

Działania i projekty mają wspierać przedsiębiorstwa przy wprowadzaniu nowych, innowacyjnych produktów, technologii i usług, które będą miały na celu ogólne polepszenie jakości życia społeczeństwa. Projekty te będą dotyczyć różnych dziedzin, m.in. ekologii, zdrowia, edukacji. Zakłada się powstanie centrów wiedzy projektowania uniwersalnego.



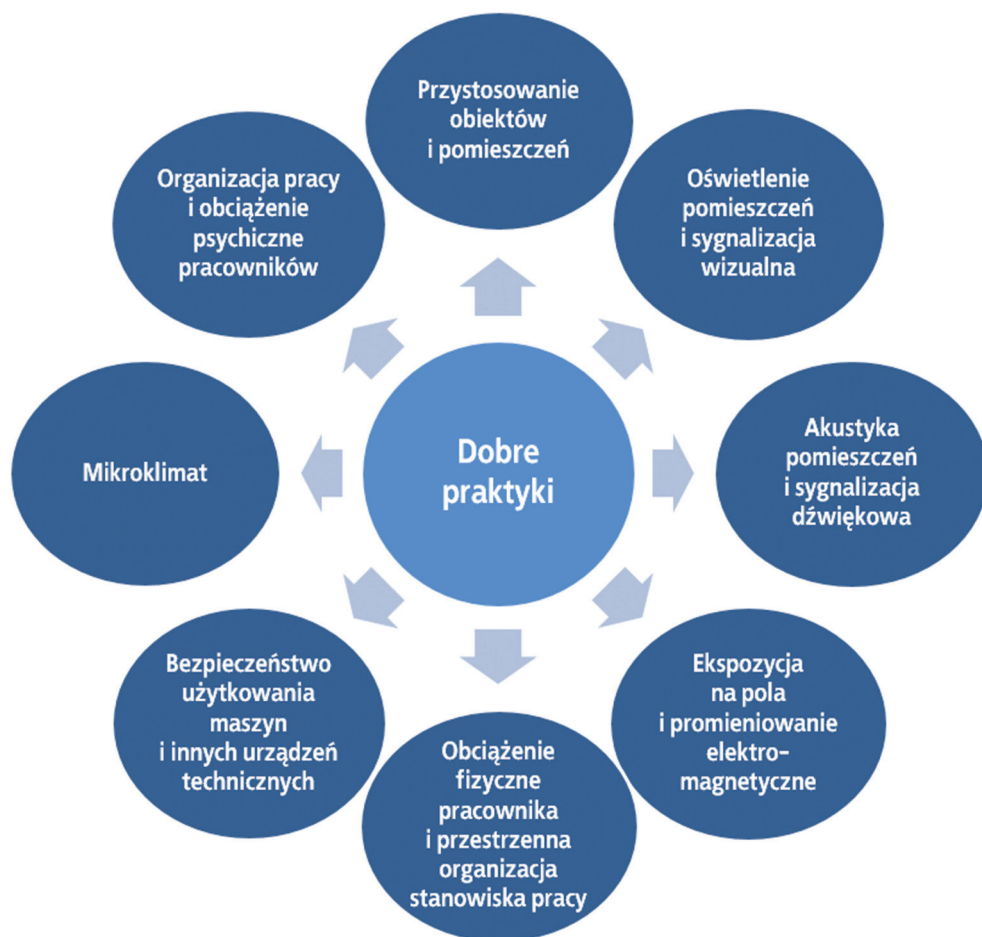
Więcej informacji o programie „DOSTĘPNOŚĆ PLUS”
– zeskanuj kod QR
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/fundusze-europejskie-bez-barier/dostepnosc-plus/>

W celu sprawdzenia aktualnej kwoty wsparcia w ramach programów należy zapoznać się ze stroną <http://www.pfron.org.pl>.

II.2. Dobre praktyki w obszarze dostosowania stanowisk pracy

Jednym z ważniejszych elementów systemu dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych jest stworzenie zbioru dobrych praktyk, co potwierdza starożytną maksymę „Verba docent, exempla trahunt”, czyli „Słowa pouczają, przykłady pociągają / skłaniają do naśladowania”. Konkretnie przykłady dobrych praktyk mogą mieć szczególne znaczenie dla pracodawców, dla których zapoznanie się z kolejnymi pozycjami, w których zostaną opisane wymogi dostosowania stanowisk pracy, może być nierealne ze względu na brak czasu, specjalistyczną terminologię czy też brak zrozumienia konkretnych potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Zbiór przykładów dobrych praktyk może w prosty sposób przekonać ewentualnych pracodawców, że przystosowanie stanowisk pracy nie musi być skomplikowane i kosztowne. W ramach analiz, korzystając z zebranych materiałów oraz doświadczeń projektu „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych

potrzebach¹⁰ w zakresie dostosowania organizacyjno-technicznego, wskazano 8 obszarów możliwych działań (rysunek 4).



Rysunek 4. Obszary działań w zakresie dostosowania organizacyjno-technicznego obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Źródło: opracowanie własne

¹⁰ Opracowane w ramach projektu nr POKL.01.03.06-00-070/12 realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, Priorytet I, Działanie 1.3.6, współfinansowanego przez UE ze środków EFS. Projekt realizowany w partnerstwie PFRON oraz CIOP-PIB.

Poniżej przedstawiamy wybrane z tzw. dobrych praktyk w odniesieniu do każdego z wymienionych wcześniej obszarów ze wskazaniem rodzaju niepełnosprawności, dla którego poszczególne rozwiązania są rekomendowane. Poniższe zestawienie nie wyczerpuje wszystkich możliwych dostosowań w środowisku pracy, ale wskazuje na możliwe kierunki działań.

Przystosowanie obiektów i pomieszczeń pracy

W tym obszarze możemy wyróżnić 3 najważniejsze aspekty, na które powinien zwrócić uwagę pracodawca:

– powtarzalny układ funkcjonalny na każdej kondygnacji

| Osoby z niepełnosprawnością | narządu ruchu | narządu wzroku | narządu słuchu | intelektualną |
|-----------------------------|--|---|---|--|
| |  |  |  |  |
| | | X | | X |
| Cel | Niwelowanie trudności w orientacji przestrzennej w budynku i dotarciu do punktu docelowego. | | | |
| Dobre praktyki | <ul style="list-style-type: none"> • Zastosowanie kolorystycznego zróżnicowania danej kondygnacji. • Wprowadzenie oznaczeń ciągów komunikacyjnych (np. w postaci oznaczeń kolorystycznych na podłogach, ułatwiających osobom niepełnosprawnym przemieszczanie się wg właściwej kolejności procesu wytwórczego). • Zastosowanie wyraźnie oznakowanych kierunków (np. drogi wyjścia). | | | |

– kolorystyczne zróżnicowanie pięter

| Osoby z niepełnosprawnością | narządu ruchu | narządu wzroku | narządu słuchu | intelektualną |
|-----------------------------|--|---|---|--|
| |  |  |  |  |
| | | X | | X |
| Cel | Ułatwienie orientacji w budynku i lepszej identyfikacji miejsc, w których poruszają się osoby niepełnosprawne. | | | |
| Dobre praktyki | <ul style="list-style-type: none"> • Zastosowanie kolorystycznego zróżnicowania pięter (przypisanie do danej kondygnacji określonej barwy). • Wprowadzenie jednakowej kolorystyki elementów wyposażenia na danym piętrze (drzwi, wykładziny podłogowe, opisy pomieszczeń, barwy identyfikacyjne na podestach klatek schodowych). | | | |

– właściwa wysokość montowania osprzętu elektrycznego

| Osoby z niepełnosprawnością | narządu ruchu | narządu wzroku | narządu słuchu | intelektualną |
|-----------------------------|---|---|---|--|
| |  |  |  |  |
| | X | | | |
| Cel | Ułatwienie dostępu do domofonu, gniazda wtykowego i innego osprzętu elektrycznego oraz ułatwienie obsługi tego osprzętu. | | | |
| Dobre praktyki | <ul style="list-style-type: none"> Umieszczenie włączników, dzwonek, domofonów, wideo-domofonów i wszelkiego rodzaju urządzeń przyzywających wewnątrz i na zewnątrz budynku na wysokości 0,9–1,20 m, tj. w zasięgu swobodnego dostępu zarówno dla osoby stojącej, jak i siedzącej na wózku. Umieszczenie gniazd wtykowych na poziomie nie niższym niż 0,4 m i nie wyższym niż 1,2 m od poziomu podłogi. | | | |

Akustyka pomieszczeń i sygnalizacja dźwiękowa

| Osoby z niepełnosprawnością | narządu ruchu | narządu wzroku | narządu słuchu | intelektualną |
|-----------------------------|--|--|--|---|
| |  |  |  |  |
| | | X | X | |
| Cel | Poprawa i wpływ na odbiór sygnałów i informacji głosowych i dźwiękowych. | | | |
| Dobre praktyki | <ul style="list-style-type: none"> Zastosowanie dźwiękowej sygnalizacji bezpieczeństwa. Zastosowanie aparatów telefonicznych wyposażonych w pętlę indukcyjną i sygnalizację świetlną. 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. | | | |


Instalacja prawidłowego oświetlenia i sygnalizacji wizualnej

| Osoby z niepełnosprawnością | narządu ruchu | narządu wzroku | narządu słuchu | intelektualną |
|-----------------------------|---|---|---|--|
| |  |  |  |  |
| | | X | | X |
| Cel | Pozytywny wpływ na samopoczucie i funkcjonowanie w środowisku pracy. Identyfikacja wzrokowa elementów otoczenia (budynków, pomieszczeń) oraz stanowiska pracy. | | | |
| Dobre praktyki | <ul style="list-style-type: none"> ▸ Zastosowanie odpowiedniego, indywidualnie dobranego oświetlenia na stanowisku pracy. ▸ Zastosowanie kontrastowej barwy podłogi przed drzwiami do kabiny dźwigu osobowego oraz ścian względem drzwi. ▸ Zastosowanie tablicy przyzywowej o kontrastowej barwie oraz dużych i kontrastowych oznaczeń na przyciskach. ▸ Zastosowanie wyświetlacza nad drzwiami do kabiny dźwigu osobowego, informującego o jego położeniu za pomocą dużych i kontrastowych znaków. ▸ Wprowadzenie napisów informacyjnych na drzwiach lub nad drzwiami do pomieszczeń z użyciem dużych i kontrastowych znaków. ▸ Zastosowanie kontrastowego oznakowania włączników oświetlenia, elementów wyposażenia stanowisk pracy oraz regałów magazynowych i ich obszarów. ▸ Zastosowanie kontrastowego oznaczenia na szklanych drzwiach i ściankach. ▸ Zastosowanie kontrastowego zróżnicowania wyposażenia w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych oraz ścian i podłóg (zwiększenie kontrastu) na korytarzach, w strefach komunikacyjnych hali produkcyjnej. ▸ Kontrastowe oznakowania: na podłodze korytarza obrysu drzwi przy pełnym ich otwarciu, klamek oraz drzwi ewakuacyjnych. | | | |





Ekspozycja na pola i promieniowanie elektromagnetyczne

W przypadku występowania ekspozycji osób niepełnosprawnych oraz użytkowników implantów medycznych na działanie pola i promieniowania elektromagnetycznego proponuje się umieszczenie znormalizowanego znaku ostrzegawczego informującego o miejscu występowania tego rodzaju zagrożenia przy wejściu do

pomieszczenia, w którym znajduje się źródło pola magnetycznego o poziomach mogących zakłócać funkcjonowanie aktywnych implantów medycznych.

| Osoby z niepełnosprawnością | | | |
|---|---|---|--|
| narządu ruchu | narządu wzroku | narządu słuchu | intelektualną |
|  |  |  |  |
| X | X | X | |

Obciążenie fizyczne pracownika i przestrzenna organizacja stanowiska pracy

| Osoby z niepełnosprawnością | narządu ruchu | narządu wzroku | narządu słuchu | intelektualną |
|-----------------------------|--|---|---|--|
| |  |  |  |  |
| | X | X | | |
| Cel | Ułatwienie w korzystaniu ze sprzętu biurowego czy poruszaniu się w środowisku pracy, niwelowanie ograniczeń w zdolnościach (możliwościach) manualnych. | | | |
| Dobre praktyki | <ul style="list-style-type: none"> ▸ Zastosowanie regulowanej wysokości płaszczyzny pracy pozwalającej na jej dostosowanie do potrzeb pracownika. ▸ Zastosowanie przesuwanego blatu biurka na stanowisku komputerowym. ▸ Zastosowanie regałów na materiały i dokumenty dopasowanych do możliwości pracownika. ▸ Zastosowanie przycisku o zwiększonej czułości spełniającego funkcję przycisku myszy komputerowej. ▸ Zastosowanie urządzeń obsługiwanych ustami spełniających funkcję myszy komputerowej. ▸ Zastosowanie wspornika pod kończynę górną do pracy przy komputerze. ▸ Zastosowanie klawiatury umożliwiającej obsługę komputera jedną ręką lub klawiatury obsługiwanej ustami lub ruchem głowy. ▸ Zastosowanie krzesła dla osób z ograniczeniami ruchu w stawach biodrowych. ▸ Zabezpieczenie przed spadaniem narzędzi i przedmiotów pracy z powierzchni roboczych (to rozwiązanie jest ważne także dla osób z niepełnosprawnością wzrokową). | | | |





Bezpieczeństwo użytkowania maszyn i innych urządzeń technicznych

| Osoby z niepełnosprawnością | narządu ruchu | narządu wzroku | narządu słuchu | intelektualną |
|-----------------------------|--|---|---|--|
| |  |  |  |  |
| | X | X | X | X |
| Cel | Zabezpieczenie pracowników przed poślizgnięciem się, potrąceniem lub upadkiem. | | | |
| Dobre praktyki | <ul style="list-style-type: none"> ▸ Zastosowanie wykładzin w celu zmniejszenia możliwości poślizgnięcia się na pochyłym dojściu do stanowiska pracy. ▸ Oznakowanie krawędzi podestu przy maszynie. ▸ Oznakowanie kontrastową barwą podestów ze schodami. ▸ Oznakowanie przeszkód ograniczających wysokość dojścia do stanowiska pracy. ▸ Wyznaczenie drogi komunikacyjnej dla ruchu pieszego i transportowego. ▸ Wyznaczenie miejsca do przechowywania pomocy technicznych. | | | |

Mikroklimat

| Osoby z niepełnosprawnością | narządu ruchu | narządu wzroku | narządu słuchu | intelektualną |
|-----------------------------|---|---|---|--|
| |  |  |  |  |
| | X | X | | X |
| Cel | Wsparcie osób, u których mogą występować zaburzenia prawidłowego funkcjonowania układu termoregulacji. | | | |
| Dobre praktyki | <ul style="list-style-type: none"> ▸ Zapewnienie możliwości dostosowania temperatury otoczenia do indywidualnych potrzeb pracownika. ▸ Zastosowanie ochrony przed bezpośrednim kontaktem z gorącymi powierzchniami (rozwiązanie ważne dla osób z niepełnosprawnością intelektualną i narządu wzroku). | | | |

Organizacja pracy i obciążenia psychiczne pracowników

| Osoby z niepełnosprawnością | narządu ruchu | narządu wzroku | narządu słuchu | intelektualną |
|-----------------------------|---|---|---|--|
| |  |  |  |  |
| | X | X | X | X |
| Cel | Wsparcie osób niepełnosprawnych oraz zwiększanie efektywności działań w obszarze aktywizacji społecznej i zawodowej. | | | |
| Dobre praktyki | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Wsparcie edukacji osób niepełnosprawnych oraz indywidualne plany działania dotyczące edukacji (np. organizowanie kursów). ▶ Stosowanie niedyskryminujących nazw stanowisk pracy oraz organizowanie kampanii antydyskryminacyjnych. ▶ Prowadzenie grupy wsparcia oraz warsztatów kompetencji społecznych. ▶ Dostosowanie rodzaju wykonywanych czynności do specyficznych potrzeb pracownika. ▶ Stosowanie możliwości dłuższej adaptacji zawodowej i społecznej. ▶ Obecność ratownika przedmedycznego na każdej zmianie roboczej. ▶ Zamieszczenie rysunkowej instrukcji udzielania pierwszej pomocy przy każdej apteczce wraz z numerem telefonu kompetentnej osoby. ▶ Obecność „męza 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 budynkiem zakładu pracy i pracownikami (zwłaszcza jeśli jest ich niewiele). ▶ Przygotowanie zbioru dokumentów i materiałów dotyczących przedsiębiorstwa w formie dostosowanej do indywidualnych potrzeb pracownika. ▶ Unikanie specjalnego traktowania pracowników z chorobami psychicznymi. | | | |

Do dobrych praktyk możemy również zaliczyć:

- wspieranie koncepcji projektowania uniwersalnego
- zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy
- rozwój nowych technologii.

- **Wspieranie koncepcji projektowania uniwersalnego** – np. za pomocą wydanego przez Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa poradnika „Standardy dostępności budynków dla osób z niepełnosprawnościami”. Wskazano w nim odpowiednie rozwiązania w zakresie kompleksowego dostosowania projektowanych budynków do zróżnicowanych potrzeb osób z różnym rodzajem niepełnosprawności. Poradnik zawiera przykłady dobrych praktyk w zakresie projektowania uniwersalnego.



By uzyskać więcej informacji, zeskanuj kod QR
<https://budowlaneabc.gov.pl>

- **Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy** – wynikające przede wszystkim z Kodeksu pracy (rozd. IIa), który wskazuje, 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 okres i czas zatrudnienia. Do dobrych praktyk należy np.:
 - posiadanie procedur antydyskryminacyjnych w firmie
 - przejrzystość wynagrodzenia pracowników
 - elastyczne formy zatrudnienia.
- **Zatrudnienie wspomagane** – bazuje na potencjałach osoby niepełnosprawnej, a nie na jej ograniczeniach. To forma wsparcia aktywności

zawodowej osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy skierowana do osób niepełnosprawnych, które mają trudności w samodzielnym znalezieniu i utrzymaniu pracy. Wsparcie dla osób niepełnosprawnych dotyczy każdego etapu zatrudnienia: od pomocy w znalezieniu pracy, poprzez przygotowanie do wykonywania pracy, uzyskanie zatrudnienia, wdrożenie się w pracę i nawiązanie relacji z kolegami i przełożonymi, aż po wsparcie w pierwszych momentach wykonywania obowiązków.

Procedowane są prace nad Ustawą o zatrudnieniu wspomaganym, która ma określić organizację oraz sposoby realizacji i finansowania tej formy wsparcia.

Ustawa dotyczyć będzie osób, które mają utrudniony dostęp do rynku pracy i największe problemy ze znalezieniem pracy. W ramach działań aktywizujących wyróżnić można:

- powstanie agencji zatrudnienia wspomaganego, które będą wybierane przez urzędy pracy. Niepełnosprawne osoby poszukujące pracy będą kierowane do tych agencji
- pomoc trenera pracy, który nie tylko wesprze osobę niepełnosprawną w znalezieniu pracy dostosowanej do jej potrzeb, ale też przygotowuje współpracowników czy kadrę zarządzającą do pracy z osobami niepełnosprawnymi oraz pomoże w adaptacji pracownika w nowym miejscu pracy.

By uzyskać więcej informacji, zeskanuj kody QR

<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/art,55,zatrudnienie-osobniepelnosprawnych>

<https://www.pfon.org/component/tags/tag/zatrudnienie-wspomagane>

<https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/publikacje-wypracowane-w-ramach-projektow-ue/trener-pracy-jako-sposob-na-zwiekszenie-zatrudnienia-osob-niepelnosprawnych/>



- **Rozwój nowych technologii**, oprogramowania czy aplikacji znacząco wpływa na minimalizowanie trudności osób niepełnosprawnych w dostępie do informacji oraz minimalizowanie barier w dostępie do wykonywania pracy zawodowej. Środowisko pracy to obszar, na którym styka się wiele elementów. Jest ono przedmiotem pracy, podobnie jak przestrzeń, w której odbywa się praca, oraz wyposażenie stanowiska pracy. Dla osób niepełnosprawnych szczególnie ważne w pracy są także związki z otoczeniem, a więc z innymi ludźmi. W pracy oraz poza nią osoby niepełnosprawne korzystają z różnego rodzaju technologii, które można podzielić na powszechnego użytku oraz wspomagające (asystujące). Do tych pierwszych należą urządzenia, które powstały dla ogółu użytkowników. Drugie przeznaczono dla osób z różnym rodzajem niepełnosprawności. Technologie wspomagające coraz częściej stają się integralną częścią technologii 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

Komputer w sposób zasadniczy przyczynia się do umocnienia pozycji osób niepełnosprawnych na wielu płaszczyznach, w tym zawodowej. W przypadku pracy biurowej to właśnie komputer bardzo często stanowi podstawowe narzędzie pracy. Osoby niepełnosprawne mogą korzystać ze standardowych komputerów, które są wyposażone w dodatkowe oprogramowanie i specjalistyczne urządzenia peryferyjne ułatwiające ich obsługę. Przykładowo dla osób, które nie mogą obsługiwać komputera rękami albo u których zdolność ta jest bardzo ograniczona, udostępniono specjalne myszki i klawiatury komputerowe, które można obsługiwać ustami lub głową, jedną ręką czy jednym palcem.



Telefony

Zarówno samo urządzenie, jak i oprogramowanie (aplikacje) mogą, oprócz dzwonięcia, spełniać wiele przydatnych w pracy funkcji. Dzięki zainstalowanym aplika-

cjom mówiącym telefon komórkowy może np. służyć osobom niewidomym do słuchania rozmaitych treści, zaimplementowana mowa syntetyczna udostępnia im wiele różnych funkcji, a dyktafon daje możliwość nagrywania. Producenci sprzętu elektronicznego dostosowują się do możliwości i potrzeb osób ze specyficznymi potrzebami komunikacyjnymi.



Oprogramowanie i urządzenia asystujące/wspomagające

Do tego rodzaju oprogramowania można zaliczyć:

- oprogramowanie zapewniające udźwiękowienie systemu operacyjnego, aplikacji Office, stron internetowych, poczty elektronicznej i wielu innych aplikacji, które mogą być przydatne w pracy. Jakość głosu w syntetyzatorach mowy jest dzisiaj porównywalna z mową ludzką
- urządzenia do odczytu książek mówionych. Są wyposażone w głośniki i wyjścia słuchawkowe, przetwarzają dokumenty w różnych formatach
- różnego rodzaju komunikatory, które pozwalają przekazywać wiadomości na odległość
- urządzenia lektorskie zaprojektowane dla osób słabowidzących i niewidomych czytające dowolny tekst, wyposażone w funkcje multimedialne. Po podłączeniu do Internetu umożliwiają obsługę poczty elektronicznej oraz przeglądanie stron internetowych. Mają klawiaturę z oznaczeniami brajlowskimi, która po zainstalowaniu dodatkowych sterowników może współpracować z każdym komputerem z systemem operacyjnym Windows oraz z modułem Bluetooth
- monitory brajlowskie, z wyglądu przypominające grubą linijkę – położone obok klawiatury komputerowej po podłączeniu do urządzenia (telefonu, komputera) prezentują informacje wyświetlane brajlem
- notatniki brajlowskie – umożliwiają komunikację pomiędzy smartfonami, tabletami a notatnikiem wyposażonym w klawiaturę brajlowską. Dzięki nim osoby niewidome lub niedowidzące wykonują wszystko to, co osoby widzące. Mogą sporządzić notatki, napisać tekst, następnie go odsłuchać lub przeczytać. Funkcje notatników umożliwiają dokonanie transferu danych z innego urządzenia

- maszyny brajlowskie – dzięki rozbudowanym funkcjom mogą służyć jako drukarka lub notatnik. 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
- różne pomoce optyczne – lupy elektroniczne, minipowiększalniki, 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
- skanery ręczne w formie aplikacji na smartfon umożliwiające skanowanie np. napisów na tabliczkach w sklepach czy przystankach komunikacyjnych. Dostępne są ponadto urządzenia lektorskie i programy rozpoznające znaki.



Pomoce służące orientacji przestrzennej

- Laska, która przy pomocy fal ultradźwiękowych pomaga ocenić odległość od przeszkody, zlokalizować drzwi czy przejść przez tłum ludzi.
- Systemy udźwiękawiające otoczenie, które mogą zastąpić osobom niewidomym punkty i tablice informacyjne. Można je montować zarówno w budynkach, jak i na zewnątrz. Służą jako nawigacja w miejscach publicznych, urzędach, bankach, szpitalach, szkołach, przestrzeni miejskiej i wielu innych miejscach.
- 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. Mogą pełnić funkcję przewodników. Wiele programów nawigacyjnych jest tworzonych z myślą właśnie o osobach niewidomych i słabowidzących.

Przykładowe aplikacje

| Aplikacja | Funkcje |
|------------|---|
| Path Guide | <p>Użytkownik rejestruje dane za pomocą urządzenia podczas spaceru wewnątrz budynku. Dane geomagnetyczne lokalizacji są wówczas łączone z punktami trasy (np. kroki, zakręty, wchodzenie po schodach), by utworzyć trasę referencyjną.</p> <p>Trasa referencyjna jest umieszczana w chmurze i może być pobrana przez innych, którzy szukają wskazówek nawigacyjnych dla danego miejsca.</p> <p>Po pobraniu trasy <i>Path Guide</i> porównuje i synchronizuje aktualne odczyty czujnika z trasą referencyjną, a następnie w czasie rzeczywistym prowadzi użytkownika od punktu startowego do celu.</p> |
| Indoorway | <p>Aplikacja stworzona co prawda z myślą o biznesie, jednak nadaje się do wykorzystania przy zatrudnieniu osoby z dysfunkcją narządu wzroku. Będzie precyzyjnym narzędziem do lokalizacji wewnątrz budynków. Pozwala nie tylko odnaleźć się w dużych, zadaszonych obiektach, ale także zbierać i analizować dane z czujników wbudowanych w urządzenia mobilne.</p> |



Urządzenia wspierające słyszenie

- Aparat słuchowy – podstawowe urządzenie wspomagające komunikację osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu. Różne aparaty słuchowe działają w różnych środowiskach dźwiękowych. Ich wybór zależy od trybu życia osoby niepełnosprawnej, jej zainteresowań, a także od aktywności zawodowej.
- Pętla indukcyjna – system wspomagający słyszenie, transmitujący sygnał bezpośrednio do aparatów słuchowych. Istnieją również przenośne pętle indukcyjne, które mogą być noszone na szyi. Wspomagają słyszenie w trudnych warunkach akustycznych i są bardzo pomocne, gdy osobę mówiącą i osobę z niedosłuchem dzieli duża odległość lub gdy odbiór utrudniają różne zakłócenia (hałas, szum czy pogłos). Przekazują sygnał drogą radiową. Można je również bezpośrednio podłączyć do komputera, dyktafonu czy telefonu komórkowego. Takie urządzenia mogą być przydatne np. w salach konferencyjnych.

- Czujniki dzwonka do drzwi, czujniki rozpoznające dzwonek telefonu, pagery informujące o sygnałach ostrzegawczych, zegary alarmowe, sygnalizatory świetlne informujące o rodzaju alarmu za pomocą kolorowych diod, czujniki magnetyczne informujące np. o otwarciu drzwi.

III. Potrzeby i bariery w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Jak ważne w hierarchii potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami jest zatrudnienie, pokazują wyniki badań prowadzonych przez PFRON. W badaniu zrealizowanym w 2017 r. pracę wskazano jako drugą najważniejszą potrzebę osób niepełnosprawnych (tabela 1).

Tabela 1. Hierarchia potrzeb osób niepełnosprawnych – wartość wskaźnika oraz miejsce w hierarchii

| | 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 | miejsce w hierarchii | wartość wskaźnika | miejsce w hierarchii | wartość wskaźnika | miejsce w hierarchii | wartość wskaźnika | miejsce w hierarchii | wartość wskaźnika | miejsce w hierarchii |
| Sytuacja bytowa / materialna | 16,0 | 1 | 23,8 | 1 | 22,4 | 1 | 14,4 | 1 | 18,3 | 1 | 13,4 | 1 |
| Praca | 11,1 | 2 | 5,4 | 8 | 14,8 | 2 | 10,9 | 3 | 11,1 | 3 | 11,2 | 2 |
| Zdrowie / opieka medyczna | 9,2 | 3 | 6,2 | 7 | 12,9 | 3 | 10,3 | 4 | 8,5 | 4 | 8,9 | 3 |
| Rehabilitacja fizyczna | 7,6 | 4 | 10,5 | 3 | 5,4 | 8 | 5,9 | 6 | 4,9 | 7 | 9,6 | 4 |

Źródło: Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport końcowy. PFRON, Warszawa 2017, s. 76 i n.

Jednocześnie wysoki wskaźnik w hierarchii potrzeb zderza się z barierami w dostępie do tego rynku, który ograniczają m.in. przekonania pracodawców, w tym brak wiedzy o niepełnosprawności i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz obawy przed dodatkowymi zobowiązaniami (m.in. biurokracja, zmiany organizacyjne i techniczne, kontrole). Pracodawcy często postrzegają pracowników z różnymi rodzajami niepełnosprawności przez pryzmat ich dysfunkcji – przypisują im brak umiejętności czy wykształcenia, brak efektywności czy samodzielności. Inną z barier jest postrzeganie kosztów dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej jako wysokich, niewartych wysiłku¹¹.

Potrzeby i bariery były identyfikowane 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”¹², wskazali na bariery w postaci:

- barier architektonicznych (najwięcej wskazań)
- niechęci/obaw pracodawców co do zatrudniania osób niepełnosprawnych
- trudności w dotarciu do miejsca pracy¹³.

W badaniach Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych z 2013 r.¹⁴ wskazano m.in., iż pracodawcy boją się zatrudniać osoby niepełnosprawne ze względu na brak wiedzy nt. doboru stanowiska pracy do rodzaju i zakresu dysfunkcji, dostosowania stanowisk pracy do możliwości osób z różnymi niepełnosprawnościami oraz ograniczeń będących efektem niepełnosprawności. Zdaniem autorów raportu pracodawcy niechętnie decydują się na przystosowanie stanowisk pracy i budynku do potrzeb oraz możliwo-

¹¹ Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, PFRON, Warszawa 2017, s. 76 i n.

¹² Projekt finansowany ze środków EFS, Okres realizacji: 1.12.2014 r. – 28.02.2015 r., realizator: Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, partnerzy: Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego, Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie POMOC MALTAŃSKA, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, zasięg realizacji projektu: cała Polska.

¹³ 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.

¹⁴ Raport projektowy – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, projekt pn. „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”, Warszawa 2013.

ści osób niepełnosprawnych, uzasadniając to wysokimi kosztami. Raport wskazuje również podmioty najbardziej skłonne do zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz czynniki mające największy wpływ na zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Do najważniejszych zaliczają się m.in. zwrot kosztów związanych z utworzeniem lub przystosowaniem stanowiska pracy, refundacja kosztów poniesionych na wyposażenie stanowiska pracy i zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego osobom niepełnosprawnym¹⁵.

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 osoby niepełnosprawnej, istotną kwestią jest dostosowanie stanowiska i miejsca pracy do jej indywidualnych potrzeb. Ponad połowa pracodawców obawia się, że bariery architektoniczne mogą być przeszkodą w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Jednocześnie 49% 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 niepełnosprawnych¹⁶.

Wyniki wszystkich przytoczonych badań pozwalają wysnuć wniosek, że zatrudnienie osoby niepełnosprawnej na otwartym rynku pracy jest wypadkową wielu czynników, w tym ogromnej determinacji osób niepełnosprawnych, a także barier, których przełamanie w dużej mierze zależy od wiedzy pracodawców w obszarze tworzenia odpowiednio dostosowanych stanowisk i środowiska pracy.

¹⁵ Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu – Raport syntetyczny, PFRON, IPISS, Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2013, s. 34.

¹⁶ Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością w Polsce. Raport z badania „Pracodawca na TAK” wraz z rekomendacjami, realizator badania Grupa JOB, Poznań 2015.

III.1. Potrzeby i bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – z perspektywy pracownika

W ramach niniejszego projektu uzupełniono wyniki analizowanych raportów i badań, realizując badanie ilościowe (ankietowe) wśród pracowników / osób niepełnosprawnych mające na celu uzupełnienie i uszczegółowienie wiedzy dotyczącej potrzeb i barier w zakresie ich wsparcia w środowisku pracy.

Opis badanej grupy

Ankiety w ramach projektu wypełniły 602 osoby niepełnosprawne, z których większość to osoby w wieku produkcyjnym, czyli 18–59 lat dla kobiet i 18–64 lata dla mężczyzn.

Osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu stanowiły najliczniejszą grupę wśród ankietowanych – 373 osoby (219 kobiet i 154 mężczyzn), 60% ogółu badanych. Wśród nich 209 (120 kobiet i 89 mężczyzn) nabyło niepełnosprawność (56%), a pozostałe 164 osoby (99 kobiet i 65 mężczyzn) ma dysfunkcję od urodzenia (44%). Wśród ankietowanych z niepełnosprawnością narządu ruchu 231 osób pracuje (61,93%), natomiast 117 (38,07%) deklaruje, iż aktywnie poszukuje zatrudnienia, w tym 67 osób wyłącznie na otwartym rynku pracy. Nie pracuje i nie szuka zatrudnienia 25 ankietowanych (6,7%). Preferowany rodzaj pracy w tej grupie stanowi praca umysłowa – 285 osób (76,4%) zaznaczyło wyłącznie tę opcję, a 20 respondentów (5,36%) wyłącznie pracę fizyczną. Odpowiedź „nie dotyczy” zakreśliło 25 osób, pozostali zaś wskazywali na kombinację wariantów lub podawali konkretne zawody, np. fotograf, stróż, praca z dziećmi, praca zdalna.

Niepełnosprawność wzrokową miało 107 ankietowanych (w tym 69 kobiet i 38 mężczyzn), czyli 18%. Niepełnosprawnymi od urodzenia jest 79 osób (53 kobiety i 26 mężczyzn) (73,87%), pozostałe 28 osób (16 kobiet i 12 mężczyzn) ma niepełnosprawność nabytą (26,13%). W tej grupie pracuje 70 ankietowanych (65,42%), natomiast 32 osoby (34,58%) deklarują, iż nie pracują, ale aktywnie poszukują zatrudnienia, w tym 20 osób wyłącznie na otwartym rynku pracy.

Nie pracuje i nie szuka zatrudnienia 5 ankietowanych. Preferowany rodzaj pracy w tej grupie stanowi praca umysłowa – 78 osób (72,89%) zaznaczyło wyłącznie tę opcję, a 12 (27,11%) wyłącznie pracę fizyczną. Odpowiedź „nie dotyczy” zaznaczyło 5 osób, a pozostali wskazali na kombinację wariantów.

Niepełnosprawność narządu słuchu miało 63 ankietowanych (w tym 40 kobiet i 23 mężczyzn), czyli 10%. Niepełnosprawnymi od urodzenia jest 38 osób (w tym 23 kobiety i 15 mężczyzn), czyli 60,32%, a pozostałe 25 osób (17 kobiet i 8 mężczyzn) ma niepełnosprawność nabytą (39,68%). W tej grupie pracują 44 osoby (69,84%), natomiast 16 osób (25,4%) 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 to praca umysłowa – 45 osób (71,42%) wskazało wyłącznie tę opcję, a 8 wyłącznie pracę fizyczną (12,7%). Odpowiedź „nie dotyczy” zaznaczyły 2 osoby, a pozostali ankietowani kombinację wariantów.

Spośród ankietowanych niepełnosprawność intelektualną miały 74 osoby (35 kobiet i 39 mężczyzn), czyli 12%. Wśród ankietowanych z niepełnosprawnością intelektualną 19 osób pracuje (25,67%), natomiast 27 deklaruje, iż aktywnie poszukuje zatrudnienia (36,49%), w tym 11 osób wyłącznie na otwartym rynku pracy. Nie pracuje i nie szuka zatrudnienia 28 osób badanych w tej grupie (37,84%).

Każdej z grup zadano pytania dotyczące: 1/ potrzeb w zakresie dostosowania stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych, 2/ barier, czyli czynników utrudniających podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne, 3/ czynników wpływających na negatywne postrzeganie pracowników niepełnosprawnych przez pracodawców.

Potrzeby w zakresie dostosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych

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 (usunięcie barier, tj. wystających elementów, nierówności podłogi).

Co istotne, 16% ankietowanych wskazało, że nie ma potrzeb w zakresie dostosowania stanowisk pracy, co może świadczyć o umiejętności odnajdywania się w przestrzeni miejsca pracy pomimo niepełnosprawności (rysunek 5).

Za najważniejszą potrzebę w zakresie dostosowania stanowiska pracy 38% osób z niepełnosprawnością narządu wzroku uznało zapewnienie odpowiedniego sprzętu lub oprogramowania ułatwiającego wypełnianie obowiązków służbowych. 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. Część badanych osób z niepełnosprawnością narządu wzroku za ważną potrzebę uznała również zapewnienie pomocy w transporcie do pracy i z pracy. Również w tej grupie część badanych (15%) zadeklarowała brak potrzeby dostosowania stanowiska pracy (rysunek 5).

W grupie osób z niepełnosprawnością narządu słuchu biorących udział w badaniu 33% osób nie potrzebuje dostosowania stanowiska pracy. Jeśli jednak takie potrzeby są zauważane, to dotyczą przede wszystkim zapewnienia w miejscu pracy systemu komunikacji osób niesłyszących, posługujących się językiem migowym, z osobami słyszącymi – taką potrzebę wskazało 23% osób. Część ankietowanych wskazała, jak istotną rolę odgrywa wsparcie osoby towarzyszącej – opiekuna, asystenta pracy (14%) bądź trenera pracy (12%) – aby sprawnie funkcjonować w miejscu zatrudnienia. Dla tej grupy osób jest także istotne odpowiednie oprogramowanie korespondujące z ich umiejętnościami oraz wiedzą (9%), a także pomoc w transporcie do pracy i z pracy (rysunek 5).

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną za najważniejszą potrzebę uznają zapewnienie wsparcia osoby towarzyszącej w pracy – opiekuna, asystenta pracy (29%) i trenera pracy (28%), którzy pomagają im w wykonywaniu obowiązków zawodowych. Dla członków tej grupy istotne jest również oprogramowanie dostosowane do ich wiedzy i umiejętności (18%), co łączy się z potrzebą stawiania zadań nieprzekraczających możliwości pracowników. Z uwagi na zróżnicowany poziom funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną część osób (18%) pomimo pełnej sprawności fizycznej potrzebuje również pomocy w dotarciu do miejsca pracy i powrocie do domu (rysunek 5).



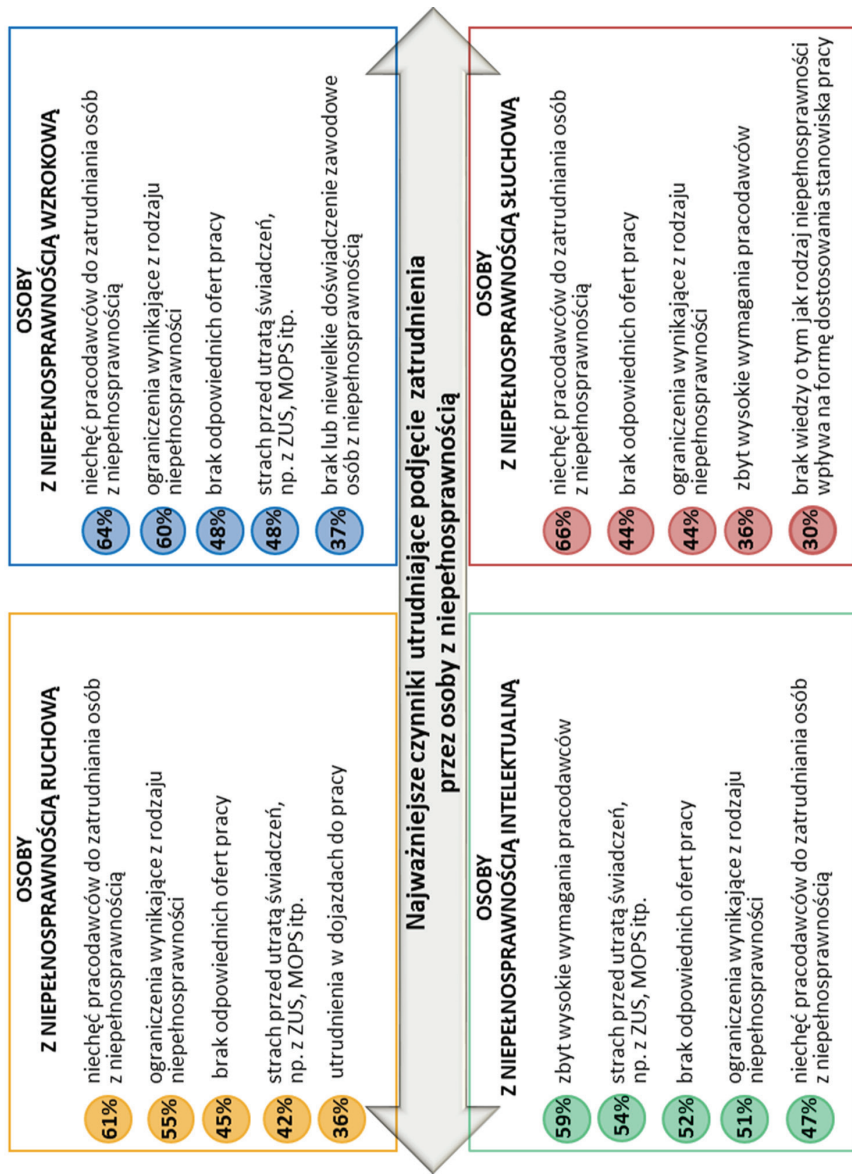
Rysunek 5. Odpowiedzi badanych osób z różnym rodzajem niepełnosprawności nt. potrzeb w zakresie dostosowania stanowiska pracy.
Źródło: opracowanie własne

Bariery w podjęciu zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne

W grupie osób z niepełnosprawnością ruchową za najważniejszy czynnik utrudniający zatrudnienie uznano niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych (25%). Osoby badane z tym rodzajem niepełnosprawności za istotne uznały również ograniczenia wynikające z posiadanej dysfunkcji (23%) oraz brak odpowiednich ofert, na które mogłyby aplikować (19%). Istotne są świadczenia otrzymywane z ZUS bądź MOPS, których ankietowani nie chcieliby utracić. Dlatego też niejednokrotnie rezygnują z podjęcia zatrudnienia. Wśród 5 najważniejszych barier utrudniających wejście na rynek pracy duża grupa ankietowanych (15%) wskazuje na utrudnienia w dojazdach do pracy (rysunek 6).

Odpowiedzi osób z niepełnosprawnością wzrokową niewiele odbiegają od tych, których udzielili ankietowani z ograniczoną sprawnością ruchową. Jedna czwarta respondentów za największą barierę uznała niechęć pracodawców do zatrudniania pracowników niepełnosprawnych. Ankietowani z niepełnosprawnością narządu wzroku zwracają także 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. Elementem odróżniającym odpowiedzi osób z niepełnosprawnością wzrokową od tych, które zaznaczyły osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu, jest wskazanie na brak doświadczenia zawodowego bądź niewielkie doświadczenie zawodowe osób niepełnosprawnych jako bariery w podjęciu zatrudnienia (rysunek 6).

Większość osób badanych z niepełnosprawnością narządu słuchu za największe bariery uznała niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych (30%), następnie ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności (20%) oraz brak ofert pracy skierowanych specjalnie do tej grupy osób (20%). Ponadto wg osób z tej grupy dużą barierę w wejściu na rynek pracy stanowią nadmierne wymagania pracodawców (16%) oraz ich brak wiedzy o tym, jak rodzaj niepełnosprawności wpływa na formę dostosowania stanowiska pracy (14%), co zostało zilustrowane na rysunku 6.



Rysunek 6. Odpowiedzi badanych osób z różnym rodzajem niepełnosprawności nt. barier, czyli czynników utrudniających zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Źródło: opracowanie własne

W grupie badanych osób z niepełnosprawnością intelektualną odpowiedzi dotyczące najważniejszych barier w podjęciu zatrudnienia są zbliżone do odpowiedzi ankietowanych z wcześniej wspomnianych grup. Niemniej jednak w grupie osób z niepełnosprawnością intelektualną najwięcej respondentów zaznaczyło, że barierę stanowią dla nich zbyt wysokie wymagania pracodawców (23%). Ta odpowiedź ściśle koresponduje z potrzebą wsparcia respondentów przez trenera pracy w miejscu zatrudnienia bądź potrzebą dostosowania zadań do umiejętności i wiedzy osób z niepełnosprawnością intelektualną (rysunek 6).

Powyższe odpowiedzi wskazują, że największą barierę w zatrudnieniu dla osób niepełnosprawnych, bez względu na rodzaj niepełnosprawności, stanowi brak odpowiednich ofert pracy oraz zbyt duże wymagania pracodawców, jak również strach przed utratą świadczeń i doświadczane ograniczenia wynikające ze schorzeń.

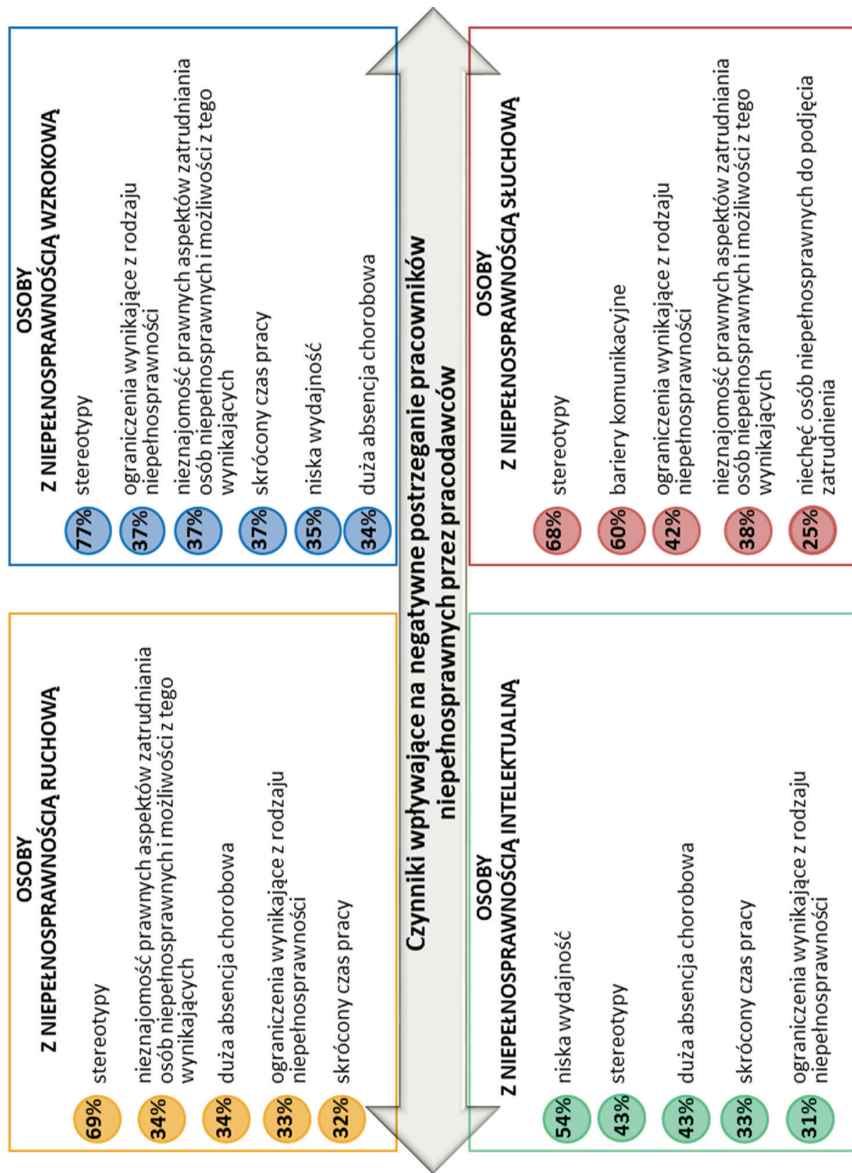
Czynniki wpływające na negatywne postrzeganie pracowników niepełnosprawnych przez pracodawców

W grupie osób z niepełnosprawnością ruchową prawie 70% ankietowanych wskazało stereotypy jako najważniejszy czynnik wpływający na negatywne postrzeganie pracowników z niepełnosprawnością przez pracodawców, a jako następny w kolejności – nieznaną prawną aspektów zatrudniania osób niepełnosprawnych (rysunek 7).

Wśród osób z niepełnosprawnością wzrokową również za najważniejszy czynnik uznano stereotypy – tak wskazało 77% osób biorących udział w badaniu. Osoby z tym rodzajem niepełnosprawności wymieniły jeszcze kolejno 3 czynniki (każdy czynnik wskazało 37% osób): ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności, nieznaną prawną aspektów zatrudniania osób niepełnosprawnych i skrócony czas pracy dla osób niepełnosprawnych (rysunek 7).

Jako najważniejszy czynnik wpływający na negatywne postrzeganie pracowników z niepełnosprawnością 65% osób z niepełnosprawnością słuchową również wskazało stereotypy i prawie tyle samo osób (63%) bariery komunikacyjne (rysunek 7).

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną jako najważniejszy czynnik wpływający na negatywne postrzeganie pracowników z niepełnosprawnością podano niższą wydajność w pracy (54%) i na drugim miejscu stereotypy (43%), co przedstawiono na rysunku 7.



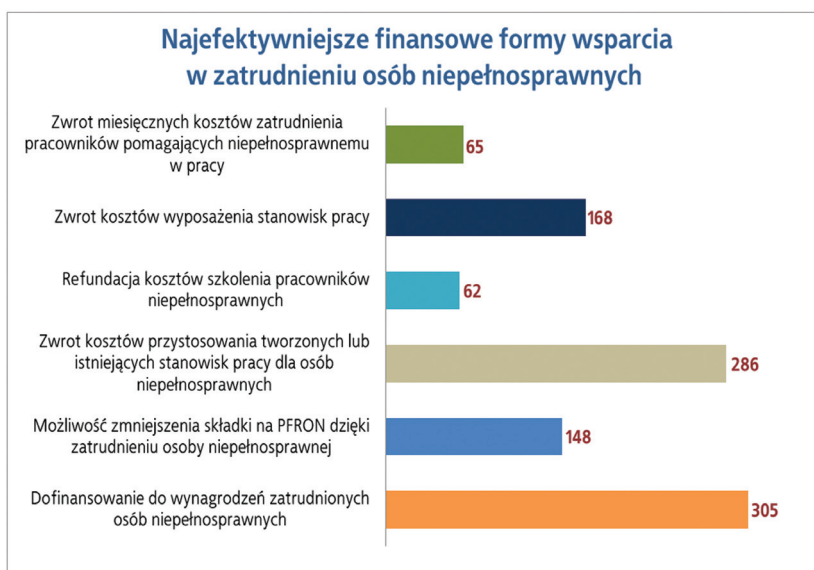
Rysunek 7. Odpowiedzi badanych osób z różnym rodzajem niepełnosprawności nt. czynników wpływających na negatywne postrzeganie przez pracodawców pracowników z niepełnosprawnością. Źródło: opracowanie własne

III.2. Potrzeby i bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – z perspektywy pracodawcy

Kolejnym badaniem uzupełniającym i uszczegóławiającym wiedzę nt. barier i potrzeb w obszarze aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych było badanie ankietowe przeprowadzone wśród pracodawców. Ankietę wypełniło 439 pracodawców z całego kraju, w tym 53,5% reprezentowało administrację publiczną, co nie odzwierciedla rzeczywistości, gdyż ci pracodawcy nie mają aż tak dużego udziału na polskim rynku pracy. Podmioty prywatne, w tym spółki, spółdzielnie i stowarzyszenia, nadesłały 46,5% ankiet. Około 48% pracodawców reprezentowało małe przedsiębiorstwa (zatrudniające od 10 do 50 pracowników), około 28% – średnie przedsiębiorstwa (zatrudniające od 51 do 250 pracowników), około 20% – mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające do 10 pracowników) i 4% – duże przedsiębiorstwa (zatrudniające ponad 250 pracowników). Większość pracodawców biorących udział w badaniach (83%) ma już doświadczenie w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych: 75% aktualnie zatrudnia takie osoby, a 8% zatrudniało je w przeszłości, 17% pracodawców zaś nie zatrudnia i nie zatrudniało osób niepełnosprawnych.

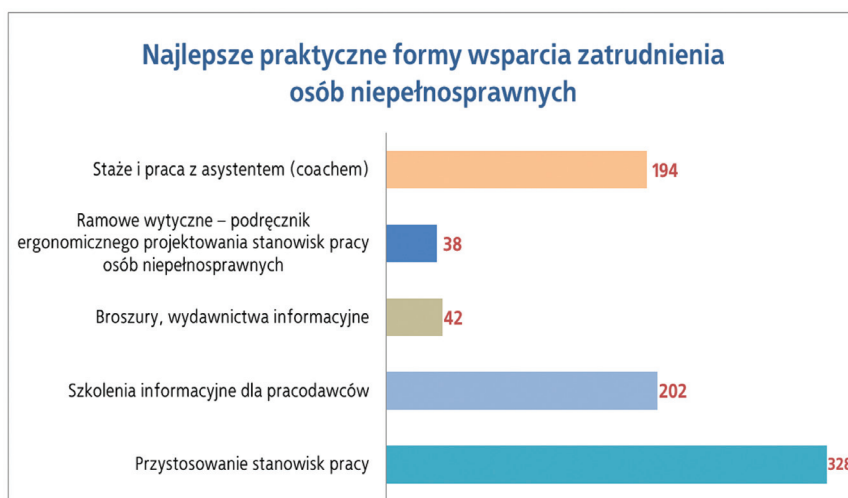
Najbardziej efektywne formy wsparcia w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Analiza wyników badań wykazała, że aż 89% ankietowanych ma wiedzę o formach finansowego wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Za najbardziej efektywne finansowe formy wsparcia pracodawcy uznali dofinansowanie do wynagrodzenia zatrudnionych osób (62%), zwrot kosztów przystosowania stanowisk pracy (58%) i zwrot kosztów wyposażenia stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych (34%), co przedstawiono na rysunku 8.



Rysunek 8. Najbardziej efektywne finansowe formy wsparcia osób niepełnosprawnych wg opinii pracodawców biorących udział w badaniach (pracodawcy mieli możliwość wskazania kilku, maksymalnie 3 form wsparcia). Źródło: opracowanie własne

Natomiast do najlepszych praktycznych form wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych pracodawcy zaliczyli przystosowanie stanowisk pracy (66,5%), szkolenia informacyjne dla pracodawców (41%), a także staże i pracę z asystentem (39%), co przedstawiono na rysunku 9.



Rysunek 9. Najlepsze praktyczne formy wsparcia osób niepełnosprawnych wg pracodawców, którzy wypełnili ankiety (pracodawcy mieli możliwość wskazania kilku, maksymalnie 3 form wsparcia). Źródło: opracowanie własne

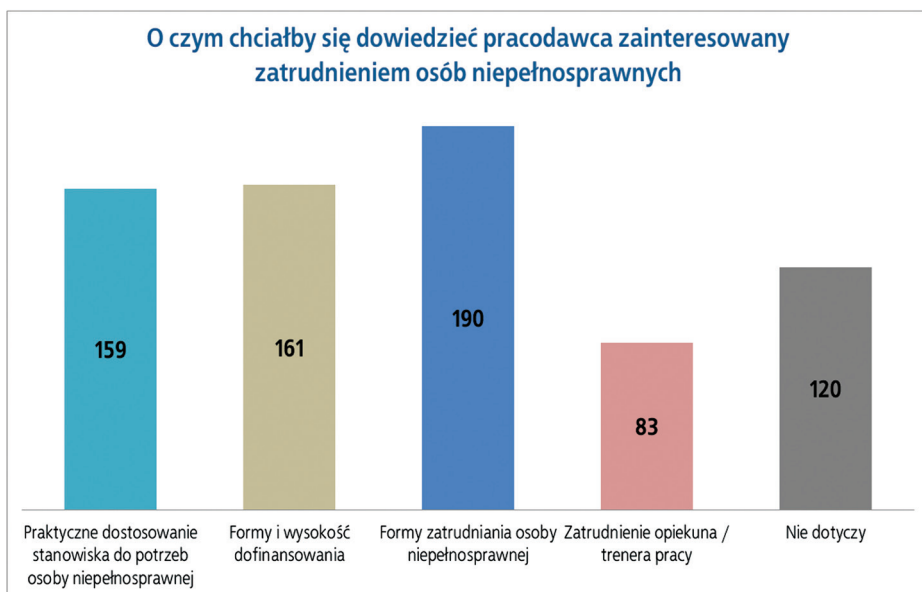
Bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Za najważniejszą barierę pracodawcy uznali wysokie oczekiwania dotyczące wydajności i sprawności fizycznej pracownika (42%). Pozostałe najczęściej wskazywane bariery to brak stanowisk pracy odpowiednio dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych (29%) oraz wysokie koszty dostosowania stanowisk pracy (23%), co zaprezentowano na rysunku 10.



Rysunek 10. Bariery mające wpływ na zatrudnienie osób niepełnosprawnych wg pracodawców biorących udział w badaniu. Źródło: opracowanie własne

Na pytanie, czego chciałby się dowiedzieć pracodawca zainteresowany zatrudnieniem osób niepełnosprawnych (spośród tematów ewentualnych szkoleń zaproponowanych w ankiecie), zdecydowana większość respondentów odpowiedziała, że chciałaby poznać formy zatrudnienia osób niepełnosprawnych (39%), możliwości dofinansowania ich zatrudnienia (33%) oraz praktyczne aspekty dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób z różnymi typami niepełnosprawności (32%), co pokazano na rysunku 11. Odpowiedzi na to pytanie to ważna wskazówka do programowania planowanych szkoleń i działań informacyjnych.



Rysunek 11. Zainteresowanie pracodawców pogłębianiem wiedzy nt. zatrudniania osób niepełnosprawnych (pracodawcy mieli możliwość wskazania kilku, maksymalnie 3 form wsparcia). Źródło: opracowanie własne

Podczas badania pracodawcy określili, które formy i metody pogłębiania wiedzy są przez nich preferowane. Najczęściej wskazywali na materiały informacyjne (32,6%), spotkania informacyjne (31,6%) oraz wizyty specjalistów wspomagających dostosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych (19,6%).

Wypowiedzi pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne

PRACODAWCA:

„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 doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej dostęp do placówek medycznych dla naszych pracowników”.

PRACODAWCA:

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

PRACODAWCA:

„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”.

PRACODAWCA:

„Zastosowaliśmy audiodeskrypcję biura dla osób niewidomych. Dzięki niej osoby z niepełnosprawnością wzrokową mogą za pomocą słuchu dowiedzieć się, co w danym pomieszczeniu się znajduje”.

PRACODAWCA:

„Dobrze by było mieć możliwość skonsultowania, w jakim zakresie potrzebne jest to dostosowanie stanowiska pracy dla osoby z danym schorzeniem. 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”.

PRACODAWCA:

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

IV. Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy

Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy zawiera zasady postępowania w procesie **tworzenia optymalnego dla osoby niepełnosprawnej środowiska pracy**, w tym metody oceny fizycznych i psychospołecznych warunków pracy oraz narzędzia wspomagające przystosowanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Zasady postępowania uwzględniają dostosowanie fizycznych elementów stanowiska pracy, ich dostępność oraz możliwość wykorzystania pomocy technicznych, a także środowiska pracy, w tym dostosowanie warunków fizycznych (m.in. oświetlenia, akustyki, mikroklimatu) i psychospołecznych warunków pracy.

Zasadniczymi elementami modelu wsparcia są:

1. Dokument strategiczny „**Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Mapa drogowa**”, syntetycznie i w przyjazny dla odbiorców sposób przedstawiający zasady postępowania ukierunkowane na dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.



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

- **4 poradniki dla pracodawców** nt. dostosowania środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością narządu ruchu, wzroku, słuchu i niepełnosprawnością intelektualną
- **ErgoON – lista kontrolna**, czyli interaktywna, mobilna aplikacja do oceny stanowiska pracy pod kątem dostosowania do potrzeb osoby z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową, słuchową lub intelektualną
- **ErgoON – kalkulator korzyści**, czyli interaktywna, mobilna aplikacja umożliwiająca obliczenie środków finansowych, które uzyska pracodawca w związku z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej
- **ErgoON – wizualizacje**, czyli aplikacja zawierająca interaktywne wizualizacje możliwości przystosowania biurowego i przemysłowego środowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową, słuchową i intelektualną, wykorzystująca techniki rzeczywistości wirtualnej
- **ErgoON – projektowanie**, czyli 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).



Ważne:

- wszystkie opracowane narzędzia dostępne są w wersji komputerowej; można je pobrać ze strony internetowej http://www.ciop.pl/model_wsparcia_ON. Dodatkowo ErgoON – lista kontrolna oraz ErgoON – kalkulator korzyści posiadają wersję aplikacji dostępną na system Android oraz wersję webową.
- Wymagania sprzętowe potrzebne do funkcjonowania ErgoON – wizualizacje, ErgoON – projektowanie

| | |
|---|--|
| Wymagania podstawowe: System: Windows 7 (zalecany Windows 10) Procesor: Intel Core i5-4590 3.3GHz Pamięć RAM: 4GB Karta graficzna: NVIDIA GeForce GTX 660 | Wymagania trybu VR: System: Windows 7 (zalecany Windows 10) Procesor: Intel Core i5-4590 3.3GHz Pamięć RAM: 4GB (zalecane 8GB) Karta graficzna: NVIDIA GeForce GTX 970 Gogle VR HTC Vive lub Oculus Rift Oprogramowanie Steam VR W przypadku laptopów muszą być one oznaczone jako VR Ready |
|---|--|

3. Utworzenie ogólnopolskiej sieci podmiotów zaangażowanych we wspomaganie pracodawców w dostosowywaniu środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

IV.1. Narzędzia wspierające proces tworzenia optymalnego środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych

1. Poradniki dla pracodawców

Głównym celem opracowania poradników było przedstawienie pracodawcom w zrozumiały sposób możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną, ruchową, wzrokową i słuchową. Poradniki w kilku przystępnych rozdziałach przybliżają specyfikę zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Pracodawca znajdzie w nich podstawowe informacje o tym, czym jest dana niepełnosprawność, jakie możliwości i ograniczenia wynikają z każdej z nich i jakiego wsparcia wymaga osoba z danym rodzajem niepełnosprawności. Szczególnie akcentowane będą korzyści wynikające z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej i zalecenia dotyczące przystosowania stanowiska pracy do potrzeb takiego pracownika. Poradniki przybliżą potencjalnym pracodawcom wachlarz korzyści pozafinansowych i finansowych, które oferuje system wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych. W poradnikach znajdują się też informacje o możliwościach uzyskania wsparcia w procesie rekrutacji i zatrudnienia osoby niepełnosprawnej oraz instytucjach, które je oferują. Publikacje są dostępne w formie drukowanej i PDF.

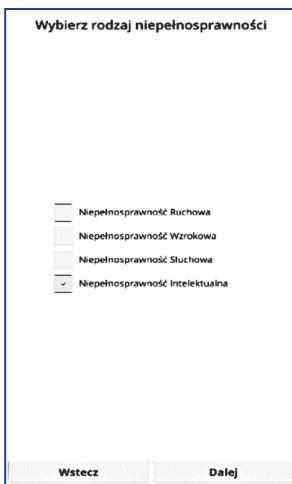


Opracowano 4 poradniki:

1. „Osoba z niepełnosprawnością słuchową w pracy”
2. „Osoba z niepełnosprawnością wzrokową w pracy”
3. „Osoba z niepełnosprawnością ruchową w pracy”
4. „Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w pracy”

2. ErgoON – lista kontrolna

Aplikacja **ErgoON – lista kontrolna** jest narzędziem przeznaczonym dla pracodawcy lub pracowników służb BHP do oceny stanowiska pracy pod kątem dostosowania do potrzeb osoby z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową, słuchową lub intelektualną. Ma formę aplikacji internetowej i mobilnej (Android, iOS) z opcją przechowywania rejestrowanych danych oraz zapisu raportu z przeprowadzonej kontroli.



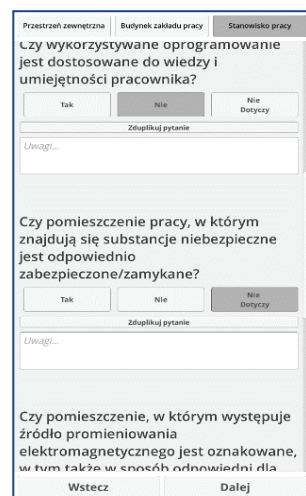
Wybierz rodzaj niepełnosprawności

- Niepełnosprawność Ruchowa
- Niepełnosprawność Wzrokowa
- Niepełnosprawność Słuchowa
- Niepełnosprawność Intelektualna

Wstecz Dalej

W liście kontrolnej zawarto prawie 300 różnych pytań podzielonych na 2 kategorie: „Cechy pracy ograniczające możliwość jej wykonania przez osoby niepełnosprawne” oraz „Ocena dostosowania otoczenia i wnętrza zakładu pracy dla osób niepełnosprawnych”. Pytania z 2. kategorii są dodatkowo podzielone na 3 zakładki/podkategorie: „Przestrzeń zewnętrzna”, „Budynek zakładu pracy” oraz „Stanowisko pracy”.

Dzięki temu aplikacja uwzględnia większość problemów, które mogą napotkać osoby niepełnosprawne chcące pracować w zakładzie pracy, gdzie jest przeprowadzana ocena. W efekcie aplikacja daje możliwość uzyskania listy elementów, które powinny zostać zmienione, wraz z bezpośrednim odniesieniem za pomocą linków do wymagań zawartych w „Ramowych wytycznych w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”. Dzięki temu pracodawca uzyska natychmiast informację nt.



Przestrzeń zewnętrzna | Budynek zakładu pracy | Stanowisko pracy

Czy wykorzystywane oprogramowanie jest dostosowane do wiedzy i umiejętności pracownika?

Tak Nie Dotyczy

Zduplikuj pytanie

Uwagi...

Czy pomieszczenie pracy, w którym znajdują się substancje niebezpieczne jest odpowiednio zabezpieczone/zamykane?

Tak Nie Dotyczy

Zduplikuj pytanie

Uwagi...

Czy pomieszczenie, w którym występuje źródło promieniowania elektromagnetycznego jest oznakowane, w tym także w sposób odpowiedni dla

Wstecz Dalej

zakresu działań, które powinien podjąć w celu przystosowania środowiska pracy do potrzeb konkretnej osoby niepełnosprawnej.

Aplikacja umożliwia zachowanie uzyskanego wyniku w formie raportu, który można potem zapisać jako plik, a następnie np. wysłać za pomocą wiadomości e-mail. Plik jest zapisywany w powszechnie używanym formacie HTML, który można otworzyć za

pomocą dowolnego urządzenia dysponującego przeglądarką internetową. Ponadto można wczytać wcześniej zapisane listy kontrolne, gdy wystąpi potrzeba zaktualizowania informacji lub dokończenia ich wypełniania.

3. ErgoON – kalkulator korzyści

Aplikacja **ErgoON – kalkulator korzyści** jest interaktywnym narzędziem umożliwiającym obliczenie środków finansowych, które uzyska pracodawca w związku z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej. Ma formę aplikacji internetowej i mobilnej (Android, iOS) z opcją przechowywania rejestrowanych danych.

Polski system wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych oferuje szeroki wachlarz zachęt finansowych związanych z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej. Kalkulator umożliwia sprawdzenie, z którego narzędzia pracodawca będzie mógł skorzystać oraz w jakiej wysokości pomoc może być uzyskana. W związku z tym Kalkulator wymaga podania informacji o pracodawcy oraz o nowym pracowniku, na podstawie których przedstawia obliczenia, m.in.: wpłaty na PFRON, kwoty dofinansowania wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnością, kwoty refundacji zatrudnienia asystenta, kwoty refundacji wyposażenia stanowiska pracy, kosztów szkolenia osoby niepełnosprawnej.

ErigoON Kalkulator

Niezabezpieczona | www.if.pw.edu.pl/~atomio/ON/

Informacje o Pracodawcy

1. Kim jest pracodawca?

- Placówką dyplomatyczną, urzędem konsularnym, przedstawicielstwem zagranicznym podmiotów polskich lub misją zagraniczną.
- Domem pomocy społecznej, hospicjum, zakładem opiekuńczo-leczniczym, jednostką organizacyjną, której wyłącznym przedmiotem prowadzonej działalności jest rehabilitacja społeczna i lecznicza osób niepełnosprawnych, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi.
- Uczelnią, szkołą, przedszkolem, inną formą wychowania przedszkolnego, placówką opiekuńczo-wychowawczą, regionalną placówką opiekuńczo-terapeutyczną, interwencyjnym ośrodkiem preadopcyjnym, placówką resocjalizacyjną, żłobkiem lub klubem dziecięcym
- Zakładem pracy chronionej
- Byłym zakładem pracy chronionej (utrata statusu nie wcześniej niż 5 lat temu)
- Spółdzielnią socjalną
- Innym pracodawcą

2. Obecna struktura zatrudnienia

ZOS

ZONzs

ZONzi

ZONus

Aplikacja do poprawnego działania wymaga przeglądarki Mozilla Firefox 52, Google Chrome 57, Apple Safari 11, Microsoft Edge 10 lub nowszych.

ErigoON Kalkulator

Niezabezpieczona | www.if.pw.edu.pl/~atomio/ON/

Informacje o Nowym Pracowniku

15. Czy ma ustalone prawo do emerytury?

- Tak
- Nie

16. Jaki stopień niepełnosprawności?

- Znaczny
- Umiarkowany
- Lekki
- Bez stopnia

17. Jaki kod ma w orzeczeniu?

| | | |
|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| <input checked="" type="radio"/> U | <input type="radio"/> L | <input type="radio"/> T |
| <input type="radio"/> P | <input type="radio"/> M | <input type="radio"/> I |
| <input type="radio"/> E | <input type="radio"/> N | |
| <input type="radio"/> O | <input type="radio"/> R | |
| <input type="radio"/> C | <input type="radio"/> S | |

18. Jaki jest zakres czasu zatrudnienia?

Aplikacja do poprawnego działania wymaga przeglądarki Mozilla Firefox 52, Google Chrome 57, Apple Safari 11, Microsoft Edge 10 lub nowszych.

ErigoON Kalkulator

Niezabezpieczona | www.if.pw.edu.pl/~atomio/ON/

Wyniki

Zatrudnienie pracownika

Na ile miesięcy pracownik zostanie zatrudniony?

Wpłata na PFRON (art. 21 u.r.o.n.)

| Szacowany koszt | Po zatrudnieniu | Korzyść |
|-----------------|-----------------|---------------|
| 0.00 PLN | 0.00 PLN | 12,586.20 PLN |

Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (art. 26a u.r.o.n.)

| Szacowany koszt | Po zatrudnieniu |
|-----------------|-----------------|
| 26,400.00 PLN | 0.00 PLN |

Prefinansowanie kosztów płacy osoby niepełnosprawnej (art. 26g u.r.o.n.)

| Szacowany koszt | Po zatrudnieniu |
|-----------------|-----------------|
| 26,400.00 PLN | 0.00 PLN |

Aplikacja do poprawnego działania wymaga przeglądarki Mozilla Firefox 52, Google Chrome 57, Apple Safari 11, Microsoft Edge 10 lub nowszych.

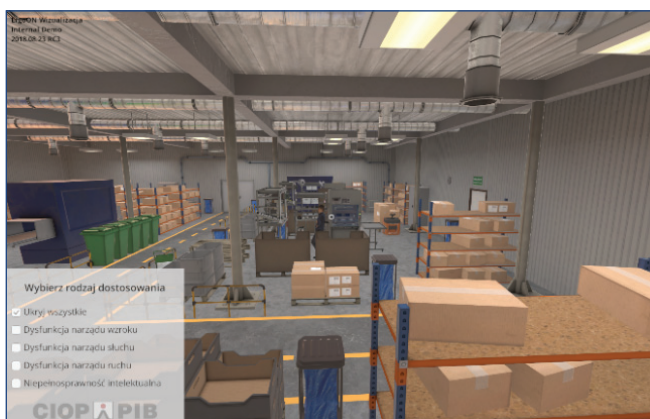
4. ErgoON – wizualizacje

ErgoON – wizualizacje (interaktywne wizualizacje możliwości przystosowania biurowego i przemysłowego środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, wykorzystujące techniki rzeczywistości wirtualnej).

Użytkownik aplikacji internetowej będzie mógł w interaktywny sposób obejrzeć efekty typowych, najczęściej spotykanych modyfikacji biurowego i przemysłowego stanowiska pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami: ruchową, narządu wzroku, narządu słuchu lub intelektualną. Aplikacja obejmuje również zagadnienia dostępu do stanowiska pracy oraz dostosowania innych pomieszczeń, z których korzystają pracownicy.

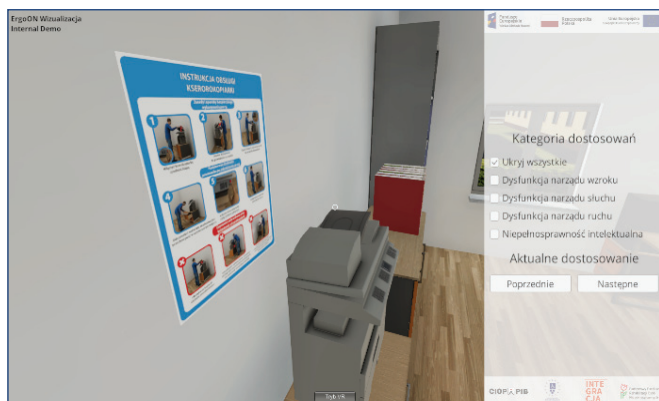
Wszystkie dostosowania, które prezentuje aplikacja, są interaktywne. Dzięki gogłom rzeczywistości wirtualnej użytkownik ma możliwość przenieść się do biura i hali przemysłowej oraz zobaczyć bardzo sugestywną prezentację możliwych zmian na stanowiskach pracy.

Po wybraniu dostosowania pojawia się opis problemu oraz proponowane rozwiązanie, które jest również pokazywane w sposób wizualny. Dzięki temu osoba korzystająca z aplikacji ma możliwość bezpośrednio dostrzec problemy, które może napotkać osoba niepeł-



nosprawna na swojej drodze. Może także zauważyć, że dostosowania często są proste i nie wymagają dużych nakładów pracy, a znacznie ułatwiają wykonywanie obowiązków zawodowych osobom niepełnosprawnym.

Interaktywne wizualizacje wykorzystujące techniki rzeczywistości wirtualnej zwiększają atrakcyjność oraz możliwość praktycznego zastosowania wyników projektu przez pracodawców, są także elementem uwiarygadniającym możliwość wprowadzenia określonych mody-



fikacji na stanowisku pracy w odniesieniu do potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami.

Aplikacja umożliwia zaprezentowanie problemów, które występują na stanowiskach pracy, a także moż-

liwych rozwiązań. Pojawia się tu np. wizualizacja osoby niepełnosprawnej lub jej asystenta oraz wizualizacja tego, jak naprawienie problemu wpływa np. na możliwość przejazdu przez bramki lub otwarcie drzwi. Wizualizacje tego typu powodują, że użytkownik aplikacji łatwiej zapamiętuje przekazywane informacje i jest w stanie wprowadzić je w życie (np. w swoim zakładzie pracy).

Dodatkowy atut przygotowanej aplikacji to jej wersja współpracująca z urządzeniami mobilnymi, co znacząco zwiększa możliwość jej wykorzystania. Przygotowano również wersję aplikacji prezentującą obraz w sposób niewymagający zastosowania gogli rzeczywistości wirtualnej.

5. ErgoON – projektowanie

ErgoON – projektowanie (narzędzie komputerowe wspomagające projektowanie i interaktywną ocenę przydatności potencjalnych zmian na stanowisku pracy biurowej wraz z biblioteką elementów wirtualnego środowiska pracy).

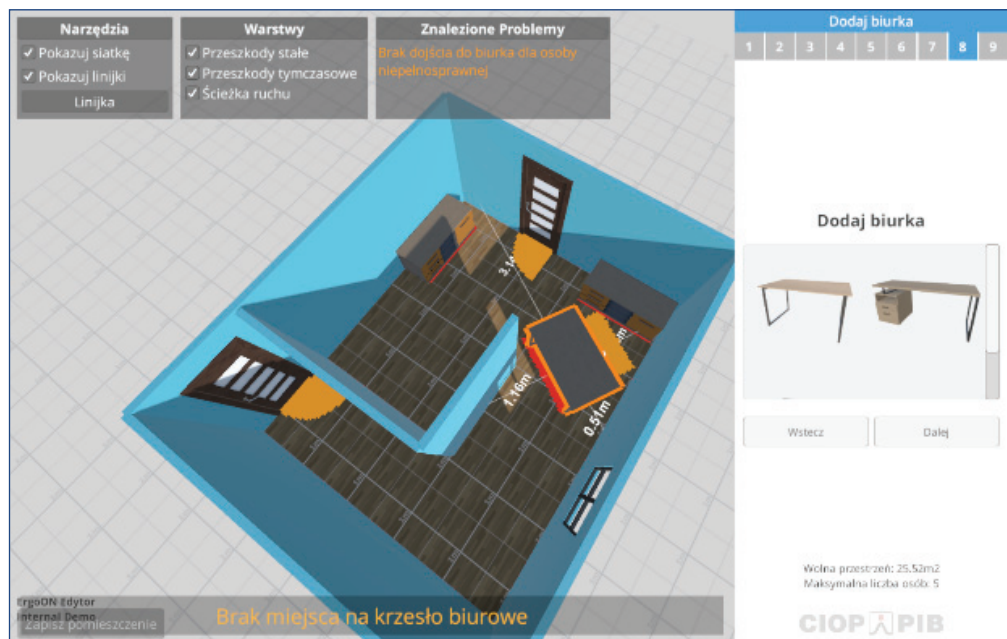
To interaktywna aplikacja internetowa wykorzystująca techniki rzeczywistości wirtualnej do tworzenia środowiska pracy biurowej dla osób z niepełnosprawnością ruchomą.

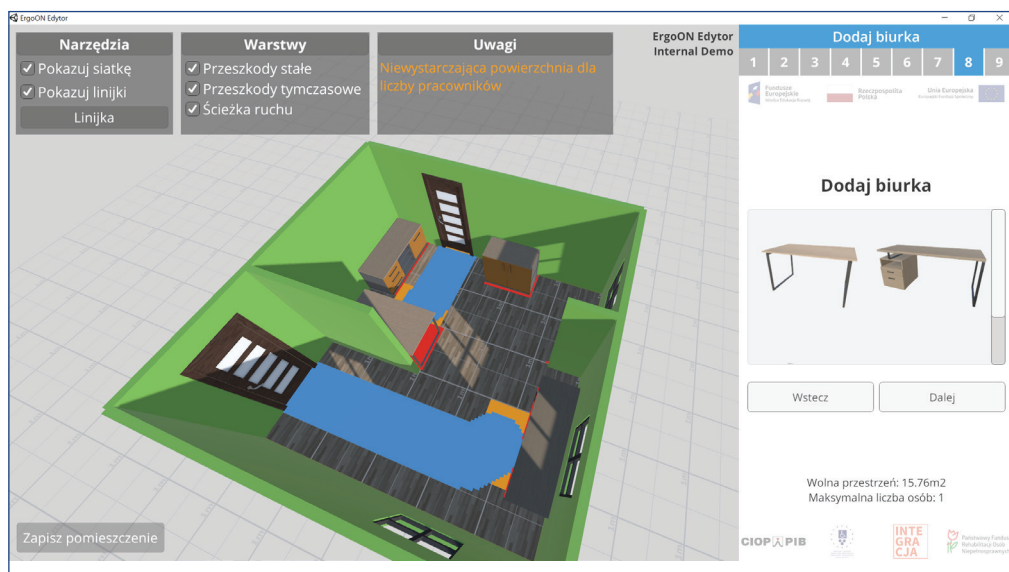
wą, narządu wzroku, narządu słuchu lub intelektualną wraz z biblioteką elementów wirtualnego środowiska pracy (krzesła, fotele, stoły, komputery, monitory, ściany itp.). Projektowanie środowiska pracy jest realizowane w kolejnych etapach obejmujących m.in. zdefiniowanie:

- nazwy pomieszczenia
- rozmiarów pomieszczenia
- kolorów pomieszczenia
- położenia ścian działowych
- położenia drzwi i okien (wraz ze zdefiniowaniem ich parametrów)
- położenia biurek i ich parametrów
- położenia innych mebli i ich parametrów.

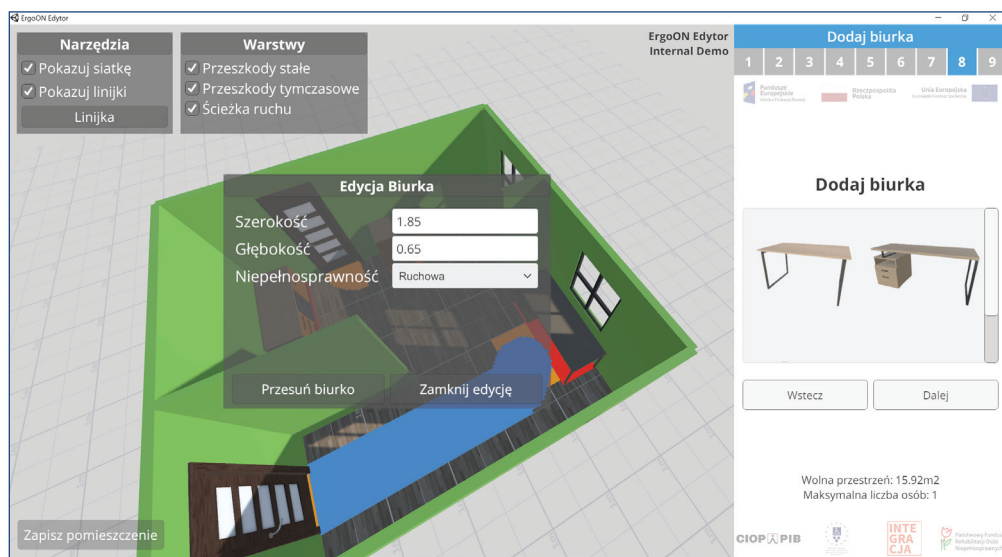
W narzędziu wbudowano system uwag i weryfikacji informujący użytkownika o brakach lub błędach, np. o braku możliwości dotarcia od drzwi do stanowiska pracy (biurka) lub niewystarczającej wolnej powierzchni dla pracujących w pokoju osób.

Po założeniu gogli rzeczywistości wirtualnej aplikacja umożliwia ustalenie położenia i orientacji w trójwymiarowej przestrzeni elementów wirtualnego środowiska pracy biurowej.





Następnie osoba zanurzona w środowisku wirtualnym może sprawdzić, czy wygodnie sięga do różnych przedmiotów oraz czy są one dostatecznie dobrze widoczne. Aplikacja umożliwia przeprowadzenie interaktywnej symulacji uproszczonego procesu pracy na jeszcze nieistniejącym stanowisku pracy, co będzie przydatne na etapie jego projektowania lub podczas oceny potencjalnych zmian na już istniejącym stanowisku pracy. Ocena potencjalnych zmian przed ich wprowadzeniem zmniejszy ryzyko nieudanych inwestycji i pozwoli wybrać rozwiązania dostosowane do potrzeb konkretnych osób niepełnosprawnych.





Ważne:

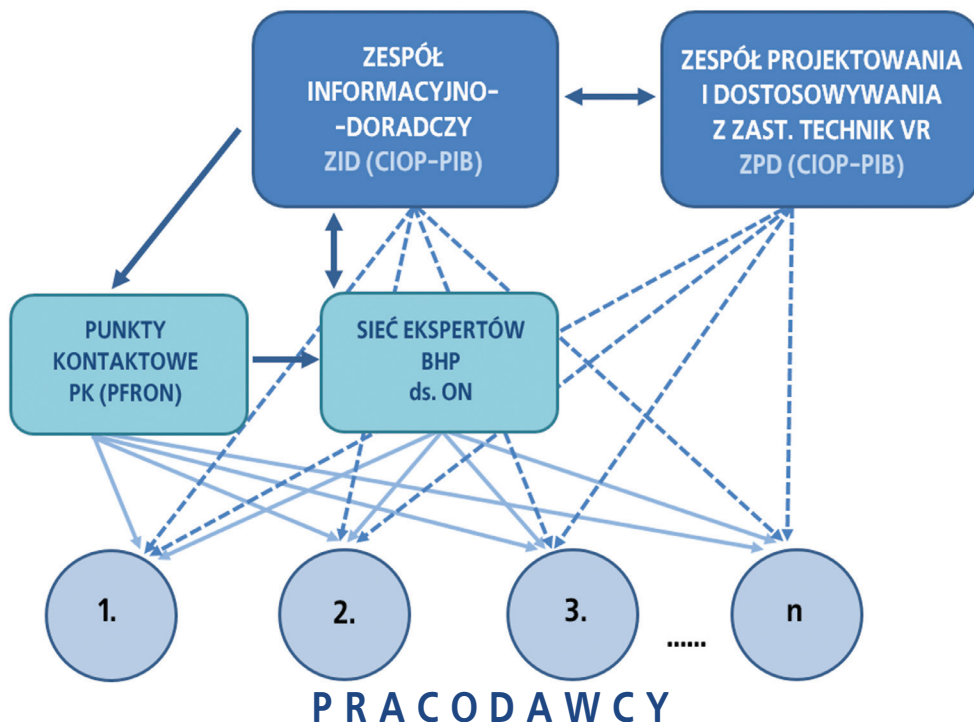
- Instrukcje instalacji, opisy wymagań sprzętowych oraz sposobu korzystania z poszczególnych aplikacji można znaleźć w osobnych dokumentach opracowanych dla tych narzędzi. Szczegółowe informacje są dostępne na stronie http://www.ciop.pl/model_wsparcia_ON.



IV.2. Organizacja systemu wspierającego osoby niepełnosprawne w środowisku pracy

W wyniku realizacji projektu powstanie ogólnopolska sieć wspierająca pracodawców w procesie przygotowania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych (rysunek 12). Wsparcie obejmie przede wszystkim informowanie o wypracowanych narzędziach, jak również o możliwościach związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. W ramach wsparcia będzie możliwe przeanalizowanie możliwości zatrudnienia przez pracodawcę osoby niepełnosprawnej i możliwości w zakresie dostosowania stanowiska pracy, określenie korzyści finansowych i pozafinansowych wynikających z zatrudnienia czy też wskazanie źródeł finansowania planowanych działań.

Sieć będzie oparta na regionalnych punktach zlokalizowanych w oddziałach PFRON i wspierających je zespołach specjalistów.



Rysunek 12. Schemat funkcjonowania sieci podmiotów zaangażowanych w modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Źródło: opracowanie własne

W ramach powołanej sieci funkcjonować będą:

1. Zespół Informacyjno-Doradczy (ZID) dla pracodawców zatrudniających lub zamierających zatrudnić osoby niepełnosprawne

Zespół będzie umiejscowiony w CIOP-PIB i utworzony z ekspertów z różnych dziedzin (medycyny, fizjologii, psychologii, biomechaniki, akustyki, oświetlenia, bezpieczeństwa maszyn i innych) mających doświadczenie w zakresie oceny i dostosowania stanowisk pracy do możliwości i potrzeb osób niepełnosprawnych. Do jego zadań będą należały zarówno szkolenie innych pracowników sieci wsparcia, jak i konsultacje w zakresie oceny możliwości zatrudniania oraz dostosowania stano-

wiska pracy do możliwości i potrzeb osób niepełnosprawnych, jak również przeprowadzanie wizyt technicznych u pracodawców, w szczególnych przypadkach wymagających eksperckich ocen.

2. Zespół Projektowania i Dostosowywania (ZPD) stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych

Zadaniem Zespołu umiejscowionego w CIOP-PIB będzie opracowywanie projektów pomieszczeń i stanowisk pracy z uwzględnieniem specyficznych potrzeb osób niepełnosprawnych, z wykorzystaniem technik VR na zlecenie pracodawców.

3. Punkty Kontaktowe (PK)

W punktach kontaktowych przeznaczonych dla pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudnić osoby niepełnosprawne przeszkoleni pracownicy regionalnych oddziałów PFRON będą udzielali informacji nt. modelu, możliwości uzyskania dofinansowania itp. Punkty zostaną zlokalizowane w oddziałach PFRON w każdym województwie (tabela 2).

W każdym z oddziałów PFRON zostanie wydzielony punkt, w którym pracodawcy będą mogli:

- pozyskać najważniejsze informacje dotyczące dostosowania stanowiska pracy
- pozyskać informacje dotyczące modelu wsparcia
- skorzystać z interaktywnych narzędzi wypracowanych w ramach projektu
- zapoznać się z poradnikami
- poznać dobre praktyki związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych
- poznać dobre praktyki związane z dostosowaniem stanowisk pracy
- pozyskać informacje nt. możliwości uzyskania dofinansowania na zatrudnienie osób niepełnosprawnych oraz dostosowania do ich potrzeb stanowisk pracy

Tabela 2. Lokalizacja Punktów Kontaktowych

| Lp. | Nazwa Oddziału PFRON | Adres korespondencyjny | Adres e-mail | Telefon |
|-----|----------------------------|--|--------------------------|-----------------------------------|
| 1 | Oddział Dolnośląski | 50-053 Wrocław, ul. Szewska 6/7 | wroclaw@pfron.org.pl | (71) 34 67 440 |
| 2 | Oddział Kujawsko-Pomorski | 87-100 Toruń, ul. Szosa Chełmińska 30 | torun@pfron.org.pl | (56) 68 14 400 |
| 3 | Oddział Lubelski | 20-422 Lublin, ul. W. Kunickiego 59 | lublin@pfron.org.pl | (81) 46 67 600 |
| 4 | Oddział Lubuski | 65-034 Zielona Góra, ul. Bohaterów Westerplatte 11 | zielonagora@pfron.org.pl | (68) 42 27 800 |
| 5 | Oddział Łódzki | 90-353 Łódź, ul. Kilińskiego 169 | pfron.lodz@pfron.org.pl | (42) 20 50 100 |
| 6 | Oddział Małopolski | 30-527 Kraków, ul. Na Zjeździe 11 | krakow@pfron.org.pl | (12) 31 21 400 |
| 7 | Oddział Mazowiecki | 00-828 Warszawa, al. Jana Pawła II 13 | warszawa@pfron.org.pl | (22) 31 18 312, (22) 31 18 313 |
| 8 | Oddział Opolski | 45-061 Opole, ul. Katowicka 55 | opole@pfron.org.pl | (77) 88 72 000 |
| 9 | Oddział Podkarpacki | 35-310 Rzeszów, ul. Rejtana 10 | rzeszow@pfron.org.pl | (17) 28 39 300 |
| 10 | Oddział Podlaski | 15-483 Białystok, ul. Fabryczna 2 | bialystok@pfron.org.pl | (85) 73 38 700 |
| 11 | Oddział Pomorski | 80-266 Gdańsk, al. Grunwaldzka 184 | gdansk@pfron.org.pl | (58) 350 05 00 |
| 12 | Oddział Śląski | 40-950 Katowice, pl. Grunwaldzki 8-10/8 | katowice@pfron.org.pl | (32) 49 32 100 |
| 13 | Oddział Świętokrzyski | 25-516 Kielce, al. IX Wieków Kielc 3 | kielce@pfron.org.pl | (41) 23 09 705, (41) 23 09 700 |
| 14 | Oddział Warmińsko-Mazurski | 10-508 Olsztyn, ul. A. Mickiewicza 21/23 | olsztyn@pfron.org.pl | (89) 72 29 000 |
| 15 | Oddział Wielkopolski | 60-573 Poznań, ul. Lindego 6 | poznan@pfron.org.pl | (61) 66 64 600 |
| 16 | Oddział Zachodniopomorski | 70-111 Szczecin, al. Powstańców Wielkopolskich 33 | szczecin@pfron.org.pl | (91) 35 09 700 |

Źródło: opracowanie własne

- nawiązać kontakt z innymi członkami sieci (ZID, ZPD, eksperci BHP) w przypadku potrzeby pozyskania szczegółowych informacji w zakresie oceny możliwości zatrudniania oraz dostosowania stanowiska pracy do możliwości i potrzeb osób niepełnosprawnych
- podnieść swoją wiedzę dotyczącą zatrudnienia osób niepełnosprawnych, biorąc udział w spotkaniach informacyjnych.

Sieć będzie oparta na pracownikach poszczególnych oddziałów. W każdym oddziale PFRON jedna lub dwie osoby będą udzielać informacji i podejmować działania wspierające pracodawców. Do zadań punktów będzie również należało cykliczne organizowanie spotkań informacyjnych. Na spotkaniach w PK zostaną przedstawione pozytywne aspekty zatrudniania osób niepełnosprawnych czy też dobre praktyki w tym zakresie.

4. Sieć regionalnych ekspertów BHP do spraw osób niepełnosprawnych

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 tworzą certyfikowani specjaliści w zakresie BHP (członkowie funkcjonującej Sieci Ekspertów do spraw BHP certyfikowanych przez CIOP-PIB). Ich zadaniem będzie wspieranie pracodawców w kształtowaniu przyjaznego i bezpiecznego środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych. Sieć regionalnych ekspertów BHP do spraw osób niepełnosprawnych zasięgiem obejmie cały kraj, lista ekspertów wraz z danymi kontaktowymi jest dostępna na stronie internetowej http://www.ciop.pl/model_wsparcia_ON.

Każda z komórek tworzonej sieci będzie współpracować z innymi, aby w jak najbardziej efektywny sposób przekazywać informacje nt. modelu i wypracowanych narzędzi, a przede wszystkim wspierać pracodawców chcących zatrudniać osoby niepełnosprawne w analizie możliwości zatrudnienia takich osób, analizie potencjalnego stanowiska pracy i możliwości dokonania ewentualnych adaptacji, a także dostosowania takiego stanowiska (tabela 3).

Tabela 3. Wykorzystanie poszczególnych narzędzi przez członków sieci wsparcia

| | Poradniki | ErgoON – kalkulator korzyści | ErgoON – lista kontrolna | ErgoON – projektowanie | ErgoON – wizualizacje |
|--|-----------|------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Zespół Informacyjno- -Doradczy (ZID) | + | + | + | + | + |
| Zespół Projektowania i Dostosowywania (ZPD) | + | | | + | |
| Punkty kontaktowe (PK) | + | + | + | + | + |
| Sieć regionalnych ekspertów BHP ds. ON | + | + | + | + | + |

Źródło: opracowanie własne

Raporty i badania

1. *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*, PFRON, Warszawa 2017.
2. *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”*, PFRON, Warszawa 2014.
3. *Lista kontrolna do oceny środowiska pracy pod kątem dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych*, CIOP-PIB, Warszawa 2014.
4. *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – ramowe wytyczne*, red. nauk. W. M. Zawieska, CIOP-PIB, Warszawa 2014.
5. *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – dobre praktyki* (praca zbiorowa), Warszawa, CIOP-PIB 2014.
6. *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.
7. *Sprawozdanie z realizacji planu rzeczowo-finansowego z działalności PFRON za 2017 rok*, PFRON, Warszawa 2018.
8. *Standardy dostępności budynków dla osób z niepełnosprawnościami. Uwzględniając koncepcję uniwersalnego projektowania – poradnik*, Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa, Warszawa 2017.
9. *Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami w Polsce. Raport z badania „Pracodawca na TAK” wraz z rekomendacjami, realizator badania Grupa Job*, Poznań 2015.
10. *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu – Raport syntetyczny*, PFRON, IPiSS, Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2013.

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. *Encyklopedyczny słownik rehabilitacji*, red. T. Gałkowski, J. Kiwerski, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 1986.
4. Gajda M., *Cel: zdobyć i utrzymać pracę. Przewodnik dla osób niepełnosprawnych*, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2008.
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*, Wydawnictwa AGH, Kraków 2014.
7. Górská E., *Modelowanie środowiska pracy w przedsiębiorstwie*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2004.
8. Jaranowska K., *Projektowanie zakładów pracy dostępnych dla osób z niepełnosprawnościami*, CN-BSI, Warszawa 1992.
9. Jasiak A., Swereda D., *Ergonomia osób niepełnosprawnych*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań 2009.
10. Koza A., *Niepełnosprawni i ich konkurencyjność na rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2016, nr 293.
11. Kurkus-Rozowska B., *Opracowanie: Stanowisko pracy – adaptacja do możliwości zatrudnianych osób niepełnosprawnych (CIOP-PIB)*.
12. Majewski T., *Jak zatrudniać osoby niepełnosprawne. Poradnik dla pracodawcy*, Dział Wydawnictw KIG-R, Warszawa 2007.
13. Majewski T., *Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych. Poradnik dla urzędów pracy*, MPiPS, Warszawa 2011.
14. 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, Wydawnictwo Cedewu, Warszawa 2008.

15. *Projektowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych*, red. E. Górską, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2002.
16. 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:

- *Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy – analiza wybranych aspektów z badań PFRON*, <<http://kn.pfron.org.pl/kn/popzednie-numery/73,-Zadowolenie-osob-niepelnosprawnych-z-pracy-analiza-wybranych-aspektow-z-badan-PF.html>>.
- *Realizacja prawa do pracy osób z niepełnosprawnościami w świetle Karty Praw Osób Niepełnosprawnych*, <<http://kn.pfron.org.pl/kn/popzednie-numery/201,Realizacja-prawa-do-pracy-osob-z-niepelnosprawnościami-w-swietle-Karty-Praw-Osob.html>>.
- *Praca i zatrudnienie*, <<http://kn.pfron.org.pl/kn/popzednie-numery/314,Praca-i-zatrudnienie.html>>.
- *Trener pracy jako skuteczna metoda aktywizacji osób z niepełnosprawnością*, <<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*, red. nauk. E. Kryńska, PFRON, IPiSS, COBOS, Warszawa 2013, <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 do Spraw 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 (stan na dzień 30 czerwca 2019 r.)

1. Kodeks Postępowania – Zarządzanie Niepełnosprawnością w Miejscu Pracy, Dokument Międzynarodowej Organizacji Pracy, przyjęty przez Trójstronne Spotkanie Ekspertów i Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy w Genewie.

2. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r., ratyfikowana dnia 6 września 2012 r., Dz.U. 2012 r. Nr 1169.
3. 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.
4. 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).
5. Dyrektywa Rady Unii Europejskiej z dnia 27 listopada 2000 r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram dla równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu (2000/78/WE).
6. Zalecenie nr Rec(2006)5 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich. Plan działań Rady Europy w celu promocji praw i pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w społeczeństwie: poprawianie jakości życia osób niepełnosprawnych w Europie 2006–2015 (przyjęte przez Komitet Ministrów w dniu 5 kwietnia 2006 r. podczas 961 posiedzenia zastępców ministrów).
7. Zalecenie Nr R(92)6 Komitetu Ministrów Rady Europy z dnia 9 kwietnia 1992 r. w sprawie spójnej polityki wobec osób niepełnosprawnych.
8. Ustawa z dnia 30 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r., poz. 2494).
9. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. 2018 r., poz. 1265 ze zm.).
10. Ustawa z dnia 27 marca 2003 r. o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym, tekst jedn., Dz.U. z 2017 r., poz. 1073.
11. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz.U. 2018 r., poz. 511).
12. Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. o zagospodarowaniu przestrzennym, Dz.U. Nr 89, poz. 415 ze zm.
13. Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane, Dz.U. Nr 89, poz. 414 ze zm.
14. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jedn., Dz.U. z 2018 r., poz. 917.
15. 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.
16. Rozporządzenie Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 14 grudnia 1994 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz.U. z 1995 r. Nr 10, poz. 46 ze zm.).

ISBN 978-83-7373-285-8